

BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU

JOB SATISFICATION OF THE TEACHERS OF PHYSICAL EDUCATION

R. ARABACI*, S. ŞAHİN**, G. ÖZTÜRK***, C. İKİZLER****,

*: Uludağ Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bölümü Öğretim Görevlisi. Bursa.

** : Beden Eğitimi Öğretmeni, Bursa.

***: Beden eğitimi Öğretmeni, İstanbul

****: Marmara Üniversitesi Beden Eğitimi Ve Spor Yüksekokulu Öğretim Üyesi. İstanbul.

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, Bursa ve İstanbul illerindeki ilk ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin yaptıkları işin örgütsel, ekonomik, psikolojik, duygusal ve yönetsel yönlerinden duydukları memnuniyetin düzeylerini belirlemek ve doyumun düşük olduğu boyutları nedenleriyle tartışarak doyumunu yükseltecek öneriler sunmaktır.

Bursa ve İstanbul'da görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinden 202 tanesine geçerlik ve güvenilirliği birçok çalışmada gösterilmiş olan ve 20 sorudan oluşan "Minnesota Jobs Satisfaction" anketi uygulanmıştır. Personel yönetiminin *organizasyon ve iş ilişkileri*, *kariyer planlaması*, *başarı değerlemesi* ve *güdülenme* boyutlarıyla mesleki faaliyetin kendisinden duyulan hoşnutsuzlukla ilgili doyum puanları (DP) hesaplanırken, iş doyumunun yaş, çalışma süresinin uzunluğu ve cinsiyetine göre gösterdiği değişiklikler de araştırılmıştır. Verilerin SPSS programında değerlendirilmesinden sonra frekans analizi ve ortalama puan hesaplaması yapılmış, niteliksel ilişkilerin araştırılmasında çapraz tablo, Tek yönlü ANOVA ve Student t testlerinden yararlanılmıştır. Çalışmamızda, beden eğitimi öğretmenlerinin, iş doyumunun organizasyon ve iş ilişkileri (DP=73,9), güdüleme ve uygun iş ortamının oluşturulması (DP=71,9), kariyer planlaması (DP=73,2), başarı değerlemesi (DP=71) boyutlarıyla ilgili sorularının değerlendirilmesi sonucunda, vasatın üzerinde bir doyum olduğunu söyleyebiliriz. Çalışmamızda iş doyumunun yaş, çalışma süresinin uzunluğu ve cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı değişmediğini tespit ettik ($p>0.05$)

Sonuç olarak; bazı yönlerden hoşnutsuzluk duyulmasına rağmen Bursa ve İstanbul'da görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin mesleklerini sevdiğikleri ve bu mesleği icra etmekten haz aldıkları anlaşılmaktadır. Bunun da beden eğitimi faaliyetinin ve öğretmenliğin kendine özgü yapılarından kaynaklandığını söyleyebiliriz.

Anahtar kelimeler: İş doyumunu, beden eğitimi, öğretmen

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the fulfillment level that they receive from the organisational, economical, psychological, emotional and directional aspects of the jobs belonging to the teachers of physical education in primary and secondary schools in the city of Bursa and İstanbul.

The questionnaire of Minnesota Jobs Satisfaction having 20 questions and the validity and reliability of which were demonstrated in many studies was carried out on 202 of the teachers of physical education working in the central towns of Bursa and İstanbul. While calculating the dimensions of the organisation and work relationships, carrier planing, achievement evaluation, motivation of the satisfaction points about the contentment in professional action, the changings that the job satisfaction demonstrated according to age, the length of working time and sex. After the avaluation of data in SPSS program, frequency analysis and the calculation of median was done, in the investigation of quality relation crosstable and One Way ANOVA and Student t tests were utilized.

In our study by taking at the results of the question evaluation about the organisation and job relationships of job satisfaction (SP=73.9), motivation and creation of suitable working environment (SP=71.9), carrier planing (SP=73.2), the dimensions of achievement evaluation (SP=71). We can say that the teachers of physical education have job satisfaction above the average. We determined that job satisfaction didn't change meaningfully in statistics according to age, sex and the length of the working environment ($p>0.05$).

Consequently, although it is dissatisfied in some aspects it is understood that the teachers of physical education loves their jobs and they enjoy doing this job. We can say that it results from the characteristics of physical education action and teaching.

Key words: job satisfaction, physical education, teachers

GİRİŞ

Son yıllarda gerçekleştirilen eğitim ve öğretim atağı ve kesintisiz sekiz yıllık öğretim uygulamasının başlamasıyla birlikte, yurttaşların geliştirilmesi konularında büyük adımlar atılmıştır. Bu hedeflere ulaşmada en önemli görünen parça, gençlerimizi yarınlara hazırlayacak olan öğretmenlerimizin yaptıkları işten hoşnut olmaları ve yüksek bir verimle çalışmalarınıdır (1).

