



T.C.

AMASYA ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

**SPOR LİSELERİNDE GÖREV YAPAN BEDEN EĞİTİMİ
ÖĞRETMENLERİNİN BİREYSEL PERFORMANS VE İŞ TATMİN
DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Kadir AYRILMAZ

TEZ DANIŞMANI

PROF. DR. Recep KÜRKÇÜ

**AMASYA
TEMMUZ 2024**

T.C.
AMASYA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

SPOR LİSELERİNDE GÖREV YAPAN BEDEN EĞİTİMİ
ÖĞRETMENLERİNİN BİREYSEL PERFORMANS VE İŞ TATMİN
DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Kadir AYRILMAZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Recep KÜRKÇÜ

AMASYA
TEMMUZ 2024

Kadir AYRILMAZ tarafından hazırlanan “**SPOR LİSELERİNDE GÖREV YAPAN BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN BİREYSEL PERFORMANS VE İŞ TATMİN DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ ile Amasya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü **Beden Eğitimi ve Spor** Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. Öğr. Üyesi Recep KÜRKÇÜ

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Amasya Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.

Başkan: Doç. Dr. Seda SABAH

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Amasya Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.

Üye: Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ŞAHİN

Spor Bilimleri Fakültesi Antrenörlük Eğitim Anabilim Dalı,

Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.

Tez Savunma Tarihi: 27/06/2024

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Doç. Dr. Neşe YAHŞİ ŞAHİN
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ETİK BEYAN

Amasya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Kadir AYRILMAZ

18/07/2024

TEŞEKKÜR

Yüksek Lisans eğitimim sürecinde her türlü yardımı ve desteğini esirgemeyen, bilgi ve birikimlerinden yararlandığım, başta ve aynı zamanda danışmanım olan Prof. Dr. Recep KÜRKÇÜ hocam olmak üzere, yüksek lisans eğitimi sürecimde derslerimize giren hocalarıma katkılarından dolayı hepsine ayrı ayrı teşekkürlerimi sunarım.

Tez hazırlama sürecinde kaynak olarak kullandığım kitap, tez ve makalelerinden yararlandığım tüm akademisyen ve yazarlara teşekkürü borç bilirim.

Ayrıca bu süreçte her türlü desteğini esirgemeyen, her zaman yanımda olan çok kıymetli eşim Meral, oğullarım Emir, Erdem ve kızım Nehir'e sonsuz teşekkür ediyorum.

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	i
İÇİNDEKİLER.....	ii
TABLolar DİZİNİ.....	vi
SİMGELER ve KISALTMALAR DİZİNİ	vii
ÖZET	viii
ABSTRACT	ix
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	2
1.2. Problem Cümlesi.....	2
1.2.1. Alt problemler	2
1.3. Araştırmanın Amacı	3
1.4. Varsayımlar	3
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	3
1.6. Tanımlar	4
2. GENEL BİLGİLER.....	5
2.1. Spor Liseleri	5
2.2. Spor Liselerine Öğretmen Alım Koşulları	7
2.3. Spor Lisesinin Amaçları.....	7
2.4. Spor Liselerinin Hedefleri.....	8
2.5. Spor Liseleri Öğretim Programı.....	9
2.6. Bireysel Performans	9
2.6.1. Performans kavramı	9
2.6.2. Bireysel performansın tanımı.....	10

2.6.3. Bireysel performansı oluşturan unsurlar	12
2.6.3.1. Odaklanma.....	12
2.6.3.2. Adanma.....	13
2.6.3.3. Yetkinlik	13
2.6.3.4. Motivasyon	14
2.6.3.5. Eğitim	15
2.6.3.6. Doğru insan seçimi	16
2.6.4. Bireysel iş performansı etkileyen unsurlar	16
2.6.4.1. Kişisel faktörler	17
2.6.4.2. Örgütsel faktörler.....	18
2.6.4.3. Çevresel faktörler	18
2.6.5. Bireysel iş performansının belirleyicileri.....	19
2.6.6. Bireysel iş performansının sonuçları	19
2.7. İş Tatmini	20
2.7.1. İş tatmini kavramı ve önemi	20
2.7.2. İş tatminini etkileyen faktörler.....	22
2.7.2.1. Bireysel faktörler	23
2.7.2.1.1. Kişilik.....	23
2.7.2.1.2. Yaş	24
2.7.2.1.3. Cinsiyet	26
2.7.2.1.4. Eğitim düzeyi	27
2.7.2.1.5. Çalışanın mesleki tecrübesi ve beklentileri	28
2.7.3. Örgütsel faktörler	29
2.7.3.1. İşin özelliği	29
2.7.3.2. Yapılan iş karşılığı hakedilen ücret	30
2.7.3.3. Terfi olanakları	30

2.7.3.4. Çalışma arkadaşları.....	31
2.7.3.5. Kararlara katılım.....	31
2.7.3.6. İletişim.....	32
2.8. İş Tatminsizliğinin Sonuçları	33
2.8.1.İşe geç gelme ve devamsızlık	33
2.8.2.İşgücü devir hızında artış	33
2.8.3.Azalan performans	34
2.8.4.Yabancılaşma	34
3. YÖNTEM	35
3.1. Çalışmanın Modeli	35
3.2. Araştırma Grubu.....	35
3.3. Veri Toplama Araçları	35
3.3.1.Kişisel bilgi formu	35
3.3.2.Mesleki doyum ölçeği.....	36
3.3.3.Bireysel iş performansı ölçeği.....	37
3.4. Verilerin Analizi.....	37
4. BULGULAR.....	39
4.1. Katılımcıların Ölçeklerden Aldıkları Ortalama Puanlar	40
4.2. Mesleki Doyum Ölçeğine Yönelik Analizler.....	41
4.2.1.Cinsiyete yönelik analizler.....	41
4.2.2.Yaşa dair analizler.....	41
4.2.3.Medeni duruma yönelik analizler	42
4.2.4.Görev süresine yönelik analizler.....	42
4.2.5.Görev unvanına yönelik analizler	43
4.2.6.Öğrenim durumuna yönelik analizler	43

4.2.7. Görev yapılan okulda çalışma süresine yönelik analizler	44
4.2.8. Görev yapılan okulda çalışma durumuna yönelik analizler	44
4.2.9. Haftalık ders saatine yönelik analizler	45
4.3. Bireysel İş Performansına Yönelik Analizler	45
4.3.1. Cinsiyete yönelik analizler	45
4.3.2. Yaşa dair analizler	46
4.3.3. Medeni duruma yönelik analizler	46
4.3.4. Görev süresine yönelik analizler	47
4.3.5. Görev unvanına yönelik analizler	47
4.3.6. Öğrenim durumuna yönelik analizler	48
4.3.7. Görev yapılan okulda çalışma süresine yönelik analizler	48
4.3.8. Görev yapılan okulda çalışma durumuna yönelik analizler	49
4.3.9. Haftalık ders saatine yönelik analizler	49
4.4. Korelasyon Analizi	50
5. TARTIŞMA	52
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	57
KAYNAKLAR	61
EKLER	69
ÖZGEÇMİŞ	74

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 4 1. Demografik değişkenlerine yönelik betimsel istatistikler.....	39
Tablo 4.2. Normallik Analizi.....	40
Tablo 4.3. Katılımcıların Ölçeklerden Aldıkları Ortalama Puanlar	40
Tablo 4.4. Cinsiyete Yönelik Analizler	41
Tablo 4.5. Yaşa Dair Analizler.....	41
Tablo 4.6. Medeni Duruma Yönelik Analizler.....	42
Tablo 4.7. Görev Süresine Yönelik Analizler	42
Tablo 4.8. Görev Unvanına Yönelik Analizler	43
Tablo 4.9. Öğrenim Durumuna Yönelik Analizler.....	43
Tablo 4.10. Görev Yapılan Okulda Çalışma Süresine Yönelik Analizler.....	44
Tablo 4.11. Görev Yapılan Okulda Çalışma Durumuna Yönelik Analizler	44
Tablo 4.12. Haftalık Ders Saatine Yönelik Analizler.....	45
Tablo 4.13. Cinsiyete Yönelik Analizler	45
Tablo 4.14. Yaşa Dair Analizler.....	46
Tablo 4.15. Medeni Duruma Yönelik Analizler.....	46
Tablo 4.16. Görev Süresine Yönelik Analizler	47
Tablo 4.17. Görev Unvanına Yönelik Analizler.....	47
Tablo 4.18. Öğrenim Durumuna Yönelik Analizler.....	48
Tablo 4.19. Görev Yapılan Okulda Çalışma Süresine Yönelik Analizler.....	48
Tablo 4.20. Görev Yapılan Okulda Çalışma Durumuna Yönelik Analizler	49
Tablo 4.21. Haftalık Ders Saatine Yönelik Analizler.....	49
Tablo 4.22. Korelasyon Analizi.....	50

SİMGELER ve KISALTMALAR DİZİNİ

Bu tezde yer alan simgeler ve kısaltmalar aşağıdaki gibi gerçekleşmiştir.

MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
GSB	: Gençlik ve Spor Bakanlığı
TDK	: Türk Dil Kurumu
MDÖ	: Mesleki Doyum Ölçeği



ÖZET

SPOR LİSELERİNDE GÖREV YAPAN BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN BİREYSEL PERFORMANS VE İŞ TATMİN DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Kadir AYRILMAZ

Amasya Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Yüksek Lisans, Temmuz/2024

Danışman: Prof. Dr. Recep KÜRKÇÜ

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin bireysel iş performansı ile çeşitli demografik ve işle ilgili değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek ve bu ilişkilerden kaynaklanan önemli bulguları belirlemektir. Öğretmenlerin iş performansını etkileyen faktörlerin anlaşılması, eğitim kurumlarının stratejilerini geliştirmek ve öğretmenlerin iş tatminini artırmak için önemlidir. Bu çalışma, eğitim kurumlarının öğretmenlerin ihtiyaçlarını daha iyi anlamasına ve iş performansını artırmak için uygun önlemler almasına yardımcı olabilir. Araştırmada, görev ve bağlamsal performans ile üretkenlik karşıtı iş davranışı boyutlarını ölçmek amacıyla Koopmans ve arkadaşları (2013) tarafından geliştirilmiş olan "Individual Work Performance Questionnaire" anket formunun Türkçe 'ye uyarlanması Koroğlu, Kaba ve Öztürk (2021) tarafından gerçekleştirilmiş olan Bireysel İş Performans Ölçeği ile Yıldız Kuzgun, Seher Aydemir Sevim ve Zeynep Hamamcı tarafından 1997 yılında geliştirilmiş olan ve 20 maddeden oluşan Mesleki Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin bireysel iş performansı ile cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, görev yapılan okuldaki çalışma süresi gibi demografik ve işle ilgili değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek için korelasyon analizi ve ANOVA gibi istatistiksel yöntemler kullanılmıştır.

Toplamda 425 öğretmenin verileri incelenmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen bulgular incelendiğinde cinsiyete göre iş performansı ve bağlamsal performans arasında anlamlı bir fark bulunmuş, ancak üretkenlik karşıtı iş davranışları açısından fark bulunmamıştır. Medeni durum, öğrenim durumu ve görev yapılan okuldaki çalışma süresi değişkenleri ile iş performansı arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Korelasyon analizi sonuçları, niteliklere uygunluk, gelişme isteği, mesleki doyum gibi faktörlerin iş performansı ile güçlü bir ilişki içinde olduğunu ortaya koymuştur. Bu araştırma, öğretmenlerin bireysel iş performansını etkileyen çeşitli faktörleri ortaya koymuştur. Bu bulgular, eğitim kurumlarının öğretmenlerin ihtiyaçlarını daha iyi anlamasına ve iş performansını artırmak için uygun stratejiler geliştirmesine yardımcı olabilir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmenler, Bireysel İş Performansı, Demografik Faktörler, İş Tatmini, Eğitim Kurumları, Performans Yönetimi

ABSTRACT

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN INDIVIDUAL PERFORMANCE AND JOB SATISFACTION LEVELS OF PHYSICAL EDUCATION TEACHERS WORKING IN SPORTS HIGH SCHOOLS

Kadir AYRILMAZ

Amasya University, Institute of Health Sciences

Department of Physical Education and Sports, Master's Degree, July/2024

Advisor: Prof. Dr. Recep KÜRKÇÜ

The purpose of this research is to examine the relationships between teachers' individual job performance and various demographic and job-related variables and to identify important findings resulting from these relationships. Understanding the factors affecting teachers' job performance is important to improve the strategies of educational institutions and increase teachers' job satisfaction. This study can help educational institutions better understand teachers' needs and take appropriate measures to improve job performance. In the research, the "Individual Work Performance Questionnaire" survey form, developed by Koopmans et al. (2013) to measure task and contextual performance and counterproductive work behavior dimensions, was adapted into Turkish and the Individual Work Performance Scale was developed by Köroğlu, Kaba and Öztürk (2021). The Vocational Satisfaction Scale, which was developed by Yıldız Kuzgun, Seher Aydemir Sevim and Zeynep Hamamcı in 1997 and consists of 20 items, was used. Within the scope of the research, statistical methods such as correlation analysis and ANOVA were used to examine the relationships between teachers' individual job performance and demographic and job-related variables such as gender, age, marital status, education level, and working time at the school.

In total, the data of 425 teachers were examined. When the findings obtained within the scope of the research were examined, a significant difference was found between job performance and contextual performance according to gender, but no difference was found in terms of counterproductive work behaviors. Significant relationships were determined between the variables of marital status, educational status and working hours at the school and job performance. Correlation analysis results revealed that factors such as qualifications compliance, desire for development, and professional satisfaction have a strong relationship with job performance. This research has revealed several factors that influence teachers' individual job performance. These findings can help educational institutions better understand teachers' needs and develop appropriate strategies to improve job performance.

Key Words: Teachers, Individual Job Performance, Demographic Factors, Job Satisfaction, Educational Institutions, Performance Management

1. GİRİŞ

Son günlerde fazlaca gündemde olan öğretmenlik meslek kanunu ile öğretmenlerin çalışma şartlarında, özlük haklarında ve benzeri diğer hususlarda düzenlemeler yapılmıştır. Gerek ülkemizde gerekse dünyanın birçok ülkesinde öğretmenlik mesleğinin statüsünün yükseltilmesi, bir toplumun sağlıklı bir şekilde ilerleyebilmesi ve gelişmesi adına önem taşımaktadır. Eğitim sürecine katılan her bireyin, eğitim içinde bulunan diğer öğelere oranla öğretmeninden daha fazla etkilendiği herkes tarafından bilinmektedir. Bu anlamda toplumda oldukça önemli bir yere sahip öğretmenlerin, mesleklerini severek ve isteyerek yapmaları yani iş doyumlarının yüksek olması gerekmektedir.

Sağlıklı bir toplumun oluşması için insanların hem fiziksel, hem de psikolojik olarak iyi halde olmaları gerekmektedir. Bu iyi halin temelleri de okullarda beden eğitimi ve spor dersleriyle atılmalıdır. Dolayısıyla beden eğitimi ve spor dersleri ile bu derslere giren alanında yetişmiş öğretmenler eğitim sisteminde önemli bir yere sahiptirler. Ortaöğretim kurumları arasında yer alan Spor Liseleri de “öğrencilere beden eğitimi ve spor alanında temel bilgi ve beceriler kazandırmayı, beden eğitimi ve spor alanında nitelikli insan yetiştirilmesine kaynaklık etmeyi” (Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, 2013) amaç edinmiştir. Onun için beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş tatminsizliği yaşamamaları ve performanslarını olumsuz bir şekilde etkileyecek durumlar yaşamamaları büyük önem taşımaktadır.

Çalışma hayatındaki tüm çalışanlar, daha ferah, rahat ve sağlıklı bir yaşam sürmek için çalışma şartlarının iyileştirilmesini, ekonomik ve psikolojik gereksinimlerinin karşılanmasını istemektedirler. İsteklerinin karşılanması durumuna göre de iş performansları artmakta veya azalmaktadır (Yavaş, 1993).

Geçmişte çalışanların performansını arttırmak adına birçok çalışma yapılmıştır. İş tatmini ve mesleki tükenmişlik ise günümüzde üzerinde durulan önemli konulardandır. İş tatmini sağlanmadığı durumlarda çalışanların iş verimi düşmekte, isteksizlik, işe gelmeme, çatışmaların artması ve tükenmişlik gibi istenmeyen durumlar ortaya çıkmaktadır. İlerleyen aşamalarda ise iş kazalarında artış ve işten ayrılma durumları ortaya çıkabilmektedir (Gögercin, 2017). 1970 yılların sonlarından itibaren tükenmişlik kavramına ilişkin algılar gittikçe artmaya başlamış ve günümüzde ise ciddi bir problem haline gelmiştir. (Hellesoy, Gronhaug, ve Kvitastein, 2000).

Öğretmenlik mesleği, eğitim sisteminin en önemli bir parçası olup, öğretmenler üzerinde oluşabilecek iş tatminsizliği ve mesleki tükenmişlik durumlarının ayrıntılı bir şekilde araştırılarak nedenlerinin ortaya konulması ve çözüm önerilerinin sunulması, eğitim sisteminin daha sağlıklı yürütülebilmesi bakımından önemlidir (Tuna ve Çimen, 2013). Bu bilgilerden hareketle bu çalışmada, Türkiye’de bulunan Spor Liselerinde görev yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin bireysel performansları ve iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkileri belirlemek amaçlanmaktadır.

1.1. Problem Durumu

Sağlıklı bir toplumun oluşması için insanların hem fiziksel, hem de psikolojik olarak iyi halde olmaları gerekmektedir. Bu iyi halin temelleri de okullarda beden eğitimi ve spor dersleriyle atılmalıdır. Dolayısıyla beden eğitimi ve spor dersleri ile bu derslere giren alanında yetişmiş öğretmenler eğitim sisteminde önemli bir yere sahiptirler. Ortaöğretim kurumları arasında yer alan Spor Liseleri de “öğrencilere beden eğitimi ve spor alanında temel bilgi ve beceriler kazandırmayı, beden eğitimi ve spor alanında nitelikli insan yetiştirilmesine kaynaklık etmeyi” (MEBOKY, 2013) amaç edinmiştir. Onun için beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş tatminsizliği yaşamamaları ve performanslarını olumsuz bir şekilde etkileyecek durumlarla karşılaşmamaları büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle, spor liselerinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin bireysel performans ve iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırarak bu çalışmanın yapılmasına ihtiyaç duyulmuştur.

1.2. Problem Cümlesi

Spor Liselerinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Bireysel Performans ve İş Tatmin Düzeyleri Arasında anlamlı bir ilişki var mı?

1.2.1. Alt problemler

1. “Spor Liselerinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyete göre bireysel performans ve iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mı?”
2. “Spor Liselerinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin yaşa göre bireysel performans ve iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mı?”
3. “Spor Liselerinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin medeni duruma göre bireysel performans ve iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mı?”
4. “Spor Liselerinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin görev süresine göre bireysel performans ve iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mı?”

5. “Spor Liselerinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin görev unvanına göre bireysel performans ve iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mı?”

6. “Spor Liselerinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin öğrenim durumuna göre bireysel performans ve iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mı?”

7. “Spor Liselerinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin görev yaptığı okulda çalışma süresine göre bireysel performans ve iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mı?”

8. “Spor Liselerinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin görev yaptığı okulda çalışma durumuna göre bireysel performans ve iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mı?”

9. “Spor Liselerinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin haftalık ders yükümlülüğüne göre bireysel performans ve iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mı?”

1.3. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı Türkiye geneli "Spor Liselerinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Bireysel Performans ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin” cinsiyet, yaş, medeni durum, görev süresi, görev unvanı, öğrenim durumu, görev yaptığı okulda çalışma süresi, görev yaptığı okulda çalışma durumu ve haftalık ders yükümlülüğü gibi bazı değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmaktadır.

1.4. Varsayımlar

1. Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenleri gönüllü katılım göstermişlerdir.
2. Anketi uygulayan beden eğitimi ve spor öğretmenleri anket sorularını önemseyerek ve samimi bir şekilde cevaplamışlardır.
3. Anket uygulamasında tarafsızlık ilkesi göz önüne alınmıştır.
4. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilir ve geçerli olduğu varsayılmaktadır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırma Spor Liselerinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenleri ile sınırlıdır.
2. Araştırma kullanılan ölçeklerle sınırlıdır.

3. Katılımcıların vermiş oldukları cevaplar ve literatür konularıyla sınırlı kalmıştır.
4. Araştırma 2022-2023 eğitim öğretim yılını kapsamaktadır.
5. Elde edilen veriler kullanılan anket ve ölçeklerdeki bilgiler ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Performans: Belirlenen hedefe ya da hedeflere ulaşmak için daha önceden belirlenen durumlara ulaşmak için ortaya konulan çabadır (Pugh, 1991: 7-8).

İş Tatmini: İş görenin iş ile ilgili beklentileri ve işverenin veya işin sunduğu durum sonucu ortaya çıkan duygusal durumudur (Locke, 1976:389).



2. GENEL BİLGİLER

2.1. Spor Liseleri

Spor liseleri beden eğitimi ve spor alanlarında öğrencilerin yetenekleri, ilgi ve istekleri doğrultusunda eğitim vererek Türk sporunu geliştirmek, daha ileri taşımak, Türk sporuna katkıda bulunmak amacıyla kurulan ortaöğretim kurumlarıdır. 1 Şubat 2005 tarihli resmî gazetede yayımlandığı şekli ile spor lisesi programlarının uygulanabileceği tesis ve spor araç gereçlerinin bulunduğu, fiziki alt yapı olarak yeterli olan yerlerde kurulabilen ve ilköğretim sonrası en az 3 yıl eğitim veren liselerdir (Resmî Gazete, 2005).

Türkiye’de spor liselerinin kuruluşu ile ilgili çalışmalar 1981 yılı itibariyle başlasa da alınan kararlar iptal edilmiş ve neticesinde 2004 yılına kadar spor liseleri kurulamamıştır (Göktaş ve Şentürk, 2019). Millî Eğitim Bakanlığı’nca 2004 yılında alınan karar doğrultusunda spor alanında eğitim vermesi planlanan ve Ortaöğretim Genel Müdürlüğü’nün sporcuların yetiştirilmesi, eğitilmesi, ulusal ve uluslararası başarıların elde edilmesi gibi amaçlar ile spor liselerinin açılmasına karar verilmiştir. Bu karar doğrultusunda Malatya, Uşak, Erzurum ve Sivas illerinde pilot spor liseleri 2004-2005 Eğitim-Öğretim Yılında faaliyetlerine başlamıştır. Güzel Sanatlar ve Spor Lisesi olarak faaliyet gösteren liseler 2013 yılı itibariyle birbirinden ayrılarak Spor Lisesi adı altında ayrı bir Ortaöğretim Kurumu halini almıştır (Şentürk, 2016).

Türk Millî Eğitiminin genel ve özel amaçları dışında spor liselerinin amaçları resmî gazetede şu şekilde ifade edilmiştir:

- Spor ile ilgili yükseköğretim programlarına hazırlamak
- Türk kültür, sanat ve sporuna katkıda bulunacak bireyler yetiştirmek
- Spor alanında ülkemizi başarıyla temsil etmek
- Spor disiplini ve centilmenliğini benimsemiş bireyler yetiştirmek (Resmî Gazete, 2009).

