

**T.C.**  
**NİĞDE ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI**

**BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU VE**  
**TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN ÇEŞİTLİ DEİŞKENLER**  
**AÇISINDAN İNCELENMESİ**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Hazırlayan**  
**Fatma KALE**

**2007-NİĞDE**

**T.C.  
NİĞDE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI**

**BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK  
DÜZEYLERİNİN ÇEŞİTLİ DEİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Hazırlayan**

**Fatma KALE**

**Yöneten**

**Yrd. Doç. Dr. Serkan İBİŞ**

**2007-NİĞDE**

## ÖZET

Bu araştırmada, Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma, Beden Eğitimi Öğretmenliğini isteyerek seçme, mesleğe giriş, meslekteki hizmet yılı, toplam görev yapılan okul sayısı, şu an görev yaptığı okul, görev yeri, mesleki deneyimi, eğitim durumu” değişkenlerine göre mesleki tükenmişlik ve iş doyumları incelenmiştir. Araştırma kapsamına giren Beden Eğitimi Öğretmenleri Türkiye’nin çeşitli illerinden toplam 247 kişidir. Bireylerin özlük niteliklerini belirlemek için 12 sorudan oluşan kişisel bilgi formu, tükenmişlik düzeylerini belirlemek için 22 sorudan Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) ve İş Doyum Düzeylerini belirlemek için 20 sorudan oluşan Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ) kullanılmıştır. MTÖ ve MİDÖ’den elde edilen puanların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Gruplar arasında anlamlı düzeyde farklı olup olmadığını tespit etmek amacıyla ikili gruplarda t-testi, çoklu gruplarda varyans analizi, farkın kaynağını bulmak amacıyla da TUKEY-HSD testi uygulanmıştır. Araştırmada anlamlılık düzeyi 0,05 olarak kabul edilmiştir. Ayrıca İş Doyum ve Tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizi yapılmış ve anlamlılık düzeyi bu durum için 0,01 olarak kabul edilmiştir.

Sonuç olarak bu araştırma bulgularına göre Beden Eğitimi Öğretmenliğini isteyerek seçmeyenlerin tükenmişlik düzeylerinin yüksek, iş doyum düzeylerinin ise düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Mesleğe sınavla (KPSS ile) atananların kişisel başarı duygusunda azalma boyutunda daha fazla tükenmişlik yaşadığı ve stajyer öğretmenlerin uzman öğretmenlere göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca görev yapılan toplam okul sayısı arttıkça Beden Eğitimi Öğretmenlerinin duygusal tükenme düzeylerinin arttığı ve iş doyum düzeylerinin azaldığı tespit edilmiştir.

## **SUMMARY**

In this study, the sex, the age, the marital status and the children of Physical Education Teachers, selection of Physical Education Department intentionally, starting the job, how long the teachers have been working, the total number of schools being worked at, the schools that they are working at present, the location of the school, their vocational experience, vocational satisfactions and dissatisfactions in accordance with the variables of the position of Education are examined. The Physical Education Teachers examined in this survey are 247 teachers in total from the different cities of Turkey. The Personal Information Form which is made up of 12 questions to show the qualifications of the individuals. Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) which is made up of 22 questions to show the levels of their dissatisfaction, Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ) which is made up of 20 questions to show the levels of their vocational satisfaction are used. The arithmetic averages and the Standard deviations of the points obtained from MTÖ and MİDÖ, T test in dual groups to determine the difference meaningfully between the groups, variance analysis in multi-groups and TUKEY-HSD test to find the source of the difference are applied. In the survey, the meaningfulness level is accepted as 0,05. In addition, correlation analysis is done in order to define the relationship between vocational satisfaction and dissatisfaction levels and meaningfulness level is accepted as 0,01 for this situation.

Consequently, in this survey it has been concluded that the teachers select the Physical Education Department unintentionally are much more dissatisfied and much less vocational satisfaction. In Addition, it is determined that the teachers appointed to their jobs with on examination (K.P.S.S) have had much more dissatisfaction in their personal feeling of success and that probationary teachers have had much more vocational satisfaction than the expert teachers. In addition, it is determined that emotional dissatisfaction levels of the Physical Education Teachers increase and their vocational satisfaction levels decrease as the total number of the schools being worked at increases.

## ÖNSÖZ

Bu çalışmada Beden Eğitimi Öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığı incelenmiştir.

Beden Eğitimi Öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyumlarının incelenmesiyle ilgili çalışma yapmam konusunda beni cesaretlendirip desteğini esirgemeyen Sayın Yrd. Doç. Dr. Fikret SOYER'e, araştırmam boyunca ihtiyacım olduğunda görüş ve yardımlarını esirgemeyen Sayın Yrd. Doç. Dr. Serkan HAZAR'a ve Sayın Yrd. Doç. Dr. Serkan İBİŞ'e teşekkür ederim.

Ayrıca araştırmam boyunca anketlerin uygulanmasında bana yardımcı olan arkadaşlarıma ve anketleri büyük bir sabırla okuyup değerlendiren Beden Eğitimi Öğretmenlerine teşekkür ederim.

Her zaman olduğu gibi bu çalışmamda da maddi ve manevi desteklerini esirgemedikleri ve çalışmam boyunca bana sabır ve anlayış gösterdikleri için Aileme teşekkürlerimi sunuyorum.

Mayıs-2007

Fatma KALE

## İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	ii
SUMMARY.....	iii
ÖNSÖZ.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
TABLolar DİZİNİ.....	vii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	ix
SİMGE VE KISALTMALAR.....	x
GİRİŞ.....	1
<b>1. GENEL BİLGİLER.....</b>	<b>3</b>
1.1. BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLİĞİ.....	3
1.1.1 Beden Eğitimi Öğretmenin Tanımı.....	3
1.1.2 Beden Eğitimi Öğretmenin Görevleri.....	3
1.1.3 Beden Eğitimi Öğretmenlik Mesleğinin Gerektirdiği Özellikler.....	4
1.1.4 Beden Eğitimi Öğretmenlik Eğitiminin Verildiği Yerler.....	4
1.2 İŞ DOYUMUNUN TANIMI VE İLGİLİ KURAMSAL AÇIKLAMALAR.....	4
1.2.1 İş Doyumunun Tanımı.....	4
1.2.2. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı.....	5
1.2.3 Mc. Gregor'un Kendini Gerçekleştirme Kuramı.....	6
1.2.4 Herzberg'in İki Etmenli (Çift Etmenli) Kuramı.....	7
1.2.5 Vroom'un ve Lawler'in Beklenti Kuramları.....	8
1.2.6 Amaç Kuramı.....	11
1.2.7 Hakkaniyet (Denkserlik) Kuramı.....	13
1.3 TÜKENMİŞLİK TANIMI VE İLGİLİ KURAMSAL AÇIKLAMALAR.....	14

1.3.1 Tükenmişlik Tanımı.....	14
1.3.2 Freudenberger'in Katkıları.....	14
1.3.3 Chernis ve Tükenmişlik.....	15
1.3.4 Maslach'ın Tükenmişlik Araştırmaları ve Ölçeği.....	15
1.4 KONUyla İLGİLİ YURTIÇİNDE YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR.....	16
1.5 KONUyla İLGİLİ YURTDIŞINDA YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR.....	20
<b>2. MATERYAL VE METOD.....</b>	<b>23</b>
2.1 ARAŞTIRMANIN MODELİ.....	23
2.2 ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ.....	23
2.3 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	23
2.4 KİŞİSEL BİLGİ FORMU.....	23
2.5 MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ.....	24
2.5.1 Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Güvenirlilik Geçerliliği.....	25
2.6 MİNNEsOTE İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ (MİDÖ).....	25
2.7 VERİLERİN ANALİZİ.....	26
<b>3. BULGULAR.....</b>	<b>27</b>
3.1 KİŞİSEL BİLGİLER.....	27
3.2 TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN VE İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ SONUCU ELDE EDİLEN BULGULAR.....	30
<b>4. TARTIŞMA VE SONUÇ.....</b>	<b>47</b>
<b>KAYNAKLAR.....</b>	<b>54</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>58</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>61</b>

## TABLÖLAR DİZİNİ

<b>Tablo 3.1</b> Araştırmaya katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerine ait kişisel bilgiler.....	27
<b>Tablo 3.2</b> Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve İş Doyumu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine bağlı olarak t-testi sonuçlarının incelenmesine yönelik bulgular.....	30
<b>Tablo 3.3</b> Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve İş Doyumu Puanlarının Yaşlarına göre Tek Yönlü Varyans Analizleriyle İncelenmesine Yönelik Bulgular .....	31
<b>Tablo 3.4</b> Yaş değişkenlerine bağlı olarak iş doyumunu düzeylerinde ki farklılıkların TUKEY HSD testi sonuçları.....	32
<b>Tablo 3.5</b> Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve İş Doyumu Puanlarının Medeni durumlarına bağlı olarak t-testi sonuçlarının incelenmesine yönelik bulgular.....	33
<b>Tablo 3.6</b> Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve İş Doyumu Puanlarının Çocuk Sahibi Olma durumlarına bağlı olarak t-testi sonuçlarının incelenmesine yönelik bulgular.....	34
<b>Tablo 3.7</b> Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve İş Doyumu Puanlarının Öğretmenliği isteyerek seçip seçmeme değişkenlerine bağlı olarak t-testi sonuçlarının incelenmesine yönelik bulgular.....	35
<b>Tablo 3.8</b> Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve İş Doyumu Puanlarının Öğretmenliğe Atanma Durum Değişkenine bağlı olarak t-testi sonuçlarının incelenmesine yönelik bulgular.....	36
<b>Tablo 3.9</b> Araştırmaya katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı duygusunda azalma ve iş doyumunu puanlarının meslekteki hizmet yıllarına göre tek yönlü varyans analizi ile incelenmesine yönelik bulgular.....	37
<b>Tablo 3.10</b> Araştırmaya katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı duygusunda azalma ve iş doyumunu puanlarının görev	



yaptıkları okul sayılarına göre tek yönlü varyans analizi ile incelenmesine yönelik bulgular.....38

**Tablo 3.11** Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve İş Doyumu Puanlarının Görev Yaptıkları Okul Değişkenine bağlı olarak t-testi sonuçlarının incelenmesine yönelik bulgular.....39

**Tablo 3.12** Araştırmaya katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı duygusunda azalma ve iş doyum puanlarının görev yerlerine göre tek yönlü varyans analizi ile incelenmesine yönelik bulgular.....40

**Tablo 3.13** Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve İş Doyumu Puanlarının Eğitim Durumlarına bağlı olarak t-testi sonuçlarının incelenmesine yönelik bulgular.....41

**Tablo 3.14** Araştırmaya katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı duygusunda azalma ve iş doyum puanlarının mesleki deneyimlerine göre tek yönlü varyans analizi ile incelenmesine yönelik bulgular.....42

**Tablo 3.15** Mesleki deneyimlerine bağlı olarak iş doyum düzeylerinde ki farklılıkların TUKEY HSD testi sonuçları.....43

**Tablo 3.16** Araştırmaya katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı duygusunda azalma ve iş doyum puanlarının meslekteki hizmet yıllarına göre tek yönlü varyans analizi ile incelenmesine yönelik bulgular.....43

**Tablo 3.17.** Araştırmaya katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş doyum ve Tükenmişlik Düzeylerinin Aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri.....44

**Tablo 3.18.** Araştırmaya katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik ve İş Doyum Düzeyleri arasındaki korelasyon analizinin incelenmesine yönelik bulgular....45

## ŞEKİLER DİZİNİ

<b>Şekil 1.</b> Maslow'un İnsan İhtiyaçları Hiyerarşisi.....	5
<b>Şekil 2.</b> Amaçlar İle İş Başarısı Arasındaki İlişkiler.....	12

## SİMGE VE KISALTMALAR

Arkadaşları	ark.
Milli Eğitim Bakanlığı	MEB
Maslach Tükenmişlik Ölçeği	MTÖ
Minnesota İş Doyum Ölçeği	MİDÖ
Kamu Personeli Seçme Sınavı	KPSS
Sayfalar	s/ss

## GİRİŞ

Ülkeler kalkınmalarının temelini eğitim olduğunda birleşmektedir. Bu da genç nesilin iyi bir şekilde yetiştirilmesiyle mümkündür. Bu yetiştirme etkinliklerinin baş mimarı da öğretmenlerdir.

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 ve ark. 2001: 1)

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. Özellikle öğretmenlerin yaşayacağı bu sorunlar geniş kitleleri olumsuz yönde etkileyebilir. 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 bilimlere ve sosyal bilimlere verilmiş olması, beden eğitim derslerinin ihmal edilmesine sebep olmaktadır. beden eğitimdersi ilköğretim ve lisede öğrencinin sosyalleşmesi ve özgüvenlerinin gelişmesinde çok ayrıcalıklı bir yere sahiptir. Ulu Önder Mustafa kemal Atatürk bunu; “Sağlam kafa, sağlam vücutta bulunur” özdeyişiyle çok güzel bir şekilde ifade etmiştir. beden eğitimderslerinde 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 doyum düzeyleri ile tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre (cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, beden eğitimi öğretmenliğini isteyerek seçme, mesleğe girişi, meslekteki hizmet yılı, toplam görev yaptığı okul sayısı, şu an görev yaptığı okulu, görev yeri, mesleki deneyimi, eğitim durumu) incelenerek beden eğitimi öğretmenlerinin iş

doyum ve tikenmişlik dizeyelerinin tespit edilip bu sonuqlara g6re uygun 6z6m yolları geliştirilmeye çalışılmıştır.

## **1. GENEL BİLGİLER**

Bu bölümde beden eğitimi öğretmenliğinin tanımı, özellikleri ve yetiştirilmesiyle ilgili konular ve iş doyumunu ile tükenmişlik kavramlarının tanımı ile iş doyumunu ve tükenmişlik ile ilgili kuramsal açıklamalara değinilmiştir.

### **1.1. BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLİĞİ**

#### **1.1.1. Beden Eğitimi Öğretmenin Tanımı**

Beden eğitimi öğretmeni çalıştığı eğitim kurumunda öğrencilere Beden Eğitimiyle ilgili eğitim veren kişidir.

#### **1.1.2. 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 gelişmelerini izler, sorumlularının çözümüne yardımcı olur.
- Alanıyla 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.

### **1.1.3. 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 çalışan,
- Öğrencilerin duygu ve düşüncelerini anlayabilen, kendini geliştirmeye istekli, coşkulu, yaratıcı kimseler olmaları gerekir.

### **1.1.4. Beden Eğitimi Öğretmenlik Eğitiminin Verildiği Yerler**

Mesleğin eğitimi; çeşitli üniversitelerin Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulları, Eğitim Fakülteleri, Fen Edebiyat Fakülteleri Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokullarının “Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği” bölümlerinde verilmektedir (<http://www.msxlab.org>).

## **1.2. İŞ DOYUMUNUN TANIMI VE İLGİLİ KURAMSAL AÇIKLAMALAR**

### **1.2.1. İş Doyumunun Tanımı**

İş doyumu, kişinin iş ile ilgili değerlerinin işinde karşılandığını algılaması ve bu değerleri bireyin gereksinimleriyle uyumlu olması olarak tanımlanmakta, bir başka deyişle iş doyumu, iş görenin (çalışanın) işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi konusunda duyduğu haz ya da ulaştığı duygusal doyum olarak ifade edilmektedir. İş doyumunun yaşam doyumuyla ilgili olduğu ve bireylerin fizik ve ruh sağlıklarını doğrudan etkilediği kabul edilmektedir. İş doyumu, çalışma yaşamının kalitesinin artırılması, çalışma koşullarının ve çalışma çevresinin düzenlenmesi, çalışanların psikolojik, ekonomik ve toplumsal gereksinimlerinin karşılanması ve çalışma yaşamından kaynaklanan sorunların en aza indirgenmesiyle sağlanabilmektedir. Öğretmenlerde iş doyumu bazı çalışmalarda

tükenmişlik ile birlikte ele alınmakta, bazılarında ise “İş doyumu” ile “iş doyumuna yönelik tutumlar” kavramları birbirlerinin yerine kullanılarak geniş bir araştırma konusu oluşturmaktadırlar (Akçamete vd. 2001: 7-8).

