

**K.K.T.C**  
**YAKIN DO U ÜN VERS TES**  
**SA LIK B L MLER ENST TÜSÜ**

**LKÖ RET MDE BEDEN E T M DERSLER N YÜRÜTEN**  
**BEDEN E T M VE SPOR Ö RETMENLER N N DOYUMU**  
**VE TÜKENM L K DÜZEYLER N N NCELENMES**  
**(LEFKO A ÖRNE )**

**Ömer BOZKURT**

**BEDEN E T M VE SPOR PROGRAMI**

**YÜKSEK L SANS TEZ**

**LEFKO A**  
**2014**

**K.K.T.C**  
**YAKIN DO U ÜN VERS TES**  
**SA LIK B L MLER ENST TÜSÜ**

**LKÖ RET MDE BEDEN E T M DERSLER N YÜRÜTEN**  
**BEDEN E T M VE SPOR Ö RETMENLER N N DOYUMU**  
**VE TÜKENM L K DÜZEYLER N N NCELENMES**  
**(LEFKO A ÖRNE )**

**Ömer BOZKURT**

**BEDEN E T M VE SPOR PROGRAMI**

**YÜKSEK L SANS TEZ**

**LEFKO A**  
**2014**

**K.K.T.C**  
**YAKINDO U ÜN VERS TES**  
**SA LIK B L MLER ENST TÜSÜ**

**LKÖ RET MDE BEDEN E T M DERSLER N YÜRÜTEN**  
**BEDEN E T M VE SPOR Ö RETMENLER N N DOYUMU**  
**VE TÜKENM L K DÜZEYLER N N NCELENMES**  
**(LEFKO A ÖRNE )**

**Ömer BOZKURT**

**Beden E itimi ve Spor Programı**  
**YÜKSEK L SANS TEZ**

**TEZ DANI MANI**

**Yrd. Doç. Dr. Nazım Serkan BURGUL**

**LEFKO A**  
**2014**

**Sa ık Bilimleri Enstitüsü M¼d¼rl¼ üne,**

Bu alı ma j¼rimiz tarafından Beden E itimi ve Spor Programında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmi tir.

(imza)

J¼ri Ba kanı: Yrd. Doç. Dr. Hakan ATAMT¼RK  
Yakın Do u Üniversitesi

(imza)

Danı man: Yrd. Doç. Dr. Nazım Serkan BURGUL  
Yakın Do u Üniversitesi

(imza)

¼ye: Doç. Dr. Cevdet TINAZCI  
Yakın Do u Üniversitesi

**ONAY:**

Bu tez, Yakın Do u Üniversitesi Lisans¼st¼ E itim – Ö retim ve Sınav Yönetmeli i'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki j¼ri üyeleri tarafından uygun gör¼lm¼ ve Enstit¼ Yönetim Kurulu kararıyla kabul edilmi tir.

(imza)

Prof. Dr. İhsan ÇALI  
Enstit¼ M¼d¼r¼

## TE EKKÜR

Bu tez çalı ması süresince bana her türlü yardımda bulunan ve çalı manın her a masında beni yönlendiren tez danı manın Sayın Yrd. Doç. Dr. Nazım SerkanBURGUL'a te ekkür ederim.

Ayrıca çalı mam boyunca bana sabır ve anlayı gösteren e im Fatma ve kızım Mira 'ya te ekkürlerimi sunuyorum.

Bütün e itim ya antım boyunca maddi manevi her türlü deste ini benden esirgemeyen ba ta babam olmak üzere anneme ve karde ime te ekkür ederim.

Ömer BOZKURT

## ÖZET

**BOZKURT Ö. İkö retimde Beden E itimi Derslerini Yürüten Beden E itimi ve SporÖ retmenlerinin Doyumu ve Tükenmi lik Düzeylerinin Çe itli De i kenler Açısından ncelenmesi. Yakın Do u Üniversitesi, Sa lık Bilimleri Enstitüsü Beden E itimi ve Spor Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Lefko a, 2014**

Bu ara tırmada; Beden e itimi ö retmenlerinin, “cinsiyet, ya , medeni durum, hizmet yılı, e itim durumu” de i kenlerine göre mesleki tükenmi lik ve i doyumları incelenmi tir. Ara tırmada, Kuzey Kıbrıs’ın Lefko a bölgesinden toplam 42 beden e itimi ö retmeni yer aldı. Bireylerin özlük niteliklerini belirlemek için 13 sorudan olu an ki isel bilgi formu, tükenmi lik düzeylerini belirlemek için 22 sorudan olu anMaslach Tükenmi lik Ölçe i ve i doyum düzeylerini belirlemek için 10 sorudan olu an Doyum Ölçe i kullanılmı tır. MTÖ ve DÖ’den elde edilen puanların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmı tır. Gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla ikili gruplarda t-testi, çoklu gruplarda varyans analizi uygulanmı tır. Ara tırmada, anlamlılık düzeyi 0.05 olarak kabul edilmi tir. Sonuç olarak bu ara tırma bulgularına göre beden e itimi ö retmenlerinde cinsiyet de i keninde, duyarsızlaşma ve i doyum boyutlarında anlamlı bir fark görülmü tür. Ya , medeni durum, hizmet yılı ve e itim durumlarının, tükenmi lik ve i doyum düzeylerinin etkilenmedi i tespit edilmi tir.

**Anahtar Kelimeler:** Beden e itimi ö retmeni, i doyum, tükenmi lik

## ABSTRACT

**BOZKURT, Ö. A study on the vocational satisfaction and professional burnout of physical education and sport teachers working for elementary education from various changeable aspects. Near East University, Institute of Health Sciences, Department of Physical Education and Sport. Master thesis. Nicosia, 2014**

In this study, sex, age, marital status, year of service, educational status, vocational satisfactions and dissatisfactions in accordance with the variables of the position of education are examined. In total, 42 physical education teachers from Nicosia, North Cyprus, are examined. In this study, the Personal Information Form, which consists of 13 questions, the Maslach Burnout Scala, which consists of 22 questions to show the levels of dissatisfaction, and the Job Satisfaction Scale, which consists of 10 questions to show the levels of their vocational satisfaction, are used. The arithmetic averages and standard deviations of the points obtained from MSB and JSS are calculated. T tests are applied in dual group and variance analysis in multi groups to determine the difference meaningfully between the groups. In the survey, the level of meaningfulness is accepted as 0.05. According to data obtained in this survey, there is a meaningful difference in accordance with their insensitivity and vocational satisfaction among physical education teachers in respect to their gender. In addition, it is found that age, marital status and year of service had no effect on the level of professional burnout and vocational satisfaction.

**Keywords:** Physical education teacher, vocational satisfaction, professional burnout

## Ç NDEK LER

<b>ONAY SAYFASI</b>	<b>III</b>
<b>TE EKKÜR</b>	<b>IV</b>
<b>ÖZET</b>	<b>V</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>VI</b>
<b>Ç NDEK LER</b>	<b>VII</b>
<b>S MGELER VE KISALTMALAR D Z N</b>	<b>XI</b>
<b>TABLolar D Z N</b>	<b>XII</b>
<b>1. G R</b>	<b>1</b>
<b>1. 1. Amaç ve Varsayım</b>	<b>3</b>
<b>1. 2. Problem Cümlesi</b>	<b>3</b>
<b>1.3. Alt Problemler</b>	<b>4</b>
<b>1. 4. Sınırlılıklar</b>	<b>5</b>
<b>1. 5. Ara tırmanın Önemi</b>	<b>5</b>
<b>2. GENEL B LG LER</b>	<b>6</b>
<b>2. 1. E itim</b>	<b>6</b>
<b>2.1. 1. Formal E itim</b>	<b>7</b>
<b>2.1. 2. Formal Olmayan E itim</b>	<b>8</b>
<b>2.1.3. Ailede E itim</b>	<b>9</b>
<b>2.1.4. Okulda E itim</b>	<b>10</b>
<b>2. 2. Beden E itimi ve Spor</b>	<b>10</b>
<b>2. 3. Beden E itimi Ö retmeni</b>	<b>11</b>
<b>2. 4. Doyumu</b>	<b>11</b>
<b>2. 5. Doyumunun Önemi</b>	<b>13</b>
<b>2. 6. Doyumunu Etkileyen Faktörler</b>	<b>15</b>
<b>2.6. 1. Bireysel Faktörler</b>	<b>15</b>
<b>2.6.1.1. Ki ilik, De er Yargılar, nançlar, Beklentiler ve Sosyo-Kültürel Çevre</b>	<b>15</b>
<b>2.6.1.2. Tecrübe, Ya ve Aynı te Kalma Süresi</b>	<b>16</b>
<b>2.6.1.3. Cinsiyet, e itim Düzeyi ve Zekâ</b>	<b>17</b>
<b>2.6.1.4. ve Ortamına Ba lı Nedenler</b>	<b>17</b>



2.6.1.5. in Toplum indeki Genel Algılanması	18
in Yapısı ve Zorluk Derecesi	
2.6.1.6. Ücret, Terfi mkâmı ve Statüsü	18
2.6.1.7. Ödüllendirme, Sosyal mkânlar, Örgütsel Ortam ve	19
Çalı ma Ko ulları	
2.7. Doyum Sa lanmasının Ortamına Sa ladı ı Faydalar	20
2.7.1. Yüksek Moral Sa lanması	20
2.7.2. Çalı anların lerine Ba lanması	20
2.7.3. Yerinde Bütünle me Sa lanması	20
2.8. Doyumu Sa lanmadı ında Ortaya Çıkacak Olumsuzluklar	21
2.8.1. Bireysel Açıdan	21
2.8.2. letme Açısından	21
2. 9. Doyumunun Boyutları	22
2. 9. 1. Bireysel Etkenler	23
2. 9. 1. 1. Ya	23
2. 9. 1. 2. Kıdem	23
2. 9. 1. 3. E itim Düzeyi	23
2. 9. 2. Çevresel / Örgütsel Etkenler	24
2. 9. 2. 1. Yönetim Biçimi	24
2. 9. 2. 2. Çalı ma Olanakları	24
2. 9. 2. 3. Geli me ve Yükselme Olanakları	24
2. 9. 2. 4. Arkada ları	24
2. 9. 2. 5. Fiziksel Ortam	24
2. 9. 2. 6. Ücret	25
2. 10. Doyumunun Sonuçlar	25
2. 11. Tükenmi lik Kavramı ve Kapsamı	27
2. 12. Tükenmi lik Boyutları	29
2. 12. 1. Duygusal Tükenme	29
2. 12. 2. Duyarsızla ma	29
2. 12. 3. Ki isel Ba arı Duygusu	30
2. 13. Tükenmi li in Belirtileri	31
2. 13. 1. Fiziksel Belirtiler	31

2. 13. 2. Psikolojik Duygusal Belirtiler	32
2. 13. 3. Davranı sal Belirtiler	33
2. 14. Tükenmi li in Evreleri	33
2. 14. 1. evk ve Co ku Evresi	34
2. 14. 2. Dura anla ma Evresi	34
2. 14. 3. Engellenme Evresi	34
2. 14. 4. Umursamazlık Evresi	34
2. 15. Tükenmi li in Neden Oldu u Sonuçlar	35
2. 16. Önleme ve Ba a Çıkma Yolları	36
2. 16. 1. Organizasyon Düzeyinde	37
2. 16. 1. 1. Devlet Yönetimi Düzeyinde Yapılması Gerekenler	37
2. 16. 1. 2. Yeri Yöneticileri Düzeyinde Yapılması Gerekenler	37
2. 16. 1. 3. Bireysel Düzeyde Yapılması Gerekenler	38
2. 16. 1. 4. Arkada ları Düzeyinde Yapılması Gerekenler	38
2. 16. 1. 5. Aile Düzeyinde Yapılması Gerekenler	39
2. 17. Ö retmenlerde Tükenmi lik	39
3. GEREÇ VE YÖNTEM	41
3. 1. Evren	41
3. 2. Örneklem	41
3. 3. Verileri Toplama Aracı	41
3. 4. Ki isel Bilgi Formu	41
3. 5. Maslach Tükenmi lik Ölçe i	41
3. 6. Maslach Tükenmi lik Ölçe inin Güvenirlili i ve Geçerlili i	43
3. 7. Maslach Tükenmi lik Ölçe inin Puanlaması	43
3. 8. Doyum Ölçe i	44
3. 9. Verilerin Analizi	44
4. BULGULAR	45
5. TARTI MA	57
6. SONUÇ VE ÖNER LER	60

**KAYNAKLAR**

63

**EKLER****Ek 1. Demografik De i kenler (Ki isel Bilgiler)****Ek 2. Maslach Tükenmi lik Envanteri****Ek 3. Minnesota Doyum Ölçe i Anketi****Ek 4. KKTC Milli E itim Gençlik ve Spor Bakanlığı İlkö retim Dairesi****Müdürlü ü Tarafından Verilen izin Dilekçesi**

**S İMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ**

**BEÖ:** Beden Eğitimi Öğretmeni

**D:** Duyarsızlaşma

**DT:** Duygusal Tükenme

**KB:** Kişisel Barınma Duygusu

**K.K.T.C:** Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti

**D:** Doyumu

**DO:** Doyum Ölçeği

**MTÖ:** Maslach Tükenmişlik Ölçeği

**SPSS:** Sosyal Alanlar İstatistik Paket Programı

## TABLOLAR

<b>Tablo 1. Ara tırmaya katılan beden e itimi ö retmenlerinin cinsiyet durumlarına ait bilgiler.</b>	<b>45</b>
<b>Tablo 2. Ara tırmaya katılan beden e itimi ö retmenlerinin ya durumlarına ait bilgiler.</b>	<b>46</b>
<b>Tablo 3. Ara tırmaya katılan beden e itimi ö retmenlerinin medeni durumlarına ait bilgiler.</b>	<b>46</b>
<b>Tablo 4. Ara tırmaya katılan beden e itimi ö retmenlerinin ö retmenlik yıllarına ait bilgiler.</b>	<b>47</b>
<b>Tablo 5. Ara tırmaya katılan beden e itimi ö retmenlerinin e itim durumlarına ait bilgiler.</b>	<b>47</b>
<b>Tablo 6. Ara tırmaya katılan beden e itimi ö retmenlerinin hizmet içi e itim alıp almadıklarına ait bilgiler.</b>	<b>48</b>
<b>Tablo 7. Ara tırmaya katılan beden e itimi ö retmenlerinin okullarında spor salonu olup olma na ait bilgiler.</b>	<b>48</b>
<b>Tablo 8. Ara tırmaya katılan beden e itimi ö retmenlerinin derslerdeki ö renci sayılarına ait bilgiler.</b>	<b>49</b>
<b>Tablo 9. Ara tırmaya katılan beden e itimi ö retmenlerinin mesleklerini bilinçli seçip seçmediklerine ait bilgiler.</b>	<b>50</b>
<b>Tablo 10. Ara tırmaya katılan beden e itimi ö retmenlerinin haftalık ders saatlerine ait bilgiler.</b>	<b>50</b>
<b>Tablo 11. Ara tırmaya katılan beden e itimi ö retmenlerinin mesleklerini bırakmayı isteyip istemediklerine ait bilgiler.</b>	<b>51</b>
<b>Tablo 12. Ara tırmaya katılan beden e itimi ö retmeninin ö retmen maa mını yeterli bulup bulmamalarına ait bilgiler.</b>	<b>52</b>
<b>Tablo 13. Ara tırmaya katılan beden e itimi ö retmenlerinin okullarındaki araç gereç durumlarına ait bilgiler.</b>	<b>52</b>
<b>Tablo 14. Tükenmişlik düzeyleri ve i doyumunu puanlarının cinsiyet de i kenine ba lı olarak t-testi sonuçlarının incelenmesine yönelik bulgular.</b>	<b>53</b>

<b>Tablo 15. Tükenmişlik düzeyleri ve iş doyumu puanlarının yaşlarına göre tek yönlü varyans analizleriyle incelenmesine yönelik bulgular.</b>	<b>54</b>
<b>Tablo 16. Tükenmişlik düzeyleri ve iş doyumu puanlarının medeni durumlarına bağlı olarak t-testi sonuçlarının incelenmesine yönelik bulgular.</b>	<b>55</b>
<b>Tablo 17. Duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı duygusunda azalma ve iş doyumu puanlarının mesleki hizmet yıllarına göre tek yönlü varyans analizi.</b>	<b>56</b>
<b>Tablo 18. Tükenmişlik düzeyleri ve iş doyumu puanlarının eğitim durumlarına bağlı olarak t-testi sonuçlarının incelenmesine yönelik bulgular.</b>	<b>57</b>

## 1.G R

nsanların i lerinde ya adıkları ili kilerin zorla ması ve buna ba lı olarak bir eylerin ters gitti i yolundaki inancın artmasıyla geli en süreç, bizi modern ça ın önemli bir fenomeniyle kar ı kar ıya bırakmaktadır. Tükenmi lik olarak nitelendirilen bu fenomen, 1970’li yıllarda Amerika’da özellikle insanlara hizmet verilen alanlarda çalı anlarda görülmeye ba lanmı tır (Gündüz, 2005:152-166).

İlk kez Freudenberger (1974-1975) tarafından ortaya konan tükenmi lik kavramı daha sonra Maslach ve Jackson (1981–1986) tarafından tanımlanmı tır. Freudenberger tükenmi li i ‘enerji, güç veya kaynaklar üzerinde a ırı istekler, taleplerden dolayı tükenmeye ba lamak’ olarak tanımlamı tır (Türkçarpar, 2011:136).

Son yıllarda çe itli yardım mesleklerinde çalı an bireylerde sıklıkla gözlenen tükenmi lik sendromu hakkında birçok çalı ma yapılmı ; nedenleri ve sonuçları açıklanmaya çalı ılmı tır. Di er ki ilerle yüz yüze çalı an, hizmet veren ve yardım eden meslek gruplarının tükenmi lik açısından risk oldu u kabul edilmektedir. Ö retmenler ise bu meslek grupları arasında en önemlilerinden birini olu turmaktadır (Akçamete ve ark. 2001:74-75)

Ba arılı yeterli bir ö retmen toplumun beklentisine, bireyin geli imine, hizmet edecek, ça da bilgi birikimini iyi kavramı bir ö retmendir. Yeti tirdi i ki ilerini ba arısıyla toplumu geli tiren, güçsüzlü ü ya da yetersizli i ile toplumsal geli meye ket vuran ö retmen kalkınmada çok önemli bir konuma sahiptir. Ancak, bu görevleri yerine getirmeye çalı an ö retmeni geçerli ölçütlerle de erlendirmeye özen göstermeli, ondan gücünü a an, enerjisini infazca tüketecek nitelikte beklenti içine girilmemelidir. Ö retmen insanüstü varlıkların zor ba araca ı standartlarla de erlendirilirken görevini ba arıyla sürdürmesine olanak verecek sosyo-ekonomik olanaklar, e itim teknolojisi, maa , e itim programları, mesle e verilen de er, yönetim ve te vik ile ilgili ko ulların elveri siz olması nedeniyle, kolay kolay ba da maz. Bütün bu elveri siz ko ullara kar ı e itimde verimlilik, günümüzün en önemli sorunlarından birisidir. Bu sorunu çözmede planlayıcı ve uygulayıcı olarak görev yapan ö retmenlere dü en i oldukça büyüktür. Durum ö retmenin önemini açıkça ortaya koydu una göre, ba arılı olabilmesi için ö retmenin sahip olması

beklenen özelliklerin açıklık kavuturulması kaçınılmaz olmaktadır (Güçlü, 1998:61-64).

, insan yaşamında oldukça önemli bir yer tutmaktadır. İnsan, gününün önemli bir kısmını iş yerinde geçirmekte ve bunu da en az 20-25 yıl devam ettirmektedir. Kişinin yaşamında mutlu olabilmesi, bir bakıma onun işinden doyum alması ile yakından ilgilidir. Kişinin işinden doyum sağlaması, onun hem organik hem de psikolojik varlığı için önemlidir (Telman ve Ünsal, 2004:11-91).

Kuzgun'a (2003) göre meslek kişinin kimliğini oluşturumunda önemli bir etkidir. Meslek, kişinin çevreden ve toplumdaki saygı görmesine, ona işe yaradığı duygusunu yaşamaya yarayan bir etkinlik alanıdır. Kişinin bu etkinlikler yolu ile kapasitesini kullanmakta, bir şeyler üretip yaratmakta, bunun sonucunda duyulan haz ve sağlanan doyum ise onun genel yaşamına yansımaktadır.

doyumunu iş görenlerin sahip oldukları işteki rollerine karşı gösterdikleri duygusal tepkilerdir. İşe karşı gösterilen pozitif (olumlu) tepki iş doyumunu, negatif (olumsuz) tepki ise iş doyumusuzluğu olarak adlandırılabilir (Tütüncü ve Çiçek, 2000:124-128, Kutani ve Bayraktarolu, 2002:604-618, Chen, 2007:71-82).

doyumunu ile mesleki tükenmişlik ilişkisi irdelendiğinde, bireylerin başlangıçta sahip oldukları örgüte bağlılık ve çalışmaya yeterliliklerini, aşırı stres ve bununla başa çıkma yönünde yetersiz kalmaları ile yitirdikleri görülmektedir. Çalışanlar öncelikle iş doyumusuzluğu, daha sonra da tükenmişliği yaşamaktadır (Otacıolu, 2008:103-116).

Beden eğitimi öğretmenleri eğitimin en önemli parçasıdır ve her geçen gün beden eğitimi dersinden ve beden eğitimi öğretmenlerinden beklentiler artmaktadır. Bu beklentileri gerçekleştirmede kendini tanıyan, duygularını anlayabilen, kendini ve ilişkilerini yönlendirebilen, kişiler arası ilişkilerinde empati kurabilen, kendini motive edebilen bir öğretmen daha başarılı olacaktır. Bu beklentileri karşılayamayan öğretmenler ise zamanla işlerinden hoşlanmayacaklar, verimli olamayacaklar ve doyum elde edemeyeceklerdir.



Genç nesilleri yeti tiren ö retmenlerin i doyumları ve mesleki tükenmi lik düzeylerinin belirlenmesi için yapılan çalı malar ayrı bir önem arz etmektedir. Sürekli insanlarla ve ö rencilerle muhatap olan ö retmenler, çe itli sebeplere ba lı olarak bir takım sorunlar ya ayabilirler. Özellikle ö retmenlerin ya ayaca ı bu sorunlar geni kitleleri olumsuz yönde etkileyebilir. Bu açıdan bir ülkenin e itiminde rol oynayan ö retmenlerin mesleki tükenmi lik ve i doyum düzeylerinin tespit edilip gerekli önlemler alınmasının ve alınan kararların hayata geçirilmesinin ülkenin gelece i açısından hayati bir önem ta ıdı ı söylenebilir.

Beden e itimi derslerinin yapısındaki farklılık ve beden e itimi ö retmenlerinin okuldaki görevlerinin di er ö retmenlerden farklı olması, beden e itimi ö retmenlerinde ya anan tükenmi li in nedenlerini, di er ö retmenlerde yapılan çalı malar ile açıklamak yeterli olmayabilir.