Türkiye’de spor liseleri tematik ve tematik olmayan spor liseleri olarak 2 gruba ayrılmaktadır. Tematik Spor Liseleri Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) ve Gençlik ve Spor Bakanlığı (GSB) arasında 2016 yılı iş birliği protokolüne dayalı olarak olimpiik spor branşlarında branşlaşma temalı, Türkiye’yi uluslararası alanda temsil edecek sporcuların yetiştirilmesi amacıyla belirli bazı spor branşlarında uzmanlaşması için ayrılan spor liseleridir (Gençlik ve Spor Bakanlığı, 2016).

Tematik olmayan spor liseleri ise daha önceki verilen tanımlar kapsamında genel spor eğitimi ve bilgisi verilen spor liseleri olarak tanımlanabilir.

2018-2019 Eğitim-Öğretim verilerine göre; Türkiye’de 74 adet spor lisesi bulunmaktadır. Bunlardan 10 tanesi tematik spor lisesi olarak eğitim öğretime devam etmektedirler.

Tematik Spor Liseleri ve Branşları

- Ankara Türkiye Voleybol Federasyonu Spor Lisesi-Voleybol branşında,
- İstanbul Türkiye Futbol Federasyonu Meral-Celal Aras Spor Lisesi-Futbol branşında,
- Antalya Alanya Spor Lisesi- Yüzme, bisiklet branşlarında
- Erzincan Spor Lisesi- Badminton, atletizm branşlarında,
- Erzurum Aziziye Spor Lisesi- Buz Pateni, Curling, Kayak, Buz Hokeyi gibi kış sporları branşlarında,
- Eskişehir Tepebaşı Eğitimciler Spor Lisesi- Basketbol branşında,
- İzmir Foça Spor Lisesi-Futbol branşında,
- Samsun İlkadım Gülizar- Hasan Yılmaz Spor Lisesi- Karete, Judo, Taekwondo gibi Uzakdoğu sporları branşlarında,
- Sakarya Serdivan Spor Lisesi- Su sporları branşında,
- Sivas Ahmet Ayık Spor Lisesi- Güreş, boks branşlarında,

Eğitim verilmektedir.

Türkiye ve Avrupa ülkelerinin bazılarının verileri karşılaştırıldığında spor lisesi sayıları ve öğrenci sayıları:

- Türkiye 74 Spor Lisesi, yaklaşık 17.000 öğrenci
- Belçika 10 Spor Lisesi, 590 öğrenci
- Finlandiya 22 Spor Lisesi, 595 öğrenci
- Hollanda 25 Spor Lisesi, 2500 öğrenci
- Almanya 38 Spor Lisesi, 11.271 öğrenci
- İsveç 61 Spor Lisesi, 1323 öğrenci (Way, Repp, ve Brennan, 2010).

2023-2024 Eğitim-Öğretim verilerine bakıldığında ise spor liselerinin sayısı ise 99’a yükselmiştir. Gençlik ve Spor Bakanlığı ile yapılan protokol kapsamında bu 99 spor lisesinin 38 tanesi de tematik spor lisesi olarak eğitim öğretime devam etmektedirler.

Spor Liselerine Giriş Koşulları

- Spor lisesi başvurusu tarihi itibarıyla en az ortaokul mezunu olmak
- Beden eğitimi ve spor derslerine ilişkin 4, 5, 6, 7 ve 8. sınıf not ortalaması açısından 5'lik sistemde en az 4.00 ortalamayı sağlamak
- Spor liselerine girebilmek için gerekli sağlık koşullarını taşıyor olmak
- Spor liselerine giriş için spor ve yetenek testlerini geçmiş olmak (Resmî Gazete, 2005).

2.2. Spor Liselerine Öğretmen Alım Koşulları

Spor liselerinde görev alacak öğretmenlerin seçiminde Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği kapsamında Madde 32'de geçen ifadeler bağlayıcı olmaktadır. Buna göre:

- Spor liselerinin beden eğitimi ve spor öğretmeni olarak atanacak öğretmenlere ilişkin görev yaptığı alana uygun olması
- Başvuru son günü dâhil olmak üzere bakanlık kadrolarında en az 3 yıllık öğretmenlik yapması
- Bakanlıkça yapılan değerlendirme ve uygulama sınavında başarılı olması (Resmî Gazete, 2015).

2.3. Spor Lisesinin Amaçları

Milli Eğitim Bakanlığı Spor Lisesi Yönetmeliği'ne göre spor liselerinin amaçları aşağıdaki gibidir (Milli Eğitim Bakanlığı Spor Liseleri Yönetmeliği, 2005):

- Beden eğitimi ve sporla ilgili eğitim öğretim verilmesi, gerekli bilgi ve becerilerin kazandırılması,
- İlgilendiği spor dalıyla alakalı gelişmeleri takip ederek gelişimine katkı sağlayabilecek ve Türk sporunu ileriye taşıyacak sporcular yetiştirmelerini,
- Birlikte çalışma ve birlikte hareket etme alışkanlığı kazanarak takım ruhu ile çalışmalara katılmalarını,
- Alanıyla ilgili disiplini kazanmış fair-play anlayışını benimsemiş, örnek birey olacak biçimde yetiştirmelerini,
- Bir üst öğretim kurumu olan yükseköğretime hazırlık yapmalarını,
- Beden eğitimi ve sporla ilgili araştırma ve geliştirme çalışmaları yapabilecek; bu alanlarla ilgili kendini yetiştirmelerini, sağlamaktır (Milli Eğitim Bakanlığı Spor Liseleri Yönetmeliği, 2005).

Milli Eğitim Bakanlığı'nın 04.12.2008 tarih ve 1608 Sayılı (2008/81) "Orta Öğretimde Okul Çeşitliliğinin Azaltılması" Konulu Genelge Kapsamında Birleştirilen Güzel Sanatlar ve Spor Liselerinin yeni talimatlarına göre okulun hedefleri: Gençlerin Türk Millî Eğitiminin genel ve özel hedefleri peşinden güzel sanatlar ve spor alanlarında (Milli Eğitim Bakanlığı Spor Liseleri Yönetmeliği, 2005):

- İlgi, arzu, kabiliyetleri kapsamında güzel sanatlar ve spor eğitimiyle alakalı temel bilgi ile yetenekler edinmelerine yönelik eğitim-öğretim almalarını ve branşlarında elit bireyler olacak şekilde eğitim almalarını,
- Güzel sanatlar ve spor ile alakalı yükseköğretim programlarına hazırlık yapmalarını,
- Türk sanat, kültür ve sporlarına katkı veren ve başarı ile temsil eden gençler olacak şekilde eğitim görmelerini,
- Alanları ile alakalı araştırmalar yaparak değerlendirme ve pratik yapma uzmanlığına varabilmelerini,
- Ulusal ve uluslararası sportif ve sanatsal etkinliklerin takipçisi olarak bilgiyle ilimlerini ilerletmelerini,
- Spor disipliniyle ve adil oyun anlayışıyla sanatçı hassasiyetini özümseyen fertler olarak eğitim almalarına imkan sunmaktır (Güzel Sanatlarda ve Spor Alanlarında).

2.4. Spor Liselerinin Hedefleri

Modern Düşünce içinde bilgiye uzanan ve bilgiyi işleyebilen; sürekli, istenilen tutumların gelişim gösterdiği, yaşam tarzında tutumlarıyla rol model olan; Atatürk ilke ve inkılâplarına ve spor felsefesine bağlı, erdemli, yurt ve ulus aşkıyla dolu, sporu bir meşguliyet değil, bir ilim, bir düşünce kabul eden, yabancı dil konuşabilen, okuyan, araştıran, teknolojik ekipmanlardan faydalanabilen, kendi dilini akıcı konuşabilen; sözlü ve yazılı iletişim deneyimi yüksek, sosyal problemlere karşı hassas, bilimsel, teknolojik yeniliklere açık, yaratıcı ve üretken, daima kendisini yenileyen, yeniliklere çabuk adapte olan, çalışma ve dayanışma alışkanlığı verilerek ekip ruhuyla davranabilen; Yükseköğretim kurumlarına aktif bir şekilde hazırlanabilen, milletlerarası müsabakalarda devletimizi başarı ile temsil edebilen; aktif, vasıflı, modern, demokratik, laik ve toplumsal fertler olarak yetişmelerini sağlamaktır (Altındaş, 2009).

2.5. Spor Liseleri Öğretim Programı

Bu liselerde bakanlıkça elverişli bulunan öğretim tasarıları ve ders cetvelleri aktarılır. Tasarılar tertip edilirken beden eğitimi ve spor müfredatı ağırlıklı olarak işlenir (Milli Eğitim Bakanlığı Spor Liseleri Yönetmeliği, 2005). Lisede sporun hangi branşına yönlendirileceğine müfredatın ve okul çevresinin imkânlarına göre zümre öğretmenler heyetinin önerileri dikkate alınıp lise idarelerince karara bağlanır. Spor uygulamaları ve bunlar ile alakalı faaliyetler, sporcuların ilgi, arzu, kabiliyetlerine bakılarak ferdi ya da takım sporlarına dönük öğretmenlerinin eşliğinde yapılan regresyon çalışmalarıdır. Bu etkinliklerde okul idaresi, gençlerin okulların spor salonlarını, spor sahalarını ve diğer spor alanlarını, kütüphane ve toplantı salonları gibi olanaklardan faydalanmaları noktasında gerekli tedbirleri alır. Gençler, öğretmenler eşliğinde, rehberlik ve yükümlülüğünde branş faaliyetlerini, spor yarışmalarına, toplantı, seminer, söyleşi, panel ve diğer faaliyetlere, katılım gösterirler (Milli Eğitim Bakanlığı Spor Liseleri Yönetmeliği, 2005).

2.6. Bireysel Performans

2.6.1. Performans kavramı

Performans; örgüt ve yönetim alanında sıklıkla üzerinde durulan önemli kavramlardan biri olmuştur. Bunun sebebi ise örgütlerin hedeflerine ulaşması, hedefler doğrultusunda ürün ve hizmet ortaya koyabilmesi aynı zamanda rekabet avantajını sağlayabilmesi iş görenlerin yüksek performans göstermelerine duyulan ihtiyaçtandır (Durdu, 2011).

Yapılan tanımlar genellikle kapsam ve içerik olarak birbirine benzese de performansın tam bir tanımını yapmak kolay değildir. Performansın bireysel, kurumsal, finansal, sanatsal bedensel bedensel performans gibi farklı alanlarda tanımları bulunmaktadır (Dokuzer, 2018). Köken olarak Fransızca dilinden gelen performans kelimesini TDK'na göre anlamı ise “başarım” olarak ifade edilmiştir (TDK, [30.12.2018]) performans kavramı alan yazında aşağıdaki şekilde tanımlanmıştır:

- Performans kişinin üzerine düşen sorumluluklarını yerine getirmek için gösterdiği gayretler sonucunda ortaya çıkan üründür (Morillo, 1990).
- İş görenin işletmenin hedeflerine ulaşması için nicelik ve nitelik olarak göstermiş olduğu çabadır (Paşa, 2007).
- Bireyin elindeki işini zamanında bitirebilmesi için sahip olduğu yeteneklerini, kullanabilme yüzdesidir (Yıldız, Dağdeviren, ve Çetintaş, 2008).

- Bireyin yetenek ve özelliklerine göre belirlenen işi, kabul edilebilir zaman sürecinde yapabilmesidir (Boylu, Sökmen, 2002).
- İş görenin çalıştığı iş yerinin hedeflerine ulaşması gösterdiği çaba sonunda ortaya çıkan üründür (Başaran,1991).
- Önceden tespit edile hedeflere ulaşabilme seviyesidir (Dokuzer, 2018).
- Hedeflenen şartlar dâhilinde işin yapılma seviyesi veya iş görenin davranış şeklidir (Bingöl, 2003).
- Belirlenen süre dilimi sonunda ortaya çıkan ürüne göre, örgütün hedefine ulaşma derecesidir (Akal, 2003).
- İş görenin kendisine verilen sorumluluklarını gerçekleştirme düzeyidir (Aksoy, Özdevecioğlu, 2006).
- İş görenin işletmenin planlanmış hedeflerine ulaşma seviyesini ve hedefler doğrultusunda ortaya çıkan ürünün düzeyini ortaya koyan somut veya soyut karşılığı olan bir terimdir (Geylan,Tanu, Kağnıcıoğlu, Bengligiray ve Özler, 2013).

Yukarıdaki tanımlarda görüldüğü gibi performansın kişisel beklentiler ve örgütün hedefleri arasında oluşan bağ sonucu meydana geldiği söylenebilir. Sonuç olarak performansı; “bir işin belirlenen şartlarda ve belirlenen zaman süresince yerine getirilme seviyesi ve o işin gerçekleştirildikten sonra ortaya çıkan sonuçlardır” şeklinde tanımlayabiliriz (Bilgel, Aytaç ve Bayram, 2006).

2.6.2. Bireysel performansın tanımı

Kurumların belirledikleri hedefleri gerçekleştirebilmeleri, büyüyebilmeleri ve başarılı olabilmeleri, kurum içinde çalıştırdıkları kişilerin performanslarının olumlu yönde olması ile sağlanabilmektedir (Helvacı, 2002). Performans; "etkinlik", "verim", "çıktı" ve kişinin kabiliyetleriyle güdülenmesi karışımının bir neticesi olarak tanımlanır (Helvacı, 2002).

Genel manada hedeflerin gerçekleştirilme seviyesini, bireysel manada ise, işverenin beklentileri ile iş görenin gerçekleştirdiği arasındaki farklılığı göstermektedir (Çöl, 2008). Performans, kişilerin veya grupların belirledikleri hedeflere ulaşmak için gösterdikleri çabalar sonucunda ortaya çıkan ve hedeflere ne ölçüde ulaşıldığına ilişkin göstergedir. Örgütün daha iyi yerlere gelebilmesi için örgüt üyelerinin performanslarının yüksek olması gerekmektedir (Çöl, 2008).

Hedeflere ulaşmak için önceden oluşturulan standartlar doğrultusunda performans değerlendirme çalışmaları yapılmalıdır. Performans değerlendirme; iş görenin çalışmalarının ne ölçüde olduğunu belirlemek, performansı yüksek olanları ödüllendirmek ve aksi durumda performansı düşük olanların çalışmalarının neden düşük olduğunu belirlemeye yönelik yazılı bir gerekçe göstermek amacıyla ortaya çıkan bir durumdur. Performans standartları belirlenirken genelde sayısal veriler üzerinden olması beklense de birçok iş için sayısal standartlar oluşturmak zordur. Bu nedenden dolayı oluşturulan standartların kesin, net, gerçekçi ve yapılan işe uygun olmasına önem gösterilmelidir (Çöl, 2008).

1950'lerle birlikte kişilerin performansı ile örgütün hedefleri arasında bir bağlantı kurulmuştur. 1960'larda ise performansa dayalı kriter ölçekleri oluşturulmuş olup daha iyi sonuçlar alınmış ve 1970'li yıllardan itibaren bu güne kadar iş verenlerin isteğiyle çeşitli değerlendirme kriterleri ve yöntemleri uzmanlar tarafından hazırlanmıştır (Bulut, 2004). Ayrıca yine 1970'lerde performans, yapılan eylemlerin sonuçlarından çok yapılan eylemlerin kendisine ve yapılan davranışlarla ilişkilendirilmiştir. Yukarıdaki açıklamalarda görüldüğü gibi, işyerinin amaçlarına etkisi olan ve kişilerin kontrolünde olan davranışlara odaklanmıştır. Bu görüşler bağlamında performans, "İşyerinin hedeflerine iyi yönde etki eden ve kişilerin elinde olan eylem ve davranışlardır" şeklinde açıklanmıştır (Rotundo ve Sackett, 2002).

Türkiye'de ise ilk kez 1948 senesinde Devlet Demir Yolları, Karabük Demir Çelik, Makine ve Kimya Endüstrisi, Sümerbank gibi devlete ait kuruluşlar tarafından uygulanmıştır, 1960'lardan itibaren de özel sektörde ki kuruluşlar uygulamaya başlamıştır (Bulut, 2004). 1990'larda çalışmalarda yapılan işle ilgili konular ele alınırken, Batının yönetim kaynaklarında, görev ve bağlamsal performansın katkısına önem veren araştırmalar bulunmaktadır. Bu açıdan görev performansı ve bağlamsal performans aşağıdaki gibi ifade edilebilir (Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009).

Görev Performansı: Yapılan işin teknik alanı ve uzmanlık alanıyla alakalı olan görev performansı, yapılan işi diğer işlerden ayıran, işle ilgili sabit görev ve yükümlülükleri anlatmaktadır. Mesleki uygunluk, iyi çalışma ortamı, iş görenin iş tanımının belirgin olması ve ahlaki özellikler gibi özellikler görev performansının yüksek olmasında oldukça önemlidir. Burada iş görenin işle ilgili ustalığı ve bilgisi ve ustalığı belirleyici unsurlardır.

Bağlamsal Performans: Alan yazında vatandaşlık performansı şeklinde anılan bağlamsal performans, iş yeri ortamına ve kültürüne katkıda bulunan davranışları belirtmektedir. Gönüllü olarak fazladan çalışma, iş görenlerin birbirleriyle iş birliği halinde

olması, iş yerine her türlü destekte bulunma ve iş yerini koruma bağlamsal performans davranışları arasında yer alır. Başka bir deyişle, kişini iş tanımları arasında olmayan fakat iş görenin iyi niyetiyle hareket etmesini sağlayan, görev performansını etkileyen davranışlardan oluşmaktadır.

Bütün tanımlara bakıldığında işletmelerde bireyin performansını değerlendirebilmek için, kişinin yeteneklerine göre önceden sınırları çizilmiş bir görev tanımlanması yapılması ve tanımlanan işin gerçekleştirme düzeyinin belirlenmesi için bir ölçütün olması gerekmektedir. Yapılan işin sonucunda başarı güdüsünün ortaya çıkabilmesi için bireyin yetenekleri, işle ilgili bilgisi ve ortaya koyduğu performans seviyesi önemlidir (İzgören, 2001).

Örgütte performans artırma çalışmalarına öncelikle bireyin performansı ile başlanmalıdır. Bireyin performansı hem takım hem de örgüt performansını olumlu ya da olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Performans değerlendirme çalışmalarına bireyden başlayarak örgütün geneline doğru giden bir süreç izlenmelidir (Erkuş, 2009).

2.6.3. Bireysel performansı oluşturan unsurlar

Bireyin iş performansının yüksek olabilmesi için öncelikle motivasyonunun yüksek olması gerekmektedir. Paşa'ya göre (2007) Performansı yüksek olanların sahip oldukları özellikler aşağıdaki gibi sıralanmıştır.

- Odaklanma
- Adanma
- Yetkinlik
- Motivasyon
- Eğitim
- Doğru insan seçimi

2.6.3.1. Odaklanma

Bireysel performansı artırmak için yapmamız gereken birincil önceliğimiz bireyin odaklanmasını sağlamak olmalıdır. Odaklanması yüksek bireylerin performansları olumlu yönde artmaktadır.

Performansın gerçek boyutuna ulaşabilmek için, işin nasıl yapılacağıyla ilgili ön hazırlık yapıp bazı veriler elde etmek gerekmektedir. Meslek hayatında bireylerin görev tanımlarının yapılması ve görev paylaşımı yapılması önemlidir. (Uğurlu Kara, 2014). Yönetim ile çalışan birey arasında daha önceden hedefleri belirlenmiş, tanımlanmış bir

çalışma sözleşmesi yapılmasıdır (Büte, 2011). Yapılan bu anlaşmada belirlenen amaçlar ulaşabilir, gerçekçi, ölçülebilir ve planlanan sürede bitirilebilir (Whately, 2004). Yöneticilerin ve çalışan bireylerin sorumluluklarının önceden belirlenmesi ve hedeflere ulaşmak için karşılıklı taahhütlerin verilmesi, yapılan işe odaklanmayı artırmaktadır (Podsakoff, 1982).

2.6.3.2. Adanma

Adanma; bireyin yaptığı işle kendisini özdeşleştirmesi, hem kendi hem de çalıştığı kurumun amaçlarını gerçekleştirmek ve kendini kuruma kabullendirmek için göstermiş olduğu çabalar (Doğan, 2005). Bireyin kuruma vermiş olduğu değer ve kurumla özdeşleşmesinin göstergesini yansıtmaktadır. Kurumun devamlılığı, kurumun hedefleri doğrultusunda bireyin göstermiş olduğu çabalara, inancına, istek duymasına ve odaklanmasına bağlıdır. Odaklanma sonunda istekli çalışan bireyin uzun zaman kurumda kalması, yüksek düzeyde iş doyumu sağlamaktadır (Güven, 2006). Adanma, çalışan bireyin iş disiplinine bağlı, yüksek motivasyona sahip, işiyle ilgili risk almasıyla ve işiyle ilgili kurallara uymasıyla mümkündür (Jankingthong ve Rurkkhum, 2012).

Modern dünyada işletmeler arasında rekabetlerin çok olması ve bu rekabetin sürdürülebilmesi için çalışanlar temel etkidir. Bu durumda çalışanların kurumunu benimsemesi ve kurumuyla gurur duyarak sahiplenmesi kurumun uzun vade hedeflerine ulaşması için önemlidir (İşcan ve Karabey, 2015). Kurumların hedefleri doğrultusunda oluşturulan ekip çalışmaları, bireyin kurumuyla bağını güçlendirecek ve bireyin tüm benliğiyle ekip çalışmalarına katılımını artıracaktır. Böylece verimliliği artarken kurumun sürdürülebilirliği sağlanabilecektir (Erdoğan, 1991). Kurumundaki bireyleri sadece çalışan olarak görmeyip, kurumun hedeflerini oluşturmada görüşlerinin alınması, planlamaya katılmalarının sağlanması bireyin sorumluluk duygularının gelişmesine ve kendini kuruma adanmasına katkı sağlayacaktır (Tortop, Aykaç, Yayman ve Özer, 2013).

2.6.3.3. Yetkinlik

Kurumların, gelişen dünya şartlarında başarılı olabilmesi için yetkinliği yüksek iş görene ihtiyacı vardır (Reinmann, 1982). Yetkinlik; kurumlardaki rekabeti sürdürebilmek için bireylerde var olan bilgi, birikim, tutum, davranış, yetenek gibi özelliklerin işteki yüksek performansa etkisini ifade etmektedir (Athey ve Orth, 1999).

Paşa (2007), yetkinlik için aşağıdaki açıklamaları yapmıştır:

- a. Yüksek performansın göstergesidir.

- b. Performansı yüksek bireyleri diğer bireylerden ayırmaktadır.
- c. Bireylerin sonuçlara ulaşma yolunu belirlemektedir.
- d. Performansı yükseltmek için önemlidir.
- e. Örgütte sürdürebilir başarı için önemli bir unsurdur.
- f. Gözle görülen iyi performansları önceden tahmin edebilmektedir.
- g. Örgütte tüm çalışanlara uygulanabilmektedir.
- h. Örgütün amaçları ile doğru orantılıdır.

