



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

**BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ YETERLİLİKLERİNİN
İŞ DOYUMLARINA ETKİSİ**

Ebru Hülya ALGI
ORCID: 0000-0001-9093-4701

Danışman
Prof. Dr. Ahmet UZUN
ORCID: 0000-0003-3566-9823

Konya – 2023

TEŞEKKÜR

Bu alıőma sűrecinin baőından sonuna kadar tűm destekleri için kıymetli tez danıőmanım Sayın Prof.Dr. Ahmet UZUN'a, tez savunma jűrimde bulunan ve deęerli fikirleriyle bu çalıőmaya katkı saęlayan Sayın Doç.Dr. Duygu HARMANDAR DEMİREL ve Sayın Doç.Dr. Erhan DEVRİLMEZ hocalarıma, yűksek lisans űrenimim sűreci boyunca desteęini hiç esirgemeyen ve bűyűk sabır gűsteren kıymetli eőim Sayın Doç.Dr. Soner ALGI'ya, kızım Gűrkemnaz'a ve oęlum Ozan'a sonsuz teőekkűr ederim.

Ebru Hűlya ALGI

Őubat 2023

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU	v
BİLİMSEL ETİK BEYANNAMESİ	vi
ÖZET	vii
ABSTRACT.....	viii
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu.....	2
1.2. Araştırmanın Amacı.....	3
1.3. Araştırmanın Önemi.....	3
1.4. Sayılılar	4
1.5. Sınırlılıklar.....	4
2. ALAN YAZIN.....	5
2.1. İş Doyumu	5
2.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	6
2.2.1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler	7
2.2.2. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler	9
2.3. Öğretmenlerde İş Doyumu	11
2.4. Yeterlilik.....	12
2.4.1. Yeterlilik ve Eğitim	14
2.5. İlgili Araştırmalar.....	15
2.5.1. Mesleki Yeterlilik İle İlgili Araştırmalar	15
2.5.2. İş Doyumu İle İlgili Araştırmalar.....	18
3. YÖNTEM.....	22
3.1. Araştırmanın Modeli	22
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme	22
3.3. Veri Toplama Araçları	22
3.4. Verilerin Toplanması.....	23
3.5. Verilerin Çözümlemesi.....	24
4. BULGULAR	26
4.1. “Beden eğitimi öğretmenlerinin demografik özellikleri nasıldır?” Alt Problemine Yönelik Bulgular	26
4.2. “Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum (genel, içsel, dışsal) düzeylerinde demografik özelliklere göre anlamlı farklılık var mıdır?” Alt Problemine Yönelik Bulgular.....	28

4.3. “Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki öz yeterliliklerinde demografik özelliklere göre anlamlı farklılık var mıdır?” Alt Problemine Yönelik Bulgular.....	34
5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	37
5.1. Tartışma	37
5.2. Sonuç.....	40
5.3. Öneriler.....	41
KAYNAKLAR.....	42
EKLER	50



TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Yeterliliklerinin İş Doyumlarına Etkisi başlıklı tez çalışmamın toplam **44** sayfalık kısmına ilişkin, 16/02/2023 tarihinde tez danışmanım tarafından **Turnitin** adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı **%28** olarak belirlenmiştir.

Uygulanan filtrelemeler:

1. Tez çalışması orijinallik raporu sayfası hariç
2. Bilimsel etik beyannamesi sayfası hariç
3. Önsöz hariç
4. İçindekiler hariç
5. Simgeler ve kısaltmalar hariç
6. Kaynaklar hariç
7. Alıntılar dahil
8. 7 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Necmettin Erbakan Üniversitesi Tez Çalışması Orijinallik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim ve tez çalışmamın, bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranının (%30) altında olduğunu ve intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

16/02/2023

Ebru Hülya ALGI

Prof. Dr. Ahmet UZUN

BİLİMSEL ETİK BEYANNAMESİ

Bu tezin tamamının kendi çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına kadar tüm aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez hazırlama kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını ve bu kaynakların kaynaklar listesine eklendiğini beyan ederim.

16/02/2023

Ebru Hülya ALGI

ÖZET

Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı
Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ YETERLİLİKLERİNİN İŞ DOYUMLARINA ETKİSİ

Ebru Hülya ALGI

Bu araştırma Konya ilinde stajyer ve kadrolu olarak görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki yeterliliklerinin iş doyum düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek ve iş doyumunu ve mesleki yeterlilik algısı arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmış betimsel bir araştırmadır.

Araştırma evrenini Türkiye’de 2022-2023 eğitim- öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığına bağlı özel ve devlet okullarında stajyer ve kadrolu olarak görev yapan Beden Eğitimi öğretmenleri oluştururken, araştırma örneklemini Konya ilinde stajyer ve kadrolu olarak görevini yürüten 211 beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırma verileri üç araç ile toplanmıştır. Beden eğitimi öğretmenleri hakkında demografik özellikleri elde etmek için “Kişisel Bilgi Formu”, öğretmenlerin mesleki öz yeterliliklerini ölçmek için “Tschannen-Moran Öğretmen Mesleki Öz Yeterlik Ölçeği” ve öğretmenlerin iş doyumunu ölçmek için “Minnesota İş Doyum Ölçeği” kullanılmıştır.

Araştırmada Konya’da görev yapmakta olan ve bu araştırmaya katılan 211 beden eğitimi öğretmenin demografik bilgilerinden elde edilen verilere göre 125’i erkek, 86’sının kadın olduğu, çoğunluğunun 21-15 yaş aralığında olduğu, 31-35 yaş aralığının en az olduğu, en yüksek oranlar olarak 187 öğretmenin lisans mezunu olduğu, 204 öğretmenin devlet okulunda görev yaptığı, 81 öğretmenin futbol branşında olduğu ve 108 öğretmenin ders dışı etkinlik olarak sadece okul egzersiz çalışmaları yürüttüğü sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın iş doyum ölçeğinden elde edilen verilere göre öğretmenlerin çalışma süresi bağımsız değişkeni ile iş doyumunun genel doyum içsel doyum ve dışsal doyum arasında anlamlı etkileşim tespit edilmiştir. Cinsiyet değişkeni açısından iş doyumunun alt boyutları olan genel doyum ve dışsal doyum arasında anlamlı farklılık belirlenmemiştir. Araştırmanın mesleki öz yeterlilik ölçeğinden elde edilen verilere göre cinsiyet ve çalışma süresi bağımsız değişkenleri arasında anlamlı etkileşim belirlenmemiştir. Çalışma süresine göre öğretmenlik mesleki öz yeterlik alt boyutları olan öğrenci katılımını sağlama, sınıf yönetimi ve öğretim stratejileri arasında anlamlı farklılık belirlenmemiştir. Cinsiyet değişkeni ile öğretmenlik mesleki öz yeterlik alt boyutları olan öğrenci katılımını sağlama, sınıf yönetimi ve öğretim stratejileri arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. İş doyumunu alt boyutları (genel, içsel ve dışsal doyum) ve öğretmenlik mesleki öz yeterlik alt boyutları (öğrenci katılımını sağlama, sınıf yönetimi ve öğretim stratejileri) arasındaki ilişki verilerine göre iş doyumunu alt boyutları ve öğretmenlik mesleki öz yeterlik alt boyutları arasında orta düzeyli anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Eğitim – Öğretim, Beden Eğitimi, İş Doyumu, Mesleki Yeterlilik

ABSTRACT

Necmettin Erbakan University, Graduate School of Educational Sciences
Department of Physical Education and Sports
Physical Education and Sports Program
Master Thesis

THE EFFECT OF PROFESSIONAL COMPETENCIES OF PHYSICAL EDUCATION TEACHERS ON JOB SATISFACTION

Ebru Hülya ALGI

This research is a descriptive study conducted to determine whether the job satisfaction levels of physical education teachers working as interns and permanent staff in Konya differ according to demographic characteristics and to examine the relationship between job satisfaction and perception of professional competence.

While the population of the research consists of physical education teachers working as interns and permanent staff in private and state schools affiliated to the Ministry of National Education in the 2022-2023 academic year in Türkiye, the research sample consists of 211 physical education teachers who work as interns and permanent staff in the province of Konya. Research data were collected with three tools. "Personal Information Form" was used to obtain demographic characteristics about physical education teachers, "Tschannen-Moran Teacher Professional Self-Efficacy Scale" to measure teachers' professional self-efficacy, and "Minnesota Job Satisfaction Scale" to measure teachers' job satisfaction.

According to the data obtained from the demographic information of 211 physical education teachers working in Konya and participating in this research, 125 were male, 86 were female, most of them were between the ages of 21-30, the age range of 31-35 was the least, the most. It has been concluded that 187 teachers are undergraduate graduates, 204 teachers work in public schools, 81 teachers are in the football branch, and 108 teachers only carry out school exercise activities as extracurricular activities. According to the data obtained from the job satisfaction scale of the research, a significant interaction was found between the independent variable of teachers' working time and job satisfaction, general satisfaction, internal satisfaction and external satisfaction. There was no significant difference between general satisfaction and extrinsic satisfaction, which are the sub-dimensions of job satisfaction, in terms of gender. According to the data obtained from the vocational self-efficacy scale of the research, no significant interaction was determined between the independent variables of gender and working time. No significant difference was found between providing student participation, classroom management and teaching strategies, which are the sub-dimensions of teaching professional self-efficacy according to working time. No significant difference was found between the gender variable and the sub-dimensions of teaching professional self-efficacy, ensuring student participation, classroom management and teaching strategies. According to the relationship data between job satisfaction sub-dimensions (general, internal and external satisfaction) and teaching professional self-efficacy sub-dimensions (student participation, classroom management and teaching strategies) there is a moderately significant relationship between job satisfaction sub-dimensions and teaching professional self-efficacy sub-dimensions. conclusion has been reached.

Keywords: Education – Training, Physical Education, Job Satisfaction, Vocational Competence

BÖLÜM 1

1. GİRİŞ

Bireylerin zihinsel gelişimleri kadar fiziksel gelişimleri de son derece önemli ve hayattır. Fiziksel gelişim sebebiyle yapılan birçok aktivitenin zihinsel gelişime de büyük fayda sağladığı bilinmektedir. Beden eğitimi, ferdin fizyolojisini, psikolojisini ve becerilerini geliştirmeye dayalı bir etkinliktir. Oyun ile spora yönelik çalışmaları içine alan bu etkinliklerin türleri çevreye ve bireye göre değişiklik gösterebilir (Aracı, 2001). Beden eğitimi, hareket potansiyeli ve kişideki reaksiyonlara bağlı olarak kişide davranış değişikliğinin bir aşamasıdır (Tekin, 2009).

Türkiye’de olduğu gibi dünyanın birçok ülkesinde başta sağlık bilimleri olmak üzere spor ve eğitim bilimleri alanlarında zihinsel gelişimi destekleyici fiziksel gelişim süreci ile ilgili son derece önemli bilimsel çalışma ve araştırmalar yapılmaktadır. Bu vesileyle gerek okul öncesi, gerek okul hayatı ve hatta yaşam boyu sürecek fiziksel gelişim sürecini doğru yönetecek nitelikli eğitimcilerin yetişmesi büyük öneme sahip bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Eğitim öğretim kurumlarında öğretim ortamını ve etkinliklerini planlayan öğretmen olması sebebiyle yeni eğilimleri takip eden, içinde bulunduğu çağın teknolojik gelişimlerinden haberdar olan bir yapıya sahip olması oldukça önemlidir. Motivasyonu yüksek bir öğretmen öğretim faaliyetlerinde başarılı, alanında kendini yeterli kabul eden bir öğretmendir (Çelik, 2015).

Yeterlik kavramı, bir işi ya da görevi etkili bir şekilde yerine getirebilmek için sahip olunması gereken özellikleri ifade eder. Kavram öğretmen açısından değerlendirildiğinde, öğretmenliğin gerektirdiği görev ve sorumlulukları gerçekleştirebilmek için sahip olunması gereken bilgi, beceri ve tutumlar vurgulanmaktadır (Sönmez, 2003). Yeterlilik; bireylerin nasıl düşündükleri, nasıl hissettikleri, kendilerini nasıl motive ettikleri ve nasıl davrandıkları hakkında karar vermeleridir (Ünlü, Sünbül ve Aydos, 2008).

Beden eğitimi öğretmenin en önemli görevi, bireyleri hem bedensel yönden bütünüyle geliştirmek, hem de bireyin kişisel özellikleri göz önünde bulundurularak çevresel koşullara göre öğretimi planlamaktır. Ayrıca beden gelişimi ile ilgili tüm spor etkinliklerinin eğitim öğretim kurumlarında doğru bir yönlendirme ile uygulamasını sağlayan yine beden

eğitimi retmenleridir. (Başbay ve Seçkin, 2013: 255). Beden eğitim derslerini müfredata uygun bir şekilde uygulamaya konulmasını hazırlamak, bireyleri beraber ekip şeklinde geliştirici spor faaliyetlerine teşvik etmek, spor aktiviteleri için doğru ve yeterli araç gereçleri temin etmek, sağlıklı ve güvenilir eğitim ortamını sağlamak yine beden eğitimi retmeninin görevleri olarak karşımıza çıkmaktadır.

İşgörenlerin işlerinde verimli ve başarılı bir şekilde görevlerini yapabilmeleri onların mesleklerinde iyi düzeyde bir iş doyumuna sahip olmalarına bağlıdır. Başka bir deyişle iyi düzeyde motivasyonu olan bir retmen performansı yüksek, gayretli, istekli, yeni eğilimlere açık ve riskten korkmayan bir retmendir. Bu niteliklere sahip retmenler rencilerine karşı duyarlı, ilgili, yaratıcı ve pozitif davranışlar gösterirler. Negatif bir tutum ve davranış sergileyen, yeni üretim modellerinden uzak, yenilikçiliğe karşı ve özensiz bir iş çıkaran retmenler ise motivasyonu oldukça düşük retmenler olarak karşımıza çıkmaktadır. (Ergün, 2007).

1.1. Problem Durumu

Performansı yüksek bir retmen vrenin beklentisine, kişinin gelişimine katkıda bulunacak muasır bilgi dağarına sahip bir retmendir. Değerlendirme ls insanüstü çabayla gerçekleştirilecek işlerin altından kalkabilme iken işini iyi bir performansta devam ettirmesine olanak sağlayacak sosyoekonomik imkanlar, ücret, bilişim, eğitim üretim planları, retmenlik mesleğine duyulan saygı, idare ve teftiş ile ilgili koşulların uygun olmaması sebebiyle bağdaşması g olacaktır. Tüm bu uygun olmayan şartlara rağmen eğitim ve üretim faaliyetlerinde verimlilik günümüzde çok önemli bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu problemi ortadan kaldırmada tasarlayıcı ve uygulayıcı rolü olan retmenlere düşen görev oldukça ağırdır (kszoğlu, 2009).

Yenilikçi bir eğitim üretim yaklaşımıyla görevini ifa eden bir beden eğitimi retmeninin eğitim üretim ortamının içinde yada dışında rencisiyle kesintisiz etkileşim halinde olan, eğitim üretim faaliyetini program çerçevesinde uygulayan ve bu süreci idare eden, üretimin ve rencinin lme ve değerlendirmesini yapan, üretim ortamı içinde yada dışında spor faaliyetleri programlayan, okul yönetimi, renci velileri ve etrafiyla yaptığı mesleğin bir parçası olarak kesintisiz bir iletişim halinde olması gereken bir beden eğitimi retmeninin kalitesi ve özellikleri son derece önemli olacaktır (nl, 2008'den aktaran: Başbay ve Seçkin, 2013: 255).

Beden Eğitimi, amaçları doğrultusunda yer alan bir takım özel bireysel etkinlikler ile bireyin kendi kendine yeterli olmasını, uygun davranışlar göstermesini, idealler edinmesini ve yönlendirilmesini sağlamaya ve korumaya çalışır. Beden eğitimi; zihinsel olarak daha uyanık, disiplinli ve bilinçli olmamızı sağlar. Bedensel olarak daha kuvvetli ve dayanıklı, iş verimi daha yüksek, becerili, yaratıcı ve üretken olmamıza yardım eder (Seçme, 2008). Eğitim programları içerisinde yer alan ve genel eğitim içerisinde önemli bir yeri olan beden eğitimi derslerinin amaçlarına ulaşabilmesi, bireyde istenilen davranış değişikliklerinin meydana getirilebilmesi, nitelikli, gelişimci, araştırmacı yenilikçi ve yaratıcı beden eğitimi öğretmenleriyle mümkün olabileceği düşünülmektedir (Ünlü, 2008).

Araştırmanın giriş bölümünde de bahsedildiği üzere bir öğretmenin yüksek motivasyonda ve iyi düzeyde bir iş doyumuna sahip olması birçok etmene bağlıdır. Bu etmenlerden birisinin de mesleki yeterlilik olabileceği öngörüsüyle bu araştırmanın problem cümlesi: “Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki yeterliliklerinin iş doyumlarına etkisi nasıldır?” şeklinde oluşturulmuştur. Araştırma probleminin çözümü için aşağıdaki alt problem cümleleri şu şekildedir:

1. Beden eğitimi öğretmenlerinin demografik özellikleri nasıldır?
2. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum (genel, içsel, dışsal) düzeylerinde demografik özelliklere göre anlamlı farklılık var mıdır?
3. Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki öz yeterliliklerinde demografik özelliklere göre anlamlı farklılık var mıdır?

