

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ TATMİNİ VE
MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ
(İSTANBUL BAŞAKŞEHİR İLÇESİ ÖRNEĞİ)**

ANTRENÖRLÜK EĞİTİMİ ANABİLİM DALI
HAREKET VE ANTRENMAN BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Taner GÖGERCİN

Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Mehmet BEYAZ

İSTANBUL – 2017

TEZ TANITIM FORMU

- YAZAR ADI SOYADI** : Taner GÖGERCİN
- TEZİN DİLİ** : Türkçe
- TEZİN ADI** : Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (İstanbul Başakşehir İlçesi Örneği)
- ENSTİTÜ** : İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
- ANABİLİM DALI** : Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı
- TEZİN TÜRÜ** : Yüksek Lisans
- TEZİN TARİHİ** : 2017
- SAYFA SAYISI** : X+68
- TEZ DANIŞMANI** : Yrd. Doç. Dr. Mehmet BEYAZ
- DİZİN TERİMLERİ** : İş Tatmini, Mesleki Tükenmişlik, Beden Eğitimi Öğretmenliği
- TÜRKÇE ÖZET** : Bu çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin aralarındaki ilişki ile birlikte incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini; 2016-2017 eğitim-öğretim yılında Başakşehir ilçesinde görev yapan toplam 152 öğretmen oluşturmuştur. Sonuç olarak; yapılan bu çalışma sonucunda beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini düzeylerinin %70, mesleki tükenmişliklerinin ise %33 olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında -0,149 oranında yani “zayıf” düzeyde “negatif” bir ilişki bulunmaktadır.
- DAĞITIM LİSTESİ** : 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsüne
2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

Taner GÖGERCİN

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ TATMİNİ VE
MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ
(İSTANBUL BAŞAKŞEHİR İLÇESİ ÖRNEĞİ)**

ANTRENÖRLÜK EĞİTİMİ ANABİLİM DALI
HAREKET VE ANTRENMAN BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Taner GÖGERCİN

Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Mehmet BEYAZ

İSTANBUL – 2017

BEYAN

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu, kullanılan verilerde herhangi tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez olarak sunulmadığını beyan ederim.

Taner GÖGERCİN

14 / 04 / 2017



İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Taner GÖGERCİN'in "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (İstanbul Başakşehir İlçesi Örneği)" adlı tez çalışması, jürimiz tarafından Antrenörlük Eğitimi Anabilim dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan _____

Üye _____

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

(Danışman)

İmza

Üye _____

Prof.Dr.

İmza

Üye _____

Doç.Dr.

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.

... / ... / 2017

Prof. Dr. Osman ÇAKMAK
Sağlık Bilimleri Enstitü Müdürü

ÖZET

Bugün, iş tatmini ve mesleki tükenmişlik üzerinde önemle durulan konulardır. İş tatmini sağlanamadığında ortaya çıkan problemlerden bazıları çalışanların ve iş yerinin verimliliklerinin azalması, isteksizlik, işe gelmeme sayısındaki artış, çalışanlar arasındaki ilişkilerin zayıflaması ve tükenmişlik duygusunun artmasıdır. Tükenmişlik ile birlikte ilerleyen aşamalarda işten ayrılma niyeti, çatışma ve uyumsuzluk, iş kazalarında artış gibi sonuçlar da ortaya çıkabilmektedir. Dolayısıyla, bu çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin aralarındaki ilişki ile birlikte incelenmesi amaçlanmıştır.

Çalışma, tarama modelinde ve keşfetmeye dayalı durum çalışması deseninde yürütülmüştür. Verilerin toplanması için anket, analizinde ise nicel analiz yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini; 2016-2017 eğitim-öğretim yılında Başakşehir ilçesinde görev yapan ve basit rastgele örnekleme yöntemiyle seçilen 112'si erkek ve 40'ı kadın olmak üzere toplam 152 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmanın anketi demografik bilgiler formu, Minnesota İş Tatmin Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği'ni içerisinde barındırmıştır. Anketin güvenilirlik oranı 0,845; geçerlik oranı ise 0,720'dir.

Yapılan bu çalışma sonucunda beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini düzeylerinin %70, mesleki tükenmişliklerinin ise %33 olduğu tespit edilmiştir. Bunların yanında, içsel doyum %76, dışsal doyum %63, duygusal tükenme %34; duyarsızlaşma %26 ve kişisel başarısızlık %39'dur. Ayrıca, beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini düzeyleri cinsiyet, çalışılan okul türü ve medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Ancak, toplam çalışma yılına ve haftalık çalışma saatine göre çeşitli farklılıklar bulunmaktadır. Ayrıca, iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında -0,149 oranında yani "zayıf" düzeyde "negatif" bir ilişki bulunmaktadır. Determinasyon katsayısı 0,02'dir. İş tatminindeki veya mesleki tükenmişlikteki değişimin %2,22'si diğerindeki değişmeden kaynaklanmaktadır.

Sonuç olarak çalışmamızda hizmet süresinin artmasıyla iş tatminin arttığı, ancak haftalık çalışma saatleri arttıkça iş tatminin azaldığı, tükenmişlik alt boyutlarında hizmet süresinin artmasıyla tükenmişliğin azaldığı, ancak 21 saat üzerinde tükenmişliğinde artmasıyla, İstanbul'da görev yapmanın haftalık çalışma saatlerinde etkili olduğu bunun da nedeninin ulaşım ve çevresel faktörlerin etkili olduğunu söyleyebiliriz.

Anahtar Sözcükler: İş Tatmini, Mesleki Tükenmişlik, Beden Eğitimi Öğretmeni.

SUMMARY

Today, work satisfaction and occupational burnout are among emphasized issues. Some of the problems that arise when job satisfaction is not achieved are decreased productivity of employees and workplace, reluctance, an increase in the number of absenteeism, weakening of relations among employees and increased sense of exhaustion. Along with burnout, there are consequences such as intention to leave work, conflict and incompatibility, and increase in work accidents. Therefore, in this study, it is aimed to examine the relationship between the levels of job satisfaction and occupational burnout of the physical education teachers.

The study was conducted in the screening model and the exploration-based case study pattern. Data were collected by questionnaire and quantitative analysis method was used for analysis. The sample of the research included a total of 152 teachers, 112 of whom were male and 40 were women, were selected by simple random sampling method in Başakşehir district, in the 2016-2017 academic year. Also, the questionnaire included a demographic information form, the Minnesota Job Satisfaction Scale and the Maslach Burnout Scale. The reliability of the questionnaire was 0.845 and the validity rate was 0,720.

As a result of this study conducted; it was determined that the job satisfaction level of the physical education teachers was 70% and the occupational burnout was 33%. In addition, internal satisfaction was 76%, external satisfaction was 63%, emotional exhaustion was 34%; depersonalization is 26% and personal failure is 39%. Furthermore, job satisfaction levels of physical education teachers did not differ significantly according to gender, type of school worked, and marital status. However, there were differences according to the total working year and weekly working hours. Moreover, there was a “weak” and “negative” relationship between job satisfaction and occupational burnout levels, with a rate of -0.149. The coefficient of determination was 0.02, meaning 2.22% of the variance in job satisfaction or occupational burnout results from the other.

As a result, our study showed that job satisfaction increased with the increase of service period but work satisfaction decreased as the weekly working hours increased. Exhaustion decreased with the increase of service duration in the burnout subscales. In addition, we can say working in Istanbul with the reasons of environmental and transportation factors is effective on working hours as burnout increased with the increase of working over 21 hours.

Key Words: Job Satisfaction, Occupational Burnout, Physical Education Teacher.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	I
SUMMARY	II
KISALTMALAR	VI
TABLolar LİSTESİ	VII
ŞEKİLLER LİSTESİ	VIII
EKLER LİSTESİ	IX
ÖN SÖZ	X
GİRİŞ	1
Problem Durumu	1
Problem Cümlesi	3
Alt Problemler	3
Araştırmanın Önemi	3
Araştırmanın Sayıltıları	4
Araştırmanın Sınırlılıkları	4
Tanımlar	5
BİRİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE	6
1.1. İŞ TATMİNİ KAVRAMI VE TANIMI	6
1.2. İŞ TATMİNİNİN ÖNEMİ	8
1.3. İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER	10
1.3.1. Örgütsel Faktörler	10
1.3.1.1. İşin Kendisi	11
1.3.1.2. Ücret	11
1.3.1.3. Yönetim Tarzı	12
1.3.1.4. Terfi İmkanları	12
1.3.1.5. Çalışma Arkadaşları	12
1.3.1.6. Çalışma Ortamı Özellikleri	13
1.3.2. Bireysel Faktörler	13
1.3.2.1. Bireyin Örgüte (İşe) Bağlılığı	14
1.3.2.2. Deneyim	14
1.3.2.3. Yaş	14
1.3.2.4. Öğrenim Düzeyi	15
1.3.2.5. Kişilik Özellikleri	15
1.4. İŞ TATMİNİNİN SONUÇLARI	15

1.5. İŞ TATMİNİNİ AÇIKLAYAN KURAM VE YAKLAŞIMLAR.....	16
1.5.1. İçerik (Kapsam) Kuramları.....	16
1.5.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı	16
1.5.1.2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı	18
1.5.1.3. McClelland'in Başarma İhtiyacı Kuramı	18
1.5.2. Süreç Kuramları	19
1.5.2.1. Vroom'un Beklenti Kuramı	19
1.5.2.2. Adams'ın Eşitlik Kuramı.....	20
1.6. İŞ TATMİNİNİN ÖLÇÜLMESİ	20
1.6.1. Minnesota İş Tatmin Ölçeği.....	21
1.6.2. İş Tanımlama Ölçeği (İTE)	21
1.6.3. Kunin'in Yüz Çizelgesi Ölçeği.....	22
1.7. TÜKENMİŞLİK KAVRAMI VE TANIMI.....	22
1.8. TÜKENMİŞLİK NEDENLERİ	24
1.9. TÜKENMİŞLİK MODELLERİ	25
1.9.1. Cherniss Modeli	25
1.9.2. Edelwich ve Brodsky Modeli.....	26
1.9.3. Perlman ve Hartman Modeli.....	26
1.9.4. Pines Modeli.....	26
1.9.5. Suran ve Sheridan Modeli	27
1.9.6. Meier Tükenmişlik Modeli.....	27
1.9.7. Maslach Modeli	27
1.10. TÜKENMİŞLİĞİN SONUÇLARI	28
1.11. BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ TATMİNİ VE TÜKENMİŞLİKLERİ İLE İLGİLİ YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR	29
İKİNCİ BÖLÜM: YÖNTEM.....	34
2.1. ARAŞTIRMA MODELİ	34
2.2. EVREN VE ÖRNEKLEM.....	35
2.3. VERİLERİN TOPLANMASI.....	35
2.4. VERİLERİN ANALİZİ	39
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR	40
3.1. KATILIMCILARIN ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN BULGULAR	40
3.2. MINNESOTA İŞ TATMİNİ İLE İLGİLİ BULGULAR	41
3.2.1. Genel Bulgular	41
3.2.2. Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırmalar	43

3.2.2.1. Cinsiyete Göre Karşılaştırma.....	43
3.2.2.2. Çalışılan Okula Göre Karşılaştırma	44
3.2.2.3. Toplam Çalışma Yılına Göre Karşılaştırma	44
3.2.2.4. Haftalık Çalışma Saatine Göre Karşılaştırma	46
3.2.2.5. Medeni Duruma Göre Karşılaştırma	46
3.3. MASLACH TÜKENMİŞLİK İLE İLGİLİ BULGULAR	47
3.3.1. Genel Bulgular	47
3.3.2. Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırmalar	50
3.3.2.1. Cinsiyete Göre Karşılaştırma.....	50
3.3.2.2. Çalışılan Okula Göre Karşılaştırma	51
3.3.2.3. Toplam Çalışma Yılına Göre Karşılaştırma	52
3.3.2.4. Haftalık Çalışma Saatine Göre Karşılaştırma	53
3.3.2.5. Medeni Duruma Göre Karşılaştırma	54
3.4. İŞ TATMİNİ VE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİLER İLE İLGİLİ BULGULAR	55
3.4.1. Genel İlişki.....	55
3.4.2. Alt Boyutlar Arası İlişkiler.....	56
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: TARTIŞMA VE SONUÇ.....	58
4.1. TARTIŞMA.....	58
4.2. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	64
KAYNAKÇA.....	69
EKLER	69
ÖZGEÇMİŞ	-

KISALTMALAR

İTE	: İş Tanımlama Ölçeği
n	: Örneklem İçin Eleman Sayısı
ORT (\bar{x})	: Ortalama
ss	: Standart Sapma
sd	: serbestlik derecesi
SPSS	: Statistical Package for Social Scientists (Sosyal Bilimciler için İstatistik Paketi)
TDK	: Türk Dil Kurumu
YÖK	: Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı

TABLolar LİSTESİ

	Sayfa
Tablo-1.1 Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatminini Konu Alan Tez Çalışmaları .31	
Tablo-1.2 Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişliğini Konu Alan Tez Çalışmaları	33
Tablo-2.1 Minnesota İş Tatmini Ölçeği'nin Soru Yapısı	37
Tablo-2.2 Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin Madde Yapısı	38
Tablo-2.3 Güvenirlilik Analizi Sonucu	38
Tablo-2.4 Faktör Analizi Sonuçları ve Geçerlik Oranı.....	39
Tablo-3.1 Katılımcıların Cinsiyete ve Çalıştıkları Okul Türüne Göre Dağılımı	40
Tablo-3.2 Katılımcıların Toplam Çalışma Yılı, Haftalık Çalışma Saati ve Medeni Durum Özellikleri	41
Tablo-3.3 Katılımcıların Minnesota İş Tatmini Düzeyleri.....	41
Tablo-3.4 Minnesota İçsel Doyum Maddelerine Ait Bulgular	42
Tablo-3.5 Minnesota Dışsal Doyum Maddelerine Ait Bulgular.....	43
Tablo-3.6 Minnesota İş Tatmininin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması	44
Tablo-3.7 Minnesota İş Tatmininin Çalışılan Okula Göre Karşılaştırılması.....	44
Tablo-3.8 Minnesota İş Tatmininin Toplam Çalışma Yılına Göre Karşılaştırılması..	45
Tablo-3.9 Minnesota İş Tatmininin Haftalık Çalışma Saatine Göre Kruskal Wallis Testi İle Karşılaştırılması	46
Tablo-3.10 Minnesota İş Tatmininin Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması	47
Tablo-3.11 Katılımcıların Maslach Tükenmişlik Düzeyleri	48
Tablo-3.12 Maslach Duygusal Tükenme Alt Boyutundaki Maddelere Ait Bulgular ..	48
Tablo-3.13 Maslach Duyarsızlaşma Alt Boyutundaki Maddelere Ait Bulgular	49
Tablo-3.14 Maslach Kişisel Başarısızlık Alt Boyutundaki Maddelere Ait Bulgular ...	50
Tablo-3.15 Maslach Tükenmişliğin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması.....	51
Tablo-3.16 Maslach Tükenmişliğin Çalışılan Okula Göre Karşılaştırılması	51
Tablo-3.17 Maslach Tükenmişliğin Toplam Çalışma Yılına Göre Karşılaştırılması .	53
Tablo-3.18 Maslach Tükenmişliğin Haftalık Çalışma Saatine Göre Karşılaştırılması.....	54
Tablo-3.19 Maslach Tükenmişliğin Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması	55
Tablo-3.20 İş Tatmini ve Meslek Tükenmişlik Arasındaki Korelasyon	55
Tablo-3.21 İş Tatmini ve Meslek Tükenmişlik Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Değerleri.....	57