Yetkinlikler; örgütün hedefleri ve oluşturduğu kültürle uyumlu olarak, açık ve net bir şekilde, bireylerin anlayabileceği şekilde belirlenmelidir. Kurumda yetkinlik için uzman kişiler tarafından değerlendirme yapılmalı ve farklı beceri listeleri oluşturulmalıdır. Belirlenen bu listelerin çalışanlarla birlikte değerlendirilmesi yapıp, farklı işler için yetkinliği olanlar belirlenmelidir. Değerlendirmede başarı için sonuç odaklı, yaratıcı, herkesten farklı düşünceleri olan, kararlı, grupla çalışabilen, planlama yeteneği olan, pratik çözümlü, stres kontrolü olan, liderlik gibi iş performansını artıracak özelliklere dikkat edilmelidir. Bu sonuçlar doğrultusunda yapılan işe uygun yetkinlikler belirlenmelidir (Öztürk, 2008).

Yetkinlikler, örgütün oluşturduğu stratejik amaçlar ile iş görenlerin özelliklerini buluşturmalı ve kurumun değerleriyle ilişkilendirmelidir. Stratejik amaçlara uyumlu çalışmalar ve iş görenler, günümüz rekabetinin oluşturduğu zorluklara karşı koyabilme yeteneği gösterebilir (Paşa, 2007). Yetkinlik günümüzde örgütlerin oluşan rekabetten avantajlı çıkabilmek için önemsedikleri bir alandır. Yetkinlik, örgütte performansı yüksek doğru kişiler ile çalışmak, çalışanla çalışmayanı ayırt etmek ve performansı yüksek çalışanları korumak amacıyla örgüt için önemli bir avantaj unsurudur (Sabuncuoğlu, 2016).

2.6.3.4. Motivasyon

Motivasyon, birçok bilim dalının ilgilendiği bir alandır. Motivasyon iş görenlerin yaptığı işten doyum almak, bazı ihtiyaçlarını karşılamak ve örgütün hedeflerine ulaşmak için göstermiş olduğu çabalama isteğidir (Silah, 2001). Motivasyon, kişinin ihtiyaçlarını karşılamak, hedeflerine ulaşmak için kişinin davranışlarını yönlendiren ve kişinin harekete geçmesini sağlayan gizil güçtür (Özdemir ve Muradova, 2008). Motivasyon bireyin ihtiyaçlarının örgütün amaçlarıyla çatışmadan uygun hale getirilmesinde önemli rol oynamaktadır (Koçak, 2011).

Motivasyon, performans değerlemede yöneticiler tarafından üzerinde durulması gereken önemli konular arasındadır. Örgütün hedeflerine ulaşmasında iş görenin işle ilgili yeterli motivasyona sahip olması önemlidir (Luecke, 2008). Örgütün hedeflerine ulaşmasında, iş görenlerin örgüte bağlılığı, takım ruhuyla eşgüdümlü bir şekilde çalışmaları, işle ilgili zorluklara rağmen çalışma isteğini devam ettirebilmesi gibi durumlarda iyi bir motivasyona ihtiyaç vardır (Shahzadi, Javed, Pirzada, Nasreen ve Khanam, 2014). Bireyin motivasyonu hem üretkenliğini hem de örgütün verimliliğini olumlu ya da olumsuz olarak etkilemektedir. Çalışanların ihtiyaçlarına ve beklentilerine göre hareket etmeyen örgütlerde motivasyonun olumsuz etkilenmesinden dolayı verimlilik düşmektedir. Örgütün iş verimliliğini ve bireyin performansını motivasyon etkilemektedir (Barutçugil, 2002).

2.6.3.5. Eğitim

Eğitim; bireyin ve toplumun ihtiyaçları doğrultusunda istenilen yönde davranışlarda değişiklik gerçekleştirme sürecidir. Bu süreçte birey yeni bilgi ve beceriler kazanmakta, yeni tutumlar oluşturmakta, topluma uyum sağlamakta, karakter gelişimi sağlamakta ve kendini daha değerli hissetmektedir (Paşa, 2007). İş gören eğitimi, çalışanın yeni bilgi ve beceriler kazanmasına ve iş performansının artmasını sağlamaktadır. Örgütte eğitim, örgütün hedeflerine ulaşması için ihtiyaç duyulan bilgi, beceri ve yeteneklerin gelişimi için önemli bir araçtır (DeCenzo, Robbins ve Verhulst, 2017). Bu eğitimler örgütün kısa sürede hedeflerine ulaşması, iş gören performansı ve motivasyonu artırması için gereklidir. Eğitim programları oluşturulurken iş gören performans değerlendirme analizlerine ve çalışanın ihtiyaçlarına göre yetersiz alanlar dikkate alınarak planlanmalıdır (Akyol, 2011).

Örgütün planladığı eğitim programlarına katılan bireyler işlerini daha bilinçli, daha güvenli ve yüksek düzeyde tatmin duygularıyla yapmaktadırlar. Eğitimler sonucunda işverenlerin çalışanlarına güveni artmakta, denetime daha az ihtiyaç duyulmaktadır. (Tortop vd., 2013). Rekabetin arttığı günümüz dünyasında eğitimlere önem veren kurumlar değişimlere ayak uydurabilmektedir. Eğitimlere önem vermeyen kurumlar ise tam tersine rekabetlere ve değişimlere ayak uyduramayıp pazar paylarını kaybetmektedirler (Paşa, 2007).

2.3.6.6. Doğru insan seçimi

Örgütün yapmış olduğu işin kriterlerine uygun personel seçimini yapmak insan kaynakları biriminin en önemli görevlerinin başında gelmektedir (Artan, 1989). Yapılacak işin özelliklerine uygun personelin seçilmesi, örgütün devamlılığı ve başarısı için önemlidir. İşe uygun personel araştırma süreci, sayı ve özellik olarak adayların uygunluğu tespit edildikten sonra, seçim sürecine geçilmelidir. Personel seçim sürecinde de başvuru yapan bireyin bilgi, beceri, yetenek ve işe karşı tutumları belirlenerek ihtiyaca en uygun personeli belirlemek gerekmektedir. İşe alma kriterleri oluşturulurken, iyi yetişmiş bir personel mi yoksa çekirdekten yetiştirilecek bir personele mi ihtiyaç olup olmadığı değerlendirilmelidir (Paşa, 2007).

Örgütlerin varlıklarını ve rekabetçi durumlarını devam ettirebilmeleri için işin özelliklerine uygun personel seçimine dikkat edilmelidir. Örgütün başarısı işe uygun personel seçmekten geçmektedir. İşe uygun personel seçilmediği takdirde de iş uyumsuzluğu, iş kazaları, işten çıkarmalar ve verimlilik düşecektir.

2.6.4. Bireysel iş performansı etkileyen unsurlar

Küreselleşen dünya şartlarında rekabet durumları çeşitlenmiş ve artmıştır. Oluşan bu şartlarda örgütlerin devamlılığı ve amaçlarına ulaşabilmeleri için değişen durumlara uyum sağlamalıdır. Bu uyumu sağlayabilmek için örgütler en önemli unsurlardan biri olan insan kaynaklarını iyi yönetebilmelidir. Örgütün sürdürülebilirliği için farklı farklı unsurlar olmasına rağmen en önemli etken çalışan bireylerin performansının yüksek olmasıdır. Çalışanların performanslarının yüksek olması örgütün verimliliğinin ve devamlılığının hızlı bir şekilde artmasını sağlayacaktır. Örgütler için devamlılık önemlidir. Bu devamlılığı sağlamak için işe uygun personel seçmenin yanında onların performanslarını geliştirecek çalışmalarda yapmaları gerekir. Çalışanlar örgütlerin ana unsurlarıdır, çalışanların iş için göstermiş oldukları performansları ise örgütün hedeflerine ulaşmak için gittikleri yoldur. (Çelik, 2019).

Örgütte olan her insan kaynağı kendi özellikleri ve yetenekleri doğrultusunda performanslarını ortaya koymaktadırlar. Çalışanların performanslarında bireysel farklılıklar olmasının yanında performans çalışılan ortama, duruma ve zamana göre değişebilmektedir. Bu nedenle örgütler performans yönetiminde verimliliği ve etkililiğini artırmak için olumlu ve olumsuz durumları belirlemeli ve ona göre hareket etmelidir (Begenirbaş ve Turgut, 2014)

2.6.4.1. Kişisel faktörler

Bireyin kişisel özellikleri, bulunduğu çevre, yaptığı işle ilgili meslek bilgisi, aldığı ücret gibi bazı unsurlar çalışanın performansını etkilemektedir (Özmutaf, 2007). Ayrıca performansı etkileyen başka bir unsur ise yaştır. Performans bireyin yaşıyla ve göstermiş olduğu performansıyla bağlantı vardır. Çalışanın genç yaştaki performansıyla yaş aldıkça göstermiş olduğu performans farklılık göstermektedir. Gençken çalışma, öğrenme isteği fazlayken yaşlandıkça bu istek azalabilmekte ve performansı etkilemektedir. Yapılan araştırmalarda evli olan çalışanların bekâr olanlara göre sorumluluk duygularının farklı olmasından dolayı performanslarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Diğer bir kişisel faktör çalışanın eğitim seviyesi. Örgüte sağlanan fayda yönünde değerlendirildiğinde eğitilmiş çalışanın diğerlerine göre daha fazla fayda sağladığı görülmüştür. Cinsiyette diğer bir kişisel faktördür. Çalışılan ortamdaki cinsiyet çoğunluğuna göre performans etkilenmektedir. Erkek çalışanın kadın çalışana göre çok olduğu örgütlerde kadın performansı olumsuz yönde etkilenmektedir. Tam tersi durumda da erkek çalışanın performansını olumsuz yönde etkilemektedir. Bunun nedeni ise cinsiyete göre görev sorumluluklarının verilmesidir. Çalışanların yaptıkları iş karşılığı almış oldukları ücret bireyi tatmin etme durumuna göre performansını ve örgüte bağlılığını etkilemektedir. Ücrette adil olmak çalışan performansını olumlu yönde etkilemektedir. Çalışan ve örgüt kültürünün uyumlu olması ortaya çıkabilecek uyum sorununu ortadan kaldırmakta ve performansı artırmaktadır. Tüm bu kişisel faktörlerin yanında çalışanların moral ve motivasyonları da performansı etkileyen önemli bireysel etkidir. Örgütün çalışanına değer vermesi, onu önemsemesi bireyin moralini ve motivasyonunu artıracak ve dolaylı olarak performansını yükseltecektir. Örgütler planladıkları hedeflerine ulaşmak için çalışanın moral ve motivasyonunu artırmak için insan kaynağına daha fazla ilgi göstermelidir. Çünkü kendini değerli hissedilen çalışanın örgüte olan bağlılığı ve iş doyumunu artarken örgüt hedeflerine biraz daha yaklaşmış olacaktır (Türköz, 2022).

Yapılan işin yapısı bireyin yaptığı işteki performansını etkilemektedir. Bununla birlikte bireyin iş için yeterliliği, işin ücreti, iş yerinde ortaya çıkan sorunlar, yaşam şartları, işle ilgili fiziksel sorunlar performansı olumlu ya da olumsuz etkileyen diğer unsurlardır (Gümüştakin ve Öztemiz, 2005)

2.6.4.2. Örgütsel faktörler

Çalışan performansını örgütün oluşturmuş olduğu hedefler ve çalışılan fiziksel imkânların yanında zaman yönetimi, kaynakların verimli kullanılması, kişiler arası iletişim gibi etkenler de etkilemektedir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005). Örgüt çalışanları sorunlarını kolayca yönetime bildirebileceği ortamda çalışmak isterler. Bireylerin çalıştıkları ortamın ısı, ses, ışık ve hava gibi çevresel faktörlerde çalışan performansını etkilemektedir (Erkoç, 2015). Çalışanların yönetim ve ast kadroda bulunan kişilerle iletişiminin iyi olması, hakkaniyetli ve eşit şartların olduğu ortamlarda çalışması örgüte olan bağlılığı artırır ve performanslarını yükseltir. Aksi durumlarda performans düşmektedir. Diğer önemli bir konuda örgüt kültürüdür. Çalışanlar tarafından içselleştirilen örgüt kültürü örgütün gelişimine katkı sağlayacaktır. Çalışanların motivasyonunu yaptığı işe tam manasıyla verebilmesi performansı olumlu yönde etkileyecektir (Koçel, 2015).

Örgüt içindeki adalet ve çalışanların bu adalete güvenmesi ve inanması çalışan performansını artıran bir durumdur. Çalışanlara verilen ödül ve cezaların adaletli olması güven problemini ortadan kaldırır. Örgüt içerisinde çıkan gereksiz tartışmalar ve çatışmalar çalışan motivasyonunu düşürür ve örgüt verimliliğinin azalmasına sebep olur. Aksine hiç tartışmanın olamaması da sorunların görülmesini engelleyebilir (Topbaş, 2022).

Sonuç olarak çalışanların huzurlu bir ortamda yapmaları, kendilerini geliştirmeleri için fırsatlar sunulması ve eğitimlere katılmalarını sağlamak performanslarının artmasını sağlayacaktır (Çöl, 2008).

2.6.4.3. Çevresel faktörler

Çevresel faktörler performansı etkileyen bireyden ve örgütten kaynaklı olmayan dış faktörler şeklinde tanımlanmaktadır. Çalışanın aile yapısı, yaşadığı çevre, dini inançları, eğitim seviyesi, kanunlar ve yönetmelikleri çevresel faktör olarak nitelendirilebilmektedir. Ayrıca çevresel faktörleri “Toplumsal, sosyal, ekonomik, siyasal ve kültürel faktörler” olarak sıralanabilmektedir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005). Çalışanların aynı ortamda sürekli birlikte çalıştığı arkadaşlarıyla uyum içinde çalışmaları, birbirlerini her türlü desteklemeleri performanslarını olumlu yönde etkileyen çevresel faktörlerdendir. Örgütte çıkan sorunların çözülmesi için çaba gösterilmemesi, yetersiz malzeme, katı kurallar, çalışanlar arasında iletişimsizlik gibi nedenler de performansı olumsuz etkileyen çevresel faktörlerdendir (Akbey, 2021) Bu faktörlerin yanında

toplumun bireylere yüklediği cinsiyet rolleri de çevresel faktörler arasındadır. Toplumdaki kadınların ailesiyle ilgilenmesi ve çalışmaması gerektiği düşüncesi, iş konusunda erkeklere rol biçilmesi de çevresel faktörlerdendir.

2.6.5. Bireysel iş performansının belirleyicileri

Bireysel iş performansını etkileyen ve belirleyen birçok faktör vardır. Örgütün performansının olumlu yönde olması için örgütün hedefleri önemlidir. Örgütün hedeflerine ulaşma doğrultusunda çalışanlarda istek oluşturma, onlara fırsatlar sunma, açık ve net iş tanımının yapılması, gerekli ekipmanların sunulması gibi durumlar çalışan performansını olumlu şekilde etkilemektedir. Örgütte kendini değerli hisseden çalışan, işi için gerekli hassasiyeti ve çabayı göstermeleri çalışanın iş yapma isteğini artırmaktadır (Mercanlıoğlu, 2012). Örgütün devamlılığı için hizmet görenlere daha az maliyetli, kaliteli ve onların isteklerine göre hizmet üretmek önemlidir. Bu nedenle performans belirleyicilerin önemi ortaya çıkmaktadır. Örgütün belirlediği hedefler ve ulaşılan sonuçların karşılaştırılması yapılarak eksiklerin ya da fazlalıkların ortaya çıkarılması performans belirleyiciler için önemlidir. Performans belirleyicilerin ortaya çıkması örgütün devamlılığını ve üretkenliğini gösterir (Kabadayı, 2002). Örgütte performans belirleyicileri açık, net, kısa, basit, açık ve herkes tarafından anlaşılan olmalıdır. Örgütün devamlılığı olduğu sürece performans belirleyiciler o örgütün önemli işaretleridir. Örgütün oluşturduğu hedefler doğrultusunda yapılanları sebep sonuç ilişkisi içinde değerlendirmeyi sağlar. Yapılan iş sonucunda ortaya çıkan performans ölçütleri çalışanlara ve örgüt yöneticilerine kendilerini değerlendirmeleri için fırsat sunar. Bu değerlendirmeler sonucunda çalışanlar ve yöneticiler eksiklerini görerek performanslarını artırmak için çaba gösterirler (Kabadayı, 2002).

2.6.6. Bireysel iş performansının sonuçları

Bireysel iş performansının sonuçları üç başlıkta incelenmektedir. Bunlar;

- Davranışsal
- Objektif
- İçsel – Dışsal

Davranışsal sonuçlar; iş görenlerin yaptıkları işe karşı oluşturdukları tepkilerdir. Tepkiler bazen çalışanın kendini işe tamamen adanmasıyla olurken bazen de işlerini aksatmaları ve özen göstermeden çalışmalarıyla olmaktadır. Yine çalışanların işinden dolayı hastalanması da davranışsal sonuçtur.

Objektif sonuçlar; iş yerinde değişen personelleri, geç kalmaları ve devam devamsızlıkları içermektedir.

İçsel sonuçlar; çalışanların dış etkilerden etkilenmeden tamamen kendilerinin çıkardıkları sonuçlardır. Kendi yeteneklerini kullanarak ortaya çıkardıkları motivasyon içsel sonuca örnektir.

Dışsal sonuçlar; ise dışarıdan veya iş ile alakası olmayan başka kişilerle kurulan ilişkiler sonucu ortaya çıkan sonuçlardır. Çalışılan ortamı, çalışma arkadaşları ve kazanılan ücret dışsal sonuçlara örnek olarak verilebilir (Kaya, 2020).

2.7. İş Tatmini

2.7.1. İş tatmini kavramı ve önemi

İş, belirli bir ücret karşılığı ortaya çıkan üretim ve hizmet ortaya çıkarmak için yapılan etkinliklerin toplamıdır. Başka bir deyişle insanların hayatlarını devam ettirebilmeleri için sosyal, psikolojik ve maddi yönden bireyi tatmin eden bir eylemdir. Tatmin ise yaptığın iş sonucu ortaya çıkan psikolojik bir sonuçtur. İş görenler çalışma hayatları boyunca birçok tecrübe edinirler. Bu tecrübeler sonucunda bazen sevinirler bezende üzülmürler. Oluşan bu tecrübelerle birlikte iş görenlerde çalıştıkları iş yerine karşı bazı tavırlar ortaya çıkar. İş tatmini de ortaya çıkan tavırlar sonucunda iş görenlerin iş yerinde bedensel ve zihinsel olarak iyi olmasıdır (Kopuk, 2019). İş tatmini iş görenin iş ortamı, yaptığı işin özellikleri, işveren ve iş arkadaşlarıyla geçirdiği zamanla bağlantısı vardır. İş tatmini kavramı iş görenlerin işlerine karşı olumlu ya da olumsuz hissettikleri duyguları içermektedir (Aslan Seki, 2021).

Günümüzde işverenler için en önemli kaynak insandır. Yine günümüz yönetim anlayışına göre iş görenlerin ihtiyaçlarının ve beklentilerinin karşılanması iş verimliliğini artırmaktadır. Bu sebeple iş tatmini çalışanların motivasyonunu artıran önemli bir etken olmuştur. İş tatmini çalışanların yaptıkları işe ve iş yerine karşı olan davranışlarını etkilemektedir. Ayrıca iş görenlerin iş yerinde mutsuz ve stresli olmaları, onların psikolojilerini de olumsuz etkilemekte olup, bu bağlamda iş tatminin sağlıkla da bağlantılı olduğu söylenebilir (Cansız ve Özgenel, 2019).

Teknolojinin ve sanayileşmenin hızla geliştiği günümüzde birçok meslek önemini yitirip yok olmuştur. Aksine yeni yeni de meslekler ortaya çıkmıştır. İnsanlar günümüz kargaşasında yaşamlarını huzurlu, sağlıklı yaşamak ve iyi bir gelir kazanmak için iyi bir meslek sahibi olmak için çabalamaktadır. Günümüz kargaşası, koşuşturması insanları

psikolojik olarak etkilemektedir. Günümüzde birçok insan sahip olduğu işin kendisine maddi ve manevi olarak bir katkısı olmadığını düşünerek işinden memnun olmamaktadırlar. Bu memnuniyetsizlik iş tatmini de olumsuz etkilemektedir. İş görenin iş tatmin düzeyinin düşük olması iş performansını düşürecek bu da doğrudan işvereni olumsuz etkileyecektir. İş görenin iş tatmin düzeyinin düşük olması onun iş yerine bağlılığını azaltacak ve işte mutsuz olmasına sebep olacaktır. Bu mutsuzlukta onun başka işler aramasına neden olacaktır. Onun için işverenler iş görenlerin beklentilerini ve ihtiyaçlarını karşılamalıdır. Bu tespitler sağlıklı yapılmazsa iş görenin işiyle ilgili olan mutsuzluğu artar ve iş performansı düşer (Şahin, 2013).

Kişinin bir iş sahibi olması onun hayatını hem maddi hem de psikolojik olarak etkilemektedir. Zamanının büyük kısmını iş yerinde geçiren birey burada işverenle ve iş arkadaşlarıyla sosyal ilişki kurmaktadır. Çünkü birey gününün büyük bir bölümünü iş yerinde geçirmekte, burada çalışma arkadaşlarıyla ve iş yeri yöneticileri ile sosyal etkileşime geçmektedir. İş görenin yaşam doyumunun etkilenmemesi için hem fiziksel olarak hem de ruhsal olarak sağlıklı olması ve iş tatmininin olumlu olması gerekmektedir. İş tatmininin bireyde strese ve iş arkadaşlarıyla uyumuna ayrıca dolaylı olarak üretkenliğe olumlu ya da olumsuz etkisi vardır (Şahin, 2013).

İş tatminini eğitim açısından değerlendirdiğimizde de durum aynıdır. Öğretmenlerin eğitim ortamlarında bedenlen, zihnen ve ruhen iyi durumda olması gerekir. Eğitim-öğretimin amacı insanı en iyi şekilde yetiştirip hayata hazırlamak olduğu ve bu işi de öğretmenler yaptığı için öğretmenlerin iş tatmininin önemi burada ortaya çıkmaktadır. Birçok alanda yapılan hataları düzeltmek mümkündür. Ancak konusu insan olan eğitim-öğretimde yapılan hataların düzeltilmesi imkânsız olabilir. Onun için zihnen, bedenlen ve ruhen sağlıklı bireylerin yetişmesi için de onları yetiştiren, onları ülkenin ihtiyacı olan iş gücüne sağlıklı bir şekilde katılmalarını sağlayan eğitim öğretimin en önemli parçası olan öğretmenlerin de çalıştıkları ortamda zihnen, bedenlen ve ruhen iyi durumda olmaları gerekmektedir. Öğretmenlerimizin iş tatminlerinin artması için çalışma ortamları, sosyal ve ekonomik hakları gibi durumların iyileştirilmesi ve gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir (Filiz,2014). Öğretmenlerin iş tanımları kanun ve yönetmeliklerle belirlenmiştir. Topluma iş gücü yetiştiren eğitim kurumlarında öğretmenlerin iş tatminlerinin sağlanması gerekmektedir. Öğretmenlerin çalıştığı ortamların iyileştirilmesi, özlük haklarının iyileştirilmesi, ücretlerinin tatmin edici düzeyde olması, ödül, terfi gibi

durumlarda adaletli davranılması gibi durumlar öğretmenlerin iş tatminini etkilemektedir. (Diri ve Kırıl, 2016).