1.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, çalışmanın örneklemini oluşturan ve bu araştırmaya katılan Konya’da görev yapmakta olan 211 beden eğitimi öğretmenin mesleki yeterlik düzeylerinin tespit edilmesi, demografik özellikler vasıtasıyla bağımsız değişkenler arasında farkın ortaya çıkarılması ve iş doyumlarına etkisini ortaya koymaktır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Bu araştırma, çalışmanın örneklemini oluşturan ve bu araştırmaya katılan Konya’da görev yapmakta olan 211 beden eğitimi öğretmenin demografik özellikleri, mesleki yeterlik algıları ve iş doyum düzeylerine etkisinin tespit edilmesiyle verimlilik ve başarı seviyelerinin ortaya konması açısından önemlidir.

1.4. Sayıtlar

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin veri toplama aracı olarak uygulanan kişisel bilgi formuna, mesleki yeterlilik ve iş doyumu ölçeklerine gerçeği yansıtır nitelikte cevaplar verdiği varsayılmıştır.

1.5. Sınırlılıklar

Araştırma, 2022-2023 eğitim öğretim yılında Konya ilinde stajyer ve kadrolu olarak özel ve devlet okullarında görev yapan ve bu araştırmaya ölçekleri doldurarak katılım sağlayan 212 beden eğitimi öğretmeni ile sınırlandırılmıştır.



BÖLÜM 2

2. ALAN YAZIN

2.1. İş Doyumu

İş, insan gücünün bir üretim faaliyeti içinde özellikle kullanım değeri yaratma amacı ile değerlendirilmesi veya kazanç ve gelir sağlama amacı başta olmak üzere herhangi bir amaç ve nedenle zamanın ve gücün bir sonuca yöneldiği çalışma olarak tanımlanabilir (Pusat, 1992:7). Başka bir tanımlamada ise iş, bireyin toplum içerisinde yer alma, saygı görme ve kendisinin işe yaradığı hissini alabildiği faaliyet ortamıdır. Birey bu faaliyet ortamı vesilesiyle yeteneklerini ve kapasitesini kullanarak üretmekte ve dolayısıyla oluşan iş doyumu genel yaşamındaki mutluluğa erişmeyi sağlamaktadır. (Kuzgun, 2003: 6). Ortalama 20-25 yıl devam eden ve insan hayatının büyük bir kısmında var olan iş, kişinin yaşam boyu mutlu olabilmesi ve işinden doyum alabilmesi bakımından büyük öneme sahiptir. Kişinin yaşam boyu psikolojik ve organik varlığı çalışma hayatındaki iş doyumu ile doğru orantılıdır. (Telman ve Ünsal, 2004: 13).

İş doyumu çeşitli kaynaklarda “kişinin genel iş yaşamında aldığı haz ve mutluluk”, “işe yönelik kişisel değerlendirme neticesinde oluşan duygusal olgu”, “bireyin iş yada iş tecrübelerinin beğenilmesi sonucunda onu mutlu eden pozitif duygusal durum” (Akt: Keser, 2006: 104), “işgörenin fiziksel ve sosyal şartların yanında görevine olan duygusal bir tepkisi ve işgörenin psikolojik sözleşmesindeki beklentilerinin karşılanma derecesi” (Schemerhorn ve diğ., 1994: 126). şeklinde tanımlanmaktadır. Çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal gereksinimlerinin, beklentileri doğrultusunda karşılanma düzeyini ifade eden iş doyumu; kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli koşullarından biridir. İş doyumu, çalışanın işini ve iş çevresini değerlendirmesi sonucunda geliştirdiği duygusal bir tepkidir (Durmuş, Günay, 2007: 140).

İş doyum genel olarak yaptığı işten hoşlanıp hoşlanmama durumu olarak tanımlanmıştır. Fakat düzeyi oluşturan parametreler bireysel verimi de belirleyebilmektedir. Dolayısıyla öğretmenliğin doru ve etkin bir verimde devam ettirilmesi; öğretmenin iş doyumu ile paralellik göstermektedir. Çeşitli çalışmalarda, farklı değişkenler iş doyuma yön verici olarak belirlenmiştir.. Nelson ve Seekins'in (1997) yaptığı araştırma, okulun demografik özellikleriyle öğretmenlerin mesleki doyum düzeyi arasında pozitif ilişki olduğunu saptamıştır. Schneider (2003) iki eyalette lise öğretmenlerinin mesleki doyumunu araştırmış,

%40'ı doyumsuz olmakla beraber fiziki yetersizlikleri bundan sorumlu tutmuştur. Günbay (2000) araştırmasında, öğretmenlerin mesleki doyumsuzluğunu bireysel, örgütsel, yönetsel ve fiziki şartlara bağlamıştır (Çifçili, 2007).

İş doyumunu üç önemli özelliğe sahiptir İlki İş ile alakalı ilgili bir olaya duygusal reaksiyon vermedir. İş doyumunun bu tarafı sadece farkedilebilir, görülemez. İkincisi, iş doyumunu genellikle çıktılarının beklentilerini ne kadar karşıladığına göre belirlenir. Eğer işgörenler aynı bölümdeki diğer işgörelere göre çok daha fazla çalıştıkları halde daha az ödüllendirildiklerini hissediyorlarsa iş arkadaşlarına, yöneticilerine ve işlerine yönelik olumsuz tutum geliştireceklerdir. Üçüncü ve son olarak, iş doyumunu kendisi ile ilişkili bazı özellikler taşımaktadır (Teltik, 2009).

Smith, Kendal ve Hulin (1969) tarafından bir işin en önemli özelliklerini gösteren beş iş boyutu olarak belirtilmiştir. Bunlar;

1- İşin Kendisi

2- Yükselme Olanakları

3- Ücret

4- Denetim

5- Çalışma Arkadaşları (Akt: Doğan, 2005: 8).

2.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Çeşitli kaynaklarda iş doyumunu etkileyen faktörler olarak çok sayıda değişken listelemek mümkündür. Kişiden kişiye göre farklılık gösteren iş doyumunu etkileyen faktörler, bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olarak iki başlık altında toplanmıştır. İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler; yaş ve hizmet süresi, cinsiyet, medeni durum, sosyokültürel çevre, kişilik, iş deneyimi (tecrübe) ve eğitim düzeyi alt başlıklarında incelenmiştir. İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler ise iş ve işin niteliği, ücret ve çalışma koşulları alt başlıklarında incelenmiştir.

2.2.1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler

2.2.1.1. Yaş ve Hizmet Süresi

Çeşitli kaynaklarda genellikle yaşın ilerlemesiyle iş doyumunun arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunun nedenleri olarak; yaşın ilerlemesiyle gerginliğin ortadan kalkması, iş zorluğu ile ilgili tecrübe kazanılması, meslekte yeni olanların daha rutin işler ile uğraşması ve mesleğe adapte olmada sorun yaşaması olarak ifade edilmiştir (Eker, 2006). Başka bir çalışmada yaş ile birlikte iş doyumunun artmasına etki eden toplumsal çevre, içsel başarı güdüsü ve kendini gerçekleştirme isteği olmak üzere üç faktörden söz edilmiştir (Aydınlı, 2005). Bununla beraber yaş ve hizmet süresinin artmasıyla daha iyi statülere gelebilme imkanlarının artması bakımından iş doyumunu düzeyinin arttığı da ifade edilmiştir (Aydınlı, 2005).

2.2.1.2. Cinsiyet

Çeşitli çalışmalarda cinsiyetin iş doyumunu etkileyen faktörler arasında birbirinden farklı sonuçların ortaya çıktığı görülmektedir. Bununla beraber çoğunlukla kadınları erkeklere nazaran daha az iş doyumuna sahip oldukları ile ilgili çalışmalar mevcuttur. Ailede çocuk ev bakımı ile ilgili sorumlulukların çoğunlukla kadından beklenmesi sonucunda kadının anne rolü ile meslekteki rolünün çatışmasına sebep olmaktadır. Bu vesileyle kadının iş doyumunu düzeyi erkeğe göre daha azdır (Kantarıcı, 1997). Ancak yapılan çalışmalara bakıldığında cinsiyetin iş doyumuna etkisi ile ilgili farklı sonuçlara da ulaşıldığı gözlemlenmiştir. Buna örnek olarak İsrail’de Kremer - Hayon ve Goldstein (1990) tarafından öğretmenler ile ilgili yaptığı araştırmada, Malta’da Borg ve Falzon’un (1989) tarafından yine öğretmenler ile ilgili yaptığı çalışmada kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla daha fazla iş doyumunu düzeyinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Akt: Çifçili, 2007: 110-111).

2.2.1.3. Medeni Durum

Medeni durum iş doyumunu etkileyen bireysel faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Yapılan araştırmalarda evlilik münasebetiyle bireylerin düzenli bir hayata geçmesi iş doyumunu düzeyini olumlu etkileyen bir faktör olarak belirtilmiştir (Eker, 2006).

2.2.1.4. Sosyokültürel Çevre

Kişiler yaptıkları işleri sadece maddi kazanç sağlama ve geçinme olarak düşünmezler. Yaptıkları işlerin çevreleri tarafından beğenilmesi ve takdir görmesiyle mesleki doyuma ulaşabilirler. Çevreleri tarafından kıymetli algılanabilecek işler yapılabileceği gibi, toplum

kültürüyle çatışan işler de ortaya çıkabilir. İşgörenler toplumsal kültüre uymayan işlerin yürütülmesini istemezler (Eker, 2006).

2.2.1.5. Kişilik

İş doyumunu etkileyen önemli faktörlerden birisi de bireylerin kişilik durumlarıdır. Kişilik meslekle alakalı yetenek kazandırabilir fakat yeterli kişilik olgunluğa erişememiş ve kendini yetiştirememiş işgörenler zeki ve iyi eğitilmiş olsalar dahi buldukları kurumlara faydadan çok zarar kazandırabilirler. Kişilik olgunluğuna sahip bireyler ise daha gayretli ve kararlı olmaları sebebiyle daha yüksek düzeyde iş doyumuna sahiptirler (Aşık, 2010:40). Özgüveni yüksek olan çalışanlar gayret gerektiren işlere önem verir, başarmak ve kazanmak için daha çok çaba verir. Bu özelliklerini geliştirememiş çalışanlara göre daha yüksek iş doyumuna sahiptirler (Başaran, 2000:220).

İşgörenlerin kendi işlerinden umdukları ilk başta kendi kişiliği ile alakalıdır. Birey; kendi kişilik yapısına daha uygun mesleklerde doyum sağlar ve motive olur. Birbirinden farklı kişilik yapılarına sahip işgörenlerin işlerinden farklı beklentilere sahip olmaları, beraber çalışma ortamında gelişen durumları yine birbirinden farklı algılamalarına sebep olmaktadır. Bu durumlarda bazı çalışanlar daha sakin ve yavaş bir kişilikte hareket ederken bazı çalışanlar ise daha gayretli bir kişilikte davranabilmektedirler (Eker, 2006).

2.2.1.6. İş Deneyimi (Tecrübe)

Yapılan bilimsel çalışmalar yaşın ilerlemesiyle beraber kazanılan tecrübenin ve deneyimin çalışanların iş doyumuna düzeylerine olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. İş yaşamındaki süre ilerledikçe ve bu süreye bağlı olarak mesleki tecrübe düzeyi yükseldikçe işgörenin alanındaki uzmanlığı, yeteneği, bilgisi de aynı paralellikte artacağından, kendi işindeki doyum düzeyinin artmasına da olanak sağlayacaktır. Bu sebeple ekseriyetle işverenler eleman temininde iş deneyimi ve tecrübe aramakta ve vereceği işle aynı yada benzer işlerde çalışmış olma kriterini öne sürmektedirler. Çoğu işveren kurumlar gereksinim duyduğu bölümler için yetkin eleman temin etmektedirler. İş yeni öğrenecek ve ilgili alanda yetkin olmayan elemanlar ile ilgili iş, zaman ve para zayıyatı olarak görülebilmektedir (Çiçek, 2018: 40).

İş hayatında yeni olan ve henüz iş deneyimi kazanmamış çalışanların çoğunlukla gerçekten uzak beklenti içerisinde olduğu görülür. Bu beklentiler yerine gelmedikçe tatminsizlik durumu açığa çıkmaya başlar. Özellikle iş hayatına yeni başlamış, henüz tecrübe

sahibi olmayan kişilerin beklentileri kendi hayal ürünü olmasının yanı sıra içerisinde bulunduğu iş ile ilgili çeşitli yayın organlarının yanlış reklam yapması, mezun olduğu eğitimi öğretim kurumlarının kendi talebelerini abartması ve işverenin eleman temini sırasında görevli kişinin yanıltıcı bilgilendirme yapmasından kaynaklı söylenebilir. Bazı çalışanlar tecrübe düzeyleri yükseldikçe kendi beklentilerini iş yaşamının gerçeklerine göre düzenler ve neticede iş doyumunu gerçekleştirir. Bazı çalışanlar ise uzun yıllar çalışmalarına rağmen beklentilerini düzenlemezler ve düşük seviyede bir iş doyumuyla hayatlarını sürdürürler (Ağan, 2002: 4).

2.2.1.7. Eğitim Düzeyi

İşgörenin eğitim düzeyi iş doyumuna tesir eden en önemli etmenlerden birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Öğrenim durumu işgörenin sadece bireysel yetkinliğini, çalıştığı iş alanıyla alakalı tecrübesini, yetkinliğini ve işteki yeterliğini de göz önüne çıkarmaktadır. Eğitim düzeyi, çalışanın toplumsal kimliği ve mertebesinin göstergesi olduğu gibi, işindeki yeterliğini de ortaya koyar. Burada işgörenlerin kendi yetkinlik ve tecrübeleri ile ilgili kendi istedikleri iş alanlarında çalışmalarını önem arz etmektedir. Aksi takdirde çalışanın maddi kazancı iyi olsa bile kendi istediği bir işte çalışmıyor olması iş doyumunu düzeyine olumsuz yansıyacaktır. (Çiçek, 2018: 37-38).

Öğrenim durumu, çalışanda mesleğini daha iyi ve başarılı şekilde icra etme vesilesiyle olumlu düzeyde iş doyumunu gerçekleştirmektedir. Genel itibariyle öğrenim durumu iş doyumunu paralellik göstermektedir. Eğitim düzeyinin artmasıyla iş doyumunu da artacaktır. Fakat eğitim düzeyi yüksek bir çalışanın düşük ücretle çalışıyor olması iş doyumunu son derece olumsuz olarak etkileyecektir. Eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların yüksek düzeyde iş doyumuna erişmesi için daha yüksek ücretle desteklenmesi önem arz etmektedir (Eker, 2006).

2.2.2. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler

2.2.2.1. İş ve İşin Niteliği

İş doyumunu veya doyumsuzluğunu etkileyen en önemli etmenlerden birisi işin genel durumu veya işin kendisidir. Kimi zaman çalışanın işi ile ilgili içinde bulunduğu statü, para yada buna benzer olanaklar yeterli düzeyde olmasına rağmen işin genel durumu işgörenin beklentilerine veya kendi kişisel niteliklerine göre olmayabilir ve çoğunlukla iş doyumsuzluğu ile sonuçlanır. Bu durumda işverenler yada işteki yönetici veya yetkililer

işgörenlerin iş doyumunu düzeyini artırmak için bu etkenleri değiştirebilirler (Özgen, Öztürk, Yalçın, 2002:332).

İşin genel görünümü ve niteliği ile beraber çalışana sağladığı ücret, statü ve buna benzer sosyal ve ekonomik avantajlar çalışanın iş doyumunu olumlu yönde etkileyen en önemli etmenlerdir. Bu etmenler daha çok bireyselliğin dışında toplumsaldır, yargısal değil incelenebilir ve ölçülebilir, başka işlerdeki etmenlerle karşılaştırılabilir. İş doyumunu, kendi içinde birbiriyle alakalı birçok tutumun ortaklığı şeklinde görülebilir (Doğan, 2005: 40).

2.2.2.2. Ücret

Ücret, iş doyumunu ile ilgili yapılan bilimsel çalışmalarda iş doyumunu düzeyini etkileyen en önemli ve etkili faktör olarak belirtilmiştir. İşgörenlerin ifa ettikleri iş neticesinde kazandıkları ücretin yeterliği iş doyumunu düzeyini doğrudan etkilemektedir. Fakat ücretin iş doyumuna tesiri sadece işgören için yeterliliğine bağlı değildir. İş doyumunu hakkında ücretin çalışanlar arasındaki pay edilişi, o ücretin çokluğu yada azlığından daha tesirlidir. İşgören görevini ifa ettiği ortamda ücretlendirme ile alakalı bir haksızlık fark ederse iş doyumuna doğrudan olumsuz yönde etkisi olacaktır. Ücretin iş doyumuna etkisi ile alakalı iki sebep söylenebilir. İşgören kazandığı ücret neticesinde kendi kişisel gereksinimleri için kullanması birinci sebeptir. Bu durumda çalışanın kazandığı ücret kendi kişisel ihtiyaçlarını karşılayamadığı takdirde iş doyumunu olumsuz yönde etkileyecektir. İkinci sebep olarak, çalışanın kazandığı ücret geçim kaynağı olmasının yanı sıra sosyal statü, tanınma, başarı ve güvenliğin bir emaresi olarak görülmesi söylenebilir (Erdoğan, 1996).