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa
Şekil-1.1 İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörler	11
Şekil-1.2 İş Tatminini Etkileyen Bireysel Faktörler	13
Şekil-1.3 Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı	17
Şekil-1.4 Herzberg'in Çift Faktör Kuramı	18
Şekil-1.5 McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı	19
Şekil-1.6 Edelvich ve Brodsky Modeli'nde Tükenmişliğin Gelişim Süreci	26
Şekil-1.7 Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli.....	27
Şekil-1.8 Maslach Tükenmişlik Modeli Boyutları.....	28
Şekil-3.1 İş Tatmini ve Mesleki Tükenmişlik Arasındaki İlişki ve Regresyon	56

EKLER LİSTESİ

EK-A: İş Doyumu ve Tükenmişlik Anketi.....7



ÖN SÖZ

Araştırmanın yürütülmesinde değerli katkılarından dolayı tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Mehmet BEYAZ'a, tez çalışmam süresi zarfında benden maddi ve manevi desteğini esirgemeyen mesai arkadaşım Cem ERGÜN'e, benim bugünlere gelmemde en büyük katkısı olan Sevgili Annem Fatma GÖGERCİN ve çok değerli Babam İSMAİL GÖGERCİN ve Kardeşlerim Faruk GÖGERCİN, Gökhan GÖGERCİN, Ayhan GÖGERCİN, Kübra Nur GÖGERCİN ve son olarak İlhan Aydın KARTAL'a teşekkür ederim.

Taner GÖGERCİN





GİRİŞ

Çalışmanın bu bölümünde, problem durumu, problem cümlesi, alt problemler ile çalışmanın amacı, önemi, sayıltıları, sınırlılıkları ve tanımlarına yer verilmiştir.

Problem Durumu

İş tatmini, kısaca çalışanların, yapmış oldukları işten beklentileri ve işin onlara sundukları arasındaki dengeye bağlı olarak zihinlerinde ve davranışlarında oluşan duygusal tatmin olma durumu olarak tanımlamak mümkündür. İş tatmini, iş ile ilgili olarak yapılan değerlendirmelere dayalı duygusal bir durum olmanın yanında aynı zamanda bir davranış biçimidir ve bu davranışlar işyeri ve çalışma şartları, performans, sosyal ilişkiler, ücret ve terfi gibi çeşitli faktörlere bağlı olarak oluşmaktadır.¹ İş tatminsizliği sonucunda da çalışanların ve iş yerinin verimliliklerinin azalması, isteksizlik, işe gelmeme sayısındaki artış ve çalışanlar arasındaki ilişkilerin zayıflaması gibi çok çeşitli problemler ortaya çıkmaktadır.² Ayrıca, örgütsel yapı zayıflamakta hatta bozulmakta ve iç ve dış çok çeşitli problemler ile mücadeleye gereksinim duyularak üretim maliyetleri de artmaktadır.³

Tükenmişlik ise kısaca insanlarla yüz yüze etkileşimde bulunmayı gerektiren mesleklerde çalışanlarda görülen fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik, umutsuzluk ve işe yaramama duygusu ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumları içeren duygusal, zihinsel ve fiziksel boyutlu bir durum olarak tanımlanmaktadır.⁴ Tükenmişlik, yavaş ve sinsi başlayan, ani bir şekilde ortaya çıkan ve sonraki zamanlarda sürekli gelişerek kronik bir hale gelen bir olgudur.⁵ Tükenmişlik sonucunda da bireylerde ciddi bedensel, psikolojik ve davranışsal rahatsızlıklar, işte ise hizmet kalitesinde kayıplar ve verimsizlikler ortaya çıkmaktadır.⁶ Dolayısıyla, iş tatmini üzerinde önemle durulması gereken konulardan birisidir.

¹ Salih Güney, **Yönetim ve Organizasyon**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2015, s. 28.

² Şermin Şenturan ve Zekai Kamitoğlu, **Yönetimsel Etkinliğin Artırılmasında Güdülenmenin Rolü**, Beta Yayınları, 2007, s. 42.

³ Süleyman Dertlioğlu, Eğitim Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Bağlılıkları ve İş Doymu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016, s.54 **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**.

⁴ Christina Maslach ve Susan Jackson, "The Measurement of Experienced Burnout", **Journal of Occupational Behaviour**, 1981, 2, 99-113. s. 101.

⁵ Ahmet Günay, Kabin Ekiplerinde İş Doymu ve Tükenmişlik Sendromu, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2016, s. 43 **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**.

⁶ Ceyda Tahincioğlu, Otizmlili Çocuğu Olan Annelerde Anksiyete Düzeylerinin Tükenmişlik İle İlişkisi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2016, s. 19 **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**.

Ekonomi, üretim, rekabet ve verimliliğin her zamankinden daha önemli bir hale geldiği ve tüketimin akıl almaz ölçülere ulaştığı günümüzde; iş tatmini ve tükenmişlik duygusu, çalışanların yaşamlarının önemli bir kısmını iş yerlerinde geçirmelerinden ve işyerindeki performans ve verimliliğin artırılmasına duyulan ihtiyaçtan⁷ dolayı her zamankinden daha önemli bir konu haline gelmiştir.⁸ Bugün tüm dünyada çalışanların yapmış oldukları işe karşı olumlu duygular beslemeleri ile fiziki ve zihinsel sağlıklarının korunması ve iş performansı dolayısıyla verimliliğin artırılması için tüm dünyada iş tatmini ve tükenmişlik üzerinde önemli ölçüde araştırmalar yürütülmektedir.

Ayrıca, iş tatminine eğitim ve beden eğitimi öğretmenleri açısından bakıldığında konunun önemi daha da artmaktadır. Çünkü herhangi bir işyeri veya organizasyonda iş tatminsizliği ortaya çıktığında oradaki işleyiş bozulmakta ve doğrudan etki üretilen ürünler üzerinde meydana gelmektedir. Ancak, eğitim sektöründe üretimi yapılan ülkenin geleceğidir. Dolayısıyla, bu alanda yaşanacak iş tatmini problemlerinin sonucunda ülke ve toplum hayatında telafi zor veya mümkün olmayan sonuçlar ortaya çıkabilecektir.⁹

Beden eğitimi öğretmenleri ise okullarda öğrencilerin bedensel ve ruhsal gelişimleri ve sağlıkları açısından önemli bir yere sahip olan öğretmenlerdir. Dolayısıyla, beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatminlerinin yüksek tutulması, tükenmişlik duygusu yaşamalarının engellenmesi ve varsa mevcut problemlerinin çözümü yoluna gidilerek öğrencilerin ve dolayısıyla tüm toplumun beden ve ruh sağlığına katkı sağlanabilmesi için beden eğitimi öğretmenleri ile ilgili olarak çeşitli çalışmalar yürütülmelidir. Bu çalışmalardan bazılarını ise akademik araştırmalar oluşturmalıdır.

Ancak, alanyazında iş tatmini ve tükenmişlik ile ilgili olarak çok sayıda akademik çalışma yer almasına rağmen beden eğitimi öğretmenlerinin konu alan çalışmalar oldukça az sayıdadır. Mevcut çalışmalar arasında beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatminleri ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi ele alan

⁷ Ecem Subulan, Örgütlerde Yaşanan Kişilerarası Çatışmaların Çalışanların İş Doyumu Üzerine Etkisi ve Bir Araştırma, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015, s. 50 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

⁸ Süleyman Dertlioğlu, Eğitim Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Bağlılıkları ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016, s.53 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

⁹ Barbara Comber ve Helen Nixon, "Teachers" work and pedagogy in an era of accountability. Discourse", *Studies in The Cultural Politics of Education*, 2009, 30(3), 333-345.

çalışma sayısı ise sadece ikidir. Ancak bu çalışmalarda da doğrudan iş tatmini ile mesleki tükenmişlik arasında korelasyon kuran analizlere yer verilmemiştir. Dolayısıyla bu çalışmanın yapılmasına ihtiyaç duyulmuş ve çalışmanın temel amacını beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin aralarındaki ilişki ile birlikte incelenmesi oluşturmuştur.

Problem Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesini “beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin, aralarındaki ilişki ile birlikte incelenmesi” oluşturmuştur. Belirlenen problem cümlesi doğrultusunda aşağıdaki araştırma sorularına cevaplar aranmıştır:

1. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatminleri hangi düzeydedir?
2. Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlikleri hangi düzeydedir?
3. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatminleri ve mesleki tükenmişlikleri arasında herhangi bir ilişki var mıdır? Varsa bu ilişki hangi yön ve boyuttadır?

Alt Problemler

Belirtilen problem cümlesi doğrultusunda, araştırmanın alt problemleri ise aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

1. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ile ilgili olarak içsel ve dışsal tatmin düzeyleri hangi düzeydedir?
2. Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ile ilgili olarak duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık alt boyut tükenmişlikleri hangi düzeydedir?
3. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatminleri ve mesleki tükenmişlikleri cinsiyet, çalışılan kurum (ortaokul ve lise), çalışma yılı, haftalık çalışma saati ve medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
4. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini azaltan ve mesleki tükenmişliklerini arttıran nedenler nelerdir?

Araştırmanın Önemi

Öğretmenlerin iş tatminlerinin sağlanması ve mesleki tükenmişlik içerisine girmemeleri eğitim politikalarının amaçladıkları hedeflere ulaşabilmesi ve dolayısıyla ülkelerin ve toplumların kalkınmasının sağlanması için büyük önem ifade etmektedir. Çünkü eğitim ile bir ülkenin geleceğini oluşturacak olan nesiller yetiştirilmektedir.

Dolayısıyla bugün ülkesinin kalkınmasını hedefleyen tüm ülkeler okullardaki eğitime önemli kaynaklar ayırmaktadır.¹⁰

Beden eğitimi dersleri ise okullarda öğrencilerin geleceğin sağlıklı toplumlarını oluşturabilmesi amacıyla öğrencileri bedensel ve ruhsal açıdan besleyen derslerdir. Dolayısıyla, beden eğitimi dersleri ve öğretmenleri eğitim sistemleri içerisinde ayrı bir öneme sahiptirler. Dolayısıyla, beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatminsizliği yaşamamaları ve mesleki tükenmişlik içerisine girmemeleri büyük bir önem taşımaktadır. Bu nedenle, beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerini inceleyen bu çalışmanın yapılmasına ihtiyaç duyulmuştur ve yapılan çalışmanın önemli bir boşluğu doldurarak alana önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Sayıltıları

Araştırmanın sayıltıları şunlardır:

1. Bu çalışmada kullanılan "Minnesota İş Tatmin Ölçeği"nin geçerli ve güvenilir olduğu varsayılmaktadır.
2. Bu çalışmada kullanılan "Maslach Tükenmişlik Ölçeği"nin geçerli ve güvenilir olduğu varsayılmaktadır.
3. Her iki ölçeği cevaplandıran katılımcıların tüm evreni temsil ettikleri varsayılmaktadır.
4. Katılımcıların ölçekleri doğru bir biçimde cevaplandıkları varsayılmaktadır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın sınırlılıkları şunlardır:

1. Bu çalışma İstanbul ili Başakşehir ilçesinde görev yapan beden eğitimi öğretmenleri ile sınırlı tutulmuştur.
2. Elde edilen tüm bilgiler kullanılan anket ve ölçeklerde yer alan kanılar ile sınırlıdır.
3. Araştırmanın sonuçları yapılan tanımlayıcı ve anlam çıkarıcı istatistiksel analizler ile sınırlı tutulmuştur.

¹⁰ Barbara Comber ve Helen Nixon, "Teachers" work and pedagogy in an era of accountability. Discourse", *Studies in The Cultural Politics of Education*, 2009, 30(3), 333-345.

Tanımlar

Tatmin: İstenen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama, gönül doygunluğuna erme, doyum.¹¹

İş tatmini: Çalışanın beklentileri ile işin sunmuş oldukları arasındaki fark sonucunda ortaya çıkan duygusal durum.¹²

Tükenmişlik: Gücünü yitirmiş olma, çaba göstermeme durumu.¹³

Mesleki tükenmişlik: “insanlarla yüz yüze etkileşimde bulunmayı gerektiren mesleklerde çalışanlarda görülen fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik, umutsuzluk ve işe yaramama duygusu ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumları içeren duygusal, zihinsel ve fiziksel boyutlu bir durum.¹⁴

Beden eğitimi öğretmenliği: Eğitim kurumlarında öğrencilere beden eğitimi ile ilgili eğitim veren kişidir.¹⁵

¹¹ TDK Büyük Türkçe Sözlük Web Sayfası, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts (Erişim tarihi: 04.03.2017).

¹² Edwin Locke, **The Nature and Causes of Job Satisfaction**. In Dunette M.D. (Ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology, 1976, s. 389.

¹³ TDK Büyük Türkçe Sözlük Web Sayfası, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts (Erişim tarihi: 04.03.2017).

¹⁴ Christina Maslach ve Susan Jackson, “The Measurement of Experienced Burnout”, **Journal of Occupational Behaviour**, 1981, 2, 99-113. s. 101.

¹⁵ Ulusal Mesleki Bilgi Sistemi (UMBS), <http://mbs.meb.gov.tr/> (Erişim tarihi: 04.03.2017).

