



Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü  
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı  
Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dalı

**BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU VE  
MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ  
(VAN İLİ ÖRNEĞİ)**

Cennet BİLGİLİ

Yüksek Lisans Tezi

Van, 2019

BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU VE MESLEKİ  
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ  
(VAN İLİ ÖRNEĞİ)

Cennet BİLGİLİ

Danışman  
Dr. Öğr. Üyesi Kemal SARĐIN

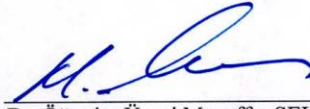
Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü  
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı  
Beden Eğitimi Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

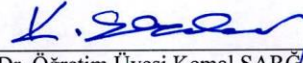
Van, 2019

**KABUL VE ONAY**

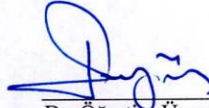
Cennet BİLGİLİ tarafından hazırlanan “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi ( Van İli Örneği )” başlıklı bu çalışma, 26.07.2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.



Dr. Öğretim Üyesi Muzaffer SELÇUK (Başkan)



Dr. Öğretim Üyesi Kemal SARÇIN (Danışman)



Dr. Öğretim Üyesi Ergün ÇAKIR

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.

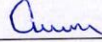
Doç. Dr. Fuat TANHAN  
Enstitü Müdürü

## BİLDİRİM

Hazırladığım tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezin/raporumun kâğıt ve elektronik kopyalarının Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim/Raporum sadece Yüzüncü Yıl Üniversitesi yerleşkesinden erişime açılabilir.
- Tezin/Raporumun ..... Yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

[26/07/2019]



Cennet BİLGİLİ

## TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim boyunca ve araştırmamın planlama, uygulama ve değerlendirme sürecinin her aşamasında değerli görüşleriyle büyük katkı sağlayan değerli danışmanım Dr. Öğr Üyesi Kemal SARGİN'a ve eski danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Başak EROĞLU'na sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Ayrıca çalışmamın süresi boyunca desteklerini esirgemeyen okul müdürüm Nebi KAÇİRA'ya, çalışmamın istatistik aşamasında yardımlarını sunan Cesim ALADAĞ'a, ölçekleri uygulamama yardımcı olan sevgili öğrencilerim Muhammet Emir ÇİFTÇİ ve Kevser SUVAĞCI'ye teşekkür ederim.

Son olarak eğitim hayatım boyunca yanımda olan annem Mehtap BİLGİLİ, babam Mehmet Ali BİLGİLİ ve Kardeşim Berat BİLGİLİ'ye teşekkür ederim.

## ÖZET

BİLGİLİ, Cennet. *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*, Van, 2019.

Bu araştırmanın amacı; Van ili merkez ilçelerinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerini inceleyip, iş doyumu ve tükenmişlik kavramları arasında ilişki olup olmadığını belirlemektir.

Araştırma amacıyla 2017-2018 eğitim öğretim yılında Van merkez ilçelerinde görev yapan 228 beden eğitimi öğretmenine ölçek uygulanmıştır. Bu çalışma nicel yöntem ile gerçekleştirilmiş olup, çalışmada tarama ve ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma verileri kişisel bilgileri içeren demografik bilgiler formu, Minnesota İş Doyum Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) toplanmıştır.

Araştırma sonucunda elde edilen verilerin değerlendirilmesinde SPSS 22.0 programından yararlanılmıştır. Verilerin analizine geçilmeden önce normallik analizi yapılmış ve verilerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Bu nedenle verilerin değerlendirilmesinde gruplar arasında anlamlı bir fark olup olmadığını saptamak amacıyla ikili gruplarda değişkenlerin karşılaştırılmasında bağımsız değişkenler için t-testi, çoklu gruplarda değişkenlerin sorgulandığı maddelerde tek yönlü varyans analizi (anova), iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır.

Araştırma sonucunda elde edilen verilere göre; beden eğitimi öğretmenlerinin genel itibari ile iş doyumu algıları konusunda kararsız kaldıkları, mesleki tükenmişlik düzeylerinde ise nadiren tükenmişlik yaşadıkları sonucu ortaya çıkmıştır. İş doyumu ile tükenmişlik arasında ters yönde yüksek bir ilişki bulunmuş; iş doyumunun arttıkça tükenmişliğin azaldığı yönünde yorumlanmıştır.

### **Anahtar Sözcükler**

Eğitim, Beden Eğitimi Öğretmeni, Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu.

## ABSTRACT

BİLGİLİ, Cennet. *Examination of Job Satisfaction and Occupational Burnout Levels of Physical Education Teachers*, Master Thesis, Van, 2019.

The aim of this study is; to examine the levels of job satisfaction and burnout of physical education teachers who are working in the central districts of Van province and to determine whether there is a relationship between job satisfaction and burnout concepts. For this purpose, in the 2017-2018 academic year, 228 physical education teachers working in the central districts of Van were applied a scale.

This study was carried out by quantitative method, also Screening and relational scanning model were used in this study. Demographic data form including personal information, Minnesota Job Satisfaction Scale, Maslach Burnout Inventory (MBI) were collected.

SPSS 22.0 program was used to evaluate the data which was obtained from the research. Before the analysis of the data, normality analysis was performed and it was determined that the data showed normal distribution. Therefore, in order to determine whether there is a significant difference between the groups in the evaluation of the data, t-test was used for independent variables in comparison of variables in binary groups, and one-way analysis of variance (ANOVA) in items in which multiple variables were questioned, correlation analysis was used to determine the relationship between job satisfaction and burnout levels.

According to the data obtained as a result of the research; It was found that physical education teachers were generally undecided about their job satisfaction perceptions and rarely experienced traces of professional burnout. A high reverse correlation was found between job satisfaction and burnout; It was interpreted that burnout decreased as job satisfaction increased.

### Key words

Education, Physical Education Teacher, Professional Burnout, Job Satisfaction.

## İÇİNDEKİLER

<b>KABUL VE ONAY</b> .....	<b>i</b>
<b>BİLDİRİM</b> .....	<b>ii</b>
<b>TEŞEKKÜR</b> .....	<b>iii</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ix</b>
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	<b>x</b>
<b>KISALTMALAR DİZİNİ</b> .....	<b>xiii</b>
<b>TABLolar DİZİNİ</b> .....	<b>xi</b>
<b>1. BÖLÜM: GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1.Problem Durumu</b> .....	<b>2</b>
<b>1.2.Araştırmanın Amacı</b> .....	<b>2</b>
<b>1.4.Araştırmanın Sınırlılıkları</b> .....	<b>4</b>
<b>1.5.Araştırmanın Varsayımları</b> .....	<b>4</b>
<b>2.1.İş Doyumu Kavramı</b> .....	<b>5</b>
2.1.1.İş Doyumunun Önemi .....	<b>6</b>
2.1.2.İş Doyumunun Özellikleri.....	<b>7</b>
2.1.3.İş Doyumunun Boyutları.....	<b>7</b>
<b>2.2.Tükenmişlik Kavramı</b> .....	<b>11</b>
2.2.1.Duygusal Tükenme .....	<b>13</b>
2.2.2.Duyarsızlaşma .....	<b>13</b>
2.2.3.Düşük Kişisel Başarı/Başarısızlık Hissi.....	<b>14</b>
2.2.5.Tükenmişliğin Dönemleri .....	<b>16</b>
2.2.6.Tükenmişliğin Nedenleri.....	<b>17</b>
2.2.7.Tükenmişliğin Sonuçları .....	<b>21</b>
<b>3. BÖLÜM:YÖNTEM</b> .....	<b>24</b>
<b>3.1. Araştırmanın Yöntemi ve Modeli</b> .....	<b>24</b>
<b>3.2.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi</b> .....	<b>24</b>
<b>3.3.Veritoplama Araçları</b> .....	<b>24</b>
<b>3.4 Verilerin Analizi</b> .....	<b>26</b>
<b>4. BÖLÜM:BULGULAR</b> .....	<b>27</b>
<b>4.1.Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Algularına İlişkin Bulgular</b> ...	<b>28</b>



<b>4.2 Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Demografik Bilgilerine Göre İş Doymu Algılarına İlişkin Bulgular .....</b>	<b>31</b>
4.2.1 Beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre iş doymu algılarına ilişkin bulgular .....	31
4.2.4 Beden eğitimi öğretmenlerinin iş statüsü değişkenine göre iş doymu algılarına ilişkin bulgular .....	33
4.2.5 Beden Eğitimi Öğretmenlerinin okul türü değişkenine göre iş doymu algılarına ilişkin bulgular .....	34
4.2.7 Beden eğitimi öğretmenlerinin yaş değişkenine göre iş doymu algılarına ilişkin bulgular .....	35
4.2.10 Beden eğitimi öğretmenlerinin haftalık ders saati değişkenine göre iş doymu algılarına ilişkin bulgular .....	41
<b>4.3 Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Algılarına İlişkin Bulgular .....</b>	<b>43</b>
<b>4.4 Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Demografik Bilgilerine Göre Mesleki Tükenmişlik Algılarına İlişkin Bulgular .....</b>	<b>45</b>
4.4.1 Beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre mesleki tükenmişlik algılarına ilişkin bulgular .....	46
4.4.2 Beden eğitimi öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre mesleki tükenmişlik algılarına ilişkin bulgular .....	46
4.4.3 Beden eğitimi öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine göre mesleki tükenmişlik algılarına ilişkin bulgular .....	47
4.4.5 Beden eğitimi öğretmenlerinin okul türü değişkenine göre mesleki tükenmişlik algılarına ilişkin bulgular .....	49
4.4.6 Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleği seçme isteği değişkenine göre mesleki tükenmişlik algılarına ilişkin bulgular .....	50
4.4.7 Beden eğitimi öğretmenlerinin yaş değişkenine göre mesleki tükenmişlik algılarına ilişkin bulgular .....	51
4.4.8 Beden eğitimi öğretmenlerinin okulda çalışma süresi değişkenine göre mesleki tükenmişlik algılarına ilişkin bulgular .....	52
4.4.9 Beden eğitimi öğretmenlerinin algılanan gelir düzeyi değişkenine göre mesleki tükenmişlik algılarına ilişkin bulgular .....	54

4.4.10	Beden eğitimi öğretmenlerinin haftalık ders saati değişkenine göre mesleki tükenmişlik algılarına ilişkin bulgular .....	56
<b>4.5</b>	<b>Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Algıları ile Mesleki Tükenmişlik Algıları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular.....</b>	<b>57</b>
<b>5.</b>	<b>BÖLÜM:TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER .....</b>	<b>60</b>
<b>5.1.</b>	<b>Sonuç ve Tartışma .....</b>	<b>60</b>
5.1.1.	Öğretmenlerin İş Doyumu Algılarına İlişkin Sonuçların Tartışılması.....	60
5.1.2.	Öğretmenlerin Tükenmişlik Algılarına İlişkin Sonuçlarının Tartışılması ..	65
5.1.3.	Öğretmenlerin İş Doyumu Algıları ile Mesleki Tükenmişlik Algıları Arasındaki İlişkiye Ait Sonuçların Tartışılması.....	69
<b>5.2.</b>	<b>Öneriler .....</b>	<b>71</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>		<b>73</b>
<b>EKLER .....</b>		<b>87</b>
<b>Ek:1 .....</b>		<b>87</b>
<b>Ek:2 .....</b>		<b>88</b>
<b>Ek:3 .....</b>		<b>89</b>

## KISALTMALAR DİZİNİ

<b>MİDO</b>	: Minessota İş Doyum Ölçeği
<b>MTÖ</b>	: Maslach Tükenmişlik Ölçeği
<b>Vd</b>	: Ve Diğerleri
<b>Akt</b>	:Aktaran
<b>TDK</b>	:Türk Dil Kurumu



## TABLOLAR DİZİNİ

<b>Tablo 1.</b> Katılımcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Frekans ve Yüzdelik Dağılımları.....	30
<b>Tablo 2.</b> Öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin algılarının ortalama ve standart sapma puanları.....	31
<b>Tablo 3.</b> Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre iş doyumuna ilişkin t-testi sonuçları.....	34
<b>Tablo 4.</b> Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre iş doyumuna ilişkin t-testi sonuçları.....	34
<b>Tablo 5.</b> Öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre iş doyumuna ilişkin t-testi sonuçları.....	35
<b>Tablo 6.</b> Öğretmenlerin iş statüsü değişkenine göre iş doyumuna ilişkin t-testi sonuçları.....	36
<b>Tablo 7.</b> Öğretmenlerin okul türü değişkenine göre iş doyumuna ilişkin t-testi sonuçları.....	37
<b>Tablo 8.</b> Öğretmenlerin mesleği seçme isteği değişkenine göre iş doyumuna ilişkin t-testi sonuçları.....	37
<b>Tablo 9.</b> Öğretmenlerin yaş değişkenine göre iş doyumuna ilişkin alt boyutlarında ve toplam ölçek puanlarında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları.....	38
<b>Tablo 10.</b> Öğretmenlerin okulda çalışma süresi değişkenine göre iş doyumuna ilişkin alt boyutlarında ve toplam ölçek puanlarında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları.....	40
<b>Tablo 11.</b> Öğretmenlerin algılanan gelir düzeyi değişkenine göre iş doyumuna ilişkin alt boyutlarında ve toplam ölçek puanlarında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları.....	42
<b>Tablo 12.</b> Öğretmenlerin haftalık ders saati değişkenine göre iş doyumuna ilişkin alt boyutlarında ve toplam ölçek puanlarında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları.....	43
<b>Tablo 13.</b> Öğretmenlerin tükenmişlik alt boyutlarına ilişkin algılarının ortalama ve standart sapma puanları.....	44

<b>Tablo 14.</b> Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre tükenmişlik algılarına ilişkin t-testi sonuçları.....	47
<b>Tablo 15.</b> Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre tükenmişlik algılarına ilişkin t-testi sonuçları.....	48
<b>Tablo 16.</b> Öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre tükenmişlik algılarına ilişkin t-testi sonuçları.....	48
<b>Tablo 17.</b> Öğretmenlerin iş statüsü değişkenine göre tükenmişlik algılarına ilişkin t-testi sonuçları.....	49
<b>Tablo 18.</b> Öğretmenlerin okul türü değişkenine göre tükenmişlik algılarına ilişkin t-testi sonuçları.....	50
<b>Tablo 19.</b> Öğretmenlerin mesleği seçme isteği değişkenine göre tükenmişlik algılarına ilişkin t-testi sonuçları.....	51
<b>Tablo 20.</b> Öğretmenlerin yaş değişkenine göre tükenmişlik alt boyutlarında ve toplam ölçek puanlarında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları.....	52
<b>Tablo 21.</b> Öğretmenlerin okulda çalışma süresi değişkenine göre tükenmişlik alt boyutlarında ve toplam ölçek puanlarında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları.....	53
<b>Tablo 22.</b> Öğretmenlerin algılanan gelir düzeyi değişkenine göre tükenmişlik alt boyutlarında ve toplam ölçek puanlarında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları.....	55
<b>Tablo 23.</b> Öğretmenlerin haftalık ders saati değişkenine göre tükenmişlik alt boyutlarında ve toplam ölçek puanlarında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları.....	56
<b>Tablo 24.</b> Öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin algıları ile öğretmenlerin tükenmişliğe ilişkin algıları arasındaki ilişkiye ait korelasyon sonuçları.....	58

# 1. BÖLÜM

## GİRİŞ

Kişilerin toplumsal yaşantısında konumlarını belirleyen durumlardan biri de yapmış olduğu meslektir. TDK mesleği “bir kimsenin geçimini sağlamak için yaptığı sürekli iş” ve “birbirine bağlı bilimsel veya felsefi düşünceler birliği; bir fikir çevresinde toplanmış çeşitli bilgiler, dizgi, sistem” olarak tanımlamaktadır (Pepe,2008). İş ise kişinin mesleğini icra etmesi, faaliyete koyması olarak tanımlanabilmektedir. Örneğin; bir terzinin gün içinde yaptığı işler, bir öğretmenin okulda yapmış olduğu faaliyetler iş olarak nitelendirilebilmektedir.

İnsanların mutlu, üretken ve başarılı olmasında iş doyumu önemli bir kavramdır. Yapılan çalışmaları incelediğimizde iş doyumu olmayan çalışanların iş doyumu olan çalışanlara göre mesleki tükenmişliklerinin daha çok olduğu gözlenmektedir (Gençay, 2007).

Henne ve Locke (1985)'a göre iş doyumu, iş görenin değer yargılarına verdiği duygusal bir tepki olarak aktarmaya çalışmıştır. Çalışanın tatmin edici bir doyuma ulaşması işiyle alakalı değerlerin yerine getirilmiş olmasıyla alakalıdır. Fakat herhangi bir negatif durumla karşılaşmış, hayal kırıklığına uğradığını hissederse, doyumsuzluk söz konusu olacaktır (Gençay,2007).

İş hayatı insanların yaşantısının büyük bir bölümünü oluşturmaktadır. Yaşadığımız zaman itibariyle birçok meslek grubunda insanlarla karşılıklı yakın ilişkiler söz konusudur. Mesleki tükenmişlik yoğun iş stresinin bir sonucu olarak görülmektedir. Mesleki tükenmişlikle alakalı çalışmaları incelediğimizde tükenmişliğin; işi gereği insanlarla bire bir çalışma durumlarına sahip olan, insanlara yardımda bulunan ve insanlara hizmet vermekte olan meslek alanlarının çalışmalarında daha fazla görülmektedir (Sürgevil,2006).

Tükenmişlik yaşadığı saptanan bir meslek grubu da öğretmenlerdir. Öğretmenlerin yaşadığı tükenmişlik sadece kendisini etkilemekle kalmayıp öğrenci ve çalıştığı kurumu da etkisi altına almaktadır. Tükenmişlik yaşayan öğretmen doğrudan ya da dolaylı olarak öğrencilerin, velilerin ve bütün toplumun üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Freidman,1992).

### 1.1. Problem Durumu

Van ili merkez ilçelerinde ortaokul ve ortaöğretim okullarında çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri nasıldır? Bu amaçla aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1) Van ili merkez ilçelerinde ortaokul ve ortaöğretim okullarında çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu hangi düzeydedir ve aşağıdaki demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, eğitim düzeyi, medeni durum, iş statüsü (kadrolu/sözleşmeli), algılanan gelir düzeyi, haftalık ders saati, mesleği seçme durumu, kurumda çalışma süresi) göre nasıl farklılaşmaktadır?

2) Van ili merkez ilçelerinde ortaokul ve ortaöğretim okullarında çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlikleri hangi düzeydedir ve aşağıdaki demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, eğitim düzeyi, medeni durum, iş statüsü (kadrolu/sözleşmeli), algılanan gelir düzeyi, haftalık ders saati, mesleği seçme durumu, kurumda çalışma süresi) göre nasıl farklılaşmaktadır?

3) Van ili merkezinde ortaokul ve ortaöğretim okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin alt boyutları (içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum) ve tükenmişlik düzeylerinin alt boyutları (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı) arasındaki ilişki nasıldır?

### 1.2. Araştırmanın Amacı

Öğretmenlik mesleği, çalışma şartlarının zor olması nedeniyle yıpratıcı ve yorucu meslek gruplarından biridir. Ortamdaki yoğun stres yapıcı faktörler ve çalışma şartları nedeniyle öğretmenlik mesleği tükenmişlik açısından yüksek risk taşımaktadır. Olumsuz şartlarda çalışan öğretmenin beden sağlığında bozulma, sosyal ilişkilerinde bozulma ve hizmet kalitesinde bozulma meydana gelebilmektedir (Peker,2002).

Öğretmenlik mesleği belli bir donanım ve yeterlilikle birlikte birçok kesimle ilişki halinde olan mesleklerden biri olarak değerlendirilmektedir. Öğretmenler ders anlatmalarının dışında yönetici, veli ve öğrencilerle iletişim halinde olup çeşitli problemlerle de baş etmek zorunda kalabilmektedirler. Branşlara göre öğretmenlerin karşılaştıkları problemlerde farklılık gösterebilmektedir. Örneğin beden eğitim öğretmenlerinin çalışma şartları diğer branş öğretmenleriyle farklılık göstermektedir. Ders işlenen alanın okullardaki spor tesislerine göre farklılık göstermesi, malzeme

yeterliliği ve çeşitliliği, sorumluluk yükünün fazla olması ve en önemlisi öğrenci ve velilerin derse bakış açısı beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik durumunu etkileyebilmektedir. Bu bilgiler ışığında bu çalışmanın amacı, Van ili merkez ilçelerinde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, iş statüsü, okul türü, algıladığı gelir düzeyi, meslek seçiminin gönüllü olması, hizmet süresi ve haftalık ders saati durumlarına göre incelenmesidir.

### 1.3. Araştırmanın Önemi

Çağdaş eğitimin en önemli amaçları arasında bireyin bütünsel ve çok yönlü gelişimi yer almaktadır (Aracı,2000). Beden eğitimi genel eğitimin en önemli dinamiklerinden biridir. Fiziksel etkinlikler vasıtasıyla bireyin çok yönlü olarak bütünsel gelişimine destek olur. Beden eğitimi, geniş kas etkinlikleriyle bireye ve topluma birçok fayda sağlaması, kişilik gelişiminde eğitime destek sağlaması, kişiye serbest zaman, oyun gibi faaliyetler ile zamanı etkili kullanabilme becerisini kazandırması sebepleriyle genel eğitim içinde özel bir alandadır. Beden eğitiminin amaçları genel eğitimin amaçlarıyla paralellik göstermektedir. (Oral ve Şentürk, 1998; Karşlı, 2005).

Kavramsal olarak beden eğitimi bireyin zihinsel, ruhsal ve bedensel sağlığının iyileştirilmesi için organizmanın bütünlük ilkesine dayanarak kişiliğin bütün olarak eğitimini hedef alarak gerçekleştirmiş olduğu sistemli faaliyetler bütünüdür (Aras,2013;Alparslan,2008).

Keten (1993), insan davranışlarının bilimsel olarak açıklanıp desteklenmesi gerektiğini belirtmiştir. Ona göre insanların ihtiyaçları, ilgi ve kabiliyetleri esas alınarak ruhen, bedenlen, duyuşsal ve sosyokültürel yönleriyle kendini izah edebilen birey olmasına destek olan en önemli unsurlardan biri beden eğitimidir.

Beden eğitimi stresi, endişeyi, depresyonu azaltır ve bireyin özgüveninin destekler. Bu nedenle düzenli olarak beden eğitimi dersine katılan çocuklar diğer derslere daha iyi adapte olarak akademik başarı seviyesini arttırabilirler (Vail, 2016).

Bedensel faaliyetlere katılım sağlayan çocukların, başka alanlarda da başarı seviyelerinin yükseldiği, arkadaşlık ilişkilerinde daha iyi oldukları, sigara ve uyuşturucu gibi maddelerin kullanımının daha az olduğu bilinmektedir (Ulukol, 2006).



Beden eğitimi dersinin temel amacı, bireyin fiziksel, sosyal, duygusal ve zihinsel gelişimini sağlayıp toplumda yer almasına yardımcı olmaktır. Beden eğitimi dersi, bireyin fiziksel yeterliliğini artırır ve devamını sağlar, toplumda görev almasını istekli kılar, fiziksel aktivitelere katılmaktan zevk almasını sağlar ve bedensel beceriler geliştirmesinde etkili olur (İrez,2005). Beden eğitimi dersinin bu amaçlara hizmet edebilmesi için öncelikli olarak öğretmenlerinin motivasyonlarının yüksek olması gerekmektedir. Bu bağlamda beden eğitimi öğretmenin aktif ve faydalı olabilmesi için iş doyumunun yüksek olması; tükenmişlik düzeyinin düşük olması gerekmektedir. Ancak bu şekilde iyi bir eğitimci olup topluma faydalı bireyler yetiştirebileceği değerlendirilmektedir.

Bu çalışma beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumuna ve mesleki tükenmişliklerine neden olan faktörlerin araştırılıp düzeltilmesi açısından önem sağlayacağı gibi ve başka çalışmalara da faydalı olacağı düşünülmektedir.

#### **1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Bu çalışma sadece Van ili merkez ilçelerinde çalışan beden eğitimi öğretmenleri ile yapılması bakımından sınırlıdır.

#### **1.5. Araştırmanın Varsayımları**

- 1) Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin gönüllü olarak katıldıkları,
- 2) Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin ölçek sorularına içtenlikle yanıt verdikleri,
- 3) Seçilen örneklem evreni temsil edecek nitelikte olduğu varsayılmıştır.

## 2. BÖLÜM

### KURAMSAL ÇERÇEVE

#### 2.1. İş Doyumu Kavramı

İnsanlar büyük bir zamanını iş hayatında gerçekleştirmektedirler. Yapılacak olan iş sonucunda ortaya koyulacak ürünün verimliliği ve kapsamı açısından kişinin ruhsal halinin iyi olması ve kendini işine vermesi gerekmektedir. Bunun sahip olduğu doyumla alakalı olduğu söylenebilir. Bireyin işinden aldığı haz ve coşkuyla kendini ortaya koyabileceği değerlendirilmektedir.

İş doyumunu, kişinin, yapmış olduğu işin içeriği ve işin yapıldığı ortama karşı olumlu tutumların tamamı olarak tanımlanmaktadır (Özgen vd., 2005). Aynı zamanda kişinin gerçekleştirdiği işe karşı pozitif duygular beslemesi, yaptığı işten hoşnut olması, çalışma hayatından haz alması başka bir anlamda kişinin mesleğini sevmesidir (Koustelios, 2001).

İş doyumunu kişinin yapmış olduğu işle alakalı değerlerinin ihtiyaçlarıyla uyumlu olması ve yaptığı işin bunu karşılama düşüncesi olarak ifade edilir. Bunlara ek olarak kişinin beklentileri ve işin özellikleri birbirine uyumlu olduğu sürece doyumun gerçekleşeceği belirtilmektedir. Bu durumda uyum arttıkça doyum seviyesi de artacaktır (Özgen vd., 2005).

İş doyumunu ilk olarak 2.Dünya savaşından sonra araştırılmaya başlanmıştır. Bu konuyu dile getiren ve araştıran zamanın iktisatçı ve işletmecileri olmuştur. Birçok ülke rekabet ortamına girmiştir ve ekonomiyi canlandırmak adına çalışmalar yapmıştır. Yapılan tartışmalarda iş görenin beklenti durumları söz konusu olmuştur (Koustelios, 2001). Geçmişten günümüze iş doyumuyla ilgili birçok tanım bulunmaktadır. Bu tanımlardan bazılarını ifade edecek olursak;

İş doyumunu çalışanın yaptığı işe karşı takındığı tavır duygusal ya da iş rolüne dönük duygusal tepki yönelimi olarak tanımlanmaktadır (Balcı, 1985).

Çetinkanat (2000), iş doyumunu iş görenlerin algılamış oldukları önemli şeyleri ne ölçüde elde ettiklerine dair algılarının sonucu olarak tanımlamıştır. Glisson ve Durrick (1988) ise iş doyumunu, birey çalışma hayatını değerlendirdiğinde ulaştığı haz

olarak da tanımlanmaktadır.