Bu ara tırmada, konunun önemi dikkate alınarak beden e itimi derslerini yürüten beden e itimi ve spor ö retmenlerinin, i doyum düzeyleri ile tükenmi lik düzeylerinin çe itli de i kenlere göre(cinsiyet, ya , medeni durum, hizmet yılı, e itim durumları) incelenerek,beden e itimi derslerini yürüten beden e itimi ve spor ö retmenlerinin, i doyum ve tükenmi lik düzeylerinin tespit edilip, bu sonuçlara göre uygun çözüm yolları sunulacaktır.

### **1.1. Amaç ve Varsayım**

Bu ara tırmanın amacı, 2013 – 2014 e itim ö retim yılında KKTC'nin Lefko a kazasındagörev yapan beden e itimi ö retmenlerinin tükenmi lik ve i doyum düzeylerinin bazı de i kenlere göre farklıla ıp farklıla madı ını incelemektir.

### **1.2. Problem**

doyum, bireyin i deneyimleri sonucu ortaya çıkan olumlu ruh halidir ( Özyurt: 2004). Ki ilerin zamanı iyi kullanma, di er insanlarla iyi ili kiler kurabilme, yeteneklerini tanıma ve geli tirme gibi kendini gerçeikle tirmeye yönelik özellikleri, i hayatı için de geçerlidir. Bir toplumun daha sa lıklı, mutlu ve üretken olması, çalı anların üst düzeyde doyum sa lamalarıyla ili kilidir. Çünkü çalı ma hayatı, insan ya amının üçte birini olu turmaktadır. Çalı an insanların i doyumlarının saptanması, bunları olumlu veya olumsuz yönde etkileyen etmenlerin neler

oldu unun bilinmesi büyük önem ta ınmaktadır. Bu olumsuz etmenler çok ciddi ve uzun sürerse, organizma için tükenme basama ına gelinir.

Tükenme, i ortamında kronik hale gelen baskı veya stresten kaynaklanan fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenme duygusu olarak tanımlanmakta ve bireyin i ine ve hayata kar ı olumsuz duygular hissetmesi ile karakterize edilmektedir. Mesleki baskılara daha fazla tahammül edemeyen ve i stresinden tamamıyla ezildi ini hisseden bireyler, tükenme basama ına gelmektedir.

Tükenme kimi sosyodemografik ve i le ilgili de i kenlerin önemli oldu u belirlenmi tir. Evli, ya lı ve çocuklulara göre genç, bekâr ve çocuksuz ki iler, daha uzun süredir çalı an ve daha deneyimlilere göre meslekte daha yeni ve deneyimsiz olanlarda tükenmenin daha yüksek düzeylerde ya andı ı bildirilmektedir. yükünün a ır, günlük çalı ma süresinin uzun olup çalı ma ko ullarının olumsuz olarak algılanması da tükenmeyi etkilemektedir. Kadınlarda, bekârlıkta, meslekte daha yeni ve deneyimsiz olanlarda tükenme daha yüksek düzeylerde ya anmaktadır. Öte yandan cinsiyet konusundaki ara tırmalar tutarlı sonuçlar ortaya koymamı tır. Kimi çalı malar kadınlarda, kimileri erkeklerde i stresi ve tükenmenin daha yo un ya andı ını bildirirken, kimilerinde cinsiyet arası farklılıklar bulunamamı tır ( anlı, 2006:78-84).

KKTC'nin Lefko a'dakiilkö retim okullarında beden e itimi derslerini yürüten beden e itimi ve spor ö retmenlerinin i doyumuve i tükenmi lik düzeylerininincinsiyet, ya , medeni durum, hizmet yılı ve e itim durumları arasında anlamlı bir fark var mıdır?

### 1.3. Alt Problemler

1.KKTC'ninLefko a'dakiilkö retim okullarındabeden e itimi ve spor ö retmenlerinin cinsiyetlerine göre i doyumuve tükenmi lik düzeyleri arasında bir fark var mıdır?

2. KKTC'nin Lefko a'daki okullarındabeden e itimi ve spor ö retmenlerinin ya de i kenine göre i doyumuve tükenmi lik düzeyleri arasında bir fark var mıdır?

3. KKTC'nin Lefko a'dakiilköretim okullarında beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin medeni durumlarına göre iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasında bir fark var mıdır?

4. KKTC'nin Lefko a'dakiilköretim okullarında beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin hizmet yılı deneyimine göre iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasında bir fark var mıdır?

5. KKTC'nin Lefko a'dakiilköretim okullarında beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin eğitim durumlarına göre iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasında bir fark var mıdır?

#### **1.4. Sınırlılıklar**

Bu ara tırma 2013 – 2014 eğitim-öretim yılında, KKTC'nin Lefko a kazasına bağlı ilkokullarda beden eğitimi derslerini yürüten beden eğitimi ve spor öğretmenlerinden seçilmiş örneklem grubuyla sınırlıdır.

#### **1.4. Ara tırmanın Önemi**

Ara tırmada elde edilen bulgular; Milli Eğitim Bakanlığının hizmet içi eğitim sürecinde, beden eğitimi öğretmenleri yetiştiren kurumlara ve bu konuda yapılacak olan diğer ara tırmalara rehberlik yapması açısından önem taşımaktadır.

## 2. GENEL B LG LER

### 2.1. E itim

E itim insanın kalıtsal güçlerinin geli tirilip istenen özelliklerle yo unla mı bir kimli e kavu ması için kullanılacak en önemli araçtır. nsanlara bilgi ve beceri kazandırmanın ötesinde e itim; toplumun ya amasını ve kalkınmasını devam ettirebilecek ölçüde ve nitelikte de er üretmek, mevcut de erlerin da ılmasını önlemek, yeni ve eski de erleri ba da tırmak sorumlulu u ta ır (Varı , 1998:1).Ulusların gelece i, yeti mi ve yeti mekte olan gençlerin fiziksel ve ruhsal olgunlu una ba lıdır. Uygarlık, gençli e verilen önem ve bu önemle ba lantılı olarak, ona verilen e itimin ba arısına dayanır. E itimden beklenen, bireyin gizil güçlerini ve yeteneklerini ortaya çıkarmak, en üst düzeyde geli tirilmesine yardım etmektir. E itim, bu i levini bireyleri fiziksel, zihinsel, duygusal ve toplumsal boyutlarda bir bütün olarak ele alıp yerine getirir (O ul, 2008:6).

E itim en genel anlamıyla insanları belli amaçlarına göre yeti tirme sürecidir. Bu süreçten geçen insanın ki ili i farklıla ır. Bu farklıla ma e itim sürecinde kazanılan bilgi, tutum ve de erler yoluyla gerçekleşir. Günümüzde okullar e itim sürecinin en önemli kısmını olu turur. E itim yalnız okullarda yapılmaz. Günlük hayattaki e itim-okul biti ikli i, e itim denince okulu anımsatır. Oysa okul dı ında da gençleri ve yeti kinleri bir mesle e hazırlamak ve onların hayata uyumlarını kolayla tırmak için açılmı kısa süreli e itim veren kurumlar vardır. Ayrıca e itim ailede, i yerinde, asker oca ında, camide ve insanların olu turdukları çe itli gruplar içinde de yer alır. En geni anlamı ile e itim toplumdaki “kültürleme” sürecinin bir parçasıdır.

“Kültürleme, insanın ki ilik yapısı içinde do du u ve yeti ti i kültür tarafından belirlenir. Her toplum kendi kültürünün özelliklerini yeni ku aklara geçirir. Toplumun bireyleri, kendi kültürünün istek ve beklentilerine uyacak ekilde etkilemesi ve de i tirmesine “kültürleme” denir. nsanın çocuk, genç ve yeti kin olarak kendi toplumuyla bütünle mesi toplum içinde etkinlik kazanması ve yeti mesi sırasında kar ıla tı ı bilinçli ve bilinç dı ı ö renmeler bu süreç sonunda elde edilir” (Tyler, 1949:4).

Kültürleme ailede, sokakta, i yerinde her türlü seremoni ve merasimde bilinçli ya da bilinç dı ı, kendili inden olu an ve bireysel olan ö renmeleri de kapsar. Kültürlemenin amaçlı olarak yapılan kısmı e itimdir. Bu nedenle, e itim “kasıtlı kültürleme süreci” olarak da tanımlanmaktadır.

nsanın yeti mesinde kasıtlı olarak yapılan kültürlemenin yanı sıra, ya am içinde kendili inden olu an ö renmelerinde önemli rolü vardır. nsanlar ki ilik özelliklerinin, de erlerinin ve becerilerinin bir kısmını bu yolla kazanırlar. E itimciler kültürlemenin bir kısmını “informal”, amaçlı olarak yapılanını ise “formal” e itim olarak adlandırırılar.

### **2.1.1. Formal E itim**

Formal e itim amaçlıdır; önceden hazırlanmı bir program çerçevesinde planlı olarak yapılır, ö retim yoluyla gerçekleştirilir. E itim süreci ö retmen tarafından planlanır, uygulanır ve izlenir. E itim ba langıcından bitine kadar özel bir çevre içinde kontrollü olarak yürütülür. Sürecin belli a amalarında sonunda de erlendirme i lemi yer alır. Okullardaki e itim formaldır.

Okul dı ında endüstri, tarım ve hizmet alanlarında ki ileri bir mesle e hazırlamak, meslekte ilerlemesini sa lamak ve yenilikleri ö renmek amacıyla yapılan ö retim etkinlikleri, halk e itim merkezlerinde açılan kurslar, orduda asker yeti tirme birer formal e itim örne idir. Ülkemizde her yıl binlerce insan bu tür amaçlı, planlı fakat kısa süreli e itim sürecinden geçerek yeni bilgi, beceri, tutum ve de erler kazanmaktadır.

Okul dı ı formal e itim sürecinin okullardakilerden farkı, kısa süreli olması, ö rencilerin ya lara göre gruplandırılmaması, ihtiyaç duyuldukça yapılması ve belli konularla sınırlandırılmamasıdır. Her ikisinde süreç olarak aynı özellikleri ta ır. Okul dı ı formal e itim, okul e itimi tamamlamak ve insanları ya am boyu e itmek gibi i levleri yerine getirir. Bu gün ülkemizde formal e itim öngören ve yaygın e itim olmak üzere iki biçimde sistemle tirilmi tir.

Örgün eğitim, belli bir yaş grubundaki bireylere, Milli Eğitimin amaçlarına göre hazırlanmış eğitim programlarıyla okul çatısı altında düzenli olarak yapılan eğittir.

Okul öncesi eğitim, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim öngören eğitim sistemini meydana getirir. Örgün eğitim sisteminde genel, mesleki ve teknik eğitim programları uygulanır.

Yaygın eğitim ise, örgün eğitim sistemine hiç girmemiş, bu sistemin herhangi bir kademesinde bulunan veya bu kademelerden ayrılmış olan kişilere ilgi ve gereksinim duydukları alanlarda yapılan eğittir (Taymaz, 1978:6).

Halk eğitim merkezlerinde açılan kurslar, pratik sanat okulları ile resmi ve özel kurumlar ve diğer yerlerinde hizmet içi eğitim faaliyetleri yaygın eğitim sistemini oluşturur.

### **2.1.2. Formal Olmayan Eğitim ( Informal Eğitim )**

“informal” eğitim, yaşam içinde kendiliğinden oluşan bir süreçtir. Amaçlı ve planlı değildir, gelişigüze'dir. Kişilerle ilişkilerinde bulunduğu grup üyeleriyle etkileşimde buldukça farkında olmadan yeni şeyler öğrenir. Çocuklar arkadaşlarıyla oynarken, gençler akranlarıyla oldukları grup içinde birbiriyle etkileşirken yardımlaşmayı, dayanışmayı, işbirliğini, kurallara uymayı, grubun değerlerini benimsemeyi öğrenirler ve toplumsallaşır.

Bu tür öğrenmeler ailede, sokakta, iş yerinde, televizyon önünde, okulda, kısaca yaşam içinde kendiliğinden meydana gelir.

Formal olmayan eğitim sürecinin iki önemli öğrenme yolu gözlem ve taklittir. İnsanlardaki birlikte yaşam içgüdüleri onları toplumun beklediği ve istediği davranışları öğrenmeye yöneltir. Çok küçük ve ilkel toplumlarda eğitim tamamen “informal” yollarla gerçekleştirilir. Köydeki çocuk tarımla ilgili becerileri günlük yaşam içinde büyüklerini gözleyerek taklit ederek ve yaparak öğrenir. Derslerde yalnız fizik, kimya, tarih vb. öğretilen sanan öğretmenler de farkına varmadan kendi düşünüş biçimlerini, değerlerini ve davranışlarını öğrencilerine geçirebilirler.

Informal eğitim süresince insanlar istenmeyen ve zararlı alışkanlıkları da edinirler. Toplumlar büyüdükçe ve geliştikçe informal eğitim süreci insanların yeti mesinde yeterli olmaması ve planlı bir eğitim yeri olan okullar kurulmuştur. Buraya kadar özellikleri açıklanan formal ve formal olmayan eğitim süreçleri toplumda birbirinin yanında ve çoğu zaman iç içe olarak seviyelerini sürdürürler. Bazı yerlerde formal bazılarında ise formal olmayan süreçler daha baskındır. Her iki sürecin iç içe bulunduğu ve eğitimin yarı formal bir özellik taşıdığı yerler de vardır.

### **2.1.3. Ailede Eğitim**

İnsanlar ilişkilerinin temelini oluşturan bir kısım davranışları aile ortamında kazanır. Çocuklar daha küçük yaşlarda anne-babalarını ve ailede sevdikleri büyüklerini taklit ederek onlarla özdeşleşir. Ortak aile yaşamı içinde ailenin temel davranış kalıplarını ve değerlerini öğrenirler. Informal eğitim süreci aile ortamında çok etkili olarak çalışır.

Genelde ailede eğitim amaçlı olarak yürütülür. Ailede yazılı olmayan yasalar vardır. Hangi davranışların onaylanacağı, çocukların hangi davranışları hangi ortamda nasıl göstermeleri gerektiği maksatlı olarak duyurulur. Ödül ve cezaya dayalı bir koullandırma mekanizması sürekli olarak aile yaşamında yer alır ve çocuklar yönlendirilir.

Koullandırma sürecinin kontrolü, (ödül ve cezaların dağıtımı) okullardaki kadar planlı ve programlı değildir. Çocuğun davranışlarını değerlendirme çoğu zaman tesadüflere bağlıdır. Bu yönden aileler arasında oldukça geniş farklar vardır.

Ailede formal ve informal eğitim süreçleri bir arada ve iç içe yürür; eğitim, yarı formal bir özellik gösterir.

Toplumlar geliştikçe ve ailenin bütün bireyleri için hayatında yer aldıkça okul öncesi çağıdaki çocukların eğitimi, kreş, yuva ve anaokulu gibi formal eğitim kurumları tarafından yerine getirilmekte ve ailenin çocuk üzerindeki etkileri azalmaktadır.

#### 2.1.4. Okulda E itim

Toplumlar kendilerine uygun insanı kendilerine özgü e itim süreci içinde yeti tirirler. Bu nedenle, onu tesadüflere ve kültürlemenin geli igüzel etkilerine açık bırakmamı lardır. Toplumlar insanlara birlikte ya amanın gerekti ini, toplum bilincini vermek için e itim sürecinin amaçlarını ve içeri ini belirlemi ve onu kontrol altına almı lardır. Bu suretle e itim kamu hizmeti olarak kurumlanmı tır.

Toplumlar geli tikçe i bölümü çe itlenir. Meslek ya amı uzmanla mayı gerektirir. Artık, birçok bilgi ve becerinin uzmanlarca verilmesi zorunluluk haline gelir. Aile, sokak ve i yeri gittikçe geli en ve çe itlenen teknolojilerin aktarılmasını ba aramaz. Vatanda lık görevinin gerektirdi i bilgi, beceri ve de erlerin herkese aynı eilde verilmesi herkesin ortak bir e itim sürecinden geçirilmesi ile mümkün olur. Belirtti imiz bu durumlar e itim "okul" olarak kurumla masını ortaya çıkarmı tır (Fidan, 2012:5-6).

#### 2.2. Beden E itimi ve Spor

Beden e itimi ö retim programının temel amacı bireyin, fiziksel, devini sel, bili sel, duyu sal ve toplumsal geli imine katkıda bulunmak, ya am boyu fiziksel etkinliklere katılmasını sa lamaktır. Beden e itimi ve spor ders programlarının temel amacı, ö rencilerin fiziksel ekinlikleri yani hareketler yoluyla e itim ve ö retimlerini sa layarak her ö rencinin hareket kapasitesinin artırılmasına yardımcı olmaktır.Ça da Toplumlarda gerek genel e itim sistemi, gerekse toplum hayatının di er kesimlerinde beden e itimi ve spor faaliyetleri, bireylerin fiziki, zihri, sosyal ve moral geli imlerinde önemli katkılar sa lar (Gökta , 2007:15). Beden e itimi ve spor, sa lıklı ya antının, fiziksel zenginli in ve moral gücünün üst düzeyde tutulmasının, önemli bir e itimi ve spor kültürünün e itim düzeninin içinde verilmesi, toplumun kalkınması ve sosyal kayna maya da olumlu yararlar sa lamaktadır (Kale ve Er en, 2003:8-59).

Beden e itiminin, ö rencileri bilgi ve beceriyle donatmak, sa lıklı bir ya am tarzı olu turmak, okul ö rencilerinin psiko-motor becerilerini geli tirmek, kurallar ve stratejiler a ılamak gibi özellikleri vardır.Program uygulanırken, çevre ve iklim artları, mevcut salon, tesis durumu, ö retim materyalleri, belirli gün ve haftalar gibi



benzeri de i kenler göz önünde bulundurularak, kız ve erkek ö renci ayırmaksızın ortak ders i lenmelidir. Ö retmenler bireyin tüm geli imine daha iyi katkıda bulunabilmek için alana özgü ö retme-ö renme etkinliklerini istenilen nitelikte planlamalıdır.

Ö renme ve ö retme bili sel, duyu sal ve devini sel alanlarda olmaktadır. Bili sel alan ö renmeleri, zihinsel alan ö renmeleri ve duyu sal alan ö renmeleri ilgi, tutum, devini sel alan ö renmeleri ise beceri ö renimi olarak nitelendirilmektedir ( irinkan ve Gündo du, 2011:144-159).

### **2.3. Beden E itimi Ö retmeni**

Çalı tı ı e itim kurumunda, ö rencilere beden e itimi ile ilgili e itim veren ki idir. Milli E itim temel ilkelerine uygun olarak ki inin, beden, ruh ve fikir geli imini sa lar. Beden e itimi konusu ile ilgili hangi bilgi, beceri, tutum ve davranı ların, hangi ya düzeyindeki ö renci gruplarına, hangi yöntemlerle kazandırılaca ını organize eder.

### **2.4. Doyumu**

Faaliyette bulundu u sektör ne olursa olsun, tüm örgütlerde çalı anların davranı larını etkileyen en önemli faktörlerden birisi olan i doyumunu (tatmini), çalı anların i lerinin çe itli yönlerine kar ı beslemi oldukları tutumların toplamı kapsamında de erlendirilmektedir (Eren, 1998:50).

doyumu “bireyin i ini yâda i le ilgili ya antısını, memnuniyet verici veya olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak takdir etmesi” ekinde tanımlanmaktadır” (Luthans, 1992:114). tatmini genel anlamıyla “bireyin çalı ma ortamına kar ı reaksiyonu” ekinde de tanımlanabilir” (Berry, 1997:12). tatmini, genellikle örgütsel davranı anlamında en önemli ve en sıklıkla kar ıla ılan bir konudur( Çetinkanat, 2000: 9, Luthuns, 1992:114).

“Pozitif i tutumlarından biri olan i tatmini, i artlarının (i in kendisi, yönetim tutumu) ya da i ten elde edilen sonuçların (ücret – i güvenli i gibi) ki isel bir de erlendirmesidir. tatmini, i durumuna duygusal bir tepkidir” (Weiss, 2002:174).

tatmini, genellikle çıktılarının beklentileri ne kadar karlıdır veya atısına göre belirlenir. Örneğin, örgüt üyeleri aynı bölümdeki diğer üyelere göre çok daha fazla çalıştıkları halde çok az ödüllendirildiklerini hissediyorlarsa, onlar herhalde ilerine, diğer arkadaşlarına ve yöneticilerine karşı olumsuz bir tutum geliştireceklerdir.

tatmini, bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığı ile doğrudan ilişkilidir. tatmininin arzu edilen düzeylerde bulunmaması, mesleki tatminsizlik, isteksizlik, psiko-sosyal problemlere neden olacaktır (Soyer, 2008:5).

“Mutlu çalışanların, verimli çalışanlar olup olmadığı konusunda bazı çelişkili sonuçlar bulunmaktadır. Araştırmalar sonunda, çalışanların tutumlarının performans üzerindeki etkisinin farkına varılmı ve “mutlu çalışan verimli çalışandır” tanımı genel olarak kabul görmüştür” (Saari, Judge, 2004:396). Buna karşın, literatür incelendiğinde tatmini ile iş performansı arasında zayıf ve tutarsız ilişkiler saptayan araştırmalar da bulunmaktadır.

Dolayısıyla her bir çalışanın iş doyum düzeylerinin farklı olması da olağan bir sonuçtur. Beklentilerin çalışanlar arasında farklılaşması kaçınılmazdır. İşyerlerinde hissedilen gerginliğin işten doyum sağlayamamanın hem nedeni hem sonucu olabileceği öne sürülmektedir. Bu durumu doyumsuzluğun nedeni veya sonucu da olsa gerginliğin çeşitli psikosomatik rahatsızlıklara yol açtığı; ilerinden doyum sağlayamayan bireylerde bağımlılık yapan madde kullanımına da rastlandığı belirtilmektedir (Spector, 1997:2).

yaşamı içinde, insan davranışlarını belirleyen etkenler çeşitlidir. Herhangi bir örgüt içinde bireylerin iş tatminlerinin incelenmesinde güdülenme kavramlarından yararlanılmaktadır. “Dubrin’in de belirttiği gibi, pek çok psikolog, bütün davranışların güdülenmiş davranış olduğunu inanmaktadır” (Dubrin, 1994:93-94). İnsanların güdülenmesi, herhangi bir amaç için insanı harekete geçiren içsel bir durum olarak tanımlanır. Güdülenme ise, daha kendine özgüdür. Örgütsel kültür, bireylerin çok çalışmasını destekliyorsa, bireylerin yüksek düzeyde güdülenebileceğini; desteklemiyorsa, bireylerin orta veya düşük düzeyde güdülenebileceğini belirtmekte yarar vardır. Ayrıca, ilerinde başarılı olmaları için bireylerin güçlü şekilde güdülenmeleri, örgütsel kültürün de güdülenmeyi destekleyici nitelikte olması gerektiği söylenebilir.

doyumunu aynı zamanda iş doyumunun boyutları olan “ücret”, “işin niteliği”, “bireyin çalışmaya koşulları”, “yönetim politikaları” ve “çalışma arkadaşları” gibi diğer kenarları da içerir. Bu tanımlamadan da anlaşılacağı üzere iş doyumunu etkileyen pozitif ve negatif algılamalar bütünüdür ve iş görenlerin işlerinden ne hissettikleri pek çok değişkenle bağlantılı olabilmektedir (Luthans, 1992:126).