İş görenin tatmin düzeyi sürekli aynı seviyede değildir. Bu durumu etkileyen bazı faktörler vardır. Bu faktörler, kişinin kendinden kaynaklı olabilir, çalıştığı fiziksel ortamdan olabilir, iş arkadaşlarından kaynaklı olabilir. İş yerinde üretkenliği, verimliliği artırmak istiyorsak iş tatminini etkileyen bu faktörleri tespit edip incelenmeli ve ortadan kaldırılmalıdır. Bireyin yaptığı iş onun hislerini ve değerlerini olumlu etkiliyorsa o zaman iş tatmininden söz etmek mümkün olabilir (Filiz,2014).

2.7.2. İş tatminini etkileyen faktörler

İnsanlar iş seçimini yaparken çalışacakları iş yerinin rahat, huzurlu ve duygusal yönden kendilerini tatmin etmelerini isterler. İşveren çalışanlarından yüksek performans beklerken iş görende iş yerinde fiziksel ve duygusal olarak rahat ve huzurlu olmak ister. İş tatminini yakalayan iş gören işiyle ilgili her türlü sorumluluğu yerine getirmek için çabalar, performansını yüksek tutar ve iş yerinin yararına çaba harcar. Bu ruhsal ihtiyaçlarını karşılamamanın yanında, iş yerindeki pozisyonunu korumak ve yükselmek için çalışır. Tam tersine iş tatminini yakalayamamış kişi ise hem bedensel olarak hem de ruhsal olarak zarar görür. Bu durumda da iş gören yaptığı işi sevmez, sevmediği işte de verimli olması beklenemez.

İşinde mutlu ve huzurlu olan birey sosyal ilişkilerinde de pozitifdir. Aksine iş yerinde mutsuz olan birey ise çevresine karşı da negatif enerji verir. Ayrıca iş tatminsizliği yaşayan birey de strese ve sıkıntıya bağlı olarak sağlık sorunlarıyla karşılaşabilir. Yapılan bazı araştırmalarda iş tatminsizliğinin sağlıkla ilişkisi tespit edilmiş olup stres ve çatışmaya bağlı olarak kronik hastalıklara neden olduğu görülmüştür (Çetinkanat, 2000).

İş yerlerinde iş görenlerin iş tatminini etkileyen birçok faktör vardır. Bu faktörlerden bazıları bireyin kendinden kaynaklı etkenler; cinsiyet, yaş, karakter, medeni durum, eğitim durumu ve iş yerinde geçirilen zaman. Örgütten kaynaklı faktörler ise; iş yerinin fiziki yapısı, ücret, terfi, işin niteliği, işle ilgili kararlara ortak olma, mesleki seviye ve geri bildirim olarak sıralanabilir (Başaran, 2000). İş yerinin amaçlarına ulaşması için işverenler çalışanlarının iş yerinde huzurlu ve mutlu olması için gerekli çalışmaları yapması gerekmektedir. Genel olarak alan yazında iş tatminini etkileyen faktörler olarak “bireysel faktörler” ve “örgütsel faktörler” şeklinde incelenmektedir.

2.7.2.1. Bireysel faktörler

Örgütler devamlılıklarını sağlamak için üretmiş oldukları ürün ya da hizmetlerinin karşılığı belli miktarda kar elde etmek zorundadırlar. Amacı topluma yararlı bireyler yetiştirmek olan okulların en önemli kaynağı insandır. Örgütte bulunan insan kaynakları birimi örgütün daha sağlıklı çalışması için ve örgütün amaçlarının gerçekleşmesi için gerekli bilgi ve becerileri ortaya koymalıdır. İş görenlerin işleriyle alakalı odaklanmalarını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. İş tatmini, iş görenin işini sevmesi, işine bağlılığı gibi durumlar sonucu ortaya çıkan bir davranıştır. İş görenler kişilik olarak birbirinden farklılıklar göstermektedir. Bu farklılıklar da iş tatmini etkilemektedir. İş görenin eğitim durumu, ailevi yaşantıları, değerleri, tecrübesi, çevresi, kişisel özellikleri gibi durumlarda iş tatminini etkilemektedir. İş görenin tüm hayatını etkileyen bu kişisel özellikleri iş görenin iş yerine karşı tutumunu olumlu ya da olumsuz etkilemektedir. İş tatmininin oluşmasında kişinin doğumundan itibaren sahip olduğu kişisel özellikler önemli faktördür. Doğuştan gelen özelliklerin yanında sonradan ortaya çıkan özellikler de iş görenin iş tatminini belirlemektedir.

2.7.2.1.1. Kişilik

Kişilik, kişileri birbirinde ayıran temelleri aile yaşantısı ile atılan davranışlar bütünüdür. Bundan dolayı bireylerin farklı kişilik özelliklerine sahip olması iş tatmin düzeylerinin de farklı olmasına neden olmaktadır. Bazı bireylerin sahip oldukları kişilik özellikleri gereği başarıya ve işte terfi alma hırısından dolayı işlerine daha çok sahip çıkarlar ve işlerine daha bağlıdırlar. Bazı bireyler ise kişilik özellikleri gereği işlerini çok önemsemeyip daha rahat davrandıkları için başarıyı çok önemsemezler. İşle ilgili doyuma daha çabuk ulaşan bu bireylerin iş tatmin düzeyleri de diğer bireylere göre daha çok olur. Ayrıca birinci sıradaki kişilik özelliğine sahip kişiler için başarı duygusu çok önemlidir. Bu başarıya sahip olabilmek için daima işlerini daha yüksek tempoda yapmaktadırlar. Yüksek tempoda çalışmak bireylerin daha çabuk yıpranmasına sebep olmaktadır (Ayan, 2011, s. 148). İşinde başarılı olmak için daha hırslı çalışan bireylerin iş tatmin düzeylerine ulaşmaları diğer bireylere göre daha zor olabilir.

Kişilik, bir bireyi diğer bireylerden ayıran, süreklilik gösteren ve tutarlı olan özelliklerin bütünüdür. Başka bir ifadeyle kişilik, bireyden bireye farklılık gösteren duygu, fikir ve kişilerin davranışlarında farklılıklar ya da benzerlikler ortaya çıkaran özelliklerdir.

Kişilik kavramını meydana getiren üç temel etken aşağıdaki gibidir (Özkalp ve Kirel, 2011: 72). Bunlar:

- Benzerlik ya da kendine has oluşu,
- Tutarlılık,
- Değişmezlik veya durağanlıktır.

Kişiliği meydana getiren bu üç temel etken, kişileri birbirlerinden ayıran kalıcı özelliklerdir.

Bir iş yerinde aynı şartlar altında çalışan bireylerde farklı doyum seviyeleri olabilir. Bazı kişiler yaptıkları işle ilgili belirsizlikleri en aza indirerek standartlaştırıp çalıştıklarında iş doyumunu elde ederken, bazı bireylerde daha az zihinsel gayret gösterilen işlerde iş doyumuna ulaşabilirler (Dinç Özcan, 2011: 100).

Araştırmalar, iş görenlerin her ihtiyacının karşılanması iş doyumlarına tam manasıyla katkı sağlamadığını, ayrıca onların neyi ne kadar istedikleri, nelerin önemli olduğu gibi durumlarında önemli okuduğunu göstermektedir. İşte bu durum beklentileri, istek ve arzuları gibi kişilik özelliklerinin iş tatmini üzerinde önemli etkisi olduğunu göstermektedir. Kişiliğin iş tatmini üzerindeki etkisini araştıran benzer çalışmalar, tatmin olan kişilerin daha istikrarlı, daha esnek, ekonomik yönden daha iyi olduklarını göstermektedir (Locke, 1976: 1303).

Yapılan araştırmalar sonucunda kişilik özellikleriyle iş doyumunu arasında bir bağ olduğu ortaya konulmuştur. Başka bir araştırmada yine özgüvenli bir kişiliğe sahip bireylerin iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. (Çalışkan, 2005, s. 10). Ayrıca kişilik olarak stresli, gergin olan bireylerin doyuma ulaşmakta sıkıntı yaşadıkları ve iş tatmin düzeylerinin düşük olduğu görülmüştür.

2.7.2.1.2. Yaş

Yaş iş tatmin düzeyine etki eden diğer kişisel faktörlerden biridir. Yapılan araştırmaların bazıları gösteriyor ki iş tatmini ve yaş arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır. Yeterince iş tecrübesi olmayan, yaş olarak daha genç iş görenlerin işinde hızlı bir şekilde terfi beklentilerine girip terfi alamamaları iş tatminsizliğine sebep olmaktadır. Yaş olarak daha büyük ve tecrübeli iş görenlerin ise maddi ve manevi beklentileri karşılanmış olmasından dolayı mesleki doyuma ulaşmalarından dolayı iş tatmin düzeyleri genç yaştakilere göre daha yüksektir (Urhan, 2014, s. 18).

Yaş faktörü araştırmaların birçoğunda iş görenin işe karşı tutum ve davranışlarını etkileyen en önemli unsurlardan biri olduğunu göstermektedir. Araştırmalar da görüyor

ki yaş ve iş tatmini arasında U şeklinde bir bağlantı olduğu tespit edilmiştir. Buna göre ileri yaştaki iş görenlerin çalışma hayatından beklentilerinin karşılanmasından dolayı genç yaştaki bireylere göre iş tatmin düzeyleri yüksek çıkmaktadır (Temel Eğinli, 2009, s. 38). Bu bağlamda çalışma ortamında istek ve beklentileri karşılanan iş görenlerin iş tatmin düzeyleri de yüksek olacaktır.

Karaman (2018) tarafından yapılmış olan “Bazı demografik özelliklerin iş tatmin üzerindeki etkisi” adlı çalışmada çalışanların iş tatmin düzeylerinin yaş değişkenine göre iş tatmin düzeylerinin farklılaştığını tespit etmiştir. Araştırmanın sonucuna göre genç çalışan bireylerin iş tatmin düzeyleri orta yaş ve üzeri çalışan bireylere göre düşük olduğu görülmüştür. İş deneyimi artan uzun yıllardır aynı işte aktif olarak çalışan bireylerin yaş aldıkça işine adaptasyonunun artmasına ve iş tatmin düzeyinin artmasında etkili olmaktadır.

İş tatmini ve yaş arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu birçok araştırmalarda tespit edilmiştir. Araştırmalar da görüldüğü ki yaş ile birlikte iş doyumu da artmaktadır. Yine başka bir araştırmada da yaşlı iş görenlerin iş tatmin düzeylerinin genç iş görenlerine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Kuzulugil, 2012: 131). Genç iş görenlerin işlerinden beklentilerinin yüksek olmasından dolayı iş tatminsizliği yaşama olasılığını da artırmakta ve yaşla beraber iş tatmini de artmaktadır. Terfi imkânının yaşla birlikte artması ve ödüllerin farklılaşması iş tatmininin oluşmasında önemli katkısı bulunmaktadır (Organ ve Lingl, 1995: 345). İşe yeni giren genç iş görenlerin işle ilgili deneyim eksikliği, terfi, çalışma süresi, ücret ve işverenin beklentileri gibi durumlar iş tatminsizliğini artıracaktır. Yapılan başka bir araştırmada da yaşlı çalışanların gençlere göre işlerine daha fazla sahip çıktıkları, işleri daha dikkatli yaptıklarını, iş güvenliğine daha fazla önem verdiklerini ve iş doyumlarının yüksek olduğunu göstermiştir (Aksel, 2003: 123).

Yapılan tüm bu araştırmalara bakarak, Bu konuda yapılan çeşitli araştırmalara dayanarak, yaşla birlikte iş görenin işle ilgili memnuniyetinin durumu hakkında üç temel sonuca ulaşılabilir.

Birincisi; Pozitif olumlu bir ilişkidir, yani iş görenlerin yaşlarıyla birlikte iş yeri memnuniyet düzeyi de olumlu yönde artmaktadır.

İkincisinde, sözde U-şekli gözlenir. Bu modele göre; iş görenlerin işle ilgili memnuniyetleri genç yaşta yüksek, kariyerinin ortalarına doğru düşüş göstermekte ve çalışma hayatının sonlarına doğru tekrar yükselmektedir. Ancak bu sonuç bazı araştırmalarda bu şekilde çıkmıştır.

Üçüncüsü ise; Yaş ile çalışan memnuniyeti arasında ters U şeklinde bir ilişki vardır. İş tatmin yaşıyla bağlı olarak belli bir seviyeye kadar çoğalır ve bu seviyeden sonra azalmaya başlar (Güven, Bakan ve Yeşil, 2005: 134).

2.7.2.1.3. Cinsiyet

Cinsiyet ve iş tatmini aralarındaki ilişki ile ilgili alan yazına baktığımızda birçok araştırmayla karşılaşmak mümkündür. Yapılan bu araştırmalar incelendiğinde sonuçların birbirlerinden farklılık gösterdiği birbirleri ile tutarlı olmadıkları görülmektedir. Bazı araştırmalarda kadınların, bazı araştırmalarda da erkeklerin iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bazı araştırmalar incelendiğinde cinsiyet ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunurken bazı araştırmalarda ise anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (Hotamışlı ve Ağca, 2010, s.99).

İş doyumunu etkileyen diğer bir faktörde cinsiyettir. İş görenlerin cinsiyeti işe karşı tutumlarının ortaya çıkmasına ve iş yerinin değerlendirilmesinde görüş farklılıkları yaratabilmektedir. Cinsiyet ve iş doyumunu aralarındaki ilişki ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde kadın ve erkek çalışanlarının çalışma ortamlarının eşit olması durumunda iş doyumunda bir farklılık görülmediği sonucuna ulaşılmıştır. (Eğinli, 2009: 39).

Kadının iş hayatında yanında ailesine, evine, eşine ve çocuklarına karşı da sorumlulukları ve görevleri olduğu için kadının işine odaklanmasını engellediği bundan dolayı da iş doyumunu yaşayamadığı ve erkeklere göre daha düşük çıktığı görülmektedir. Ayrıca kadınların “işyerinde kadın olmaları” nedeniyle cinsiyetinden kaynaklı görülen sorunlar ve ailenin ekonomik sorumluluğunu tam olarak üzerine alamamalarından dolayı iş hayatıyla ilgili isteklerinin erkeklere göre daha düşük seviyede olduğu gözlemlenebilir (Keser, 2006: 83-84).

İş doyumunu ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi iş yerindeki bireysel gelişim, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, maddi kazanç ve çalışma ortamının koşulları olmak üzere dört farklı alanda inceleyen bir araştırmada, erkekler için iş doyumunda iş arkadaşlarıyla ilişkiler faktörünün çok önemli olduğu ancak kadın çalışanlar için bu düzeyde olmadığını saptamıştır. Ayrıca erkek çalışanlar için çalışma ortamının çok önemsiz olduğu görülürken kadınlar çalışanlar için ise tam tersi çalışma ortamının iş doyumunu oluşturmada önemli olduğu görülmektedir (Eğinli, 2009: 39).

2.7.2.1.4. Eğitim düzeyi

İş tatminini etkileyen diğer bir kişisel faktör ise eğitim düzeyidir. İş tatmini üzerinde eğitimin olumlu ve olumsuz yönden etkisinin olduğundan söz edilebilir. Bireylerin eğitim seviyesi yükseldikçe iyi şartlarda çalışmaları, daha iyi ücret almalı gibi sebeplerden dolayı iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Eğitim seviyesi yükseldikçe kişilerin beklentilerinin yükselmesine neden olmaktadır. Bu durum da eğitimin iş tatmini üzerinde olumsuz etki oluşturabilir. Batıda insanlar daha iyi bir yaşam sürdürebilmek için eğitime önem vermekte ve beklentileri yüksek tutmaktadırlar buda kişinin mutluluğuna olumsuz yönde etkileyebileceği ifade edilmektedir. Kişilerin “çok eğitilmiş” olmalarının iş tatmin düzeylerini düşürerek kişileri mutsuzluğa, sosyal problemlere, yalnızlaşmaya, hayal kırıklığına ve kişilik yönünden bozulmalara sebep olabileceği belirtilmiştir (Ganzach, 2017, s. 97-98).

Eğitim seviyesinin iş tatmininin oluşumunda önemli katkısı bulunmaktadır. Eğitim, kişinin kendini işiyle ilgili bilgi, donanım ve yeteneklerinin artmasını sağlamaktadır. Yapılan araştırmalar incelendiğinde görülüyor ki eğitim seviyesi ile iş tatmin düzeyleri arasında doğru orantı olduğu söylenebilir. Yani eğitim seviyesi yükseldikçe iş tatmin seviyelerinin de yükseldiği görülmektedir. Tunacan ve Çetin (2009) tarafından yapılan bir araştırmada ön lisans mezunu olan öğretmenlerin, lisans ve yüksek lisans mezunu olan öğretmenlere göre iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmişlerdir. Eğitim düzeyi yüksek çalışanların beklentileri ve tatmin düzeyleri yüksek olabilir (Sevimli ve İşcan, 2005, s.57).

Bazı çalışmalar, eğitim ile iş tatmini arasında negatif ilişkili saptamıştır. Eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin iş doyumunu daha yüksektir. Bunun sebebi daha iyi eğitilmiş insanların beklentileri daha yüksektir ve işlerinin onlara daha büyük bir başarı ve sorumluluk duygusu sağlamasını isterler. Genellikle işler bu beklentileri karşılamadığı için eğitim düzeyi yüksek olan kişiler işlerinden düşük tatmin algılanır (Schultz ve Romo, 1990: 281).

Eğitim, mesleki değişkenlikte hem işlevsel hem de sembolik roller üstlenir. Eğitim doğrudan bir hedefe ulaşmak için kullanılıyorsa, eğitimin işlevsel değerinden bahsedilmektedir. Örneğin; tıp ya da inşaat mühendisliğinde okuyan kişilerin aldığı eğitimlerinin sonucunda bu eğitimlerinin karşılığı olan doktor ya da inşaat mühendisi olduklarında aldıkları eğitim değeri "işlevsel eğitim" değeridir. Bireylerin faydalandıkları eğitimin karşılığında kazanılan statünün dışında başka alanlara taşınıyorsa eğitimin

sembolik değerinden söz edilmiş olur. Örneğin; Ekonomi alanında doktora yapan bir kişi, eğitimi sonunda elde ettiği konumdan yararlanamaz ve bu alanda faaliyet gösteremezse “eğitimin sembolik değeri” ortaya çıkmış olur (Erkal, 2000: 113). İş görenlerin aldıkları eğitimlerin iş yaşamlarına işlevsel bir etkisi varsa iş doyumlarının yüksek, sembolik bir etkisi varsa iş doyumlarının düşük olduğu söylenebilmektedir.

2.7.2.1.5. Çalışanın mesleki tecrübesi ve beklentileri

Mesleğe yeni başlamış olan iş görenlerin işiyle ilgili beklentileri farklılık göstermekte ve daha yüksek olmaktadır. İş görenlerinin işle ilgili beklentilerinin karşılanıp karşılanmaması, iş görenlerin iş tatminlerini düzeylerini olumlu ya da olumsuz olarak etkilemektedir. alışan bireyler, çalıştıkları iş yerlerinde eğitim durumlarına uygun konumda görev yapmadıklarında mutsuz olmaktadırlar. Bu olumsuz durum çalışanları kaygı ve stres altında bırakacağı için tatmin düzeylerini azaltacaktır (Esendemir, 2019, s.12). Çalışanın iş yerinde çalışma süresi arttıkça mesleki tecrübesi de artacaktır ve tecrübesine uygun işlerin verilmesi çalışanı daha mutlu ederken iş tatmin düzeyine olumlu katkı sağlayacaktır.

Birey işinde geçirdiği zamanla doğru orantılı olarak iş tecrübesini artırarak işiyle ilgili becerilerini geliştirecektir. İş tecrübesi ve becerileri artan bireyin de işinden tatmin olma düzeyi yükselecektir. alışan bireyin iş deneyiminin sonucunda olumlu veya olumsuz bir görüş ortaya çıkacaktır. Bireyin çalıştığı işine karşı oluşan olumsuz tutumu iş tatminsizlik düzeyinin düşmesine sebep olmaktadır (Özpehlivan, 2018, s. 29).

Araştırmalar, kıdemle iş tatmini arasında pozitif yönlü olumlu bir ilişki bulunduğunu göstermiştir. Wright, Hamilton ve Gilmer’in araştırmalarında; kişilerin çalışmaya başlamalarıyla birlikte iş tatmin düzeylerinin yüksek bulunduğunu ve ilerleyen zamanlarda bu düzeyin düştüğünü tespit etmişlerdir (Ulusoy, 1993: 20). Çalışanların hizmet yılı artış gösterdikçe buna orantılı şekilde iş doyumlarının da artacağı düşünölmektedir. Sebebi ise; aynı işi uzun yıllar yaparak daha çok tecrübeli ve işle neredeyse bütünleşmiş çalışanların işlerine daha uyumlu olacakları için daha fazla doyuma ulaşacakları düşünölmürken, daha yüksek ücret ve terfi bekleyen genç çalışanların, yaşlı çalışanlardan daha az tatmin olacaktır (Davis, 1998: 99).

Aşağıda belirtilen nedenlerden dolayı çalışma süresi arttıkça iş görenlerin doyum seviyesinde artış olacağı iddia edilmektedir (Özgen ve Özgen, 2010: 134).

- Bireyin kıdemini, çalışmasını daha net anlamasını ve bunların çalışana verdiği başarı duygusunu artırmak,
- Bilhassa çalışma süresinde artış olması organizasyonun personel ihtiyacını daha fazla karşılayacağı,
- Çalışanın çalışma süresinde artış oldukça organizasyonu ve işiyle yavaş yavaş bütünleşmesini,
- Çalışma süresinde artış oldukça kurum çalışanlarına daha geniş imkânlar sunar.

2.7.3. Örgütsel faktörler

İş tatmin düzeyini etkileyen faktörlerden bir diğeri de örgütsel faktörlerdir. Yapılan araştırmalar gösteriyor ki örgütsel faktörlerin iş tatmin düzeyi üzerindeki etkisine bakıldığında bazı özelliklerin ön plana çıktığı sonucuna varılmıştır.

İş tatminini etkileyen örgütsel faktörler aşağıdaki gibidir;

- İşin özelliği,
- Yapılan iş karşılığı hak edilen ücret,
- Terfi olanakları,
- Çalışma arkadaşları,
- Kararlara katılım,
- İletişimdir.

2.7.3.1. İşin özelliği

Çalışanların iş tatmin düzeylerinin yüksek olması için en önemli etkenlerden biri iş görenlerin çalıştıkları işi nitelik olarak anlamlı bulmalarıdır. İş görenin takdir edilmesi ve iş yerine sağladığı katkıların değerli bulunması iş tatmini yönünden önemlidir. Yapılan işin özelliği yani zorluk seviyesi ve sıradan olup olmaması da iş tatminini etkileyen önemli unsurdandır. Yapılan işin fazladan bilgi ve beceri gerektirmesi iş görenlerin iş tatmin düzeylerine katkı sağlamaktadır (İşcan ve Sayın, 2010, s.199). Özellikle iş yerinde yönetici konumunda olan bireylerin sorumluluklarının fazla olmasından dolayı kendilerini baskı altında hissettikleri ve daha stresli olduklarından dolayı iş tatmin düzeylerini olumsuz etkilemektedir (Ayan, 2012, s. 147). İş görenlerde iş tatmin seviyesinin artması için işin özellik olarak ilgi çekici olması, iş görenin gelişimine katkı sağlaması ve kişide başarı duygusunu ortaya çıkarması gerekmektedir.