Çalışanlar, yaptıkları işten ve çalışma ortamından memnun oldukları zaman daha verimli çalışabilirler. Çağımızdaki teknolojinin hızla ilerlemesi ve ileri sanayi toplumlarının otomasyona kayması çalışanın işinden elde edeceği doyumunu daha da azaltır hale gelmiştir. Böyle bir durum, işletmedeki yöneticiler tarafından kontrol altına alınması ve çalışanın güdüleyici unsurların ortaya çıkarılması sağlanmalıdır. Bu durum özellikle toplam kalite yönünden son derece önemli ve can alıcı bir noktadır (2).

İş doyumunu ile motivasyon arasında karşılıklı bir ilişki vardır. Yaptığı işten hoşnut olması, bir bireyin motive edilmesi için gerekli koşulların da hazırlanmış olduğunun göstergesidir. Aynı şekilde, motive olmuş bir çalışanın da faaliyetlerinin sonucunda iç huzuru tatması ve bundan zevk alması mümkündür. Bu ifadelere dayanarak, motivasyonun iş doyumunu yarattığı sonucunu çıkarabiliriz. İşlerinden beklentilerinin gerçekleşmesi durumunda çalışanlar, bunun gerçekleşmesi oranında işlerinden tatmin olurlar. Bu da, onların motivasyonunu ve performanslarını artırır (3).

Günümüz koşullarında bir örgütün başarılı olabilmesi ve sürekliliğini sağlayabilmesi, örgüte çalışanların verimliliği kadar bunların örgüt yönetiminden, ödül sisteminden iş arkadaşlarından ve yaptıkları işten duydukları doyuma da bağlı olduğu ileri sürülmektedir (4). İş doyumunu araştırmalarının önemini iki açıdan ele almak ve vurgulamak durumundayız. Çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk ve doyum, her şeyden önce, kurumlar açısından değerlendirilmesi gereken bir olgudur. Mevcut hoşnutluk düzeyinin işle ilgili birçok davranışı etkileme ihtimalinin bulunması, iş doyumunu araştırmalarını gerekli kılmaktadır. İkinci sebep ise, doyumun, birey açısından verimi artırıcı bir özelliğinin bulunmasıdır. Sonuç olarak, hem kurum hem de bireyin verimini artırmak için iş doyumunu etkileyen faktörlerin incelenmesi ve belirlenmesi gerekliliğini bir kez daha vurgulayabiliriz. İş doyumunun düzeyi kişisel, sosyal, kurumsal, kültürel ve çevresel bir dizi faktörle etkileşim halindedir (3).

Eğitim alanındaki çalışanlarının iş doyumunu ile ilgili bir çok çalışma (7-11) yapılmıştır. ortaöğretimde görev alan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ile ilgili çalışmalar sınırlıdır. Günümüzde genel olarak tüm öğretmenlerin ortak sorunları olmakla birlikte, beden eğitimi öğretmenleri için sorun oluşturan belli başlı durumları şöyle sıralayabiliriz: İstihdam, ücret, teknik imkansızlıklar, yeni bilgiye ulaşma zorluğu ve terfi imkanları (5).

Çalışmamızda, spor yöneticilerinin iş doyumunu inceleyen İkizler, Kepoğlu ve Koldaş'ın (6) iş doyumunun boyutlarına ait sınıflandırması esas alınacaktır. Araştırmacıların üzerinde durdukları beş boyut sırasıyla "organizasyon ve iş ilişkileri", "güdüleme", "kariyer planlama", "başarı değerlemesi" ve "ücretlendirme" şeklindedir.

Araştırmamızın konusu, Bursa ve İstanbul illerinde ilk ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin yaptıkları işten ekonomik, psikolojik, duygusal ve yönetsel olarak ne kadar tatmin olduklarının belirlenmesidir. Burada amacımız, beden eğitimi öğretmenlerinin yaptıkları öğretim faaliyetini ne derece tatmin edici ya da hoşnutsuzluk yaratıcı bulduklarının yanında, bu duyguların söz konusu mesleğin hangi alanından kaynaklandığını belirleyerek beden eğitimi öğretmenliğinin daha verimli bir şekilde icra edilmesini sağlayıcı önerilerde bulunmaktır.

GEREÇ VE YÖNTEM

Meslekleriyle ilgili doyumunu ölçebilmek için Beden eğitimi öğretmenlerine, çevirisi ile geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Gökçoralar tarafından yapılmış olan ve Likert tipindeki 20 sorudan oluşan Minnesota Satisfaction Questionnaire uygulanmıştır. Anket, 2002/2003 öğretim yılında Bursa ve İstanbul illerinde ilk ve orta öğretim kurumlarında görev yapan toplam 1800 beden eğitimi öğretmeninden 202'sine (Bursa=102 ve İstanbul=100) uygulanmıştır. 107'si (%53) erkek ve 95'i (%47) bayan olmak üzere toplam 202 beden eğitimi öğretmeni, araştırmamızın örneklem grubunu oluşturmuştur. Tablo 1'de örneklem grubunun yaş ve çalıştıkları süreye göre dağılımları gösterilmektedir.

