

GEFAD / GUJGEF 32 (2): 331-346 (2012)

Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Farklı Değişkenler Açısından İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi

Study of Job Satisfaction Level According to Different Variant among Physical Education Teachers

Ünal TÜRKÇAPAR

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Beden Eğitimi ve
Spor Öğretmenliği Bölümü, Kahramanmaraş/ TÜRKİYE,
turkcaparunal@hotmail.com

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, Beden Eğitimi öğretmenlerinin farklı değişkenler açısından iş doyumunu düzeylerini araştırmaktır. Araştırmada, betimsel nitelikli tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, 2010-2011 öğretim yılında Kayseri ilinde milli eğitim müdürlüğüne bağlı okullarda görev yapan toplam 212 beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri araştırmacı tarafından hazırlanan "Kişisel Bilgiler Formu" ve Minnesota Doyum Anketi kullanılarak toplanmıştır. Toplanan veriler üzerinde aritmetik ortalama, standart sapma, t testi, tek yönlü varyans analizi ve ANOVA gibi farklı çıkarımsal analizler yapılmıştır ($p < 0.05$). Elde edilen sonuçlar çalışmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum puanlarının cinsiyet, medeni durum, çocuk durumu, okul türü, eğitim düzeyi, hizmet süresi ve yaş değişkenine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Beden eğitimi, İş doyumunu, Eğitim.

ABSTRACT

The aim of this research was to investigate job satisfaction level according to different variables among physical education teachers. In the research, quantitative survey method was used. The total of 212 participants were enrolled in the study. The study was carries out in Kayseri, in 2010-2011 academic years. Research data was gathered by using "Personal Information" and the "Minnesota Satisfaction Questionnaires". Inferential and descriptive analyses, including means, standard deviation t-test, and ANOVA, were utilized to analyze the data obtained from this study. The results obtained showed that job satisfaction of the participants was not significant according to their gender, marital status, child status, school type, education level, length of service and age.

Keywords: Physical education, Job satisfaction, Education.

GİRİŞ

İş, insan yaşamında oldukça önemli bir yer tutmaktadır. İnsan, gününün önemli bir kısmını iş yerinde geçirmekte ve bunu da en az 20-25 yıl devam ettirmektedir. Kişinin yaşamında mutlu olabilmesi, bir bakıma onun işinden doyum alması ile yakından ilgilidir. Kişinin işinden doyum sağlaması, onun hem organik hem de psikolojik varlığı için önemlidir (Telman ve Ünsal, 2004).

Kuzgun'a (2003) göre meslek kişinin kimliğinin oluşumunda önemli bir etkidir. Meslek, kişinin çevreden ve toplumdaki saygı görmesine, ona işe yaradığı duygusunu yaşamasına yarayan bir etkinlik alanıdır. Kişi bu etkinlikler yolu ile kapasitesini kullanmakta, bir şeyler üretip yaratmakta, bunun sonucunda duyulan haz ve sağlanan doyum ise onun genel yaşamına yansımaktadır.

İş doyumunu, iş görenlerin sahip oldukları işteki rollerine karşı gösterdikleri duygusal tepkilerdir. İşe karşı gösterilen pozitif (olumlu) tepki iş doyumunu, negatif (olumsuz) tepki ise iş doyumsuzluğu olarak adlandırılabilir (Tütüncü ve Çiçek, 2000; Kutaniş ve Bayraktaroğlu, 2002; Chen, 2007).

İş doyumunu, bir iş görenin işini ve işteki deneyimlerini değerlendirmesiyle oluşan olumlu duygusal durumdur (Ghiselli, La Lopa ve Bai, 2001; Lam, Zhang ve Baum, 2001; Bakan ve Büyükbeşe, 2004; Örüçü, Yumuşak ve Bozkır, 2006; Güreş, Demirer ve Akgül, 2007).

İş doyumunu, tutumların genel neticesidir ve iş görenlerin fiziksel ve psikolojik açıdan iyi durumda olması anlamına gelir. İş görenlerin işlerine karşı olan iş değerleri ve işten elde ettikleri çıktılarının etkileşimi sonucu oluşan duygudur (Bakan ve Büyükbeşe, 2004; Sevimli ve İşcan, 2005; Örüçü, Yumuşak ve Bozkır, 2006; Güreş, Demirer ve Akgül, 2007).