Ücret, işin çalışandan beklentisine, kişinin kabiliyetine ve çevrenin ekonomik durumuna göre adaletliyse işgörenin ifa ettiği işi ile ilgili tutumunu pozitif yapacaktır. Kazanılan ücretin olumlu düzeyde bir iş doyumunu bakımından diğer işgörenlerle adil olması o ücretin miktarından daha önemlidir. Yapılan bilimsel çalışmalar sonucunda ücretlerin işgörenler için son derece önemli olduğu, iş doyumunun çalışanın aldığı ücret ve ekonomik durumuyla pozitif bir bağlantının olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ücret ne kadar fazlaysa iş doyumunu düzeyi de o oranda fazladır. Çalışanın ücret ile ilgili doyumsuzluğu işteki başarısını azaltmakta, işe devam etmeme yada işi tamamen bırakma olasılıklarını yükseltmekte ve işin tamamından hissettiği doyumsuzluk düzeyini artırmaktadır (Sevimli, İşcan, 2002: 58).

2.2.2.3. Çalışma Şartları

Beraber çalışma yapısı içerisinde iş doyumu düzeyine tesir eden önemli etmenlerden bir diğeri de iş ortamıdır. Bu doğrultuda iş ortamları işgörenlerin iş üretkenliğini ve neticesinde başarısını doğrudan etkilemesi yoluyla olumlu bir iş doyumu düzeyinin oluşup oluşmamasını belirlemektedir. Ayrıca iş ortamı görevin ifa edildiği fiziksel ve çevresel yerler olabileceği gibi ortaya çıkan işin kalitesi de bu çerçevede ele alınabilir. İşin sağlıklı ve güvenli bir şekilde üretilebilmesi için çalışanlara yine sağlıklı ve güvenli bir fiziksel ortama ihtiyaç vardır. Çalışma yerlerinin, fabrikaların, üretim tesislerinin doğru bir iklimlendirme ile, hijyenik, temiz, iş güvenliği prosedürleri tam, güvenli ve risksiz bir fiziksel ortamlar olarak iş üretmeleri gerekmektedir. Eğer çalışan iş ortamının fiziksel ve çevresel durumlarından tatminkar değilse, tam adapteli bir iş üretkenliği ve istenilen düzeyde bir iş doyumu beklenmesi söz konusu olamaz (Çiçek, 2018: 43).

Öğretmenlerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi yoluyla iş doyumlarının yükseltilmesi, aynı zamanda görevlerini etkili bir şekilde yerine getirebilmeleri eğitim ve öğrenci kalitesinin yükseltilmesi açısından da son derece önemlidir (Arslan, 2006: 44).

2.3. Öğretmenlerde İş Doyumu

Yapılan bilimsel araştırmalar neticesinde öğretmenlerin gün içerisinde devamlı öğrencilerle karşılıklı etkileşim halinde olmalarının ve öğrencilerin öğrenim ihtiyaçlarını giderme gayretlerinin stres ve baskıya sebep olduğu, bilgi, yetenek ve mesleki tecrübe bakımından kendilerini iyileştirememeleri, ifa ettikleri iş ile alakalı ihtiyaçlarının giderilememesi gibi etkenler vesilesiyle motivasyonlarının düştüğü ve dolayısıyla bu olumsuzlukların iş doyumсуuzluğuna sebep olduğu ortaya çıkmıştır. Fazlalaşan iş ağırlığı, mesleki tecrübe endişesi, sınıf sayılarının yüksek olması, öğrenci ihtiyaçlarını giderebilme gibi stres odaklı ve yaşadığı psikolojik bitkinlik öğretmenlerde iş doyumсуuzluğuna sebep olmaktadır. Motivasyonsuzluğun ve daha önemlisi duyarsızlaşmanın, çevrenin ve özellikle öğrenci velilerinin eleştirili yaklaşımlarının ve takdir görmemenin de öğretmenlerde iş doyumсуuzluğunun önemli etmenlerden olduğu belirtilmektedir (Akçamete, Kaner, Sucuoğlu, 2001: 8-9).

Stres, öğretmen iş doyumсуuzluğunun çok önemli bir nedeni olarak söylenebilir. Öğretme stres içeren bir faaliyettir. İş ortamında öğrenci ve iş arkadaşlarıyla meydana gelen günlük etkileşimler, sürekli devamlılık isteyen öğretim gereksinimleri öğretmende baskı ve stres oluşumuna sebep olmaktadır. İşgörenlerde iş stresi ve tükenmişlik arasındaki münasebeti

konu alan araştırmalara bakıldığında yardım ve sosyal hizmet mesleklerinin en önemli başlığı olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak öğretmen tükenmişliği ve meslek stresi hemen hemen tüm eğitim öğretim faaliyetlerinde görev alanların birincil sorunu olarak görölmektedir. Eğitim öğretim faaliyetleri esnasında görev ve sorumluluklarını ifa ederken yüz yüze geldikleri görev istemelerinin en önemli sebeplerinden birisi iş stresidir. Daha yoğun stres iğerikli dönemlerin sonucunda davranışsal, niteliksel, fizyolojik ve psikolojik tepkiler ağığa çıkmaktadır. Bu tepkilerin çoğalması durumu öğretmenin iş ortamında yada mesleğinde devam etme yada etmeme kararına tesir etmektedir. Meslek hayatı boyunca uzun yıllar yaşanın iş stresi ve akabinde bu stresi yok etmedeki başarısızlığın hissedilmesiyle tükenme ortaya çıkmaktadır(Akęamete, Kaner, Sucuoğlu, 2001: 9).

Öğretmenlerin iş tatminini etkileyen faktörleri şu şekilde sıralamaktadır:

- 1) Öğretmenin karakteri,
- 2) Öğretmenin mesleki işlerindeki yetenek ve becerileri,
- 3) Öğretmenin mesleki başarisının değerlendirilmesindeki kriterler,
- 4) Mesleki başarı durumu,
- 5) Takdir ve ödöller (Tahta, 1995: 2).

2.4. Yeterlilik

Yeterlilik, bireyin bir işi herhangi bir yerde ve zamanda uygulayabilmesidir. Yeterlilik bölümleri ise, bireyin belli bir mevkinin işlerini yapabilmesi için sahip olması gereken kapasiteyi iğerir (Altaş ve Doğan, 2002). Türk Dil Kurumu ise yeterliliği, bireyin herhangi bir meslek alanında, o işi yapabilme becerisi bakımından istenilen seviyeye gelmesi olarak tanımlamaktadır. Bandura (2001)'ya göre yeterlilik kişinin tecrübelerinin, yeteneklerinin ve düşüncelerinin bir yolda birleştiği bir kavramdır (Akt: ęimen,2007: 7).

Kişiler, kuruluşlar, örgütler ve iş sektörleri değişime ayak uydurmalı yeniliklere açık olmalıdır. Kendini yeniliklerden uzak tutma mantığı ile hareket eden teknolojik gelişmelerden kendini soyutlayan bireyler rekabetten kağmayı tercih eden kişilerdir. Mesleki yeterlilik insan temelli bir kavramdır. Mesleki yeterlilik henüz ęalıřmayan bireylerin ileride uygun bir meslek olabilecek branşlara yönelmesi, bu doğrultuda hareket edip hazırlık yapması, belirli işlere, mesleklere sahip bireylerin ise mesleklerine uygun kişisel gelişimlerini tamamlamasıdır.

Mesleki yeterlilik kişinin kendisinden başlayarak örgüt içindeki gruba ve örgüte kadar tüm birimlere sorumluluk yüklemektedir (Güneş, 2016: 62-63).

Yeterlilik önem ve yaşam koşulları üzerinde algılanan kontrol ile ilgidir. Kişinin sahip olduğu becerileri ölçümü değildir ancak sahip oldukları beceriler ile farklı koşullar altında ne yapabilecekleri ile ilgili sahip oldukları inançlardır. Yeterlilik inançları “yapabilmek” ile ilgili sorulardan oluşur. “İyi yazabilir miyim?”, Araba sürebilir miyim?” gibi kendilerine yönelttikleri bu sorulara verilen cevaplar söz konusu eylemi ya da görevi başarıp başaramayacaklarına ilişkin ne derece güvene sahip olduklarını açığa çıkarır (Çimen,2007: 8).

Ayrıca Bandura, yeteneklerimize olan inançlarımızın davranışlarımızı, motivasyonumuzu ve en nihayetinde başarı ya da başarısızlığımızı etkilediğini geliştirmiş ve savunmuştur (Henson, 2001, Akt: Çimen,2007).

Bandura’ya (1995) göre öz-yeterlilik algısının bireylerin, yaşamlarında seçenek ve fırsat yaratmada, kariyer yeterliliği düşüncelerinde, üstesinden gelmesi gereken zor durumlarda ya da aşılacak engellerde çok önemli olduğu ileri sürülmektedir. Yeterlilik düşünceleri, ilgilerin gelişimini destekleyerek kariyer arayışlarına da katkıda bulunur. Bandura’ nın bu bilgilerinin de ortaya koyduğu gibi mesleki gelişim, sadece yeni beceriler ve bilgiler edinme ile değil yenilikçiliğe ve üretkenliğe götüren yeterlilik duygusunu edinme ile de ilgili olduğu ifade edilmektedir.

Farklı bir bakış açısına göre ise “Mesleki Yeterlilik” çalışan kişinin profesyonel tutum ve davranışı karşısında kazanımlarının ve mesleki emeğinin resmi açıklaması ya da ifadesi olarakta sayılmaktadır. Meslek getirisini üst düzeyde karşılamaya çalışmak ve bunun farkında olmak kişiye ayrıcalık sağlar. Ayrıca amacına ulaşmada da yardımcı olur (Ağdemir, 2016).

Betz ve Hackett (1981) ve Matsui, Ikeda ve Ohnishi (1989) insanların eğitimsel gereklilikleri ve mesleki rolleri yerine getirme konusunda algılanan yeterliklerinin ne kadar yüksek olursa, ciddi anlamda çalışmayı düşündüklerini kariyer seçeneklerine ilginin de o derece artacağını ileri sürmektedirler. Zayıf yeterlilik düşüncelerinin bireylerin iş aramalarında daha az sabırlı hatta işten ayrılma ile sonuçlanacağı, verimsizliğe neden olacağı ve bireylerin işte kalmalarını zorlayacağı ileri sürülmektedir (Bandura, 1995).

Öz-yeterlilik bireyin becerilerinin bir fonksiyonu değildir. Bireyin becerilerini kullanarak yapabildiklerine ilişkin yargılarının bir ürünüdür. Öz-yeterlilik, yaşantılar

aracılığıyla gelişir. Kişi kendi eylemlerinin etkililiğini değerlendirir, bu eylemleri başka kişilerin eylemleri ile kıyaslar. Bu bireyin çevresindeki insanlar tarafından bireye, davranışlarının belli standartları ne ölçüde karşıladığı söylenir. Yetenekli olduğuna inanan bir birey (yetenekli olmasa bile) pozitif bir öz-yeterlilik duygusu geliştirir. Zıt olarak, öz-yeterlilik duygusu zayıf olduğunda bu bireyler daha etkisiz davranışlar sergileme eğilimindedirler (Kahyaoğlu ve Yangın, 2008: 35).

Bandura' nın (1986) öz- yeterlilik kuramı, öz-yeterliliği düşük olan bireylerin özyeterliliği yüksek olan bireylere göre, yeteneklerinden kuşkulandıklarını ve yeteneklerine güvenmediklerini, başarısızlık durumunda cesaretlerinin kolayca kırıldığını, bir görevden daha çabuk vazgeçtiklerini, olumsuz öz-değerlendirme sonuç vermesi olası durumlardan kaçındıklarını ve kendileri için daha vasat hedefler belirlediklerini ileri sürmektedir (Akt.Gülebağlan, 2002).

Bandura (1997) öz-yeterliliğin, sahip olunan yeteneklerin sayısı ile değil, çeşitli şartlar altında bireyin ne yapabileceğine ilişkin inancıyla ilgili olduğunu ifade etmektedir. Bandura'ya göre öz-yeterlilik inancı; bireyin büyük deneyimlerinden, başkalarından elde edilen deneyimlerden, sözel ikna yeteneğinden, psikolojik durumlardan çıkarılan kişisel yorumların ortaya çıkardığı durumudur. Yine bu inançlar, yapılan işlere özeldir ve kişinin hedefleri için yaratılarak kullanılırlar (Akt. Brandon, 2000).

2.4.1. Yeterlilik ve Eğitim

Eğitim terimi bütün öğrenimleri içine alan ve insanın hayatı boyunca devam eden öğrenme faaliyetini ifade etmektedir. Eğitimin amaçlarını gerçekleştirmek ve eğitimde verimi elde etmek, ancak sistemin bütün parçalarının uygun şekilde işletilmesi ile mümkün olabilir. Çağdaş eğitim anlayışında; öğretmen, öğrenci, yönetici, müfettiş, okul, çevre ve aile bir biri ile sıkı sıkıya etkileşim içinde olan, bir bütünün parçalarıdır Bu parçalardan oluşan eğitim sisteminin verimli ve istenilen hedefler doğrultusunda çalışmasında kilit konumda öğretmen vardır (Kahyaoğlu ve Yangın, 2008: 73).

Carkhuff ve Berenson (1981) Öğretmenlik mesleğini en önemli mesleklerin arasına sokarken, bu mesleğin en önemli özelliğinin iletişim olduğunu vurgular. Öğretmenlik mesleğinin başarısı ve mesleki yeterlilik kavramının amacına uygun ilerlemesi için iletişim dilinin etkin olması beklerler. Öğretmenlik mesleğinde iletişim becerisi herşeyin önünde yer alırken, öğretmenin öğretim yöntemlerini başarıyla sunabilmesi için iletişim becerisinin üst

seviyede olması önemlidir. İletişim becerisi ile öğrenme sürecini bir köprü olarak değerlendirirler (Doğan, 2009).

Yeterlilik inançları eğitim araştırmalarında, özellikle akademik motivasyon ve öz düzenleme çalışmalarında dikkati çekmiştir. Bu alanda yeterlilik araştırmacıları üç alan üzerinde yoğunlaşmıştır. İlki yeterlilik inançları ve kariyer seçimleridir. Bu alandaki veriler gençlerin kariyer gelişimleri ile ilgili bilgi sağlamıştır. İkinci alan öğretmenlerin eğitsel çalışmaları ve çeşitli öğrenci çıktılarıyla ilgili olan öğretmenlerin yeterlilik inançlarıyla ilgili araştırmalardan oluşmaktadır. Üçüncü alanda ise araştırmacılar, öğrencilerin yeterlilik inançlarının diğer motivasyon yapıları, akademik performansları ve başarıları ile ilişkili olduğunu belirtmişlerdir (Teltik, 2009: 41-42).

Eğitimde, öğrencilerin istenilen seviyeye gelebilmeleri için öğretmenlerin bazı alanlarda yeterliliklere sahip olmaları gerekmektedir. Son zamanlarda sıkça kullanılan öğretmen yeterliliği kavramı, bu alanda öğrenimini tamamlamış bir öğretmen adayının becerilerini açıkça ortaya koyması açısından çoğu eğitimci tarafından benimsenen bir kavramdır (Kuran, 2002: 261).

2.5. İlgili Araştırmalar

2.5.1. Mesleki Yeterlilik İle İlgili Araştırmalar

(Teltik, 2009) okul öncesi öğretmenleri ile yaptığı çalışmada öğretmenlerin yeterliliklerinin iş doyumları ve tükenmişliklerine etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmaya katılan 258 öğretmenin bilgileri anket yöntemiyle toplanmıştır. Araştırma bulgularında öğretmenlerin çoğunun iş doyumlarının yüksek düzeyde, tükenmişlik puanlarının orta düzeyde olduğu ve kendilerini yüksek düzeyde başarılı buldukları belirtilmiştir. Mesleki yeterlilik düzeyleri karşılaştırıldığında lisans mezunlarına göre ön lisans mezunu öğretmenlerin yeterlilik düzeylerinin daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Araştırmada iş doyumunu yükseldikçe tükenmişlik düzeylerinin azaldığı, mesleki yeterlilik inançları arttıkça iş doyumunun da arttığı, yeterliliklerine olan inançları yüksek düzeyde olduğundan tükenmişlik düzeylerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

(Çifci, 2008) çalışmasında, idareci ve öğretmen görüşleri ile sınıf öğretmenliğine alan dışı atanan öğretmenlerin mesleki yeterliliklerini incelemeyi amaçlamıştır. İstanbul'da bulunan okullarda görev yapan 188 sınıf öğretmeni ve 12 idarecinin katıldığı çalışmada anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda katılımcıların alan dışı atanan öğretmenlerin

yeterliliklerini yüksek düzeyde bulmadıkları, yeterliliklerini arttırmak için eğitim faaliyetlerinin düzenlenebileceği şeklinde görüş bildirilmiştir.