Tablo 1: Örnek Bireylerin Yaşları ve Çalıştıkları Süreye Göre Dağılımı

Örnek Bireylerin Yaşları			Örnek Bireylerin Çalıştıkları Süre		
Yaş	N	%	Süre	N	%
20-25 yaş arası	10	5	5 yıldan az	64	31,7
26-30 yaş arası	68	33,7	6 - 10 yıl arası	53	26,2
31-40 yaş arası	73	36,1	11 - 15 yıl arası	33	16,3
41 yaş ve üstü	51	25,2	16 yıldan fazla	52	25,7

Bu anket 20 sorudan oluşmaktadır. Her bir soru içinde, sorulan herhangi bir yönden kişinin işinden duyduğu hoşnutsuzluk derecesini tanımlayan beş cevap şıkkı vardır. "Hiç hoşnut değilim" (HHD), "Hoşnut değilim" (HD), "Kararsızım" (K), "Hoşnutum" (H) ve "Çok hoşnutum" (ÇH) şeklindeki bu şıkların değerlendirilmesinde sırasıyla 1, 2, 3, 4 ve 5 puanlar verilmiştir.

Araştırmaya katılan tüm beden eğitimi öğretmenlerinin ortalama doyum puanlarının yanında, örgütsel motivasyon ve personel yönetiminin diğer dört boyutuyla mesleki faaliyetin kendisinden duyulan hoşnutsuzlukla ilgili doyum puanları da hesaplanmıştır. Doyum puanı olarak 60, nötr bir duruma karşılık gelmektedir. Bu boyutlar "organizasyon ve iş ilişkileri", "kariyer planlaması", "başarı değerlemesi" ve "güdülenme" faktörlerinden meydana gelmektedir. Beden eğitimi öğretmenlerinin yaşa, çalışma süresinin uzunluğuna ve cinsiyetine göre iş doyumlarının değişip değişmediği de araştırılmıştır. 20 ile 25 yaş arasında bir beden eğitimi öğretmenin bulunması nedeniyle bu grup istatistiksel değerlendirmede dikkate alınmamıştır.

Verilerin SPSS programında değerlendirilmesinden sonra frekans analizi ve ortalama puan hesaplaması yapılmış, niteliksel ilişkilerin araştırılmasında çapraz tablo ile tek yönlü ANOVA ve Student t testlerinden yararlanılmıştır.

BULGULAR

Tablo 2. Örnek Bireylerin İş Doyumunun "Güdülenme ve Uygun İş Ortamının Oluşturulması" Boyutuyla İlgili Değerlendirmelerinin Analizi

	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından		Tek başıma çalışma imkanının olması bakımından		Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması bakımından		Bana sabit bir iş sağlaması bakımından		Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından		İşimi yaparken kendi yeteneklerimi kullanabilme şansını bana sağlaması		Çalışma şartları bakımından	
	F %	T P	F %	T P	F %	T P	F %	T P	F %	T P	F %	T P	F %	T P
HHD (1)	3 %1,5	3	9 %4,5	9	8 %4	8	4 %2	4	58 %28,7	58	9 %4,5	9	29 %14,4	29
HD (2)	13 %6,4	26	25 %12,4	50	8 %4,5	16	6 %3	12	75 %37,1	150	11 %5,4	22	57 %28,2	114
K (3)	15 %7,4	45	19 %9,4	57	9 %4,5	27	15 %7,4	45	29 %14,4	87	12 %5,9	36	31 %15,3	93
H (4)	114 56,4	456	113 %55,9	452	108 %53,5	432	129 %63,9	516	33 %16,3	132	90 %44,6	360	64 %31,7	260
ÇH (5)	57 28,2	285	36 %17,8	180	68 %33,7	340	48 %23,8	240	7 %3,5	35	80 %39,6	400	21 %10,4	105
Toplam	202 %100	815	202 %100	748	202 %100	823	202 %100	817	202 %100	462	202 %100	827	202 %100	601
DP	80,7		74,1		81,5		80,9		45,7		81,9		59,5	
	Doyum puanı: 71.9						Ortalama Puan: 3.6							

DP: Doyum Puanı; TP: Toplam Puan; F: Frekans

Tablo 2' de görüldüğü gibi, anketteki yedi soru (1,2,3,8,13,16,17), iş doyumunun güdüleme ve uygun iş ortamının oluşturulması boyutuyla ilgili olarak ele alınmıştır. Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleklerinde uygulanan güdüleme ve uygun iş ortamının oluşturulması boyutuyla ilgili olarak aldıkları doyum puanı 71.9'dur. Bu, 3.6'lık bir ortalama puana ve vasatın üzerinde bir doyum karşılık gelmektedir.