Eren (2001) iş doyumunu çalışanın kazanmış olduğu maddi getiriler, iş arkadaşlarıyla birlikteliğin vermiş olduğu mutluluk ve bir iş yapıyor olmanın yaşattığı haz olarak ifade etmiştir.

Muchinsky (2000) iş doyumunu iş görenlerin beklentileri ve yapılan işin özellikleri uyum sağladığında iş görenin yaptığı işten mutluluk duyması olarak tanımlamıştır.

İş doyumunu birçok faktörün bir arada olmasıyla sağlanabilir. Bu faktörler bireyin başarı seviyesi ve başarıdan elde edilen sosyal statü, iş görenin duygusal ve fiziksel çalışma şartları, bağlı bulunduğu otorite, çalışma alanındaki yönetici ve arkadaşlarla olan ilişkiler olarak tanımlanabilir. İş doyumunu ancak bu faktörlerin bir arada uyumlu bir şekilde olmasıyla sağlanabilir (Adıgüzel, 2010).

İş doyumunu öznel bir durumdur. Bireyden bireye farklılık göstermektedir. Bir bireyin işten aldığı doyumunu başka bireyin de aldığı söylenemez. Örneğin bir bireye göre alınan ücret doyum sağlarken başka bir bireye göre işin niteliği önemlidir. Ayrıca aynı kişi içinde mevcut doyum düzeyi zamanla değişebilmektedir. Yani kişi doyum aldığı iş ve iş özelliklerinden bir süre sonra doyum almayabilir (İmamoğlu vd., 2004).

Yapılan tanımlara göre iş doyumunu, bireyin yapmış olduğu işe karşı pozitif duygular beslemesi, yaptığı işi coşkuyla yapması ve bu işi yaparken haz alması olarak düşünebiliriz. Bütün bunların tersi mevcut olursa eğer çalışan bireylerin doyum düzeyinin düşük olduğu varsayımını elde edebiliriz. İşten alınan haz arttıkça doyum artar, haz azaldıkça doyum düşer de diyebiliriz.

### 2.1.1. İş Doyumunun Önemi

Çalışan bireyin performansı ve iş doyumunu arasında aynı doğrultuda fakat düşük bir ilişki söz konusudur. Yöneticiler açısından çalışanların işlerine karşı bakış açılarının verimlilik ve performans üzerindeki etkisi açısından iş doyumunu kavramının önemi büyüktür. İş doyumunu, çalışanın ruhsal ve fiziksel sağlığını etkileyici özelliktedir (Balcı,1985).

İş doyumunun sadece bireyin çalışma hayatıyla alakalı olduğunu düşünmek yanlıştır. İş doyumunu bireyin yaşam doyumunu üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Ergü,1988). Bir toplumun daha üretken, başarılı mutlu ve sağlıklı olmasının, insanların

yaşamdan aldığı doyumla doğru orantılı olduğu düşünülürse iş doyumunun ne kadar önemli olduğunu görebiliriz (Sezici,2009).

### 2.1.2. İş Doyumunun Özellikleri

İş doyumunu; çalışma koşullarından,çalışma çevresinden,çalışma yaşantısının kalitesinden iş görenlerin, ekonomik,toplumsal ve psikolojik gereksinimlerinin karşılanıp karşılanmamasından etkilenmektedir(Akçamete vd., 2001).

Çalışılan örgütün etkisiyle iş doyumunda düşüp yükselmelerin olması söz konusudur (Başaran,1992).

İş doyumuyla ilgili yapılan tanımları incelediğimizde; çalışanın örgütten beklentileri ile örgütün karşılayabildiği gereksinimlerin uyumu işten doyumunu etkiler (Başaran,1992).

İş doyumunu,cinsiyet durumu, sahip olduğu eğitim düzeyi,yaş gibi özelliklerin dışında yönetim politikaları, yaptığı işin genel kapsamı,ücret,iş yeri arkadaşları,çalışma şartları gibi çevresel ve örgütsel faktörlerden de etkilenmektedir (Sünter vd., 2006).

Çalışma ortamının yeterli ve düzenli olması çalışanın işe karşı olumlu tutum geliştirmesini sağlar (Erdoğan,1991).Yapılan işin özelliğine göre çalışan ortaya koyduğu ürünü somut olarak görebiliyorsa, bu durumun sonucu olarak birey iş doyumunu yaşar (Eren,2007).

Çalışanın işe karşı tutumunu ve iş doyumunu işte kişiden beklenenlerin zorluğu ve işin çeşitliliği de etkilemektedir(Erdoğan,1991). Aynı şekilde; sınıf mevcutlarının fazlalığı, artan iş yükü gibi özellikler çalışan olarak öğretmenlerin iş doyumunu etkilemektedir (Akçamete,2001).

Örgütün yapısı da iş doyumunu etkilemektedir. Örgüt büyüdükçe iş doyumunda azalma, örgüt küçüldükçe iş doyumunda artma gerçekleşir (Başaran,1992).

### 2.1.3. İş Doyumunun Boyutları

İş doyumunu bireysel ve çevresel olarak iki boyutta inceleyebiliriz (Balcı,1985). Bireysel faktörler olarak; “yaş, cinsiyet, kıdem, öğrenim durumu, medeni durum”. Çevresel faktörler olarak; “yükselme olanağı, ücret, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları” ele alınmaktadır.

### 2.1.3.1. Bireysel Faktörler

İş doyumunu bireyin tutumlarıyla alakalı olması açısından öznel bir yargı olarak değerlendirebiliriz. İş görenin kişisel algı ve özelliklerine göre daha basit olarak gördükleri işleri değil de daha karmaşık ve zor olarak gördükleri işleri yapmaktan haz aldıkları ve doyum sağladıkları bildirilmiştir (Sun,2002). Bazı çalışmalarda iş doyumunun bireyin içsel süreçler ve kişisel algı ile ilgili olduğu görülmektedir yani bu çalışmalar doyumun kurum içi süreçlerden ziyade bireyle ilgili olduğunu savunmuştur (Spector,1997). Bireysel faktörler sırasıyla ele alınmıştır.

#### 2.1.3.1.1. Yaş

İş doyumunu bireyin içinde bulunduğu yaştan etkilenebilir. Bireyin işe başlarken bulunduğu yaş ve sonrası tepkilerinde farklılık gösterebilir. Zamanla olgunlaşan birey daha gerçekçi hedefler koyabilir.

Davis'e göre genç çalışanlar iş koşulları ve yükselme arzusuyla aşırı beklentiye girdiklerinden dolayı işlerinin ilk yıllarında doyumsuz olup daha sonraki yıllarda doyuma ulaşırlar. Yaşlı çalışanlar ise yaşadıkları deneyimler sayesinde işlerine uyum sağladıkları için doyuma ulaşırlar (Davis,1984).

Zeitz (1990), yaş ve iş doyumunu arasında çan eğrisi ilişkisi saptamıştır. İş tatmini hayatın erken döneminde düşer, orta yaş düzeyinde ve 45 yaş civarında tekrar sızar (Spector, 1997).

Genel olarak genç yaşlarda iş doyumunun düşük olduğunu, ilerleyen yaşlarda tecrübeyle orantılı olarak doyumun arttığı düşünülmektedir.

#### 2.1.3.1.2. Cinsiyet

Kadın ve erkek arasında birçok açıdan kişisel farklılıklar vardır ve bu farklılıkların çalışma hayatına da yansıdığını düşünürsek cinsiyetin iş doyumunu üzerine etkisinden söz edebiliriz.

Sarpkaya (2000), öğretmenlerin iş doyumunu ile ilgili yaptığı çalışmasında öğretmenlerin kişisel yönlerinden cinsiyet ve okul değişkeninin iş doyumunda etkili bir değişken olduğunun sonucunca varmıştır. Bu tespitin tersine, Yüksel'in (2001) konuyla

ilgili yaptığı çalışmada, medeni durum, yaş, cinsiyet gibi değişkenlerin bireyin iş doyumunu etkilediğine dair önemli farklılıklar ortaya çıkmamıştır.

Huberman'a (1992) göre kadın öğretmenlerin tatminkârlığı erkek öğretmenlere oranla daha yüksektir. Huberman bu farkı okul kültürünün erkek öğretmenler üzerindeki etkisine bağlamaktadır.

#### 2.1.3.1.3. Kıdem

İş görenlerin yaşı ile iş tatmin durumu arasında doğru orantı vardır. İnsanların yaşı ilerledikçe ve iş yerlerindeki kıdem yükseldikçe tatmin düzeylerinde de artış görülmektedir. Kıdem aldıkça sosyal ortama ve işe alışır ve bu sebeple iş başarıları artar. Genç çalışanlar ise işe başlarken beklenti düzeyleri yüksek olduğundan işe alışma süresince ve kıdemleri yükselene kadar doyum düzeyleri düşük seyredecektir (Erdoğan,1999).

Uyargil (1983), yaptığı çalışmalarda kıdem ve işten doyum arasında güçlü bir ilişki olduğunu vurgulamıştır. Yöneticilerle ilgili yapılan çalışmada, üst yönetim kademesinde bulunan bireylerin, iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir (Gülay,2006).

Eğitim kurumlarında yapılan çalışmalarda yaş ve kıdem faktörünün iş doyumunu üzerinde etkisi incelendiğinde genellikle kıdemli öğretmenlerin mesleklerinde doyum aldıkları sonucuna varılmıştır. Kişi zaman ilerledikçe yaptığı işi kabullenip tecrübe kazanır bu da iş doyumunu arttırmaktadır (Gergin,2006).

#### 2.1.3.1.4. Öğrenim Durumu

Eğitim, kişinin öğrenim sonucunda kazandığı bilgi ve birikimleri uygulamasını sağlayacak davranış değişikliğini ortaya çıkaran, amaçları belirlenmiş, planlı bir etkinliktir (Tınaz,2005).

Birey mezun olduğu son eğitim basamağını değerlendirdiğinde, diğer çalışan bireylerin seviye olarak daha alt basamaktan mezun olmasına rağmen kendisiyle aynı maaşı alması durumunda işten doyumсузluk yaşadığı gözlemlenmiştir (Sinan,2008).

Bazı araştırmalara baktığımızda eğitim seviyesi yükseldikçe işten doyumunun arttığı gözlenmektedir. Bu durum daha fazla maaş alma ve örgütsel ödüllere daha kolay

ulaşma ile açıklanabilir (Öztürk,2001).

Bazı araştırmalar iş doyumunu ve öğrenim durumu arasında olumsuz yönde bir ilişki olduğunu saptanmıştır. Fakat bazı araştırmalara baktığımızda anlamlı bir farklılık ve ilişki söz konusu değildir (Bilgiç, 1998).

#### 2.1.3.1.6. Medeni Durum

Evlilik bireye düzenli bir hayat sağlaması yönünden bireyin işten doyum düzeyini arttırmaktadır (Keser, 2006).Yapılan çalışmalar bekârlara oranla evli çalışanların doyum düzeyinin daha yüksek olduğunu göstermektedir (Sevimli ve İşcan,2005).Yine yapılan çalışmalar, evli iş görenlerin daha az işten ayrılma, daha az devamsızlık yaptıkları görülmüştür.

Evlilik dışı beraber yaşayanlar, dullar ve boşanmış olanların iş verimliliğinin ve iş doyumlarının düşük olduğu saptanmıştır (Lam vd., 2001).

#### 2.1.3.2. Çevresel Faktörler

İş doyumuna etki eden bazı çevresel faktörler bulunmaktadır. Çevresel faktörler şöyle sıralanmaktadır.

##### 2.1.3.2.1. Ücret

Alınan mükâfat, gerçekleştirilen iş olarak nitelendirilebilir (Özkalp ve Kirel,2011). İş doyumunu üzerine yapılan çalışmaları incelediğimizde ücretin doyum üzerinde önemli etkisi olduğunu görmekteyiz. Çalışanın işe karşı tutumunda aldığı ücretin ihtiyaçlarını karşılaması ve aldığı ücretin miktarı fazlasıyla etkilidir. Birey aldığı ücreti yeterli bulmuyorsa yeterli doyuma ulaşamaz (Özgen vd,2002).

Ücretin yeterli olup olmaması birçok faktöre bağlıdır. Çalışanların bilgi ve becerilerine oranla ücret miktarı da artar. Örneğin, düz bir işçi için fazla tatmin edici ücret, bir kalifiye eleman için düşük olabilir. Aynı zaman da yaşam biçimlerine göre de ücretin yeterliliği farklılık gösterebilir. Aynı işe sahip bireylerin yaşam biçimlerinin etkisiyle birine ücret yeterli gelirken diğerine gelmeyebilir (Günbayı,1999).

#### 2.1.3.2.2. Yükselme Olanığı

Çalışanların işlerinde ilerleme olup olmaması yükselme veya terfi olarak adlandırılır (Özkalp ve Kirel, 2011). Terfi alan birey ücretinin artmasına ek olarak toplumda statü kazanmış olur. Terfi almak isteyen bireyler başarılı olmak için çabalayacaktır. Terfi alan bireyde iş doyumunu artacaktır fakat bu çabalarına rağmen terfi alamayan bireylerde zamanla iş doyumsuzluğu yaşanacaktır (Özgür,2007).

#### 2.1.3.2.3. Çalışma Arkadaşları

İş doyumunu, bireyin çalıştığı kurumdaki iş arkadaşlarıyla, birlikte iş yaptıkları meslektaşları veya aynı ortamda çalışan kişilerle olan ilişkileriyle yakından ilgilidir (Özkalp ve Kirel, 2011).

Çalışan bir bireyin gündelik vaktinin çoğunu iş yerinde geçirdiğini düşünürsek bireyin beraber çalıştığı insanlarla olan diyalogunun ne denli önemli olduğu kanısına varabiliriz.

#### 2.1.3.2.4. Çalışma Koşulları

Çalışma koşulları, iş doyumunu ve insanların yaşantısı üzerinde etkili olan bir değişkendir (Kılıç,2011).

Başaran'a göre fiziksel koşullar iş doyumunu üzerinde önemli bir etkidir. Çalışma performansını olumsuz etkileyecek durumlardan sakınma, verimli bir çalışma ortamı oluşturma, çalışma arkadaşlarına güven ve bağlılık, çalışmak için uygun bir ortam gibi durumlar iş doyumunu üzerinde etkilidir (Başaran,1991).

### 2.2.Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişlik kavramının başlangıç noktası Freudenberg'er'in 1974 yılında stresle ilgili yapmış olduğu çalışmada yer almıştır. Freudenberg'er tükenmişliği; yıpranma, başarısızlık, enerji ve güç bakımından, bireyin iç dünyasında karşılanamayan arzu ve taleplerinden doğan tükenme durumu olarak tanımlamıştır(Freudenberg'er,1974).

Tükenmişlik kavramı literatürde çok fazla tartışılan bir konu olmasına rağmen çok az anlaşılan bir fenomendir (Işıksan, 2004).Yapılan çalışmalarda birçok araştırmacı tükenmişliği, tutumlar, güdüler, beklentiler ve birçok duyguyu içinde barındıran, kişisel



seviyede meydana çıkan, içsel psikolojik bir tecrübe olarak tanımlamıştır (Akçamete vd., 2003).

Farber, çalışanın hayatına ve işe bakış açısını değiştiren ekonomik ve sosyal durumlara bakarak bireyin yaşadığı tükenmişliği anlayabileceğimizden bahsetmiştir. Ona göre tükenmişlik iş görenin sağladığı kazançlar ve kayıplar arasında gözlemlenen çelişkiden dolayı yaşadığı, yaptığı işin sebep olduğu bir sendromdur. İş görende oluşan bu tutumlar, örgüt, sosyal faktörler ve kişilerden etkilenebilir (akt. Roth ve Gold,1993).

Edelwich (1980)'e göre tükenmişlik, hizmet veren meslek gruplarında çalışan bireylerin çalışma şartlarının neticesinde enerji, idealizm ve deneyimlerindeki azalma sürecidir.

Cherniss tükenmişliği bireyin doyumsuzluk ya da aşırı stresten dolayı işinden soğuması olarak tanımlarken Cardinell, daha geniş bir alanda ele alıp, bireyin hayatında ciddi bir rahatsızlığın habercisi; orta yaş krizi olarak tanımlamıştır (akt. Izgar, 2008).

Tükenme şahsi verimliliğin bitme aşamasında olduğu, genel durumlar karşısında sürekli olarak huzursuzluk ve kötü düşüncelerin yer aldığı, hayata genel bakışının ümitsiz durumu olarak da belirtilmiştir (Barutçu ve Serinkan,2008).

Maher'e göre tükenmişlik karmaşık bir sendromdur. Bu sendrom psikosomatik hastalık, işe ve iş yaptığı kişilere karşı olumsuz bir davranış şekli, uykusuzluk, işe gelmeme, alkol ya da sakinleştirici ilaç alımı, genel karamsarlık, iyi niyetten uzak düşünceler, suçluluk hissi ve depresyon gibi kavramlardan oluşur. Kişinin sahip olduğu enerjinin fazla kullanılması sonucunda ortaya çıkan enerji kaybıyla meydana gelir (Kırlangıç, 1995).

İnsanların iş hayatında gerçekleşmeyecek beklentilerinin fazla olması sonucunda ortaya çıkan bir durumdur tükenmişlik. Tükenmişliğin nedenleri insanların beklentileriyle ilişkilendirilebilmektedir (Tümkaya, 1996). Birey kişisel hedeflerini ve bağlı olduğu kurumun beklentilerini karşılamak adına çok çalışıp istediği amaca ulaşamayınca zamanla bitkinlik ve çaresizlik içine girer ve zamanla özgüvenini kaybederek zihinsel ve bedensel anlamda tükenir (Işıkhan, 2004).

Tükenmişlik konusunda en çok tanınan ve konuyla ilgili çalışmalara öncülük eden Maslach'tır. Maslach tükenmişlik kavramını 1981 de ele almış olup fiziksel yorgunluk, tükenmişlik ve umutsuzluk kaygıları, bencillik kavramıyla hayata, yapmış olduğu işe ve kişilere karşı gösterdiği negatif tutumları içine alan fiziksel, zihinsel ve

duygusal boyutlu bir sendrom olarak tanımlamıştır. Bu sendrom, insanlarla yüz yüze iletişimde olan çalışanlarda ve yaptığı iş gereğiyle yoğun duygusal taleplere maruz kalanlarda görülür (Maslach ve Leiter,1997).

Maslach'a göre tükenmişlik; “duygusal tükenme,duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi” başlıklarıyla üç boyuttan oluşan bir sendromdur (Maslach vd., 1982).

Bu boyutları şu şekilde açıklayabiliriz:

### 2.2.1. Duygusal Tükenme

İkili ilişkilerin daha çok olduğu işlerde görülen duygusal tükenme; iş görenlerin duygusal ve fiziksel açıdan aşırı yıpranmış hissetmelerindeki artış olarak tanımlanır. Duygusal tükenme, tükenmişliğin birinci boyutunu temsil eder ve tükenmişlik sendromunun kişisel stres seviyesini belirtmekte, işlerinde yorulmasını ve yıpranmasını, kişinin fiziksel ve duygusal eksikliklerini ifade etmektedir (Aydın,2004). İş ortamında yaşanan stres düzeyi aynı olmasına rağmen stres karşısında başarısızlık yaşayan bireylerin duygusal tükenmişlik seviyeleri başarılı olanlara karşı düşüktür (Tuğrul ve Çelik,2002).

Duygusal yönden yüksek çalışma düzeyinde olan şahısların kendisine yüklenmesi ve başkalarının duygusal arzu ve istekleri yüzünden ezilmesi sonucunda bir tepki olarak ortaya çıkan duygusal tükenme, tükenmişlik kavramının başlangıcı ve merkezidir (Işıkhana,2004).

Duygusal tükenme sendromunun en net belirtisi ve en temel boyutu olarak kabul edilmektedir (Maslach ve Zimbardo,1982). Bireylerin duygusal verimliliklerinin bittiği hissiyatına kapılması durumu enerji eksikliğinden kaynaklıdır. Bunu yaşayan bireyler artık verici olmaz ve hizmet ettiği kişilere karşı sorumsuzlaşır. Yeni bir güne başlamak ve işine odaklanmak için ihtiyacı olan enerjiyi kendilerinde bulamazlar (Izgar,2001).

### 2.2.2. Duyarsızlaşma

Duyarsızlaşma tükenmişliğin ikinci boyutudur. Bu boyuttaki kişi çevresindeki insanlara karşı negatif ve aşağılayıcı tutumlar sergiler aynı zamanda insanlara bir obje gibi davranır. Duygusal tükenme yaşayan birey insanlarla olan ilişkilerini en alt seviyeye indirir çünkü başkalarının problemlerini çözme konusunda kendini zayıf ve yetersiz hisseder. Yaşadığı duygusal yükü azaltabilmek adına kaçmayı tercih eder. Fakat

birey yaptığı iş gereği insanlarla diyalog halindeyse mesafe koyması zorlaşır ve bu sebeple başkalarının duygularına kayıtsız ve soğuk kalır (Sarğın, 2018). Kişi karşısındaki insanların isteklerine karşı tepkisiz kalır onlara karşı sert ve aşağılayıcı bir tavır sergiler (Cordes ve Dougherty, 1993).

Duyarsızlaşma, çalışanın hizmet ettiği kişilere karşı olumsuz tutum sergilemesi ve işe karşı tepkisiz kalmasını ifade eder. Bu boyuttaki birey diğer insanlarla arasına duygusal bir set çeker. Bireyin kendini diğer insanlardan uzaklaştırması ve insanlarla arasına mesafe koyması aslında duygusal tükenmişliğe bir tepki aynı zamanda kendini koruma adına geliştirdiği bir stratejidir. Fakat bu olumsuz tutum ve davranışlar kişinin ruh halini ve çalışma kapasitesine zarar verici sonuçlar doğurur (Maslach ve Leiter,1997).

### 2.2.3. Düşük Kişisel Başarı/Başarısızlık Hissi

Kişisel başarı eksikliği olarak ifade edilen ve bireyin kendini olumsuz olarak tanımlayıp veya nitelendirmesi, tükenmişliğin üçüncü boyutu olarak tanımlanmıştır (Aydın,2002).

Bu boyut; başarısızlık duygusu, yetersizlik, moral düşüklüğü, iş veriminde düşüş, kişiler arası çatışma, üretkenlikte düşüş, sorunlarla başa çıkmada yetersizlik, öz saygıda düşüş gibi belirtiler gösterir ve kişi bu boyutta kendini olumsuz değerlendirme eğiliminde olur (Hock, 1988).

Birey bu aşamada kendi hakkında negatif düşünmeye başlar ve bu düşünce nedeniyle kendini suçlu hissetmeye başlar. İnsanların ona güvenmediğini, sevmediğini ve işi gereği muhatap olduğu diğer bireylerle ilgilenmede eksik kaldığına dair bir duygu geliştirir. Bu duygu onda başarısız olduğu kanısını oluşturur. Bu duygulara kapılan kişi işinde ilerleyemediğini hatta gerilediğini düşünür. Kişi bütün bunların sonucunda kendine olan güvenini kaybeder ve yapamayacağını kabullenip uğraşmayı bırakır (Işıkhan, 2004).

Tükenmişliğin bu üç boyutu değerlendirildiğinde; birbirinden farklı ama birbirleriyle alakalı aynı zamanda birbirinin devamı niteliğinde olduğunu söyleyebiliriz (Sürgevil, 2005). Bireyde kronik bir yorgunlaşma başlar, kendi dünyasına çekilir, işinden uzaklaşır, kendini işinde yetersiz hisseder. Çalışma ortamındaki birlik duygusu yerini duyarsızlaşmaya, enerji yerini duygusal tükenmeye genel yeterlilik ise yerini

genel yetersizliğe devreder (Maslach ve Lieter,1997).

#### 2.2.4. Tükenmişliğin Belirtileri

Kişinin işiyle ilgili yaşadığı olumsuz durumlar uzun süre devam ettiyse kişi işinden uzaklaşır, duygusal anlamda tükenir. İşle ilgili ulaşılmaz hedefler belirlendiyse kişinin tükenmesi daha kolay olur (Sargın,2018). Kişinin tükenmişlik yaşadığını, kişinin kendini yalnızlaştırması, işine ve ortama karşı yabancılaşıp alaycı bir tutum sergilemesi gibi belirtilerden anlayabiliriz (Şahin,2007).

##### 2.2.4.1.Psikolojik (Duygusal) Belirtiler

Tükenmişliğin fiziksel ve davranışsal belirtilere oranla psikolojik belirtileri daha önce ortaya çıkar ve daha kolay tanınırlar (Baltaş ve Baltaş,1999). Umutsuzluk duyguları, ailevi sorunlar, insanlara karşı ilgisizlik, alınganlık, kin besleme, korku, endişe, kendini güvensiz hissetme, sabırsızlık, yalnızlık, engellenmişlik, diğer insanları eleştirme, uyku düzensizliği, düşük kişisel başarı hissi, hayal kırıklığı, psikolojik hastalıklar, tek başına kalma hissi, daha cezalandırıcı olma, sinirlilik, huzursuzluk, yabancılaşma, kaygı, ümitsizlik gibi belirtilerden bahsedebiliriz (Sürgevil,2005).

##### 2.2.4.2.Fiziksel Belirtiler

Fiziksel belirtiler, bedensel olarak da tanımlanan sağlıkla ilgili şikâyetlerdir (Baltaş ve Baltaş,1999). Hastalıklara karşı bağışıklığın düşmesi, bitkinlik hissi, kas krampları, koroner kalp rahatsızlığının ortaya çıkmasında artış, solunum güçlüğü, göğüs ağrıları, baş ağrılarının sıklaşması, alerji, kalp atım sayısında artış, uyku bozuklukları, bulantı, yüksek kolesterol, bel ağrısı, uyuşukluk, zihinsel problemler, mide hastalıkları, şişmanlama veya kilo kaybı, deri şikâyetleri, yorgunluk, diyabet gibi çeşitli sıkıntılar fiziksel belirtilere örnektir (Maslach vd., 2001).

##### 2.2.4.3.Davranışsal Belirtiler

Davranışsal belirtiler ise aile ve iş arkadaşlarından uzaklaşma, şüpheli ve endişeli olma, aile çatışmaları, genel ümitsizlik, öz güven ve öz saygıda azalma, suçluluk, yoğunlaşma güçlüğü, görev ve genel kurullarla ilgili rol çatışması, unutkanlık, heves kırılması, görevlilere fazla güvenme veya kaçınma, içe kapanma, alaycı ve

suçlayıcı olma, başarısızlık hissi, işe geç gelme, sigara, alkol, ilaç alımında artış, iş konularında tartışmadan uzak durma, bazı işleri geciktirme veya erteleme belirtilerinden oluşmaktadır (Şahin, 2007).

Üstün'e göre (1995) davranışsal belirtiler; çay molaları ve öğle yemeği sürelerinde artış, düzensiz beslenme ve kötü yemek alışkanlıkları, performans düşüklüğü, başka insanlarla ilişkilerde kurallara uymada zorlanma, kaza ve yaralanma oranlarında artış, kişisel başarısızlık inancıyla danışmana ve psikiyatriste başvurmadır.