2.7.3.2. Yapılan iş karşılığı hakedilen ücret

İş görenin hem işine karşı hem çalıştığı iş yerine karşı duygu ve düşüncelerini olumlu yönde etkileyen örgütsel faktörlerden biri de çalışanın aldığı ücrettir. İş tatmin düzeyine olumlu ya da olumsuz katkı sağlayan başlıca unsurlardan biridir. Çalışanların ücretlerini beklenti düzeyinde aldıklarında iş yerlerinde zaman geçirme süreleri ve bağlılıkları artmaktadır. Aksi durumda beklentilerinin altında aldıkları ücret çalışanların memnuniyetsizliklerini artıracaktır. İşe yeni başlayan bireyler başlangıçta kendi kazancıyla ve diğer çalışanların kazançlarıyla karşılaştırma yapacaktır. Aynı işte çalışan ve aynı işi yapan bireyler arasında ücret farklılığı olması iş tatminsizliğine sebep olacaktır (Gürbüz, 2007, s.242).

Çalışanın yaptığı işin karşılığında aldığı ücret onu mutlu edecek ve ihtiyaçlarını karşılayacak düzeyde olması iş tatmin duygusunu artıracaktır. Ancak tam tersi yaptığı işin karşılığında aldığı ücretin istediği seviyede olamaması çalışanın iş tatminsizliği düzeyini düşürecektir. Bunun yanı sıra iş görenlerin çalıştıkları iş yerinde adil bir ücret politikasının güdülmesini istemektedirler. Bunun nedeni ise her çalışanın aldığı ücreti diğer çalışma arkadaşlarıyla karşılaştırmasını yapacaktır. Eğer çalışan yaptığı karşılaştırmalar sonucunda aldığı ücretin aynı işi yapan diğer çalışanlardan düşük olduğunu görürse iş tatmin düzeyi düşecektir (Üçüncü, 2016, s. 24). Eğitim kurumlarında adil ücret politikasının uygulanmaması eğitim çalışanları arasında adaletsizlik ortaya çıkaracağı için problemlere yol açabilir.

2.7.3.3. Terfi olanakları

Bir iş yerinde iş görenlerin iş tatmin düzeyini olumlu ya da olumsuz olarak etkileyen en önemli faktörlerden biri de terfi imkânlarıdır. Örgütlerde uygulanan terfi politikalarının tüm çalışanlara adil ve eşit mesafede olması kişilerin iş tatmini düzeyi üzerinde olumlu etki edecektir. Uzun yıllar aynı iş yerinde çalışan kişilerde zamanla işlerine karşı bir soğuma, sıkılma olacaktır. Bireyin monotonlaşan hayatının ortaya çıkardığı memnuniyetsizlik durumuyla birlikte performansında ve çabalarında düşme meydana gelecektir. Bu durum ortaya çıktığında çalışan ya işiyle alakalı daha fazla yetki ve sorumluluk almak isteyecek ya da iş değiştirme eğilimine girecektir. Ancak terfi isteği gerçekleşen çalışan daha yüksek bir iş tatmin düzeyine ulaşacaktır (Konuk, 2006, s. 68).

Birçok çalışan işe girdikten sonra iş yerinde kısa zamanda terfi imkânlarını en iyi şekilde değerlendirme isteyecektir. Mesleki olarak kendini iyi yetiştirmiş çalışanlar, çalıştıkları iş yerine faydalı oldukça konumunu sorgulayacak ve terfi etme beklentisi içine

girecektir. Terfi etme beklentisi gerçekleşen çalışanların iş yerine bağlılıkları ve iş verimliliği artacaktır. Eğitim alanında yapılan kariyer düzenlemesi çalışanların çalıştıkları yıllara göre gerçekleşmektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008, s.6). Ancak çalışanları memnun etmeyen bir terfi sisteminin olması eğitim çalışanlarının olumsuz bir etki yapıp iş tatmin düzeylerinin düşmesine neden olacaktır.

2.7.3.4. Çalışma arkadaşları

İş görenlerin çalıştıkları ortamda iş arkadaşları ile olan ilişkileri iş tatminini etkilemektedir. Kişinin iş arkadaşlarının birbirleriyle olan ilişkileri, birbirlerine bakış açıları, olumlu düşüncelere sahip olmaları çalışanın iş tatmin düzeyini etkilemektedir. Birbirleriyle uyumlu, dayanışma içinde çalışan ve moral motivasyonu yüksek kişilerle aynı ortamda çalışma fırsatı yakalayan kişilerin de moral ve motivasyonu yükselecektir. Çalışma ortamı iyi olan ve uyumlu bir ekiple çalışma fırsatı elde eden bireylerin çalışma istekleri ve motivasyonu artacaktır (Özpehlivan, 2018, s. 42-43).

İş görenlerin iş yerlerindeki çalışma ortamlarına uyum sağlaması iş tatmini olumlu yönde etkileyen durumlardandır. İş yerinde arkadaşları ile normal ilişkiler kuramayan, birbirlerine uyum sağlayamayan iş görenler zaman içinde arkadaşlar arasında soyutlanır ve yalnızlaşır. Yalnızlaşan çalışanların kurum içinde problemlere ve gruplaşmalara sebep olmaktadır.

2.7.3.5. Kararlara katılım

İş görenlerin iş yerinde işle ilgili kararlara katılım sağlaması, çalışanların sorumluluk duygusunu ve motivasyonunu artmasına sebep olacak buda doğal olarak çalışanın performansına katkı sağlayacak ve kendini daha özgür hissedecektir. Bu durum iş verinin hedeflerine ulaşmasına katkı sağlayacaktır. Alınan kararlara katkı sağlayan çalışan kendini daha özgürce ifade etme fırsatı bulacak ve potansiyelini artıracaktır. Kararlara katılan çalışan örgüt içinde kendisini değerli hissederek örgüte olan bağlılığı artacaktır. Kararlara katılım sağlayan personelin iş tatmin düzeyleri de artacaktır (Bağcı ve Akbaş, 2016, s. 99).

Kararlara katılım sağlayan personel üzerinde psikolojik yönde olumlu etki oluşturarak iş tatmin düzeylerine olumlu katkı sağlayacaktır. Çalışanın iş yerinde fikirlerini ve önerilerini açık bir şekilde söyleyebilmesi hem iş veren için fayda sağlayacak hem de çalışanın iş tatmin düzeyini artıracaktır (Ayan, 2011, s. 120).

İş görenlerin çalıştıkları iş yerinde alınan kararlara etki etmesi çalışanın fikirlerinin önemsendiği hissini oluşturacak ve işinde daha verimli olacaktır. Tam tersi durumda iş

gören kendini önemsiz ve engellenmiş hissetmesini sağlayacaktır. İşverenlerin çalışanlarının kararlara katılımını sağlamak için farklı düzenlemeler yapabilirler.

2.7.3.6. İletişim

İşverenin ve iş görenin iletişim içinde olması kurumun faaliyetleri dikkate alındığında gelişim göstermesi için oldukça önemlidir. İletişim çalışanlar arasında olduğu gibi kurumlar arasında da olmaktadır. Kurumlarda amaçlanan hedeflere ulaşmak için bilgi aktarımının olması, departmanlar arası ilişkilerin sağlanması ve sürekliliğinin olması hayati bir öneme sahiptir. Bu durumun sağlanması için de işveren ile iş gören arasında iletişimin iyi olması ile mümkündür. İş görenlerin iş arkadaşları ve sorumlu yöneticileri ile sağlıklı iletişim içinde olmaları iyi ilişkilerin gelişmesine katkı sağlayacaktır. Ayrıca kurumda iletişimin açık, anlaşılır ve adaletli şekilde olması çalışanların görevlerini eksiksiz ve doğru bir şekilde yapmalarını sağlayacaktır. İyi iletişimin olmadığı kurum ve kuruluşlarda çalışanların birbirleriyle olan ilişkileri iyi değildir. İyi ilişkilerin olmadığı iş yerlerinde çalışanların memnuniyetsizlikleri artacaktır (Eroğlu, 2011, s. 120-123).

Kurum ve iş görenler arasında sağlıklı ve doğru bilgi alışverişi olması iş yeri için pozitif etkiler oluşturur. İş gören çalıştığı iş yerinde açık, anlaşılır ve herkese eşit mesafede yönetim anlayışının olmasını ister. Ayrıca bu bilgilendirmenin yazılı ya da sözlü olarak yöneticiler tarafından yapılması çalışanlar tarafında olumlu etki bırakır. Bir kurumda açık iletişimin olması çalışanlar arasında memnuniyet oranını artırmaktadır (Ayan, 2011, s. 127).

Yapılan araştırmalar gösteriyor ki iletişimin iş tatmin düzeyine katkısının olumlu olduğu gözlemlenmektedir. Yüksel (2005) tarafından yapılan “yönetici ile çalışan arasındaki iletişim düzeyinin iş tatmini üzerindeki etkileri” adlı çalışmada iletişim ile iş tatmini arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Çalışmada iletişimin iş tatminini olumlu yönde artırdığı ile ilgili bulgular bulunmuştur.

Eğitim ortamlarına baktığımızda eğitim çalışanları ve yönetim arasında iyi bir iletişim ağı olması gerekmektedir. Aksi durumda zayıf bir iletişimin olduğu eğitim kurumlarında paydaşlar birbirlerinden uzaklaşırlar. Sonuç olarak iyi bir iletişimin olmadığı kuruluşlarda çalışanların iş tatmin düzeyleri olumsuz yönde etkilenecek ve bu çalışanların performansını düşürecektir. .

2.8. İş Tatminsizliğinin Sonuçları

İş görenler hayatlarının büyük bölümünü iş yerlerinde geçirmektedirler. İşinden beklentisini elde edemeyen bireyler, yalnızca ekonomik anlamda değil psikolojik ve sosyal anlamda da kendilerini mutsuz hissederler. İş tatmini oluşmayan çalışanlar fiziksel ve ruhsal sağlıklarını da nispeten daha zor sağlarlar. Dolayısıyla iş tatmininin önemi, ekonomik, psikolojik ve sosyal açıdan yadsınamaz bir gerçektir. Buradan yola çıkarak “iş tatmini = yaşam tatmini” denilebilir.

İş tatminsizliğinin başladığı örgütlerde kurumsal sorunlar baş göstermeye başlar (Akıncı, 2002: 3). Konu üzerinde yapılan çalışmalar incelendiğinde iş tatminsizliğinin devamsızlık ve iş geç gelme, iş gören devir hızında artış, azalan performans, yabancılaşma, stres ve işten ayrılma gibi sonuçlara sebebiyet verdiği görülmüştür. Bu sonuçlara aşağıda kısaca değinilmiştir.

2.8.1. İşe geç gelme ve devamsızlık

İşe geç gelme mesai saati başladıktan sonra işbaşı yapmak iken devamsızlık ise çalışanın geçici olarak işi bırakması, işine ara vermesidir. Bireyler bu hareket tarzlarını farklı bahaneler üreterek yapabilmekte hatta bu tavırlarını alışkanlık haline getirebilmektedirler.

İş görenlerin işe geç gelme ve devamsızlık arzularının sebebinde; kişide oluşan yorgunluk, bitkinlik, işe ara verme isteği, işi sıkıcı bulma hisleri iş tatminsizliği sonucu ortaya çıkmaktadır (Bahadınlı, 2013: 153). Devamsızlık ve iş tatmini arasında yapılan çalışma sonucunda devamsızlık ve iş tatmini arasında anlamlı negatif bir bağ olduğu tespiti yapılmıştır (Scott ve Taylor, 1985: 599).

2.8.2. İşgücü devir hızında artış

İşgücü devri örgütten ayrılmayı ya da örgüte dahil olmayı ifade etmektedir. İş gören devri bir örgüt içerisinde işten ayrılan çalışanların örgütün tüm çalışanlarına oranı ile bulunmaktadır (Sezgin, 2019: 32). Çalışan devri ile iş tatminsizliği arasında pozitif yönde bir bağ bulunmaktadır (Koçoğlu, 2015: 22). Yani örgütteki işgücü devir hızının yüksek olması, örgütte bulunan çalışanların iş tatmin düzeylerinin düşük olmasına neden olmaktadır. İşgücü devri yüksek olan işletmelerin örgütsel faaliyetlerinde aksamalar olabileceği gibi yüksek maliyetler de bir diğer olumsuz sonuç olarak karşılına çıkmaktadır. Çünkü yüksek işgücü devri, yeniden işe alım ve bu kişilere yeni eğitimler

anlamına gelmektedir. De Coninck ve Bachmann (2005) bu maliyetlerin, ayrılan bireye ödenen ücretin ortalama iki katına denk geldiğini ifade etmişlerdir (Tuna, 2007: 45-46).

2.8.3. Azalan performans

Performans, çalışanın görevini ne oranda yerine getirdiği anlamına gelmektedir (Berghe, 2011: 24). Oktay (2005) iş tatmin düzeyinin çalışanların performansları, verimlilikleri, örgütün büyüme hızı ve çalışan devir hızı üzerindeki etkilerine değinmişlerdir. Buna ek olarak Schoderbek, Cosier ve Aplin (1991) çalışanların verimlilik ve performans düzeylerinde iş tatmininin etkisi üzerinde durmuşlardır (Karaalioğlu, 2019: 74). Tatmin yüksek performansın ortaya çıkmasını sağlamaktadır (Örücü ve Esenkal, 2005: 145-146).

2.8.4. Yabancılaşma

Yabancılaşma, iş görenin işinden ve kurumundan soğuyarak kendini bunlardan ve çevresinden geri çekmesidir. Yabancılaşma süreci yaşayan iş görenler kendilerini örgütlerinin bir ferdi olarak görmemektedirler (Aytaç, 2004: 206-207). Şahin (2007), iş görenlerin yabancılaşma yaşamalarının en önemli sebeplerini stres, hayal kırıklıkları ve çalışma şartlarının kişiyi tatmin etmemesi olarak göstermiştir. Mahmud (1993) ise bu nedenleri, kariyer fırsatlarının olmaması, kötü çalışma şartları, aynı işin sürekli yapılması sonucu sıkınlık duyma, kişinin yaptığı işi anlamsız bulması ve örgütün kontrol mekanizmalarının işleyişindeki problemler olarak sıralamıştır (Kökalan ve Anaş, 2016: 100). İş görenlerde yabancılaşmanın önüne geçmek için ücret sisteminin adil olması, kişinin örgüt için önemli olduğunu hissettirme, kişinin gayretlerinin görmezden gelinmemesi ve takdir edilmesi, iş görenlerin kurum kararları alınırken katılımlarının sağlanması, aidiyet duygusunun aşılması, kariyer fırsatlarının sağlanması, bireysel sorunların çözümüne yardımcı olma ve değerlendirme sürecinde dürüstlük olması gerekmektedir (Şahin, 2007: 668).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu bölümde çalışma modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizinde kullanılan istatistiksel tekniklerle ilgili bilgiler verilmiştir.

3.1. Çalışmanın Modeli

"Spor Liselerinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Bireysel Performansları ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı çalışma, spor liselerinde çalışan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin bireysel performansları ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmaktadır. Bu araştırma, ilişkisel tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. İlişkisel tarama modeli, birden fazla değişken arasındaki ilişkilerin incelenmesini sağlayan bir araştırma modelidir. Bu bağlamda, spor liselerinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin bireysel performanslarına nasıl etki ettiği analiz edilmiştir.

3.2. Araştırma Grubu

Araştırmayı, 2022-2023 eğitim-öğretim döneminde Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı Spor Liselerinde görev yapan beden eğitimi öğretmenleri oluşturmuştur. Bu araştırmaya eğitim kurumlarında görev yapan 244 Erkek, 181 Kadın beden eğitimi öğretmeni katılmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Amasya Üniversitesi E-30640013-108.01-99334 sayılı etik kurulu onayı ve Millî Eğitim Bakanlığı E-62045208-605.01-72709161 sayılı izni ile araştırma yapılmıştır.

Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı Spor Liselerinde çalışan beden eğitimi öğretmenlerine Google Forms üzerinden oluşturulan kişisel bilgi formu, bireysel iş performans ölçeği ile mesleki doyum ölçeği anket şeklinde uygulanmıştır.

3.3.1. Kişisel bilgi formu

Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı Spor Liselerindeki beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durumu, görev süreniz, öğrenim durumunuz, görev yaptığınız okuldaki çalışma süreniz, görev yaptığınız okulda çalışma durumunuz ve haftalık ders yükümlülüğünüz gibi bilgileri içeren, araştırmacı tarafından hazırlanan bireysel bilgi formu kullanılmıştır.

3.3.2. Mesleki doyum ölçeği

Araştırma kapsamında, spor liselerinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerin demografik bilgileri yanında " Mesleki Doyum Ölçeği " ve "Bireysel Performans Ölçeği" kullanılmıştır. Demografik bilgi formu, katılımcıların kişisel özelliklerini (yaş, cinsiyet, medeni durum, vs.) içermektedir.

Mesleki Doyum Ölçeği, Yıldız Kuzgun, Seher Aydemir Sevim ve Zeynep Hamamcı tarafından 1997 yılında geliştirilmiştir ve 20 maddeden oluşmaktadır.

Ölçeğin Geliştirilmesi: Bu ölçeğe aracı, çalışan kişilerin mesleki doyumunu tespit etmek için Herzberg'in 'İki Faktör Kuramı' temel alınarak ortaya konulmuştur. İşin özü ve iş ortamından kaynaklanan durumlar iş doyumunu etkilemektedir. İş bağlamı adı altında sınıflanan faktörler işyerlerinin koşullarına göre farklılık gösterebilmektedir, oysa meslek kavramı ile ilgili olan işin özüne yönelik faktörler büyük ölçüde farklılık göstermemektedir (Kuzgun, Sevim ve Hamamcı 2005: 82-87).

MDÖ' nin deneme formunda, mesleki etkinliklerin ilgi ve yeteneklerine bireyin ilgi ve yeteneklerine uygunluğu, sorumluluk alma, gelişme ve ilerleme olanakları ile ilgili maddeler bulunmaktadır. Ölçekte işin bağlamına yönelik ise, daha az madde bulunmaktadır. Ölçeğin deneme formunda 20 olumlu, 8 olumsuz madde bulunmaktadır. Bu maddeler beş basamaklı "Likert" tipi (A: Her zaman, B: Sık sık, C: Ara sıra, D: Nadiren, E: Hiçbir zaman) bir dereceleme ölçeği şeklinde ifade edilmiştir. Olumlu maddeler A:5, B:4, C:3, D:2, E:1 olumsuz maddeler A:1, B:2, C:3, D:4, E:5 şeklinde tersten puanlanmıştır.

MDÖ' nun Geçerliliğine İlişkin Bulgular: Faktör analiziyle ölçeğin yapı geçerliliği tespit edilmiştir. Analizler, 114 kişiden toplanılan veriler üzerinde yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda ölçeğin maddelerinin iki faktöre ayrıldığı belirlenmiştir. Maddelerin özellikleri dikkate alınarak faktör 1'e Niteliklere Uygunluk, faktör 2'ye Gelişme İsteği adları verilmiştir. İki faktörün açıkladıkları toplam varyans % 48.6'dır. Bunun % 36.4'ü birinci, %12.2'si ikinci faktörden kaynaklanmaktadır. Birinci faktör toplam varyansın %36.4'ünü açıkladığı için ölçeğin tek boyutlu olarak da kullanılabileceği düşünülmüştür.

MDÖ' nin Güvenirliğine İlişkin Bulgular: Ölçeğin güvenirliliği, iç tutarlılık katsayısı hesaplanarak belirlenmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı $\alpha=.9028$ olarak bulunmuştur. Faktör analizi ile belirlenen ve isimlendirilen iki faktör için $F1=.91$, $F2=.75$ olarak hesaplanmıştır. Yapılan son analizde ölçekte yer alan 20 maddenin madde toplam

korelasyonları. 30'un üzerindedir. Bulunan bu değerler güvenilirlik düzeyi için yeterli olarak görülmüştür.

MDÖ'nin Uygulanması ve Puanlanması: Bireylerin kendi kendilerine cevaplandırabilecekleri kolay bir ölçektir. Soru formunun başında nasıl cevaplanacağı ile ilgili bilgi vardır. Uygulama sırasında zaman sınırlaması yoktur. Bir mesleği olan kişilere uygulanır. Grup olarak uygulanabilir.

Ölçekte 20 madde bulunmaktadır. 1,2,3,5,6,7,8,12,13,15,16,17,18,20 numaralı maddeler için Her zaman:5, Sık sık:4, Ara sıra:3, Nadiren:2, Hiçbir zaman: 1 şeklinde puanlanmaktadır. 4, 9, 10, 11, 14, 19 numaralı maddeler ise olumsuz maddelerdir ve tersten puanlanması gerekmektedir. Alınan puanlar yüksek olduğunda bireyin mesleki doyumunun, yani işin özünden aldığı doyumun yüksek olduğu varsayılır. Birinci faktörü oluşturan maddeler 1,2,3,4,6,8,9,10,14,15,17,18,19 nolu maddelerdir. İkinci faktör (gelişme isteği) ise 5,7,11,12,13,16,20 nolu maddelerden meydana gelmektedir.

3.3.3. Bireysel iş performansı ölçeği

"Bireysel İş Performansı Ölçeği" ise, görev ve bağlamsal performans ile üretkenlik karşıtı iş davranışı boyutlarını ölçmek amacıyla Koopmans ve arkadaşları (2013) tarafından geliştirilmiş olan "Individual Work Performance Questionnaire" anket formunun Türkçe 'ye uyarlanmasıyla Köroğlu, Kaba ve Öztürk (2021) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek, Türkçe 'ye uyarlandıktan sonra güvenilirlik ve geçerlik çalışmalarına tabi tutulmuş ve 18 maddeden oluşan orijinal form, 14 maddeden oluşacak şekilde sadeleştirilmiştir. Güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin ve alt boyutlarının Cronbach-Alpha değerlerinin 0.70'in üzerinde olduğu belirlenmiştir. Ölçek, katılımcıların iş performansını değerlendirmek için kullanılmaktadır ve 5'li Likert tipinde puanlama yapılmasına dayanmaktadır ("1- Kesinlikle Katılmıyorum" ile "5- Tamamen Katılıyorum" arasında). Ölçeğin 14 maddesi, görev performansı (1-5. maddeler) ve bağlamsal performans (6-11. maddeler) boyutlarını kapsamaktadır. Ancak, ölçeğin üretkenlik karşıtı iş davranışı (12-14. maddeler) boyutu, kamudaki sağlık çalışanları için uygun olmadığı ve objektif sonuçlara ulaşmanın zor olduğu gerekçesiyle kullanılmamıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Bir ölçeğin normal dağılım gösterebilmesi için simetrik olması gerekmektedir. Büyüköztürk (2012) ve Huck (2012), verilerin normal dağılım gösterebilmeleri için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin -1 ile +1 arasında; George (2011)

ve Şencan (2005)'a göre -2 ile +2 arasında; Tabachnick ve Fidell (2013)'e göre -1,5 ile +1,5 arasında değişmesi gerektiği ifade edilmiştir. Bununla birlikte Kline (2011), Skewness katsayısının 3'ten, Kurtosis katsayısı ise 10'dan küçük olması halinde, Hancock ve Mueller (2006) ise Skewness değerinin 2'den küçük ya da Kurtosis değerinin 7'den küçük olduğu durumlarda verilerin normal dağılım gösterdiğini belirtmiştir.