(Deryahanoğlu, 2014) Kick Boks Hakemleri ile yaptığı çalışmada hakemlerin doğru değerlendirme yapabilme, girişkenlik ve yeterlilik inançlarını incelemiştir. 150 kick boks hakeminin katıldığı çalışmanın verileri anket yöntemi kullanılarak elde edilmiştir. Araştırma sonucunda hakemlerin cinsiyetleri, evli veya bekar olmaları, şiddete uğramaları, aday, bölge ya da milli hakem olmaları ile değerlendirme, girişkenlik ve yeterlilik inançları arasında ilişki olduğu belirtilmiştir.

(Güneş, 2016) farklı engel gruplarındaki sporculara eğitim veren antrenörler ile yaptığı çalışmada antrenörlerin yeterlilik algıları ve mesleki tükenmişlikleri ile mesleklerinden memnun olup olmama durumları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma 139 antrenörün katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada antrenörlerin yaş grubu, mezuniyet durumu, çalışma yılı, çalıştıkları engel grubu, engelliler ile ilgili aldıkları eğitim, antrenörlük belgesi ve kademe düzeyi ile tükenmişlikleri arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca evli veya bekar olmaları, ücret, çalıştırdıkları sporcu sayısı ile iş doyumu arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda antrenörlerin başarılı olabilmeleri için bilgi sahibi oldukları engel durumuna sahip sporcularla çalışması ve sporcuların engel durumlarının farklı kategorilerde değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir.

(Aydın, 2016) doktora tez çalışmasında beden eğitimi öğretmenlerinin değer algıları, motivasyonları ve öz yeterlilik inançlarını bazı değişkenler açısından araştırmıştır. Ortaokul ve lise düzeyindeki okullarda çalışan 375 beden eğitimi öğretmeni katıldığı çalışmada anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada motivasyon ve öz yeterlilik inançlarının değer algısını etkilediği tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda değer algısı yüksek olan öğretmenlerin işlerini istekli yaptıkları ve yeterliliklerine olan inançlarının yüksek olduğu görülmüştür.

(Karayağız, 2018) çalışmasında ilkökul öğretmenlerinin okullarına bağlılık düzeyleri ile yeterlilik inançları arasındaki ilişki ve yeterlilik inançlarının okullarına bağlılıklarına etkisi olup olmadığı araştırmıştır. 200 öğretmenin katıldığı çalışmanın verileri anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Araştırmada öğretmenlerin okullarına olan bağlılık düzeylerinin düşük düzeyde olduğu, yeterliliklerine olan inançlarının ise yeterli düzeyde olduğu belirtilirken öğretmenlerin okullarına olan bağlılık düzeylerinin yeterlilik inançlarını ekilemediği görülmüştür.

(Gülbetekin, 2019) alışmasında İstanbul'un Küçükçekmece ilçesinde çalışan ilkokul ğretmenlerinin kişilik özelliklerinin yeterlilik inançlarına etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Küçükçekmece' deki ilkokullarda çalışan 233 öğretmenin katılımı ile gerçekleştirilen çalışmanın bulgularında öğretmenlerin insanlarla iletişim kurmaya istekli olmaları, insan ilişkilerinde iyi niyetli ve nazik davranmaları, duygularını ifade etmekte zorlanmamaları, görev bilinçlerinin yüksek olması ve yeni deneyimlere karşı istekli olmaları gibi özelliklere sahip olmalarının mesleki yeterliliklerini olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir.

(Norman, 2020) Malatya'da bulunan üç özel eğitim okulunda görev yapan 57 öğretmenin katıldığı çalışmasında üniversitelerin özel eğitim bölümlerinden mezun olan öğretmenlerin yeterlilikleri ile beden eğitimi ğretmenlerinin yeterliliklerini karşılaştırmayı amaçlamıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin yeterlilik düzeyleri arasında fark olmadığı görülmüştür.

(Arı, Canlı, Mat, 2021), 217 beden eğitimi öğretmenin katıldığı çalışmada öğretmenlerin yeterlik inançları ve etki eden faktörleri belirlemeye çalışmışlardır. Elde edilen bulgularda öğretmenlerin cinsiyetleri, çalışma süreleri ve mezuniyet durumları ile yeterlikleri arasında ilişki olmadığı ancak yaş değişkeni ile yeterliğin alt boyutlarından olan öğrenciyi tanıma arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda mesleki yeterliğe etki eden tek değişkenin yaş değişkeni olduğu belirtilmiştir.

(şenol, 2012), 181 ğretmen ve 164 ğretmen adayının katıldığı çalışmasında okul öncesi öğretmenleri ile ğretmen adaylarının yeterlilik düzeylerini incelemiştir. Anket yöntemi kullanılan çalışmadan elde edilen veriler sonucunda okul öncesi ğretmenlerinin daha fazla yeterlilik algısına sahip olduğu belirtilmiştir.

(Glpek, 2020), Bursa'da görev yapan 128 beden eğitimi ğretmeni ile Uludağ Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor bölümünde ğrenci olan 106 beden eğitimi ve spor ğretmen adayı ile yaptığı çalışmasında katılımcıların ğretim yeterlikleri ile eğitim programlarını anlama ve uygulayabilme düzeylerini araştırmıştır. Çalışmada katılımcıların eğitim programlarını oldukça iyi anlayıp uyguladıkları ve iyi seviyede ğretim yeterliğine sahip oldukları görülmüştür. Ayrıca beden eğitimi ğretmenlerinin, ğretmen adaylarından daha fazla ğretim yeterliğine sahip oldukları, beden eğitimi ğretmenlerinin çalışma süreleri arttıka ğretim yeterliklerinin azaldığı, ğretmen adaylarının okul başarısı yüksek olanların eğitim programını anlama ve uygulama seviyelerinin de yüksek olduğu görülmüştür.

(İskender, 2019) beden eğitimi öğretmenlerinin yeterlik inançları ve liderlik düzeylerini farklı parametrelere göre incelediği çalışmasını 203 beden eğitimi öğretmenin katılımı ile gerçekleştirmiştir. Araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin yeterlik puanlarının orta düzeyde olduğu, liderlik puanlarının ise yüksek olduğu tespit edilmiştir. Beden eğitimi öğretmenlerinin yeterlik inançları ile liderlik düzeyleri arasında anlamlı etkileşim tespit edilmiştir. Beden eğitimi öğretmenlerin yeterlik inançları ile cinsiyetleri, yaş düzeyleri ve çalışma süreleri arasında anlamlı etkileşim olmadığı, beden eğitimi öğretmenlerinin liderlik düzeyleri ile cinsiyetleri ve yaş düzeyleri arasında anlamlı etkileşim olmadığı, ancak çalışma süresinin liderlik düzeylerini etkilediği tespit edilmiştir.

(Kaya, 2010) beden eğitimi öğretmenlerinin yeterlik inançlarını çeşitli değişkenlere göre incelediği çalışmasını Yozgat, Kayseri, Kırıkkale, Kırşehir' de bulunan okullarda beden eğitimi öğretmeni olarak çalışan 227 öğretmenin katılımı ile gerçekleştirmiştir. Beden eğitimi öğretmenlerinin kendilerini mesleklerinde yeterli gördükleri ayrıca cinsiyetlerinin, bakanlığın düzenlediği eğitim faaliyetlerine katılmalarının, düzenli olarak sportif aktivite yapmalarının ve çalışma sürelerinin yeterlilik inançlarını etkilediği, sahip oldukları spor branşı ve görev yaptıkları okul türünün ise yeterlik algılarını etkilemediği görülmüştür.

(Genç, 2021) yaptığı çalışmada beden eğitimi ve sınıf öğretmenlerinin, beden eğitimi ve oyun dersindeki yeterliklerindeki farklılıkları çeşitli değişkenler açısından incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmaya Eskişehir' de çalışan 354 sınıf öğretmeni ve 128 beden eğitimi öğretmeni katılmıştır. Elde edilen bulgularda sınıf öğretmenlerinin kendilerini yeterli gördükleri ancak beden eğitimi öğretmenlerinin genel yeterlilik ve alt boyutlarındaki puanlarının daha fazla olduğu, tüm öğretmenlerin cinsiyet ve çalışma sürelerinin yeterlilik inançlarına etkisinin olmadığı görülmüştür.

(Ayra, 2015) öğretmenlerin, yeterlilikleri ile hayat boyu öğrenmeye açık olma düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasını 362 öğretmenin katılımı ile gerçekleştirmiştir. Araştırmada öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme eğilimleri arttıkça mesleki yeterliklerine olan inançlarının da arttığı belirtilmiştir.

2.5.2. İş Doyumu İle İlgili Araştırmalar

(Çiçek, 2018) Siirt ilindeki liselerde görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi bazı değişkenler açısından incelemiştir. 230 öğretmenin katıldığı çalışmanın verileri anket yöntemi ile toplanmıştır. Araştırmada elde

edilen bulgularda çalıştıkları lise türüne göre tükenmişlik, iş yerindeki arkadaşlık ilişkileri, işlerinde kendilerini gerçekleştirme, kazandıkları ücretten elde ettikleri doyumun genel iş doyum düzeylerini etkilediği belirtilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin görev yaptıkları lise türü ile tükenmişlik düzeyleri arasında ilişki olduğu belirtilmiştir. Ayrıca ücret, işlerinde başarılı olmaları ve okullarındaki sosyal ilişkilerin iş doyumlarını etkilediği belirtilmiştir.

(Kaya, 2019) 294 beden eğitimi öğretmeni ile 192 antrenörün katıldığı ve verilerini anket yöntemi ile topladığı çalışmada beden eğitimi öğretmenleri ile antrenörlerin tükenmişlik ve mesleki tatmin düzeylerini çeşitli değişkenler açısından incelemiştir. Elde edilen bulgularda iş doyum puanlarının öğretmenler lehine, tükenmişlik puanlarının antrenörler lehine farklı olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin ve antrenörlerin işlerini severek yaptıkları, mezuniyet durumlarının ve kazandıkları ücretin iş doyumlarını etkilediği tespit edilmiştir. Çalışma sonucunda mesleki tatmin düzeyi yükseldiğinde tükenmişlik düzeyini azaldığı belirtilmiştir.

(Kılınç, 2012) 142 antrenörün katıldığı çalışmada antrenörlerin iş tatminlerini çeşitli değişkenlere göre incelemiştir. Çalışma sonucunda antrenörlerin cinsiyet, mezuniyet durumu, kadro durumu, ekonomik kazançları ve antrenörlük dereceleri ile iş tatminleri arasında ilişki olmadığı 11- 15 yıl çalışma süresine sahip antrenörlerin içsel ve dışsal iş tatminlerinin yüksek olduğu belirtilmiştir.

(Sevimli ve İşcan, 2005) yaptıkları çalışmada hekimlerin kişisel ve çalışma ortamları ile ilgili faktörlerin iş doyumları üzerindeki etkisini belirlemeye çalışmışlardır. Erzurum ilinde görev yapan 454 hekimin katıldığı çalışmada elde edilen bulgularda yaş düzeyi, çalışma yılı, mesleğe yönelik kendi görüşleri, hekimlik mesleğinin toplum içindeki yeri ve çalışma ortamı ile ilgili sebeplerin ile mesleki tatmin düzeylerini yüksek düzeyde etkilediği belirtilmiştir.

(Dağdeviren, Musaoğlu, Ömürlü ve Öztora, 2011) çalışmalarında çeşitli değişkenleri akademisyenlerin mesleki tatminlerine etkisini incelemeyi amaçlamışlardır. Çalışma sonucunda akademisyenlerin kazanç durumlarının mesleki tatmin puanlarında farklılık oluşturduğu belirtilmiştir. Ayrıca akademisyenlerin yaş düzeyleri, eğitim düzeyleri, çalışma süreleri ve buldukları bölümdeki çalışma sürelerinin işlerinden memnun olma düzeylerini etkilediği tespit edilmiştir.

(Çifçili, 2007) mesleki yeterlilik ile mesleki memnuniyet ilişkisini araştırdığı doktora tez çalışmasına dersanelerde görev yapan 510 öğretmen katılmıştır. Çalışmanın veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin mesleki yeterlilik düzeyleri arttıkça mesleklerinden daha az memnun oldukları belirtilmiştir.

(Demirtaş, 2022) çeşitli parametrelerin, tükenmişlik ve mesleki memnuniyet ilişkisine etkisini incelediği çalışmasını spor merkezleri çalışanları ile gerçekleştirmiştir. Çalışmanın veri toplama araçları 514 spor merkezi çalışanına uygulanmıştır. Çalışma sonucunda, çalışılan kurum sayısı dışındaki parametrelerde anlamlı düzeyde fark olduğu ve tükenmişlik ile mesleki memnuniyet arasında ilişki olmadığı belirtilmiştir.

(Orhan, 2013) aday öğretmenler ile ilgili yaptığı çalışmada, mesleki tutum ve mesleki memnuniyetlerinin çeşitli değişkenlere bağlı olarak değişip değişmediğini incelemiştir. 203 öğretmen adayının katıldığı çalışmanın verileri anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Çalışmada aday öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının olumlu olduğu, aday öğretmenlerin kendi öğretmenlerinden etkilenerek öğretmenlik mesleğini seçtikleri ve mesleki memnuniyetlerinin daha fazla olduğu ve mesleğe yönelik olumlu tutumları yükseldikçe mesleki memnuniyetlerinin de yükseldiği görülmüştür.

(Yılmaz, 2015) ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki memnuniyetlerini incelediği çalışmada, 12 yıla çıkarılan zorunlu eğitim sonrası okulların ilkokul ve ortaokul şeklinde ayrılmasının, öğretmenlerin mesleki memnuniyet düzeylerine etkisini araştırmıştır. Çalışmanın veri toplama araçları İstanbul'da çalışan 149 öğretmene uygulanmıştır. Çalışma sonucunda öğretmenlerin, okulların ilkokul ve ortaokul olarak ayrılmasından olumsuz etkilenmedikleri ve öğretmenlerin mesleki memnuniyetlerinin de yüksek olduğu belirtilmiştir.

(Sağır, 2016) çalışmada Milli Eğitim Bakanlığı çalışanlarının yaş düzeylerine göre mesleki memnuniyetlerini karşılaştırmayı amaçlamıştır. Çalışma Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü çalışanı 250 kişinin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada yaşça büyük olan çalışanların gereksinim ve amaçlarının yaşlı küçük olan çalışanlara göre farklılaştığı belirtilmiştir. Çalışma sonucunda çalışanların yaşlı veya genç olmalarının mesleki memnuniyetlerini etkilediği belirtilmiştir. İşlerini kaybetme korkusu, çalışma ortamındaki ilişkileri, yönetici konumundaki kişilerle aralarındaki ilişkinin olumlu olması, yaptıkları iş karşılığında ödüllendirilmelerinin yaşça büyük olan çalışanların mesleki memnuniyet düzeylerini etkilediği belirtilmiştir.

(Güler, 2018) Kocaeli’ de çalışan 262 beden eğitimi öğretmeninin katıldığı çalışmada, zamanı verimli kullanma ile iş doyumunu ilişkisini çeşitli değişkenlere göre incelemiştir. Çalışma sonucunda beden eğitimi öğretmenlerinin zamanı verimli kullanma düzeyleri yükseldikçe iş doyumunu düzeylerinin de yükseldiği, zamanı verimli kullanan beden eğitimi öğretmenlerinin mesleklerinden doyum sağladıkları belirtilmiştir.

(Hassoy, 2019) çalışmada sağlık çalışanlarının mesleki memnuniyetlerini ve memnuniyet düzeylerini etkileyen etmenleri çeşitli değişkenler açısından incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmada katılımcıların işlerini severek yaptıkları ancak kazanç, görevde yükselme, ek ödeme ve ödüllendirilme etmenlerinden dolayı mesleklerinden daha az memnun oldukları görülmüştür.

(Bulut, 2019) çalışmada antrenörlerin mesleklerinden memnun olma düzeyleri ile çalıştıkları kuruma olan güvenleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Veriler Akdeniz Bölgesi Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde farklı kadrolarda çalışan 285 antrenöre uygulanan anketler ile elde edilmiştir. Çalışma sonunda kurumlarına yüksek düzeyde güvenen antrenörlerin mesleki memnuniyetlerinin de yüksek olduğu görülmüştür.

BÖLÜM 3

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki yeterliliklerinin iş doyumlarıyla ilişkisinin bazı değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığını incelenmektedir.

Bu araştırma tarama modellerinden ilişkisel tarama modeline uygun bir çalışmadır. Tarama modelleri geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekilde betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. İki ya da daha çok değişken arasında birlikte değişim varlığını veya derecesini belirlemeyi amaçlayan tarama yaklaşımına ilişkisel tarama yaklaşımı denir. İlişkisel tarama iki türlü yapılıır. Bunlar: korelasyon türü ilişki ve karşılaştırma yolu ile elde edilen ilişkilerdir (Karasar, 2000.81).

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma evrenini Türkiye’de 2022-2023 eğitim- öğretim yılında M.E.B’ na bağlı özel ve devlet okullarında stajyer ve kadrolu olarak görev yapan beden eğitimi öğretmenleri oluşturmaktadır. Örneklemini ise 2022-2023 eğitim- öğretim yılında Konya ilinde M.E.B’ na bağlı özel ve devlet okullarında stajyer ve kadrolu olarak görev yapan 211 beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri google form üretilerek 3 araçta toplanmıştır.