#### 2.2.5. Tükenmişliğin Dönemleri

Bu süreç aşama aşama yaşanır ve dört dönemden oluşur. Coşku, durgunluk, engelleme ve apati olarak sıralayabiliriz (Işıkhana,2004). Edelwich ve Brodsky (1980) bu dönemleri kısaca şu şekilde aktarırlar (akt. Özmen, 2001) :

##### 2.2.5.1.Şevk ve Coşku Dönemi

Birey işe başlarken yüksek enerji, motivasyon, büyük ideallerle başlar ve beklentisi oldukça yüksektir. Fakat zamanla iş ortamındaki aksamalar, sorun ve stres bireydeki bu enerjinin sönmesine neden olabilir ve durgunlaşma başlar. Bu dönem genellikle iş hayatının birinci yılından sonra ortaya çıkar.

##### 2.2.5.2.Durgunluk Dönemi

Bireyin işe ilk başladığındaki enerji ve motivasyonu düşer. Birey beklentilerini gerçekleştiremediği için hayal kırıklığı oluşur ve bireyin ilgisini iş dışındaki konular daha çok çeker.

##### 2.2.5.3.Engelleme Dönemi

Bu dönemde duygusal, fiziksel, davranışsal problemler görülmeye başlar. Yaptığı işin sürdürülebilirliğini sorgular. İşin sınırlarını işin yapılmasına engel ve tehdit olarak görür.

##### 2.2.5.4.Apati (İlgisizleşme) Dönemi

Bu dönemi yaşayan kişi inançsızlık, derin ruhsal sıkıntılar, umutsuzluk, belirtilerini gösterir. İşine harcadığı zaman azalır. Bu dönemde görülen ilgisizlik en üst

düzyededir. İŖe karŖı duyarsızlık, geç gelme, sürekli iŖten yakınma gözlemlenir

TkenmiŖlik bir süreçtir ve her dönemi ayrı ayrı incelenip değerlendirilmelidir. Çünkü her bir dönemi farklı özellikler taŖımaktadır. KiŖilerin tkenmiŖlikleri dönemlere ayrılarak değerlendirilmelidir. Tam anlamıyla tkenmiŖlik var veya yok demek doğru değildir. Bu dönemler sırası ile ve arka arkaya yaŖanmayabilir. Bu değerlendirilmenin sıralı olması erken tanı ve nleme alıŖmalarında etkili olmaktadır (IŖıkhana2004).

#### 2.2.6. TkenmiŖlięin Nedenleri

Tükenme nedenleri insanların gerekleŖtirmeyeceęi idealleriyle alakalıdır. TkenmiŖlik yaŖayan insanların büyük bir çoğunluğu belirledikleri hedefler için büyük çaba gösteren, sınırlarını zorlayanlardır. Bu bireyler büyük beklentilerle baŖladıkları iŖ hayatından istedikleri baŖarıyı elde edemeyen ve baŖarısızlıęı kabullenemeyen insanlardır (Freudenberger,1981).

Sürgevil'e göre (2005) tkenmiŖlięin sebepleri; kiŖisel, örgütsel ve demografik unsurlardır. zmen (2001) ise, tkenmiŖlięin sebeplerini kiŖinin enerjisi ve iŖ yükü arasındaki uyumun zedelenmesi, alıŖma hayatında yaŖadıęı yoğun stres ve kültür farklılıkları olarak tanımlamıŖtır.

##### 2.2.6.1. TkenmiŖlięin KiŖisel Nedenleri

Bireyin kendi bakıŖ açısıyla gördüğü psikolojik ve maddi özellikleri hakkında bilgisi kiŖilik olarak tanımlanabilir. KiŖilik davranıŖ özellikleri ve yaŖam alanıyla uyum biçimi bireyi bir bütün olarak gösterir. Bireyin dıŖ grnŖ, tepkisiz ve hareketsiz davranıŖlar göstermesi, ölçülebilir i ve dıŖ özellikleri, kendi arasında uyum sağlaması, kendi benliğini kullanma biçimi, dıŖ etkilere uyarlanması "kiŖilik" kapsamındadır (BaŖaran,1982).

KiŖilik kiŖinin duygusal tepkilerini ve iŖle ilgili algılarını etkilemektedir. KiŖinin yetenekleri, ihtiyaçları, istekleri ve kiŖilik örüntüleri, alıŖma alanlarının beklenti ve eksiklikleri kiŖinin iŖ stresi yaŖamasına neden olur (Aydın,2002).

TkenmiŖlik genellikle iŖe yeni baŖlayan, aŖırı heyecanlı ve alıŖmaya istekli olan bireylerde görülür. Uzmanlar bu durumun nedeni olarak; iŖe yeni baŖlamanın verdiği heyecanla daha fazla enerji harcayıp bu enerjiyi kısa zamanda tüketmek

olduğunu düşünmektedirler. Büyük hedeflerle çalışmaya başlayan bireyler bu hedefleri gerçekleştiremeyince heyecanları söner ve hayal kırıklığı yaşarlar. Yapılan çalışmalara bakıldığında tecrübesiz ve genç bireyler yaşlı ve tecrübeli bireylere oranla daha fazla tükenmişlik yaşarlar. Bu durum işe karşı beklenti seviyeleriyle ilişkilendirilebilir (Izgar,2001).

Tükenmişlikle ilgili demografik değişkenlerden en tutarlı ilişkisi olan yaş değişkenidir. Yaş, aynı zamanda iş tecrübesi demektir, bu sebeple kişinin kariyerinde risk faktörü anlamına gelmektedir (Leiter,2001). Yani kariyerlerinin başlangıç zamanlarında olan bireyler işlerini daha kolay bırakabilirler (Demerouti vd., 2001).

Sürgevil (2007) tükenmişliğin kişisel sebeplerini bireyin duygusal yönelimleriyle alakalı olarak ele almış ve bu sebepleri; iç veya dış kontrollü olma, duygusal kontrol, beklenti düzeyi, empati becerisi, işkolik olma eğilimi, kişisel ihtiyaçlar şeklinde açıklamıştır.

Işıkhan (2004) ise tükenmişlik kavramını daha geniş kapsamda ele alarak tükenmişliğin kişisel nedenlerini; başarısızlık korkusu, sosyal izolasyon, kontrolsüzlük, kendinden ödün verme, hoşlanmadığı eğitim, ekonomik sorunlar, kariyerin sona ermesi, çok çalışma, kendi kişisel ihtiyaçlarına özen göstermeme gibi bireysel etkenler olarak sıralamıştır.

#### *2.2.6.2. Tükenmişliğin Örgütsel Nedenleri*

Tükenmişliğin analizinde işe ilişkin stresler kişisel faktörler göz ardı edilmeksizin sosyal ve durumsal kaynakların tespitiyle sağlanabilmektedir. Böylelikle problem daha iyi anlaşılabilir. İnsanları kötü insan iyi insan diye ayırmak yerine çalışma ortamının iyi ve kötü olmasının ortaya çıkardığı sonuçları incelemek daha doğru olacaktır (Sürgevil, 2006).

Tükenmişlik üzerinde etkili olan bazı faktörler; “ iş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet, adalet ve değerler“ kavramları alt başlıklarında incelenmiştir (Maslach vd., 2001).

#### *2.2.6.3. İş Yükü*

Çalışma hayatının geniş alanını iş yükü oluşturmaktadır. Belirli kriterlere uygun bir şekilde yapılması gereken iş miktarının belirli bir zaman diliminde yapılmasını iş

yükü olarak tanımlayabiliriz (Sarğın, 2018).

Fazla iş yükü bireylerin gerektiğinde hayır diyememesinden de kaynaklanabilir. Mevcut kariyer durumlarını riske atmamak, diğer insanlarda olumsuz izlenimler bırakmamak kaygısıyla kimsenin isteklerini reddedemeyen bireyler, aşırı iş yüküne maruz kalırlar. İş yükünün fazla olması beraberinde başarısızlığı getirir (Budak, 2004).

Maslach ve Jackson'a göre birey ağır iş yüküyle karşı karşıya kaldığında ailesine yeteri kadar zaman ayıramaz, yeteri kadar dinlemez ve eğlenmeye ayırdığı süre kısalmır. Birey istediği faaliyetlere yer veremediğinde ve zaman baskısı altında çalıştığında beden ve ruh sağlığı olumsuz yönde etkilenir (Maslach ve Leiter,1997).

Duygusal tükenme ve aşırı iş yükü arasında doğru orantı vardır. Bu yükün bir sonucu özellikle insanlarla etkileşimde olan mesleklerde fazla strestir. Belirli bir zaman içinde işi tamamlama zorunluluğu, işin standardının yüksek olması ve çalışanın iş niteliği açısından yetersiz olması aşırı iş yükünü temsil eder. Ayrıca bireye verilen az miktardaki iş yükü de bireyin stres yaşamasına neden olmaktadır (Rolf ve Wanger, 2001).

#### 2.2.6.4. Kontrol

Bireyin çalışma hayatında sahip olduğu “seçim yapma, karar verme, sorun çözme ve sorumluluklarını yerine getirme olanağı” olarak tanımlanabilir (Sürgevil, 2006).

İş ortamı baskı, aşırı kontrol ve eleştiri barındırıyorsa, bu şartlardan ilk olarak mevcut sistemin sosyal boyutu zedelenir. Böyle bir çalışma ortamında çalışanlar arasında her zaman iş tatminsizliği, çatışma, huzursuzluk, dışlanma endişesi, yöneticilere güvensizlik oluşacaktır (Shapiro, 1997).

#### 2.2.6.5. Ödül

Kişinin çalıştığı kuruma yaptığı katkılara karşılık maddi ve manevi açıdan takdir edilmesi olarak tanımlanabilir (Leiter, 2003). Maddi ödüller çalışana doğrudan örgüt tarafından verilen ödüllerdir. Bunlar; prim veya maaş verilmesi, daha üst seviyeye görevlendirilmesi gibi değişkenlerdir (Byars,1992). Manevi ödüllere de takdir edilme, ayın elemanı seçilme, onur ve başarı belgesi gibi değişkenler örnek gösterilebilir.

Kişinin işiyle alakalı konularda yapmış olduğu fedakarlıklar karşısında beklediği



ödüllendirilmenin olmaması ya da yetersiz olması, uyumsuzluğun bir göstergesidir (Sünter, 2006). Maslach'a göre çalışanların yaptıklarının karşılığını alamaması ödül konusundaki uyumsuzluğu ifade eder (Maslach vd., 2001). Bahsedilen beklenti iş görenin hak ettiği kadar ücret alması ve aynı zamanda sosyal ödüllerin varlığıdır (Gezer, 2009).

Performansa dayalı, adaletli ve objektif yapılan bir ödüllendirme sistemi, bireyleri çalışmaya teşvik eden önemli motivasyon kaynaklarından biridir. İşverenler bu hususlara dikkat ederek ödüllendirme yaparsa eğer çalışanların motivasyonunda artış sağlayıp verimliliği üst seviyelere taşıyabilirler (Bakan vd., 2004).

#### 2.2.6.6. Aidiyet/Birlik Duygusu

İnsanlar sosyal varlıklardır bu nedenle diğer insanlarla yakınlık kurma ve bir gruba ait olma ihtiyacı hissederler (Silah, 2005). Aidiyet çalışılan kurumun sosyal çevresinin bir yönünü belirtmektedir. Bu ifadeye göre insanlar; sosyal destek, iş birliği gibi olumlu davranışlar kazandığı gruplara dâhil olurlar (Leiter, 2003).

Maslow'a göre aidiyet ihtiyacı, beraber çalıştığı grup tarafından kabul görme, o gruba ait olma, çalışma ortamında arkadaşlık ve dayanışma algısı oluşturma gibi hedeflerle motive olur. Ait olma hissi kişinin sosyal yönüyle yakından alakalıdır (Özer, 2003).

İnsanların belli gruplara dâhil olması; birilerinden ilgi görmek, bir yere ait olmak gibi sosyal ve psikolojik gereksinimlerini karşılamalarına yardımcı olur. Bir grubun üyesi olmak bireye sosyal kimlik kazandırır. Birey tek başına yapamayacağı işleri grup arkadaşlarıyla yapabilir (Kağıtçıbaşı, 1999).

Çalışma ortamında bazı nedenlerden ötürü birlikte çalışan kişiler arasında ilişkiler bozulabilir, takım çalışmalarında aksamalar meydana gelebilir, karşılıklı destek ve saygı yok olabilir ve kişiler arasında çatışmalar ortaya çıkabilir. Bu tür durumlarda bireyler daha çok kendilerine çekilir, iş arkadaşlarından ve kurumdan soğuyarak kendilerini izole edebilirler. Birlikte çalışmayı bırakıp kişisel çalıştıklarında ait olma duygusu ortadan kalkmış olacaktır (Gezer, 2009).

#### 2.2.6.7. Adalet

Adalet kavramı; "Örgütün herkes için tutarlı ve eşit kurallara sahip olması"

olarak tanımlanabilir (Bilgin ve Leiter, 2003).

Adams'a göre eşitlik kuramı; kişilerin iş ilişkilerinde adalet ve hak konularında eşitliği sağlama konusunda motive olmasıdır. Bu kuramın temeli bilişseldir. Yani eşitlik ve adalet kavramları bireyin öznel algısına bağlıdır (akt. Özer, 2003)

Adams, bireylerin genel olarak bir denklik durumu aradığından bahseder. Ona göre kurum içinde kişilerin, takas ilişkilerinde başkalarıyla karşılaştırıldığında, hakkaniyetli ya da adil bir tutum gördükleri hissini yaşamaları önemlidir (Bilgin, 2003).

#### 2.2.6.8. Değerler

Değer ifadesini en basit haliyle, iyi ve kötünün ne olduğuna dair sahip olunan inanç olarak tanımlayabiliriz (Bilgin, 2003). Değerler, kişinin çalışma ortamında işiyle alakalı eylemlere yol gösteren standartlar olarak işlevselleşirler. Değer sistemleri ise, çalışma hayatında, anlaşmazlıkları çözmeye ve karar vermede ortaya çıkan genel planlar olmaktadır (Silah, 2001).

Değerler, kişinin işiyle kurduğu yakın ilişkilerin temelidir. Aynı zamanda bu değerler, kişileri işlerine daha çok yakınlaştıran motivasyon ve kişilerin ideallerini de kapsar (Maslach ve Leiter, 2004).

#### 2.2.7. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişliğin kişiler ve örgütler açısından önemi, oluşturduğu önemli sonuçlarda yatmaktadır (Maslach, 1982). Tükenmişlik yaşayan birey iş ortamı ve diğer çalışan bireyleri de etkiler. Bir işletme kurumunda bu tarz kişiler var olduğunda diğer çalışanlarda kaygı ve hoşnutsuzluk yükselir (Coyne,1976; Özgüven,2003).

Tükenmişlik yaşayan bireylerde; yalnız kalma isteği, aile bireylerine karşı agresif hal ve hareketlerde bulunulduğu ve insanlarla daha az vakit geçirme isteği gözlenmektedir (Maslach ve Jackson,1981).

Tükenmişlik yaşayan bireylerin iş performanslarında ciddi anlamda düşüş gözlenmektedir. Bu performans düşüklüğü işin kalitesinde ve niteliğinde kendini göstermektedir. Bu kişiler muhatap oldukları kişileri bir nesne olarak gördükleri için bu insanlara kaba ve düşüncesiz davranırlar onların ihtiyaçlarını önemsemesler. Aynı zamanda tükenmişlik yaşayan bu bireyler işlerine daha az zaman ayırır, yemek ve kahve molaları uzar, işe geç gelip erken çıkmaya başlarlar ve insanlarla az iletişim kurarlar

(Örmen,1993).

Tükenmişliğin sonuçları incelendiğinde; psikolojik, fizyolojik, örgütsel ve davranışsal sonuçları olduğu görülmektedir.

#### *2.2.7.1.Psikolojik Sonuçlar*

Kaygı, tükenme, uykusuzluk, depresyon şeklinde ortaya çıkar (Ekici, 2009). Bu belirtilere ek olarak; ilgi eksikliği veya yokluğu, sürekli sinirlilik hali, unutkanlık, kararsızlık, sürekli yapılan kişisel hataları düşünmek, hayal kurmanın sıklığı, can sıkıntısı, kafa bulanıklığı, ölüm ve intihar düşüncesinin canlı tutulması, şaşkınlık, değersizlik, hayattan keyif almama gibi psikolojik etkilerinin olması da mümkündür (Çoban,2010).

#### *2.2.7.2.Fizyolojik Sonuçlar*

Tükenmişliğe bağlı olarak, solunum sistemi rahatsızlıkları, kardiyovasküler rahatsızlıklar, iç salgı bezleri rahatsızlıkları, dermatolojik rahatsızlıklar, üreme sistemi bozuklukları, hareket sistemi hastalıkları ve sindirim sistemi problemleri oluşabilmektedir (Ekici, 2009).

Tükenmişliğin fizyolojik sonuçları arasında; uykusuzluk ve sürekli uyku hali, yorgun ve bitkin hissetme, kilo kaybı veya kiloda artış, geçmeyen soğuk algınlığı, hasta hissetme, baş ağrısı gibi belirtilerden de bahsedebiliriz (Çoban, 2010).

#### *2.2.7.3.Örgütsel Sonuçlar*

Tükenmişlik yaşayan birey, işe ve diğer bireylere karşı olumsuz tutumlar geliştirir, yorgun ve stresli olduğundan iş verimi düşer (Aykan, 2007). Aynı zamanda işe devamsızlık, yabancılaşma ve performans düşüklüğü görülür (Ekici, 2009).

#### *2.2.7.4.Davranışsal Sonuçlar*

Aşırı yemek yeme, alkol, sigara ve uyuşturucu gibi zararlı madde kullanma davranışları görülmektedir (Ekici, 2009). Bunlara ek olarak; örgütsel aidiyette azalma, alışkanlıkların dışına çıkma, kaza ve yaralanma olaylarında artış olması, işe geç gelme ya da hiç gelmeme, kurum yöneticilerine olan güvenin azalması, işten erken çıkma gibi davranışsal sonuçlar da söz konusudur (Çoban, 2010).

### 2.2.8. Tükenmişliğin Öğretmenler Üzerindeki Etkileri

Tükenmişlik kavramı ilk zamanlarda insanlarla iletişim halinde olan sağlık personelleri üzerinde araştırılmaya başlanmış, ilerleyen zamanlarda öğretmenlik ve polislik gibi insanlarla yüz yüze etkileşim gösteren meslek gruplarında da araştırılma konusu olmuştur (Gündüz, 2004).

Öğretmenler, öğrenciler ve iş arkadaşlarıyla sürekli iletişim halinde olduklarından kurulan iletişim şekli benlik kavramı üzerinde etkili olabilir (Murat, 2003)

Öğretmenlerde yaşanan tükenmişlik sebepleri arasında; sınıf mevcutlarının fazlalığı, norm kadro fazlalığı, öğretmenlik mesleği hakkında yapılan yorumlar, öğrencilerin derse olan ilgileri, disiplin sorunları, akademik başarısızlık ve rol karmaşası gösterilebilir (Farber, 1984).

### **3. BÖLÜM YÖNTEM**

Araştırmamızın bu bölümünde araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama yöntemi ve araçları ile verilerin analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

#### **3.1. Araştırmanın Yöntemi ve Modeli**

Bu çalışma nicel yöntem ile gerçekleştirilmiş olup, çalışmada tarama ve ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelinde, araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne kendi koşulları içerisinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. İlişkisel tarama yönteminde ise, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasındaki birlikte değişimin varlığı veya derecesi belirlenmeye çalışılır (Karasar,2009). Bu bağlamda, ortaokul ve ortaöğretim okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

#### **3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi**

Araştırmanın evreni Van ili merkez ilçelerinde (Edremit, Tuşba, İpekyolu) görev yapan 328 beden eğitimi öğretmeninden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini Edremit, Tuşba ve İpekyolu ilçelerinde ulaşılabilen 228 beden eğitimi öğretmeni oluşturmuştur.

#### **3.3. Veri Toplama Araçları**

Araştırmada; verileri toplamak için Kişisel Bilgiler Formu ile Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır.

#### **Kişisel Bilgiler Formu**

Örneklem grubuna uygulanan kişisel bilgi formunda öğretmenlerin sosyo-demografik özelliklerini içeren sorular bulunmaktadır. Bu sorularda öğretmenin; cinsiyeti, yaşı, eğitim durumu, medeni durumu, bulunduğu okuldaki hizmet yılı, haftalık ders saati, okul türü, algıladığı gelir düzeyi, iş statüsü ve mesleğini isteyerek seçip seçmediği ifadeleri yer almaktadır.

### **Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ)**

Araştırmada kullanılan ilk ölçek, Weiss, David, England ve Lofquist (1967) tarafından iş doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilen ve yirmi sorudan oluşan Minnesota İş Doyum Ölçeğidir. 1985 yılında Baycan tarafından Türkçe'ye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır.

Minnesota İş Doyum Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında; hiç memnun değilim; 1 puan, memnun değilim; 2 puan, kararsızım; 3 puan, memnunum; 4 puan, çok memnunum; 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır. 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 İş Doyum Ölçeği içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır.

1. İçsel doyum: 1, 2, 3, 4., 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 ve 20 maddeler
2. Dışsal doyum: 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18 ve 19 maddeler
3. Genel doyum: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 ve 20 maddeleri içermektedir.

### **Tükenmişlik Ölçeği**

Öğretmenlerin tükenmişliğini değerlendirmek üzere, Maslach ve Jackson tarafından 1981 yılında geliştirilen ve Ergin (1992) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılan Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE) kullanılmıştır. Orijinal formundaki “hiçbir zaman, yılda birkaç kere, ayda bir, ayda birkaç kere, haftada bir, haftada birkaç kere, her gün” şeklinde 7 basamaklı yanıt seçenekleri, Türkçe uyarlamasında “hiçbir zaman, çok nadir, bazen, çoğu zaman, her zaman” şeklinde 5 basamaklı yanıt seçenekleri olarak düzenlenmiştir (Cemaloğlu ve Kayabaşı, 2007). Öğretmenlerle yapılan bu araştırmada da 5 seçenekli form kullanılmıştır.

Tükenmişliğin üç farklı boyutta incelenmesi her bir boyutun kendi içindeki

değişken korelasyon kalıpları ile iş yükü, işteki zorluk, yaş, rol karmaşası, özerklik, rol karmaşası statü ve onay görmedeki doyum gibi değişkenlerle ilişkisi açısından önemlidir (Maslach ve Leiter, 1997).

Tükenmişlik alt boyutlarını şöyle açıklanabilir

1. Duygusal Tükenme: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 ve 20 maddeler
2. Kişisel Başarısızlık: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 ve 21 maddeler
3. Duyarsızlaşma: 5, 10, 11, 15 ve 22 maddeler

### 3.4 Verilerin Analizi

Bu çalışmada elde edilen veriler “SPSS 22,0 ” programından yararlanılarak elde edilmiştir. Beden eğitimi öğretmenleri ile ilgili demografik bilgilerin değerlendirilmesinde frekans (f) ve yüzde (%) hesaplanmış ve tablolar halinde verilmiştir.

Verilerin değerlendirilmesinde Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Minnesota İş Doyum Ölçeğinden elde edilen puanların aritmetik ortalaması ve standart sapması hesaplanmıştır. Verilerin analizine geçilmeden önce normallik analizi yapılmış ve verilerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir.

Verilerin değerlendirilmesinde gruplar arasında anlamlı bir fark olup olmadığını saptamak amacıyla ikili gruplarda değişkenlerin karşılaştırılmasında bağımsız değişkenler için t-testi, çoklu gruplarda değişkenlerin sorgulandığı maddelerde tek yönlü varyans analizi (anova), iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırma anlamlılık düzeyi ( $p < .05$ ) olarak kabul edilmiştir.

## 4. BÖLÜM

### BULGULAR

Bu bölümde, araştırma kapsamında elde edilen verilere ilişkin demografik bulgulara ve araştırmanın amaçlarına ilişkin bulgu ve yorumlara yer verilmiştir.

**Tablo 1.** *Katılımcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Frekans ve Yüzdeler Dağılımları*

Değişkenler	Alt değişkenler	f	%
Yaş	23 – 27	45	19,7
	28 – 32	106	46,5
	33 – 37	42	18,4
	38 ve üstü	35	15,4
Cinsiyet	Kadın	48	21,1
	<b>Erkek</b>	<b>180</b>	<b>78,9</b>
Medeni Durum	Evli	113	49,6
	Bekar	115	50,4
Eğitim Durumu	Lisans	187	82,0
	Lisansüstü	41	18,0
İş Statüsü	Kadrolu	191	83,8
	Sözleşmeli	37	16,2
Okulda Çalışma Süresi	1 – 2 yıl	57	25,0
	2 – 3 yıl	43	18,9
	3 – 4 yıl	36	15,8
	4 yıl ve üstü	92	40,4
Okul Türü	Ortaokul	99	43,4
	Lise	129	56,6
Mesleği Seçme İsteği	İsteyerek Seçme	214	93,9
	İstemeyerek Seçme	14	6,1
Algılanan Gelir Düzeyi	Düşük	68	29,8
	Orta	148	64,9
	Yüksek	12	5,3
Haftalık Ders Saati	16 – 20 saat	63	27,6
	21 – 25 saat	57	25,0
	26 saat ve üstü	108	47,4



Araştırmaya katılan öğretmenlerin %19,7 si 23 – 27yaş, %46,5'i 28 – 32 yaş, %18,4'ü 33 - 37 yaş, %15,4'ü ise 38 ve üstü yaş katılımcılardan oluşmaktadır. Katılımcıların %21,1'i kadın, %78,9'u erkeklerden oluşmakta, %49,6'sı evli, %50,4'ü ise bekindir. Araştırmaya katılanların %82'si lisans mezunu, %18'i lisansüstü mezunu, %83,8'i kadrolu olarak istihdam edilirken, %16,2'si sözleşmeli olarak istihdam edilmektedir ve katılımcıların %93,9'u mesleki kendi isteği ile seçmiştir. Katılımcıların buldukları okul türü değişkenine bakıldığında %43,4'ünün ortaokul, %56,6'sının ise lise türündeki okullarda görev yaptıkları görülmektedir. Öğretmenlerin buldukları okuldaki çalışma süreleri değişkenindeki frekanslar ise şöyledir; katılımcıların %25'i 1 - 2 yıldır, %18,9'u 2 – 3 yıldır, %15,8'i 3 – 4 yıldır buldukları kurumda çalışmakta iken %40,4'ü ise 4 yıl ve üstü yıldır mevcut kurumda çalışma süresine sahiptir. Katılımcıların algıladıkları gelir düzeyi değişkenine bakıldığında, %29,8'i düşük gelir düzeyine sahip olduğunu algılayan, %64,9'u orta, %5,3'ü ise yüksek gelir düzeyine sahip olduklarını algılamışlardır. Katılımcı öğretmenlerin haftalık ders saati durumları incelendiğinde öğretmenlerin %27,6'sı haftalık 16 – 20 ders saatine, %25'inin 21 - 25 saat, %47,4'ünü ise haftalık 26 saat ve üstü ders saatine girdiği ifade edilmiştir.