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde, çalışmanın ana konusunu oluşturan iş tatmini ve tükenmişlik kavramları hakkındaki kuramsal çerçeveye yer verilmiştir.

1.1. İŞ TATMİNİ KAVRAMI VE TANIMI

Bugün alanyazın incelendiğinde; “iş tatmini” kavramının, tanımı yapan kişinin uzmanlık alanına bağlı olarak çok çeşitli tanımlarının yapıldığı görülmektedir.^{16 17} Bu tanımlar arasında iş tatminini en öz biçimde tarif eden tanımların “herhangi bir işte çalışanların yapmış oldukları işten duydukları mutluluk veya haz” veya “bir işin çalışanların isteklerini karşılama derecesi” olduğunu söylemek mümkündür. Diğer bir ifade ile iş tatmini herhangi bir işte çalışanların işleri ile ilgili olarak duydukları mutluluktur¹⁸ ve bu mutluluk onların işleri ile ilgili isteklerini karşılama derecesine karşılık gelmektedir. Ayrıca bu duygu; iş ortamı, yöneticilerin yaklaşımı, çalışma arkadaşları vb. çok çeşitli faktörlerin bir araya gelmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır.¹⁹

İş tatmininin bir kavram olarak ortaya çıkışı Frank Taylor’un 1911 yılında yaptığı iş tatmini ölçümleri ile ilgili çalışmalara dayanmaktadır.²⁰ 1910’lu yıllarda, 1. Dünya Savaşı ile birlikte Avrupa ve Amerikalı psikologlar özellikle işçilerin üretimi arttırma gibi amaçlardan dolayı işleri ile ilgili çeşitli problemler yaşadıklarını tespit etmişlerdir. Bu nedenle, mevcut problemlerin ortaya koyulması ve çözüm sağlanabilmesi için çeşitli araştırmalar ve çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Bu çalışmalardan önemli bir kısmını ise ışık, rutubet, sıcaklık ve dinlenme koşullarının

¹⁶ Maryam Aldahema, Sağlık Çalışanlarının İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ve Maliyetleri, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir, 2016, s. 3 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

¹⁷ Emel Atila, The Relationship Between Burnout and Job Satisfaction Levels of English Teachers and Instructors: Ankara Case, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale, 2014, s. 49 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

¹⁸ Şerife Talas, Hemşirelere Uygulanan Mobbing ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2016, s. 21 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

¹⁹ Zeki Akıncı, “Turizm Sektöründe İş Gören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 2002, 2(4), 1-25, s. 3.

²⁰ Mehmet Akif Akbaş, Özel Eğitim Okullarında Yöneticilerin İş Doyumunun İncelenmesi: İzmir Bölgesi Uygulaması, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2016, s. 4 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

çalışanlar üzerindeki etkisini tespitiye yönelik çalışmalar meydana getirmiştir.²¹ Ayrıca, İş doyumu ile ilgili bilimsel çalışmalar 1920'lerden sonra Elton Mayo ve arkadaşlarının Harvard araştırmaları olarak da bilinen çalışmalarıyla hız kazanmıştır.²²

1910'lu yıllarda üzerinde çalışmalar yürütülmeye başlanan iş tatmini aradan geçen 100 yıldan fazla süre içerisinde pek çok açıdan ele alınmış ve hakkında çok çeşitli çalışmalar yürütülmüştür. Bugün iş tatmini kavramı detaylı olarak ele alındığında yapılan tanımlarda bazı anahtar kelimelerin öne çıktığı görülmektedir. Bu kelimelerden bir tanesi “zihinsel durum” veya “duygu”dur. Çeşitli araştırmacıların yaptıkları çalışmalar incelendiğinde iş tatmini kavramının; “çalışanların yapmış oldukları işe karşı besledikleri duygular”²³, “çalışanların işleri ile ilgili zihinsel değerlendirmeleri”²⁴, “çalışanların iş yaşamlarının farklı boyutları ile ilgili olarak hissettikleri”²⁵ veya “çalışanların yapmış oldukları iş ile ilgili olarak ihtiyaçlarını karşılama algısı”²⁶ gibi tanımlamalarının yapıldığı dikkat çekmektedir.^{27 28}

İş tatmini konusunda önemli çalışmalar yürütmüş araştırmacılardan birisi olan Locke, iş tatminini “çalışanın beklentileri ile işin sunmuş oldukları arasındaki fark sonucunda ortaya çıkan duygusal durum” olarak açıklamaktadır.²⁹ Locke'a göre iş tatmini kişinin işi ile ilgili olarak beklentileri sonucunda zihninde oluşan hoş ve pozitif algıdır.^{30 31} Benzer biçimde çeşitli araştırmacılar da iş tatminini bireyin işine karşı

²¹ M. Sezai Türk, *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*, Gazi Kitabevi, Ankara, 2007, s. 65.

²² Mehmet Akif Akbaş, *Özel Eğitim Okullarında Yöneticilerin İş Doyumunun İncelenmesi: İzmir Bölgesi Uygulaması*, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2016, s. 4 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

²³ Linda Evans, “Understanding Teacher Morale and Job Satisfaction”, *Teaching and Teacher Education*, 1997, 13(8), 831-845, s. 834.

²⁴ Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior*, Pearson Education Asia Ltd, China, 2005, s. 121.

²⁵ Charles Glisson ve Mark Durick, “Predictors of Job Satisfaction And Organizational Commitment In Human Service Organizations”, *Administrative Science Quarterly*, 1988, 33(1), 61–81, s. 64.

²⁶ Ayşegül Angı, A Comprehensive Study Concerning The Job Satisfaction of The Instructors Associated with Students' Evaluation, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul, 2002, s. 30 (**Yayımlanmamış Doktora Tezi**).

²⁷ Selahattin Avşaroğlu, Engin Deniz, Ali Kahraman, “Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, *“Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi”*, 2005, 14, s.115-131.

²⁸ Fahri Murat Acar, Okul Öncesi Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin, 2016, s. 9 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

²⁹ Edwin Locke, *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. In Dunette M.D. (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1976, s. 389.

³⁰ Zeyyat Sabuncuoğlu, *Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış*, MKM, Bursa, 2009, s. 39

³¹ Seda Baş, Workplace Mobbing and its Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Trust: A Study on Turkish Academicians, Yeditepe University, Graduate Institute of Social Science, İstanbul, 2011, s. 49 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

duygusal reaksiyonu olarak açıklamaktadırlar.³² Dolayısıyla, iş tatmini iş ile ilgili değerlendirmeye dayalı olarak oluşan zihinsel ve duygusal reaksiyonlar olarak ifade edilmektedir.³³

İş tatmini, iş ile ilgili olarak yapılan değerlendirmelere dayalı duygusal bir durum olmanın yanında aynı zamanda bir davranış biçimidir. Bu davranışlar işyeri ve çalışma şartları, performans, sosyal ilişkiler, ücret ve terfi gibi çeşitli faktörlere bağlı olarak oluşur.³⁴ Robbins'e³⁵ göre çalışanın yapmış olduğu işe karşı geliştirdiği davranış biçimidir. Oshagbemi'ye³⁶ göre işe karşı geliştirilen doyumdur. Ayrıca, istenen ve istenmeyen şartların dengesine göre ortaya konulan davranışlardır ve Tınaz'a³⁷ göre kişisel talepler ve işin karakteristikleri bu davranışların ortaya çıkması ve gelişiminde önemli rol oynar.

Bunun yanında, iş tatmini tanımları içerisinde ye alan ve belki de en dikkat çekici durumda olan kavramlardan birisi "tatmin" yani "doyum"dur. Çünkü iş tatmini adı üstünde bir çeşit tatmindir. Dolayısıyla kavramın tanımı yapılırken özellikle "tatmin" üzerinde durulmaktadır. Bu tanımlarda tatminden yola çıkılarak "ihtiyaçların veya isteklerin tamamıyla karşılanması" olgusuna vurgu yapılmaktadır.³⁸

Sonuç olarak, yukarıda farklı bakış açılarına göre farklı tanımlamaları üzerinde durulan iş tatminini "çalışanların, yapmış oldukları işten beklentileri ve işin onlara sundukları arasındaki dengeye bağlı olarak zihinlerinde ve davranışlarında oluşan duygusal tatmin olma durumu" olarak tanımlamak mümkündür.

1.2. İŞ TATMİNİNİN ÖNEMİ

İş tatmini; ekonomi, üretim, rekabet ve verimliliğin her zamankinden daha önemli bir hale geldiği ve tüketimin akıl almaz ölçülere ulaştığı günümüzde her

³² Tuba Sungur, Aile Hekimliği Personelinin İş Doyumu (İstanbul Esenler İlçesi Örneği), Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2016, s. 4 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

³³ Marienne Perie ve David P. Baker, "Job Satisfaction Among America's Teachers: Effects of Workplace Conditions, Background Characteristics, and Teacher Compensation". **National Center for Education Statistics**, 1997, s. 15.

³⁴ Salih Güney, **Yönetim ve Organizasyon**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2015, s. 28.

³⁵ Stephen P. Robbins, **Organizational Behavior**, Pearson Education Asia Ltd, China, 2005, s. 126.

³⁶ Titus Oshagbemi, "Gender Differences In The Job Satisfaction of University Teachers" **Women in Management Review**, 2000, 15(7), 331-343.

³⁷ Pınar Tınaz, **Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar**, Beta Yayınları, İstanbul, 2013, s. 25.

³⁸ Vahap Sümer Özşüer, Occupational Motivation And Job Satisfaction of Turkish Secondary School Teachers of English and Other Subjects. Yeditepe University, Graduate Institute of Educational Sciences, İstanbul, 2016, s. 9 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

zamankinden daha önemli bir konu haline gelmiştir.³⁹ Bugün çalışanlar yaşamlarının önemli bir bölümünü işyerlerinde geçirmektedirler. Dolayısıyla, verimliliğin arttırılabilmesi için iş tatminine önem verilmesi gerekmektedir.⁴⁰ Bu nedenle, bugün çalışanların yapmış oldukları işe karşı olumlu duygular beslemeleri; hem çalışanların fiziki ve zihinsel sağlıklarının korunması hem de iş performansı dolayısıyla verimliliğin arttırılması için tüm dünyada üzerinde önemle durulan konulardan birisi haline gelmiştir. Şirketler ve organizasyonlar potansiyel problemlerin tespiti ve çözümü için önemli miktarlarda harcamalar yapmaktadırlar.⁴¹

Bugün, iş tatmini hem çalışanların sağlıklarını koruma hem de iş yerinin verimliliğini arttırma amacıyla üzerinde önemle durulan bir konudur. İş tatmini sağlanamadığında çalışanlar kendilerini işe ait hissetmedikleri, psikolojik tatmin yaşamadıkları ve çeşitli sorunlar yaşadıklarından dolayı yapılan işin veriminde azalma meydana gelmektedir.⁴² Ayrıca, çalışanlar mevcut kabiliyetlerini ortaya koyamamaktadırlar. Başlangıçta mevcut kabiliyetlerini ortaya koyamama şeklinde başlayan bu duygu ve davranışlar sonrasında umursamamaya dönmekte ve sonuç olarak hem işyerinin hem de çalışanın verimliliğini düşürmekte hatta sağlıksız bir topluma yol açmaktadır.

İş tatminsizliğinin oluşması ile birlikte ortaya çıkan problemlerden bazıları çalışanların ve iş yerinin verimliliklerinin azalması, tükenmişlik duygusunun artması, isteksizlik, işe gelmeme sayısındaki artış çalışanlar arasındaki ilişkilerin zayıflamasıdır.⁴³ Dolayısıyla, örgütsel yapı zayıflamakta hatta bozulmakta ve iç ve dış çok çeşitli problemler ile mücadeleye gereksinim duyularak üretim maliyetleri de artmaktadır. Dolayısıyla iş tatmini üzerinde önemle durulması gereken konulardan birisidir.⁴⁴

³⁹ Süleyman Dertlioğlu, Eğitim Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Bağlılıkları ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016, s.53 **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**.

⁴⁰ Ecem Subulan, Örgütlerde Yaşanan Kişilerarası Çatışmaların Çalışanların İş Doyumu Üzerine Etkisi ve Bir Araştırma, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015, s. 50 **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**.

⁴¹ Fatih Ağan, Özel Okullarda, Devlet Okullarında ve Dershanelerde Çalışan Lise Öğretmenlerinin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**.

⁴² Hüseyin Kömürcüoğlu, "Belirsizlik Ortamında İş Tatmini ve İşe Bağlılık". *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2003, 5(1), s. 3.

⁴³ Şermin Şenturan ve Zekai Kamitoğlu, *Yönetmel Etkinliğin Artırılmasında Güdülenmenin Rolü*, Beta Yayınları, 2007, s. 42.

⁴⁴ Süleyman Dertlioğlu, Eğitim Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Bağlılıkları ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016, s.54 **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**.

Ayrıca, iş tatminine eğitim ve beden eğitimi öğretmenleri açısından bakıldığında konunun önemi daha da artmaktadır. Çünkü herhangi bir işyeri veya organizasyonda iş tatminsizliği ortaya çıktığında oradaki işleyiş bozulmakta ve doğrudan etki üretilen ürünler üzerinde meydana gelmektedir. Ancak, eğitim sektöründe üretimi yapılan ülkenin geleceğidir. Dolayısıyla, bu alanda yaşanacak iş tatmini problemlerinin sonucunda ülke ve toplum hayatında telafi zor veya mümkün olmayan sonuçlar ortaya çıkabilecektir.⁴⁵

Öğretmenler; öğrencileri eğitmek, öğrenciler ve ailelerinin çeşitli problemlerini çözmek, toplumun tüm kesimleri ile iletişim içinde bulunmak durumunda olan çalışanlardır. Ayrıca, öğrenciler belli bir yaşa kadar günlük yaşamlarının önemli bir bölümünü öğretmenler ile birlikte geçirmektedirler. Dolayısıyla, öğretmenlerin iş tatminsizliği yaşaması durumunda iş tatmini sonucunda ortaya çıkan örgütsel problemlerin yanında önemli toplumsal problemler ortaya çıkabilecektir. Dolayısıyla öğretmenlerin iş tatmini konusuna ayrı bir önem verilmelidir.