“Diğer taraftan, yapılan araştırmalar, iş tatmini ile sağlık arasında bir ilişki olduğunu ve tatminsizliğin, sağlığın bozukluğu ile ilişkili olduğunu göstermektedir” (Locke, 1976: 1297-1349, Jenkins, 1971:207-217).

## 2.5. Doyumunun Önemi

İş doyumunu, iş gören ve örgüt açısından oldukça önemli bir kavram olmaktadır. Bunun nedeni ise, iş görenin doyumunun çok kısa vadede direkt olarak üretimi etkilemesinden kaynaklanmaktadır. Doyum yeterli düzeyde olmadığında, iş gören işinde doyuma ulaşamadığında, doyumsuzluğu oranında hayal kırıklığına uğramaktadır. Hayal kırıklığına uğrayan iş gören işe karşı isteksizlik, örgüte karşı soğukluk, devamsızlık, işini eksik yapma gibi üretimi etkileyen psikolojik tepkiler gösterecektir.

İş doyumunu, örgütsel davranış araştırmacılarının ilgi merkezidir. İş doyumunu üzerindeki ilginin birinci temel nedeni, işe yönelik olumlu ve olumsuz etkilimlerin örgütsel davranış üzerinde güçlü bir etkiye sahip olmasıdır. Diğer bir deyişle, bireyin çalışmaya hayatı boyunca gördükleri, yaşadıkları, elde ettikleri, sevinç ve üzüntüleri olacak bu tür bilgi ve duygu birikimleri sonucu da işlerine veya örgütlerine karşı tutumları gelişecektir. İş doyumunu bu tutumun genel yapısıdır. Kişinin işine karşı tutumu olumlu ve olumsuz olabileceğinden dolayı, çalışanları elde tutmanın temel faktörlerinden biri de iş doyumunu olmaktadır (Erdoğan, 1996:231).

Günümüz koşullarında bir örgütün başarılı olabilmesi ve sürekliliğini sağlayabilmesi, örgütte çalışanların verimliliği kadar bunların örgüt yönetiminden, ödül sisteminden iş arkadaşlarından ve yaptıkları işten duydukları doyuma da bağlantılı olduğunu göstermektedir (Varıllı, 2010:4).

görenin ya amında i ten doyumun büyük önemi vardır. inden yeterli doyum sa layan bir i gören ya amaktan ho lanmakta, ya amdan doyumunu artırabilmektedir. ten doyum, i görenin özellikle ruhsal sa lı nı korumasına yardım etmektedir. ten doyum aynı zamanda bir insanın örgüte girmesine, örgütte çalı masına da yol açmaktadır (Ba aran, 1992:23).

doyumunun ya antımız üzerindeki etkileri son derece açıktır. Yöneticiler i görenlerin i doyumları ile ilgili olarak üç nedenle konuya yakla ırlar. Birincisi doyumsuz ki i i ten kaçır ve mümkün oldu unca i ten ayrılmanın, ba ka bir i e geçmenin yollarını arar. Bu da örgüte büyük zarar verir. kincisi i doyumunu yüksek olan birey daha sa lı klıdır ve daha uzun ya ar. Üçüncüsü i doyumunu yüksek olan birey bu mutlulu unu i dı na da ta ır ve yansıtır. Doyumlu olan ki i i e zamanında gelir ve devamsızlık yapmaz. Ayrıca i ten ayrılma iste i çok dü üktür. Bu olgu ara tırmalarla da kanıtlanmı tır. Doyum ve i çi sa lı ı konusu, genelde az incelenen ve üzerinde az durulan bir konudur. Yapılan çalı malarda doyumsuz ki ilerın sık sık hasta oldukları görülmü tür. Özellikle ba a rısı ve kalp rahatsızlıkları sıkça görülen hastalıklardır. Bu nedenle i doyumunu yüksek olan ki iler daha az doktora gider, daha az rapor alır bu da örgüt açısından sa lıkla ilgili masraflarda bir azalma sa lar (Özkalp ve Kirel, 2001:138-139).

Yapılan çalı maların ço unda, i görenlerin zihinsel ve fiziksel sa lı klarıyla i doyumunu arasında yakın ili ki görülmektedir. Ancak, bu neden sonuç ili kisinin yönünün tam olarak belirlendi ini söylemek olanaksızdır. doyumunun i gören ve i letme açısından bazı önemli sonuçları oldu u bilinmektedir. doyumunu sa layan kurulu ların eleman bulmakta zorlanmadıkları, personelinin süreklilik gösterdi i bilinirken, doyumsuzlu a yol açan kurulu ların eleman bulmakta zorlandı ı, olumsuz sendikal çalı malara sahne oldu u da bilinen sonuçlardandır. doyumunun yüksekli inin i gören mutlulu na katkıda bulunaca ı, dü mesinin ise ki inin i ine yabancıla masına, buna ba lı olarak da ilgisizlik ve uyumsuzlu un ortaya çıkaca ı dü ünülmektedir (Erdo an, 1996:245-246).

## 2.6. Doyumunu Etkileyen Faktörler

“ doyumunu statik ya da dura an bir olgu de ildir. Dolayısıyla bireysel ya da ba ka bir takım faktörlerle i doyumunu ya da doyumsuzlu u ortaya çıkarabilir” (Lam, 1995:73). Bu ba lamda ele alınabilecek bireysel ve i ya da i ortamına ba lı faktörler olarak sınıflandırılabilir.

### 2.6.1. Bireysel Faktörler

#### 2.6.1.1. Ki ilik, De er Yargıları, nançlar, Beklentiler ve

##### Sosyo – Kültürel Çevre

doyumuyla ki ilik özellikleri arasında ili ki söz konusudur. Örne in sinirli ve çevresine uyum sa layamamı ki iler daha sık i doyumsuzlu u göstermektedir. Bu çalı anlar ba kaları ile rahat ili ki kuramamaktadır. Çalı anların ya ama bakı açısı olumsuzdur. Bununla birlikte genel inanı özel hayatında mutlu olmayan ki ilerinin mutlulu u i lerinde arayaca ıdır. Yapılan ara tırmalar bunu do rulayamamı tır. Olumsuz tutumların yaygınla ma etkisi görülmektedir. Ama neden-sonuç ili kisi kesinlik kazanmı görünmemektedir. Acaba i teki doyumsuzluk mu genel ya ama etki yapmakta, yoksa ya amdaki doyumsuzluk mu i teki doyuma olumsuz katkı yapmaktadır? Iris ve Barrett’in yaptı ı ara tırmaya göre e er birey i inden memnun ise i ini önemsemesi bu bili le önemli olur. Ya amından mutlu olması da uyumludur.

inden memnun olmayan ki inin ise i ini önemsemeyerek bu bili sel uyumu sa laması olanaklıdır (Iris, Barret, 1972:301-304). Orpen’in yaptı ı ara tırma da bu bulguları do rular durumdadır ve i teki doyum derecesini, i dı ı ya amdaki doyum derecesini daha çok etkiledi ini savunmu tur (Orpen, 1978:530-532). Kavanagh ve Halpern, ara tırmasında çalı an düzeyi yükseldikçe i doyumunu ile genel ya am tutumları arasında ili kinin azaldı ı görülmü tür (Kavanagh ve Halpern, 1977:66-73).

De erlerin çalı anların i yerindeki davranı ları üzerinde do rudan etkili oldu u dü ünülmektedir ve bireyler arasında payla ılan de erler, bireysel ili kilere de yansımaktadır. Benzer de erlere sahip ki ilerinin birbirleri arasında ili kiler kurdu u görülmektedir. Bu sayede ortak ileti im sistemi, belirsizlik ve uyarım fazlalı ı gibi i ili kilerindeki olumsuz faktörleri ortadan kaldırmaktadır.

Çalışanlar daha az rol belirsizliği ve çatışmaya adıklarından koordinasyon, iş doyumu ve işe bağlılık artmaktadır (Erkmen ve Encan, 1994:144). Ayrıca bireyin içinde doğup büyüdüğü ve yaşamaya devam ettiği sosyo – kültürel çevrenin, bireye alışıldık tutum ve değerler açısından işe karşı tutumlarını etkileyebileceğidü ünlümü , bu alanda araştırmalar yapılmıştır. Kentsel kesimdekilerin daha az çaba gerektiren kolay işleri tercih ettikleri, kırsal kesimdekilerin ise buna zıt bir tutumda oldukları sonucuna varılmıştır (Baysal, 1981:194).

### **2.6.1.2. Tecrübe, Yaş ve Aynı İşte Kalma Süresi**

Bazı çalışanlar, çalışanın iş tecrübesi ile tatmini arasında olumlu bir ilişki ortaya çıkarmıştır. Bir başka ifade ile aynı alanda veya aynı kurumdaki çalışmaya süresi fazla olan çalışanların iş tatmininin de yüksek olduğu ifade edilmektedir. Dolayısıyla iş tecrübesi iş doyumu üzerinde etkili bir faktördür (Özgen, v.d., 2002:330). Çalışmaya hayatına yeni atılan, iş tecrübesi olmayan kişilerin gerçekçi olmayan beklentileri de söz konusu olabilmektedir. Ancak bu kişiler zamanla iş hayatının gerçeklerini kavramaktadır. Buldukları görev diliminde yükselme olanaklarının olmadığını, iş arkadaşlarının geçimsiz olduğunu anlayabilmektedir. Bunun nedeni çalışanın iş hayatının gerçeklerinden uzak beklentileridir. Yeteri kadar iş deneyimi olmayan, iş hayatına yeni atılan gençlerin gerçekçi olmayan beklentileri, bireyin kendi hayal gücünün ürünü olabileceği gibi medya organlarının yanıltması, eğitim kurumlarının öğrencilerini fazla abartması ve adayın işe kabulü sırasındaki mülakatı gerçekleştiren yöneticinin yanlış ve yanıltıcı bilgi vermesinden kaynaklanabilir. Gerçekçi olmayan beklentiler çalışanın işinde zamanla değişimli olur. Bazı çalışanlar iş deneyimleri arttıkça beklentilerini iş hayatının gerçeklerine göre ayarladıkça iş doyumu bulabilmekte, bazıları ise geçen yıllara rağmen beklentilerini değiştirmemekte dolayısıyla iş doyumsuzluğu ile yaşamayı öğrenmektedir. Bu duyguları hayat tarzı haline getirmektedir. Çalışmaya hayatını tanıdıktan sonra çalışanın iş doyumu duygusunu zamana bağlı bir olgu olduğunu, gelecekteki doyum için imdiki durumu da küçük doyumsuzluk kabul etmesi gerektiğini anlamaktadır.

“Yapılan araştırmalar yaş ile iş doyumu arasında olumlu bir bağlantı olduğunu göstermiştir” (Hickson ve Oshaqbemi, 1999:537-544). Yaş arttıkça doyum artmaktadır. Bunun nedeni deneyim nedeniyle uyumun artmasıdır.

Be ayrı ülkede yürütölen çalı malar ya lı çalı anların genç çalı anlara oranla i lerinden daha fazla doyum duyduklarını göstermi tir (Davis,1988:99). Çalı anların i doyumununun ya la arttı ı Locke ve Porter ve Lawler'in performansın i doyumuna yol açtı ı sözü ile de açıklanabilmektedir. Çalı an i te tecrübe ve beceri sa ladıkça (bu da zamanla olur) i performansı artar ve iyi i çıkarmanın i doyumunu üzerindeki olumlu etkisi kendini göstermektedir. Sonuç olarak i doyumunu ya ile artmaktadır (Baysal, 1981:191).

### **2.6.1.3. Cinsiyet, E itim Düzeyi ve Zekâ**

“Yapılan ara tırmalar bireyin kadın ya da erkek olmasının i e kar ı tutumları etkiledi ini tespit etmi tir. Ancak bu konudaki bulgular ara tırmadan ara tırmaya farklılık göstermektedir. Cinsiyet açısından dengeli gruplarda çalı anların doyum seviyeleri, homojen (bir cinsiyet baskın) gruplarda çalı anlara kıyasla daha yüksektir”(Fields ve Blum,1997:182).Doyum ile ili kilendirilen bir etken dee itim düzeyidir. Ara tırmalarda e itim düzeyiyüksek ki ilerin genel i doyumlarının, daha az e itim görmü olanlara oranla daha iyi oldu u tespit edilmi tir. Kendi ba ına ele alındı nda, sadece bireylerin zekâ düzeyleri ile i doyumunu arasındaki ili ki incelendi inde önemli bir ili ki tespit edilememi tir. Yapılan i le ilgili olarak ele alındı nda (özellikle zekâ düzeyine uygun i yapılp yapılmadı ı söz konusu ise) zekâ, i doyumunda önemli bir etken olmaktadır. Birçok i ve mesleklerin belirli bir zekâ seviyesi gerektirdi i ve bunun altında ya da üstünde zekâyaya sahip ki ilerin bu i lerden doyum duymadı ı saptanmı tır (Baysal, 1981:193).

### **2.6.1.4. ve i Ortamına Ba lı Nedenler**

göreninin i inden doyum duymasında i in genel görünümü, çalı ana sa ladı ı sosyal ve ekonomik çıkarlar ile i ortamı artları etkili faktörlerdir. Bu faktörler, bireysel de il toplumsaldır, yargısal olmayıp analiz edilebilir, ölçölür, di er i lerdeki ile kar ıla tırılabilir türdendir. doyumunu, birbiriyle ili kili çok sayıda tutumun birle imi olarak görmek mümkündür. doyumunu, çalı anın i ve i ortamına ili kin bir dizi faktörün olu turdu u tutumların bile kesidir (Özgen v.d, 2002:332).

### **2.6.1.5. in Toplum çindeki Genel Algılanması,**

### in Yapısı ve Zorluk Derecesi

hakkındaki toplumsal dü ünce do rudan i doyumunu etkileyen faktörlerdendir. Her kültür veya alt kültürün yarattı ı idealler oldu u gibi, çalı anların yapmak istemeyecekleri, yapmayı hayal etmedikleri i ler de vardır. in yapısal özelli i de doyumunu etkileyen faktörlerdendir. in ilginç olması, ki iye ö renme fırsatı vermesi, sorumluluk gerektirmesi birer doyum nedenidir. doyumunu olu turan de i kenler arasında i in çekici olması önemli bir yer te kil eder. Bir i ki iye ne kadar ilginç ve yenilikçi gelmekte ise o derece doyum sa layabilmektedir (Erdo an,1996:236). in zorluk derecesi i doyumunu genellikle olumlu yönde etkileyen faktörlerdendir. Çalı anların ba arma arzuları, ba arılarını görme ve gösterme e ilimleri vardır. Zihinsel olarak zor olan bir i çalı an tarafından ba arılıyorsa ve çevre bu ba arıyı fark ediyorsa çalı an üst düzeyde doyum bulacaktır. Bunun yanında fiziksel zorlu un i doyumunu açısından doyum faktörü olmadı ı kabul edilmektedir. A ırı a ır, yorucu ve yıpratıcı i leri yapmak toplumun takdir duygularını kazanmak için yeterli olmamaktadır. Çalı an bireysel özellik ve niteliklerinin üzerinde bir i i yapmak zorundaysa, bu durumda ortaya sıkıntı, moral bozuklu u çıkacaktır. Sıkıntı ve moral bozuklu u ise i doyumsuzlu unu ortaya çıkaracaktır.

#### 2.6.1.6. Ücret, Terfi mkâmı ve Statüsü

“ doyumunun temel faktörlerinin birisi de ücrettir. Çalı an i e kar ı tutumunu, aldı ı ücretin yeterlili i, alması gerekene oranla normalli i ve ihtiyaçlarını kar ılama derecesi belirleyecektir. Çalı an çalı tı ı i yerinin uyguladı ı ücret sistemi ve terfi politikasının adil ve beklentilerine uygun olmasını istemektedir. Ücret i in ki iden istediklerine, bireyin yetene ine ve toplumun ekonomik yapısına göre adil ise çalı anın i ine kar ı tutumu olumlu olacaktır. Alınan ücretin i doyumunu açısından di er ki ilere göre dengeli olması yüksek olmasından daha önemlidir. Ara tırmalar ücretlerin çalı anlar için çok önemli oldu unu göstermektedir. doyumunun gelir düzeyi ile olumlu bir ili kisinin oldu unu belirten bulgular vardır. Ücret nedenli yüksekse doyumda o denli yüksektir” (Kolasa, 1969:455). Bireyin maddi doyumsuzlu u performansını dü ürmekte, istifa ve devamsızlık ihtimalini artırmakta ve i in tümünden duydu u doyumsuzluk seviyesini yükseltmektedir (Saal ve Knight, 1988:304). Bunun yanı sıra çalı ılan ırketteki terfi imkânlarının ve verilen ödüllerin



i doyumunu üzerinde etkileri oldu u görülmü tür. Terfilerin adil olması ve bir temele dayanması çalı anlar açısından önemlidir. Ayrıca çalı anlar yaptıkları i kar ılı nda takdir görmeyi beklemektedir. Meslek düzeyi ile i doyumunu arasında tutarlı bir ili ki bulundu u bilinmektedir. “Toplumsal açıdan daha yüksek düzeyli mesleklerde daha yüksek i doyumunu görülmü tür” (Davis, 1988:100). “Bu nedenle konu ile ilgili çalı malarda yönetsel bir unvana sahip olan çalı anların ya da statüsü yüksek bir pozisyonda bulunanların böyle bir unvana sahip olmayan ya da dü ük statülü i lerde çalı anlara kıyasla i doyumlarının daha yüksek oldu u bulunmu tur”(Hickson ve Oshagbemi, 1999:537-544).

### **2.6.1.7. Ödüllendirme, Sosyal mkânlar,**

#### **Örgütsel Ortam ve Çalı ma Ko ulları**

Çalı anların adil bir sistem do rultusunda ödüllendirilmesi i doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. E er i yeri olu turaca ı gerçekçi birba arı de erlendirme sistemi sonucu ba arılı olanları ödüllendirirse ödülü hak edenlerin i doyumunu artacaktır. Ba arı de erlendirme sisteminin hatalı olması ba arılı oldu una inanan çalı anların i doyumunu olumsuz yönde etkileyecektir. doyumunu i in niteli i ile i ten elde edilen maddi – manevi çıkarların uyumu sonucu artmaktadır. Bir örgütte çalı anların yüksek i doyumunu duymaları uygun ödül sistemlerinin geli tirilmesi ile sa lanabilecektir (Erkmen ve encan, 1994:145). Davranı ve tutumlarına dikkat edilen, kendilerine yeni bilgiler sunulan çalı anların ait olma, sevgi görme, ilgilenilme gibi sosyal içerikli gereksinimleri büyük ölçüde giderilmi olacaktır. Kaldı ki, bu durum çalı anda kendine de er verildi i ve kendi çıkarlarının organizasyonel çıkarlarla bir tutuldu u bilincinin de yerle mesini sa layaca ndan, güven ve saygı görme ihtiyaçlarını da peki tirece i yüksek olasılıktadır (Kaynak, 1990:141). . in fiziksel artları bir i doyumunu nedenidir. in çalı an için tehlikeli olması, i ortamının a ırı so uk veya sıcak olması gibi de i kenler i doyumunu etkilemektedir. Çalı ma ko ulları hem ki isel rahatlık hem de i i iyi yapma açısından önemlidir. Yapılan ara tırmalar, çalı anların tehlikesiz ve rahat fiziksel ortamlardan ho landıklarını ortaya koymaktadır (Erdo an, 1996:245).

### **2.7. Doyumu Sa lanmasının Ortamına Sa ladı ı Faydalar**

### 2.7.1. Yüksek Moral Sa lanması

“ iyi motive olmu ve i doyumuna ula mı çalı anlar daha yüksek morale sahip olurlar ve bunun neticesinde i yerine olan yararları artar”(Schoderbek ve Cosier, 1991:380). Çalı anın moralinin yüksek olması, çalı anlar ve çalı ma düzeni üzerinde u olumlu etkileri yapar ( enatalar, 1978:300):

- Morali iyi olan bir ki i görevlerini enerji ve co kuyla yerine getirir.
- görenler, çalı maya daha istekli olur.
- Çalı anlar, i yerinin güç durumlarında,ola anüstü çaba gösterirler.
- görenlerin çalı ma arzusu yüksek olur.
- Çalı anlar, yönetmeliklere, i kurallarına ve emirlere isteyerek uyarlar ve iyi bir disiplin kurulur.
- Çalı anlar i yerinin hedefleri do rultusunda i birli i isterler.
- Çalı anlar yöneticilere ve i yerine kar ı ba lılık duyarlar.
- Yüksek moral, i gücü devri ve devamsızlık üzerinde de olumlu etkiler yapar yüksek moral personel devir hızı ve devamsızlı ı azaltır. Buna ba lı olarak katlanılan maliyet de azalır.

### 2.7.2. Çalı anların lerine Ba lanması

Çalı anların lerini tam anlamıyla benimseyebilmeleri ve kendilerinden istenen verimin sa lanabilmesi, i inde isteyerek ve zevkle çalı abilmesi için bazı ko ulların varlı ı gereklidir. Çalı an yaptı ı i ten ekonomik, sosyal ve psikolojik doyumunu sa layabilmelidir. İetme yöneticisi bu duyguları tattırabilmelidir. Bu durumun sonucu çalı anın i yerine kar ı olan ba lılık ve motivasyonunun sa lanması büyük ölçüde kolayla acaktır.

### 2.7.3. yerinde Bütünle me Sa lanması

Çalı anların bulundu u i yerine uyumu, verimlili i olumlu yönde etkileyecektir. Çünkü ki i örgütle uyum içerisine girince, örgütün amaçları ve araçlarını benimseyecektir. Çalı an, i yerinin amaçlarını ne ölçüde benimserse, bu durum amaçların geli mesine de o ölçüde katkıda bulunacaktır. İ yava latma, bölüm veya gruplar arası dengenin bozulması ekinde görülebilecek bazı aksamalar yok edilecektir. yerinde verimlilik ve etkinlik artacaktır. Ayrıca, yöneten ve

yönetilenler grubunun i yerinde beklentilerini elde etmesi sonucu bu gruplar arasında uyum görülecektir ve bunların sonucu olarak iki grup arasında sürtü me ve çeki meler minimum düzeye inecek, i yerinin süreklili i sa lanacaktır (Erdo an, 1983:16–17).