Bu sebeple araştırmada parametrik analizler kullanılmıştır. İstatiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını test etmek ve ikili karşılaştırmalar için Independent Samples t-Testi analizi, ikiden fazla grupların karşılaştırılmaları için anlamlı bir fark olup olmadığını test etmek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki farklılığın yorumunda anlamlılık düzeyi olarak 0.05 alınmıştır.



4. BULGULAR

Araştırmanın bu kısmında Spor Liselerinde Çalışan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Bireysel Performans ve İş tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişiklinin İncelenmesi yönelik analiz bulguları aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 4 1. Demografik değişkenlerine yönelik betimsel istatistikler

Değişken	Grup	f	%
Cinsiyet	Kadın	181	41,5
	Erkek	244	58,5
Yaş	30 – 45 yaş	189	45
	46 – 55 yaş	169	39,2
	56 ve üstü	67	15,8
Medeni Durum	Bekâr	155	36,9
	Evli	270	63,1
Görev Süresi	15 yıl ve altı	152	35,8
	16 - 25	192	44,7
	26 ve üstü	81	19,5
Görev Unvanı	Öğretmen	144	33
	Uzman Öğretmen	190	45,2
	Baş Öğretmen	81	21,8
Öğrenim Durumu	Lisans	247	56,7
	Yüksek Lisans	178	43,3
Görev Yaptığı Okulda Çalışma Süresi	1 – 5 yıl	138	32,1
	6 – 10 yıl	175	40,6
	11 yıl ve üstü	112	27,3
Görev Yaptığı Okulda Çalışma Durumu	Kadrolu	325	75,7
	Görevlendirme	100	24,3
Haftalık Ders Yükümlülüğü	20 saat ve altı	135	31,7
	21 – 25 saat	177	41,1
	26 – 30 saat	113	27,3
	Toplam	425	100

Araştırmaya Spor Liselerinde görev yapan 181 (% 41,3) adet kadın ve 244 (%58,5) erkek olmak üzere toplam 425 beden eğitimi öğretmeni katılmıştır. Beden eğitimi öğretmenlerinin yaşa göre dağılımları incelendiğinde; 30 – 45 yaş arası 189 (%45), 46 – 55 yaş arası 169 (% 39,2), 56 ve üstü ise 67 (%15,8) tane öğretmen olduğu belirlenmiştir. Beden eğitimi öğretmenlerinin medeni durumları incelendiğinde; 155 (%36,9) öğretmenimizin bekâr olduğu, 270 (% 63,1) öğretmenimizin evli olduğu görülmüştür. Öğretmenlerimizin 152 (% 35,8) tanesinin 15 yıl ve altı, 192 (% 44,7) tanesinin 16 – 25 yıl, 81 (% 19,5) tanesinin de 26 ve üstü görev süreleri olduğu tespit edilmiştir. Beden eğitimi öğretmenlerinin 144 (% 33)’nün unvanı öğretmen, 190 (% 45,2) uzman öğretmen, 81 (%19,5) başöğretmen şeklinde gerçekleşmiştir. Öğretmenlerin mezuniyet durumlarına

bakıldığında; 247 (% 56,7) öğretmenin lisans mezunu, 178 (% 43,7) öğretmenin yüksek lisans mezunu olduğu görülmüştür. Beden eğitimi öğretmenlerin görev yaptıkları okulda çalışma süreleri incelendiğinde; 138 (% 32,1) tanesi 1–5 yıl, 175 (% 40,6) tanesinin 6–10 yıl, 112 (% 27,3) tanesinin de 11 yıl ve üzeri bulundukları okulda görev yaptıkları tespit edilmiştir. Öğretmenlerin 325 (% 75,7) tanesinin görev yaptıkları okulda kadrolu, 100 (% 24,3) tanesinin de görevlendirme çalıştıkları görülmüştür. Beden eğitimi öğretmenlerinin haftalık ders yükümlülükleri incelendiğinde 135 öğretmenin (% 31,7) haftada 20 saat ve altı, 177 öğretmenin (% 41,1) haftada 21-25 saat, 113 öğretmenin ise (% 27,3) haftada 26-30 saat derse girdikleri tespit edilmiştir.

Tablo 4.2. Normallik Analizi

	Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
Niteliklere uygunluk	-.535	1.703
Gelişme isteği	-.433	.314
Mesleki doyum	-.369	.581
Görev performansı	-.213	-.659
Bağlamsal performans	.085	-.713
Üretkenlik karşısı iş davranışı	.980	-.094

Verilerin normal dağılım gösterdiğinin kabul edilebilmesi için çarpıklık ve basıklık (Skewness-Kurtosis) derecesi +2.00 ile -2.00 arasında olması gerekmektedir (George ve Mallery, 2010). Ölçek boyutlarına bakıldığında bu değerlerin içerisinde olduğu görülmektedir. Bu nedenle parametrik analizlerden t testi ve Anova testi kullanılmıştır.

4.1. Katılımcıların Ölçeklerden Aldıkları Ortalama Puanlar

Tablo 4.3. Katılımcıların Ölçeklerden Aldıkları Ortalama Puanlar

	N	Mean	Std. Deviation
Niteliklere uygunluk	425	3.1281	.23139
Gelişme isteği	425	3.4255	.51866
Mesleki doyum	425	3.2322	.27583
Görev performansı	425	3.7807	.78217
Bağlamsal performans	425	3.5627	.81705
Üretkenlik karşısı iş davranışı	425	2.0753	1.12648

Tabloda görüldüğü üzere katılımcıların en yüksek puan aldıkları boyut görev performansı olmuştur. En düşük puan ortalaması ise üretkenlik karşıtı iş davranışı boyutu olmasına karşın bu boyutta düşük puan almanın olumlu bir tutum olduğu dikkate alınmalıdır. Bu nedenle diğer boyutlardan daha düşük puan alınan boyutun niteliklere uygunluk boyutu olduğu görülmektedir.

4.2. Mesleki Doyum Ölçeğine Yönelik Analizler

4.2.1. Cinsiyete yönelik analizler

Tablo 4.4. Cinsiyete Yönelik Analizler

	Cinsiyetiniz	N	Mean	t	df	P
Niteliklere uygunluk	Erkek	244	3.1507	2.345	423	.019
	Kadın	181	3.0977			
Gelişme isteği	Erkek	244	3.4321	.311	419.194	.756
	Kadın	181	3.4167			
Mesleki doyum	Erkek	244	3.2492	1.514	417.905	.131
	Kadın	181	3.2094			

Tabloda görüldüğü üzere katılımcıların cinsiyetleri ile niteliklere uygunluk boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark çıkmıştır ($p=0,019$; $p<0.05$). Diğer boyutlarda ise anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$).

4.2.2. Yaşa dair analizler

Tablo 4.5. Yaşa Dair Analizler

	Yaş	N	Mean	df	F	P
Niteliklere uygunluk	30 - 45 arası	192	3.1146	2	.624	.536
	46 - 55 arası	167	3.1414			
	56 ve üstü	66	3.1340			
	Total	425	3.1281			
Gelişme isteği	30 - 45 arası	192	3.3958	2	1.403	.247
	46 - 55 arası	167	3.4226			
	56 ve üstü	66	3.5195			
	Total	425	3.4255			
Mesleki doyum	30 - 45 arası	192	3.2130	2	1.114	.329
	46 - 55 arası	167	3.2398			
	56 ve üstü	66	3.2689			
	Total	425	3.2322			

Tabloda görüldüğü üzere katılımcıların yaşları ile mesleki doyum ölçeği boyutları arasında anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$).

4.2.3. Medeni duruma yönelik analizler

Tablo 4.6. Medeni Duruma Yönelik Analizler

	Medeni Durum	N	Mean	t	df	P
Niteliklere uygunluk	Evli	270	3.1319	.442	423	.659
	Bekar	155	3.1216			
Gelişme isteği	Evli	270	3.4164	-.502	367.151	.616
	Bekar	155	3.4415			
Mesleki doyum	Evli	270	3.2315	-.077	361.928	.938
	Bekar	155	3.2335			

Tabloda görüldüğü üzere katılımcıların medeni durumları ile mesleki doyum ölçeği boyutları arasında anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$).

4.2.4. Görev süresine yönelik analizler

Tablo 4.7. Görev Süresine Yönelik Analizler

	Görev Süresi	N	Mean	df	F	P
Niteliklere uygunluk	15 yıl ve altı	152	3.1139	2	.458	.633
	16 - 25 yıl arası	191	3.1349			
	26 yıl ve üstü	82	3.1388			
	Total	425	3.1281			
Gelişme isteği	15 yıl ve altı	152	3.3882	2	1.667	.190
	16 - 25 yıl arası	191	3.4166			
	26 yıl ve üstü	82	3.5157			
	Total	425	3.4255			
Mesleki doyum	15 yıl ve altı	152	3.2099	2	1.302	.273
	16 - 25 yıl arası	191	3.2335			
	26 yıl ve üstü	82	3.2707			
	Total	425	3.2322			

Tabloda görüldüğü üzere katılımcıların görev süreleri ile mesleki doyum ölçeği boyutları arasında anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$).

4.2.5. Görev unvanına yönelik analizler

Tablo 4.8. Görev Unvanına Yönelik Analizler

	Görev Unvanı	N	Mean	df	F	p
Niteliklere uygunluk	Öğretmen	141	3.1271	2	.002	.998
	Uzman öğretmen	193	3.1287			
	Başöğretmen	91	3.1285			
	Total	425	3.1281			
Gelişme isteği	Öğretmen	141	3.4265	2	.227	.797
	Uzman öğretmen	193	3.4108			
	Başöğretmen	91	3.4553			
	Total	425	3.4255			
Mesleki doyum	Öğretmen	141	3.2319	2	.096	.908
	Uzman öğretmen	193	3.2275			
	Başöğretmen	91	3.2429			
	Total	425	3.2322			

Tabloda görüldüğü üzere katılımcıların görev unvanları ile mesleki doyum ölçeği boyutları arasında anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$).

4.2.6. Öğrenim durumuna yönelik analizler

Tablo 4.9. Öğrenim Durumuna Yönelik Analizler

	Öğrenim Durumu	N	Mean	t	df	p
Niteliklere uygunluk	Lisans	239	3.1091	-1.929	423	.054
	Yüksek Lisans	186	3.1526			
Gelişme isteği	Lisans	239	3.3724	-2.409	423	.016
	Yüksek Lisans	186	3.4939			
Mesleki doyum	Lisans	239	3.2013	-2.643	423	.009
	Yüksek Lisans	186	3.2720			

Tabloda görüldüğü üzere katılımcıların öğrenim durumları ile gelişme isteği boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark çıkmıştır ($p=0,016$; $p<0.05$). Ayrıca katılımcıların öğrenim durumları ile mesleki doyum arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir fark çıkmıştır ($p=0,009$; $p<0.05$). Niteliklere uygunluk boyutunda ise anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$).

4.2.7. Görev yapılan okulda çalışma süresine yönelik analizler

Tablo 4.10. Görev Yapılan Okulda Çalışma Süresine Yönelik Analizler

	Görev yaptığı okulda çalışma süresi	N	Mean	df	F	p
Niteliklere uygunluk	1 - 5 yıl	136	3.1046	2	1.032	.357
	6 - 10 yıl	172	3.1391			
	11 ve üstü	117	3.1394			
	Total	425	3.1281			
Gelişme isteği	1 - 5 yıl	136	3.3981	2	.869	.420
	6 - 10 yıl	172	3.4111			
	11 ve üstü	117	3.4786			
	Total	425	3.4255			
Mesleki doyum	1 - 5 yıl	136	3.2074	2	1.074	.343
	6 - 10 yıl	172	3.2343			
	11 ve üstü	117	3.2581			
	Total	425	3.2322			

Tabloda görüldüğü üzere katılımcıların okuldaki görev süreleri ile mesleki doyum ölçeği boyutları arasında anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$).

4.2.8. Görev yapılan okulda çalışma durumuna yönelik analizler

Tablo 4.11. Görev Yapılan Okulda Çalışma Durumuna Yönelik Analizler

	Çalışma Durumu	N	Mean	t	df	P
Niteliklere uygunluk	Kadrolu	324	3.1287	.085	423	.932
	Görevlendirme	101	3.1264			
Gelişme isteği	Kadrolu	324	3.4303	.341	423	.734
	Görevlendirme	101	3.4102			
Mesleki doyum	Kadrolu	324	3.2343	.271	423	.787
	Görevlendirme	101	3.2257			

Tabloda görüldüğü üzere katılımcıların okuldaki çalışma durumları ile mesleki doyum ölçeği boyutları arasında anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$).

4.2.9. Haftalık ders saatine yönelik analizler

Tablo 4.12. Haftalık Ders Saatine Yönelik Analizler

	Haftalık ders yükümlülüğü	N	Mean	df	F	p
Niteliklere uygunluk	20 saat ve altı	130	3.1178	2	.481	.618
	21 - 25 saat	177	3.1243			
	26 - 30 saat	118	3.1454			
	Total	425	3.1281			
Gelişme isteği	20 saat ve altı	130	3.3890	2	.860	.424
	21 - 25 saat	177	3.4197			
	26 - 30 saat	118	3.4746			
	Total	425	3.4255			
Mesleki doyum	20 saat ve altı	130	3.2127	2	.974	.378
	21 - 25 saat	177	3.2277			
	26 - 30 saat	118	3.2606			
	Total	425	3.2322			

Tabloda görüldüğü üzere katılımcıların ders saatleri ile mesleki doyum ölçeği boyutları arasında anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$).

4.3. Bireysel İş Performansına Yönelik Analizler

4.3.1. Cinsiyete yönelik analizler

Tablo 4.13. Cinsiyete Yönelik Analizler

	Cinsiyetiniz	N	Mean	T	df	P
Görev performansı	Erkek	244	3.9197	4.341	423	.000
	Kadın	181	3.5934			
Bağlamsal performans	Erkek	244	3.7643	6.158	423	.000
	Kadın	181	3.2910			
Üretkenlik karşıtı iş davranışı	Erkek	244	2.1489	1.625	421.907	.105
	Kadın	181	1.9761			

Tabloda gösterildiği üzere, cinsiyete göre görev performansında anlamlı bir fark bulunmaktadır ($p = 0.000$; $p < 0.05$). Bağlamsal performansta da benzer bir anlamlı fark görülmektedir ($p = 0.000$; $p < 0.05$). Ancak, üretkenlik karşıtı iş davranışları açısından cinsiyetler arası fark anlamlı değildir ($p = 0,105$; $p > 0.05$). Bu bulgular, cinsiyetin görev ve bağlamsal performans üzerinde belirgin bir etkisi olduğunu, fakat üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını göstermektedir.

4.3.2. Yaşa dair analizler

Tablo 4.14. Yaşa Dair Analizler

	Yaş	N	Mean	Df	F	P
Görev Performansı	30 - 45 arası	192	3.1146	2	.624	.536
	46 - 55 arası	167	3.1414			
	56 ve üstü	66	3.1340			
	Total	425	3.1281			
Bağlamsal Performans	30 - 45 arası	192	3.3958	2	1.403	.247
	46 - 55 arası	167	3.4226			
	56 ve üstü	66	3.5195			
	Total	425	3.4255			
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı	30 - 45 arası	192	3.2130	2	1.114	.329
	46 - 55 arası	167	3.2398			
	56 ve üstü	66	3.2689			
	Total	425	3.2322			

Tabloda görüldüğü üzere katılımcıların yaşları ile bireysel iş performansı ölçeği boyutları arasında anlamlı bir fark yoktur ($p > 0.05$).

4.3.3. Medeni duruma yönelik analizler

Tablo 4.15. Medeni Duruma Yönelik Analizler

	Medeni Durum	N	Mean	t	df	p
Görev performansı	Evli	270	3.8830	3.607	423	.000
	Bekar	155	3.6026			
Bağlamsal performans	Evli	270	3.6975	4.594	423	.000
	Bekar	155	3.3280			
Üretkenlik karşıtı iş davranışı	Evli	270	2.0802	.119	423	.905
	Bekar	155	2.0667			

Tabloda gösterildiği üzere, medeni duruma göre görev performansında anlamlı bir fark bulunmaktadır ($p = 0.000$; $p < 0.05$). Bağlamsal performansta da anlamlı bir fark görülmektedir ($p = 0.000$; $p < 0.05$). Ancak, üretkenlik karşıtı iş davranışları açısından medeni durumlar arası fark anlamlı değildir ($p = 0.905$; $p > 0.05$).

4.3.4. Görev süresine yönelik analizler

Tablo 4.16. Görev Süresine Yönelik Analizler

	Görev süresi	N	Mean	Df	F	p
Görev performansı	15 yıl ve altı	152	3.5684	2	9.546	.000
	16 - 25 yıl arası	191	3.8691			
	26 yıl ve üstü	82	3.9683			
	Total	425	3.7807			
Bağlamsal performans	15 yıl ve altı	152	3.3147	2	12.808	.000
	16 - 25 yıl arası	191	3.6501			
	26 yıl ve üstü	82	3.8191			
	Total	425	3.5627			
Üretkenlik karşıtı iş davranışı	15 yıl ve altı	152	1.9364	2	3.953	.020
	16 - 25 yıl arası	191	2.0611			
	26 yıl ve üstü	82	2.3659			
	Total	425	2.0753			

Tabloda gösterildiği üzere, hizmet süresine göre görev performansında ($p = 0.000$; $p < 0.05$), bağlamsal performansta ($p = 0.000$; $p < 0.05$) ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarında ($p = 0,020$; $p < 0.05$) istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunmaktadır.

4.3.5. Görev unvanına yönelik analizler

Tablo 4.17. Görev Unvanına Yönelik Analizler

	Görev unvanı	N	Mean	df	F	p
Görev performansı	Öğretmen	141	3.5816	2	7.063	.001
	Uzman öğretmen	193	3.8870			
	Başöğretmen	91	3.8637			
	Total	425	3.7807			
Bağlamsal performans	Öğretmen	141	3.3783	2	5.631	.004
	Uzman öğretmen	193	3.6373			
	Başöğretmen	91	3.6905			
	Total	425	3.5627			
Üretkenlik karşıtı iş davranışı	Öğretmen	141	2.0922	2	7.734	.001
	Uzman öğretmen	193	1.8895			
	Başöğretmen	91	2.4432			
	Total	425	2.0753			

Tabloda gösterildiği üzere, görev unvanına göre görev performansında ($p = 0,001$; $p < 0,05$), bağlamsal performansta ($p = 0,004$; $p < 0,05$) ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarında ($p = 0,001$; $p < 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunmaktadır.

4.3.6. Öğrenim durumuna yönelik analizler

Tablo 4.18. Öğrenim Durumuna Yönelik Analizler

	Öğrenim Durumu	N	Mean	T	df	p
Görev performansı	Lisans	239	3.7021	-2.361	423	.019
	Yüksek Lisans	186	3.8817			
Bağlamsal performans	Lisans	239	3.4616	-2.917	423	.004
	Yüksek Lisans	186	3.6927			
Üretkenlik karşıtı iş davranışı	Lisans	239	1.8856	-3.859	329.278	.000
	Yüksek Lisans	186	2.3190			

Tabloda gösterildiği üzere, öğrenim durumuna göre görev performansında ($p = 0,019$; $p < 0,05$), bağlamsal performansta ($p = 0,004$; $p < 0,05$) ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarında ($p = 0,000$; $p < 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunmaktadır.

4.3.7. Görev yapılan okulda çalışma süresine yönelik analizler

Tablo 4.19. Görev Yapılan Okulda Çalışma Süresine Yönelik Analizler

	Görev yapılan okulda çalışma süresi	N	Mean	df	F	p
Görev performansı	1 - 5 yıl	136	3.6515	2	8.356	.000
	6 - 10 yıl	172	3.7174			
	11 ve üstü	117	4.0239			
	Total	425	3.7807			
Bağlamsal performans	1 - 5 yıl	136	3.4081	2	8.296	.000
	6 - 10 yıl	172	3.5174			
	11 ve üstü	117	3.8091			
	Total	425	3.5627			
Üretkenlik karşıtı iş davranışı	1 - 5 yıl	136	1.8824	2	5.358	.005
	6 - 10 yıl	172	2.0484			
	11 ve üstü	117	2.3390			
	Total	425	2.0753			

Tabloda gösterildiği üzere, görev yapılan okulda çalışma süresine göre görev performansında ($p = 0,000$; $p < 0,05$), bağlamsal performansta ($p = 0,000$; $p < 0,05$) ve

üretkenlik karşıtı iş davranışlarında ($p = 0,005$; $p < 0.05$) istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunmaktadır.

4.3.8. Görev yapılan okulda çalışma durumuna yönelik analizler

Tablo 4.20. Görev Yapılan Okulda Çalışma Durumuna Yönelik Analizler

	Çalışma Durumu	N	Mean	T	df	p
Görev Performansı	Kadrolu	324	3.8327	2.470	423	.014
	Görevlendirme	101	3.6139			
Bağlamsal Performans	Kadrolu	324	3.5885	1.163	423	.245
	Görevlendirme	101	3.4802			
Üretkenlik karşıtı iş davranışı	Kadrolu	324	2.0309	-1.458	423	.146
	Görevlendirme	101	2.2178			

Tabloda gösterildiği üzere, çalışma durumuna göre görev performansında ($p = 0,014$; $p < 0.05$) anlamlı bir fark bulunurken, bağlamsal performansta ($p = 0,245$; $p > 0.05$) ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarında ($p = 0,146$; $p > 0.05$) anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

4.3.9. Haftalık ders saatine yönelik analizler

Tablo 4.21. Haftalık Ders Saatine Yönelik Analizler

	Haftalık ders yükümlülüğü	N	Mean	df	F	p
Görev performansı	20 saat ve altı	130	3.5831	2	18.819	.000
	21 - 25 saat	177	3.6904			
	26 - 30 saat	118	4.1339			
	Total	425	3.7807			
Bağlamsal performans	20 saat ve altı	130	3.3244	2	20.429	.000
	21 - 25 saat	177	3.4878			
	26 - 30 saat	118	3.9379			
	Total	425	3.5627			
Üretkenlik karşıtı iş davranışı	20 saat ve altı	130	2.0231	2	.336	.715
	21 - 25 saat	177	2.1262			
	26 - 30 saat	118	2.0565			
	Total	425	2.0753			

Tabloda gösterildiği üzere, haftalık ders saatine göre görev performansında ($p = 0.000$; $p < 0.05$) ve bağlamsal performansta ($p = 0.000$; $p < 0.05$) istatistiksel olarak

anlamlı farklar bulunurken, üretkenlik karşıtı iş davranışlarında ($p = 0,715$; $p > 0.05$) anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

4.4. Korelasyon Analizi

Tablo 4.22. Korelasyon Analizi

	Niteliklere uygunluk	Gelişme isteği	Mesleki doyum	Görev performansı	Bağlamsal performans	Üretkenlik karşıtı iş davranışı
Niteliklere uygunluk	1					
Gelişme isteği	.376**	1				
Mesleki doyum	.792**	.863**	1			
Görev performansı	.261**	.400**	.405**	1		
Bağlamsal performans	.220**	.292**	.312**	.691**	1	
Üretkenlik karşıtı iş davranışı	.084	.153**	.147**	-.026	.108*	1

Niteliklere uygunluk ile gelişme isteği (.376**), mesleki doyum (.792**), görev performansı (.261**), ve bağlamsal performans (.220**) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Bu, niteliklere uygunluğun artmasıyla bu değişkenlerin de arttığını gösterir. Ancak, üretkenlik karşıtı iş davranışı ile anlamlı bir ilişkisi yoktur (.084).