1. *Kişisel Bilgi Formu*

Bu bölümde beden eğitimi öğretmenlerinin yaş, cinsiyet, en son mezun olduğu eğitim düzeyi, öğretmenlik mesleğindeki çalışma süresi, çalışmakta olduğu okul türü, beden eğitimi branşı ve ders dışı çalışmaları ile ilgili bilgiler elde edilmiştir.

2. *Tschannen-Moran Öğretmen Mesleki Öz Yeterlik Ölçeği*

Araştırmada Tschannen-Moran ve Woolfolk-Hoy (2001) tarafından geliştirilen “Öğretmen Öz-Yeterlik Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek toplam 24 soru ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır, her bir alt boyut 8 soru içermektedir. Ölçeğin alt boyutları; öğrenci katılımında yeterlik, öğretimsel stratejilerde yeterlik, sınıf yönetiminde yeterlidir (Demir, 2015: 45).

3. Minnesota İş Doyum Ölçeği

İş doyumu düzeyini belirlemek amacıyla, 1967 yılında Weiss ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. Baycan tarafından Türkçe'ye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin içsel ve dışsal doyum faktörlerini ortaya çıkarıcı özelliklere sahip kısa formu, 20 maddeden oluşan, beşli Likert tipi bir ölçektir (Akt. Ünsal ve Türetgen, 2005).

Minnesota İş Doyum Ölçeği puanlaması:

- * 1 puan: İşimden hiç hoşnut değilim
- * 2 puan: İşimden hoşnut değilim
- * 3 puan: İşimle ilgili kararsızım
- * 4 puan: İşimden hoşnudum
- * 5 puan: İşimden çok hoşnudum şeklindedir.

Alt ölçeklerden; İçsel Doyum; başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, iş sorumluluğu, yükselme ve terfi almaya bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin öğelerden oluşmaktadır. Dışsal Doyum; kurum politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma arkadaşları ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ilişkin öğelerden oluşmaktadır. Minnesota İş Doyum Ölçeği'nde içsel ve dışsal doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddenin dağılımı;

1. İçsel doyum: 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20

2. Dışsal doyum: 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 şeklindedir (Ünsal ve Türetgen, 2005).

3.4. Verilerin Toplanması

Çalışmanın verilerinin elde edilebilmesi için *Kişisel Bilgi Formu*, *Tschannen-Moran Öğretmen Mesleki Öz Yeterlik Ölçeği* ve *Minnesota İş Doyum Ölçeği* olmak üzere 3 bölümlü bir google form linki üretilmiştir. Üretilen link Konya ilinde stajyer ve kadrolu olarak görev yapan tüm beden eğitimi öğretmenlerine ulaştırılmaya çalışılmış ve toplamda 211 beden eğitimi öğretmeninden dönüt alınmıştır.

3.5. Verilerin Çözümlemesi

Çalışmanın analizleri gerçekleştirilmeden önce MANOVA ve Kanonik korelasyon için gerekli varsayımlar kontrol edilmiştir. Kanonik korelasyon analizi varsayımları normallik, doğrusallık, çoklu korelasyon ve eş varyanslıktır. Tabachnick ve Fidell (2012)'e göre bu varsayımların sağlanması analizden maksimum düzeyde verimlilik elde edilmesini sağlayacaktır.

Testin varsayımlarından normallik testi histogram, q-q çizimleri, skewness ve kurtosis değerleri kontrol edilmiştir. Skewness ve kurtosis değerleri +3 ve -3 aralığında olmalıdır (Tabachnick ve Fidell, 2012). Elde edilen sonuçlara göre normallik varsayımı sağlanmıştır.

Doğrusallık ve eş varyanslık varsayımı için serpm diyagramı kontrol edilmiştir. Diyagramda testin değişkenleri arasında ve değişkenlerin skorları arasında doğrusal bir ilişki gerekmektedir. Serpm diyagrama göre doğrusallık ve eş varyanslık sağlanmıştır.

Çoklu korelasyon varsayımında, kanonik korelasyon değişkenleri arasında .90 ve üzeri korelasyonun olmaması beklenmektedir (Field, 2005). Elde edilen sonuçlar incelendiğinde kanonik korelasyon değişkenleri arasında yüksek korelasyon olmadığı tespit edilmiştir.

Kanonik korelasyon analizi varsayımlarının tamamı sağlanmıştır ve analizin yapılmasında herhangi bir engel bulunmamaktadır.

MANOVA analizi için gerekli varsayımlar normallik, homojenlik ve ilk varsayım normal dağılım kontrolüdür. MANOVA da normal dağılım tek değişkenli ve çok değişkenli normallik olarak kontrol edilmektedir. Tek değişkenli normallik basıklık-çarpıklık, p-p plotlar ve histogramlar ile kontrol edilmektedir. Tabachnick ve Fidell 'e (2012) göre basıklık-çarpıklık değerleri +1.5 ve -1.5 aralığında olmalıdır. Bulgular bağımlı değişkenlerin normal dağılım değerleri içinde olduğunu göstermektedir. Çalışmanın çok değişkenli normallik dağılımı Mardia's test ile kontrol edilmiştir. Mardia's test değerinin p. 05 değerine göre coefficient (katsayı) değeri 1.96 değerinden küçükse çoklu normallik sağlanmış demektir (Tabachnick, Fidell ve Ullman, 2007). Bulgular değerlerin çoklu normallik varsayımın sağlandığını göstermektedir.

İkinci varsayım, homojen dağılım varsayımıdır. Tek değişkenli homojenlik Levene's test ile kontrol edilmiştir ve değer anlamlı çıkmaması homojenliğin sağlandığını göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2012). Çok değişkenli homojenlik Box's M testi ile

kontrol edilmiştir. Tek değişkenli homojenlik de olduğu gibi değerin anlamlı çıkmaması beklenmektedir. Elde edilen değer (.52) çok değişkenli homojenliğin sağlandığını göstermektedir.

Üçüncü varsayım çoklu doğrusal bağlantı (Multicollinearity) varsayımdır. Bağımsız değişkenlerin arasında yüksek korelasyon olması durumu olarak açıklanmaktadır. Alan yazındaki çalışmalara göre çoklu doğrusal bağlantı VIF (violence inflation factor) ve Tolerans değerleri ile kontrol edilmektedir. VIF değerinin 10 ve üzeri olmaması beklenmektedir. Tolerans değeri ise 0 ile 1 aralığında yer almaktadır. Çoklu doğrusal bağlantı oluşmaması için değerin .40 ve üzerinde olması beklenmektedir (Allison 1999; Alpar 2001). Bulgulara göre VIF ve tolerans değerleri beklenen değerler aralığındadır. Tüm varsayımlar kontrol edilmiş ve MANOVA analizini yapılmasının uygun olacağı belirlenmiştir.

BÖLÜM 4

4. BULGULAR

4.1. “Beden eğitimi öğretmenlerinin demografik özellikleri nasıldır?” Alt Problemine Yönelik Bulgular

Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı Tablosu

	<i>N</i>	%
Erkek	125	59.2
Kadın	86	40.8
Toplam	211	100.0

Katılımcılar cinsiyet açısından incelendiğinde erkek katılımcı 125 (% 59.2) ve 86'sı (% 40.8) ise kadın katılımcı olarak belirlenmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Yaş Dağılımı Tablosu

	<i>N</i>	%
21-25	94	44.5
26-30	23	10.9
31-35	15	7.1
36-40	19	9.0
41 ve üzeri	60	28.4
Toplam	211	100.0

Tablo 2 de katılımcıların yaş dağılımı gösterilmektedir. Tabloya göre katılımcıların çoğunluğu 21-25 (N=94, % 44.5) yaş aralığındadır. 31-35 yaş grubu olan katılımcılar (N=15, % 7.1) en az dağılıma sahip grup olarak belirlenmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların Eğitim Durumu Dağılımı Tablosu

	<i>N</i>	%
Ön lisans	4	1.9
Lisans	187	88.6
Yüksek lisans	18	8.5
Doktora	2	.9
Toplam	211	100.0

Araştırmaya katılan kişilerin eğitim durumu incelendiğinde en çok 187 kişi (% 88.6) lisans mezunu olarak belirlenmiştir. En az 2 kişi (% .9) ile doktora mezunu çalışmada yer almıştır.

Tablo 4. Katılımcıların Çalışma Süresi Dağılımı Tablosu

	<i>N</i>	%
Stajyer	61	28.9
1 yıl ve daha az	20	9.5
2-5 yıl	38	18.0
6-10 yıl	18	8.5
11-15 yıl	17	8.1
16-20 yıl	19	9.0
21 yıl ve üzeri	38	18.0
Toplam	211	100.0

Katılımcıların çalışma süreleri incelendiğinde en çok stajyer (N=61, % 28.9) ve en az 11-15 yıl (N=17, % 8.1) çalışma süresine sahip katılımcılar bu çalışmada yer almıştır.

Tablo 5. Katılımcıların Okul Türü Dağılımı Tablosu

	<i>N</i>	%
Devlet okulu	204	96.7
Özel okul	7	3.3
Toplam	211	100.0

Tablo 5'e göre katılımcıların 204'ü (% 96.7) devlet okulu ve 7'si (% 3.3) özel okulda görev yapmaktadır.

Tablo 6. Katılımcıların Spor Branşı Dağılımı Tablosu

	<i>N</i>	%
Yok	12	5.7
Futbol	81	38.4
Basketbol	20	9.5
Voleybol	53	25.1
Atletizm	7	3.3
Cimnastik	3	1.4

Hentbol	5	2.4
Yüzme	4	1.9
Tenis	9	4.3
Taekwondo	4	1.9
Hava sporları	2	.9
Boks	4	1.9
Masa tenisi	2	.9
Güreş	1	.5
Halter	1	.5
Badminton	1	.5
Aletli cimnastik	1	.5
Halk oyunları	1	.5
Toplam	211	100.0

Tablo 6'ya göre katılımcıların çoğunluğu futbol branşı (N=81, % 38.4) ile ilgilenmektedir. Katılımcıların en az ilgilendiği spor branşları ise güreş, halter, badminton, aletli cimnastik ve halk oyunları (N=1, % .5) olarak belirlenmiştir.

Tablo 7. Katılımcıların Ders Dışı Etkinliklere Katılma Dağılımı Tablosu

	<i>N</i>	<i>%</i>
Sadece okul egzersiz çalışması	108	51.2
Sadece okul kursları	42	19.9
Okul egzersiz çalışmaları/okul kursları (ikisi de)	41	19.4
Özel antrenörlük	7	3.3
Yok	13	6.2
Toplam	211	100.0

Tablo 7'ye göre katılımcıların ders dışı etkinliklere katılım açısından incelendiğinde sadece okul egzersiz çalışmasına (N=108, % 51.2) katılan sayısı en fazla olarak belirlenmiştir. En az ise 7 kişi ile özel antrenörlük (% 3.3) seçeneği belirlenmiştir.

4.2. “Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum (genel, içsel, dışsal) düzeylerinde demografik özelliklere göre anlamlı farklılık var mıdır?” Alt Problemine Yönelik Bulgular

Tablo 8. Katılımcıların İş Doyumu MANOVA Tablosu

<i>F</i>	<i>Hipotez sd</i>	<i>Hata sd</i>	<i>p</i>
----------	-------------------	----------------	----------

	Pillai's Trace	3.33	12.00	394.00	.00
Çalışma süresi	Wilks' Lambda	3.45	12.00	392.00	.00
	Hotelling's Trace	3.54	12.00	390.00	.00
	Roy's Largest Root	6.59	6.00	197.00	.00
	Pillai's Trace	.12	2.00	196.00	.89
Cinsiyet	Wilks' Lambda	.12	2.00	196.00	.89
	Hotelling's Trace	.12	2.00	196.00	.89
	Roy's Largest Root	.12	2.00	196.00	.89
	Pillai's Trace	1.31	12.00	394.00	.21
Çalışma süresi *	Wilks' Lambda	1.30	12.00	392.00	.21
Cinsiyet	Hotelling's Trace	1.30	12.00	390.00	.22
	Roy's Largest Root	1.86	6.00	197.00	.09

Katılımcıların iş doyumuna bağımlı değişkenine göre cinsiyet ve çalışma süresi bağımsız değişkenleri arasında anlamlı etkileşim belirlenmemiştir ($F_{(12,392)} = 1.30$, $p > .05$). Anlamlı etkileşim olmaması nedeniyle ana etkiler tablosu incelenmiştir.

Tablo 9. Katılımcıların İş Doyumu Ana Etkiler Tablosu

	<i>Bağımlı Değişkenler</i>	<i>sd</i>	\bar{X}	<i>F</i>	<i>p</i>
Çalışma süresi	Genel doyum	6	1.96	5.67	.00
	İçsel doyum	6	1.09	3.70	.00
	Dışsal doyum	6	3.87	6.59	.00
Cinsiyet	Genel doyum	1	.01	.01	.91
	İçsel doyum	1	.00	.00	.96
	Dışsal doyum	1	.05	.08	.78
Hata	Genel doyum	19	.35		

	İçsel doyum	19	.29
		7	
	Dışsal doyum	19	.59
		7	
<hr/>			
	Genel doyum	21	
		1	
Toplam	İçsel doyum	21	
		1	
	Dışsal doyum	21	
		1	
<hr/>			

Tablo 9'a göre katılımcıların çalışma süresi bağımsız değişkeni ile iş doyumunun genel doyum ($F_{(6,197)}= 5.67, p<.05$), içsel doyum ($F_{(6,197)}= 3.70, p<.05$) ve dışsal doyum ($F_{(6,197)}= 6.59, p<.05$) arasında anlamlı etkileşim tespit edilmiştir.

Tablo 10. Katılımcıların Çalışma Süresi ve İş Doyumu Bonferonni Takip Testi Tablosu

Bağımlı Değişken	(I) Çalışma Süresi	(J) Çalışma Süresi	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	P
Genel doyum	Stajyer	1 yıl ve daha az	.07	.15	1.00
		2-5 yıl	.32	.12	.21
		6-10 yıl	.72*	.16	.00
		11-15 yıl	.32	.16	1.00
		16-20 yıl	.51*	.15	.03
		21 yıl ve üzeri	.44*	.12	.01
	1 yıl ve daha az	Stajyer	-.07	.15	1.00
		2-5 yıl	.24	.16	1.00
		6-10 yıl	.65*	.19	.02
		11-15 yıl	.25	.19	1.00
		16-20 yıl	.44	.19	.46
		21 yıl ve üzeri	.37	.16	.52
	2-5 yıl	Stajyer	-.32	.12	.21
		1 yıl ve daha az	-.24	.16	1.00
		6-10 yıl	.41	.17	.36
		11-15 yıl	.00	.17	1.00
		16-20 yıl	.19	.17	1.00
		21 yıl ve üzeri	.12	.13	1.00
	6-10 yıl	Stajyer	-.72*	.16	.00
		1 yıl ve daha az	-.65*	.19	.02
		2-5 yıl	-.41	.17	.36

	11-15 yıl	-.40	.20	.94
	16-20 yıl	-.21	.19	1.00
	21 yıl ve üzeri	-.28	.17	1.00
	Stajyer	-.32	.16	1.00
	1 yıl ve daha az	-.25	.19	1.00
11-15 yıl	2-5 yıl	-.00	.17	1.00
	6-10 yıl	.40	.20	.94
	16-20 yıl	.19	.20	1.00
	21 yıl ve üzeri	.12	.17	1.00
	Stajyer	-.51*	.15	.03
	1 yıl ve daha az	-.44	.19	.46
16-20 yıl	2-5 yıl	-.19	.17	1.00
	6-10 yıl	.21	.19	1.00
	11-15 yıl	-.19	.20	1.00
	21 yıl ve üzeri	-.07	.17	1.00
	Stajyer	-.44*	.12	.01
	1 yıl ve daha az	-.37	.16	.52
21 yıl ve üzeri	2-5 yıl	-.12	.13	1.00
	6-10 yıl	.28	.17	1.00
	11-15 yıl	-.12	.17	1.00
	16-20 yıl	.07	.17	1.00
	1 yıl ve daha az	.12	.14	1.00
	2-5 yıl	.25	.11	.57
Stajyer	6-10 yıl	.56*	.15	.00
	11-15 yıl	.26	.15	1.00
	16-20 yıl	.31	.14	.64
	21 yıl ve üzeri	.33	.11	.07
	Stajyer	-.12	.14	1.00
	2-5 yıl	.13	.15	1.00
1 yıl ve daha az	6-10 yıl	.44	.18	.26
	11-15 yıl	.14	.18	1.00
	16-20 yıl	.19	.17	1.00
	21 yıl ve üzeri	.22	.15	1.00
	Stajyer	-.25	.11	.57
	1 yıl ve daha az	-.13	.15	1.00
2-5 yıl	6-10 yıl	.31	.16	.95
	11-15 yıl	.01	.16	1.00
	16-20 yıl	.06	.15	1.00
	21 yıl ve üzeri	.09	.12	1.00
	Stajyer	-.56*	.15	.00
6-10 yıl	1 yıl ve daha az	-.44	.18	.26
	2-5 yıl	-.31	.16	.95

