

**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR
ANABİLİM DALI**

**BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU VE
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLERE GÖRE
İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Levent MUMCU

**TRABZON
Nisan, 2014**

**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR
ANABİLİM DALI**

**BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU VE
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLERE GÖRE
İNCELENMESİ**

Levent MUMCU

**Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nce Yüksek Lisans
Ünvanı Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.**

Tezin Danışmanı

Yrd.Doç.Dr. Mustafa BAŞ

TRABZON

Nisan, 2014

KTÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne

**Bu çalışma jürimiz tarafından Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı'nda
YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.//.../2014**

Tez Danışmanı : Yrd.Doç.Dr. Mustafa BAŞ

Üye : Prof.Dr. Arslan KALKAVAN

Üye : Doç.Dr. Mustafa ŞAHİN

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

**Doç. Dr. Nevzat YİĞİT
Enstitü Müdürü**

BİLDİRİM

Tezimin içerdiği yenilik ve sonuçları başka bir yerden almadığımı ve bu tezi KTÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsünden başka bir bilim kuruluşuna akademik gaye ve unvan almak amacıyla vermediğimi; tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

Levent MUMCU

08/05/2014

ÖN SÖZ

Bu çalışmada Beden Eğitimi Öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir.

Yüksek lisans eğitimim boyunca ve tez çalışmam süresince, büyük bir özveriyle bana çok değerli vaktini ayırarak sabırla yol gösteren, yardım ve desteklerini esirgemeyen, değerli bilgi ve birikimlerini benimle paylaşan çok değerli danışmanım Yrd.Doç.Dr. Mustafa BAŞ'a, yine aynı şekilde yüksek lisans süresince derslerime giren öğretim elemanları; Sayın Yrd.Doç.Dr. Hamit Cihan'a, Yrd.Doç.Dr. Akın ÇELİK'e, Yrd.Doç.Dr. Erman Öncü'ye yine araştırmam boyunca anketlerin uygulanmasında bana yardımcı olan arkadaşlarıma ve anketleri büyük bir sabırla okuyup değerlendiren Beden Eğitimi Öğretmenlerine teşekkür ederim.

Ayrıca tezimin düzenlenmesi hususunda desteklerini esirgemeyen Bilişimci Okan SAĞLAM'a ve Barış DİNÇER'e teşekkür ederim.

Ek olarak araştırmam boyunca anketlerin uygulanmasında bana yardımcı olan Trabzon Milli Eğitim Müdürlüğü ve AR-GE birimine teşekkür ederim.

Tüm yaşantım boyunca maddi ve manevi desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen, çalışmam boyunca bana sabır ve anlayış gösteren çok sevdiğim aileme ve dostlarıma sonsuz sevgi, saygı ve şükranlarımı sunarım.

Mayıs, 2014

Levent MUMCU

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	IV
İÇİNDEKİLER.....	V
ÖZET.....	IX
ABSTRACT.....	X
TABLolar LİSTESİ.....	XI
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	XII
SİMGE VE KISALTMALAR LİSTESİ	XIII
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Araştırmanın Amacı.....	4
1.1.1. Denenceler	4
1.2. Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi.....	5
1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları	5
1.4. Araştırmanın Varsayımları	5
1.5. Tanımlar	6
1.5.1. İş Doyumu.....	6
1.5.2. Tükenmişlik.....	6
1.5.3. Beden Eğitimi.....	6
1.5.4. Beden Eğitimi Öğretmeni	6
2. LİTERATÜR TARAMASI.....	7
2.1. Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi	7
2.1.1. Eğitim ve Önemi.....	7
2.1.2. Öğretmen.....	8
2.1.3. Spor ve Spor Bilimi	9
2.1.4. Beden Eğitiminin Önemi.....	10
2.1.5. Beden Eğitimi Öğretmeninin Görevleri	10
2.1.6. Beden Eğitimi Öğretmeninin Mesleğini Gerektirdiği Özellikler	11
2.1.7. Beden Eğitimi Öğretmeninin Dersinin Amaçları.....	11
2.1.8. Okullarda Beden Eğitimi ve Sporun Temel Amacı.....	12
2.2. İş Doyumu (Job Saticfaction).....	13
2.2.1. İş Doyumu Kavramı	13
2.2.2. İş Doyumunun Önemi	15

2.2.3. İş Doyumunun Özellikleri	16
2.2.4. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	17
2.2.4.1. Bireysel Faktörler	17
2.2.4.1.1. Beklentiler	17
2.2.4.1.2. Cinsiyet	17
2.2.4.1.3. Yaş	18
2.2.4.1.4. Kişilik	18
2.2.4.1.5. Eğitim	19
2.2.4.1.6. Zeka	20
2.2.4.1.7. Statü	20
2.2.4.1.8. Tecrübe	20
2.2.4.2. Örgütsel Faktörler	20
2.2.4.2.1. Ücret	21
2.2.4.2.2. Stres	21
2.2.4.2.3. İşin Niteliği	21
2.2.4.2.4. Çalışma Arkadaşları	21
2.2.4.2.4. Güvenlik	22
2.2.5. İş Doyumunu Açıklayan Kuram ve Yaklaşımlar	22
2.2.5.1. İçerik (Kapsam) Teorileri	22
2.2.5.1.1. Maslow'un İhtiyaç Hiyerarşisi Kuramı	23
2.2.5.1.2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı	24
2.2.5.1.3. Clayton Alderfer – ERG Teorisi	25
2.2.5.1.4. Mc. Clelland Başarı – Güç Kuramı	25
2.2.5.2. Süreç Teorileri	26
2.2.5.2.1. Vroom'un Beklenti Teorisi Kuramı	26
2.2.5.2.2. Locke'un Değer Kuramı	27
2.2.5.2.3. Porter Lawler'in Geliştirilmiş Beklenti Kuramı	28
2.2.5.2.4. Adams'ın Eşitlik Kuramı	28
2.2.6. İş Doyumunda Kullanılan Araçlar	29
2.2.6.1. Porter İhtiyaç ve Doyum Anketi	29
2.2.6.2. Kunin Yüz Çizelgesi	29
2.2.6.3. Weis Davis ve England Minnesota İş Doyum Anketi	29
2.2.6.4. Spector İş Doyum Anketi	30
2.2.6.5. Smith Kendal ve Hulin İş Tanımlama Anketi	30
2.2.6.6. Genel Kıyaslama Ölçeği	30
2.2.8. Öğretmenlerde İş Doyumu	30
2.3. Tükenmişlik (Burn - Out)	31

2.3.1. Tükenmişlik Kavramı.....	31
2.3.2. Tükenmişlik Tanımları.....	32
2.3.3. Tükenmişlik Boyutları.....	33
2.3.4. Tükenmişlik Belirtileri.....	34
2.3.4.1. Tükenmişlikte Davranışsal Belirtiler.....	35
2.3.4.2. Tükenmişlikte Fiziksel Belirtiler.....	35
2.3.4.3. Tükenmişlikte Duygusal-Psikolojik Belirtiler.....	36
2.3.5. Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler.....	37
2.3.5.1. Bireysel Faktörler.....	37
2.3.5.1.1. Cinsiyet.....	37
2.3.5.1.2. Yaş.....	37
2.3.5.1.3. Eğitim.....	37
2.3.5.1.4. Medeni Durum.....	38
2.3.5.1.5. Kişilik.....	38
2.3.5.2. Örgütsel Faktörler.....	38
2.3.5.2.1. İş Yükü.....	38
2.3.5.2.2. Kontrol.....	39
2.3.5.2.3. Ödül.....	39
2.3.5.2.4. Aidiyet.....	39
2.3.5.2.5. Adalet.....	39
2.3.5.2.6. Kişisel Değerler.....	39
2.3.6. Tükenmişlik Modelleri.....	40
2.3.6.1. Edelwich Tükenmişlik Modeli.....	40
2.3.6.2. Pines Modeli.....	41
2.3.6.3. Cherniss Tükenmişli Modeli.....	41
2.3.6.4. Leither Modeli.....	42
2.3.6.5. Maslach Tükenmişlik Modeli.....	43
2.3.7. Tükenmişlik Sonuçları.....	43
2.3.8. Tükenmişlikle Mücadele Yöntemleri.....	44
2.3.8.1. Tükenmişlikle Mücadelede Alınabilecek Örgütsel Önlemler.....	44
2.3.8.2. Tükenmişlikle Mücadelede Alınabilecek Bireysel Önlemler.....	45
2.3.9. İş Doyumu ve Tükenmişlikle İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar.....	46
2.3.10. Tükenmişlikle İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar.....	50
2.3.11. İş Doyumu İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar.....	51
3. YÖNTEM.....	54
3.1. Araştırmanın Modeli.....	54

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	54
3.3. Verilerin Toplanması.....	54
3.3.1. Veri Toplama Araçları	54
3.3.1.1. Kişisel Bilgiler Formu	55
3.3.1.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği.....	55
3.3.1.3. Maslach Tükenmişlik Ölçeği	57
3.3.1.3.1. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Geçerlilik Güvenirliliği.....	57
3.3.2. Veri Toplama Süreci	58
3.4. Verilerin Analizi.....	58
4. BULGULAR.....	59
4.1. Denenceler.....	61
4.1.1. Denence 1	61
4.1.2. Denence 2	61
4.1.3. Denence 3	62
4.1.4. Denence 4	64
4.1.5. Denence 5	65
4.1.6. Denence 6	66
4.1.7. Denence 7	68
5. TARTIŞMA.....	69
6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER	74
6.1. Sonuçlar	74
6.2. Öneriler	76
7. KAYNAKLAR	78
8. EKLER	83
9. ÖZ GEÇMİŞ VE İLETİŞİM BİLGİLERİ.....	115

ÖZET

Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doymu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi

Bu çalışmanın amacı, Beden Eğitimi Öğretmenlerinin iş doymu ve tükenmişlik düzeylerini ortaya koymaktır.

Bu araştırmada, Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “okul türü, cinsiyet, yaş, hizmet yılı, görev yeri, ders saati, medeni durum” değişkenlerine göre mesleki tükenmişlik ve iş doymaları incelenmiştir. Araştırmanın çalışma evreni, 2013-2014 Eğitim-Öğretim yılında, Trabzon M.E.B’de merkez, merkeze bağlı ilçe ve köy okullarında görev yapan 452 beden eğitimi öğretmeninden, örnekleme ise; 261 beden eğitimi öğretmeninden oluşturmaktadır.

İş doymu ve tükenmişlik düzeylerine ait bulgular anket yoluyla elde edilmiştir. Ölçme aracı olarak araştırmacı kişisel bilgi formu, Minnesota İş Doym Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Anket bulguları, *t-testi*, tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına dayalı olarak yorumlanmış, farkın kaynağını bulmak amacıyla da TUKEY-HSD testi uygulanmıştır. İstatistikî anlamda $P < .05$ anlamlılık düzeyi belirlenmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 15,0 istatistik programı kullanılmıştır.

Sonuç olarak; Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doym düzeyleri ile okul türü, cinsiyetleri ve medeni durumları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlendi. Bununla birlikte 51 yaş ve üzeri öğretmenlerin yönetim ve denetim iş doymlarının 31-40 yaş arasındaki öğretmenlere göre; sosyal gereksinim boyutunda ise, 20-30 yaş arasındaki öğretmenlerin 31-40 yaş arası öğretmenlere göre anlamlı düzeyde yüksektir.

Hizmet yılında ise; 11-15 yıl görev yapan öğretmenlerin 16-20 yıl grubunda olan öğretmenlere göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları, görev yerlerinde ise, iş doymunda mesleğin çalışma şartları boyutunda, ilde görev yapan öğretmenlerin ilçede görev yapanlara göre; yine aynı şekilde sosyal gereksinim boyutunda, ildeki öğretmenlerin beldedeki öğretmenlere göre iş doymuları yüksektir. Ders saatlerinde ise; mesleğin çalışma şartları boyutunda 0-15 saat derse girenlerin 16-20 saat derse girenlere göre, sosyal gereksinim boyutunda ise 21-25 saat çalışanların 0-15 saat çalışanlara göre iş doymuları anlamlı düzeyde yüksektir.

Anahtar Kelimeler: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni, İş Doymu, Tükenmişlik

ABSTRACT

Physical Education Teachers Job Satisfaction and Burnout Levels of Investigation

The purpose of this study, Physical Education Teachers' job satisfaction and burnout levels to reveal.

In this study, Physical Education Teachers "school type, gender, age, years of service, duty location, hours, marital status," according to the variables of professional burnout and job satisfaction were examined. The study of the universe, in the 2013-2014 academic year, the center of Trabzon Ministry of Education, district and village centers connected to 452 physical education teachers working in schools, from the sample; Consists of 261 physical education teachers.

The findings of job satisfaction and burnout levels were obtained through a questionnaire. Measuring the researchers personal information form, Minnesota Job Satisfaction Scale and the Maslach Burnout Inventory was used. The survey findings, t-test, one-way variance (ANOVA) analysis based on the results interpreted, in order to find the source of the difference in the Tukey-HSD test was used. Statistical sense $P < .05$ level of significance was determined. Data were evaluated by SPSS 15.0 statistical software was used.

As a result; Physical education teachers' professional burnout and job satisfaction levels and type of school, gender, and marital status was determined that there was a significant difference between. However, 51 years and older, job satisfaction, management and supervision of teachers by teachers between the ages of 31-40; social needs in size, the teachers between the ages of 20-30 years old 31-40 is significantly higher than the teachers.

Service in the year; 11-15 years 16-20 years group of teachers who work more than those teachers who are in their exhaustion, the task is in place, working conditions, job satisfaction, the size of the profession in the province of the teachers working in the district according to; social needs in the same way again in size, in the province of teachers job satisfaction is higher than the teachers in the borough. In the course hours; working conditions of the profession in size 0-15 hours 16-20 hours of entering the course by entering the course, the size of the social needs of employees 0-15 hours 21-25 hours of employee job satisfaction is significantly higher.

Key Words: Physical Education and Sports Teachers, Job Satisfaction, Burnout

TABLULAR LİSTESİ

<u>Tablo No</u>	<u>Tablo Adı</u>	<u>Sayfa No</u>
1.	Ölçeğin Cronbach Alfa Değeri.....	56
2.	Derecelendirme Ölçeği.....	56
3.	Minnesota İş Doyum Ölçeği Alt Boyutları	56
4.	Katılımcıların Frekans ve Yüzde Dağılım Tablosu.....	59
5.	Tükenmişlik Düzeyleri ve İş Doyumu Puanlarının Okul Türüne Bağlı Olarak t-testi Sonuçları.....	61
6.	Tükenmişlik Düzeyleri ve İş Doyumu Puanlarının Cinsiyet'e Bağlı Olarak t-testi Sonuçları.....	62
7.	Tükenmişlik Düzeyleri ve İş Doyumu Puanlarının Yaşlarına Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	63
8.	Tükenmişlik Düzeyleri ve İş Doyumu Puanlarının Hizmet Yıllarına Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	64
9.	Tükenmişlik Düzeyleri ve İş Doyumu Puanlarının Görev Yerlerine Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	66
10.	Tükenmişlik Düzeyleri ve İş Doyumu Puanlarının Ders Saatine Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	67
11.	Tükenmişlik Düzeyleri ve İş Doyumu Puanlarının Medeni Durumlarına Bağlı Olarak t-testi Sonuçları.	68

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil No	Şekil Adı	Sayfa No
Şekil 1.	Maslow'un İnsan İhtiyaçları Hiyerarşisi	24
Şekil 2.	Vroom Beklenti Kuramı	27

SİMGE VE KISALTMALAR

- MEB** : Milli Eğitim Bakanlığı
MTÖ : MaslachTükenmişlik Ölçeği
MİDÖ : Minnesota İş Doyum Ölçeği
P : Anlamlılık Düzeyi
P<,05 : İstatistiksel Anlamlılık
P<,01 : İstatistiksel Anlamlılık
SPSS : İstatistik Programı
N : Katılımcı Sayısı
Sd : Serbestlik Derecesi
X : Ortalama
SS : Standart Sapma

1. GİRİŞ

Günümüzün birçok meslek alanının insanlarla yüz yüze ve yakın iletişim kurması gerekmektedir. Yoğun iş stresinin sonuçlarından biri olarak kabul edilen mesleki tükenmişlik üzerine yapılan araştırmalara bakıldığında da tükenmişliğin; işi gereği insanlarla sık sık yüz yüze gelmekte olan, insanlara hizmet veren, yardım eden meslek gruplarının çalışanlarında daha fazla gözlemlendiği görülmektedir. Sürgevil (2006)'in belirttiğine göre doktorlar, hemşireler, polisler, yöneticiler, diş hekimleri, otel çalışanları, çocuk bakıcıları, banka çalışanları, psikologlar, trafik görevlileri, satış sorumluları, akademisyenler, okul müdürleri ve öğretmenler bu meslek gruplarından bazılarıdır.

Bireyin işi ile ilgili duygu, düşünce, davranış ve tutumlarını yansıtan iş doyumu (Silah, 2005: 116), duygusal iyi olma ve örgütsel işleyişin bir yansıması olarak birey üzerinde etkili olmaktadır (Spector, 1997, 2).

İş doyumu yüksek olan bireyler, işleriyle ilgili olumlu duygu, tutum ve davranışlara sahiptirler (Robbins ve Judge, 2012:76). Bu bireyler, iş yerlerindeki olumlu tutum ve davranışlarını toplumda ve aile içerisinde de sergileme eğilimindedirler. Buna karşın iş doyumu düşük olan bireyler, iş yerinde yaşadıkları sorunları sosyal yaşamlarına ve çevrelerindeki bireylere olumsuz olarak yansıtmaktadırlar (Özkalp ve Kirel, 2010, 123). Yüksek düzeyde iş doyumu, çalışanların beden ve ruh sağlığı üzerinde olumlu etkiler oluştururken, iş doyumunun düşük düzeyde olması, çeşitli fiziksel hastalıklara (nefes darlığı, baş ağrısı, iştahsızlık, bulantı vb.) ve psikolojik problemlere (kaygı, tükenmişlik vb.) neden olabilmektedir (Türk, 2007, 96-98). Yapılan çalışmalarda iş doyumu ile iş performansı arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir (Judge, Thoresen, Bono ve Patton, 2001).

Öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen çok sayıda faktör bulunmaktadır. Yaş, kıdem (İnandı, Ağgün ve Atik, 2011), eğitim seviyesi (Yavuz ve Karadeniz, 2009), cinsiyet (Can, Can ve Dalaman, 2010). Tellenback, Brenner ve Löfgren (1983) tarafından yapılan araştırmada, öğretmenlerin işle ilgili yüksek düzeyde stres yaşadıkları ve işlerinden memnun olmadıkları görülmüştür. Brewer ve McMahan-Landers'in (2003), öğretmenlerle yaptığı çalışmaya göre iş doyumu ile stres kaynakları arasında negatif yönde güçlü bir ilişki vardır. Stresin neden ve kaynakları farklı şekillerde ele alınmaktadır.

İş doyumu ve mesleki tükenmişlik, yönetim ve organizasyon, işletme, endüstri ve örgüt psikolojisi alanlarında oldukça yoğun bir şekilde çalışılan konulardır. İş görenlerde tükenmeye ve iş doyumсуuzluğuna neden olan unsurlar incelendiğinde, stres kavramının

ön plana çıktığı görülmektedir. Bireyler stres verici duygular karşısında (üzülmek, kızgın olmak, korkmak gibi) kendilerini nasıl yatıştıracaklarını ya da sakinleştireceklerini bilememeleri halinde stres karşısında çaresiz kalmaktadırlar (Smith, Jaffe-Gill & Seggl, 2009).

Eğitim örgütlerinde yapılan araştırmalar, öğretmenlerin aşırı iş yükü altında olduğunu, üçte birinin stres ve tükenmişlik yaşadığını göstermektedir (Dick ve Wagner, 2001; Akt: Cemaloğlu ve Kayabaşı, 2007).

Öğretmenlerin genel olarak diğer meslek çalışanlarına göre daha fazla stres yaşama nedenleri; eğitim-öğretim hizmetlerindeki öğrenci-öğretmen ve okul-aile çatışmaları, disiplin sorunları, kalabalık sınıflar, fiziki koşullardaki yetersizlik, bürokratik işlerin çokluğu, toplumun eleştirileri, eğitim kurumları üzerindeki sosyal ve politik baskılar, ödüllendirme ve karara katılımın yetersizliği gibi sorunlardır. Öğretmenlerin stresli bir meslek sahibi olmaları sadece bu sebeplerle sınırlı değildir. Bunların yanı sıra öğretmenlerden gerçekleştirmeleri istenen çeşitli beklentiler vardır. Günümüzde öğretmenlerden beklenen, bireyleri, sürekli ve hızlı bir şekilde değişim gösteren teknolojik bir topluma hazırlamaları ve toplumun çeşitli problemleri ile uğraşmalarıdır (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001).

Öğretmenin yetişme şekli ve yaşadığı ve çalıştığı ortamdaki olumsuz şartlar, gerilim ve stres altında çalışma, öğretmenlerin verdiği eğitim ve öğretim hizmetinin nitelik ve nicelik özelliklerinde bozulmaya neden olurken, birey olarak sağlığını da şüphesiz etkileyecektir. Bu etkilenme öğretmenin öğrencilerine, mesleğine ve diğer insanlara karşı ilgisini, sevgisini ve insanlar için yapması gereken fedakârlık yapma duygusunu azaltabilir. Bugün ülkemizde yapılmaya çalışılan eğitimin veriminin düşüklüğü ve kalitesizliği önemli bir problem olarak her gün her ortamda konuşulan bir konudur. Eğitim hizmetinde kaliteye etki eden en önemli faktörlerden birisi de hiç kuşkusuz öğretmenler olduğuna göre, onların problemlerinin araştırılması da eğitimin kalitesi ve verimliliği açısından önemlidir (Baysal, 1995)

Son yıllarda çeşitli yardım mesleklerinde çalışan bireylerde sıklıkla gözlenen tükenmişlik sendromu hakkında birçok çalışma yapılarak, tükenmişlik kavramı nedenleri ve sonuçları açıklanmaya çalışılmıştır. Diğer kişilerle yüz yüze çalışan, hizmet veren ve yardım eden meslek gruplarının tükenmişlik açısından risk olduğu kabul edilmektedir. Öğretmenler ise bu meslek grupları arasında en önemlilerinden birini oluşturmaktadır (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001).

İş doyumu ve mesleki tükenmişlik, yönetim ve organizasyon, işletme, endüstri ve örgüt psikolojisi alanlarında oldukça yoğun bir şekilde çalışılan konulardır. İşgörenlerde tükenmeye ve iş doyumsuzluğuna neden olan unsurlar incelendiğinde, stres kavramının

ön plana çıktığı görülmektedir. Bireyler stres verici duygular karşısında (üzülmek, kızgın olmak, korkmak) kendilerini nasıl yatıştıracaklarını ya da sakinleştireceklerini bilememeleri halinde stres karşısında çaresiz kalmaktadırlar (Smith, Jaffe-Gill & Seggl, 2009).

Bireyler, hayatın her alanında kendini hissettiren zorlamalarla dolu bir yaşamla karşı karşıyadır. Bu zorlamalar bireyin psikolojik dengesini bozarak, bir taraftan yaşamın devamı için gerekli olan enerjiyi açığa çıkarmakta, diğer taraftan tüm enerjisini yok edebilecek bir paradoksla bireyi çaresiz, savunmasız ve zayıf bırakabilmektedir (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005).

İş doyumunu ile mesleki tükenmişlik ilişkisi irdelendiğinde, bireylerin başlangıçta sahip oldukları örgüte bağlılık ve çalışma yeterliliklerini, aşırı stres ve bununla başa çıkma yönünde yetersiz kalmaları ile yitirdikleri görülmektedir. Çalışanlar öncelikle iş doyumsuzluğunu, daha sonra da tükenmişliği yaşamaktadırlar (Otacıoğlu, 2008).

Gelecek nesilleri yetiştiren öğretmenlerin iş doyumları ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi için yapılan çalışmalar ayrı bir önem arz etmektedir. Sürekli insanlarla ve öğrencilerle muhatap olan öğretmenler, çeşitli sebeplere bağlı olarak bir takım sorunlar yaşayabilirler. Bu açıdan bir ülkenin eğitiminde rol oynayan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin tespit edilip gerekli önlemler alınmasının ve alınan kararların hayata geçirilmesini ülkenin geleceği açısından hayati bir önem taşıdığı söylenebilir.

Eğitimde ağırlığın fen ve sosyal bilimlere verilmiş olması, beden eğitimi derslerinin ihmal edilmesine sebep olmaktadır. Beden eğitimi dersi orta okul ve lisede öğrencinin sosyalleşmesi ve öz güvenlerinin gelişmesinde çok ayrıcalıklı bir yere sahiptir. Atatürk bunu; "Sağlam kafa, sağlam vücutta bulunur" özdeyişiyle çok güzel bir şekilde ifade etmiştir. Beden eğitimi derslerinde elde edilen deneyimler çocuğun gelecekteki davranışlarının belirleyicisi ve yönlendiricisi olacaktır. Bunun için beden eğitimi öğretmenlerine çok önemli görevler düşmektedir.

Bu araştırmada, konunun önemi dikkate alınarak beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ile tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre (okul türü, cinsiyet, yaş, medeni durum, meslekteki hizmet yılı, haftalık ders saati, görev yeri) incelenerek beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin tespit edilip bu sonuçlara göre uygun çözüm yolları geliştirilmeye çalışılmıştır.

1. 1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Trabzon ilinde 2013-2014 eğitim öğretim yılında görev yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelemektir.

Bu temel amaç doğrultusunda tükenmişlik ve iş doyum ile ilgili aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin okul türü değişkenine göre iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasında farklılık var mıdır?
2. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasında farklılık var mıdır?
3. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin yaşları değişkenine göre iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasında farklılık var mıdır?
4. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin hizmet yıllarına göre iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasında farklılık var mıdır?
5. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin görev yeri değişkenine göre iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasında farklılık var mıdır?
- 6- Beden Eğitimi Öğretmenlerinin ders saatine değişkenine göre iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasında farklılık var mıdır?
- 7- Beden Eğitimi Öğretmenlerinin medeni durumlarına göre iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasında farklılık var mıdır?

1. 1. 1. Denenceler

- 1- Beden Eğitimi Öğretmenlerinin okul türü değişkenine göre iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur.
- 2- Beden Eğitimi Öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur.
- 3- Beden Eğitimi Öğretmenlerinin yaşları değişkenine göre iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- 4- Beden Eğitimi Öğretmenlerinin hizmet yıllarına göre iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- 5- Beden Eğitimi Öğretmenlerinin görev yeri değişkenine göre iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

- 6- Beden Eğitimi Öğretmenlerinin ders saatine değişkenine göre iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- 7- Beden Eğitimi Öğretmenlerinin medeni durumlarına göre iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir yoktur.

1. 2. Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeyleriyle ilişkili olabilecek iş doyumunu , doyumsuzluğu veya tükenmişliğinin sonucunda oluşan sorunlar, sadece o kişiyi ilgilendirmemekte tükenmişlik, öğretmenle beraber öğrencilere, okula, personele, ebeveynlere ve öğretmenin kendi ailesine kadar uzanır. Öğretmenin iş doyumunu sağlayamaması ve mesleki tükenmişliği yaşamasının, öğretmenin kişisel sağlığı ve öğrenciye sunulan hizmetlerin dağıtımını gibi eğitim süreci üzerinde olumsuz ve zayıflatıcı bir etkisi vardır. Bu durumda verilen eğitim öğretim hizmetinin nitelik ve niceliğinde bozulma olurken, öğrencilerin ruh sağlıkları da olumsuz şekilde etkilenecektir.

İş doyumunu ve tükenmişlikle ilgili yapılan ve yapılacak çalışmalarla mesele daha iyi kavranacak; sorun daha iyi tespit edilecek, buna uygun çözüm yolları ilgili kişiler tarafından bulunacaktır. Bu amaçla yapılan araştırma sonuçlarının eğitim sisteminin en alt kademesinden en üst kademesine kadar yönetici kadrosuna da bir ışık tutacağı düşünülmektedir.

Eğer tükenmişlik varsa, ne düzeyde olduğunun belirlenmesi, tükenmişliğin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi, öğretmenlerin mesleğini daha iyi yapabilmesi açısından önemlidir.

1. 3. Araştırmanın Sınırlılıkları

- 1- Araştırma 2013-2014 öğretim yılında Trabzon ilinde görev yapan beden eğitimi öğretmenleri ile sınırlıdır.
- 2- Bunun haricinde çalışmanın belirlenen demografik değişkenler bazında gerçekleşmiş olması da çalışmayı sınırlamaktadır.

1. 4. Araştırmanın Varsayımları

- 1- Katılımcıların Minnesota İş Doyum Envanteri'ne ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğine verdikleri yanıtlar var olan durumu yansıtmaktadır.
- 2- Seçilen araştırma teknikleri, bu araştırmanın amacına, konusuna ve sorunların çözülmesine uygundur.

- 3- Kullanılan istatistiksel çözümlene teknikleri, elde edilen verilere ve araştırmanın problemlerine uygundur.
- 4- Araştırmamızda orta okul ve lisede görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini düzeylerine yönelik bilgi formuna içten cevaplar verdikleri varsayılmıştır.
- 5- İş doyumunu ile tükenmişlik düzeyi arasında ilişki olduğu varsayılmaktadır.

1. 5. Tanımlar

1. 5. 1. İş Doyumu

İş doyumunu insanları çalışmaya sevk eden önemli bir etken, gösterdikleri çabalar sonucunda elde ettikleri başarı umutlarıdır. Bu umutlar gerçekleştiğinde doyum söz konusu olmaktadır. Ortaya konan arzu ve ihtiyaçlar her şeyden önce insanın kendi benliği ile yakından ilişkili olmaktadır. Bu nedenle iş doyumunu aynı zamanda bireyin kendi egosunun doyum yolu olarak tanımlanabilmektedir (Eren, 2001, 40-51). İş doyumunu bir çalışanın işinden aldığı zevkin derecesiyle ilgili olduğu (Mushinsky, 2000, 801-805), bireylerin işlerinden hoşlanma derecesi olduğu (Spector, 1997), iş ortamında çalışanın isteklerinin bir şekilde karşılanması sonucu ortaya çıkan memnuniyeti ifade ettiği söylenmiştir (Eser, 1998, 26).

1. 5. 2. Tükenmişlik

Fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik ve üretimsizlik duyguları, olumsuz benlik kavramı ve işe, yaşama ve diğer alanlara karşı olumsuz tutumları içeren fiziksel, duygusal ve zihinsel boyutlu bir sendromdur (Maslach ve Jackson, 1981:99).

1. 5. 3. Beden Eğitimi

İnsan vücudunu oluşturan fiziki, ruhi ve zihni vasıfların bulunduğu yaşı ve genetik kapasitenin gerektirdiği verim gücüne ulaştırılması için rekabet olmaksızın yapılan faaliyetlerin tümüne denir (DPT, 1985, 284).

1. 5. 4. Beden Eğitimi Öğretmeni

Mesleğinin gerektirdiği düzeyde pedagojik eğitim almış, genel öğretim kurumlarında beden eğitim kurumlarında, beden eğitimi ve spor derslerini yaptıran meslek sahibi kişidir (Özkan, 1999, 8).

1. LİTERATÜR TARAMASI

2. 1. Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi

2. 1. 1. Eğitim ve Önemi

Değişik eğitimciler tarafından, eğitimin pek çok tanımı yapılmıştır. Bunu, Eflatundan başlatabiliriz. Bu tanımların hemen hepsi, eğitimin farklı yönleri üzerinde durarak, birer eğitim tanımı oluşturmuşlardır. Daha doğrusu, kimisi, eğitimi tanımlamaktan çok, eğitimin amaçlarını göstermiş; kimisi de eğitimin nasıl olması gerektiğinden söz etmiştir (Binbaşıoğlu, 2004).

Rousseau'ya göre öğretmenlik, ders vermekten daha çok, bir kılavuzluk sorunudur. O, Emil adlı eserde 'Elinden geldiğince yaptırarak öğret; söze, yapma olanağı bulunmayan durumlarda yer!' diyordu. Emil'in okuyacağı tek kitap da Robinson Cruose idi (Binbaşıoğlu, 2004).

Bir İngiliz sözlüğü olan 'Cassell's Dictionary'ye göre eğitim (education) sözcüğü, 'eğitmek' (to educate) mastarının ad biçimidir. Bununda anlamı 'çocuk yetiştirmek', 'büyütmek', 'çocuğun zihinsel ve ahlaksal güçlerini geliştirmek ve istenilen biçime getirmek'tir. 'Terbiye' sözcüğünün Osmanlıca-Türkçe sözlükteki anlamı besleyip yetiştirme büyütmektir.

Görüldüğü üzere, gerek günlük konuşmalardan ve gerek sözlüklerden anlaşıldığına göre, eğitim teriminin özünde birbiri ile de ilişkili bulunan üç kavram vardır. Yetiştirme, geliştirme, büyüme. Bu da eğitimin, daha çok aslında var olan gücü ortaya çıkaran bir süreç oluşunun başka bir belirtisidir. Zihinsel ve kassal nitelikte olan bu güçler eğitim aracılığıyla en yüksek düzeye ulaştırılır (Binbaşıoğlu, 2004).

İnsanın kalıtsal güçlerinin geliştirilip istenen özelliklerle yoğunlaşmış bir kimliğe kavuşması için kullanılacak en önemli araç eğitimidir. Eğitim; insanlara bilgi ve beceri kazandırmanın ötesinde, toplumun yaşamasını ve kalkınmasını devam ettirebilecek ölçüde ve nitelikte değer üretmek, mevcut değerlerin dağılmasını önlemek, yeni ve eski değerleri bağdaştırmak sorumluluğu taşır. Örgün ve yaygın, formal ve informal eğitim süreçleri birlikte düşünüldüğünde, eğitimin çok geniş kapsamlı ve karmaşık bir süreç olduğu düşünülmektedir ve zaman ve mekân yönünden eğitimi sınırlandırmak mümkün değildir. Toplumların en geniş ve çok yönlü faaliyet alanlarından biri eğitimidir ve insan yaşamı boyunca eğitimle iç içedir (Balcı, 2004.).

Bilgi toplumu olarak ifade edilen 21. Yüzyıl eğitim yaklaşımına yeni boyutlar getirmiştir. Sanayi toplumu olarak nitelendirilen 20. Yüzyılın eğitim yaklaşımında, fabrika

sistemli olarak işletilen okul modelinde, öğretmen öğretimin merkezinde bulunarak, müfredat ve öğretilecek konuların geleneksel yöntemlerle verildiği bir uygulama söz konusuydu. Bilgi toplumunun eğitim yaklaşımında ise, öğretimin merkezinde öğrenci bulunmakta ve bilginin yeniden yapılandırılmasını esas alan bir uygulamaya geçilmektedir. Özellikle, post-modern yaklaşımların etkisiyle, eğitimin konusu olan, bilginin doğası ve aktarma yolları yeniden tartışılmaya başlanmıştır. Bilgi mutlak ve kesin olan bir değer olmaktan çıkarak, kültürel duruma ve bireye göre değişen bir değer olarak görülmeye başlanmıştır. Bu durumda eğitimin mutlak ve kesinleşmiş bilgileri aktarmaya (aktarmacı model) dayalı işlevi, bilgiyi üretme ve kullanmaya (yapılandırmacı model) dayalı olarak yön değiştirmiştir. Öğrenme kavramı, öğretme kavramına göre önem kazanmış, öğrenci, öğrenme sürecinde bilginin pasif alıcısı konumundan çıkarılarak, bilginin aktif özümseyici ve davranışa dönüştürücüsü konumuna gelmiştir (Oktaylar, 2007, 1139).

Eğitimin günümüzde bireyin gelişimi sürecindeki yeri ve önemi giderek artmaktadır. Buna göre çağdaş eğitimin amacı bireyin bedensel, zihinsel, duygusal ve sosyal yönlerden gelişimini desteklemek, bireylerin kendini gerçekleştirmelerini destekleme, topluma uyum sağlayan bireyleri yetiştirmektir (Oktaylar 2007, 1139).

2. 1. 2. Öğretmen

Öğretmen formal eğitim kurumlarında öğretimi sağlayan kişidir. Eğitim ve öğrenme kavramları ele alınırken görüldüğü gibi toplumda herkes yeri geldiği zaman arkadaşına, çocuklarına yeni bir davranış öğretmeye çalışabilir. Bu durumda kişi öğreten konumundadır. Ancak öğretmen olmak için formal eğitim vermek gerekir. Bu nedenle öğretmen olmak, öğreten olmaktan oldukça farklıdır. Öğretenin düzenlediği yaşantılar düzensizdir. Öğretmen ise belli bir program çerçevesinde planlı eğitim etkinlikleri düzenleyerek öğrencilerde programlar doğrultusunda istedik davranış değişikliği meydana getirir.