#### **4.1. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Algılarına İlişkin Bulgular**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin 'içsel doyum' ve 'dışsal doyum' alt boyutlarındaki algılarına ait bulgular tablo2'te verilmiştir.

**Tablo 2.**Öğretmenlerin iş doyumunu alt boyutlarına ilişkin algılarının ortalama ve standart sapma puanları

Boyut İfadeler	$\bar{X}$	ss	Düzye
1.Şimdiki işimden ‘beni her zaman mutlu etmesi’ bakımından	3,75	1,06	Kararsızım
2. Şimdiki işimden ‘tek başıma çalışma olanağı olması’ bakımından	3,67	1,00	Kararsızım
3. Şimdiki işimden ‘ara sıra değişik şeyler yapabilme şansı’ bakımından	3,82	,985	Kararsızım
4. Şimdiki işimden ‘toplumda saygın bir kişi olma şansı vermesi’ bakımından.	3,58	1,22	Kararsızım
7. Şimdiki işimden ‘vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansım olması’ bakımından	3,65	1,08	Kararsızım
8. Şimdiki işimden ‘bana sabit bir iş sağlaması’ bakımından	3,79	,989	Kararsızım
9. Şimdiki işimden ‘başkaları için bir şeyler yapabilme olanağını bana vermesi’ bakımından	3,98	,982	Kararsızım
10. Şimdiki işimden ‘kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma’ bakımından	3,88	,905	Kararsızım
11. Şimdiki işimden ‘kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması’ bakımından	4,00	,950	Memnunum
15. Şimdiki işimden ‘kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi’ bakımından	3,65	1,16	Kararsızım
16. Şimdiki işimden ‘işimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana vermesi’ bakımından	3,82	1,07	Kararsızım
20. Şimdiki işimden ‘yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi’ bakımından	3,86	1,12	Kararsızım
<b>Boyut Ortalaması</b>	<b>3,79</b>	<b>,666</b>	<b>Kararsızım</b>

DIŞSAL DOYUM	5.Şimdiki işimden ‘yöneticimin ekibindeki kişileri idare tarzı’ bakımından	3,36	1,16	Kararsızım
	6.Şimdiki işimden ‘yöneticimin karar vermedeki yeteneği’ bakımından	3,27	1,22	Kararsızım
	12.Şimdiki işimden ‘iş ile ilgili kararların uygulanmaya konması’ bakımından	3,71	1,08	Kararsızım
	13. Şimdiki işimden ‘yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret’ bakımından	2,82	1,21	Memnun Değilim
	14. Şimdiki işimden ‘iş içinde terfi olanağımın olması’ bakımından	3,17	1,16	Kararsızım
	17. Şimdiki işimden ‘çalışma şartları’ bakımından	3,43	1,23	Kararsızım
	18. Şimdiki işimden ‘çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları’ bakımından	3,59	1,09	Kararsızım
	19.Şimdiki işimden ‘yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme’ bakımından	3,44	1,20	Kararsızım
	<b>Boyut Ortalaması</b>	<b>3,37</b>	<b>,861</b>	<b>Kararsızım</b>
	<b>Tüm Ölçek Ortalaması</b>	<b>3,62</b>	<b>,673</b>	<b>Kararsızım</b>

Katılımcıların iş doyumunu alt boyutlarına ilişkin algılarının ortalama ve standart sapma değerlerinin verildiği Tablo 2 incelendiğinde; öğretmenlerin içsel doyum alt boyutuna ( $\bar{X}=3,79$ ), dışsal doyum alt boyutundan ( $\bar{X}=3,37$ ) daha fazla katılım gösterdikleri ortaya çıkmıştır.

Öğretmenler, iş doyumunun içsel doyum alt boyutunda bulunan ifadelerle genellikle ‘Kararsızım’ düzeyinde görüş belirtmiş fakat ‘Şimdiki işimden ‘kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması’ bakımından’ ifadesine ‘Memnunum’ düzeyinde katılım göstermişlerdir ( $\bar{X}=4,00$ ). Öğretmenlerin görüşleri incelendiğinde içsel doyum alt boyutunda en çok ‘Şimdiki işimden ‘başkaları için bir şeyler yapabilme olanağını bana vermesi’ bakımından’ ( $\bar{X}=3,98$ ) ifadesine ‘Kararsızım’ düzeyinde görüş belirtilirken; en az ‘Şimdiki işimden ‘toplumda saygın bir kişi olma şansı vermesi’ bakımından’ ( $\bar{X}=3,58$ ) ifadesine ‘Kararsızım’ düzeyinde görüş belirtilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenler bu alt boyutun toplamına ise ‘Kararsızım’ ( $\bar{X}=3,79$ ) düzeyinde görüş belirtmişlerdir.

Öğretmenler iş doyumunun dışsal doyum alt boyutunda bulunan ifadelerde boyut toplamına bakıldığında ‘Kararsızım’ ( $\bar{X}=3,37$ ) düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Fakat dışsal doyum alt boyutundaki ‘ Şimdiki işimden ‘yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret’ bakımından’ ifadesine ‘Memnun Değilim’ düzeyinde ( $\bar{X}= 2,82$ ) görüş belirtmiştir. Dışsal doyum alt boyutunda en fazla görüş belirtilen ifade ise ‘ Şimdiki işimden ‘iş ile ilgili kararların uygulanmaya konması’ bakımından’ ifadesi olmuştur ( $\bar{X}=3,71$ ).

Araştırmaya katılan öğretmenler, iş doyumuna ilişkin toplanan verilerde ölçek toplamında ‘Kararsızım’ şeklinde görüş belirtmişlerdir ( $\bar{X}=3,62$ ).

## 4.2 Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Demografik Bilgilerine Göre İş Doyumu Algılarına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, iş statüsü, okulda çalışma süresi, okul türü, mesleği seçme isteği, algılanan gelir düzeyi ve haftalık ders saati değişkenlerine göre iş doyumunu algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin bulgular aşağıda verilmiştir.

### 4.2.1 Beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre iş doyumunu algılarına ilişkin bulgular

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş doyumunu algılarına ilişkin istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığına dair bulgular Tablo 3’te verilmiştir.

**Tablo 3.** *Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre iş doyumunu algılarına ilişkin t-testi sonuçları*

Alt boyutlar	Cinsiyet	N	X	Ss	Sd	t	p																				
İçsel Doyum	Kadın	48	3,79	,587	226	,043	,966																				
	Erkek	180	3,78	,687				Dışsal Doyum	Kadın	48	3,12	,827	226	-2,257	<b>,025*</b>	Erkek	180	3,43	,860	İş Doyumu (Toplam)	Kadın	48	3,52	,621	226	-1,120	,264
Dışsal Doyum	Kadın	48	3,12	,827	226	-2,257	<b>,025*</b>																				
	Erkek	180	3,43	,860				İş Doyumu (Toplam)	Kadın	48	3,52	,621	226	-1,120	,264	Erkek	180	3,64	,686								
İş Doyumu (Toplam)	Kadın	48	3,52	,621	226	-1,120	,264																				
	Erkek	180	3,64	,686																							

\*P < 0.05

Tablo 3 incelendiğinde; öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş doyumunu algılarında

içsel doyum alt boyutunda anlamlı bir farklılık görülmezken ( $p>0.05$ ), öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dışsal doyum alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmektedir ( $p<0.05$ ). Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dışsal doyum algılarına ait bulgularda erkek öğretmenler ( $\bar{X}=3,43$ ) kadın öğretmenlerden ( $\bar{X}=3,12$ ) daha fazla katılım göstermişlerdir. Ayrıca cinsiyet değişkenine göre iş doyumunu ölçeğinin toplam puanında da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir ( $p>0.05$ )

4.2.2 Beden eğitimi öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre iş doyumunu algılarına ilişkin bulgular

Öğretmenlerin medeni durumlarına göre iş doyumunu algılarına ilişkin istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığına dair bulgular Tablo 4'te verilmiştir.

**Tablo 4.** Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre iş doyumunu algılarına ilişkin t-testi sonuçları

Alt boyutlar	Medeni Durum	N	X	Ss	Sd	t	p																				
İçsel Doyum	Evli	113	3,81	,635	226	,537	,592																				
	Bekar	115	3,76	,697				Dışsal Doyum	Evli	113	3,32	,829	226	-,799	,425	Bekar	115	3,41	,892	İş Doyumu (Toplam)	Evli	113	3,61	,648	226	-,089	,929
Dışsal Doyum	Evli	113	3,32	,829	226	-,799	,425																				
	Bekar	115	3,41	,892				İş Doyumu (Toplam)	Evli	113	3,61	,648	226	-,089	,929	Bekar	115	3,62	,699								
İş Doyumu (Toplam)	Evli	113	3,61	,648	226	-,089	,929																				
	Bekar	115	3,62	,699																							

Öğretmenlerin medeni durumlarına göre iş doyumuna ait içsel doyum ve dışsal doyum alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur ( $p>0.05$ ). İş doyumunu ölçek toplamının da Tablo 4'te belirtildiği üzere öğretmenlerin medeni durumlarına göre farklılaşmadığı elde edilmiştir ( $p>0.05$ ).

4.2.3 Beden eğitimi öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine göre iş doyumunu algılarına ilişkin bulgular

Öğretmenlerin eğitim durumlarına göre iş doyumunu algılarına ilişkin istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığına dair bulgular Tablo 5'te verilmiştir.

**Tablo 5.** Öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre iş doyumu algılarına ilişkin t-testi sonuçları

Alt boyutlar	Eğitim Durumu	N	X	Ss	Sd	t	p																				
İçsel Doyum	Lisans	187	3,80	,646	226	,813	,417																				
	Lisansüstü	41	3,71	,755				Dışsal Doyum	Lisans	187	3,34	,809	226	-1,044	,297	Lisansüstü	41	3,49	1,066	İş Doyumu (Toplam)	Lisans	187	3,61	,644	226	-,051	,959
Dışsal Doyum	Lisans	187	3,34	,809	226	-1,044	,297																				
	Lisansüstü	41	3,49	1,066				İş Doyumu (Toplam)	Lisans	187	3,61	,644	226	-,051	,959	Lisansüstü	41	3,62	,801								
İş Doyumu (Toplam)	Lisans	187	3,61	,644	226	-,051	,959																				
	Lisansüstü	41	3,62	,801																							

Öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre iş doyumu algılarına ilişkin t-testi sonuçları Tablo 5’te verilmiştir. Tablo incelendiğinde İş doyumu toplam ölçek puanında ( $p>0.05$ ) ve iş doyumuna ait olan içsel doyum ( $p>0.05$ ) ile dışsal doyum ( $p>0.05$ ) alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

#### 4.2.4 Beden eğitimi öğretmenlerinin iş statüsü değişkenine göre iş doyumu algılarına ilişkin bulgular

Öğretmenlerin iş statüsü değişkenine göre iş doyumu algılarına ilişkin t- testi sonuçları ve istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığına dair bulgular Tablo 6’da verilmiştir.

**Tablo 6.** Öğretmenlerin iş statüsü değişkenine göre iş doyumu algılarına ilişkin t-testi sonuçları

Alt boyutlar	İş Statüsü	N	X	Ss	Sd	t	p																
İçsel Doyum	Kadrolu	191	3,77	,654	226	-,924	,356																
	Sözleşmeli	37	3,88	,728				Dışsal Doyum	Kadrolu	191	3,29	,799	226	-3,261	,001*	Sözleşmeli	37	3,78	1,042	İş Doyumu	Kadrolu	191	3,58
Dışsal Doyum	Kadrolu	191	3,29	,799	226	-3,261	,001*																
	Sözleşmeli	37	3,78	1,042				İş Doyumu	Kadrolu	191	3,58	,647	226	-2,200	,029*								
İş Doyumu	Kadrolu	191	3,58	,647	226	-2,200	,029*																

(Toplam) Sözleşmeli 37 3,84 ,769

**\*p<0.05**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş statüsü değişkenine göre iş doyumuna ilişkin algılarına ait t-testi sonuçları incelendiğinde; iş doyumuna ait içsel doyum alt boyutunda öğretmenlerin iş statülerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir ( $p>0.05$ ). Fakat iş doyumuna ait dışsal doyum alt boyutunda öğretmenlerin iş statüsüne göre dışsal doyum alt boyutuna ait algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmektedir ( $p<0.05$ ). Buna göre sözleşmeli olarak görev yapmakta olan öğretmenler ( $\bar{X}=3,78$ ), kadrolu olarak görev yapmakta olan öğretmenlere ( $\bar{X}=3,29$ ) göre dışsal doyum boyutuna daha fazla katılım göstermişlerdir. Tablo 6 incelendiğinde iş doyumunu ölçek toplamının da iş statüsüne göre istatistiksel olarak farklılaştığı görülmektedir ( $p<0.05$ ). Toplam ölçek puanına sözleşmeli öğretmenler ( $\bar{X}=3,84$ ), kadrolu öğretmenlere ( $\bar{X}=3,58$ ) göre daha fazla katılım göstermişlerdir.

**4.2.5 Beden Eğitimi Öğretmenlerinin okul türü değişkenine göre iş doyumunu algılarına ilişkin bulgular**

Öğretmenlerin okul türü değişkenine göre iş doyumunu algılarına ilişkin istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığına dair bulgular Tablo 7’de verilmiştir.

**Tablo 7. Öğretmenlerin okul türü değişkenine göre iş doyumunu algılarına ilişkin t-testi sonuçları**

Alt boyutlar	Okul Türü	N	X	Ss	Sd	t	p
İçsel Doyum	Ortaokul	99	3,70	,629	226	-1,749	,082
	Lise	129	3,85	,687			
Dışsal Doyum	Ortaokul	99	3,32	,783	226	-,649	,517
	Lise	129	3,39	,917			
İş Doyumu (Toplam)	Ortaokul	99	3,55	,630	226	-1,369	,172
	Lise	129	3,67	,701			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin buldukları okul türüne göre iş doyumunu ölçek toplamında ( $p>0.05$ ) ve iş doyumuna ait içsel doyum ( $p>0.05$ ) ve dışsal doyum ( $p>0.05$ ) alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

4.2.6 Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleği seçme isteği değişkenine göre iş doyumunu algılarına ilişkin bulgular

Öğretmenlerin mesleği seçme isteği değişkenine göre iş doyumunu algılarına ilişkin t- testi sonuçları ve istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığına dair bulgular Tablo 8’de verilmiştir.

**Tablo 8.** *Öğretmenlerin mesleği seçme isteği değişkenine göre iş doyumunu algılarına ilişkin t-testi sonuçları*

Alt boyutlar	Mesleği Seçme İsteği	N	X	Ss	Sd	t	p
İçsel Doyum	İsteyerek Seçme	214	3,81	,666	226	2,136	<b>,034</b>
	İstemeyerek Seçme	14	3,42	,576			
Dışsal Doyum	İsteyerek Seçme	214	3,39	,874	226	1,611	,109
	İstemeyerek Seçme	14	3,01	,531			
İş Doyumu (Toplam)	İsteyerek Seçme	214	3,64	,677	226	2,094	<b>,037</b>
	İstemeyerek Seçme	14	3,26	,497			

**\*p<0.05**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleği seçme durumlarına göre iş doyumunu algılarına ait t-testi sonuçları incelendiğinde; dışsal doyum boyutunda( $p>0.05$ ) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanılmamıştır. İçsel doyum ( $p<0.05$ ) alt boyutunda ve ölçek toplamında ( $p<0.05$ ) mesleği seçme durumunun iş doyumunu algıları üzerinde anlamlı bir farklılık ortaya çıkardığı görülmektedir. Buna göre içsel doyum alt boyutunda ( $\bar{X}=3,81$ ) ve iş doyumunu toplam ölçek puanında ( $\bar{X}=3,64$ ) mesleği isteyerek seçmenin iş doyumunu algısında anlamlı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

#### 4.2.7 Beden eğitimi öğretmenlerinin yaş değişkenine göre iş doyumunu algılarına ilişkin bulgular

Öğretmenlerin yaş değişkenine göre iş doyumunu alt boyutlarında ve toplam ölçek puanlarında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçları Tablo 9’ da verilmiştir.



**Tablo 9.**Öğretmenlerin yaş değişkenine göre iş doyumu alt boyutlarında ve toplam ölçek puanlarında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları

Boyut	Yaş Grubu	N	X	ss	F	p	Anlamlı Fark
İçsel Doyum	23-27	45	4,01	,614	2,366	,072	Yoktur.
	28-32	106	3,75	,703			
	33-37	42	3,72	,683			
	38 ve üzeri	35	3,66	,539			
Dışsal Doyum	23-27	45	3,66	,736	2,674	<b>,048*</b>	<b>1-2 yaş</b>
	28-32	106	3,25	,867			
	33-37	42	3,27	,875			
	38 ve üzeri	35	3,42	,909			
İş Doyumu (Toplam Ölçek)	23-27	45	3,87	,591	2,773	<b>,042*</b>	<b>1-2 yaş</b>
	28-32	106	3,55	,701			
	33-37	42	3,54	,713			
	38 ve üzeri	35	3,57	,575			

**\*P<0.05**

Tablo 9’da öğretmenlerin gruplandıkları yaş seviyelerine göre iş doyumunun içsel doyum alt boyutu düzeyleri karşılaştırıldığında, en yüksek ortalamanın 23-27 yaş grubuna ait öğretmenlerde ( $\bar{X}=4,01$ ) olduğu görülmektedir. Bunu 28-32 yaş grubu ( $\bar{X}=3,75$ ) ve 33-37 yaş grubu ( $\bar{X}=3,72$ ) izlemektedir. En düşük ortalama ise 38 ve üzeri yaş grubu ( $\bar{X}=3,66$ ) öğretmenlerde görülmektedir. İş doyumunun dışsal doyum alt boyutuna bakıldığında ise en yüksek ortalamanın 23-27 yaş grubunda ( $\bar{X}=3,66$ ) olduğu görülmekte ve bunu sırasıyla 38 ve üzeri yaş grubu ( $\bar{X}=3,42$ ) ve 3 yaş grubu ( $\bar{X}=3,27$ ) öğretmenler izlemektedir. Dışsal Doyum alt boyutuna ait en düşük ortalamanın ise 28-32 yaş grubu ( $\bar{X}=3,25$ ) öğretmenlere ait olduğu görülmektedir. Tablo 9’da öğretmenlerin gruplandıkları yaş seviyelerine göre ölçek toplam puanına bakıldığında ise en yüksek ortalamanın 23-27 yaş grubunda ( $\bar{X}=3,87$ ) en düşük ortalamanın ise 33-37

yaş grubunda ( $\bar{X}=3,54$ ) olduğu görülmektedir.

Katılımcıların iş doyumunu toplam ölçek puanı ve iş doyumuna ait içsel doyum ve dışsal doyum alt boyutları düzeylerinin yaş gruplarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla istatistiksel testlerde parametrik bir test olan tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda içsel doyum alt boyutunda öğretmenlerin yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık hesaplanmamıştır [ $F(3-224) = 2,366; p > .05$ ]. Fakat iş doyumunu toplam ölçek puanında [ $F(3-224) = 2,773; p < .05$ ] ve iş doyumunu alt boyutu olan dışsal doyum [ $F(3-224) = 2,674; p < .05$ ] boyutunda yapılan varyans analizi sonucunda öğretmenlerin yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Farklılığın kaynağını test etmek için posthoc testlerinden Tukey testi kullanılmış ve iş doyumunun dışsal doyum alt boyutunda farklılığın yönü 23-27 ve 28-32 yaş şeklinde bulunmuştur. Yine toplam ölçek puanında uygulanan Tukey testi sonucunda da farklılığın yönü 23-27 ve 28-32 yaş arasında olduğu belirlenmiştir.

4.2.8 Beden eğitimi öğretmenlerinin okulda çalışma süresi değişkenine göre iş doyumunu algılarına ilişkin bulgular

Öğretmenlerin okulda çalışma süresi değişkenine göre iş doyumunu alt boyutlarında ve toplam ölçek puanlarında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçları Tablo 10' da verilmiştir.

**Tablo 10.** Öğretmenlerin okulda çalışma süresi değişkenine göre iş doyumunu alt boyutlarında ve toplam ölçek puanlarında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları

Boyut	Okulda Çalışma Süresi	N	X	ss	F	p	Anlamlı Fark
İçsel Doyum	1-2 yıl	57	3,97	,602	3,660	<b>,013*</b>	<b>1-2 yıl / 4 yıl ve üzeri</b>
	2-3 yıl	43	3,87	,740			
	3-4 yıl	36	3,81	,748			
	4 yıl ve üzeri	92	3,62	,602			
Dışsal Doyum	1-2 yıl	57	3,56	,801	1,621	,185	Yoktur
	2-3 yıl	43	3,40	,952			
	3-4 yıl	36	3,24	,901			
	4 yıl ve üzeri	92	3,27	,826			
İş Doyumu (Toplam Ölçek)	1-2 yıl	57	3,80	,625	2,968	<b>,003*</b>	<b>1-2 yıl / 4 yıl ve üzeri</b>
	2-3 yıl	43	3,68	,760			
	3-4 yıl	36	3,58	,709			
	4 yıl ve üzeri	92	3,48	,620			

**\*P<0.05**

Öğretmenlerin okulda çalışma sürelerine ait gruplandırmaların, iş doyumunu. İçsel doyum alt boyutundaki düzeyler karşılaştırıldığında en yüksek ortalamanın 1-2 yıl çalışma süresi ( $\bar{X}=3,97$ ) olduğu saptanmıştır. İçsel doyum alt boyutundaki en düşük ortalama ise 4 yıl ve üzeri ( $\bar{X}=3,62$ ) okulda çalışma süresine sahip öğretmenlerde bulunmuştur. İş doyumunun dışsal doyum alt boyutunda okulda çalışma süresi değişkenine ait ortalamaların en yüksek 1-2 yıl okulda çalışma süresi ( $\bar{X}=3,56$ ) ile en düşük 3-4 yıl okulda çalışma süresi ( $\bar{X}=3,24$ ) arasında değiştiği görülmektedir.

Öğretmenlerin okulda çalışma sürelerine ait gruplandırmaların iş doyumunu toplam ölçek puanı ile karşılaştırılmasında ise en yüksek ortalamanın 1-2 yıl ( $\bar{X}=3,80$ ) okulda çalışma süresine ait olduğu gözlemlenmiştir. Bunu sırasıyla 2-3 yıl ( $\bar{X}=3,68$ ) ve 3-4 yıl ( $\bar{X}=3,58$ ) okulda çalışma süresine sahip öğretmenlerin izlediği, en düşük ortalamanın ise 4 yıl ve üzeri ( $\bar{X}=3,48$ ) okulda çalışma süresine sahip öğretmenlerin oluşturduğu tespit edilmiştir.

Okulda çalışma süresi değişkenine göre iş doyumunu alt boyutlarında ve toplam ölçek puanında düzeylerin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan varyans analizinde anlamlı bir farklılık çıkması durumunda posthoc olarak Tukey kullanılmış ve gruplar arasındaki farklar incelenmiştir. Buna göre 'İçsel Doyum' alt boyutunda yapılan varyans analizi sonucunda anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür [ $F(3-224) = 3,660$ ;  $p < .05$ ]. Farklılığın yönünün tespiti için kullanılan Tukey testinde farklılığın 1-2 yıl okulda çalışma süresi olan öğretmenler ile 4 yıl ve üzeri okulda çalışma süresi olan öğretmenler arasında gerçekleştiği elde edilmiştir.

'Dışsal Doyum' alt boyutuna ait varyans analizi sonucunda anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür [ $F(3-224) = 1,621$ ;  $p > .05$ ]. Fakat toplam ölçek puanında düzeylerin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda anlamlı bir farklılık olduğu ortaya çıkmış [ $F(3-224) = 2,968$ ;  $p < .05$ ] ve farklılığın kaynağını belirlemek için yapılan posthoc testinde bu farklılığın 1-2 yıl okulda çalışma süresi bulunan öğretmenler ile 4 yıl ve üzeri okulda çalışma süresi bulunan öğretmenler arasında olduğu belirlenmiştir.

4.2.9 Beden eğitimi öğretmenlerinin algılanan gelir düzeyi değişkenine göre iş doyumunu algılarına ilişkin bulgular

Öğretmenlerin algıladıkları gelir düzeyleri değişkenine göre iş doyumunu alt boyutlarında ve toplam ölçek puanlarında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçları Tablo 11' de verilmiştir.

**Tablo 11.** Öğretmenlerin algılanan gelir düzeyi değişkenine göre iş doyumu alt boyutlarında ve toplam ölçek puanlarında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları

Boyut	Algılanan Gelir Düzeyi	N	X	ss	F	p	Anlamlı Fark
İçsel Doyum	Düşük	68	3,55	,708	6,178	<b>,002*</b>	<b>Düşük - Orta</b>
	Orta	148	3,87	,613			
	Yüksek	12	3,99	,770			
Dışsal Doyum	Düşük	68	3,07	,930	7,396	<b>,001*</b>	<b>Düşük - Orta</b>
	Orta	148	3,45	,798			
	Yüksek	12	3,90	,742			
İş Doyumu (Toplam Ölçek)	Düşük	68	3,36	,676	8,103	<b>,000*</b>	<b>Düşük - Orta</b>
	Orta	148	3,70	,640			
	Yüksek	12	3,95	,669			

**\*P<0.05**

Tablo 11’de öğretmenlerin algıladıkları gelir düzeylerine göre ‘İçsel Doyum’ alt boyutundaki puanları karşılaştırıldığında en yüksek ortalamanın ‘Yüksek’ gelir algısına ( $\bar{X}=3,99$ ) sahip öğretmenlerde olduğu belirlenirken, en düşük ortalamanın ise ‘Düşük’ gelir algısına sahip ( $\bar{X}=3,55$ ) öğretmenler olduğu belirlenmiştir. ‘Dışsal Doyum’ alt boyutunda ise en yüksek ortalama yine ‘Yüksek’ gelir algısına sahip öğretmenlere ( $\bar{X}=3,90$ ) aitken en düşük ortalama ‘Düşük’ gelir algısına sahip öğretmenlere ( $\bar{X}=3,07$ ) aittir. İş doyumu toplam ölçek puanına bakıldığında; en yüksek ortalamanın ‘Yüksek’ gelir algısına sahip öğretmenlere ( $\bar{X}=3,95$ ) ait olduğu, bunu ‘Orta’ gelir algısına sahip öğretmenlerin ( $\bar{X}=3,70$ ) ortalama puanlarının izlediği, en düşük ortalamasının ise ‘Düşük’ gelir algısına sahip öğretmenlere ait puanlarda ( $\bar{X}=3,36$ ) gerçekleştiği tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin algıladıkları gelir düzeyine göre ‘İçsel Doyum’ alt boyutunda anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda anlamlı bir farkın olduğu görülmüştür [ $F(2-225) = 6,178$ ;  $p < .05$ ]. Gruplar

arasındaki farkın belirlenmesi için yapılan posthoc testi sonucunda ise farklılığın ‘Düşük’ gelir algısına sahip öğretmenler ile ‘Orta’ gelir algısına sahip öğretmenler arasında gerçekleştiği tespit edilmiştir.