### 1.2.2. Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Psikologlar, insan davranışlarını etkileyen ihtiyaçları çeşitli şekillerde sınıflandırmaya çalışmışlardır. Bu sınıflamalar içerisinde en çok bilineni A. Maslow'un sınıflandırmasıdır. Maslow yapmış olduğu araştırmalar sonucunda insanların başlıca ihtiyaçlarını beş grupta toplamıştır. Bunlar; fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sevgi ihtiyacı, saygınlık ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacıdır. (İncir, 1985: 4)

Bu kurama göre insanın içinde onu öz gerçekleştirmeye, üstünlüğe doğru iten bir güç olduğu varsayılır. Bu güce güdü (motiv) denir. İnsanın en yüksek düzey güdüsü olan öz gerçekleştirmeye ulaşabilmesi için bunun altında, bir sıra dizin oluşturan birçok güdüsünü doyurması gerekir. Birey bu güdülerini doyurabilmek için değişik çalışmalar yapar. (Başaran, 1982: 181 )

Maslow’un kuramı yalnız çalışma ortamı düşünülerek geliştirilmiş bir kuram olmayıp genel bir kuramdır. Maslow'a göre temel ihtiyaçlar şunlardır (Onaran, 1981: 13-15)

Kendini Gerçekleştirme İhtiyaçları: Kişinin amacını gerçekleştirmesi ve potansiyelini ortaya çıkarması
Saygınlık İhtiyaçları: başarıya ulaşmak, yeterli olmak ve başkalarının benimsenip, tanınmak
Ait olma ve Sevgi İhtiyaçları: başkalarıyla ilişki kurmak, kabul edilmek ve bir yere ait olmak
Güvenlik İhtiyaçları: kendini güven ve emniyet içinde tehlikeden uzak hissetmek
Fizyolojik İhtiyaçlar: Açlık, susuzluk vb.

Şekil 1. Maslow’un İnsan İhtiyaçları Hiyerarşisi

- **Fizyolojik ihtiyaçlar:** Açlık, susuzluk, cinsellik, dinlenme, uyku, annelik vb. Bu ihtiyaçlar giderilmeden organizma diğer ihtiyaçları düşünemez. Yani insan uzun bir



süre aç ya da susuz kaldığında açlığını yada susuzluğunu gidermekten başka bîr şey isteyemez. Bu ihtiyaçlar karşılandığı zaman bundan sonraki ihtiyaçlar ortaya çıkmaya başlar.

- **Güvenlik ihtiyacı:** Bunlar insanın kendini güvenlik içinde hissetmesi için gerekli ihtiyaçlardır. Bu ihtiyaçlar, daha çok çocuklarda görülür. Yetişkinler için de emeklilik, sigorta, vb. işlemleri örnek gösterilebilir. Birinciler gibi bunlar da giderilmedikleri zaman organizmaya bütünüyle egemen olurlar. Böylelikle insan sadece güvenlik arayan bir varlık haline gelir. Bütün insan davranışlarının arkasında bu ihtiyacı bulmak mümkündür. Bu ihtiyaçlar da bir ölçüde karşılandığında bundan sonraki ihtiyaçlar belirmeye başlar.
- **Sevgi (Yakınlık) ihtiyaçları:** Bunlara genellikle toplumsal ihtiyaçlar denilmektedir. İnsanlar başka insanlarla bir arada olmak, sevgi ilişkisinde bulunmak ister. Ortalama bir insan, bir eşi, çocukları arkadaşları olmasını, çevresindeki toplumsal gruplarda bir yeri olmasını ister.
- **Saygınlık ihtiyaçları:** Bu ihtiyaç iki alt bölüme ayrılır:
  - (a) İnsanın kendi kendine duyduğu saygı: Güçlü olma, başarı elde etme, olgunlaşma, ustalaşma, kendine güven, bağımsızlık, özgürlük gibi istekler bu bölümde yer alır.
  - (b) Başkalarının saygısı: Bu alt bölümde de tanınma, prestij, statü elde etme, önemli olma, üstün olma gibi istekler yer alır. Her iki saygınlık da hak edilmiş bir saygınlık olmalıdır. Bunların karşılanması insana kendine güven, kendini değerli, yeterli görme duyguları verir.
- **Kendini gerçekleştirme ihtiyaçları:** Maslow bu ihtiyaçları insanda gizli olarak ne gibi yetenekler varsa onları kullanma eğilimi olarak tanımlamıştır.

Hiyerarşide daha üst düzeydeki ihtiyaçların önemli güdülenme kaynakları haline gelebilmeleri için önce aşağı düzeydeki ihtiyaçların en azından kısmen tatmin edilmesi gerekir (Atkinson ve diğerleri, 1995: 440).

### 1.2.3. Mc. Gregor'un Kendini Gerçekleştirme Kuramı

McGregor, Maslov'un kuramına dayanarak X kuramı (geleneksel yönetim-denetim görüşü) ile Y kuramı (bireysel-örgütsel amaçların kaynaştırılması) adını verdiği iki kuram ileri sürmüştür. Bu iki kuram, yönetimle ilgili iki karşıt görüş niteliğini taşımaktadır. X görüşüne göre insan genellikle işi sevmez, elinden geldiği kadar işten kaçır. Bu yüzden insanların çoğu, örgüt amaçlarının elde edilmesinde yeterli çabayı göstermeleri için zorlanmalı, denetlenmeli, yönetilmeli, cezayla korkutulmalıdır. İnsan genellikle yönetilmeyi yeğler, sorumluluktan kaçmak ister, hırsı azdır, her şeyin üstünde de güvenlik arar (Onaran, 1981:21).

Buna karşılık McGregor'un ileri sürdüğü Y kuramına göre insanın güdüleri hiyerarşik bir düzen içinde sıralanmıştır. Örgütte çalışan bir insan alt düzeydeki ihtiyaçları bir ölçüde karşılandıktan sonra işinde başarılı olmaya çalışır. Dışarıdan denetim ya da cezayla korkutma insan çabasını örgütsel amaçlara yönelten tek araç değildir, İnsanlar amaçlara bağlanırlarsa kendi kendilerini yöneltip denetleyebilirler. Amaç elde edilmesiyle bir ödül kazanılacaksa bu amaçlara bağlanılır. Amaçların en önemlisi de insanın kendi benliğini gerçekleştirir (Onaran, 1981: 22).

X kuramının temel ilkesi, örgütte yetkiyi kullanma yönüyle yönetme ve denetlemedir. Y kuramının temel ilkesi ise örgütte kaynaşma ve bütünleşmedir (Balcı, 1985: 41). Y teorisi daha çok işyerindeki insan ilişkilerine önem verirken; X teorisi ise yönetim mekanizmasına önem vermektedir. Topçu'nun (1998) araştırma sonuçlarına dayanarak söylenebilir ki; örgütlerde çalışan insanların davranışlarını örgüt iklimi yani insani ilişkiler ağı etkilemektedir. Bu araştırma sonucuna göre iş doyumunun artırılması konusunda iş yerinde insani ilişkilere önem veren Y kuramının X kuramından daha etkili olabileceği söylenebilir.

#### **1.2.4. Herzberg'in İki Etmenli (Çift Etmenli) Kuramı**

Herzberg ve arkadaşları, çalışanlar üzerinde araştırmalar yaparak doyum ve doyumsuzluğa yol açan etmenleri sıralamaya çalışmışlardır. Araştırmacılar, çalışanların önce çalışma yaşamlarına ilişkin olumlu duygular yaratan olayları anlatmalarını istemişlerdir. Bu olaylara dayanarak, çalışanlarda doyuma yol açan etmenleri tespit etmişlerdir. Daha sonra aynı çalışanlarda, kendilerinde olumsuz duygular yaratan olayları anlatmalarını isteyerek doyumsuzluğa neden olan etmenleri tespit etmişlerdir. Buna göre doyuma yol açan etmenler şunlardır: Başarı elde etme, tanınıp sayılma, işin kendisi, sorumluluk, ilerleme ve

gelişme. Doyumsuzluğa yol açan etmenler de şunlardır: Örgütün yönetimi, gözetim, astlarla ilişkiler, ücret, arkadaşlarla ilişkiler, statü, güvenlik, çalışma koşullarıdır (İncir, 1985: 14).

Doyuma ve doyumsuzluğa yol açan etmenler sürdürme ve güdülenme etmenleri olarak da nitelendirilmektedir. Sürdürme etmenleri, çalışanı güdülemekten çok işini sürdürmesini sağlar. Bu etmenlere, işin sürdürülmesi ve çalışanın sağlıklı yaşaması yönünden gerek olduğundan sağlık etmenleri (iş yeri ile ilgili hijyen etmenler) de denmektedir. Bunların azaltılması çalışanda hoşnutsuzluk, duyumsuzluk yaratabilir. Sürdürme etmenleri her örgütte bulunur, örgüt, sürdürme etmenleri olmadan işlettilerilemez. Sürdürme etmenleri, biçimsel bir yapıda olduğundan dışsal olmasına karşın güdülenme etmenleri içseldir. Güdülenme etmeninde, örgütün çalışana verdiklerinden çok, çalışanın kendi yaptıklarıyla kendi kendisini güdülemesi söz konusudur. Bir örgütte sürdürme etmenleri yetersiz ise güdülenme etmenleri de etkili olamamaktadır. Sürdürme etmenleri yeterli olabildiğinde, güdülenme etmenleri çalışanı yüksek oranda güdüleyebilme olanağını yakalayabilmektedir (Başaran, 1982: 182-183).

Herzberg, bu etmenleri iki ana ihtiyaca bağlamaktadır. Güdüleyiciler, başlıca gelişme, kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını karşıladıkları için doyuma, sağlık etmenleri de hoş olmayan şeylerden kaçınma ihtiyacı yüzünden doyumsuzluğa yol açmaktadır. Kuramın çok tartışılan temel önermesi de şudur: Bu iki küme etmen kesinlikle birbirinden ayrıdır. Başka bir deyişle, güdüleyiciler yalnız doyuma, sağlık etmenleri de yalnız doyumsuzluğa yol açar. Dolayısıyla bu iki etmen kümesini bir boyut üstünde düşünmek yanlış olur. Güdüleyiciler bulunmadığı zaman bir insan yalnızca doyuma ulaşmamış olacak ama doyumsuz da olmayacaktır. Sağlık etmenleri bulunmadığı zamanda ise bir insan çalışma ortamında doyuma ulaşma olanağını hiç bulamayacaktır (Onaran, 1981: 46).

### **1.2.5. Vroom'un ve Lawler'in Beklenti Kuramları**

- Vroom, bir kişinin belli bir iş için çaba harcamasını iki nedenle açıklamaktadır. Bunlardan birincisi "valens" (kişinin ödülü arzulama derecesi/çekicilik), ikincisi ise "bekleyiştir. Buna göre;"Motivasyon=Valens X Bekleyiş" şeklinde gösterilebilir (Tosunoğlu, 1998: 44).

Vroom'un beklenti kuramına göre bir insanın güdülenmesi, eylemin amaca ulaşma beklentisi ile sonuca verilen önemin çarpımına eşittir (İncir, 1985, 31). Bu kurama

göre çalışanların eylemleri, elde edilecek ürün için bir araç niteliğindedir. Bundan dolayı çalışan, beklentilerini gerçekleştirecek eylemleri seçer, ürünü elde etmek için gayret gösterir. Çalışan, amacına ulaşmayı ne kadar çok istiyor ise o kadar gayret gösterir. Kısacası güdülenme, bir eylemden beklenen ile, eylemle elde edilmesi olası görülen değer sonucudur (Başaran, 1982:82-183).

Bu modelin üç kavramı bulunmaktadır. Bunlardan biri Valens'tir. Valens, yani ödülü arzulama derecesi ya da ödülün çekiciliğidir ve kişiden kişiye değişmektedir. Ödüle duyulan istek derecesi, aynı zamanda kişilerin doyum derecesini de belirlemektedir. İkinci temel kavram bekleyiştir. Bekleyiş, kişinin algıladığı olasılığı ifade etmektedir. Bu olasılık, belli çabaların belli şekilde ödüllendirileceğidir. Kişi buna inandığı ölçüde, çaba gösterecek, böyle bir ilişkiye inanmazsa, göstermeyecektir. Üçüncü temel kavram araçsallıktır. Araçsallıkta birey belli bir çaba ile belli bir düzeyde performans gösterebilir ve bunun sonucu belli bir şekilde ödüllendirilebilir. Bu durumda ödüllendirme birinci aşamada elde edilen bir sonuç olmaktadır. Örneğin maaş artışı, terfi etme gibi. Birinci aşamada elde edilen sonuçlar, ikinci aşamada sonuç olarak gösterilebilecek amaçları gerçekleştirmedi bir araç olmaktadır. Kişi hem birinci hem ikinci aşamadaki ödülleri arzu ediyorsa, bu kişi motive olacaktır (Tosunoğlu, 1998: 44).

- **Porter-Lawler Beklenti Kuramı**

Porter'la Lawler'in (1968) kuramı, özel kurumda çalışan yöneticilerin işle ilgili tutumlarının işle ilgili davranışlarıyla, işteki başarılarıyla ilişkilerini inceleyen bir araştırmada kavramsal bir taslak geliştirme ihtiyacından doğmuştur. Kuramın başlıca özelliği, daha önce ayrı ayrı ele alınan çok sayıdaki değişkeni bir araya getirip aralarındaki ilişkileri belirlemesidir. Kuramda incelenen bu dokuz değişken ve bununla ilgili geriye bildirim şunlardır (Onaran, 1981: 79-81):

**1. Ödülün Değeri:** Bu değişken, çeşitli sonuçların birey için çekiciliğini göstermektedir. Bu araştırmada ücret gibi ödül niteliğinde sonuçlar ele alındığından olumsuz sonuçlar üstünde durulmamıştır. Ama araştırmacılar "ödüllerin değeri" yerine "sonuçların değeri" kavramının da konabileceğini, dolayısıyla değerlerin de kuram kapsamına alınabileceğini belirtmişlerdir. Ayrıca kuramda ödüllerin neden çeşitli değerler aldığı sorusu üstünde durulmamakla birlikte, geriye bildirim yoluyla bu soruya bir ölçüde

yanıt verilmiştir. Ödüller çeşitli temel ihtiyaçları karşıladıkları ölçüde çeşitli değerler alırlar.

**2. Algılanan "çaba-ödül" olasılığı:** Bu değişken bir kişinin çabalarının beklediği ödülü elde edip etmeyeceği konusundaki beklentileri göstermektedir. Burada araştırmacılar beklentiyle araçsallığı birleştirmişlerdir. Çünkü araştırmacılara göre bu beklenti iki alt beklentiye ayrılabilir:

(1) ödülle iş başarımı arasındaki ilişki konusundaki beklenti,

(2) iş başarımıyla çaba arasındaki ilişki konusundaki beklenti. Bu ikisinin gerçekleşme olasılığı düşükse, çabanın ödülle sonuçlanması olasılığı da düşük olur.