Bir başka tanıma göre ise iş doyumunu, "iş görenin fiziksel ve sosyal şartların yanında görevine olan duygusal bir tepkisidir ve iş görenin psikolojik sözleşmesindeki beklentilerinin karşılanma derecesine işaret eder" (Schemerhorn ve diğ., 1994).

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 ve Günay, 2007).

Beden eğitimi öğretmenleri eğitimin en önemli parçasıdır ve her geçen gün beden eğitimi dersinden ve beden eğitimi öğretmenlerinden beklentiler artmaktadır. Bu beklentileri gerçekleştirilmede kendini tanıyan, duygularını anlayabilen, kendini ve ilişkilerini yönlendirebilen, kişiler arası ilişkilerinde empati kurabilen, kendini motive edebilen bir öğretmen daha başarılı olacaktır. Bu beklentileri karşılayamayan öğretmenler ise zamanla işlerinden hoşlanmayacaklar, verimli olamayacaklar ve doyum elde edemeyeceklerdir.

Bu sayılıdan hareketle bu çalışmanın amacı da, beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin betimlenmesi olarak belirlenmiştir. Bu temel amaca yönelik olarak aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlerin genel olarak kişisel özelliklerine göre iş doyumu düzeyleri nasıldır?
2. Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre iş doyumu düzeylerini farklılaşmakta mıdır?
3. Öğretmenlerin yaş değişkenine göre iş doyumu düzeyleri farklılaşmakta mıdır?
4. Öğretmenlerin medeni durumlarına göre iş doyumu düzeyleri farklılaşmakta mıdır?
5. Öğretmenlerin mesleği isteyerek seçme durumlarına göre iş doyumu düzeyleri farklılaşmakta mıdır?
6. Öğretmenlerin çocuk sayısı durumlarına göre iş doyumu düzeyleri farklılaşmakta mıdır?

7. Öğretmenlerin mesleğe atanma durumlarına göre iş doyumu düzeyleri farklılaşmakta mıdır?

8. Öğretmenlerin görev yaptıkları okul türü durumlarına göre iş doyumu düzeyleri farklılaşmakta mıdır?

9. Öğretmenlerin eğitim durumlarına göre iş doyumu düzeyleri farklılaşmakta mıdır?

YÖNTEM

Araştırma Deseni

Araştırma betimsel bir nitelikte olup, Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerine bakılmıştır.

Araştırma tarama modelindedir. Tarama modelleri, geniş grupları içeren evrenden seçilmiş bir örneklem grup üzerinde yapılan, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle incelemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve var olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 1994).

Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu 2010-2011 eğitim öğretim yılında Kayseri ilinde milli eğitim müdürlüğüne bağlı okullarda görev yapan 212 beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Öğretmenlerin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen “Kişisel Bilgiler Formu” kullanılmıştır. Bu form; cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuğunuz var mı? ,beden eğitimi öğretmenliğini isteyerek mi seçtiniz? , mesleğe girişiniz, meslekteki hizmet yılınız, görev yaptığınız toplam okul sayısı, görev yeriniz, eğitim durumunuz sorularından oluşmaktadır.

Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerini belirlemek için Minnesota İş Tatmini Ölçeğinin (Minnesota Satisfaction Questionnaire) kısa formu kullanılmıştır. R.V Davis, D.J. Weiss, G.W England, L.H. Lofquist (1967) Minnesota Tatmin Ölçeği'nin uzun formundan (100 madde) iç ve dış faktörlerinden oluşan tatmin durumları ile ilgili maddeleri birleştirerek 20 madde halinde bir ölçek geliştirmişlerdir. Ölçeğin Türkiye'deki adaptasyon çalışmasını Hacettepe Üniversitesi'nden Deniz ve Güliz Gökçora (1985) yapmışlar, ölçeği İngilizce formundan Türkçe'ye çevirmişlerdir. Geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış, Cronbach Alpha değeri .77 olarak bulunmuştur. Bu çeviri başka dil bilimciler tarafından da kontrol edilerek, uygulanması uygun görülmüştür. Ölçeğin 12 maddesi içsel faktörlere bağlı iş tatminini ölçmekte, 8 maddesi de dışsal faktörlere bağlı iş tatminini ölçmektedir.