1.3. İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

İş tatmini etkileyen faktörler olarak literatürde ücret, çalışma şartları, güven duygusu, terfi ve takdir olanakları, çalışma arkadaşları ve yönetim vb. çok çeşitli etkenlere değinilmektedir. Bunlara bağlı olarak çalışanın beklentileri karşılanmakta veya tersi durum yaşanmakta, sonuç olarak da iş tatmini veya tatminsizliği ortaya çıkmaktadır. Yine literatür detaylı olarak incelendiğinde iş tatminini etkileyen faktörlerin “örgütsel faktörler” ve “kişisel faktörler” olarak iki ana kategoride ele alındığı görülmektedir.⁴⁶ Bundan sonraki bölümde bu faktörler detaylı olarak ele alınmıştır.

1.3.1. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörleri işe ait özellikler, ücret, yönetim, terfi imkanları, çalışanlarla iş birliği ve çalışma şartları olarak özetlemek mümkündür (Şekil 1.1).

⁴⁵ Barbara Comber ve Helen Nixon, “Teachers” work and pedagogy in an era of accountability. Discourse”, *Studies in The Cultural Politics of Education*, 2009, 30(3), 333-345.

⁴⁶ Maryam Aldahema, Sağlık Çalışanlarının İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ve Maliyetleri, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir, 2016, s. 16 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).



Şekil-1.1 İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörler

1.3.1.1. İşin Kendisi

Yapılan araştırmalar iş tatmini etkileyen ilk faktör olarak işin kendisine ait özellikleri göstermektedir. Çalışanlar; yapmış oldukları işin toplum içindeki genel görünümü, sosyal ve ekonomik imkanları ve genel şartları gibi özellikleri iyi ise yapmış oldukları işten tatmin olmaktadır.⁴⁷ İşin kendisi kavramından kastedilen bir işin çalışanlarına sundukları görevlerin boyutu, yeni şeyler öğrenme ve sorumluluklar kabul etme imkanları gibi özelliklerdir. Eğitim açısından bakıldığında ise "işin kendisi" öğretmenlik mesleği ile ilgili temel özelliklerdir. Örneğin; haftalık ders saati yükü, gerçekleştirmiş oldukları öğretim faaliyeti, gerekli olan kullanılan bilgi ve beceriler, görevler vb. işin kendisi ile ilgili özelliklerdir.⁴⁸

1.3.1.2. Ücret

Ücret, iş tatmini faktörleri arasında belki de en çok öne çıkan faktördür. Yapılan pek çok araştırmada ücret ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğu ifade edilmektedir. Ücret önemli bir faktördür çünkü insan oğlunun bir işte çalışmasının

⁴⁷ Ayşegül Angı, A Comprehensive Study Concerning The Job Satisfaction of The Instructors Associated with Students' Evaluation, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul, 2002, s. 35 (Yayımlanmamış Doktora Tezi).

⁴⁸ Seda Baş, Workplace Mobbing and its Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Trust: A Study on Turkish Academicians, Yeditepe University, Graduate Institute of Social Science, İstanbul, 2011, s. 51 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

temel nedeni gıda, giyim, barınma, eğlenme, dinlenme vb. ihtiyaçlarını karşılayabilmek amacıyla para kazanmak zorunda olmasıdır. Dolayısıyla, ücret yapılan işte tatmin veya tatminsizlik sağlayan önemli bir faktördür. Ayrıca, para insanlar için toplumda bir yer ve saygınlık kazanma aracıdır. Dolayısıyla yüksek getirili işlere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu nedenle, yapılan araştırmalar işten elde edilen ücret ile iş tatmini arasında doğrudan pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir.

49

1.3.1.3. Yönetim Tarzı

İş tatminini etkileyen önemli örgütsel faktörlerden birisi de çalışılan işteki yönetim özellikleridir. Yapılan çalışmalar yönetim ile iş tatmini arasında da pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Yapılan iş ile ilgili olarak yöneticilerin yaklaşımları, çalışanların ihtiyaçlarına ve problemlerine kulak verme durumları, başarıları takdir etmeleri vb. çalışanların işlerinden memnun olmalarını dolayısıyla yaptıkları işi benimsemelerini ve motivasyonlarını doğrudan etkilemektedir. Tersine yaşanması halinde ise çalışanların iş tatminleri azalmaktadır.⁵⁰

1.3.1.4. Terfi İmkanları

İş tatminini etkileyen örgütsel faktörlerden birisi de terfi imkanlarıdır. Çünkü bireyler yaptıkları işte başarılı olduklarında bunun görülmesini ve terfi etmeyi istemektedirler. Böylece hem çalıştıkları iş yerindeki konumları ve bunun karşılığında aldıkları ücret hem de toplum içindeki yerleri yükselmektedir. Dolayısıyla, terfi imkânı iş tatminini etkileyen önemli faktörlerden birisidir.⁵¹

1.3.1.5. Çalışma Arkadaşları

Yapılan araştırmalar işin kendisi, ücret ve terfi imkanları gibi özelliklerin yanında çalışma arkadaşlarının da iş tatmini için önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Samimi bir ortam içerisinde yürütülen işlerde iş tatmini duygusu artış göstermektedir. Bunun nedeni, çalışanların kendilerini daha rahat hissetmeleridir. Ayrıca, birçok insan için iş ortamı sosyal etkileşim ihtiyacını karşılayan bir araçtır.⁵² Dolayısıyla, samimi bir arkadaş grubu içerisinde çalışmak bireylerin bu ihtiyaçlarını

⁴⁹ Kemal Tosun, *İşletmeler İçin Davranış Bilimlerine Giriş*, Fatih Yayınevi, 1979, s. 24.

⁵⁰ Vahap Sümer Özşüer, Occupational Motivation And Job Satisfaction of Turkish Secondary School Teachers of English and Other Subjects. Yeditepe University, Graduate Institute of Educational Sciences, İstanbul, 2016, s. 13 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

⁵¹ Ayşegül Angı, A Comprehensive Study Concerning The Job Satisfaction of The Instructors Associated with Students' Evaluation, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul, 2002, s. 35 (**Yayımlanmamış Doktora Tezi**).

⁵² Mustafa Aydın, *Çağdaş Eğitim Denetimi*, Hatiboğlu Yayınevi, Ankara, 2000, s. 36.

da karşılamakta ve iş tatminlerini arttırmaktadır. Tersinin yaşandığı, kişilerin bireysel olarak kısıtlı etkileşim imkanının sağlandığı ortamlarda çalıştığı veya samimi ortamların bulunmadığı işlerde ise iş tatminsizliği ve tükenmişlik gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır.⁵³

1.3.1.6. Çalışma Ortamı Özellikleri

İş tatminini etkileyen faktörler arasında ayrıca çalışma ortamının temizliği, aydınlanmış olması, güvenliği, ekipman durumu gibi çeşitli ortam özellikleri de önemli bir rol oynamaktadır. Çünkü bunların iyi olması durumunda çalışanlar işlerini daha kolay, güvenli ve sağlıklı bir biçimde yerine getirebilmektedirler. Dolayısıyla, çalışanlar ortamdaki rahatsız olmadıkları ve rahatladıkları için işten duyulan memnuniyet artmaktadır. Gürültülü, temiz olmayan, güvensiz, loş ve rutubetli gibi çeşitli özelliklere sahip olan çalışma ortamlarında ise çalışanlar doğal olarak mutlu olamayacaklar, işlerini benimseyemeyecekler ve iş tatminsizliği yaşayacaklardır.

1.3.2. Bireysel Faktörler

İş tatminini etkileyen bireysel faktörler ise örgüte bağlılık, deneyim, yaş, eğitim ve karakter özellikleridir (Şekil 1.2).



Şekil-1.2 İş Tatminini Etkileyen Bireysel Faktörler

⁵³ Vahap Sümer Özsüer, Occupational Motivation And Job Satisfaction of Turkish Secondary School Teachers of English and Other Subjects. Yeditepe University, Graduate Institute of Educational Sciences, İstanbul, 2016, s. 13 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

1.3.2.1. Bireyin Örgüte (İşe) Bağlılığı

Bireyin örgüte yani işe bağlılığı iş doyumunu arttıran faktörlerden birisidir. Çünkü bireyler bağlılık duygusu yaşadıkları işlerde bunu bir vazife olarak algılamakta ve işlerini daha titiz bir biçimde yerine getirmektedirler. Dolayısıyla, çalışanların işlerinden tatminleri artmaktadır, bu duyguyu yaşayan bireyler daha fazla bir sadakat duygusu ile kendilerine verilen görevleri yerine getirmektedirler. Ayrıca, iş yerlerinde daha uzun yıllar boyunca çalışmaktadırlar.⁵⁴

1.3.2.2. Deneyim

İş tatmini konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde çalışanların belli bir süre çalıştıktan ve işleri ile ilgili olarak deneyim kazandıktan sonra iş tatminlerinde artış meydana geldiğini göstermektedir. Bunun nedeni hem bireylerin başlangıçta zihinlerinde yer alan afaki hedefler veya düşüncelerin zamanla yerini daha realist duygu ve düşüncelere bırakması, dolayısıyla beklenen ile işin sundukları arasındaki farkın kapanması; hem de zaman içerisinde kazanılan tecrübenin bireyleri rahatlatmasıdır. Dolayısıyla artan deneyim iş tatminini arttıran önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.⁵⁵

1.3.2.3. Yaş

İş tatminini etkileyen kişisel faktörlerden birisi de yaştır. İş tatmini ile ilgili olarak yapılan araştırmalar genel olarak yaşın artmasına bağlı olarak iş tatmini düzeyinin de artış gösterdiğini göstermektedir.⁵⁶ Genellikle tecrübesizlik ve hayattan beklentilerin çok olması gibi nedenlerden dolayı bireyler genç yaşlarında daha az iş tatminine sahip olmaktadır. Yaşın ilerlemesi ile birlikte bireylerin hem buldukları çalışma ortamı içerisinde daha yerleşik hale gelmeleri hem bireysel isteklerinin dengelenmesi hem de terfi vb. imkanlar ile daha iyi bir konuma gelmesi gibi nedenlerin de etkisiyle iş tatmini düzeyi artış göstermektedir.⁵⁷

⁵⁴ Ecem Subulan, Örgütlerde Yaşanan Kişilerarası Çatışmaların Çalışanların İş Doyumu Üzerine Etkisi ve Bir Araştırma, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015, s. 56 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

⁵⁵ Ayşegül Angı, A Comprehensive Study Concerning The Job Satisfaction of The Instructors Associated with Students' Evaluation, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul, 2002, s. 47 (**Yayımlanmamış Doktora Tezi**).

⁵⁶ Atilla Yelboğa, "Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi", *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2007, 4(2), 1-18, s. 3

⁵⁷ Ayşegül Angı, a.g.e, s. 48.

1.3.2.4. Öğrenim Düzeyi

Yapılan araştırmalar genel olarak daha yüksek eğitim düzeyine sahibi olan çalışanların daha fazla iş tatminine sahip olduklarını göstermektedir. Bunda eğitimi düzeyinin artması ile birlikte elde edilen daha üst konumların ve iş ortamında ve toplum içerisinde kazanılan daha saygın bir yaklaşımın etkisi olduğunu söylemek mümkündür. Nitekim öğretmenler arasında yapılan araştırmalarda da yüksek lisans derecesine sahip olan öğretmenlerin lisans derecesine sahip öğretmenler ile karşılaştırıldığında daha yüksek iş tatminine sahip oldukları görülmüştür.⁵⁸

1.3.2.5. Kişilik Özellikleri

Bireyin sahip olduğu kişilik yani karakter özellikleri iş tatminini etkileyen bireysel faktörler arasında önemli bir yere sahiptir. Çünkü kişilik özellikleri bireylerin yapmaktan zevk duyacakları işleri belirleyen bir etkidir. Bu nedenle, karakter özelliklerindeki farklılıklara bağlı olarak bireyler farklı meslekleri daha fazla beğenebilmektedirler. Dolayısıyla, iş tatmini kişinin karakter özelliklerine bağlı olarak değişkenlik gösteren bir özellik göstermektedir.⁵⁹

1.4. İŞ TATMİNİNİN SONUÇLARI

Önceki bölümde etkileyen faktörler yani nedenleri detaylı olarak verilen iş tatmininin fazla veya az olması hem çalışanları hem de yapılan işi dolayısıyla işvereni doğrudan etkileyen bir olgudur. İş tatmininin az veya fazla olması bir dizi sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca, ortaya çıkan sonuçlar sadece iş ortamı ile sınırlı kalmamakta dolaylı olarak bir bütün olarak toplumu etkileyebilmektedir. Çünkü, çalışanların fiziki ve duygusal sağlıklarını etkilemenin yanında iş tatmini çalışan iş kolunun verimliliğini ve toplumsal barışı da etkilemektedir.

İş tatmini konusunda önemli çalışmalar yürütmüş bir araştırmacı olan Locke iş tatmininin hayattan zevk alma, çalışanların fiziki sağlığı, çalışanların duygusal sağlığı ve örgütsel verimlilik üzerinde etkileri olduğunu savunmaktadır.⁶⁰ Liu ve Ramsey'e göre ise iş tatmini ile performans arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

⁵⁸ Ayşegül Angı, A Comprehensive Study Concerning The Job Satisfaction of The Instructors Associated with Students' Evaluation, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul, 2002, s. 50 (**Yayımlanmamış Doktora Tezi**).

⁵⁹ Şerife Talas, Hemşirelere Uygulanan Mobbing İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2016, s. 23 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

⁶⁰ Edvin Locke, *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. In Dunette M.D. (Ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology, 1976, s. 389.

Ayrıca, iş tatmininin artması ile tükenmişlik duygusunun azalması arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır.⁶¹

İş tatmininin azalması ile birlikte özetle çalışanlar işlerine daha az ilgi göstermektedirler ve çalışma saatlerinde yavaşlık, çalışma arkadaşları ile sohbete dalma vb. davranışlar içerisine girmektedirler. Böylece yapılan işlerin veriminde azalma meydana gelmektedir. Buna ek olarak, çalışanların işe gelmedikleri gün sayısında artış meydana gelmektedir. Bu durum ilerleyen zaman içerisinde çalışanların işten ayrılma isteklerini de arttırmaktadır. Ayrıca, tüm bunlarla birlikte çalışanların fiziki ve duygusal sağlıkları bozulmakta ve performansları düşmektedir. Dolayısıyla, işyerinin verimliliği azalarak önemli bir maddi kayıp ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla iş tatmini maddi ve manevi birçok kaybın önlenmesi için üzerinde önemle durulması gereken bir konudur.⁶²

1.5. İŞ TATMİNİNİ AÇIKLAYAN KURAM VE YAKLAŞIMLAR

İş tatmininin önemli bir konu olması ve olumsuzluk hallerinde önemli zararlar ortaya çıkabilmesinden dolayı bu konuda araştırmacılar önemli çalışmalar yürütmüşlerdir. Bu çalışmalar sonucunda da çeşitli teori ve modeller ortaya çıkarılarak konuyu derinlemesine anlaşılması sağlanmak istenmiştir. Literatürde bu teoriler içerik ve süreç teorileri olmak üzere iki ana kategoride ele alınmaktadır.