## **2.8. Doyumu Sa lanmadı nda Ortaya Çıkacak Olumsuzluklar**

### **2.8.1. Bireysel Açıdan**

Örgütte kendisini etkileyen kararların alınmasında söz hakkına sahip olmayan ve ba kalarının amaçlarına katkıda bulunan bir araç niteli i ta ıyan örgütsel insan,günümüzün toplumlarında kendi kendisine, örgüte ve giderek topluma yabancıla an bir insandır. Çalı ana yaratıcı ve yapıcı gücünü ortaya koyacak bir ortam yaratılmalıdır. Böyle bir ortam, ancak çalı anın kendisini etkileyen ve ilgilendiren konularda kararlarakatılması yoluyla sa lanabilecektir. Çalı an çalı tı ı i yerinde bedensel gücünü ortaya koyarken, aynı zamanda dü ünsel gücünden yararlandı nı görmekle i e ve i yerine kar ı yabancılık duygusundan kendisini büyük ölçüde kurtaracak, yaptı ı i anlam kazanacak ve i yerinin amaçları ile daha kolay bütünle ecek, yabancıla ma duygusu ortadan kalkacaktır (Dicle, 1989:1).

yerinde, yaptı ı i in çalı ana anlamsız gelmesi, sorunların yönetimce gereken biçimde ve zamanında ele alınmaması, yönetimce alınan kararların çalı ana gere i gibi anlatılmaması gibi olaylar sonucu çalı an i yerinden kendini uzak tutmakta ve bezginlik göstermektedir. Ayrıca beklentilerine ula amayan çalı an, i yerinde tepkisini çocuksu bir davranı biçimine dönü türebilmekte, örne in surat asabilmekte veya a layabilmektedir. Bundan da öte, beklentilerine ula amama bazı çalı anlarda saldırganlık davranı ının ortaya çıkmasına yol açar. Saldırganlık dı arıya kar ı bir harekettir. Ki iye yâda e yaya eylemli veya sözlü saldırı biçiminde ortaya çıkmaktadır.

### **2.8.2. İletme Açısından**

“Nasıl insanda açlık duygusu “mide sancısı” veya “halsizlik” biçiminde kendini gösterirse, bozuk moralde kendini düşük doyum i i yava latma, geçimsizlik, hırçınlık gibi ekillerde kendini gösterir. Düşük doyum büyük bir olasılıkla, personel devir hızının yüksek olması sonucunu da doğurur bu da yetimi i gücünün kaybı demektir” (Oshagbemi, 2000:213, Greenberg ve Baron, 2000:177). yerine verebileceği zararları u ekillerde açıklayabiliriz: öğrenin düşük morale sahip olması sonucu i yava latmalar, i durdurmaları, a ırılı ölçüde devamsızlık ve gecikmeler çalı an devir hızındaki yükseklik, i veriminde düşmeler, i ilikilerinde olumsuzla malar, çalı anlar arasında geçimsizlik, i kurallarına ve i emirlerine uyumsuzluk durumları ortaya çıkar (Eren, 1989:139).

Çalı anlar birçok hallerde, kendilerini çok az veya hiç katkıları olmayan bir düzen içinde bulmaktadırlar. Bu yeni çalı ma düzeni çalı anlar arasında huzursuzluklara ve kendilerinden olu an direnmelere yol açmaktadır. Bu protesto bazı hallerde yüksek oranda ortaya çıkan devamsızlık, i e geç gelme, emirlere uymama, i in yava ve düşük kalitede yapılması ekinde kendini göstermektedir. Ayrıca i inden memnun olamayan çalı an i yerindeki i inden çok i yeri dı ındaki dünyası ile ilgilenecektir.

ine yeterince ilgi duymayan çalı an i kazalarına daha çok yatkın olmaktadır çünkü kazaların bireyin psikolojik ve fiziksel durumlarıyla ili kisi bulunmaktadır.

## 2.9. Doyumunun Boyutları

“Yapılan ara tırmalara dayanarak i doyumunun boyutlarını iki ana ba lık altında toplamak mümkündür. Bunlardan birincisi, bireylerin ki ilik özellikleri ve önceki ya antular; ikincisi, i ortamı ve i le ba lantılı faktörlerdir. Burada bireye nasıl davranıldı ı, kendisine verilen görevlerin özellikleri, i ortamındaki di er bireylerle ili kileri ve ödüllerden söz edilebilir” (Sun, 2002:31). “ ki grupta toplanan bu de i kenler birbirleri ile etkile erek i doyumunu etkilerler” (Spector, 1997:2).

Balcı’ya (1985) göre i doyumunda, i e ait özelliklere (i , ücret, örgüt, ortam, yükselme olanakları vb. di er etkenler) dair bireyin de er ve beklentileri ile bunların kar ılanmasının, çalı an tarafından ne düzeyde algılandı ı önemlidir. Bu iki durum arasındaki pozitif ili ki ne derecede kurulursa (yani ne derece örtü ürse), doyumunu da o derece sa lanmı olur. Ancak aradaki ili ki ne derece negatifse, o ölçüde de

doyumsuzluk ya anlamı olur. Bir bakıldığında, çalışanın verdiği duygusal tepkinin niteliği, doyumu ya da doyumsuzluğu ifade eder.

Balcı da (1985) iş doyumu etkenlerini iki ayrı grupta inceler: Bireysel farklılıklardan oluşan yaş, cinsiyet, kıdem, zekâ, eğitim düzeyi, sosyo-kültürel özellikler, mesleki ve meslek düzeyi ve farklılığı ile ücret, yükselme olanakları, denetim ve iş arkadaşlarından oluşan çevresel ya da örgütsel etkenlerdir (Tadın ve Tiryaki, 2008:57).

### **2.9.1. Bireysel Etkenler**

doyumunu yaratan bireysel faktörlere gösterilen ilgi 1980'li yılların ortalarına doğru yoğunlaşmaya başlamış, yapılan çalışmaları, iş doyumu yaratan unsurlardan olduğunu kanıtlamıştır. Yapılan boylamsal araştırmalarda, bireylerin iş doyumu düzeyleri zaman içinde tekrar tekrar ölçülmüş ve sonuçlar dikkate alınarak sabit kalmıştır. Bu durum, iş doyumu düzeyinin sadece işle ilgili değil, kişilikle de bağlantılı olduğu kuramlarının önem kazanmasına neden olmuştur (Tadın ve Tiryaki, 2008:57).

#### **2.9.1.1. Yaş**

“Yapılan araştırmalar yaş ile iş doyumu arasında olumlu bir bağlantı olduğunu göstermiştir” (Hickson, Oshagbemi, 1999:537-554). “Yaş arttıkça doyum artmaktadır. Bunun nedeni deneyim nedeniyle uyumun artmasıdır.” Organ ve Ling'e, göre ise, yaş ilerledikçe ödüllerin artması, mesleki konumun yükselmesi iş doyumunda artışa yol açan etkenler olabilirler” (Organ, Ling, 1995:339-351).

#### **2.9.1.2. Kıdem**

“Bazı çalışmaları, çalışanın iş tecrübesi ile tatmini arasında olumlu bir ilişki ortaya çıkarmıştır. Aynı alanda veya aynı kurumdaki çalışmaya süresi fazla olan çalışanların iş tatmininin de yüksek olduğu ifade edilmektedir” (Oshagbemi, 2000:213-226).

#### **2.9.1.3. Eğitim Düzeyi**

“E itim düzeyinin i doyumunu ile ili kisi incelendi inde, e itim seviyesi yüksek olanlarda i doyumunun azaldı ı görülmü tür. Yüksek e itim almı ki ilerindi erlerine oranla i lerinden a ırı doyum beklentisinde olmaları hayal kırıklı ı ya amalarına yol açmakta ve i doyumunun dü mesine neden olmaktadır” (Athey, Houtaluoma, 1994:14-39).

## **2.9.2. Çevresel / Örgütsel Etkenler**

### **2.9.2.1. Yönetim Biçimi**

Liderlik ve yönetim tarzı çalı anların motivasyonu ve i tatmini üzerinde iki boyutta etkilidir. Bunlardan birincisi çalı an merkezli olmaktadır. Yöneticilerin personel ili kilerini desteklemesi ve katkıda bulunması çalı anların i doyumlarını artırmaktadır. kinci boyut ise karar verme sürecine çalı anların katılımıdır. Bu katılım i doyumunu önemli oranda artırmaktadır.

### **2.9.2.2. Çalı ma Olanakları**

Yapılan i in gerçeğe tirilebilmesi ve ö renme için gerekli araç-gereç, kütüphane, bilgisayar gibi olanaklarla, kantin, yemekhane, spor ve dinlenme ile ula ım gibi fizyolojik gereksinimleri kar ılayacak olanaklarının yeterlili i i doyumunu etkileyebilecek çalı ma artları ba lı ı altında incelenebilir (Çetinkanat, 2000:53).

### **2.9.2.3. Geli me ve Yükselme Olanakları**

doyumunu açısından yükselme ve geli me olanaklarının, ücretten daha etkili oldu u yapılan çalı malar sonucunda saptanmı tır. yerinde terfi olanaklarının ve verilen ödüllerin i doyumunu üzerinde etkileri oldu u görülmü tür. Terfilerin adil olması ve bir temele dayanması çalı anlar açısından önemlidir (Yerlisu, Çelenk, 2008:87-93).

### **2.9.2.4. Arkada ları**

“Bireyin dâhil oldu u çalı ma grubu i doyumunu etkilemektedir. Birey ba arılı bir grup içinde ve destekleyici i arkada ları ile çalı ıyorsa doyumunu artacaktır. verenin arkada ça ve anlayı lı davranması da i doyumunun arttı ı yönünde dikkati çekmektedir” (Cryer, 1996:15-18).

### **2.9.2.5. Fiziksel Ortam**

in fiziksel artları bir i doyumunu nedenidir. in çalı an için tehlikeli olması, i ortamının a ırı so uk veya sıcak olması gibi de i kenler i doyumunu etkilemektedir. Çalı ma ko ulları hem ki isel rahatlık hem de i i iyi yapma açısından önemlidir. Yapılan ara tırmalar, çalı anların tehlikesiz ve rahat fiziksel ortamlardan ho landıklarını ortaya koymaktadır (Erdo an, 1996:245).

#### **2.9.2.6. Ücret**

Çalı anların i tatminini etkileyen en önemli unsurlardan biri de ücrettir. Alınan ücretin yeterlili i, ihtiyaçları kar ılama derecesi gibi unsurlar çalı an tarafından yeterli bulunuyorsa çalı anın i inden tatmin düzeyi arttı ı gözlemlenmi tir (Bakan ve Büyükme e, 2004:1-30).

#### **2.10. Doyumunun Sonuçları**

nsan, i hayatında kendi istedi i mevcut bilgi ve yeteneklerini kullandı ı, maddi ve manevi ihtiyaçlarında doyumunu sa lama olana ına sahip oldu u bir i te ve i yerinde daha verimli çalı acaktır (Ta dan, Tiryaki, 2008:59). doyumunun ya antımız üzerindeki etkileri son derece açıktır. Yöneticiler çalı anların i doyumları ile ilgili olarak üç nedenle konuya yakla ırlar. Birincisi, doyumsuz çalı an i ten kaçır ve mümkün oldu unca i ten ayrılmanın, ba ka i e kaçmanın yollarını arar. kincisi, i doyumunu yüksek olan çalı an daha sa lıklıdır. Üçüncüsü, i doyumunu yüksek olan çalı an mutlulu unu i dı ına ta ır ve mutlu olur (Özkalp ve Kirel, 2001:138-139). doyumunu ile çalı anların güdülenmesi arasında ikili bir ili ki vardır. Genellikle bireylerin gerçekte tirilmesini istedikleri arzuları ile i çevresinden edindikleri izlenimleri birbirine uydu unda doyumunu ortaya çıkar. lerinde belediklerini elde eden çalı anlar, elde ettikleri ölçüde doyumunu sa larlar ( im ek, Akgemci ve Çelik, 2001:138). doyumunu olumlu sonuçlara yol açtı ı için yöneticiler tarafından arzu edilen bir durumdur. doyumunun düzeyi, çalı anın ihtiyacının niteli ine ve i in çalı andan beklentilerine göre de i ebilmektedir. ten sa lanan doyumunu sadece do rudan i ya amını de il, çalı anın di er ya am alanlarını da etkiler.

Locke (1976) bu etkileri dört grupta toplamı tır;

1. Ya amdan doyumunu etkisi,
2. Fiziksel sa lı a etkisi,
3. Performansa etkisi,
4. Verimlili e etkisi.

Bir de i doyumunun kar ısında yer alan i doyumsuzlu u i gören için söz konusu olabilir. görenin arzu ve ihtiyaçları konusunda doyumunu sa lanamadı ı takdirde bir doyumsuzluk veya ruh çöküntüsü ve bozulma denilen psikolojik bir durum ortaya çıkacaktır.

Bu durum i ile ilgili ikâyetlere ve sonunda olu an birtakım olumsuz tutumlara yol açacaktır. Bu olumsuz tutumları Eren (1998) üç grupta incelemi tir.

1. in yapılı ko ullarına ve i aletlerine ba lı ikâyet ve doyumsuzluklar. in yapılı ko ullarıyla ilgili olarak i görenlerin aletleri kullanma bakımından sahip olmaları gereken çevresel olanaklar, bedensel, zihinsel moral ve yetenek durumlarını içeren ki isel özellikleriyle ilgilidir.
2. Belli bir i te çalı ma sonucunda elde edilecek maddi çıkarlara ili kin ikâyet ve doyumsuzluklar. Bu konu ile ilgili en önemli sorun ücretlerin adil bir ekilde saptanıp ödenmesidir. Bu sebeple yapılan i in miktarı ve niteli i ile uyumlu bir ücret saptaması yapılmalıdır. Bununla beraber ücretin, ki inin sahip oldu u vasfa, titre ve aldı ı e itim düzeyine uygun olması da önem ta ır.
3. Takdir edilme ve sosyal saygınlık durumlarına ili kin ikâyet ve doyumsuzluklar, di er maddelerdeki fiziksel ve maddi çıkarlardan farklı olarak i görenin psikolojik durumu üzerinde yarattı ı olumsuz etkilerdir. Geli me olanakları, i görenin kendi karakteri ve yetenekleri ile ilgili olan ikâyet ve doyumsuzluklar, bu konuya ait olumsuzlukları ifade eder.

Eren'e göre i görenin amaçlarına ula ırken kar ıla tı ı engel ve müdahaleler, psikolojik doyumsuzlu un kayna ı ve anormal davranı larda bulunmanın nedeni olurlar (Eren, 1988:50).

Balcı (1985), i görenin gereksinimlerinin i te doyurulmamasının, i görenin bazı davranı lar geli tirmesine yol açtı nı söyler. Bu psikolojik doyumsuzluklar sonucunda ortaya çıkan davranı bozuklukları; saldırgan davranı lar (i yerinde ve i



dı ında huzursuzluk çıkarma, kavga etme e ilimi, yönetim tutumundan devamlı olarak ikâyet edilmesi, makine ve malzemelerin tahribi, i arkada larıyla geçimsizlik, i e devamsızlık, mücadeleciler sendikalara üye olma ekinde gösterilen tutumlar), tekrar denenmek istenen sabit davranı lar (çalı ma yöntemlerinde ve aletlerinde yapılan de i ikliklere ve yeniliklere kar ı direnme vb. tutumlar), tevekkül olma (cesareti kırıldı ından ya da ümitsizlikten i i oluruna bırakma tutumu)dur. Bunun yanında i görenin i e devamsızlı ı, i i bırakması da doyumsuzluk sebebiyle sergiledi i di er tutumlardır (Ba aran, 2000:221).

Her bireyin bir örgüte girerken bazı ihtiyaçların ve beklentilerin etkisi altında davrandı ını, bu ihtiyaç ve beklentilerin kar ılanamaması durumunda ise örgütün bir üyesi olarak moralinin bozulaca ını ve veriminin dü ece ini ifade etmektedir.

Bu yüzden e itim örgütlerinde de okul yöneticisi, ö retmen ve ö rencilerin özellikle sosyal gereksinimlerine kar ı duyarlı olmalıdır. Bunların farkında olmayan, kar ılanması için çaba göstermeyen yöneticinin, okul ortamı içinde morali yükseltmesi ve sürdürmesi zordur (Bursalı o lu, 2002:25-141).

Ö retmenler için i doyumunu “Ö retmenin ö rencilerine ve okuluna kar ı tutumu” ya da “ö retmenlerin i lerinden duydukları ho nutluk ya da ho nutsuzluk” olarak tanımlanabilir (Vural, 2004:32).

### **2.11. Tükenmi lik Kavramı ve Kapsamı**

Son yıllarda ya anan hızlı de i meler, hem ailelerde hem de toplumsal de er ve yapılarıdaçözölmelere neden olmaktadır. Bunun sonucu, insanlara gerek bakım, gerekse ki isel problemlerin çözümü için yardım hizmeti sunan örgütlerin sayısı da hızla artmaktadır. Modern sanayi toplumlarında mesleki örgütler, daha önceleri geleneksel olarak ailenin ya da toplumun gerçekle tirdi i i levlerin birço unu bu gün profesyonel bir e kilde yerine getirmektedirler. nsanlara profesyonel yardım hizmeti sunacak meslek elemanlarının yeti tirilmeleri esnasında i lerine özgü duygusal stresle ba etme yönünde herhangi bir e itim almadıklarından, ba langıçta sahip oldukları ba lılık ve hizmet verme yeterlikleri bir süre sonra azalmakta, böylece tükenmi lik süreci ba lamaktadır (Kayaba ı, 2008:192).

“Tükenmişlik kavramı ilk kez Freudenburg (1974) tarafından ortaya konmuş ve günümüzde kabul gören tanımı Maslach tarafından 1981’de yapılmıştır. Maslach tükenmişliği, kişinin profesyonel yaşamında ve diğer insanlarla olan ilişkilerinde olumsuzluklara yol açan özsaygı yitimi, kronik yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının gelişimi ile birlikte seyreden fiziksel, duygusal ve entelektüel tükenmeyle karakterize bir sendrom olarak tanımlamıştır” (Maslach ve Jackson, 1981:1-17).

“Günümüzdeki hızlı değişimler, aşırı yaşam koşulları ve koşullar tüm insanları etkilemekle birlikte tükenme ve sürekli gerginlik daha çok hekimlik, hemşirelik ve öğretmenlik gibi insanlarla yüzyüzeçalışan, yoğun ve sürekli ilişkide olan mesleklerde görülmekte ve bu durum sorunun hem bireysel hem de kurumsal bağlamda sıklıkla ele alınması gerektiğini göstermektedir” (Keel, 1993:131-132).

“Bireysel açıdan, tükenmenin kayıptan aile içi sorunlarına, psikosomatik hastalıklardan, alkol-madde-sigara kullanımına ve yorgunluk, uykusuzluk, baş ağrıları, duygusal bitkinlik, çabuk öfkelenme anksiyete, benlik saygısında düşme, eleştirilere duyarlılık ve alınganlık gibi duygusal sorunların sıklıkla görüldüğü çeşitli araştırmalarda ortaya konulmuştur” (Maslach vd. 2001:397-422). Kurumsal açıdan ise; görevlilerin işe geç gelmesi, erken ayrılması, işi bırakması, sık sık rapor alması, hatalar yapma, bazı işleri erteleme, kaza ve yaralanmalarda artış, işte yeniliklerin, yapıcı eleştirilerin, üretkenlik ve yaratıcı girişimlerin kısırlılığı ve dolayısıyla verilen sağlık hizmetlerinin nicelik ve nitelikte bozulmalara sebep olabilmektedir (Aslan ve ark. 1996:39-45).

Tükenmişlik yaşamında yoğun baskı sonucu gelişen fiziksel ve duygusal bir çöküntü halidir. Çeşitli araştırmacıların söylediği gibi tükenmişlik düzeyi arttıkça iş doyumu düşer ve tükenmişlik yaşamaya başlanırken, depresyon, anksiyete sonucunda ruhsal veya bedensel sağlığını yitirebilir (Ersoy ve ark 2001:11-17).

Bireyler başlangıçta sahip oldukları örgüte bağlılık ve çalışmaya yeterliklerini, aşırı stres ve bununla baş çıkma yönünde yetersiz kalmaları ile yitirmekte ve meslekte tükenmişlik yaşayabilmektedirler. Ortamındaki stres, günlük iş taleplerinin bir parçası olarak kabul edilebilirken, söz konusu iş talepleri ile birey kendisini ortaya

koyma fırsatı bulamazsa ve desteklenmezse, bireyin uzun süreli stres yaamasına neden olarak tükenmişliğe dönüşebilmektedir. Tükenme ciddi bireysel ve kurumsal sorunlara yol açmaktadır. Tükenmenin yalnızca işkoşullarına bağlı gelişmediği mükemmeliyetçilik, ayrıntıcılık gibi obsesif kişilik özelliklerini taşıyanlarda amaçlarına, beklentilerine erişememenin sonucunda da görüldüğüne ilişkin yayınlar vardır (Aktu ve ark. 2006:98-101).

Yapılan tanımlar incelendiğinde kabul gören en yaygın tükenmişlik tanımı Maslach ve arkadaşları tarafından yapılan ve tükenmişliği üç boyutlu bir kavram olarak algılayan tanımdır. Tükenmişlik; işi gereği sürekli olarak diğer insanlarla yüz yüze çalışılan kişilerde sıklıkla ortaya çıkan üç boyutlu bir sendrom olarak kabul edilir. Bu üç boyut; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olarak adlandırılmaktadır (Zgar, 2001:2).

## **2.12. Tükenmişlik Boyutları**

Tükenmişlik Maslach tarafından duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olmak üzere üç alt boyutta ele alınmıştır:

### **2.12.1. Duygusal Tükenme**

Duygusal tükenme, çalışanların kendilerini yorgun ve duygusal yönden aırı yıpranmış hissetmelerini, diğer bir deyişle kişinin aırı yüklenmiş olma duygularını tanımlar (Özer, 1998:56). Enerji eksikliği ve bireyin duygusal kaynaklarının bittiği hissine kapılması biçiminde ortaya çıkar. Bu duygusal yorgunluğu yaayan kişi, hizmet verdiği kişilere geçmişte olduğu kadar verici ve sorumlu olmadığını düşünür. Gerginlik ve engellenmişlik duygularıyla yüklü olan birey için ertesi gün yeniden eğitime zorunluluğu büyük bir endişe kaynağıdır (Eker, Taylan ve Sapançalı, 1993:187). Bu duruma yakalananlar kendilerini yeni bir güne başlayabilmek için gerekli enerjiden yoksun hissederler. Duygusal kaynakları tamamen tükenmiştir (Tatlıcı ve Kırmıo lu, 2008:36).

### **2.12.2. Duyarsızlaşma**

Duyarsızlaşma, kendinden ve işinden uzaklaşan çalışanlar, işe yönelik idealizmlerini ve coşkularını kaybederler. Hizmet verilen kişilere aldırış etmeme, dümanlık içeren olumsuz tepkilerde bulunma sıklıkla görülen davranış biçimleridir.

Küçültücü bir dil kullanma, insanları kategorize etme, katı kurallara göre i yapma ve ba kalarından sürekli kötülük gelece ini sanma duyarsızla manın di er belirtileri arasında sayılabilir. Yapılan ara tırmalar duygusal tükenmeyle duyarsızla ma arasında önemli bir ili ki oldu unu ortaya koymaktadır(Gündüz, 2005:152-166).

Ö retmenlik mesle i için dü ünülecek olursa; ö retmenlerin ö rencilere, ö renci velilerine ve birlikte çalı tıkları meslekta ları ve di er çalı anlara kar ı duyarsızla tırmayı geli tirdiklerini söylemek mümkün olmaktadır (Ertürk ve Keçecio lu, 2012:41-54).