İç Faktörler;

1. Faaliyet (meşguliyet): Her zaman meşgul olması
2. Serbestlik: Yalnız başına çalışma şansı
3. Değişiklik: Zaman zaman değişik şeyler yapabilme
4. Sosyal statü: Toplumda saygın bir kişi olma şansı
7. Ahlaki Değerler (Vicdan): Vicdani bir sorumluluk taşıma
9. Kendi kendine bir şeyler yapabilme: Diğer insanlara yardım edebilme şansı
10. Otorite: Diğer insanlara ne yapacaklarını söyleme şansı
11. Yeteneklerini Kullanma: Yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansı
15. Sorumluluk: Alınan kararları uygulama şansı
18. Tanınma: Bir meslekte çalışanların iyi bir iş yapması sonucu takdir edilmesi
19. Başarı: Yaptığı iş karşılığında duyulan başarı hissi

20. Yaratıcılık: Kendi yöntemlerini kullanma şansı

Dış Faktörler;

5. Yönetici İnsan İlişkileri: Yönetici ve çalışanların uyum içinde olmaları

6. Yönetici ve Teknik: Yöneticilerin karar vermedeki yeteneği

8. Güvence: Mesleğin güvenli bir gelecek sağlaması

12. Şirket Politikası ve Pratiği: Şirket politikasının pratikteki uygulaması

13. Ücret: İş karşılığında yapılan ödemeler

14. İlerleme: Mesleğinde ilerleme şansı

16. Çalışma Şartları: Çalışma şartlarının uygunluğu

17. Çalışma Arkadaşları: Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları

(Gürbüz, 2008).

Saunders ve ark. (2003) araştırmalarında yaptıkları analiz sonucunda ise Cronbach Alpha katsayısı .99 olarak bulunmuştur. Bu ölçeğin yüksek oranda güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır. Ölçeğin uygulanmasında önce uzman bir ekibin, ifadelerin anlaşılabilirliği noktasında onayının alınması da ölçeğin içerik açısından geçerli olduğunu ortaya koymaktadır (Akt. Gündüz,2009).

Minnesota iş doyum ölçeğini yorumlamak için persantil puanlar kullanılmaktadır. Bu ölçekteki puanlar;

Hiç hoşnut değilim: 1 puan

Hoşnut değilim: 2 puan

Kararsızım: 3 puan

Hoşnutum: 4 puan

Çok hoşnutum: 5 puan olarak değerlendirilmektedir.

Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan 20 olup, orta noktaya düşen 60 puan ise nötr doyumunu ifade etmektedir. Puanların 20'ye yaklaşması doyum düzeyinin düştüğünü, 100'e yaklaşması ise yükseldiğini göstermektedir. Minnesota iş doyum ölçeğinin İngilizceden Türkçeye çevrilmesi Hacettepe Üniversitesinden Deniz ve Güliz Gökçora tarafından yapılmıştır. Daha sonra çeviri yeniden yapılarak geçerliliği kanıtlanmış ve Boğaziçi Üniversitesinden A.F. Boycan tarafından çalışanlar üzerinde denemeleri yapılmıştır (Akt. Özyurt, 2003).

Verilerin Analizi

Çalışmaya katılan bireyler hakkında tanımlayıcı bilgiler sağlamak amacıyla çalışmada kullanılan testlere ilişkin tablolarda ortalama, standart sapma, gibi tanımlayıcı istatistikler yanında öğretmenlerin iş doyum puanlarının farklı demografik özelliklere göre değişip değişmediğini anlamak amacı ile t-testi ve ANOVA gibi çıkarımsal analizler de gerçekleştirilmiştir.

BULGULAR

Tablo 1'de çalışmaya katılan Beden Eğitimi öğretmenlerinin kişisel özelliklerine ilişkin bilgiler sunulmuştur.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerinin Frekans Dağılımı

Özellikler		f	%
Cinsiyet	Erkek	145	68.4
	Bayan	67	31.6
Yaş	20-26	15	7.1
	27-32	93	43.9
	33-40	93	43.9
	41-47	2	0.9
	48 ve Üstü	9	4.2
Medeni durum	Evli	160	75.5
	Bekar	52	24.5
Çocuk sahibi olma durumu	Evet	135	63.7
	Hayır	77	36.3
Mesleği isteyerek seçme durumu	Evet	207	97.6
	Hayır	5	2.4
Mesleğe giriş durumu	Sınavla A. (KPSS)	107	50.5
	Sınavsız A.	105	49.5