**3. Çaba:** Bir işi yapmak için insanın harcadığı fiziksel ve zihinsel enerji miktarıdır. Bir işte her çaba gösterenlerin başarılı olmasıyla birlikte, her zaman da başarı kazanmayabilir. Araştırmacılara göre işe güdülenme daha çok çabayla ilgilidir. Çalışma ortamında güdülenme ise daha çok çabayla ilgilidir. Çalışma ortamında güdülenme, bir çalışanın işteki başarısından çok gösterdiği çabayla kendini gösterir.

**4. Yetenekler, özellikler:** Bunlar insanın çevredeki anlık değişimlerden pek etkilenmeyen, uzun süreli kişilik özellikleridir. Bu özellikler, bir çalışanın herhangi bir işte başarılı olup olmayacağına çok etkili olur. Yetenekler çabayla değerlendirildiği ölçüde etkili olur.

**5. Rol algıları:** Bu değişken, bir çalışanın işini nasıl tanımladığıyla, işinde başarılı olmak için nasıl çaba göstereceğiyle ilişkilidir. Bir birey işinde nasıl başarılı olacağına ilişkin anlık yorumlar yapıyorsa, ne kadar çaba gösterirse göstereceği başarılı olamayacaktır.

**6. İş başarımı:** Çalışanın, kendi işinde elde ettikleri, kısacası çabasının, çalışmasının ürünüdür. İş başarımının nesnel ölçütleri olduğu gibi, çalışanın kendince ya da üstlerince yapılan öznel değerlendirmeler de olabilir

**7. Ödüller:** Çalışanların, elde etmek istediği sonuçlardır. Bunlar ya kendi çabalarıyla elde edilir, ya da başkalarınca verilir. İçsel ödüller, bir işi yapıp bitirmek, başarılı bir çalışma yapmak gibi, kişinin kendi davranışı sonucu elde ettiği ödüllerdir. Dışsal ödüllerse ücret artışı, yükselme gibi çalışanın dışında, daha çok örgüt tarafından verilen ödüllerdir İçsel ödüller daha çok özerklik, kendini gerçekleştirme gibi üst düzey ihtiyaçların doyumunda etkili olur. Dışsal ödüller her zaman iş başarısı ile ilgili değildir. Bu ödüller genellikle iş

başarısına bakılmadan herkese verilir. İçsel ödüllerle iş başarısı arasında ise daha sıkı bir ilişki vardır. Elde edilen ödüller, algılanan adil ödüllerden çoksa, birey doyumlu olacaktır. Elde edilen ödüller, algılanan ödüllerden azsa doyumsuz olacaktır.

**8. Algılanan adil ödüller:** Çalışanın gösterdiği çalışma sonucunda alması gerektiğini düşündüğü ödül miktarıdır. Her çalışan gerek gösterdiği çabaya gerek bulunduğu göreve adil olduğunu düşündüğü bir fiyat biçer, bunu almak ister.

**9. Doyum:** Bu değişken, elde edilen ödüllerin, algılanan adil ödülleri karşılayıp karşılamadığını ya da bu miktarı geçip geçmediğini gösterir. Doyum yalnız gerçekte elde edilen ödüllerle değil, çalışanın alması gerektiğini düşündüğü ödül miktarıyla da belirlenmektedir.

**10. Geriye Bildirim:** Bir çalışan, geçmişte de benzer çabalarının ödüller sonuçlandığını görmüşse o zaman şimdiki çabasının da ödüller sonuçlanacağını daha çok düşünecektir. Yalnız burada dikkat edilmesi gereken iki nokta vardır. Birincisi; örgütün verdiği ödüller çalışanca ödül olarak görülmebilir, dolayısıyla çabaların ödül getirme olasılığını artırmayabilir. İkincisi; çalışan aldığı ödüllerin iş başarısıyla bir ilgisi olmadığını düşünebilir. Bundan dolayı geriye bildirim ödülünden daha çok, iş başarısı-ödül ilişkisinde aranmalıdır.

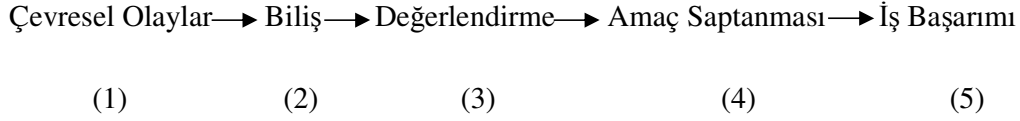
### **1.2.6 Amaç Kuramı**

İnsanların, kişilik gelişmelerinin ve özlem düzeylerinin belirlediği çeşitli amaçları vardır. Bu amaçlar, onların davranışını yönlendirir. Amaçlarla davranış arasındaki bu yakın ilişkiden yola çıkan amaç kuramı, amaçların iş başarımını belirleyeceği varsayımını kabul etmektedir (İncir, 1985: 36).

Bu kurama göre, çalışan, işinde kendi özelliklerine uygun amaçlar koymaktan ve bu amaçlara ulaşmaktan hoşlanır. Çalışanların, kendi koydukları amaca, başkalarının koydukları amaca göre daha İyi güdülenmeleri beklenir. Bu güdülenme örgüt yönetimi tarafından da özendirilebilir (Başaran, 1982: 185).

Kuramın başlıca iki önermesi vardır. Birincisi, bir insanın kendisi için koyduğu amaçlar büyük ölçüde onun davranışını yönlendirir. Birey, çalışmaya başlarken mevcut fizik enerjisini kendi saptadığı amaca yöneltir. Dolayısıyla iş başarısını etkileyen önemli bir güdüsel etmen de bireyin amaçları, niyetleridir. İkincisi ise dışarıdan, örgüt tarafından

verilen özendiriciler, çalışanların amaçlarıyla niyetlerini etkileyerek iş başarısı üzerinde etkili olurlar. Yani özendiricilerle çalışanların davranışları arasındaki ilişki, çalışanların kendileri için belirledikleri amaçlar yoluyla gerçekleşmektedir. Bu ilişkide amaçlar aracılık görevini yapmaktadırlar. Bu ilişkiyi Locke (1968) basit olarak şu şekilde göstermiştir (Onaran, 1981: 138-139);



### **Şekil 2.** Amaçlar İle İş Başarısı Arasındaki İlişkiler

Amaçlarla niyetlerin iş başarısı üzerinde etkisinin ölçüldüğü araştırmada şu sonuçlar elde edilmiştir (Onaran, 1981: 140-141):

1. Amaç ne kadar belirgin olursa iş başarısı da o düzeyde artmaktadır. Amaçlar açıkça belli olduğunda, çalışanlar çabalarını hangi yöne yönelteceklerini bildiklerinden iş başarısı düzeyi yükselmektedir.
2. Amaçlar güçleştikçe iş başarı düzeyinin arttığı gözlenmiştir. Başarılı kişiler güç amaçlara daha çok önem vermekte ve bunlara ulaşmak için daha çok gayret sarf etmekte.
3. Amaçların gerçekleşme düzeyini artırmak için amaçların çalışanlarca benimsenip kabul edilmesi gerekir. Amaçların benimsenmesi bir bakıma kişilerin özlemleriyle amaçlarının benzer olduğunu gösterir. Kişiler benimsedikleri amaçlar için daha çok çabalarlar.
4. Çalışanların kendi işleriyle ilgili konularda kararlara katılmaları, iş başarısını artırmaktadır. Karara katılma, çalışanların işlerini, daha çok benimsemelerini, işleriyle daha çok ilgilenmelerini sağlayarak güdülenmeyi artırmakta, dolayısıyla iş başarısını yükseltmektedir.
5. Çalışanlara, yaptıkları işlerin sonuçlarına ilişkin bilgi verilmesi, iş başarısını artırmaktadır. Kendisine geriye bildirim verilen çalışan, iş başarısını kendi ölçütlerine göre değerlendirerek, amaçlarını yükseltmekte ve iş başarısını artırmaktadır.

### **1.2.7 Hakkaniyet (Denkserlik) Kuramı**

Homas, daha sonra da Adams tarafından geliştirilen bu kuram, insan davranışlarını bir alış-veriş süreci olarak nitelemektedir. Kuram, çalışan kişinin, eğitim düzeyini, deneyimini,

işteki becerisini, çabasını, sorumluluk duygusunu, yaşını ve buna benzer niteliklerini, o bireyin çalıştığı kuruma "katkılar" olarak tanımlamaktadır. Buna karşılık, ücret, iyi çalışma koşulları, iş güvenliği, yükselme olanakları, statü simgeleri (sembolleri) gibi çalışılan kurumun çalışanlara verdikleri de "ödüller" olarak nitelendirilmektedir. Katkılar ve ödüller her ikisi de birey tarafından algılanan katkı ve ödöl kavramlarını anlatmaktadır (İncir, 1985, 38).

Bireylerin aldıkları ödüller ile denkserlik arasında bir ilişki vardır. Bireyin aldığı ödüller diğerlerine göre azsa, daha çabuk denkserlik duymaya başlar. Birey daha fazla ödöl alıyorsa, bu denksizliğe bir süre daha katlanabilir. Dolayısıyla deksizliği daha geç hisseder(Onaran, 1981: 168-169).

Burada çalışan, örgütün kendine verdiğine karşılık, kendisinin verdiğini az bulursa çalışmaya daha çok güdülenir. Kendisinin örgüte verdiğini, örgütün kendisine verdiğinden çok bulursa çok bulursa çalışmaya güdülenemez. Böyle bir durumda çalışanın, sağlıklı bir yargıya ulaşabilmesi için diğer çalışanlarla kendini karşılaştırması gerekir (Başaran, 1982: 186 ).

### **1.3. TÜKENMİŞLİK TANIMI VE İLGİLİ KURAMSAL AÇIKLAMALAR**

#### **1.3.1. Tükenmişlik Tanımı**

**Tükenmişlik (Burnout):** İşi gereği insanlarda yoğun ilişkiler içerisinde olan bireylerde görölen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı sendromudur (Maslach, 1982:12).

- **Duygusal Tükenme:** Çalışanların yorgunluk ve duygusal yönden kendilerini aşırı yıpranmış hissetmeleri gibi duygularındaki artış olarak tanımlanmaktadır (Maslach, Jockson, 1981:99).



- **Duyarsızlaşma:** Kişinin bakım ve hizmet verdiklerine karşı onların kendilerine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın ve duygudan yoksun şekilde davranmasıdır (Maslach, Jockson, 1981:99) .
- **Kişisel Başarısızlık:** Kişinin kendini olumsuz değerlendirmesi ve kişisel başarı eksikliği olarak tanımlanmaktadır (Maslach, Jockson, 1981: 99).

### 1.3.2. Freudenberger'in Katkıları

Tükenmişlik, ilk başlarda, servis-hizmet sektöründe çalışan insanlar arasında görülen duygusal tükenme halini tanımlayan günlük konuşma diline ait bir terimdi. Psikoloji literatürüne 1974'de Freudenberger'in "Journal of Social Issues" de yayınladığı bir makaleyle girdi.(Leiter, 1991: 547).

Araştırması Amerika'daki ücretsiz kliniklerde çalışan kişileri kapsıyordu. Ücretsiz klinik tükenmişlik araştırmalarının merkezini teşkil eden aşırı bir ucu sergiledi. Bu tip kliniklerdeki hastalara verilen servis, araştırmaların odak noktasını oluşturdu.

Ücretsiz kliniklerin çalışma ortamını uzun çalışma saatleri, düşük ücret ve yetersiz kaynaklar karakterize ediyordu. Kaynaklardaki eksiklikler personelin kendi öz verisi ile tamamlanıyordu. Freudenberger'in ilk bulgusu tamamen gençlik gayreti üzerine kurulmuş çalışmanın, sonunda kişilerin duygusal enerjilerini tükettiği şeklindeydi.

Aşırı iş yükü kadar önemli bir nokta daha vardı ki o da ücretsiz klinik hareketinin Amerikan Sağlık Sisteminde geri plana atılan pozisyonuydu. Bu durum kaynak problemleri için gelecekte çözüm bulma umudunu ortadan kaldırıyordu. Ücretsiz klinik çalışanları bir değer karmaşası içinde olduklarının farkındaydılar. Toplum için çok gerekli bir hizmet veriyorlar ama gereken yardım, takdir ve ilgiyi göremiyorlardı. Bütün bu olumsuzluklar tükenmişlik sendromu için zemin hazırlıyordu.

### 1.3.3. Chernis ve Tükenmişlik

Tükenmişlik literatürüne Chernis'in de önemli katkıları olmuştur. Chernis 1980'de örgütsel, kişisel ve kültürel faktörleri içeren bir teori sunar ve konunun kompleksliğine dikkat çeker. Bu teori tükenmişlik üzerinde rol yapısının önemine işaret eder. Bu bağlamda rol belirsizliği, aşın iş yükü ve insanlarla çalışan yöneticilerin karşılaştığı tükenmişliğe yol

açan etkenler ile potansiyel stres kaynakları arasındaki karmaşıklığı tanımlar. (Leiter, Meechan, 1986: 47).

Chernis, tükenmişlik araştırmalarını hem aşırı iş yükü hem de değer çatışmalarını temel alarak devamını getirdi. (Leiter, 1991: 548) Ona göre tükenmişlik hizmet sektöründe çalışan profesyonelin rolünde gizli olan tutarsızlıklardan kaynaklanıyordu. Bu sektörde çalışanlar eğitimleri ve deneme süreleri boyunca profesyonel olmanın anlamına yönelik gerçekçi olmayan bakış açılan geliştiriyorlardı. Eğitimleri sırasında karşılaştıkları insanlar benzer duyguları paylaşıyorlardı. Bunu fark eden Chernis, günlük çalışma hayatında her gün karşılaşılan sorunlar, iş hayatının gerçekleri ile romantik-mistik düşünce arasındaki uçuruma dikkat çekti.

Yeni ve tecrübesiz çalışanlar işlerinin daima heyecan verici olacağı, yeteneklerinin gelişeceği, yaptıklarının takdir göreceği, gerek iş arkadaşları gerekse müşterilerinden destek göreceği, müşterilerinin kendilerine yardımcı bir işbirliğine gideceği gibi bazı romantik hayallere sahiptiler. Benzer beklentilerle iş hayatına giren bir çalışan şok oluyor, kendini adeta kurtlar sofrasındaki kuzu gibi hissediyordu. Başka bir deyişle, tükenmişliğin çalışanın beklentileri ile iş hayatının gerçekleri arasındaki uçurumdan kaynaklandığını ilk ortaya koyan Chernis olmuştur.

#### **1.3.4. Maslach'ın Tükenmişlik Araştırmaları ve Ölçeği**

Hiç şüphe yok ki tükenmişlik literatürüne en büyük katkı Maslach'dan gelmiştir. Maslach, tükenmişlik kuramının babası olmak kabul edilebilir. Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarıdan oluşan üçlü modeli akademik çevrelerde yaygın bir şekilde kabul görmüştür.

Maslach tükenmişlikle ilgili araştırmalarına, karşılaştığı insanların yaşadıkları olayları gözlemleyerek ve sorgulayarak başlıyor: "Bir hemşire iş hayatını anlatırken kendisini çaydanlığa benzetmiş. Meslek hayatının başlarında güç problemleri çözerken ateş üzerinde kaynayan bir çaydanlık iken zaman içerisinde suyunun tamamen buharlaştığı, çatlama tehlikesiyle kaşı karşıya kalan bir çaydanlığa dönüşmüş. Bir öğretmen ise durumunu dile getirirken kendisini aküyle kıyaslıyor. Her eğitim yılı başında öğrencilerinin aküden enerji almaya başladıklarını, eğitim yılı sonunda ise akünün tekrar doldurulması gerektiğini söylüyor. "Take off" tabir edilen kritik bir noktadan sonra ise akünün yenilenmesinin zorunluluk haline geldiğini söylüyor." (Maslach, 1982: s.2).

Kendi deyimiyle, "hiçbir önyargısı ve kanıtlamak zorunda olduğu bir teorisi olmadan" araştırmalarına başlamıştır. Anket, mülakat, mektup, gözlem gibi yollarla binlerce insandan veri toplamıştır. Sosyal hizmet görevlileri, öğretmenler, polisler, doktorlar, hemşireler, danışmanlar, psikiyatrisiler, psikologlar, çocuk bakıcıları, hapisane görevlileri, yöneticiler gibi çok geniş bir yelpazede araştırmalarını sürdürmüştür.

Maslach, bu insanların idealist, enerjik, heyecanlı, kendini adanmış ve fedakar oldukları; fakat bu özellikleri nedeniyle kolaylıkla tükenmişlik sorunlarıyla yüz yüze geldiklerini saplayan ilk araştırmacı olmuştur.

Geliştirdiği MTÖ, en çok kullanılan ve en yüksek güvenilirliğe sahip bir ölçektir. Araştırmalar, MTÖ'nün özellikle insan kaynakları yönetiminde yüksek bir iç tutarlılık ve test-tekrar test katsayılarına sahip olduğunu göstermiştir.

Ayrıca MTÖ'ni geliştirmesinde Maslach'a yardımcı olan Jackson, tükenmişliğe getirdiği yeni yaklaşımlarla Shironi, kendi adıyla anılan geliştirdiği tükenmişlik ölçeğiyle Meier, Leiter, yöneticilerde tükenmişlik konusundaki araştırmalarıyla Harvey-Raider, Kadushin, Seltzer-Numerof literatüre katkıları geçmiş önemli isimlerdir.

#### **1.4. KONUYLA İLGİLİ YURTDİŐİNDE YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR**

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

Özdayı (1990), resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ve iş stresi faktörlerini karşılaştırmalı olarak ele aldığı araştırma sonucuna göre; resmi ve özel liselerde çalışanların doyum sağladıkları faktörler, genel olarak aynıdır. Bunlar, mesleğin içsel yapısı, yani otorite, sosyal yardım, sorumluluk ve serbestlikle ilgilidir. Doyumсуzluđu 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 doyumunu ve iş stresi düzeyleri de farklıdır. Buna göre resmi liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri düşük, Stres düzeyleri yüksektir. Özel liselerde çalışan öğretmenlerin ise stres düzeyleri düşük, iş doyum düzeyleri yüksektir.

Baysal (1995) lise ve dengi okul öğretmenlerinde meslekte tükenmişliğe etki eden faktörleri incelediği araştırma ile şu sonuçları elde etmiştir: Yaş ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin özellikle ilk beş yılında tükenmişlik için daha riskli oldukları bulunmuştur. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre duygusal tükenme alt ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha fazla duygusal tükenme yaşadıkları bulunmuştur. Ayrıca öğretmenlik mesleğini yapıyor olmadaki en önemli nedeni, "mesleği seviyor olmam" şeklinde belirten öğretmenler, her iki alt ölçek için de en düşük tükenmişlik puanına sahipken, bu nedeni "toplumsal nedenler" ya da "bu meslek dışında başka iş bulamam" olarak belirten öğretmenler, daha yüksek tükenmişlik puanı almış görünmektedir.

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 şu bulgulara ulaşmıştır:

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.

Izgar (2000) okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerini ve nedenleri ve bazı faktörlere göre incelediği araştırmaya göre; okul yöneticilerinin çalıştıkları okul türü ile duygusal tükenme ve kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş, duyarsızlaşma düzeyleri arasında ise anlamlı ilişki bulunmamıştır. Duygusal tükenme alt ölçeğinde meslek lisesi ve lise yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri anlamlı ölçüde yüksek bulunurken, özel lise yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri anlamlı ölçüde düşük bulunmuştur. Kişisel başarı alt ölçeğinde ise özel lise yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri anlamlı ölçüde düşük bulunurken, lise ve meslek lisesi yöneticilerinin kişisel başarı boyutunda yaşadıkları tükenmişlik düzeyi diğer gruplardan anlamlı ölçüde yüksektir. Okul yöneticilerinin mesleklerinde sağlamak istedikleri doyumun türü ile duygusal tükenme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Ancak duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarında anlamlı ilişki bulunmuştur. İşinden öncelikle ekonomik doyum sağlamayı hedefleyen okul yöneticilerinin, her iki alt boyutta da tükenmişlik düzeyleri, öncelikle sosyal doyumunu veya psikolojik doyumunu hedefleyen okul yöneticilerine göre anlamlı ölçüde yüksektir.

Murat (2000), sınıf öğretmenlerinin 10 yıllık meslek sürecinde tükenmişliğin gelişiminin haritalanması ve bazı değişkenlere göre incelenmesi ile şu sonuçlar elde edilmiştir: Tükenmişliğin gelişim haritasının çizilmesi amacıyla yönelik bulgular değerlendirildiğinde; duygusal, kişisel başarısızlık ve duyarsızlaşma şeklindeki tükenmişliklerin 4.yıldan itibaren ortaya çıkmaya başladığı ve 8.yılda genel bir düşüş olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenleri arasında duygusal ve kişisel başarısızlık şeklindeki tükenmişlik düzeyleri açısından; cinsiyet, mezun olunan okul, hizmet süresi, çalışılan yerleşim birimi, müfettiş ve okul yöneticilerinden takdir görme durumu, ekonomik durumlarını değerlendirme, mesleki yeterliliklerini algılama, öğrencilerle iletişim kurma becerilerini algılama, meslektaşları ile uyumlarını algılama değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Sınıf öğretmenleri arasında duyarsızlaşma şeklindeki tükenmişlik düzeyleri açısından ise; mezun olunan okul, müfettiş ve okul yöneticilerinden takdir görme durumu,

mesleki yeterliklerini algılama, öğrencilerle iletişim kurma becerilerini algılama ve meslektaşları ile uyumlarını algılama değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit etmiştir.

Seğmenli (2001), Rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile ilgili yapmış olduğu araştırma sonucuna göre, rehber öğretmenler, cinsiyetlerine, algıladıkları ekonomik düzeylerine mezun oldukları alana ve çalıştıkları okul düzeyine göre karşılaştırıldıklarında tükenmişli düzeyleri arasında anlamlı bir fark çıkmamıştır.

Akçamete vd (2001), öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyumu ve kişilik ile ilgili yapmış oldukları araştırma sonucuna göre; tükenmişlik iş doyumu ve kişilik özellikleri arasında ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Tükenmişlik ile iş doyumu arasında yüksek ve ters yönde bir ilişki olduğu, iş doyumu 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 tükenmişliğin 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.

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

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 hekimlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri ile ilgili yapmış olduğu araştırma sonucuna göre; hekimlerin duygusal tükenme düzeyleri üzerine önemli etkiye sahip olunan değişkenlerin, cinsiyet, nöbet tutma ve çocuğunun hekim 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.

### **1.5. KONUYLA İLGİLİ YURTDIŞINDA YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR**

Sergiovanni (1967) Herzberg'in Çift Etmenler Kuramının öğretmenlerin iş doyumları üzerindeki geçerliliğini ve hangi faktörlerin daha etkili olduğunu ilkökul, ortaokul ve lise düzeyinde görev yapan 71 öğretmen üzerinde incelediği çalışmasında, yüksek iş doyumunu 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 meslekte 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 meslekte 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 doyumu arasındaki ilişkiyi 291 öğretmen üzerinde incelediği çalışmasında, 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 çalışmasında, 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 çalışmasında, erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlerden daha yüksek tükenmişlik yaşadıklarını ve araştırmaların çevresel faktörlerin tükenmişliğin etkisi üzerinde yoğunlaştırılması gerektiği sonucu tespit etmiştir. Araştırma tükenmeye yol açan nedenleri iki değişik bakış açısıyla ele almaktadır. Birincisi kişisel özelliklerin ele alındığı (yaş, cinsiyet, medeni durum) ve deneyimler, ikincisi örgütsel bakış açısı; çalışılan ortam, iş yerindeki sosyal ve profesyonel destek, rol çatışması, iş yükü, rol belirsizliği gibi faktörleri içermektedir.

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



## **2. MATERYAL VE METOD**

### **2.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ**

Bu araştırma, beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ile mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi amacıyla yapılan bir çalışmadır. Araştırmanın bağımlı değişkenleri; beden eğitimi öğretmenliğinin, doyum düzeyleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleridir. Bağımsız değişkenleri ise cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, ebeveyn olma durumu, mesleği sevmeleri, mesleğe girişi, meslekteki hizmet yılı, toplam görev yaptığı okul sayısı, şu an görev yaptığı okul, görev yeri, meslekteki deneyim ve eğitim durumları olarak algılanmaktadır.

### **2.2. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ**

Araştırmanın evrenini Türkiye genelinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinden oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise kolay örnekleme yöntemiyle seçilen 24 ilden yine kolay örnekleme yöntemiyle ulaşılabilen 247 beden eğitimi öğretmeninden oluşmaktadır.

### **2.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI**

Araştırmada veriler; sırasıyla,

- Kişisel Bilgi Formu,
- Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ)
- Minnesota İş Doyumu Ölçeği (MİDÖ)

uygulanarak toplanmıştır.

### **2.4. KİŞİSEL BİLGİ FORMU**

Bağımsız değişkenler ile ilgili bilgi toplamak üzere, araştırmacı tarafından geliştirilen, kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Bu formda cinsiyet, yaş, medeni durumu ebeveyn olma durumu, beden eğitimi öğretmenliğini isteyerek seçip seçmediği, mesleğe girişi, meslekteki hizmet yılı, toplam görev yaptığı okul sayısı, şu an görev yaptığı okul, görev yeri, mesleki deneyimi ve eğitim durumu ile ilgili sorular yer almaktadır.

## 2.5. MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

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. Altı maddeden oluşan 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 öğretmenlerinde yapılan bu çalışmada da ölçeğin 5 seçenekli şekli kullanılmıştır.

### 2.5.1. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Güvenirlilik Geçerliliği

Ölçeğin ülkemizde uyarlama çalışmaları Ergin tarafından yapılmıştır. Maslach tükenmişlik ölçeğinin güvenirliliğini iki yöntemle incelenmiştir. Bunlardan birincisi, ölçeğin iç tutarlılığını toplam 552 doktor ve hemşireden oluşan grupla elde edilen verilerle hesaplanmasıdır. Cranback Alfa katsayıları, Duygusal Tükenme için 83, Duyarsızlaşma için 71 ve kişisel Başarı Duygusunda azalma için 72'dir. Ölçeğin güvenirliliği test-tekrar test yöntemiyle de incelenmiştir. Bunun için ilk uygulamadan 2-4 hafta sonra 99 kişiye ulaşılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin test-tekrar test güvenirlilik katsayıları ise; Duygusal Tükenme için 83, Duyarsızlaşma için 72 ve Kişisel Başarı Duygusunda Azalma için 67'dir. (Ergin, 1992: 146-154).

### 2.6. MİNNESOTE İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ (MİDÖ)

20 sorudan oluşan 5'likert tipi bir ölçektir. Her bir soru içinde, kişinin işinde duyduğu hoşnutluk derecesini tanımlayan 5 şık vardır. Bu şıklar;

Hiç hoşnut değilim, Hoşnut Değilim, Kararsızım, Hoşnudum, Çok hoşnudum şeklindedir. Bu şıkların değerlendirilmesinde sırasıyla;

Hiç hoşnut değilim→1

Hoşnut değilim→2

Kararsızım→3

Hoşnudum→4

Çok hoşnudum→5

puan verilmiştir. 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. Boycan tarafından çalışanlar üzerinde denemeleri yapılmıştır (Özyurt, 2004: 24).

## 2.7. VERİLERİN ANALİZİ

İş doyumu ve tükenmişlik düzeyi anketiyle toplanan veriler, bilgisayar ortamında 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 (cinsiyet, medeni durum, çocuğunuz var mı?, beden eğitimi öğretmenliğini isteyerek mi seçtiniz?, mesleğe girişiniz (sınavla, sınavsız), şu an görev yaptığınız okul türü (Lise, ilköğretim), eğitim düzeyi (Lisans, yüksek lisans) gibi değişkenlerin karşılaştırılmasında bağımsız değişkenler için t-testi uygulanmıştır. Burada eğitim durumu değişkeni çoklu grup olmasına rağmen araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin lisans ve yüksek lisans mezunu olması ile yani doktora mezunu beden eğitimi öğretmenine rastlanmadığı için bu değişkende de bağımsız gruplar t-testi analizi yapılmıştır.

Çoklu gruplarda (yaş, meslekteki hizmet yılı, toplam görev yaptığınız okul sayısı, görev yeri, mesleki deneyim gibi) değişkenlerin sorgulandığı maddelerde tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır.

Anlamlı farkların görüldüğü durumlarda farkın kaynağını bulmak amacıyla TUKEY HSD testi uygulanmıştır.

Araştırmada anlamlılık düzeyi ( $P < 0.05$ ) olarak kabul edilmiştir.

İş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizi yapılmış ve bu analiz sonucunda anlamlılık düzeyi 0,01 olarak kabul edilmiştir.

### 3. BULGULAR

#### 3.1. KİŞİSEL BİLGİLER

**Tablo 3.1** Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerine ait kişisel bilgiler

Değerler		N	%
Cinsiyet	Erkek	173	70,0
	Bayan	74	30,0
Yaş	20-26	26	10,5
	27-33	94	38,1
	33-40	70	28,3
	41-47	39	15,8
	48 ve üstü	17	6,9
Medeni Durum	Evli	231	93,5
	Bekar	16	6,5
Ebeveyn olma durumu	Evet	160	64,8
	Hayır	87	35,2
Beden Eğitimi Öğretmenliğini isteyerek seçme	Evet	231	93,5
	Hayır	16	6,5
Mesleğe giriş	Sınavla atama (KPSS)	101	40,9
	Sınavsız atama	145	58,7
Meslekteki hizmet yılı	1-5 yıl	66	26,7
	6-11 yıl	97	39,3
	12-16 yıl	33	13,4
	17-22 yıl	27	10,9
	23 yıl ve üstü	24	9,7
Toplam görev yapılan okul sayısı	1-2	91	36,8
	3-4	78	31,6
	5-6	57	23,1
	7 ve üstü	20	8,1
Şu an görev yapılan okul	Lise	90	36,4
	İlköğretim	154	62,3
Görev yeri	Büyükşehir	61	24,7
	İl merkezi	119	48,2
	İlçe merkezi	47	19,0
	Kasaba	12	4,9
	Köy	8	3,2
Mesleki deneyim	Stajyer ögr.	10	4,0
	Öğretmen	203	82,2
	Uzman ögr.	32	13,0
	Başöğretmen	1	0,3
Eğitim durumu	Lisans	219	88,7
	Yüksek lisans	28	11,3
	Doktora	-	-

Beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, ebeveyn olma durumu, beden eğitimi öğretmenliğini isteyerek seçip seçmeme durumu, mesleğe girişi (sınavla, sınavsız), meslekteki hizmet yılı, toplam görev yaptığı okul sayısı, şu an görev yaptığı okul, görev yeri, mesleki deneyimi ve eğitim durumları ile ilgili bilgiler Tablo 3.1’de gösterilmiştir

Tablo 3.1’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan 247 beden eğitimi öğretmenin 173’ü (% 70) erkek, 74’ ü (%30) kadın beden eğitimi öğretmeninden oluşmaktadır. Buna göre, örneklem grubunun büyük çoğunluğu erkeklerden oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan 247 beden eğitimi öğretmenin, 26’ sı (%10:5) 20-26 yaş grubunda, 94’ü (%38.1) 27-33 yaş grubu arasında, 70’i (%28.3) 30-40 yaş grubu arasında, 39’u (%15.8) 41-47 yaş grubu arasında ve 17’si (%6.9) 48 ve üstü yaş grubundadır. Buna göre, örneklem grubunun yaş değişkenine göre en büyük grubunu 27-33 yaş, en küçük grubunu ise 48 yaş ve üstü oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan 247 beden eğitimi öğretmenin, 231’i (%93,5) evli, 16’sı (%6,5) bekadır. Buna göre örneklem grubunun büyük çoğunluğu evlilerden oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan 247 beden eğitimi öğretmenin, 160’ı (%64.8) çocuk sahibi, 87’si (%35.2) çocuk sahibi değildir. Buna göre örneklem grubunun büyük çoğunluğu çocuk sahibidir.