Duyarsızla ma ya anmasında 4 faktörün önemli oldu u belirtilmektedir. Bu faktörler;

1. Bireyleri kendisinden uzakla tıracak ekilde davranmaya yatkınlık,
2. Di er bireylere dü manca davranma ve olumsuz tepkiler gösterme,
3. Di er bireylere kar ı ilgisizlik,
4. Di er bireyleri reddetmedir.

Duyarsızla ma kavramı ‘‘Burnout’’ literatüründe tanımlandı ı gibi tükenmeyi takiben olu an genel bir reaksiyon olmayıp, tükenme ile birlikte geli ip kompleks yapı gösteren bir kavramdır (Sinat, 2007: 14).

### 2.12.3. Ki isel Ba arı Duygusu

Ki inin kendini olumsuz de erlendirmesi ve ki isel ba arı eksikli i olarak tanımlanmaktadır (Oruç, 2007:9).Kimsenin kendini sevmedi ine, ona güvenmedi ine ve i i gere i u ra tı ı di er insanlarla ilgilenmede yetersiz kaldı na dair bir duygu geli tirir ve bu duygu kendisi hakkında ‘‘ba arısız’’ hükmünü verdirir. Bu ekilde dü ük ki isel ba arı hissini ya ayan ki i i inde ilerleyemedi ini hatta gerildi ini dü ünür (Gezer ve ark. 2009:245).

Duygusal tükenme, duyarsızla ma ve dü ük ki isel ba arı hissi boyutlarının kendi aralarındaki ili kilere bakıldı nda tükenmi lik sendromunun bu üç boyutun birbirinden farklı ama birbiriyle ili kili oldu u ve birbirinin devamı niteli inde oldu u görülmektedir (Budak ve Sürgevil, 2005:95-108).Tükenmi li in üç boyutunun sonuçlarına bakıldı nda ‘‘Maclach ve Lieter’e göre, ki i kronikle en bir

yorgunluk ya ar, i inden so ur, kendi kabu una çekilir, giderek artan bir ekilde kendini i inde yetersiz hisseder. Enerji yerini duygusal tükenmeye, birlik duygusu yerini duyarsızla maya, yeterlilik ise yerini yetersizli e bırakır’’(Maslach ve ark. 2001:397-422). Bu tarz duygular ya ayan ki i bir eylerin yanlı gitti ini fark eder ama dile getirmekte zorlanır ve bu durum giderek kötüle ir. Bunun sonucunda ki i gittikçe yaptı ı i ten so ur, tahammülsüz olur, kendinden üphelenir ve bu ekilde hem fiziksel hem de mental enerjiyi bitiren davranı lar sergilemeye ba lar (Peker, 2002:305-318).

### **2.13. Tükenmi li in Belirtileri**

“Genel olarak ara tırmalar tükenmi li inbelirtilerini fiziksel, psikolojik ve duygusal ve davranı sal olarak üç alt ba lık altında incelemektedir. Buna göre en yaygın fiziksel belirtiler; yorgunluk ve bitkinlik hissi, solunum bozuklukları, uyu ukluk, ba a rısı, hafıza problemleri, kalp sa lı ı sorunları, ba ı klık sisteminin zayıflaması uykusuzluk olarak belirtilmektedir. Psikolojik ve duygusal belirtiler olarak; yabancıla ma, hayal kırıklı ı, umutsuzluk, ilgisizlik, depresyon özgüven kaybı kabul edilmektedir. Son olarak davranı sal belirtiler olarak; i e geç gelme, sürekli sa lık raporu alma, ba arısızlık hissi, ki isel yetersizlik hissi, alınganlık, çabuk öfkelenme ya da geç tepki verme kabul edilmidir’’ (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001:397-422).

Schaufelitükenmi li e ili kin 100’den fazla belirti listelemi tir. Tükenmi li in tanım ve boyutlarına bakıldı ında tanımların içerik olarak, bireyin tükenmi lik ya adı ma dü ündürülebilecek bazı belirtileri kapsadı ı gözlenirse de tükenmi lik belirtilerini ayrıca tasnif etmek kavramın anla ılırlı ını kolayla tıracaktır. Bu do rultuda bireyin tükenmi lik ya adı ını ortaya koyabilecek belirtiler, fiziksel, davranı sal ve psikolojik olarak sınıflandırılabilir.

Bireyde tükenme durumunda ortaya çıkabilecek durumlar unlardır; (Sweeney ve Summers,2002:227,Kaçmaz, 2005:30, Lambie,2007:83).

#### **2.13.1. Fiziksel Belirtiler**

Freudenberger ve Richelson’a göre tükenmi lik ya ayan insanlar genellikle; i hayatlarının ilk yıllarında yetenekli, kendisine güvenen, enerjik, i e kar ı hevesli,

fazla mesaiye kalan, uykusuzluklarına rağmen yüksek performans gösteren bireylerdir. Zaman içerisinde ortaya çıkan bazı nedenlerle bu bireylerin metabolizmaları düzenli çalışmaya başlamakta, bu da onların enerjisini tüketmektedir. Bireylerin i lerine ve çevrelerine yansıttıkları enerjilerinin tükenmesi, onların fiziksel açıdan ciddi problemler ya amalarına neden olabilmektedir(Ardıç ve Polatçı, 2009:30).Tükenmişlik fiziksel anlamda öncelikle hafif belirtiler olarak kendisini göstermektedir. Bu belirtiler; yorgunluk ve bitkinlik hissi, baş ağrısı, uykusuzluk, uyku bozuklukları şeklinde sıralanabilir. Önlem alınmazsa devam eden süreçte; geçmeyen soğuk algınlıkları, enfeksiyonlara karşı direncin azalması, kilo kaybı veya şişmanlık, solunum güçlüğü, genel ağrı ve sızılar, mide baş ağrısı hastalıkları, yüksek tansiyon, yüksek kolesterol, kas gerilmeleri, kalp çarpıntısı ve cilt hastalıkları oluşmaya başlayabilir (Kılıç, 2013:16).

### 2.13.2. Psikolojik Duygusal Belirtiler

Tükenmişliğin psikolojik belirtileri; diğerlerine nazaran daha az gözle görülür olsa da, dikkat edildiğinde hem birey hem de çevresi tarafından kolaylıkla fark edilebilir. Bu belirtilere ağırlıkta yer verilmektedir.

Engellenmişlik hissi ve sınırlılık tükenmişliğin belirgin psikolojik özelliklerindedir. Birey kendisini engellenmişlik hisseder; çünkü hedeflerine ulaşmaktan alıkonulmaktadır. İnsanlar kendilerine saygı ve güven duyulmadığını ve yaptıkları işlere değer verilmediğini düşündüklerinde, öz saygı ve yeterlilik hisleri tehdit altına girecektir. Bir anlamda, işleri konusunda kendilerini küçük düşürülmüş hissedilen bireyler, çevrelerine karşı bir düşmanlık duygusu da geliştirebilirler.Çalışmaları yerde kendilerini bir yabancı gibi hisseden bu insanlar, hırsızlık ve sabotaj gibi yıkıcı misillemeler de bile bulunabilirler.

Korku ve kaygı (gerilim) tükenmişliği körükleyen duygulardandır. Bu duygular,çalışmanın işi üzerindeki kontrol duygusunu 'kaybettiği ve işi çevresinin belirsiz olduğu durumlarda ortaya çıkmaktadır. Günümüzde iş yerlerinde birçok çalışan, bu gibi durumlarla yüz yüze kalmaktadır. Yaygın görüş; insanların diğerleriyle rekabet halinde olmaları veya işlerini kaybetme ve gelecek korkusu ya amaları halinde daha iyi çalıştırmakla eklemlenirse de; aslında böylesi bir ortam çalışanın dikkatini dağıtıcı bir etki yaratmakta ve onların işlerine daha az ilgi ve bağlılık göstermelerine ve işe yönelik enerjilerinin azalmasına neden olmaktadır.

Tükenmişlik; kaygı, depresyon gibi ruhsal ‘açıdan tehlikeli’ durumlara da yolaçabilmektedir. Bu gibi’ durumlar; alınganlık, belirgin üzüntü, apatik (duygusuz, ilgisiz) görünüm, asılsız üpheler ve paranoya, öz saygı ve özgüvende azalma, ba arısızlık hissi, suçluluk, içlerimi lik, çaresizlik vb. duygular ekinde ortaya çıkabilmektedir.

### 2.13.3. Davranışsal Belirtiler

“Davranışsal belirtiler fiziksel ve psikolojik belirtilere göre ba kaları tarafından daha kolay gözlenebilen tükenmişlik belirtileridir. Bu belirtiler unutkanlık, ba arısızlık hissi, aile içi çatışmalar, konsantrasyon dü üklü ü, çabuk öfkelenme, ani sinir patlamaları, sık gelen a lama nöbetleri, yalnız kalma iste i, alınganlık ve takdir edilmedi ini dü ünme ekinde genel tepkiler olarak kar ımıza çıkabilmektedir. Ayrıca i e özel belirtiler olarak bazı belirtileri saymak da mümkündür. Bunlar; i i yava latma, hırsızlık e ilimleri, i ten uzakla ma, hizmetin niteli inde bozulma, hizmet verilen ki ilere hatalı müdahaleler, hizmet verilenlerin ikâyet sayılarındaki artı , evraklarla ilgili sahtekârlıklar, dü ük i performansı, i arkadaşlarına kar ı alaycı ve suçlayıcı olma, i tatminsizli i, yeni bir meslek e itimi alma e ilimi, i e geç gitme ve gitmemeler, örgütsel ba lılıkta azalma, i gücü devrinde yükselme, hastalıktan kaynaklanan nedenlerle i e gelmemelerde ve geç gelmelerde artı , i ten ayrılma ve ba ka i alanlarına transfer olma iste i ekinde sıralanabilir” (Perlman ve Hartman, 1982:283-305). Bu gibi belirtiler nedeniyle hiç bir ekinde huzur bulamayan, yaptı ı hiç bir eyden zevk alamayan ve görev aldı ı i lerde tutunamayıp, bir i ten di erine atlamayı alı kanlık haline getiren birey, kar ıla tı ı sorunları unutabilmek için kendisini farklı alanlara yo unla tırır. Bunlar; çok fazla yemek yeme, sa lı ını tehdit edecek kadar çok çay ve kahve tüketimi, alkolik oluncaya kadar alkol tüketimi ekinde sıralanabilir. Bütün bunların yanı sıra uykusuzluk insanı fazlasıyla rahatsız eder, sahip olunan gerginli i azaltabilmek için, sakinleştirici ve uyu turucu ilaç kullanımına ba lanır. Tüm bu geli meler bireyin sa lık sorunlarını artırır ve i teki verimini dü ürür.

Tükenmişli in belirtileri zamanında fark edilip önlem alınmadı ında belirtilerin iddetinde artmalar meydana gelmektedir. İlk zamanlar sadece ba a rısı, özgüvende azalma ve çabuk öfkelenme olarak gözlenen belirtiler, zamanla daha zararlı ve yıkıcı

belirtilere dönü mekte, hatta kimi zaman intiharla bile sonuçlanmaktadır (Koyuncu, 2001:349-360).

## **2.14. Tükenmişlik Evreleri**

‘Tükenme dört evre ile tanımlanmıştır. Bu evrelendirme tükenmeyi anlamayı kolayla tıran bir bakı açısı sa lamaktadır. Ancak aslında tükenme ki inin bir evreden di erine geçti i kesikli bir süreç de il, sürekli bir olgudur’ (Fawzy FI, Fawzy NW, 2001:235-267).

Ancak, anlamayı kolayla tırmak için evrelendirmek uygundur.

### **2.14.1. Beklentiler ve Umut Evresi**

Bu dönemde meslekteki beklentiler çok yüksek seviyededir. Bunların ço unlu u gerçekçi de ildir. Ki i zor artları benimser ve uyum sa lamak için çabalar. Umut ve beklenti çok yüksektir. Enerjisi çoktur (Düzyürek ve Ünlüo lu 1992:108-112; Kaçmaz 2005:29-32). Ancak ki i övgü beklerken çok sık ele tirilerle kar ıla ması ve bu durumla ba edememesinin sonucunda durgunluk dönemine girmeye ba lar (Kaçmaz, 2005:29-32).

### **2.14.2. Dura nlanma Evresi**

Bu evredeki çekti i zorlukları ve sıkıntılarını aklına getirir. Yaptıklarını sorgulamaya ve artan ölçüde rahatsızlık hissetmeye ba lar. Giderek umutları ve enerjisi azalır (Düzyürek ve Ünlüo lu 1992:108-112; Kaçmaz 2005:29-32). Beklentilerin gerçekleşmesi sonucu hayal kırıklı ı ya anır. Ki i için i önemini yitirmeye ba lamı tır. Ki i severek hizmet veremez, i doyumunu azalmı tır (Kaçmaz, 2005:29-32).

### **2.14.3. Engellenme Evresi**

nsanların yardım ve hizmeti için çalı an ki i sistemi ve olumsuz çalı ma ko ullarını de i tirmenin zor oldu unu anlar. Yo un bir engellenmişlik duygusu



tabloya egemendir. Ki i bu hissi yo un biçimde ya ar. Sonuçta ki ide kendini çekme veya kaçınma davranı ları görülür.

#### **2.14.4. Umursamazlık Evresi**

Bu evrede ki i i ini sevdi inden de il, mecburiyetten yapmaktadır. Umutsuzluk, inançsızlık, i ten kopma davranı ları, sıkılma seyrek de ildir. Ki i için görevi kaygı ve sıkıntı kayna ı olmaktadır (Düzyürek ve Ünlüo lu 1992:108-112, Kaçmaz 2005:29-32).

Tükenmi li in bir süreç olması ve her dönemin farklı özellikler göstermesi nedeniyle, tükenmi lik dönemlere ayrılarak incelenmektedir. Bireylerin tükenmi lik düzeyleri de erlendirildi inde bütünüyle tükenmi lik var ya da yok denilememekte, her döneme ili kin de erlendirmeler ayrı ayrı yapılmaktadır. Bu evreler her zaman kronolojik sırayla art arda ya anmayabilir. Birey zaman zaman farklı evreler arasında gidip gelebilir.

Tükenmi lik tek tek belirtilere ve hatta tek ba na tükenmi lik ya ayan bireye yönelik müdahaleler ile giderilebilecek bir sorun de ildir. Bir sendrom ve sistem sorunu olarak ele alınması gerekir. Çünkü genellikle bireysel, kurumsal ve hatta sistemden kaynaklanan etkenlerin bir arada rol oynaması ile ortaya çıkmaktadır.

En iyisi ilk ba tan ortaya çıkınca etkenlerin giderilmesi, bu olmuyorsa erken dönemde tanınarak hızlı müdahale edilmesidir. Yerle ik ve ilerlemi bir tükenmi lik tablosunun giderilmesi oldukça zor olmaktadır.

Tükenmi lik geli imine neden olan etkenlerin belirlenmesi ve ortaya çıkmadan önlenmesi için çalı anların tükenmi lik açısından bilinçlendirilmesi gerekmektedir. Tükenmi lik açısından riskli grupların belirlenmesi ve bu konuda bilgilendirilmesi ile tükenmi lik sonucunda ortaya çıkan bireysel ve kurumsal olumsuzlukların giderilmesi mümkün olmaktadır ( ahin, 2008:12).

#### **2.15. Tükenmi li in Neden Oldu u Sonuçlar**

Tükenmi lik sendromuna yol açan birçok neden bulunmaktadır. Bu nedenlerden bazıları öyle sıralanabilir.

Sosyal deste in olmaması/yetersizli i, ki ilere ula amayaca ı hedefler konması, fazla i yükü, çevresindeki ki ilerin motivasyonlarının dü ük olması, ki inin karakteriyle yaptı ı i in uyu maması.

Genç, bekâr, çocuksuz bireylerde, evli, ya lı ve çocuklu bireylere göre; üniversite mezunu olanların üniversite mezunu olmayanlara göre, i deneyimi birkaç yıllık olanların bir yıldan az ve be yıldan uzun süredir çalı anlara göre daha yüksek düzeyde tükenmi li e rastlanmı tır.

Cinsiyet konusundaki çalı malar anlamlı bir fark göstermezken, ki ilik ve beklentilerle ilgili faktörlerin tükenmi likle yakından ilgili olabilece i sonuçlarını vermi tir. Dı tan denetim odaklı ki ilerde, çalı tıkları kurum, meslekleri ve ki isel yeterlilikleriyle ilgili kar ılanması zor beklentilere sahip olan ki ilerde daha fazla tükenmi lik olgusunun rastlanmaktadır. Aile hayatında tükenmi lik her iki e in de çalı tı ı ailelerde aile bireyleri arasındaki ili kinin niteli i ile tükenmi lik arasında korelasyon bulunmu tur. Meslekli rollerle aile rolleri arasında bocalayan ve her iki alan arasında doyurucu bir denge kuramayan ki ilerde tükenmi li e daha sık rastlanmaktadır. Di er yandan, evlilik ve aile hayatından alınan doyumun yüksek olması ve aile yapısının olumlu olarak algılanması tükenmi lik düzeyini azaltmaktadır.

Tükenmi likle sosyal destek arasındaki ili ki incelendi inde, sosyal deste in tükenmi li ekar ı bir tampon görevi gördü üne i aret etmektedir. Sosyal destek kaynaklarından yararlanmak tükenmi li i azaltan, sosyal destek kaynaklarından yoksun olmak ise tükenmi li i arttıran bir faktör olarak bulunmu tur. Yakın, devamlı, ula ılabilir bir aile vedost çevresine sahip olmanın, bireye güven veren ve destekleyen nitelik ta ıdı ı için tükenmi lik riskini azalttı ı görülmektedir.

Türkiye'deki durum incelendi inde, ö retmenleri meslek seçimi, ekonomik ko ullar, bo zaman etkinlikleri ve i ko ulları dikkate alınırca yüksek düzeyde tükenmi lik göstermeleri beklenebilir. Model olarak ö retmenlerin uygun olmayan ba a rısı, sinirlilik, depresyon, alkol ve sigara içme gibi ba a çıkma davranı ları sergilemeleri do rudan ya da dolaylı olarak ö rencileri de etkileyecektir. Dolayısıyla ö retmenlerde yaygın görülen tükenmi lik sadece onlarda de il, ülkenin e itim sisteminde de sorunlara yol açan bir durumdur. Çünkü i performansının dü mesi, i e yönelik olumsuz tutumlar, sık tekrarlanan i e devamsızlık, i ten ayrılmayı isteme,

hatta fiziksel ve ruhsal sa lık problemleri gibi sonuçlar gerek e itim ortamına gerek ö rencilere, ailelere ve tüm topluma yansımaktadır. Kısaca, tükenmi lik kronik yorgunluk ve ümitsizlik hisleri, negatif bir benlik kavramının geli mesi, i ya amı ve di er insanlara yönelik olumsuz tutumlarla belirginle en fiziksel, ruhsal ve zihinsel bir enerji azalmasıdır (Kayaba ı, 2008:197).

## **2.16. Önleme ve Ba a Çıkma Yolları**

Tükenmi lik bireyleri mesleki, ki isel ve örgütsel açıdan gereksinimleri olan canlılıktan alıkoyan bir durumdur. Sadece tükenmi li i ya ayan bireyi de il bireyin hizmet verdi i ki ileri, çalı tı ı kurumu, aile ve arkada çevresini ve de içinde ya adı ı toplumu etkiler. Bu nedenden ötürü tükenmi li in önlenmesi ve tükenmi likle ba etme yollarının belirlenmesi ve uygulanması çok önemlidir (Oruç, 2007:26).

Tükenmeyi önleme ve ba a çıkma yolları i yerlerinde bireysel ve örgütsel düzeyde ele alınmalıdır. En etkili yöntem ortaya çıkarıcı etmenlerin azaltılması ve tespit edilerek hızla müdahale edilmesidir. Bu yöntemler:

### **2.16.1. Organizasyon Düzeyinde**

#### **2.16.1.1. Devlet Yönetimi Düzeyinde Yapılması Gerekenler**

Ça da yönetim ilkelerine uygun olarak örgütlenilmesi için çalı anların görevlerini ve yetkilerini belirleyen gerekli yasal düzenlemelerin yapılması, demokratik olarak sorumluluk ve yetkileri payla tıran yönetim yakla ımının benimsenmesi, ödül kaynaklarının arttırılması, uzun çalı ma saatlerinin azaltılması, personel yetersizli i ve dü ük ücret sorunun giderilmesi, sosyal olanaklarının arttırılması.

#### **2.16.1.2. Yeri Yöneticileri Düzeyinde Yapılması Gerekenler**

“Görev tanımlarının açık ve net olması, i e yeni ba layan ki inin oryantasyon programına alınması ve rehberlik sa lanması, i ile çalı an arasında uyumu sa lamak için i in modifiye edilmesi ve e it da ılımı, bölümlerin özelliklerine göre etkin personel planının yapılması ve personel sayısının arttırılması, düzenli ekip içi toplantıları ile öneri ve ele tirilerin alınması, sorun çözmede kalıcı mekanizmaların olu turulması, bireysel ba etme becerilerinin kazandırılmasına yönelik e itim

programlarının olu turulması, sorunların ilk ortaya çıkı anında ele alınması, yöneticilerin çalı anı destekledikleri, sıkıntılı bir durumda kendilerinden yardım alabilecekleri, elemanların gereksinim duydu u sürekli e itim olanaklarının sa lanması, ödül kaynaklarının kullanılması, çalı anların bireysel ihtiyaçlarının kar ılanmasına önem verilmesi ve kolayla tırılması, alınan kararlara katılımın sa lanması gereklidir. Ho görülü, esnek, adaletli, katılımcı bir yönetim anlayı ı ve dinleyen, de er veren bir yönetici, tükenmenin önlenmesi ve giderilmesinde etkilidir’’ (Evansve Fischer, 1993:29-38, Özgüven ve Haran, 2000:199, Richadson ve Burke, 1995:31-43, Teormina ve Law, 2000:89-99).

### **2.16.1.3. Bireysel Düzeyde Yapılması Gerekenler**

“Bakı açısının, dü ünce sisteminin, de erler sıralamasının de i tirilmesi ve geli tirilmesi, mantıksız inançların, otomatik dü üncelerin, olumsuz algıların fark edilmesi ve dü üncelerin yeniden yapılandırılması, e ba lamadan önce yapılacak i in zorluklarının ve risklerinin ö renilmesi, sorumluluk alanlarının sınırlarının bilinmesi, i yükünün gerçekçi boyutlarda tutulması, tükenme belirtilerinin bilinmesi, duyguların ve sorunların payla ılması gerekti inde yardım istenmesi, uyku süresinin iyi planlanması, özel ya amda i konu malarından uzakla ılması, i çıkı ı rahatlatıcı, zevk verici aktivitelerde bulunulması, günlük ya amda nükteye, mizah dergilerine yer verilmesi, evde sakinle ip dinlenilebilecek bir rahatlama kö esinin olu turulması, düzenli egzersizlerin yapılması, aileye ve sosyal ya ama zaman ayrılması, i dı ndaki ya am alanlarının geli tirilmesi, tatil ve dinlenme olanaklarının kullanılması, i yerindeki rutin alı kanlıkların bırakılması, monotonlu un azaltılması’’(Fawzy ve ark. 1991:119-130, Özgüven ve Haran, 2000:199, Richadson ve Burke, 1995:31-43).