Meslekteki hizmet yılı	1-5 Yıl	43	20.3
	6-11 Yıl	90	42.5
	12-16 Yıl	62	29.2
	17-22 Yıl	9	4.2
	23 Yıl ve Üstü	8	3.8
Görev yaptığı toplam okul sayısı	1-2	98	46.2
	3-4	85	40.1
	5-6	16	7.5
	7 ve Üstü	13	6.1
Şuan görev yaptığı okul türü	Lise	89	42.0
	İlköğretim	123	58.0
Şu anki görev yeri	İl Mer.	131	61.8
	İlçe Mer.	71	33.5
	Kasaba	3	1.4
	Köy	7	3.3
	Eğitim durumu	Lisans M.	187
	Y Lisans. M.	25	11.8
	TOPLAM	212	100.0

Yukarıdaki tabloda araştırma sürecine dâhil edilen Beden Eğitimi öğretmenlerinin farklı değişkenler açısından demografik özellikleri sunulmuştur. Çalışmaya dahil edilen öğretmenlerin iş doyum ölçeğinden aldıkları toplam puanların yukarıda ifade edilen demografik özelliklere göre değişip değişmediğini ortaya koyan çıkarımsal istatistikler aşağıdaki tablolarda sunulmuştur. Öğretmenlerin iş doyum puanlarının cinsiyete göre değişip değişmediği Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Cinsiyet-iş Doyum için t-testi Sonuçları

	<i>N</i>	\bar{X}	<i>S</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
<i>Erkek</i>	145	3.7528	.54768	210	.355	.723
<i>Bayan</i>	67	3.7254	.46207			

Tablo 2 incelendiğinde öğretmenlerin iş doyum puanlarının cinsiyete göre farklılaşmadığı görülmüştür [$t_{(210)}=.355, p>.05$]. Öğretmenlerin iş doyum puanlarının medeni durumlarına göre değişip değişmediği Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. Medeni Durum-iş Doyum için t-testi Sonuçları

	<i>N</i>	\bar{X}	<i>S</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
<i>Evlü</i>	160	3.7103	.55124	210	-1.663	.098
<i>Bekâr</i>	52	3.8481	.40244			

Tablo 3 incelendiğinde öğretmenlerin iş doyum puanlarının medeni durumlarına göre farklılaşmadığı görülmüştür [$t_{(210)}=-1.663$, $p>.05$]. Öğretmenlerin iş doyum puanlarının sahip oldukları çocuk sayısına göre değişip değişmediği Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4. Çocuk Sayısı-iş Doyum için t-testi Sonuçları

	<i>N</i>	\bar{X}	<i>S</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
<i>Evet</i>	135	3.7204	.54074	210	-.877	.381
<i>Hayır</i>	77	3.7857	.48571			

Tablo 4 incelendiğinde öğretmenlerin iş doyum puanlarının sahip olunan çocuk sayısına göre farklılaşmadığı görülmüştür [$t_{(210)}=-.877$, $p>.05$]. Öğretmenlerin iş doyum puanlarının mesleği isteyerek seçme durumlarına göre değişip değişmediği Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5. Mesleği İsteyerek Seçme-iş Doyum için t-testi Sonuçları

	<i>N</i>	\bar{X}	<i>S</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
<i>Evet</i>	207	3.7466	.51731	210	.451	.652
<i>Hayır</i>	5	3.6400	.73092			

Tablo 5 incelendiğinde öğretmenlerin iş doyum puanlarının mesleği isteyerek seçme durumlarına göre farklılaşmadığı görülmüştür [$t_{(210)}=-.451$, $p>.05$]. Öğretmenlerin iş doyum puanlarının mesleğe giriş durumlarına göre değişip değişmediği Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6. Mesleğe Giriş-iş Doyum için t-testi Sonuçları

	<i>N</i>	\bar{X}	<i>S</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
<i>Sınavla Atama (KPSS)</i>	107	3.7318	.50091	210	-.347	.729
<i>Sınavsız Atama</i>	105	3.7567	.54323			