‘Dışsal Doyum’ alt boyutunda, öğretmenlerin algıladıkları gelir düzeyi ile yapılan varyans analizi sonucunda anlamlı bir farkın olduğu bulunmuştur [ $F(2-225) = 7,396; p < .05$ ]. Post hoc olarak yapılan Tukey testi sonucunda ise oluşan bu anlamlı farkın; ‘Düşük’ gelir algısına sahip öğretmenler ile ‘Orta’ gelir algısına sahip öğretmenler arasında ve ‘Düşük’ gelir algısına sahip öğretmenler ile ‘Yüksek’ gelir algısına sahip öğretmenler arasında olduğu belirlenmiştir.

İş doyumunu toplam ölçek puanlarının, algılanan gelir düzeyine göre nasıl farklılaştığını belirlemek için yapılan ten yönlü varyans analizi sonucunda da anlamlı bir farkın olduğu görülmüştür [ $F(2-225) = 8,103; p < .05$ ]. Gruplar arası farklar incelendiğinde; ‘Düşük’ gelir algısına sahip öğretmenler ile ‘Orta’ gelir algısına sahip öğretmenler arasında ve ‘Düşük’ gelir algısına sahip öğretmenler ile ‘Yüksek’ gelir algısına sahip öğretmenler arasında olduğu tespit edilmiştir.

#### **4.2.10 Beden eğitimi öğretmenlerinin haftalık ders saati değişkenine göre iş doyumunu algılarına ilişkin bulgular**

Öğretmenlerin haftalık ders saati değişkenine göre iş doyumunu alt boyutlarında ve toplam ölçek puanlarında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçları Tablo 12’ de verilmiştir.

**Tablo 12.** Öğretmenlerin haftalık ders saati değişkenine göre iş doyumu alt boyutlarında ve toplam ölçek puanlarında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları

Boyut	Haftalık Ders Saati	N	X	ss	F	p	Anlamlı Fark
İçsel Doyum	16-20 saat	63	3,80	,580	,989	,373	Yoktur.
	21-25 saat	57	3,68	,655			
	26 saat ve üzeri	108	3,83	,716			
Dışsal Doyum	16-20 saat	63	3,47	,930	,795	,453	Yoktur.
	21-25 saat	57	3,37	,783			
	26 saat ve üzeri	108	3,30	,859			
İş Doyumu (Toplam Ölçek)	16-20 saat	63	3,67	,641	,430	,651	Yoktur.
	21-25 saat	57	3,55	,640			
	26 saat ve üzeri	108	3,62	,710			

Öğretmenlerin haftalık ders saati değişkenine göre ‘İçsel Doyum’ alt boyutundaki en yüksek ortalama ‘26 saat ve üzeri’ haftalık ders saatine sahip öğretmenlere ( $\bar{X}=3,83$ ) aitken, en düşük ortalama ‘21-25 saat’ arasında haftalık ders saatine sahip öğretmenlere ( $\bar{X}=3,68$ ) aittir. ‘Dışsal Doyum’ boyutunda ise en yüksek ortalama ‘16-20 saat’ arasında haftalık ders saatine sahip öğretmenlere ( $\bar{X}=3,47$ ) aitken; en düşük ortalama ise ‘26 saat ve üzeri’ haftalık ders saatine sahip öğretmenlere ( $\bar{X}=3,30$ ) aittir. Toplam ölçek puanı göz önüne alındığında haftalık ders saati değişkenine göre en yüksek ortalama ‘16-20 saat’ haftalık ders saatine sahip öğretmenlere ( $\bar{X}=3,67$ ) aitken, bunu ‘26 saat ve üzeri’ haftalık ders saatine sahip öğretmenlerin ortalama puanı ( $\bar{X}=3,62$ ) takip ederken, en düşük ortalama ‘21-25 saat’ haftalık ders saatine sahip öğretmenlere ( $\bar{X}=3,55$ ) ait olduğu belirlenmiştir.

Öğretmenlerin haftalık ders saati değişkenine göre ‘İçsel Doyum’ alt boyutunda

[F(2-225)= , 989; p> .05] , ‘Dışsal Doyum’ alt boyutunda [F(2-225)= ,795; p> .05] ve iş doyumunu toplam ölçek puanlarında [F(2-225)= ,430; p> .05] yapılan varyans analizleri sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın oluşmadığı belirlenmiştir.

### 4.3 Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Algılarına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki tükenmişliğe ilişkin ‘Duygusal Tükenmişlik’ , ‘Duyarsızlaşma’ ve ‘Kişisel Başarısızlık’ alt boyutlarındaki algılarına ait bulgular tablo 13’te verilmiştir.

**Tablo 13.** Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik alt boyutlarına ilişkin algılarının ortalama ve standart sapma puanları

Boyut İfadeler	$\bar{X}$	Ss	Düzey
1.İşimden soğuduğumu hissediyorum.	2,25	1,080	Çok Nadir
2.İş gününün sonunda kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	2,71	,987	Çok Nadir
3.Yeni bir iş günü için sabah uyandığimde bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	2,20	1,054	Çok Nadir
6.Bütün gün insanlarla çalışmak benim için gerçekten bir gerginliktir.	2,35	1,138	Çok Nadir
8.İşimin beni tükettiğini hissediyorum.	2,39	1,115	Çok Nadir
13.İşimin beni engellediğini hissediyorum.	2,09	1,136	Çok Nadir
14.İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum.	2,88	1,220	Çok Nadir
16.Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.	2,43	1,078	Çok Nadir
20.İşimde yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	2,06	1,229	Çok Nadir
<b>Boyut Ortalaması</b>	<b>2,37</b>	<b>,663</b>	<b>Çok Nadir</b>
5.İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı hissediyorum.	2,13	1,113	Çok Nadir



	10.Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı daha sertleştim.	2,36	1,166	Çok Nadir
	11.Bu işin beni duygusal olarak katılaştırmasından endişe duyuyorum.	2,39	1,150	Çok Nadir
	15.İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.	1,91	1,159	Hiçbir Zaman
	22.İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerinden dolayı beni suçladıklarını hissediyorum.	2,25	1,099	Çok Nadir
	<b>Boyut Ortalaması</b>	<b>2,20</b>	<b>,755</b>	<b>Çok Nadir</b>
KİŞİSEL BAŞARISIZLIK	4.İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini kolayca anlayabilirim.	3,57	1,023	Bazen
	7.İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	3,58	1,040	Bazen
	9.İşim sayesinde insanların yaşamlarını olumlu yönde etkilediğimi hissediyorum.	3,68	1,078	Bazen
	12.Kendimi çok enerjik hissediyorum.	3,55	1,184	Bazen
	17.İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramızda rahat bir hava yaratabiliyorum.	3,84	1,012	Bazen
	18.İşimdeki insanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum.	3,67	1,054	Bazen
	19.Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.	3,61	1,091	Bazen
	21.İşimde karşılaştığım duygusal problemlerle soğukkanlılıkla baş ederim.	3,82	,970	Bazen
	<b>Boyut Toplamı</b>	<b>3,75</b>	<b>,697</b>	<b>Bazen</b>
	<b>Tüm Ölçek Ortalaması</b>	<b>2,80</b>	<b>,396</b>	<b>Çok Nadir</b>

Tablo 13'te öğretmenlerin mesleki tükenmişlik alt boyutlarına ve ölçek toplam

puanına ilişkin algılarının ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. Öğretmenler ‘Tükenmişlik’ alt boyutlarından en çok ‘Kişisel Başarısızlık’ alt boyutuna ( $\bar{X}=3,75$ ), en az ise ‘Duyarsızlaşma’ alt boyutuna ( $\bar{X}=2,20$ ) katılım göstermişlerdir.

Öğretmenler ‘Tükenmişlik’ alt boyutu olan ‘Duygusal Tükenmişlik’ alt boyutundaki ifadelerin tümüne ‘Çok Nadir’ düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Öğretmen görüşleri incelendiğinde ‘Duygusal Tükenmişlik’ alt boyutunda en çok ‘İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum.’ İfadesine ( $\bar{X}=2,88$ ) ‘Çok Nadir’ düzeyinde katılım gösterirken; en az ‘İşimde yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.’ İfadesine ( $\bar{X}=2,06$ ) ‘Çok Nadir’ düzeyinde katılım göstermişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenler ‘Duygusal Tükenmişlik’ alt boyutu toplamına ise ‘Çok Nadir’ ( $\bar{X}=2,37$ ) düzeyinde görüş belirtmişlerdir.

‘Duyarsızlaşma’ alt boyutunda, araştırmaya katılan öğretmenler en çok ‘Bu işin beni duygusal olarak katılaştırmasından endişe duyuyorum.’ İfadesine ( $\bar{X}=2,39$ ) ‘Çok Nadir’ düzeyinde katılım gösterirken, en az ise ‘İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurunda değil.’ ifadesine ( $\bar{X}=1,91$ ) ‘Hiçbir Zaman’ düzeyinde katılım göstermişlerdir. ‘Duyarsızlaşma’ alt boyutu toplamına bakıldığında ise yine öğretmenlerin ‘Çok Nadir’ ( $\bar{X}=2,20$ ) düzeyinde görüş belirttikleri tespit edilmiştir.

‘Kişisel Başarısızlık’ alt boyutunda öğretmenler ifadelerin tümüne ‘Bazen’ düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Verilen ifadelerin ortalama puanları incelendiğinde ‘Bazen’ düzeyinde en çok katılım gösteren ifadenin ‘İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramızda rahat bir hava yaratabiliyorum.’ ( $\bar{X}=3,84$ ) , ‘Bazen’ düzeyinde en az katılım gösterilen ifadenin ise ‘Kendimi çok enerjik hissediyorum.’ İfadesi ( $\bar{X}=3,55$ ) olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenler ‘Kişisel Başarısızlık’ alt boyutu toplamına ise ‘Bazen’ düzeyinde ( $\bar{X}=3,75$ ) katılım göstermişlerdir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin ‘Tükenmişlik’ ölçeğine ilişkin toplam puanların ortalama ve standart sapma değerleri incelendiğinde ‘Çok Nadir’ düzeyinde ( $\bar{X}=2,80$ ) görüş belirttikleri tespit edilmiştir.

#### **4.4 Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Demografik Bilgilerine Göre Mesleki Tükenmişlik Algılarına İlişkin Bulgular**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, iş statüsü, okulda çalışma süresi, okul türü, mesleği seçme isteği, algılanan gelir düzeyi

ve haftalık ders saati değişkenlerine göre mesleki tükenmişlik algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin bulgular aşağıda verilmiştir.

#### 4.4.1 Beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre mesleki tükenmişlik algılarına ilişkin bulgular

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre mesleki tükenmişlik algılarına ilişkin istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığına dair bulgular Tablo 14’te verilmiştir.

**Tablo 14.** Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre mesleki tükenmişlik algılarına ilişkin *t*-testi sonuçları

Alt boyutlar	Cinsiyet	N	X	Ss	Sd	t	p																																
Duygusal Tükenmişlik	Kadın	48	2,52	,578	226	1,803	,073																																
	Erkek	180	2,33	,679				Duyarsızlaşma	Kadın	48	2,22	,761	226	,228	,820	Erkek	180	2,20	,755	Kişisel Başarısızlık	Kadın	48	3,58	,616	226	-,867	,387	Erkek	180	3,68	,717	Tükenmişlik (Toplam)	Kadın	48	2,84	,428	226	,772	,441
Duyarsızlaşma	Kadın	48	2,22	,761	226	,228	,820																																
	Erkek	180	2,20	,755				Kişisel Başarısızlık	Kadın	48	3,58	,616	226	-,867	,387	Erkek	180	3,68	,717	Tükenmişlik (Toplam)	Kadın	48	2,84	,428	226	,772	,441	Erkek	180	2,79	,387								
Kişisel Başarısızlık	Kadın	48	3,58	,616	226	-,867	,387																																
	Erkek	180	3,68	,717				Tükenmişlik (Toplam)	Kadın	48	2,84	,428	226	,772	,441	Erkek	180	2,79	,387																				
Tükenmişlik (Toplam)	Kadın	48	2,84	,428	226	,772	,441																																
	Erkek	180	2,79	,387																																			

Tablo 14 incelendiğinde; öğretmenlerin cinsiyetlerine göre tükenmişlik algılarında ‘Duygusal Tükenmişlik’ , ‘Duyarsızlaşma’ ve ‘Kişisel Başarısızlık’ alt boyutunda anlamlı bir farklılık görülmemektedir (  $p>0.05$ ). Ayrıca cinsiyet değişkenine göre ‘Tükenmişlik’ ölçeğinin toplam puanında da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir ( $p>0.05$ ).

#### 4.4.2 Beden eğitimi öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre mesleki tükenmişlik algılarına ilişkin bulgular

Öğretmenlerin medeni durumlarına göre mesleki tükenmişlik algılarına ilişkin istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığına dair bulgular Tablo 15’te verilmiştir.

**Tablo 15.** Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre mesleki tükenmişlik algılarına ilişkin t-testi sonuçları

Alt boyutlar	Medeni Durum	N	X	Ss	Sd	t	p
Duygusal Tükenmişlik	Evli	113	2,40	,640	226	,617	,538
	Bekar	115	2,34	,687			
Duyarsızlaşma	Evli	113	2,18	,775	226	-,524	,601
	Bekar	115	2,23	,738			
Kişisel Başarısızlık	Evli	113	3,65	,661	226	-,241	,810
	Bekar	115	3,67	,734			
Tükenmişlik (Toplam)	Evli	113	2,80	,387	226	,041	,967
	Bekar	115	2,80	,405			

Tablo 15 incelendiğinde; öğretmenlerin medeni durumlarına göre tükenmişlik algılarında ‘Duygusal Tükenmişlik’ , ‘Duyarsızlaşma’ ve ‘Kişisel Başarısızlık’ alt boyutunda anlamlı bir farklılık görülmemektedir (  $p>0.05$ ). Ayrıca medeni durum değişkenine göre ‘Tükenmişlik’ ölçeğinin toplam puanında da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir ( $p>0.05$ ).

#### 4.4.3 Beden eğitimi öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine göre mesleki tükenmişlik algılarına ilişkin bulgular

Öğretmenlerin eğitim durumlarına göre tükenmişlik algılarına ilişkin istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığına dair bulgular Tablo 16’te verilmiştir.

**Tablo 16.** Öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre tükenmişlik algılarına ilişkin t-testi sonuçları

Alt boyutlar	Eğitim Durumu	N	X	Ss	Sd	t	p
Duygusal Tükenmişlik	Lisans	187	2,37	,664	226	,305	,761
	Lisansüstü	41	2,34	,666			
Duyarsızlaşma	Lisans	187	2,20	,737	226	-,299	,765
	Lisansüstü	41	2,23	,841			
Kişisel Başarısızlık	Lisans	187	3,67	,675	226	,200	,842
	Lisansüstü	41	3,64	,797			
Tükenmişlik (Toplam)	Lisans	187	2,80	,392	226	,207	,836
	Lisansüstü	41	2,79	,414			

Öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre tükenmişlik algılarına ilişkin t-testi sonuçları Tablo 16’te verilmiştir. Tablo incelendiğinde ‘Tükenmişlik’ toplam ölçek puanında ( $p>0.05$ ) ve tükenmişliğe ait olan ‘Duygusal Tükenmişlik’ ( $p>0.05$ ), ‘Duyarsızlaşma’ ( $p>0.05$ ) ile ‘Kişisel Başarısızlık’ ( $p>0.05$ ) alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

4.4.4 Beden eğitimi öğretmenlerinin iş statüsü değişkenine göre mesleki tükenmişlik algılarına ilişkin bulgular

Öğretmenlerin iş statüsü değişkenine göre mesleki tükenmişlik algılarına ilişkin t- testi sonuçları ve istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığına dair bulgular Tablo 17’de verilmiştir.

**Tablo 17.** Öğretmenlerin iş statüsü değişkenine göre mesleki tükenmişlik algılarına ilişkin t-testi sonuçları

Alt boyutlar	İş Statüsü	N	X	Ss	Sd	t	p
Duygusal Tükenmişlik	Kadrolu	191	2,42	,660	226	2,941	<b>,004*</b>
	Sözleşmeli	37	2,08	,608			
Duyarsızlaşma	Kadrolu	191	2,23	,745	226	1,492	,137
	Sözleşmeli	37	2,03	,794			
Kişisel Başarısızlık	Kadrolu	191	3,64	,676	226	-,960	,338
	Sözleşmeli	37	3,76	,801			
Tükenmişlik (Toplam)	Kadrolu	191	2,82	,406	226	2,026	<b>,044*</b>
	Sözleşmeli	37	2,68	,315			

**\*P<0.05**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş statüsü değişkenine göre ‘Tükenmişlik’ ilişkin algılarına ait t-testi sonuçları incelendiğinde; tükenmişliğe ait ‘Duyarsızlaşma’ ve ‘Kişisel Başarısızlık’ alt boyutunda öğretmenlerin iş statülerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir ( $p>0.05$ ). Fakat tükenmişliğe ait ‘Duygusal Tükenmişlik’ alt boyutunda öğretmenlerin iş statüsüne ait algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmektedir ( $p<0.05$ ). Buna göre kadrolu olarak görev yapmakta olan öğretmenler ( $\bar{X}=2,42$ ), sözleşmeli olarak görev yapmakta olan öğretmenlere ( $\bar{X}=2,08$ ) göre ‘Duygusal Tükenmişlik’ alt boyutuna daha fazla katılım göstermişlerdir. Tablo X incelendiğinde ‘Tükenmişlik’ ölçek toplamının da iş statüsüne göre istatistiksel olarak farklılaştığı görülmektedir ( $p<0.05$ ). Toplam ölçek puanına kadrolu öğretmenler ( $\bar{X}=2,82$ ), sözleşmeli öğretmenlere ( $\bar{X}=2,68$ ) göre daha fazla katılım göstermişlerdir.

#### 4.4.5 Beden eğitimi öğretmenlerinin okul türü değişkenine göre mesleki tükenmişlik algılarına ilişkin bulgular

Öğretmenlerin okul türü değişkenine göre mesleki tükenmişlik algılarına ilişkin istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığına dair bulgular Tablo 18’te verilmiştir.

**Tablo 18.** Öğretmenlerin okul türü değişkenine göre mesleki tükenmişlik algılarına ilişkin t-testi sonuçları

Alt boyutlar	Okul Türü	N	X	Ss	Sd	t	p																																
Duygusal Tükenmişlik	Ortaokul	99	2,40	,643	226	,734	,464																																
	Lise	129	2,34	,679				Duyarsızlaşma	Ortaokul	99	2,21	,773	226	,124	,901	Lise	129	2,20	,744	Kişisel Başarısızlık	Ortaokul	99	3,68	,620	226	,393	,695	Lise	129	3,65	,753	Tükenmişlik (Toplam)	Ortaokul	99	2,82	,407	226	,809	,419
Duyarsızlaşma	Ortaokul	99	2,21	,773	226	,124	,901																																
	Lise	129	2,20	,744				Kişisel Başarısızlık	Ortaokul	99	3,68	,620	226	,393	,695	Lise	129	3,65	,753	Tükenmişlik (Toplam)	Ortaokul	99	2,82	,407	226	,809	,419	Lise	129	2,78	,387								
Kişisel Başarısızlık	Ortaokul	99	3,68	,620	226	,393	,695																																
	Lise	129	3,65	,753				Tükenmişlik (Toplam)	Ortaokul	99	2,82	,407	226	,809	,419	Lise	129	2,78	,387																				
Tükenmişlik (Toplam)	Ortaokul	99	2,82	,407	226	,809	,419																																
	Lise	129	2,78	,387																																			

Öğretmenlerin okul türü değişkenine göre tükenmişlik algılarına ilişkin t-testi sonuçları Tablo 18’de verilmiştir. Tablo incelendiğinde ‘Tükenmişlik’ toplam ölçek puanında ( $p>0.05$ ) ve tükenmişliğe ait olan ‘Duygusal Tükenmişlik’ ( $p>0.05$ ),

'Duyarsızlaşma' ( $p>0.05$ ) ile 'Kişisel Başarısızlık' ( $p>0.05$ ) alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

#### 4.4.6 Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleği seçme isteği değişkenine göre mesleki tükenmişlik algılarına ilişkin bulgular

Öğretmenlerin mesleği seçme isteği değişkenine göre mesleki tükenmişlik algılarına ilişkin t- testi sonuçları ve istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığına dair bulgular Tablo 19'da verilmiştir.

**Tablo 19.** Öğretmenlerin mesleği seçme isteği değişkenine göre mesleki tükenmişlik algılarına ilişkin t-testi sonuçları

Alt boyutlar	Mesleği Seçme İsteği	N	X	Ss	Sd	t	p
Duygusal Tükenmişlik	İsteyerek Seçme	214	2,36	,674	226	-,370	,712
	İstemeyerek Seçme	14	2,43	,476			
Duyarsızlaşma	İsteyerek Seçme	214	2,20	,769	226	,036	,971
	İstemeyerek Seçme	14	2,20	,526			
Kişisel Başarısızlık	İsteyerek Seçme	214	3,68	,682	226	1,869	,063
	İstemeyerek Seçme	14	3,33	,852			
Tükenmişlik (Toplam)	İsteyerek Seçme	214	2,81	,393	226	,952	,342
	İstemeyerek Seçme	14	2,70	,444			

Öğretmenlerin mesleği seçme isteği değişkenine göre tükenmişlik algılarına ilişkin t-testi sonuçları Tablo 19'da verilmiştir. Tablo incelendiğinde 'Tükenmişlik' toplam ölçek puanında ( $p>0.05$ ) ve tükenmişliğe ait olan 'Duygusal Tükenmişlik' ( $p>0.05$ ), 'Duyarsızlaşma' ( $p>0.05$ ) ile 'Kişisel Başarısızlık' ( $p>0.05$ ) alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

#### 4.4.7 Beden eğitimi öğretmenlerinin yaş değişkenine göre mesleki tükenmişlik algılarına ilişkin bulgular

Öğretmenlerin yaş değişkenine göre mesleki tükenmişlik alt boyutlarında ve toplam ölçek puanlarında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçları Tablo 20’ de verilmiştir.

**Tablo 20.** Öğretmenlerin yaş değişkenine göre tükenmişlik alt boyutlarında ve toplam ölçek puanlarında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları

Boyut	Yaş Grubu	N	X	ss	F	p	Anlamlı Fark
Duygusal Tükenmişlik	23-27	45	2,21	,696	1,541	,205	Yoktur.
	28-32	106	2,36	,659			
	33-37	42	2,52	,641			
	38 ve üzeri	35	2,40	,641			
Duyarsızlaşma	23-27	45	2,08	,770	,597	,618	Yoktur.
	28-32	106	2,24	,751			
	33-37	42	2,26	,788			
	38 ve üzeri	35	2,18	,721			
Kişisel Başarısızlık	23-27	45	3,76	,762	,990	,398	Yoktur.
	28-32	106	3,69	,677			
	33-37	42	3,61	,746			
	38 ve üzeri	35	3,51	,603			
Tükenmişlik (Toplam Ölçek)	23-27	45	2,75	,419	,781	,506	Yoktur.
	28-32	106	2,82	,394			
	33-37	42	2,86	,383			
	38 ve üzeri	35	2,76	,386			

Tablo 20’te öğretmenlerin gruplandıkları yaş seviyelerine göre ‘Tükenmişlik’ ,



'Duygusal Tükenmişlik' alt boyutu düzeyleri karşılaştırıldığında, en yüksek ortalamanın 33-37 yaş grubuna ait öğretmenlerde ( $\bar{X}=2,52$ ) olduğu görülmektedir. Bunu 38 ve üzeri yaş grubu ( $\bar{X}=2,40$ ) ve 28-32 yaş grubu ( $\bar{X}=2,36$ ) izlemektedir. En düşük ortalama ise 23-27 yaş grubu ( $\bar{X}=2,21$ ) öğretmenlerde görülmektedir. İş doyumunun 'Duyarsızlaşma' alt boyutuna bakıldığında ise en yüksek ortalamanın 33-37 yaş grubunda ( $\bar{X}=2,26$ ) olduğu görülmekte ve bunu sırasıyla 28-32 yaş grubu ( $\bar{X}=2,24$ ) ve 38 ve üzeri yaş grubu ( $\bar{X}=2,18$ ) öğretmenler izlemektedir. 'Duyarsızlaşma' alt boyutuna ait en düşük ortalamanın ise 23-27 yaş grubu ( $\bar{X}=2,08$ ) öğretmenlere ait olduğu görülmektedir. 'Kişisel Başarısızlık' alt boyutunda en yüksek ortalama 23-27 yaş grubuna ( $\bar{X}=3,76$ ) aitken en düşük ortalama ise 38 ve üzeri yaş grubuna ( $\bar{X}=3,51$ ) aittir. Tablo 21'te öğretmenlerin gruplandıkları yaş seviyelerine göre ölçek toplam puanına bakıldığında ise en yüksek ortalamanın 33-37 yaş grubunda ( $\bar{X}=2,86$ ) en düşük ortalamanın ise 23-27 yaş grubunda ( $\bar{X}=2,75$ ) olduğu görülmektedir.

Katılımcıların 'Tükenmişlik' toplam ölçek puanı ve tükenmişliğe ait 'Duygusal Tükenmişlik', 'Duyarsızlaşma' ve 'Kişisel Başarısızlık' alt boyutları düzeylerinin yaş gruplarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda toplam ölçek puanı [ $F(3-224) =,781; p > .05$ ] ve tükenmişliğe ait 'Duygusal Tükenmişlik' [ $F(3-224) =1,541; p > .05$ ], 'Duyarsızlaşma' [ $F(3-224) =,597; p > .05$ ] ve 'Kişisel Başarısızlık' [ $F(3-224) =,990; p > .05$ ] alt boyutlarında öğretmenlerin yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık hesaplanmamıştır.

#### **4.4.8 Beden eğitimi öğretmenlerinin okulda çalışma süresi değişkenine göre mesleki tükenmişlik algılarına ilişkin bulgular**

Öğretmenlerin okulda çalışma süresi değişkenine göre mesleki tükenmişlik alt boyutlarında ve toplam ölçek puanlarında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçları Tablo 21' de verilmiştir.