### **2.16.1.4. Arkada ları Düzeyinde Yapılması Gerekenler**

Aynı yerde çalı an ki ilerinin i dı ı konularda konu maları ve birlikte güzel vakit geçirmeleri, uyumlu bir ekip çalı ması içinde olmaları, aralarında e it görev da ılımının olması, birlikte çalı madan do an sorunların zamanında, kronikle meden çözümlenmesi, i te kar ıla ılan sorunların ve duygusal zorlukların payla ılabilece i destekleyici grupların olu turulması, daha kıdemli çalı anların, i e yeni ba layanlara

rehberlik etmeleri ve rol modeli olmaları (Evans ve Fischer, 1993:29-38,Fawzy ve ark. 1991:119-130, Özgüven ve Haran, 2000:199, Richadson ve Burke, 1995:31-43).

### **2.16.1.5. Aile Düzeyinde Yapılması Gerekenler**

Bireyin ya amında aile ve akrabalar önemli olup onların varlığı, desteği takdirleri ile ilgili dı nda var oldu unu hissetmesini sağlar (Evans ve Fischer, 1993: 29-38, Fawzy ve ark. 1991:119-130, Özgüven ve Haran, 2000:199).

### **2.17. Ö retmenlerde Tükenmişlik**

Tükenmişlik kavramı, ba langıçta insanlarla yüz yüze ve yoğun etkileşim içinde bulunan sağlık çalışanlarında incelenmeye başlanmıştır ve daha sonra polislik, öğretmenlik gibi benzer etkileşimlerin bulunduğu meslek dallarında da araştırma konusu olmuştur.

“Ö retmenlerde tükenmişliğin ortaya çıkmasının ve yaygınlaşmasının, çeşitli toplumsal, ekonomik ve teknolojik gelişmelere paralel olarak değişebilen eğitim-ö retim felsefesi ve çalışanlardan kaynaklandırılabilir. 30-40 yıl öncesine kadar eğitimciler, eğitim-ö retim çalışanlarına ilişkin olarak alınan kararlar üzerinde baskın bir öğe olup toplumdaki destek görürken, özellikle yetmişli ortasından itibaren bazı farklılıklar ortaya çıkmıştır ve eğitimcilerin etkinliği azalmıştır” (Iwanicki, 1983:27-32). “Değişen eğitim politikalarıyla birlikte, olumsuz koşullar ve gerilim altında çalışmaya, bir yandan öğretmenlerin verdiği hizmetin niteliğinde ve niceliğinde bozulmaya neden olurken, diğer yandan birey olarak sağlıklı olma da etkilemiştir” (Belacastro, 1982:1045-1046). “Bu etkilenimi öğretmenlerin öğrencilerine, yöneticilere, velilere ve genel olarak işine ilgisini, sevecenliğini, idealizmini azaltmakta, hizmet verirken etkiletiği kişilere olumsuz duygular geliştirmelerine neden olmaktadır” (Schwab, Jackson ve Schuler, 1986:14-29). Buradan hareketle, öğretmenlerle ilgili stres ve tükenmişlik çalışanlarında özellikle yetmişli yıllar ve sonrasında önemli artışlar olmuştur.

“Ö retmen tükenmişliği, sadece öğretmenleri değil öğrencileri ve eğitimi veren örgütünü de etkileyen bir eğitim sorunudur” (Friedman ve Farber, 1992:28-35).

Ö retmenin kendi yaşamının etkilenmesi dışında öğrencilere, okul personeline, ebeveynlere, öğretmenin kendi ailesine ve sonuçta bir bütün olarak topluma da zarar vermektedir (Gündüz, 2005:152-166).Ö retmenlikte yaşamda eğitim alanında

tükenmişlik, bir profesyonel olarak öğretmenin öğrencilerine karşı ilgisini kaybetmesine, daha sonra da öğrencilere alaycı, insanlık dışı bir şekilde davranmasına ve onlara küçültücü tarzda hitap etmesine neden olmaktadır.

“Öğretmen tükenmişliği fiziksel, duygusal ve davranışsal yorgunlukla tanımlanan uzun süreli strese kaynaklanan bir sendromdur. Davranışsal yorgunlukta öğretmenlere karşı daha az tutku ve doyum yaşarlar. Öğretmenler ayrıca daha fazla çaba ve zaman gerektiriyorsa öğretmen isteksizleşir ve öğrencilerin çalışmalarına karşı ilgisizleşebilir. Duygusal yorgunlukta öğretmen bir gününde pozitif bir duyguyu beslemeyi çok zor bulur. Artırıcı bir vazgeçme duygusu baskındır. Yaşanan ana duyguyu depresyondur. Üçüncü öğretilen olan fiziksel yorgunlukta öğretmen kendini okulda çok uzun zaman fiziksel olarak yorgun hisseder. Öğretmenlik, görev artlarının zorlu göz önüne alındığında en yorucu ve yıpratıcı mesleklerden biridir. Olumsuz koşullar ve gerilim içinde çalışan öğretmenin zamanla beden sağlığı ve sosyal ilişkileri bozulabilmektedir. Öğretmen tükenmişliğinde birçok yapısal ve örgütsel faktör etkilidir. Bunlardan ilki iletişime halkın duyduğu güvenin azalmasıdır. Diğer öğretmenlerin hizmet öncesi eğitimlerdeki beklentileri ve sınıf tecrübeleri arasındaki uçurumdur” (Dworkin, 2001:69-78).

“Tükenmişlik öğretmenlerin çalışmalarını sürdürmelerine çok ciddi zarar verir. Öğretmenler bu sendromu yaşadığında olumsuz duygular beslemeye başlar, öğrencilere ve arkadaşlarına sinik bir tutum geliştirir ve öğrencilerle iletişimde kopukluklar yaşar. Fiziksel ve ruhsal hastalıklarda artış olur ve bazen alkol ve ilaç kullanımına başlar. Tükenmişlik kişinin özel hayatını da olumsuz etkiler hatta uykusuzluk, alkol, sigara ya da madde bağımlılığı gibi sağlık sorunlarına yol açar” (Dorman, 2003:35-47).

### **3. GEREÇ VE YÖNTEM**

#### **3.1. Evren**

Ara tırmanın evreni 2013-2014 e itim-ö retim yılında,Kuzey Kıbrıs'ın Lefko a bölgesine ba lı ilkokullarda beden e itimi derslerini yürüten beden e itimi ve spor ö retmenlerinden olu maktadır.

#### **3.2. Örneklem**

Bu çalı manın örneklemini Lefko a'daki ilkokullarda beden e itimi derslerini yürüten beden e itimi ve spor ö retmenleridir. Toplamda 42 anket da ıtılmı ve 42 beden e itimi ö retmeni anketleri doldurmu tur (30 erkek, 12 bayan).

#### **3.3. Verileri Toplama Araçları**

Ara tırmanın verileri; Ki isel Bilgi Formu, Maslach Tükenmi lik Ölçe i ve Doyum Ölçe i aracılı ıyla yüz yüze görü lerek toplanmı tur.

#### **3.4. Ki isel Bilgi Formu**

Ba ımsız de i kenler ile ilgili bilgi toplamak üzere, ara tırmacı tarafından geli tirilen ki isel bilgi formu kullanılmı tur. Bu formda cinsiyet, ya , medeni durum, ö retmenlik yılı, lisansüstü e itim, hizmet içi e itim, çalı tı ı okulda spor salonu, sınıfta bulunan ö renci sayısı, mesle i bilinçli seçme, haftalık ders yükü, ö retmenlik mesle ini bırakma, gelir durumunun yeterlili i, okulun araç-gereç teknoloji durumu ile ilgili sorular yer almaktadır (Ek: I).

#### **3.5. Maslach Tükenmi lik Ölçe i (MTÖ)**

Ara tırmada beden e itimi derslerini yürüten ö retmenlerin algıladıkları tükenmi li i belirlemek için Maslach ve Jackson (1981) tarafından geli tirilen Maslach Tükenmi lik Ölçe i (MaslachBurnout Inventory-MBI) kullanılmı tur. Toplam 22 maddeden olu an ölçek tükenmi li i Duygusal Tükenme (EmotionalExhaustion), Duyarsızla ma (Depersonalization) ve Ki isel Ba arı Duygusunda Azalma (PersonalAccomplishment) olmak üzere üç alt boyutta de erlendirmektedir.

Duygusal Tükenme alt ölçe i, ki inin mesle i ya da i i tarafından tüketilmi ve a ırı yüklenilmi olma duygularını tanımlar. Bu alt ölçekte yorgunluk, bıkkınlık ve duygusal enerjinin azalması ile ilgili 8 madde yer almaktadır. Bunlar 1.,2.,3.,6.,8.,13,16 ve 20. maddelerdir.

Duyarsızlaşma alt ölçe i, bireyin bakım ve hizmet verdiklerine karşı, duygudan yoksun bir biçimde, bireylerin kendine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın davranmalarını tanımlar. 6 maddeden oluşan duyarsızlaşma alt ölçe inde 5.,10.,11.,15.,21. ve 22. maddeler yer almaktadır.

Kişisel Başarı Duygusunda Azalma alt ölçe i, insanlarla çalış an bir kimsede yeterlilik ve başarıyla üstesinden gelme duygularını tanımlar. Bu ölçek 8 maddeden oluşmakta ve 4.,7.,9.,12.,14.,17.,18. ve 19. Maddelerini içermektedir (Çam, 1992:155-159).

Duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma boyutları olumsuz, kişisel başarı duygusunda azalma boyutu olumlu ifadelerinden oluşmaktadır. Bu nedenle her alt boyutun puanı ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinden alınan puanların yüksek olması, kişisel başarı duygusunda azalma alt ölçe inden alınan puanın ise düşük olması tükenmişliği göstermektedir (Çam, 1992:155-159).

Maslach Tükenmişlik Ölçe i, Ergin (1992) tarafından Türkçe 'ye çevrilmiş ve ölçe in 235 kişilik (doktor, hemire, öğretmen, avukat, polis vb.) bir grupta ön uygulamasından sonra, gruptan elde edilen verilerin analizi sonucunda ölçekte bazı değişiklikler yapılmıştır. Ölçe in özgün formunda hiçbir zaman, yılda birkaç kere, ayda bir, ayda birkaç kere, haftada bir, haftada birkaç kere, her gün şeklinde 7 basamaklı olan cevap seçeneklerinin hiçbir zaman, çok nadir, bazen, ço u zaman, her zaman şeklinde be li dereceleme olarak düzenlenmesine karar verilmiştir. Beden eğitimi derslerini yürüten öğretmenlerle yapılan bu çalışmada ölçe in be seçenekli ekli kullanılmıştır (Ergin, 1992:143-151). (Ek:II)



### 3.6. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Güvenirli i ve Geçerlili i

Ölçe in ülkemize uyarlama çalışmaları Ergin (1992) tarafından yapılmıştır. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin güvenilirli i iki yöntemle incelenmiştir.

Bunlardan birincisi, ölçe in iç tutarlılı ının toplam 552 doktor ve hemşireden oluşan gruptan elde edilen verilerle hesaplanmasıdır. Cronbach Alfa katsayıları Duygusal Tükenme için 83, Duyarsızlaşma için 71 ve Kişisel Başarı Duygusunda Azalma için 72'dir. Ölçe in güvenilirli i test-tekrar test yöntemiyle de incelenmiştir. Bunun için ilk uygulamadan 2-4 hafta sonra 99 kişiye ulaşılmıştır. Ölçe in alt boyutlarına ilişkin test-tekrar test güvenilirlik katsayıları ise sırasıyla, 83, 72 ve 67'dir.

Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları Sucuo lu ve Kulo lu (1996) tarafından da ilköğretim öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri üzerine yapılmıştır: güvenilirlik çalışması için Cronbach Alfa ve iki yarı tekni i ile iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır, Duygusal Tükenme için 82, Duyarsızlaşma için 60 ve Kişisel Başarı için 73 bulunmuştur. Benzer şekilde iki yarı tekni i ile hesaplanan güvenilirlik katsayıları da sırasıyla 77, 42 ve 75 olarak hesaplanmıştır.

Çam da (1992) zamanında geçerlik yöntemini kullanarak Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin geçerliliğini incelemiştir. Sonuçta hem bireylerin kendilerini de erlendirmeleri ile arkadaşlarının onları de erlendirmeleri arasındaki farkın t testi ile incelenmesi sonucunda iki de erlendirme arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır. Bu çalışmaların sonuçlarına dayanılarak Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin güvenilirlik ve geçerliliğinin araştırmalarda kullanılmak için yeterli düzeyde olduğu ve tükenmişli i ölçmede kullanılabileceğ i kanısına varılmıştır.

### 3.7. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Puanlanması

Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin puanlama sonucunda alt ölçek puanları elde edilmektedir. Alt ölçek puanlarından; Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında her madde için 0: hiçbir zaman 4: her zaman olarak, Kişisel başarı duygusunda azalma boyutunda ise puanlama, hiçbir zaman 4, her zaman 0 puan olarak diğer boyutların tersine beşli likert tipi derecelemeye göre de erlendirilerek elde edilmektedir (Sucuo lu ve Kulo lu, 1996:44-60). Duygusal tükenme bölümü

kiinin mesle i tarafından tüketilmi ve a ırı yüklenilmi olma duygularını; Duyarsızlaşma bölümü kiinin hizmet verdi i kiilere kar ı duygudan yoksun ve umursamaz davranmasını; Kiisel ba arı duygusunda azalma bölümü ise kiinin ba arı ile sorunların üstesinden gelme duygularını tanımlamaktadır. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt gruplarında, yüksek puanlar yüksek tükenmi li i, kiisel ba arı alt grubunda ise tersine puanlandı ı için yüksek puan tükenmi likteki artı ı göstermektedir.

Maslack Tükenmi lik Ölçe i 22 sorudan olmaktadır. Sorular 3 boyutlu de erlendirilmektedir;

1.Duygusal Tükenme:	1, 2, 3, 6, 8, 13, 16, 20 (0 – 36 puan)
2. Duyarsızlaşma:	5, 10, 11, 15, 21, 22 (0 – 20 puan)
3. Dü ük Ki isel Ba arı:	4, 7, 9, 12, 14, 17, 18, 19 (0 - 32puan)

Tükenmi lik alt ölçek puanlarının de erlendirilmesi a a ıdaki gibidir;

	Yüksek	Orta	Dü ük
Duygusal Tükenme:	18 ve üzeri	12 – 17	0 - 11
Duyarsızlaşma:	10 ve üzeri	6 - 9	0 - 5
Ki isel Ba arı:	0 - 21	22 - 25	26 ve üzeri

### 3.8. Doyum Ölçe i ( DO)

doyumunu ölçen bu ölçek 10 maddeden olu an dörtlü likert tipi bir ölçektir. Maddeler 1 ile 4 arasında puanlanır. Ölçekten alınacak en dü ük ve en yüksek puan 10 ile 40 arasında olup 20 ve daha yüksek puanlar i doyumunun oldu u biçimde de erlendirilmektedir. Tezer (1991) tarafından geçerlilik ve güvenilirli i yapılan ölçe in güvenilirlik katsayısı 0.91 olarak bulunmu tur(Sayıl ve ark. 1997: 73). (Ek III).

### 3.9. Verilerin Analizi

Verilerin analizi bilgisayar ortamına aktarılarak ortalama (x), standart sapma (sd), t-testi ve tek yönlü varyans analizi testleri uygulanmı tır. Çalışmanın güven aralı ı 0.05 olarak alınmı tır. Tüm i lemler SPSS 20.0 istatistik paket programında gerçekleştirilmi tir.

#### 4. BULGULAR

Toplam 21 ilkokulda çalışılan kolay ulaşılabılır örnekleme yöntemiyle seçilen 48 beden eğitimi derslerini yürüten öğretmenlerle bireysel olarak anket ve ölçümler uygulanmıştır. 48 kişiden 42'si ölçümleri yanıtlamıştır. Yani ölçümlerin yanıtlama oranı %87.5'dir.

##### 4.1. Kişisel Bilgiler

Beden eğitimi derslerini yürüten öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, öğretmenlik yılı, lisansüstü eğitim, hizmet içi eğitim, çalıştığı okulda spor salonu, sınıfta bulunan öğrenci sayısı, mesleki bilinçli seçme, haftalık ders yükü, öğretmenlik mesleğini bırakma, gelir durumunun yeterliliği, okulun araç-gereç teknolojisi durumları ile ilgili veriler aşağıda verilmektedir.

**Tablo 1. Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet durumlarına dair bilgiler.**

Cinsiyet	n	%
Bayan	12	%28.6
Erkek	30	%71.4
Toplam	42	%100

Tablo 1 de görüldüğü gibi araştırmaya katılan 42 beden eğitimi öğretmenlerinden 12'si (%28.6) bayan, 30'u (%71.4) erkek öğretmen olmaktadır. Buna göre örneklem grubunun büyük çoğunluğu erkeklerden oluşmaktadır.

**Tablo 2. Ara tırmaya katılan beden e itimi ö retmenlerinin ya durumlarına dair bilgiler.**

Ya	n	%
22-26	5	%11.9
27-31	4	%9.5
32-36	3	%7.1
37-42	8	%19.0
42 ve üzeri	22	%52.4
Toplam	42	%100

Tablo 2 de görüldü ü gibi ara tırmaya katılan 42 beden e itimi ö retmenlerinden 5 ö retmen(%11.9) 22-26 ya gurubunda, 4 ö retmen (%9.5) 27-31 ya gurubunda, 3 ö retmen (%7.1) 32-36 ya gurubunda, 8 ö retmen (%19.0) 37-41 ya gurubunda, 22 ö retmen (%52.4) 42 ve üzeri ya gurubunda yer almaktadır. Buna göre örneklem gurubunda ya de i kenine göre en büyük gurubu 42 ve üzeri ya gurubundaki ö retmenler olu tururken, en küçük gurubu ise, 32-36 ya gurubundaki ö retmenler olu turmaktadır.

**Tablo 3. Ara tırmaya katılan beden e itimi ö retmenlerinin medeni durumlarına ait bilgiler.**

Medeni Durum	n	%
Bekâr	9	%21.4
Evli	33	%78.6
Toplam	42	%100

Tablo 3 de görüldü ü gibi ara tırmaya katılan 42 beden e itimi ö retmenlerinden 9 ö retmen (%21.4) bekâr iken, 33 ö retmen (%78.6) evlidir. Bu örneklem gurubunun büyük ço unlu u evli ö retmenlerden olu maktadır.

**Tablo 4. Ara tırmaya katılan beden e itimi ö retmenlerinin ö retmenlik yıllarına ait bilgiler.**

Ö retmenlik Yılı	n	%
1-5	7	%16.7
6-10	4	%9.5
11-15	6	%14.3
16-20	11	%26.2
21 ve üzeri	14	%33.3
Toplam	42	%100

Tablo 4 de görüldü ü gibi ara tırmaya katılan 42 beden e itimi ö retmenlerinden 7 ö retmen (%16.7) 1-5 yıl gurubunda, 4 ö retmen (%9.5) 6-10 yıl gurubunda, 6 ö retmen (%14.3) 11-15 yıl gurubunda, 11 ö retmen (%26.2) 16-20 yıl gurubunda, 14 ö retmen (%33.3) 21 yıl ve üzeri gurubunda ö retmenlik yapmaktadır. Buna göre örneklem gurubunda, ö retmenlik yılı de i kenine göre en büyük gurubu 21yıl ve üzeri gurubundaki ö retmenler olu tururken, en küçük gurubu ise, 6-10 yıl gurubundaki ö retmenler olu turmaktadır.

**Tablo 5. Ara tırmaya katılan beden e itimi ö retmenlerinin e itim durumlarına dair bilgiler.**

Lisans Üstü E itim	n	%
Evet	3	%7.1
Hayır	39	%92.9
Toplam	42	%100

Tablo 5 de görüldü ü gibi ara tırmaya katılan 42 beden e itimi ö retmenlerinden 3 ö retmen (%7.1) lisans üstü e itim yapmı tır. 39 ö retmen (%92.9) lisans üstü e itim yapmamı tır. Buna göre örneklem gurubunun büyük ço unlu u lisansüstü e itim yapmayanlardan olu maktadır.

**Tablo 6. Ara tırmaya katılan beden e itimi ö retmenlerinin hizmet içi e itim alıp almadıklarına dair bilgiler.**

Hizmet ç i E itim	n	%
Evet	38	%90.5
Hayır	4	%9.5
Toplam	42	%100

Tablo 6 da görüldü ü gibi ara tırmaya katılan 42 beden e itimi ö retmenlerinden 4 ö retmen (%9.5) hizmet içi e itim almazken, 38 ö retmen (%90.5) hizmet içi e itim almı tır. Buna göre örneklem gurubunun büyük ço unlu u hizmet içi e itim alanlardan olu maktadır.

**Tablo 7. Ara tırmaya katılan beden e itimi ö retmenlerinin okullarında spor salonu olup olmadı ma dair bilgiler.**

Spor Salonu	n	%
Var	23	%54.8
Yok	19	%45.2
Toplam	42	%100

Tablo 7 de görüldü ü gibi ara tırmaya katılan 42 beden e itimi ö retmenlerinden 23 ö retmenin (%54.8) okullarında spor salonu bulunurken 19 ö retmenin (%45.2) okullarında spor salonu bulunmamaktadır. Bu örneklem gurubuna göre ö retmenlerin ço unlu unun, görev yaptı ı okullarda spor salonu bulunmaktadır.

**Tablo 8. Ara tırmaya katılan beden e itimi ö retmenlerinin derslerdeki ö renci**

Ö renci Sayısı	n	%
18 - 20	9	%21.4
21 - 23	4	%9.5
24 - 26	20	%47.6
26 ve üzeri	9	%21.4
Toplam	42	%100

**sayılarına ait bilgiler.**

Tablo 8 de görüldü ü gibi ara tırmaya katılan 42 beden e itimi ö retmenlerinden 9 ö retmenin sınıfında (%21.4) 18-20 arasında ö rencisi, 4 ö retmenin sınıfında (%9.5) 21 - 23 arasında ö rencisi, 20 ö retmenin sınıfında (%47.6) 24 - 26 arasında ö rencisi, 9 ö retmenin sınıfında (%21.4) 26 ve üzeri ö rencisi bulunmaktadır. Bu örneklem gurubunda sınıfta bulunan ö renci sayısı de i kenine göre en büyük gurubu 24 - 26 ki ilik sınıflar olu tururken, en küçük gurubu 21 - 23 ki ilik sınıflar olu turmaktadır.

**Tablo 9. Ara tırmaya katılan beden e itimi ö retmenlerinin mesleklerini bilinçli seçip seçmediklerine dair bilgiler.**

Mesle i Bilinçli Seçme	n	%
Hayır	1	%2.4
Evet	41	%97.6
Toplam	42	%100

Tablo 9 da görüldü ü gibi ara tırmaya katılan 42 beden e itimi ö retmenlerinden 1 ö retmen (%2.4) mesle ini bilinçli seçmezken, 41 ö retmen (%97.6) mesle ini bilinçli seçmi tir.