Araştırmaya katılan 247 beden eğitimi öğretmenin, 231’i (93.5) mesleği isteyerek seçmiş, 16’ sı (%6.5) isteyerek seçmemiştir. Buna göre örneklem grubunun büyük çoğunluğu beden eğitimi öğretmenliğini isteyerek seçmiştir.

Araştırmaya katılan 247 beden eğitimi öğretmenin, 101’ i (%40.9) mesleğe sınavsız, 145’ i (58.7) mesleğe sınavla (KPSS) atanmıştır. Buna göre örneklem grubunda çoğunluğu mesleğe sınavla (KPSS) atanmıştır.

Araştırmaya katılan 247 beden eğitimi öğretmenin, 66’ sı (%26.7) meslekte 1-5 yıl hizmeti, 97’ sinin (%39.3) 6-11 hizmeti, 33’ ünün (%13.4) 12-16 yıl hizmeti, 27’sinin (%10.9) 17-22 yıl hizmeti ve 24’ nün (%9.7) 23 yıl ve üstü hizmet süreleri vardır. Buna göre örneklem grubunda meslekte hizmet yılı değişkenine göre, en büyük grubu 6-11 yıl arasında hizmet verenler, en küçük grubu 23 yıl ve üstü hizmet verenler oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan 247 beden eğitimi oğretmeninin, 91' i (%36.8) toplam 1-2 okulda, 78'i (%31.6) 3-4 okulda, 57' si (%23.1) 5-6 okulda ve 20 'si (%8.1) 7 ve daha fazla okulda görev yapmışlardır. Buna göre rnekleml grubunun toplam görev yapılan okul değişkeninde, en büyük grubu 1-2 okul değiştiren grup, en kk grubu ise 7 ve daha fazla okul değiştiren grup oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan 247 beden eğitimi oğretmeninin, 90'ı (%36:4) lisede, 154'  (%62.3) ilköğretimde görev yapmaktadır. Buna göre rnekleml grubunun büyük çoğunluğu ilköğretimde görev yapmaktadır.

Araştırmaya katılan 247 beden eğitimi oğretmeninin, 61'i (%24.7) büyük şehirde, 119'u (%48.2) il merkezde, 47' si (%19) ile merkezde, 12' si (%4.9) kasabada, 8' i (%3.2) köyde görev yapmaktadır. Buna göre rnekleml grubunun büyük grubunu il merkezde görev yapan beden eğitimi oğretmenleri, kk grubunuda köyde görev yapan beden eğitimi oğretmenleri oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan 247 beden eğitimi oğretmeninin, 10' u (%4) stajyer, 203'  (%82.2) oğretmen, 32' si (%13) uzman oğretmen ve 1' i (0.3) başğretmendir. Buna göre rnekleml grubunun büyük grubunu oğretmenler, kk grubunu ise başğretmenler oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan 247 beden eğitimi oğretmeninin, 219' u (%88.7) lisans mezunu, 28'i (%11.3) yüksek lisans mezunudur. Araştırmaya katılanlar arasında doktora mezunlarına rastlanmamıştır. Buna göre rnekleml grubunun büyük grubunu lisans mezunları, kk grubunu ise yüksek lisans mezunları oluşturmaktadır.

### 3.2. TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN VE İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ SONUCU ELDE EDİLEN BULGULAR

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı duygusunda azalma ile iş doyumlarının cinsiyet değişkenine bağlı olarak yapılan t-testi bulguları Tablo 3.2’de görülmektedir.

**Tablo 3.2** Araştırmaya Katılan beden eğitimi öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve İş Doyumu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine bağlı olarak t-testi sonuçlarının incelenmesine yönelik bulgular

Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	ss	t	sd	P
<b>Duygusal Tükenme</b>	Erkek	173	10,56	5,65	-1.643	245	0.102
	Bayan	74	11,95	7,05			
<b>Duyarsızlaşma</b>	Erkek	173	4,54	3,39	-.486	245	0.625
	Bayan	74	4,78	3,66			
<b>Kişisel Başarı Duygusunda Azalma</b>	Erkek	173	22,84	5,25	-1.730	245	0.085
	Bayan	74	21,54	5,79			
<b>İş Doyumu</b>	Erkek	173	53,75	12,33	-.975	245	0.331
	Bayan	74	52,00	14,24			

Yapılan bağımsız değişkenler t-testi analiz sonuçlarına göre; beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyetlerine bağlı olarak duygusal tükenme [ $t=-1.243$ ,  $P(0.102)>0,05$ ], Duyarsızlaşma [ $t=-.486$ ,  $P(0.627)>0,05$ ] ve Kişisel Başarı Duygusunda Azalma Düzeyleri [ $t=-.730$ ,  $P(0.085)>0,05$ ] arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Ayrıca beden eğitimi öğretmenlerini iş doyumlarının cinsiyetlerine göre [ $t=-.975$ ,  $P(0.331)>0,05$ ] aralarında anlamlı bir fark görülmemiştir.

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin yaşlarına göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda azalma ile iş doyum düzeylerinin yaşlarına göre aritmetik ortalaması ve standart değerlerine göre Tablo 3.3’de görülmektedir.



**Tablo 3.3** Araştırmaya Katılan beden eğitimi öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve İş Doyumu Puanlarının Yaşlarına göre Tek Yönlü Varyans Analizleriyle İncelenmesine Yönelik Bulgular

	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	P
<b>Duygusal tükenme</b>	<b>Gruplar arası</b>	134,142	4	33,536	1,036	0,389
	<b>Grup içi</b>	7833,064	242	32,368		
	<b>toplam</b>	7967,206	246			
<b>Duyarsızlaşma</b>	<b>Gruplar arası</b>	39,030	4	9,758	0,907	0,460
	<b>Grup içi</b>	2602,702	242	10,755		
	<b>Toplam</b>	2641,733	246			
<b>Kişisel başarı duygusunda azalma</b>	<b>Gruplar arası</b>	57,415	4	14,354	0,539	0,708
	<b>Grup içi</b>	6449,201	242	26,650		
	<b>Toplam</b>	6506,615	246			
<b>İş doyumunu</b>	<b>Gruplar arası</b>	2056,768	4	514,192	3,202	0,014
	<b>Grup içi</b>	38855,596	242	160,560		
	<b>toplam</b>	40912,364	246			

Yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre beden eğitimi öğretmenlerinin yaş değişkenine bağlı olarak duygusal tükenme  $[F(4-242)=1.036P(0.389)>0.05]$  düzeyleri arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Duyarsızlaşma  $[F(4-242)=0.907P(0.46)>0.05]$  düzeyleri arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Kişisel başarı duygusunda azalma puanları  $[F(4-242)=0.539P(0.708)>0.05]$  arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. İş doyum düzeyleri  $[F(4-242)=3.202P(0.014)<0.05]$  olması itibariyle iş doyum puanları arasında anlamlı bir fark görülmüştür. Bu durumda hangi yaş grubuna ait farklılığın olduğunu belirlemek için çoklu karşılaştırma testlerinden TUKEY HSD testi yapılmıştır, test sonuçları Tablo 3.4'de görülmektedir.

**Tablo 3.4** Yaş değişkenlerine bağlı olarak iş doyumunu düzeylerinde ki farklılıkların TUKEY HSD testi sonuçları

X	N	Gruplar	20-26	27-33	34-40	41-47	48 ve üstü
75.73	26	20-26					
73.79	94	27-33					
68.97	71	34-40				*	
76.15	39	41-47			*		
76.82	17	48 ve üstü					

\*  $p < 0.05$  anlamlı

Yapılan TUKEY HSD test sonuçlarına göre 34-40 ve 41-47 yaş grupları arasında farklılık vardır. Yani iş doyum puanları 34-40 ve 41-47 yaş grubu bireyler için  $P(0.039) < 0.05$ 'den önemli düzeyde farklılık göstermektedir. Diğer yaş grubu bireyleri arasında ( $P(0.972) > 0.05$ ,  $P(0.090) > 0.05$ ,  $P(0.140) > 0.05$ ) önemli düzeyde farklılık bulunmamaktadır.

Araştırmaya katılan Beden Eğitim Öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin medeni durumlarına bağlı olarak yapılan t-testi sonuçları Tablo 3-5’de gösterilmiştir.

**Tablo 3.5** Araştırmaya Katılan beden eğitimi öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve İş Doyumu Puanlarının Medeni durumlarına bağlı olarak t-testi sonuçlarının incelenmesine yönelik bulgular

Boyutlar	Medeni Durum	N	$\bar{x}$	ss	t	sd	P
<b>Duygusal Tükenme</b>	Evli	186	11.02	6.10	.169	245	0.866
	Bekar	61	10.86	6.23			
<b>Duyarsızlaşma</b>	Evli	186	4.59	3.48	-.221	245	0.825
	Bekar	61	4.70	3.44			
<b>Kişisel Başarı Duygusunda Azalma</b>	Evli	186	22.63	5.39	.939	245	0.349
	Bekar	61	21.88	5.60			
<b>İş Doyumu</b>	Evli	186	53.41	12.67	.397	245	0.692
	Bekar	61	52.64	13.77			

Yapılan t-testi analiz sonuçlarına göre beden eğitimi öğretmenlerinin medeni durumlarına bağlı olarak duygusal tükenme [ $t=.169$ ,  $P(0.866)>0.05$ ], duyarsızlaşma [ $t=-.221$ ,  $P(0.825)>0.05$ ] ve kişisel başarı duygusunda azalma [ $t=.339$ ,  $P(0.349)>0.05$ ] arasında anlamlı bir fark görülmemiştir.

Ayrıca beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarının medeni durumlarına göre [ $t=.397$ ,  $P(0.692)>0.05$ ] aralarında anlamlı bir fark görülmemiştir.

Araştırmaya katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin çocuk sahibi olma durumlarına bağlı olarak yapılan t-testi sonuçları Tablo 3.6'da gösterilmiştir.

**Tablo 3.6** Araştırmaya Katılan beden eğitimi öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve İş Doyumu Puanlarının Çocuk Sahibi Olma durumlarına bağlı olarak t-testi sonuçlarının incelenmesine yönelik bulgular

Boyutlar	Çocuk Sahibi	N	$\bar{x}$	ss	t	sd	P
<b>Duygusal Tükenme</b>	Evet	160	11.50	6.25	1.826	245	0.069
	Hayır	87	10.02	5.78			
<b>Duyarsızlaşma</b>	Evet	160	4.68	3.51	.417	245	0.677
	Hayır	87	4.49	3.39			
<b>Kişisel Başarı Duygusunda Azalma</b>	Evet	160	22.67	5.27	.793	245	0.428
	Hayır	87	22.08	5.76			
<b>İş Doyumu</b>	Evet	160	53.10	12.43	-.208	245	0.835
	Hayır	87	53.45	13.86			

Yapılan t-testi analiz sonuçlarına göre beden eğitimi öğretmenlerinin çocuk sahibi olma durumlarına bağlı olarak ruhsal tükenme [ $t=1.826$ ,  $P(0.069)>0.05$ ], duyarsızlaşma [ $t=.417$ ,  $P(0.677)>0.05$ ] ve kişisel başarı duygusunda azalma [ $t=.793$ ,  $p(0.428)>0.05$ ] arasında anlamlı bir fark görülmemiştir.

Ayrıca beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin çocuk sahibi olma durumlarına bağlı olarak [ $t=-.208$ ,  $p(0.835)>0.05$ ]'den aralarında anlamlı bir fark görülmemiştir.

Araştırmaya katılan Beden Eğitim Öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin beden eğitimi öğretmenliğini isteyerek seçip-seçmeme durumlarına bağlı olarak yapılan t-testi sonuçları Tablo 3-7’de gösterilmiştir.

**Tablo 3.7** Araştırmaya Katılan beden eğitimi öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve İş Doyumu Puanlarının Öğretmenliği isteyerek seçip seçmeme değişkenlerine bağlı olarak t-testi sonuçlarının incelenmesine yönelik bulgular

Boyutlar	BED İsteyerek Seçme	N	$\bar{x}$	ss	t	sd	P
<b>Duygusal Tükenme</b>	Evet	231	10.78	6.01	-2.441*	245	0.015
	Hayır	16	14.54	6.82			
<b>Duyarsızlaşma</b>	Evet	231	4.54	3.49	-1.200	245	0.231
	Hayır	16	5.62	3.03			
<b>Kişisel Başarı Duygusunda Azalma</b>	Evet	231	22.88	5.14	4.945*	245	0.000
	Hayır	16	16.18	5.93			
<b>İş Doyumu</b>	Evet	231	53.97	12.37	3.552*	245	0.000
	Hayır	16	42.37	16.14			

\* P<0.05 anlamlı

Yapılan t-testi analiz sonuçlarına göre beden eğitimi öğretmenlerinin beden eğitimi öğretmenliğini isteyerek seçip seçmeme değişkenlerine bağlı olarak duygusal tükenme [t=-.441, P(0.015)<0.05] ve kişisel başarı düzeyinde azalma [t=4.985, P(0.00)<0.05] arasında önemli bir fark görülmüştür. Duygusal tükenmede beden eğitimi öğretmenliğinin isteyerek seçmeyenlerin aritmetik ortalaması (X=14.54), isteyerek seçen beden eğitimi öğretmenlerinin aritmetik ortalamasından (X=10.78) fazladır. Kişisel başarı duygusunda azalma beden eğitimi öğretmenliğini isteyerek seçen beden eğitimi öğretmenlerinin aritmetik ortalaması (X=22.88) isteyerek seçmeyenlerden (X=16.18) daha fazladır. Bu sebeple bu iki boyut düzeyinde gruplar arasında anlamlı bir fark görülmüştür. Duyarsızlaşma [t=-1.200, P(0.231)>0.05] düzeyleri arasında anlamlı bir fark görülmemiştir.

Ayrıca beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin beden eğitimi öğretmenliğini isteyerek seçip seçmeme değişkenine bağlı olarak [t=3.552, P(0.000)<0.05] aralarında anlamlı bir fark görülmüştür. İş doyum düzeyinde beden eğitimi öğretmenliğini isteyerek seçmeyen beden eğitimi öğretmenlerinin aritmetik ortalaması (X=16.14) isteyerek

seçenlerden ( $X=12.37$ ) daha fazladır. Bu sebeple bu iki değişken düzeyinde gruplar arasında anlamlı bir fark görülmüştür.

Araştırmaya katılan Beden Eğitim Öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin öğretmenliğe atanma durumlarına bağlı olarak yapılan t-testi sonuçları Tablo 3-8'de gösterilmiştir.

**Tablo 3.8** Araştırmaya Katılan beden eğitimi öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve İş Doyumu Puanlarının Öğretmenliğe Atanma Durum Değişkenine bağlı olarak t-testi sonuçlarının incelenmesine yönelik bulgular

Boyutlar	Atanma	N	$\bar{x}$	ss	t	sd	P
Duygusal Tükenme	KPSS	101	10.14	5.92	-1.846	244	0.066
	Sınavsız	145	11.60	6.21			
Duyarsızlaşma	KPSS	101	4.18	3.04	-1.541	244	0.125
	Sınavsız	145	4.87	3.69			
Kişisel Başarı Duygusunda Azalma	KPSS	101	23.43	5.03	2.417*	244	0.016
	Sınavsız	145	21.74	5.63			
İş Doyumu	KPSS	101	53.12	12.91	-.038	244	0.969
	Sınavsız	145	53.19	12.97			

\*  $P<0.05$  anlamlı

Yapılan t-testi analiz sonuçlarına göre beden eğitimi öğretmenlerinin öğretmenliğe atanma değişkenlerine bağlı olarak duygusal tükenme [ $t=-1.846$ ,  $P(0.066)>0.05$ ], duyarsızlaşma [ $t=-1.541$ ,  $P(0.125)>0.05$ ] düzeyleri arasında önemli bir fark görülmemiştir. Kişisel başarı duygusunda azalma [ $t=-2.417$ ,  $P(0.016)<0.05$ ] düzeyi arasında anlamlı bir fark görülmüştür. Öğretmenliğe KPSS ile başlayanların aritmetik ortalaması ( $X=23.43$ ) sınavsız başlayanların aritmetik ortalamasında ( $X=21.74$ ) daha fazladır. Bu sebeple kişisel başarı düzeyinde azalma boyutunda gruplar arasında anlamlı bir fark görülmüştür.

Ayrıca beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin öğretmenliğe atanma türlerine bağlı olarak [ $t=-.038$ ,  $P(0.969)>0.05$ ] aralarında anlamlı bir fark görülmemiştir.

**Tablo 3.9** Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı duygusunda azalma ve iş doyumu puanlarının meslekteki hizmet yıllarına göre tek yönlü varyans analizi ile incelenmesine yönelik bulgular

	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	P
<b>Duygusal tükenme</b>	<b>Gruplar arası</b>	80,957	4	20,239	,632	0,640
	<b>Grup içi</b>	6853,052	214	32,024		
	<b>toplam</b>	6934,009	218			
<b>Duyarsızlaşma</b>	<b>Gruplar arası</b>	7,648	4	1,912	,168	0,955
	<b>Grup içi</b>	2442,680	214	11,414		
	<b>Toplam</b>	2450,329	218			
<b>Kişisel başarı duygusunda azalma</b>	<b>Gruplar arası</b>	190,659	4	47,665	1,749	0,140
	<b>Grup içi</b>	5831,488	214	27,250		
	<b>Toplam</b>	6022,146	218			
<b>İş doyumu</b>	<b>Gruplar arası</b>	748,704	4	187,176	1,224	0,302
	<b>Grup içi</b>	32725,624	214	152,923		
	<b>toplam</b>	33474,329	218			

Yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki hizmet yıllarına bağlı duygusal tükenme [ $F(4-214)=0,632$ ,  $P(0,640)>0,05$ ], duyarsızlaşma [ $F(4-214)=0,168$ ,  $P(0,955)>0,05$ ] ve kişisel başarı duygusunda azalma [ $F(4-214)=1,749$ ,  $P(0,140)>0,05$ ] düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur. Ayrıca iş doyumu puanlarının [ $F(4-214)=1,224$ ,  $P(0,302)>0,05$ ] aralarında anlamlı bir fark yoktur.

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin toplam görev yaptığı okul sayısına göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda azalma ile iş doyumu düzeylerinin mesleki hizmet yıllarına göre aritmetik ortalaması ve standart değerlerine göre Tablo 3.10'da gösterilmiştir.

**Tablo 3.10** Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı duygusunda azalma ve iş doyumu puanlarının görev yaptıkları okul sayılarına göre tek yönlü varyans analizi ile incelenmesine yönelik bulgular

	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	P
<b>Duygusal tükenme</b>	<b>Gruplar arası</b>	256,582	3	85,527	2,695	0,047*
	<b>Grup içi</b>	7710,624	243	31,731		
	<b>toplam</b>	7967,206	246			
<b>Duyarsızlaşma</b>	<b>Gruplar arası</b>	39,347	3	13,116	1,225	0,301
	<b>Grup içi</b>	2602,386	243	10,709		
	<b>Toplam</b>	2641,733	246			
<b>Kişisel başarı duygusunda azalma</b>	<b>Gruplar arası</b>	154,274	3	51,425	1,967	0,120
	<b>Grup içi</b>	6352,341	243	26,141		
	<b>Toplam</b>	6506,615	246			
<b>İş doyumu</b>	<b>Gruplar arası</b>	1353,988	3	451,329	2,772	0,042*
	<b>Grup içi</b>	39558,377	243	162,792		
	<b>toplam</b>	40912,364	246			

\* P<0,05

Yapılan tek varyans analiz sonuçlarına göre beden eğitimi öğretmenlerinin görev yaptıkları okul sayılarına bağlı olarak duygusal tükenme [F(3-243)=2,695, P(0,047\*)<0,05] düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır. Duyarsızlaşma [F(3-243)=1,225, P(0,301)>0,05], kişisel başarı duygusunda azalma [F(3-243)=1,967, P(0,120)>0,05] düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

Ayrıca iş doyum puanlarının [F(3-243)=2,772, P(0,042\*)<0,05] aralarında anlamlı düzeyde bir fark vardır.



Araştırmaya katılan Beden Eğitim Öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin görev yaptıkları okul değişkenine bağlı olarak yapılan t-testi sonuçları Tablo 3.11’de gösterilmiştir.

**Tablo 3.11** Araştırmaya Katılan beden eğitimi öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve İş Doyumu Puanlarının Görev Yaptıkları Okul Değişkenine bağlı olarak t-testi sonuçlarının incelenmesine yönelik bulgular

Boyutlar	Görev Yaptığı Okul	N	$\bar{x}$	ss	t	sd	P
<b>Duygusal Tükenme</b>	Lise	90	10.27	5.75	-1.300	242	0.195
	İlköğretim	154	11.33	6.35			
<b>Duyarsızlaşma</b>	Lise	90	4.22	3.26	-1.404	242	0.162
	İlköğretim	154	4.87	3.59			
<b>Kişisel Duygusunda Azalma</b>	Lise	90	22.82	5.30	.828	242	0.409
	İlköğretim	154	22.22	5.57			
<b>İş Doyumu</b>	Lise	90	54.11	11.33.	.905	242	0.366
	İlköğretim	154	52.55	13.78			

Yapılan t-testi analiz sonuçlarına göre beden eğitimi öğretmenlerinin şu an görev yaptıkları okul değişkenlerine bağlı olarak duygusal tükenme [ $t=-1.300$ ,  $P(0.195)>0.05$ ], duyarsızlaşma [ $t=-1.404$ ,  $P(0.162)>0.05$ ] ve kişisel başarı duygusunda azalma [ $t=.828$ ,  $P(0.409)>0.05$ ] düzeyleri arasında anlamlı bir fark görülmemiştir.

Ayrıca beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin şu an görev yaptığı okul değişkenine bağlı olarak [ $t=.905$ ,  $P(0.366)>0.05$ ] aralarında anlamlı bir fark görülmemiştir.

**Tablo 3.12** Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı duygusunda azalma ve iş doyumu puanlarının görev yerlerine göre tek yönlü varyans analizi ile incelenmesine yönelik bulgular

	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	P
<b>Duygusal tükenme</b>	<b>Gruplar arası</b>	21,952	4	5,488	0,166	0,955
	<b>Grup içi</b>	5815,849	176	33,045		
	<b>toplam</b>	5837,801	180			
<b>Duyarsızlaşma</b>	<b>Gruplar arası</b>	28,289	4	7,072	0,594	0,668
	<b>Grup içi</b>	2096,463	176	11,912		
	<b>Toplam</b>	2124,751	180			
<b>Kişisel başarı duygusunda azalma</b>	<b>Gruplar arası</b>	33,589	4	8,397	0,285	0,887
	<b>Grup içi</b>	5185,439	176	29,463		
	<b>Toplam</b>	5219,028	180			
<b>İş doyumu</b>	<b>Gruplar arası</b>	995,350	4	248,838	1,417	0,230
	<b>Grup içi</b>	30899,379	176	175,565		
	<b>toplam</b>	31894,729	180			

Yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre beden eğitimi öğretmenlerinin görev yerlerine bağlı olarak duygusal tükenme [ $F(4-176)=0.166$ ,  $P(0.955)>0.05$ ], duyarsızlaşma [ $F(4-176)=0.594$ ,  $P(0.668)>0.05$ ] ve kişisel başarı duygusunda azalma [ $F(4-176)=0.285$ ,  $P(0.885)>0.05$ ] düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

Ayrıca iş doyum puanlarının [ $F(4-176)=1.417$ ,  $P(0.230)>0.05$ ] aralarında anlamlı bir fark yoktur.

Araştırmaya katılan Beden Eğitim Öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin eğitim durumların bağlı olarak yapılan t-testi sonuçları Tablo 3.13’de gösterilmiştir.

**Tablo 3.13** Araştırmaya Katılan beden eğitimi öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve İş Doyumu Puanlarının Eğitim Durumlarına bağlı olarak t-testi sonuçlarının incelenmesine yönelik bulgular

Boyutlar	Eğitim Düzeyi	N	$\bar{x}$	ss	t	sd	P
<b>Duygusal Tükenme</b>	Lisans	219	10.72	6.11	-1.859	245	0.064
	Yüksek Lisans	28	13.00	5.91			
<b>Duyarsızlaşma</b>	Lisans	219	4.58	3.47	-.442	245	0.659
	Yüksek Lisans	28	4.89	3.52			
<b>Kişisel Duygusunda Azalma</b>	Lisans	219	22.32	5.49	-1.006	245	0.315
	Yüksek Lisans	28	23.42	5.99			
<b>İş Doyumu</b>	Lisans	219	53.21	12.62	-.0,26	245	0.980
	Yüksek Lisans	28	53.28	15.41			

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenleri arasında doktora mezunu olmadığı için yani beden eğitimi öğretmenleri yüksek lisans ve lisans mezunu oldukları için eğitim durumlarına göre bağımsız değişkenler t-testi yapılmıştır.

Yapılan t-testi analiz sonuçlarına göre duygusal tükenme [ $t=-1.859$ ,  $P(0.064)>0.05$ ], duyarsızlaşma [ $t=-.442$ ,  $P(0.659)>0.05$ ] ve kişisel başarı duygusunda azalma [ $t=-1.006$ ,  $P(0.315)>0.05$ ] düzeyleri arasında anlamlı bir fark görülmemiştir.

Ayrıca beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin eğitim düzeylerine bağlı olarak [ $t=-0.26$ ,  $P(0.980)>0.05$ ] aralarında anlamlı bir fark görülmemiştir.

**Tablo 3.14** Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı duygusunda azalma ve iş doyumu puanlarının mesleki deneyimlerine göre tek yönlü varyans analizi ile incelenmesine yönelik bulgular

	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	P
<b>Duygusal tükenme</b>	<b>Gruplar arası</b>	98,449	2	49,224	1,526	0,219
	<b>Grup içi</b>	7868,758	244	32,249		
	<b>toplam</b>	7967,206	246			
<b>Duyarsızlaşma</b>	<b>Gruplar arası</b>	21,763	2	10,881	1,013	0,365
	<b>Grup içi</b>	2619,970	244	10,738		
	<b>Toplam</b>	2641,733	246			
<b>Kişisel başarı duygusunda azalma</b>	<b>Gruplar arası</b>	35,471	2	17,736	,669	0,513
	<b>Grup içi</b>	6471,144	244	26,521		
	<b>Toplam</b>	6506,615	246			
<b>İş doyumu</b>	<b>Gruplar arası</b>	1361,943	2	680,972	4,201	0,016
	<b>Grup içi</b>	39550,421	244	162,092		
	<b>toplam</b>	40912,364	246			

Yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre bedeneğitimi öğretmenlerinin mesleki deneyimlerine bağlı olarak duygusal tükenme [ $F(2-244)=1.526$ ,  $P(0,219)>0.05$ ], duyarsızlaşma [ $F(2-244)=1.013$ ,  $P(0,369)>0.05$ ], kişisel başarı duygusunda azalma [ $F(2-244)=0.669$ ,  $P(0,513)>0.05$ ] düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

Ayrıca iş doyumu puanlarının [ $F(2-244)=4.201$ ,  $P(0,016)<0.05$ ] aralarında anlamlı bir fark vardır. Bu durumda hangi gruba göre iş doyum düzeylerinin farklılık gösterdiğini belirlemek için çoklu karşılaştırma testlerinde TUKEY HSD testi kullanılmıştır.

**Tablo 3.15** Mesleki deneyimlerine bağlı olarak iş doyumunu düzeylerinde ki farklılıkların TUKEY HSD testi sonuçları

X	N	Gruplar	Stajyer	öğretmen	uzman
80.70	10	Stajyer öğr.			
73.67	205	Öğretmen			
68.34	37	Uzman öğr.	*		

\*  $p < 0.05$  anlamlı

TUKEY HSD testi sonuçlarına göre stajyer öğretmenler ve uzman öğretmenler arasında farklılık vardır. Yani iş doyum puanları stajyer öğretmenler için  $P(0,021) < (0,05)$ , uzman öğretmenler için  $P(0,021) < 0.05$  anlamlı düzeyde fark vardır. Öğretmenler için bu puan  $P(0,073) > 0,05$ 'dir. Anlamlı düzeyde fark yoktur.

**Tablo 3.16** Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı duygusunda azalma ve iş doyumunu puanlarının meslekteki hizmet yıllarına göre tek yönlü varyans analizi ile incelenmesine yönelik bulgular

	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	P
Duygusal tükenme	Gruplar arası	80,957	4	20,239	,632	0,640
	Grup içi	6853,052	214	32,024		
	toplam	6934,009	218			
Duyarsızlaşma	Gruplar arası	7,648	4	1,912	,168	0,955
	Grup içi	2442,680	214	11,414		
	Toplam	2450,329	218			
Kişisel başarı duygusunda azalma	Gruplar arası	190,659	4	47,665	1,749	0,140
	Grup içi	5831,488	214	27,250		
	Toplam	6022,146	218			
İş doyumunu	Gruplar arası	748,704	4	187,176	1,224	0,302
	Grup içi	32725,624	214	152,923		
	toplam	33474,329	218			

Yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki hizmet yıllarına göre duygusal tükenme [ $F_{(4-214)}=0.632$ ,  $P(0.640)>0.05$ ], duyarsızlaşma [ $F_{(4-214)}=0.168$ ,  $P(0.955)>0.05$ ] ve kişisel başarı duygusunda azalma [ $F_{(4-214)}=1.749$ ,  $P(0.140)>0.05$ ] düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

Ayrıca iş doyum puanlarının [ $F_{(4-214)}=1.224$ ,  $P(0.302)>0.05$ ] aralarında anlamlı bir fark yoktur.

**Tablo 3.17.** Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin İş doyum ve Tükenmişlik Düzeylerinin Aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

	<b>Ortalama</b>	<b>Std. Sapma</b>	<b>N</b>
<b>İş Doyumu</b>	3,6624	0,6466	247
<b>Tükenmişlik</b>	2,1897	0,3876	247
<b>Duygusal Tükenme</b>	2,1179	0,7114	247
<b>Duyarsızlaşma</b>	2,2308	0,5549	247
<b>Kişisel Başarı Duy. Azalma</b>	2,2308	0,4798	247

**Tablo 3.18.** Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik ve İş Doyum Düzeyleri arasındaki korelasyon analizinin incelenmesine yönelik bulgular

		1	2	3	4	5
<b>İş doyumunu</b>	Corelation	1,000	**	**		
	Sig (2-tailed)	,				
	N	247				
<b>Tükenmişlik</b>	Corelation	-,199**	1,000	**	**	**
	Sig (2-tailed)	,002	,			
	N	247	247			
<b>Duygusal Tükenme</b>	Corelation	-,241**	,837**	1,000	**	
	Sig (2-tailed)	,000	,000	,		
	N	247	247	247		
<b>Duyarsızlaşma</b>	Corelation	-,014	,682**	,489**	1,000	
	Sig (2-tailed)	,831	,000	,000	,000	,
	N	247	247	247	247	
<b>Kişisel Başarı Duygusunda Azalma</b>	Corelation	-,073	,389**	-,047	-,076	1,000
	Sig (2-tailed)	,250	,000	,459	,235	,
	N	247	247	247	247	247

\*\* P<0,01

Tablo 3.18’da görüldüğü gibi araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin İş doyum Düzeyleriyle Mesleki Tükenmişlik düzeyleri arasında 0,001 düzeyinde negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=-,199^{**}$ ). Ayrıca tükenmişlik düzeyinin alt ölçekleri ile (duyarsızlaşma, duygusal tükenme, kişisel başarı duygusunda azalma) iş doyum arasındaki ilişkiler incelendiğinde duygusal tükenme alt boyutu ile iş doyum arasında 0,001 düzeyinde negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmişken ( $r=-,245^{**}$ ), duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda azalma alt boyutları ile iş doyum düzeyi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Tükenmişlik düzeyi ile tükenmişlik alt boyutları arasında 0,001 düzeyinde pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.



#### 4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu bölümde elde edilen bulgular tartışılmış ve yorumlanmıştır.

Cinsiyet değişkenine göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı duygusunda azalma, alt ölçeklerinden aldıkları puanlarla iş doyum düzeyinden aldıkları puanların istatistiksel sonuçlarına göre, kadınlarla erkeklerin arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Freidman (1991), öğretmenlerde tükenmişlik, Tümkaya (1997) öğretim elemanlarında tükenmişlik, Girgin (1995) ilkökul öğretmenlerinde ki tükenmişlik ve Şallı (2006) polislerde tükenmişlik ve iş doyumunu konulu çalışmalarında erkeklerin kadınlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını belirtmişlerdir. Tan (2003) Anadolu Lisesi öğretmenlerinin iş doyumunu konulu çalışmalarında bu çalışma sonuçlarına paralel olarak kadın ve erkeklerin iş doyum düzeylerinde farklılık olmadığını belirtmiştir.

Bütün mesleklerde olduğu gibi beden eğitimi öğretmenliğinde de kadınların söz sahibi olmaya başladığı görmekteyiz. Kadın 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 kadın beden eğitimi öğretmenleriyle erkek beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri açısından farklılık yaşamadığı düşünülebilir.

Yaş değişkenine bağlı olarak; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısı duygusunda azalma alt ölçeklerinden aldıkları puanlar ile iş doyum düzeylerinde aldıkları puanların arasında istatistiksel olarak bir farklılık tespit edilmemiştir. Alsan (1997), sağlık çalışanlarında işe bağlı gerginlik, tükenmişlik ve iş doyumunu konulu çalışmasında tükenmişliğin azalması ve iş doyumunun artmasında işinde planlı olma, iş tecrübesinde artma, bağımsız kararlar alma yeteneğinde gelişme, doyum sağlayıcı bazı statülere sahip olma durumu tükenmişliğe daha dirençli hale gelme ve zorluklara başa çıkabilme gibi nedenlerin etkili olduğunu belirtmiştir. Çam (1992), tükenmişlik envanteri konulu çalışmasında, tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutunda yaşa bağlı değişme olduğunu belirtmektedir. Akçamete ve ark. (2001) öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyumunu ve kişilik konuklu çalışmasında bu çalışma sonucuna paralel olarak yaşın iş doyumunu ve tükenmişlik üzerine etkili bir değişken olmadığını belirtmişlerdir.

Beden eğitimi öğretmenleri mesleğinin gerektirdiği üzere hangi yaş grubunda olursa olsun bedence sağlam ve güçlü olmasından dolayı daha dinamik hareket edebilen ve daha pozitif

düşünebilen kişilerdir. Bunun neticesinde beden eğitimi öğretmenlerinin yaş değişkenine bağlı olarak tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri açısından anlamlı bir fark yaşamadığı düşünülebilir.

Medeni duruma bağlı olarak; ruhsal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda azalma alt ölçeklerinden alınan puanlarla iş doyum puanlarının istatistiksel sonucuna göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Ergin (1993), doktor ve hemşirelerde tükenmişlik konulu çalışmasında, evli çiftlerin birbirlerinden aldıkları sevgi ve güvenle tükenmişlik duygusu ile daha kolay başa çıkabildiklerini öne sürmektedir. Tümkaya (1994), Gökçakan ve Özer (1999) öğretmenlerde tükenmişlik, Torun (1998) sağlık çalışanlarında iş doyum ve tükenmişlik ile ilgili çalışmasında bu çalışma sonucuna paralel olarak medeni duruma bağlı olarak tükenmişlik ve iş doyum arasında anlamlı bir fark olmadığını belirtmişlerdir.

Genel olarak, beden eğitimi öğretmenlerinin özel hayatlarını iş yaşamlarına karıştırmadığı varsayılarak, beden eğitimi öğretmenlerinin medeni durumlarına göre tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılık yaşamadığı düşünülebilir.

Çocuk sahibi olma durumlarına bağlı olarak, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda azalma alt ölçeklerinden aldıkları puanlarla iş doyum düzeyi puanlarının istatistiksel sonuçlarına göre çocuk sahibi olan beden eğitimi öğretmenleri ile olmayanların arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Bu konuda yapılan araştırmalar kısıtlı olmakla birlikte; Özyurt (2003), hekimlerin iş doyum ve tükenmişliği üzerine yapmış olduğu çalışmasında çocuk sahibi bireylerle çocuk sahibi olmayan bireylerin tükenmişlik alt ölçeklerinde anlamlı bir fark tespit etmemiştir, ancak iş doyum düzeyi açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit etmiştir. Çocuk sahibi olan hekimlerin iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtmektedir.

Diğer öğretmenliklerde olduğu gibi beden eğitimi öğretmenliğinde de çalışılan grup çocuklar ve gençler olduğu için çocuk sahibi olan yada olmayan bireylerin sürekli onlarla olduğu varsayılarak bireylerde çocuk sahibi olma durumuna bağlı olarak farklılık olmadığı düşünülebilir.

Beden eğitimi öğretmenliğini isteyerek seçme durumuna bağlı olarak duygusal tükenme düzeyinde mesleği isteyerek seçmeyenlerle isteyerek seçenler arasında kişisel başarı duygusunda azalmada isteyerek seçmeyenlerle isteyerek seçenler arasında anlamlı bir fark görülmüştür. Yani beden eğitimi öğretmenliğini istemeyerek seçen bireylerin tükenmişlik

düzeyleri daha fazladır. Duyarsızlaşma alt ölçeğinde gruplar arasında anlamlı bir fark yokken iş doyum puanları beden eğitimi öğretmenliğini isteyerek seçen beden eğitimi öğretmenlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Benzer çalışmalarda da Gencer (2002) öğretmenlerin iş doyumunu ile tükenmişlik duyguları, Baysal (1995) öğretmenlerdeki mesleki tükenmişlik, benzer sonuçlar görülmüştür.

Beden eğitimi öğretmenlerinin, öğretmenliği isteyerek seçip seçmeme durumlarının sonuçları göstermektedir ki bir işi isteyerek yapma ile o işteki tükenmişlik düzeyi ve iş doyum düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır. Mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinin az olması ve iş doyum düzeyinin fazla olması bunun bir sonucu olarak görülebilir.

Öğretmenliğe atanma durumlarına bağlı olarak Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) ile atananlar ile sınavsız atananların duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark görülmezken kişisel başarı duygusunda azalma alt ölçeğinde farklılıklar görülmüştür. Öğretmenliğe KPSS ile atananların sınavsız atananlara göre kişisel başarı duygusunda azalma düzeyleri daha fazladır.

Bu konuda yapılan araştırmalar kısıtlı olmakla birlikte kişisel başarı duygusunda azalma boyutunda KPSS ile atananların daha fazla tükenme yaşamalarının sebebi sınav maratonunda kaybetmek korkusu (gelecek kaygısı) yaşamaları ile ilişkilendirilebilir.

Meslekte ki hizmet yıllarına bağlı olarak beden eğitimi öğretmenlerinin meslekteki hizmet yıllarına göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı duygusunda azalma ve iş doyum düzeyi puanları ile gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark görülmemiştir. Ergene (1994) müfettiş adaylarının iş doyumunu, Çam (1986) sağlık çalışanlarının iş doyumunu ve tükenmişlik ile ilgili çalışmalarında bu araştırmanın sonucunda olduğu gibi iş doyum düzeyinde anlamlı bir fark tespit etmemişlerdir. Bodur (1997) sağlık yöneticilerinde iş doyumunu, Karlıdağ ve ark. (2000) hekimlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyi ile ilgili çalışmalarında çalışma süresi arttıkça tükenmişlik düzeylerinin azalmış, iş doyum düzeylerinin ise artmış olduğunu belirtmektedirler.

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.

Toplam görev yapılan okul sayısına bağlı olarak duygusal tüklenme alt boyutu ile iş doyum düzeylerinde gruplar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyinde azalma alt ölçek puanlarının istatistiksel sonucuna göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Bu sonuca göre toplam görev yapılan okul sayısı arttıkça beden eğitimi öğretmenlerinin duygusal tüklenme düzeyleri de artmaktadır. Bununla birlikte, toplam görev yapılan okul sayısının artması beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini de düşürmektedir.

Beden eğitimi öğretmenleri mesleklerinin gerektirdiği özelliklerden dolayı spora karşı ilgili, iyi bir öğrenme ortamı sağlayabilen, nerede olursa olsun mesleğinin sorunlarıyla ilgilenen ve çözüm bulmaya çalışan uyumlu kişiler olmasından dolayı görev yapılan okul sayısına bağlı olarak tüklenmişlik ve iş doyum düzeylerinde farklılık yaşamadığı düşünülebilir.

Şu an görev yapılan okula bağlı olarak duygusal tüklenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı duygusunda azalma alt ölçeklerinden aldıkları puanlar ve iş doyum düzeylerinden aldıkları puanların istatistiksel sonuçlarına göre anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Bu konuda yapılan araştırmalarda, Tümkaya (1996), liselerde görev yapan öğretmenlerin daha fazla tüklenmişlik yaşadığını ortaya koymuştur. Araştırmamızı destekler nitelikte Seymenli (2001) rehber öğretmenlerin her iki kademedede de tüklenmişlik puanları arasında anlamlı bir fark tespit etmemiştir.

Görev yapılan okula bağlı olarak tüklenme ve iş doyumunda farklılık olmaması beden eğitimi öğretmenlerinin işleri gereği 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.

Görev yerlerine bağlı olarak duygusal tüklenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda azalma alt ölçeklerinden aldıkları puanlar ile iş doyum düzeylerinden aldıkları puanların istatistiksel puanlarına göre anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Gencer (2002) öğretmenlerde ki mesleki tüklenmişlik ve iş doyumunu ile ilgili yaptığı çalışmasında, bu çalışmaya paralel olarak mesleki tüklenmişlik ve iş doyum düzeylerinin merkez ve taşrada görev yapan öğretmenler arasında anlamlı bir fark göstermediğini saptamıştır.

Beden eğitimi öğretmenlerinin görev yerlerine bağlı olarak tükenmişlik ve iş doyumunu arasında farklılık olmamasının sebebi beden eğitimi öğretmenlerinin mevcut durumlara çabuk adaptasyon sağlamaları ve mevcut durumlardan olumlu sonuçlar çıkarmaya çalışmaları gösterilebilir.

Mesleki deneyimlerine (kariyerlerine) bağlı olarak stajyer öğretmen, öğretmen ve uzman öğretmenlerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri alt ölçek puanlarının aralarında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Ancak iş doyum düzeyi puanları stajyer öğretmenlerle uzman öğretmen arasında farklılık göstermektedir. Stajyer öğretmenlerin iş doyum düzeyleri uzman öğretmenlere göre daha fazla olup, iş doyum düzeyleri stajyer öğretmenlerde daha fazla tespit edilmiştir.

Stajyer öğretmenlerin mesleğe yeni başlamış olmaları onların iş doyumlarının yüksek olmasına neden olarak görülebilir. Mesleğinde uzun süre çalışmış ve uzmanlık derecesini hak etmiş öğretmenlerin mesleğinin monotonlaşmasından dolayı iş doyum düzeylerinin düşük olduğu söylenebilir.

Eğitim durumlarına bağlı olarak duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda azalma alt ölçeklerinden aldıkları puanlar ile iş doyumundan aldıkları puanların istatistiksel sonuçlarına göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Tan (2003) öğretmenlerin iş doyumuyla ilgili çalışmasında yüksek lisans mezunu öğretmenlerin iş doyum düzeylerini lisans mezunlarına göre daha az olarak belirtmiştir.

Beden eğitimi öğretmenleri üst düzeyde akademik yeteneğe sahip olmalarına rağmen her alanda olduğu gibi özellikle alanlarıyla ilgili olan konularda kendilerini geliştirmeye istekli olmalarından dolayı eğitim durumlarına bağlı olarak lisans ve yüksek lisans mezunu beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinde farklılık yaşamadığı düşünülebilir.

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin arasındaki ilişkiye bakıldığında, iş doyum ile tükenmişlik düzeyleri arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir. İş doyumunu ile duygusal tükenme alt boyutu arasında da negatif bir ilişki tespit edilirken iş doyum düzeyi ile duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda azalma alt boyutları arasında ilişki tespit edilmemiştir. Tükenmişlik düzeyi ile alt boyutları arasında beklendiği gibi pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Avşaroğlu ve ark. (2005)'de Teknik Öğretmenler üzerinde yapmış olduğu çalışmasında, Özyurt (2003)

Hekimler üzerinde yapmış olduğu çalışmasında bu çalışma sonucuna paralel olarak iş doyum düzeyi ile duygusal tükenme alt boyutu arasında negatif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Ayrıca Avşaroğlu ve ark. (2005) iş doyum düzeyiyle ve kişisel başarı duygusunda azalma ve duyarsızlaşma alt boyutunda yine bu çalışmaya paralel olarak anlamlı bir ilişki tespit etmemiştir.

Buna göre beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri yükseldikçe tükenmişlik düzeyleri düşmektedir. Tükenmişlik düzeyleri arttıkça bunun sonucu olarak tükenmişlik alt boyutlarında da bir artış görölmektedir.

Bu araştırma sonucunda; beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyumlarına göre farklılık gösterebilecek “cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma, beden eğitimi öğretmenliğini isteyerek seçme, mesleğe giriş, meslekteki hizmet yılı, toplam görev yapılan okul sayısı, şu an görev yaptığı okul, görev yeri, mesleki deneyimi, eğitim durumu ” analiz edildiğinde mesleği isteyerek seçme, mesleğe giriş ve mesleki deneyim durumlarını algılamada anlamlı bir farklılığa sahip oldukları tespit edilmiştir.

Duygusal tükenme düzeyine göre; mesleği isteyerek seçme durumunun algılanmasında araştırmaya katılanlar arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Beden eğitimi öğretmenliğini isteyerek seçmeyenlerin isteyerek seçenlere göre duygusal tükenme boyutunda daha fazla tükenme yaşadıkları tespit edilmiştir. Ayrıca toplam görev yapılan okul sayısı arttıkça öğretmenlerin duygusal tükenme düzeylerinin arttığđ da tespit edilmiştir.

Duyarsızlaşma düzeyine göre, bağımsız değişkenleri algılama durumları arasında farklılık tespit edilmemiştir.

Kişisel başarı duygusunda azalma düzeyine göre beden eğitimi öğretmenliğini isteyerek seçme ve mesleğe atanma durumlarının algılamasında araştırmaya katılanlar arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Beden eğitimi öğretmenliğini isteyerek seçmeyenlerin ve beden eğitimi öğretmenliğini sınavla atanmaların kişisel başarı duygusunda azalma boyutunda daha fazla tükenme yaşadıkları tespit edilmiştir.

İş doyum düzeyine göre beden eğitimi öğretmenliğini isteyerek seçme ve mesleki deneyimleri, durumlarının algılanmasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Beden eğitimi öğretmenliğini isteyerek seçen beden eğitimi öğretmenlerinin ve Stajyer beden eğitimi

öğretmenlerinin iş doyum düzeyi boyutunda daha fazla doyum sağladıkları tespit edilmiştir. Ayrıca toplam görev yapılan okul sayısının artmasıyla birlikte kişilerin iş doyum düzeylerini düşüğü tespit edilmiştir.

Bu sonuçlar doğrultusunda;

- 1) Beden eğitimi öğretmenliğini istemeyerek seçenlerin daha fazla tükenmişlik ve daha az iş doyumuna sahip oldukları düşünülecek olursa mesleği isteyerek seçip-seçmemenin önemi anlaşılmış olur. Bu açıdan meslek seçimine önem verilmeli, çocuklara ilgi ve yeteneklerine uygun meslek seçme olanağı sağlanmalıdır.
- 2) Beden eğitimi öğretmeni sıfatını alana kadar birçok sınav maratonundan geçen beden eğitimi öğretmenleri mesleğe atanma noktasında tekrar bir sınava tabi tutulması onların gelecek kaygısını artırdığı için Milli Eğitim Bakanlığının bu sisteme bir düzenleme getirmesi gereklidir.
- 3) Okullarda Beden Eğitimi dersinin önemi vurgulanmalı, beden eğitimi öğretmenlerinin görevlerini daha iyi idame ettirebilmeleri için eğitim-öğretim ortamları (uygun materyallerle) düzenlenmelidir.

## KAYNAKLAR

ABU – HİLAL, M.M., Salanch, K.M (1992). “Validity and Reabilty of the Maslach Burnout İnvatory for a Sample of non Westen Teacher” Educanial and Psychological Measurement, 52(1), ss. 161-169

AKÇAMETE, G. KONER, S., SUCUOĞLU, B. (2001). Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik Nobel Yayınları Ankara. ss. 74 – 75

ATKINSON, R.S., DİĞERLERİ (1995). *Psikolojiye Giriş*, Sosyal Yayınları, İstanbul ss. 440

ASLAN, H. (1997). “Kocaeli’nde bir Gurup Sağlık Çalışanlarında İşe Bağlı Gerginlik ve Doyumu.”, *Toplum ve Hekim*, 12 (82) ss. 24 -29

AVŞAROĞLU, S., DENİZ, M. E., KAHRAMAN, A., (2005). “Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: 14, Konya, ss. 124

BAŞARAN, İ.E. (1982). Örgütsel Davranış, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, 3. Baskı, Ankara, ss. 82 – 182 – 186

BALCI, A. (1985). *Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, ss.41

BAYSAL, A.(1995). *Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinin de Mesleki Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler*. Doktora Terzi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, ss.3 – 162

BODUR, S. (1997). “Sağlık Yöneticilerinde İş Doyumu”, *Genel Tıp Dergisi*, 7(1), ss. 12 - 14

CHOPMAN, P.W. HUTEHESON, S.M. (1981). Attrition From Teaching Corees: A Discriminant Andysis, American Educational Research Journal, 1(3) ss. 24 – 35

ÇAM, O. (1989). *Hemşirelerde Tükenmişlik ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Doktora Tezi, Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir, ss.156 – 159

ÇAM, O. (1992). “Tükenmişlik Envanterinin Geçerlilik ve Güvensizliğinin Araştırılması”, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Ankara, ss. 155 – 160



ÇELİK, S. ( 1999). *İş doyumu ve Güdünün Verimlilik Üzerine Etkileri*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul ss.7

DEMİR, A. (1995). *Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri ve Tükenmişliği Etkileyen Bazı Faktörlerin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü. Sivas. ss. 67 – 68

ERGENE, T. (1994). Müfettiş Adaylarını İş Doyum Düzeyleri. I. Eğitim Bilimleri Kongre Kitabı, Adana, ss. 697 – 706

ERGİN, C. (1992). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Mesleki Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması, VII. Ulusal Psikoloji Türk Psikologları Derneği Yayınlar, Ankara, ss. 143 – 154

FRIEDMAN, I.A. (1995) High And Lav Burnout Schools School Culture Aspects Of Teacher Bunauti The Journol Of Educationd Rescoch, 84(6) ss. 325 – 333

GENCER, A. (2002) *Öğretmenlerinin İş Doyumu ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler*. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, ss. 10 – 93

GÖKÇAKAN, Z. ÖZER, R. (1999). Rehber Öğretmenlerde Tükenmişlik. Rize Rehberlik ve Araştırma Müdürlüğü Yayınları, Rize, 9(1), ss. 124 – 126

GİRGİN, G. (1995). *İlkokul Öğretmenlerinde Mesleki Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi*. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, ss. 76 – 82

GÖKMEN, Ö. (2002) *Beden Eğitimi Öğretmenlerinde İş Doyumu*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul. ss. 72

GÖZÜM, S. (1996) *Koruyucu Sağlık Hizmetlerinde Görev Yapan Hemşire ve Ebelerde İş Doyumu ve İşe Devamsızlığı Etkileyen Faktörlerin Araştırılması*. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum, ss. 37 – 45

HİPPS, E.S. HALPİN, G. (1991) Jop Stres Reloted To Performance Bavid Acereditation, Locus Of Control, Age And Geder As Related To Jop Sofifaction And Burnout Ln Teacher And Pirincipals, Specches Or Mecting Poper 150 Repart Reseorch 143 U.S. ALABAMA

IZGAR, H. (2000). *Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri Nedenleri ve Bazı Etkin Faktörlere Göre İncelenmesi (Orta Anadolu Örneği)*. Doktora Tezi, Konya. ss. 141

İNCİR, G. (1985). *Çalışanların Motivasyonuna Genel Bir Bakış*, MPM Yayınları, Ankara, ss. 14

KARLIDAĞ, R. ÜNAL, S. YOLOLU, S. (2001) “Hekimlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyi”, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 11(1) ss. 54

LEİTHER, M. (1991) The Dreams Denied i Professional Burnout And The Constraid Of Human Service Conadion Psiycholgy, 32 (5) ss. 542 – 548

LİTT, M.D. TURK, D.C. (1985). Sources Of stress And Disatisfaction In Experenced High school Teachers, Journoul Of Eduational Research, ss. 178 – 185

MASLACH, C. (1982). “Burnout The Cost Of Coring” Neus Jensey Prantich – Healt ss. 12 – 99 113

MASLACH, C. JACKSAN, S.E. (1981) The Measurement Of Experenced Braund Journold Of Beloviour. Ss. 2 – 99 – 113

MURAT, M. (2000). *Sınıf Öğretmenlerinde 10 Yıllık Meslek Sürecinde Tükenmişliğin Gelişiminin Haritalanması ve Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon, ss. 21 – 169

ONARAN, O. (1981). *Üniversite Öğretim Elemanlarının Meslek Doyum Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya ss. 21, 140, 141, 169

ÖZER, R. (1998). *Rehber Öğretmenlerinde Tükenmişlik Düzeyi Nedenleri ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon. ss. 57

ÖZDAYI, N. (1990). *Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırılmalı Analizi*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İstanbul, ss. 97

ÖZYURT, A. (2003) İstanbul Hekimlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri, İstanbul Tabip Odası, Golden Pirint Yayınları, İstanbul. ss.39

SEĞMENLİ, S. (2001). *Rehber Öğretmenlerinin Tükenmişlik Duygusunun İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara ss.57

SERGİOVONNİ, T.S. (1967). Factors Which Affect Satisfacion And Dissatisfaction Of Teacher Junnoul Of Educational Adminastrotion, 5,ss.66 – 82

ŞALLI, S. (2006). *Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, ss.78 – 84

TAN, N. (2003). *Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Etmenler (Ankara İli Örneği.)* Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, ss. 74

TARRY, P.M. (1997). Teacher Burnaut İs Lt Real? Can We Prewent Lt? Reports Resaorch 143. Specehes Or Mceting Papens 150. U.S. Indiona

TOSUNOĞLU, .H. (1998). *Fırat Üniversitesi Öğretim Elemanlarında İş Doyumu*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilgiler Enstitüsü, Elazığ. ss.44

TORUN, P. (1998). *Türkiye’de İngiltere’de Farklı Pozisyonlarda Görev Yapan Hekimlerin İş Doyumuna İlişkin Karşılaştırılmalı Bir Çalışma*. Uzmanlık Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon, ss. 43 – 53 – 69

TÜMKAYA, S. (1996). *Öğretmenlerde Tükenmişlik Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları*. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, ss. 147

TÜMKAYA, S. (1997). Çukurova Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Akademik Tükenmişlik Düzeyleri 4. Ulusal Bilimleri Kongresi, 10 – 12 Eylül, Eskişehir, ss. 186 – 201

[http://www.msxlabs.org/forum/meslekler/10303\\_beden\\_egitimi\\_ogretmeni.html](http://www.msxlabs.org/forum/meslekler/10303_beden_egitimi_ogretmeni.html)

## EKLER

Sevgili beden eğitimi öğretmeni arkadaşım;

Bu anket, “ beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyumlarının farklı değişkenler açısından incelenmesi, ” amacı ile veri toplamak için düzenlenmiştir.

Vereceğiniz cevapların samimi duygularınızı yansıtıyor olması araştırmanın güvenilirliği açısından önemlidir. Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

**Fatma KALE- Niğde Üniversitesi BESYO- Niğde**

### KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1-Cinsiyetiniz?

Erkek  Bayan

2-Yaşınız?

20-26  27-33  33-40  41-47  48 ve üstü

3-Medeni durumunuz?  Evli  Bekar

4-Çocuğunuz var mı?

Evet  Hayır

5-Beden eğitimi öğretmenliğini isteyerek mi seçtiniz?

Evet  Hayır

6-Mesleğe girişiniz?

Sınavla Atama (Kpss)

Sınavsız Atama

7-Meslekteki hizmet yılınız?

1-5 yıl  6-11 yıl  12-16 yıl  17-22 yıl  23 yıl ve üstü

8-Toplam görev yaptığınız okul sayısı?

1-2  3-4  5-6  7 ve üstü

9-Şu an görev yaptığınız okul?

Lise  İlköğretim

10- Görev yeriniz?

Büyük şehir  İl Merkez  İlçe Merkez  Kasaba  Köy

11-Mesleki Deneyiminiz?

Stajyer Öğretmen  Öğretmen  Uzman Öğretmen  Baş Öğretmen

12-Eğitim Durumunuz?

Lisans mezunu  Yüksek lisans mezunu  Doktora mezunu

Aşağıda işinizin çeşitli yönleriyle ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyarak işinizin o cümlede belirtilen yönünden ne derece memnun olduğunuzu bir (x) işareti ile belirtiniz.

	0	1	2	3	4
<b>Hiçbir zaman</b> : HBZ	HBZ	ÇN	B	ÇZ	HZ
<b>Çok nadir</b> : ÇN					
<b>Bazen</b> : B					
<b>Çoğu zaman</b> : ÇZ					
<b>Her zaman</b> : HZ					
1- İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
2- İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.					
3- Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı düşünüyorum					
4- İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.					
5- İşim gereği bazı kimselere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum.					
6- Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı					
7- İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.					
8- Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum.					
9- Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
10- Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.					
11- Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.					
12- Çok şeyler yapabilecek güçteyim.					
13- İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.					
14- İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.					
15- İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.					
16- Doğrudan doğruya insanlar ile çalışmak bende çok fazla stres yapıyor.					
17- İşim gereği karşılaştığım insanlar ile aramda rahat bir hava yaratırım.					
18- İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim.					
19- Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.					
20- Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum					
21- İşimde duygusal sorunlara serinkanlıkla yaklaşırım					
22- İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.					

Aşağıda işinizin çeşitli yönleri ile ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyarak işinizin “o cümlede belirtilen” yönünden ne derecede hoşnut olduğunuzu bir(x) işareti ile belirtiniz. Her cümleyi yanıtlarken “bu yönden işimden ne kadar hoşnudum?” sorusunu kendinize sorunuz.

	0	1	2	3	4
<b>Bu yönden işimden hiç hoşnut değilim</b> : HDD					
<b>Bu yönden işimden hoşnut değilim</b> : HD					
<b>Bu yönden işimden kararsızım</b> : K					
<b>Bu yönden işimden hoşnudum</b> : H					
<b>Bu yönden işimden çok hoşnudum</b> : ÇH					
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2. Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından					
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
4. Toplumda “saygın bir kişi” şansını bana vermesi bakımından					
5. Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından					
6. Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı bakımından					
7. Vicdanıma aykırı olmıyan şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
8. Bana sabit bir iş olanağı sağlaması bakımından					
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olabilmeme bakımından					
10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
12. İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından					
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından					
14. İş içinde terfi olanağımın olması bakımından					
15. Kendi kararlarımı bana uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16. İşimi yaparken kendi yeteneklerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
17. Çalışma şartları bakımından					
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından					
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından					
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

**Teşekkür ederim. Lütfen bulunduğunuz ilin adını yazınız.....**

## ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Fatma KALE

Doğum Yeri ve Yılı : Osmaniye 12/01/1981

Adres : Rauf Bey Mah. Alparslan Türkeş Cad. Altı Sok. No: 6  
OSMANİYE

Telefon : 0 (328) 814 71 61

email : [fatma\\_kale\\_80@hotmail.com](mailto:fatma_kale_80@hotmail.com)

### Öğrenim Durumu :

2004-2007 Yüksek Lisans: Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler  
Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor ABD

2000-2004 Lisans Eğitimi: Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve  
Spor Yüksekokulu

1998-2000 Ön lisans : Çukurova Üniversitesi Osmaniye  
Meslek Yüksekokulu Çevre Koruma Programı

1995-1998 Lise : Osmaniye Çukurova Lisesi

1993-1995 Ortaokul : Osmaniye Merkez Ortaokulu

1988-1993 İlkokul : Osmaniye Atatürk İlkokulu