**Tablo 21.** Öğretmenlerin okulda çalışma süresi değişkenine göre mesleki tükenmişlik alt boyutlarında ve toplam ölçek puanlarında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları

Boyut	Okulda Çalışma Süresi					F	p	Anlamlı Fark
		N	X	ss				
Duygusal Tükenmişlik	1-2 yıl	57	2,33	,749	2,984	,078	Yoktur.	
	2-3 yıl	43	2,24	,670				
	3-4 yıl	36	2,20	,620				
	4 yıl ve üzeri	92	2,52	,595				
Duyarsızlaşma	1-2 yıl	57	2,17	,753	,714	,544	Yoktur.	
	2-3 yıl	43	2,25	,865				
	3-4 yıl	36	2,06	,684				
	4 yıl ve üzeri	92	2,26	,731				
Kişisel Başarısızlık	1-2 yıl	57	3,75	,694	,451	,717	Yoktur.	
	2-3 yıl	43	3,66	,789				
	3-4 yıl	36	3,67	,704				
	4 yıl ve üzeri	92	3,61	,656				
Tükenmişlik (Toplam Ölçek)	1-2 yıl	57	2,81	,426	1,514	,212	Yoktur.	
	2-3 yıl	43	2,76	,399				
	3-4 yıl	36	2,70	,376				
	4 yıl ve üzeri	92	2,85	,378				

Öğretmenlerin okulda çalışma sürelerine ait gruplandırmaların, ‘Tükenmişlik’ ‘Duygusal Tükenmişlik’ alt boyutundaki düzeyler karşılaştırıldığında en yüksek ortalamanın 4 yıl ve üzeri çalışma süresi ( $\bar{X}=2,52$ ) olduğu saptanmıştır. ‘Duygusal Tükenmişlik’ alt boyutundaki en düşük ortalama ise 3-4 yıl ( $\bar{X}=2,20$ ) okulda çalışma süresine sahip öğretmenlerde bulunmuştur. Tükenmişliğin ‘Duyarsızlaşma’ alt boyutunda okulda çalışma süresi değişkenine ait ortalamaların en yüksek 4 yıl ve üzeri okulda çalışma süresi ( $\bar{X}=2,26$ ) ile en düşük 3-4 yıl okulda çalışma süresi ( $\bar{X}=2,06$ )

arasında değiştiği görülmektedir. ‘Kişisel Başarisızlık’ alt boyutunda ise en yüksek ortalama 1-2 yıl okulda çalışma süresine sahip öğretmenlere ( $\bar{X}=3,75$ ) aitken, en düşük ortalama ise 4 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip öğretmenlere ( $\bar{X}=3,61$ ) aittir. Öğretmenlerin okulda çalışma sürelerine ait gruplandırmaların tükenmişlik toplam ölçek puanı ile karşılaştırılmasında ise en yüksek ortalamanın 4 yıl ve üzeri ( $\bar{X}=2,85$ ) okulda çalışma süresine ait olduğu gözlemlenmiştir. Bunu sırasıyla 1-2 yıl ( $\bar{X}=2,81$ ) ve 2-3 yıl ( $\bar{X}=2,76$ ) okulda çalışma süresine sahip öğretmenlerin izlediği, en düşük ortalamanın ise 3-4 yıl ( $\bar{X}=2,70$ ) okulda çalışma süresine sahip öğretmenlerin oluşturduğu tespit edilmiştir.

Okulda alışma süresi değişkenine göre iş doyumunu alt boyutlarında ve toplam ölçek puanında düzeylerin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan varyans analizi sonucunda ‘Tükenmişlik Toplam lek Puanı’ [ $F(3-224) = 1,541; p > .05$ ], ‘Duygusal Tükenmişlik’ alt boyutu [ $F(3-224) = 2,984; p > .05$ ], ‘Duyarsızlaşma’ alt boyutu [ $F(3-224) = ,714; p > .05$ ] ve ‘Kişisel Başarisızlık’ alt boyutunda [ $F(3-224) = ,451; p > .05$ ] anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir.

#### **4.4.9 Beden eğitimi ğretmenlerinin algılanan gelir düzeyi değişkenine göre mesleki tükenmişlik algılarına ilişkin bulgular**

Öğretmenlerin algıladıkları gelir düzeyleri değişkenine göre mesleki tükenmişlik alt boyutlarında ve toplam ölçek puanlarında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçları Tablo 22’ te verilmiştir.

**Tablo 22.** Öğretmenlerin algılanan gelir düzeyi değişkenine göre mesleki tükenmişlik alt boyutlarında ve toplam ölçek puanlarında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları

Boyut	Algılanan			ss	F	p	Anlamlı Fark
	Gelir Düzeyi	N	X				
Duygusal Tükenmişlik	Düşük	68	2,39	,625	,186	,830	Yoktur.
	Orta	148	2,35	,681			
	Yüksek	12	2,45	,693			
Duyarsızlaşma	Düşük	68	2,25	,715	,157	,855	Yoktur.
	Orta	148	2,18	,778			
	Yüksek	12	2,20	,748			
Kişisel Başarısızlık	Düşük	68	3,47	,648	3,535	<b>,031*</b>	Düşük-Orta
	Orta	148	3,74	,709			
	Yüksek	12	3,73	,670			
Tükenmişlik (Toplam Ölçek)	Düşük	68	2,75	,363	,771	,464	Yoktur.
	Orta	148	2,82	,411			
	Yüksek	12	2,86	,389			

Tablo 22’de öğretmenlerin algıladıkları gelir düzeylerine göre ‘Duygusal Tükenmişlik’ alt boyutundaki puanları karşılaştırıldığında en yüksek ortalamanın ‘Yüksek’ gelir algısına ( $\bar{X}=2,45$ ) sahip öğretmenlerde olduğu belirlenirken, en düşük ortalamanın ise ‘Orta’ gelir algısına sahip ( $\bar{X}=2,35$ ) öğretmenler olduğu belirlenmiştir. ‘Duyarsızlaşma’ alt boyutunda ise en yüksek ortalama ‘Düşük’ gelir algısına sahip öğretmenlere ( $\bar{X}=2,25$ ) aitken en düşük ortalama ‘Yüksek’ gelir algısına sahip öğretmenlere ( $\bar{X}=2,20$ ) aittir. ‘Kişisel Başarısızlık’ alt boyutunda ise en yüksek ortalama ‘Orta’ gelir algısına ( $\bar{X}=3,74$ ) sahipken, en düşük ortalama ‘Düşük’ gelir algısına ( $\bar{X}=3,47$ ) aittir. Tükenmişlik toplam ölçek puanına bakıldığında; en yüksek ortalamanın ‘Yüksek’ gelir algısına sahip öğretmenlere ( $\bar{X}=2,86$ ) ait olduğu, bunu ‘Orta’ gelir algısına sahip öğretmenlerin ( $\bar{X}=2,82$ ) ortalama puanlarının izlediği, en düşük ortalamanın ise ‘Düşük’ gelir algısına sahip öğretmenlere ait puanlarda ( $\bar{X}=2,75$ ) gerçekleştiği tespit edilmiştir.

‘Tükenmişlik Toplam Ölçek Puanı’ [ $F(2-225) = ,771$ ;  $p > .05$ ], ‘Duygusal Tükenmişlik’ alt boyutu [ $F(2-225) = ,186$ ;  $p > .05$ ] ve ‘Duyarsızlaşma’ alt boyutunda

[F(2-225) = 1,157; p> .05] öğretmenlerin algıladıkları gelir düzeylerine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizinde herhangi bir farklılık oluşmadığı görülmüştür. Öğretmenlerin algıladıkları gelir düzeyine göre ‘Kişisel Başarısızlık’ alt boyutunda anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda anlamlı bir farkın olduğu görülmüştür [F(2-225) = 3,535; p< .05]. Gruplar arasındaki farkın belirlenmesi için yapılan post hoc testi sonucunda ise farklılığın ‘Düşük’ gelir algısına sahip öğretmenler ile ‘Orta’ gelir algısına sahip öğretmenler arasında gerçekleştiği tespit edilmiştir.

#### 4.4.10 Beden eğitimi öğretmenlerinin haftalık ders saati değişkenine göre mesleki tükenmişlik algılarına ilişkin bulgular

Öğretmenlerin haftalık ders saati değişkenine göre mesleki tükenmişlik alt boyutlarında ve toplam ölçek puanlarında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçları Tablo 23’ te verilmiştir.

**Tablo 23.** Öğretmenlerin haftalık ders saati değişkenine göre mesleki tükenmişlik alt boyutlarında ve toplam ölçek puanlarında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları

Boyut	Haftalık	N	X	ss	F	p	Anlamlı Fark
	<b>Ders Saati</b>						
Duygusal	16-20 saat	63	2,25	,612			
Tükenmişlik	21-25 saat	57	2,42	,653	1,487	,228	Yoktur.
	26 saat ve üzeri	108	2,41	,692			
Duyarsızlaşma	16-20 saat	63	2,14	,646		,283	
	21-25 saat	57	2,34	,763	1,270		Yoktur.
	26 saat ve üzeri	108	2,17	,806			
Kişisel	16-20 saat	63	3,67	,724	,563	,570	
Başarısızlık	21-25 saat	57	3,58	,680			Yoktur.
	26 saat ve üzeri	108	3,70	,693			
Tükenmişlik	16-20 saat	63	2,74	,341	1,004	,368	
(Toplam Ölçek)	21-25 saat	57	2,82	,432			Yoktur.
	26 saat ve üzeri	108	2,83	,405			

Öğretmenlerin haftalık ders saati değişkenine göre ‘Duygusal Tükenmişlik’ alt boyutundaki en yüksek ortalama ‘21-25 saat’ haftalık ders saatine sahip öğretmenlere ( $\bar{X}=2,42$ ) aitken, en düşük ortalama ‘16-20 saat’ arasında haftalık ders saatine sahip öğretmenlere ( $\bar{X}=2,25$ ) aittir. ‘Duyarsızlaşma’ alt boyutunda ise en yüksek ortalama ‘21-25 saat’ arasında haftalık ders saatine sahip öğretmenlere ( $\bar{X}=2,34$ ) aitken; en düşük ortalama ise ‘16-20 saat’ haftalık ders saatine sahip öğretmenlere ( $\bar{X}=2,14$ ) aittir. Son olarak ‘Kişisel Başarısızlık’ alt boyutu incelendiğinde en yüksek ortalamanın ‘26 saat ve üzeri’ haftalık ders saatine sahip öğretmenlere ( $\bar{X}=3,70$ ) ait olduğu görülürken; bunu ‘16-20 saat’ haftalık ders saatine sahip öğretmenler ( $\bar{X}=3,67$ ) takip etmiştir. En düşük ortalama ise bu alt boyutta ‘21-25 saat’ haftalık ders saatine sahip öğretmenlerde ( $\bar{X}=3,58$ ) tespit edilmiştir. Toplam ölçek puanı göz önüne alındığında haftalık ders saati değişkenine göre en yüksek ortalama ‘26 saat ve üzeri’ haftalık ders saatine sahip öğretmenlere ( $\bar{X}=2,83$ ) en düşük ortalama ‘16-20 saat’ haftalık ders saatine sahip öğretmenlere ( $\bar{X}=2,74$ ) ait olduğu belirlenmiştir.

Öğretmenlerin haftalık ders saati değişkenine göre ‘Duygusal Tükenmişlik’ alt boyutunda [ $F(2-225)= 1,487$ ;  $p> .05$ ], ‘Duyarsızlaşma’ alt boyutunda [ $F(2-225)= 1,270$ ;  $p> .05$ ], ‘Kişisel Başarısızlık’ alt boyutunda [ $F(2-225)= ,563$ ;  $p> .05$ ] ve ‘Tükenmişlik’ toplam ölçek puanlarında [ $F(2-225)=1,004$ ;  $p> .05$ ] yapılan varyans analizleri sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın oluşmadığı belirlenmiştir.

#### **4.5 Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Algıları ile Mesleki Tükenmişlik Algıları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular**

Öğretmenlerin algılarına göre iş doyumunu ile mesleki tükenmişlik algılarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır. Öğretmenlerin iş doyumunu algıları ile öğretmenlerin mesleki tükenmişlik algıları arasındaki ilişki Tablo 24’te verilmiştir.

**Tablo 24.**Öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin algıları ile öğretmenlerin mesleki tükenmişliğe ilişkin algıları arasındaki ilişkiye ait korelasyon sonuçları

		Duygusal Tükenmiş lik	Duyarsızlaş ma	Kişisel Başarısızlı k	Tükenmişlik (Toplam)
<b>İçsel Doyum</b>	<b>r</b>	<b>-,438**</b>	<b>-,444**</b>	<b>,510**</b>	<b>-,166*</b>
	<b>p</b>	,000	,000	,000	,012
	<b>n</b>	228	228	228	228
<b>Dışsal Doyum</b>	<b>r</b>	<b>-,319**</b>	<b>-,244**</b>	<b>,328**</b>	-,144
	<b>p</b>	,000	,000	,000	,086
	<b>n</b>	228	228	228	228
<b>İş Doyumu (Toplam)</b>	<b>r</b>	<b>-,423**</b>	<b>-,388**</b>	<b>,471**</b>	<b>-,157**</b>
	<b>p</b>	,000	,000	,000	,018
	<b>n</b>	228	228	228	228

**\*\*p< 0,01**

**\*p<0,05**

Tablo 24 incelendiğinde; iş doyumunun ‘İçsel Doyum’ alt boyutu ile tükenmişliğin ‘Duygusal Tükenmişlik’ alt boyutu arasında ( $r = -,438$ ;  $p < 0,01$ ) negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş doyumunun ‘İçsel Doyum’ alt boyutu ile tükenmişliğin ‘Duyarsızlaşma’ alt boyutu arasında ( $r = -,444$ ;  $p < 0,01$ ) negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunurken; ‘İçsel Doyum’ alt boyutunun ‘Kişisel Başarısızlık’ alt boyutu ( $r = ,510$ ;  $p < 0,01$ ) ile arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş doyumunun ‘İçsel Doyum’ alt boyutunun tükenmişlik toplam ölçek puanı ile arasında ise ( $r = -,166$ ;  $p < 0,05$ ) negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki hesaplanmıştır.

İş doyumunun ‘Dışsal Doyum’ alt boyutu ile tükenmişliğin ‘Duygusal Tükenmişlik’ alt boyutu arasında ( $r = -,319$ ;  $p < 0,01$ ) negatif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunurken; tükenmişliğin ‘Duyarsızlaşma’ alt boyutu ile arasında da ( $r = -,244$ ;  $p < 0,01$ ) negatif yönde zayıf bir düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. ‘Dışsal Doyum’ alt boyutunun ‘Kişisel Başarısızlık’ alt boyutu ile arasında ise pozitif yönde zayıf bir düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

İş doyumunu toplam ölçek puanının; tükenmişliğin ‘Duygusal Tükenmişlik’ alt

boyutu ile arasında ( $r=-,423;p<0.01$ ) negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunurken; 'Duyarsızlaşma' alt boyutu ile arasında ( $r=-,388;p<0.01$ ) negatif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Tükenmişliğin 'Kişisel Başarısızlık' alt boyutu ile arasında ( $r=,471;p<0.01$ ) pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

İş doyumunu toplam ölçek puanı ile tükenmişlik toplam ölçek puanı arasındaki ilişkiye baktığımızda ise ( $r= - ,157;p<0.01$ ) negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.





## 5. BÖLÜM

### TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmadan elde edilen bulgular çerçevesinde “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri”ne ait sonuçlara ve elde edilen bu sonuçlara göre tartışmaya ve geliştirilen önerilere yer verilecektir.

#### 5.1. Sonuç ve Tartışma

Yapılan çalışma neticesinde elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlara dayalı olarak yapılan tartışma bölümü aşağıda belirtilmiştir.

##### 5.1.1. Öğretmenlerin İş Doyumu Algılarına İlişkin Sonuçların Tartışılması

Araştırmaya katılan “Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerine ilişkin bulgular”ın sonuçları incelendiğinde; beden eğitimi öğretmenlerinin genel ölçek ortalamasında iş doyum düzeylerine ait ortalamanın 3,62 İçsel Doyum boyutuna ait ortalamanın 3,79 Dışsal Doyum boyutuna ait ortalamanın ise 3,37 olduğu görülmektedir. Araştırmamızın bu sonucunu; “Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumuna ve iş doyum boyutları”na ilişkin ifadeleri ‘Kararsızım’ düzeyinde değerlendirdiklerini söylemek mümkündür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin en yüksek katılım gösterdikleri ‘Şimdiki işimden ‘kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması’ bakımından’ ifadesi ( $\bar{X}=4,00$ ) dikkat çekici bir sonuçtur. Bu sonuca göre; öğretmenlik mesleğinin esnek bir çalışma ortamı sağlayarak, öğretmenlere yeteneklerini uygulamaya geçirmeye olanak vermesi şeklinde değerlendirilebilir. Genel ölçek puanına bakıldığında bir diğer sonuç ise öğretmenlerin en az katılım gösterdikleri ‘Şimdiki işimden ‘yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret’ bakımından’ ifadesidir. Elde edilen bu sonuca göre öğretmenlerin ücretlendirme konusunda memnun olmadıklarını söylemek mümkündür. Edward A. Holaway (1978) tarafından yapılan çalışma, araştırmamızın bu sonucunu destekler niteliktedir. Çalışmada işin sabitlik ve maaşdurumunun iş doyumunu artırdığı sonucu vurgulanmıştır. İş doyumuna ait genel algıya yönelik çalışmalara bakıldığında; Yiğit (2007) tarafından ‘Özel Eğitim Öğretmenleri’ne uygulanan ‘Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu, Tükenmişlik ve Ruh Sağlık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından

İncelenmesi' isimli yüksek lisans tezinde özel eğitim öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin orta derecede olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yine aynı konuda yapılan “ İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu ” adlı çalışmada ilköğretim müfettişlerinin iş doyumlarının orta düzeyde olduğu bulunmuştur (Tükel, 1997). Özcan (2013) tarafından İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunun incelendiği çalışmada ise öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin düşük çıktığı ortaya koyulmuştur.

İş doyumuna ilişkin genel durumun yanında, demografik bilgilere göre herhangi bir farklılığın olup olmadığını belirleyen analizler sonucunda ise şu bilgilere ulaşılmıştır; beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunun dışsal doyum boyutunda farklı cinsten olan insanlara göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu farklılık dışsal doyum boyutunda erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre daha fazla katılım gösterdiği şeklindedir. İlgili literatür incelendiğinde farklı cinslerin iş doyumuna olan etkisine ilişkin bir çok sonuç elde edilmekte ve bu sonuçların bir kısmında cinsiyete göre iş doyumunu düzeyinde farklılık oluşurken (Okpara, 2004; Yılmaz ve Muzaffer, 2004; Yapraklı ve Yılmaz, 2007) bazı araştırmalarda farklı cinslerin iş doyumunu üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı sonucunu ortaya koymaktadır (Fieldsand Blum, 1997; TheoddossiouandVasileiou, 2007). Örneğin Toker (2007) tarafından yapılan ‘Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkisi’ adlı çalışmada cinsiyetin iş tatminine herhangi bir etkisi bulunmazken Çarıkçı (2000) tarafından yapılan ‘Çalışanların İş Tatminini Etkileyen Kişisel Özellikler’ adlı çalışmada anlamlı bir farklılık bulunmuş, kadınların erkeklerden daha az katılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmamızda dışsal doyum boyutunda kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha az katılım göstermesi; kadın öğretmenlerin günlük yaşantılarında fazla sorumluluk yüklenerek terfi, ücret, takdir edilme gibi dışsal pekiştireçlere daha fazla ihtiyaç duyması şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmamız sonucunda elde edilen bulgularda öğretmenlerin evli ya da bekar olma durumlarına göre ve lisans ya da lisansüstü mezuniyet durumlarına göre iş doyumunu düzeyleri arasında herhangi bir farklılık bulunmamaktadır. Alsancak (2010) tarafından özel ve kamu okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenleri ile yapılan, araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyum durumlarının bazı değişkenlik gösteren parametrelere göre incelendiği çalışmada medeni durumlarına göre araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu seviyelerinde anlamlı bir farklılık

bulunmamıştır. Yine farklı çalışanlar üzerinde Torun (1998) tarafında yapılan araştırmada da araştırmamızın bu sonucuna benzer bir şekilde iş doyumunu ile kişinin evli ya da bekar olması arasında herhangi anlamlı bir farklılığın bulunmadığı ortaya çıkmıştır. Eğitim durumuna göre lisans ve lisansüstü olarak gruplanan öğretmenler için; Agaoğlu (2011) tarafından yapılan ‘Bilim Sanat Merkezlerinde Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin İş Doyumu’ adlı çalışmada, elde ettiğimiz sonucu destekler nitelikte sonuca ulaşılmış ve eğitim durumunun iş doyumunu etkilemediği vurgulanmıştır.

Araştırmamızda dikkat çekici sonuçlardan biri de öğretmenlerin iş statüleri yani kadrolu ya da sözleşmeli olarak istihdam edilmelerine göre iş doyumunu düzeylerine ait olan sonuçtur. Bahsedilen değişkene göre katılımcı öğretmenlerden sözleşmeli olarak istihdam edilenler iş doyumunun toplam ölçek puanında ve dışsal doyum alt boyutunda kadrolu olarak görev yapan öğretmenlerden daha fazla katılım göstermişlerdir. Bu durum zorlu ve daha uğraştırıcı bir atama sürecinden geçen sözleşmeli öğretmenlerin beklentilerinin, kadrolu öğretmenlerin beklentilerine göre daha düşük düzeyde olduğu şeklinde değerlendirilebilir. Literatüre bakıldığında öğretmenlerin istihdam durumlarına göre iş doyumunu irdeleyen çalışmalar sayıca azdır. Fakat iş görenler için önemli bir olgu olduğu belirtilen, iş görenin ilerleme durumunu belirten tefi, yükselme durumlarının (Özkalp, 1992) çalışanlarının iş doyumlarını belirlemede önemli bir faktör olduğu düşünülmektedir (Özcan, 2013).

Okul türü değişkenine göre yapılan analizler sonucu elde edilen bulgularda, araştırmaya katılan ortaokul ve lisede görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Okullardaki iş doyumunu ile ilgili ilk çalışmaları yapan Balcı (1985) tarafından yapılan ve farklı kademelerde iş doyumunu düzeylerinin incelendiği çalışmalarda da herhangi bir farklılık bulunmamaktadır. Soyer, Can ve Kale (2009) tarafından yapılan ‘Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Faktörler Açısından İncelenmesi’ isimli çalışmalarında da yine araştırmamızın sonucunu destekler nitelikte bulgulara ulaşılmıştır.

Araştırmamızda önemli sonuçlardan biri ise katılımcı öğretmenlerin mesleği seçme durumlarının iş doyumunu nasıl etkilediği hipotezidir. Mesleği kendi isteğiyle seçen öğretmenler iş doyumunun toplam ölçek puanında ve içsel doyum boyutunda daha fazla katılım göstermişlerdir. Bu sonuçta dışsal boyutta istatistiksel olarak anlamlı

bir farklılık çıkmazken içsel boyutta bu farklılığın oluşması da önemli bir bulgudur. Mesleği isteyerek seçen öğretmenler iş doyumunda mesleğinde mutlu olma, başkaları için bir şeyler yapabilme, başarı hissini tatma gibi içsel ifadelerle daha fazla katılım göstermişlerdir. Araştırmamızın bu sonucu; mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin diğerlerine göre daha özverili, mesleğine tutkun, ücretten çok bu işi gönül vererek yaptığı şeklinde değerlendirilebilir. Dilsiz (2006) tarafından “Ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri” nin incelendiği çalışmada; öğretmenlik mesleğini 1. sırada seçecek olan öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek, son sırada seçen öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin düşük olduğu bulunmuştur. Şahin (2013) tarafından 12 yıl önce aynı konuda ve aynı yerde yapılan araştırma (Şahin,1999) sonuçlarıyla karşılaştırılarak yapılan değerlendirmede ise ölçekte yer alan mesleğin uygunluğu ifadesinin iş doyumunu ile olan ilişkisi yüksek bulunmuştur. Bu sonuçlar Günbayı (2001) tarafından yapılan araştırma sonuçları ile de paralellik göstermektedir. Söz konusu çalışmada çalışanların iş doyumunu yüksek algılamalarında; öğretmenlik mesleğini uygun bir meslek seçimi olarak nitelendirmeleri ve bu sayede mesleki olarak kendilerini başarılı hissettikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmaya katılan ortaokul ve lise görev yapan öğretmenlerin yaş değişkenine göre iş doyum düzeyleri karşılaştırıldığında toplam ölçek puanında ve dışsal doyum boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. İki durumda da 23-27 yaş aralığında olan öğretmenlerin 28-32 yaş aralığında olan öğretmenlere göre daha fazla katılım gösterdiği tespit edilmiştir. Araştırmanın bu sonucu değerlendirildiğinde görevde yeni olan öğretmenlerin, görevinde ilk dönemlerini atlatmış öğretmenlere göre daha fazla mesleki olarak tatmin oldukları şeklinde yorumlanabilir. Literatürde ilgili konuda yapılan araştırmalara bakıldığında görüş birliğinin bulunmadığı görülmektedir. Güler (1990) tarafından yapılan araştırmada yaş değişkeninin iş doyumunu ile herhangi bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Yine Yıldırım (1996) tarafından yapılan araştırmada da iş doyumunu ile yaş değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanılmamıştır.; Fakat bu sonuçların aksine yaş ilerledikçe mesleki olarak doyumun arttığını gösteren çalışmalar da mevcuttur. Tahta 'nın (1995) “Okul öncesi öğretmenleri ile yaptığı çalışmada iş doyum düzeylerinin yaş ile ilgisi incelendiğinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Kınalı (2000) tarafından yapılan “Rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri” nin incelendiği çalışmada da yaşları 41 ve üzeri olan rehber

öğretmenlerin, yaşları daha genç olan rehber öğretmenlere göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Lee ve Wilbur (1985) tarafından kamuda çalışanlar üzerinde yapılan araştırmada yaş ilerledikçe iş doyumunun arttığı sonucu bulunurken, Gleen, Taylor ve Weaver(1977) yaş değişkeninin kadın ve erkek çalışanların iş doyum düzeylerini etkilediği ve yaş ilerledikçe iş doyumunun da arttığı vurgulanmıştır. İş doyumunun farklı değişkenler ile ilişkilendirilerek iş doyumunu artırdığını ortaya koyan çalışmalar da bulunmaktadır. Yaş ile işten memnuniyet düzeylerini araştıran Gibson ve Klein (1970), yaş ile memnuniyet arasında anlamlı düzeyde pozitif bir ilişki olduğunu, yaşın ilerledikçe memnuniyet düzeyinin yükselerek bu sonucun iş doyumunu da artırdığını belirtmişlerdir.