**Tablo 10. Ara tırmaya katılan beden e itimi ö retmenlerinin haftalık ders saatlerine ait bilgiler.**

Haftalık Ders Saati	n	%
14 – 17 saat	9	%21.4
18 – 21 saat	28	%66.7
22 – 25 saat	4	%9.5
26 ve üzeri saat	2	%4.8
Toplam	42	%100

Tablo 10 da görüldü ü gibi ara tırmaya katılan 42 beden e itimi ö retmenlerinden 9 ö retmen (%21.4) haftada 14 – 17 saat ders veriyor. 28 ö retmen (%66.7) haftada 18 - 21 saat ders veriyor. 4 ö retmen (%9.5) haftada 22 – 25 saat ders veriyor. 2 ö retmen (%4.8) haftada 26 ve üzeri saat ders veriyor. Bu örneklem gurubunda haftalık ders saati de i kenine göre en büyük gurubu 18 - 21 saat ders veren ö retmen gurubu olu tururken, en küçük gurubu 26 ve üzeri saat ders veren ö retmen gurubu olu turmaktadır.

**Tablo 11. Ara tırmaya katılan beden e itimi ö retmenlerinin mesleklerini bırakmayı isteyip istemediklerine dair bilgiler.**

Mesle i Bırakma	n	%
Evet	3	%7.1
Hayır	39	%92.9
Toplam	42	%100



Tablo 11 de görüldü ü gibi ara tırmaya katılan 42 beden e itimi ö retmenininden 3 ö retmen (%7.1) mesle i bırakmayı dü ünürken, 39 ö retmen (%92.9) mesle i bırakmayı dü ünüyor.

**Tablo 12. Ara tırmaya katılan beden e itimi ö retmeninin ö retmen maa mını yeterli bulup bulmamalarına dair bilgiler.**

Geliri Yeterli Bulma	n	%
Yeterli	21	%50
Yetersiz	21	%50
Toplam	42	%100

Tablo 12 de görüldü ü gibi ara tırmaya katılan 42 beden e itimi ö retmeninin 21'i (%50) ö retmen maa mını yeterli bulurken, 21'i (%50) ö retmen maa mını yetersiz bulmu tur.

**Tablo 13. Ara tırmaya katılan beden e itimi ö retmenlerinin okullarındaki araç gereç durumlarına ait bilgiler.**

Araç Gereç Durumu	n	%
Yeterli	24	%57.1
Yetersiz	18	%42.9
Toplam	42	%100

Tablo 13 de görüldü ü gibi ara tırmaya katılan 42 beden e itimi ö retmeninden 24 ö retmenin (%57.1) okullarında araç-gereç ve teknoloji durumlarının yeterli oldu u, 18 ö retmenin (%42.9) okullarında araç-gereç ve teknoloji durumlarının yetersiz oldu u görülmektedir.

**Tablo 14. Tükenmişlik düzeyleri ve i doyumu puanlarının cinsiyet de i kenine ba lı olarak t-testi sonuçlarının incelenmesine yönelik bulgular.**

Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	x	s	t	p
Duygusal Tükenme	Erkek	30	.97	.59	1.197	0.238
	Bayan	12	.70	.81		
Duyarsızlaşma	Erkek	30	.88	.34	2.312	0.026*
	Bayan	12	.63	.23		
Kişisel Ba arı	Erkek	30	3.05	.35	-1.502	0.141
	Bayan	12	3.23	.38		
Doyumu	Erkek	30	2.65	.96	-2.602	0.013*
	Bayan	12	3.40	.36		

P<0.05

Yapılan ba ımsız de i kenler t-testi analiz sonuçlarına göre; beden e itimi ö retmenlerinin cinsiyetlerine ba lı olarak duygusal tükenme ve kişisel ba arı duygusunda azalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark görülmemi tir P>0.05. Duyarsızlaşma ve i doyumu düzeylerinin cinsiyetlerine göre aralarında anlamlı bir fark görülmü tür P<0.05.

**Tablo 15. Tükenmişlik düzeyleri ve iş doyumu puanlarının yaşlarına göre tek yönlü varyans analizleriyle incelenmesine yönelik bulgular.**

Alt Boyutlar	Varyans Kaynağı	Karalar Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	f	p
Duygusal Tükenme	Gruplararası	2.795	4	.699	1.681	0.175
	Gruplariçi	15.378	37	.416		
	Toplam	18.173	41			
Duyarsızlaşma	Gruplararası	.822	4	.205	2.042	0.108
	Gruplariçi	3.723	37	.101		
	Toplam	4.545	41			
Kişisel Başarı	Gruplararası	.189	4	.047	.329	0.857
	Gruplariçi	5.329	37	.144		
	Toplam	5.518	41			
Doyumu	Gruplararası	1.471	4	.368	.427	0.788
	Gruplariçi	31.846	37	.861		
	Toplam	33.316	41			

P<0.05

Yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre beden eğitimi öğretmenlerinin yaşla ilgili olarak duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda azalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark görülmemiştir P>0.05. Ayrıca iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark görülmemiştir P>0.05.

**Tablo 16. Tükenmişlik düzeyleri ve iş doyumu puanlarının medeni durumlarına bağlı olarak t-testi sonuçlarının incelenmesine yönelik bulgular.**

Alt Boyutlar	Medeni Durum	n	x	s	t	p																														
Duygusal Tükenme	Evli	33	.81	.59	-1.587	0.120																														
	Bekâr	9	1.20	.84			Duyarsızlaşma	Evli	33	.81	.28	.027	0.979	Bekâr	9	.81	.50	Kişisel Başarı	Evli	33	3.14	.35	1.120	0.269	Bekâr	9	2.98	.40	Doyumu	Evli	33	2.80	.82	-.883	0.383	Bekâr
Duyarsızlaşma	Evli	33	.81	.28	.027	0.979																														
	Bekâr	9	.81	.50			Kişisel Başarı	Evli	33	3.14	.35	1.120	0.269	Bekâr	9	2.98	.40	Doyumu	Evli	33	2.80	.82	-.883	0.383	Bekâr	9	3.10	1.17								
Kişisel Başarı	Evli	33	3.14	.35	1.120	0.269																														
	Bekâr	9	2.98	.40			Doyumu	Evli	33	2.80	.82	-.883	0.383	Bekâr	9	3.10	1.17																			
Doyumu	Evli	33	2.80	.82	-.883	0.383																														
	Bekâr	9	3.10	1.17																																

P<0.05

Yapılan t-testi analiz sonuçlarına göre beden eğitimi öğretmenlerinin medeni durumlarına bağlı olarak duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda azalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark görülmemiştir P>0.05. Ayrıca beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin medeni durumlarına göre aralarında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. P>0.05.

**Tablo 17. Duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı duygusunda azalma ve iş doyumu puanlarının mesleki hizmet yıllarına göre tek yönlü varyans analizi.**

Alt Boyutlar	Varyans Kaynağı	Karalar Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	f	p
Duygusal Tükenme	Gruplararası	1.492	4	.373	.828	0.516
	Gruplarıçi	16.681	37	.451		
	Toplam	18.173	41			
Duyarsızlaşma	Gruplararası	.632	4	.158	1.494	0.224
	Gruplarıçi	3.913	37	.106		
	Toplam	4.545	41			
Kişisel Başarı	Gruplararası	.318	4	.080	.567	0.688
	Gruplarıçi	5.199	37	.141		
	Toplam	5.518	41			
Doyumu	Gruplararası	2.753	4	.688	.833	0.513
	Gruplarıçi	30.564	37	.826		
	Toplam	33.316	41			

P<0.05

Yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre beden eğitimi öğretmenlerinin meslek hizmet yıllarına bağlı duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda azalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur P>0.05. Ayrıca iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur P>0.05.

**Tablo 18. Tükenmişlik düzeyleri ve iş doyumu puanlarının eğitim durumlarına bağlı olarak t-testi sonuçlarının incelenmesine yönelik bulgular.**

Alt Boyutlar	Eğitim Düzeyi	n	x	s	t	p
Duygusal Tükenme	Lisans	39	.90	.68	-.183	0.856
	Y.Lisans	3	.83	.36		
Duyarsızlaşma	Lisans	39	.82	.34	-.212	0.833
	Y.Lisans	3	.77	.19		
Kişisel Başarı	Lisans	39	3.11	.38	-.317	0.753
	Y.Lisans	3	3.04	.07		
Doyumu	Lisans	39	2.84	.92	.465	0.644
	Y.Lisans	3	3.10	.51		

P<0.05

Yapılan t-testi analiz sonuçlarına göre beden eğitimi öğretmenlerinin eğitim durumlarına göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda azalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark görülmemiştir P>0.05. Ayrıca iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur P>0.05.

## 5. TARTI MA

Bu bölümde KKTC'nin Lefko a bölgesindeki ilkö retim okullarında beden e itimi derslerini yürüten beden e itimi ve spor ö retmenlerinin i doyum ve tükenmi lik düzeylerinin cinsiyet, ya , medeni durum, hizmet yılı ve e itim durumları arasında bir fark olup olma dına ili kin bulgular tartı lımı ve yorumlanmı tır. Tartı ma ve yorumlar bulgular bölümündeki sıraya uygun olarak yapılmı tır.

Beden e itimi ö retmenlerinin tükenmi lik ve i doyum düzeylerinin çe itli de i kenler açısından incelenmesi amacı ile ele alınan ara tırmamıza, 30'u erkek, 12'si bayan beden e itimi derslerini yürüten beden e itimi ve spor ö retmeni katılmı tır.

1- Anketimizde yer alan bir grup sorudan yola çıkarak beden e itimi ö retmenlerinin (BEÖ) i doyum ve tükenmi lik boyutları cinsiyet de i kenine göre anlamlı düzeyde farklıla maktadı mıdır? Sorusuna verilen cevaplar (tablo 14) u ekildedir;

Cinsiyet de i kenine göre duygusal tükenme ve ki isel ba arı duygusunda anlamlı bir fark görülmezken, duyarsızla ma ve i doyum düzeylerinin beden e itimi ö retmenlerinin cinsiyetlerine göre aralarında anlamlı bir fark görülmü tür.Friedman (1991) ö retmenlerde tükenmi lik, Tümkaya (1997) ö retim elemanlarında tükenmi lik, Girgin (1995) ilkokul ö retmenlerinde ki tükenmi lik ve anlı (2006) polislerde tükenmi lik ve i doyum konulu çalı malarında erkekler ve kadınlar arasında anlamlı bir fark bulunmu tur. Bu çalı ma bulgularıyla ara tırma bulgularımız örtü mektedir. Tan (2003) Anadolu lisesi ö retmenlerinin i doyum ve Soyer, Can, Kale (2009) beden e itimi ö retmenlerinin i tatmini ve mesleki tükenmi lik konulu çalı malarında kadın ve erkeklerin i doyum düzeylerinde farklılık olmadı ı belirtilmi tir. Bu ara tırma bulguları ise ara tırma bulgularımızla örtü memektedir.

2- Beden e itimi ö retmenlerinin i doyum ve tükenmi lik boyutları ya de i kenine göre anlamlı düzeyde farklıla maktadır? Sorusuna verilen cevaplar (Tablo 15) u ekildedir;

Ya de i kenine ba lı olarak; duygusal tükenme, duyarsızla ma ve ki isel ba rı duygusunda azalma düzeyleri ve i doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak bir farklılık tespit edilmemi tir, Çam (1992), tükenmi lik envanteri konulu çalı masında, tükenmi li in duyarsızla ma boyutunda ya a ba lı de i me oldu unu belirtmektedir. Akçemete ve ark. (2001) ö retmenlerde tükenmi lik, i doyum ve ki ilik konulu çalı masında bu çalı ma sonucuna paralel olarak ya ın i doyum ve tükenmi lik üzerine etkili bir de i ken olmadı nı belirtmi lerdir.

Beden e itimi ö retmenleri mesle inin gerektirdi i üzere hangi ya grubunda olursa olsun bedence sa lam ve güçlü olmasından dolayı daha dinamik hareket edebilen ve daha pozitif dü ünebilen ki ilerdir. Bunun neticesinde beden e itimi ö retmenlerinin ya de i kenine ba lı olarak tükenmi lik ve i doyum düzeyleri açısından anlamlı bir fark ya amadı ı dü ünülebilir.

3- Beden e itimi ö retmenlerinin i doyum ve tükenmi lik boyutlarımedeni durum de i kenine göre anlamlı düzeyde farklıla maktadır? Sorusuna verilen cevaplar (Tablo 16) u ekildedir;

Medeni duruma ba lı olarak; duygusal tükenme, duyarsızla ma ve ki isel ba rı duygusunda azalma düzeyleri ve i doyumlarının istatistiksel sonucuna göre aralarında anlamlı bir farklılık tespit edilmemi tir. Ergin (1992), doktor ve hem irelerde tükenmi lik konulu çalı masında, evli çiftlerin birbirlerinden aldıkları sevgi ve güvenle tükenmi lik duygusu ile daha kolay ba a çıkabildiklerini öne sürmektedir. Tümkaya (1996), Gökçakan ve Özer (1999), ö retmenlerde tükenmi lik, Torun (1998), sa lık çalı anlarında i doyum ve tükenmi lik ile ilgili çalı masında bu çalı ma sonucuna paralel olarak medeni duruma ba lı olarak tükenmi lik ve i doyum arasında anlamlı bir fark olmadı nı belirtmi lerdir.

Genel olarak, beden e itimi ö retmenlerinin özel hayatlarını i ya amlarına karı tırmadı ı varsayılarak, beden e itimi ö retmenlerinin medeni durumlarına göre tükenmi lik ve i doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılık ya amadı ı dü ünülebilir.



4- Beden e itimi ö retmenlerinin i doyumunu ve tükenmi lik boyutları hizmet yılı de i kenine göre anlamlı düzeyde farklıla maktadır? Sorusuna verilen cevaplar (Tablo 17) u ekildedir;

Hizmet yılı de i kenine ba lı olarak; duygusal tükenme, duyarsızla ma ve ki isel ba arı duygusunda azalma düzeyleri ve i doyumunu düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemi tir. Soyer ve ark (2009), beden e itimi ö retmenlerinin i tatmini ve mesleki tükenmi lik konulu çalı malarında beden e itimi ö retmenlerinin mesleki hizmet yıllarına ba lı duygusal tükenme, duyarsızla ma ve ki isel ba arı duygusunda azalma düzeyleri arasında bu çalı ma sonucuna paralel olarak hizmet yıllarına göre tükenmi lik ve i doyumunu arasında anlamlı bir fark olmadı nı belirtmi lerdir.

5- Beden e itimi ö retmenlerinin i doyumunu ve tükenmi lik boyutları itim durumu de i kenine göre anlamlı düzeyde farklıla maktadır? Sorusuna verilen cevaplar (Tablo 18) u ekildedir;

E itim durumlarına ba lı olarak duygusal tükenme, duyarsızla ma ve ki isel ba arı duygusunda azalma düzeyleri ile i doyumunu düzeylerinin istatistiksel sonuçlarına göre aralarında anlamlı bir farklılık tespit edilmemi tir. Tan (2003), ö retmenlerin i doyumunuyla ilgili çalı masında yüksek lisans mezunu ö retmenlerin i doyum düzeylerini lisans mezunlarına göre daha az olarak belirtmi tir.

Beden e itimi ö retmenleri üst düzeyde akademik yetene e sahip olmalarına ra men her alanda oldu u gibi özellikle alanlarıyla ilgili olan konularda kendilerini geli tirmeye istekli olmalarından dolayı e itim durumlarına ba lı olarak yüksek lisans ve yüksek lisans mezunu beden e itimi ö retmenlerinin tükenmi lik ve i doyumunu düzeylerinde farklılık ya amadı ı dü ünülebilir.

## 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, ara tırmanın bulgularına dayalı olarak sonuçlar üzerinde durulmuştur. Bunun yanı sıra, yine ara tırma bulguları çerçevesinde uygulamaya ve bu konuda ara tırma yapmak isteyen ara tırmacılara yönelik önerilerde bulunulmuştur.

### 6.1. Sonuçlar

Çalışmada aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

1. KKTC Lefkoşa bölgesindeki ilköğretim okullarında beden eğitimi derslerini yürüten beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyetleri bakımından duyarsızlaşma ve iş doyumunu boyutlarında anlamlı bir fark görülmemiştir. Duygusal tükenme ve kişisel başarı duygusunda anlamlı bir fark görülmemiştir.
2. Yaşları bakımından, öğretmenlerin iş doyumunu, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutunda tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
3. Medeni durum bakımından, öğretmenlerin iş doyumunu, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutunda tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
4. Hizmet yılı bakımından, öğretmenlerin iş doyumunu, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutunda tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
5. Eğitim durumu bakımından, öğretmenlerin iş doyumunu, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutunda tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

## 6.2. Öneriler

### 6.2.1. Uygulamaya Yönelik Öneriler

1. E itim sisteminde, meslekten ya anmakta olan stres ve tükenmi li in boyutları aralıklı olarak saptanmalıdır ve nedenleri ara tırılmalıdır.
2. Tükenmi lik sendromunun, okul yöneticilerine ve ö retmenlerine tanıtılması, özellikle mesle inde ba arı gösteremeyen ö retmenlerin tespit edilerek ki isel ba arı duygularının azaltılmasına yönelik önlemler alınması, ö retmenlerin e itiminde yeni yönelimlere göre kendilerini yenilemelerine olanak sa layacak, hizmet içi e itimler veya seminerlerinin düzenlenmesi, ö retmenlerin tükenmi liklerini azaltabilir.
3. Ö retmenlerin tükenmi liklerini azaltmak için yapılacak de i ikliklerde bireymerkezli dü ünülüp esnek, alternatif ba a çıkma yolları konusunda idari destek sağlanmasının ö retmenlerin ya adı t tükenmi li i azaltmada yararlı olacağı dü ünülmektedir.
4. Okul yöneticileri ö retmenlerin olumlu davranı larını gerek sözel yollarla gerekse di er yollardan takdir etmekten kaçınmamalı, çalı anlarını desteklemeli ve motive etmelidir.
5. Ö retmenlerin tükenmi likleri ile ilgili bulgular dikkate alındı ında, genç ya taki, göreve yeni ba layan ö retmenlere, daha deneyimli ö retmenlerin yardımcı olmaları gerekmektedir. Bunun, ö retmenlerin hem kendilerine güven kazanmalarında hem de ortama uyum sa lamalarında kolaylık sa layacağı dü ünülmektedir.
6. Ara tırmada kullanılan anketler, belli zaman sonra tekrardan beden e itimi ö retmenlerine uygulanmalı ve çıkan bulgular arasında olabilecek farklılıklar ara tırılmalıdır.

### 6.2.3 Ara tırma önerisi

1. Ö retmenlerin i doyumunu ile i dı ındaki ya amda elde edilen doyum arasındaki ili kileri inceleyen bir ara tırma yapılabilir.
2. Ö retmen adaylarının ö retmenlikteki beklentileri ile ö retmen olduktan sonra bu beklentilerin kar ılanma düzeyi ve bunun i doyumunu ve tükenmişlik düzeylerine etkilerinin ara tırılması, ö retmen yeti tiren kurumlar ile ö retmen istihdam eden kurumların e güdümsel çalı malarının önemini ortaya koyma bakımından bir ara tırma yapılabilir.
3. Ö retmenlerin tükenmişli inin ö rencileri, velileri ve yöneticileri nasıl etkiledi i incelenebilir.
4. Bu ve benzeri ara tırmalar, bölgesel çapta gerçekleştirilip sonuçlarının kar ıla tırılarak tüm ö retmenlere genellemesi kapsamlı sonuçlar do urabilir.

## KAYNAKLAR

- Akçamete, G., Koner, S., Sucuo lu, B. (2001). *Tükenmi lik Doyumu ve Ki ilik*.Ankara: Nobel Yayınları.
- Aktu , Y., Alev, S., Selda, K., Yasemin, B., Gülten, S. (2006). Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesinde Çalış an Hekimlerde Tükenmi lik Düzeyleri, *Osmangazi Tıp Dergisi*, 28(2),98-101.
- Ardıç, K., Polatçı, S. (2009). Tükenmi lik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: le Bütünle me.*Erciyes Üniversitesi ktisadi ve dari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı 32, Ocak – Haziran, 30.
- Aslan, H., Ünal, M. (1996). Tıpta Uzmanlık Ö rencisi Hekimlerde Tükenme Düzeyleri.*Türk Psikiyatri Dergisi*, 7(1), 39-45.
- Athey , T., Houtaluoma, E. (1994). Effects of ApplicantOvereducationJobStatusandJobGenderStreotype on EmploymentDesicions..*Journal of SocialPsychology*, 4, 14-39.
- Bakan, ..Büyükbe e. T., (2004). Örgütsel leti im ile Tatmini Unsurları Arasındaki li kiler: Akademik Örgütler için Bir Alan Ara tırması.*Akdeniz Üniversitesi . .B.F Dergisi*, (7), 1-25.
- Ba aran, .E. (1992). *Yönetimde nсан li kileri Yönetmel Davranı* . Ankara: Gül Yayınevi.
- Ba aran, .E. (2000). *Örgütsel Davranı* . Ankara:Feryal Matbaası.
- BaysalA.C. (1981).*Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar*. stanbul: Yalçın Ofset Matbaası.
- Belacastro, P.A. (1982). BurnoutandIstRelationshipptoteacherssomaticcomplaintsandillnesses.*PsychologicalRep orts*, 50, 1045-1046.
- Berry, L.M. (1997). *Psychology At Work*. San Francisco, USA:McGrawHillCompanies nc.

Budak, G.,Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama.*Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95-108.

Bursalıoğlu, Z. (2002). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara:Pegem A Yayıncılık.

Chen, Y. (2007). Relationships Among Service Orientation, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in The International Tourist Hotel Industry.*Journal Of American Academy Of Business*, 11(2),71-82.

Cryer, AB. (1996). *At Work Stories of Tomorrows Workplace*, Reengineering in Human System, 5 (4), 15-18.

Çam, O. (1996). *Tükenmişlik Envanterinin Geçerlilik ve Güvenirliliğinin Araştırılması*.VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları – Hacettepe Üniversitesi VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayınları.

Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerle Güdüleme ve Doyumu*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Davis, K.(1988). *İletmelerde İnsan Davranışı Örgütsel Davranış*. Çeviri. Kemal Tosun. İ.Ü. İletme Fakültesi, İstanbul, 99-100.

Dicle, Ü.,Dicle, A. (1989): “Motivasyon”, *Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Dergisi*, (7), 1.

Dorman, J. (2003). Testing a Model For Teacher Burnout Austrain.*Journal of Educational & Developmental Psychology*, (3), 35-47.

Dubrin, A. (1994). *Individual and Organizational Effectiveness*. London: Pirintice-Hall Inc.

Düzyürek, S., Ünlüoğlu, G. (1992). Hekimlerde Tükenmişlik Sendromu.*Psikiyatri Bülteni*, (1), 108-112.

Dworkin, A. (2001). Perspectives on Teacher Burnout and Scholl Reform. *International Education Journal*, 4(2), 69-78.