Gelişme isteği ile mesleki doyum (.863**), görev performansı (.400**), bağlamsal performans (.292**) arasında güçlü pozitif yönde anlamlı ilişkiler vardır. Ayrıca, üretkenlik karşıtı iş davranışı ile daha düşük, fakat anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (.153**).

Mesleki doyum ile görev performansı (.405**), bağlamsal performans (.312**) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler gözlemlenir. Aynı zamanda, üretkenlik karşıtı iş davranışı ile düşük düzeyde pozitif anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (.147**).

Görev performansı ile bağlamsal performans arasında güçlü ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (.691**). Bu, görev performansındaki artışın bağlamsal performansı da olumlu yönde etkilediğini gösterir. Görev performansı, üretkenlik karşıtı iş davranışı ile ilişkili değildir (-.026).

Üretkenlik karşıtı iş davranışı ile bağlamsal performans arasında düşük düzeyde fakat anlamlı bir pozitif ilişki vardır (.108*).

Korelasyon analizi, araştırmada incelenen değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için kullanılmıştır. Analiz bulguları ise şu şekildedir;

Niteliklere uygunluk ile gelişme isteği, mesleki doyum, görev performansı ve bağlamsal performans arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bu, niteliklere uygunluğun artmasıyla diğer değişkenlerin de arttığını göstermektedir. Ancak, üretkenlik karşıtı iş davranışı ile anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Gelişme isteği ile mesleki doyum, görev performansı ve bağlamsal performans arasında güçlü pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Üretkenlik karşıtı iş davranışı ile daha düşük düzeyde fakat anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Mesleki doyum ile görev performansı ve bağlamsal performans arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler gözlemlenmiştir. Aynı zamanda, üretkenlik karşıtı iş davranışı ile düşük düzeyde pozitif anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Görev performansı ile bağlamsal performans arasında güçlü ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ancak, görev performansı ile üretkenlik karşıtı iş davranışı arasında ilişki bulunmamıştır.

Üretkenlik karşıtı iş davranışı ile bağlamsal performans arasında düşük düzeyde fakat anlamlı bir pozitif ilişki bulunmuştur.

Bu bulgular, araştırmanın incelenen değişkenler arasında karmaşık ve çeşitli ilişkiler olduğunu göstermektedir.

5. TARTIŞMA

Bugün, kurumsal firmalar için insan kaynağının değeri, salt varoluşsal beşeri değerinin ötesinde büyük bir öneme sahiptir. Kişisel yetkinliklerin yüksek bireysel performansla birleşmesi; bu performansın da örgüt performansını artıracak şekilde kolektif bir anlayışla ve iş tatmini ile örgütsel bağlılık göstererek ortaya çıkması beklenmektedir.

Çalışmanın bulgularına göre, katılımcıların ölçeklerden aldıkları ortalama puanlar incelendiğinde, en yüksek puanın "görev performansı" boyutunda olduğu görülmüştür. En düşük puan ortalaması ise "üretkenlik karşıtı iş davranışı" boyutunda elde edilmiştir. Bu durumda, düşük puan almanın olumlu bir tutum olduğu dikkate alınmalıdır.

Cinsiyete yönelik analizlerde, katılımcıların cinsiyetleri ile "niteliklere uygunluk" boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur ($p=0,019$; $p<0.05$). Diğer boyutlarda ise anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p>0.05$). Araştırmamızla elde ettiğimiz bulguları literatürdeki çalışmalar ile karşılaştırdığımızda ise benzer sonuçlar görülmüştür. Yılmaz (2015), yapmış olduğu çalışmada, kamu personeli üzerine yapmış olduğu iş tatminleri ile iş gören performansı arasındaki ilişkinin incelediği çalışmasında, cinsiyet değişkeninin iş tatminin üzerine istatistiksel olarak herhangi bir anlamlı farka rastlanmamıştır. Bu sonuç çalışmamızı destekler niteliktedir. Fakat aynı çalışmada cinsiyet değişkeninin iş gören performansı üzerine istatistik olarak anlamlı farka rastlanmış olup erkek iş görenlerin performans düzeyi, kadın iş görenlerin performans düzeyinden yüksek bulunmuştur. Bu sonuç ile çalışmamızın bulgularıyla örtüşmemektedir (Yılmaz, 2015). Gerekan (2019), yapmış olduğu çalışmada, cinsiyet değişkeninin iş tatminin üzerine istatistiksel olarak herhangi bir anlamlı farka rastlanmamışlardır. Bu araştırma bulguları, araştırma bulgularımızla örtüşmektedir. Turan (2007), yapmış olduğu çalışmada, cinsiyet değişkeninin iş tatminin üzerine istatistiksel olarak herhangi bir anlamlı farka rastlanmamışlardır. Bu araştırma bulguları da, araştırma bulgularımızla örtüşmektedir. Araştırmamızla farklı sonuçlar elde eden Yazıcıoğlu (2010), yapmış olduğu çalışma da cinsiyet değişkeninin iş tatminin üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmış olup Türk öğretmenlerden kadın öğretmenlerin iş tatmin düzeyi erkek öğretmenlerden daha yüksektir. Performans ortalamalarının cinsiyet açısından farklılaşmasına bakıldığında ise yine aynı şekilde Türk öğretmenlerin performans ortalamaları anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Buna göre kadın öğretmenlerin performans ortalaması erkeklerden daha

fazladır. Kazak öğretmenlerin iş tatminleri cinsiyet açısından anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Buna göre kadın öğretmenlerin iş tatmin düzeyi erkek öğretmenlerden daha yüksektir.

Yaşa dair yapılan analizlerde, katılımcıların yaşları ile mesleki doyum ölçeği boyutları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$). Nergiz ve Yılmaz (2016) ve Turan (2007) gibi önceki çalışmalar da yaş değişkeninin iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak herhangi bir anlamlı farka rastlanmadığını belirtmektedir. Bu sonuçlar, araştırma bulgularımızla örtüşmektedir. Ancak, Yılmaz (2015) çalışmasında yaş değişkeninin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu belirtilmiştir. Bu çalışmanın bulguları, araştırma sonuçlarımızla uyumlu değildir. Pekel Karaoğlu ve Atar (2016) çalışması ise yaş değişkeninin iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğunu göstermiştir, ancak bu farklılıklar araştırma bulgularımızla örtüşmemektedir.

Medeni duruma yönelik analizlerde, katılımcıların medeni durumları ile mesleki doyum ölçeği boyutları arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($p>0.05$). Bu sonuçlar, Yılmaz (2015) tarafından yapılan bir çalışmanın bulgularıyla örtüşmektedir. Yılmaz'ın çalışmasında da medeni durum değişkeninin iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Öte yandan, Pekel Karaoğlu ve Atar (2016) tarafından yapılan bir çalışmada medeni durum değişkeninin iş tatmini üzerinde anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Bu sonuç, çalışmamızın bulgularıyla uyumlu değildir. Benzer şekilde, Yetiş ve İspir (2018) ve Nergiz ve Yılmaz (2016) çalışmalarında da medeni durum değişkeninin iş tatmini üzerinde anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Ancak, bu sonuçlar, çalışmamızın bulgularıyla çelişmektedir. Genel olarak, beden eğitimi öğretmenlerinin, özel hayatlarını iş yaşamlarına karıştırmamaları nedeniyle medeni durumlarına göre iş tatmini açısından anlamlı bir fark yaşamadığı düşünülebilir.

Görev süresine yönelik analizlerde ise, katılımcıların görev süreleri ile mesleki doyum ölçeği boyutları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$). Nergiz ve Yılmaz (2016), yapmış olduğu çalışmada, çalışma süresi değişkeninin iş tatminine üzerine istatistiksel olarak herhangi bir anlamlı farka rastlanmamıştır. Bu araştırma bulguları ise araştırma bulgularımızla örtüşmektedir. Yılmaz (2015), yapmış olduğu çalışmada, çalışma süresi değişkeninin iş tatminine üzerine istatistiksel olarak herhangi bir anlamlı farka rastlanmamıştır. Bu araştırma bulguları ise araştırma bulgularımızla örtüşmektedir. Gerekan (2019) yapmış olduğu çalışmada, çalışma süresi değişkeninin iş tatminine üzerine

istatistiksel olarak herhangi bir anlamlı farka rastlanmamıştır. Bu araştırma bulguları ise araştırma bulgularımızla örtüşmektedir. Turan (2007), yapmış olduğu çalışmada, çalışma süresi değişkeninin iş tatminin üzerine istatistiksel olarak herhangi bir anlamlı farka rastlanmamıştır. Bu araştırma bulguları ise araştırma bulgularımızla örtüşmektedir. Yazıcıoğlu (2010), yapmış olduğu çalışmada, çalışma süresi değişkeninin iş tatminin üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmış olup Türk öğretmenlerden 11–15 yıl çalışma yılına sahip olanların iş tatmin ortalaması diğer çalışma yıllarındaki öğretmenlerden yüksek olmaktadır. Performans ortalaması açısından ise yine 11–15 çalışma yılına sahip olan öğretmenlerin performans ortalaması diğer kıdem yıllarında bulunan öğretmenlere göre yüksek çıkmaktadır. Bu sonuç ile çalışmamızın bulgularıyla örtüşmemektedir.

Görev unvanına yönelik analizlerde, katılımcıların görev unvanları ile mesleki doyum ölçeği boyutları arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($p>0.05$).

Öğrenim durumuna yönelik analizlerde, katılımcıların öğrenim durumları ile "gelişme isteği" ve "mesleki doyum" boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunmuştur ($p=0,016$ ve $p=0,009$, sırasıyla; her ikisi de $p<0.05$). Ancak "niteliklere uygunluk" boyutunda anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($p>0.05$). Bu bulgular, Yılmaz (2015), Turan (2007), Nergiz ve Yılmaz (2016) ve Şimşek (2019) gibi önceki çalışmalarla örtüşmektedir. Bu çalışmalarda da eğitim düzeyinin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu ve lisans mezunu çalışanların, lisansüstü mezunlara göre daha yüksek iş tatmini puanlarına sahip olduğu gözlemlenmiştir. Dolayısıyla, bu sonuçlar çalışmamızın bulgularıyla uyumlu bir şekilde iş tatmini ile öğrenim düzeyi arasında ilişki olduğunu göstermektedir.

Görev yapılan okuldaki çalışma süresi, çalışma durumu ve haftalık ders saatine yönelik analizlerde ise, katılımcıların bu faktörler ile mesleki doyum ölçeği boyutları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$). Literatür incelendiğinde iş tatmini durumlarının görev yapılan okuldaki çalışma süresi, çalışma durumu ve haftalık ders saatine yönelik inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Yapılan bazı araştırmalarda ilçede görev yapan öğretmenlerin iş tatmin puanının yüksek olduğu görülür iken, ilde görev yapan öğretmenlerin ise bireysel performans toplam puanının yüksek olduğu görülmüştür.

Çalışmanın bu bölümünde bireysel iş performansına yönelik analizler yapılmıştır.

Cinsiyete yönelik analizlerde, cinsiyetin görev performansı ve bağlamsal performans üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Ancak, üretkenlik karşıtı iş davranışları açısından cinsiyetler arası fark anlamlı değildir ($p > 0.05$). Yazıcıoğlu (2010), yapmış olduğu çalışma da cinsiyet değişkeninin Performans ortalamalarının cinsiyet açısından farklılaşmasına bakıldığında ise öğretmenlerin performans ortalamaları anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Buna göre kadın öğretmenlerin performans ortalaması erkeklerden daha fazladır. Kazak öğretmenlerin iş tatminleri cinsiyet açısından anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Buna göre kadın öğretmenlerin iş tatmin düzeyi erkek öğretmenlerden daha yüksektir.

Yaşa dair analizlerde, katılımcıların yaşları ile bireysel iş performansı ölçeği boyutları arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($p > 0.05$).

Medeni duruma yönelik analizlerde, evli katılımcıların görev ve bağlamsal performans açısından bekara göre daha yüksek performans sergilediği bulunmuştur ($p < 0.05$). Ancak, üretkenlik karşıtı iş davranışları açısından medeni durumlar arası fark anlamlı değildir ($p > 0.05$). Turan (2021), yapmış olduğu çalışmada, spor il temsilcilerinin bireysel performansları üzerine yaptığı çalışmada, medeni durum değişkenine göre herhangi bir anlamlı fark tespit edilmemiştir.

Görev süresine yönelik analizlerde, hizmet süresine göre görev performansı, bağlamsal performans ve üretkenlik karşıtı iş davranışları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunmuştur ($p < 0.05$).

Görev unvanına yönelik analizlerde, görev unvanına göre görev performansı, bağlamsal performans ve üretkenlik karşıtı iş davranışları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunmuştur ($p < 0.05$).

Öğrenim durumuna yönelik analizlerde, öğrenim durumuna göre görev performansı, bağlamsal performans ve üretkenlik karşıtı iş davranışları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunmuştur ($p < 0.05$).

Görev yapılan okulda çalışma süresine ve çalışma durumuna yönelik analizlerde, bu faktörlere göre görev performansı, bağlamsal performans ve üretkenlik karşıtı iş davranışları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunmuştur ($p < 0.05$). Yazıcıoğlu (2010), yapmış olduğu çalışmada, çalışma süresi değişkeninin Performans

ortalaması açısından 11–15 çalışma yılına sahip olan öğretmenlerin performans ortalaması diğer kıdem yıllarında bulunan öğretmenlere göre yüksek çıkmaktadır. Bu sonuç ile çalışmamızın bulgularıyla örtüşmemektedir

Haftalık ders saatine yönelik analizlerde, haftalık ders saatine göre görev performansı ve bağlamsal performans açısından istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunmuştur ($p < 0.05$). Ancak, üretkenlik karşıtı iş davranışları açısından haftalık ders saatleri arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Araştırmada incelenen değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için kullanılan Korelasyon analizi sonuçlarına göre;

Niteliklere uygunluk ile gelişme isteği, mesleki doyum, görev performansı ve bağlamsal performans arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bu, niteliklere uygunluğun artmasıyla diğer değişkenlerin de arttığını göstermektedir. Ancak, üretkenlik karşıtı iş davranışı ile anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Gelişme isteği ile mesleki doyum, görev performansı ve bağlamsal performans arasında güçlü pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Üretkenlik karşıtı iş davranışı ile daha düşük düzeyde Mesleki doyum ile görev performansı ve bağlamsal performans arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler gözlemlenmiştir. Aynı zamanda, üretkenlik karşıtı iş davranışı ile düşük düzeyde pozitif anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Görev performansı ile bağlamsal performans arasında güçlü ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ancak, görev performansı ile üretkenlik karşıtı iş davranışı arasında ilişki bulunmamıştır.

Üretkenlik karşıtı iş davranışı ile bağlamsal performans arasında düşük düzeyde fakat anlamlı bir pozitif ilişki bulunmuştur.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Kurumlarda verimliliği artıran veya azaltan en önemli faktör insan kaynağıdır. İnsanlara yönelik araştırmalar ve yatırımlar her geçen gün artmaktadır. İşgören tatmini ve performansı, kurumlar için hayati bir öneme sahiptir. Çalışanların işlerinden ne kadar memnun oldukları ve tatmin oldukları, görevlerini daha iyi yerine getirip performanslarını artırır. İş tatmini ile iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemek için birçok araştırma yapılmıştır. Bu çalışmada, Spor Liselerinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş tatminlerinin bireysel performansları üzerine etkisi farklı değişkenler açısından incelenmiştir. Araştırmanın modeli "ilişkisel tarama modeli" olarak belirlenmiştir. Bu model, spor liselerinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin bireysel performansları ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmayı amaçlamaktadır. Araştırma grubu olarak, 2022-2023 eğitim-öğretim döneminde Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı spor liselerinde görev yapan beden eğitimi öğretmenleri seçilmiştir. Bu kapsamda, araştırmaya 244 erkek ve 181 kadın beden eğitimi öğretmeni katılmıştır. Veri toplama araçları olarak, kişisel bilgi formu, mesleki doyum ölçeği ve bireysel iş performansı ölçeği kullanılmıştır. Mesleki doyum ölçeği, Yıldız Kuzgun, Seher Aydemir Sevim ve Zeynep Hamamcı tarafından geliştirilmiş ve iç tutarlılık katsayısı $\alpha=.9028$ olarak bulunmuştur. Bireysel iş performansı ölçeği ise, Köroğlu, Kaba ve Öztürk (2021) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Verilerin analizinde öncelikle normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Sonrasında, katılımcıların ölçeklerden aldıkları ortalama puanlar ve çeşitli demografik değişkenlere göre bu puanlar arasındaki farklar istatistiksel olarak analiz edilmiştir. Örneğin, cinsiyet, yaş, medeni durum, görev süresi gibi değişkenlerin mesleki doyum ve bireysel iş performansı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Elde edilen bulgular, katılımcıların çeşitli demografik özelliklerine bağlı olarak mesleki doyum ve bireysel iş performansı arasındaki ilişkileri ortaya koymuştur.

Çalışmanın bulgularına göre, katılımcıların ölçeklerden aldıkları ortalama puanlar incelendiğinde, en yüksek puanın "görev performansı" boyutunda olduğu görülmüştür. En düşük puan ortalaması ise "üretkenlik karşıtı iş davranışı" boyutunda elde edilmiştir. Bu durumda, düşük puan almanın olumlu bir tutum olduğu dikkate alınmalıdır.

Mesleki doyuma yönelik sonuçlar;

- Cinsiyete yönelik analizlerde, katılımcıların cinsiyetleri ile "niteliklere uygunluk" boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur. Diğer boyutlarda ise anlamlı bir fark saptanmamıştır.
- Yaşa dair yapılan analizlerde, katılımcıların yaşları ile mesleki doyum ölçeği boyutları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.
- Medeni duruma yönelik analizlerde, katılımcıların medeni durumları ile mesleki doyum ölçeği boyutları arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.
- Görev süresine yönelik analizlerde ise, katılımcıların görev süreleri ile mesleki doyum ölçeği boyutları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.
- Görev unvanına yönelik analizlerde, katılımcıların görev unvanları ile mesleki doyum ölçeği boyutları arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.
- Öğrenim durumuna yönelik analizlerde, katılımcıların öğrenim durumları ile "gelişme isteği" ve "mesleki doyum" boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunmuştur. Ancak "niteliklere uygunluk" boyutunda anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.
- Görev yapılan okuldaki çalışma süresi, çalışma durumu ve haftalık ders saatine yönelik analizlerde ise, katılımcıların bu faktörler ile mesleki doyum ölçeği boyutları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Bireysel iş performansına yönelik sonuçlar;

- Cinsiyete yönelik analizlerde, cinsiyetin görev performansı ve bağlamsal performans üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ancak, üretkenlik karşısı iş davranışları açısından cinsiyetler arası fark anlamlı değildir.
- Yaşa dair analizlerde, katılımcıların yaşları ile bireysel iş performansı ölçeği boyutları arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.
- Medeni duruma yönelik analizlerde, evli katılımcıların görev ve bağlamsal performans açısından bekâra göre daha yüksek performans sergilediği bulunmuştur. Ancak, üretkenlik karşısı iş davranışları açısından medeni durumlar arası fark anlamlı değildir.

- Görev süresine yönelik analizlerde, hizmet süresine göre görev performansı, bağlamsal performans ve üretkenlik karşıtı iş davranışları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunmuştur.
- Görev unvanına yönelik analizlerde, görev unvanına göre görev performansı, bağlamsal performans ve üretkenlik karşıtı iş davranışları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunmuştur.
- Öğrenim durumuna yönelik analizlerde, öğrenim durumuna göre görev performansı, bağlamsal performans ve üretkenlik karşıtı iş davranışları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunmuştur.
- Görev yapılan okulda çalışma süresine ve çalışma durumuna yönelik analizlerde, bu faktörlere göre görev performansı, bağlamsal performans ve üretkenlik karşıtı iş davranışları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunmuştur.
- Haftalık ders saatine yönelik analizlerde, haftalık ders saatine göre görev performansı ve bağlamsal performans açısından istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunmuştur. Ancak, üretkenlik karşıtı iş davranışları açısından haftalık ders saatleri arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Araştırmaya ilişkin öneriler sunulmak istendiğinde ise şu öneriler oluşturulmuştur;

- Cinsiyet Faktörünü Dikkate Alma: Kurumlar, cinsiyetin iş performansı üzerindeki etkisini anlamak için cinsiyet farklılıklarını göz önünde bulundurmalı ve bu farklılıklara uygun stratejiler geliştirmelidir. Özellikle okullarda bayan öğretmenlerin ders programları hazırlanırken ev durumları da dikkate alınmalıdır.
- Medeni Durumu Dikkate Alma: Öğretmenlerin medeni durumlarını anlamak ve bu durumları iş performansını etkileyecek şekilde yönetmek için kurumlar özel düzenlemeler yapabilir. Medeni durumlarına göre destek sağlayarak iş tatminini artırabilirler. Evli ve çocuklu öğretmenlerin ders programlarında esneklikler sağlanabilir.
- İş Tatmini Araştırmaları: Kurumlar, öğretmenlerin iş tatmini seviyelerini periyodik olarak araştırmalı ve bu araştırmalardan elde edilen sonuçlara dayanarak iyileştirmeler yapmalıdır. Öğretmenlerin istek ve beklentilerini anlamak, onların iş tatminini artırıcı önlemler almak için kritik öneme sahiptir.

- Motivasyon Kaynakları Oluşturma: Kurumlar, öğretmenlerin motivasyonunu artırmak için çeşitli ödüller, teşvikler ve motivasyon kaynakları sunmalıdır. Bu, öğretmenlerin işlerine daha bağlı olmalarını ve daha yüksek performans göstermelerini sağlayabilir.
- Fiziki Şartların İyileştirilmesi: Kurumlar, öğretmenlerin çalışma ortamlarını iyileştirmek için çaba göstermelidir. Daha iyi fiziki şartlar ve imkânlar, öğretmenlerin işlerine olan bağlılığını artırabilir ve iş tatminini yükseltebilir.

Bu öneriler, öğretmenlerin iş tatminini artırmak ve performanslarını iyileştirmek için kurumların alabileceği önlemleri yansıtmaktadır. Bu önlemler, kurumların öğretmenlerin ihtiyaçlarını anlaması ve onlara destek olması açısından önemlidir.