Araştırma kapsamında okulda çalışma süresi değişkenine göre iş doyum düzeyleri karşılaştırıldığında toplam ölçek puanında ve içsel doyum boyutunda 1-2 yıldır aynı kurumda bulunan öğretmenlerin 4 yıl ve üzeri aynı kurumda çalışan öğretmenlere göre daha fazla katılım göstermesi de araştırmamızın dikkat çekici sonuçlarından biridir. Bu sonuca göre kurumda uzun süre çalışıldıkça iş doyum düzeyinin özellikle içsel doyuma ait puanlarda azalması, öğretmenlerin uzun yıllar aynı okulda çalışmalarının özellikle işinde ara sıra değişik şeyler yapmayı engellediği, mesleğini rutinleştirdiği için iş doyumunu azalttığı şeklinde yorumlanabilir. Araştırmamızın bu sonucu; Gögercin (2017) tarafından yapılan “Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri” nin incelendiği yüksek lisans tezindeki sonuçları destekler niteliktedir. İlgili çalışmada 6-10 yıl aralığındaki çalışma süresine sahip öğretmenlerin 11-15 yıl aralığındakilere göre daha yüksek iş tatmini yaşadıkları ortaya koyulmuştur. Araştırmamızın sonucunun aksine Güner (2007) ve Şen (2008) tarafından yapılan araştırmalarda ise çalışma süresi ile iş doyum arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca literatür incelendiğinde çalışma süresi ve iş doyum arasında herhangi bir ilişkiye rastlanılmayan çalışmalar da mevcuttur. Çarıkçı (2000) tarafından yapılan çalışmada okulda çalışma süresi ile iş tatmini arasında herhangi bir farklılık bulunmamıştır. Yine beden eğitimi öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışmada Kale (2007) çalışma süresi ile iş doyum arasında anlamlı bir ilişkiye rastlamamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin algıladıkları gelir düzeyleri ile iş doyumları arasında da anlamlı bir farklılık olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre gelirini orta

algılayan öğretmenler içsel doyum boyutunda düşük algılayan öğretmenlere göre daha fazla katılım göstermişlerdir. Toplam ölçek puanında ve dışsal doyum boyutunda ise gelirini orta derecede algılayanlar düşük algılayanlara göre, yüksek algılayanlar da yine düşük algılayan öğretmenlere göre iş doyumunu ifadelerine daha fazla katılım göstermişlerdir. Bu durumu öğretmenlerin gelir algılarının yükseldikçe, iş doyumunu düzeylerinin de arttığı şeklinde yorumlamak mümkündür. Yapılan araştırmalara bakıldığında aylık gelirin ya da gelir algısının da iş doyumunu üzerindeki etkisine yönelik çelişkili sonuçlar bulunmaktadır. Dolunay (2002) öğretmenlerin aylık gelirlerinin arttıkça iş doyumlarının da arttığını ve maddi olarak iyileştirmelerin iş doyumunu ciddi derece artırdığı yorumunu yapmıştır. Fako ve Forchheh (2000) tarafından sağlık çalışanları üzerinde yapılan araştırmada gelir düzeyi ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Bunların dışında Spector (1997) aylık gelir ile iş doyumunu arasındaki korelasyonun çok düşük olduğunu belirtirken; yurt içinde ve yurt dışında aylık gelir ile iş doyumunun ilişkili olmadığını ortaya koyan birçok çalışmaya rastlamak da mümkündür ( MarxandGranger, 1992; HorpandReschly, 2002; Kağan, 2005).

Yaptığım çalışmada elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin haftalık çalışma saatlerine göre iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Fakat Şahin ve Dursun (2009) tarafından yapılan “Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri” nin araştırıldığı çalışmada, çalışma saatlerinin iş doyumunu oldukça etkilediği, ders saati yükünün arttıkça iş doyumunun azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

#### 5.1.2. Öğretmenlerin Tükenmişlik Algılarına İlişkin Sonuçlarının Tartışılması

Araştırmamız sonucunda elde edilen bulgular neticesinde öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumları ile tükenmişlik düzeyleri arasında herhangi anlamlı bir sonuç bulunmamıştır. Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin ortaokul ya da lisede görev yapmaları, mesleği isteyerek ya da istemeyerek seçme durumları, buldukları yaş grupları, kurumlarında çalışma süreleri ve haftalık ders saati değişkenleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı herhangi bir farklılık bulunmamaktadır. İlgili literatür taraması sonucunda elde edilen araştırmaları şu şekilde sıralayabiliriz;

Maslach ve Jackson (1981) tarafından yapılan araştırmada kadınlar duygusal tükenmişlik boyutunda, erkekler ise kişisel başarı boyutunda daha fazla katılım

göstermişlerdir. Örmən (1993) tarafından yapılan araştırmada ise kadınların ve erkeklerin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilmiştir (Akt.). Ergin (1992)'ye göre ise cinsiyetler arası tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmazken, duygusal tükenme boyutuna kadınlar, kişisel başarı boyutuna ise erkekler daha fazla katılım göstermişlerdir. L. A. Friedman (1991) yaptığı araştırma sonucun da ise erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlerden daha fazla tükenmişlik algısına sahip oldukları tespit edilmiştir (Akt. Şanlı ve Akbaş, 2008).

Otacıoğlu (2008) tarafından lise ve dengi okul öğretmenlerinin mesleki tükenmişliklerine etki eden faktörlerin incelendiği araştırmada yaş ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırma sonucunda ilk beş yılındaki öğretmenlerin tükenmişlik algılarının daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Yine aynı araştırmada kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlere göre duygusal tükenme boyutundaki ortalamaları fazla çıkmıştır.

Karlıdağ, Ünal ve Yoloğlu (2000) tarafından hekimler ile yapılan araştırmada kadınların duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarındaki tükenmişlik düzeyleri yüksek çıkarken, çalışma süresi arttıkça tükenmişlik öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin de arttığı sonucu tespit edilmiştir.

Tunç (2013) tarafından hazırlanan araştırmada ise tarih öğretmenlerinin yaş, medeni durum, eğitim düzeyi gibi değişkenlerle tükenmişlik algıları arasında anlamlı bir ilişki söz konusu değilken, cinsiyet değişkeninde anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir.

Medeni durum ile tükenmişlik algıları arasındaki ilişkiye dair sonuçlar incelendiğinde, birçok değişken gibi araştırmalarda farklılık göstermektedir. Yiğit (2007) tarafından özel eğitim öğretmenleri ile yapılan araştırmada öğretmenlerin evli ya da bekar olma durumları ile tükenmişlik algıları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlamamıştır. Aynı şekilde Torun (1998) medeni durumun tükenmişlikle herhangi bir ilgisi olmadığını vurgulamıştır. Bahsedilen bu sonuçların aksine medeni durumun tükenmişlik ile ilişkili olduğunu belirten çalışmalar da literatürde yer almaktadır ( Ergin, 1992; Torun, 1995; Tuğrul ve Çelik, 2002; Tümkaya, 1999; Kırılmaz vd., 2003).

Eğitim düzeyi ile tükenmişlik arasındaki ilişkiye ait sonuçlara bakıldığında bazı araştırmacılar eğitim düzeyi arttıkça tükenmişliğin azalacağını ifade ederken (Özdemir,

2001), bazı arařtırmacılar ise eđitim düzeyi yükseldikçe kiřilerin beklentilerinin de yůkseleceđinden tůkenmiřlik algılarının artacađı řeklinde yorumlara yer vermiřlerdir (Dolu, 1997). Bazı arařtırmacılar ise eđitim düzeyinin tůkenmiřlik algısını etkilemediđini belirtmiřlerdir (İskender vd., 2007; Izgar, 2000; Pelit ve Tůrkmen; 2008; Ramazanođlu, 2007).

Schwab ve Heneman (1977) ortaōđretimde gůrev yapan ōđretmenleri dahil ettiği araştırmasında ōđretmenlerin tůkenmiřlik düzeyleri ile yař, cinsiyet ve çalışma yılı değişkenleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını belirtmiştir.

Corkey (1992) ise ōđretmenlerin yařının, eđitim düzeylerinin, okul tůrünün ve çalıřma sůrelerinin tůkenmiřlik algıları ile anlamlı bir iliřki gůstermediđi sonucuna ulařmıřtır.

'İřgůrence Algılanan Sosyal Destek ile Mesleki Tůkenmiřlik ve İř Doyumu İliřkisinin İncelenmesi' adlı çalıřmasında Ceran (2010); medeni durum, yař ve cinsiyet deđiřkenleri ile tůkenmiřlik arasında anlamlı bir iliřkiye rastlamamıřtır.

Bataineh (2009) Ŭrdůn' lůzel eđitim ōđretmenleri ile yaptđı çalıřmada da arařtırmamızın sonucunu destekler nitelikte sonuçlara ulařmıřtır. Bataineh ōđretmenlerin tůkenmiřlik düzeyleri ile yař, medeni durum deđiřkenleri arasında anlamlı bir iliřki olmadıđını belirtmiřtir.

řahin (2007) tarafından yapılan ōđretmenlerin mesleki tůkenmiřlik düzeylerini belirleyen çalıřmada ōđretmenlerin eđitim durumları ile tůkenmiřlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuř, eđitim düzeyi důřtůkçe mesleki tůkenmiřliđin arttıđı sonucuna ulařılmıřtır. Yine aynı çalıřmada ders saati deđiřkeni ile ilgili yapılan yorumlar dikkat çekicidir. Arařtırma sonucunda ortaya çıkan din kůltůrů ve ahlak bilgisi branřındaki ōđretmenlerin daha fazla tůkenmiřlik algısına sahip olması, arařtırmacı tarafından bahsedilen branřın ders saati sayısının az olmasından dolayı, ōđretmenlerin ōđrenciler ile yakın iliřkiler kuramaması řeklinde yorumlanmıřtır. Yine Cemalođlu ve řahin (2007), ilköđretim okullarında yapmıř oldukları çalıřmada, ilköđretim ōđretmenlerinin duyarsızlařma boyutunda anlamlı bir farklılık gůstermesi sonucunu, ilköđretim kademesinin 30 saate varan ders yůkünün ōđretmenlerde tůkenmiřliđine etki ettiđi řeklinde yorumlamıřlardır.

Araştırmamızda ōđretmenlerin çalışma sůreleri ile tůkenmiřlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Fakat Yıldırım (2008) tarafından yapılan araştırmada 3 yıl ve altında çalışma sůresine sahip psikolojik danışmanların, 7-10 yıl



çalışma süresine sahip psikolojik danışmanlara göre daha fazla tükenmişlik algısına sahip olduğu gözlemlenmiştir. Aynı çalışmada psikolojik danışmanların yaş, cinsiyet, medeni durum değişkenleri ile tükenmişlik algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Şahin (2007) tarafından ilköğretim ve ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini belirleyen çalışmada okul türü değişkenine göre duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarında herhangi bir farklılık görülmezken; duyarsızlaşma boyutunda ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin fazla katılım gösterdikleri ortaya çıkmıştır. Araştırmanın bu sonucunu destekleyen birçok çalışma bulunmaktadır (Tümekaya, 1999; Tuğrul ve Çelik, 2002). Bu bulguların aksine Daly (1992) tarafından yapılan çalışma ise okul türü değişkeni ile tükenmişlik algısı arasında herhangi bir ilişkinin olmadığını vurgulamaktadır.

Gençay (2007), öğretmenlerin iş doyumu ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiş ve çalışma sonucunda mesleği isteyerek seçen öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin diğerlerine göre daha az olduğu sonucuna ulaşmıştır. Şahin (2007) ise yaptığı çalışmada tükenmişliğin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarının hepsinde mesleği seçme durumuna göre anlamlı farklılık bulmuş ve mesleği istemeden seçtiğini belirten öğretmenlerin tüm boyutlarda tükenmişlik yaşadığını gözlemlemiştir.

İş statüsü değişkenine göre tükenmişlik düzeyleri arasında tükenmişliğin 'Duygusal Tükenmişlik' ve toplam ölçek puanında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu sonuca göre kadrolu öğretmenler toplam ölçek puanında ve duygusal tükenmişlik boyutunda sözleşmeli öğretmenlere göre daha fazla katılım göstermişlerdir. Bu durum; kadrolu öğretmenlerin sözleşmeli öğretmenlere göre mesleklerinde duygusal olarak daha tükenmiş hissettikleri şeklinde yorumlanabilir. Ertürk ve Keçecioğlu (2012) istihdam durumunun öğretmenlerde tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutunda farklılaştığını tespit etmiş ve kadrolu olmayan öğretmenlerin tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutuna daha fazla katılım gösterdiklerini ortaya koymuştur.

Öğretmenlerin algıladıkları gelir düzeyleri ile mesleki olarak tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş ve bu farklılığın 'Kişisel Başarı' alt boyutunda olduğu tespit edilmiştir. Buna göre orta gelir algısına sahip öğretmenler düşük gelir algısına sahip öğretmenlere göre kişisel başarıyı boyutuna daha fazla katılım

göstermişlerdir. İlkın (2013) güreş hakemlerinin gelir düzeylerinin azaldıkça tükenmişliğin duygusal tükenmişlik boyutuna daha fazla katılım gösterdiklerini tespit ederken, Solmuş (2010) tarafından yapılan araştırmada çalışanların gelir düzeyi arttıkça tükenmişlik düzeylerinin azaldığı belirtilmiştir. Literatür incelendiğinde gelir düzeyi ile tükenmişlik arasında negatif bir ilişkinin olduğunu belirten çalışmalar çoğunluktadır(Bilici vd., 1998; Taycan vd., 2006).

### 5.1.3. Öğretmenlerin İş Doyumu Algıları ile Mesleki Tükenmişlik Algıları Arasındaki İlişkiye Ait Sonuçların Tartışılması

Araştırmamız kapsamında yapılan, iş doyumunu boyutları ve tükenmişlik boyutları arasında ve toplam ölçek puanları arasında yapılan korelasyon analizleri sonuçları şu şekildedir:

İş doyumunun 'İçsel Doyum' alt boyutu ile tükenmişliğin 'Duygusal Tükenmişlik' alt boyutu arasında ( $r = -.438$ ;  $p < 0,01$ ) ve tükenmişliğin 'Duyarsızlaşma' alt boyutu arasında ( $r = -.444$ ;  $p < 0,01$ ) negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yani duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma arttıkça, öğretmenlerin iş doyumunu boyutu olan içsel doyumları azalmaktadır yorumu yapılabilir. 'İçsel Doyum' alt boyutunun 'Kişisel Başarısızlık' alt boyutu ( $r = .510$ ;  $p < 0,01$ ) ile arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuca göre öğretmenlerin başarıdan haz almaları, kendilerini enerjik hissetmeleri, insanlarla aralarında rahat bir hava yaratabilme durumları arttıkça iş doyumunu alt boyutu olan içsel doyumun da artacağı olarak değerlendirilebilir.

İş doyumunun 'İçsel Doyum' alt boyutunun tükenmişlik toplam ölçek puanı ile arasında ise ( $r = -.166$ ;  $p < 0.05$ ) negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki hesaplanmıştır. Buna göre öğretmenlerin tükenmişlikleri arttıkça içsel doyumlarının azalacağını söylemek mümkündür.

İş doyumunun 'Dışsal Doyum' alt boyutu ile tükenmişliğin 'Duygusal Tükenmişlik' alt boyutu arasında ( $r = -.319$ ;  $p < 0.01$ ) negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunurken; tükenmişliğin 'Duyarsızlaşma' alt boyutu ile arasında da ( $r = -.244$ ;  $p < 0.01$ ) negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Yani duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma arttıkça içsel doyumda olduğu gibi dışsal doyumda da azalma olacağını söyleyebiliriz. 'Dışsal Doyum' alt boyutunun 'Kişisel Başarısızlık' alt boyutu ile arasında ise pozitif

yönde zayıf bir düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiş içsel doyumda olduğu gibi kişisel başarısızlık boyutuna ait ifadelerin artması ile dışsal doyumun da artabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

İş doyumu toplam ölçek puanının; tükenmişliğin ‘Duygusal Tükenmişlik’ alt boyutu ile arasında ( $r=-,423;p<0.01$ ) negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunurken; ‘Duyarsızlaşma’ alt boyutu ile arasında ( $r=-,388;p<0.01$ ) negatif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yani duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma arttıkça iş doyumunun azalacağını söyleyebiliriz. Tükenmişliğin ‘Kişisel Başarısızlık’ alt boyutu ile arasında ( $r=,471;p<0.01$ ) pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu demek oluyor ki kişisel başarısızlık boyutu arttıkça iş doyumu da artacaktır.

İş doyumu toplam ölçek puanı ile tükenmişlik toplam ölçek puanı arasındaki ilişkiye baktığımızda ise ( $r= - ,157;p<0.01$ ) negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Toplam ölçek puanları arasında yapılan bu korelasyon analizini; tükenmişliğin arttıkça iş doyumunun azalacağı şeklinde yorumlayabiliriz.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin tükenmişlik algıları ve iş doyumu düzeyleri arasındaki incelenmiş olup, öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin tükenmişlik algılarını nasıl etkilediği üzerinde durulmuştur.

Araştırmamızın korelasyon analizi sonucunda elde edilen bulguyu destekleyen çalışmalar oldukça fazladır. Gözüm (1996) tarafından yapılan hemşire ve ebelerin katıldığı araştırma sonucunda iş doyumları ile tükenmişlik düzeyleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunurken; Gencer (2002) tarafından ‘Öğretmenlerin İş Doyumu ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler’ isimli çalışmada da öğretmenlerin iş doyumu ile tükenmişlik düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu (2001) tarafından yapılan araştırma da bahsedilen araştırma sonuçlarını doğrular niteliktedir. Araştırmada iş doyumu ile tükenmişlik arasında ters yönde yüksek bir ilişki bulunmuş; iş doyumunun arttıkça tükenmişliğin azaldığı yönünde yorumlanmıştır.

Kale (2009) ve Mumcu (2014) tarafından “Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri”ni inceleyen çalışmalarda da negatif yönde anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir. Gündüz, Çapri ve Günçakan (2013) tarafından yapılan çalışmada çalışanların işle bütünleşme ve genel iş doyumu düzeyleri arttıkça

tükenmişlik düzeylerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç iş doyumunu ile tükenmişlik arasındaki negatif yönlü ilişkiyi vurgulayan diğer çalışmalarla da benzerlik göstermektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001; Dinler, 2010; Kinman, Wray ve Strange, 2011).

## 5.2. Öneriler

- Öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumunu algılarını iyileştirmek, problemlerini çözüme kavuşturmak amacıyla merkezde Milli Eğitim Bakanlığı, yerelde kurumlar tarafından öğretmen performansını artırıcı çalışmalar yapılmalıdır.
- İş doyumunu ve tükenmişlik gibi kavramların önemli bir yere sahip olduğu öğretmenlik mesleğinde; okulların idari kadrolarına önemli sorumluluklar düşmektedir. Okul iklimini açık hale getirebilen, liderlik vasıflarını etkili ve doğru kullanabilen yöneticilerin yetiştirilmesi için gerekli seminer ve eğitimler verilmelidir.
- Öğretmenlik mesleğinin toplum içinde saygın bir yere sahip olması muhakkak iş doyumunu artıracak ve tükenmişlik algılarını yıkacaktır. Bu nedenle ilgili kurumlar tarafından öğretmenlik mesleğinin statüsünü artıracak faaliyetler yapılmalıdır.
- Öğretmenlerin maddi olarak desteklenmeleri iş doyumunu artırması bakımından ve tükenmişlik algısının önüne geçmesi bakımından oldukça önem arz etmektedir. Bu konuda çeşitli iyileştirmelerin yapılması, öğretmenlerin iş doyumunu artırması bakımından yerinde bir uygulama olabilir.
- Mesleğinin ilk yıllarını bitirdikten sonra öğretmenlerin iş doyumlarının azaldığı varsayıldığında; bunun önüne geçebilmek için ve öğretmenlerdeki hevesi kaybetmemek için çeşitli etkinlikler yapma, adaletli ve eşit ödül sistemlerini uygulama önerilebilir. Bu sayede öğretmenlerin iş doyumuna ait algıları değiştirilebilir.
- Öğretmenler için başarıyı hissetme olgusu oldukça önemlidir. Bunu desteklemek amacıyla çeşitli teşvik programları oluşturulabilir ve manevi açıdan öğretmenler doyurulmaya çalışılabilir.

- Öğretmenlerin özellikle mesleki açıdan içinde buldukları stres ve tükenmişlik durumları göz önüne alınarak; çeşitli hizmet içi eğitim faaliyetleri düzenlenebilir.
- Öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek seviyeye çıkarılması amacıyla, özellikle beden eğitimi branşı gibi çalışma ortamlarının önemli olduğu, fiziksel imkânların, ders araç ve gereçlerinin ve donatımların öğretmene yeterli derecede tahsis edilmesi önemlidir. Bu nedenle gerekli materyallerin sağlanarak öğretmenlerin iş doyumunun artırılması sağlanabilir.
- Araştırma sonuçlarına göre okulda çalışma süresi fazla olan öğretmenlerin iş doyumunu azalmaktadır. Bunun önüne geçebilmek için kurum bazında değişimler ve düzenlemeler yapılmalı, bu değişimlere ayak uyduracak bir öğretmen kitlesi yaratabilmek için örgütsel bağlılığı artıracak çalışmalar yapılmalıdır.
- Araştırma sadece Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda yürütülmüştür. Araştırmaya özel öğretim kurumları dahil edilerek kıyaslamalar yapılabilir.
- Eğitim sisteminin baş unsuru olan öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyinin belirlendiği araştırmalar farklı illerde, farklı branşlarda, farklı kademelerde ve farklı demografik değişkenlerle yapılarak, sonuçların ilişkilendirilmesi öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişlik algılarına ilişkin yeni yorumların yapılmasına olanak sağlayabilir.

## KAYNAKÇA

- Adıgüzel Z. (2010).*İlköğretim okullarında çalışan fen ve teknoloji öğretmenlerinin iş tatmini*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.
- Ağaoğlu, O. (2011).*Bilim ve sanat merkezlerinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin iş doyumu*. Ankara Üniversitesi: Yüksek lisans tezi.
- Akçamete G., Kaner S., Sucuoğlu B.(2001).*Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyumu ve kişilik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Alparslan, S. (2008). *Ortaöğretim öğrencilerinin beden eğitimi öğretmenlerinin sergilediği öğretim davranışlarına ilişkin algıları ve öğrencilerin bu derse karşı geliştirdikleri tutumları*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yayımlanmamış yüksek lisans tezi.
- Alsancak, R. (2010).*İzmir il sınırlarındaki özel ve kamuda çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin bazı değişkenlere göre belirlenmesi*. Marmara Üniversitesi: Yüksek lisans tezi.
- Aracı, H. (2000). *Okullarda beden eğitimi*. Ankara: Bağırhan Yayınevi
- Aras, Ö. (2013). *İlköğretim kurumları ikinci kademedeki öğrenim gören öğrenci ve görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin beden eğitimi dersine yönelik görüş ve tutumlarının incelenmesi (Kars İli Örneği)*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Yayımlanmamış yüksek lisans tezi.
- Athanasios D. Koustelios, (2001).Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers, *International Journal of Educational Management*, Vol. 15
- Aydın, P. (2002). *İş yaşamında Stres*. Ankara: Pegem A Yayıncılık
- Aydın, K. (2004). *Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ve tükenmişliği etkileyen bazı faktörlerin incelenmesi*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.
- Aykan, E. (2007).Algılanan örgütsel destek ile örgütsel güven ve tükenme davranışı arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma, *15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya*, ss.159-170.
- Bakan, İ., Büyükbeşe, T., Taşlıyan, T. ve Güven, M. (2004). Ödüllendirmenin Çalışanın Davranışına Etkisi: Bir Alan Çalışması. *12. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi*, Uludağ Üniversitesi, ss. 379–382.

- Balcı, A. (1985). *Eğitim yöneticilerinin iş doyumu*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Doktora tezi.
- Baltaş, A., Baltaş Z. (1999). *Stres ve başa çıkma yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Barutçu E., Serinkan C., (2008). Günümüzün önemli sorunlarından biri olarak tükenmişlik sendromu ve Denizli’de yapılan bir araştırma, *Ege Ekonomik Bakış*, 8(2), ss.541-561.
- Başaran, İ., E. (1991). *Örgütsel davranış*. Ankara Üniversitesi Yayınları, Ankara Basımevi.
- Başaran İ., E. (1992). *Yönetimde insan ilişkileri yönetsel davranış*. Ankara: Gül Yayınevi
- Başaran, İ., E. (1982). *Örgütsel davranış* Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları
- Bataineh, O. (2009). Sources of Social support Among Special education teachers in Jordan and their relationship to burnout. *International Education*, 39(1).
- Bilgiç, R. (1998). The relationship between job satisfaction and personal characteristics of Turkish workers. *Journal of Psychology*, 132(5), pp. 549-558.
- Bilgin, N. (2003). *Sosyal psikoloji sözlüğü*. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Bilici, M., Mete, F., Soylu, C., Bekâroğlu, M., ve Kayakçı, Ö. (1998). Bir grup akademisyende depresyon ve tükenme düzeyleri, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 9(3): 181-190.
- Budak, G. (2004). *İşletme yönetimi*. İzmir: Barış Yayınları.
- Byars, L. L. (1992). *Concepts of Strategic management*. New York: Harper Collins Publishers.
- Cemaloğlu, N., ve Şahin, D., E. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, Cilt:15 No:2 465–484.
- Cemaloğlu, N., ve Kayabaşı, Y. (2007). Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ile sınıf yönetiminde kullandıkları disiplin modelleri arasındaki ilişki, *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, c. 27, s. 2, ss. 123-155.
- Ceran, Ö., S. (2010). *İş görence algılanan sosyal destek ile mesleki tükenmişlik ve iş doyumu ilişkisinin incelenmesi*. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.

- Cordes, S., L. ve Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*. 18 (4), 621-656.
- Corkey, L. K. (1992). Teacher Characteristics, Burnout and Tolerance for Child Behavior, *Dissertation Abstract International*, 52(6), 2070 A.
- Çam, O. (1992). Tükenmişlik envanterinin geçerlik ve güvenilirliğinin araştırılması. 7. *Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, Editörler: R. Bayraktar ve İ. Dağ, Hacettepe Üniversitesi, ss. 155-160.
- Çarıkçı, İ., H. (2000). Çalışanların tatminlerini etkileyen kişisel özellikler – süpermarket çalışanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 155-168.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çoban, S. (2010). *İlköğretim müfettişlerinin öğretim liderliği rollerini yerine getirme düzeyleri*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yayımlanmamış yüksek lisans tezi.
- Daly, S. (1992). Principal burnout in the public schools: a study Comparing the Perceived burnout levels of elementary. *Middle And High School Principals, Dissertation Abstract International*, 53 (7), 2177 A.
- Davis, K. (1984). *İşletmelerde insan davranışı-örgütsel davranış (Çev.) Kemal Tosun ve diğerleri*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi-İktisat İşletmesi Yayınları.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., ve Schaufeli, W.B., (2001). The job demand resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology* 86(1), 499-512
- Dilsiz, B. (2006). *Konya ilindeki ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin bölgelere göre değerlendirilmesinin çok değişkenli istatistiksel analizi*, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.
- Dinler, A. (2010). *Isparta ili otel işletmelerinde çalışanların iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri ile etkileyen etmenler*. Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü: Yayımlanmamış yüksek lisans tezi.
- Dolu, G. (1997). *Onkolojide çalışan hekimlerde tıbbi sosyal çalışma açısından tükenmişlik sendromunun araştırılması*. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri



Enstitüsü: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.