TABLO 3. Örnek Bireylerin İş Doyumunun "Organizasyon ve İş İlişkileri" Boyutuyla İlgili Değerlendirmelerinin Analizi

	Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından (5 s.)		Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı bakımından (6 s.)		Vicdanıma aykırı olmayan şeyleri yapabilme şansının olması bakımından (7 s.)		Başkaları için bir şey yapabilme şansına sahip olmam bakımından (9 s.)		İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konulması bakımından (12 s.)		Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşması bakımından (17 s.)	
	F %	T P	F %	T P	F %	T P	F %	T P	F %	T P	F %	T P
HHD (1)	18 %8,9	18	17 8,4	17	9 %4,5	9	3 %1,5	3	5 %2,5	5	6 %3	6

HD (2)	43 %21,3	86	47 %23,3	94	18 %8,9	36	1 %5	2	21 %10,4	42	23 %11,4	46
K (3)	54 %26,7	162	52 %25,7	156	33 %16,3	99	11 %5,4	33	28 %13,9	84	27 %13,4	81
H (4)	65 %32,2	260	72 %35,6	288	84 %41,6	336	71 %35,1	284	88 %43,6	352	102 %50,5	408
ÇH (5)	22 %10,9	110	14 %6,9	70	58 %28,7	290	116 %57,4	580	60 %29,7	300	44 %21,8	220
Toplam	202 %100	636	202 %100	625	202 %100	770	202 %100	902	202 %100	783	202 %100	761
DP	63		61,9		76,2		89,3		77,5		75,3	
	Doyum puanı: 73,9						Ortalama Puan: 3,7					

DP: Doyum Puanı; TP: Toplam Puan; F: Frekans

Tablo 3'de görüldüğü gibi, anketteki altı soru (5,6,7,9,12,18), iş doyumunun organizasyon ve iş ilişkileri boyutuyla ilgili olarak ele alınmıştır. Örnek bireylerin mesleklerinde uygulanan organizasyon ve iş ilişkilerinin bu boyutuyla ilgili olarak aldıkları doyum puanı 73,9'dur. Bu puan 3,7'lik bir ortalama puana ve vasatın üzerinde bir doyuma karşılık gelmektedir.

TABLO 4. Örnek Bireylerin İş Doyumunun "Kariyer Planlaması" Boyutuyla İlgili Değerlendirmelerinin Analizi

	Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından		İş arkadaşlarına ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından		İş içinde yükselme imkanının olması bakımından		Kendi kararlarını uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	
	F %	T P	F %	T P	F %	T P	F %	T P
HHD (1p)	12 %5,9	12	2 %1	2	19 %9,4	19	4 %2	4
HD (2p)	16 %7,9	32	8 %4	16	69 %34,2	138	20 %9,9	40
K (3p)	28 %13,9	84	29 %14,4	87	45 %22,3	135	30 %14,9	90
H (4p)	84 %41,6	336	93 %46	372	57 %28,2	228	97 %48	388
ÇH (5p)	62 %30,7	310	70 %34,7	350	12 %5,9	60	51 %25,2	255
Toplam	202 %100	774	202 %100	827	202 %100	580	202 %100	777
DP	76,6		81,9		57,4		76,9	
	Doyum Puanı: 73,2				Ortalama Puan: 3,7			

DP: Doyum Puanı; TP: Toplam Puan; F: Frekans

Anketteki dört soru (4,10,14,15), iş doyumunun kariyer planlaması boyutuyla ilgili olarak ele alınmıştır. Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleklerinde uygulanan kariyer planlamasını boyutuyla ilgili olarak aldıkları doyum puanı 73,2'dir. Bu, 3,7'lik bir ortalama puana ve vasatın üzerinde bir doyuma karşılık gelmektedir.

TABLO 5. Örnek Bireylerin İş Doyumunun "Başarı Değerlemesi" Boyutuyla İlgili Değerlendirmelerinin Analizi

	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından		Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından		Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hisinden	
	F %	T P	F %	T P	F %	T P
HHD (1)	5 %2,5	5	14 %6,9	14	4 %1	4
HD (2)	3 %1,5	6	35 %17,3	70	4 %5,9	8

K (3)	11 %5,4	33	31 %15,3	93	18 %45,1	54
H (4)	78 %38,6	312	83 %41,1	332	80 %48	320
ÇH (5)	105 %52	525	39 %19,3	195	96 %1	480
Toplam	202 %100	881	202 %100	404	202 %100	866
DP	87,2		40		85,7	
	Doymun Puanı: 71			Ortalama Puan: 3,6		

DP: Doymun Puanı; TP: Toplam Puan; F: Frekans

Anketin üç sorusu (16,19,20), iş doymununun başarı değeriyle ilgili olarak aldıkları doymun puanı 71'dir. Bu, 3.6'lık bir ortalama puana ve vasatın üzerinde bir doymun karşılık gelmektedir.

Tablo 6: Örnek Bireylerin Yaşlarına Göre İş Doymun Düzeyi

YAŞ	HHD	HD	K	H	ÇH	Toplam	TP	DP	X	Karşılaştırmalar Tek yönlü Anova	Anlamlılık
20-25 (n=10)	21	19	31	72	57	200	725	72,5	3,6	F = 0,738	0.531 p>0.05
26-30 (n=68)	98	183	167	569	343	1360	4956	72,9	3,6		
31-40 (n=73)	69	187	200	605	399	1460	5453	74,7	3,7		
40 ve < (n=51)	50	115	129	459	267	1020	3838	75,2	3,8		

DP: Doymun Puanı; TP: Toplam Puan p>0.05: Gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur

Tablo 6' da görüldüğü gibi Bursa İli'ndeki beden eğitimi öğretmenlerinin farklı yaş gruplarına göre aldıkları iş doymun puanları şöyledir: 20-25 yaş arası 72,5 (x=3,6), 26-30 yaş arası 72,9 (x=3,6), 31-40 yaş arası 74,7 (x=3,7), 40 yaş ve üstü 75,9' dir (3,8). Her üç yaş grubunda da iş doymun düzeyi vasatın üstünde ve gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur (p>0.05).

Tablo 7: Örnek Bireylerin Meslekte Çalışma Sürelerine Göre İş Doymun Düzeyi

Çalışma Yılı	HHD	HD	K	H	ÇH	Toplam	TP	DP	X	Karşılaştırmalar Tek yönlü Anova	Anlamlılık
0-5 (n=64)	109	157	161	512	341	1280	4659	72,8	3,6	F = 1,558	3,201 p>0.05
6-10 (n=53)	59	151	148	455	246	1060	3855	72,7	3,6		
11-15 (n=33)	22	77	88	316	157	660	2489	75,4	3,8		
16 ve < (n=52)	48	119	130	422	321	1040	3969	76,3	3,8		

DP: Doymun Puanı; TP: Toplam Puan p>0.05: Gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur

Tablo 7' de görüldüğü gibi araştırma grubundaki beden eğitimi öğretmenlerinin meslekte çalışma sürelerine göre aldıkları iş doymun puanları şöyledir: 0-5 yıl arası 72,8 (x=3,6), 6-10 yıl arası 72,7 (x=3,6), 11-15 yıl arası 75,4 (x=3,8), 16 yıl ve üstü 76,3 dir (3,8). Her dört yaş grubunda da iş doymun düzeyi vasatın üstünde ve gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur (p>0.05).

Tablo 8: Cinsiyet * Genel İş Doymun Düzeyi

Cinsiyet	HHD	HD	K	H	ÇH	Toplam	TP	DP	X	Karşılaştırmalar Student t testi	Anlamlılık
Erkek (n=107)	121	263	247	907	602	2140	8026	75	3,8	t= 1,219	0.224 (p>0.05)
Bayan (n=95)	117	241	280	798	463	1900	6945	73,1	3,7		
Toplam (n=202)	238	504	527	1705	1065	4040	14970	74,1	3,75		

DP: Doymun Puanı; TP: Toplam Puan p>0.05: Gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur

Tablo 8' de görüldüğü gibi örnek bireylerin cinsiyete göre aldıkları iş doymun puanları şöyledir; bayan öğretmenler 73.1 (x=3,7), erkek öğretmenler 75'dir (x=3,8). Hem erkeklerde hem de bayanlarda iş doymun düzeyi vasatın üstündedir. Araştırma grubundaki beden eğitimi öğretmenlerinin genel iş doymun vasatın üstündedir: 74,1 puan (x=3,75). Erkek ve bayan beden eğitimi öğretmenleri arasında genel iş doymun açısından anlamlı bir farka rastlanmamıştır (p>0.05).

Tablo 9: Bursa ve İstanbul'da Görevli Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Genel İş Doymun Düzeyi

Cinsiyet	HHD	HD	K	H	ÇH	Toplam	TP	DP	X	Karşılaştırmalar Student t testi	Anlamlılık
İstanbul (n=100)	138	270	269	780	543	2000	7320	73,2	3,7	t= 1,336	0.182 (p>0.05)
Bursa (n=102)	100	234	258	925	522	2040	7652	75	3,8		

DP: Doyum Puanı; TP: Toplam Puan
yoktur

p>0.05: Gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark

Tablo 9' da görüldüğü gibi örnek bireylerin çalıştıkları illere göre aldıkları iş doyum puanları şöyledir; İstanbul'da görevli beden eğitimi öğretmenler 73,2 (x=3,7), Bursa 75'dir (x=3.8). İstanbul ve Bursa'da görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin genel iş doyumunu vasatın üstündedir. İki grup arasında genel iş doyumunu açısından anlamlı bir farka rastlanmamıştır (p>0.05).

TARTIŞMA

Takım sporlarıyla bireysel spor dallarında antrenörlük yapanların iş doyumunu algılamalarının karşılaştırıldığı bir çalışmada "yönetim biçimi", "gelişme ve yükselme" ve "ücret ve personel" boyutlarından duyulan hoşnutsuzluk yönünden ikinci gruptakiler lehine anlamlı bir fark bulunmuştur (11). Antrenörlerin yaş, cinsiyet ve eğitim düzeylerine göre iş doyumunun alt boyutları arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Bu çalışmada ayrıca, kıdemın iş doyum düzeyinin oluşmasında önemli bir belirleyici olduğu ortaya çıkmıştır. Mesleklerindeki çalışma süresi 16 ile 20 yıl arasında değişen antrenörlerin "yönetim biçimi", "gelişme ve yükselme imkanları" ve "iş arkadaşları" boyutlarında kıdemı daha az olan meslektaşlarına oranla daha yüksek bir iş doyumuna ulaştıkları görülmektedir. Bizim çalışmamızla da paralellik gösteren bu durum, Çetinkanat (2000)'in vurguladığı "kıdem artışıyla birlikte iş doyumunsuzluğunun azaldığı" yönündeki bulgularla da uyumaktadır (7).

Doğan, Morali ve Saracaloğlu (1997), üniversitelerin Beden Eğitimi ve Spor Bölümleri'nde görev yapan öğretim elemanlarının yaşam ve iş doyumunu düzeylerinin demografik değişkenlerle ilişkisini araştırmışlardır (8). Türkiye'nin 11 değişik üniversitesinin ilgili bölümlerindeki toplam 161 öğretim elemanı araştırmaya katılmıştır. Öğretim elemanlarının yaşam ve iş doyum düzeyleri ortalamasının üzerinde bulunmuş ve örnek bireylerin mesleklerinden ve yaşam düzeylerinden hoşnut olduğu sonucuna varılmıştır. "Sporu sevme ve sporla uğraşma" seçeneğinin bu mesleği tercih etme sebepleri arasında ilk sırayı almış olması, yukarıdaki hoşnutsuzluğu açıklayan temel faktör olarak değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılmış olan öğretim elemanlarının eğitim durumu ve gelirleri ile yaşam ve iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Buna karşılık, öğretim elemanlarının mesleki statüleri ile yaşam ve iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Kariyer ilerlemesi, yaşamsal ve mesleki doyumun artması sonucunu doğrulamaktadır.

İkizler, Kecoğlu ve Koldaş (6), Sakarya bölgesinde çalışan 80 spor yöneticisine "Minnesota Jobs Satisfaction" anketinin kısa şeklinin uyguladıkları çalışmada, genel olarak, spor yöneticilerinin mesleklerini sevdiklerini, bu işi yapmaktan dolayı hoşnut oldukları görülmüştür. Fakat, spordaki yönetim anlayışının söz konusu yöneticiler açısından bir sorun oluşturduğu da başka bir gerçektir. Özellikle ücret yönetimi konusunda, Türkiye'nin genel koşullarıyla da açıklanabilecek belirgin bir hoşnutsuzluk hakimdir. Personel yönetiminin "organizasyon ve iş ilişkileri", "güdüleme ve uygun iş ortamının oluşturulması", "kariyer planlaması" ve "başarı değerlemesi" şeklindeki diğer boyutları açısından ise ancak vasatın üzerinde bir doyum göze çarpmaktadır.

Çalışmamıza katılan beden eğitimi öğretmenlerinin işlerinden aldıkları doyumunu ölçmeyi amaçlayan çalışmamız sonucunda, örnek bireylerin mesleklerinden en çok hoşlandıkları üç yönün, "Başkaları için bir şey yapabilme şansına sahip olmam bakımından" (89,3), "Kendi yeteneklerini kullanma imkanı bulmalarından" (DP=87,2) ve "Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden" (DP=85,7) hoşnut oldukları görülmektedir. En düşük hoşnutsuzluk düzeyine ise "Yaptığının iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından" (DP=45), "ücret" (DP=45,7), "terfi imkanı" (DP 57,4) ve boyutlarında rastlanmaktadır.

Abant İzzet Baysal ve Ortadoğu Üniversitelerinin çeşitli fakültelerinde görev yapan öğretim elemanlarının iş doyumlarının incelendiği çalışmada (7) ise, ücret boyutundan duyulan doyumunsuzluk belirgin olarak göze çarpmaktadır.

Çalışmamızda, beden eğitimi öğretmenlerinin, iş doyumunun organizasyon ve iş ilişkileri (DP=73,9; X= 3,7), güdüleme ve uygun iş ortamının oluşturulması (DP=71,9; X=3,6), kariyer planlaması (DP=73,2; X= 3,7), başarı değerlemesi (DP=71; X=3,6) boyutlarıyla ilgili sorularının değerlendirilmesi sonucunda, söz konusu boyutlara yönelik vasatın üzerinde bir doyumdan söz edebiliriz.

Öztürk (1), İstanbul'da görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunun organizasyon ve iş ilişkileri (X= 3.59). Güdüleme ve uygun iş ortamının oluşturulması (x=3.57), kariyer planlaması boyutundan duydukları hoşnutsuzluk (X= 3.70). "başarı değerlemesi" (x=3.91), boyutlarıyla ilgili sorularının değerlendirilmesi sonucunda, söz konusu boyutlara yönelik vasatın üzerinde bir doyumla sahip olduğunu belirtmiştir. İstanbul ve Bursa'da görevli beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunun organizasyon ve iş ilişkileri, güdüleme ve uygun iş

ortamının oluşturulması, kariyer planlaması ve başarı değerlemesi boyutlarıyla ilgili doyum düzeyleri her iki grupta da vasatın üzerinde ve benzer olduğunu söyleyebiliriz.

Çalışmamızda beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunun yaş, çalışma süresinin uzunluğu ve cinsiyete göre değişip değişmediği de araştırdık. Beden eğitimi Öğretmenlerinin farklı yaş gruplarına göre aldıkları iş doyum puanları şöyledir; 20-25 yaş arası 72.5 (X=3,6), 26-30 yaş arası 72.9 (X=3,6), 31-40 yaş arası 74.7 (X=3,7), 40 yaş ve üstü 75,2' dir (X=3.8). Her dört yaş grubunda da iş doyum düzeyi vasatın üstündedir ve gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur (p>0.05). Beden eğitimi öğretmenlerinin meslekte çalışma sürelerine göre aldıkları iş doyum puanları şöyledir; 0-5 yıl arası 72.8 (X=3,6), 6-10 yıl arası 72,8 (X=3,6), 11-15 yıl arası 75,4 (X=3.8), 16 yıl ve üstü 76,3 dir (X=3,8). Her dört yaş grubunda da iş doyum düzeyi vasatın üstündedir ve gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur (p>0.05). Yukarıdaki bulguları incelediğimizde yaş ve meslekte çalışma suresi artıkça iş doyumunun arttığını söyleyebiliriz.

Beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyete göre aldıkları iş doyum puanları: bayan öğretmenler 73.1 (X=3,8), erkek öğretmenler 75' dir (X=3,8). Hem erkeklerde hem de bayanlarda iş doyum düzeyi vasatın üstünde ve benzer olduğunu söyleyebiliriz (p>0.05). Çalışmamıza katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin genel iş doyumunu vasatın üstünde (DP=74,1; X=3,75) olduğunu söyleyebiliriz.

Sonuç olarak; ücret politikası, yükselme imkanları ve çalışma koşullarının yetersizliği gibi konular nedeniyle duyulan hoşnutsuzluğa rağmen Bursa ve İstanbul'da görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin mesleklerini sevdiklerini ve bu mesleği icra etmekten haz aldıklarını söyleyebiliriz. Beden eğitimi öğretmenleri, icra etmiş oldukları mesleklerinde kendi yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabileme şansının olması, vicdanlarına aykırı olmayan şeyleri yapabileme şansının olması ve sabit bir iş sağlaması en çok ve aldıkları ücret, iş içinde yükselme şansının olmaması ve çalışma şartları en az hoşnutsuzluk duydukları yönlerdir. Ücretlendirme, Türkiye'nin ekonomik koşullarıyla çok yakından bağlantılı bir konudur. Bir sorunun toplumun çok geniş kesimleri tarafından paylaşılması, sadece beden eğitimi öğretmenlerine yönelik kısıtlı bir iyileştirmenin mümkün olmadığını bilmesi gerekir. Lisansüstü eğitim imkanlarının kolaylaştırılması, ulusal ya da uluslar arası yarışmalarda derece sahibi sporcu ya da okul takımının yetişmesine katkı sağlamış olan beden eğitimi öğretmenlerinin statüsünde iyileştirmeler yapılması ve/veya bunlara belli bir katsayıya bağlı olarak prim verilmesi, ilgili Devlet Bakanlığı tarafından kariyer geliştirme programlarının hazırlanması, ilk akla gelen öneriler olarak sayılabilir.

KAYNAKLAR:

- 1.ÖZTÜRK G.: Beden Eğitimi Öğretmenlerinde İş Doyumu, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2002.
- 2.EREN E.: Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 1998.
- 3.SİLAH M.: Çalışma Psikolojisi. Selim Kitabevi, Ankara, 2001.
- 4.YÜKSEL Ö.: İnsan Kaynakları Yönetimi. Gazi Yayınevi, Ankara, 1998.
- 5.KIRANBAĞLI M.: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin El Kitabı. Optimal Eğitim Yayınları, İstanbul, 1995.
- 6.İKİZLER H.C., KEPOĞLU A., KOLDAŞ S.: Spor Yöneticilerinin İş Doyumu – Sakarya Uygulaması. III. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi. İstanbul, 11-13 Mayıs 2000.
- 7.ÇETİNKANAT C.: Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu. Anı Yayıncılık, Ankara, 2000.
- 8.DOĞAN B, MORALI S, SARACALOĞLU A.S.: Beden Eğitimi Bölümü Öğretim Elemanlarının Yaşam ve İş Doyum Düzeyleri İle Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkilerin Karşılaştırılması. Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, (2), 3: 40-50, 1997.
- 9.BALCI A.: "Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu". Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniv. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 1985.
- 10.BİÇER T.: Spor Yönetimi, Organizasyonu, Ekonomik Bir Birim Olarak Spor İşletmeleri ve Uygulamadan Bir Örnek. Yayınlanmamış Doktora Tezi. M.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1994.
- 11.ÇOKNAZ H.: Takım ve Bireysel Spor Antrenörlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması. Abant İzzet Baysal Üniv. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 1998.
- 12.İKİZLER HC, ÖZTÜRK G.: Örgütsel Motivasyon ve İş Doyumu. İn: İKİZLER HC. Sporda Sosyal Bilimler – Cilt 2. Alfa Basım Yayım, İstanbul, 2001: 91-130.