İlk ve orta dereceli öğretim kurumları ile Öğretmen yetiştiren yüksek öğretim kurumlarında, genel kültür, özel eğitim alanı ve pedagojik formasyon alarak mezun olan, hayatını kazanmak ve geçimini sağlamak için öğretmenlik mesleğini seçen, kişilere öğretmen denir.

2. 1. 3. Spor ve Spor Bilimi

Spor evrensel kültürün bir parçası dünyada dili ırkı dini farklı insanları birleştiren önemli bir vasıtaadır. Dünya barışına katkı sağlayan bir etkinliktir diyebileceğimiz gibi çağımız sporunu; fiziksel faydalarının yanı sıra insanların ruhsal sağlığını da olumlu yönde etkilemek sosyal ve moral kazançlar sağlamak amacı ile yapılan hareketler topluluğu olarak da tanımlayabiliriz. Görüldüğü gibi sporun belirli sözcükle kalıplaşmış klâsik bir tanımı yoktur.

Günümüzde spor, artan popülaritesiyle tüm dünyada mücadele alanı haline gelmiştir. Bu zorlu rekabet içinde kazananı, gittikçe daha küçük farklar belirlemeye başlamıştır. Sporda potansiyel performansın erken yasta saptanması, sporcuların doğru spora yönlendirilmesi ve optimum basarının elde edilmesine zemin hazırlayacaktır. Bunu sağlamak için de, farklı branlardaki performans kriterleri belirlenmeli, yetenek seçimi bu doğrultuda yapılmalıdır.

Toplumların temel amaçlarından birisi de fiziksel ve ruhsal açıdan sağlıklı bireyler yetiştirmektir. Çocuğun tüm gelişimi fiziksel gelişim ile yakından ilgili olduğundan çağdaş ülkelerde dikkatler çocukluk çağı spor etkinliklerine yönelmiştir. Çocukların zevk ve eğlence ile yapmaları gereken spor uygulamalarının yerini aşırı yüklenmeli ve ne olursa olsun kazanma arzusu ile yaptırılan çalışmalar almıştır. Aslında esas amaç, onlarda kalp dolaşım solunum sistemlerini güçlendirmek sinir- kas koordinasyonu, esneklik, kuvvet, dayanıklılık gibi motor özellikleri geliştirme, bedensel ve ruhsal açıdan sağlıklı, yapacağı spor dalı için alt yapısı hazır bireyler yetiştirmek olmalıdır (Mengütay, 2005).

Gelişmiş ülkelerin eğitim programlarına bakıldığında, spor etkinliklerine başlama yaşının çok küçük yaşlara indiği görülmektedir. 6–14 yaş kapsayan ilköğretim çağında, benlik algısı gelişir ve buna bağlı olarak başarı duygusu son derece büyük bir önem kazanır. Bu dönemde beden eğitimi ve spor çocuklar için, hem bedensel gelişim hem de fiziksel gelişim yönünden hem de iyi bir kişilik oluşması ve ruh sağlığı bakımından yararlı ve gereklidir. Beden eğitimi ve sporun insan hayatında önemli bir rolü olduğu herkes tarafından kabul edilmektedir. Okul öncesi dönemden itibaren başlayan spor etkinlikleri daha çok oyun formundaki hareket eğitimi, işbirliği yapma, paylaşma yönünde iken, ilköğretim dönemindeki beden eğitimi ve spor etkinlikleri çocuğun fiziksel yapısının gelişmesine yardımcı olurken diğer taraftan ruhsal yapısının da gelişmeye katkıda bulunur (İri, 2003).

Spor'un kuşatımı çok geniş bir eylem alanıdır. Tarihsel açıdan baktığımızda, en eski toplumlarda bile sportif etkinlikleri buluyoruz. Spor, üstüne eğitim, hekimlik, fizyoloji, farmakoloji, ekonomi, sosyoloji, psikoloji, felsefe, değişik teknolojiler, politika etkileşimleri

bulunan bir alandır. Spor'un eğitimin bir aracı olarak kullanılması yeni değildir. Antik çağda da spor eğitimin bir aracıydı. Platon Devlet'te gençlerin yetiştirilmesi için müzikten sonra beden eğitimini önemle vurgular. Bir eğitimci olan Baron Pierre de Coubertin Fransız gençliğinin içinde bulunduğu olumsuz durumdan kurtarmak, daha uygar, atımlı bir yaşama düzeyine ulaştırabilmek amacıyla İngiltere'de uygulamalarını ve sonuçlarını gördüğü sporu kendi ülkesinde canlandırmak istedi. Karşılaştığı ağır direnç ile çabaları başarısızlığa uğrayınca, amacını olimpiyatların yeniden canlandırılması ile gerçekleştireceğini düşünüp, çalışmalara başladı. Buradan da Olimpizmin ilk kınımları ortaya çıktı. Olimpizmin gelişmesi spor üstüne düşünceleri derinleştirirken, Olimpiyat oyunları da spordaki açılmaya, araştırmalara, başarılarla atılım verdi (Erdemli, 1996, 60).

2. 1. 4. Beden Eğitiminin Önemi

Öğrencilerin gelişim özellikleri göz önünde bulundurularak, fert ve toplum yönünden sağlıklı, mutlu, iyi ahlaklı ve dengeli bir kişilik sahibi; yapıcı, yaratıcı ve üretken: milli kültür değerlerini ve demokratik hayatın gerektirdiği davranışları kazanmış fertler olarak yetiştirilmeleri için gerekli kişilik eğitimidir (MEB, 1997, 8).

Beden eğitimi bedensel, ruhsal ve toplumsal davranışlar alıştırmaya eğitimidir. Beden bu tür eğitimde amaç değil araçtır. Büyük kas etkinlikleri yoluyla bedensel nitelikler kazanma doğal bir sonuçtur. Beden eğitimi organizmanın bütünlük ilkesine dayalı tüm kişilik eğitimidir. Daha açıklık kazandırmak için beden eğitimi: Büyük kas etkinlikleri aracılığıyla bireyin, bedensel, ruhsal ve toplumsal bütünlüğünü zedelemeyen, kişinin toplum yararına en iyi gelişimini gerçekleştirme eğitimidir. Beden eğitiminde beden bir araç olup amaç tüm kişiliğin eğitimidir. Eğitim amaçlarına uygun düşen bir tanımla Beden eğitimi: Sağlıklı, güçlü, mutlu olma, kişilik, karakter ve ahlaki değerler kazanma, kültürleşme, toplumsallaşma ve vatandaşlık eğitimi demektir (MEGSB, 1968).

2. 1. 5. Beden Eğitimi Öğretmenin Görevleri

Beden Eğitimi konusuyla ilgili hangi bilgi, beceri, tutum ve davranışların, hangi yaş düzeylerindeki öğrenci gruplarına karşı, hangi yöntemlerle kazandırılacağı, Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından onaylanan öğretim programları ve ilgili mevzuatta belirtilmiştir. Beden eğitimi öğretmeni, bu program çerçevesinde;

- ❖ Eğitim vereceği grubun düzeyine uygun bir çalışma programı hazırlar ve bu planı uygulayarak öğrencilere alanıyla ilgili bilgi ve beceri kazandırır.
- ❖ Öğrencilerin başarılarını değerlendirir, başarı düzeylerini artırıcı önlemler alır.

- ❖ Eğitici kol çalışmalarında görev alarak öğrencilerinin yeteneklerini geliştirici etkinlikler düzenler.
- ❖ Öğrencilerin gelişimlerini izler, sorumlularının çözümüne yardımcı olur.
- ❖ Alanı ile ilgili gelişmeleri izler, bunların öğretim programına yansıtılması için ilgililere önerilerde bulunur.
- ❖ Nöbetçi olduğu günlerde okul düzen ve disiplinini sağlamak üzere görev yapar.
- ❖ Sınıf öğretmeni olarak öğrencilerin alan ve ders seçmelerine yardımcı olur, yönetimle ilişkilerini sağlamaya yardımcı olur.

2. 1. 6. Beden Eğitimi Öğretmenlik Mesleğinin Gerektirdiği Özellikler

- ❖ Üst düzeyde akademik yeteneğe sahip,
- ❖ Spor yeteneği olan,
- ❖ Üst düzeyde koordinasyon yeteneğine sahip olan,
- ❖ Bedence sağlam ve güçlü,
- ❖ Spora karşı ilgili ve bu alanda başarılı,
- ❖ Düşüncelerini başkalarına karşı açık bir biçimde aktarabilen,
- ❖ İyi bir öğrenme ortamı sağlayabilen,
- ❖ Dikkatli, işine özen gösteren,
- ❖ Mesleğin sorularıyla ilgilenen ve çözüm yolları bulmaya ç alışan,
- ❖ Öğrencilerin duyguedüşüncelerini anlayabilen, kendini geliştirmeye istekli, coşkulu, yaratıcı kimseler olmaları gerekir.

2. 1. 7. Beden Eğitimi Dersinin Genel Amaçları

- ❖ Atatürk'ün ve düşünürlerin beden eğitimi ve spor konusunda söyledikleri sözleri açıklayabilmektir.
- ❖ Bütün organ ve sistemlerini seviyesine uygun olarak güçlendirme ve geliştirmek.
- ❖ İyi duruş alışkanlığı edinebilmek.
- ❖ Ritim ve müzik eşliğinde hareketler yapabilme.

- ❖ Halk oyunlarımızla ilgili bilgi ve beceriler edinme ve buları uygulamaya istekli olabilme.
- ❖ Milli bayramlar ve kurtuluş günlerinin anlamını ve önemini kavrama, törenlere katılmaya istekli olabilme.
- ❖ Beden eğitimi ve sporun sağlığa yararlarını kavrayarak boş zamanlarını spor faaliyetleri ile değerlendirmeye istekli olabilme.
- ❖ Temel sağlık kuralları ve ilk yardım ile ilgili bilgi, beceri, tavır ve alışkanlıklar edinebilme.
- ❖ Tabiatı sevme, temiz hava ve güneşten faydalanabilme.
- ❖ İşbirliği içinde çalışma ve birlikte davranma alışkanlığı edinebilme.
- ❖ Sinir, kas ve eklem koordinasyonunu sağlayabilmek.
- ❖ Görev ve sorumluluk alma, lidere uyma ve liderlik yapabilme.
- ❖ Kendine güven duyma, yerinde ve çabuk karar verebilme.
- ❖ Dostça oynama ve yarışma, kazanma, takdir etme kaybetmeyi kabullenme, hile ve haksızlığın karşısında olabilme.
- ❖ Demokratik hayatın gerektirdiği tavır ve alışkanlıkları edinebilme.
- ❖ Kamu kaynaklarını iyi kullanabilme ve koruyabilme beden eğitimi ve sporla ilgili temel bilgi, beceri, tavır ve alışkanlıkları edinebilme.

2. 1. 8. Okullarda Beden Eğitimi ve Sporun Temel Amacı

Öğretim kurumlarında beden eğitimi ve spor etkinliklerinin temel amacı, her kademedeki öğrencilere yaşam boyu spor yapma alışkanlıkları kazandırmak ve sporda yetenekli çocuk ve gençleri ortaya çıkarmak olmalıdır.

Bu açıdan spor eğitimi toplumlar ve eğitim kurumları açısından vazgeçilmez bir gereksinimdir. Öte yandan, günümüzdeki hızlı değişme, çağımızın en önemli özelliklerinden biri haline gelmiştir. Her geçen gün karşılaşılan yenilikler, toplum yapısını ve yaşam koşullarını aynı hızla değiştirmektedir. Çağdaş anlayışa uygun olarak eğitimdeki amacın gerçekleşmesi, bireyin zihinsel eğitimi yanında fiziksel eğitimi ile olasıdır. Bu açıdan, okul öncesinden itibaren özellikle okullarda fiziksel eğitim, yani beden sporla eğitimi, genel eğitimin bir parçası olarak kabul edilmektedir (D.P.T., 2000).

Okulun amacı öğrencilerin;

- ❖ Beden eğitimi ve spor alanında temel bilgi ve becerileri kazanmaları için ilgi ve yetenekleri doğrultusunda eğitim-öğretim görmelerini ve başarılı sporcular olarak yetiştirilmelerini,
- ❖ Alanı ile ilgili dünyadaki gelişmeleri dikkate alarak Türk sporunu geliştirecek ve temsil edebilecek gençler olarak yetişmelerini,
- ❖ İşbirliği içinde çalışma ve dayanışma alışkanlığı kazanarak takım ruhu ile hareketletmelerini,
- ❖ Spor disiplini ve centilmenliğini özümsemiş, örnek bireyler olarak yetişmelerini,
- ❖ Beden eğitimi ve sporla ilgili yüksek öğretim programlarına hazırlanmalarını,
- ❖ Spor alanında araştırmaya yönelmelerini; bu alanda yetenekleri doğrultusunda uygulama yapabilecek kişiler olarak yetişmelerini sağlamaktır (MEB, 2005, Spor Liseleri Yönetmeliği).

Öğrencilerin fiziksel etkinlikler, yani hareketler yolu ile gelişim ve eğilimlerini sağlayarak her öğrencinin hareket kapasitesinin en üst düzeye ulaşmasına yardımcı olmaktadır. Eğitimde amaçların gerçekleştirilmesinde öğrencilerin zihinsel ve duygusal eğitimleri içinde şartların düzenlenmesine bağlıdır. Bu nedenle beden eğitimi ve spor, genel eğitimin ayrılmaz bir parçasıdır. Günümüzde beden eğitimi ve spor, yetişmekte olan yeni nesillerin temel kaynağı olan insana, fikren ve bedenen sağlık kazandıran bir etkinlik planı olarak kabul edilmektedir.

2. 2. İş Doyumu

2. 2. 1. İş Doyumu Kavramı

İş doyumu, birçok yazar ve araştırmacı tarafından değişik biçimlerde tanımlanmıştır. Bütün bu tanımlardan en önemli olan, literatür de en sık rastlanan ve iş doyumu konusunu araştıran kişiler tarafından en çok atıfta bulunulan tanımlar aşağıda belirtilmektedir.

İş doyumu, kişinin işine karşı olan tutumudur. İnanç, his, duygu, değer ve davranışsal eğilimlerin birleşiminden oluşur. Kişinin iş ile ilgili hislerini gösterir (Silah, 2005, 116). Bireyin işine karşı genel davranışları, tutumları olan iş doyumu, çalışanın iş huzurunu ve rahatlığını kapsar. Çalışanın beklentileri ile elde ettikleri uyumlu olduğunda iş doyumu artar (Özen-Kutunis, 2009,101). Eren (2006, 202) iş doyumunu, işten elde edilen

maddi çıkarlar ile işçinin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı bir mutluluk olarak tanımlamaktadır.

Locke (1976) iş tatminini, çalışanın işini ya da iş tecrübelerini değerlendirmesi sonucu ortaya çıkan memnuniyet verici ve pozitif duygusal durum olarak tanımlar. Benzer şekilde Traut ve meslektaşları (2000) iş tatminini çalışanın işten beklentileri ile bu beklentilerle kıyaslandığında elde ettikleri arasındaki eşleşmeyi yansıtan psikolojik bir sözleşme olarak tanımlamışlardır. Hulin ve Judge'ye (2003) iş tatmini, çalışanın işine sözlü, davranışsal ve duygusal olarak verdiği pozitiften negatife kadar uzanan bir ölçekteki psikolojik cevaplarından oluşan seti ifade eder. İş tatmini ile ilgili farklı tanımlamalara rağmen, iş tatmininin; çalışanların işleri veya işlerinin farklı yönleri hakkında sahip oldukları genel duygusal reaksiyon olduğu hakkında genel bir kabul vardır (Green, 2000). İş tatmini ile ilgili pek çok araştırma yapılmıştır ve işverenler, iş tatmininin çalışan verimliliği ile birebir ilişkili olduğu inancına sahip olduklarından dolayı bu araştırmalar yapılmaya devam edecektir. İş tatmini bir kişinin yaşantısının tüm yönlerini etkilediği gibi bu kişinin işi ve kariyeri üzerinde de etkiye sahip olabilir.

Erigüç (2000) de, iş doyumunu, çalışanın işini değerlendirmesiyle oluşan hoşnutsuzluk ve hoşnutsuzluk duygu ve hislerinin bir bütünü olarak ele almıştır. Zihinsel açıdan işten doyum sağlamak, çalışanın fiziksel ve ruhsal olarak iyi durumda olması anlamını taşımaktadır (Oshagbemi, 2000). İş doyum kavramı, olumlu bir noktaya işaret etmektedir. Duygusal nitelikli bir kavram olup ancak hissedilebilir. İş, kişinin önemseydiği değişkenleri ne oranda sağlıyorsa kişinin işten duyacağı tatmin de o oranda fazla olacaktır (Keser, 2007, 225). Dolayısıyla her bir çalışanın iş doyum düzeylerinin farklı olması da olağan bir sonuçtur. Beklentilerin çalışanlar arasında farklılaşması kaçınılmazdır.

İş doyumunu, duygusal iyi olma ve psikolojik sağlığın göstergesi ve örgütsel işleyişin bir yansıması olarak kişinin davranışlarını yönlendirebilir (Spector, 1997, 2). İş doyumuna ulaşan kişi olumlu davranışlarını iş yerinde, toplumda ve aile içerisinde devam ettirir. Hayata dinamik ve iyimser bakar (Özkalp ve Kirel, 2010, 123). İşlerinde doyum sağlayan insanların, işyerinde istekli çalıştıkları, çalışma gruplarından memnun oldukları, gurur ve başarı duyguları içinde işlerine bağlandıkları ve işlerinde verimli oldukları görülmektedir (Özgüven, 2003, 127). İşlerinde doyum sağlamayan insanlar işyerinde, sosyal yaşamda ve aile içerisinde sorun yaşarlar. Yaşadıkları sorunları diğer insanlara yansıtarak onların da mutsuz olmasına neden olurlar (Özkalp-Kirel, 2010, 123). İnsanların biyolojik olarak varlıklarını devam ettirebilmeleri ve psikolojik olarak uyum sağlamaları için iş doyumuna ulaşmaları önemlidir. İş doyumuna ulaşmayan bir çalışanın çalışmaya devam etmesi bireysel sorunları arttırmakta ve örgüt ortamını olumsuz etkilemektedir (Özen-Kutunis, 2009, 102).

İş doyumu insanları çalışmaya sevk eden önemli bir etken, gösterdikleri çabalar sonucunda elde ettikleri başarı umutlarıdır. Bu umutlar gerçekleştiğinde doyum söz konusu olmaktadır. Ortaya konan arzu ve ihtiyaçlar her şeyden önce insanın kendi benliği ile yakından ilişkili olmaktadır. Bu nedenle iş doyumu aynı zamanda bireyin kendi egosunun doyum yolu olarak tanımlanabilmektedir (Eren, 2001, 40-51).

Buna göre iş doyumunun bir çalışanın işinden aldığı zevkin derecesiyle ilgili olduğu (Mushinsky, 2000, 801-805), bireylerin işlerinden hoşlanma derecesi olduğu (Spector, 1997), iş ortamında çalışanın isteklerinin bir şekilde karşılanması sonucu ortaya çıkan memnuniyeti ifade ettiği söylenmiştir (Eser, 1998, 26).

Bir başka görüşe göre iş doyumu, iş şartlarının (işin kendisi, fiziksel ortam, yönetimin tutumu) ya da işten elde edilen sonuçların (ücret, iş güvenliği) iş gören tarafından değerlendirilmesidir. İş doyumu işgörenin normlar, değerler ve beklentiler sisteminden geçerek değerlendirilen iş ve iş koşullarına ilişkin algılarına karşı geliştirdiği tepkilerden oluşmaktadır (Çekmecelioğlu, 2006, 153-168).

Traut ve meslektaşları (2000) iş tatminini çalışanın işten beklentileri ile bu beklentilerle kıyaslandığında elde ettikleri arasındaki eşleşmeyi yansıtan psikolojik bir sözleşme olarak tanımlamışlardır. Hulin ve Judge'ye (2003) iş tatmini, çalışanın işine sözlü, davranışsal ve duygusal olarak verdiği pozitiften negatife kadar uzanan bir ölçekteki psikolojik cevaplarından oluşan seti ifade eder. İş tatmini ile ilgili farklı tanımlamalara rağmen, iş tatmininin; çalışanların işleri veya işlerinin farklı yönleri hakkında sahip oldukları genel duygusal reaksiyon olduğu hakkında genel bir kabul vardır (Green, 2000). İş tatmini ile ilgili pek çok araştırma yapılmıştır ve işverenler, iş tatmininin çalışan verimliliği ile birebir ilişkili olduğu inancına sahip olduklarından dolayı bu araştırmalar yapılmaya devam edecektir. İş tatmini bir kişinin yaşantısının tüm yönlerini etkilediği gibi bu kişinin işi ve kariyeri üzerinde de etkiye sahip olabilir.

İş doyumu, iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur. İş doyumu, işin özellikleri ve bireylerin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşmektedir.

Yapılan çeşitli tanımlardan da anlaşılacağı üzere iş doyumu kavramı ile ilgili tanım birliği bulunmamaktadır. Ancak bu araştırmada iş doyumu, "iş görenlerin işlerine karşı gösterdikleri duygusal tepkilerdir" tanımı dikkate alınmaktadır.

2. 2. 2. İş Doyumunun Önemi

İş doyumu hem bireysel hem de örgütsel açıdan önemlidir. Birey açısından bakıldığında iş, bireyin yaşamında önemli bir yer tutmaktadır. Günün büyük bir bölümünün işte geçmesi, doğal olarak bireyin her türlü gereksinimlerinin karşılanmasını iş ortamından

beklemesine neden olmaktadır. Bu durum, çalışanın genel yaşam doyumunu, fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir. İş doyumsuzluğu aynı zamanda işe devamsızlık, kayıtsızlık, olumsuzluk, işi yavaşlatma, işten ayrılma v.b. hizmeti olumsuz etkileyecek örgütsel sonuçlara yol açmaktadır (Bardakçı ve Serinkan, 2009, 115).

İnsanlar kişisel yeteneklerini ortaya koymak ve gerçekleştirmek istemektedir. İş doyumunu elde edemeyenler hiçbir zaman psikolojik olgunluğa erişememekte ve iş doyumunun sağlanamaması bireyleri hayal kırıklığına uğratmaktadır. İş doyumundaki boşluk, işten soğuma, düşük moralin, düşük verimliliğin ve sağlıksız bir topluma gidişin nedenini oluşturmaktadır.

Organizasyonlarda iş görenlerin iş doyumun düşük olması diğer bir ifade ile iş tatminsizliğinin yaşanması sadece bireysel anlamda olumsuz sonuçlar doğurmayacaktır. Olayın örgütsel sonuçlarına baktığımızda iş görende işe gitmede isteksizlik, örgütten ayrılma, yetersizlik duygusu, işbirliği sağlayamama, işte hata yapma, işten uzaklaşma isteği, isabetsiz kararlar verme ile nitelik ve nicelik düşmesi yaşanabilecektir.

2. 2. 3. İş Doyumunun Özellikleri

İş doyumunun dört önemli özelliği bulunmaktadır:

- ❖ İş doyumunu, iş ile ilgili farklı tutumları temsil etmektedir. Diğer bir deyişle, iş görenler için belirli boyutlarına karşı olumlu tutumlara sahipken, diğerlerine karşı olumsuz tutumlara sahip olabilirler. Bu nedenle genel iş doyumunu bulunurken, iş doyumunun farklı boyutları incelenmelidir (Akıncı, 2002, 1-25).
- ❖ İş doyumunu derecesi, genellikle çıktılarının, beklentileri ne ölçüde karşıladığına bağlı olmaktadır (Luthans, 1995, 3).
- ❖ İş doyumunu, iş ortamında oluşan duruma karşı verilen duygusal yanıt olmaktadır. Bu nedenle görülememekte, sadece hissedilmekte ya da ifade edilmektedir.
- ❖ İş doyumunu dinamik bir kavramdır. Bir kez iş doyumunun sağlanması sürekli aynı seviyede tutulabileceği anlamına gelmemektedir. İş doyumunu hızla elde edilebildiği gibi hızla da iş doyumsuzluğuna dönüşebilmektedir (Akıncı, 2002, 1-25). İş yerindeki fiziksel, bireysel, kişiler arası ve kurumsal faktörler iş görenlerin iş doyumundaki yükselme veya düşmelerle yakından ilişkili olmaktadır.

2. 2. 4. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu, iş hakkındaki olumlu ve olumsuz duygu ve tutumlarla ilgili olmakla birlikte pek çok faktöre de bağlı olmaktadır. Bireysel özellikler de iş doyumunu etkilemektedir. Motivasyonun ve işle ilgili isteklerin-beklentilerin yüksek olması da işe yönelik tutumları etkilemektedir. Bazı çalışanlar için iş doyumunu kararlı ve durağandır; işin özelliklerinden bağımsız olmaktadır. Statü, ücret, çalışma koşulları ve hedeflerdeki değişiklikler bu insanların iş doyumlarını çok az etkilemektedir. Mutluluğa (doyum) ya da mutsuzluğa (doyumsuzluk) yönelik kişisel eğilimler koşulları çok az değiştirmektedir (Schultz ve Schultz, 1998).

Lam (1995), çalışanların doyum ve doyumsuzluğuna yol açan bazı faktörleri saptamıştır. İş doyumunu etkileyen bu faktörler bireysel ve örgütsel olarak iki gruba ayrılmaktadır.

2. 2. 4. 1. Bireysel Faktörler

İş doyumunu, kişinin bir duygusal durumu olduğuna göre, her kişiye özgü olan değerler, beklentiler, yaş, cinsiyet, eğitim ve tecrübe gibi ferdi niteliklere bağlı olarak; algıların, yargıların ve dolayısıyla iş doyumunu-doyumsuzluğunun olmasında etkili farklılıklar olduğundan dikkate alınmaları gerekmektedir. Bireysel faktörler, değerler, beklentiler, cinsiyet, kişilik, eğitim, zeka, statü, tecrübe, sosyo-kültürel çevre olarak sıralanabilmektedir.

2. 2. 4. 1. 1. Beklentiler

Bazı teorisyenler, iş tatminini ve tatminsizliğini, bireyin işinden beklediği ile çevresinin kendine ne imkân verdiği veya o çevreden ne elde ettiği arasındaki farkın derecesi ile tanımlandığını ileri sürmektedir. Araştırmacıların çoğu, beklenmedik başarı ve başarısızlık üzerine yaptıkları araştırmada deneklerin çoğunun beklenen başarısızlığı, beklenmeyen başarıya tercih ettiklerini saptamışlardır (Hışman, 2003, 38).

2. 2. 4. 1. 2. Cinsiyet

Kadın ve erkek çalışanlar arasında iş doyumunu farklılıklarını ele alan çalışmaların sonuçları arasında bir tutarlılık bulunmamaktadır. Bazı çalışmalarda kadın ve erkek çalışanların iş doyumunu arasında açık bir fark bulunmazken, bazı çalışmalarda da fark bulunmuştur (Schultz ve Schultz, 1998). Hulin ve Smith (1964) 295 erkek ve 164 kadın katılımıyla yaptığı araştırmada kadın çalışanların iş doyumunun, erkek çalışanlara göre

daha düşük olduğu sonucuna varmışlardır. Ancak bu durum, cinsiyet faktöründen ziyade, kadınların erkekler aynı işi yapmalarına rağmen onlara kıyasla daha düşük ücret almaları ve aynı ödülleri kazanmak için daha ağır çalışmaları gerektiğini hissetmelerinden kaynaklanmaktadır (Yelboğa, 2007).

Kim (2005) tarafından Kore’de yapılan bir çalışmada ise, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları bulunmuş olup, bunun nedeni de kadınların işleri hakkında daha az beklentiye sahip olabilecekleri şeklinde açıklanmıştır. İkinci bir neden de kadın çalışanların, hoşnutsuzluklarını ifade etmemeleridir.

Ülkemizde yapılan bazı çalışmalara bakıldığında birbiriyle tutarlı sonuçlara ulaşılamamış olduğu görülmektedir. Çarıkçı (2004), tarafından yapılan bir araştırmada kadın çalışanların iş doyumunun, erkek çalışanların iş doyumundan düşük olduğu belirlenmiştir. Çarıkçı kadın çalışanlarda doyumsuzluk yaratan faktörün çalışma saatlerindeki dengesizlik olduğunu belirtmiştir.

2. 2. 4. 1. 3. Yaş

Genel olarak, iş doyumunu yaşla birlikte artmaktadır. Gençlerde daha düşük iş doyumunu görülmektedir. Çünkü genç insanların çoğu sorumluluk duydukları ve kendilerini yeterli hissettikleri bir iş bulmakta başarılı olmadıkları için ilk işlerinde hayal kırıklığına uğramaktadır (Schultz ve Schultz, 1998). Yaşlı olan çalışanların yaş-ış doyumunu ilişkisi açısından bazı avantajları bulunmaktadır. Yaşlı olan çalışanlar, arzu edilen iş koşullarıyla var olan iş koşulları arasındaki karşılaştırmayı daha sağlıklı yapabilmektedir. Yaşı daha büyük olan çalışanlar, daha yüksek maaş almakta ve daha fazla o işte çalışmış olduklarından daha fazla ödül almaktadırlar (Spector, 1997). Bu nedenle, daha yaşlı çalışanların iş doyumları daha yüksek olmaktadır.

Herzberg ve arkadaşlarına göre ise, yaş ve tatmin arasında U şeklinde bir ilişki mevcuttur. Böyle bir ilişkiye göre çalışanların 25 yaş öncesi ile 45 yaş sonrasında iş tatmin düzeyleri yükselmektedir. Yani iş tatmini, işe ilk girişte yüksek, fakat sonra düşmektedir. İşteki kariyer yükseldikçe tatmin düzeyi de yeniden artmaya başlamaktadır.

2. 2. 4. 1. 4. Kişilik

Kişilik, insanların önemli bireyselliklerini seçmelerine yardım etmektedir. Birçok bilimsel araştırma, çalışma yaşamı ile kişilik arasında bir etkileşimin olduğunu göstermektedir. Yine araştırmalara göre işlerine daha iyi uyum sağlayan ve duygusal dengesi daha iyi olan çalışanların iş doyumları daha yüksek olmaktadır.

Kişiliğin birçok yönleri, insanların örgüt içindeki davranışların da kendisini göstermektedir. Bireyin davranışları, onun içinde yaşadığı ortam ve çevresindeki bireyler arasındaki sürekli etkileşim sonucu oluşması nedeniyle bireyin kişiliği iş çevresinden etkilendiği gibi aynı zamanda birey kişiliği ile iş çevresinin etkilemektedir (Aytaç, 2001, 77).

Holland'a göre yapılan iş ile kişilik arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Birey eğer kendine uygun işlere yönelirse başarısı yükselecektir. Bireyin değerleri, ihtiyaçları ve motivasyonunu içeren kişiliği, iş çevresinde önemli bir etmendir (Dessler, 1985, 68).

George (1990) kişilik özellikleri olarak olumlu ve olumsuz duygu durumundan söz etmektedir. Olumlu duygu durumu bireyin genel anlamda sağlıklı olduğuna, dış dünya ile etkili bir iletişim sağladığına yani pozitif duygu durumu yaşadığına işaret etmektedir. Oysa olumsuz duygu durumuna sahip bir birey ise kaygılı olmakta sürekli bir gerginlik yaşamakta ve üzüntülü ruh haline sahip olduğu gibi negatif bir duygu durumu yaşamaktadır.

Ancak iş doyumunu ile duygusal denge arasında ilişki olmasına karşın, aradaki neden-sonuç ilişkisi net olmamaktadır. Duygusal dengenin mi yoksa iş doyumunun mu önce geldiği açık olmamaktadır. Duygusal dengesizlik yaşamın her alanında hoşnutsuzluk nedeni olmakta ve uzun süreli iş doyumsuzluğu duygusal uyumda yetersizliğe neden olmaktadır. Olumsuz duygusallık iş doyumunu ile ilişkili olan bir kişilik değişkenidir. Olumsuz duygusallık, bireyin pek çok durum karşısında depresyon gibi olumsuz duygular yaşama eğilimi olarak ifade edilmektedir. Olumsuz duygusallığı yüksek olan çalışanların işlerine karşı da olumsuz bir yaklaşımları bulunmakta ve iş doyumsuzluğu yaşamaktadırlar (Spector, 1996, 47).

Bazı araştırmacılara göre, genelde iş doyumsuzluğu yaşayan çalışanlar çevreye uyum sağlayamayan, insan ilişkileri zayıf, fazla sinirli olan, kişisel konularından hoşnut olmayan bireyler olmaktadır.

2. 2. 4. 1. 5. Eğitim

Eğitim, iş doyumunu etkileyen en önemli faktörlerden birisi olmaktadır. Burada önemli olan, eğitim doğrultusunda ortaya çıkan bilgi birikimi, çalışma değerleri, özlem düzeyleri, örgütsel beklentiler gibi faktörlerle, yapılan işin sağladığı ortam ve olanaklar arasında dengenin sağlanması olmaktadır.

Örneğin, bazı işlerde yüksek öğrenimli çalışanların, orta-lise ve ilkökul düzeyinde eğitim almış çalışanlara göre iş doyum düzeyleri daha düşük olmaktadır. Bu durum, eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların yüksek ücret beklentisi olması ve bunun karşılanmamasından kaynaklanmaktadır.

Bazı araştırmalarda da, eğitim d¼zeyi y¼ksek olan çalışanların iş doyum d¼zeylerinin, eğitim d¼zeyi d¼ř¼k olanlara g¼re daha y¼ksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda, ¼rneklemede ki eğitim d¼zeyi y¼ksek olan çalışanların ¼rg¼tsel ¼d¼llere daha çok ulaşmasına ve daha çok ¼cret almalarına dayandırılmaktadır (¼zt¼rk, 2001, 334).

2. 2. 4. 1. 6. Zeka

Zeka, yapılan işle ilgili olarak ele alındığında iş doyumunda ¼nemli bir etken olmaktadır. Birçok iş ve meslekler belirli bir zeka seviyesi gerektirmekte ve bunun altında ya da ¼zerinde zekaya sahip kişiler bu işlerden doyum elde edememektedir.

2. 2. 4. 1. 7. Stat¼

Stat¼, bireye toplumda başkalarının affettiği değerlerden oluşan bir kavramdır. Çalışılan mevki ne olursa olsun, yapılan işin takdir edildiğini g¼rmek, kalifiye bir çalışan olarak kabul edilmek hemen hemen her çalışanda iş doyumunu yaratmaktadır (Eren, 2006, 40-51). Mesleki stat¼ y¼kseldike iş doyumunu da artmaktadır. ¼st d¼zeyde olanların alt d¼zeyde olanlara g¼re iş doyum d¼zeyi daha y¼ksek olmaktadır. Bunun nedeninin, ¼st d¼zeydeki çalışanların daha y¼ksek ¼cretli, kişisel beklentilere daha fazla cevap veren işlerde çalışmaları olduğu g¼r¼lmektedir.

2. 2. 4. 1. 2. Tecr¼be

Yapılan birçok araştırmada, mesleki çalışma s¼resi arttıkça işten duyulan tatmininde arttığı g¼r¼lmektedir. Bu durum, işten beklentilerin daha gerçekçi temellere oturmaya başlaması, kişinin kendisini iş ortamına uydurması, y¼ksek pozisyonlarda ¼cret ve alışma Şartlarının iyi olmasından kaynaklanmaktadır (Bing¼l, 1996).

Çalışma yaşamına yeni başlayan, iş tecr¼besi az olan bireylerin genelde gerçekçi olmayan beklentileri bulunmakta ve zamanla bu beklentileri karşılanmayınca iş doyumsuzluğu yaşamaktadırlar. Sonuç olarak eğitim, zekâ, yaş, mesleki konum, tecr¼be gibi değişkenler birbirinden soyutlanamadığından bunların birebir etkileri net olmamaktadır.

2. 2. 4. 2. ¼rg¼tsel Fakt¼rler

¼rg¼tsel fakt¼rler, bireysel fakt¼rlerle etkileşim g¼stererek çalışanların iş doyumlarını ¼zerinde etkili olmaktadır. İş doyumunu etkileyen ¼rg¼tsel fakt¼rler, ¼cret, stres, işin niteliği, çalışma arkadaşları, g¼venlik olarak sıralanabilmektedir.