- Dolunay, A.B (2002). *Genel liseler ve teknik-ticaret-meslek liselerinde görevli öğretmenlerde tükenmişlik durumu*. Ankara: Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası. 55 (1).
- Edelwich, J. Burnout (1980). *Stages of Disillusionment in the Helping Professions*. New York: Human Sciences Press.
- Ekici K. M. (2009). *Stres ve stres yönetimi, işletme becerileri grup çalışması*, (Ed) Yücel İ., Ekici K.M. Ankara: Pegem Yayınları.
- Erdoğan, G. (1999). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi - İşletme İktisadı Enstitüsü, İstanbul: Araştırma ve Yardım Vakfı Yayın No: 5.
- Eren E., (2007). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Eren, E. (2001). *Yönetim ve organizasyon*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi, 22th September 1992 Ankara (Turkey).
- ERGİN, C. (1992). *Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik envanterinin uygulanması. 7. ulusal psikoloji kongresi bilimsel çalışmaları el kitabı*. Ankara: Psikologlar Derneği Yayınları.
- Ergü, A. (1998). *Milli eğitim müfettişlerinin iş doyumunu*. Ankara Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Ertürk, E., ve Keçecioğlu T.,(2012). Çalışların iş doyumunu ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: öğretmenler üzerine örnek bir uygulama, *Ege Akademik Bakış*, 12(1), ss.41-54.
- Fako, T. T., ve Forcheh, N. (2000). Job satisfaction among nurses in Botswana. *Journal of the South African Sociological Association*, 31 (1), 10-21.
- Farber, B. A. (1984). Teacher burnout: assumptions myths and issue. *Teacher College Record*, 86(2), 321-338.
- Feldman, D. C. ve Arnold, H. J. (1986). *Managing Individual and Group behavior in Organizations*, Aucland: Mcgraw International Book Company.
- Fields, D., ve Blum, T. C. (1997). Employee satisfaction in work groups with different gender composition. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 181-196.

- Friedman, I.,A. ve Farber, B.A. (1992). Professeonal Self-Concept as a Predictor of Teacher Burnout. *Journal of Educational Research*. 84(1): 28-35.
- Freudenberger, N. J. (1974). Staff Burnout, *Journal of SocialIssues*, 30: 159-165.
- Freudenberger, N. J.ve Chelson, G. (1981). *Burn-out, how to beat the high cost of success*. New York: Bantam Boks, Doubleday&Company, Inc.
- Gençay, Ö. A. (2007). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişliklerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 765-780.
- Gergin, B. (2006). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri (Çorum İli Örneği)*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Gezer E (2009). *Stres veren yaşam olaylarının, öğretim elemanlarının, depresyon ve tükenmişlik düzeylerine etkisi*. Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü:Yayınlanmış doktora tezi.
- Gibson, J. L., ve Klein S. M. (1970). Employee attitudes as a function of age and Length service: a re-conceptualisation. *Academy Of Management Journal*, 13, 411-425
- Glenn N. D., Taylor R. D., ve Weaver C. N. (1977). Age and job satisfaction amongmales and females: A multivariate Multi-Study. *Journal Of Applied Psychology*, 62, 190-193
- Glisson, C., ve Durick, M. (1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative science quarterly*, 61-81.
- Göğercin, T. (2017). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (İstanbul Başakşehir İlçesi Örneği)*, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.
- Gözüm, S. (1996). *Koruyucu sağlık hizmetlerinde görev yapan hemşire ve ebelerde iş doyum ve işe devamsızlığı etkileyen faktörlerin araştırılması*. Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü: Yayınlanmamış doktora tezi.
- Gülay, H. E. (2006). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin araştırılması (Kocaeli İli Örneği)*. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.

- Güler, M. (1990). *Endüstri işletmelerinin iş doyumu ve depresyon, kaygı ve diğer bazı değişkenlerin etkisi*. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yayınlanmamış Doktora tezi.
- Günbayı, İ. (1999). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu (Malatya İli Örneği)*. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yayınlanmamış doktora tezi.
- Günbayı, İ. (2001). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 1(2), 93-112.
- GÜNDÜZ, B. (2004). *Öğretmenlerde tükenmişliğin akılcı olmayan inançlar ve mesleki bazı değişkenlere göre yordanması*. Çukurova Üniversitesi: Yayınlanmamış doktora tezi.
- Gündüz, B., Çapri, B. ve Gökçakan, Z. (2013). Mesleki Tükenmişlik, İşle Bütünleşme ve İş Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 30-49.
- Güner, A. R. (2007). *Sağlık hizmetlerinde örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin modellenmesi*, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Hock, RR. (1988). Professional burnout among public school teachers. *Public Personal Management*.
- Hops, J. ve Reschly, D. (2002). Regional differences in School Psychology practice. *School Psychology Review*, 31, 11-30.
- Huberman, M. (1992). Teacher Development and Instructional Mastery. *Understanding Teacher Development*, London: Gassell, pp. 122-142.
- İlkım, T. Y. (2013). *Türkiye'deki güreş hakemlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli faktörler açısından incelenmesi*. İnönü Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.
- Işıkkhan, V. (2004). *Çalışma hayatında stres ve başa çıkma yolları*. Ankara: Sandal Yayınları
- Işıkkhan, V. (2004). *Çalışma hayatında stres ve başa çıkma yolları*. Ankara: Sandal Yayınları.
- Izgar, H. (2001). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik*. İstanbul: Nobel Yayıncılık.
- Izgar, H. (2008). *Endüstri ve örgüt psikolojisi*. Konya: Eğitim Akademi Yayınları.

- Izgar, Hüseyin (2000). *Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri, nedenleri ve bazı etken faktörlere göre incelenmesi*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yayınlanmış doktora tezi.
- İmamoglu, S. Z., Keskin, H. ve Erat, S. (2004). Ücret, kariyer ve yaratıcılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: tekstil sektöründe bir uygulama, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, c. 11, s. 1, ss. 167-176.
- İskender, M., Yaman, E. ve Aydın, L. (2007). İlköğretim okulu yöneticilerinde tükenmişlik. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13. Sayı. 36-55.
- İrez, G. (2005). *Beden eğitimi ve spor yüksekokullarındaki öğretim elemanlarının olması gereken niteliklere uygunluklarının değerlendirilmesi*. Muğla Üniversitesi: Yüksek lisans tezi.
- Kağan, M. (2005). *Devlet ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi*. Ankara üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1999). *Yeni insan ve insanlar* (10. Baskı). İstanbul: Evrim Yayınevi.
- Kale, F (2007). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler, teknikler*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Karlıdağ, R., Ünal, S. ve Yololu, S. (2001) Hekimlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyi, *Türk Psikiyatri Dergisi* 11(1) ss. 54.
- Karslı, M.D. (2005). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Keser, A. (2006). *Çalışma yaşamında motivasyon*. İstanbul: Alfa Aktüel Yayınları.
- Keten, M. (1993). *Türkiye’de spor*, Ankara: Polat Ofset.
- Kılıç, Ö. S. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan okul müdürü ve öğretmenlerin iş doyumunu. (Tokat ili örneği)*. Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Kınalı, G. (2000). *Resmi ve özel okullardaki rehber öğretmenlerin iş tatminleri*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.

- Kırılmaz, A., Çelen, Y., ve Sarp, N. (2003). İlköğretimde çalışan bir öğretmen grubunda “tükenmişlik durumu” araştırması. *A.Ü. Sağlık Eğitim Fakültesi, İlköğretim-Online* 2(1), 2-9.
- Kırlangıç, M. ve Olcay, Ç. (1995). *Tükenmişlik*, İzmir: Saray Medikal Yayıncılık
- Kinman, G., Wray, S. ve Strange, C. (2011). Emotionally demanding work, burnout and job satisfaction in UK teachers: The role of work place social support. *International Journal of Experimental Educational Psychology*, 31 (7), 843-856
- Lam, T., Zhang, H., Q. ve Baum, T. (2001a). An Investigation of Employees’ Job Satisfaction: The Case of Hotels in Hong Kong. *Tourism Management*, 22 (2), pp. 157-165.
- Lee, R., ve Wilbur, E. R. (1985). Age, education, job tenure, salary, job characteristics, and job satisfaction: a multivariate analysis. *Human Relations*, 38(8), 781-791.
- Leiter, M. P. (2003). *Areas of Work life Survey Manual* (3th Edition). Centre for Organizational Research and Development, Wolfville, Canada.
- Marx, E. ve Granger, R.C (1992). The policy implications of job satisfaction ratings for recruiting and retaining early childhood teachers. *Child and Youth Care Forum*, 21(4). 229-246.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Job of Occupational Behavior*, II, A, 73-81.
- Maslach, C. ve Leiter, M. P. (1997) . *The Truth About Burnout*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C. ve P. G. Zimbardo; (1982). *Burnout – The Cost of Caring*, Prentice- Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. And Leiter, M.P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, pp. 397-422.
- Muchinsky, P. M. (2000). Emotions in the work place: The neglect of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 21(7), 801-805.
- Mumcu, L. (2014). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi*, Karadeniz Teknik

- Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Murat, M. (2003). Üniversite öğretim elemanlarında tükenmişlik. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 19(2), 25-34.
- Okpara, J. O. (2006). The relationship of personal characteristics and jobsatisfaction: a study of nigerianmanagers in theoilindustry. *The Journal of American Academy Of Business*, 10(1), 50
- Oral, B. & Şentürk, H. (1988). Farklı branşlardan mezun olup sınıf öğretmeni olarak atanan öğretmenlerin mesleki yeterliklerine ilişkin müfettiş ve öğretmenlerin algıları. *Cumhuriyetin 75. Yılında İlköğretim Birinci Ulusal Sempozyumu*, Başkent Öğretmen Evi, (27-28 Kasım 1998), Ankara.
- Otacıoğlu, S. , G. (2008). Müzik öğretmenlerinde tükenmişlik sendromu ve etkileyen faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* Cilt: 9 Sayı: 15 Bahar 2008 s:103–116.
- Örmen, U. (1993). *Tükenmişlik duygusu ve yöneticiler üzerinde bir uygulama*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Özcan, Z. E. (2013) *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu (Niğde İli Örneği)*, Gazi Üniversitesi: Yüksek lisan tezi.
- Özdemir, H. D. (2001). *Üniversite akademik personelinin görev unvanları açısından iş tükenmişlik düzeylerinin araştırılması*. Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü:Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Özer, K. (2003).*Gerçekçi yönetim*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Özgen, H., Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2002). *İnsan kaynakları yönetimi*. Adana: Nobel Yayıncılık.
- Özgür, B. B. (2007). *İngilizce öğretmenlerinin iş tatminleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki*, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Özgüven, İ.E. (2003). *Hacettepe kişilik envanteri el kitabı*, Ankara: Odak Ofset Matbaacılık.
- Özkalp, E. (1992). *Örgütlerde stres ve nedenleri. örgütlerde davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2011). *Örgütsel davranış*. Bursa: Ekin Basım Yayım Dağıtım.
- Özmen, H. (2001). *Görme engelliler okullarında görev yapan öğretmenlerin*

- tükenmişlik düzeyleri.* Gazi Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Öztürk, A. ve Güzelsoydan, S., Y. (2001). Büyük mağazalarda çalışan personelin iş doyumunu üzerine Çukurova bölgesinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15, (1), 334
- Özyurt, A. (2004). *İstanbul hekimlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri.* Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Peker, R.(2002). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerine etki eden bazı faktörler. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: Xv, Sayı:1.(305-318).
- Pelit, E. ve Türkmen, P. (2008). Otel işletmeleri iş görenlerinin tükenmişlik düzeyleri; yerli ve yabancı zincir otel işletmeleri iş görenleri üzerine bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*.10 (1):117-139
- Pillay, H., Goddard, R. ve Wills, L. (2005). Well-being, burnout and competence: Implications for teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, Vol. 30, No.2, 22-33.
- Ramazanoğlu, M. (2007). *Spor işletmelerinde çalışan personelin tükenmişlik durumunun incelenmesi.* Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı: Yüksek lisans tezi.
- Rolf, V. D. ve Wagner, U. (2001). Stress and Strain in Teaching: A Structural Equation Approach. *British Journal of Educational Psychology*, 71, pp. 243-259.
- Roth, A.R.,ve Gold, Y. (1993). *Teachers managing stres and preventing burnout: the professional health solution.* London: Falmer Press.
- Sarğın, K. (2018). *Beden eğitimi ve spor yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının temel psikolojik ihtiyaçları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi.* Atatürk Üniversitesi Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü Spor Yönetimi Anabilim Dalı: Doktora Tezi.
- Sarpkaya, R. (2000). *Liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu (Manisa İli Örneği).*Amme İdaresi Dergisi. 33 (3), ss. 111-124.
- Schwab, D. P. ve Heneman, H. G. (1977). Age and Satisfaction with Dimensions of Work. University of Wisconsin-Madison. *Journal of Vocational Behavior* 10. 212-220.

- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. *Ege Üniversitesi, İ.İ.B.F. Akademik Bakış Dergisi*, 5 (1-2), ss. 55-64.
- Sezici, E. (2009). *Motivasyon: işletme becerileri grup çalışması*, (Ed.) Yücel İ., Ekici K.M., Ankara, ss.199-230.
- Shapiro, PG. (1997). *Çocukluk ve ilk gençlik depresyonu*.(Çev; Kesim M.) Ankara: Papirüs Yayınları.
- Silah, M. (2001). *Çalışma psikolojisi*. Ankara: Selim Kitabevi Yayınları.
- Sinan, L. (2008).*Resmi ve özel ilköğretim okulları II. Kademe branş öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılması (Sarıyer ilçesi örneği)*. Beykent Üniversitesi: Yayınlanmış yüksek lisans tezi.
- Soyer, F., Can, Y. ve Kale F. (2009). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli faktörler açısından incelenmesi, *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(3), 259271.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13: 693-713.
- Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction: Application, assessment, cause and consequences*. California: SAGE Publications.
- Sun, H. Ö. (2002). *İş doyumu üzerine bir araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası banknot matbaası genel müdürlüğü*. Ankara: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü.
- Sünter, A.,Canbaz, S., Dabak, Ş., Öz, H. ve Pekşen, Y. (2006). Pratisyen hekimlerde tükenmişlik, işe bağlı gerginlik ve iş doyumu düzeyleri, *Genel Tıp Dergisi* 16 (1), ss.9-14.
- Sürgevil, O. (2005). *Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörler: akademik personel üzerine bir uygulama*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yüksek lisans tez.
- Sürgevil, O. (2006). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu tükenmişlikle mücadele teknikleri*. Ankara: Nobel Yayınları
- Şahin E. D. (2007). *Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri (Ankara ili ilköğretim ve ortaöğretim okulları örneği)*.Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü:



Yüksek lisans tezi.

- Şahin, H. ve Dursun, A. (2009). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları: Burdur Örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Yıl 9, Sayı 18, Aralık 2009, 160-174.
- Şahin, D. E. (2007). *Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri (Ankara ili ilköğretim ve ortaöğretim okulları örneği)*, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.
- Şahin, İ. (1999). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü:Yayınlanmamış doktora tezi.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*. 5(1). 143-168.
- Şanlı, S. ve Akbaş, T. (2008). Adana ilinde çalışan polislerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 10(2), 1-24.
- Şen, T. (2008). *İş Tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin hızlı yemek sektöründe bir araştırma*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Şirin, P. (2008) *Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.
- Tahta, F. (1995). *Okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi*. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Taycan, O., Kutlu, L., Çimen, S. ve Aydın, N. (2006). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde depresyon ve tükenmişlik düzeyinin sosyodemografik özelliklerle ilişkisi, *Anatolian Journal of Psychiatry*, 7: 100-108.
- Theodossiou, I. ve Vasileiou, E. (2007). Making the risk of job loss a way of Life: Does it effect jobsatisfaction? *Research in Economics*, 61(2), 711-83
- Tınaz, P. (2005). *Çalışma yaşamından örnek olaylar*. İstanbul: Beta Basım.
- Toker, B. (2007). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1) 2007, 92-107

- Torun, P. (1998). *Türkiye’de İngiltere’de farklı pozisyonlarda görev yapan hekimlerin iş doyumuna ilişkin karşılaştırılmalı bir çalışma*. Karadeniz Teknik Üniversitesi: Uzmanlık tezi.
- Tuğrul, B ve Çelik, E. (2002). Normal çocuklarla çalışan anaokulu öğretmenlerinde tükenmişlik. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, cilt:2 Sayı:12.
- Tunç, V. (2013). *Tarih öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi: Van İli Örneği*. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.
- Tükel, H. (1997). *İlköğretim müfettişlerinin iş doyumunu*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Tümkiye, S. (1999). *Öğretmenlerde tükenmişlik görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yayınlanmamış doktora tezi.
- Ulukol, B. (2006). *Okulda çocuk ve spor. Çocuk Sporcu Sağlığı*. Ankara.
- Üstün, B. (1995). *Hemşirelerin atılgnlık ve tükenmişlik düzeyleri*. Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Vail, K. (2006). Is Physical Fitness Raising Grades. *Education Digest*, 71 (8), 13-19
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. ve Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*, Minneapolis, MN: University of Minnesota Industrial Relations Center.
- Yapraklı, G. ve Yılmaz, M. K. (2007). Çalışanların iş stresi algılarının iş tatminleri üzerindeki etkisi: Erzurum’da ilaç mümessilleri üzerinde bir saha araştırması. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 155-183.
- Yıldırım, F. (1996). *Banka çalışanlarında iş doyumunu ve algılanan rol çatışması ile tükenmişlik arasındaki ilişki*, Ankara Hacettepe Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Yıldırım, H. (2008). Relationships between burnout, sources of social support and sociodemographic variables, social behavior & personality. *An International Journal*, 36(5), 603-61.
- Yılmaz, İ., & Işık, M. (2004). Esnek Çalışma Uygulamalarının İş görenlerin İş Doyumuna Etkileri ve Bir Manisa Örneği. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal*

*Bilimler Dergisi*, 2(2), 95-105.

Yiğit, A. (2007). *Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu tükenmişlik ve ruh sağlığı düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*, Niğde Üniversitesi: Yüksek lisans tezi.

Yüksel, İ. (2001). Bilgisayar işletmelerinin öznel yorgunluk belirtileri ile iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi. *Hacettepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 19 (2), ss. 143-157.

67717

**TEACHER CHARACTERISTICS, BURNOUT, AND TOLERANCE FOR CHILD BEHAVIOR**

**CORKERY L.A.K.**

Тип: диссертация    Год: 1992    Язык: английский  
Город:    Число страниц: 1

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:  
EDUCATION, EDUCATIONAL PSYCHOLOGY, EDUCATION, CURRICULUM AND INSTRUCTION

АННОТАЦИЯ:  
Degree: Ph.D.  
DegreeYear: 1991  
Institute: University of Georgia  
Adviser: Roy P. Martin.

This investigation explored the relationship between teachers' tolerance for certain problem behaviors and their self-reported burnout. The relationship between certain demographic variables and these constructs was also examined. The participants were 116 elementary level teachers in an urban school system. The teachers were administered the Disturbing Behavior Checklist I (DBC I) as a measure of tolerance and the Maslach Burnout Inventory (MBI) as a measure of burnout.

Correlational analyses were computed to determine if age, years of experience in education, or years in present position were significantly related to the factors of the MBI or the DBC I. These variables were not found to be significantly correlated to any of the dependent variables ( $p > .01$ ). Analyses of variance were computed to determine if teachers' grade level taught, type of teaching assignment, or level of education were related to any of the dependent variables examined, with no significant relationship found. The socioeconomic status of the school (based on free lunch tickets) was related to tolerance. The teachers' race was found to be related to both teacher tolerance and burnout. Black teachers were found to report less frequent emotional exhaustion and depersonalization. They were also more tolerant of socially defiant behaviors.

Correlational analyses using the factors of the MBI and the factors of the DBC I were computed and indicated that teachers who report less frequent feelings of depersonalization report less tolerance for certain behaviors. Multiple regression analyses as well as subsidiary analyses were also computed.

The results indicated that the DBC I may measure concern as well as intolerance. Burnout may also be manifested in different ways based on other personality characteristics. Future research should include more complex measurement of teacher tolerance and burnout, perhaps using qualitative research techniques, and should also explore school characteristics impacting these variables.

ЦИТИМЕТРИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ:

Входит в РИНЦ <sup>®</sup> : да	Цитирований в РИНЦ <sup>®</sup> : 0
Входит в ядро РИНЦ <sup>®</sup> : нет	Цитирований из ядра РИНЦ <sup>®</sup> : 0

**EKLER****Ek:1****KİŞİSEL BİLLGİLER FORMU**

- 1) YAŞINIZ ( )
- 2) CİNSİYET ( ) KADIN ( ) ERKEK
- 3) MEDENİ DURUM ( ) EVLİ ( ) BEKÂR
- 4) EĞİTİM DURUMU ( ) LİSANS ( ) LİSANSÜSTÜ
- 5) ÇALIŞTIĞINIZ KURUMDA İŞ STATÜSÜ  
( ) KADROLU ( ) SÖZLEŞMELİ
- 6) ÇALIŞTIĞINIZ KURUMDA HİZMET SÜRENİZ ( ..... )
- 7) ÇALIŞTIĞINIZ OKUL TÜRÜ  
( ) ORTAOKUL ( ) LİSES
- 8) MESLEĞİNİZİ İSTEYEREK Mİ SEÇTİNİZ? ( ) EVET ( ) HAYIR
- 9) ALGILADIĞINIZ GELİR DÜZEYİNİZ NEDİR?  
( ) DÜŞÜK ( ) ORTA ( ) YÜKSEK
- 10) Haftada kaç saat derse giriyorsunuz ?

Ek:2

**MINNESOTA DOYUM ÖLÇEĞİ**  
(Minnesota Satisfaction Questionnaire- MSQ)

Aşağıda işinizin çeşitli yönleri ile ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyarak o cümlede belirtilen yönden işinizden ne derecede memnun olduğunuzu işaretleyiniz. Cevap verirken "bu yönden işimden ne derece memnunum" diye kendinize sorunuz.	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
1. Şimdiki işimden " beni her zaman memnun etmesi "bakımından	1	2	3	4	5
2. Şimdiki işimden " tek başıma çalışma olanağı olması" bakımından	1	2	3	4	5
3. Şimdiki işimden " ara sıra değişik şeyler yapabilme şansı" bakımından	1	2	3	4	5
4. Şimdiki işimden " toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi" bakımından	1	2	3	4	5
5. Şimdiki işimden " yöneticimin ekibindeki kişileri idare tarzı " bakımından	1	2	3	4	5
6. Şimdiki işimden " yöneticimin karar vermedeki yeteneği" bakımından	1	2	3	4	5
7. Şimdiki işimden " vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansım olması" bakımından	1	2	3	4	5
8. Şimdiki işimden " bana sabit bir iş sağlaması " bakımından	1	2	3	4	5
9. Şimdiki işimden " başkaları için bir şeyler yapabilme olanağı bana vermesi " bakımından	1	2	3	4	5
10. Şimdiki işimden " kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma" bakımından	1	2	3	4	5
11. Şimdiki işimden " kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması" bakımından	1	2	3	4	5
12. Şimdiki işimden " iş ile ilgili kararların uygulanmaya konması" bakımından	1	2	3	4	5
13. Şimdiki işimden " yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret" bakımından					
14. Şimdiki işimden " iş içinde terfi olanağımın olması " bakımından	1	2	3	4	5
15. Şimdiki işimden " kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi " bakımından	1	2	3	4	5
16. Şimdiki işimden " işimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana vermesi " bakımından	1	2	3	4	5
17. Şimdiki işimden " çalışma şartları" bakımından	1	2	3	4	5
18. Şimdiki işimden " çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları" bakımından	1	2	3	4	5
19. Şimdiki işimden " yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme" bakımından	1	2	3	4	5
20. Şimdiki işimden " yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi" bakımından	1	2	3	4	5



## Ek:3

## MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki ankette işinizle ilgili tutumlarınızı yansıtan ifadeler yer almaktadır. Sizden istenen her bir ifade ile istenen durumu ne kadar sıklıkla yaşadığınızı belirtmenizdir. Bunun için ifadelerin yanında "hiçbir zaman" dan "her zaman" a kadar uzanan 5 basamaklı bir ölçek verilmiştir. Sizin o ifade ile ilgili yaşantınız hangi cevap basamağına daha uygunsa, o basamağın altındaki kutuya (X) işareti koyunuz.					
Ölçekte yer alan "işim gereği karşılaştığım insanlar" okulunuzdaki diğer eğitimcileri, öğrencileri, öğrenci velilerini, diğer personeli ve işinizle ilgili olarak karşılaştığımız diğer insanları ifade etmektedir. Yanıtlarınızı, bu durumu dikkate alarak veriniz.	Hiçbir zaman	Çok nadir	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum					
2. İş gününün sonunda kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum					
3. Yeni bir iş günü için sabah uyandığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum					
4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini kolayca anlayabilirim					
5. İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı hissediyorum					
6. Bütün gün insanlarla çalışmak benim için gerçekten bir gerginliktir					
7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum					
8. İşimin beni tükettiğini hissediyorum					
9. İşim sayesinde insanların yaşamlarını olumlu yönde etkilediğimi hissediyorum					
10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı daha sertleştim					
11. Bu işin beni duygusal olarak katılaştırmasından endişe duyuyorum					
12. Kendimi çok enerjik hissediyorum					
13. İşimin beni engellediğini hissediyorum					
14. İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum					
15. İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurunda değil					
16. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor					
17. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramızda rahat bir hava yaratabiliyorum					
18. İşimdeki insanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum					
19. Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim					
20. İşimde yolun sonuna geldiğimi hissediyorum					
21. İşimde karşılaştığım duygusal problemlerle soğukkanlılıkla baş ederim					
22. İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerinden dolayı beni suçladıklarını hissediyorum					



YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ  
Eğitim Bilimler Enstitüsü

LİSANSÜSTÜ TEZ ORJİNALLİK RAPORU

YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ  
Eğitim Bilimler Enstitüsü

29.07.2019

Tez Başlığı / Konusu

..... Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Dayanımı ve Mesleki Akademiği  
..... Dışındaki İncelenmesi (Der. II. Örneği) .....

Yukarıda başlığı/konusu belirlenen tez çalışmamın Kapak sayfası, Giriş, Ana bölümler ve Sonuç bölümlerinden oluşan toplam 69..... sayfalık kısmına ilişkin, 29.07.2019 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Furkanım.....intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtreleme uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 19..... (ondokuz.....) dir.

**Uygulanan Filtreler Aşağıda Verilmiştir:**

- Kabul ve onay sayfası hariç,
- Teşekkür hariç,
- İçindekiler hariç,
- Simge ve kısaltmalar hariç,
- Gereç ve yöntemler hariç,
- Kaynakça hariç,
- Alıntılar hariç,
- Tezden çıkan yayınlar hariç,
- 7 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç (Limit match size to 7 words)

Yüzüncü Yıl Üniversitesi Lisansüstü Tez Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılmasına İlişkin Yönergeyi İnceledim ve bu yönergede belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içemediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

*Cennet Bilgili*  
29.07.2019  
Cennet BİLGİLİ.....  
Adı, Soyadı, İmza

Adı Soyadı : Cennet BİLGİLİ.....  
Öğrenci No : 14.940.3023.....  
Anabilim Dalı : Beden Eğitimi ve Spor.....  
Programı : Beden Eğitimi ve Spor.....  
Statüsü : Y. Lisans  Doktora

DANIŞMAN  
Dr. Öğr. Üyesi Kemal SARGIN  
26.07.2019..  
*K. Sarın*

ENSTİTÜ ONAYI  
UYGUNDUR  
29.07.2019  
*Servet ÇAN*  
Enstitü Sekreteri