İçerik teorilerinin amacı bireyleri çalışmaya iten ve çalışma ortamında motive eden faktörlerin neler olduğunu ortaya koymaktır. İçerik teorileri arasında öne çıkan en önemli modeller Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi modeli, Herzberg'in çift faktör teorisi ve McClelland'ın başarı teorisidir. Süreç teorileri ise iş tatmininin etkilenmesinde hangi değişkenlerin bir araya geldiğini ortaya çıkarma hedeflenmektedir. En önde gelen süreç teorileri arasında Vroom'un beklenti teorisi ve Adam'ın eşitlik teorisi yer almaktadır.

1.5.1. İçerik (Kapsam) Kuramları

1.5.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Maslow tarafından geliştirilmiş olan bu teoride özetle bireylerin birbirinin üzerinde bir sıra haline yer almakta olan beş temel ihtiyacı bulunduğu ifade

⁶¹ Emel Atila, The Relationship Between Burnout and Job Satisfaction Levels of English Teachers and Instructors: Ankara Case, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale, 2014, s. 57 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

⁶² Vahap Sümer Özşüer, Occupational Motivation And Job Satisfaction of Turkish Secondary School Teachers of English and Other Subjects. Yeditepe University, Graduate Institute of Educational Sciences, İstanbul, 2016, s. 13 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

edilmektedir. Maslow bu temel ihtiyaçları tabanı geniş bir prizma ile resmetmekte ve bu prizmada alttan yukarıya doğru sırasıyla fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sosyal ihtiyaçlar (ait olma ve sevgi ihtiyacı), öz saygı ihtiyaçları (saygı ve takdir ihtiyacı) ve kendini gerçekleştirme yer almaktadır.⁶³ Ayrıca, bunlardan ilk üçü temel ihtiyaçlar, sonraki ikisi ise geliştirme ihtiyaçları olarak isimlendirilmektedir. Bireyler en alttan başlamak üzere bunlardan birinde tatmin olduklarında bir üst basamağa geçiş yaparlar ve iş tatmini bunlarla doğrudan ilişkilidir (Şekil 1.3).



Şekil-1.3 Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi modelinin en altına yer alan psikolojik ihtiyaçlar yeme, içme, barınma, yaşama, uyku ve cinsel ihtiyaçlar ile ilgili ihtiyaçlardır. İkinci basamakta yer alan ihtiyaçlar yaşamın her alanında tehlikelerden korunma ile ilgilidir. Üçüncü basamaktaki sosyal ihtiyaçlar grup üyeliği, başkaları tarafından kabul edilme ve sevilme, arkadaşlık ilişkileri geliştirme gibi ihtiyaçları içine almaktadır. Dördüncü basamaktaki değer ihtiyaçları prestij, başarı, saygı görme, kendine güvenme gibi olguları gerektirmektedir. Son olarak öz tatmin ise kişisel tatmine ve başarıya ulaşma, bilimsel keşifler yapma gibi ihtiyaçlardan meydana gelmektedir. Dolayısıyla, Maslow'a göre iş tatmininin sağlanabilmesi için bu ihtiyaçlar hiyerarşisi göz önünde bulundurulmalıdır.

⁶³ Erol Eren, *Yönetim ve Organizasyon*, Beta, İstanbul, 2013, s. 125.

1.5.1.2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Çift Faktör Kuramı, Frederick Herzberg tarafından 1950'li yıllardan geliştirilmiştir. Herzberg'e göre çalışanların iş tatminini arttıran faktörler motivasyon; iş tatminini azaltan faktörler ise hijyen faktörleri olarak adlandırılmıştır.⁶⁴ Hijyen faktörler; ücret, şirket politikaları, gözetim ve denetim, yönetsel uygulamalar, fiziki çalışma şartları, statü, kişiler arası ilişkiler ve iş güvenliği gibi faktörlerden meydana gelmektedir. Motivasyon faktörleri ise tanınma, başarı hissi, yükselme gibi faktörleri içermektedir.⁶⁵

Bu teoriye göre; birinci grup faktörlerin varlığı kişiye başarı hissi vererek motive edecektir. Fakat bu tek başına yeterli değildir. Yönetici tarafından sağlanması gereken hijyen faktörleri, motivasyon faktörleri ile birleşince çalışan, iş tatminini sağlamış olacaktır.⁶⁶ (Şekil 1.4).



Şekil-1.4 Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

1.5.1.3. McClelland'in Başarıma İhtiyacı Kuramı

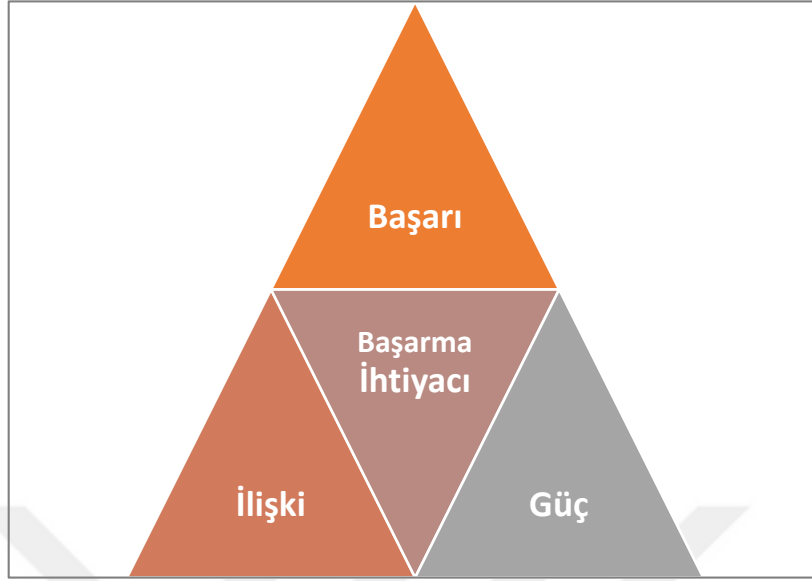
McClelland'in başarıma ihtiyacı teorisi ise insan ihtiyaçlarının başarı, ilişki ve güç olmak üzere üç ana kategoride toplanmasına dayanan bir teoridir. İş tatmininin

⁶⁴ Kadir Kürşat Uç, Çalışanların İş Tatmini Düzeylerinin Müşterilerin Memnuniyet Algıları Üzerine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2016, s. 32 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

⁶⁵ <http://www.whatishumanresource.com/herzberg-two-factor-theory> (Erişim tarihi: 02.03.2017).

⁶⁶ Kadir Kürşat Uç, Çalışanların İş Tatmini Düzeylerinin Müşterilerin Memnuniyet Algıları Üzerine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2016, s. 32 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

sağlanması için bunlar karşılanmalıdır ve başarıma ihtiyacı insanları girişimciliğe ve örgütsel başarıya itecektir (Şekil 1.5).⁶⁷



Şekil-1.5 McClelland'ın Başarım İhtiyacı Kuramı

1.5.2. Süreç Kuramları

1.5.2.1. Vroom'un Beklenti Kuramı

Süreç teorileri arasında yer alan Vroom'un Beklenti Kuramı diğer teorilerin çeşitli parçalarını bir araya getiren bir özellik göstermektedir. Maslow'un ve Herzberg'in teorilerinin her ikisinde de gereksinimler üzerinde durulmuş ancak iş tatmininin sonuçları ve tatmin-performans arası ilişkiler üzerinde durulmamıştır. Dolayısıyla, Victor H. Vroom'un geliştirmiş olduğu bu teoride bu özelliklere önem verilmiştir.⁶⁸

Vroom'a göre, bireyin bir sonuç için istekli olması ve göstereceği çaba ile sonuca ulaşacağı beklentisi, onu, o sonucu elde etmeye, yani yüksek performans göstermeye itecektir. Böylece, tatmin sağlanacaktır. Yüksek düzeyde tatmin ise, yeni bir daha iyi çıktı elde etmek için bireyin daha istekli olarak çalışmasını sağlayacaktır (Saylan, 2008: 15). Vroom bireyin belli bir iş için çaba göstermesini iki nedene bağlamıştır, bunlar valens ve beklendirilmiştir. Valens yani çekicilik, bireyin ödülü

⁶⁷ Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior*, Pearson Education Asia Ltd, China, 2005, s. 175.

⁶⁸ Emel Atila, The Relationship Between Burnout and Job Satisfaction Levels of English Teachers and Instructors: Ankara Case, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale, 2014, s. 52 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

arzulama derecesini ifade eder. Beklenti ise bireyin belli bir gayret göstermesi sonucunda belirli bir ödüllendirme olacağına ilişkin inancıdır.⁶⁹

1.5.2.2. Adams'ın Eşitlik Kuramı

Stacy Adams (1965) tarafından geliştirilen bu kurama göre; bireyin işindeki başarısı ve işinde doyuma ulaşması, görev yaptığı yerdeki adalet algısıyla ilgilidir. Teoriye göre, çalışanlar kendi katkılarını ve bunun karşılığında almış oldukları karşılığı birlikte çalıştıkları diğer çalışanlar ile karşılaştırma eğilimindedirler. Bir çeşit ödül/katkı oranı hesaplar ve bunu diğer çalışanlar ile karşılaştırırlar. Eğer hesaplamış oldukları bu oran karşılaştırdıkları diğer kişiler ile eşit ise ortada eşitlik söz konusudur. Eğer bu oran diğer insanlardan düşük ise negatif bir eşitlik, diğer insanlardan fazla ise pozitif bir eşitlik vardır. Dolayısıyla, bireyler bu oranı artırma eğilimindedirler.⁷⁰

Bu kuramdaki dört önemli faktör; birey, bireyin karşılaştırma yaptığı kişi(ler), girdi ve çıktı olarak sayılabilir. Girdiler, kişinin sahip olduğu beceri, eğitim, deneyim ve çaba gibi özelliklerdir. Çıktılar, ücret, tanınma ve sosyal haklar gibi bireyin işten elde ettiği sonuçlardır. Bireyler kendi sahip oldukları ile diğerlerini girdiler ve çıktılar yönünden karşılaştırır.⁷¹

1.6. İŞ TATMİNİNİN ÖLÇÜLMESİ

İş tatminin ölçümü temelde iki yolla yürütülebilmektedir. Bunlardan ilki mülakat, diğer ve en yaygın kullanılan yöntem ise ölçekler vasıtası ile iş tatmini ölçümüdür. Ölçeklerin değerlendirilmesinde ise iki ana yöntem kullanılmaktadır. Bunlardan birisi boyutlar bazında ölçüm, diğeri ise ifadelere dayalı olarak toptan ölçümdür.

Dolayısıyla, iş tatmininin önemli bir konu olmasından dolayı araştırmacılar çeşitli ölçekler geliştirmişlerdir. Böylece, hem iş tatmininin neden ve sonuçları hakkında detaylı bilgiler elde edilebilmekte hem de herhangi işyeri ve örgütteki iş tatmini durumu hakkında tespitler yapılabilmektedir. Dolayısıyla literatürde çok çeşitli ölçekler yer almaktadır. Bunlar arasında en fazla kullanılan ölçekler olarak

⁶⁹ Ahmet Sezgin, Üniversite Hastanelerinde Çalışan Başmüdür ve Müdürlerin İş Doyumu İle Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2010, s. 13 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

⁷⁰ Emel Atila, The Relationship Between Burnout and Job Satisfaction Levels of English Teachers and Instructors: Ankara Case, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale, 2014, s. 52 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

⁷¹ Özgür Ceyhan, Ödül Yönetiminin Çalışanlarda İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Yaratmadaki Rolü ve Bir Uygulama, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2002, s. 87 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

Minnesota İş Tatmin Ölçeği, İş Tanımlama Endeksi ve Kunin'in Yüzler Ölçeği'ni göstermek mümkündür.⁷² Bu bölümde bunlar hakkında kısa bilgiler sunulmuştur.

1.6.1. Minnesota İş Tatmin Ölçeği

Minnesota İş Tatmin Ölçeği; Weis, Dawis, England ve Lofquist tarafından 1967 yılında iş tatminini iç ve dış faktörleri ile birlikte ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Bugün dünyada en yaygın biçimde kullanılan iş tatmini ölçeklerinden birisidir. 20 soruluk kısa versiyonu ve 100 soruluk uzun versiyonu bulunan ölçek iş tatminini duygusal özellikleri ile birlikte ölçmeyi amaçlamaktadır.⁷³

Bu çalışmada da kullanılan 20 sorulu kısa versiyonda 5'li Likert tipi cevapları bulunan toplam 20 soru yer almaktadır. Katılımcılardan cevaplarını 1-hiç memnun değilim ile 5-çok memnunuz arasında değişen seçenekler ile belirtmeleri istenmektedir. Sorular ile katılımcılardan çalışma şartları, işin kendisi, sorumluluk, ücret, yönetim ve terfi imkanları gibi çeşitli olgulara dayalı olarak cevaplar toplanmakta ve bunların sonucunda iş tatmin düzeyi belirlenmektedir.⁷⁴

Minnesota İş Tatmin Ölçeği aynı zamanda içsel ve dışsal doyum olmak üzere iki farklı kategoriyi ölçebilmektedir. İçsel doyum 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 ve 20. sorulardan (toplam 12 soru) oluşmaktadır. Dışsal doyum ise 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18 ve 19. sorulardan (toplam 8 soru) oluşmaktadır. İçsel doyum puanı içsel faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 12'ye, dışsal doyum puanı ise dışsal faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile elde edilmektedir. Ölçeğin nötr doyum puanı 3'tür. Ölçekten alınan ortalama puan 3'ten küçük ise iş doyumunu düşük, 3'ten büyük ise iş doyumunu yüksek olarak değerlendirilmektedir.