2. 2. 4. 2. 1. Ücret

İş doyumunu konusunda ücretin önemi işten işe değişebilmektedir (Schultz, 1970, 99). Çalışanlar kazanmayı düşündükleri ile kazandıkları ücreti kıyasladıklarında birbiriyle tutarlı olduğunu düşünüyorsa iş doyumunu ortaya çıkarmaktadır. Yani, yaptığı işin karşılığında beklediği ücretle çalışan, iş doyumunu duymaktadır.

2. 2. 4. 2. 2. Stres

Stres, farklı kişiler üzerinde değişik etkileri olan bireyin endişe, üzüntü, gerilim ve baskıya yol açan duyguları yaşamaması olarak tanımlanmaktadır. Stresli çalışmada iş doyumunu yaratmaktadır.

2. 2. 4. 2. 3. İşin Niteliği

Çalışanlar, kendilerinin beceri ve yeteneklerini kullanma fırsatı veren işleri tercih etme eğilimindedirler. Tekrarlanan işlerin sayısı azaldıkça genellikle iş tatmin düzeyi artmaktadır. Çalışanlar aşırı baskı altında çalışmayı sevmemekle birlikte her konuda işlerine karışılmasından, kendilerine emir verilmesinden de hoşlanmamaktadırlar. Çalışanların büyük bir çoğunluğu benlik duygularını tatmin etmek amacıyla bağımsız çalışma ve inisiyatif kullanma ihtiyacına önem vermektedir. Çalışanlar kendilerine yeteneklerini kullanma olanağı veren, çok yönlü ve özel nitelikler gerektiren işler yaptıkça ve kendilerine başarılı oldukları şeklinde geri bildirim geldikçe iş doyumunu elde etmektedirler.

2. 2. 4. 2. 4. Çalışma Arkadaşları

Çalışanın, çalışma arkadaşlarına ve çalıştığı gruba kendisini ait hissetmesi iş doyum düzeyini etkilemektedir. Çalışma arkadaşları, kişinin iş doyumunu kişi işinde ya da örgütte yeni olduğunda güçlü bir şekilde etkilemektedir. Çünkü çalışan işe yeni başladığında işle ilgili neleri yapıp, neleri yapmaması gerektiğini bilmemektedir. Çalışma arkadaşları bu nedenle çalışanların iş doyumunu etkilemektedir (George, Jones, 1996, 23). Çalışanın başarılı sayılan bir grup içerisinde yer alması, hayat görüşü kendisine uygun insanlarla birlikte çalışması iş doyumunu artırmaktadır. Bu nedenle çalıştığı işletmede dostlar ve destekleyici iş arkadaşları bulan çalışanın iş doyumunu artmaktadır.

2. 2. 4. 2. 5. Güvenlik

İş güvenliğinin olması, çalışan için ayrı bir iş doyum faktörü olmaktadır. Çalışanlar işinde güvenlik unsurunun tam olarak var olduğuna ve kendisine değer verildiğine inanıyorsa, bu durum çalışanın işinden doyum elde etmesine yardımcı olacaktır. Çalışan, işinde güvenlik olmadığı ya da ihmal edildiği hissine kapılırsa motivasyonu kaybolmaktadır. İş güvenliği aynı zamanda, örgütün çalışanlarına sürekli ve kalıcı bir çalışma ortamı sağlamasını ifade etmektedir.

2. 2. 5. İş Doyumunu Açıklayan Kuram ve Yaklaşımlar

Çalışanların iş yaşamlarındaki doyumlarını ya da doyumsuzluklarını ortaya koymak amacıyla birçok literatür çalışması yapılmış ve bu çalışma sonuçlarından hareketle ilgili kuram ve yaklaşımlar üretilmiştir. Yapılan tüm bu çalışmalarda iş doyumunu genel olarak işe yönelik tutumların anlamıyla eş değer olarak düşünülmektedir.

Bu çalışmada da belirtildiği gibi, işle ilgili tutumlar içsel faktörler (kişisel özellikler) tarafından ya da dışsal faktörler (kişiyi etkileyen çevresel güçler) tarafından belirlenebilmektedir. Yani iş doyumunu birbirinden farklı birçok faktör ile etkileşim içinde olmaktadır. Bu faktörlerden biri ve en önemlisi motivasyondur.

Motivasyon, bireyi istenilen doğrultuya yönlendiren, belirli bir amaç için harekete geçiren güç olarak tanımlanabilmektedir. Motivasyon iş görenlerin isteklendirilmeleri ve bu sayede kişisel ihtiyaçlarını en iyi şekilde doyuracaklarına inanmaları sağlama süreci olarak ifade edilmektedir (Ataman, 2002). Mesleğinde maddi ve manevi doyuma ulaşamayan çalışan, işine yoğunlaşmamakta ve verimli çalışmamaktadır. Bu nedenle, iş doyumunu ile yakından ilişkili olan motivasyonun da incelenmesi gerekmektedir.

Motivasyon ile iş doyumunu arasında ve iş doyumunu ile tükenmişlik arasında bir ilişki olduğu düşünülmektedir. Bu düşünceye göre, çalışanların motivasyonu artınca iş doyumları artmakta, iş doyumlarının da artmasıyla da tükenmişlik düzeyleri azalmaktadır. Bu varsayımdan yola çıkarak aşağıda motivasyon ve iş doyumunu ile ilgili kuram yaklaşımlar açıklanacaktır. Bu kuram ve yaklaşımlar açıklanması iş doyumunun içerik (kapsam) teorileri ve iş doyumunun süreç teorilerine dayandırılacaktır.

2. 2. 5. 1. İçerik Teorileri (Kapsam Teorileri)

İçerik teorileri, çalışanı harekete geçirerek, güdüleyen faktörlerin neler olduğunu belirlemektedir. Ayrıca içerik teorileri, çalışanı iş doyumuna yöneltten ihtiyaçları tek tek

göstermektedir. Maslow'un İhtiyaçlar teorisi, Herzberg'in Motivasyon-Hijyen teorisi ve Alderfer'in VİG ihtiyaçları teorileri içerik teorilerine örnek teşkil etmektedir.

2. 2. 5. 1. 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Maslow (1950)'a göre bireyin motivasyonun temelinde ihtiyaçlar bulunmakta ve birey ihtiyaçlarını karşılamak için harekete geçmektedir. Maslow, insan gereksinimlerinin hiyerarşik bir düzen içinde ve temel fizyolojik gereksinimlerden kendini geliştirmeye doğru bir gelişme gösterdiğini savunmuştur. Bu yaklaşıma göre kişinin gereksinimleri 5 ana grupta toplanmaktadır (Fındıkçı, 2000, 23).

Maslow'a göre her insanda 5 hiyerarşik ihtiyaç vardır. Bunlar:

1. *Fizyolojik İhtiyaçlar:* Hiyerarşinin en alt basamağında açlık, susuzluk, cinsellik, dinlenme, uyku, annelik (Onaran, 1981, 14), oksijen ve dışkılama gibi fizyolojik ihtiyaçlar bulunur. Bunlar temel ihtiyaçlardır ve daha yüksek gereksinimlere doğru ilerlemek için bunlar doyurulmalıdır (Yazgan-İnanç ve Yerlikaya, 2012, 316).
2. *Güvenlik İhtiyacı:* İnsanlar fizyolojik ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra emniyet, istikrar, korunma, yapı ve düzen, korku ve karmaşadan kurtulma v.b. güven gereksinimleri baskın hale gelir. Özellikle gelecekle ilgili belirsizlik olduğunda, politik ve toplumsal istikrar tehdit altında bulunduğu bu gereksinim önemli hale gelir (Burger, 2006, 432).
3. *Ait Olma, Sevgi ve Sosyal İhtiyaçlar:* Bu basamakta başkaları tarafından sevilme, diğerlerini sevme, bir gruba girme, arkadaş edinme, ilişkileri geliştirme gibi duygusal ve toplumsal gereksinimler söz konusudur. İnsanlar, günlük yaşamlarının büyük bir kısmını iş yerinde geçirir ve bu süre içinde çalışırken ve boş zamanlarını belirli kişilerle birlikte yaşar, iletişim kurar ve arkadaşlıklar oluşturur. Bu tür ilişkiler sayesinde insanlar sosyal yönden belli bir doyuma ulaşır ve böylece çalışma güdüleri artar (Tuz ve Sabuncu, 2003).
4. *Saygı İhtiyaçları:* İnsanlar kendilerini yeterli ve başarılı olarak algılamak, beğenilmek ve saygı duyulmak isterler. Para, eş ve arkadaşlara sahip bir insan; öz saygı ve beğenilme ihtiyacını karşılayamadığında aşağılık duygusuna kapılır ve cesareti kırılır (Burger, 2006, 433-434).
5. *Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı:* Bu basamakta insanlar, yaratma ve başarma güçlerini ortaya koyarlar ve gerçek özgürlüklerine ulaşırlar. Böylece insanların gerçek kişilikleri, yaratıcı ve yapıcı güçleri ortaya çıkar (Tuz ve Sabuncu, 2003).

İhtiyaç Düzeyi	Genel Durum Etkenleri	Örgütsel Etkenler
Fizyolojik	Yeme, içme, seks, uyku	Ücret, ödemeler, iyi çalışma ortamı
Güvenlik	Rahatlık, güvenlik, devamlılık, desteklenme	Güvenli çalışma şartları, örgütsel olanaklar, iş güvenliği
Sosyal	Sevgi, iyi ve sıcak ilişkiler, ait olma	Beraber iyi çalışan gruplar,arkadaşça denetim, profesyonel ilişkiler
Saygınlık	Kendine güven, kendine saygı, prestij, statü	Sosyal tanınma, ünvan,yüksek statülü iş, işten alınan geri besleme
Kendini Gerçekleştirme	Gelişme, ilerleme, yaratıcılık	Anlamlı bir iş, yaratıcılık için olanaklar, işte amaçlara ulaşma, örgütte ilerleme

Şekil 1. Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisinin örgütlere uygulanması.

2. 2. 5. 1. 2. Herzberg'in İkili Faktör Teorisi

Herzberg de tıpkı Maslow gibi motivasyonun temelinde yine gereksinimlerin olduğunu savunmaktadır. Bu teoride, iş unsurlarının, iş doyumunu üzerindeki etkilerine odaklanılmaktadır. Herzberg ve arkadaşları, 200 mühendis ve muhasebeciden oluşan bir grupla görüşerek, onlara geçmişte işlerinden ve çalıştıkları zamanlardan kendilerini özellikle doyumlu ve motive olmuş hissettikleri zamanları ve de tam tersini hissettikleri durumları anımsamalarını, daha sonra ise bu hissedilenlerden iyi ve kötü duygularının neler olduğunu tanımlamalarını istemiştir. Alınan cevaplar içerik analize tabi tutulmuş ve sonuçta çalışanların iş doyumunu ve doyumsuzluğuna ilişkin verdikleri cevaplardan iki farklı boyutun varlığı tespit edilmiştir (Moorhead ve Griffin, 1986).

Bu iki boyut, koruyucu (hijyen) faktörlerini ve motive edici faktörlerini ifade etmekte ve bunlar iş yerindeki insanları farklı şekillerde etkilemektedir. Buna göre, çalışanın iki grup ihtiyacı bulunmaktadır.

Bu ihtiyaçlardan motive edici ihtiyaçlar, işin kendisiyle, işin ne kadar zor olduğu ile ilgili olup, başarı ve tanınmayı içermektedir. Sorumluluk, işteki özerklik, ilgi çekici iş gibi unsurlar motive edici ihtiyaçları ifade etmektedir. Hijyen ihtiyaçlar ise, işin fiilen yapıldığı yerdeki fiziksel ve psikolojik ortamla ilgili olmaktadır. Bu araştırma, iş doyumunun esas kaynağının işin kendisi olduğu görüşüne odaklanmaktadır.

Herzberg, motive edici ihtiyaçlar, hijyen ihtiyaçları ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi şu şekilde ifade etmektedir: Motive edici ihtiyaçlar karşılandığında çalışanlarda doyum

algılanacak, karşılanmadığında ise, doyumsuzluk algılanmayacaktır. Hijyen ihtiyaçları karşılandığında ise, çalışanlarda doyumsuzluk algılanmayacak, karşılanmadığında ise çalışanlarda doyumsuzluk algılanacaktır.

Herzberg'e göre, doyum ve doyumsuzluk iki ayrı boyut olmaktadır. Çalışanın doyum sürecinde olması onun güdeleyici ihtiyaçlarının karşılandığı, doyumsuzluk sürecinde olması ise, hijyen ihtiyaçlarının karşılanmaması ile ilgili olmaktadır. Herzberg'e göre, çalışan işinden aynı anda doyumlu ve doyumsuz olabilmektedir.

2. 2. 5. 1. 3. Clayton Alderfer- ERG Teorisi

Maslow'un modelini modern zamanlara uyarlayan Alderfer, ihtiyaçları üç temel gruba ayırmaktadır:

- ❖ *Varoluş ihtiyaçları:* Fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarıdır.
- ❖ *Aidiyet İhtiyaçları:* Başkaları ile bir arada bulunma, sosyal ilişkilerde bulunma ihtiyaçlarıdır.
- ❖ *Gelişme İhtiyaçları:* Kişisel olarak kendini geliştirme, yetenekleri artırma ihtiyaçlarıdır.

Erg Teorisi, Maslow ve Herzberg den farklı olarak, ihtiyaçların belirli bir sıra izlemekten çok birbirlerinin tamamlayıcısı olduğunu, herhangi bir ihtiyacın bireyimotive etmesi için bir alt gruptaki ihtiyacın tatmin edilmiş olma zorunluluğunun bulunmadığını ifade etmektedir.

2. 2. 5. 1. 4. Mc Clelland'ın Başarı-Güç Kuramı

McClelland'ın bu yaklaşımın temelinde başarma ihtiyacı, güç ihtiyacı ve bağlılık kurma ihtiyacı bulunmaktadır. Başarma ihtiyacı bireyin başarıya verdiği önem ve değer boyutunu ifade etmektedir. Güç ihtiyacı başkalarını etkileme, prestij oluşturma ve bunu koruma ihtiyacını ifade etmektedir. Bağlılık kurma ihtiyacı ise, başkaları ile ilişki kurma, gruba girme ve sosyal ilişkileri geliştirmeyi ifade etmektedir (Koçel, 2005).

Başarma İhtiyacı, kişinin kendisine ulaşılması güç olan amaçlar belirleyerek bunlara ulaşmaya çalışması ile ilgili olmaktadır. Bazı insanlar için elde ettikleri başarı, bu başarının sonucunda elde edecekleri ödülünden daha önemli olmaktadır. Bilinmeyi keşfetme, daha önce kimse tarafından elde edilmeyen bir skoru elde etme, herhangi bir işi daha önce yapılmadığı kadar iyi yapma başarma ihtiyacına yönelik olmaktadır.

Güç kazanma ihtiyacı, insanın çevresine egemen olma isteklerinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle insanlar ve gruplar çevresel ilişkilerin de etkinliklerini artıracak ve seslerini duyuracak her türlü araca başvurmaktan çekinmemektedir.

Üstün olmak ve başkalarının iş ve faaliyetlerini kontrol altına almak için başvurulacak tüm çabalar kişileri başka insanlarla çekişme ve çatışmaya itebilmektedir. Bu tehlike insanın güçlü olma arzusunu belirli ölçüde frenlemektedir. Bu nedenle, bu gereksinimin şiddeti insandan insana oldukça farklı biçimlerde ortaya çıkmaktadır (Eren, 2001).

Bağlılık ihtiyacında ise, kişiler arası ilişki kurma ve geliştirmeye önem verilmektedir. İyi bir takım çalışması ve kendi kendini yöneten takımlar oluşturabilmek için ilişki kurma gereksinimi yüksek iş görenler gerektirmektedir. Kişiler arası ilişkilerden kaçınan, bağımsız çalışmayı tercih eden iş görenler, etkin bir takım üyesi olmamaktadır.

2. 2. 5. 2. Süreç Teorileri

Bu teori, çalışanların iş sonuçlarına ulaşmak için belirli davranışsal özellikleri neden seçmeleri gerektiğini araştırmaktadır. Burada iş doyumunu değerler, beklentiler ve ihtiyaçlardan ve bunları etkileşiminden yola çıkarak araştırmaktadır. Bireyin davranışlarını onun dışından kaynaklanan faktörlerle açıklamaya çalışmaktadır.

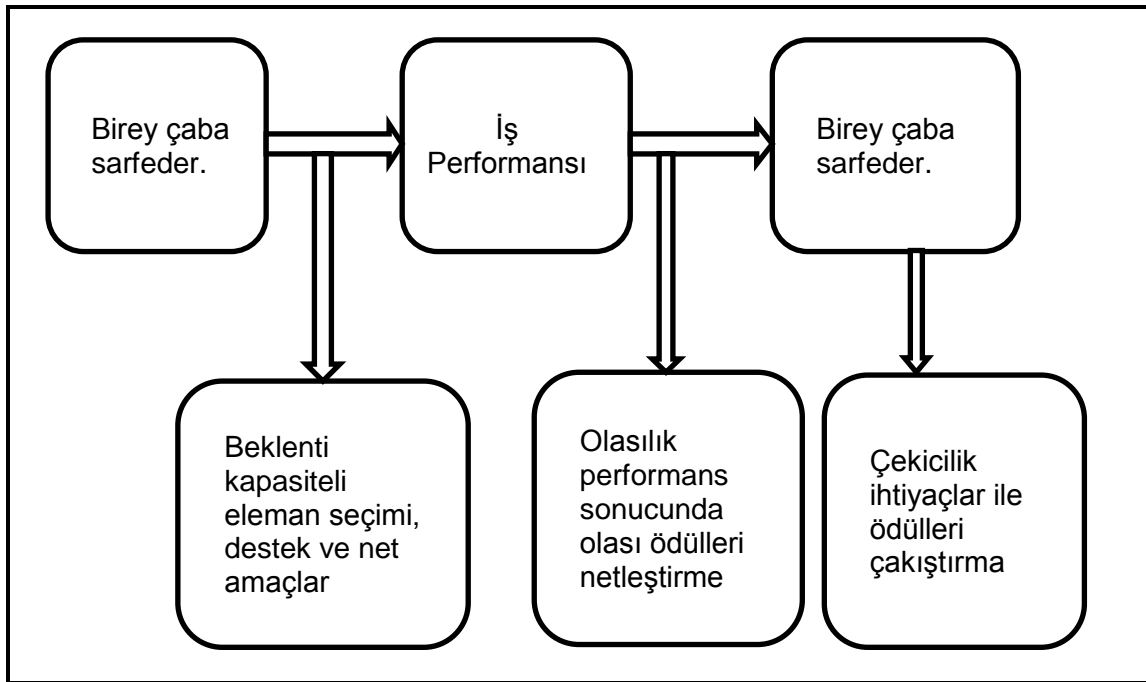
2. 2. 5. 2. 1. Vroom'un Beklenti Teorisi

Vroom tarafından geliştirilen bu kurama göre, insanlar yapacakları davranışlar sonucunda neyi tercih edeceklerinin ve beklentilerine ulaşmak için farklı performans düzeylerinde hangi hususları dikkate alacaklarını bilmektedirler. Vroom, bir bireyin hem işinde hem de örgütte yüksek performans gösterme çabası göstermesine etki eden 3 öge belirlemiştir (Altuğ, 1997, 88)

Bunlar:

1. *Beklenti (Performans ve ödül ilişkisi):* Birey göstereceği çabanın sonunda bazı ödüller kazanacağına inanmalıdır.
2. *Amaçsallık (Performans ve güç ilişkisi):* Bireyin işini yaparken göstereceği çabayı algılaması, onun belli bir performansa yönelmesine yardımcı olur.
3. *Çekicilik:* Birey başarı sonunda kendisine verilecek ödülleri arzulamalı ve ödüller onun için bir değer taşımalıdır. Eğer ödül birey için yüksek değer taşıyorsa daha çok çaba göstermesine neden olur (Özkalp-Kirel 2010, 293).

Vroom'un beklenti kuramı Şekil 2'deki gibidir (Altuğ, 1997:89):



Şekil 2: Vroom beklenti kuramı

Sonuç olarak, çalışanın davranışa güdülenebilmesi için ihtiyaçlar yeterli olmamaktadır. Çalışanın aynı zamanda bir beklentiye sahip olması gerekmektedir. Çalışanların emek ve çabaları karşılığında işten elde etmeyi bekledikleri değerler, ödüller ve amaçlar bulunmaktadır. Bu beklentiler karşılandığında iş doyumuna ulaşmaktadır. Çalışanların iş ve iş ortamından elde ettiği sonuçlar, elde etmeyi beklediklerinden daha düşükse iş doyumuna ulaşmaktadır. Çalışanın bir sonuç için istekli olması ve göstereceği çaba ile bu sonuca ulaşabileceği beklentisi onu yüksek performansa yönlterek doyuma ulaşmasını sağlamaktadır (Kuşluvan, 2005).

2. 2. 5. 2. 2. Locke'un Değer Kuramı

Locke, iş doyumunu ihtiyaçlarla değil, çalışanın işine ilişkin değerli gördüğü iş sonuçlarını elde etme durumuna göre açıklamaktadır. İş, çalışanlara çalışma koşulları, ücret, terfi fırsatları sağlamaktadır. İşte bu nokta da işin sağladıkları ile çalışanın değer verdikleri uyuyorsa iş doyumuna ulaşmaktadır. Değer teorisine göre, çalışan için işle ilgili faktör ne kadar önemli ise, onun doyumuna üzerinde o kadar fazla etkiye sahip olmaktadır. İhtiyaç teorileri ise, bütün çalışanların doyumunun az sayıdaki temel ihtiyaçların

karşılanmasına dayandığını ileri sürmektedir. Ama değer teorisinde çalışanın değerleri, duruma başka bir boyut katmaktadır. Çalışanların doyumunu değerlerin farklılaşmasıyla farklı olmaktadır. Buna göre değerli görülen sonuçlar, değerli olarak görülmeyen sonuçlara göre iş doyumunu üzerinde daha fazla etkiye sahip olmaktadır.

2. 2. 5. 2. 3. Porter- Lawler'in Geliştirilmiş Beklenti Kuramı

Porter ve Lawler (1968) tarafından geliştirilen bu modele göre, iş doyumunu performans ve adil olarak verilen ödüllerle ilgili olmaktadır. Bireyin işte göstermiş olduğu performans ödüllendirilmekte ve ödüller doyumuna yol açmaktadır. Bu ödül-doyum ilişkisi bireyin adalet algısı tarafından düzenlenmektedir. Birey kendi çabaları sonucunda aldığı ödülü diğer bireylerin çaba ve ödülleri ile kıyasladığında kendisine adil davranılmadığını düşündüğünde iş doyumsuzluğu ortaya çıkmaktadır. Porter ve Lawler, ayrıca, örgütlerde bireylerin güdülenme, çaba ve başarısını olumsuz biçimde etkileyen rol çatışmalarının bulunduğunu belirtmektedir. Rol çatışmaları, örgütlerde görev tanımlarının iyi yapılmadığı, yetki ve sorumlulukların açıkça belirlenmediği durumlarda ortaya çıkmaktadır. Rol çatışmalarının en az olduğu örgütlerde güdülenme kolaylaşmaktadır (Eren, 1993).

2. 2. 5. 2. 4. Adams'ın Eşitlik Kuramı

Adams, ödülün çalışanları sürekli güdülemek ve teşvik etmek bakımından çok önemli olduğunu savunmaktadır. Bireyler kendilerine verilen ödülleri daima karşılaştırmakta ve kendilerine uygun görülen ödüllerin benzer başarıyı gösteren kimselere ne oranda eşit olduğunu saptamaya çalışmaktadır (Eren, 2000, 538). Karşılaştırma sonucu eğer farklı bir durum varsa o zaman birey eşitsizliği ortadan kaldırmak için çalışmaktadır.

Çalışanın iş başarısı ve tatmin olma derecesi çalıştıkları ortamla ilgili olarak algıladıkları eşitlik veya eşitsizliğe bağlı olmaktadır (Luthans, 1995, 197).

Eşitlik teorisinin dört temel kavramı bulunmaktadır: (Öznur, 2001)

- ❖ *Kişi:* Eşitliği ya da eşitsizliği algılayan kişidir,
- ❖ *Diğer Kişi:* Ödül ve katkı anlamında karşılaştırma yapılan kişidir,
- ❖ *Ödüller:* Kişinin çalışması karşılığı elde ettiği, ücret , yan ödemeler, statü, iyi çalışma koşulları gibi ödüllerdir,

❖ *Katkılar:* Kişinin işine taşıdığı eğitim, zeka, deneyim, yetenek emek gibi bireysel özelliklerdir.

Denklik kuramı, çalışanlara örgüt tarafından eşit bir şekilde davranıldığı takdirde çalışanların daha iyi bir performans sağlayacağı ve güdülenebileceğini eşitsiz bir şekilde davranıldığında güdülenmenin bundan olumsuz etkileneceğini ve performansının düşebileceğini ortaya koymaktadır.

2. 2. 6. İş Doyumu Ölçümünde Kullanılan Araçlar

İş doyumu ile kuramlardan hareketle, iş doyumunu ölçmek amacıyla birçok ölçek geliştirilmiştir. Bu ölçeklerden en çok kullanılanları açıklanmaya çalışılmıştır.

2. 2. 6. 1. Porter İhtiyaç ve Doyum Anketi (Porter Need and Satisfaction Questionnaire)

Bu ölçek Maslow'un gereksinimler hiyerarşisine dayanmaktadır. Maslow'un teorisi insanın öncelikle birincil gereksinimlerinin karşılanması (fizyolojik ve güvenlik gereksinimleri), daha sonra da ikincil gereksinimlerinin (sevme-sevilme, sayma-sayılma ve kendini kanıtlama gereksinimleri) karşılanması gerektiği üzerine dayanmaktadır. Porter buradan hareketle işgörenin algıladığı mevcut koşullar ile ideal kabul ettiği koşullar arasında ilişki kurmaktadır (Tarlan ve Tütüncü, 2001, 141). Ölçek özellikle yöneticilere yönelik kullanılmaktadır. Ölçek soruları, genelde yöneticilerin karşılaştığı sorunlar ve spesifik konulara yönelik olmaktadır.

2. 2. 6. 2. Kunin – Yüz Çizelgesi

Kunin'in 1955 yılında geliştirdiği yüz çizelgesi yönteminde altı adet yüz resmi bulunmaktadır. Bu ölçekte anketi yanıtlayan kişi iş, ücret, yönetim, yükselme olanakları, iş arkadaşları ile ilgili olarak yöneltilen soruları, kendisini ifade eden en uygun yüz resmini seçerek yanıtlanmaktadır. Ölçek metnini okuyamayanlar için oldukça pratik bir yöntem olmaktadır.

2. 2. 6. 3. Weiss, Davis ve England-Minnesota Doyum Anketi (Minnesota Satisfaction Questionnaire)

Bu ölçek 1967 yılında Weiss, Davis ve England tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçekte, iş koşulları ile iş tatmini ilişkilendirilmektedir. Koşullar; yönetim, yaratıcılık, insan ilişkileri,

bağımsızlık, teknik denetim ve çalışma şartları başlıkları altında toplanmaktadır. Yöntem, iş değerlemesi yapılırken, betimleyici olmaktan çok, kişinin işle ilgili duygularını sorgulamaktadır. Diğer taraftan, kişinin var olan ile beklentileri arasındaki farkı ortaya koymamaktadır. Minnesota doyum anketi uzun ve zaman alıcı bir yöntemdir (Nagy, 2001). Bu ölçek ile ilgili daha ayrıntılı açıklama, çalışmanın yöntem bölümünde verilmiştir.

2. 2. 6. 4. Spector- iş Doyum Anketi

Bu ölçek, 1985 yılında Spector tarafında geliştirilmiş olup, dokuz grup ve otuz altı değişkenden oluşmaktadır. Her bir grubun dört adet alt değişkeni bulunmaktadır. Ana gruplar, ücret, terfi, yönetim, yan ödemeler, diğer ödüllendirmeler, çalışma şartları, iş arkadaşları, işin kendisi ve iletişimden oluşmaktadır.

2. 2. 6. 5. Smith, Kendal ve Hulin-İş Tanımlama Ölçeği (Job Descriptive Index)

Yöntem, en çok kullanılan analitik yöntemlerden birisidir. Bu ölçek 1969 yılında Smith, Kendal ve Hulin (1969) tarafından ortaya konulmuş ve yöntem 1985 yılında JDI Araştırma Grubu tarafından geliştirilmiştir. Bu endekste işin özellikleri, ücret, yükselme olanakları, kişilerle iletişim, gözetim gibi alt ölçekler yer almaktadır (Barrows ve Wesson, 2001).

2. 2. 6. 6. Genel Kıyaslama Ölçeği (Job In General- JIG)

Bu yöntem, iş tanımlama endeksini geliştiren araştırmacılar tarafından ortaya konulmuştur. Yine iş tanımlama endeksinde olduğu gibi, bu yöntemde de evet-hayır ve soru işaretiyle oluşan üçlü cevap formatı kullanılmaktadır ve kişi işini değerlendirirken bazı ifade ve sıfatların kullanılmasına olanak vermektedir. Ayrıca, iş tanımlama ölçeğindeki gibi, bu yöntemde de iş doyumunu 5 farklı boyutta ele alınmaktadır. Fakat iş tanımlama endeksinden farklı olarak, genel kıyaslama yönteminde bireyin işiyle ilgili tanımlamaları değil, işiyle ilgili duyguları temel alınmaktadır.

2. 2. 7. Öğretmenlerde İş Doyumu

Öğretmen, eğitim sisteminin en önemli ögesidir. Eğitimdeki verimliliğin artması öğretmenlerin işlerinde doyumlarına bağlıdır. Öğretmenlerin iş doyumlarının düşüklüğü, hizmetin kaliteli olmasını engellerken yüksek olması onların öğrencilerini

akademik, sosyal ve kişisel açıdan en iyi şekilde yetiştirmelerine katkı sağlar. Öğretmenlerin iş doyumlarının bu kadar önemli olması bu konuyla ilgili yurt içinde ve yurt dışında çok sayıda araştırma yapılmasına yol açmıştır. Bu araştırmalarla farklı kademelerde görev yapan öğretmenlerin iş doyumları pek çok değişkenle ilişkilendirilerek incelenmeye çalışılmıştır.

Doğan (2009), ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlere uygulanan psikolojik şiddetin (mobbing) iş doyumuna etkisini belirlemeye çalışmıştır. Ortaya çıkan bulgulara göre psikolojik şiddet (mobbing) ile iş doyumunu arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bunun yanında toplumda saygın olma, kurum politikaları ve uygulanışı, övülme ve iş yeri şartları da iş doyumunu ile ilişkili bulunmuştur. Baloğlu, Karadağ, Çalışkan ve Korkmaz (2006), öğretmenlerin mesleki saygınlık düzeylerinin artmasına bağlı içsel ve dışsal iki boyuttan oluşan iş doyum düzeylerinin düştüğünü tespit etmişlerdir. Klecker ve Loadman (1996), öğretmenlerin motive edilmesi (güçlendirilmesi) ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi araştırdıklarında öğretmenlerin iş doyumunu ile motive edilmeleri arasında yüksek bir ilişki bulunmuştur.

2. 3. Tükenmişlik

2. 3. 1. Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişlik kavramı, ilk kez 1974 yılında, Alman asıllı Herbert J. Freudenberger tarafından tanımlanmıştır. Freudenberger, "Burnout: The High Cost of High Achievement" adlı kitapta, tükenmişliği, insanların aşırı çalışmaları sonucu, işlerinin gereklerini yerine getiremez bir duruma gelmeleri anlamını taşıyan, duygusal tükenme durumu olarak tanımlamıştır (Özgen, 2007, 117). Konu ile ilgili ilk bilimsel makaleler ise, bir psikiyatrist olan Freudenberger ve bir sosyal psikolog olan Christina Maslach tarafından yazılmıştır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Freudenberger, tıbbi kliniklerde yapmış olduğu çalışmalar sırasında gönüllülerin birçoğunun yaklaşık bir yıl büyük bir heyecanla çalıştıklarını ama daha sonraları eğitimlerine yatırılan onca çaba, zaman ve kaynaktan sonra "daha fazla dayanamayacağım" diyerek işlerini ani bir şekilde bıraktıklarını görmüştür. Bu çalışanların çoğu, yaşadıkları engellenmişlik, kötümserlik ve depresyon gibi karışık duyguları tanımlamak amacıyla "tükenmişlik" terimini kullanmışlardır.

Bu gözlem ve yaşantılardan yola çıkan Freudenberger, tükenmişliği "enerji, güç veya kaynaklar üzerindeki aşırı isteklerde bulunma sonucunda yaşanan başarısızlık ve bitkinlik duygularının toplamı" olarak açıklamış, tükenmişliğin fiziksel ve davranışsal göstergelerini belirleyerek, kavramı somut hale getirmeye çalışmıştır. Ona göre

tükenmişlik, yaşam biçimi ya da ilişkiler nedeni ile oluşan sinirlilik ya da yorgunluk olarak ortaya çıkmaktadır (Sevinç, 2007).

2. 3. 2. Tükenmişlik Tanımları

Tükenmişliğin sözlük anlamı; kaybetme, bitkinlik, aşırı enerji, güç ve kaynak kullanımdan dolayı oluşan tükenmedir (Sılığ, 2005, 44). Tükenmişlik ile ilgili literatür incelendiğinde, araştırmacıların tükenmişliğin psikolojik bir durum olduğu konusunda aynı fikirde oldukları ancak, tükenmişliğin tanımlanması hususunda ortak bir fikre varamadıkları görülmektedir. Bunlardan en önemli ve literatürde en sık rastlanan tanımlara aşağıda yer verilmektedir.

Schwab (1986), tükenmişliği, bireylerin ve organizasyonların her ikisini de ilgilendiren, var olan güç ve kaynakların aşırı kullanılması ve enerji azalmasıyla birlikte karakterize edilen, her alanda çalışanların, verimliliklerini ve etkinliklerini etkileyen etmenlerden biri olan bir fenomen olarak tanımlanmaktadır (Çam, 2001, 213-220). Tükenmişlik, hizmet sektöründe çalışanlarda, çalışma koşullarının bir sonucu olarak görülen, idealizm, enerji ve amaçtaki kayıptır (Özgen, 2007, 116-124).

Maslach, Jackson ve Leiter'a (1981) göre, tükenmişlik duygusal, fiziksel yorgunluk olup, daha sonra enerji azalmasına neden olmaktadır. Tükenmişlik, çaresizlik, umutsuzluk, enerji kaybı, kronik yorgunluk, negatif bir benlik 'self' kavramının gelişmesi ve iş, yaşam ve diğer insanlara yönelik olumsuz tutumlarla belirginleşen, fiziksel, emosyonel ve mental bir tükenme sendromu olarak tanımlanmaktadır (Çam-Kırlangıç, 2005).

Kaçmaz (2005), tükenmişlik kavramını, meslekten kişilerin mesleğin özgün anlamı ve amacından kopması ve hizmet götürdüğü insanlarla artık ilgilenmiyor oluşu veya aşırı stres ve doyumsuzluğa tepki olarak kişinin kendisini psikolojik olarak işinden geri çekmesi olarak tanımlamaktadır. Barutçu ve Serinkan (2008) ise tükenmeyi; kişisel kaynakların sona dayandığı, günlük olaylar karşısında sürekli bir umutsuzluk ve olumsuz düşüncenin yer aldığı, yaşam enerjisinin tükenmiş şekli olarak tanımlamışlardır. Ne yapılırsa yapılsın ne denli çalışırsa çalışılsın; mevcut durumda bir değişiklik, farklılık yaratılamayacağı duygusunun sonucunda ortaya çıkan bir teslimiyet duygusu olarak ifade etmişlerdir. İnsanlarla etkileşim üzerine dayalı bir meslek grubunda bulunan öğretmenler, tükenmişlik durumuyla karşı karşıya kalabilme potansiyeli içerisindedirler. Tükenmişliği yaşamaları için pek çok sebep bulunabilmektedir. Öğrencilerin disiplin sorunları, derslere karşı ilgisizliği ve başarısızlığı, sınıflardaki öğrenci mevcudunun fazla olması, norm kadro fazlalığı, rol katılımı, rol karmaşası ve rol çatışması, öğretmenlere yönelik acımasız eleştiriler, öğretim

sürecine yapılan müdahale gibi faktörler bunlardan bazıları olup, öğretmenlerde tükenmişliğe neden olabilmektedir (Farber, 1984 ; Akt: Cemaloğlu ve Kayabaşı, 2007).