Tablo 6 incelendiğinde öğretmenlerin iş doyum puanlarının mesleğe giriş durumlarına göre farklılaşmadığı görülmüştür [$t_{(210)}=-.347$, $p>.05$]. Öğretmenlerin iş doyum

puanlarının görev yaptıkları okul türüne göre değişip değişmediği Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. Görev Yaptığı Okul-iş Doyum için t-testi Sonuçları

	<i>N</i>	\bar{X}	<i>S</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
<i>Lise</i>	89	3.7500	.60095	210	.140	.889
<i>İlköğretim</i>	123	3.7398	.45749			

Tablo 7 incelendiğinde öğretmenlerin iş doyumunu puanlarının görev yaptıkları okul türüne göre farklılaşmadığı görülmüştür [$t_{(210)}=.140$, $p>.05$]. Öğretmenlerin iş doyumunu puanlarının eğitim durumlarına göre değişip değişmediği Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8. Eğitim Durumu-iş Doyum için t-testi Sonuçları

	<i>N</i>	\bar{X}	<i>S</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
<i>Lisans Mezunu</i>	187	3.7452	.52348	210	.083	.934
<i>Yüksek Lisans Mezunu</i>	25	3.7360	.51428			

Tablo 8 incelendiğinde öğretmenlerin iş doyumunu puanlarının görev yaptıkları okul türüne göre farklılaşmadığı görülmüştür [$t_{(210)}=.140$, $p>.05$]. Öğretmenlerin iş doyumunu puanlarının yaş durumlarına, meslekteki hizmet yılına, görev yaptığı okul sayısına ve görev yaptığı yere göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin ANOVA sonuçları Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9. Öğretmenlerin İş Doyumu Puanlarının Yaş Durumlarına, Meslekteki Hizmet Yılına, Görev Yaptığı Okul Sayısına ve Görev Yaptığı Yere Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Anova Sonuçları

Varyansın Kaynağı		Kareler Toplamı	<i>sd</i>	Kareler Ortalaması	<i>F</i>	<i>p</i>
Yaş	Gruplar Arası	1,795	4	,449	1,673	,158
	Grup İçi Toplam	55,526	207	,268		
	Gruplar	57,320	211			
		1,194	4	,299	1,101	,357

Meslekteki Hizmet Yılı	Arası					
	Grup İçi	56,126	207	,271		
	Toplam	57,320	211			
Görev Yaptığı Okul Sayısı	Gruplar Arası	1,176	3	,392	1,452	,229
	Grup İçi	56,145	208	,270		
	Toplam	57,320	211			
Görev Yeri	Gruplar Arası	,076	3	,025	,092	,964
	Grup İçi	57,244	208	,275		
	Toplam	57,320	211			

Tablo 9 incelendiğinde öğretmenlerin iş doyum puanlarının yaşa göre [$F_{(4,207)}=1.673$, $p>.05$], meslekteki hizmet yılına göre [$F_{(4,207)}=1.101$, $p>.05$], görev yaptığı okul sayısına göre [$F_{(3,208)}=1.452$, $p>.05$] ve görev yaptığı yere göre [$F_{(3,208)}=.092$, $p>.05$] farklılaşmadığı görülmüştür.

SONUÇ ve TARTIŞMA

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum puanlarının cinsiyete göre değişmediğini göstermiştir. Nitekim Gündüz (2008), Demir (2001), Keser (2005), Yelboğa (2008) ve Tözün, Çulhacı ve Ünsal (2008) araştırmalarında cinsiyet ve iş doyum arasında ilişki saptamazlarken, Özdevecioğlu'nun (2003) araştırmasında kadınların iş doyum seviyelerinin erkeklere oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum puanlarının medeni durumlarına göre değişmediğini göstermiştir. Literatürde yapılan araştırmalarda medeni durum ile iş doyum arasındaki ilişkilere dair sonuçlar araştırma sonuçlarımızla örtüşmektedir. Yılmaz ve arkadaşları (2007), Tözün, Çulhacı ve Ünsal (2008), Abdel-Rahman ve ark. (2008) yaptıkları çalışmalarda da medeni durum ile iş doyum arasında bir ilişki bulunamadığı rapor edilmiştir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum puanlarının çocuk durumu değişkenine göre değişmediğini göstermiştir. Kemalöglü (2001) yaptığı çalışmada çocuk durumunun iş doyumunu etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Bu durum bizim çalışmamızla tutarlık