1.6.2. İş Tanımlama Ölçeği (İTE)

İş Tanımlama Ölçeği Smith, Kendall ve Hulin tarafından 1969 yılında iş tatminini ölçme amacıyla geliştirilmiştir. Bugün en yaygın biçimde kullanılan ölçeklerden birisi olan İş Tanımlama Ölçeği beş boyuttan ve toplamda 72 ifadeden

⁷² Ayşegül Angı, A Comprehensive Study Concerning The Job Satisfaction of The Instructors Associated with Students' Evaluation, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul, 2002, s. 54 (**Yayımlanmamış Doktora Tezi**).

⁷³ Emel Atıla, The Relationship Between Burnout and Job Satisfaction Levels of English Teachers and Instructors: Ankara Case, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale, 2014, s. 60 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

⁷⁴ Sultan Sat, Örgütsel ve Bireysel Özellikler Açısından İş Doyumu İle Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki: Alanya'da Banka Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 2011, s. 20 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

oluşmaktadır. Katılımcılar cevaplarını “evet”, “hayır” veya “kararsızım” cevapları yardımıyla vermektedirler. Bunun sonucunda katılımcıların iş tatmini, boyutlar bazında ve genel olarak ölçümlenebilmektedir. Ölçekte yer alan boyutlar maaş, terfi, işin kendisi, yöneticiler ve iş arkadaşlarıdır. Dolayısıyla bu konulardaki iş tatminleri detaylı olarak sorgulanabilmektedir.⁷⁵

1.6.3. Kunin’in Yüz Çizelgesi Ölçeği

Kunin’in Yüzler Öçeği, 1955 yılında Kunin tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte katılımcılara okumuş oldukları sorular ile ilgili olarak 6 farklı yüz gösterilmekte ve katılımcılardan bunlardan birisini seçmeleri istenmektedir. Bu yönüyle ölçek özellikle okuma yazma bilmeyen veya engelli bireylerin cevaplamaları için oldukça kolay bir özelliktedir. Ayrıca ölçekte ücret, terfi, yönetim şekli, çalışma şartları ve çalışma arkadaşları ile ilgili sorular yer almaktadır.⁷⁶

1.7. TÜKENMİŞLİK KAVRAMI VE TANIMI

Bugün pek çok araştırmacı tarafından üzerinde önemle durulan ve hakkında çok çeşitli çalışmalar yürütülmekte olan tükenmişlik, bir kavram olarak Türk Dil Kurumu’nun yayınlamış olduğu Büyük Türkçe Sözlük’te “gücünü yitirmiş olma, çaba göstermeme durumu” olarak tanımlanmaktadır.⁷⁷ Yapılan akademik çalışmaların ortak özelliği ise tükenmişlik kavramının daha çok bireyin iş yaşamındaki güçlülere ilişkin bir kavram olarak değerlendirilmesidir.⁷⁸ Dolayısıyla, tükenmişlik kavramı iş yaşamı ile ilgili olarak yürütülen birçok çalışmada araştırma konusu yapılmaktadır.

Tükenmişlik (İngilizce ifadesi ile burnout) kavramının ortaya çıkması ilk olarak 1970’lerde Amerika’da, müşteri hizmetlerinde çalışan insanların yaşadığı mesleki bunalımı ifade etmeyi amaçlayan çalışmalar ile birlikte başlamıştır.⁷⁹ Ancak, İngiliz yazar Gram Greene’nin 1961 yılında yayınlamış olduğu “Bir Tükenmişlik Olayı”, adlı romanda “büyük bıkkınlık ve kişinin işine duyduğu bağlılık ile idealizminin sönmesi” şeklinde tanımlanmıştır. Kavram, 1974 yılında Alman psikolog Herbert J.

⁷⁵ Sultan Sat, Örgütsel ve Bireysel Özellikler Açısından İş Doyumu İle Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki: Alanya’da Banka Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 2011, s. 21 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

⁷⁶ Sat, a.g.e., s. 20.

⁷⁷ TDK Büyük Türkçe Sözlük Web Sayfası, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts (Erişim tarihi: 04.03.2017).

⁷⁸ Seda Biçki, Hizmet Sektörü Çalışanlarının İş Stresi ve Tükenmişlik İlişkisi: İstanbul Örneği, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2016, s. 48 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

⁷⁹ Ahmet Günay, Kabin Ekiplerinde İş Doyumu ve Tükenmişlik Sendromu, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2016, s. 38 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

Freudenberger tarafından yayınlanan “Personel Tükenmişliği” adlı makalede ise özetle “aşırı taleplerden dolayı enerji, güç veya kaynakların tükenmesi sonucu yorulma ve başarısızlık” olarak tanımlanmıştır.⁸⁰

Sonraki yıllarda özellikle 1975-2000 yılları arasındaki yıllarda ise tükenmişlik kavramı oldukça yoğun bir biçimde incelenmiş ve araştırmalara konu edilmiştir. Bu yıllarda farklı pek çok sektörde çalışanların yaşadıkları tükenmişlik düzeylerinin tespitine yönelik teorik ve pratik çalışmalar yapılmıştır.⁸¹

Tükenmişlik kavramının tanımı ile ilgili olarak bugün alanyazında tanımı yapan kişinin uzmanlık alanına bağlı olarak çok farklı tanımlar yapılmaktadır. Yapılan tanımlar araştırmacıların ilgi alanlarına ve bakış açılarına göre küçük farklılıklar göstermektedir. Tükenmişlik konusunda önemli çalışmalar yürütmüş araştırmacılardan birisi olan Schaufeli ve Greenglass’a göre tükenmişlik “bir çalışanın, duygusal çaba harcamayı gerektiren iş koşullarına uzun süre maruz kalması sonucunda ortaya çıkan fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenme durumu”dur.⁸² Yine önemli araştırmacılardan birisi olan Freudenberger ise tükenmişliği, kişinin yıpranmışlığı sonucu ortaya çıkan enerjisizlik hali olarak tanımlamıştır.⁸³

Ancak, tükenmişlik konusundaki en kapsamlı çalışmalardan birisi Maslach’a aittir. Yapmış olduğu çalışmalar ve geliştirmiş olduğu tükenmişlik ölçeğinden dolayı bugün tükenmişlik konusunda önemli bir otorite olarak kabul edilen sosyal psikolog Christina Maslach tükenmişliği “insanlarla yüz yüze etkileşimde bulunmayı gerektiren mesleklerde çalışanlarda görülen fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik, umutsuzluk ve işe yaramama duygusu ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumları içeren duygusal, zihinsel ve fiziksel boyutlu bir durum olarak tanımlamaktadır.⁸⁴ Dolayısıyla, bu tanımın tükenmişliği kapsamlı ancak öz bir biçimde açıklayan bir tanım olduğunu söylemek mümkündür.

⁸⁰ Ahmet Günay, Kabin Ekiplerinde İş Doyumu ve Tükenmişlik Sendromu, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2016, s. 39 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

⁸¹ Elif Çelebi, Yaşlı ve Çocuk Grupları İle Çalışan Psikologlarda Mesleki Tükenmişlik, Psikolojik İyi Oluş ve Yaşam Kalitesi Düzeylerinin İncelenmesi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2016, s. 8 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

⁸² Günay, a.g.e., s. 39.

⁸³ Çelebi, a.g.e., s. 9

⁸⁴ Christina Maslach ve Susan Jackson, “The Measurement of Experienced Burnout”, *Journal of Occupational Behaviour*, 1981, 2, 99-113. s. 101.

1.8. TÜKENMİŞLİK NEDENLERİ

Tükenmişlik ile ilgili literatür incelendiğinde tükenmişliğin yavaş ve sinsi başlayan, ani bir şekilde ortaya çıkan ve sonraki zamanlarda sürekli gelişerek kronik bir hale gelen bir olgu olarak ifade edildiği görülmektedir.⁸⁵ Tükenmişlik bireysel ve örgütsel faktörler olarak kategorize edilen çeşitli nedenler sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bunun sonucunda da işe duyulan ilginin azalması ve en sonunda tamamen ortadan kalkması, çalışma şevki, işe bağlılık ve güven gibi duyguların ortadan kalkması ile depresyonun ortaya çıkması gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır.⁸⁶

Tükenmişliğe etki eden bireysel faktörler bireylerin kişisel özellikleri ile ilgili olan yani kişisel özellikleri sonucunda ortaya çıkan faktörlerdir. Yapılan araştırmalar her bireyin rahat veya stresli bir mizaca sahip olma, hayata bakış açısı gibi nedenlerden dolayı her bireyin tükenmişlik yaşama olasılığının birbirinden farklı olduğunu göstermektedir. Belli özelliklere sahip olan bireyler farklı bireylere kıyasla tükenmişliği daha kolay yaşayabilmektedir.⁸⁷

Ayrıca, yapılan araştırmalarda cinsiyet, yaş, eğitim durumu gibi çeşitli demografik özellikler ile tükenmişlik arasında da çeşitli ilişkiler bulunduğu tespit edilmiştir. Cinsiyet ile tükenmişlik arasında ilişki bulunup bulunmadığı ile ilgili olarak farklı sonuçlar elde edilmiştir. Yapılan araştırmaların bazılarında kadınların daha fazla tükenmişlik yaşadığı; bazılarında ise erkeklerin daha fazla tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir. Dolayısıyla, cinsiyetlerden birinin tükenmişliğe daha yatkın olduğu gibi bir tespitten bahsetmek zordur. Ancak, yapılan araştırmalarda yaş ile tükenmişlik arasında negatif yönde korelasyon belirlenmiştir. Yani yaş arttıkça tükenmişlik azalmaktadır. Gençlerin, yaşlılara göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir.⁸⁸

Bunun yanında, eğitim düzeyinin yükselmesiyle birlikte bireyin kendisinin ve çevresinin beklentileri de artmakta ve bunun sonucunda bireyin yaşam stresi artarak

⁸⁵ Ahmet Günay, Kabin Ekiplerinde İş Doyumu ve Tükenmişlik Sendromu, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2016, s. 43 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

⁸⁶ Christina Maslach ve Susan Jackson, "The Measurement of Experienced Burnout", *Journal of Occupational Behaviour*, 1981, 2, 99-113. S. 99.

⁸⁷ Volkan Bayram, Eğitim Çalışanlarının Tükenmişlik ve Depresyon Düzeylerinin İncelenmesi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2016, s. 6 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

⁸⁸ Elif Çelebi, Yaşlı ve Çocuk Grupları İle Çalışan Psikologlarda Mesleki Tükenmişlik, Psikolojik İyi Oluş ve Yaşam Kalitesi Düzeylerinin İncelenmesi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2016, s. 11 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

bu durum tükenmişliğe sebep olabilmektedir.⁸⁹ Dolayısıyla, yapılan çalışmalardan bazılarında eğitim düzeyinin artması ile tükenmişlik arasında negatif korelasyon bulunduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, bireyin kendisiyle ilgili olumsuz algılarının bulunması da tükenmişliğe neden olmaktadır.⁹⁰

Tükenmişliğe etki eden örgütsel faktörler ise kişinin çalışmakta olduğu işin türü, niteliği ve çeşitli özellikleri ile ilgili faktörlerdir. Yapılan işin özellikleri pek tabii ki kişinin tükenmişliği üzerinde doğrudan etkili olmaktadır. Örneğin; haftalık toplam mesai saati, yönetsel yapı, örgütsel kararlara katılıp katılamama durumu, personel sayısı ve ilişkiler, işin yapılması için gerekli olan performans miktarı, hizmet verilenler ile ilişkiler, çalışma ortamı, yapılan iş karşılığında alınan ücret ve işin toplumsal statüsü tükenmişliğe etki eden örgütsel faktörler arasında yer almaktadır. Bunlar ve benzeri faktörler kişinin tükenmişlik yaşayıp yaşamaması ve bunun düzeyi üzerinde etkili olmaktadır.⁹¹

1.9. TÜKENMİŞLİK MODELLERİ

Tükenmişlik konusundaki alanyazın incelendiğinde tükenmişlik konusu üzerinde çalışmakta olan farklı araştırmacılar tarafından geliştirilmiş olan çeşitli modellerin bulunduğu görülmektedir. Bunlar arasında öne çıkmış olan teorilerden bazıları; Cherniss, Maslach, Edelwich ve Brodsky, Perlman ve Hartman, Pines, Suran ve Sheridan ve Meier'e ait olan modellerdir. Bu bölümde, bunlar arasında öne çıkmış olanlardan bazıları hakkında bilgiler verilmiştir.

1.9.1. Cherniss Modeli

Cherniss modeline göre tükenmişlik; zamana yayılmış bir süreçtir. Bu modele göre örgütsel ve kişisel faktörler sonucunda çalışanlarda stres oluşmakta ve oluşan bu stres zaman içerisinde gelişerek tükenmişliğe neden olmaktadır.⁹² Dolayısıyla tükenmişlik işyerinde yaşanan streslere bir cevap olarak başlayan ve duygusal olarak işten kopmayla neticelenen bir süreçtir.⁹³

⁸⁹ Güler Sağlam Arı ve Emine Çına Bal, "Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi", *Yönetim ve Ekonomi*, 2008, Cilt: 15, Sayı:1, ss.131-148. s. 137.

⁹⁰ Elif Çelebi, Yaşlı ve Çocuk Grupları İle Çalışan Psikologlarda Mesleki Tükenmişlik, Psikolojik İyi Oluş ve Yaşam Kalitesi Düzeylerinin İncelenmesi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2016, s. 13 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

⁹¹ Volkan Bayram, Eğitim Çalışanlarının Tükenmişlik ve Depresyon Düzeylerinin İncelenmesi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2016, s. 3 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

⁹² Akın Amasralı, Ortaokul ve Lise Matematik Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki (Amasya İli Örneği), Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2016, s. 28 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

⁹³ Amasralı, a.g.e., s. 28.

1.9.2. Edelwich ve Brodsky Modeli

Edelwich ve Brodsky (1980) tarafından geliştirilmiş olan bu modele göre tükenmişlik birbirini izleyen dört aşamadan meydana gelmektedir. Tükenmişlik, bu aşamalardan geçilmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Her biri belirlenebilir özellikler gösteren bu aşamalar “idealistik coşku, durgunluk, engellenme ve apati”den meydana gelmektedir. Bunların tamamı ise “tükenmişliğin gelişim süreci” olarak adlandırılmaktadır (Şekil 1.6).⁹⁴



Şekil-1.6 Edelwich ve Brodsky Modeli'nde Tükenmişliğin Gelişim Süreci

1.9.3. Perlman ve Hartman Modeli

Perlman ve Hartman'a (1982) göre tükenmişlik “kronik duygusal strese verilen ve üç bileşenden oluşan bir yanıtır”. Bu modele göre, tükenmenin üç boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar fizyolojik boyut (fiziksel tükenme), duygusal-bilişsel boyut (duygusal tükenme) ve davranışsal boyuttur (duyarsızlaşma ve düşük iş verimi).⁹⁵

1.9.4. Pines Modeli

Pine Modeli, 1988 yılında yapılan çalışmalar sonucunda Pines ve Aronson tarafından oluşturulmuştur. Bu modelde tükenmişlik, “bireyleri duygusal anlamda sürekli olarak tüketen ortamların, bireyler üzerinde yol açtığı fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenme durumu” olarak tanımlanmıştır.⁹⁶ Dolayısıyla modelde fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik durumu üzerinde yoğunlaşmaktadır.