Tükenmişliğin bilimsel bir kavram olarak gelişmesi, Maslach ve arkadaşları ile Cherniss' in çalışmalarına dayanmaktadır. Maslach ve arkadaşları tükenmişliği, diğer insanlarla yüz yüze çalışanlarda sıklıkla ortaya çıkan duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization) ve kişisel başarıda (personal accomplishment) azalma sendromu şeklinde (Maslach, 1982) incelemiştir. Günümüzde tükenmişliğin en çok kullanılan tanımı bu üç boyutu kapsamaktadır.

Duygusal tükenme; tükenmişliğin bireysel stres boyutunu belirtmekte ve “Bireyin duygusal ve fiziksel kaynaklarında azalmayı” ifade etmektedir (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001, 402; Wright ve Douglas, 1997, 492). Duyarsızlaşma; tükenmişliğin kişiler arası boyutunu temsil etmekte ve müşterilere yönelik negatif, katı tutumları ve işe karşı tepkisizleşmeyi belirtmektedir (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001, 403; Wright ve Douglas, 1997, 492). Düşük kişisel başarı duygusu ise; “Kişinin kendisini olumsuz değerlendirme eğiliminde olmasını ifade etmektedir (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001, 403; Maslach ve Zimbardo, 1982, 5; Wright ve Douglas, 1997, 492).

2. 3. 3. Tükenmişlik Boyutları

Maslach, tükenmişlik kavramını; duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization) ve kişisel başarısızlık (personel accomplishment)'a ilişkin duyguları kategorize eden üç ayrı boyutta ele almaktadır (Ergin, 1992).

Duygusal tükenme; Budak ve Sürgevil (2005) tükenmişliğin bireysel stres boyutuna işaret etmektedirler. Eren ve Durna (2006), bitmiş duygusal kaynakların ve enerji eksikliğinin hissedilmesi şeklinde tanımlamışlardır. Bu durumda çalışanlar elbette sorumlu oldukları işleri yapmakta güçlük çekecekler ve işi sonlandırdıklarında dahi mutluluk, rahatlama gibi duyguları hissetmeyeceklerdir. Lingard (2003), bu şekilde çalışanların, psikolojik olarak kendilerini işe verme noktasında yetersiz hissedeceklerini belirtmiştir. Sucuoğlu ve Kuloğlu (1996), tükenmenin ilk olarak duygusal tükenmeyle başladığını ve daha sonra diğer boyutların hissedildiğini ifade etmektedirler. Kaçmaz (2005) da, duygusal tükenmenin tükenmişliğin en önemli belirleyicisi olduğunu belirtmiştir. Duygusal tükenmeyi yaşayan kimseler, hizmet verdiği kişilere geçmişte olduğu kadar verimli ve sorumlu davranmadığını düşünmekte ve gerginlik, stres ve engellenmişlik duygularıyla yüklü olup ertesi gün tekrar işe gitme konusunda endişe yaşamaktadırlar (Cordes ve Dougherty, 1993; Akt: Torun, 1995, 7).

Duyarsızlaşma; Maslach ve Jackson (1981) duyarsızlaşmayı; kişinin hizmet verdiklerine karşı, onların kendilerine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın duygudan yoksun şekilde davranması olarak tanımlamıştır. Duyarsızlaşma içerisinde bulunan kişiler, hizmet verdikleri kişilere, karşılarında insan değil de nesne varmış gibi davranmaktadırlar (Kurçer, 2005). Sünter ve ark. (2006) paralel olarak duyarsızlaşmayı, bireyin çalışma arkadaşlarına olumsuz, alaycı tutum ve duygular geliştirmesi olarak ifade etmişlerdir. Budak ve Sürgevil (2005)'e göre duyarsızlaşma, tükenmişliğin kişiler arası boyutunu temsil eden, hizmet verilenlere yönelik negatif, katı tutumları içeren işe karşı tepkisizleşmedir. Öğretmenlik mesleği için düşünülecek olursa; öğretmenlerin öğrencilere, öğrenci velilerine ve birlikte çalıştıkları meslektaşları ve diğer çalışanlara karşı duyarsızlaştırmayı geliştirdiklerini söylemek mümkün olmaktadır.

Kişisel başarısızlık hissi; Kişinin kendini olumsuz değerlendirmesi ve kişisel başarı noksanlığı olarak tanımlanabilir (Maslach ve Jackson, 1981). Kişisel başarısızlık hissi; depresyon, düşük moral, kişiler arası ilişkilerde geri çekilme, üretkenliğin azalması, baskılar ile baş edebilmede yetersizlik, başarısızlık duygusu, kişinin kendisine ve kişisel başarısına ilişkin olumsuz tutumlarla karakterizedir (Özipek, 2006, 17). Kişisel başarıda düşme, işe ve iş gereği karşılaşılan kişilerle ilişkilere bağlı başarı ile yeterlilik duygularında azalma ile ortaya çıkar (Kurçer, 2005). Kendini başarısız olarak addeden kişi bu durumda başarabileceği ya da gerçekleştirebileceği eylemleri yapamamaya ve kendini pasifize ederek mesleki davranımlardan kaçınmaya başlar. İşgörenler, kendileriyle ilgili değerlendirmelerinde de olumsuz bir tutum içerisindeyler. Tükenmişliğin bu boyutunda kişilerde, iş nedeniyle karşılaşılan kişilere bağlı başarı ve yeterlilik duygularında belirgin bir azalma görülür. Suçluluk, sevilme hissi ve başarısızlık duyguları, kendine saygıyı azaltarak kişiyi depresyona sürükleyebilmektedir (Maslach ve Jackson, 1981).

2. 3. 4. Tükenmişlik Belirtileri

Tükenme, yavaş ve sinsi başlamaktadır. Ortaya çıkışı ani olsa da tükenme dinamik bir sürecin ürünü olmaktadır. Kişi; haftalar, aylar, hatta yıllar boyunca belirlemiş olduğu ideale ulaşmak için kendini zorlamaktadır. Bir gün, daha önce hiçbir uyarıda bulunmadan ani bir belirti, ona tükendiğini göstermektedir. Tükenme durumuna gelmeden kısa bir süre önce, genellikle ya bir baskı, ya bir aile üyesinin hastalığı ya da arka arkaya gelen sınavlar, iş stresi gibi bazı çevresel koşullara rastlanır. Bazen herhangi bir olay olmadan birden bire ortaya çıkmaktadır. Tükenmiş kişiler zayıf yönlerini iyi gizleyebilen, becerikli ve yetenekli oldukları için, çoğunlukla bu durumun ilk dönemlerinde içlerinde olup bitenlerin farkında olmamaktadırlar (Tümekaya, 1996).

Tükenmişlik verilen hizmette bozulmaya yol açtığı gibi hizmeti veren bireylerin sağlığını da olumsuz etkilemektedir. Tükenmişliğin belirtileri araştırıldığında, çok çeşitli belirtilerle ortaya çıktığı görülmektedir. Tükenmişliğin belirtileri üç başlık altında şöyle sıralanmaktadır (Çam, 2005, 213-220):

2. 3. 4. 1. Tükenmişlikte Davranışsal Belirtiler

- ❖ Çabuk öfkelenme, ani tepki gösterme ve engelleme belirtileri,
- ❖ İşten nefret etmeyi hatta gitmeyi istememe,
- ❖ İş doyumsuzluğu, işe geç gelmeler, gelmemeler,
- ❖ Alınganlık ve takdir edilmediğini düşünme,
- ❖ İlaç, alkol ve tütün v.b. alamaya yönelme,
- ❖ Öz saygı ve öz güvende azalma,
- ❖ Evlilik, aile çatışması ile aile ve arkadaşlardan uzaklaşma,
- ❖ Teslimiyet,
- ❖ İzolasyon, uzaklaşma, suçluluk, içlerlemişlik,
- ❖ Hevesin kırılması,
- ❖ Unutkanlık, hareketli olmamak,
- ❖ Kendi kendine zihinsel uğraş içinde olmamak,
- ❖ Kuruma yönelik ilginin kaybı,
- ❖ Görevlilere fazla güvenmeme veya onlardan kaçma,
- ❖ Çalışmaya yönelmede direnç,
- ❖ Başarısızlık hissi,
- ❖ Hizmet verilen kişilere tek tip davranma, küçümseme ve alaycı düşüncede katılık.

2. 3. 4. 2. Tükenmişlikte Fiziksel Belirtiler

- ❖ Yorgunluk ve bitkinlik hissi,
- ❖ Uykusuzluk,
- ❖ Deri şikâyetleri,

- ❖ Yüksel kolesterol,
- ❖ Mide-bağırsak hastalıkları,
- ❖ Baş ağrıları,
- ❖ Solunum güçlüğü,

2. 3. 4. 3. Psikolojik-Duygusal Belirtiler

- ❖ Aile sorunlar,
- ❖ Uyku düzensizliği,
- ❖ Depresyon,
- ❖ Psikolojik hastalıklar,
- ❖ Hayal kırıklığı,
- ❖ Umutsuzluk,
- ❖ İç sıkıntısı,
- ❖ Özgüvende azalma,
- ❖ Alınganlık,
- ❖ İlgisizlik,
- ❖ Endişe,

İwanicki (1983) tükenmişlikle ilgili belirtileri derecelerine göre sınıflandırmıştır. Çeşitli derecelerde ele alınan tükenmişliğin her derecede farklı davranışlarla gözlenebileceği söylenmektedir. Buna göre tükenmişlik, hafif, orta ve şiddetli olarak üç grupta incelenmekte ve ortaya çıkan davranışlar şu şekilde sıralanmaktadır (Akt.Vızlı, 2005). Hafif derecede tükenme gösterenler, kısa süren sınırlılık, alınganlık, bitkinlik, endişe ve sonuçsuz çabalarda bulunmaktadırlar. Orta derecede tükenme, hafif derecede tükenme gösterenlerdeki belirtilere sahiptirler ancak bu belirtiler en az iki haftada bir veya daha sık tekrarlanmaktadır. Şiddetli derecede tükenme gösterenler, fiziksel rahatsızlıklar, ülser, kronik ağrılar ve migren gibi sorunlar bildirirler. Aile sorunları biçiminde ortaya çıkan belirtileri ise; belli olmayan nedenlerle evde bulunmama, eşini ve çocuklarını ihmal etme, cinsel fonksiyonlarda anormallikler, aile üyeleri tarafından dışlanmışlık hissi yaşama olarak ifade edilmektedir.

2. 3. 5. Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler

Günümüzde sıkça rastlanan bir kavram haline gelen tükenmişliğin ortaya çıkmasında birçok faktör etkili olmaktadır. Bu faktörler, bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olmak üzere iki ana başlık altında incelenebilir.

2. 3. 5. 1. Bireysel Faktörler

Tükenmişliğe yol açan faktörler sadece örgütsel kaynaklı olmamaktadır. Bireysel faktörlerde tükenmişliğe neden olmaktadır. Öğretmenlik gibi insanlarla ilişkilerin yoğun olduğu meslek gruplarında ortaya çıkan tükenmişlik durumunda bireysel özellikler önem arz etmektedir. Tükenmişliğe etki eden bireysel faktörler şunlardır:

2. 3. 5. 1. 1. Cinsiyet

Tükenmişlik ile cinsiyet ilişkisi üzerine birçok araştırma yapılmıştır. Araştırmaların bir kısmı tükenmişliğin erkekler arasında daha yaygın olduğunu ortaya koyarken, bir kısmı ise kadınların daha yoğun tükenmişlik yaşadıklarını ifade etmektedirler (Örmen, 1992). Bazı araştırmacılar ise, erkek ve kadınların tükenmişlik düzeyleri arasında fark olmadığını sonucuna varmışlardır (Sucuoğlu ve Kuloğlu, 1996).

2. 3. 5. 1. 2. Yaş

Tükenmişliğin demografik değişkenlerle ilişkisi incelendiğinde en fazla ilişkisi bulunan değişkenin yaş olduğu görülmektedir. 30-40 yaşındaki çalışanlara göre daha genç olanların tükenme düzeyleri daha fazla bulunmuştur (Maslach, Leiter, ve Schaufeli, 2001, 397-422).

2. 3. 5. 1. 3. Eğitim

Eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların, eğitim seviyesi düşük olanlara göre tükenme düzeyleri yüksektir. Bunun nedeni, eğitim düzeyleri yüksek çalışanlar iş ortamında daha fazla sorumluluk almakta ve işle ilgili beklentileri daha fazla olmaktadır (Maslach, Leiter, ve Schaufeli, 2001, 397-422).

2. 3. 5. 1. 4. Medeni Durum

Medeni durum değişkeni incelendiğinde de farklı sonuçlar elde edilmiştir. Bekâr erkeklerin evli olanlara göre tükenme riskleri daha fazla olmaktadır. Ancak bekâr çalışanlar ile boşanmış çalışanların tükenmişlik düzeyleri kıyaslandığında, bekâr çalışanların tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür (Maslach, Leiter ve Schaufeli, 2001, 397-422).

2. 3. 5. 1. 5. Kişilik

Maslach'ın öğrencileri Maxine Gann ve Steve Heckmann, kişiliğin tükenmişlik üzerindeki etkisi üzerine şu sonuçlara ulaşmışlardır: Gücsüz kişiliğe sahip çalışanların tükenmişlik düzeyi daha yüksektir. Bu kişiler pasif, gergin, yakın ilişkiye girmekten korkan ve iş ilişkilerinde sınır koyamayan bireylerdir. Olayları kontrol edemezler, olaylar karşısında sürüklenmektedirler. Ortamın taleplerine boyun eğdikleri için duysal tükenmişlik yaşamaktadırlar. Kendine güveni yetersiz olan, amaçsız olana, karasız kişilerde tükenmişlik düzeyi daha yüksek olmaktadır. Sabırsız ve hoşgörüsüz kişiler tükenmişlikle mücadelede yetersiz kalmaktadırlar. Böyle bir çalışan kolaylıkla kızıp, öfkelenmektedir.

2. 3. 5. 2. Örgütsel Faktörler

İş ortamı, çalışanları tükenmişliğe sürüklemekte, işle ilgili pek çok strese neden olmaktadır. Bundan dolayı tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlere ilişkin birçok araştırma yapılmıştır. Maslach ve Leiter 1997 yılında; çalışan ile örgütün uyumu ve uyumsuzluğunu formüle eden bir modele dikkati çekmişlerdir. Bu modele göre, çalışan ile örgüt arasındaki uyumsuzluk ne kadar fazla ise tükenmişlik ihtimali o kadar yüksek olmaktadır. Maslach ve Leiter (1997) bu modele dayanarak, örgütsel faktörleri iş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet, adalet ve değerler başlıkları altında incelenmiştir.

2. 3. 5. 2. 1. İş Yükü

Belirli bir zamanda, belirli bir kalitede yapılması gereken iş miktarı şeklinde tanımlanmaktadır (Maslach, Leiter; 1997, 38-39). İş yükündeki uyumsuzluk genellikle fazla iş yüklenmesinden kaynaklanmakta olup, fazla talepler çalışanın enerjisini tüketmekte ve çalışanda tükenmişlik durumu ortaya çıkmakta ya da artmaktadır. Ayrıca bu uyumsuzluk; çalışan bireyin yetenekleri ve becerilerinin iş için yeterli olmamasından kaynaklanıyor olabilmektedir. Eğer birey yapabileceğinden çok görevle yüklenmişse, kendi yetenek ve

özellikleri yaptığı işe uygun değilse, böyle bir durumda, aşırı çaba ve gerilimden dolayı tükenmişlik meydana gelebilmektedir.

2. 3. 5. 2. 2. Kontrol

Kişinin işi üzerinde sahip olduğu seçim yapma, karar verme, sorun çözme ve sorumluluklarını yerine getirme olanağı olarak tanımlanmaktadır. İnsanların iş hayatında kontrolü ellerinde tutmadıkları durumlarda tükenmişliğin yüksek olduğu görülmektedir. Çalışan bireylerin alınmış olan kararlara bağlı olarak çalışmalarını gerektiğini bilmeleri çalışanlar açısından stresli bir durum yaratmaktadır (Akt.Örmen 1996).

2. 3. 5. 2. 3. Ödül

Bireyin örgüte yaptığı katkılara karşılık olarak, hem maddi hem de sosyal açıdan takdir edilmesini ifade etmektedir (Leiter, 2003). Bireyin başarısından dolayı gereken ödülü alamaması durumu da tükenmişliğe neden olabilmektedir. Ödüllerin verilmemesi, isteksizlik duygusunu yaratmaktadır.

2. 3. 5. 2. 4. Aidiyet

Birlik duygusu, örgütün sosyal çevresinin bir özelliğini ifade etmektedir. Buna göre, bireyler; sosyal destek, işbirliği gibi olumlu kazanımlar sağladıkları gruplara girmektedirler (Leiter, 2003). Çalışanlar, rahat ettikleri, mutlu oldukları ve saygı duydukları insanlarla daha başarılı olmaktadır. Bu tür sosyal destek bireyin gruba dâhil olmasıyla değerlerin paylaşılmasıyla olmaktadır (Maslach, 2001).

2. 3. 5. 2. 5. Adalet

Adalet kavramı, örgütün herkes için tutarlı ve eşit kurallara sahip olması, örgütte çalışan bireylerin, örgütsel karar ya da politikaların doğruluğu hakkındaki görüşlerini ifade etmeleri anlamına gelmektedir (Bilgin, 2003; Leiter, 2003). Çalışan kendisine adil davranılmadığını hissederse, işinden soğumakta ve tükenmişliğe sürüklenmektedir.

2. 3. 5. 2. 6. Kişisel Değerler

Değer kavramı en yalın haliyle, neyin iyi, neyin kötü olduğuna ilişkin sahip olunan inanç olarak ifade edilmektedir (Bilgin, 2003, 80-81). Bu kavram, çalışanların şahsi değerlerinin yaptıkları işleri ile uyumunu ifade etmektedir. Çalışanlar kendilerini işle ilgili

etik bulmadıkları veya kendi değerleriyle uyuşmayan işleri yapmaya mecbur hissedebilmektedir. Bu durum çalışanlara tükenmişlik sendromu yaşatmaktadır.

Tüm bunların yanında; ilerleme fırsatları, kararlara katılım, eğitim, iş yerinin fiziksel koşulları, teknolojik değişimler, rol çatışması ve belirsizliği, işin yapısı gereği acil ve önemli kararların alınması, geri bildirim eksikliği, meslekte çalışma süresi, iş yerinde taciz, duygusal taciz, sosyal destek, iş güvenliği, iş ortamındaki iletişim ve sosyal ilişkiler konuları da çalışmada tükenmişliğe neden olan örgütsel faktörlerden sayılmaktadır (Sürgevil, 2006, 32). Genel olarak tükenmişlik, bu faktörlerden birisinin veya tümünün uyumsuz olması durumunda ortaya çıkmaktadır.

2. 3. 6. Tükenmişlik Modelleri

Çalışanların stresle baş etme düzeylerinde görülen farklılıklardan dolayı tükenmişliğin nedenlerini ve ortaya çıkış sürecini açıklamak üzere değişik modeller geliştirilmiştir. Bu modellerden bazıları aşağıda açıklanacaktır.

2. 3. 6. 1. Edelwich Tükenmişlik Modeli

Edelwich ve Brodsky'e (1980) göre, tükenmişlik, hizmet sektöründe çalışanlarda, iş koşullarının bir sonucu olarak ortaya çıkan, idealizm, enerji ve amaç yitimi olarak ifade edilmektedir. Edelwich Tükenmişlik Modelinde tükenmişlik sendromu, dört aşamadan meydana gelmektedir (Demirkol, 2006, 43):

1) *İdealist Coşku*: Bu aşamada çalışanın işe ilişkin umudu, motivasyonu en üst düzeyde olmaktadır. Çalışan, işini en iyi düzeyde yapabilmek için, yüksek düzeyde performans göstermektedir. Çalışan bu çabalardan dolayı yöneticilerinden övgüler beklemektedir. Fakat gösterilen çabaların, ön yargılı tutumlar çeşitli kurallar ve sorunlardan dolayı beklenen karşılığı bulanamamakta ve bu nedenle çalışan yavaş yavaş durgunluk dönemine girmektedir.

2) *Durgunluk*: Bu dönemde çalışanın, motivasyonu azalarak enerji düzeyi de düşmeye başlamaktadır. Yaptığı işe karşı ilgisi azalmakta, işini sorgulamaya başlamakta ve hayal kırıklığı yaşamaktadır. Bu durumun sürmesiyle iş doyumunu düşmekte ve iş dışındaki hayatı daha önemli bir duruma gelmektedir.

3) *Engellenme*: Çalışan uzun vadede mesleğini sürdürüp sürdüremeyeceğini sorgulamaya başlamaktadır. Bu dönemde birey iki yönlü engelleme ile karşı karşıya kalmaktadır. Birincisi yöneticilerinin isteklerini karşılamadığı için engellenmesi, ikincisi ise

yöneticilerinin taleplerinden fırsat bulup kendi isteklerini yerine getiremediği için engellenmesi olmaktadır. Engellenme nedeniyle, birey zamanla içine kapanmakta ve uygun olmayan savunma mekanizmaları geliştirmektedir. Bu durumun devam etmesiyle dördüncü döneme girilmektedir.

4) *Apati*: Bu aşamada duygusal kopma, inançların tamamen yitirilmesi, umutsuzluk duyarsızlık görülmektedir. İlgisizlik ve duyarsızlık kişinin yaptığı işin her yönüne yansımaktadır. Bu durumda birey işten erken ayrılmaya başlamakta ve sık sık rapor alarak işten kendisi uzak tutmaya çalışmaktadır.

2. 3. 6. 2. Pines Tükenmişlik Modeli

Pines modeline göre; tükenmişlik, fiziksel, duygusal ve zihinsel açıdan bitkinlik durumunu ifade etmektedir. Bu modele göre tükenmişliğin temelinde, çalışanı sürekli olarak duygusal baskı altında tutan iş ortamı vardır. Ancak bu iş ortamları sadece işe güdülenme düzeyi yüksek olan çalışanlarda tükenmişliğe yol açmaktadır.

Güdülenme düzeyi yüksek olan çalışanlar, iş çevresini destekleyici olarak algılamaktadırlar. Ancak, iş çevresinde stres boyutunun yüksek, destek ve ödül boyutunun düşük olduğu durumlarda, yaşanan başarısızlık, tükenmişliğin en önemli nedenini oluşturmaktadır. Bir kez tükenmişlik yaşandığında güdülenme düzeyleri giderek azalmaktadır. Bu durum bazı bireylerde işten ayrılma veya iş değişikliği ile sonuçlanmaktadır (Ok, 1995, 34).

Bu modele göre, hiçbir iş çevresi tamamen destekleyici ya da tamamen engelleyici olmamaktadır. Tükenmişliğin ortaya çıkma olasılığı, iş çevresindeki destekleyici ve engelleyici unsurlar arasındaki dengenin var olmasına bağlı olarak değişmektedir. Çevrenin destekleyici veya engelleyici olması çalışanın algısına göre değişiklik göstermektedir. Bu nedenle, aynı ortamda çalışan bir bireyin tükenmişlik gösterirken bir diğerinin göstermemesi normal karşılanmaktadır (Yıldırım, 1996, 84).

2. 3. 6. 3. Cherniss Tükenmişlik Modeli

Cherniss (1998) tükenmişliğin kökünde stresin olduğunu vurgulamaktadır (Akt.Yıldırım, 1996). Tükenmişlik, zaman içerisinde ortaya çıkan bir durum olmaktadır. Belirli mesleki özelliklerle işe giren birey kendisinden çok daha farklı bireylerle etkileşim içinde olmaktadır. Bu etkileşimde yaşanan sorunlar ya da aksaklıklar değişik derecelerde yaşanan stres kaynaklarına neden olmaktadır.

Bireyler bu stres kaynaklarıyla farklı şekillerde baş etmektedirler. Stresle karşılaşan birey, stresle başa çıkmak için ilk olarak stres kaynağını ortadan kaldırmayı seçmektedir. Eğer başarılı olmazsa meditasyon, egzersiz gibi rahatlama tekniklerine başvurmaktadır. Yine birey başarılı olmazsa, bu kez duygusal yükünü azaltmak için, işle olan psikolojik ilişkisini kesmektedir.

Stresle başa çıkma teknikleri olumsuz durumun iyileşmesinde etkili olmuşsa, bireyde olumlu davranış değişikliği ortaya çıkmaktadır. Bu teknikler etkili olmamışsa, olumsuz tutum değişiklikleri görülmektedir (Ok, 2002). Tüm bu sürecin sonunda ise, motivasyonda düşme, iş arkadaşları ve yöneticilere karşı olumsuz tutumlar geliştirme, iş yaşamına ilişkin hedeflerde küçülmeye iş doyumsuzluğu gibi durumlar ortaya çıkmaktadır (Yıldırım, 1996).

2. 3. 6. 4. Leiter Tükenmişlik Modeli

Leiter'in (1991) tükenmişlik modeli iki varsayıma dayanmaktadır. Birinci varsayım, Maslach Tükenmişlik ölçeği ile tanımlanan tükenmişliğin üç bileşenin (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi), iş saatleri dışındaki diğer zamanlarda da etkili olduğuna dayanmaktadır. İkinci varsayım ise, bu üç bileşenin, çevresel koşullar, farklı kişilik özellikleriyle farklı ilişkilere sahip olduğunu ifade etmektedir (Akt. Ok, 1995).

Duygusal tükenmişlik modelin ana fikridir. Çalışanlar işteki stres kaynakları ve taleplere karşı daha duyarlı olduklarından öncelikle duygusal tükenmişliğin geliştiği varsayılmaktadır. Duygusal tükenmişlik yaşayan çalışan, hizmet verdiği kişilere karşı duyarsızlaşarak tükenmişlik duygusu ile baş etmektedir.

Duyarsızlaşma çalışanların iş ilişkilerinde ki kişisel yeterliliklerini kaybetmelerine ve tükenmişlik durumlarına neden olan başarı duygularının azalmasına neden olmaktadır. Bu modele göre duygusal tükenmişlik, mesleki stres kaynaklarına gösterilen bir tepki olmaktadır. Temel stres kaynakları olarak, iş yükü ve iş yerindeki kişilerle yaşanan çatışmalar belirtilmektedir.

Duyarsızlaşma, başarı ve bir dereceye kadar duygusal tükenmişlik üzerinde etkisi olan diğer sonuçları etkilemektedir. Etkili beceri kullanımının ve baş etme çabalarının tükenmişlik ve kişisel başarı üzerinde tampon etkisi yarattığı öne sürülmektedir. Bu modele göre çalışanlardaki tükenmişlik, işteki stres kaynaklarına karşı duyarsız kalmayla artmaktadır. Bu da örgütlerdeki iş yükü ve sıradanlık, çalışan yönetici çatışmaları, müşteri ilişkileri karar verme eksikliği gibi işin doğasında bulunmaktadır.

Tükenmişliğin önlenmesi, insan kaynakları birimlerinin daha duyarlı hale gelmesiyle mümkün olmaktadır. İnsan kaynakları birimleri, iş yükünün kontrol edilebilir olmasına,

görev dağılımının zenginleştirilmesine, kişilerarası çatışmaları azaltma yöntemlerinin belirlenmesine yönelmelidir (Ok, 1995).

2. 3. 6. 5. Maslach Tükenmişlik Modeli

Günümüzde tükenmişliğe ilişkin kabul gören en yaygın tanım, Maslach ve arkadaşları tarafından yapılan ve tükenmişliği üç boyutlu bir kavram olarak ele alan tanım olmaktadır. Bu tanımda tükenmişlik; hizmet sektöründe çalışanlarda sıklıkla ortaya çıkan üç boyutlu bir sendrom olarak kabul edilmektedir. Bu üç boyut, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı olarak adlandırılmaktadır (Yıldırım, 1996). Bu üç boyuta ilişkin tükenmişliği ölçebilmek amacıyla 22 maddeden oluşan 'Maslach Tükenmişlik Ölçeği' geliştirilmiştir. Bu bileşenlerin ayrı ayrı açıklanmasıyla Maslach Modeli daha iyi incelenecektir:

Maslach, tükenmişlik olgusunu üç bileşenli sendrom olarak kavramlaştırmakta ve üç düzeyde ifade etmektedir (Çam, 1991). Bunlar:

- ❖ Fiziksel yorgunluk ve bitkinlik hissi,
- ❖ İş ve hizmet verilenlerden soğuma,
- ❖ Kendi kendinden şüphelenmeye varan ruhsal yorgunluk.

2. 3. 7. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişliğin belirtileri olarak ifade edilen çeşitli faktörler aynı zamanda tükenmişliğin sonuçları olmaktadır. Kâhil (1988) tükenmişliğin sonuçlarını; fiziksel, duygusal, ilişkileri etkileyen ve davranışsal olarak ayırmaktadır (Akt. Sarıkaya, 2007).

Tükenmişliğin fiziksel ve duygusal sonuçları; yorgunluk, bitkinlik, uyku bozuklukları, baş ağrısı, uyuşukluk, solunum güçlüğü, deri şikâyetleri, sindirim güçlükleri ve çeşitli strese bağlı hastalıklar (ülser, kanser, şeker v.b.) özetlenebilir. Ayrıca, duygusal tükenme, çabuk öfkelenme, içe kapanma, alay etme, negatif duygular, alınganlık vb. tükenmişliğin duygusal sonuçlarını göstermektedir.

Tükenmişlik çalışanların iş hayatları, arkadaşları ve aileleriyle olan ilişkilerini de etkilemektedir. Maslach ve Jackson (1982) yapmış oldukları araştırmaya göre; tükenmişlik yaşayan bireyler; arkadaşlarından ve sosyal çevrelerinden uzaklaşma eğilimindedirler. Çalışanlar, işlerinden ayrıldıkları zaman bile yapmakta oldukları görevin etkisinden kurtulamamaktadırlar. Aynı şekilde tükenmişlik yaşayan çalışan, çalışma arkadaşları ve yöneticileri ile ilişkilerinde daha sabırsız, daha karamsar ve daha az toleranslı

olmaktadırlar (Cordes ve Dougherty, 1997, 638). Tükenmişliğin yarattığı örgütsel sonuçlar; işten ayrılma, devamsızlıklar, verimlilikte azalma, iş performansında düşme olarak sayılabilir. Tükenmişliğin davranışsal sonuçları çalışanın psikolojik tatminsizlik durumunda önüne çıkan engelleri kaldırabilmek için zor kullanma yolunu seçmesi ile açıklanabilir.

Çalışanın, başkalarının arkasından olumsuz sözler sarf etmesi, dedikodu yapması, başkaları ile alay etmesi, başkalarını beğenmemesi, hep geçmişe dönmesi, saldırganlık göstermesi gibi davranışlar sergilemesi psikolojik tatminsizlik yaşayan kimsenin davranışlarına örnek olabilir.

2. 3. 8. Tükenmişlikle Mücadele Yöntemleri

Tükenmişlik, sadece onu yaşayan bireyi değil bireyin çevresini ve de içinde yaşadığı toplumu etkilemektedir. Bu nedenden ötürü tükenmişliğin önlenmesi ve tükenmişlikle baş etme yollarının belirlenmesi ve uygulanması çok önemli olmaktadır. Tükenmenin ortadan kaldırılabilmesi için öncelikle tükenmenin arkasında yatan nedenler ortaya çıkarılmalıdır. Tükenmeyi azaltmada iki şey önem taşımaktadır.

Birincisi, kişinin yaşadığı stres ve tükenmenin farkında olması, ikincisi ise değişimi gerçekleştirebilecek etkili başa çıkma mekanizmalarının geliştirildiği stres yönetim programlarıdır. Bu programlarda iş ortamında ve dışında yapılabilecek aktiviteler yer almaktadır (Gold, 1985; Akt. Tümkaya, 1996).

Tükenmeyi önlemek için ilk strateji, tükenmenin potansiyel bir sorun olarak varlığının farkında olmaktır. Eğer birey yüksek tükenmişlik riski taşıyan bir alanda çalıştığını fark ederse kendini korumak için uygun adımlar atabilmektedir. Önemli olan çalışanın azalan yeterlik duygusu üzerine yoğunlaştırılması ve işle ilgili beceriler kazandırılmaya yönlendirilmesi olmaktadır.

Tükenmişliği önlemek için, işte tükenmişlikle baş etme tekniklerinden strese karşı eğitim, dinlenme, zaman yönetimi, ısrarlı olma eğitimi, akılcı duygusal terapi, insanlar arası ve sosyal beceriler eğitimi, takım kurma, mesleki taleplerin yönetimi ve meditasyon önerilmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Tükenmişlikle ilgili kaynaklar incelendiğinde tükenmişlikle başa çıkmada alınabilecek önlemler şöyle sıralanmaktadır (Oruç, 2007).

2. 3. 8. 1. Tükenmişlikle Başa Çıkmada Alınabilecek Örgütsel Önlemler

- ❖ Çalışanların gereksinimleri doğrultusunda, tükenen güçlerini yenilemeleri için mesleki ve teknolojik gelişmelerle ilgili hizmet içi eğitim faaliyetleri düzenlenmelidir.

- ❖ Kurum yöneticileri aldıkları ve uyguladıkları kararlarda, çalışanların ihtiyaç ve beklentileri göz ardı edilmemelidir.
- ❖ Görev tanımları açık ve net olmalıdır.
- ❖ Çalışanların yükselme olanaklarını ve ödül kaynakları artırılmalıdır.
- ❖ Personel seçimine dikkat edilmelidir.
- ❖ Yönetim geliştirme programları uygulanmalıdır.
- ❖ Çalışma ortamını, çalışanlar için en uygun seviyeye getirilmelidir.
- ❖ Düzenli ekip toplantıları yapılmalıdır.
- ❖ Çalışanlar makul hedeflere yönlendirilmelidir.
- ❖ Performans değerlendirme sistemleri uygulanmalıdır.
- ❖ Çalışanlara sosyal destek verilmelidir.
- ❖ Çalışanlara mesleki yardım hizmetleri sunulmalıdır.
- ❖ Strese karşı eğitim verilmelidir.
- ❖ Çalışma ortamı zaman zaman değiştirilmelidir.
- ❖ Hoşgörölü, adaletli, esnek, dinleyen ve değer veren yöneticiler yetiştirilmelidir.
- ❖ Ücretler iyileştirilmelidir.

2. 3. 8. 2. Tükenmişlikle Başa Çıkmada Alınabilecek Bireysel Önlemler

- ❖ Ulaşılabilir gerçekçi hedefleri belirlemek,
- ❖ İnsanlarla olumlu ilişkiler ve olumlu dönüt kaynakları geliştirmek,
- ❖ Kendini iyi tanımak,
- ❖ Kendi kendini denetlemek,
- ❖ Yaptığı işin zorluklarını ve risklerini bilmek
- ❖ Kendini gerçekleştirebilmek,
- ❖ Tükenmişliğin farkında olmak,
- ❖ Stres etkenlerini tanımlamak,
- ❖ Değişimi sevip, rutinleri değiştirebilmek,

- ❖ Zaman zaman işe ara vermek,
- ❖ Tatil yapmak,
- ❖ Gerektiğinde yardım ve destek almak,
- ❖ Mizah yönlerini geliştirme,
- ❖ Hayır demeyi öğrenebilme,
- ❖ Dinlenme aralarını etkili kullanma,

2. 3. 9. İş Doymu ve Tükenmişlikle İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Eğitim örgütlerindeki iş doymu ciddi olarak ilk defa Balcı (1985) tarafından ele alınmıştır. Balcı, eğitim yöneticisinin iş doymu üzerinde yapmış olduğu araştırması ile şu sonuçlara ulaşmıştır: Denekler iş doymu ile ilgili verilen maddelerin tamamından doymsuzluk duymaktadırlar. Fakat duydukları doymsuzluğun düzeyi yüksek değildir. Değişik kademelerde (ilk-orta-lise) görev yapan yöneticilerin iş doymuları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Fakat iş ve işin niteliği etkinliğine ilişkili olarak yaşa göre farklı doym düzeyleri bulunmuştur. Denekler en yüksek doymu "iş ve işin niteliğinden, en düşüğünü ise "ücret"ten sağlamaktadırlar.

Özdayı (1990), resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş doymu ve iş stresi faktörlerini karşılaştırmalı olarak ele aldığı araştırma sonucuna göre; resmi ve özel liselerde çalışanların doym sağladıkları faktörler, genel olarak aynıdır. Bunlar, mesleğin içsel yapısı, yani otorite, sosyal yardım, sorumluluk ve serbestlikle ilgilidir. Doymsuzluk yaratan faktörler de mesleğin dışsal yapısından kaynaklanan terfi, takdir edilme, çalışma şartları, mesleki güvence ve maaşlarla ilgilidir. İki grubun stres faktörlerinde ise, okulların örgütsel yapısından doğan bazı farklılıklar mevcuttur. Ortak olan faktörler, eğitim, öğretim ve müfredat programı, zaman sorunlarıyla ilgilidir. Ayrı olan faktörler de resmi liselerde, "merkezi yönetim, maaş, velilerle ilişki ve başarılı olamama", özel liselerde ise "öğrenci sorunları, eğitim siyaseti, günlük sorunlar ve kırtasiye işleri" ile ilgilidir. Her iki grubun iş doymu ve iş stresi düzeyleri de farklıdır. Buna göre resmi liselerde çalışan öğretmenlerin iş doym düzeyleri düşük, stres düzeyleri yüksektir. Özel liselerde çalışan öğretmenlerin ise stres düzeyleri düşük, iş doym düzeyleri yüksektir.

Tümkaya (1996), öğretmenlerdeki tükenmişlik görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları üzerindeki araştırması sonucunda şu verileri elde etmiştir: Öğretmenlerin "tükenmişlik" düzeyleri ile cinsiyet, yaş, öğrenim derecesi, çalışılan okul,

okuldaki görevi, çalışma yılı gibi sosyo-demografik değişkenler arasında anlamlı bir fark vardır.

Demir (1998), rehber öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde yapmış olduğu araştırma sonucunda, öğretmenler, iş ve niteliğine ilişkin beklentilerinin düzeyini "çok" olarak ifade ederken, gerçekleşme düzeyini "az" olarak ifade etmiştir. Öğretmenler, ücrete ilişkin beklentilerini "çok yüksek" düzeyde ifade ederken, gerçekleşme düzeyini "az" olarak belirtmişlerdir. Öğretmenler, iş doyumunu etkenlerinde gelişme ve yükselme olanaklarına ilişkin beklentilerini "çok" olarak ifade ederken, gerçekleşme düzeylerini "az" olarak belirtmişlerdir.

Özer (1998) rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi, nedenleri ve çeşitli değişkenlere göre incelemesini yapmış olduğu araştırma sonucunda tükenmişliğin nedenini, rehber öğretmenlerin %85'i öğretmenlerden ve yöneticilerden destek ve yardım görmeme olarak belirtmiş ve hatta engellenmeyi en büyük sorun olarak göstermişlerdir. Bu açıdan PDR mensuplarının tükenmişlik konusunda oldukça büyük tehdit kaynağına sahip olduğu görülmüştür. Bu olumsuz koşullara rağmen rehber öğretmenlerin görevlerini içtenlik ve azim ile yaptıkları görülmüştür. (Akt. Yüksel, 2008)

Özaltın, Kaya, Deniz ve Özer'in (2002) çalışmasına göre, Türk Silahlı Kuvvetlerinde görev yapan muvazzaf tabiplerin genel iş doyum düzeyleri yüksektir.

Tarlan ve Tütüncü (2001), İzmir'de faaliyet gösteren iki 5 yıldızlı otelin iş görenlerinin iş doyumunu en fazla etkileyen değişkenin iş arkadaşları olduğunu bulmuşlardır. Bu sonuca göre çalışanlar öncelikle iş arkadaşlarına, ikinci olarak da ücret faktörüne önem vermektedirler.

Akçamete ve ark. (2001), öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyumunu ve kişilik ile ilgili yapmış oldukları araştırma sonucuna göre; tükenmişlik iş doyumunu ve kişilik özellikleri arasında ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Tükenmişlik ile iş doyumunu arasında yüksek ve ters yönde bir ilişki olduğu, iş doyumunu arttıkça tükenmişliğin azaldığı, işe katılımın her iki grup öğretmende de duygusal tükenme ve toplam tükenmeyi zorlayabileceği bulunmuştur. Bu bulgular, gerek engeli olmayan gerekse engelli çocuklarda çalışan öğretmenler için uygun iş koşullarının oluşturulması ve tükenmişliği azaltıcı tedbirler alınması açısından önemlidir. Öğretmenlerin işlerinden doyum sağlamaları, iş ortamında kendilerini gerçekleştirebilmeleri ile mümkün olmadıkça, tükenmişlikleri artacak ve dolayısıyla tükenmişliğin davranışları sonucu olan iş verimi ve bunun doğal bir sorunu olarak ta eğitimin niteliği giderek azalacaktır.

İş doyumunu kişinin iş ile ilgili değerlerinin iş ortamında karşılandığını algılaması ve bu değerlerin bireyin ihtiyaçları ile uyumlu olması olarak da tanımlanmaktadır. Yapılan bazı

araştırmalarda iş doyumunun tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutunda etkili olduğu belirtilmektedir (Izgar, 2001, 6).

Her örgüt, ürettiği ürünün niceliği ve niteliğini arttırmayı en önemli hedefi olarak görmektedir. İş doyumunu; çalışma hayatının kalitesinin artırılması, çalışma koşulları ve çevresinin düzenlenmesi, çalışanların psikolojik, ekonomik ve toplumsal ihtiyaçlarının karşılanması ve çalışma yaşamı sorunlarının en aza indirilmesiyle sağlanabilmektedir (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001, 8).

Gencer (2002) öğretmenlerin iş doyumlarıyla, mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler ile ilgili yapmış olduğu araştırma sonucuna göre; öğretmenlerin iş doyumunu gerçekleştirme düzeyi ile tükenmişlik düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi azalmakta iş doyumunu gerçekleştirme düzeyi arttıkça da mesleki tükenmişlik düzeyi azalmaktadır.

Özaltın ve diğerleri (2002), Silahlı Kuvvetlerde görev yapan doktorlarla yaptıkları çalışmada yaş, medeni durum, hizmet süresi, görev yapılan birlik, aylık nöbet sayısı ve mesleki statünün iş doyumunu üzerinde etkili olduğunu bulmuşlardır. Aynı araştırma sonucuna göre en az ücretten doyum alındığı görülmüştür.

Gökmen (2002), beden eğitimi öğretmenlerinde iş doyumuyla ilgili yaptığı araştırmaya göre; ücret politikası, yükselme imkanları ve çalışma koşullarının yetersizliği gibi konular nedeniyle duyulan hoşnutsuzluğa rağmen beden eğitimi öğretmenlerinin mesleklerini sevdiklerini ve bu mesleği icra etmekten haz aldıklarını söylemektedir.

Tan (2003), Anadolu Lisesi öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen etmenlerle ilgili yaptığı araştırma sonucu; bireysel değişkenlerden branş farklılıkları ve cinsiyet değişkenlerinin Anadolu Lisesi öğretmenlerinin iş doyumunu etkilemediği, hizmet süresi, yaş ve öğrenim durumlarının ise iş doyum düzeyini etkilediği görülmüştür.

Özyurt (2003), İstanbul doktorların iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri ile ilgili yapmış olduğu araştırma sonucuna göre; hekimlerin duygusal tükenme düzeyleri üzerine önemli etkiye sahiptir. Değişkenlerin, cinsiyet, nöbet tutma ve çocuğunun doktor olmasını istemesi olduğu, kişisel başarıları üzerine önemli etkiye sahip olunan değişkenlerin çalışılan kurum, eğitim düzeyi, çocuğunun hekim olmasını istemesi olduğu, iş doyumları üzerine önemli etkiye sahip olan değerlerin ise; çocuğunun hekim olmasını istemesi ve işinden ayrılmayı düşünmesi olduğunu tespit etmiştir.

Örücü, Yumuşak ve Bozkır'ın (2006) bankalarda çalışan personelin iş doyumunu etkileyen faktörler ve bu faktörlerin önem derecelerini belirlemek için yaptıkları araştırmada, yönetim tarzı, ücret gibi faktörler ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

Demirkol'un (2006) avukatlar üzerinde yaptığı çalışmada, cinsiyet, medeni durum, yaş, hizmet süresi ve mesleği seçme nedenleri iş doyumuyla anlamlı düzeyde ilişkili bulunmamıştır. Ancak yaşları 41'in üzerinde bulunanlar ile 21 yılın üzerinde çalışma hayatına sahip olanların iş doyum puanları daha yüksek bulunmuştur.

Şanlı (2006) 355 polis üzerinde yaptığı çalışmada iş doyumunun görev yapılan şube günlük çalışma sistemi ve ekonomik durumlarını algılamalarına göre farklılık gösterdiği görülmüştür.

İş doyumunu ile ilgili yapılan çalışmalardan bazıları iş doyumunu etkileyen faktörleri belirlemeye yöneliktir. Sünter, Dabak, Öz ve Pekşen (2006) sağlık ocaklarında çalışan pratisyen hekimler üzerinde yaptıkları çalışmada yaş ile iş doyumunu arasında negatif bir ilişki tespit etmişlerdir. Medeni durum ve çalışılan yerleşim birimi gibi demografik özellikler ile iş doyumunu arasında bir ilişki görülmemiştir.

Bazı araştırmalara göre, iş doyumundaki azalma tükenmişlik için geçerli bir etken olarak ele alınırken, kimi araştırmalara göre de mesleki stres kaynaklı, psikolojik bir gerginlik olarak karakterize edilen tükenmişlik, işe duyulan bağlılıkta ve iş doyumunda değişiklikler içermektedir (Sürgevil, 2006, 14).

Yıldırım'ın (2007), Adana'daki bir tekstil fabrikasında yaptığı çalışmada adil dağıtım, adil işlem, adil etkileşim, alışma yılı, yapılan işin eğitime uygunluğu, yapılan işin yeteneğe uygunluğu, işyerinde çocuğunun kendi konumunda çalışmasını isteme, işe alınma sırasında kendilerine ve başkalarına adil davranıldığı algısı ile iş doyumunu arasında pozitif yönde; örgütte kendisine ve başkalarına haksızlık yapıldığı algısı ile iş doyumunu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yaş ve eğitim ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Özcan (2008), beden eğitimi öğretmenlerine yönelik yaptığı çalışmada okul türünün iş doyumunu ve tükenmişlik alt boyutlarında anlamlı bir fark bulamamıştır.

Doğan (2009), ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlere uygulanan psikolojik şiddetin (mobbing) iş doyumuna etkisini belirlemeye çalışmıştır. Ortaya çıkan bulgulara göre psikolojik şiddet (mobbing) ile iş doyumunu arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bunun yanında toplumda saygın olma, kurum politikaları ve uygulanışı, övülme ve iş yeri şartları da iş doyumunu ile ilişkili bulunmuştur

Çınar ve Kavlak (2009), İzmir ilinde çalışan Ambulans ve Acil Bakım Teknikerlerinin iş doyumlarının orta düzeyde olduğunu belirlemişlerdir.

Toker (2011), konaklama işletmelerindeki çalışanların iş doyumunu yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim gibi demografik değişkenlerle ilişkilendirerek incelemiştir. Çalışma sonucunda, iş doyumunu yaş ve eğitim değişkenleri bakımından farklılaşma gösterdiği görülmüştür.

Babaoğlu, Cevizci ve Arslan (2012), İstanbul'da çalışan veteriner hekimlerin iş doyumlarını, tükenmişlik düzeylerini ve bunlarla ilişkili faktörleri incelemeye çalışmışlardır. Cinsiyet ve "mesleğini kendi isteği ile seçenler" ile iş doyumunu ve tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Düşük iş doyumunu ve tükenmişlik gözlenen bireylerde, medeni durum, yaş grubu, "Şimdi olsa yine aynı mesleği seçerim" ve "Şu anda çalıştığım yerden ayrılmayı düşünüyorum" ifadeleri ile ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

2. 3. 10. Tükenmişlikle İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Tükenmişlik, 1974 yılında ilk kez Freudenberger tarafından tanımlandıktan sonra farklı meslek gruplarında çalışan bireylerde araştırmalar yapılmıştır. Araştırmalar genellikle insanlarla yüz yüze ve yoğun ilişkide çalışılan, tükenmişliğin daha çok görüldüğü mesleklerde çalışan bireyler üzerinde yapılmıştır. Tükenmişlikle ilgili araştırmalar Freudenberger ile Maslach ve Jackson tarafından yapılmıştır. Maslach'ın ilk çalışması tükenmişlik sendromunun psikolojik ve sosyal yönlerini ortaya çıkarmaya yöneliktir. İlk çalışmanın örnekleri sosyal hizmet uzmanları, psikologlar, doktorlar, avukatlar, öğretmen ve yöneticilerdir.

Tükenmişlik ve onu ortaya çıkaran değişkenler; Maslach ve Jackson (1978) tarafından avukatlar üzerinde, Maslach ve Pines (1979) tarafından çocuk bakıcıları üzerinde Silbert (1982) tarafından polisler üzerinde Mc Carthy (1985) hemşireler üzerinde Storline (1979) ve Dolan (1987) tarafından hemşireler tarafından psikiyatri üzerinde araştırılmıştır. (Sucuoğlu ve Kuloğlu,1996, 45)

Tükenmişliğin yoğun olarak incelendiği öğretmenlerde tükenmişlik ve ilgili değişkenler, Mc Guire (1979), Blase (1982), Greenglas ve Burke (1988), Mo (1991), Seidman ve Zager (1991), Fridman (1993) tarafından araştırılmıştır. Gold (1984) ilk ve ortaokul öğretmenlerinde, Hock (1988) halk okulları öğretmenlerinde, Farber (1984) taşrada çalışan öğretmenlerde, Byrne (1991) lise ve üniversite öğretmenlerinde, Hodge, Jupp ve Taylor (1994) matematik ve fizik öğretmenlerinde tükenmişliği incelemiştir. (Akt. Özer, 1998, 17)

Maslach ve Jackson (1985) yaptığı araştırmada evli bireylerin bekarlara göre (dul, boşanmış, hiç evlenmemiş) tutarlı bir şekilde daha az tükenmişliği yaşadıkları ancak 2 grup arasındaki farkın az olduğunu ve bu farkın nadiren istatistiksel anlamlılık gösterdiğini belirtmişlerdir.(Özmen, 2001,19)

Cannoly ve Sanders (1986) yaptıkları araştırmalarda duygusal tükenme ve cinsiyet ilişkisinde erkeklerin tükenmişliğe daha fazla yaşadıkları bulunmuştur. Tecrübeli

öğretmenlerin daha fazla tükenmişliği yaşadıkları görülmüştür. Duyarsızlaşma boyutuyla eğitime düzeyi arasında ilişki olduğu görülmüş, kişisel başarı, cinsiyet, öğretim yılları ve meslekte son yılları yaşama arasında ilişki bulunmuştur.

Beck (1987) psikolojik danışmanlarda tükenmişliği incelemiştir. 17 kurumda çalışan 244 psikolojik danışmanda tükenmişlik incelenmiş sonuçta tükenmişlik düzeylerinin yayınlanmış normların altında olduğu görülmüştür. Davis, Savicki, Cooley, Firth (1989, 234) 120 psikolojik danışmanda tükenmişlik ile verilen süper vizyondan tatmin olma, arasındaki ilişkiyi incelemişler ve süper vizyondan tatmin olmama ile duygusal tükenmenin sıklık ve yoğunluğu açısından, duyarsızlaşmanın da yoğunluğu açısından ilişkili olduğunu bulmuşlardır (Akt. Özer, 1998, 17).

2. 3. 11. İş Doymu ile İlgili Yurtdışında Yapılan Çalışmalar

İş doymu ve tükenmişlik arasındaki ilişkiye bakıldığında bu iki kavram arasında negatif yönlü bir ilişki dikkat çekmektedir. Bu da iş doymu düzeyi arttıkça tükenmişlik düzeylerinin düştüğünün göstergesidir ki; Dolan, Maslach ve Pines'te çalışmalarında iş doymu ve tükenmişlik ilişkisini negatif olarak göstermişlerdir. Çalışanların, iş doymu düzeyleri düştüğünde tükenmişlik düzeylerinin artması, iş doymu düzeyleri arttığında ise tükenmişlik düzeylerinin düşmesi beklenmektedir (Hock, 1988, 184). Kişinin işini severek yapması onun iş verimliliğini artırır. Bu durum tüm mesleklerde geçerlidir. Yapılan araştırmalarda, çalışanların iş doymu düzeyleri ve onların iş doymularını etkileyen faktörler incelenmeye çalışılmıştır.

Sergiovanni (1967) Herzberg'in Çift Etmenler Kuramının öğretmenlerin iş doymuları üzerindeki geçerliliğini ve hangi faktörlerin daha etkili olduğunu ilkökul, ortaokul ve lise düzeyinde görev yapan 71 öğretmen üzerinde incelediği çalışmasında, yüksek iş doymunu oluşturan etmenler % 69 başarı, işin kendisi ve tanınma olduğu, en çok doyum %98 ile öğrencilerle ilişki, öğretim yöntemlerini seçiminde serbestlik ve öğretmenlerin sosyal ilişkilerinde görülmüştür. Toplumun eğitime karşı tutumu, statü, çalışma şartları, terfi sistemi gibi değişkenlerde doyumsuzluk tespit etmiştir.

Chapman ve Hutcheson (1981) öğretmenlerin meslekten ayrılma nedenlerini incelediği çalışmasında, öğretmenliğe devam edenler ile devam etmeyenler arasında önemli derecede yetenek, beceri ve başarı yönünden farklılık olduğu görülmüştür. Hem ilkökul hem de lise seviyesinde öğretmenliği bırakanlar maaş durumunu ve iş başarısını en önemli karar verme nedeni olarak rapor etmişler. İlkokul öğretmenliğini bırakanlarda kararlara katkıda bulunma önemli iken devam edenlerde tanınma ve diğer insanların onayına almaya daha fazla önem vermişler. Lise öğretmenlerinin meslekten ayrılmaları

kişisel yetenek ve becerileriyle önemli bir ilişki olduğu, bununda cinsiyet, yaş, gelir durumuna göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. İlkokul ve lise öğretmenlerinde kariyer tatmininin profesyonel başarı ile ilişkili olduğu gözlenmiştir.

Litt ve Türk (1985) öğretmenlerin işten ayrılmasına sebep olan stres kaynakları ve doyumsuzluk durumları ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi 291 öğretmen üzerinde incelediği çalışmada, hoşnutsuzluk ve stresin kaynaklarının yetersiz maaşlar, öğretmenlik mesleğinin statüsünün düşük olması, öğretmen-öğrenci ilişkisi, yüklü program, rol belirsizliği ve fazla kırtasiyecilik gibi sorunların olduğu gözlenmiştir.

Hipps ve Holpin (1991) Devlet okullarında görev yapan 58 yönetici ve 219 öğretmenin memnuniyetsizlik ve tükenmişlik düzeylerini ve yaygın eğitimin yönetici ve öğretmenler üzerinde meydana getirdiği stresi incelediği çalışmada, mesleğin zor olması, öğrencilerle ilişkilerdeki eksiklik, yaşlıları ile ilişkiler, maaş ve ücret durumları ve saygınlık standartları gibi konuların öğretmenler ve yöneticilerin tükenmişlikleri üzerinde etkili oldukları tespit etmiştir.

Friedman (1991) öğretmenlerin tükenmişliklerinin cinsiyet değişkeni ile ilişkisini ve öğretmenin tükenmesine neden olan okuldan kaynaklanan faktörleri belirlemek için 78 okuldan 1597 öğretmen üzerinde incelediği çalışmada, erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlerden daha yüksek tükenmişlik yaşadıklarını ve araştırmaların çevresel faktörlerin tükenmişliğin etkisi üzerinde yoğunlaştırılması gerektiği sonucu tespit etmiştir.

Abu-Hilal ve Salameh (1992) Maslach Tükenmişlik Envanterinin batılı olmayan bir yerleşim merkezinde geçerliliğinin ve güvenilirliğinin test edilmesini Ürdünlü 233 öğretmen üzerinde uygulayarak incelediği çalışmada, Maslach Tükenmişlik Envanterinin kabul edilebilir geçerliliğinin ve güvenilirliğinin olduğu ve batılı olmayan ülkelerde de kullanılabileceğini önermişlerdir.

Klecker ve Loadman (1996), öğretmenlerin motive edilmesi (güçlendirilmesi) ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi araştırdıklarında öğretmenlerin iş doyumunu ile motive edilmeleri arasında yüksek bir ilişki bulunmuştur.

Brown ve meslektaşları (2002) İş tatmininin tükenmişlik duygusu ile nasıl bir bağlantıya sahip olduğunu keşfetmek amacıyla, hastane doktoru, hemşiresi ve yardımcı sağlık personelinden oluşan 213 örneklem büyüklüğüne sahip araştırmalarında, hastane çalışanlarının işlerine devam oranlarının, önemli ölçüde başlangıçtaki iş tatmini ve meslektaş desteği ile pozitif ilişkili olduğunu tespit etmişlerdi. Sağlık çalışanlarında düşük iş tatmini, tükenmişlik duygusu, yüksek işgücü devir oranı, düşük hasta bakımı seviyesi, yüksek stres seviyesi ve sağlık çalışanlarında birtakım fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklarla sonuçlanmıştır.

Kim (2005) tarafından Kore'de yapılan bir çalışmada ise, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları bulunmuş olup, bunun nedeni de kadınların işleri hakkında daha az beklentiye sahip olabilecekleri şeklinde açıklanmıştır. Diğer bir neden de kadın çalışanların, hoşnutsuzluklarını ifade etmemeleridir.

Lu, While ve Barriball (2005) sağlık çalışanlarının, özellikle hemşirelerin, iş tatmini kaynaklarını şöyle sıralamışlardır: çalışma koşulları, hasta ve meslektaşlarla ilişkiler, iş yükü, planlama, görev gerekleri, takdir edilme, mesleki eğitim, kişisel başarı, tanınma, özerklik, iş güvenliği, liderlik stili, fiziksel çalışma şartları, ödeme ve eğitim seviyesi.

Farquharson, Allan, Johnston ve Jones'in (2012) telefonla sağlık danışman servisinde çalışan hemşirelerle yaptıkları çalışmaya göre iş-aile çatışması, işten ayrılma niyeti ve hastalığın olmaması iş doyumunun belirleyicileri olarak bulunmuştur.

Sonuç olarak tükenmişlik ve iş doyumunu ilişkisi, kesin sınırlarla birbirinden ayrılmamıştır. Çalışanın işinden memnun olmaması büyük olasılıkla iş doyumsuzluğuna yol açmaktadır. İş doyumunu sağlayamayan bir çalışan işini sevmezken, tükenmişlik yaşayan bir çalışan işini çok seviyor ancak yetmediğini düşünüyor olabilir. İş doyumunda, işin olumsuz yönleri ön plandayken tükenmişlikte bunlara ek olarak kişinin bakış açısı ve değerlendirmeleri de bulunmaktadır.

Çalışan, işinde istediği doyuma ulaşamıyorsa iş doyumsuzluğu yaşıyor, hem de kendisini yetersiz hissediyorsa tükenmişlik yaşıyor denilmektedir. Bununla birlikte öğretmenlerdeki tükenmişlik, iş doyumunu veya doyumsuzluğunun onların toplumsal roller de göz önüne alındığında büyük önem arz etmektedir. Eğitimin temeli öğretmeyle başladığı için öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olması işlerine daha fazla motive olmalarını sağlayacaktır ve bu durum tükenmişlik düzeylerinin azalmasında etkili olacaktır ki; bu durum yetiştirecekleri öğrencilere de olumlu şekilde yansıtacaktır. Literatürü incelediğimizde bugüne kadar bu konuyla ilgili birçok çalışma yapılmıştır. Araştırmamızda Trabzon ilinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerin hepsinin Trabzonlu olması sebebiyle bunun iş doyumunu ve tükenmişlikle ilişkisinin diğer illerden farklı bir özellik arz ettiği düşünülüp bu yönde bir katkı sunmak amaçlanmıştır.

3. YÖNTEM

3. 1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışma, Trabzon ilinde görev yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin iş doyumu tükenmişlik düzeylerini belirlemeyi amaçlayan ilişkisel tarama modelinde betimsel bir araştırmadır.

İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 2003).

Araştırmanın bağımlı değişkenleri; beden eğitimi öğretmeni, iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeyleridir. Bağımsız değişkenleri ise okul türü, cinsiyet, yaş, medeni durum, görev yeri, haftalık ders yükü, meslekteki hizmet yılı olarak algılanmaktadır.

3. 2. Araştırmanın Evren Örnekleme

Bu araştırma; Trabzon Milli Eğitim Müdürlüğünde merkez, merkeze bağlı ilçe ve köy okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerini incelemek amacıyla yapılmıştır.

Basit rassal örnekleme (tesadüfi) yöntemi kullanılmıştır. Bu örnekleme tekniğinde evrendeki tüm bireylerin örnekleme girebilme şansının eşit ve birbirinden bağımsız olması gerekir. (Arseven, 1994; Sencer, 1989).

Araştırmanın çalışma evrenini, 2013-2014 Eğitim-Öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığı, Trabzon Milli Eğitim Müdürlüğünde merkez, merkeze bağlı ilçe ve köy okullarında görev yapan 452 beden eğitimi ve spor öğretmeni kapsamaktadır.

Örnekleme ise; Trabzon ili ilköğretim ve ortaöğretimde merkez, ilçe ve köylerinde görev yapan 261 beden eğitimi ve spor öğretmenidir. Araştırmaya katılan 261 beden eğitimi ve spor öğretmenin 217'si (82,3) erkek, 44'ü (17,7) bayandır.

3. 3. Verilerin Toplanması

3. 3. 1. Veri Toplama Araçları

Araştırmamızda; Kişisel Bilgi Formu, Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik ölçeği kullanılmıştır.

3. 3. 1. 1. Kişisel Bilgi Formu

Bağımsız değişkenler ile ilgili bilgi toplamak üzere, araştırmacı tarafından geliştirilen, kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Bu formda; görev yapılan okulun türü, cinsiyet, yaş, hizmet yılı, görev yeri, haftalık ders saati ve medeni durumu ile ilgili sorular yer almaktadır.

3. 3. 1. 2. Minnesota İş Doyum Ölçeği (MSQ)

İş doyumunu ile ilgili yapılan araştırmalar incelendikten ve kuramsal yapı üzerinde çalışmalar tamamlandıktan sonra Minnesota İş Doyum Ölçeğinin (MSQ) 44 maddelik formunu kullanmak üzere karar verilmiştir. Minnesota İş Doyum Ölçeği (MSQ) araştırmacılar tarafından iş doyumunu ile ilgili yapılan pek çok araştırmada kullanılmıştır.

Bu araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu detaylı bir şekilde ortaya koyması, kısa bir sürede cevaplanabilmesi, uygulama ve değerlendirmesinin pratik olması ve daha önce öğretmenlere uygulanmış olması sebebiyle Minnesota İş Doyum Ölçeğinin (MSQ) 44 maddelik formu kullanılmıştır. Ölçeğin meslek ve niteliği, mesleğin çalışma şartları, mesleki ve sosyal ilişkiler, ekonomik şartlar, yönetim ve denetim, sosyal gereksinimler alt boyutları da bulunmaktadır.

Minnesota Satisfaction Questionnaire adıyla bilinen iş doyum ölçeği ve öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen faktörler analiz edilmiş ve bu çalışmalarla ölçeğin iş doyumunu boyutu geliştirilmeye çalışılmıştır. Bu ölçeğin kısa formunun Türkçe çevirisi Boğaziçi Üniversitesinden Baycan (1985) tarafından yüksek lisans tezinde kullanılmış ve uygun olduğu sonucuna varılmıştır. Ölçek daha sonra birçok araştırmada kullanılmıştır. Demir (2002) ve Öztürk (2002) çalışmalarının da bu ölçeği kullanmışlardır. Çelik (2003) tarafından da yüksek lisans tezinde kullanılmıştır.

Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin iş doyumunu boyutlarının alt maddelerine verilen yanıtlarda öğretmenlerin, verilen yargıya '5'li katılım derecesi olan Likert ölçeği çerçevesinde 'Hiç(1), Az(2),Orta (3), Çok(4), Pek Çok (5)' seçeneklerinden birini işaretlemeleri istenmiştir.

Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan 20 olup, orta noktaya düşen 60 puan ise nötr doyumunu ifade etmektedir. Puanların 20'ye yaklaşması doyum düzeyinin düştüğünü, 100'e yaklaşması ise yükseldiğini göstermektedir.

Minnesota iş doyum ölçeğinin İngilizceden Türkçeye çevrilmesi Hacettepe Üniversitesinden Deniz ve Güliz Gökçora tarafından yapılmıştır. Daha sonra çeviri yeniden yapılarak geçerliliği kanıtlanmış ve Boğaz içi Üniversitesinden A. F. Baycan tarafından çalışanlar üzerinde denemeleri yapılmıştır (Özyurt, 2004, 24).

Ayrıca ölçeklerin güvenilirlik çalışması için Cronbach Alpha istatistik tekniği kullanılmıştır. Cronbach Alpha sonuçları, aşağıda verilmiştir. Bu değerler, kullandığımız anket bilgi formunun geçerliliğinin ve güvenilirliğinin önemli bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Tablo 1. Ölçeğin cronbach alpha değeri

Ölçek Türü	Cronbach Alpha Değeri
Minnesota İş Doyum Ölçeği	0,9030

Bu modelde beş seçenek dört fark aralığına sahip olduğu için $4/5=0.80$ 'lik bir fark aralığı değeri hesaplanmıştır. Aritmetik ortalamalara göre yapılan değerlendirmelerde esas alınan aralıklar ve anlamları aşağıdaki Şekil 3 'de verilmiştir.

Tablo 2. Derecelendirme ölçeği

Sıra No	x	Seçenek
1	1,00-1,80	Hiç
2	1,81-2,60	Az
3	2,61-3,40	Orta
4	3,41-4,20	Çok
5	4,21-5,00	Pekçok

Tablo 3. Minnesota iş doyumunu alt boyutları

Boyut Sayısı	İş Doyum Boyutları	Anket Soru Numaraları
1	Meslek ve Niteliği	1,4,11,18
2	Mesleğin Çalışma Şartları	2,5,12,16,24,26,32,34,37,40,43
3	Mesleksen ve Sosyal İlişkiler	6,7,13,17,19,23,27,31,38,42,44
4	Ekonomik Şartlar	10,20,25,28,35
5	Yönetim ve Denetim Biçimi	8,14,21,29,36
6	Sosyal Gereksinimler	3,9,15,22,30,33,39,41

3. 3. 1. 3. Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Maslach Burnout Inventory)

Araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin algıladığı tükenmişliği belirlemek için Maslach ve Jackson (1981:2, 99-113) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) kullanılmıştır. Toplam 22 maddeden oluşan ölçek tükenmişliği;

- Duygusal Tükenmişlik
- Duyarsızlaşma
- Kişisel Başarı Duygusunda azalma olmak üzere 3 alt boyutta değerlendirmiştir.

Duygusal tükenme, kişinin mesleği tarafından tüketilmiş ve aşırı yüklenilmiş olmayı ifade etmektedir. Bu alt ölçekte, yorgunluk, bıkkınlık, duygusal enerjinin azalması ile ilgili 8 madde yer almaktadır. Bunlar;1,2.,3.,6.,8.,13.,16.,ve 20. maddelerdir.

Duyarsızlaşma, bireyin bakım ve hizmet verdiklerine karşı duygudan yoksun bir biçimde, bireylerin kendine özgü birer varlık olduklarını dikkate olmaksızın davranmalarını tanımlar. Duyarsızlaşma alt ölçeğinde 5.,10.,11.,15.,21.,22. maddeler yer almaktadır.

Kişisel başarı düzeyinde azalma, insanlarla çalışan bir kimsede yeterlik ve başarıyla üstesinden gelme duygularını tanımlar. Bu alt ölçekte ve 8 maddeden oluşmakta ve 4.,7.,9.,12.,14.,17.,18.,19. maddeleri içermektedir (Cam,1992:155-159).

Maslach tükenmişlik ölçeği (MTÖ), Ergin (1992:146-154) tarafından Türkçeye çevrilmiş ve ölçeğin 235 kişilik bir grupta yapılan ön uygulamasından sonra grupta elde edilen verilerin analizi sonucunda ölçekte bazı değişiklikler yapılmıştır. Ölçeğin özgün formunda hiçbir zaman, yılda birkaç kere, ayda birkaç kere, haftada bir, haftada birkaç kere, her gün şeklinde 7 basamaklı olan cevap seçeneklerinin, hiçbir zaman, çok nadir, bazen, çoğu zaman, her zaman şeklinde beşli likert tipi olarak derecelenmesine karar verilmiştir. Beden eğitimi öğretmenlerine yönelik yapılan bu çalışmada da ölçeğin 5 seçeneikli şekli kullanılmıştır.

3. 3. 1. 3. 1. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliği

MTE ölçeğinin geçerlik ve güvenirliği Ergin (1992) tarafından iki yöntemle hesaplanmıştır. Birinci yöntemde, her alt boyut için iç tutarlılık hesaplaması yapılmıştır. 552 kişilik denek gruptan elde edilen verilere göre ölçeğin özgün formuna ilişkin güvenirlilik katsayıları şu şekildedir: Duygusal Tükenme 0.83, Duyarsızlaşma 0.65, Kişisel Başarı 0.72. İkinci yöntemde ise ölçeğin güvenirliği test/tekrar test ile incelenmiştir. Denek grubundan 99 deneğe tekrar ulaşılarak elde edilen verilere göre güvenirlilik katsayıları şu şekildedir: Duygusal Tükenme 0.83, Duyarsızlaşma 0.72, Kişisel Başarı 0.67.

3. 3. 2. Veri Toplama Süreci

Veriler, 2013-2014 eğitim öğretim yılında Trabzon'da görev yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinden anket yoluyla toplanmıştır. Verilerin toplanması, Kişisel Bilgi Formu, Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Beden Eğitimi Öğretmenlerine kolaylık sağlamak amacıyla, Trabzon Milli Eğitim AR-GE birimi tarafından Trabzon Meb sitesinden bir link açılarak öğretmenlerin bu linke girip anketleri doldurması vasıtasıyla yapılmıştır.

Uygulama için, Trabzon Valiliğinden ve Trabzon İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alınmıştır. Ayrıca Trabzon Milli Eğitim Müdürlüğü'nün katkılarıyla bütün okullara konuyla ilgili resmi yazı yazılmıştır. Ölçeklerin uygulanma süresi 4 dakika sürmektedir.

Anketlerin uygulanması ve toplanması yaklaşık 3 ay sürmüştür. Anket formu 3 bölümden oluşmaktadır. 1. bölümde, kişisel bilgilerle ilgili 7, 2. bölümde, iş doyum ile ilgili 44, 3. bölümde ise tükenmişlik düzeyleri ile ilgili 22 soru bulunmaktadır.

3. 4. Verilerin Analizi

İş doyumunu ve tükenmişlik düzeyi anketiyle toplanan veriler, bilgisayar ortamında SPSS 15.0 programıyla analiz edilmiştir. Veriler değerlendirilmesinde Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Minnesota İş Doyum Ölçeğinden elde edilen puanların aritmetik ortalaması ve standart sapması hesaplanmıştır.

Gruplar arasında anlamlı bir fark olup olmadığı saptamak amacıyla ikili gruplarda (okul türü, cinsiyet, medeni durum) t-testi uygulanmıştır.

Çoklu gruplarda (yaş, hizmet yılı, görev yeri, ders saati gibi) değişkenlerin sorgulandığı maddelerde tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Anlamlı farkların görüldüğü durumlarda farkın kaynağını bulmak amacıyla TUKEY HSD testi uygulanmıştır. Araştırmada anlamlılık düzeyi ($P < .05$) olarak kabul edilmiştir.

4. BULGULAR

Bu bölümde, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin incelenmesine yönelik t-testi ve tek yönlü varyans (ANOVA) analiz sonuçları aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Katılımcıların frekans ve yüzde dağılımları tablo 1’de, Tükenmişlik düzeyleri ve iş doyumunu puanlarının okul türüne bağlı t-testi sonuçları tablo 2’de, cinsiyete bağlı t-testi analiz sonuçları tablo 3’te, yaş’a bağlı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları tablo 4’te, hizmet yılına bağlı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları tablo 5’te, görev yerlerine bağlı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları tablo 6’da, ders saatlerine bağlı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları tablo 7’de, medeni durumlarına bağlı t-testi sonuçları tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların Frekans ve Yüzde Dağılımları

		N	%
Okul Türü	Orta okul	161	62,0
	Lise	100	38,0
Cinsiyet	Erkek	217	82,3
	Kadın	44	17,7
Yaş	20-30	26	10,0
	31-40	186	70,4
	41-50	45	17,3
	51 ve üzeri	4	2,3
Hizmet yılı	1-5	29	11,1
	6-10	68	26,1
	11-15	107	40,6
	16-20	57	22,2
Görev yeri	il	97	37,2
	ilçe	120	46,0
	belde	33	12,6
	diğer	11	4,2
Ders Saati	0-15	81	31,0
	16-20	135	51,8
	21-25	36	13,8
	25 ve üzeri	9	3,4
Medeni Hal	Evli	233	89,3
	Bekar	28	10,7

Araştırmaya katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin sayısı 261 olup, 161'i (%62,0) orta okulda ,100'ü (%38,0) ise lisede çalışmaktadır. Araştırmamıza katılan öğretmenlerin çoğunluğunu ortaokulda çalışan öğretmenler oluşturmaktadır.

Katılımcıların 217'si (%82,3) Erkek, 44'ü (%17,7) bayandır. Ayrıca 31-40 yaş aralığında 186 (%70,4), 41-50 yaş aralığında 45 (%17,3), 20-30 yaş aralığında 26 (%10,0), 51 ve üzerinde yaş aralığında ise 4 (%2,3) öğretmen araştırmaya katılmış, bu öğretmenlerin meslekteki hizmet yıllarına bakıldığında; 11-15 yıl aralığında 107 (%40,0), 6-10 yıl aralığında 68 (%26,1), 16-20 yıl aralığında 57 (%22,2), 1-5 yıl aralığında ise 29 (%11,1) kişi olup, bunların 120'si (%46,0) ilçede , 97'si (%37,2) ilde , 33'ü (% 12,6) belde de ve diğer yerlerde görev yapan sayısı 11 (%4,2) kişidir.

Bununla birlikte haftada; 16-20 saat arasında derse giren 135 (%51,8), 0-15 saat arasında 81 (%31,0), 21-25 saat arasında 36 (%13,8) kişi, 25 saat ve üzerinde ise 9 (%3,4) öğretmen araştırmamıza katılmış, bu öğretmenlerin 233'ü (%89,3) evli, 28'i (%10,7) ise bekardır.

4. 1. Denenceler

4. 1. 1. Denence 1;

Araştırmamızın ilk denencesi okul türüne bağlı olarak tükenmişlik ve iş doyum puanları arasında anlamlı bir fark yoktur (Bkz. Tablo 5).

Yapılan analiz sonuçlarına göre tükenmişlik ve iş doyumunu ile katılımcıların okul türü arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlendi ($p>0.05$). Bu sonuçlara dayalı olarak çalışılan okul türü, Duygusal Tükenme, Duyarsızlaştırma ve Kişisel Başarı alt boyutlarında öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir.

Tablo 5. Tükenmişlik Düzeyleri ve İş Doyumu Puanlarının Okul Türüne Göre t-testi Analiz Sonuçları.

Değişken	Boyutlar	Okul türü	N	X	Ss.	t	p
Tükenmişlik	Duygusal Tükenmişlik	Ortaokul	161	20,1875	2,97619	,412	,688
		Lise	100	20,0404	2,66848		
	Duyarsızlaştırma	Ortaokul	161	18,1925	1,66401	,059	,953
		Lise	100	18,1800	1,65986		
	Kişisel Başarıda Azalma	Ortaokul	161	23,4472	2,22739	,259	,803
		Lise	100	23,3800	1,91633		
İş doyumunu	Meslek ve Nitelik	Ortaokul	161	12,1242	2,01791	,661	,509
		Lise	100	11,9700	1,48701		
	Mesleğin Çalışma Şartları	Ortaokul	161	31,1677	5,31300	-	,103
		Lise	100	33,1900	5,02659	3,051	
	Meslek ve Sosyal İlişki	Ortaokul	161	34,2112	3,66301	-,283	,777
		Lise	100	34,3400	3,43252		
	Ekonomik Şartlar	Ortaokul	161	11,3851	2,41366	,217	,828
		Lise	100	11,3200	2,26024		
	Yönetim ve Denetim	Ortaokul	161	14,5466	2,56649	-	,064
		Lise	100	15,1300	2,00331	1,936	
	Sosyal Gereksinim	Ortaokul	161	27,1801	3,88891	-	,120
		Lise	100	27,8800	2,84012	1,559	

4. 1. 2. Denence 2;

Araştırmamızın ikinci denencesi cinsiyete bağlı olarak tükenmişlik ve iş doyum puanları arasında anlamlı bir fark yoktur (Bkz. Tablo 6).

Katılımcıların bağımsız değişkenler t-testi analiz sonuçlarına göre; beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyetlerine bağlı olarak tükenmişlik ve iş doyumlarının cinsiyetlerine göre aralarında anlamlı bir fark bulunamadı ($p>0.05$).

Tablo 6. Tükenmişlik Düzeyleri ve İş Doyumu Puanlarının Cinsiyet'e Göre t-testi Analiz Sonuçları.

Değişken	Boyutlar	Cinsiyet	N	X	Ss.	t	p
Tükenmişlik	Duygusal Tükenmişlik	Erkek	215	20,1953	2,96380	,797	,426
		Bayan	46	19,8182	2,27497		
	Duyarsızlaştırma	Erkek	215	18,2488	1,64509	1,323	,187
		Bayan	46	17,8864	1,71472		
	Kişisel Başarıda Azalma	Erkek	215	23,4931	2,15836	1,219	,224
		Bayan	46	23,0682	1,83503		
İş doyumunu	Meslek ve Nitelik	Erkek	215	12,0737	1,88171	,168	,867
		Bayan	46	12,0227	1,57729		
	Mesleğin Çalışma Şartları	Erkek	215	31,9447	5,22075	,015	,988
		Bayan	46	31,9318	5,67081		
	Meslek ve Sosyal İlişki	Erkek	215	34,3364	3,46840	,762	,447
		Bayan	46	33,8864	4,05896		
	Ekonomik Şartlar	Erkek	215	11,3180	2,36395	-,653	,516
		Bayan	46	11,5682	2,30669		
	Yönetim ve Denetim	Erkek	215	14,8249	2,41076	,825	,410
		Bayan	46	14,5000	2,22564		
	Sosyal Gereksinim	Erkek	215	27,5438	3,53673	,969	,333
		Bayan	46	26,9773	3,52723		

4. 1. 3. Denence 3;

Araştırmamızın üçüncü denencesi; yaş'a bağlı olarak tükenmişlik ve iş doyum puanları arasında anlamlı bir fark vardır (Bkz. Tablo 7).

Yapılan analiz sonucuna göre katılımcıların tükenmişlik puanları yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamadı. Buna karşın Tablo 4'ten de anlaşıldığı gibi, iş doyumunun alt boyutları olan yönetim ve denetim ($F_{(3,257)}=4,892$, $p<0.05$) ile sosyal gereksinim ($F_{(3,257)}=3,455$, $p<0.05$) boyutlarında yaş açısından anlamlı farkın olduğu belirlendi. Bu farkın kaynağını belirlemek üzere yapılan Tukey Post Hoch analizi sonuçlarına göre; 51 yaş ve üzeri katılımcıların yönetim ve denetim puanlarının ($X=4,9133$) 31-40 yaş arası katılımcıların puanlarından ($X=1,8258$) anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlendi ($p<0.05$). Buradan hareketle 31-40 yaşındaki beden eğitimi öğretmenlerinin yönetim ve denetim iş doyumlarının 51 yaş ve üzeri öğretmenlere göre daha olumsuz olduğu ve farklılığında buradan kaynaklandığı söylenebilir.

Bununla birlikte sosyal gereksinim boyutunda ise 20-30 yaş arasındaki katılımcıların puanlarının ($X=7,6408$) 31-40 yaş arası katılımcıların puanlarından ($X=3,3414$) anlamlı düzeyde yüksek olduğu, 20-30 yaş arasındaki beden eğitimi öğretmenlerinin sosyal gereksinim iş doyumlarının 31-40 yaş arasındakilere göre anlamlı düzeyde yüksektir.

Tablo 7. Tükenmişlik Düzeyleri ve İş Doyumu Puanlarının Yaşlarına Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.

Değişken	Boyutlar	Yaş	N	X	Ss	F	p
Tükenmişlik	Duygusal Tükenmişlik	20-30	26	19,2692	2,55433	,966	,410
		31-40	185	20,1784	2,73177		
		41-50	44	20,4091	3,55239		
		51 ve üzeri	6	20,5000	1,29099		
	Duyarsızlaştırma	20-30	26	17,9615	1,58697	,179	,911
		31-40	185	18,2151	1,60976		
		41-50	44	18,2000	1,96098		
		51 ve üzeri	6	18,2500	,95743		
	Kişisel Başarıda Azalma	20-30	26	22,8077	2,38360	1,254	,291
		31-40	185	23,4086	1,98501		
		41-50	44	23,8000	2,46429		
		51 ve üzeri	6	23,7500	,95743		
İş Doyumu	Meslek ve Nitelik	20-30	26	11,7692	1,58260	,313	,816
		31-40	185	12,0914	1,70444		
		41-50	44	12,1556	2,34478		
		51 ve üzeri	6	11,7500	2,98608		
	Mesleğin Çalışma Şartları	20-30	26	29,8846	5,92842	1,661	,176
		31-40	185	32,2688	5,11413		
		41-50	44	31,9111	5,58741		
		51 ve üzeri	6	30,5000	3,69685		
	Meslek ve Sosyal İlişki	20-30	26	32,9231	4,71528	2,763	,143
		31-40	185	34,3978	3,24875		
		41-50	44	34,7556	3,70599		
		51 ve üzeri	6	31,0000	5,71548		
Ekonomik Şartlar	20-30	26	11,6923	2,96337	,528	,663	
	31-40	185	11,3925	2,14142			
	41-50	44	11,1111	2,72382			
	51 ve üzeri	6	10,5000	3,41565			
Yönetim ve Denetim	20-30	26	14,2308	2,98406	4,892	,003*	
	31-40	185	15,0968	2,13118			
	41-50	44	13,9333	2,51721			
	51 ve üzeri	6	12,5000	4,12311			
Sosyal Gereksinim	20-30	26	26,0385	4,42249	3,455	,017*	
	31-40	185	27,6720	3,10796			
	41-50	44	27,6889	4,00467			
	51 ve üzeri	6	23,5000	6,85565			

$p < .05^*$

4. 1. 4. Denence 4;

Araştırmamızın dördüncü denencesi; hizmet yılına bağlı olarak tükenmişlik ve iş doyum puanları arasında anlamlı bir fark vardır (Bkz. Tablo 8).

Katılımcıların tek yönlü varyans (ANOVA) analiz sonuçlarına göre; katılımcıların tükenmişliğin alt boyutlarından duyarsızlaştırma ile hizmet yılı arasında anlamlı fark olduğu belirlendi ($F_{(3,257)}=3,417$, $p<0.05$). Bahsi geçen boyutta olan anlamlılığın kaynağını bulmak amacıyla Tukey Post Hoch istatistiği gerçekleştirildi. Buna göre 11-15 yıl hizmet edenlerin duyarsızlaştırma puanlarının ($X=86,11$) 16-20 yıldan ($X=67,42$) anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlendi.

Bu duruma göre hizmet yılı 11-15 yıl grubundaki öğretmenlerin 16-20 yıl grubunda olan öğretmenlere göre daha fazla duyarsızlaşma yaşamaktadırlar ($p<0.05$). İş doyumuna bakıldığında ise anlamlı bir farkın olmadığı belirlendi ($p>0.05$).

Tablo 8. Tükenmişlik Düzeyleri ve İş Doyumu Puanlarının Hizmet Yıllarına Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.

Değişken	Boyutlar	Hizmet yılı	N	X	Ss	F	p
Tükenmişlik	Duygusal Tükenmişlik	1-5	29	19,4828	2,92307	,881	,451
		6-10	68	19,9853	2,72354		
		11-15	106	20,4057	2,75950		
		16-20	57	20,1250	3,16264		
	Duyarsızlaştırma	1-5	29	17,5517	1,66017	3,417	,018
		6-10	68	18,1765	1,58294		
		11-15	106	18,5140	1,56835		
		16-20	58	17,9123	1,80555		
	Kişisel Başarıda Azalma	1-5	29	22,9655	1,97272	1,459	,226
		6-10	68	23,1176	2,20264		
		11-15	106	23,6449	2,01060		
		16-20	58	23,5965	2,21891		
İş Doyumu	Meslek ve Nitelik	1-5	29	12,5172	1,80517	2,341	,074
		6-10	68	11,8971	1,56586		
		11-15	106	11,8318	1,81444		
		16-20	58	12,4737	2,08828		
	Mesleğin Çalışma Şartları	1-5	29	29,7241	5,20231	4,212	,106
		6-10	68	30,8529	4,66893		
		11-15	106	32,8224	5,00530		
		16-20	58	32,7193	6,05851		
	Meslek ve Sosyal İlişki	1-5	29	33,8621	4,27388	1,152	,329
		6-10	68	33,9853	3,55969		
		11-15	106	34,1402	3,28934		
		16-20	58	35,0175	3,69116		
		1-5	29	11,6207	2,71785	,842	,472
		6-10	68	11,5441	2,07640		

Ekonomik Şartlar	11-15	106	11,0841	2,35172		
	16-20	58	11,5263	2,47202		
Yönetim ve Denetim	1-5	29	14,7241	2,18594	2,252	,083
	6-10	68	15,0147	2,14749		
Sosyal Gereksinim	11-15	106	15,0000	2,32298		
	16- 20	58	14,0702	2,73770		
	1-5	29	26,8276	3,67490	,769	,512
	6-10	68	27,1176	3,39679		
	11-15	106	27,6636	3,29649		
	16- 20	58	27,7544	4,04564		

p<.05*

4. 1. 5. Denence 5;

Araştırmamızın beşinci denencesi; görev yerlerine bağlı olarak tükenmişlik ve iş doyum puanları arasında anlamlı bir fark vardır (Bkz. Tablo 9).

Yapılan analiz sonuçlarına göre tükenmişlik ile katılımcıların görev yerleri arasında bir ilişki bulunamadı. Bununla beraber hizmet yeri ile iş doyumunun alt boyutları olan mesleğin çalışma şartları ($F_{(3,257)}=7,875$, $p<0.05$) ve sosyal gereksinim ($F_{(3,257)}=3,644$, $p<0.05$) boyutlarında anlamlı bir farkın olduğu belirlendi.

Bahsi geçen anlamlılığın kaynağını bulmak amacıyla gruplar arasında Tukey Post Hoch istatistiği uygulanarak anlamlılık incelendi. Buna göre mesleğin çalışma şartları boyutunda ilde çalışanların puanlarının ($X=7,9996$) ilçede çalışanlardan ($X=4,4774$) yüksek olduğu belirlendi. Sosyal gereksinim boyutunda ise yine ilde yaşayanların puanlarının ($X=4,3858$) belde de yaşayanların puanlarından ($X=1,6163$) anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlendi.

Tablo 9. Tükenmişlik Düzeyleri ve İş Doyumu Puanlarının Görev Yerlerine Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.

Değişken	Boyutlar	Görev yeri	N	X	Ss	F	p
Tükenmişlik	Duygusal Tükenmişlik	il	96	20,1771	2,8580	,104	,958
		ilçe	119	20,1513	2,6155		
		belde	33	19,8788	3,6976		
		diğer	11	20,2727	2,9014		
	Duyarsızlaştırma	il	96	18,3814	1,6421	1,717	,164
		ilçe	119	18,1667	1,6157		
		belde	33	17,6364	1,6166		
		diğer	11	18,3636	2,2033		
	Kişisel Başarıda Azalma	il	96	23,5155	2,0057	,749	,524
		ilçe	119	23,4750	2,0249		
		belde	33	22,9091	2,4920		
		diğer	11	23,5455	2,7336		
İş Doyumu	Meslek ve Nitelik	il	96	12,2165	2,0063	,537	,658
		ilçe	119	11,9333	1,5969		
		belde	33	12,0000	2,0766		
		diğer	11	12,3636	1,9633		
	Mesleğin Çalışma Şartları	il	96	34,4433	4,8001	7,875	,000*
		ilçe	119	31,2667	4,8049		
		belde	33	28,3636	5,3316		
		diğer	11	28,0000	3,8209		
	Meslek ve Sosyal İlişki	il	96	34,6082	3,5694	,496	,685
		ilçe	119	34,0667	3,1774		
		belde	33	33,9697	4,8443		
		diğer	11	34,1818	3,4588		
Ekonomik Şartlar	il	96	11,4330	2,4618	,898	,443	
	ilçe	119	11,4083	2,0518			
	belde	33	10,7879	2,8257			
	diğer	11	11,9091	2,9139			
Yönetim ve Denetim	il	96	14,8866	2,2261	,181	,125	
	ilçe	119	15,0333	2,2786			
	belde	33	13,6970	3,0463			
	diğer	11	14,0909	1,7002			
Sosyal Gereksinim	il	96	28,1134	3,2399	3,644	,013	
	ilçe	119	27,4333	3,3096			
	belde	33	26,0606	4,8279			
	diğer	11	25,9091	2,4271			

p<.05*

4. 1. 6. Denence 6;

Araştırmamızın altıncı denencesi; ders saatlerine bağlı olarak tükenmişlik ve iş doyum puanları arasında anlamlı bir fark vardır (Bkz. Tablo 10).

Yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre; katılımcıların ders saati ile tükenmişlik arasında anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir. Bununla beraber ders saati ile iş doyumunun alt boyutları olan mesleğin çalışma şartları ($F_{(3,257)}=6,170$, $p<0.05$) ve sosyal gereksinim ($F_{(3,257)}= 5,215$, $p<0.05$) boyutlarında anlamlı bir farkın olduğu belirlendi. Bahsi geçen anlamlılığın kaynağını bulmak amacıyla gruplar arasında Tukey Post Hoch istatistiği uygulanarak anlamlılık incelenmiştir.

Buna göre mesleğin çalışma şartları boyutunda 0-15 saat çalışanların puanlarının ($X=8,2514$) 16-20 saat çalışanların puanlarından ($X=4,6130$) anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir. Sosyal gereksinim boyutunda ise 21-25 saat çalışanların puanlarının ($X=3,2350$) 0-15 saat çalışanlardan ($X=,9867$) anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlendi.

Tablo 10. Tükenmişlik Düzeyleri ve İş Doyumu Puanlarının Ders Saatine Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.

Değişken	Boyutlar	Ders saati	N	X	Ss	F	p
Tükenmişlik	Duygusal Tükenmişlik	0-15	81	20,5062	3,3133	,710	,547
		16-20	134	19,9851	2,7033		
		21-25	35	19,8286	2,3071		
		26,üzeri	9	20,1111	2,7131		
	Duyarsızlaştırma	0-15	81	18,0617	1,7127	2,512	,059
		16-20	134	18,2741	1,6501		
		21-25	35	18,4722	1,5210		
		26,üzeri	9	16,8889	1,3642		
	Kişisel Başarıda Azalma	0-15	81	23,2222	2,2748	,864	,460
		16-20	134	23,6148	2,1089		
		21-25	35	23,2778	1,7006		
		26,üzeri	9	22,8889	2,0883		
İş Doyumu	Meslek ve Nitelik	0-15	81	12,0741	1,7873	1,564	,199
		16-20	134	11,9333	1,9208		
		21-25	35	12,2500	1,5000		
		26,üzeri	9	13,2222	1,8559		
	Mesleğin Çalışma Şartları	0-15	81	29,1728	3,7609	6,170	,000*
		16-20	134	32,6889	5,3202		
		21-25	35	35,5000	5,1685		
		26,üzeri	9	31,4444	5,6593		
	Meslek ve Sosyal İlişki	0-15	81	34,0247	3,8404	,175	,914
		16-20	134	34,3778	3,5130		
		21-25	35	34,3056	2,5502		
		26,üzeri	9	34,4444	5,5477		
Ekonomik Şartlar	0-15	81	11,4815	2,4398	1,200	,310	
	16-20	134	11,2370	2,3759			
	21-25	35	11,8056	2,1087			
	26,üzeri	9	10,3333	1,9364			

Yönetim ve Denetim	0-15	81	14,1358	2,4122	3,174	,125
	16-20	134	14,9926	2,3830		
	21-25	35	15,1111	2,1617		
	26,üzeri	9	15,7778	1,9220		
Sosyal Gereksinim	0-15	81	11,8056	2,1087	5,215	,002
	16-20	134	10,3333	1,9364		
	21-25	35	14,1358	2,4122		
	26,üzeri	9	14,9926	2,3830		

p<.05*

4. 1. 7. Denence 7;

Araştırmamızın yedinci denencesi; medeni durumlarına bağlı olarak tükenmişlik ve iş doyum puanları arasında anlamlı bir fark yoktur (Bkz. Tablo 11).

Yapılan bağımsız değişkenler t-testi analiz sonuçlarına göre; beden eğitimi öğretmenlerinin medeni durum değişkeni açısından tükenmişlik ve iş doyum puanları arasında anlamlı bir farkın olmadığı belirlendi (p>0.05).

Tablo 11. Tükenmişlik Düzeyleri ve İş Doyumu Puanlarının Medeni Durumlarına Göre t-testi Sonuçları.

Değişken	Boyutlar	Medeni Hali	N	X	Ss.	t	p
Tükenmişlik	Duygusal Tükenmişlik	Evli	233	20,180	2,900	,825	,410
		Bekar	28	19,692	2,445		
	Duyarsızlaştırma	Evli	233	18,166	1,612	-	,525
		Bekar	28	18,384	2,060	,637	
İş doyum	Kişisel Başarıda Azalma	Evli	233	23,459	2,061	,877	,381
		Bekar	28	23,076	2,528		
	Meslek ve Nitelik	Evli	233	12,046	1,833	-	,628
		Bekar	28	12,230	1,839	,485	
Mesleğin Çalışma Şartları	Evli	233	31,885	5,344	-	,599	
	Bekar	28	32,461	4,810	,527		
Meslek ve Sosyal İlişki	Evli	233	34,229	3,594	-	,677	
	Bekar	28	34,538	3,396	,418		
Ekonomik Şartlar	Evli	233	11,319	2,332	-	,398	
	Bekar	28	11,730	2,538	,846		
Yönetim ve Denetim	Evli	233	14,748	2,398	-	,666	
	Bekar	28	14,961	2,235	,432		
Sosyal Gereksinim	Evli	233	27,485	3,564	,505	,614	
	Bekar	28	27,115	3,302			

5. TARTIŞMA

Bu bölümde beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesinden elde edilen bulgular tartışılmış ve yorumlanmıştır.

Denence 1: Okul Türü

Görev yapılan okul türüne bağlı olarak, bağımsız değişkenler t-testi analiz sonuçlarına göre; beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ve iş doyum puanları arasında anlamlı fark bulunamadı.

Özcan (2008), beden eğitimi öğretmenlerine yönelik yaptığı benzer çalışmada okul türünün iş doyumunu ve tükenmişlik alt boyutlarında anlamlı bir fark bulamamıştır. Bu sonuç araştırmamızı destekler niteliktedir. Çalışmamızı desteklemeyen bazı araştırmalara göre ise öğretmenlerin iş doyumunu değerlendirmede görev yaptıkları okul türünün belirleyici bir unsur olduğunu göstermektedir (Gülay, 2006; Johnson & Birkeland, 2003; Peck, 2002).

Okul türüne bağlı olarak tükenme ve iş doyumunda farklılık olmaması beden eğitimi öğretmenlerinin meslekleri gereği görevlerinden biri de okul dışı faaliyetlere aktif katılımları, öğrencilerle daha fazla etkileşim içinde olmaları ve ister ilköğretim ister lise kademesinde olsun öğrencilerinin her birini topluma kazandırılması gereken sağlıklı bireyler olarak yetiştirme çabası içinde olmaları gösterilebilir.

Denence 2: Cinsiyet

Cinsiyet değişkenine bakıldığında, bağımsız değişkenler t-testi analiz sonuçlarına göre; beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyetlerine bağlı olarak tükenmişlik ve iş doyum puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Bu bulgu alan yazındaki farklı öğretmen grupları ile yapılan çalışmalar ile tutarlıdır (Telef, 2011; Gençtürk ve Memiş, 2010; Gençay, 2007; Papin, 2005; Gülay, 2006). Alan yazında bu bulguları desteklemeyen sonuçlara rastlanmıştır (Günbayı ve Toprak, 2010; Şahin, 1999). Şanlı (2006) polislerde tükenmişlik ve iş doyumunu konulu çalışmalarında erkeklerin kadınlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını belirtmiştir. Bu sonuç araştırmamızla ters düşer niteliktedir. Tan (2003) Anadolu Lisesi öğretmenlerinin iş doyumunu konulu çalışmalarında bu çalışma sonuçlarına paralel olarak kadın ve erkeklerin iş doyum düzeylerinde farklılık olmadığını belirtmiştir. Bunun sebebinin öğretmenlik mesleğinde cinsiyet farkının bir önem taşıması, mesleki rollerin cinsiyete göre değişmemesi, kadın

ve erkek öğretmenlerin meslekten beklentilerinin farklı olmaması gösterilebilir.

Bayan Beden Eğitimi Öğretmenleri de, yaşanan olumsuz şartlara erkek meslektaşları gibi göğüs germekte ve olumlu durumlarda en az onlar kadar mutluluk duymaktadırlar. Bu durumun sonucu olarak bayan Beden Eğitimi Öğretmenleriyle erkek Beden Eğitimi Öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri açısından farklılık yaşamadığı düşünülebilir.

Denence 3: Yaş

Katılımcıların yaşlarına göre; tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre Beden Eğitimi Öğretmenlerinin yaş değişkenine bağlı olarak tükenmişlik puanlarının yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamadı. Buna karşın, iş doyumunun alt boyutları olan yönetim ve denetim ile sosyal gereksinim boyutlarında yaş açısından anlamlı farkın olduğu belirlendi. Bu farkın kaynağını belirlemek üzere yapılan Tukey Post Hoch analizi sonuçlarına göre; 51 yaş ve üzeri katılımcıların yönetim ve denetim puanlarının 31-40 yaş arası katılımcıların puanlarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlendi. Buradan hareketle 31–40 yaşındaki beden eğitimi öğretmenlerinin yönetim ve denetim iş doyumlarının 51 yaş ve üzeri öğretmenlere göre daha olumsuz olduğu ve farklılığında buradan kaynaklandığı söylenebilir.

Bununla beraber sosyal gereksinim boyutunda ise 20-30 yaş arasındaki katılımcıların puanlarının 31-40 yaş arası katılımcıların puanlarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlendi. Buna göre 20-30 yaş arasındaki beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin sosyal gereksinim iş doyumlarının 31-40 yaş arasındaki öğretmenlere göre anlamlı düzeyde fazla olduğu belirlendi.

Araştırmadan elde edilen sonuçları destekleyen benzeri sonuçlara rastlanmaktadır (Günbayı, 2001; Günbayı ve Toprak, 2010). Diğer bazı araştırmalarda ise yaşın iş doyumunu üzerinde etkisinin olmadığı saptanmıştır (Çelik, 2003; Kağan, 2005; Mete, 2006; Sulu, 2007; Gürbüz, 2008; Adıgüzel, Ünsal ve Karadağ, 2012; Çelik ve Baştürk, 2013).

Bu sonuca göre beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki avantajlarının bu duruma sebep olduğu, ancak bedenene yapılan bir meslek olduğu içinde her öğretmende aynı oranda iş doyumunu yaşanmayacağı, kişisel faktörlerinde etkili olmasına bağlı olarak farklılık yaşanacağı düşünülmektedir. Mesleğinin sonuna gelmiş beden eğitimi öğretmenlerinin, dahah genç öğretmenlere göre rahat olmasının sebebi, tecrübenin verdiği rahatlığında avantaj olarak kullandıkları düşünülmektedir. Ancak mesleğinin yıl olarak ortalarını yaşayan öğretmenlerde iş doyumunun azalmasının sebebi olarak, iş yoğunluğu, haftalık

ders dağılımları ve kariyer yapma uğraşı içerisinde kendilerine zaman ayıramamak olarak gösterilebilir.

Denence 4: Hizmet Yılı

Katılımcıların tükenmişliğin alt boyutlarından duyarsızlaştırma ile hizmet yılı arasında anlamlı fark olduğu belirlendi. Bahsi geçen boyutta olan anlamlılığın kaynağını bulmak amacıyla Tukey Post Hoch istatistiği gerçekleştirildi. Buna göre 11-15 yıl hizmet edenlerin duyarsızlaştırma puanlarının 16-20 yıldan anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlendi. Bu duruma göre göre hizmet yılı 11-15 yıl grubundaki öğretmenler 16-20 yıl grubunda olan öğretmenlere göre daha fazla duyarsızlaşma yaşamaktadırlar. İş doyumuna bakıldığında ise anlamlı bir farkın olmadığı belirlendi.

Çalışmadan elde edilen bulguyu destekler nitelikte sonuçlara rastlanırken (Telef, 2011; Şahin ve Dursun, 2009; Gençay, 2007; Avşaroğlu ve diğerleri, 2007), sonucu desteklemeyen bulgulara da rastlanmıştır (Gençtürk ve Memiş, 2010; Günbayı ve Toprak, 2010).

Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleği sağlıklı bir şekilde idame ettirebilmeleri için, işleri gereği beden ve ruh sağlıklarını pozitif yönde etkileyen bir meslek grubunda çalışıyor olmaları onların meslekte geçen hizmet yıllarına bağlı olarak iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin farklılaşmamasının sebebi olarak gösterilebilir.

Denence 5: Görev Yeri

Yapılan analiz sonuçlarına göre tükenmişlik ile katılımcıların görev yerleri arasında bir ilişki bulunamadı. Bununla beraber hizmet yeri ile iş doyumunun alt boyutları olan mesleğin çalışma şartları ve sosyal gereksinim boyutlarında anlamlı bir farkın olduğu belirlendi.

Bahsi geçen anlamlılığın kaynağını bulmak amacıyla gruplar arasında Tukey Post Hoch istatistiği uygulanarak anlamlılık incelendi. Buna göre mesleğin çalışma şartları boyutunda ilde çalışanların puanlarının, ilçede çalışanlardan yüksek olduğu belirlendi. Sosyal gereksinim boyutunda ise yine ilde yaşayanların puanlarının, belde de yaşayanların puanlarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlendi.

Mesleğin çalışma şartları ve sosyal gereksinim boyutunda iş doyumsuzluğuna sebep olan durumların, ilde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin ders yükünün, sınıf mevcudunun, katıldıkları spor organizasyonlarının ve ders sayılarının fazla olmasının sebep olduğu düşünülmektedir.

Gencer (2002) öğretmenlerdeki mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu ile ilgili yaptığı çalışmada, bu çalışmaya paralel olarak mesleki tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin merkez ve taşrada görev yapan öğretmenler arasında anlamlı bir fark göstermediğini saptamıştır. Nitekim Başören (2005); Topaloğlu ve Ark. (2007) ve Karakuş (2008) yapmış oldukları çalışmalar bizim çalışmamızla tutarlılık gösterirken Dilsiz (2006); Çimen (2007) ve Cemaloğlu ve Erdemoğlu (2007) yapmış oldukları çalışmalar bizim çalışmamızla tutarlılık göstermemektedir.

Denence 6: Haftalık Ders Saati

Katılımcıların ders saati ile tükenmişlik arasında anlamlı bir farkın olmadığı belirlendi. Bununla beraber ders saati ile iş doyumunun alt boyutları olan mesleğin çalışma şartları ve sosyal gereksinim boyutlarında anlamlı bir farkın olduğu belirlendi. Bahsi geçen anlamlılığın kaynağını bulmak amacıyla gruplar arasında Tukey Post Hoch istatistiği uygulanarak anlamlılık incelenmiştir. Buna göre mesleğin çalışma şartları boyutunda 0-15 saat çalışanların puanlarının 16-20 saat çalışanların puanlarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlendi. Sosyal gereksinim boyutunda ise 21-25 saat çalışanların puanlarının 0-15 saat çalışanlardan anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlendi.

Mesleğin çalışma şartları boyutunda Beden eğitimi öğretmenlerinin az derse girmeleri diğer işlerine ve spor faaliyetlerine katılımları açısından zaman kazandıracağından iş doyumlarının yüksek çıkmasının normal olduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte sosyal gereksinim boyutunda ders saatini fazla olması mesleği açısından en zevkli mesleklerin başında gelmesi sebebiyle beden eğitimi öğretmenlerini çalıştıkça derslerinden aldıkları zevk olarak düşünülmektedir.

Nitekim Girgin (2009), yaptığı araştırmada öğretmenlerin haftalık ders yükleri ile tükenmişlik arasında anlamlı farklılık saptamıştır. Bu sonuç araştırmamızı destekler niteliktedir.

Denence 7: Medeni Durum

Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında, t-testi analiz sonuçlarına göre; beden eğitimi öğretmenlerinin medeni durumları ile tükenmişlik düzeyleri ile iş doyum puanları arasında anlamlı bir fark bulunamadı.

Demirkol'un (2006) avukatlar üzerinde yaptığı çalışmada medeni durum ile iş doyumunu arasında anlamlılık düzeyde ilişkili bulunmamıştır. Aynı şekilde yapılan diğer araştırmalarda da medeni durumun iş doyumuyla anlamlı düzeyde ilişkili olmadığı tespit

edilmiştir (Çelik, 2003; Kağan, 2005; Mete, 2006; Sulu, 2007; Gürbüz, 2008). Bu da araştırmamızı destekler niteliktedir.

Genel olarak, Beden Eğitimi Öğretmenlerinin özel hayatlarını iş yaşamlarına karıştırmadığı varsayılarak, medeni durumlarına göre tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılık yaşamadığı düşünülebilir.

6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

6. 1. Sonuçlar

Bu araştırma sonucunda; beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyumlarına göre farklılık gösterebilecek “okul türü, cinsiyet, yaş, medeni durum, meslekteki hizmet yılı, görev yeri, ders saati” incelenmiştir. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin iş doyumları düzeyleri, çalıştıkları okul türü, cinsiyet ve medeni duruma ilişkin görüşlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Buna karşın, yaş, hizmet yılı, görev yeri ve ders saatlerine ilişkin görüşlerine göre anlamlı farklılığın olduğu saptanmıştır.

Okul Türü:

Analiz sonuçlarına göre, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumları alt boyutları ile katılımcıların okul türü arasında istatistiksel anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlendi.

Cinsiyet:

Katılımcıların bağımsız değişkenler t-testi analiz sonuçlarına göre; beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyetlerine bağlı olarak tükenmişlik ve iş doyumlarının cinsiyetlerine göre aralarında anlamlı bir fark bulunamadı.

Yaş:

Katılımcıların tükenmişlik puanları yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamadı. Buna karşın, iş doyumunun alt boyutları olan yönetim ve denetim ile sosyal gereksinim boyutlarında yaş açısından anlamlı farkın olduğu belirlendi. Yönetim ve denetim alt boyutunda 51 yaş ve üzeri beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumları 31-40 yaş öğretmenlere göre anlamlı düzeyde yüksektir. Bununla beraber iş doyumunun sosyal gereksinim alt boyutunda 20-30 yaş arasındaki öğretmenlerin 31-40 yaş arasındaki öğretmenlere göre iş doyumları anlamlı düzeyde yüksektir.

Hizmet Yılı:

Bir diğer değişken olan hizmet yılı analiz sonunda; beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişliğin alt boyutlarından duyarsızlaştırma ile hizmet yılı arasında anlamlı fark olduğu, meslekte 11-15 yılını çalışan öğretmenlerin 16-20 yıl çalışan öğretmenlere göre

daha fazla duyarsızlaşma yaşadığı, iş doyumuna bakıldığında ise anlamlı bir farkın olmadığı belirlendi.

Görev Yeri:

Analiz sonuçlarına göre tükenmişlik ile katılımcıların görev yerleri arasında istatistiksel anlamda bir fark bulunamadı. Buna karşın, hizmet yeri ile iş doyumunun alt boyutları olan mesleğin çalışma şartları ve sosyal gereksinim boyutlarında anlamlı bir farkın olduğu belirlenmiş, mesleğin çalışma şartları boyutunda ilde çalışan öğretmenlerin ilçede çalışan öğretmenlere göre iş doyumlarının bu boyutta yüksektir. Sosyal gereksinim boyutunda ise, ilde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin, belde de görev yapan öğretmenlere göre iş doyumları anlamlı düzeyde yüksektir.

Ders Saati:

Haftalık ders saati değişkenine göre; katılımcıların ders saati ile tükenmişlik arasında anlamlı bir farkın olmadığı, buna karşın; ders saati ile iş doyumunun alt boyutları olan mesleğin çalışma şartları ve sosyal gereksinim boyutlarında anlamlı bir farkın olduğu belirlendi. Mesleğin çalışma şartları boyutunda, 0-15 saat derse giren beden eğitimi öğretmenlerinin 16-20 saat derse girenlere göre iş doyumlarının anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlendi. Sosyal gereksinim boyutunda ise haftada 21-25 saat derse giren öğretmenlerin, 0-15 saat derse giren öğretmenlere göre iş doyumları anlamlı düzeyde yüksektir.

Medeni Durum:

Yapılan bağımsız değişkenler t-testi analiz sonuçlarına göre; beden eğitimi öğretmenlerinin medeni durum değişkeni açısından tükenmişlik ve iş doyumunu puanları arasında anlamlı bir farkın olmadığı belirlendi.

6. 2. Öneriler

- 1- Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarının artırılması için özellikle ekonomik şartlar (maaş, ek ders ücretleri), mesleki sosyal ilişkiler, mesleğin çalışma şartları, mesleki nitelik, sosyal gereksinimlerde iyileştirmelere gidilmesi gerekir.
- 2- Ülkemizde ekonomik sıkıntının sadece öğretmenlere yönelik olmadığını bilmesi ama konumuzun beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu olması sebebiyle, sadece beden eğitimi öğretmenleri değil tüm öğretmenlere yapılan ödentiler ile ihtiyaçlarını karşılayamadıkları bunun sonucunda iş doyumlarının azaldığı görülmüştür. Bu nedenle maaşlarda iyileştirilmeye gidilmesi gerekmektedir.
- 3- Okullardaki çalışma şartlarının iyileştirilmesi için spor tesislerinin yeterli duruma getirilmesi, sportif aktiviteler için spor malzemesi yetersizliği bulunan okulların her yıl tespit edilerek ihtiyaç bulunan spor malzemesinin temin edilmesi gerekmektedir.
- 4- Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarını arttırmak için ayrıca sportif ve sosyal faaliyetlerde yapmış olduğu çalışmalarda beden eğitimi öğretmenini ödüllendirmek ve takdir etmek iş doyumunu artırıcı bir etken olarak görülmektedir.
- 5- Beden eğitimi öğretmenlerinin hizmet içi eğitimi kurslarının niteliğinin artırılarak, beden eğitimi öğretmenini geliştirecek ve ihtiyacına cevap verecek hizmet içi eğitim kurslarına önem verilmesi gerekmektedir.
- 6- Beden eğitimi ve sporun öneminden yola çıkarak beden eğitimi derslerinin önemi medya aracılığıyla her kesime ulaşacak şekilde bilgilendirilmeli, önemi kavratılmalı ve gereken maddi ve manevi destek verilmelidir.
- 7- Yöneticiler, tükenmiş ve iş doyumsuzluğu olan çalışanlarını gözden kaçırmama yetkinliğinde olmalıdırlar. Çünkü söz edildiği üzere doyumsuz ve tükenmiş bir öğretmenin çalıştığı kuruma faydası dokunmayacak ve bu durum o iş yerleri için adeta 'yük' haline gelecektir. Bunun önüne geçebilmek için, yöneticiler ve hatta diğer çalışma arkadaşları birbirlerine zaman ayırmalı ve de bu durumun saptanması maksadıyla kurum içerisinde çalışmalar yapılmalıdır.
- 8- Diğer mesleklerde olduğu gibi öğretmenlerde de görülen işten beklentilerin gerçekleşme ya da mevcut işleriyle uyuşmaması halinde ciddi boyutlarda iş doyumsuzluğu ve de erken tükenmişlik yaşanabilmektedir. Bu durumda hizmet içi eğitimlerin 'etkin' bir şekilde tasarlanması ve de uygulanması gerekmektedir. Hizmet içi eğitimlerle birlikte insanlar en azından kendilerinden tam olarak ne beklendiğinin farkına varacaklar ve de nasıl bir iş ortamında bulduklarını çok daha iyi bir şekilde anlayacaklardır.

- 9- İş doyumunun sağlanması ve tükenmişlik sendromunun düşük düzeylerde seyretmesini sağlamak amacıyla bu iki kavramın önemi iş görenlere tanıtılabilir. Böylelikle kendi kendilerine de birtakım önlemler almaları sağlanabilir. Sağlıklı iletişim kanallarının kurulmasıyla birlikte iletişim kaynaklı sorunların önüne geçilebilir.
- 10- Öğretmenlere kendilerini geliştirme ve kariyer yapma fırsatları tanınmalıdır.
- 11- Araştırmanın sınırlılıklarının giderilmesi ve de çeşitlendirilmesi haricinde yapılacak olan çalışmalardan elde edilecek sonuçların bu çalışmanın da sonuçlarında olduğu üzere, Eğitim Bilimleri, İşletme ve Yönetim Bilimleri, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, Sosyal Psikoloji, literatürüne katkılarının olacağı, yeni bir yazının kazandırılması, sonuçların değerlendirilmesi ve bu yöndeki çalışmaların güncel kalabilmesi açısından önemlidir.
- 12- Bunun için örneklem sayısını da artırarak ve çeşitli meslek gruplarında demografik değişkenleri de çeşitlendirerek çalışmalar yapılması ya da iş doyumunu veya tükenmişlik konularının birbirleri haricinde daha farklı konularla ilişkilerinin araştırılması ilerideki çalışmalar için uygun olacaktır.

7. KAYNAKLAR

- Akçamete, G. S. ve Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyumunu ve kişilik*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Avşaroğlu, S. Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu, iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Konya Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, ss. 124
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe çalışan doyumunu etkileyen faktörler: Beş Yıldızlı Otellerde Bir Uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F Dergisi*, 4, ss. 1-25.
- Aksu, G. Acuner, A. ve Tabak, R. (2002). Sağlık bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı yöneticilerinin iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55 (4), ss. 271-282.
- Albayrak, A.S. (2005). *Uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Altunışık, R. (2004). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri - SPSS Uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Kitapevi
- Açan, Ö. (2001). *Motivasyon*. Ankara: Nobel Yayın
- Ataman, G. (2002). *İşletme yönetiminde temel kavramlar ve yeni yaklaşımlar*. İstanbul: Türkmen Kitapevi.
- Ataoğlu, A., İçmeli C. ve Özçetin, A. (2000). Hekimlerde iş doyumunu. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Düzce Tıp Fakültesi Dergisi*, 2, ss. 17-34.
- Atlandı, D. (2010). Çağrı merkezinde çalışanlarda tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aytaç, S. (2001). Örgütsel davranış açasından kişiliğin önemi. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 31, ss.1
- Barrows, D. (2001). A comperative analysis of job satisfafaction among publicand private sector professionals. <http://innovation.cc/revarts/jobsatisfaction2.htm>. Erişim Tarihi: 10.09.2013
- Başören, M.(2005). Çeşitli değişkenlere göre rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Bilgiç, R. (1998). The relationship between job satisfaction and personal characteristics of turkish workers. *Journal of Psychology*, 132 (5), 549-558.
- Bilgin, N. (2003). *Sosyal psikoloji sözlüğü*. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Bingöl, D. (1998). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınevi.

- Birdir, K. (2003). Otel genel müdürlerinde tükenmişlik sendromu ve tükenmişliğin genel müdürlerin işlerini değiştirmeye eğilimlerine etkileri. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 14 (2), ss. 93-106.
- Budak, G. ve Sürgevil O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 20 (2) ss. 95-108
- Chen, Y. (2007). Relationships among service orientation, job satisfaction and organizational commitment in the international tourist hotel industry. *Journal of American Academy of Business*, 4, 24.
- Cordes, C. L. Dougherty, T. (1997). A review and an integration of research on job burnout. *Academy Of Management Review*. 18, 621-656.
- Çağlıyan, Y. (2007). Tükenmişlik sendromu ve iş doyumuna etkisi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Çam O. (2005). Bir ruh sağlığı ve hastalıkları hastanesinde çalışan hekim ve hemşirelerin klinik ortamlarını değerlendirmeleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 6, ss. 213-220.
- Çarıkçı, İ.H. (2001). Çalışanlarda iş tatminini etkileyen kişisel özellikler ve örgütsel sonuçları süper market çalışanları üzerinde bir araştırma. *Verimlilik Dergisi*, 4 (4), ss. 161
- Cemaloğlu, N. ve Şahin D. E. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15 (2) ss. 465-484
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8 (2), ss. 153-168.
- Erdem, Ş. (1997). Mali piyasalarda sistem riski, politika ve önlemler. *Hacettepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 15 (2). ss. 61-70.
- Eren, E. (2001). *Yönetim ve Organizasyon* (5. Basım). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Eren, V. ve Durna, U. (2006). Üç boyutlu bir yaklaşım olarak örgütsel tükenme. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, ss. 40-51.
- Eser, I. (1998). Arbeits motivation - leistungund - zufriedenheit arbeits gestaltung. Erişim adresi: <http://www.ingrid-esser.de>, Erişim tarihi 15.11.2013.
- Fındıkçı, İ. (2000). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: AlfaYayıncıları.
- Kale, F. (2007). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. Yüksek lisans tezi, Niğde Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Freudenberger, H.J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- Gencer, A. (2002). Öğretmenlerinin iş doyumunu ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler. Yüksek lisans tezi, ss. 93, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

- Girgin G. (2009). Öğretmenlerde tükenmişliğe etki eden faktörlerin araştırılması. Dokuz Eylül Üniversitesi. İzmir, 2010, 9 (32), ASOS (Elektronik Dergi).
- George, J. and Garath R. J. (1996). Understanding and managing organizational behavior. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.
- Gündüz, B. (2004). Öğretmenlerde tükenmişliğin akılcı olmayan inançlar ve bazı mesleki değişkenlere göre yordanması. Sosyal Bilimler Enstitüsü Tezler_Dosyalar/Ç_Ü_Sosyal Bilimler Enstitüsü Tezler. Htm_
- Gözen, D. (2007). İş tatmini ve örgütsel bağlılık sigorta şirketleri üzerine bir uygulama. Yüksek lisans tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Greenberg, J. and Baron, R.A. (2000). *Behaviorin organizations* (7th Edition). NewJersey: Prentice Hall.
- Güngör, E. (1995). *Ahlak psikolojisi ve sosyal ahlak*. İstanbul: ÖtükenYayınları.
- Hair, J. F. Anderson, R. F. and Tahtam, R. L. (1998). *Multivariate data analysis* (5th Edition). NewJersey: Prentice Hall
- Hışman, Y. (2003). İş tatminine tanımsal bir yaklaşım ve çalışanların iş tatminine bakış açıları üzerine bir araştırma. Yüksek lisans tezi, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hock, R. R. (1988). Professional burnout among public school teachers. *Public Personal Management*, 17 (2), ss. 167-189.
- İlknur, D. (2006). Avukatlarda iş doyumunu, tükenmişlik ve denetim odağının bazı demografik değişkenler bağlamında incelenmesi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin
- Izgar, H. (2003). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Karasar, N. (1995). *Araştırmalarda rapor hazırlama* (8.Basım). Ankara: 3A Araştırma Eğitim Danışmanlık.
- Kargın M. (2012). Türk futbol hakemlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*. 2012, 2 (3), ss. 30-38
- Kırlangıç, M. ve Olcay, Ç. (1995). *Tükenmişlik*. İzmir: Saray Medikal Yayıncılık San. ve Tic.Ltd.Şti.
- Kim, S. (2002). Organizational support of career developmentand job satisfaction. *Review Of Public Personal Administration*, 22 (4), 276-294.
- Koçel, T. (2005). *İşletme yöneticiliği, yönetim ve organizasyon, organizasyonlarda davranış*. Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar (10. Basım), İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım.
- Kuşlivan, Z. (2008). Otel işletmelerinde iş ve işletme ile ilgili faktörlerin iş gören tatmini üzerindeki görece etkisi. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 16, ss. 183-203.
- Lam, S. (1995). Quality management and job satisfaction: An empirical study. *International Journal Of Quality And Reliability Management*, 12 (4), 72-78

- Leither, M. (1991). The dreams denied professional burnout and the constraint of human service. *Canadian Psychology*, 32 (5), 542-548
- Loscocco, K.A. (1990). *Reaction to blue collar work*. *Work and Occupations*, 17 (2), 152-178
- Luthans, Fred (1995). *Organizational Behavior* (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. and Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- McMillan, J. H. and Reed, D.F. (1994). At-risk students and resiliency: Factors contributing to academic success. *The Clearing House*, 67 (3), 137-140.
- Muchinsky, M. P. (2000). Emotions in the work place: The neglect of organizational behavior. *Journal Of Organizational Behavior*, 21 (7), 801-805.
- Nagy, M. S. (2001). A better way to measure job satisfaction. Erişim Adresi: <http://www.ipmaac.org/acn/apr96/techaff.html> Erişim Tarihi: 10.10.2013
- Nunnally, J.C., (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill, Second Edition.
- Oruç, S. (2007). Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. Yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Ökkeş, A. (2007). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15, ss. 76-80.
- Özcan T. (2008). Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin araştırılması. Yüksek lisans tezi, ss. 83, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Özgen, I. (2007). Yiyecek içecek işletmelerinde çalışanlarda tükenmişlik sendromu. I. Ulusal Gastronomi Sempozyumu ve Sanatsal Etkinlikler, 4-5 Mayıs 2007, Antalya, ss. 116-124,
- Öztürk, A. ve Güzelsoydan, S.Y. (2001). Büyük mağazalarda çalışan personelin iş doyumu üzerine çukurova bölgesinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15 (1), ss. 334
- Sarıkaya, P. (2007). Tükenmişlik sendromunun kişilik özelliklerinden denetim odağı ile ilişkisi ve bir uygulama. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Schultz, D. P. and Schultz, S. E. (1990). *Psychology and industry today*. New York: McMillan Publishing Company.
- Serinkaya, C. ve Bardakçı, A. (2009). Pamukkale üniversitesindeki akademik personelin iş tatminleri ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (21), ss. 115.
- Siliğ, A. ve Ceyhan, A. (2005). Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri ile uyum düzeyleri arasındaki ilişkiler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2, ss. 44

- Spector, P. (1996). Job satisfactions application, assessment, causeand, consequences. California: Page Publicansions.
- Sun, H. Ö. (2002). İş doyumunu üzerine bir araştırma, T.C. Merkez bankası banknot matbaası genel müdürlüğü, Uzmanlık Yeterlilik tezi, Ankara.
- Sürgevil, O. (2006). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu tükenmişlikle mücadele teknikleri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Sözbilir, M. (2010). Yusufeli'de görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve mesleki doyum düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Erzurum.
- Şanlı, S. (2006). Adana ilinde çalışan polislerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Tarlan, D. ve Tütüncü, Ö. (2001). Konaklama işletmelerinde başarımların değerlendirilmesi ve iş doyum analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi*, 3 (2), ss.141.
- Tavşancıl, E. (2002). *Tutumların ölçülmesi ve spss ile veri analizi*. İstanbul: Nobel Yayıncılık.
- Thakur, M. (2007). Job satisfaction in banking: A study of private and public sector banks. *The icfai journal of bank management*, 6 (4), 60-68.
- Tümekaya, S. (1996). Öğretmenlerdeki tükenmişlik, görülen psikolojik belirtileri ve başa çıkma davranışları. Yayınlanmış doktora tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Tütüncü, Ö. (2000). Kar amacı gütmeyen yiyecek ve içecek işletmelerinde iş doyumunun analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (8), ss. 140.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4, (2), ss. 12.
- Yücel İ. (2012). İş tatmini ile tükenmişlik duygusu arasındaki ilişki ve algılanan örgütsel desteğin bu ilişki üzerindeki etkisi. İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası Kırgız-Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, <http://www.akademikbakis.org>. Erişim Tarihi: 10.10.2013
- Yüksel, Ö. (2009). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin araştırılması. Yüksek lisans tezi, ss. 73, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul

EKLER

cinsiyet * okültürü Crosstabulation

			okültürü		Total
			ortaokul	lise	
cinsiyet	erkek	Count	137	80	217
		% within okültürü	85,1%	80,0%	83,1%
	kadın	Count	24	20	44
		% within okültürü	14,9%	20,0%	16,9%
Total		Count	161	100	261
		% within okültürü	100,0%	100,0%	100,0%

Yaş * okültürü Crosstabulation

			okültürü		Total	
			ortaokul	lise		
yas	20-30	Count	17	9	26	
		% within okültürü	10,6%	9,0%	10,0%	
	31-40	Count	110	76	186	
		% within okültürü	68,3%	76,0%	71,3%	
	41-50	Count	31	14	45	
		% within okültürü	19,3%	14,0%	17,2%	
	51 ve üzeri	Count	3	1	4	
		% within okültürü	1,9%	1,0%	1,5%	
	Total		Count	161	100	261
			% within okültürü	100,0%	100,0%	100,0%

Hizmet yılı * okültürü Crosstabulation

			okültürü		Total	
			ortaokul	lise		
hiz.yil	1-5	Count	17	12	29	
		% within okültürü	10,6%	12,0%	11,1%	
	6-10	Count	39	29	68	
		% within okültürü	24,2%	29,0%	26,1%	
	11-15	Count	69	38	107	
		% within okültürü	42,9%	38,0%	41,0%	
	16-20	Count	32	20	52	
		% within okültürü	19,9%	20,0%	19,9%	
	21-25	Count	1	0	1	
		% within okültürü	0,6%	0,0%	0,4%	
	6	Count	3	1	4	
		% within okültürü	1,9%	1,0%	1,5%	
	Total		Count	161	100	261
			% within okültürü	100,0%	100,0%	100,0%

Görev yeri * okültürü Crosstabulation

			okültürü		Total	
			ortaokul	lise		
gö.yer	il	Count	47	50	97	
		% within okültürü	29,2%	50,0%	37,2%	
	ilçe	Count	76	44	120	
		% within okültürü	47,2%	44,0%	46,0%	
	belde	Count	27	6	33	
		% within okültürü	16,8%	6,0%	12,6%	
	diğer	Count	11	0	11	
		% within okültürü	6,8%	0,0%	4,2%	
	Total		Count	161	100	261
			% within okültürü	100,0%	100,0%	100,0%

Ders saati * okültürü Crosstabulation

			okültürü		Total
			ortaokul	lise	
der.sa	0-15	Count	59	22	81
		% within okültürü	36,6%	22,0%	31,0%
	16-20	Count	86	49	135
		% within okültürü	53,4%	49,0%	51,7%
	21-25	Count	16	20	36
		% within okültürü	9,9%	20,0%	13,8%
	25 ve üzeri	Count	0	9	9
		% within okültürü	0,0%	9,0%	3,4%
Total		Count	161	100	261
		% within okültürü	100,0%	100,0%	100,0%

Medeni durum * okültürü Crosstabulation

			okültürü		Total
			ortaokul	lise	
medeni.d	evli	Count	141	94	235
		% within okültürü	87,6%	94,0%	90,0%
	bekar	Count	20	6	26
		% within okültürü	12,4%	6,0%	10,0%
Total		Count	161	100	261
		% within okültürü	100,0%	100,0%	100,0%

Group Statistics

	okültürü	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
duygusaltukenmis	ortaokul	161	20,1875	2,97619	,23529
	lise	100	20,0404	2,66848	,26819
duyarsizlastirma	ortaokul	161	18,1925	1,66401	,13114
	lise	100	18,1800	1,65986	,16599
kisiselbasaridaazalma	ortaokul	161	23,4472	2,22739	,17554
	lise	100	23,3800	1,91633	,19163

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means
		F	Sig.	t
duygusaltukenmis	Equal variances assumed	3,354	,068	,402
	Equal variances not assumed			,412
duyarsizlastirma	Equal variances assumed	,154	,695	,059
	Equal variances not assumed			,059
kiselbasaridaazalma	Equal variances assumed	3,758	,054	,250
	Equal variances not assumed			,259

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
duygusaltukenmis	Equal variances assumed	257	,688	,14710
	Equal variances not assumed	224,823	,681	,14710
duyarsizlastirma	Equal variances assumed	259	,953	,01255
	Equal variances not assumed	210,437	,953	,01255
kiselbasaridaazalma	Equal variances assumed	259	,803	,06720
	Equal variances not assumed	233,238	,796	,06720

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			Lower	Upper
duygusaltukenmis	Equal variances assumed	,36606	-,57377	,86796
	Equal variances not assumed	,35677	-,55595	,85015
duyarsizlastirma	Equal variances assumed	,21167	-,40426	,42935
	Equal variances not assumed	,21154	-,40447	,42956
kiselbasaridaazalma	Equal variances assumed	,26915	-,46279	,59720
	Equal variances not assumed	,25988	-,44481	,57922

Group Statistics

	okültürü	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
meslekvenitelik	ortaokul	161	12,1242	2,01791	,15903
	lise	100	11,9700	1,48701	,14870
meslegincaliskasartlari	ortaokul	161	31,1677	5,31300	,41872
	lise	100	33,1900	5,02659	,50266
meslekvesosyaliliski	ortaokul	161	34,2112	3,66301	,28869
	lise	100	34,3400	3,43252	,34325
ekonomiksartlar	ortaokul	161	11,3851	2,41366	,19022
	lise	100	11,3200	2,26024	,22602
yonetimvedenetim	ortaokul	161	14,5466	2,56649	,20227
	lise	100	15,1300	2,00331	,20033
sosyalgereksinim	ortaokul	161	27,1801	3,88891	,30649
	lise	100	27,8800	2,84012	,28401

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means
		F	Sig.	t
meslekvenitelik	Equal variances assumed	6,823	,010	,661
	Equal variances not assumed			,708
meslegincaliskasartlari	Equal variances assumed	,475	,491	-3,051
	Equal variances not assumed			-3,091
meslekvesosyaliliski	Equal variances assumed	,372	,542	-,283
	Equal variances not assumed			-,287
ekonomiksartlar	Equal variances assumed	,957	,329	,217
	Equal variances not assumed			,220
yonetimvedenetim	Equal variances assumed	11,956	,001	-1,936
	Equal variances not assumed			-2,049
sosyalgereksinim	Equal variances assumed	7,209	,008	-1,559
	Equal variances not assumed			-1,675

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
meslekvenitelik	Equal variances assumed	259	,509	,15422
	Equal variances not assumed	251,446	,479	,15422
meslegincaliskasartlari	Equal variances assumed	259	,003	-2,02230
	Equal variances not assumed	218,859	,002	-2,02230
meslekvesosyaliliski	Equal variances assumed	259	,777	-,12882
	Equal variances not assumed	220,364	,774	-,12882
ekonomiksartlar	Equal variances assumed	259	,828	,06509
	Equal variances not assumed	220,472	,826	,06509
yonetimvedenetim	Equal variances assumed	259	,054	-,58342
	Equal variances not assumed	245,724	,041	-,58342
sosyalgereksinim	Equal variances assumed	259	,120	-,69988
	Equal variances not assumed	252,207	,095	-,69988

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			Lower	Upper
meslekvenitelik	Equal variances assumed	,23341	-,30540	,61385
	Equal variances not assumed	,21772	-,27457	,58302
meslegincaliskasartlari	Equal variances assumed	,66277	-3,32739	-,71720
	Equal variances not assumed	,65421	-3,31166	-,73293
meslekvesosyaliliski	Equal variances assumed	,45539	-1,02556	,76792
	Equal variances not assumed	,44851	-1,01274	,75510
ekonomiksartlar	Equal variances assumed	,30000	-,52565	,65584
	Equal variances not assumed	,29542	-,51711	,64730
yonetimvedenetim	Equal variances assumed	,30139	-1,17689	,01006
	Equal variances not assumed	,28468	-1,14415	-,02269
sosyalgereksinim	Equal variances assumed	,44882	-1,58368	,18393
	Equal variances not assumed	,41785	-1,52279	,12304

Group Statistics

	cinsiyet	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
duygusaltukenmis	erkek	217	20,1953	2,96380	,20213
	kadın	44	19,8182	2,27497	,34296
duyarsizlastirma	erkek	217	18,2488	1,64509	,11168
	kadın	44	17,8864	1,71472	,25850
kisiselbasaridaazalma	erkek	217	23,4931	2,15836	,14652
	kadın	44	23,0682	1,83503	,27664

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means
		F	Sig.	t
duygusaltukenmis	Equal variances assumed	7,695	,006	,797
	Equal variances not assumed			,947
duyarsizlastirma	Equal variances assumed	,071	,790	1,323
	Equal variances not assumed			1,287
kisiselbasaridaazalma	Equal variances assumed	3,818	,052	1,219
	Equal variances not assumed			1,357

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
duygusaltukenmis	Equal variances assumed	257	,426	,37717
	Equal variances not assumed	76,212	,346	,37717
duyarsizlastirma	Equal variances assumed	259	,187	,36248
	Equal variances not assumed	60,131	,203	,36248
kisiselbasaridaazalma	Equal variances assumed	259	,224	,42491
	Equal variances not assumed	69,420	,179	,42491

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			Lower	Upper
duygusaltukenmis	Equal variances assumed	,47325	-,55477	1,30911
	Equal variances not assumed	,39810	-,41567	1,17001
duyarsizlastirma	Equal variances assumed	,27393	-,17694	,90191
	Equal variances not assumed	,28160	-,20076	,92573
kisiselbasaridaazalma	Equal variances assumed	,34854	-,26144	1,11125
	Equal variances not assumed	,31305	-,19954	1,04935

Group Statistics

	cinsiyet	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
meslekvenitelik	erkek	217	12,0737	1,88171	,12774
	kadın	44	12,0227	1,57729	,23779
meslegincalimasartlari	erkek	217	31,9447	5,22075	,35441
	kadın	44	31,9318	5,67081	,85491
meslekvesosyaliliski	erkek	217	34,3364	3,46840	,23545
	kadın	44	33,8864	4,05896	,61191
ekonomiksartlar	erkek	217	11,3180	2,36395	,16048
	kadın	44	11,5682	2,30669	,34775
yonetimvedenetim	erkek	217	14,8249	2,41076	,16365
	kadın	44	14,5000	2,22564	,33553
sosyalgereksinim	erkek	217	27,5438	3,53673	,24009
	kadın	44	26,9773	3,52723	,53175

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means
		F	Sig.	t
meslekvenitelik	Equal variances assumed	2,569	,110	,168
	Equal variances not assumed			,189
meslegincaliskasartlari	Equal variances assumed	,001	,978	,015
	Equal variances not assumed			,014
meslekvesosyaliliski	Equal variances assumed	1,225	,269	,762
	Equal variances not assumed			,686
ekonomiksartlar	Equal variances assumed	,129	,720	-,643
	Equal variances not assumed			-,653
yonetimvedenetim	Equal variances assumed	,630	,428	,825
	Equal variances not assumed			,870
sosyalgereksinim	Equal variances assumed	,138	,710	,969
	Equal variances not assumed			,971

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
meslekvenitelik	Equal variances assumed	259	,867	,05101
	Equal variances not assumed	70,235	,851	,05101
meslegincaliskasartlari	Equal variances assumed	259	,988	,01288
	Equal variances not assumed	58,705	,989	,01288
meslekvesosyaliliski	Equal variances assumed	259	,447	,45004
	Equal variances not assumed	56,429	,495	,45004
ekonomiksartlar	Equal variances assumed	259	,521	-,25021
	Equal variances not assumed	62,698	,516	-,25021
yonetimvedenetim	Equal variances assumed	259	,410	,32488
	Equal variances not assumed	65,159	,387	,32488
sosyalgereksinim	Equal variances assumed	259	,333	,56651
	Equal variances not assumed	61,808	,335	,56651

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			Lower	Upper
meslekvenitelik	Equal variances assumed	,30333	-,54631	,64832
	Equal variances not assumed	,26992	-,48731	,58932
meslegincalimasartlari	Equal variances assumed	,87596	-1,71203	1,73780
	Equal variances not assumed	,92546	-1,83915	1,86491
meslekvesosyaliliski	Equal variances assumed	,59078	-,71329	1,61338
	Equal variances not assumed	,65565	-,86316	1,76324
ekonomiksartlar	Equal variances assumed	,38929	-1,01678	,51636
	Equal variances not assumed	,38299	-1,01562	,51520
yonetimvedenetim	Equal variances assumed	,39367	-,45031	1,10008
	Equal variances not assumed	,37331	-,42064	1,07041
sosyalgereksinim	Equal variances assumed	,58448	-,58444	1,71745
	Equal variances not assumed	,58344	-,59984	1,73286

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean
						Lower Bound
duygusaltukenmis	20-30	26	19,2692	2,55433	,50095	18,2375
	31-40	186	20,1784	2,73177	,20084	19,7821
	41-50	45	20,4091	3,55239	,53554	19,3291
	51 ve üzeri	4	20,5000	1,29099	,64550	18,4457
	Total	261	20,1313	2,85810	,17759	19,7816
duyarsizlastirma	20-30	26	17,9615	1,58697	,31123	17,3205
	31-40	186	18,2151	1,60976	,11803	17,9822
	41-50	45	18,2000	1,96098	,29233	17,6109
	51 ve üzeri	4	18,2500	,95743	,47871	16,7265
	Total	261	18,1877	1,65924	,10270	17,9855
kisiselbasaridaazalma	20-30	26	22,8077	2,38360	,46746	21,8449
	31-40	186	23,4086	1,98501	,14555	23,1215
	41-50	45	23,8000	2,46429	,36735	23,0596
	51 ve üzeri	4	23,7500	,95743	,47871	22,2265
	Total	261	23,4215	2,11009	,13061	23,1643

Descriptives

		95% Confidence Interval for Mean	Minimum	Maximum
		Upper Bound		
duygusaltukenmis	20-30	20,3009	14,00	26,00
	31-40	20,5746	14,00	27,00
	41-50	21,4891	14,00	27,00
	51 ve üzeri	22,5543	19,00	22,00
	Total	20,4810	14,00	27,00
duyarsizlastirma	20-30	18,6025	15,00	21,00
	31-40	18,4479	15,00	22,00
	41-50	18,7891	15,00	22,00
	51 ve üzeri	19,7735	17,00	19,00
	Total	18,3900	15,00	22,00
kisiselbasaridaazalma	20-30	23,7704	18,00	28,00
	31-40	23,6957	18,00	27,00
	41-50	24,5404	19,00	28,00
	51 ve üzeri	25,2735	23,00	25,00
	Total	23,6786	18,00	28,00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
duygusaltukenmis	Between Groups	23,671	3	7,890	,966	,410
	Within Groups	2083,865	255	8,172		
	Total	2107,537	258			
duyarsizlastirma	Between Groups	1,491	3	,497	,179	,911
	Within Groups	714,309	257	2,779		
	Total	715,801	260			
kisiselbasaridaazalma	Between Groups	16,705	3	5,568	1,254	,291
	Within Groups	1140,935	257	4,439		
	Total	1157,640	260			

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean
						Lower Bound
meslekvenitelik	20-30	26	11,7692	1,58260	,31037	11,1300
	31-40	186	12,0914	1,70444	,12498	11,8448
	41-50	45	12,1556	2,34478	,34954	11,4511
	51 ve üzeri	4	11,7500	2,98608	1,49304	6,9985
	Total	261	12,0651	1,83124	,11335	11,8419
meslegincalimasartlari	20-30	26	29,8846	5,92842	1,16266	27,4901
	31-40	186	32,2688	5,11413	,37499	31,5290
	41-50	45	31,9111	5,58741	,83292	30,2325
	51 ve üzeri	4	30,5000	3,69685	1,84842	24,6175
	Total	261	31,9425	5,28792	,32731	31,2980
meslekvesosyaliliski	20-30	26	32,9231	4,71528	,92474	31,0185
	31-40	186	34,3978	3,24875	,23821	33,9279
	41-50	45	34,7556	3,70599	,55246	33,6422
	51 ve üzeri	4	31,0000	5,71548	2,85774	21,9054
	Total	261	34,2605	3,57033	,22100	33,8254
ekonomiksartlar	20-30	26	11,6923	2,96337	,58116	10,4954
	31-40	186	11,3925	2,14142	,15702	11,0827
	41-50	45	11,1111	2,72382	,40604	10,2928
	51 ve üzeri	4	10,5000	3,41565	1,70783	5,0649
	Total	261	11,3602	2,35188	,14558	11,0735
yonetimvedenetim	20-30	26	14,2308	2,98406	,58522	13,0255
	31-40	186	15,0968	2,13118	,15627	14,7885
	41-50	45	13,9333	2,51721	,37524	13,1771
	51 ve üzeri	4	12,5000	4,12311	2,06155	5,9392
	Total	261	14,7701	2,37957	,14729	14,4801
sosyalgereksinim	20-30	26	26,0385	4,42249	,86732	24,2522
	31-40	186	27,6720	3,10796	,22789	27,2225
	41-50	45	27,6889	4,00467	,59698	26,4858
	51 ve üzeri	4	23,5000	6,85565	3,42783	12,5911
	Total	261	27,4483	3,53475	,21880	27,0174

Descriptives

		95% Confidence Interval for Mean	Minimum	Maximum
		Upper Bound		
meslekvenitelik	20-30	12,4085	9,00	15,00
	31-40	12,3380	8,00	17,00
	41-50	12,8600	4,00	18,00
	51 ve üzeri	16,5015	8,00	15,00
	Total	12,2883	4,00	18,00
meslegincalismasartlari	20-30	32,2792	15,00	42,00
	31-40	33,0086	19,00	44,00
	41-50	33,5898	20,00	44,00
	51 ve üzeri	36,3825	26,00	35,00
	Total	32,5871	15,00	44,00
meslekvesosyaliliski	20-30	34,8276	23,00	40,00
	31-40	34,8678	25,00	44,00
	41-50	35,8690	24,00	43,00
	51 ve üzeri	40,0946	23,00	36,00
	Total	34,6957	23,00	44,00
ekonomiksartlar	20-30	12,8892	6,00	18,00
	31-40	11,7022	6,00	16,00
	41-50	11,9294	6,00	17,00
	51 ve üzeri	15,9351	7,00	15,00
	Total	11,6468	6,00	18,00
yonetimvedenetim	20-30	15,4361	6,00	20,00
	31-40	15,4051	8,00	21,00
	41-50	14,6896	9,00	20,00
	51 ve üzeri	19,0608	7,00	17,00
	Total	15,0602	6,00	21,00
sosyalgereksinim	20-30	27,8247	17,00	36,00
	31-40	28,1216	17,00	37,00
	41-50	28,8920	20,00	39,00
	51 ve üzeri	34,4089	14,00	29,00
	Total	27,8791	14,00	39,00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F
meslekvenitelik	Between Groups	3,170	3	1,057	,313
	Within Groups	868,723	257	3,380	
	Total	871,893	260		
meslegincaliskasartlari	Between Groups	138,281	3	46,094	1,661
	Within Groups	7131,857	257	27,750	
	Total	7270,138	260		
meslekvesosyaliliski	Between Groups	103,567	3	34,522	2,763
	Within Groups	3210,716	257	12,493	
	Total	3314,284	260		
ekonomiksartlar	Between Groups	8,813	3	2,938	,528
	Within Groups	1429,332	257	5,562	
	Total	1438,146	260		
yonetimvedenetim	Between Groups	79,533	3	26,511	4,892
	Within Groups	1392,673	257	5,419	
	Total	1472,207	260		
sosyalgereksinim	Between Groups	125,951	3	41,984	3,455
	Within Groups	3122,601	257	12,150	
	Total	3248,552	260		

ANOVA

		Sig.
meslekvenitelik	Between Groups	,816
	Within Groups	
	Total	
meslegincaliskasartlari	Between Groups	,176
	Within Groups	
	Total	
meslekvesosyaliliski	Between Groups	,043
	Within Groups	
	Total	
ekonomiksartlar	Between Groups	,663
	Within Groups	
	Total	
yonetimvedenetim	Between Groups	,003
	Within Groups	
	Total	
sosyalgereksinim	Between Groups	,017
	Within Groups	
	Total	