		11-15 yıl	-.30	.18	1.00
		16-20 yıl	-.25	.18	1.00
		21 yıl ve üzeri	-.23	.16	1.00
		Stajyer	-.26	.15	1.00
		1 yıl ve daha az	-.14	.18	1.00
	11-15 yıl	2-5 yıl	-.01	.16	1.00
		6-10 yıl	.30	.18	1.00
		16-20 yıl	.05	.18	1.00
		21 yıl ve üzeri	.07	.16	1.00
		Stajyer	-.31	.14	.64
		1 yıl ve daha az	-.19	.17	1.00
	16-20 yıl	2-5 yıl	-.06	.15	1.00
		6-10 yıl	.25	.18	1.00
		11-15 yıl	-.05	.18	1.00
		21 yıl ve üzeri	.02	.15	1.00
		Stajyer	-.33	.11	.07
		1 yıl ve daha az	-.22	.15	1.00
	21 yıl ve üzeri	2-5 yıl	-.09	.12	1.00
		6-10 yıl	.23	.16	1.00
		11-15 yıl	-.07	.16	1.00
		16-20 yıl	-.02	.15	1.00
		1 yıl ve daha az	.00	.20	1.00
		2-5 yıl	.42	.16	.20
	Stajyer	6-10 yıl	.96*	.21	.00
		11-15 yıl	.41	.21	1.00
		16-20 yıl	.80*	.20	.00
		21 yıl ve üzeri	.59*	.16	.01
		Stajyer	-.00	.20	1.00
		2-5 yıl	.41	.21	1.00
	1 yıl ve daha az	6-10 yıl	.96*	.25	.00
		11-15 yıl	.41	.25	1.00
		16-20 yıl	.80*	.25	.03
		21 yıl ve üzeri	.59	.21	.12
		Stajyer	-.42	.16	.20
		1 yıl ve daha az	-.41	.21	1.00
	2-5 yıl	6-10 yıl	.54	.22	.29
		11-15 yıl	-.01	.22	1.00
		16-20 yıl	.38	.22	1.00
		21 yıl ve üzeri	.18	.18	1.00
		Stajyer	-.96*	.21	.00
	6-10 yıl	1 yıl ve daha az	-.96*	.25	.00
		2-5 yıl	-.54	.22	.29

	11-15 yıl	-.55	.26	.73
	16-20 yıl	-.16	.25	1.00
	21 yıl ve üzeri	-.37	.22	1.00
	Stajyer	-.41	.21	1.00
	1 yıl ve daha az	-.41	.25	1.00
11-15 yıl	2-5 yıl	.01	.22	1.00
	6-10 yıl	.55	.26	.73
	16-20 yıl	.39	.26	1.00
	21 yıl ve üzeri	.18	.22	1.00
	Stajyer	-.80*	.20	.00
	1 yıl ve daha az	-.80*	.25	.03
16-20 yıl	2-5 yıl	-.38	.22	1.00
	6-10 yıl	.16	.25	1.00
	11-15 yıl	-.39	.26	1.00
	21 yıl ve üzeri	-.21	.22	1.00
	Stajyer	-.59*	.16	.01
	1 yıl ve daha az	-.59	.21	.12
21 yıl ve üzeri	2-5 yıl	-.18	.18	1.00
	6-10 yıl	.37	.22	1.00
	11-15 yıl	-.18	.22	1.00
	16-20 yıl	.21	.21	1.00

Bonferonni takip testi bulgularına göre stajyer katılımcıların genel iş doyumları düzeyleri 6-10 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip katılımcılardan anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Çalışmaya katılan 1 yıl ve daha az çalışma süresine sahip katılımcıların genel iş doyumları 6-10 yıl deneyime sahip katılımcılardan anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. İçsel iş doyumları açısından stajyer katılımcıların 6-10 yıl çalışma süresine sahip katılımcılardan daha yüksek bulunmuştur. Dışsal iş doyumları açısından ise stajyer katılımcıların değerleri 6-10 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip katılımcılardan anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Ayrıca 1 yıl ve daha az çalışma süresine sahip katılımcıların dışsal iş doyumları 6-10 yıl ve 16-20 yıl deneyime sahip katılımcılardan anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

İş doyumları ana etkiler tablosuna göre cinsiyet değişkeni açısından iş doyumunun alt boyutları olan genel doyum ($F(1,197) = .01, p > .05$), içsel ($F(1,197) = .00, p > .05$), ve dışsal doyum ($F(1,197) = .08, p > .05$), arasında anlamlı farklılık belirlenmemiştir.

4.3. “Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki öz yeterliliklerinde demografik özelliklere göre anlamlı farklılık var mıdır?” Alt Problemine Yönelik Bulgular

Tablo 11. Katılımcıların Öğretmenlik Mesleki Öz Yeterlik MANOVA Tablosu

		<i>F</i>	<i>Hipotez df</i>	<i>Hata df</i>	<i>p</i>
Çalışma Süresi	Pillai's Trace	1.52	18.00	591.00	.08
	Wilks' Lambda	1.52	18.00	552.03	.08
	Hotelling's Trace	1.51	18.00	581.00	.08
	Roy's Largest Root	2.18	6.00	197.00	.05
Cinsiyet	Pillai's Trace	.19	3.00	195.00	.90
	Wilks' Lambda	.19	3.00	195.00	.90
	Hotelling's Trace	.19	3.00	195.00	.90
	Roy's Largest Root	.19	3.00	195.00	.90
Çalışma Süresi * cinsiyet	Pillai's Trace	.81	18.00	591.00	.69
	Wilks' Lambda	.81	18.00	552.03	.69
	Hotelling's Trace	.81	18.00	581.00	.69
	Roy's Largest Root	1.60	6.00	197.00	.15

Tablo 11'e göre öğretmen mesleki öz yeterlik bağımlı değişkenine göre cinsiyet ve çalışma süresi bağımsız değişkenleri arasında anlamlı etkileşim belirlenmemiştir ($F_{(18,552.03)} = .69, p > .05$). Anlamlı etkileşim olmaması nedeniyle ana etkiler tablosu incelenmiştir.

Tablo 12. Öğretmenlik Mesleki Öz Yeterlik Ana Etkiler Tablosu

	<i>Bağımlı Değişkenler</i>	<i>sd</i>	\bar{X}	<i>F</i>	<i>p</i>
Çalışma Süresi	Öğrenci katılımını sağlama	6	.16	.68	.66
	Sınıf yönetimi	6	.26	1.68	.13
	Öğretim stratejileri	6	.41	1.48	.19
Cinsiyet	Öğrenci katılımını sağlama	1	.06	.25	.62
	Sınıf yönetimi	1	.05	.31	.58
	Öğretim stratejileri	1	.01	.03	.86
Çalışma Süresi * cinsiyet	Öğrenci katılımını sağlama	6	.12	.52	.79
	Sınıf yönetimi	6	.06	.41	.87
	Öğretim stratejileri	6	.10	.37	.90
Hata	Öğrenci katılımını sağlama	197	.23		
	Sınıf yönetimi	197	.16		
	Öğretim stratejileri	197	.28		
Toplam	Öğrenci katılımını sağlama	211			

Sınıf yönetimi	211
Öğretim stratejileri	211

Tablo 12'ye katılımcıların çalışma süresine göre öğretmenlik mesleki öz yeterlik alt boyutları olan öğrenci katılımını sağlama ($F_{(6,197)} = .68, p > .05$), sınıf yönetimi ($F_{(6,197)} = 1.68, p > .05$) ve öğretim stratejileri ($F_{(6,197)} = 1.48, p > .05$) arasında anlamlı farklılık belirlenmemiştir.

Cinsiyet değişkeni ile öğretmenlik mesleki öz yeterlik alt boyutları olan öğrenci katılımını sağlama ($F_{(1,197)} = .25, p > .05$), sınıf yönetimi ($F_{(1,197)} = .31, p > .05$) ve öğretim stratejileri ($F_{(1,197)} = .03, p > .05$) arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Kanonik Korelasyon Bulguları

Tablo 13. Katılımcıların İş Doyumu ve Öğretmenlik Mesleki Öz Yeterliği Kanonik Korelasyon Tablosu

	<i>Kanonik Değişken</i>	
	<i>Korelasyon</i>	<i>Katsayı</i>
İş Doyumu		
Genel Doyum	-.93	-.55
İçsel Doyum	-.99	-.72
Dışsal Doyum	-.74	.30
Varyans yüzdesi	.80	
Redundancy	.12	
Öğretmenlik Mesleki Öz Yeterlik		
Öğrenci Katılımını Sağlama	-.96	-.56
Sınıf Yönetimi	-.79	-.10
Öğretim Stratejileri	-.92	-.41
Varyans yüzdesi	.80	
Redundancy	.12	
Kanonik korelasyon	.39	

Bu çalışmada iş doyumu alt boyutları (genel, içsel ve dışsal doyum) ve öğretmenlik mesleki öz yeterlik alt boyutları (öğrenci katılımını sağlama, sınıf yönetimi ve öğretim

stratejileri) arasındaki ilişki incelenmiştir. Kanonik korelasyon katsayısı (r_c) .39 olarak tespit edilmiştir. Bu değer iş doyumu alt boyutları ve öğretmenlik mesleki öz yeterlik alt boyutları arasında orta düzeyli bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Analizin ilk kanonik değişkeni .80 olarak bulunmuştur. Analizin ikinci kanonik değişkeni .80 olarak tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre ilk kanonik değişken olan iş doyumu tek başına ilişkinin %80'ini açıklamaktadır. İkinci Kanonik değişken olan öğretmenlik mesleki öz yeterlik bu ilişkinin % 80'ini açıklamaktadır. Ayrıca iş doyumu değişkenleri öğretmenlik mesleki öz yeterlik değişkenlerinin toplam varyansının % 12'sini açıklamaktadır. Öğretmenlik mesleki öz yeterlik değişkenleri ise iş doyumu değişkenlerinin toplam varyansının % 12'sini açıklamaktadır.

İki değişken seti arasında orta düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($X^2(9)=4.83$, $p=.00$). Tablo 5 incelendiğinde iki değişken setinin tüm alt boyutlarının korelasyon değerinin kritik değer olan .30 ve üzeri olduğunu göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2012).

BÖLÜM 5

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki yeterliliklerinin iş doyumlarına etkisini ortaya koymak amacıyla yapılan bu araştırmada demografik bilgiler dikkate alınarak bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

5.1. Tartışma

Çalışma sonucunda katılımcıların cinsiyet dağılımları incelendiğinde (Tablo 1) erkek katılımcıların 125 kişi (%59.2), kadın katılımcıların 86 kişi (%40.8), yaş dağılımları incelendiğinde (Tablo 2) 21-25 yaş aralığında 94 kişi (%44.5), 26-30 yaş aralığında 23 kişi (%10.9), 31-35 yaş aralığında 15 kişi (%7.1), 36-40 yaş aralığında 19 kişi (%9.0), 41 ve üzeri yaş aralığında 60 kişi (28.4) olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde ön lisans mezunu 4 kişi (%1.9), lisans mezunu 187 kişi (%88.6), yüksek lisans mezunu 18 kişi (%8.5), doktora mezunu 2 kişi (%.9) olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların çalışma süreleri incelendiğinde (Tablo 4) stajyer katılımcıların 61 kişi (%28.9), 1 yıl ve daha az çalışma süresine sahip katılımcıların 20 kişi (%9.5), 2-5 yıl çalışma süresine sahip katılımcıların 38 kişi (%18.0), 6-10 yıl çalışma süresine sahip katılımcıların 18 kişi (%8.5), 11-15 yıl çalışma süresine sahip katılımcıların 17 kişi (%8.1), 16-20 yıl çalışma süresine sahip katılımcıların 19 kişi (%9.0), 21 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip katılımcıların 38 kişi (%18.0) olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların okul türü incelendiğinde (Tablo 5) devlet okulunda çalışan 204 kişi (%96.7), özel okulda çalışan 7 kişi (%3.3) olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların spor branşları incelendiğinde (Tablo 7) yok 12 kişi (%5.7), futbol 81 kişi (%38.4), basketbol 20 kişi (%9.5), voleybol 53 kişi (%25.1), atletizm 7 kişi (%3.3), jimnastik 3 kişi (%1.4), hentbol 5 kişi (%2.4), yüzme 4 kişi (%1.9), tenis 9 kişi (%4.3), taekwondo 4 kişi (%1.9), hava sporları 2 kişi (%.9), boks 4 kişi (%1.9), masa tenisi 2 kişi (%.9), güreş 1 kişi (%.5), halter 1 kişi (%.5), badminton 1 kişi (%.5), aletli cimnastik 1 kişi (%.5), halk oyunları 1 kişi (%.5) olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların ders dışı etkinliklere katılımları incelendiğinde (Tablo 7) sadece okul egzersiz çalışması 108 kişi (%51.2), sadece okul kursları 42 kişi (%19.9), okul egzersiz çalışmaları/okul kursları (ikisi de) 41 kişi (%19.4), özel antrenörlük 7 kişi (%3.3), yok 13 kişi (%6.2) olarak tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet değişkeni açısından iş doyumları incelendiğinde genel, içsel ve dışsal iş doyumları arasında anlamlı etkileşim tespit

edilmemiştir. Benzer şekilde Kılıç (2011), Türkçapar (2012), Şahin (2020), Topçu (2021) ve Başar (2022) öğretmenlerle yaptıkları çalışmalarında, O. Gündüz (2016), Tekin (2021) ve Dinçler (2022) farklı alanlarda yaptıkları çalışmalarında cinsiyet değişkeni ile iş doyumunu arasında ilişki olmadığını tespit etmişlerdir. Buna karşılık Özkan (2017) ilkokul ve ortaokul öğretmenleri ile ilgili yaptığı çalışmada ortaokulda çalışan erkek öğretmenlerin, Annakaya (2022) ve Erenel (2022) ise çalışmalarında lisede çalışan erkek öğretmenlerin, Y. Rençber (2012) sağlık sektöründe çalışan erkek yöneticilerin iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Cinsiyet ve iş doyum arasındaki ilişkinin incelendiği çalışma sonuçlarına bakıldığında bu çalışma sonucunun aksine farklılıklar olduğu da görülmektedir. Bu farklılıkların sebebi olarak; kadın ve erkek katılımcı sayıları, çalışmaya katılan öğretmen branşları, eğitim verdikleri sınıf düzeylerinin farklı olması, kadınların ve erkeklerin mesleklerinden beklentilerinin farklı olabileceği ve yapılan araştırma alanlarının farklı olması söylenebilir.

Çalışmaya katılan öğretmenlerin çalışma süresi değişkeni ile genel, içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri arasında anlamlı etkileşim tespit edilmiştir. Katılımcıların iş doyum düzeyleri, çalışma süreleri değişkenine göre değerlendirildiğinde stajyer katılımcıların genel iş doyum ve dışsal iş doyum düzeylerinin 6-10 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olanlardan anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca 1 yıl ve daha az çalışma süresine sahip katılımcıların genel iş doyum düzeylerinin 6-10 yıl çalışma süresine sahip katılımcılardan, dışsal iş doyum düzeylerinin ise 6-10 yıl ve 16-20 yıl çalışma süresine sahip katılımcılardan anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Alan yazında benzer sonuçlara ulaşan çalışmalar mevcuttur. Demiray(2021) sağlık çalışanları ile yaptığı çalışmada 1 yıldan az çalışma süresine sahip sağlık çalışanlarının dışsal doyum düzeylerinin, 1-5 ve 6-10 yıl arasında çalışma süresine sahip sağlık çalışanlarından daha yüksek olduğunu, Doğan (2016)'da taekwondo antrenörleri ile yaptığı çalışmada antrenörlerin çalışma süresi arttıkça dışsal doyumlarında azalma olduğunu tespit etmiştir. Elde edilen bulgular değerlendirildiğinde çalışmaya katılan stajyer öğretmen sayısının fazla olması, stajyer öğretmenlerin bilgilerini öğrencilerine aktarma isteği ve heyecanlı olmaları, mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin de stajyer öğretmenler ile benzer duygulara sahip olmaları, çalışma süresi fazla olan öğretmenlerin çalışma koşulları, öğretmenlik mesleğine verilen değer ve ücret gibi konularda beklentilerinin karşılanamaması sebebi ile iş doyum düzeylerinin zamanla azalmış olabileceği söylenebilir.