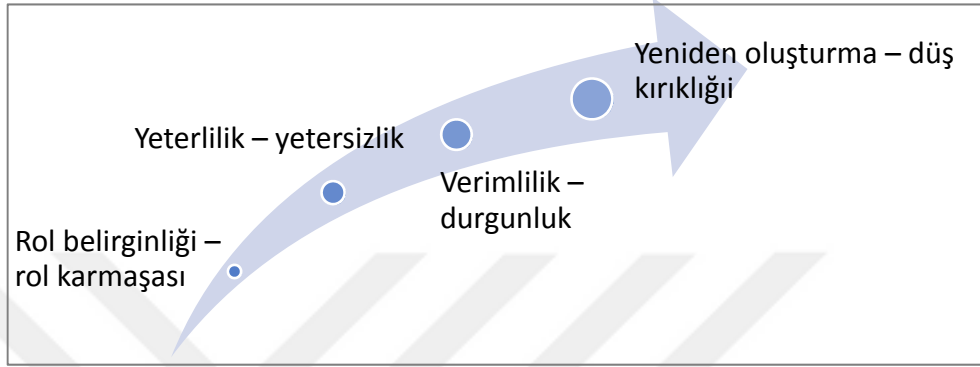
⁹⁴ Ahmet Günay, Kabin Ekiplerinde İş Doyumu ve Tükenmişlik Sendromu, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2016, s. 55 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

⁹⁵ Akın Amasralı, Ortaokul ve Lise Matematik Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki (Amasya İli Örneği), Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2016, s. 30 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

⁹⁶ Amasralı, a.g.e., s. 32.

1.9.5. Suran ve Sheridan Modeli

Suran ve Sheridan Modeli Eric Erikson'un kişilik gelişimi kuramına dayalı olarak geliştirilmiştir. Modelin dört evresi bulunmaktadır. Bu evreler; rol belirginliği – rol karmaşası evresi, yeterlilik – yetersizlik evresi, verimlilik – durgunluk evresi ve yeniden oluşturma – düş kırıklığı evresidir. Bu evrelerin her birinde yer alan çatışmalar gerektiği gibi çözümlenemezse tükenmişlik durumu ortaya çıkmaktadır (Şekil 1.7).⁹⁷



Şekil-1.7 Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli

1.9.6. Meier Tükenmişlik Modeli

Meier Modeli, Scott Meier tarafından Bandura'nın "Öz yeterlilik (Self efficacy)" kavramı temel alınarak oluşturulmuştur.⁹⁸ Meier'e göre tükenmişlik, "bireyin, işle ilgili az miktarda ödül, önemli bir miktarda ise ceza beklentisinin olduğu; pekiştirici beklentisinin ya da pekiştirici elde etmek için gereken kişisel yeterliliğinin çok düşük olduğu, tekrarlayan iş deneyimleri sonucunda gelişen bir durumdur." Meier Modeli'nde tükenmişlik dört unsurdan meydana gelmektedir. Bu unsurlar "pekiştirme beklentileri, sonuç beklentileri, yeterli olma beklentileri ve bağlamsal bilgi işleme"dir.⁹⁹

1.9.7. Maslach Modeli

Maslach'a göre tükenmişlik; yapılan iş ile ilgili kronikleşmiş duygusal ve kişiler arası stresörlere yönelik sürekli bir tepkidir ve duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi şeklinde üç boyutlu olarak tanımlanmaktadır.¹⁰⁰

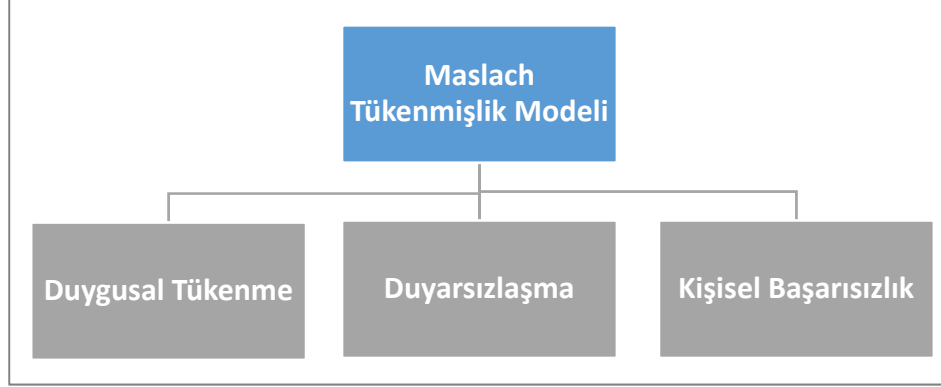
⁹⁷ Akın Amasralı, Ortaokul ve Lise Matematik Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki (Amasya İli Örneği), Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2016, s. 31 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

⁹⁸ Olca Dalkılıç, *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu- Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*, Nobel Yayınları, Ankara, 2014, s. 137.

⁹⁹ Amasralı, a.g.e., s. 31 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

¹⁰⁰ Christina Maslach ve Susan Jackson, "The Measurement of Experienced Burnout", *Journal of Occupational Behaviour*, 1981, 2, 99-113. s. 102.

Dolayısıyla Maslach Modeli'nde tükenmişlik; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık olmak üzere üç boyutlu olarak ele alınmaktadır ve model “çok boyutlu tükenmişlik modeli” ya da “üç boyutlu tükenmişlik modeli” olarak bilinmektedir (Şekil 1.8).¹⁰¹



Şekil-1.8 Maslach Tükenmişlik Modeli Boyutları

Duygusal tükenme boyutu çalışanın tükenmişlik karşısında ilk olarak tepki verdiği boyuttur. Bu aşamada bireyin genel olarak enerjisinin azaldığı ve güçsüzleştiği fark edilir. Dolayısıyla duygusal olarak tükenme meydana gelir. Duyarsızlaşma boyutu ise bireyin çalışma arkadaşları ve toplumla ilişkilerinin soğuduğu, mesafeli bir tutum içine girilen aşamadır. Bu aşamada agresif tutumlar gösterilir, öfke patlamaları vb. davranışlar oluşur.

Üçüncü boyut olan kişisel başarısızlık ise bireyin kendini yetersiz olarak hissetmesi ile birlikte işe özgü moral değerlerinde çöküşü açıklamaktadır. Bu aşamada çalışan performansını tam olarak sergileyemez, mesai arkadaşlarıyla ilişkilerinde kopmalar yaşar, hizmet verdiği kişilere karşı duygusal olarak hissizlik yaşar ve zamanla kendine olan saygısını da özgüvenini de yitirmeye başlar.¹⁰²

1.10. TÜKENMİŞLİĞİN SONUÇLARI

Tükenmişliğin sonuçları, birçok araştırmacı tarafından yapılan çalışmalarda detaylı olarak belirtilmektedir. Bunları en kısa anlatımla bireylerde ciddi bedensel, psikolojik ve davranışsal rahatsızlıklar, işte ise hizmet kalitesinde kayıplar ve

¹⁰¹ Ceyda Tahincioğlu, Otizmlili Çocuğu Olan Annelerde Anksiyete Düzeylerinin Tükenmişlik İle İlişkisi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2016, s. 21 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

¹⁰² Ahmet Günay, Kabin Ekiplerinde İş Doyumu ve Tükenmişlik Sendromu, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2016, s. 50 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

verimsizlik olarak ifade etmek mümkündür.¹⁰³ Tükenme duygusu yaşayan bireyler gittikçe artan bir işten soğuma duygusu yaşamaktadırlar. Bu durum ilerleyen aşamalarda işten ayrılma niyeti, çatışma ve uyumsuzluk, iş kazalarında artış, iş doyumsuzluğu, iş performansında düşüş gibi sonuçlara yol açmaktadır.¹⁰⁴

Tükenmişlik sonucunda ortaya çıkan bedensel yani fiziksel sonuçlar yorgunluk, migren, yüksek tansiyon ve kalp rahatsızlıkları gibi sonuçlardır. Duygusal olarak ise çalışanlarda; işe ve insanlara karşı duyarsızlaşma iş yerinde ve sosyal yaşamda yetersizlik ve başarısızlık duygusu, kaygı, üzüntü, karamsarlık ve ani değişkenlik gösteren bir ruh hali, öz saygı ve özgüvende azalma, kuruma yönelik ilgi kaybı gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Ayrıca, davranışsal olarak da sınırlı ve kibar olmayan ilişkiler, mesafeli ve duygudan uzak bir iletişim, işe gelmeme veya işten kaytarmaların artması gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır.¹⁰⁵

1.11. BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ TATMİNİ VE TÜKENMİŞLİKLERİ İLE İLGİLİ YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR

İş tatmini ve tükenmişlik bugün tüm dünyada üzerinde hakkında çok sayıda araştırma yürütülen önemli konulardan birisidir. Bunlar arasında; 2016 yılında Kenioua ve arkadaşları¹⁰⁶ tarafından beden eğitimi öğretmenleri üzerinde yürütülen araştırmada iş performansı ve tatmini arasındaki ilişki ele alınmış ve güçlü pozitif bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Khazei ve arkadaşları¹⁰⁷ ise yine 2016 yılında yaptıkları çalışmada öğretmenlerin iş tatmini üzerinde etkili olan sosyal faktörleri incelemiştir. Çalışma sonucunda sosyal faktörlerin önemli etkileri bulgulanmıştır. Yine 2016'da bu defa ABD'nin Arizona eyaletinde Mertler¹⁰⁸ tarafından yapılan bir araştırmada ise öğretmenlerin motivasyonları ile iş tatminleri arasındaki ilişki ele

¹⁰³ Ceyda Tahincioğlu, Otizmlili Çocuğu Olan Annelerde Anksiyete Düzeylerinin Tükenmişlik İle İlişkisi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2016, s. 19 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

¹⁰⁴ Akın Amasralı, Ortaokul ve Lise Matematik Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki (Amasya İli Örneği), Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2016, s. 38 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

¹⁰⁵ Seda Biçki, Hizmet Sektörü Çalışanlarının İş Stresi ve Tükenmişlik İlişkisi: İstanbul Örneği, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2016, s. 55 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

¹⁰⁶ Moulouod Kenioua, Boughera Bachir, Foudil Samir, "Job Satisfaction for Physical Education Teachers And Its Relationship to Job Performance And Organizational Commitment", *Pedagogics, psychology, medical-biological problems of physical training and sports*, 2016, 20(3), s. 47-51.

¹⁰⁷ Mohammad Reza Khazei, Parang Radin, Reza Ali Anbarlou, "Study Of Social Factors On Job Satisfaction of Teachers in Nahavand City", *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 2016, 7(3 S3), s. 186-191.

¹⁰⁸ Craig A. Mertler, "Should I Stay or Should I Go? Understanding Teacher Motivation, Job Satisfaction, And Perceptions of Retention Among Arizona Teachers", *International Research in Higher Education*, 2016, 1(2), s. 34-45.

alınmış ve önemli ilişkiler tespit edilmiştir. Dolayısıyla, iş tatmini ile ilgili olarak dünyanın farklı yerlerinde çeşitli çalışmalar yürütülmektedir.

Ayrıca iş tatmini ve tükenmişlik konusu Türkiye’de de farklı alanlardaki uzmanlar tarafından kendi alanlarına özgü metot ve yaklaşımlar ile bilimsel araştırmalara konu yapılmaktadır. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini düzeylerini konu alan çalışmalardan birisi 2016 yılında Pala ve Kolayış¹⁰⁹ tarafından yapılmıştır. Toplam 113 öğretmenin katılımcı olarak yer aldığı bu çalışma sonucunda iş tatmini ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Küçükbiş ve Alpay¹¹⁰ tarafından yapılan çalışmada ise beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ile yaşam tatmin düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. 308 öğretmenin katıldığı çalışma sonucunda iki değişken arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca, Yılmaz ve ark.¹¹¹ beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini incelemiştir. 163 öğretmen üzerinde yürütülen çalışma sonucunda meslek gelirlerinin yeterliliği değişkeninde “duygusal tükenme” yaşadıkları belirlenmiştir. Kelgökmen ve ark.¹¹² ise yaptıkları çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini saptamayı amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda beden eğitimi öğretmenlerinin; duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında düşük, kişisel başarı boyutunda yüksek tükenmişlik düzeyinde oldukları görülmüştür.

Makalelerin yanında yapılan tezleri incelemek üzere Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı (YÖK) Ulusal Tez Merkezi verileri incelendiğinde ise, iş tatmini konusu ile ilgili olarak Türkiye’deki üniversitelerde 1988 yılından bu yana toplam 1.243 tez çalışması yapıldığı görülmektedir. Bu çalışmalardan bir bölümünde başlık olarak “iş tatmini” yer alırken (691 adet) ve bir bölümünde ise “iş doyumunu” yer almaktadır (552

¹⁰⁹ Adem Pala, Hakan Kolayış, “Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Boş Zaman Değerlendirme Alışkanlıklarının Ve Mesleki Doyumlarının İncelenmesi”, *International Journal of Human Sciences*, 2016, 13(1), 1887-1896. doi:10.14687/ijhs.v13i1.3465.

¹¹⁰ Hüseyin Fatih Küçükbiş, Cemal Berkan Alpay, “Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri ve yaşam tatmin düzeyleri arasındaki ilişki (Şanlıurfa İli örneği)”, *Journal of Human Sciences*, 2016, 13(3), 3871-3884. doi:10.14687/jhs.v13i3.4063.

¹¹¹ Timur Yılmaz, F. Filiz Çolakoğlu, Tekin Çolakoğlu, “Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki değişkenlere göre tükenmişlik düzeyleri”, *Journal of Human Sciences*, 2016, 13(2), 2533-2544. doi:10.14687/jhs.v13i2.3774.