KAYNAKLAR

- Akal, Z. (2003). *Performans Kavramları ve Performans Yönetimi*. Ankara: MPM Yayınları.
- Akbey, A. (2021). *Örgütsel Bağlılığın İş Performansına Etkisi: Yozgat Bozok Üniversitesi'nde Bir Araştırma*. Sivas: Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akıncı, Z. (2002). *Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama*. Akdeniz İİBF Dergisi, 2(4), 1-25.
- Aksel, İ. (2003). *İşletme Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İş Tatmini Üzerine Tepkisi ve Bir Uygulama* [Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü]. Denizli.
- Aksoy, M. S., ve Özdevecioğlu, M. (2006). *Organizasyonlarda İnsan Kaynaklarının Dışarıdan Hizmet Alımı Yolu ile Temininin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Performans Açısından Değerlendirilmesi*. In 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı (s. 289-296). Erzurum: Atatürk Üniversitesi.
- Akyol, E. M. (2011). *Yetkinliğe Dayalı Performans Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Altındaş, M. E. (2009). *Türkiye'de Açılan Spor Liselerinin Amaç Hedef ve Beklentilerinin Araştırılması* [Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü]. Kütahya.
- Artan, S. (1989). *Personel Yönetimi* (2. Baskı). İstanbul: Gül Basım Yayınları.
- Athey, T. R., Orth, M. S. (1999). Emerging Competency Methods for the Future. *Human Resource Management*, 38 (3), 215-226.
- Aslan, Seki, E. (2021). *Hemşirelerin İş Yükünün İşten Ayrılma Niyetine Etkisi : İş Doyumu Ve Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü*. Yüksek Lisans Tezi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya
- Ayan, F. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İzmir: İlya Yayınevi.
- Aytaç, Ö. (2004). *Canlıların çeşitliliği ve sınıflandırma ünitesindeki kavramların öğretilmesinde uygulanan düz anlatım ve görsel (yapılandırma) yöntemlerin etkilerinin karşılaştırılması* (Master's thesis, Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Bağcı, Z., ve Akbaş, T. (2016). *Kararlara Katılım ve İş Doyumu Arasındaki İlişki: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*. Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 5(4), 97-111.
- Barutçugil, İ. (2002). *Performans Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Barutçugil, İ. (2015). *Performans Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Gül Yayınevi.

- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel Davranış, İnsanın Üretim Gücü*, Gül Yayınevi, Ankara.
- Begenirbaş, M., & Turgut, E. (2014). İş Yaşamında Çalışanların Duygusal Emeklerinin Örgütsel Sinizme Etkileri: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 223-246.
- Bilgel, N., Aytaç, S., ve Bayram, N. (2006). *Bullying in Turkish White-Collar Workers*. Occupational Medicine, 56(4), 226-231.
- Bingöl, D. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. (5. bs.). İstanbul: Beta Yayınları.
- Boylu, Y., ve Sökmen, A. (2002). *Sınır Birim İşgörenlerinin Performans Değerlendirme Kriterlerine Bakışı: Ankara'daki Otel İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama*. Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 0(2), 167-182.
- Bozkurt, Ö., ve Bozkurt, İ. (2008). *İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması*. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 9(1), 1-18.
- Bulut, N. B. (2004). *İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin İletişim Becerilerine İlişkin Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 2(4), 443-452.
- Büte, M. (2011). *Etik İklim, Örgütsel Güven Ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki*. Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 25(1), 171-192.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2012). *Örnekleme yöntemleri*.
- Cansız, H. ve Özgenel, M. (2019). *Öğretmenlerin meslek imajlarının iş doyumlarına etkisi*. Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi, 8 (1), 1-15
- Çalışkan, Z. (2005). *İş Tatmini: Malatya'da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama*. Fırat Üniversitesi Doğu Araştırmaları Dergisi, 4(1), 9-18.
- Çelik, G. (2019). *Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin İş Performansı Üzerine Etkileri: Gümrük Muhafaza Teşkilatı Örneği*. Mersin: Yüksek Lisans Tezi, Tarsus Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çöl, G. (2008). *Algılanan güçlendirmenin iş gören performansı üzerine etkileri*. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 9(1), 35-46.
- Davis, K. (1998). *İşletmelerde İnsan Davranışı*. (Çev: Kemal Tosun) İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını.
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., Verhulst, S. L. (2017). *İnsan Kaynakları Yönetiminin Temelleri* (12. Baskı). (C. Çetin ve M. L. Arslan, Çev.). Ankara: Nobel Yayınları.
- Dinç Özcan, E. (2011). *Kişilik Bakış Açısından Örgüt Yapısı ve İş Tatmini*. İstanbul: Beta Yayını.

- Diri, S. ve Kıral, E. (2016). “Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumunun mesleki tükenmişlik düzeylerine etkisi”. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(39), 125-149.
- Dokuzer, B. (2018). *Mobbing Algısının Çalışan Performansı Üzerindeki Etkileri (Niğde İli Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama)*. Doktora Tezi. Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Doğan, S. (2005). *Çalışan İlişkileri Yönetimi*. İstanbul: Kare Yayınları
- Eğinli, A. T. (2009). *Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma*. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23(3), 35-52.
- Erdoğan, İ. (1991). *İşletmelerde personel seçimi ve başarı değerlendirme teknikleri*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını: 248.
- Erkal, M. (2000). *Sosyoloji (Toplum Bilimi)*. İstanbul: Der Yayınları.
- Erkoç, İ. Ç. (2015). *Algılanan Örgütsel Destek ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Öz Yeterlilik Faktörünün Düzenleyici Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. İstanbul: Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Erkuş, A. (2009). *Davranış Bilimleri İçin Bilimsel Araştırma Süreci*. Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Eroğlu, K. (2011). *Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Kuramsal Bir İnceleme*. Ege Akademik Bakış, 11(1), 121-136.
- Esendemir, E. (2019). *İş Tatmini Algısı ve Prososyal Davranış Eğilimleri İlişkisinde Örgütsel Muhalefet Davranışının Aracılık Rolü: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Filiz, Z. (2014). *Öğretmenlerin İş doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, Cilt 10, Sayı 23, 157-171
- Ganzach, Y. (2017). *Intelligence and Job Satisfaction*. *Academy of Management Journal*, 41(5), 97-123.
- Gençlik ve Spor Bakanlığı (GSB). (2016). *Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü*.
- Gerekan, B. (2019). *Kurumsal yönetim uygulamalarının Ar-Ge ve inovasyon maliyetleri üzerindeki etkisi: Borsa İstanbul'da bir araştırma*.
- Geylan, R., Tonus, H. Z., Kağnıcıoğlu, D., Benligiray, S., Baraz, A. B., ve Özler, D. E. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. (1. bs.). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- George, B. R. (2011). *Question embedding and the semantics of answers*. University of California, Los Angeles.

- Gögercin, T. (2017). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* (İstanbul Başakşehir ilçesi örneği) (Master's thesis, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü).
- Göktaş, N., & Şentürk, H. E. (2019). *Spor lisesi öğrencilerinin okul iklimi algıları ile spora yönelik tutumları arasındaki ilişki*. SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 17(3), 78-92.
- Gümüştekin, G. E., ve Öztemiz, B. (2005). *Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 271-288.
- Gürbüz, S. (2007). *Kamu Personelinin Ücret Tatmin Seviyelerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. Ekonomik Sosyal Bilimler Dergisi, 6(21), 240-260.
- Güven, M., Bakan, İ., ve Yeşil, S. (2005). *Çalışanların iş ve ücret tatmini boyutlarıyla demografik özellikler arasındaki ilişkiler: Bir alan çalışması*. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 12(1), 127-151.
- Güven, M. (2006). *Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Helvacı, M. A. (2002). *Performans Yönetim Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 35(1-2), 155-169.
- Hellesoy, O., Gronhaug, K., & Kvitastein, O. (2000). Burnout: conceptual issues and empirical findings from a new research setting. *Scandinavian journal of management*, 16(3), 233-247.
- Hotamışlı, M., ve Ağca, V. (2010). *Öğretim Elemanları İş Tatmin Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Değişmesi: Türkiye'de Kamu ve Vakıf Üniversitelerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma*. Sosyal Bilimler Dergisi, 12(2), 95-118.
- Huck, S. W. (2012). *Reading statistics and research* (6. baskı). Boston: Pearson.
- İspir, İ., ve Yeşil, S. (2020). *İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Çalışanların İş Tatminine, Yenilikçiliğine ve Performansına Etkisi*. Yaşar Üniversitesi E-Dergisi, 15(58), 190-209. <https://doi.org/10.19168/jyasar.634749>
- İşcan, Ö. F., Karabey, C. N. (2015). *Örgütsel Özdeşleşme*. A. Keser, G. Yılmaz, S. Yürür, (Ed.), Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar (3. Baskı) içinde (47-66). Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- İşcan, Ö. F., ve Sayın, U. (2010). *Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki*. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 24(4), 195-216.
- İzgören, A.S. (2001). *Geleceğin Organizasyonunu Yaratmak*. Ankara: Academyplus Yayınevi
- Jankingthong, K., Rurkkhum, S. (2012). *Factors Affecting Job Performance: A Review of Literature*. Journal of Social Sciences, Humanities and Arts, 12 (2), 115-127.

- Kaba, N. K., ve Öztürk, H. (2021). Bireysel iş performansı ölçeğinin Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 8(3), 293-302.
- Kabadayı, E. T. (2002). *İşletmelerde Üretim Performans Ölçütlerinin Gelişimi, Özellikleri ve Sürekli İyileştirme ile İlişkisi*. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 61-75.
- Kaya, M. (2020). *İş Karakteristikleri ve Liderlik Tarzının Bireysel İş Performansı Üzerindeki Etkisinde İş Tatmininin Aracı Rolü*. İstanbul: Doktora Tezi, Marmara
- Keser, A. (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*. İstanbul: Alfa Yayınevi.
- Kline, R. B. (2011). *Convergence of structural equation modeling and multilevel modeling*. The SAGE handbook of innovation in social research methods, 562-589.
- Koçak, R. D. (2011). *Yöneticilerin Liderlik Özelliklerinin Çalışanların Motivasyonu ve Performansı Üzerindeki Etkileri*. Koçel, T. (2015). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayım
- Koçoğlu, C. M. (2015). *Akademik Personelin İş Tatmin Düzeylerinin Ölçülmesi*. Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 5(13), 16-35.
- Konuk, M. (2006). *İşletmelerde Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Önemi: Konya Şeker Fabrikası Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kopuk, B. M. (2019). *İş doyumu ve iş aile çatışması arasındaki ilişki: Eczane teknikerleri üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kırklareli Üniversitesi.
- Kökalan, Ö., ve Anaş, K. (2016). *Çalışanların örgütsel sinizm tutumlarının işe yabancılaşmaları üzerine etkisi: Vakıf üniversiteleri üzerine bir çalışma*. Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi.
- Kuzgun, Y., Sevim, S. A., ve Hamamcı, Z. (2005). *Mesleki Doyum Ölçeği, Pdr'de Kullanılan Ölçekler*. Y. Kuzgun, F. Bacanlı (editörler), 82-87.
- Kuzulugil, Ş. (2012). *Kamu Hastaneleri Çalışanlarında İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Journal Of The School Of Business Administration Istanbul University, 41(1), 129-141.
- Locke, E. A. (1976). *The Nature And Causes of Job Satisfaction*. Dunnette, Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Chicago: Rand-Mcnally.
- Luecke, R. (2008). *Performans Yönetimi*. (A. Özer, Çev.). İstanbul: Türkiye İş BankasıYayınları.
- Nergiz, E., ve Yılmaz, F. (2016). *Çalışanların İş Tatmininin Performanslarına Etkisi: Atatürk Havalimanı Gümrüksüz Satış İşletmesi Örneği*. Kastamonu Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(4), 50-79.

- Mercanlioğlu, Ç. (2012). *Örgütlerde Performans Yönetimi İle İş Görenlerin Motivasyonu Arasındaki İlişki*. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 41-52.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2005). *Spor Liseleri Yönetmeliği*. Resmi Gazete, 25714.
- MEB OKY. (2013). *Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği* Madde 7/a, Resmî Gazete Tarihi: 07.09.2013 Resmî Gazete Sayısı: 28758
- Morillo, C. R. (1990). *The Reward Event and Motivation*. The Journal of Philosophy, 87(4), 169-186.
- Organ, D. W., ve Lingl, A. (1995). *Personality, Satisfaction, And Organizational Citizenship Behavior*. The Journal Of Social Psychology, 135(3), 339-350.
- Örücü, E., ve Esenkal, F. (2005). *Konaklama İşletmelerinde İş Gören Tatminini Etkileyen Faktörler Bandırma Ve Erdek Örneği*. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8(14), 141-166.
- Özdemir, S., Muradova, T. (2008). *Örgütlerde Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi*. Journal of Qafqaz University, 24, 146-153.
- Özdevecioğlu, M., ve Kanıgür, S. (2009). *Çalışanların İlişki ve Görev Yönelimli Liderlik Algılamalarının Performansları Üzerindeki Etkileri*. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 16, 53-82.
- Özgen, H. M., ve Özgen, H. (2010). *Psikolojik Sözleşme ve Boyutlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma*. Journal Of The Cukurova University Institute Of Social Sciences, 19(1), 1- 19.
- Özkalp, E., ve Kirel, Ç. (2011). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Özmutaf, N. M. (2007). *Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları ve Çatışma*. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 8(2), 41-60.
- Özpehlivan, M. (2015). *Kültürel Farklılıkların İşletmelerde Örgüt İçi İletişim, İş Tatmini, Bireysel Performans Ve Örgütsel Bağlılık Kavramları Arasındaki İlişkiye Etkileri: Türkiye-Rusya Örneği*. Doktora Tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Öztürk, Ü. (2008). *Organizasyonlarda Performans Yönetimi*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Paşa, M. (2007). *Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri ve Bir Uygulama*. Doktora Tezi. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Pekel, A., Karaoğlu, B., ve Atar, Ö. (2016). *Üniversite Yöneticilerinin Yaşam Tatmini İle Çalışma Performanslarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi (Erciyes Üniversitesi Örneği)*. The Journal of Academic Social Science.
- Reinmann, B. C. (1982). *Organizational Competence as a Predictor of Long Run Survival and Growth*. Academy of Management Journal, 25 (2), 323-334

- Resmi Gazete. (2005, 1 Şubat). *Millî Eğitim Bakanlığı Spor Liseleri Yönetmeliği*. Sayı: 25714. [Link](#)
- Resmi Gazete. (2009, 16 Haziran). *Millî Eğitim Bakanlığı Güzel Sanatlar ve Spor Liseleri Yönetmeliği*. Sayı: 27260. [Link](#)
- Resmi Gazete. (2015, 17 Nisan). *Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği*. Sayı: 29329. [Link](#)
- Podsakoff, P. M. (1982). *Effects of Leader Contingent and Noncontingent Reward and Punishment Behaviours on Subordinate Performance and Satisfaction*. The Academy of Management Journal, 25 (4), 810-821.
- Pugh, A. (1976). *An introduction to tensegrity*. Univ of California Press.
- Sabuncuoğlu, Z. (2012). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Schultz, W., ve Romo, R. (1990). *Dopamine Neurons Of The Monkey Midbrain: Contingencies Of Responses To Stimuli Eliciting Immediate Behavioral Reactions*. J. Neurophysiol, 63(3), 607-24.
- Scott, V. N., ve Taylor, S. L. (1981). *Temperature, pH, and spore load effects on the ability of nisin to prevent the outgrowth of Clostridium botulinum spores*. Journal of food science, 46(1), 121-126.
- Sevimli, F., ve İşcan, Ö. (2005). *Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu*. Ege Akademik Bakış Dergisi, 5(1), 55-64.
- Sezgin, S. (2019). *Eğitimde giyilebilir teknolojiler: fırsatlar ve eğilimler*. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1(40).
- Şahin, D. E. (2007). *Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi*. Kastamonu Eğitim Dergisi, 15(2), 463-484.
- Şahin, İ. (2013). *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt:10, Sayı:1,142-167*
- Şencan, H. (2005). *Güvenilirlik ve geçerlilik*. Hüner Şencan.
- Şentürk, H. E. (2016). *Avrupa Birliği spor eğitimi temelinde Türkiye spor liselerinin işlevsellik açısından durum analizi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Manisa.
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., Khanam, F. (2014). *Impact of Employee Motivation on Employee Performance*. European Journal of Business and Management, 6 (23), 159-167.
- Silah, M. (2001). *Çalışma psikolojisi*. Selim Kitabevi.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., ve Ullman, J. B. (2013). *Using multivariate statistics* (Vol. 6, pp. 497-516). Boston, MA: pearson.

- Temel Eğinli, A. (2009). *Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma*. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 23(3), 35-52.
- Topbaş, M. E. (2022). *Yerel Yönetimlerde Lider-Üye Etkileşiminin İş Performansı ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi*. Eskişehir: Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tortop, N., Aykaç, B., Yayman, H., Özer, M. A. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (5. Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.
- Tuna, M., & Çimen, Z. (2013). *Ankara'da görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Pamukkale Journal of Sport Sciences, 4(2), 60-78.
- Tuna, M. (2007). *Personel devir oranı analizi: Ankara'da yer alan yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama*. Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 18(1), 45-52.
- Türköz, O. (2022). *İş Motivasyonunun, Bireysel Mutluluğa ve İş Performansına Etkisi: Burdur İli Örneği*. Burdur: Yüksek Lisans Tezi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Ulusoy, T. (1993). *İşletmelerde İş Tatmini ve Karşılaştırmalı Bir Uygulama Araştırması*. Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi.
- Uğurlu Kara, A. (2014). *Pozitif Psikolojik Sermaye İle Bireysel Performans İlişkisi: Tarım Kredi Kooperatifleri Merkez Birliği Örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Vanden Berghe, J. H. (2011). *Job satisfaction and job performance at the work place*.
- Way, R., Repp, C., ve Brennan, T. (2010). *Sport Schools in Canada: The Future is Here*. Canadian Sport Center Pacific.
- Whately, S. (2004). *Performance Management - Key to Organisation Success*. Unpublished Master's Thesis, National College Human Resource Management.
- Yavaş, Ö. (1993). *Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyumu ve örgütsel gereksinimlerine ilişkin bir inceleme* (Master's thesis, Sağlık Bilimleri Enstitüsü).
- Yazıcıoğlu, İ. (2010). *Örgütlerde iş tatmini ve işgören performansı ilişkisi: Türkiye ve Kazakistan karşılaştırması*. bilig, 55(1), 243-264.
- Yildiz, O., Dağdeviren, M., ve Çetinyokuş, T. (2008). *İşgören Performansının Değerlendirilmesi İçin Bir Karar Destek Sistemi Ve Uygulaması*. Journal of the Faculty of Engineering & Architecture of Gazi University/Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi,, 23(1).



EKLER

T.C.

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI

Meslekî ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü

Sayı : E-62045208-605.01-72709161
Konu : Araştırma Uygulama İzni

21.03.2023

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi :a)Amasya Üniversitesi Rektörlüğü (Öğrenci İşleri Daire Başkanlığının) 03.03.2023 tarihli ve E-47526769-302.08.01-120078 sayılı yazısı.
b) 21.01.2020 tarihli ve 81576613-10.06.02-E.1563890 (2020/2) sayılı Genelge.
c)20.03.2023 tarihli ve E-62045208-20-72674325 Makam Onayı.

Amasya Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Kadir AYRILMAZ'ın "Spor Liselerinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Bireysel Performans ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu çalışmasına veri sağlamak amacıyla Genel Müdürlüğümüze bağlı başvuruda bildirilen okullarımızda anket çalışması yapma izin talebine ilişkin Genel Müdürlüğümüz görüşü istenilen ilgi (a) yazı ve ekleri ilgi (b) Genelge çerçevesinde incelenmiştir.

Araştırmanın uygulama izni ilgi (c) Makam Onayı ile uygun görülmüştür. Bilgilerini ve gereğini rica ederim.

Nazan ŞENER

Bakan a.

Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürü

Ek:

- 1-Araştırma Önerisi
- 2-Makam Onayı

MİNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ						
Aşağıda yöneticileriniz, çalışma arkadaşlarınız ve kurumunuzla ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen her cümleyi dikkatle okuyarak, ifadelere ne ölçüde memnuniyet duyup duymadığınız ile ilgili ifadelerin yanında yer alan kutucuklara (X) ile işaretleyiniz. 1- Hiç Memnun Değilim, 2- Memnun Değilim, 3-Kararsızım, 4- Memnunum,5- Çok Memnunum						
S.N	SORULAR	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2	Tek başına çalışma olanağının olmasından					
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
4	Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi Bakımından					
5	Amirin kişileri idare tarzı açısından					
6	Amirimın karar vermedeki yeteneği bakımından					
7	Vicdanıma aykırı olan şeyleri yapma durumunda kalmamam Açısından					
8	Bana sabit bir iş sağlaması bakımından					
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olma Açısından					
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam Bakımından					
11	Kendi yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
12	Akademik kararların uygulanmaya konması bakımından					
13	Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından					
14	İş içinde terfi olanağının olması bakımından					
15	Kendi kararlarını uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
17	Çalışma şartları bakımından					
18	Çalışma arkadaşlarının birbirleri ile anlaşmaları açısından					
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından					
20	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

BİREYSEL İŞ PERFORMANS ÖLÇEĞİ						
Lütfen her cümleyi dikkatle okuyarak, ilgili ifadelerin yanında yer alan kutucuklara (X) ile işaretleyiniz. 1-Nadiren , 2-Bazen, 3-Düzenli, 4-Sıklıkla , 5-Sürekli						
S.N	SORULAR	Nadiren	Bazen	Düzenli	Sıklıkla	Sürekli
1	İşimi zamanında bitirebilmek için planlayabildim.					
2	Başarmam gereken iş sonucunu aklımda tuttum.					
3	Önceliklerimi ayarlayabildim.					
4	İşimi verimli bir şekilde yapabildim					
5	Zamanımı iyi yönettim.					
6	Zorlayıcı görevler ortaya çıktığında onları üstlendim.					
7	İşimle ilgili bilgimi güncel tutmaya çalıştım.					
8	Yeni sorunlar için yaratıcı çözümler öne sürdüm					
9	Ekstra sorumluluklar üstlendim.					
10	İşimde her zaman zor görevlere talip oldum.					
11	Toplantılara aktif olarak katıldım.					
12	İşimde, işle ilgili küçük problemlerden şikayetçi oldum.					
13	İşimde, olduğundan daha büyük sorunlar yarattım.					
14	İşimde bir durumun olumlu yönleri yerine olumsuz yönlerine odaklandım.					



İZİN METNİ

Sayın Akademisyen

Geliştirdiğimiz ölçme aracını bilimsel çalışmalarınızda referans göstererek kullanabilirsiniz. Akademik çalışmalarınızda başarılar dilerim

Saygılarımla

Prof. Dr. Zeynep Hamamcı

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Kadir AYRILMAZ

Doğum Yeri :

Doğum Tarihi :

EĞİTİM DURUMU

Lisans Öğrenimi : Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

Yüksek Lisans Öğrenimi : Amasya Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

BİLİMSEL FAALİYETLERİ

a) Yayınlar (-SCI -Diğer)

b) Bildiriler (-Uluslararası –Ulusal)

1. Beden Eğitimi Öğretmenleri Mesleki Yeterlilikleri İle Kullandıkları Öğretim Stilleri ve Değer Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi 10-11 Eylül 2022 EGE 6. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi İzmir.

c) Katıldığı Projeler

İŞ DENEYİMİ

Çalıştığı Kurumlar ve Yıl:

Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı

Samsun / Havza Bellalan Yatılı İlköğretim Bölge Ortaokulu: 2005 – 2007

Amasya / Taşova Atatürk İlköğretim Okulu: 2007- 2010

Amasya Merkez Yassıçal Oratokulu: 2020 – 2012

Amasya Merkez Şehit Ferhat Erdin Spor Lisesi: 2012 - ...

İLETİŞİM

E-posta Adresi:

