



**K.K.T.C**  
**YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ**  
**Eğitim Bilimleri Enstitüsü**  
**Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı**

**KKTC Ortaöğretim Kurumlarında Görevli**  
**Beden Eğitimi Öğretmenlerinin**  
**Tükenmişlik ve İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hazırlayan**  
**Ayhan Oğul**

**Tez Danışmanı**  
**Doç. Dr. Cevdet Tınazcı**

**Lefkoşa – 2008**

**K.K.T.C**  
**YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ**  
**Eğitim Bilimleri Enstitüsü**  
**Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı**

**KKTC Ortaöğretim Kurumlarında Görevli**  
**Beden Eğitimi Öğretmenlerinin**  
**Tükenmişlik ve İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hazırlayan**  
**Ayhan Oğul**

**Tez Danışmanı**  
**Doç. Dr. Cevdet Tınazcı**

**Lefkoşa – 2008**

### Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Ayhan Oğul tarafından hazırlanan “KKTC Ortaöğretim Kurumlarında Görevli Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ile İş Doyumlarının Saptanması” adlı bu çalışma jürimiz tarafından Beden Eğitimi ve Spor Anabilim dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Doç. Dr. Mehmet Çaglar 

Üye : Doç. Dr. Cevdet Tınareri 

Üye : Dr. Narin BURGUL 

Onay : Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tarih : 21.03.2008



## ÖZET

Bir işte başarılı olmanın temel özelliklerinden birisi; çalışanın bulunduğu ortamda işini ne kadar sevdiği, işini yaparken ne kadar zevk aldığı ve işinde kendini ne kadar verimli hissettiğidir. Bu süreç başarı olabilmesi açısından çok önemlidir. Bu bağlamda bu çalışmanın amacı; KKTC Ortaöğretim Kurumlarında görevli beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumları ile tükenmişlik düzeylerinin saptanmasıdır.

Bu çalışmaya; KKTC'deki tüm ortaöğretim kurumlarında 1 Nisan – 30 Haziran 2007 tarihleri arasında görevli tüm beden eğitimi öğretmenleri denek olarak alınmıştır. Tüm veriler deneklere Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Minosota İş Doyum anketi kullanılarak yüz yüze görüşülerek toplanmıştır. Deneklere ait toplam 105 envanter değerlendirmeye alınmıştır. Bu araştırmada elde edilen verilere betimsel istatistik teknikler uygulanmıştır. Bayan ve erkekler arasındaki fark t-testi ile saptanmış, ayrıca hizmet yılları arasındaki fark da t-testi ile saptanmıştır. Tüm istatistik işlemler SSPS 12.0 istatistik paket programında gerçekleştirilmiştir. Çalışmada  $p=0,05$  yanılma düzeyi alınmıştır.

Beden eğitimi öğretmenleri arasında tükenmişlik düzeylerinde herhangi bir farklılık bulunmazken, bayanlarda duygusal tükenmenin erkeklere oranla daha fazla olduğu ( $p<0.05$ ), erkeklerin ise işe başlarken bayanlara oranla daha fazla tükenmiş olarak işe başladıkları görülmüştür ( $p<0.05$ ). Bu bağlamda; KKTC Ortaöğretim Kurumlarında görevli beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri mesleklerini sürdürme ve eğitime katkı koyacak şekilde yeterli olduğu, tükenmişlik düzeylerinin ise mesleklerini zaman ayırma konusunda ve mesleklerine sahip çıkma açısından herhangi bir olumsuzluğa sahip olmadıklarını göstermektedir. Cinsiyet bazında sonuçları incelediğimiz zaman cinsiyetler arasındaki küçük farklılıklar diğer mesleklerde olduğu gibi beden eğitim öğretmenliği alanında da ortaya çıktığı ve grup halinde değil mutlaka hem cinsiyetler arasında hem de bireysel bazda incelemelerin yapılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.



## ABSTRACT

For any process to succeed, is it not important for the people actually doing it to feel happy, to like what he/she is doing and feel usefull?. In this contexts the purpose of this study is to evaluate and to specify the level of the job satisfaction and the state of "Burn Out" of the physical education teachers in TRNC-Turkish Republic of Northern Cyprus.

During this study all the P.E. teachers employed in TRNC during the period of 1st of April-30th of June 2007 was targeted as test subjects. All the data was collected by face to face contact according to "Maslach Burn out inventory" and "Minnesota job satisfaction" processes.

105 replies was received and evaluated. Statistical technics was employed in evaluation. The difference between the female and the male subjects and the difference in employment years was processed by t-test method. All the data was processed by using SSPS 12.0 data processing program. Error level of  $p=0.05$  was accepted.

The findings of the study was as such: In general Burn out below an acceptable level was not found among the P.E. teachers. The female subjects was in a state of more sentimental burn out then the male P.E. teachers ( $p<0.05$ ) while the male subjects had started their profession in a more Burned out state then the female subjects ( $p<0.05$ ). In this respect the P.E. teachers's job satisfaction level was high enough to carry on doing their job and to contribute to education. The Burn out level of the teachers was not high enough to stop them from claiming their responsibilities or avoid spending enough time for their job. Going into detail on the basis of gender, there seems to be a slight difference in Burn out level but it is not a major difference and more detailed studies within male and female groups and also on personal level can be done as a result.

## ÖNSÖZ

Bu tez çalışması süresince bana her türlü yardımda bulunan ve çalışmanın her aşamasında beni yönlendiren tez danışmanım sayın Doç. Dr. Cevdet Tınazcı'ya teşekkür ederim. Çıkan bulguları değerlendirmede bana yol gösteren, abim kadar yakınım Doç. Dr. Mehmet Çağlar'a teşekkür ederim. Çalışmam sırasında bana tahammül eden ve beni her şekilde destekleyen eşim Fatma Oğul ile küçük yaşına rağmen bana büyük destek sağlayan oğlum Nedim Oğul'a teşekkür ederim. Ayrıca anketime katılıp samimi cevap veren tüm meslektaşlarıma teşekkür ederim.

## İÇİNDEKİLER

|                                                             |           |
|-------------------------------------------------------------|-----------|
| ÖZET                                                        | iv        |
| ABSTRACT                                                    | v         |
| ÖNSÖZ                                                       | vi        |
| KISATMALAR CETVELİ                                          | ix        |
| GRAFİKLER CETVELİ                                           | x         |
| TABLolar CETVELİ                                            | xi        |
| <br>                                                        |           |
| <b>BÖLÜM I</b>                                              | <b>1</b>  |
| <b>GİRİŞ</b>                                                | <b>1</b>  |
| Araştırmanın Amacı                                          | 3         |
| Problem Cümlesi                                             | 3         |
| Sınırlılıklar                                               | 3         |
| Tanımlar                                                    | 4         |
| Araştırmanın Önemi                                          | 5         |
| <br>                                                        |           |
| <b>BÖLÜM II</b>                                             | <b>6</b>  |
| <b>İLGİLİ ARAŞTIRMALAR</b>                                  | <b>6</b>  |
| Eğitim                                                      | 6         |
| Beden Eğitimi                                               | 6         |
| İş doyumu                                                   | 8         |
| Mesleki Tükenme                                             | 9         |
| Konu ile ilgili yapılan araştırmalarda elde edilen sonuçlar | 12        |
| <br>                                                        |           |
| <b>BÖLÜM III</b>                                            | <b>18</b> |
| <b>YÖNTEM</b>                                               | <b>18</b> |
| Evren                                                       | 18        |
| Örnekleme                                                   | 18        |
| Veri Toplama Aracı ve Veri Toplama Süreci                   | 18        |
| Verilerin Analizi                                           | 21        |

|                             |    |
|-----------------------------|----|
| <b>BÖLÜM IV</b>             | 22 |
| <b>BULGULAR</b>             | 22 |
| <br>                        |    |
| <b>BÖLÜM V</b>              | 28 |
| <b>TARTIŞMA VE ÖNERİLER</b> | 28 |
| <b>TARTIŞMA</b>             | 28 |
| <b>ÖNERİLER</b>             | 31 |
| <b>KAYNAKÇA</b>             | 33 |
| <b>EKLER</b>                | 39 |



**KISALTMALAR CETVELİ**

|                 |                                    |
|-----------------|------------------------------------|
| <b>B</b>        | : Bayan                            |
| <b>BE</b>       | : Beden Eğitimi,                   |
| <b>BEÖ.</b>     | : Beden Eğitimi Öğretmeni,         |
| <b>Duyarsız</b> | : Duyarsızlaşmayı,                 |
| <b>Duyguk</b>   | : Duygusal Tükenmeyi,              |
| <b>Dukisbas</b> | : Düşük Kişisel Başarıyı           |
| <b>E</b>        | : Erkek                            |
| <b>HY</b>       | : Hizmet Yılı                      |
| <b>Isdoyum</b>  | : İş Doyumunu,                     |
| <b>KKTC</b>     | : Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyetini, |
| <b>MT</b>       | : Mesleki Tükenmişliği,            |
| <b>MTE</b>      | : Maslach Tükenmişlik Envanteri    |
| <b>SD</b>       | : Standart Sapma                   |
| <b>t</b>        | : t dağılımı                       |
| <b>X</b>        | : Ortalama Değer                   |

## GRAFİKLER CETVELİ

| <b>Grafik 1</b>                                                                             | <b>Sayfa</b> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| Bayanlar ile erkeklerin Maslak Tükenmişlik Ölçeği<br>ve Minosota İş Doyum Ölçeği değerleri. | 22           |
| <b>Grafik 2 a</b>                                                                           |              |
| Bayan ve erkek BEÖ hizmet yıllarına göre duygusal tükenme ölçeği<br>değerleri               | 26           |
| <b>Grafik 2 b</b>                                                                           |              |
| Bayan ve erkek BEÖ hizmet yıllarına göre duyarsızlaşma ölçeği<br>değerleri                  | 26           |
| <b>Grafik 2 c</b>                                                                           |              |
| Bayan ve erkek BEÖ hizmet yıllarına göre düşük kişisel başarı<br>ölçeği değerleri           | 27           |
| <b>Grafik 2 d</b>                                                                           |              |
| Bayan ve erkek BEÖ hizmet yıllarına göre iş doyum ölçeği değerleri                          | 27           |

## TABLolar CETVELİ

| Tablo 1                                                                                  | Sayfa |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Bayanlar ile erkeklerin Maslak Tükenmişlik Ölçeği ve Minosota İş Doyum Ölçeği değerleri. | 22    |
| <br>Tablo 2                                                                              |       |
| Bayan ve erkek BEÖ hizmet yıllarına göre tükenmişlik ve iş doyum ölçekleri               | 26    |

## BÖLÜM I

Bu bölümde giriş, araştırmanın amacı, sayılı, sınırlılıklar, tanımlar ve araştırmanın önemine yer verilecektir.

### GİRİŞ

Eğitim, bireyin davranışında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme süreci olduğuna göre; genel eğitimin tamamlayıcısı ve ayrılmaz bir parçası olan beden eğitimi, aynı zamanda kişiliğin de eğitimidir. Başka bir deyişle öğrencilerin gelişim özellikleri göz önünde tutularak onların, fert ve toplum önünde sağlıklı, mutlu, iyi ahlaklı ve dengeli bir kişilik kazanmalarını sağlar (Ertürk, 1972,s.34; Başoğlu, 1995, s.5).

Millî Eğitimin amaçları doğrultusunda istenilen davranışları öğrencilere kazandıracak olan öğretmenlerdir. Okulda başarılı olmanın sadece türkçe, matematik gibi temel derslerdeki başarıya bağlı olmadığını bilmek gerekir. Araştırıldığında her çocuğun başarılı olacağı alan mutlaka bulunacaktır (Çamlıyer, 1991, s.48).

Bireyler, iş yaşamında istedikleri işi ve bu işin bilgi ve yetenekleri ile ilgili olan kısmını elde ettikleri sürece çalışma ortamında daha verimli olabilmekte, maddi ve manevi ihtiyaçlarını da karşılayabilmektedirler. Buna bağlı olarak istek ve gereksinimleri karşılanamayan personelde doyumsuzluk ve uyumsuzluk görülebilmektedir (Yıldırğan, 1996, s.62).

İş doyumu, çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluk olarak tanımlanabilir. İşe karşı pozitif tutum iş doyumuna eşdeğerdir. İşe karşı negatif tutum ise iş doyumsuzluğu olarak adlandırılabilir (Vroom, 1964, s.99; Davis, 1988, s.95).

Unutulmamalıdır ki her işte takdir edilmek, başarı ve çalışma arzusunu kamçılar. Verimliliğin sağlanmasında çalışanların motive edilmesi, yöneticilerin, çalışanları anlamaları ile mümkün olabilecektir (Tütüncü, 2000, s.23).

Yeterince takdir edilmeyen kişilerde zamanla mesleğine karşı soğuma meydana gelebilmektedir. İş ortamındaki stres, günlük iş taleplerinin bir parçası olarak kabul edilirken, söz konusu iş talepleri ile birey kendini ortaya koyma fırsatı bulamazsa ve desteklenmezse, bireyin uzun süreli stres yaşamasına neden olarak tükenmişliğe dönüşebilmektedir. Tükenmişlik, örgüt ve birey açısından ağır ve ciddi sonuçları beraberinde getireceği için önlenmesi gereken bir durum olarak kabul edilmektedir (Çokluk, 2000,s.41; Ağaoğlu ve diğ. 2004,s.72).

Freudenberger, tükenmişliği ilk kez “başarısızlık, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya insanın iç kaynakları üzerinde karşılanamayan istekler sonucunda ortaya çıkan bir tükenme durumu” şeklinde tanımlamıştır. Daha sonra Maslach ve Jackson, tükenmişliği; insanda ortaya çıkan fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duyguları ile birlikte bireyin yaptığı işe, hayata ve diğer insanlara karşı gösterdiği olumsuz tutumları kapsayan fiziksel ve zihinsel boyutlu bir sendrom olarak tanımlamışlardır (Kırılmaz vd.,2000,s.13).

Diğer kişilerle yüzyüze çalışan, hizmet veren ve yardım eden iş ve meslek gruplarının tükenmişlik açısından risk oluşturduğu kabul edilmekte, öğretmenler ise bu meslek grupları arasında en önemlilerinden birini oluşturmaktadırlar (Akçamete, Kaner, Sucuoğlu, 2001, s.169).

Öğretmenlerin Tükenmişliği, stresli öğretim koşullarına, öğrencilere, öğretme durumuna ve yönetim desteğinin eksikliğine tepki şeklinde geliştirilen olumsuz bir örnek olarak gösterilebilir Tümkaya; öğrenci disiplin problemleri, öğrencinin duyarsızlığı, kalabalık sınıflar, gönülsüz tayinler, rol çatışması ve öğretmenlerin eleştirilmesi gibi stres faktörleri onlarda tükenmişliğe yol açabilmektedir (Tümkaya, 1996, s.26).



## ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı, KKTC ortaöğretim kurumlarındaki beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişliği ile iş doyumlarının düzeyini ortaya koymaktır.

## SAYILTI

Bu çalışmada alınan anket sonuçlarının doğru olduğu ve ankete katılımcıların samimi olarak cevapladıkları kabul edilmiştir.

## PROBLEM

KKTC ortaöğretim kurumlarındaki beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeyleri nedir ?

### Alt Problemler:

1. KKTC Ortaöğretim kurumlarındaki beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında bir farklılık var mıdır ?
2. KKTC ortaöğretim kurumlarındaki beden eğitimi öğretmenlerinin hizmet yıllarına göre iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında bir farklılık var mıdır ?

## SINIRLILIKLAR

Bu çalışma; KKTC'deki ortaöğretim kurumlarında 1 Nisan – 30 Haziran 2007 tarihleri arasında görevli tüm beden eğitimi öğretmenleri ile sınırlıdır.

## TANIMLAR

**“Beden Eğitimi”:** Eğitimin kapsamı içine giren beden eğitimi ve spor, vücudun yapı ve fonksiyonları ile eklem ve kasların kontrollü psikolojik ilerleme ve dengeli bir biçimde gelişmeyi sağlamayı, okul çağı sonrası iş ve rekreatif faaliyetlerin süresi içinde harcanan fiziki gücü en ekonomik biçimde kullanmayı, dolayısıyla organların kontrolü ile metotlu bir şekilde hareket etmesini öğreten bir faaliyet sistemidir (Berktekin, 1969, s.15).

Beden eğitimi, Millî Eğitim'in temel ilkelerine uygun olarak kişinin beden, ruh, fikir gelişimini sağlamaktır. Oyun, cimmastik, sportif çalışmaların tümü ile kişinin bedence sağlam, fikirce uyanık ve ruhen sağlıklı olmasının aracı görüntüsündedir (Aslan, 1978, s.133).

**“Duyarsızlaşma”:** Bireyin çalıştığı kişilere karşı olumsuz, alaycı tutumlar ve duygular geliştirmesini ifade eden duyarsızlaşma, genellikle bireyin rahatsızlığının artması ve işle ilgili idealinin kaybolması ile ortaya çıkmaktadır.

**“Duygusal Tükenme” :** Bireylerin işlerinde yorulmalarını ve yıpranmalarını ifade eden duygusal tükenmedir. Duygusal tükenme, tükenmişliğin temel boyutu olarak kabul edilmekte ve psikolojik düzeyde bireyin duygusal kaynaklarının azaldığını giderek artan şekilde hissetmesini ifade etmektedir.

**“İş Doyumu”:** Davis iş doyumunu, çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluk olarak tanımlanırken, Vroom; işe karşı pozitif tutum iş doyumuna eşdeğerdir. İşe karşı negatif tutum ise iş doyumsuzluğu olarak adlandırmaktadır. Taner ise buradan hareketle bireyin işyerinde yüksek iş tatmini hissetmesi, bu kişinin genelde işini sevdiği ve işine olumlu yönde değer verdiği sonucunu ortaya koymaktadır. İş tatmini, işin özellikleriyle çalışanların istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşmektedir (Vroom, 1964, s.99; Davis, 1988, 95; Taner, 1993, s.48; Yetim, 1994, 134).

**“Kişisel Başarı”:** Friedman’a göre, kişisel başarı bireyin kendisini çalıştığı işle ilgili olarak olumsuz değerlendirmesi, bir başka deyişle kendisini başarısız hissetmesidir. Kişisel başarı olarak adlandırılan bu boyut, depresyon, düşük moral, bireyler arası ilişkilerden kaçınma, üretimin azalması, baskı ile başedememe, başarısızlık duygusu ve zayıf/düşük benlik algısı ile açıklanabilir. Bir çeşit iş stresi olarak da tanımlanan tükenmişlik, duygusal tükenme ile duyarsızlaşmanın artması, kişisel başarının, başarı duygusunun azalması ile ortaya çıkmaktadır (Akçamete, Kaner, Sucuoğlu, 2001, s.79).

**“Tükenmişlik”:** Cherniss, tükenmişliği yoğun stres ve doyumsuzluğa tepki olarak bireyin kendini psikolojik olarak işinden soğuması olarak özetler.

Beklentiler, tutumlar ve algılamalar içeren, kişisel düzeyde ortaya çıkan, içsel psikolojik bir yaşantı olduğu görüşünde birleşmektedirler (Ağaoğlu ve diğ, 2004; s.73; Tümkiye, 1999, s.26;).

## ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Yapılan pek çok araştırmalara bakıldığında, öğretmenlerde mesleki tükenmişliğin diğer mesleklere oranla daha fazla olduğu bilinmektedir. Bu maksatla bu araştırmanın amacı, KKTC Ortaöğretim kurumlarındaki beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişliği ile iş doyumlarının ne zaman başladığı ve en yoğun ne zaman olduğunu bilmemiz ve çözüm önerileri açısından önemli olduğunu ortaya koymaktır.



## BÖLÜM II

Bu bölümde Beden Eğitimi, Mesleki Tükenmişlik ve İş Doyumu gibi konular ele alınacaktır.

### İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

#### Eğitim:

Ulusların geleceği, yetişmiş ve yetişmekte olan gençlerin fiziksel ve ruhsal olgunluğuna bağlıdır. Uygarlık, gençliğe verilen önem ve bu önemle bağlantılı olarak, ona verilen eğitimin başarısına dayanır. Eğitimden beklenen, bireylerin gizil güçlerini ve yeteneklerini ortaya çıkarmak, en üst düzeyde geliştirilmesine yardım etmektir. Eğitim, bu işlevini bireyleri fiziksel, zihinsel, duygusal ve toplumsal boyutlarda bir bütün olarak ele alıp yerine getirir (Gökmen, 1981,s.22).

Alpman' göre, eğitim, insanlığın yaradılışından beri süregelen bir etkinlik alanıdır. Her insan doğumundan itibaren fiziksel ve sosyal bir çevre içinde yaşamakta ve bu çevreye uyum sağlama durumunda kalmaktadır. Toplumda yaşayan bir insan uyum sağlamak amacıyla çevresiyle etkileşime girmekte ve bu etkileşim esnasında çeşitli beceriler kazanmaktadır (Alpman 1972,s.101; Erden ve Akman 1997,s.66).

#### Beden Eğitimi:

Eğitimin kapsamı içine giren beden eğitimi ve spor, vücudun yapı ve fonksiyonları ile eklem ve kasların kontrollü psikolojik ilerleme ve dengeli bir biçimde gelişmeyi sağlamayı, okul çağı sonrası iş ve rekreatif faaliyetlerin süresi içinde harcanan fiziki gücü en ekonomik biçimde kullanmayı, dolayısıyla organların kontrolü ile metotlu bir şekilde hareket etmesini öğreten bir faaliyet sistemidir (Berktekin, 1969, s.15).

Çağdaş eğitimin temel ilkelerinden birisi olan bireyleri fiziksel, zihinsel, duygusal ve toplumsal yönleriyle bir bütün olarak yetişmesi olduğuna göre o halde gençlerin uyumlu bir şekilde yetiştirilebilmeleri için eğitimde, öğretim kadar önemli olan duygusal ve sosyal gelişmelerine yardım edecek, doyum sağlayıcı birtakım etkinliklere de yer vermek gerekmektedir. Bu etkinliklerin bir bölümünü serbest zaman etkinliklerini içeren beden eğitimi ve sportif etkinlikler oluşturmaktadır. Beden eğitimi, insanın bütününi oluşturan fiziksel, ruhsal ve zihinsel etkinliklerin bulunduğu yaşın ve genetik kapasitenin gerektirdiği verim gücüne ulaştırılması için, çoğu kere rekabet olmaksızın yapılan etkinliklerin tümüdür (Yiğit, 1982, s.53).

Beden eğitimi, Milli Eğitim'in temel ilkelerine uygun olarak kişinin beden, ruh, fikir gelişimini sağlamaktır. Oyun, cimmastik, sportif çalışmaların tümü ile kişinin bedence sağlam, fikirce uyanık ve ruhen sağlıklı olmasının aracı görüntüsündedir (Aslan, 1978, s.132).

Genel eğitimin tamamlayıcısı ve ayrılmaz bir parçası olan beden eğitimi, aynı zamanda kişiliğin eğitimidir. Başka bir deyişle öğrencilerin gelişim özellikleri göz önünde tutularak onların, fert ve toplum önünde sağlıklı, mutlu, iyi ahlaklı ve dengeli bir kişilik olmalarını sağlar. Beden eğitimi derslerinde kazandırılması amaçlanan bilgi, beceri, tavır ve alışkanlıkların tamamının değerlendirilmesi gerekir (Başoğlu, 1995, s.5).

Millî Eğitimin amaçları doğrultusunda istenilen davranışları öğrencilere kazandıracak olan öğretmenlerdir. Okulda başarılı olmanın sadece Türkçe, matematik gibi temel derslerdeki başarıya bağlı olmadığını bilmek gerekir. Araştırıldığında her çocuğun başarılı olacağı alan mutlaka bulunacaktır. Öğretmenlerin, çocukların başarılı olacağı alanları bulması için iyi birer gözlemci olmaları ve o alanda yeterli bilgiye sahip olmaları gerekmektedir. Yeterli bilgiye sahip olma durumu çalışan her birey kadar okullarda beden eğitimi görevini yapmakta olan beden eğitimi öğretmenleri için de geçerlidir (G.S.G.M. 1973; Çamlıyer 1991,s.54).



### **İş Doyumu:**

Bireyler, iş yaşamında istedikleri işi ve bu işin bilgi ve yetenekleri ile ilgili olan kısmını elde ettikleri sürece çalışma ortamında daha verimli olabilmekte, maddi ve manevi ihtiyaçlarını da karşılayabilmektedirler. Buna bağlı olarak istek ve gereksinimleri karşılanamayan personelde doyumsuzluk ve uyumsuzluk görülebilmektedir (Yıldırğan, 1996, s.62).

İş doyumu, çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluk olarak tanımlanabilir. İşe karşı pozitif tutum iş doyumuna eşdeğerdir. İşe karşı negatif tutum ise iş doyumsuzluğu olarak adlandırılabilir. Buradan hareketle bireyin işyerinde yüksek iş tatmini hissetmesi, bu kişinin genelde işini sevdiği ve işine olumlu yönde değer verdiği sonucunu ortaya koymaktadır. İş tatmini, işin özellikleriyle çalışanların istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşmektedir (Taner, 1993, s.48; Yetim, 1994, s.134).

Kantarıcı'ya göre, iş doyumu, yaşam doyumu ile doğrudan ilintilidir. Yaşam doyumuna bağlı olarak iş doyumunda değişiklikler görülebilmektedir. Bu nedenle yapılan araştırmaların bir kısmı her iki doyumunu birlikte ele almaktadır. Bununla birlikte, iş doyumu ile ilgili yapılan çalışmalar çalışanların görevlerinin belirginliği, işe katılımları, parasal ödüller, işin doğası, kişilerin verimli kullanılabilmesi gibi bir çok faktörün iş doyumuna etki ettiğini göstermektedir (Tütüncü ve Olgun, 2000, s. 124-126 ; Kantarcı, 1997,s.54; Tütüncü, 2000, s.23; [www.ipmaac.org](http://www.ipmaac.org)).

İş doyumu ile ilgili olarak geliştirilen en önemli kuramlardan biri Frederick Herzberg'e aittir. 1969 yılında ortaya konulan Herzberg kuramına göre, iş tatminin iki ayrı boyutu bulunmaktadır. Bu iki farklı boyut bireylerin doyumunu sağlayan güdüleyici (motivator) faktörler ile doyumsuzluğa neden olan koruyucu (hygiene) faktörlerdir. Herzberg'e göre koruyucu faktörler iş doyumunu sağlamamakla birlikte, iş doyumsuzluğunu önlemektedir. Koruyucu faktörler yönetim, gözetim, çalışma koşulları, ücret ve arkadaş ilişkileri olarak ele alınabilir. Ücrette yapılan artış doğrudan iş doyumuna neden olmamakla birlikte, iş doyumsuzluğunu da önlemektedir. Güdüleyici faktörler ise başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk ve

ilerleme olarak ele alınabilir. Koruyucu faktörler iş doyumunu doğrudan etkilemese de, dolaylı olarak etki etmektedir (Akoğlu ve Kozak, 1995, s.39; [www.aafp.org](http://www.aafp.org)).

### **Mesleki Tükenmişlik:**

Birçok araştırmacı tükenmişliğin; beklentiler, tutumlar ve algılamalar içeren, kişisel düzeyde ortaya çıkan, içsel psikolojik bir yaşantı olduğu görüşünde birleşmektedirler (Tümekaya, 1999, s.26; Ağaoğlu ve diğ., 2004,s.76; Taşkın, 2004, s.64; Gökçekan ve Özer, 1999, s.9).

Cherniss, tükenmişliği yoğun stres ve doyumsuzluğa tepki olarak bireyin kendini psikolojik olarak işinden soğuması olarak özetler. İş stresine cevap olarak güdusel, duygusal, tutumsal ve davranışsal değişiklikleri oluşturan tüm olguların bileşkesine eşdeğer bir baskı olduğunu ve baskının geçici bir yorgunluk ve zorlanma olmadığını kabul eder.

Yapılan bir araştırmada tükenmişlik, negatif bir deneyimdir ve kişi ile çevresi arasında olan karşılıklı etkileşim ile sonuçlanır. Kronik iş stresine bir tepkidir. Bireylerde oluşan tükenmişliğin düzey, şekil ve durumlarını tanımlanmasına göre farklı şekillerde gruplandığı görülmektedir ([www.doaj.org](http://www.doaj.org).)

Tükenmişliğin nedenleri, bireysel ve örgütsel olmak üzere iki grupta toplanmaktadır. Yaş, medeni durum, çocuk sayısı, işe bağlılık, kişisel beklentiler, güdülenme, kişilik örüntüleri, performans, bireysel yaşantıda karşılaşılan stresler, iş doyumunu ve üstlerinden gördüğü destek gibi etmenler, bireysel nedenler başlığı altında ele alınmaktadır. Yapılan işin niteliği, yapılan meslek tipi, çalışma süresi, iş yerinin özellikleri, iş yükünün yoğunluğu, iş gerilimi, rol belirsizliği, eğitim durumu, karara katılamama, örgüt içi ilişkiler, ekonomik ve toplumsal etmenler ise tükenmişliğin örgütsel nedenleri olarak ele alındığı görülmektedir (Izgar, 2001, s.197).

İş doyumunu, çalışanların işlerine karşı geliştirdikleri tutumlardan doğmaktadır.



İş yaşantılarına karşı duygusal bir tepkidir. Genel anlamdaki doyumdan farklı bir kavram olmayıp gereksinimlerin giderilmesine ilişkindir. Burada önemli olan insanların yaşamlarının büyük bir kısmını geçirdikleri çalışma ortamlarının, bireyin iş doyumunu ve yaşam kalitesi üzerinde baskın bir etkisi olduğu söylenebilir.

Izgar, doyumun her çeşidi gibi iş doyumunu da duygusal etkili bir beceridir. Etki, hoşlanma veya hoşlanmama ile ilgili duyguların tamamını ifade eder. Halbuki iş doyumunu, bir bireyin işinden mutlu olmasını ve haz almasını sağlayan boyuttur. Eren'e göre , iş doyumunu işten elde edilen maddi çıkar, iş görenin birlikte çalışmaktan hoşnut olduğu iş arkadaşları, bir eser, ürün ve hizmet meydana getirmenin sağladığı mutluluktur (Eren, 1984, s.19; Izgar, 2001, s.154).

Korman'a göre, iş doyumunun içeriğini etkileyen çeşitli faktörler ve bunların sonuçlarından doğan denge, eşitlik, iyilik kavramları iş doyumunu oluşturmaktadır. Eğer birey, işini bu kavramlarla kendisi ve başkaları için tutarlı bulursa, kendisi ve başkaları için tatmin edici bulacaktır. Eğer işini denge ve eşitlik kavramlarıyla eş değerli algılamazsa tatminsizlik doğacaktır. İş doyumunu kişinin işinden duyduğu hoşnutluk ya da hoşnut olmama durumudur. Tatmin duygusu ancak işin özellikleriyle, bireyin istekleri birbirine uyduğu zaman ortaya çıkmaktadır (Bingöl, 1997, s.20; Korman, 1978, s.18).

Izgar ve Taşgın'a göre; işe ilişkin stres ve bıkkınlık her türlü mesleklerde görülebilmektedir. Ancak tükenme kavramının, yorgunluk ya da yıpranmadan ve iş doyumunu sağlayamamadan farklı olduğu söylenmektedir. Ayrıca tükenme, diğerlerinden farklı olarak daha çok, insanlara doğrudan hizmet veren ve yardımcı amaçlayan hekimlik, polislik, hemşirelik, psikolojik danışmanlık, öğretmenlik vb. gibi mesleklerde ortaya çıkan durumdur (Izgar, 2000, s.43; Taşgın, 2004, s.66; Dolunay, 2002, s.35).

Diğer kişilerle yüzyüze çalışan, hizmet veren ve yardım eden iş ve meslek gruplarının tükenmişlik açısından risk oluşturduğu kabul edilmekte, öğretmenler ise bu meslek grupları arasında en önemlilerinden birini oluşturmaktadırlar. Günümüzde

öğretmenlerden, bireyleri hızla değişen teknolojik bir topluma hazırlamaları ve toplumun çeşitli problemleri ile uğraşmaları beklenmektedir. Bu güç ve yıpratıcı işi yapma karşılığında öğretmenler genellikle uygun olmayan koşullarda öğretim yapmaya çalışmakta, işlerinde kendilerini geliştirebilecekleri fırsatlar elde edememekte ve bir çok ülkede oldukça düşük ücret karşılığında çalışmaktadırlar. Ayrıca terfi ve ilerleme ile ilgili güçlüklerle karşı karşıya kalmakta, işleriyle ilgili olarak kendilerini daha fazla geliştirememekte, birçok öğretmen işe başladıktan bir süre sonra meslekleri, öğrencileri ve kendileri hakkında olumsuz tutumlar geliştirmeye başlamaktadırlar (Akçamete, Kaner, Sucuoğlu, 2001, s.44).

Yaşam doyumu kavramının bir parçası olan doyum, beklentilerin, gereksinimlerin, istek ve dileklerin karşılanmasıdır. Yaşam doyumu genel olarak kişinin bütün yaşamını ve bu yaşamın tüm boyutların içerir. Yaşam doyumu, belirli bir durumu ilişkin doyum değil, genel olarak tüm yaşantılarındaki doyum anlaşılır. Yaşam doyumu; mutluluk, moral gibi değişik açılardan iyi olma halini ifade eder ve günlük ilişkiler içinde olumlu duygunun olumsuz duyguya egemen olmasıdır (Aksaray, Yıldız ve Ergün, 1998, s.113).

Yaşam doyumu, bireylerin kendi yaşam örüntüleri ve standartları ile ilişkili süreçlerinin bir bütünüdür. Öğretmenlerin ekonomik durumları, mesleki statüleri, hizmet verdikleri yer ve çevre koşulları ve beklenti düzeyleri gibi değişkenler onların yaşam doyumlarını etkileyen unsurlardır. Dolayısıyla öğretmenlerin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerini algılama biçimleri, yaşam doyumlarını etkilemektedir. Öğretmenlik, bireylere doğrudan hizmet veren meslek grubunda olduğundan, onlarda tükenmişlik daha kolay oluşabilecektir. Bu durumun önlenmesi için; öğretmenlerin yaşam pozisyonlarının ve sosyo-ekonomik durumlarının yeniden yapılandırılması gerekmektedir. Böylelikle öğretmenlik mesleğinde çalışan kişilerin yaşam kalitesinde olumlu gelişmeler sağlanabilir.

Öğretmenlerin duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık yaşamaları yaşam doyumlarını olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Mesleklerinden doyum elde etmeleri



ise yaşam doyumlarına olumlu yönde katkı sağlamaktadır (Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu, 2001, s.113).

Friedman, Birey için olumsuz bir deneyim olan ve olumsuz koşullara yol açan tükenmişlik, üç boyutlu bir sendrom olarak açıklanmaktadır. Tükenmişliğin birinci boyutu, bireylerin işlerinde yorulmalarını ve yıpranmalarını ifade eden duygusal tükenmedir. “Duygusal tükenme”, tükenmişliğin temel boyutu olarak kabul edilmekte ve psikolojik düzeyde bireyin duygusal kaynaklarının azaldığını giderek artan şekilde hissetmesini ifade etmektedir. İkinci boyut, duygusal kaynakların azalmasına bağlı olarak ortaya çıkan, bireyin çalıştığı kişilere karşı olumsuz, alaycı tutumlar ve duygular geliştirmesini ifade eden “duyarsızlaşma” olarak tanımlanmaktadır. Duyarsızlaşma, genellikle bireyin rahatsızlığının artması ve işle ilgili idealinin kaybolması ile ortaya çıkmaktadır. Tükenmişliğin üçüncü boyutu ise bireyin kendisini çalıştığı işle ilgili olarak olumsuz değerlendirmesi, bir başka deyişle kendisini başarısız hissetmesidir. “Kişisel başarı” olarak adlandırılan bu boyut, depresyon, düşük moral, bireyler arası ilişkilerden kaçınma, üretimin azalması, baskı ile başedememe, başarısızlık duygusu ve zayıf/düşük benlik algısı ile açıklanabilir. Bir çeşit iş stresi olarak da tanımlanan tükenmişlik, duygusal tükenme ile duyarsızlaşmanın artması, kişisel başarının, başarı duygusunun azalması ile ortaya çıkmaktadır (Akçamete, Kaner, Sucuoğlu, 2001, s.44; <http://ilkogretim-online.org>).

#### **Konu ile ilgili yapılan araştırmalarda elde edilen sonuçlar:**

Özkan Tütüncü’nün 2000 yılında “Karayolu Ulaştırma İşletmelerinde İşten Ayrılma Eğilimleri” ile ilgili yapmış araştırmasına göre: Çalışan işçilerin çalışma süreleri ile almış oldukları maaş direkt olarak iş verimini ve iş doyumunu etkilemektedir, sonucuna varılmıştır.

Yine Özkan Tütüncü’nün 2000 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi’nde faaliyet gösteren yemekhanelerde gerçekleştirilmiş olduğu “Kâr Amacı Gütmeyen Yiyecek İçecek İşletmelerinde İş Doyumunun Analizi” araştırmasında ise;

Çalışmada elde edilen veriler istatistiksel olarak analiz edilmiş ve demografik özelliklere göre iş doyumu üzerine saptamalarda bulunulmuştur. Bu çalışmada çalışanların genel doyum düzeyleri yüksek çıkmıştır.

Ramazanoğlu, F., Yılmaz, N., Ramazanoğlu N., Çoban, B., Tel, M.'nin "Eğitim Ve Çalışma Sürelerine Göre Antrenör Ve Spor İşletmecilerinin Doyum Düzeylerinin İncelenmesi". İle ilgili yapılan araştırmada:

Taekwondo işletmelerinde çalışan personelin yaptıkları işin çeşitli aşamalarından duydukları doyum veya doyumsuzluk düzeylerini belirleyerek, elde edilen bulguların değerlendirmesi sonucunda yeni önerilerde bulunmayı amaçlayan bu çalışmada söz konusu işletmelerde çalışan 150 personel araştırılmıştır. Eğitim ve çalışma sürelerine göre personel yönetimi boyutlarının değerlendirmesi sonucunda organizasyon ve iş ilişkileri, güdüleme ve uygun iş ortamı açısından çalışanların yeterli seviyede, kariyer planlama ve başarı değerlemesi açısından yüksek seviyede, buna karşılık ücret yönetimi açısından düşük seviyede doyum aldıkları ortaya çıkmıştır.

Selahattin Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., Kahraman, A., "Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi". ([www.doaj.org](http://www.doaj.org))

Konya merkezinde görev yapan toplam 173 öğretmenle yapılmıştır. Araştırmaya göre:

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre yaşam doyumu, tükenmişlik alt boyutları ve iş doyumu puan ortalamalarında anlamlı düzeyde farklılaşma bulunmamıştır.

Yaş değişkenine göre, öğretmenlerin yaşam doyumları, kişisel başarısızlık ve iş doyumu puanları anlamlı düzeyde farklılaşmazken, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma puan ortalamalarına göre anlamlı düzeyde farklılaşma görülmüştür.

İş deneyimi değişkenine göre yaşam doyumları, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık ve iş doyumu puanları anlamlı düzeyde farklılaşmamıştır. Diğer taraftan

iş deneyimine göre duygusal tükenme düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılaşma görülmüştür.

Öğretmenlerin yaşam doyumu ile duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık arasında negatif yönlü, yaşam doyumu ile iş doyumu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Diğer taraftan yaşam doyumu ile duyarsızlaşma arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleriyle duygusal tükenme alt boyutu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş doyumu ile duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık arasında anlamlı düzeyde bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır.

Dolunay, A. B, Piyal, B.'nin Ankara İli Keçiören İlçesi'ndeki 13 genel lisede görev yapan 838 öğretmen ve 7 teknik ticaret meslek lisesinde görev yapan 624 öğretmen olmak üzere toplam 1462 öğretmen yapmış oldukları "Öğretmenlerde Bazı Mesleki Özellikler Ve Tükenmişlik" araştırmasında :

Çalışılan okul türünün tükenmişlik düzeyini etkilemediği, toplam hizmet süresi arttıkça, genel tükenmişliğin azaldığı ve kişisel başarının arttığı saptanmıştır.

Mesleği sevdiği için sürdürenlerin tükenmişlik düzeyleri, ekonomik, toplumsal, başka iş bulamama ve diğer nedenlerle sürdürenlerden daha düşük, mesleği isteyerek seçenlerin tükenmişlik düzeyleri, istemeden seçenlerden daha düşük saptanmıştır.

Mesleği kendine çok uygun bulanların tükenmişlik düzeyleri uygun ya da kısmen uygun bulanlardan daha düşük bulunmuştur.

Mesleki verimini "çok iyi" olarak değerlendirenlerin tükenmişlik düzeyleri "iyi" ya da "fena değil" olarak değerlendirenler ile Mesleki geleceği "çok iyi" olarak değerlendirenlerin tükenmişlik düzeyleri, "iyi", "fena değil" ya da "kötü" olarak değerlendirenlerden daha düşük bulunmuştur.



Mesleki geleceği "çok iyi" olarak değerlendirenlerin tükenmişlik düzeyleri, "iyi" ye, "fena değil" ya da "kötü" olarak değerlendirenler ile üstlerinden her zaman takdir görenlerin tükenmişlik düzeyleri, takdir görmeyenlerden daha düşük bulunmuştur.

Mesleğin her zaman ya da çoğunlukla toplumda hak ettiği yeri bulunduğunu düşünenlerin tükenmişlik düzeyleri, hak ettiği yeri hiçbir zaman bulmadığını düşünenlerinkinden daha düşük saptanmıştır.

Özdemir, A. K., Kılıç, E., Özdemir, D., Öztürk, M., Sümer, H., "Cumhuriyet Üniversitesi Dişhekimliği Fakültesi Akademik Personelinde Tükenmişlik Ölçeğinin Üç Yıllık Arayla Değerlendirilmesi" ile ilgili araştırmada;

Stresle, fiziksel sağlık arasında kuvvetli bir ilişki olduğu ve insanlarda bu ilişkinin sonucu ortaya çıkan birçok semptom, tükenmişlik ve stres arasındaki ilişki çok önemli olduğu ve klinik eğitim ile geçirilen zamanın tükenmişlik ile ilgisi olduğu yapılan çalışmalarla gösterilmiştir.

Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi'nde Çalışan Hekimlerde Tükenmişlik Düzeylerinin belirlenmesi amacıyla İsmail Yavuz Aktuğ, Alev Susur, Selda Keskin, Yasemin Balcı ve Gülten Seber'in yapmış olduğu ve Osmangazi Tıp Dergisi'nde 2006 yılında yayınlanan makalede "Duyarsızlaşma Alt Ölçeği Açısından, Asistanlarda, Çalışma Süresi 10 Yıldan Az Olanlarda, Çocuksuz Olanlarda, Meslek Seçimini Kendisi Yapmayanlarda "Orta Derecede Duyarsızlaşma" Saptanmıştır.

Güçlü Özen ve Nevzat Mirzeoğlu'nun Bir Spor Örgütünde Çalışan Spor Uzmanlarının Tükenmişlik Ve Örgütsel Bağlılıklarının İncelenmesi ile ilgili araştırmalarında medeni durumlarına göre Duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı yükseklik, iş değiştirme olanaklarına göre özdeşleşme-yerimseme-uyuşum-umursamazlık-yabancılaşma alt boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.



Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu öğretim üyesi Doç. Dr. Ümran Sevil ile Sağlık Bakanlığı Tepecik Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde görevli hemşire Yeliz Garip, "Acil serviste çalışan hemşirelerin tükenmişlik durumlarını ve etkileyen etmenleri" saptamak amacıyla İzmir'de değişik hastanelerde görevli 120 hemşireyle yapılan bir araştırmada, 5 yıl ve daha az zaman acil serviste çalışan hemşirelerde sinir, kas ve iskelet ile dolaşım sistemiyle ilgili hastalıklar tespit edildi. Araştırma sonucuna göre, üniversite hastanelerinde çalışan hemşirelerin yüzde 96.7'si "duygusal tükenme", devlet hastanesindekilerin de yüzde 70.5'i "kişisel duyarsızlaşma" yaşadığını ifade etti. Yine devlet ile daha önce SSK'ya bağlı hastanede çalışan 25 yaş altı hemşirelerin de "duygusal tükenme" yaşadıkları tespit edildi.

Yumuk R., Girişken E., Sarıçam M. H.ve Mahmutoglu S.'nin Mayıs 2007'de yapmış oldukları "Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde Çalışan Asistan, Stajyer Ve İntern Doktorların Tükenmişlik Sendromu Açısından Değerlendirilmesi" çalışmasında Asistanların duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma açısından öğrencilere göre daha tükenmiş olduğu bulundu. Gupta hafif-orta düzeyde tükenmişlik olduğu görüldü. Medeni durum, aileye yakın veya uzak olmak sonucu değiştirmedigi görülmüştür.

Gaziantep Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü'nden Yrd. Doç. Dr. Mehmet Murat'ın Emniyet Görevlilerinin Tükenmişlik Durumları saptamak maksadıyla Diyarbakır A. Gaffar Polis Meslek Yüksek Okulu'nda görevli 79 emniyet görevlisi üzerinde araştırma yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre: Emniyet görevlilerinin genel olarak duygusal ve kişisel başarı şeklindeki tükenmişlik alt boyutlarında orta düzeyde, duyarsızlaşma şeklindeki tükenmişlik alt boyutun da ise düşük düzeyde bir tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Unvanlarına ve mesleği yapıyor olma nedenlerine göre emniyet görevlileri arasında duygusal ve kişisel başarı şeklindeki tükenmişlik puanları arasında anlamlı fark bulunmuştur. Her iki alt boyutta da duyarsızlaşma şeklindeki tükenmişlik puanları arasında ise anlamlı fark bulunmamıştır. Üstlerinden takdir görme durumuna göre emniyet görevlilerinin

tükenmişlik puanları arasında duygusal ve duyarsızlaşma şeklindeki tükenmişlik alt boyutlarında anlamlı fark bulunurken kişisel başarı şeklindeki tükenmişlik alt boyutunda anlamlı fark bulunmamıştır. Emniyet görevlilerini en çok rahatsız eden, sorun olan durumların başında sırasıyla; ekonomik sorunlar, üstlerinden (amirlerinden) memnuniyetsizlik ve siyasi müdahaleler gibi sorunların geldiği belirlenmiştir.

Aslan, S.H., Gürkan, S.B., Alparslan, Z.N., , Ünal, M.'nin 1996 yılında, Tıpta Uzmanlık Öğrencisi Hekimlerde Tükenme Düzeyleri ile ilgili Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesi hastanesi'nde çalışan tıpta hekimlerin tükenme düzeyleri ile ilgili yapılan ve 174 hekim katıldığı araştırmada duygusal tükenme, duyarsızlaşma düzeyleriyle kişisel başarı düzeyleri arasında negatif ilişki belirlenmiştir. Yaşla, günlük uyku saatiyle ve çalışma süresiyle duyarsızlaşma düzeyleri arasında negatif ilişki varken, nöbet sayısı ve nöbet dışı günlük çalışma saatiyle duyarsızlaşma düzeyleri arasında pozitif ilişki bulunmuştur.

## BÖLÜM III

### YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın yöntemi, evren ve örneklem, veri toplama aracı ve süreci, ölçüm araçları, ölçüm ve verilerin analizi üzerinde durulacaktır.

#### Evren ve Örneklem

##### Evren

Bu çalışmanın evreni KKTC'deki ortaöğretim kurumlarında (devlet ve özel okullar) çalışan tüm beden eğitimi öğretmeninden oluşmaktadır.

##### Örneklem

Bu çalışmanın örneklemini KKTC'deki ortaöğretimde bulunan tüm beden eğitimi öğretmenleridir. Toplamda 172 anket dağıtılmış ve 105 beden eğitimi öğretmeni anketleri doldurmuştur (48 bayan, 57 Erkek) .

#### Veri Toplama Aracı ve Veri Toplama Süreci

Araştırmanın verileri; Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Minnesota İş Doyum Anketi aracılığıyla yüz yüze görüşülerek toplanmıştır.

Türkiye'de de dahil olmak üzere, tükenmişliğin ölçülmesinde kullanılan en yaygın ölçme aracı 1981 yılında Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen "Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE)"dir (Ergin, 1992, s.43).

"Maslach Tükenmişlik Envanteri": Ergin tarafından Türkçe'ye çevrilen envanterin 235 kişilik (doktor, hemşire, öğretmen, avukat, polis vb.) bir grupta ön denemesi yapılmış, bu gruptan elde edilen verilerin analizi sonucunda envantere bazı değişiklikler yapılmıştır. Özgün formu "hiçbir zaman, yılda birkaç kere, ayda bir, ayda birkaç kere, haftada bir, haftada birkaç kere, her gün" şeklinde 7 basamaklı cevap seçeneklerinden oluşmaktadır. Türkçe uyarlaması ise "hiçbir zaman, çok nadir,



bazen, çoğu zaman, her zaman” şeklinde 5 basamaklı cevap seçeneklerinden oluşmaktadır.

“Duygusal Tükenme”: (Emotional Exhaustion) alt ölçeği, kişinin mesleği ya da işi tarafından tüketilmiş ve aşırı yüklenilmiş olma duygularını tanımlar ve 9 sorudan oluşmaktadır (1.2.3.6.8.13.14.16.20).

“Duyarsızlaşma”: (Depersonalization) alt ölçeği, kişinin hizmet verdiklerine karşı, bireylerin kendilerine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın duygudan yoksun biçimde davranmalarını tanımlar ve 5 sorudan oluşmaktadır (5.10.11.15.22).

“Kişisel Başarı”: (Personal Accomplishment) kişisel başarı alt ölçeği, insanlarla çalışan bir kimsede yeterlilik ve başarıyla üstesinden gelme duygularını tanımlar ve 8 sorudan oluşmaktadır (4.7.9.12.17.18.19.21).

“Ölçeğin güvenilirliği ve geçerliği”: Ergin ve Çam tarafından ölçeğin güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları yapılmıştır. 552 doktor ve hemşireden elde edilen verilerin üç alt boyuta ilişkin Cronbach alfa kat sayıları Duygusal Tükenme .83, Duyarsızlaşma.65, Kişisel Başarı .72’dir. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin tekrar test tekrar güvenirlik kat sayıları ise Duygusal Tükenme .83, Duyarsızlaşma .72, Kişisel Başarı .67’dir. Yapılan güvenirlik çalışmasında Duygusal Tükenme .89, Duyarsızlaşma .71, Kişisel Başarı .72 olarak bulmuştur. (www.doaj.org)

|                    | Yüksek      | Orta   | Düşük       |
|--------------------|-------------|--------|-------------|
| Duygusal Tükenme : | 18 ve Üzeri | 12- 17 | 0- 11       |
| Duyarsızlaşma :    | 10 ve Üzeri | 6- 9   | 0- 5        |
| Kişisel Başarı :   | 0- 21       | 22- 25 | 26 ve üzeri |

Maslach Tükenmişlik Ölçeği 22 sorudan oluşmaktadır. Sorular 3 boyutlu değerlendirilmektedir.

1. Duygusal tükenme :1,2,3,6,8,13,14,16,20 (0-36 puan)
2. Duyarsızlaşma :5,10,11,15,22,20 (36 puan üstü)
3. Düşük kişisel başarı : 4,7,9,12,17,18,19,21 maddelerini içermektedir (0-16 puan).

Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanının yüksek , kişisel başarı puanının düşük olması tükenmeyi gösterir (Ek: II ).

Minesota İş Doyum Ölçeği ise 1967 yılında Weiss, Dawis, England&Lofquist tarafından geliştirilmiştir. Baycan tarafından 1985 yılında Türkçeye çevrilip, geçerlilik ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır (Cronbach Alpha=0,77). Baycan, Oran, Görgün ve Bayraktar'da çalışmalarında bu ölçeği kullanmıştır (www.doaj.org).

Minesota İş Doyum Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında, "Hiç memnun değilim"; 1 puan, "Memnun değilim"; 2 puan, "Kararsızım"; 3 puan, "Memnunum"; 4 puan, "Çok memnunum"; 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır.

Minesota İş Doyum anketi 10 sorudan oluşur ve en doyumsuzluktan en doyumluluğa doğru (a-b-c-d-e) şeklinde değerlendirilmektedir (Ek: III).

Ayrıca demokrafik değişkenlerle ilgili bilgileri kullanmak maksadıyla araştırmacı tarafından anket geliştirilip kullanılmıştır (Ek I).

### **Ön Uygulama :**

Ön uygulama 2-7 Nisan 2007 tarihleri arasında KKTC'de Ortaöğretim Kurumlarında çalışan 172 Beden Eğitimi öğretmeninden Güzelyurt Kurtuluş Lisesi, Güzelyurt Türk Maarif Koleji, Şehit Turgut Ortaokulu ve Güzelyurt Ticaret

Lisesi'nde çalışan 12 beden eğitimi öğretmenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Basit rastgele örneklem yöntemi kullanılarak Güzelyurt Bölgesindeki her ortaöğretim kurumunda görevli beden eğitimi öğretmenlerinden alınmaya çalışılmıştır. Ön uygulama araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Ön uygulama sonrasında anket sorularının içeriğinde bir değişiklik yapılmamıştır. Her bir öğretmenin anket ve ölçeği uygulama süresi ortalama 10 dakika sürmüştür. Öğretmenlerin çalışmalarını engellemek için, onların uygun olduğu zamanda ön uygulamanın yapılmasına özen gösterilmiştir.

### **Verilerin Analizi**

Bulgular SPSS 12.0 istatistik paket programında normal dağılımları kontrol edildikten sonra t-testi ile istatistiksel hesaplamalar gerçekleştirilmiştir. Çalışmada  $p=0,05$  yanılma düzeyi kullanılmıştır.



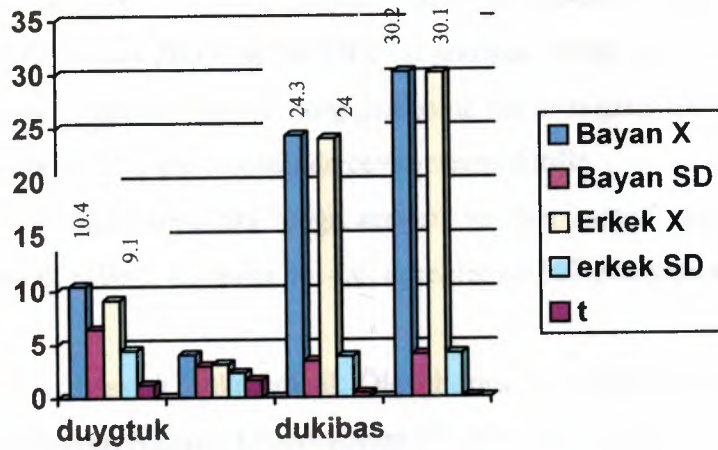
## BÖLÜM IV

### BULGULAR

Tablo 1

Bayanlar ile erkeklerin Maslak Tükenmişlik Ölçeği ve Minosota İş Doyum Ölçeği değerleri.

|          | Bayan | n=48 | Erkek | n=57 | t   |
|----------|-------|------|-------|------|-----|
|          | X     | SD   | X     | SD   |     |
| duygtuk  | 10,4  | 6,4  | 9,1   | 4,4  | 1,2 |
| duyarsiz | 4     | 2,9  | 3,1   | 2,3  | 1,6 |
| dukibas  | 24,3  | 3,4  | 24    | 3,8  | 0,4 |
| isdoyum  | 30,2  | 4    | 30,1  | 4,1  | 0,1 |



Tablo 1; incelendiği zaman Maslak Tükenmişlik Ölçeği ve Minosota İş Doyum Ölçeği'ne göre bayan ve erkekler arasında bir fark görülmemiştir.

Verilere bakarak incelenen parametreler içerisinde KKTC'de görevli BEÖ'nin duygusal tükenme düzeyleri; duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı düzeylerine göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Bu bağlamda duygusal tükenmeyi ifade eden sorular kendi içerisinde aşağıda tek tek değerlendirmeye alınmıştır.

Maslak Tükenmişlik Ölçeği soru 1 "İşimden soğuduğumu hissediyorum ?" sorusu incelendiğinde;

BEÖ'lerini tüm grup olarak değerlendirdiğimizde ilgili soruya “hiçbir zaman” ve “nadiren” cevabını grubun %56,1'ı bu şekilde cevap verirken, bayan BEÖ'leri %36,2, erkek BEÖ ise %56,2'ü bu şekilde cevap vermiştir.

Aynı sorudaki “bazen” sorgulamasına ise tüm grup olarak %31,3, bayanlar %33,3, erkekler ise %7 oranında cevap vermişlerdir.

İlgili sorudaki “çoğu zaman” ve “her zaman” yanıtına ise denekler tüm grup olarak %11,5, bayanlar %12,5, erkekler ise %10,5 oranında cevap verilmiştir.

Maslak Tükenmişlik Ölçeği soru 8 “Yaptığım işten yıkıldığımı hissediyorum?” sorusu incelendiğinde;

BEÖ'lerini tüm grup olarak değerlendirdiğimizde ilgili soruya “hiçbir zaman” ve “nadiren” cevabını grubun %80,9'u bu şekilde cevap verirken, bayan BEÖ'leri %75, erkek BEÖ ise %85,9'ü bu şekilde cevap vermiştir.

Aynı sorudaki “bazen” sorgulamasına ise tüm grup olarak %12,4, bayanlar %14,6, erkeklerden ise hiç kimse bu seçeneklere cevap vermişlerdir.

İlgili sorudaki “çoğu zaman” ve “her zaman” yanıtına ise denekler tüm grup olarak %6,7, bayanlar %2,1, erkekler ise %1,8 oranında cevap verilmiştir.

Maslak Tükenmişlik Ölçeği soru 13 “İşimin beni kısıtladığını hissediyorum?” sorusu incelendiğinde;

BEÖ'lerini tüm grup olarak değerlendirdiğimizde ilgili soruya “hiçbir zaman” ve “nadiren” cevabını grubun %68,6'ı bu şekilde cevap verirken, bayan BEÖ'leri %66,7, erkek BEÖ ise %70,2'ü bu şekilde cevap vermiştir.

Aynı sorudaki “bazen” sorgulamasına ise tüm grup olarak %21,9, bayanlar %22,9, erkekler ise %21,1 oranında cevap vermişlerdir.

İlgili sorudaki “çoğu zaman” ve “her zaman” yanıtına ise denekler tüm grup olarak %9,5, bayanlar %10,4, erkekler ise %8,8 oranında cevap verilmiştir.

Maslak Tükenmişlik Ölçeği soru 14 “İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum ?” sorusu incelendiğinde;

BEÖ'lerini tüm grup olarak değerlendirdiğimizde ilgili soruya “hiçbir zaman” ve “nadiren” cevabını grubun %28,6'sı bu şekilde cevap verirken, bayan BEÖ'leri %22,9, erkek BEÖ ise %33,3'ü bu şekilde cevap vermiştir.

Aynı sorudaki “bazen” sorgulamasına ise tüm grup olarak %26,7, bayanlar %22,9, erkekler ise %29,8 oranında cevap vermişlerdir.

İlgili sorudaki “çoğu zaman” ve “her zaman” yanıtına ise denekler tüm grup olarak %44,7, bayanlar %56,1, erkekler ise %36,8 oranında cevap verilmiştir.

Maslak Tükenmişlik Ölçeği soru 16 “Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor” sorusu incelendiğinde;

BEÖ'lerini tüm grup olarak değerlendirdiğimizde ilgili soruya “hiçbir zaman” ve “nadiren” cevabını grubun %60'ı bu şekilde cevap verirken, bayan BEÖ'leri %50,2, erkek BEÖ ise %68,4'ü bu şekilde cevap vermiştir.

Aynı sorudaki “bazen” sorgulamasına ise tüm grup olarak %31,4, bayanlar %37,5, erkekler ise %26,3 oranında cevap vermişlerdir.

İlgili sorudaki “çoğu zaman” ve “her zaman” yanıtına ise denekler tüm grup olarak %8,6, bayanlar %12,5, erkekler ise %5,3 oranında cevap verilmiştir.

Maslak Tükenmişlik Ölçeği soru 20 “Yolun sonunun geldiğini hissettim” sorusu incelendiğinde;

BEÖ'lerini tüm grup olarak değerlendirdiğimizde ilgili soruya “hiçbir zaman” ve “nadiren” cevabını grubun %88,5'ı bu şekilde cevap verirken, bayan BEÖ'leri %85,4, erkek BEÖ ise %93'ü bu şekilde cevap vermiştir.

Aynı sorudaki “bazen” sorgulamasına ise tüm grup olarak %7,6, bayanlar %10,4, erkekler ise %5,3 oranında cevap vermişlerdir.

İlgili sorudaki “çoğu zaman” ve “her zaman” yanıtına ise denekler tüm grup olarak %2,9, bayanlar %4,2 erkekler ise %1,8 oranında cevap verilmiştir.



Tablo 2

Bayan ve erkek BEÖ hizmet yıllarına göre tükenmişlik ve iş doyumu ölçekleri

|      | 1-5 HY  |     |         |     |     | 6-10 YH  |     |         |     |      | 11-15 HY |     |          |     |     | 16-20 HY |     |          |     |     | > 20 HY |     |         |     |     |
|------|---------|-----|---------|-----|-----|----------|-----|---------|-----|------|----------|-----|----------|-----|-----|----------|-----|----------|-----|-----|---------|-----|---------|-----|-----|
|      | B (n=7) |     | E (n=6) |     | t   | B (n=10) |     | E (n=8) |     | t    | B (n=20) |     | E (n=21) |     | t   | B (n=7)  |     | E (n=16) |     | t   | B (n=4) |     | E (n=6) |     | t   |
|      | X       | SD  | X       | SD  |     | X        | SD  | X       | SD  |      | X        | SD  | X        | SD  |     | X        | SD  | X        | SD  |     | X       | SD  | X       | SD  |     |
| dtuk | 6.2     | 3.5 | 10.5    | 2.9 | 2.3 | 9.4      | 4.9 | 8.3     | 4.2 | 0.4  | 11.7     | 6.9 | 8.9      | 3.9 | 1.5 | 11.5     | 6.7 | 9.1      | 5.0 | 0.9 | 12.5    | 9.9 | 9.6     | 6.4 | 0.5 |
| dysz | 3.7     | 2.6 | 2.5     | 2.2 | 0.8 | 3.8      | 1.9 | 4.5     | 2.6 | -0.6 | 3.7      | 2.8 | 3.3      | 2.0 | 0.4 | 4.8      | 2.8 | 2.9      | 2.7 | 1.5 | 5.2     | 6.0 | 2.0     | 1.8 | 1.2 |
| dkb  | 25.1    | 2.2 | 24.6    | 2.2 | 0.3 | 24.2     | 2.2 | 24.1    | 2.1 | 0.07 | 24.5     | 4.1 | 23.6     | 4.4 | 0.6 | 23.1     | 4.2 | 24.0     | 4.4 | 0.4 | 24.5    | 3.6 | 24.6    | 4.1 | 0.6 |
| isd  | 33.4    | 2.9 | 30.1    | 4.3 | 1.5 | 30.2     | 2.7 | 29.3    | 3.5 | 0.5  | 30.1     | 4.7 | 30.6     | 3.6 | 0.3 | 27.7     | 3.3 | 30.1     | 5.1 | 1.1 | 30.0    | 3.4 | 30.0    | 4.7 | 0.0 |

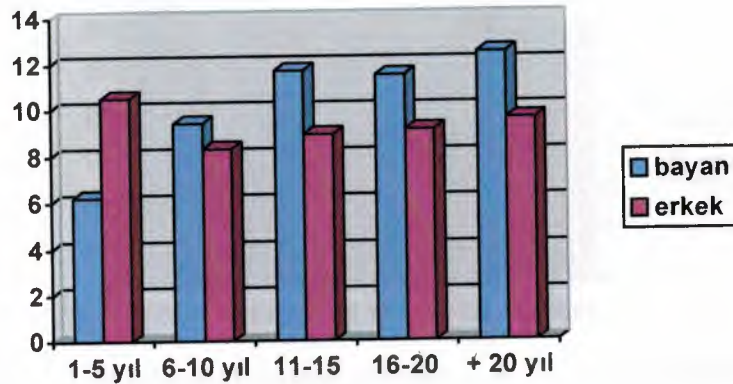
P < 0,05

HY= Hizmet Yılı B= Bayan E= Erkek dtuk= Duygusal Tükenme

dysz= Duyarsız dkb= Düşük Kişisel Başarı isd= İş Doyumu

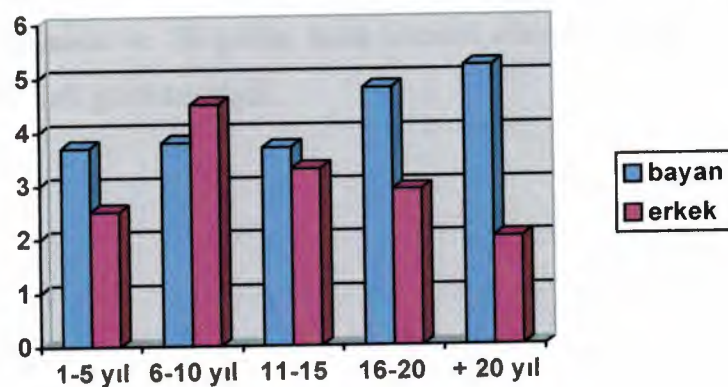
Grafik 2 a

Bayan ve erkek BEÖ hizmet yıllarına göre duygusal tükenme grafiği



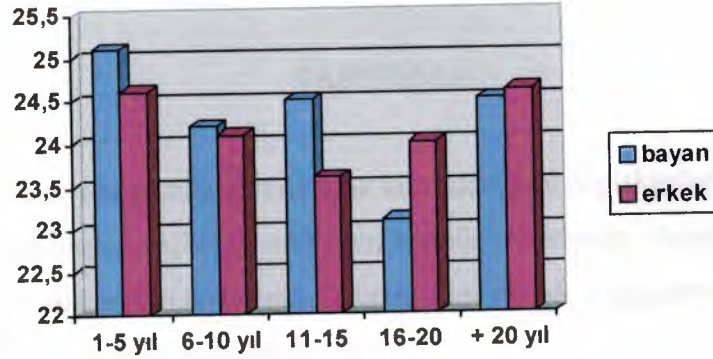
Grafik 2 b

Bayan ve erkek BEÖ hizmet yıllarına göre duyarsızlaşma grafiği



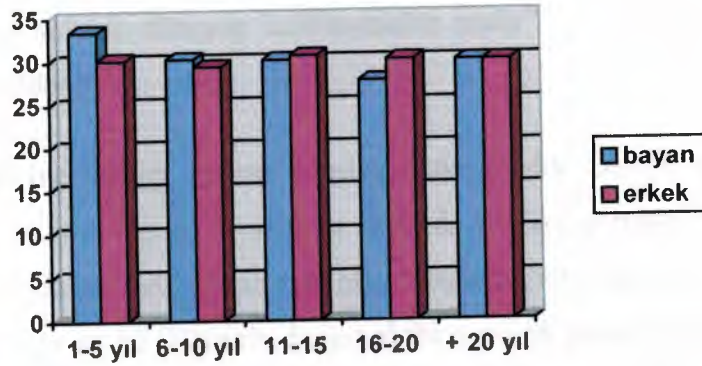
Grafik 2 c

Bayan ve erkek BEÖ hizmet yıllarına göre düşük kişisel başarı grafiği



Grafik 2 d

Bayan ve erkek BEÖ hizmet yıllarına göre iş doyum grafiği



Tablo 2 incelendiği zaman hizmet yılı 1-5 yıl arasında olan bayan ve erkeklerin içerisinde duygusal tükenmişlik istatistiksel olarak bulunmuştur ( $p < 0.05$ ).

Bunun dışında, Tablo 2’de hizmet yılı 6-10 yıl arasında, 11-15 yıl arasında, 16-20 yıl arasında ve 20 yıldan fazla hizmeti olan bayan ve erkeklerin içerisinde herhangi bir fark görülmemiştir.

## BÖLÜM V

### TARTIŞMA – ÖNERİLER

#### TARTIŞMA:

İş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri gibi değişkenler, beden eğitimi öğretmenlerinin yaşam kalitesini etkileyen önemli unsurlardır. Araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan problemler, istatistiksel olarak sorgulanmış ve elde edilen bulgular sırasıyla yorumlanıp tartışılmıştır.

Anketimizde yer alan bir grup sorudan yola çıkarak “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin” (BEÖ) iş doyumu ve mesleki tükenmişlik boyutları cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır”? sorusuna verilen cevaplar (Tablo 1) şu şekildedir:

Bulgular incelendiği zaman Maslak Tükenmişlik Ölçeği ve Minosota İş Doyum Ölçeği’ne göre bayan ve erkekler arasında bir fark görülmemiştir. Bayan ve erkek BEÖ arasında tek farklılık az dahi olsa “duygusal tükenme düzeyleri” arasında ortaya çıkmıştır. Bayan BEÖ’lerinin duygusal tükenmişlik puan ortalaması 10.4 puan iken, erkeklerdeki duygusal tükenmişlik puan ortalaması 9.1 puan olarak saptanmıştır.

Kırılmaz, Çelen, Sarp, Dolunay, Çokluk’un çalışmalarında cinsiyet değişkeninin tükenmişlik düzeylerine istatistiksel olarak bir etkisi olmadığı bulunmuştur. Ağaoğlu, Ceylan, Kerim ve Maden’in yapmış oldukları çalışmada erkek araştırma görevlilerin, kadınlara oranla duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında daha çok tükenmişlik yaşadıkları bulunmuştur. Barut ve Kalkan ise, duygusal tükenme alt boyutunda, cinsiyetler arasında bir farklılığa rastlamamışlar ancak duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarında ise kadınların erkeklere göre tükenmişlik düzeyleri daha yüksek olduğunu bulmuşlardır (www.doaj.org).



Bayan BEÖ'nin iş doyum düzeyleri puan ortalaması 30.2 puan iken , erkek BEÖ'nin iş doyum düzeyleri puan ortalaması 30.1 puan olarak belirtilmiştir. Bu puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık olup olmadığı t testi ile sınanmıştır. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda, kadın öğretmenlerle erkek öğretmenlerin mesleki tükenmişlik boyutları ve iş doyum puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde farklılaşmanın olmadığı görülmüştür.

Öğretmenlerin iş doyumunu sağlayamama veya mesleki tükenmişlik yaşama gibi olumsuz psikolojik problemlerini sadece cinsiyetlerine göre değerlendirmek doğru bir yaklaşım olmayacağı söylenebilir. Dolayısıyla öğretmenlerin mesleklerine karşı bakışları, algılama durumları ve iş koşulları gibi genel durumlar dikkate alındığında cinsiyetlerine göre dikkati çekecek bir farklılığın olmadığı söylemek mümkündür.

“BEÖ'lerinin iş doyumunu ve tükenmişlik boyutları hizmet süresi değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır”? sorusundan elde edilen bulgularla ilgili şu noktalar ön plana çıkmıştır (Tablo 2).

Uygulanan istatistiksel analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin hizmet süreleri duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık ve iş doyum puanları arasında anlamlı düzeyde farklılaşmanın olmadığı bulunmuştur. Bu çalışmanın bulguları Selçukoğlu, Kapkiran, Baysal, Dolunay, elde ettiği sonuçlarla paralellik göstermiştir ([www.doaj.org](http://www.doaj.org)).

Öte yandan Kavla, Taşgın, ve Yerlikaya'nın yapmış oldukları çalışmalarında kıdem ve hizmet süresinin mesleki tükenmişlik düzeyine etkili olduğunu vurgulamışlardır ([www.doaj.org](http://www.doaj.org)). Tablo 2 incelendiği zaman hizmet yılı 1-5 yıl arasında olan bayan ve erkek BEÖ içerisinde duygusal tükenmişlik puanlarında, hizmet süresi değişkenine göre anlamlı düzeyde istatistiksel olarak farklılaşma saptanmıştır ( $p<0.05$ ). Erkek BEÖ'lerinin duygusal tükenmişlik puan ortalaması 10.5 iken bayan BEÖ'de duygusal tükenmişlik puan ortalaması 6.2 puan olarak saptanmıştır. Bunun dışında, Tablo 2'de hizmet yılı 6-10 yıl arasında, 11-15 yıl

arasında, 16-20 yıl arasında ve 20 yıldan fazla hizmeti olan bayan ve erkeklerin içerisinde herhangi bir fark görülmemiştir.

Erkek BEÖ'lerinde duygusal tükenme 1-5 hizmet yılı arasında 10.5 puan iken 11-15 yıllarında 8.3 puana gerilemiş, daha sonraki periyotlarda ise yavaş yavaş duygusal tükenme artmıştır. Bayan BEÖ'lerinde ise öğretmenliğe başlarken duygusal tükenme 6.2 puan iken bu rakam 6-10 hizmet yılında 9.4 puan, 11-15 hizmet yılında 11.7 puana çıktıktan sonra, 16-20 hizmet yılında 11.5 puana gerilemiş, 20. hizmet yılından sonra ise tekrar artış göstererek 12.5 puana çıkmıştır.

Bu sonuçlar doğrultusunda mesleğe yeni başlayan erkek BEÖ'lerinin mesleğe başlamadan önce askerlik görevlerini yapmış olmaları, mesleklerinden ve eğitimleri sırasında almış oldukları bilgilerden bir süre uzak kalmaları, mesleklerine başlarken duygusal tükenmişlik düzeylerinin yüksekliğini açıklayabileceği düşünülmektedir. Buna karşılık 6-11'nci hizmet yıllarında duygusal tükenmişliklerinin azalmasını mesleğe ısınma, bilgilerini tekrar aktarabilmenin verdiği coşku olarak yorumlanabilir.

Bayan BEÖ ise 15.hizmet yılına kadar duygusal tükenmişlik puanları yavaş yavaş artarken (6.2-11.7 puan) 15-20 hizmet yılları arasında duygusal tükenmişlik puanlarında bir miktar azalma (11.7-11.5 puan) görülmüş, 20. hizmet yılından sonra ise tekrar artmıştır (12.5 puan).

Bu sonuçlar doğrultusunda 15 yıl hizmet yaptıktan sonra beden eğitiminde önemli birşeyleri değiştiremeyeceğini anlayan ve kabullenen bayan BEÖ'leri öğrenilmiş çaresizliğe alıştıkları ve buna bağlı olarak duygusal tükenmişliklerinin de azaldığı yönünde düşünülebilir.

## ÖNERİLER

Elde edilen bulgular doğrultusunda şu öneriler geliştirilebilir:

1. Öğretmenlerin hizmet verdikleri sosyal ortam ve koşullar iyileştirilmeli, beden eğitimi dersi ile performans gerektiren yarışmalar birbirinden ayrı olarak değerlendirilmelidir.
2. İşe yeni başlayan öğretmenler, tükenmişlik ve tükenmişlikle baş edebilme konusunda bilinçlendirilmelidir (Örneğin, adaylık dönemlerinde ve belli aralıklarla öğretmenlere bu konuda hizmet içi eğitim verilmesi gibi).
3. Hizmet süresi daha fazla olan deneyimli öğretmenler, deneyimlerini ve bilgilerini işe yeni başlayan öğretmenlerle paylaşmalı ve çalışmalarında meslektaşlarını desteklemelidirler.
4. Öğretmenlik mesleğinin özveri, ilgi, mesleğe ve insana sevgi gerektiren bir meslek olması nedeniyle, öğretmen olacak kişilerin seçiminde bu özelliklere sahip olanlara öncelik tanınmalıdır.
5. Öğretmenlerin mesleği isteyerek seçmesi sağlanmalı, verim düzeyi ve iş doyumunu artırılmalıdır. Öğretmenlik mesleğinin toplumdaki statüsü ve saygınlığı yükseltilmelidir.
6. Yöneticilerle çalışanlar arasında sağlıklı bir iletişim kurulmalı, yönetici çalışanları desteklemeli, güdülemeli ve takdir etmelidir.
7. Ülkenin beden eğitimi politikaları belirlenirken, sınıf mevcutlarının azaltılmasına kullanılacak araç gereçler ile faaliyetlerin yapılacağı yerler uygun bir şekile çevirilmelidir.



8. Eğitim sisteminde, meslekten yaşanmakta olan stres ve tükenmişliğin boyutları aralıklı olarak saptanmalıdır ve nedenleri araştırılmalıdır.
9. Araştırmada kullanılan anketler, belli bir zaman sonra tekrardan BEÖ'ne uygulanmalı ve çıkan bulgular arasında olabilecek farklılıklar araştırılmalıdır.
10. Özellikle erkek BEÖ'lerinde mesleğe başlarken görülen tükenmişlik, diğer erkek öğretmenlerinde de (Matematik, Edebiyat, Türkçe....) görülüp görülmediği araştırılmalıdır.

## KAYNAKÇA

Ağaoğlu, E; Ceylan, M; Kasım, E; Madden, T. (2004). **Araştırma Görevlilerinin Kendi Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Görüşleri**, Malatya, XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı. 72-76.

Akçamete, G., Kaner, S., Sucuoğlu, B., (2001). **Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik**. Nobel Yayıncılık, Ankara, 79.

Akoğlu, M. ve Kozak, N., (1995). **Otel İşletmelerinde Personel Kullanım Alanları Üzerine Bazı Gözlemler**. Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi, 6 (2), 39.

Aksaray S; Yıldız, A; Ergün, A. (1998). **Huzurevi ve Evde Yaşayan Yaşlıların Umutsuzluk Düzeyleri**. 1. Ulusal Evde Bakım Kongresi, Program Özet Kitabı.

Aktuğ, İ.Y., Susur, A., Keskin S., Balcı, Y., Seber, G. (2006), **Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi'nde Çalışan Hekimlerde Tükenmişlik Düzeyleri**, Eskişehir: Osmangazi Tıp Dergisi; 28 (2): 91-101

Alpman, C. (1972). **Eğitim Bütünlüğü İçinde Beden Eğitimi ve Çağlar Boyu Gelişimi**, Millî Eğitim Basım Evi, İstanbul. 101.

Aslan, R. (1978). **Beden Eğitimi Bilgileri**. Eğitim Enstitüleri Beden Eğitimi Bölümü. Yaykur Yayınları.

Aslan, S.H., Gürkan, S.B., Alparslan, Z.N., Ünal, M., (1996), **Tıpta Uzmanlık Öğrencisi Hekimlerde Tükenme Düzeyleri**, Türk Psikiyatri Dergisi, 7(1), 39-45

Barut, Y. ve Kalkan, M. (2002), **Ondokuz Mayıs Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi**, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 14, 66-77

Başoğlu, B., (1995). **Ankara ili Devlet Liselerinde Görev Yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Mesleki Sorunları Üzerine Bir Arastırma**, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara

Berktekin T.C., (1969). **Eğitimin Amaçları Çocuklarımız ve Biz**, İş Bankası Kültür Yayınları, Ankara.

Bingöl, D. (1997). **İnsan Kaynakları Yönetimi**, İstanbul, Beta Yayınları. 20.

Brett, J. F. vd., (1995). **Economic Dependency on Work**, A Moderator of the Relationship Between Organizational Commitment and Performance. *Academy of Management Journal*, 38(1), 261-271.

Çamlıyer, H., (1991); **İlkokullarda Beden Eğitimi Ders Uygulamalarının Öğretim Programları**. Eğitim Kurumlarında Beden Eğitimi ve Spor Sempozyumu, M.E.B. Ankara. 48-54.

Çokluk, Ö., (2000). **Örgütlerde Tükenmişlik Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar**, (Edit: Cevat Elma ve Kamile Demir). Ankara, Anı Yayıncılık. 41-44.

Davis, K., (1988). (Çev: Kemal Tosun vd) **İşletmede İnsan Davranışı (Örgütsel Davranış)**. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın No: 199, 95.

Dolunay, A. B, Piyal, B. **Öğretmenlerde Bazı Mesleki Özellikler Ve Tükenmişlik** Kriz Dergisi 11 (1), 35-48

Erden, M., Akman, Y., **Eğitim Psikolojisi**, Arkadaş Yayın Evi, Ankara, 1997.

Eren, E. (1984). **Yönetim Psikolojisi**, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, No: 3182, 19.



Ertürk, S., (1972). **Eğitimde Program Geliştirme**. Ankara: H.Ü. Basımevi. (2), 34.

Erden M. ve Akman Y. (1997), **EğitimPsikolojisi**, ArkadaşYayın Evi, Ankara. 66.

Ergin, C., (1992). **Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uygulanması**, VII Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Ed R Bayraktar, I Dağ, Ankara, 143-151

Farber, B.A. (1984). **Stress and Burnout in Suburban Teachers**, Journal of Educational Research. 77 (6), 325-332.

Gökçakan, Z., Özer, R., (1999). **Doğu Karadeniz Bölgesindeki Görevli Rehber Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyi Nedenleri ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi**, Eskişehir, IX. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi.

Gökmen, H., (1981). **Fiziksel ve Devinimsel Gelişimin Zihinsel Gelişim ile Akademik Başarıya Etkisi. On Yaşındaki İlkokul Öğrencileri Üzerinde Deneysel Bir Araştırma**. Ankara: Ankara Üniversitesi G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt 23, Sayı 1 (2003) 22, 175-191

G.S.G.M (1973). **İlkokullarda Beden Eğitimi**. Başbakanlık Basım Evi, Ankara.

Izgar, H., (2001). **Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik**, Ankara: Nobel Yayıncılık. 154, 197.

Kantarcı, K., (1997). **Otel İşletmelerinde İş Tatmininin Ölçülenmesi ve İşgören Performansına Etkileri**. İzmir:, DEÜ, SBE, Yayımlanmamış Doktora Tezi, 54.

Kırılmaz,Y., Çelen, Ü., Sarp, N., (2000);**İlköğretimde Çalışan bir Öğretmen Grubunda “Tükenmişlik Durumu” Araştırması**; Ankara Üniversitesi Sağlık Eğitim Fakültesi yayınları, 13

Korman, A. K., (1978). **Endüstriyel ve Organizasyonel Psikoloji**, (Çev: İ. Akhun ve C. Alkan). Ankara: Milli Eğitim Basımevi, 18.

Özen, G., Mirzeoğlu N., (2004). **Bir Spor Örgütünde Çalışan Spor Uzmanlarının Tükenmişlik Ve Örgütsel Bağlılıklarının İncelenmesi**, Spor Yönetimi ve Bilgi Teknolojileri Dergisi ISSN: 1306-4371 Cilt:1, Sayı:2 Elektronik Dergi

Özdemir, A. K., Kılıç, E., Özdemir, D., Öztürk, M., Sümer, H., (2003). **Cumhuriyet Üniversitesi Dişhekimliği Fakültesi Akademik Personelinde Tükenmişlik Ölçeğinin Üç Yıllık Arayla Değerlendirilmesi**, Cumhuriyet Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi Dergisi Cilt:6 Sayı:1

Ramazanoğlu, F., Yılmaz, N., Ramazanoğlu N., Çoban, B., Tel, M., (2002). **Eğitim Ve Çalışma Sürelerine Göre Antrenör Ve Spor İşletmecilerin Doyum Düzeylerinin İncelenmesi**, Spor Araştırmaları Dergisi, Cilt:6, Sayı:16, Aralık, İstanbul.

Taner, B., (1993). **Büyük Otellerde Yönetim Biçimlerinin Personel Üzerindeki Etkileri ve Yöneticilerin Personele Yaklaşımlarında Bir Sistem Önerisi**. Adana: (ÇÜ, SBE, Yayınlanmamış Doktora Tezi), 48.

Tümkaya, S., (1999). **Akademik Tükenmişlik Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması**, Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi. Ankara: Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi.

Tütüncü, Ö., (2000). **Karayolu Ulaştırma İşletmelerinde İşten Ayrılma Eğiliminin Analizi**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Cilt 2, Sayı:4,

Tütüncü, Ö., (2000). **Kar Amacı Gütmeyen Yiyecek İçecek İşletmelerinde İş Doyumunun Analizi**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Cilt 2, Sayı:3,

Tüttüncü, Ö., Çiçek, O. (2000). **İş Doyumunun Ölçülmesi: İzmir İl Sınırlarında Faaliyet Gösteren Seyahat Acentaları Üzerine Bir İnceleme.** *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 11, 124-126.

Ünal, S; Karlıdağ, R; Yoloğlu, S. (2001). **Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri ile İlişkisi,** *Klinik Psikiyatri Dergisi*. (4). 113-118.

Vroom, H. Victor. (1964). **The Determination of Job Satisfaction Work and Motivation.** New York: John Wiley & Sons, Inc., 99.

Yetim, Ü. (1994). **İş ve Meslek Doyumu Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması.** *Psikiyatri, Psikoloji ve Psikofarmakoloji Dergisi*, 2, 134.

Yıldırınan, R., (1996). **Konaklama İşletmelerinde Verimlilik Kapsamında İş Doyumu-Personel Devri İlintisi ve Sendikalar.** İzmir: (DEÜ, SBE, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 62.

Yiğit, Z., (1983). **Beden Eğitimi ve Spor.** Ankara: B.T. Genel Müdürlüğü, Gençlik ve Spor Dergisi. 53.

Yumuk R., Girişken E., Sarıçam M. H., Mahmutoglu S., (2007), **Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde Çalışan Asistan, Stajyer Ve İntern Doktorların Tükenmişlik Sendromu Açısından Değerlendirilmesi,** *Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi* 7. Öğrenci Kongresi, 16-17 Mayıs.

[www.aafp.org](http://www.aafp.org) , [www.doaj.org](http://www.doaj.org), Syptak, Michael vd. **Job Satisfaction: Putting Theory Into Practice** (11/4/07).

<http://ilkogretim-online.org.tr/vol2say1/v02s01a.htm> (11/4/07)





[www.ipmaac.org](http://www.ipmaac.org) Aamond, Mike. **Technical Affairs Section** (12/4/2007).

<http://www.sporyonetimi.com/0116.pdf> Güçlü Özen, G., Mirzeoğlu, N. **Bir Spor Örgütünde Çalışan Spor Uzmanlarının Tükenmişlik Ve Örgütsel Bağlılıklarının İncelenmesi**, Spor Yönetimi Ve Bilgi Teknolojileri Dergisi Issn: 1306-4371 Cilt:1 Sayı:2 Elektronik Dergi (12/4/07).

<http://www.nacufs.org>, Gilmore, Sirley A. vd. (1999). **Job Satisfaction and Service Quality Perceptions: University Food Service Employees.** (14/4/2007)

[www.doaj.org](http://www.doaj.org) Avşaroğlu S., Deniz, M.E., Kahraman A., **Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi** (17/5/2007).

[www.academical.org](http://www.academical.org) Eker, M., Anbar, A., Karabıyık, L., Türkiye'deki **Akademisyenlerin Tükenmişlik Seviyeleri İle Demografik Özellikleri Arasındaki ilişkinin İncelenmesi**, Akademik Araştırmalar Dergisi-.Sayı: 33 (14/12/07).

[www.pa.edu.tr](http://www.pa.edu.tr) Mehmet Murat, M., **Emniyet Görevlilerinin Tükenmişlik Durumları, Polis Bilimleri Dergisi** Cilt: 5 Sayı:2 Nisan-Haziran (14/12/07).

[www.cakal.net](http://www.cakal.net), Sevil, Ü., Garip, Y., **Acil Serviste Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik Durumlarını Ve Etkileyen Etmenler** (14/12/07).

**EKLER:****EK – 1 : Demokrafik Değişkenler (Kişisel Bilgiler)****BÖLÜM I**

1. Cinsiyetiniz: Kadın ( ) Erkek ( )
2. Yaşınız: .....
3. Medeni Haliniz: Evli ( ) Bekar ( ) Dul ( ) Boşanmış ( )
4. Üniversitede mezuniyet yılınız: .....
5. Mezun olduğunuz üniversite: .....
6. Öğretmenliğe hangi yıl başladınız. ....
7. Belirttiğiniz tarihten itibaren öğretmenliğinizi kesintisiz olarak yürütüyormusunuz ?  
Evet ( ) Hayır ( )  
Cevabınız hayır ise açıklayınız: .....
8. Göreviniz süresince hiç okul değiştirdiniz mi?  
Evet ( ) Hayır ( )
9. Cevabınız evet ise kaç okul değiştirdiniz: .....  
Nedenleri nelerdir ? .....
10. Şimdiki okulunuzda kaç yıldır görev yapmaktasınız? .....
11. Uzmanlık alanınız nedir ? .....
12. Okulun hangi takımlarını çalıştırıyorsunuz ? .....
13. Gelir Düzeyiniz ne kadardır ?  
1000 YTL'den az ( )  
1000 – 2000 YTL ( )  
2000 – 3000 YTL ( )  
3000 – 4000 YTL ( )  
4000 YTL'den fazla ( )
15. Öğretmenliğin haricinde başka bir kazancınız var mı? Evet ( ) Hayır ( )  
Cevabınız evet ise açıklayınız  
.....
16. Okul haricinde ikinci bir işte çalışıyor musunuz ? Evet ( ) Hayır ( )  
Cevabınız evet ise ikinci işiniz mesleğinizle ilgili bir iş mi? Açıklayınız.  
.....

17. Eve giren toplam aylık geliriniz ne kadardır ?

- 2000 YTL'den az ( )  
2000 – 3000 YTL ( )  
3000 – 4000 YTL ( )  
4000 – 5000 YTL ( )  
5000 – 6000 YTL ( )  
6000 – 7000 YTL ( )  
7000 YTL'den fazla ( )

18. İkamet ettiğiniz evin durumu:

Kendi malımız ( ) Kira ( ) Taksit ödüyoruz ( )



## EK – 2 Maslach Tükenmişlik Envanteri

### BÖLÜM II

Aşağıda bireylerin işleriyle ilgili tutumlarını yansıtan ifadeler yer almaktadır. Her bir ifadenin örneklendiği durumu ne sıklıkla yaptığınızı uygun yanıt aralığına yan yana yazarak belirtiniz.

#### ÖRNEK:

| Hiçbir Zaman | Nadiren | Bazen | Çoğu Zaman | Her Zaman |
|--------------|---------|-------|------------|-----------|
| 0            | 1       | 2     | 3          | 4         |

1- İşimden soğuduğumu hissediyorum. ( 3 )

| Hiçbir Zaman | Nadiren | Bazen | Çoğu Zaman | Her Zaman |
|--------------|---------|-------|------------|-----------|
| 0            | 1       | 2     | 3          | 4         |

#### MADDELER:

- 1- İşimden soğuduğumu hissediyorum. ( )
- 2- İş dönüşü ruhen kendimi tükenmiş hissediyorum. ( )
- 3- Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum. ( )
- 4- İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım. ( )
- 5- İşim gereği karşılaştığım 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 yıkıldığımı 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 insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor. ( )
- 17- İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir ortam yaratıyorum. ( )
- 18- İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim. ( )

- 19- Bu işte kayda değer birçok başarı elde ettim. ( )
- 20- Yolun sonunun geldiğini hissettim. ( )
- 21- İşimdeki duygusal sorunlara soğukkanlı yaklaşırım. ( )
- 22- İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum. ( )

### EK -3 Minnesota İş Doyum Anketi

#### BÖLÜM III

Bu ölçek işinizden elde ettiğiniz doyumu saptamak amacı ile hazırlanmıştır. Ölçekte 4 seçenekli 10 soru bulunmaktadır. Bu soruları iş yerinizin çalışma ortamını göz önünde bulundurarak doldurunuz. Hangi seçenek sizin durumunuzu yansıtıyorsa bu seçeneği (X) ile işaretleyiniz.

1. İşinizde bilgi ve becerilerinizi kullanabiliyor musunuz?

- ☐ Hemen hemen hiçbir durumda
- ☐ Pek az durumda
- ☐ Bazı durumlarda
- ☐ Hemen hemen bütün durumlarda

2. İşinizde görevleriniz belirli midir?

- ☐ Hemen hemen hiçbir durumda
- ☐ Pek az durumda
- ☐ Bazı durumlarda
- ☐ Hemen hemen bütün durumlarda

3. Yaptığınız iş size başarı ve övünme hissi veriyor mu?

- ☐ Hemen hemen hiçbir durumda
- ☐ Pek az durumda
- ☐ Bazı durumlarda
- ☐ Hemen hemen bütün durumlarda

4. İşinizde kendinizi çoğunlukla tatmin olmuş hisseder misiniz?

- ☐ Hemen hemen hiçbir durumda
- ☐ Pek az durumda
- ☐ Bazı durumlarda
- ☐ Hemen hemen bütün durumlarda

5. Her gün işinize ne derecede istekli gelirsiniz?

- ☐ Çok az istekli
- ☐ Az istekli
- ☐ Çok istekli
- ☐ Pek çok istekli

6. Görevinizi tanımlamanız gerekirse aşağıdaki cevaplardan hangisini seçersiniz?

- ☐ İşim monoton
- ☐ Oldukça monoton
- ☐ Fazla monoton değil
- ☐ Hiç monoton değil



7. İşinizi ne derecede seviyorsunuz?

- ☐ Çok az
- ☐ Az
- ☐ Çok
- ☐ Pek çok

8. Yapmakta olduğunuz işin en sevdiğiniz arkadaşınıza ne derece tavsiye edersiniz?

- ☐ Çok az
- ☐ Az
- ☐ Çok
- ☐ Pek çok

9. Sizin yapmakta olduğunuz işi yapan diğer kişiler genellikle işlerini ne derece severler?

- ☐ Çok az
- ☐ Az
- ☐ Çok
- ☐ Pek çok

10. İşinizdeki başarılarınızın amirlerinizce yeteri kadar taktirle karşılandığına inanıyor musunuz?

- ☐ Hiç inanmıyorum
- ☐ Az inanıyorum
- ☐ Çok inanıyorum
- ☐ Pek çok inanıyorum.