Elde edilen bulgulardan farklı sonuca ulaşan çalışmalarda mevcuttur. Yelboğa (2007) finans sektörü çalışanları ile yaptığı çalışmada 5 yıl ve daha az çalışma süresine sahip olanlar ile 16 yıl ve daha üstü çalışma süresine sahip olanların iş doyumlarının daha fazla olduğunu tespit etmiştir. Büyükgöze ve Özdemir (2017) kıdem yılı fazla olan öğretmenlerin daha az kıdem süresine sahip olan öğretmenlerden daha yüksek iş doyumuna sahip olduğunu tespit etmiştir. Deveci (2021) liselerde çalışan öğretmenler ile yaptığı çalışmada çalışma süresi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin daha fazla iş doyumuna sahip olduğunu ayrıca bu öğretmenlerin içsel iş doyum düzeylerinin 0-5 yıl ve 11-15 yıl çalışma süresine sahip öğretmenlerden daha fazla olduğunu tespit etmiştir. Benzer şekilde Baş (2019) akademisyenler ile yaptığı çalışmada 21 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip akademisyenlerin gene ve dışsal iş doyum düzeylerinin yüksek olduğunu belirtmiştir. Akman ve arkadaşları (2005) da akademisyenler ile yaptıkları çalışmada 21 ve üzeri çalışma yılına sahip akademisyenlerin 5 yıl ve daha az çalışma süresine sahip akademisyenlerden daha yüksek içsel doyuma sahip olduğunu bulmuşlardır. Ancak bu sonuçlardan farklı olarak çalışma süresi ile iş doyum arasında ilişki olmadığı tespit edilen çalışmalarda mevcuttur. Gürbüz (2008) okul öncesi öğretmenleri ile ve Başaran (2021) badminton antrenörleri ile yaptığı çalışmalarında mesleki kıdem değişkeninin iş doyumunda farklılığa yol açmadığını tespit etmiştir. Ödeş (2022)'in havacılık sektörü çalışanları ile yaptığı çalışmada da çalışma süresinin iş doyumunu etkilemediği görülmektedir. Araştırma yapılan branş, alan ve çalışma koşullarının, eğitim verilen sınıf düzeylerinin farklılık göstermesi, çalışma süresi arttıkça mesleki beklentilerin değişmesi, akademisyenlerin çalışma şartları, ücret ve görevde yükselme durumlarının farklı olmasının sonuçları etkilemiş olabileceği söylenebilir.

Araştırmada cinsiyet ve çalışma süresi değişkeni ile mesleki öz yeterlik arasında anlamlı etkileşim tespit edilmemiştir.

Araştırma bulgularında cinsiyet değişkeni ile mesleki öz yeterlik alt boyutları olan öğrenci katılımını sağlama, sınıf yönetimi ve öğretim stratejileri arasında anlamlı etkileşim belirlenmemiştir. Elde edilen bulgulardan kadın ve erkek öğretmenlerin mesleki bilgi ve becerilere ilişkin benzer düşüncelere sahip oldukları söylenebilir. Elde edilen araştırma bulgularını destekler nitelikte Koç (2015) , Eren (2014), Deryahanoğlu (2014), Narinalp (2018), Demir (2020), Yaman, Koray ve Altunçekiç (2004)'in çalışmalarında da cinsiyet ile mesleki yeterlilik arasında etkileşim olmadığı görülmektedir. Ancak araştırma bulgularından farklı olarak cinsiyet ile mesleki öz yeterlik arasında etkileşim tespit edilen çalışmalarda

mevcuttur. Korkut ve Babaoğlan (2012) sınıf 6đretmenleri ile yaptığı 7alışmada, G6kbulut (2018) bilişim teknolojileri 6đretmenleri ile yaptıkları 7alışmalarda erkek 6đretmenlerin, 7apri ve 7elikkaleli (2008) 6đretmen adayları ile ve Dursun (2015) m6zık 6đretmenleri ile ve Baltacı (2017) okul m6d6rleri ile yaptığı 7alışmada mesleki 6z yeterlik inan7alarının kadınlar lehine anlamlı d6zeyde farklı olduğunu tespit etmişlerdir. Farklı 7alışmalara bakıldığında hem kadınlar hem de erkekler lehine farklı sonu7alara ulaşıldığı g6r6lmekle birlikte araştırma sonu7larımızı destekler nitelikte 7alışmaların mevcut olması, kadınların 7alışma hayatında daha fazla yer almasının, kadınların ve erkeklerin mesleki yeterlik inan7alarının aynı d6zeyde 7ıkmasına sebep olduğu d6ř6n6lmektedir.

Ayrıca katılımcıların 7alışma s6resi ile mesleki 6z yeterliliğin alt boyutları olan 6đrenci katılımını sağlama, sınıf y6netimi ve 6đretim stratejileri arasında da anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Beden eğitimi 6đretmenlerinin 6niversiteden meslek bilgisi a7ısından donanımlı olarak mezun oldukları, hizmet i7i eğitimler ile bilgilerini g6ncel tuttukları yıllar i7inde mesleki bilgi ve becerilerinde azalma olmadığı s6ylenebilir. Araştırmada elde edilen bulgulara benzer şekilde DOğAN (2020)'ın 6đretmenler ile CANER (2008)'in havacılık sekt6r6nde kontrol6r olarak g6rev yapanlar ile yaptığı 7alışmada 7alışma s6resi ile mesleki deneyim arasında anlamlı etkileşim olmadığı g6r6lmektedir. Ancak farklı bulgulara ulaşarak 7alışma s6resinin mesleki 6z yeterliliği etkilediğini g6steren 7alışmalar da mevcuttur. Kaya (2010) ve 6đg6lm6ř (2014) 6đretmenler ile yaptığı 7alışmada, 7alışma s6resi arttı7a mesleki yeterlik algısının da arttığını tespit etmiştir. Aydın (2016) beden eğitimi 6đretmenleri ile yaptığı 7alışmada 11-15 yıl 7alışma s6resine sahip olan 6đretmenlerin kişisel ve mesleki gelişim program ve i7erik bilgisi d6zeylerinin 1-5 yıl 7alışma s6resine sahip 6đretmenlerden y6ksek olduğunu tespit etmiştir. Farklı olarak Erdoğan (2014) 7alışma s6resi 0-5 yıl ve 6-10 yıl olan 6đretmenlerin daha fazla 7alışma s6resine sahip 6đretmenlerden daha fazla yeterlik algısına sahip olduğunu tespit etmiştir. 7alışma sonu7larında farklılık olmasının, 7alışmaların farklı zamanlarda yapılmış olmasına, zamanla teknolojinin de gelişmesiyle birlikte kişisel ve mesleki gelişimleri a7ısından 6đretmenlerin daha fazla eğitime katılarak bilgi ve beceri d6zeylerini geliştirmiş olabileceklerine bağlı olduğu s6ylenebilir.

5.2. Sonu7

Beden eğitimi 6đretmenlerinin mesleki yeterliliklerinin iş doyumlarına etkisinin incelendiği 7alışmada 6đretmenlerin cinsiyetleri ile iş doyumları ve mesleki yeterlilikleri

arasında etkileşim olmadığı ancak çalışma süreleri ile iş doyumları arasında anlamlı etkileşim olduğu belirlenmiştir.

Sonuç olarak iş doyumunu alt boyutları ile mesleki öz yeterlik alt boyutları arasında orta düzeyli anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Beden eğitimi öğretmenlerinin yüksek düzeyde mesleki bilgi ve beceriye sahip olmalarının ve bunları öğrencilerine aktarabilmelerinin öğretmenlik mesleğini severek yapmalarını sağladığı söylenebilir.

5.3. Öneriler

Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki yeterliliklerini etkileyen faktörler hususunda bilimsel araştırmalar yapılabilir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin okullarda branşları gereği diğer branşlara göre daha aktif olduğu bilinmektedir. Okullarda düzenleyeceği çeşitli spor faaliyetlerinin gerek okul idaresi, gerekse ilçe ve il idareleri tarafından ödüllendirilmesi, hem mesleki yeterliliklerine hem de iş doyumlarına katkı sağlayacağı söylenebilir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin çalıştığı kurumlarda spor salonu ve spor aletleri gibi ders materyalleri eksikliklerinin giderilmesi ve fiziki şartların olgunlaştırılmasıyla daha motivasyonlu, verimli ve yeterli bir öğretmen figürü oluşacağı söylenebilir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki yeterliliklerinin arttırılması için uzman ve baş öğretmen unvan şartlarında olduğu gibi akademik çalışmalara yönlendirilmeleri sağlanabilir.

Öğretmenlik mesleği için ödenen ücretin diğer meslek gruplarına nazaran daha az olduğu bir çok platformda gündeme geldiği bilinmektedir. Özellikle öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerine etkisinin olacağı sebebi ile bu ücretlerin arttırılması gerektiği söylenebilir.

KAYNAKLAR

- Ağan, F. (2002). Özel Okullarda Devlet Okullarında Ve Dershanelerde Çalışan Lise Öğretmenlerinin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ağdemir, N. (2016). Meslek Seçiminde Yeterlilik, İyi Olma Hali ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Akçamete, G. Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). Tükenmişlik iş doyumunu ve kişilik. Ankara: Nobel.
- Allison, P.D. (1999). Multiple Regression: A Primer. Pine Forge Press, Thousand Oaks, CA.
- Alpar, R. (2001). Spor Bilimlerinde Uygulamalı İstatistik, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Annakkaya, E. E. (2022). Lise Öğretmenlerinin Algılarına Göre Örgütsel Destek Ve Psikolojik Sermaye İle İş Doyumu Arasındaki İlişki. İstanbul Okan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
- Aracı, H. (2001). Öğretmenler ve Öğrenciler İçin Okullarda Beden Eğitimi. 3. Baskı Ankara, Nobel Yayın Dağıtım Yayın No: 222
- Arı, Y. Canlı, U. Mat, P. (2021). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yeterlikleri: Mesleki Niteliklerin Değerlendirilmesi Kilis 7 Aralık Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi ISSN NO: 2667-5447
- Arslan, Z. (2006). Öğretmenlerde dindarlık, değerler ve iş doyumunu üzerine bir araştırma. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme, Türk İdare Dergisi, 467 : 31-51.
- Aydın, E. (2016) Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Bireysel Değerleri İle Mesleki Motivasyon Ve Mesleki Yeterlik Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. Doktora Tezi Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Aydınlı, Hİ. (2005). İş doyumunu etkileyen değişkenler ve bir uygulama. Üçüncü Sektör Kooperatifçilik, Nergiz Matbaası, Ankara, Sayı: 149.
- Ayra, M. (2015). Öğretmenlerin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimlerinin Mesleki Öz Yeterlik İnançları İle İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Baltacı, A. (2017). Okul Müdürlerinin İş Doyumları İle Öz Yeterlik Algıları Arasındaki İlişki. İhlara Eğitim Araştırmaları Dergisi
- Bandura, A. (1995). Self-efficacy in changing societies. The United States of America, Cambridge University Press
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: the exercise of control. New York:W.H.Freeman

- Baş, M. (2019). Akademisyenlerde Ki İş Doyumunun Algılanan Sosyal Destekle İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi Üsküdar Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Başar, S. (2022). Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Duygusal Zeka Düzeyleri İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Başaran, İ. E. (2000). Örgütsel Davranış-İnsanın Üretim Gücü. Ankara: Feryal Matbaası.
- Başaran, Ü. 2021 Badminton Antrenörlerinin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
- Bilge, F. Akman, Y. Kelecioğlu, H. (2005). Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi. Marmara University Atatürk Education Faculty Journal Of Educational Sciences Year 2005, Volume 22, Issue 22, 47 - 60, 11.10.2013
- Brandon, D.P. (2000) Self-efficacy: gender differences of prospective primary teachers in Botswana. Research in Education, Issue 64
- Bulut, M.G. (2019). Gençlik Ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Antrenörlerin Örgütsel Güven Ve İş Doyumunun İncelenmesi. Yüksek Lisans Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
- Büyükgöze, H. Özdemir, M. (2017). İş Doyumu İle Öğretmen Performansı İlişkinin Duygusal Olaylar Kuramı Çerçevesinde İncelenmesi. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Volume 18, Issue 1, 311 – 325
- Caner, F. (2008). Hava Trafik Kontrolörlerinin Mesleki Yeterlilik Düzeyleri Ve Hizmetiçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Çapri, B. ve Çelikkaleli, Ö. (2008). Öğretmen adaylarının öğretmenliğe ilişkin tutum ve mesleki yeterlik inançlarının cinsiyet, program ve fakültelerine göre incelenmesi. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 9(15), 33–53.
- Çelik, E. (2015). Öğretmenlerin motivasyonları ile yaşam kaliteleri arasındaki ilişki (Balıkesir ili örneği). Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Okan Üniversitesi, İstanbul.
- Çiçek, G. (2018). Lise Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Ve İş Doyumu Düzeyleri Üzerine Bir Çözümleme: Siirt örneği. Yüksek Lisans Tezi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Çiçili, V. (2007). Dershane Öğretmenlerinin Öğretmen Yeterlilik Düzeyleri ve Mesleki Doyumları Arasındaki İlişki. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Çimen, S. (2007). İlköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik yaşantıları ve yeterlik algıları. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya
- Dağdeviren, N. Musaoğlu, Z. Kurt Ömürlü, İ. Öztora, S. (2011). Akademisyenlerde İş Doyumunu Etkileyen Faktörler. Balkan Medical Journal Volume 2011, Issue 1, 69 - 74

- Demir, G. (2020). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Bilgi Paylaşımına Yönelik Tutumları İle Mesleki Öz Yeterlikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi Hitit Üniversitesi / Sağlık Bilimleri Enstitüsü
- Demir, T. (2015). Okulöncesi Öğretmenlerinin Öz-Yeterlik Algılarının Ve Sınıf Yönetimi Stratejilerinin Çocuk – Öğretmen İlişkileri Üzerindeki Etkileri. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Demiray, İ. (2021). Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu Düzeyi Ve İlişkili Faktörler. Yüksek Lisans Tezi Kırklareli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
- Demirtaş, A. (2022). Spor İşletmelerinde Çalışan Bireylerde İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeyinin Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi Hitit Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
- Deryahanoğlu, G. (2014). Kick Boks Hakemlerinin Karar Verme Ve Atılganlık Düzeylerinin Algılanan Mesleki Yeterlilik Üzerine Etkisinin İncelenmesi. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Deveci, Ş. (2021). Lise Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi Ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Dinçler, S. (2022). 112 Acil Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Sağlık Personellerine Yönelik Şiddetin İş Doyumu Üzerinde Etkisi. Yüksek Lisans İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
- Doğan, E. (2020) Otizmlili Öğrencilere Görsel Sanatlar Dersi Veren Öğretmenlerin İstihdamı Ve Mesleki Yeterlilikleri. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Doğan, M. (2016). Taekwondo Antrenörlerinin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
- Doğan, N. (2005). İlköğretim Okulu Müdür Yardımcılarının İş Doyumu. Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Doğan, R. ve Altaş, N. (2002). İlköğretim Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenleri Yeterlik Ölçeği üzerine bir ön araştırma. Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 43(1), 109-122.
- Durmuş, S. Günay, O. (2007). Hemşirelerde iş doyumunu ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. Erciyes Tıp Dergisi 29(2)139-146
- Dursun, Y. (2015). Müzik Öğretmenlerinin Mesleki Yeterlik Algıları İle Yaşam ve İş Doyumları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Eker, G. (2006). Örgütsel adalet algısı boyutları ve iş doyumunu üzerine etkileri. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi

- Erdoğan, Ç. H. (2014). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Ve Sınıf Öğretmenliğinden Beden Eğitimi Öğretmenliğine Geçiş Yapan Öğretmenlerin Yeterlik Algılarının İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
- Erdoğan, İ. (1996). İşletme yönetiminde örgütsel davranış. İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul
- Eren, A. (2014). Resim-İş Eğitimi Anabilim Dalı Öğretim Elemanlarının Mesleki Yeterlilikleri. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Erenel, A. (2022). Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde Görev Yapan Öğretmenlerin Yaşadığı Sorunlar Ve Bu Sorunların İş Doyumu Düzeyleriyle İlişkisi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Ergün, M. (2007). Sınıfta motivasyon. E. Karip (Ed.), Sınıf yönetimi içinde (s. 131-147). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Genç, M. (2021). Sınıf Öğretmenleri Ve Beden Eğitimi Öğretmenlerinin, Beden Eğitimi Ve Oyun Dersi Yeterliliklerinin İncelenmesi. Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
- Gökbulut, B. (2018). Uluslararası Standartlara Göre Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin Mesleki Yeterlilikleri, Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama 8(1):226-247
- Guskey, T. R. and Passaro, P. D. (1994). Teacher efficacy: A study of construct dimensions. American Educational Research Journal, 31, 627-643.
- Gülbetekin, G. (2019). İstanbul İlinde Bulunan Küçükçekmece İlçesinde Görev Yapan İlkokul Öğretmenlerinin Kişilik Özellikleri İle Mesleki Yeterlilikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Gülebağlan, C. (2003). Öğretmenlerin işleri son ana erteleme eğilimlerinin, mesleki yeterlilik algıları, mesleki deneyimleri ve branşları bakımından karşılaştırılmasına yönelik bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Güler, M. (2018). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Zaman Yönetimi Becerileri İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Kocaeli İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
- Gülpek, U. (2020). Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Ve Öğretmen Adaylarının Program Okuryazarlık Ve Beden Eğitimi Öğretim Yeterliliği Düzeylerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi Bursa Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Güneş, C. (2016). Engelli Sporcularla Çalışan Antrenörlerin Mesleki Yeterliliklerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
- Gürbüz, Z. (2008). Kars İlinde Görevli Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeyleri Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Hassoy, D. (2019). Bir Devlet Hastanesindeki Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu Ve Etkileyen Faktörler. Yüksek Lisans Tezi Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
- İskender, B. (2019). Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Öğretmen Yeterlik Ve Öğretmen Liderlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
- Kahyaoğlu, M., Yangın, S. (2007). İlköğretim öğretmen adaylarının mesleki öz-yeterliklerine ilişkin görüşleri. Kastamonu Eğitim Dergisi Cilt.15 No.1, 73-84
- Kantarıcı, K. (1997). Otel işletmelerinde iş tatmininin ölçülmesi ve işgören performansına etkileri. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Yayınlanmış Doktora Tezi
- Karasar, N. (2000). Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler. Nobel Yayın Dağıtım, 10. Baskı
- Karayağız, K. (2018) İlkokul Öğretmenlerinin Kurumsal Aidiyet Algısı Ve Mesleki Yeterlilik Algısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans tezi Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Kaya, K. (2010). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Yeterlik Algıları. Doktora Tezi Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Kaya, H. (2019). Beden Eğitimi Öğretmenleri İle Antrenörlerin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
- Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumunu ilişkisinin araştırılması. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (11) 2006/ 1: 100-119
- Kılıç, Ö. S. (2011). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Okul Müdürü Ve Öğretmenlerin İş Doyumu (Tokat İli Örneği). Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Kılınç (2012). Gençlik Hizmetleri Ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Antrenörlerin İş Doyumunun Belirlenmesi (İç Anadolu Bölgesi Örneği), Yüksek Lisans Tezi Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Koç, R. (2015). Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Mesleki Yeterliliklerinin Analizi. Yüksek Lisans Tezi İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Korkut, K. Babaoğlu, E. (2012) Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlik İnançları. International Journal Of Management Economics And Business Volume 8, Issue 16, 269 - 281
- Kuran, K. (2002). Öğretmenlik mesleğine giriş. Ankara: Mikro Yayınları.
- Kuzgun, Y. (2003). Meslek rehberliği ve danışmalığına giriş. Ankara: Nobel Yayın. s.6