göstermemektedir. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin iş doyumu puanlarının mesleği isteyerek seçme durumlarına göre değişmediğini göstermiştir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu puanlarının çalıştığı okul türü durumlarına göre değişmediğini göstermiştir. Literatür incelendiğinde yapılan araştırmalarda çalışılan okul türü değişkeninin iş doyumu üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Karaköse ve Kocabaş (2006) yapmış oldukları çalışmalarda okul türünün iş doyumunda etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu sonuç bizim çalışmamızla tutarlılık göstermemektedir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu puanlarının eğitim durumlarına göre değişmediğini göstermiştir. Piyal, Çelen, Şahin ve Piyal'ın (2000) yaptıkları bir araştırmada iş doyum puan ortalamalarının ilk ve ortaokul mezunları ile yüksek lisans düzeyinde ve daha üst düzeyde eğitim almış olanların puan ortalamalarının aynı ve genel ortalamadan daha yüksek olduğu bulunmuştur. Kayıkçı'nın (2005) yaptığı bir araştırmada, master ve doktora eğitimi almış çalışanların iş doyum düzeyleri diğer gruplardan düşük bulunmuştur. Aksu, Acuner ve Tabak (2002) yüksek lisans ve doktora eğitimlilerin, iş doyumunu etkileyen etkenlerden ücret konusunda, diğerlerinden daha doyumsuz olduklarını bildirmiştir. Bu durum bizim çalışmamızla örtüşmemektedir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu puanlarının yaş, meslekteki hizmet yılı, görev yaptığı okul sayısı ve görev yerine göre değişmediğini göstermiştir. Literatürde yaş ve iş doyumuna ilişkin farklı sonuçlar saptanmıştır. Lee ve Wilbur'un (1985) araştırmalarında 50 yaş ve üzeri grup için işin dışsal özellikleri, yani terfi, tazmin ve çalışma koşulları gibi değişkenlerden daha fazla doyum sağladığını ifade etmiştir. Wellmaker (1985), Hamshari (1986) yaş ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişki olmadığını ifade etmişler. Yelboğa (2007) 41 ve üstü yaş grubunun 31-40 yaş grubuna göre işlerinden daha fazla doyum sağladığı sonucuna ulaşırken, Keser (2005) Tözün, Çulhacı ve Ünsal (2008) araştırmalarında yaş ile iş doyumunu arasında ilişki olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

KAYNAKLAR

- Abdel-Rahman A. G., Meko, F., Abdel-Halim, A. W .E., & Alam, M. F. (2008). Low job satisfaction among physicians in Egypt. *TAF Prev MEd Bull*, 7(2), 91–6.
- Aksu, G., Acuner, A. M. ve Tabak, R. S. (2002). Sağlık Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı yöneticilerinin iş doyumuna yönelik bir araştırma (Ankara Örneği). *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55(4), 271-282.
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2004). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: Akademik örgütler için bir alan araştırması. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 7, 1-30.
- Chen, Y. (2007). Relationships among service orientation, job satisfaction and organizational commitment in the international tourist hotel industry. *Journal of American Academy of Business*, 11(2), 71-82.
- Durmuş, S. ve Günay, O. (2007). Hemşirelerde iş doyumunu ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi*, 29(2)139-146.
- Ghiselli, R. F., La Lopa, J. M., & Bai, B. (2001). Job satisfaction, life satisfaction and turnover intent: Among food-service managers. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 42(2),28-37.
- Gündüz, H. (2006). *İlköğretim okullarında örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki (Gaziantep ili örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Gürbüz, Z. (2008). *Kars ilinde görevli okul öncesi öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Güreş, N., Demirer, H. ve Akgül, V. (2007). The effects of psychological well-being on salesperson perceived performance and job satisfaction: A field research in turkish travel agencies. (ss:1-16). *Third International Conference on Business Management and Economics*, Çesme, İzmir, Turkey.
- Hamshari, O., & Mohammad A. (1986). Job satisfaction of professional librarians: A comparative study of technical and public service departments in academic libraries in jordan. *Dissertation Abstracts International*, 46, 3179.
- Karaköse, T., & Kocabaş, İ. (2006). The effects of teachers' expectations on job satisfaction and motivation in private and public schools. *Journal of Theory and Practice in Education*, 2(1), 3-14
- Karasar, N. (1994). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler, teknikler*. Ankara: 3A Araştırma Eğitim Danışmanlık Ltd.