Eker, A., Taylan, B., Sapancalı, F. (1993). *Meslekte Yılgınlık ın Psikososyal Temellerinin Ergonomik Açısından De erlendirilmesi*, IV Ergonomi Kongresi, zmir: Milli Prodüktive Merkezi Yayınları 509, 183-192.

Erdoğan . (1983): *İletmelerde Ki i De erlemede Psikoteknik*. 4. Baskı, stanbul, Küre Ajans Matbaası.

Erdoğan . (1996). *İletme Yönetiminde Örgütsel Davranı* . stanbul: Avcıo lu Basım Yayın.

Eren, E. (1989). *Yönetim Psikolojisi*. stanbul: Yön Ajans.

Eren, E. (1998). *Örgütsel Davranı ve Yönetim Psikolojisi*. (5. Basım), stanbul: Beta Yayınları.

Ergin, C. (1992). *Doktor ve Hem irelerde Tükenmişlik ve Mesleki Tükenmişlik Ölçe inin Uyarlanması*. VII. Ulusal Psikoloji Türk Psikologları Derne i Yayınlar, Ankara, 143-144.

Erkmen T., encan H. (1994). Örgüt Kültürünün Doyumu Üzerindeki Etkisinin Otomotiv Sanayide Faaliyet Gösteren Farklı Büyüklükteki ki İletmede Ara tırılması. *Dokuz Eylül Üniversitesi İletme Fakültesi Yayınları*, zmir, 144-145.

Ersoy, F., Yıldırım. C., Edirne, T. (2001). Tükenmişlik (Staff burnout) Sendromu. *Sürekli Tıp E itimi Dergisi*, 10(2), 11-17.

Ertürk, E., Keçecio lu, T. (2012). Çalışanların Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler, Öğretmenler Üzerine Bir Uygulama. *Ege Akademik Bakı* , Review 12(1), 41-54.

Evans, B.K., Fischer, D.G. (1993). The Nature of Burnout: A Study of The Three-Factor Model of Burnout in Human and Non-Human Service Samples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66, 29-38.

Fawzy, F.L., Fawzy, N.W. (2001). Canada AL, Psychoeducational ntervention Programs ForPatientsWithCancer, n BAUM, A., ANDERSEN, BL, Eds, Psychosocial nterventionForCancer, Washington, DC: *AmericanPsychologicalAssociation*.

Fawzy, F.L., Fawzy, N.W., Pasnau, R.O. (1991). *Burnout in TheHealthProfessionals, Handbook of Studies on General HospitalPsychiarty*. Eds: Judd F.K, Burrows G.D, Lipsitt D.R, ElseiverSciencePublishers B.V, Amsterdam, 119-130.

Flelds, D.L., Blum, T.C. (1997). EmployeeSatisfaction in WorkGroupswithDifferentGenderCompositio. *Journal of OrganizationalBehavior*, (18),182.

Fidan, N. (2012). *Okulda Ö renme ve Ö retme*. Ankara: Pagem Akademi Yayını.

Friedman, I.A., Farber, B.A. (1992). Professeonal Self-Concept As a Predictor Of TeacherBurnout. *Journal Of EducationalResearch*, 84(1), 28-35.

Gezer, E., Yenel, F., ahan, H. (2009). Ö retim Elemanlarının Tükenmi lik Düzeyleri ile Sosyodemografik De i kenleri Arasındaki li ki. *Uluslararası Sosyal Ara tırmalar Dergisi*, 2(6), 216, 245.

Gökçakan, Z., Özer, R. (1999). Rehber Ö retmenlerde Tükenmi lik. *Rize Rehberlik ve Ara tırma Müdürlü ü Yayınları*, Rize, 9(1), 124-126.

Gökta Z. (2007). Balıkesir lindeki Beden E itimi Ö retmenlerinin Doyumu ve Bazı De i kenlerle Olan li kinin ncelenmesi. *Ni de Üniversitesi Beden E itimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 1(1), 15.

Greenberg, J., Baron, R.A. (2000). *Behavior in Organizations*. Seventh Edition, New Jersey: PrenticeHall.

Güçlü, N. (1998). Sınıfta Etkili Ö retmen – Ö renci leti imin Kurulması. *Gazi Üniversitesi E itim Fakültesi Dergisi*, 2(18), 61-64.

Gündüz, B. (2005). İlkö retim Ö retmenlerinde Tükenmi lik. *Mersin Üniversitesi E itim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 152-166.



Hickson, C., Oshaqbemi, T. (1999). The Effect of Age on The Satisfaction of Academics With Teaching and Research, *International Journal of Social Economics*, 26(4), 537-544.

Iris, B., Barret, S.V. (1972). Some Relations Between Job and Life Satisfaction and Job Importance. *Journal of Applied Psychology*, 56(4), 301-304.

Izgar, H. (2001). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Iwanicki, E.F. (1983). Toward Understanding and Alleviating Teacher Burnout. *Theory into Practice*, 22(1), 27-32.

Jenkins, D.C. (1971). Psychology and Social Processes of Coronary Disease 2. *New England Journal of Medicine*, Vol, 284, 207.

Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik Sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68(1), 29-30-32.

Kale, R., Er en, E. (2003). *Beden Etkinliği ve Spor Bilimlerine Giriş*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kavanagh, M. J., Halpern, M. (1977). The Impact of Job Level and Sex Differences on The Relationship Between Life and Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 20, 66-73.

Kayabaşı, Y. (2008). Bazı Değişkenler Açısından Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, (20), s.192-197.

Kaynak, T. (1990). *Organizasyonel Davranış ve Yönlendirilmesi*. İstanbul: Alfa Basım Yayın Dağıtım.

Keel, P. (1993). *Psychological Stress Caused by Work: Burnout Syndrome*, *SozPraventivmed*, 38(2), 131-132.

Kılıç, M. (2013). *Tükenmişlik ve Sağlık Çalışmaları*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.

Kolasa, B.J.(1969). *İletmeler için Davranış Bilimlerine Giriş*. Çeviri; Kemal Tosun. İstanbul: İletişim Fakültesi, İstanbul, 455.

Koyuncu, M. (2001). *Üniversite Öğretim Elemanlarında Tükenme Duygusu ve Kurumdan Ayrılma isteğine Etkisi*. 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, 349-360.

Kutani, R.Ö., Bayraktarolu, S. (2002). *Karayolu Turizm Talemacılığında Tatmini Unsurları*. Akdeniz University First Tourism Congress Of Mediterranean Countries, Antalya, 604-618.

Kuzgun, Y. (2003). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*. Ankara: Nobel Yayınları.

Lam, S.S.K. (1995). Quality Management and Job Satisfaction: An Empirical Study. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 12(4), 73.

Lambie, G.W. (2007). The Contribution of Ego Development Level of Burnout in School Counselors: Implications for Professional School Counseling. *Journal of Counseling & Development*, 85, 82-88.

Locke, E.A. (1976). *Dinature and Causes of Job Satisfaction*, Handbook of Industrial and Organizational Psychology, M.D. Dunette Chicago: Rand McNally, 1297-1349.

Luthans, F. (1992). *Organizational Behaviour*, Sixth Edition, New York McGraw Hill. nc.

Maslach, C., Jackson, S.E. (1981). *Manuel Maslach Burnout Inventory*. 2nd ed, Consulting Psychologists Press, Palo Alto, California..

Maslach, C., Schaulefi, W.B., Leiter, M.P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.

Özül, A. (2008). *Ortaöğretim Kurumlarında Görevli Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve Doyumu Düzeylerinin Belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yakın Doğu Üniversitesi, Lefkoşa.

Organ, D.W.,Lingl, A. (1995). Personality, SatisfactionandOrganizationalCitizenshipBehavior.*Journal Of SocialPsychology*, 135 (3), 339-351.

Oruç, S. (2007). *Özel E itim Alanında Çalı an Ö retmenlerin Tükenmi lik Düzeylerinin Bazı De i kenler Açısından ncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.

Orpen, C. (1978). WorkandNonworkSatisfaction: CausalCorrelationalAnalysi.*Journal of AppliedPsycology*, 63(4), 530-532.

Oshagbemi, T. (2000). Is Lenght of Service Relatedtothe Level of JobSatisfaction ?*Journal of SocialEconomics*, 27 (3), 213-226.

Otacıo lu, S.G. (2008). Müzik Ö retmenlerinde Tükenmi lik Sendromu ve Etkileyen Faktörler. *nönü Üniversitesi E itim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 103-116.

Özer, R. (1998). *Rehber Ö retmenlerde Tükenmi lik Düzeyi Nedenleri ve Çe itli De i kenlere Göre ncelenmesi*. Yayınlanmamı Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.

Özgen, H., Öztürk, A., Yalçın, A. (2002). *nsan Kaynakları Yönetimi*. Adana: Nobel Kitabevi.

Özgüven, D., Haran, S. (2000). *Tükenme Krizi ve Krize Müdahale Kitabı*, 1. Baskı, Ankara, Ankara Üniversitesi Psikiyatrik Uygulama ve Ara tırma Yayınları No:6, 199.

Özkalp, E.,Kirel, Ç. (2001). Örgütsel Davranı .*Anadolu Üniversitesi ESB Ara tırma Çalı maları Vakfı Yayınları*, No:149, 138-139.

Peker, R. (2002). İlkö retim Okullarında Görev Yapan Ö retmenlerin Mesleki Tükenmi liklerine Etki Eden Bazı Faktörler.*Uluda Üniversitesi E itim Fakültesi Dergisi* 15(1), 305-318.

- Perlman, B.,Hartman, E.A. (1982). Burnout:SummaryAndFatureResearch.*Human Relations*, 35(4), s.283-305.
- Richadson, A.M.,Burke, R.J. (1995). *Models of Burnout: ImplicationsforIntervention.Int J StressManag*, 2, 31-43.
- Saal, F.A., Knight, P.A. (1988): *IndustrialandOrganisationalPsychology.ScienceandPracticaBrooks/Cole Publisher*.
- Saari, L.,Judge, T. (2004). EmployeeAttitudesAndJobSatisfaction.*Human Resorce Management*, 43(4), 396.
- Sayıl, I., Haran, S., Ölmez, ., Özgüven, H. (1997). Ankara Üniversitesi Hastanesinde Çalışan Doktor ve Hemirelerin Tükenmişlik Düzeyleri. *Kriz Dergisi*, 5(2), 71-77-73.
- Schoderbek, P.P.,Cosler, R.A., Aplin, J.C. (1991). *Management. USA:HarcourtBraceJovanovichPublishers*.
- Schwab, R.L., Jackson, S.E., Schuler, R.S. (1986). Educatorburnout: SourcesandConsequens. *EducationalResearchOurterly*, 10(3), 14-29.
- Sinat, Ö. (2007). *Psikiyatri Kliniklerinde Çalışan Hemirelerin Tükenmişlik Düzeylerinin Araştırılması.Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul*.
- Soyer, A. (2008). *Dünyada ve Türkiye’de Sağlık Personelinin Temel Sorunları*. Ankara: TTB yayınları.
- Spector, P.E. (1997). *JobSatisfaction: Aplication, Assessment, CausesandConsequences*. London: Sage Publications.
- Sucuo lu, B., Kulo lu, N. (1996). Özürlü Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişliğin Değerlendirilmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, C11, 36, 44 - 60
- Sun, H.Ö. (2002). *Doymu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Ankara, s.31*.

Sweeney, J.T., Summers, S.L. (2002). The Effect of the Busy Season Workload On Public Accountants' Job Burnout. *Behavioral Research in Accounting*, 14(1), 223-245.

Ahın, . (2008). *Beden E itimi Ö retmenlerinin Tükenmişlik ve Ya am Doyumu Düzeyleri*, Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.

anlı, S. (2006). *Adana linde Çalışan Polislerin i Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı De ikenler Açısından ncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.

enatalar F. (1978). *Personel Yönetimi ve Be eri li kiler*. İstanbul: .Ü. Kitabevi.

im ek, M. ., Akgeçici, T., Çelik, Ç. (2001). *Davranı Bilimlerine Giri ve Örgütlerde Davranı* . Ankara: Nobel Yayınları.

irinkan, A., Gündo du, K. (2011). Ö retmenlerin lkö retim Beden E itimi ve Spor Dersi Ö retim Programı ve Planlarına li kin Algıları, *lkö retim Online Dergisi*, 10(1), 144-159.

Tan, N. (2003). *Anadolu Lisesi Ö retmenlerinin Doyumunu Etkileyen Etmenler ( Ankara li Örne i)*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

Tatlıcı, M., Kırmı lu, H. (2008). Atletizm Antrenörlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin ncelenmesi, *Ni de Üniversitesi Beden E itimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 36.

Ta dan, M., Tiryaki, E. (2008). Özel ve Devlet lkö retim Okulu Ö retmenlerinin Doyumu Düzeylerinin Kar ıla tırılması. *E itim ve Bilim*, 33(147), 57-59.

Taymaz, H. (1978). *Tefti Kavramlar lkeler Yöntemler*. Ankara: Gül Yayın Evi ve Da ıtım Merkezi.

Telman, N., Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.

Teormina, R.J., Law, C.M. (2000). Approaches to Preventing Burnout: The Effects of Personal Stress Management and Organizational Socialization. *J Nurs Manag* 8, 89-99.

Torun, P. (1998). *Türkiye’de İngiltere’de Farklı Pozisyonlarda Görev Yapan Hekimlerin Doyumuna İlişkin Karşılaştırmalı Bir Çalışma*. Uzmanlık Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.

Türkçarpar, Ü. (2011). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Farklı Değerlendirmelere Göre Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (3), 136.

Tümekaya, S. (1996). *Öğretmenlerde Tükenmişlik Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları*. Doktora tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.

Tümekaya, S. (1997). *Çukurova Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Akademik Tükenmişlik Düzeyleri*. 4. Ulusal Bilimler Kongresi, 10-12 Eylül, Eskişehir, s.186-201.

Tütüncü, Ö. Çiçek, O. (2000). Doyumunun Ölçülmesi: İzmir’li Sınırlarında Faaliyet Gösteren Seyahat Acenteleri Üzerine Bir İnceleme, *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 124-128.

Tyler, R. W. (1949). *Basic Principle of Curriculum and Instruction*. The University of Chicago Press. Chicago & London.

Varı, F. (1998). *Eğitim Bilimlerine Giriş*. İstanbul: Alkım Yayınları.

Varı, F. (2010). *İnşaat Firmalarında Çalışanların Doyumu*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.

Vural, B. (2004). *Yetkin – İdeal – Vizyoner Öğretmen*. İstanbul: Hayat Yayınları.

Yerlisu, T., Çelenk B. (2008). Liglerde görev Yapan Voleybol Antrenörlerinin Doyumu Düzeylerinin Değerlendirilmesi, *Sporometre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 6(2), 87-93.

Weiss, H.M. (2002). Deconstructing Job Satisfaction Separating Evaluations, Beliefs And Affective Experiences. *Human Resource Management Review*, 12, 174.

## EKLER

### EK – 1: Demografik De i kenler (Ki sel Bilgiler)

#### BÖLÜM 1

De erli Ö retmenim,

Bu ara tırma ‘‘Beden E itimi Derslerini Yürüten Ö retmenlerin Doyumu ve Tükenmi lik Düzeylerini’’ belirlemek amacıyla tarafımdan düzenlenmi tir. A a ıdaki sorulardan size uygun seçene i i aretlemeniz beklenmektedir. Lütfen isim yazmayınız. Cevaplarınız bilimsel bir ara tırmada veri olarak kullanılacaktır. Bu nedenle her bir maddeyi içtenlikle yanıtlamanızı bekliyorum. Yardımlarınız için te ekkür ediyorum.

1. **Cinsiyetiniz?** ( ) Erkek ( ) Kadın
2. **Ya ınız?** ( ) 22-26, ( ) 27-31, ( ) 32-36, ( ) 37-41, ( ) 42 ve üzeri
3. **Medeni Durumunuz?** ( ) Evli ( ) Bekâr
4. **Kaç yıldır ö retmenlik yapıyorsunuz?** ( ) 1-5, ( ) 6-10, ( ) 11-15  
( ) 16-20, ( ) 21 ve üzeri
5. **Lisansüstü e itim yaptınız mı?** ( ) Evet ( ) Hayır
6. **Hizmet içi e itim aldınız mı?** ( ) Evet ( ) Hayır
7. **Çalı tı ınız okulda spor salonu var mı?** ( ) Evet ( ) Hayır
8. **Sınıfta bulunan ö renci sayısı?** ( ) 18-20, ( ) 21-23, ( ) 24-26, ( ) 27 ve üzeri
9. **Mesle inizi bilinçli mi seçtiniz?** ( ) Evet ( ) Hayır
10. **Haftalık ders saatiniz?** ( ) 14-17, ( ) 18-21, ( ) 22-25, ( ) 26 ve üzeri
11. **Ö retmenlik mesle ini bırakmayı hiç dü ündünüz mü?** ( ) Evet ( ) Hayır
12. **Ö retmenlik mesle inin gelirini yeterli buluyor musunuz?** ( ) Evet ( ) Hayır
13. **Okulunuzun araç-gereç ve teknoloji durumu?** ( ) Yeterli ( ) Yetersiz

## EK – 2 Maslach Tükenmişlik Envanteri

### BÖLÜM II

Aşağıda belli bazı duyguları ve durumları içeren ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelerde belirtilen duygu ve durumları ya ayıp ya amadığınızdü ünerek size en uygun olan sıklık sayısını aşağıdaki tabloya bakarak her cümle için en uygun rakamı yazmanız gerekmektedir.

0	1	2	3	4
Hiçbir zaman	Çok nadir	Bazen	Ço u zaman	Her zaman
Duyguları Ya ama Sıklı ı ve Sayısı				

### MADDELER

- 1- Mesle imden duygusal olarak uzakla tı ımı hissediyorum. ( )
- 2- dönü ü kendimi tükenmi hissediyorum. ( )
- 3- Sabah kalktı ımda bir gün daha bu i i kaldıramayaca ımı hissediyorum. ( )
- 4- Ö rencilerimin neler hissettiklerini hemen anlarım. ( )
- 5- Ö rencilerime sanki insan de illermi gibi davrandı ımı hissediyorum. ( )
- 6- Bütün gün ö rencilerimle u ra mak benim için gerçekten çok yıpratıcı ( )
- 7- Ö rencilerimin sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum. ( )
- 8- Yaptı ım i ten tükendi imi hissediyorum. ( )
- 9- Yaptı ım i sayesinde insanların ya amına katkıda ( )  
bulundu umu hissediyorum.
- 10-Bu mesle e girdi imden beri insanlara kar ı sertle tim. ( )
- 11-Bu mesle in beni giderek katıla tırmasından korkuyorum. ( )
- 12-Çok eyler yapabilecek güçteyim. ( )
- 13- imin beni kısıtladı ımı dü ünüyorum. ( )
- 14- imde çok fazla çalı tı ımı hissediyorum. ( )
- 15-Ö rencilerime ne oldu u umurumda de il. ( )
- 16-Do rudan do ruya insanlar ile çalı mak bende çok fazla stres yapıyor. ( )
- 17-Ö rencilerimle aramda etkin ileti imi yaratırım. ( )
- 18- nsanlarla yakın bir çalı madan sonra kendimi canlanmı hissediyorum. ( )



- 19-Ö retmenlik mesle imde kayda de er birçok ba arı elde etti ime  
inaniyorum. ( )
- 20-Mesle in sonuna geldi imi hissediyorum. ( )
- 21- imde duygusal sorunlara so ukkanlılık ile yakla ırım. ( )
- 22-Ö rencilerimin bazı problemlerinden dolayı beni suçladıklarını  
dü ünüyorum. ( )

**EK – 3 Doyum Ölçe i Anketi****BÖLÜM III**

Bu ölçek i inizden elde etti iniz doyumunu saptamak amacı ile hazırlanmıştır. Ölçekte 4 seçenekli 10 soru bulunmaktadır. Bu soruları i yerinizin çalı ma ortamını göz önünde bulundurarak doldurunuz. Hangi seçenek sizin durumuzu yanıtlıyorsa bu seçene i (x) ile i aretleyiniz.

1. inizde bilgi ve becerilerinizi kullanabiliyor musunuz?  
 Hemen hemen hiçbir durumda  
 Pek az durumda  
 Bazı durumlarda  
 Hemen hemen bütün durumlarda
2. inizde görevleriniz belirli midir?  
 Hemen hemen hiçbir durumda  
 Pek az durumda  
 Bazı durumlarda  
 Hemen hemen bütün durumlarda
3. Yaptı ınız i size ba arı ve övünme hissi veriyor mu?  
 Hemen hemen hiçbir durumda  
 Pek az durumda  
 Bazı durumlarda  
 Hemen hemen bütün durumlarda
4. inizde kendinizi ço unlukla tatmin olmu hisseder misiniz?  
 Hemen hemen hiçbir durumda  
 Pek az durumda  
 Bazı durumlarda  
 Hemen hemen bütün durumlarda
5. Her gün i inize ne derecede istekli gelirsiniz?  
 Çok az istekli  
 Az istekli  
 Çok istekli  
 Pek çok istekli

6. Görevinizi tanımlamanız gerekirse aşağıdaki cevaplardan hangisini seçersiniz?
- i im monoton
  - Oldukça monoton
  - Fazla monoton değil
  - Hiç monoton değil
7. İminizi ne derecede seviyorsunuz?
- Çok az
  - Az
  - Çok
  - Pek çok
8. Yapmakta olduğunuz işin en sevdiğiniz arkadaşınıza ne derecede tavsiye edersiniz?
- Çok az
  - Az
  - Çok
  - Pek çok
9. Sizin yapmakta olduğunuz işi yapan diğer kişiler genellikle işlerini ne derecede severler?
- Çok az
  - Az
  - Çok
  - Pek çok
10. İminizdeki başarılarınızın amirlerinizde yeteri kadar takdirle karşılanıp inanıyor musunuz?
- Hiç inanmıyorum
  - Az inanıyorum
  - Çok inanıyorum
  - Pek çok inanıyorum



**KUZEY KIBRIS TÜRK CUMHURİYETİ  
MİLLİ EĞİTİM GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI  
İLKÖĞRETİM DAİRESİ MÜDÜRLÜĞÜ**

Sayı: İÖD.0.00-35/2013/1B-57

Lefkoşa, 11 Ocak 2013

Sayın Ömer BOZKRURT,  
Yakın Doğu Üniversitesi.

“Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile Yaşam ve İş Doyumu Ölçeği konulu” anket soruları Talim ve Terbiye Dairesi Müdürlüğü tarafından incelenmiş ve Müdürlüğümüze bağlı Lefkoşa Bölgesi ilkokullarında görev yapan öğretmenlere uygulanmasında bir sakınca görülmemiştir.

Ancak anket uygulamadan önce okul müdürlükleri ile temas kurulması ve anket tamamlandıktan sonra da Talim ve Terbiye Dairesi Müdürlüğü'ne iletilmesi hususunda bilgilerinizi saygı ile rica ederim.

**M. Bumin PAŞA**  
Müdür

/AA

Tel (90) (392) 228 3136 - 228 6893  
Fax (90) (392) 228 7158  
E-mail meb@mebnet.net

Lefkoşa-KKTC