Multiple Comparisons

Tukey HSD

Dependent Variable	(I) yas	(J) yas	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
meslekvenitelik	20-30	31-40	-,32217	,38495	,837	-1,3176	,6733
		41-50	-,38632	,45291	,829	-1,5575	,7849
		51 ve üzeri	,01923	,98746	1,000	-2,5343	2,5727
	31-40	20-30	,32217	,38495	,837	-,6733	1,3176
		41-50	-,06416	,30543	,997	-,8540	,7257
		51 ve üzeri	,34140	,92910	,983	-2,0612	2,7440
	41-50	20-30	,38632	,45291	,829	-,7849	1,5575
		31-40	,06416	,30543	,997	-,7257	,8540
		51 ve üzeri	,40556	,95926	,975	-2,0750	2,8861
	51 ve üzeri	20-30	-,01923	,98746	1,000	-2,5727	2,5343
		31-40	-,34140	,92910	,983	-2,7440	2,0612
		41-50	-,40556	,95926	,975	-2,8861	2,0750
meslegincalimasartlari	20-30	31-40	-2,38420	1,10296	,137	-5,2364	,4680
		41-50	-2,02650	1,29769	,402	-5,3822	1,3292
		51 ve üzeri	-,61538	2,82930	,996	-7,9317	6,7010
	31-40	20-30	2,38420	1,10296	,137	-,4680	5,2364
		41-50	,35771	,87514	,977	-1,9053	2,6207
		51 ve üzeri	1,76882	2,66210	,910	-5,1152	8,6528
	41-50	20-30	2,02650	1,29769	,402	-1,3292	5,3822
		31-40	-,35771	,87514	,977	-2,6207	1,9053
		51 ve üzeri	1,41111	2,74851	,956	-5,6963	8,5185
	51 ve üzeri	20-30	,61538	2,82930	,996	-6,7010	7,9317
		31-40	-1,76882	2,66210	,910	-8,6528	5,1152
		41-50	-1,41111	2,74851	,956	-8,5185	5,6963
meslekvesosyaliliski	20-30	31-40	-1,47477	,74005	,193	-3,3885	,4389
		41-50	-1,83248	,87070	,154	-4,0840	,4191
		51 ve üzeri	1,92308	1,89836	,742	-2,9859	6,8321
	31-40	20-30	1,47477	,74005	,193	-,4389	3,3885
		41-50	-,35771	,58719	,929	-1,8761	1,1607
		51 ve üzeri	3,39785	1,78618	,230	-1,2211	8,0168
	41-50	20-30	1,83248	,87070	,154	-,4191	4,0840
		31-40	,35771	,58719	,929	-1,1607	1,8761
		51 ve üzeri	3,75556	1,84415	,177	-1,0133	8,5244
	51 ve üzeri	20-30	-1,92308	1,89836	,742	-6,8321	2,9859
		31-40	-3,39785	1,78618	,230	-8,0168	1,2211
		41-50	-3,75556	1,84415	,177	-8,5244	1,0133
ekonomiksartlar	20-30	31-40	,29983	,49377	,930	-,9770	1,5767
		41-50	,58120	,58095	,749	-,9211	2,0835
		51 ve üzeri	1,19231	1,26661	,783	-2,0831	4,4677

	31-40	20-30	-,29983	,49377	,930	-1,5767	,9770
		41-50	,28136	,39178	,890	-,7318	1,2945
		51 ve üzeri	,89247	1,19176	,877	-2,1893	3,9743
	41-50	20-30	-,58120	,58095	,749	-2,0835	,9211
		31-40	-,28136	,39178	,890	-1,2945	,7318
		51 ve üzeri	,61111	1,23044	,960	-2,5707	3,7929
	51 ve üzeri	20-30	-1,19231	1,26661	,783	-4,4677	2,0831
		31-40	-,89247	1,19176	,877	-3,9743	2,1893
		41-50	-,61111	1,23044	,960	-3,7929	2,5707
yonetimvedenetim	20-30	31-40	-,86600	,48740	,287	-2,1264	,3944
		41-50	,29744	,57345	,955	-1,1855	1,7803
		51 ve üzeri	1,73077	1,25026	,510	-1,5023	4,9639
	31-40	20-30	,86600	,48740	,287	-,3944	2,1264
		41-50	1,16344*	,38672	,015	,1634	2,1635
		51 ve üzeri	2,59677	1,17638	,124	-,4453	5,6388
	41-50	20-30	-,29744	,57345	,955	-1,7803	1,1855
		31-40	-	,38672	,015	-2,1635	-,1634
		51 ve üzeri	1,43333	1,21456	,640	-1,7074	4,5741
	51 ve üzeri	20-30	-1,73077	1,25026	,510	-4,9639	1,5023
		31-40	-2,59677	1,17638	,124	-5,6388	,4453
		41-50	-1,43333	1,21456	,640	-4,5741	1,7074
sosyalgereksinim	20-30	31-40	-1,63358	,72982	,116	-3,5208	,2537
		41-50	-1,65043	,85867	,221	-3,8709	,5700
		51 ve üzeri	2,53846	1,87213	,528	-2,3027	7,3796
	31-40	20-30	1,63358	,72982	,116	-,2537	3,5208
		41-50	-,01685	,57908	1,000	-1,5143	1,4806
		51 ve üzeri	4,17204	1,76150	,086	-,3830	8,7271
	41-50	20-30	1,65043	,85867	,221	-,5700	3,8709
		31-40	,01685	,57908	1,000	-1,4806	1,5143
		51 ve üzeri	4,18889	1,81867	,100	-,5140	8,8918
	51 ve üzeri	20-30	-2,53846	1,87213	,528	-7,3796	2,3027
		31-40	-4,17204	1,76150	,086	-8,7271	,3830
		41-50	-4,18889	1,81867	,100	-8,8918	,5140

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean
						Lower Bound
duygusaltukenmis	1-5	29	19,4828	2,92307	,54280	18,3709
	6-10	68	19,9853	2,72354	,33028	19,3261
	11-15	107	20,4057	2,75950	,26803	19,8742
	16-20	57	20,1250	3,16264	,42263	19,2780
	Total	259	20,1313	2,85810	,17759	19,7816
duyarsizlastirma	1-5	29	17,5517	1,66017	,30829	16,9202
	6-10	68	18,1765	1,58294	,19196	17,7933
	11-15	107	18,5140	1,56835	,15162	18,2134
	16-20	57	17,9123	1,80555	,23915	17,4332
	Total	261	18,1877	1,65924	,10270	17,9855
kiselbasaridaazalma	1-5	29	22,9655	1,97272	,36632	22,2151
	6-10	68	23,1176	2,20264	,26711	22,5845
	11-15	107	23,6449	2,01060	,19437	23,2595
	16-20	57	23,5965	2,21891	,29390	23,0077
	Total	261	23,4215	2,11009	,13061	23,1643

Descriptives

		95% Confidence Interval for Mean	Minimum	Maximum
		Upper Bound		
duygusaltukenmis	1-5	20,5946	14,00	26,00
	6-10	20,6445	14,00	26,00
	11-15	20,9371	15,00	27,00
	16-20	20,9720	14,00	26,00
	Total	20,4810	14,00	27,00
duyarsizlastirma	1-5	18,1832	15,00	21,00
	6-10	18,5596	15,00	22,00
	11-15	18,8146	15,00	22,00
	16-20	18,3914	15,00	22,00
	Total	18,3900	15,00	22,00
kiselbasaridaazalma	1-5	23,7159	19,00	28,00
	6-10	23,6508	18,00	27,00
	11-15	24,0302	18,00	27,00
	16-20	24,1852	19,00	28,00
	Total	23,6786	18,00	28,00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
duygusaltukenmis	Between Groups	21,628	3	7,209	,881	,451
	Within Groups	2085,908	255	8,180		
	Total	2107,537	258			
duyarsizlastirma	Between Groups	27,456	3	9,152	3,417	,018
	Within Groups	688,345	257	2,678		
	Total	715,801	260			
kiselbasaridaazalma	Between Groups	19,392	3	6,464	1,459	,226
	Within Groups	1138,248	257	4,429		
	Total	1157,640	260			

Multiple Comparisons

Tukey HSD

Dependent Variable	(I) hiz.yil	(J) hiz.yil	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval
						Lower Bound
duygusaltukenmis	1-5	6-10	-,50254	,63432	,858	-2,1429
		11-15	-,92290	,59937	,415	-2,4729
		16-20	-,64224	,65433	,760	-2,3344
	6-10	1-5	,50254	,63432	,858	-1,1379
		11-15	-,42037	,44437	,780	-1,5695
		16-20	-,13971	,51611	,993	-1,4744
	11-15	1-5	,92290	,59937	,415	-,6271
		6-10	,42037	,44437	,780	-,7288
		16-20	,28066	,47249	,934	-,9412
	16-20	1-5	,64224	,65433	,760	-1,0499
		6-10	,13971	,51611	,993	-1,1950
		11-15	-,28066	,47249	,934	-1,5025
duyarsizlastirma	1-5	6-10	-,62475	,36297	,315	-1,5634
		11-15	-,96229*	,34262	,027	-1,8483
		16-20	-,36056	,37329	,769	-1,3259
	6-10	1-5	,62475	,36297	,315	-,3139
		11-15	-,33755	,25381	,545	-,9939
		16-20	,26419	,29390	,805	-,4958
	11-15	1-5	,96229*	,34262	,027	,0763
		6-10	,33755	,25381	,545	-,3188
		16-20	,60174	,26837	,115	-,0922
	16-20	1-5	,36056	,37329	,769	-,6047
		6-10	-,26419	,29390	,805	-1,0242
		11-15	-,60174	,26837	,115	-1,2957
kiselbasaridaazalma	1-5	6-10	-,15213	,46675	,988	-1,3591
		11-15	-,67934	,44059	,414	-1,8187
		16-20	-,63097	,48003	,555	-1,8723
	6-10	1-5	,15213	,46675	,988	-1,0548
		11-15	-,52721	,32638	,372	-1,3712
		16-20	-,47884	,37793	,585	-1,4561
	11-15	1-5	,67934	,44059	,414	-,4600
		6-10	,52721	,32638	,372	-,3168
		16-20	,04837	,34510	,999	-,8440
	16-20	1-5	,63097	,48003	,555	-,6103
		6-10	,47884	,37793	,585	-,4985
		11-15	-,04837	,34510	,999	-,9408

Multiple Comparisons

Tukey HSD

Dependent Variable	(I) hiz.yil	(J) hiz.yil	95% Confidence Interval
			Upper Bound
duygusaltukenmis	1-5	6-10	1,1379
		11-15	,6271
		16-20	1,0499
	6-10	1-5	2,1429
		11-15	,7288
		16-20	1,1950
	11-15	1-5	2,4729
		6-10	1,5695
		16-20	1,5025
	16-20	1-5	2,3344
		6-10	1,4744
		11-15	,9412
duyarsizlastirma	1-5	6-10	,3139
		11-15	-,0763*
		16-20	,6047
	6-10	1-5	1,5634
		11-15	,3188
		16-20	1,0242
	11-15	1-5	1,8483*
		6-10	,9939
		16-20	1,2957
	16-20	1-5	1,3259
		6-10	,4958
		11-15	,0922
kiselbasaridaazalma	1-5	6-10	1,0548
		11-15	,4600
		16-20	,6103
	6-10	1-5	1,3591
		11-15	,3168
		16-20	,4985
	11-15	1-5	1,8187
		6-10	1,3712
		16-20	,9408
	16-20	1-5	1,8723
		6-10	1,4561
		11-15	,8440

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean
						Lower Bound
meslekvenitelik	1-5	29	12,5172	1,80517	,33521	11,8306
	6-10	68	11,8971	1,56586	,18989	11,5180
	11-15	107	11,8318	1,81444	,17541	11,4840
	16-20	57	12,4737	2,08828	,27660	11,9196
	Total	261	12,0651	1,83124	,11335	11,8419
meslegincalimasartlari	1-5	29	29,7241	5,20231	,96604	27,7453
	6-10	68	30,8529	4,66893	,56619	29,7228
	11-15	107	32,8224	5,00530	,48388	31,8631
	16-20	57	32,7193	6,05851	,80247	31,1118
	Total	261	31,9425	5,28792	,32731	31,2980
meslekvesosyaliliski	1-5	29	33,8621	4,27388	,79364	32,2364
	6-10	68	33,9853	3,55969	,43168	33,1237
	11-15	107	34,1402	3,28934	,31799	33,5097
	16-20	57	35,0175	3,69116	,48891	34,0381
	Total	261	34,2605	3,57033	,22100	33,8254
ekonomiksartlar	1-5	29	11,6207	2,71785	,50469	10,5869
	6-10	68	11,5441	2,07640	,25180	11,0415
	11-15	107	11,0841	2,35172	,22735	10,6334
	16-20	57	11,5263	2,47202	,32743	10,8704
	Total	261	11,3602	2,35188	,14558	11,0735
yonetimvedenetim	1-5	29	14,7241	2,18594	,40592	13,8927
	6-10	68	15,0147	2,14749	,26042	14,4949
	11-15	107	15,0000	2,32298	,22457	14,5548
	16-20	57	14,0702	2,73770	,36262	13,3438
	Total	261	14,7701	2,37957	,14729	14,4801
sosyalgereksinim	1-5	29	26,8276	3,67490	,68241	25,4297
	6-10	68	27,1176	3,39679	,41192	26,2954
	11-15	107	27,6636	3,29649	,31868	27,0317
	16-20	57	27,7544	4,04564	,53586	26,6809
	Total	261	27,4483	3,53475	,21880	27,0174

Descriptives

		95% Confidence Interval for Mean	Minimum	Maximum
		Upper Bound		
meslekvenitelik	1-5	13,2039	9,00	16,00
	6-10	12,2761	9,00	17,00
	11-15	12,1795	7,00	18,00
	16-20	13,0278	4,00	17,00
	Total	12,2883	4,00	18,00
meslegincalimasartlari	1-5	31,7030	15,00	40,00
	6-10	31,9831	20,00	42,00
	11-15	33,7818	19,00	44,00
	16-20	34,3268	20,00	44,00
	Total	32,5871	15,00	44,00
meslekvesosyaliliski	1-5	35,4878	24,00	40,00
	6-10	34,8469	23,00	43,00
	11-15	34,7706	26,00	44,00
	16-20	35,9969	23,00	43,00
	Total	34,6957	23,00	44,00
ekonomiksartlar	1-5	12,6545	6,00	18,00
	6-10	12,0467	7,00	16,00
	11-15	11,5349	7,00	17,00
	16-20	12,1822	6,00	17,00
	Total	11,6468	6,00	18,00
yonetimvedenetim	1-5	15,5556	10,00	20,00
	6-10	15,5345	6,00	21,00
	11-15	15,4452	9,00	20,00
	16-20	14,7966	7,00	20,00
	Total	15,0602	6,00	21,00
sosyalgereksinim	1-5	28,2254	17,00	32,00
	6-10	27,9398	17,00	36,00
	11-15	28,2954	17,00	39,00
	16-20	28,8278	14,00	35,00
	Total	27,8791	14,00	39,00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F
meslekvenitelik	Between Groups	23,189	3	7,730	2,341
	Within Groups	848,703	257	3,302	
	Total	871,893	260		
meslegincaliskasartlari	Between Groups	340,680	3	113,560	4,212
	Within Groups	6929,457	257	26,963	
	Total	7270,138	260		
meslekvesosyaliliski	Between Groups	43,970	3	14,657	1,152
	Within Groups	3270,313	257	12,725	
	Total	3314,284	260		
ekonomiksartlar	Between Groups	13,997	3	4,666	,842
	Within Groups	1424,149	257	5,541	
	Total	1438,146	260		
yonetimvedenetim	Between Groups	37,709	3	12,570	2,252
	Within Groups	1434,498	257	5,582	
	Total	1472,207	260		
sosyalgereksinim	Between Groups	28,906	3	9,635	,769
	Within Groups	3219,646	257	12,528	
	Total	3248,552	260		

ANOVA

		Sig.
meslekvenitelik	Between Groups	,074
	Within Groups	
	Total	
meslegincaliskasartlari	Between Groups	,006
	Within Groups	
	Total	
meslekvesosyaliliski	Between Groups	,329
	Within Groups	
	Total	
ekonomiksartlar	Between Groups	,472
	Within Groups	
	Total	
yonetimvedenetim	Between Groups	,083
	Within Groups	
	Total	
sosyalgereksinim	Between Groups	,512
	Within Groups	
	Total	

Multiple Comparisons

Tukey HSD

Dependent Variable	(I) hiz.yil	(J) hiz.yil	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
meslekvenitelik	1-5	6-10	,62018	,40304	,416	-,4220	1,6624
		11-15	,68547	,38044	,275	-,2983	1,6693
		16-20	,04356	,41450	1,000	-1,0283	1,1154
	6-10	1-5	-,62018	,40304	,416	-1,6624	,4220
		11-15	,06528	,28183	,996	-,6635	,7941
		16-20	-,57663	,32634	,292	-1,4205	,2673
	11-15	1-5	-,68547	,38044	,275	-1,6693	,2983
		6-10	-,06528	,28183	,996	-,7941	,6635
		16-20	-,64191	,29799	,139	-1,4125	,1287
	16-20	1-5	-,04356	,41450	1,000	-1,1154	1,0283
		6-10	,57663	,32634	,292	-,2673	1,4205
		11-15	,64191	,29799	,139	-,1287	1,4125
meslegincaliskasartlari	1-5	6-10	-1,12880	1,15164	,761	-4,1068	1,8492
		11-15	-3,09829*	1,08708	,024	-5,9094	-,2872
		16-20	-2,99516	1,18439	,058	-6,0579	,0676
	6-10	1-5	1,12880	1,15164	,761	-1,8492	4,1068
		11-15	-1,96949	,80530	,071	-4,0519	,1129
		16-20	-1,86636	,93249	,190	-4,2777	,5450
	11-15	1-5	3,09829*	1,08708	,024	,2872	5,9094
		6-10	1,96949	,80530	,071	-,1129	4,0519
		16-20	,10313	,85148	,999	-2,0987	2,3050
	16-20	1-5	2,99516	1,18439	,058	-,0676	6,0579
		6-10	1,86636	,93249	,190	-,5450	4,2777
		11-15	-,10313	,85148	,999	-2,3050	2,0987
meslekvesosyaliliski	1-5	6-10	-,12323	,79115	,999	-2,1691	1,9226
		11-15	-,27812	,74680	,982	-2,2093	1,6531
		16-20	-1,15547	,81366	,488	-3,2595	,9486
	6-10	1-5	,12323	,79115	,999	-1,9226	2,1691
		11-15	-,15489	,55322	,992	-1,5855	1,2757
		16-20	-1,03225	,64061	,374	-2,6888	,6243
	11-15	1-5	,27812	,74680	,982	-1,6531	2,2093
		6-10	,15489	,55322	,992	-1,2757	1,5855
		16-20	-,87736	,58495	,439	-2,3900	,6353
	16-20	1-5	1,15547	,81366	,488	-,9486	3,2595
		6-10	1,03225	,64061	,374	-,6243	2,6888
		11-15	,87736	,58495	,439	-,6353	2,3900
ekonomiksartlar	1-5	6-10	,07657	,52209	,999	-1,2735	1,4266
		11-15	,53658	,49282	,697	-,7378	1,8110

		16-20	,09437	,53694	,998	-1,2941	1,4829
	6-10	1-5	-,07657	,52209	,999	-1,4266	1,2735
		11-15	,46001	,36508	,589	-,4841	1,4041
		16-20	,01780	,42274	1,000	-1,0754	1,1110
	11-15	1-5	-,53658	,49282	,697	-1,8110	,7378
		6-10	-,46001	,36508	,589	-1,4041	,4841
		16-20	-,44220	,38601	,662	-1,4404	,5560
	16-20	1-5	-,09437	,53694	,998	-1,4829	1,2941
		6-10	-,01780	,42274	1,000	-1,1110	1,0754
		11-15	,44220	,38601	,662	-,5560	1,4404
yonetimvedenetim	1-5	6-10	-,29057	,52398	,945	-1,6455	1,0644
		11-15	-,27586	,49461	,944	-1,5549	1,0032
		16-20	,65396	,53889	,619	-,7396	2,0475
	6-10	1-5	,29057	,52398	,945	-1,0644	1,6455
		11-15	,01471	,36640	1,000	-,9328	,9622
		16-20	,94453	,42427	,119	-1,1526	2,0417
	11-15	1-5	,27586	,49461	,944	-1,0032	1,5549
		6-10	-,01471	,36640	1,000	-,9622	,9328
		16-20	,92982	,38741	,080	-,0720	1,9316
	16-20	1-5	-,65396	,53889	,619	-2,0475	,7396
		6-10	-,94453	,42427	,119	-2,0417	,1526
		11-15	-,92982	,38741	,080	-1,9316	,0720
sosyalgereksinim	1-5	6-10	-,29006	,78500	,983	-2,3200	1,7399
		11-15	-,83597	,74100	,672	-2,7521	1,0802
		16-20	-,92680	,80733	,660	-3,0145	1,1609
	6-10	1-5	,29006	,78500	,983	-1,7399	2,3200
		11-15	-,54590	,54892	,753	-1,9654	,8736
		16-20	-,63674	,63562	,749	-2,2804	1,0069
	11-15	1-5	,83597	,74100	,672	-1,0802	2,7521
		6-10	,54590	,54892	,753	-,8736	1,9654
		16-20	-,09083	,58040	,999	-1,5917	1,4100
	16-20	1-5	,92680	,80733	,660	-1,1609	3,0145
		6-10	,63674	,63562	,749	-1,0069	2,2804
		11-15	,09083	,58040	,999	-1,4100	1,5917

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

cinsiyet	yas	hiz.yil	gö.yer	der.sa	medeni.d	is1	is2	is3	is4	is5	is6	is7	is8	is9	is10	is11	is12	is13	is14	is15	is16	is17	is18	is19	is20	is21	is22	is23
1	3	4	3	1	2	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	2	4	1	3	2	3
1	2	2	2	1	1	4	2	5	2	4	4	3	3	1	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	1	4	
1	2	4	1	1	1	5	4	4	5	3	4	5	3	3	3	4	3	5	5	4	4	4	3	3	3	4	5	
1	2	3	1	3	1	4	5	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	1	3	4	5	4	4	3	3	4	5
1	2	2	4	1	1	4	2	3	3	1	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	4	1	4	3	4	4	4
1	3	4	1	2	1	5	4	3	4	2	5	4	3	3	3	4	2	4	3	4	2	3	1	3	2	3	3	4
1	2	2	3	1	1	5	3	2	3	1	2	4	1	4	3	3	1	3	3	2	4	4	2	3	2	3	2	4
2	2	3	3	2	1	4	3	4	5	3	5	5	4	4	3	4	5	1	1	3	5	5	3	4	3	3	3	5
1	2	2	2	2	1	5	2	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	1	5	4	5	5	3	5	3	5	4	5
1	2	2	2	2	1	3	4	4	2	2	4	4	2	1	2	3	1	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	4
1	2	3	3	1	1	3	4	3	2	1	4	5	3	3	4	3	3	3	2	1	3	5	4	3	3	4	3	4
1	2	4	3	1	1	4	2	2	2	2	3	4	3	3	4	2	3	3	1	1	4	3	2	2	2	2	1	4
1	2	4	3	3	1	5	4	3	4	1	4	3	2	1	1	3	1	4	2	4	3	3	2	5	1	2	2	5
2	2	3	1	3	1	4	3	4	2	4	5	5	2	1	1	3	4	2	2	3	4	3	2	3	2	3	1	5
1	3	3	1	2	1	2	3	3	3	2	4	4	4	3	1	1	2	3	1	1	3	4	1	3	1	3	3	4
1	3	4	3	1	1	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4
1	2	2	2	3	1	4	2	2	3	2	4	3	2	1	3	2	2	4	3	2	3	3	2	2	3	3	1	4
1	2	3	2	4	1	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	4
2	3	3	1	1	1	4	3	4	2	2	3	3	3	4	3	2	1	1	1	2	4	3	1	4	2	4	3	3
1	1	1	2	2	1	2	3	3	3	2	4	5	3	3	3	4	2	4	4	3	4	5	2	4	2	4	2	4
1	3	4	1	2	1	4	3	4	4	2	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	2	1	3	4
1	3	4	1	2	1	4	4	3	4	4	3	5	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	1	3	3
1	2	3	1	2	1	5	3	4	3	3	4	5	4	4	2	4	3	4	3	3	4	4	2	3	1	3	4	5
1	2	3	2	2	1	4	2	4	4	1	4	3	4	3	3	4	2	2	1	2	5	4	1	2	4	1	3	4
2	2	2	2	1	1	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3
1	2	3	2	1	1	4	4	4	3	2	3	4	2	2	3	3	2	2	2	1	4	3	1	2	3	3	1	5
1	3	4	4	1	2	4	4	2	3	1	4	4	3	4	3	3	1	4	2	3	3	5	2	3	2	4	4	4
1	2	3	4	1	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4
2	2	3	1	2	1	4	3	4	4	3	5	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	4	1	3	3	3	4	4
1	3	3	1	1	1	5	4	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	1	3	2	4	4	4
2	1	1	3	1	1	3	3	4	3	2	4	4	3	3	2	3	4	4	2	4	4	4	1	3	2	4	3	4
1	2	4	1	2	1	5	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	5
1	3	3	2	2	1	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3
1	3	4	1	2	1	5	4	4	4	4	5	5	1	1	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	2	4
1	2	3	2	2	1	4	3	4	3	2	2	3	3	4	3	2	2	4	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3
2	2	2	2	1	1	4	3	3	3	1	5	4	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	2	3	2	4
1	2	3	2	2	2	1	2	3	3	2	5	4	4	5	3	1	3	3	4	3	4	2	3	3	2	5	4	5
1	2	3	2	2	1	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	4	3	1	1	4	4	4	3	3	3	4	4	5
1	4	4	1	1	1	4	3	3	4	1	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3
1	2	2	1	1	1	5	3	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5
1	3	4	1	2	1	4	5	3	5	3	5	5	4	5	1	4	4	3	1	3	5	5	2	4	2	5	5	3
1	2	2	3	2	1	5	4	3	4	3	5	5	5	3	3	4	2	3	3	4	3	4	1	3	1	4	4	4
1	2	1	1	2	2	4	2	3	2	2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	5	4	4	3	2	3	4	5
1	2	4	1	2	1	4	3	3	4	2	5	5	4	4	3	4	4	3	1	3	5	3	2	3	2	4	4	4
2	1	1	3	1	2	4	4	3	3	1	4	4	2	2	3	4	2	4	2	5	4	3	1	1	3	2	2	4
1	2	2	2	1	1	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	2	4	3	3	4
1	3	4	1	2	1	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4
2	1	1	2	2	1	3	2	2	3	1	4	3	2	1	1	2	1	2	2	2	2	3	1	2	1	3	2	2
1	2	2	1	3	1	5	3	2	4	2	4	4	3	2	3	3	3	2	2	3	4	2	3	2	3	3	3	4

ANKET FORMU**Değerli Katılımcılar**

Bu ölçekten elde edilecek veriler “**Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumları ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi**” adlı bilimsel araştırmada kullanılacaktır. Vereceğiniz cevaplar araştırmanın amacı dışında kullanılmayacaktır.

1. Çalıştığınız Okulun Türü ?

- a) () Orta Okul b) () Lise

2. Cinsiyetiniz ?

- a) () Erkek b) () Kadın

3. Yaşınız ?

- a) () 20-30 b) () 31-40 c) () 41-50 d) () 51ve üzeri

4. Hizmet Yılıınız ?

- a) () 1-5 b) () 6-10 c) () 11-15 d) () 16-20 e) () 21-25

5. Görev Yeriniz ?

- a) () İl b) () İlçe c) () Belde d) () Diğer.....

6. Okulunuzda kaç saat derse giriyorsunuz ?

- a) () 0- 15 b) () 16 -20 c) () 21- 25 d) () 25 ve üzeri

7. Medeni durumunuz ?

- a) () Evli b) () Bekar

MESLEKİ DOYUM ÖLÇEĞİ (MİNNESSOTA)

Aşağıda, Beden eğitimi öğretmenin çeşitli yönleri ile ilgili sorular sıralanmıştır. Bu soruların cevapları, sizlerin iş doyumlarınızın derecesini yansıtacaktır. Bu nedenle, her soruyu dikkatle okuduktan sonra karşısındaki seçeneklerden uygun olanına (x) işareti koyunuz.

No		Hiç	Az	Orta	Çok	Pek Çok
1	Beden eğitimi öğretmenliği, kişiliğinizin gelişmesine ve olgunlaşmasına katkıda bulunuyormu?					
2	Kendinizi geliştirmek için, beden eğitimi ve spor ile ilgili sürekli bir yayını ne derecede takip edebiliyorsunuz?					
3	Aldığınız beden eğitimi öğretmenliği öğrenimi, mesleğinizde verimliliği artırması bakımından yeterli buluyormusunuz?					
4	Mesleğiniz, size güven verici bir gelecek sağlıyor mu?					
5	Kurumunuzdaki spor tesislerinin derecede yeterli ve kullanılabilir buluyorsunuz?					
6	Öğrencilerin beden eğitimi öğretmenliğine karşı tutumlarının ne derecede olumlu olduğunu düşünüyorsunuz?					
7	Kurumda, beden eğitimi öğretmenleri arası ilişkiler ne derecede dostça ve arkadaşçadır?					
8	Kurum yönetiminin aldığı kararlar, kurumun amaçları ile beden eğitimi öğretmenleri ve personelin ihtiyaçlarına cevap veriyormu?					
9	Kurumdaki çalışma ve gayretleriniz, takdir ve destekle karşılanıyormu?					
10	Aldığınız ücretin, yaptığınız iş ve çalışmalarını ne derecede karşıladığını düşünüyorsunuz?					
11	Mesleğiniz size, ne derecede, yeni şeyler öğrenebilme ve becerilerinizi geliştirme imkanı sağlıyor?					
12	Spor tesislerinde idman yapmak için, malzeme sayısı yeterli buluyormusunuz?					
13	Sporcu sorunlarına yeterince rehberlik yapamamak, sizde çaresizlik hissi uyandırıyor mu?					
14	Gelecekte, mesleğinizde yükseleceğinize (müdür, müd.yrd., şube müd. ve millî eğitim müd.vb.gibi) inanıyormusunuz?					
15	Beden eğitimi öğretmenliğinin, toplumsal prestij ve statüsünü tatmin edici buluyormusunuz?					
16	Kurumunuz, spor bilimleri ve mesleğinizle ilgili teknik bilgilere ulaşabilmeniz açısından kütüphane, bilgisayar-internet gibi bilgi erişim ortamına sahip midir?					
17	Kurumunuzda, yönetim, beden eğitimi öğretmeni ve personelin ilişkilerini saygılı ve güvenli buluyormusunuz?					
18	Mesleğinizden dolayı aldığınız, sosyal yardımları (hastalık, doğum, ölüm, vs.) yeterli buluyormusunuz?					
19	Kurumunuzda, ne derecede çok yönlü ve etkili bilgi akışı vardır?					

20	Aldığınız maaş, istediğiniz yaşam standartlarını sağlamakta yeterlidir?					
21	Yöneticiler denetiminde, ne derecede eşit, tutarlı ve yapıcı eleştirilerde bulunuyor?					
22	Branşınıza kurum içinde verilen değeri, tatmin edici buluyormusunuz?					
23	Öğrencileriniz-sporcularınız ile olan ilişkilerinizi, sevgi ve saygıya dayalı olduğunu düşünüyor musunuz?					
24	Mevcut spor kitapları, çağdaş spor eğitimini gerçekleştirmede yeterli buluyormusunuz?					
25	Sporcu öğrencilere sağlanan maddi imkanlar, mesleğinizde başarınızı olumlu etkiliyor mu?					
26	Kurumda görevli personelin hizmetleri sizce tatmin edicidir?					
27	Kurum yönetimi, kurum çevre ilişkilerinin geliştirilmesi konusunda (kulüp-ailebirliği) sizinle, ne derecede yeterli işbirliği yapıyor?					
28	Size verilen kira, yakacak gibi sosyal yardımları yeterli buluyor musunuz?					
29	Kurum yönetimi, beden eğitimi öğretmenlerine karşı, ne derecede tarafsız ve güdüleyici değerlendirme yapmaktadır?					
30	Mesleğiniz size, kendi yeteneklerinizi ve yöntemlerinizi kullanabilme fırsatı veriyormu?					
31	Kurumdaki, sosyal faaliyetler size göre, olumlu bir kültürün oluştuğunu gösteriyormu?					
32	Çalışma odasının fiziksel koşullarını, (ısınma, aydınlatma, dekorasyon, temizlik, vs.) yeterli buluyormusunuz?					
33	Uygulamalı çalışmalardan ne derecede zevk almaktasınız?					
34	Spor tesislerinin fiziksel koşullarını (ısınma, aydınlatma, dekorasyon, temizlik, vs.) yeterli buluyormusunuz?					
35	Emekli olduğunuzda, beden eğitimi öğretmeni olduğunuzdan dolayı almaya hakettiğiniz ikramiye size göre yeterlidir?					
36	Yöneticilerin, sizleri teftiş yaparken, beden eğitimi ve spor ile ilgili teknik bilgi düzeyi ne derecede yeterlidir?					
37	Kurumdaki kafeterya hizmetlerini yeterli buluyormusunuz?					
38	Kurumdaki beden eğitimi öğretmenleri, sorunlarını çözmeye ne derecede birbirlerine yardımcı oluyorlar?					
39	Yönetim, beden eğitimi öğretmenlerinin bilgi ve becerilerine ne derecede güven duyuyor?					
40	Beden eğitimi öğretmenleri için yapılan hizmet içi eğitim kursu, ihtiyaçlarınızı ne derecede karşılıyor?					
41	Sportif yarışmalar için, sporcu öğrencileriniz arasındaki rekabet ortamı, çalışma isteğinizi ne derecede etkiliyor?					
42	Kurumdaki beden eğitimi öğretmenleri, sevinçlerini paylaşmada birbirlerine ne derecede ortak oluyorlar?					
43	Mesleğinizin, size her zaman meşgul etmesi bakımından ne derecede yeterli olduğunu düşünüyorsunuz?					
44	Sporcu-öğrenci velilerinin, spor eğitimi hususundaki duyarlılığını yeterli buluyormusunuz?					

MASLACH TÜKENMİŞLİK (BURNOUT) ENVANTERİ

Aşağıda mesleğinizle ilgili duygular içeren 22 madde var. Bu soruların cevapları, sizlerin tükenmişlik düzeylerinizin derecesini yansıtacaktır. Her ifade için tek bir sayı kullanınız. Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

	1	2	3	4	5
	Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
1- İşimden duygusal olarak soğuduğumu hissediyorum.					
2- İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum					
3- Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı düşünüyorum.					
4- Bütün gün öğrencilerle yoğun ilişkide olmak beni çok yıpratıyor.					
5- Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.					
6- Bu mesleğin beni duygusal olarak katılaştırmasından endişe ediyorum.					
7- İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
8- Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
9- Doğrudan insanlarla çalışmak bende aşırı gerginlik yaratıyor.					
10- Öğrencilerimin sorunlarına en uygun çözüm yolunu bulurum.					
11- Öğrencilerimle aramda rahat bir hava yaratırım.					
12- Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğumu hissediyorum.					
13- Çok şeyler yapabilecek güçteyim.					
14- Öğretmenlik mesleğinde kayda değer birçok başarı elde ettiğimi düşünüyorum.					
15- Öğrencilerimin neler hissettiklerini hemen anlarım.					
16- İnsanlarla yakın çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim.					
17- İşimde duygusal sorunları serinkanlılıkla yaklaşıyorum.					
18- İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.					
19- Öğrencilerimin bazı problemlerinden dolayı beni suçladıklarını hissediyorum.					
20- Öğrencilerime ne olduğu umurumda değil.					
21- Bu mesleğe girdiğimden beri insanlara karşı daha katı oldum.					
22- Bazı öğrencilerime kişiliği olmayan nesnelere gibi davrandığımı hissediyorum.					

Sayı : 82438636/604/2659667
Konu: Araştırma İzni

25/09/2013

.....KAYMAKAMLIĞINA
(İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü)
.....MÜDÜRLÜĞÜNE

Düzköy İlçesi Çayırbağı Yusufllu Ortaokulu Beden Eğitimi Öğretmeni Levent MUMCU'nun 'Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi' çalışması için elektronik ortamda veri toplama talebi Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür. Kurumunuzdaki Beden Eğitimi Öğretmenlerine duyurularak Trabzon Milli Eğitim Müdürlüğü web sitesi duyurular bölümündeki ilgili linkten doldurulması konusunda gereğini rica ederim.

T.C.
DÜZKÖY KAYMAKAMLIĞI
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü


Sayı :40167396-604/1395

04.10.2013

Konu : Araştırma İzni

.....MÜDÜRLÜĞÜNE

İl Milli Eğitim Müdürlüğünün Araştırma İzni ile ilgili 25/09/2013 tarih ve 2659667 sayılı yazısı ekte gönderilmiştir.
Gereğini rica ederim.


Levent ALTUNTAŞ
Şube Müdürü
Müdür V.

9. ÖZGEÇMİŞ VE İLETİŞİM BİLGİLERİ

Levent MUMCU, 01.08.1979 tarihinde Akçaabat'ta doğdu. İlk ve Orta öğrenimini Akçaabat'ta tamamladı. 2003 Yılında Erzurum Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Beden Eğitimi ve Spor Bölümünden mezun oldu.

2007-2008 yıllarında askerlik görevini Ankara'da Jandarma Okullar Komutanlığında Temel Savaş Beden Eğitimi Öğretim Elemanı olarak yaptı. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliğine Düzköy'de devam etmektedir.

İLETİŞİM BİLGİLERİ

Akçaabat / TRABZON

Cep No: 0539 541 76 76

E-Posta: lacoste__10@hotmail.com