SEDANter BAYANLARIN OMURGA HAREKETLİLİK DÜZEYLERİNE, 3 HAFTALIK AEROBİK VE STRETCHİNG HAREKETLERİNİ İÇEREN EGZERSİZ PROGRAMININ ETKİSİ

¹Gonca İNCE

ÖZET:

Bu çalışma, sedanter bayanların omurga hareketlilik düzeylerine, 3 haftalık aerobik ve stretching hareketlerini içeren egzersiz programının etkilerini araştırmak amacıyla yapıldı.

Araştırmaya, gönüllü 30 sedanter bayan (yaş 36.30 ± 5.86 , boy 161.63 ± 5.43 , ve vücut ağırlığı 62.85 ± 8.31) katıldı. Katılımcılar 2 gruba ayrıldı. 1. grup egzersiz grubu ($n=15$), 2. grup kontrol grubunu oluşturdu. Egzersiz grubuna, haftada 5 gün 50 dakika olmak üzere 3 hafta süre ile aerobik ve stretching hareketlerini içeren bir egzersiz programı uygulandı. Kontrol grubu ise; hiçbir düzenli aktiviteye katılmadı. Tüm katılımcıların omurga hareketlilikleri, 3 haftalık çalışma başında ve sonunda inklinometre aleti ile ölçüldü.

Tüm analizler, SPSS 10.0 paket programında yapıldı. İstatistiksel analizlerde; ortalamalar, standart sapmalar yapılırken, gruplar arası karşılaştırmalarda ise; Student's T-Testi (two-tailed t-test) ve Paired T-Testi kullanıldı.

Çalışmanın istatistiksel analiz sonuçlarına göre; egzersiz grubunun 3 hafta sonrası gros kalça fleksiyonu ($A_1flex = 81.93 \pm 11.55$, $A_2flex = 87.33 \pm 11.21$), gros lumbal fleksiyonu ($B_1flex = 4.20 \pm 1.86$, $B_2flex = 6.20 \pm 3.28$) ve gros torakal fleksiyonu ($C_1flex = 77.27 \pm 10.46$, $C_2flex = 82.33 \pm 9.72$) ortalama değerleri, önceki değerlerinden daha iyi çıkarak anlamlı farklılık bulundu ($p < 0.05$). Kontrol grubunda ise anlamlı bir farklılığa rastlanmadı ($p > 0.05$).

Sonuç olarak; omurga hareketliliğinin; aerobik ve stretching hareketlerini içeren bir egzersiz programı ile artırılabilceğini ve ileriki yaşlarda sedanter yaşayan kişilerin yaşam kalitesini olumlu etkileyebileceğini göstermekteydi.

Anahtar Kelimeler: Sedanter, Omurga Hareketliliği, Stretching

ABSTRACT:

This study aims at investigating the effect of three-week program of including aerobic and stretching movements on spinal mobility levels of sedantary women.

Thirty sedantary women (age: 36.30 ± 5.86 years, height: 161.63 ± 5.43 cm, and body weight: 62.85 ± 8.31 kg) participated in this study voluntarily. The present study was conducted as a experimental research design. Two groups of participants, one exercise ($n=15$) and the other control group ($n=15$) were involved. The exercise group was subjected to fifty minures an exercise program which was included aerobic and stretching movements, five days a week for three week. On the other hand the control group did not participate in any kind of physical activity regularly. Spinal mobility was measured by inclinometer. All employed measurements of the participants in both groups were recorded before and after three-week exercise period.

All analyses were conducted using the SPSS version 10.0 statistical package. The descriptive statistics was used for the mean and standard deviation. Student's t-test (two-tailed t-test) and paired samples t-test were used for the comparison of groups. Significant level was accepted as $p < 0.05$.

The data revealed that the measurements of the exercise groups for gross hip flexion ($A_1flex = 81.93 \pm 11.55$, $A_2flex = 87.33 \pm 11.21$), gross lumbar flexion ($B_1flex = 4.20 \pm 1.86$, $B_2flex = 6.20 \pm 3.28$) ve gross thoracal flexion ($C_1flex = 77.27 \pm 10.46$, $C_2flex = 82.33 \pm 9.72$) were significantly better than before the three-week exercise period. It was revealed that the spinal mobility of the exercise group improved significantly, but those of the control group showed no significant change.

The result of the study. the exercise program which was included aerobic and stretching movements for three-week period led to the improvement of spinal movements. This study shows that this exercise program enhance the quality of life in the future.

Key Words: Sedantary, Spinal Mobility, Stretching