- Narinalp, N.Y. (2018) Ortaokullarda İngilizce Öğretiminde Karşılaşılan Sorunlar Ve Öğretmenlerin Mesleki Yeterlilik Algıları. Yüksek Lisans Tezi Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Norman, G. (2020). Özel Eğitim Okullarında Görev Yapan Özel Eğitim Bölümü Mezunu Öğretmenler İle Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Yeterliliklerinin Analizi. Yüksek Lisans Tezi İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
- Orhan, N. (2013). Aday Öğretmenlerin Mesleki Tutumları Ve İş Doyumu Düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Ödeş, O.K. (2022). Havacılık Sektörü Yer Hizmetleri Çalışanlarında Örgütsel Adalet Algısı İle İş Motivasyonu Ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Öğülmüş, K. (2014). Alan Mezunu Ve Alan Dışı Lisans Programlarından Mezun Özel Eğitim Öğretmenlerinin Mesleki Yeterliliklerinin Değerlendirilmesi. Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Öksüzoğlu, P. (2009). Beden eğitimi öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin yeterlik algıları. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Özgen, H. Öztürk, A. Yalçın, A. (2002). İnsan Kaynakları Yönetimi, Nobel Kitabevi, Adana
- Özkan, A. (2017). İlkokul Ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri (Balıkesir İli Merkez İlçeler Örneği). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Pusat, A. (1992). İş Tatmininin Çalışma Yaşamı Üzerindeki Etkileri ve Türkiyedeki Fast-Food Restoranlarında Çalışan Personelin İş Tatminiyle İlgili Bir Araştırma”, Marmara Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi
- Sağır, M. (2016). Yaşlanan İş Gücünde İş Doyumu: Milli Eğitim Bakanlığı Örneği. Yüksek Lisans Tezi Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Schermerhon, J. R., Hunt, J. G. Ve Osborn, R. N. (1994). Management. New York: John Willey and Sons
- Seçkin, A. ve Başbay, M. (2013). Beden eğitimi ve spor öğretmeni adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin öz-yeterlilik inançlarının incelenmesi. Turkish Studies International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, 8(8), 253-270.
- Seçme, T. (2008). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi (Afyonkarahisar örneği). Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Sevimli, F. İşcan, Ö.(2002). Bireysel Ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu, Ankara
- Sevimli, F. İşcan, Ö.(2005). Bireysel Ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. Ege Academic Review Volume 5, Issue 1, 55 - 64

- Sönmez, V. (2003). Öğretmenlik mesleğine giriş. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Şahin, A. R. (2020). Eğitim Kurumlarında Örgüt Kültürü Ve İş Doymu Arasındaki İlişki. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Şenol, F.B. (2012). Okul Öncesi Öğretmen Adayları İle Okul Öncesi Öğretmenlerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Öz Yeterlik İnançlarının Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2012). Using Multivariate Statistics (6th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Tabachnick, B. G. Fidell, L. S. & Ullman, J. B. (2007). Using Multivariate Statistics (Vol. 5). Boston, MA: Pearson.
- Tahta, F. (1995). Okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. Yayınlanmış Bilim Uzmanlığı Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Telman, N. Ünsal, P. (2004). Çalışan Memnuniyeti. İstanbul: Epsilon Yayıncılık. S:11-91
- Teltik, H. (2009). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Yeterlilik Algılarının İş Doymu Ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlişkisinin Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- .Tekin, E. (2021). Kamu Sektöründe Çalışan Motivasyonu Ve İş Doymunda Yönetici Algısı. Yüksek Lisans Tezi Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Tekin, M. (2009). Beden Eğitimi Ve Spor Yüksekokulunda Öğrenim Gören Öğretmen Adaylarının Çeşitli Değişkenlere Göre Demokratik Tutumlarının İncelenmesi. Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi 3: 204-12.
- Topçu, E. (2021). İlk Ve Ortaokulda Görev Yapan Yöneticilerin İletişim Tarzlarının Öğretmenlerin İş Doymuna Etkisi. Yüksek Lisans Tezi Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
- Türkçapar, Ü. (2012). Beden eğitimi öğretmenlerinin farklı değişkenler açısından iş doymu düzeylerinin incelenmesi. Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Ankara, 2012; Cilt 32 Sayı 2.
- Ünlü, H. (2008). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yeterlilikleri Ve Sınıf Yönetimi Davranışları. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Ünlü, H., Sünbül, A. M. ve Aydos, L. (2008). Beden Eğitimi Öğretmenleri Yeterlilik Ölçeği Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması. Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi, 9(2),23-33.
- Ünsal, P. Türetgen, İ. Ö. (2005). Bir iş doymu ölçeği geliştirme çalışması. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi, (51), 43-55.
- Vroom, V. (1964). Work and Motivation. Wiley and Sons Inc., San Francisco,s.181.

- Yaman, S. Koray, Ö. Altunçekiç, A. (2004). Fen Bilgisi Öğretmen Adaylarının Öz-Yeterlik İnanç Düzeylerinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi Volume 2, Issue 3, 355 – 366
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doymu İle İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 4, Sayı 2
- Yılmaz, F. (2015). Okul Dönüşümünün Öğretmenlerin İş Doymu İle İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Yiğitalp Rençber, S. (2012). Batman İli Sağlık Sektöründe Kamu Ve Özel Hastanelerde Görev Yapan Yöneticilerin İş Doymu Ve İş Doymunu Etkileyen Faktörler. Yüksek Lisans Tezi Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü



EKLER

1. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Demografik Bilgileri

1. Yaşınız

- *21-25
- *26-30
- *31-35
- *36-40
- *41 ve üzeri

2. Cinsiyetiniz

- *Kadın
- *Erkek

3. En son mezun olduğunuz eğitim düzeyi

- *Ön Lisans
- *Lisans
- *Yüksek Lisans
- *Doktora

4. Öğretmenlik mesleğindeki çalışma süreniz

- *Stajyer
- *1 yıl ve daha az
- *2-5 yıl
- *6-10 yıl
- *11-15 yıl
- *16-20 yıl
- *21 ve üzeri

5. Çalıştığınız okul türü

- *Devlet okulu
- *Özel okul

6. Varsa branşınız (futbol, voleybol, basketbol v.b.)

- *

7. Ders dışı çalışmalarınız

- *Okul egzersiz çalışması
- *Okul kursları
- *Diğer:

2. Tschannen-Moran Öğretmen Mesleki Öz Yeterlik Ölçeği

1. Çalışılması zor öğrencilere ulaşırım.
 - *Hiçbir zaman
 - *Nadiren
 - *Bazen
 - *Çoğu zaman
 - *Her zaman
2. Öğrencilerin eleştirel düşünebilmelerini sağlarım.
 - *Hiçbir zaman
 - *Nadiren
 - *Bazen
 - *Çoğu zaman
 - *Her zaman
3. Sınıfta dersi olumsuz yönde etkileyen davranışları kontrol ederim.
 - *Hiçbir zaman
 - *Nadiren
 - *Bazen
 - *Çoğu zaman
 - *Her zaman
4. Derslere ilgisiz öğrencilerin derse katılmaları için onları yüreklendiririm.
 - *Hiçbir zaman
 - *Nadiren
 - *Bazen
 - *Çoğu zaman
 - *Her zaman
5. Öğrencilerin davranışlarıyla ilgili beklentilerimi açıkça ortaya koyarım.
 - *Hiçbir zaman
 - *Nadiren
 - *Bazen
 - *Çoğu zaman
 - *Her zaman
6. Öğrencileri okulda başarılı olabileceklerine inandırırım.
 - *Hiçbir zaman
 - *Nadiren
 - *Bazen
 - *Çoğu zaman
 - *Her zaman
7. Öğrencilerin zor sorularını cevaplandırırım.
 - *Hiçbir zaman
 - *Nadiren
 - *Bazen
 - *Çoğu zaman
 - *Her zaman

8. Sınıfta yapılan etkinliklerin düzenli yürütülmesini sağlarım.
 - *Hiçbir zaman
 - *Nadiren
 - *Bazen
 - *Çoğu zaman
 - *Her zaman
9. Öğrencilerin öğrenmeye değer vermelerini sağlarım.
 - *Hiçbir zaman
 - *Nadiren
 - *Bazen
 - *Çoğu zaman
 - *Her zaman
10. Öğrettiklerimin öğrenciler tarafından ne ölçüde kavrandığını değerlendiririm.
 - *Hiçbir zaman
 - *Nadiren
 - *Bazen
 - *Çoğu zaman
 - *Her zaman
11. Öğrencilerin performansını iyi ölçecek sorular hazırlarım.
 - *Hiçbir zaman
 - *Nadiren
 - *Bazen
 - *Çoğu zaman
 - *Her zaman
12. Öğrencilerin yaratıcılıklarını geliştirmelerine yardımcı olurum.
 - *Hiçbir zaman
 - *Nadiren
 - *Bazen
 - *Çoğu zaman
 - *Her zaman
13. Öğrencilerin sınıf kurallarına uymalarını sağlarım.
 - *Hiçbir zaman
 - *Nadiren
 - *Bazen
 - *Çoğu zaman
 - *Her zaman
14. Başarısız bir öğrencinin dersi daha iyi anlamasını sağlarım.
 - *Hiçbir zaman
 - *Nadiren
 - *Bazen
 - *Çoğu zaman
 - *Her zaman

15. Dersi olumsuz yönde etkileyen yada derste gürültü yapan öğrencileri yatıştırırım.
*Hiçbir zaman
*Nadiren
*Bazen
*Çoğu zaman
*Her zaman
16. Farklı öğrenci gruplarına uygun sınıf yönetim sistemini oluştururum.
*Hiçbir zaman
*Nadiren
*Bazen
*Çoğu zaman
*Her zaman
17. Dersleri öğrencilerin bireysel farklılıklarını gözetererek, seviyelerine uygun biçimde işlerim.
*Hiçbir zaman
*Nadiren
*Bazen
*Çoğu zaman
*Her zaman
18. Öğrencileri değerlendirmede farklı yöntemler kullanırım.
*Hiçbir zaman
*Nadiren
*Bazen
*Çoğu zaman
*Her zaman
19. Problemlı öğrencilerin dersin düzenini bozmasını engellerim.
*Hiçbir zaman
*Nadiren
*Bazen
*Çoğu zaman
*Her zaman
20. Konu yeterince anlaşılmadığında farklı açıklamalar yada örnekler veririm.
*Hiçbir zaman
*Nadiren
*Bazen
*Çoğu zaman
*Her zaman
21. Varlığını hiçe sayan öğrenci davranışlarını, olumlu yönde değiştiririm.
*Hiçbir zaman
*Nadiren
*Bazen
*Çoğu zaman
*Her zaman

22. Çocuklarının okulda başarılı olmaları için ailelerine yardımcı olurum.
- *Hiçbir zaman
 - *Nadiren
 - *Bazen
 - *Çoğu zaman
 - *Her zaman
23. Sınıfta farklı öğretim yöntemlerini uygularım.
- *Hiçbir zaman
 - *Nadiren
 - *Bazen
 - *Çoğu zaman
 - *Her zaman
24. Öğrenme yeteneği yüksek olan öğrencilere uygun öğrenme ortamlarını sağlarım.
- *Hiçbir zaman
 - *Nadiren
 - *Bazen
 - *Çoğu zaman
 - *Her zaman

3. Minnesota İş Doyum Ölçeği

1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından.
 - *İşimden hiç hoşnut değilim
 - *İşimden hoşnut değilim
 - *İşimle ilgili kararsızım
 - *İşimden hoşnudum
 - *İşimden çok hoşnudum
2. Tek başıma çalışma olanağımın olmasından.
 - *İşimden hiç hoşnut değilim
 - *İşimden hoşnut değilim
 - *İşimle ilgili kararsızım
 - *İşimden hoşnudum
 - *İşimden çok hoşnudum
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından.
 - *İşimden hiç hoşnut değilim
 - *İşimden hoşnut değilim
 - *İşimle ilgili kararsızım
 - *İşimden hoşnudum
 - *İşimden çok hoşnudum
4. Toplumda saygın bir kişi şansını bana vermesi bakımından.
 - *İşimden hiç hoşnut değilim
 - *İşimden hoşnut değilim
 - *İşimle ilgili kararsızım
 - *İşimden hoşnudum
 - *İşimden çok hoşnudum
5. Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından.
 - *İşimden hiç hoşnut değilim
 - *İşimden hoşnut değilim
 - *İşimle ilgili kararsızım
 - *İşimden hoşnudum
 - *İşimden çok hoşnudum
6. Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı bakımından.
 - *İşimden hiç hoşnut değilim
 - *İşimden hoşnut değilim
 - *İşimle ilgili kararsızım
 - *İşimden hoşnudum
 - *İşimden çok hoşnudum
7. Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması bakımından.
 - *İşimden hiç hoşnut değilim
 - *İşimden hoşnut değilim
 - *İşimle ilgili kararsızım
 - *İşimden hoşnudum
 - *İşimden çok hoşnudum

8. Bana sabit bir iş olanağı sağlaması bakımından.
 - *İşimden hiç hoşnut değilim
 - *İşimden hoşnut değilim
 - *İşimle ilgili kararsızım
 - *İşimden hoşnudum
 - *İşimden çok hoşnudum
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olabilmem bakımından.
 - *İşimden hiç hoşnut değilim
 - *İşimden hoşnut değilim
 - *İşimle ilgili kararsızım
 - *İşimden hoşnudum
 - *İşimden çok hoşnudum
10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından.
 - *İşimden hiç hoşnut değilim
 - *İşimden hoşnut değilim
 - *İşimle ilgili kararsızım
 - *İşimden hoşnudum
 - *İşimden çok hoşnudum
11. Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından.
 - *İşimden hiç hoşnut değilim
 - *İşimden hoşnut değilim
 - *İşimle ilgili kararsızım
 - *İşimden hoşnudum
 - *İşimden çok hoşnudum
12. İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konulması bakımından.
 - *İşimden hiç hoşnut değilim
 - *İşimden hoşnut değilim
 - *İşimle ilgili kararsızım
 - *İşimden hoşnudum
 - *İşimden çok hoşnudum
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından.
 - *İşimden hiç hoşnut değilim
 - *İşimden hoşnut değilim
 - *İşimle ilgili kararsızım
 - *İşimden hoşnudum
 - *İşimden çok hoşnudum
14. İş içinde terfi olanağımın olması bakımından.
 - *İşimden hiç hoşnut değilim
 - *İşimden hoşnut değilim
 - *İşimle ilgili kararsızım
 - *İşimden hoşnudum
 - *İşimden çok hoşnudum

15. Kendi kararlarımı bana uygulama serbestliği vermesi bakımından.
- *İşimden hiç hoşnut değilim
 - *İşimden hoşnut değilim
 - *İşimle ilgili kararsızım
 - *İşimden hoşnudum
 - *İşimden çok hoşnudum
16. Kendi yeteneklerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından.
- *İşimden hiç hoşnut değilim
 - *İşimden hoşnut değilim
 - *İşimle ilgili kararsızım
 - *İşimden hoşnudum
 - *İşimden çok hoşnudum
17. Çalışma şartları bakımından.
- *İşimden hiç hoşnut değilim
 - *İşimden hoşnut değilim
 - *İşimle ilgili kararsızım
 - *İşimden hoşnudum
 - *İşimden çok hoşnudum
18. Çalışma arkadaşlarımın birbirleri ile anlaşmaları bakımından.
- *İşimden hiç hoşnut değilim
 - *İşimden hoşnut değilim
 - *İşimle ilgili kararsızım
 - *İşimden hoşnudum
 - *İşimden çok hoşnudum
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından.
- *İşimden hiç hoşnut değilim
 - *İşimden hoşnut değilim
 - *İşimle ilgili kararsızım
 - *İşimden hoşnudum
 - *İşimden çok hoşnudum
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden.
- *İşimden hiç hoşnut değilim
 - *İşimden hoşnut değilim
 - *İşimle ilgili kararsızım
 - *İşimden hoşnudum
 - *İşimden çok hoşnudum