- Kayıkçı, K. (2005). Milli eğitim bakanlığı müfettişlerinin denetim sisteminin yapısal sorunlarına ilişkin algıları ve iş doyum düzeyleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 44, 507-527.
- Kemaloğlu E. (2001). A research on the job satisfaction of the instructors of english at Yıldız Technical University basic English department (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Keser, A. (2005). The relationship between job and life satisfaction in automobile sector employees in Bursa Turkey. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(2).
- Kutaniş, R. Ö. ve Bayraktaroğlu S. (2002). Karayolu turizm taşımacılığında iş tatmini unsurları: Bir uygulama. (ss:604-618). *Akdeniz University First Tourism Congress of Mediterranean Countries* Antalya.
- Kuzgun, Y. (2003). *Meslek rehberliği ve danışmalığına giriş*. Ankara: Nobel Yayın. s. 6.
- Lam, T., Zhang H., & Boum, T. (2001). An investigation of employees' job satisfaction: The case of hotels in Hong Kong. *Tourism Management*, 22(2), 157-165.
- Lee, R. & Wilbur, E.R.(1985). Age, education, job tenure, salary, job characteristics, and job satidfaction: a multivariate analysis. *Human Relations*, 38(8), 781-791.
- Örücü, E., Yumuşak, S. ve Bozkır, Y. (2006). Kalite yönetimi çerçevesinde bankalarda çalışan personelin iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(1), 39-51.
- Özdevecioğlu, M. (2003). İş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 22-24, Afyon.
- Özyurt, A. (2003). *İstanbul hekimlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri*. İstanbul: Tabip Odası, Golden Pirint Yayınları, ss.39.
- Piyal, B., Çelen, Ü., Sahin, N. ve Piyal, B. (2000). Ankara Üniversitesi tıp fakültesi hastanesinde çalışanların iş doyumunu. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 53(4), 241-250.
- Schermerhon, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (1994). *Management*. New York: John Willey and Sons.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Üniversitesi İ.İ.B.F. Ekonomi, İşletme, Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimleri Dergisi*, 5(1-2), 55-64.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık. S:11-91.

- Tözün, M., Çulhacı, A., ve Ünsal, A. (2008). Aile hekimliği sisteminde birinci basamak sağlık kurumlarında çalışan hekimlerin iş doyumunu (Eskişehir). *TAF Prev Med Bull*, 7(5), 377-384.
- Tütüncü, Ö. ve Çiçek, O. (2000). İş doyumunun ölçülmesi: İzmir il sınırlarında faaliyet gösteren seyahat acenteleri üzerine bir inceleme. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 124-128.
- Wellmaker, R. B. (1985). The relations of perceived management systems and job satisfaction of public librarians. *Dissertation Abstract International*, 45, 3471A.
- Yavuzylmaz, A., Topbaş, M., Çan, E., Çan, G. ve Özgün, Ş. (2007). Trabzon il merkezindeki sağlık ocakları çalışanlarında tükenmişlik sendromu ile iş doyum düzeyleri ve ilişkili faktörler. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 6(1), 41-50.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1- 19.

SUMMARY

The most important evidence which indicates that the conditions of an organization got worsened is the low rate of job satisfaction. The job satisfaction is the condition of establishing an healthy organizational environment in an organization. Individuals want to maintain statute, high ranks and authority by giving their capabilities such as knowledge, ability, education, health etc. to their jobs for which they spend most of their time. The individuals who cannot meet their expectations with regard to their jobs become dissatisfied. Thus, this dissatisfaction affects the organization for which she works. Job satisfaction is very important for a person's motivation and contribution to production. Job satisfaction may diminish irregular attendance at work, replacement of workers within a cycle or even the rate of accidents.

The aim of this research was to investigate job satisfaction level according to different variables among physical education teachers. In the research, quantitative survey method was used. The totals of 212 participants were enrolled in the study. The study was carries out in Kayseri, in 2010-2011 academic years. Research data was gathered by using 'Personal Information' and the 'Minnesota Satisfaction Questionnaires'. Inferential and descriptive analyses, including means, standard deviation t-test, and ANOVA, were utilized to analyze the data obtained from this study. The results obtained

showed that job satisfaction of the participants was not significant according to their gender, marital status, child status, school type, education level, length of service and age.