¹¹² Ali Haydar Kelgökmen, Fatma Saçlı Uzunöz, Gıyasettin Demirhan, “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Saptanması ve Karşılaştırılması”, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 2016, 24(3), 1503-1516.

adet). Ayrıca, bu çalışmalardan 1.071'i (%86,16) yüksek lisans, 160'ı (%12,87) doktora ve 12'si (%0,9) tıpta uzmanlık çalışması olarak yapılmıştır.¹¹³

İş tatmini ile ilgili olarak yapılan toplam 1.243 çalışma arasında ise toplam 27 çalışma spor alanında yürütülmüştür. Bu çalışmalardan 24'ü yüksek lisans, 3'ü ise doktora düzeyindedir. Dolayısıyla, spor alanında yapılmış olan iş tatmini konulu çalışmaların oranı %2,17 düzeyindedir. Spor alanında yapılan çalışmalar içerisinde beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatminini konu alan çalışma sayısı ise 1'i doktora olmak üzere toplam 8'dir. Bu çalışmalara ilişkin detaylı bilgiler Tablo 1.1'de detaylı olarak verilmiştir.

Tablo-1.1 Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatminini Konu Alan Tez Çalışmaları

Yazar	Yıl	Konu	Düzyey
Levent Mumcu	2014	Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi	Yüksek Lisans
Mehmet Dalkılıç	2014	Farklı bölgelerde çalışan beden eğitimi ve spor öğretim elemanlarının iş doyumunu	Doktora
Sevgi İçöz	2014	Afyonkarahisar ilinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeylerinin değerlendirilmesi	Yüksek Lisans
Raşit Alsancak	2010	İzmir il sınırlarındaki özel ve kamuda çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin bazı değişkenlere göre belirlenmesi	Yüksek Lisans
Erdem Demirsoy	2009	Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi	Yüksek Lisans
Fatma Kale	2007	Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi	Yüksek Lisans
Bülent Karaca	2007	İlköğretim ve ortaöğretim beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini üzerine ampirik bir çalışma: Ankara'daki devlet okulları ve özel okulların karşılaştırılması	Yüksek Lisans
Gökmen Öztürk	2002	Beden eğitimi öğretmenlerinde iş doyumunu	Yüksek Lisans

Bu çalışmalar detaylı olarak incelendiğinde; genel olarak beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyinin 5 üzerinden 4 puan seviyesinde olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyet, medeni durum, okul türü vb. demografik değişkenlere göre

¹¹³ Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı (YÖK) Ulusal Tez Merkezi, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/giris.jsp> (Erişim tarihi: 04.03.2017).

anlamli bir farklılık oluşup oluşmadığı ile ilgili olarak ise birbirinden farklı sonuçlar tespit edilmiştir.

Yine YÖK Ulusal Tez Merkezi verileri incelendiğinde, tükenmişlik konusu ile ilgili olarak Türkiye'deki üniversitelerde 1988 yılından bu yana toplam 698 tez çalışması yapıldığı görülmektedir. Bu çalışmalardan 609'u (%87,24) yüksek lisans, 57'si (%8,17) doktora ve 32'si (%4,59) tıpta uzmanlık çalışması olarak yapılmıştır.¹¹⁴ Bu çalışmalar içerisinde spor alanında yapılmış olan çalışmaların sayısı 34 (%4,87); spor alanında beden eğitimi öğretmenleri ile ilgili olarak yapılmış olan çalışmaların sayısı ise 12'dir. Sonuç olarak Türkiye'de yapılmış tezlerin tamamı içerisinde beden eğitimi öğretmenlerini konu alan çalışmaların oranı sadece %1,7'dir. Yapılan çalışmalar ile ilgili detaylı bilgiler Tablo 1.2'de verilmiştir.

Yapılan bu çalışmalarda da genel olarak beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişliği düşük düzeylerde yaşadıkları bulgulanmıştır. Ayrıca, dikkat edilirse beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatminini ve tükenmişliklerini birlikte konu alan çalışma sayısı sadece ikidir (bunlar Tablo 2.1 ve 2.2'nin her ikisinde de yer almıştır). Bu çalışmalar; 2007 yılında Kale¹¹⁵ tarafından 247 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiş olan "beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi" adlı yüksek lisans çalışması ile 2014 yılında Mumcu¹¹⁶ tarafından Trabzon'da 452 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiş olan "beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi" adlı yüksek lisans çalışmasıdır. Ancak bu çalışmalarda doğrudan iş tatmini ile mesleki tükenmişlik arasında korelasyon kuran analizlere yer verilmemiştir.

¹¹⁴ Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı (YÖK) Ulusal Tez Merkezi, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/giris.jsp> (Erişim tarihi: 04.03.2017).

¹¹⁵ Fatma Kale, Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde, 2007 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

¹¹⁶ Levent Mumcu, Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon, 2014 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

Tablo-1.2 Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişliğini Konu Alan Tez Çalışmaları

Yazar	Yıl	Konu	Düzyey
Levent Mumcu	2014	Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doymu ve tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi	Yüksek Lisans
Gamze Elif Adiloğulları	2013	Beden eğitimi öğretmenlerinin duygusal zeka ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi	Yüksek Lisans
Hacer Özge Baydar	2013	İlkokul ve ortaokulda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin yaşam doymaları ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi	Yüksek Lisans
Timur Yılmaz	2013	Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri: Ordu ili uygulaması	Yüksek Lisans
Bekir Barış Cihan	2011	Farklı illerde çalışan ilköğretim okullarında görevli beden eğitimi öğretmenlerinin, mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi ve karşılaştırılması	Yüksek Lisans
Mehmet Tuna	2010	Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri (Ankara ili uygulaması)	Yüksek Lisans
Şener Şahin	2008	Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik ve yaşam doymu düzeyleri	Yüksek Lisans
Halil Özdoğan	2008	Beden eğitimi öğretmenlerinde mesleki tükenmişlik	Yüksek Lisans
Osman İde	2008	Engelli okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri üzerine bir araştırma (Akdeniz Bölgesi örneği)	Yüksek Lisans
Fatma Kale	2007	Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doymu ve tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi	Yüksek Lisans
Şakir Yetkin Özkan	2007	Niğde ilinde görevli beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin araştırılması	Yüksek Lisans
Kadir Aydın	2004	Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ve tükenmişliği etkileyen bazı faktörlerin incelenmesi Aksaray il örneği	Yüksek Lisans

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

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

2.1. ARAŞTIRMA MODELİ

Problem cümlesini “beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin, aralarındaki ilişki ile birlikte incelenmesi” oluşturan bu araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Karasar’a¹¹⁷ göre tarama modeli; bir konunun veya olayın örneklem veya evren üzerindeki araştırmalarının tamamen kendi koşulları içerisinde yani herhangi bir müdahale gerçekleştirilmeden betimlenmesidir. Burada amaç, hakkında bilgi sahibi olunmak istenen olgu veya olayların herhangi bir değişiklik yapılmadan gözlenmesi ve sonuçların tespit edilmesidir. Büyüköztürk ve arkadaşları da tarama yöntemini araştırma konusunu oluşturan durumların herhangi bir değişiklik meydana getirmeden betimlenmeye çalışılması olarak açıklamışlardır.¹¹⁸

Ayrıca, yapılan bu çalışma keşfetmeye dayalı durum çalışması (exploratory case study) deseninde yürütülmüştür. Keşfetmeye dayalı durum çalışması genellikle; bir olgu hakkında detaylı bir ön araştırma bulunmadığı ve bir hipotez ortaya koymak için gerekli veriye sahip olunmadığı zamanlarda kullanılmaktadır.¹¹⁹ Tarama modelinde ve keşfetmeye dayalı durum çalışması deseninde yürütülen çalışmada elde edilen verilerin analizinde ise nicel analiz yöntemi kullanılmıştır. Nicel analizler, önceden belirlenmiş amaçlara ulaşmak amacıyla toplanan sayısal verilerin toplanmasını, bunların bir istatistik haline getirilmesini ve bunları inceleyerek bulguların ortaya çıkarılmasını amaçlayan analizlerdir.¹²⁰ Ayrıca, araştırmada kullanılan nicel verilerin toplanması için anket yöntemi kullanılmıştır. Anket yöntemi, herhangi bir araştırma konusu ile ilgili olarak anketler yani çeşitli sorulardan oluşan veri toplama araçları aracılığıyla veri toplama yöntemidir.¹²¹

¹¹⁷ Niyazi Karasar, *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler*, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, 2016, s. 77.

¹¹⁸ Şener Büyüköztürk, Ebru Kılıç Çakmak, Özcan Erkan Akgün, Şirin Karadeniz, Funda Demirel, *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Pegem Akademi, Ankara, 2013, s. 14.

¹¹⁹ Christoph K. Streb, *Exploratory Case Study*, 2010, CA: SAGE Publications, s. 24.

¹²⁰ Asım Arı (Ed.), *Araştırma Yöntemlerine Giriş*, Eğitim Yayıncılık, Konya, 2015, s. 19.

¹²¹ Fikret Tuna, *Sosyal Bilimler için İstatistik*, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara, 2016, s.30.

2.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini; 2016-2017 eğitim-öğretim yılında Başakşehir ilçesinde görev yapan toplam 180 beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktadır. Evren olarak bu ilçenin seçilmiş olmasının nedeni araştırmacının söz konusu ilçede çalışıyor olmasıdır.

Araştırmanın örneklemini ise yine aynı ilçede görev yapmakta olan ve evren arasından basit rastgele örnekleme yöntemiyle seçilen 112'si (%73,7) erkek ve 40'ı (%26,3) kadın olmak üzere toplam 152 beden eğitimi öğretmeni oluşturmuştur. Basit rastgele örneklemede birimlerin seçimi ana kütlelerin tamamı içerisinde tamamen rastgele yapılır ve her birimin seçilme olasılığı birbirine eşittir.¹²²

İstanbul ili Başakşehir ilçesi Nüfus müdürlüğünden alınan bilgilere göre 180 kişi beden eğitimi öğretmeni (150 kişi MEB kadrolu, 30 kişi özel okullarda) görev yapmaktadır. Söz konusu ana kitleyi temsil edecek örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde;

$$n = N t^2 p q / d^2 (N-1) + t^2 p q^1$$

N: Hedef kitledeki birey sayısı

n : Örnekleme alınacak birey sayısı

p : İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

q : İncelenen olayın görülmemiş sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı)

t : Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer

d : Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen \pm örnekleme hatasıdır.

formülü kullanılarak homojen bir yapıda olmayan bu evren için % 95 güven aralığında, \pm % 5 örnekleme hatası ile gerekli örneklem büyüklüğü n = 123 olarak hesaplanmıştır.

2.3. VERİLERİN TOPLANMASI

Araştırmanın temel veri toplama aracı (I) demografik bilgiler formu, (II) Minnesota İş Tatmin Ölçeği ve (III) Maslach Tükenmişlik Ölçeği'ni içerisinde barındıran yapılandırılmış özellik gösteren ankettir (Ek A). Demografik bilgiler formuna anketin A bölümünde yer verilmiş ve burada katılımcılara cinsiyet, çalışılan kurum, toplam çalışma yılı, haftalık çalışma saati ve medeni durum ile ilgili toplam 5 soru yöneltilmiştir.

¹²² Yahşi Yazıcıoğlu ve Samiye Erdoğan, *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Detay Yayıncılık, Ankara, 2014, s. 50.

Çalışmada kullanılan ölçek, araştırmacı tarafından okullarda öğretmenlere uygulanmıştır. Öncelikli olarak konu ile ilgili Başakşehir ilçe kaymakamlığından ve ilçe emniyet müdürlüğü bilgilendirilmiş, gerekli izinler alınmıştır. Sonrasında öğretmenlere ölçekle ilgili gerekli açıklamalar yapılmıştır. Öğretmenler tarafından ölçek doldurulmuştur. Anlaşılmayan ifadeler birebir araştırmacı tarafından detaylı olarak açıklanmıştır. Ölçek 2016/ 2017 yılı şubat, mart ve nisan ayları içerisinde yüz yüze uygulanmıştır.

Minnesota İş Tatmini Ölçeği

Anketin B bölümünde Minnesota İş Doyum Ölçeği (kısa versiyonu) yer almıştır. Minnesota İş Tatmini Ölçeği 1967 yılında Dawis ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş ve 1985 yılında Baycan tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçeğin güvenilirlik değerleri 0,85 ile 0,93 arasında değişmektedir.¹²³ Ölçekte toplam 20 soru bulunmakta ve bu sorulara; 1- hiç memnun değilim ile 5- çok memnunum arasında değişen Likert tipi ölçek ile cevap verilmektedir. Bu nedenle, ölçekten alınabilecek en düşük puan 20, en yüksek puan ise 100'dür. Orta puan ise 60'dır.

Anketten alınan puanlar arttıkça genel iş tatmini yükselmektedir. Ayrıca, ankette yer alan sorular içsel doyum ve dışsal doyum olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

- **İçsel doyum** ile ilgili toplam 12 soru işin kendisi, yükselme, terfi ve başarı gibi işin içsel nitelikleri ile ilgili sorulardır.

- **Dışsal doyum** ile ilgili toplam 8 soru ise işletme politikası, denetim, yönetim ve ücret gibi dışsal nitelikler ile ilgili sorulardır.

- **Genel doyum** kavramı ise içsel doyum ve dışsal doyumun ortalaması olarak alındı.

Bu soruların hangileri olduğu, alınabilecek en düşük, orta ve yüksek puanlar Tablo 2.1'de sunulmuştur.¹²⁴

¹²³ Ahmet Günay, Kabin Ekiplerinde İş Doyumu ve Tükenmişlik Sendromu, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2016, s. 89 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

¹²⁴ Ahmet Günay, Kabin Ekiplerinde İş Doyumu ve Tükenmişlik Sendromu, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2016, s. 90 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

Tablo-2.1 Minnesota İş Tatmini Ölçeği'nin Soru Yapısı

Alt Boyutlar	Soru Numaraları	Soru Sayısı	Alınabilecek En Düşük Puan	Nötr (Orta) Puan	Alınabilecek En Yüksek Puan
İçsel Doyum	1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20	12	12	36	60
Dışsal Doyum	5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19	8	8	24	40
Genel Doyum	Tamamı	20	20	60	100

Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Anketin C bölümünde ise Maslach Tükenmişlik Ölçeği yer almıştır. Maslach Tükenmişlik Ölçeği 1981 yılında Maslach ve Jackson tarafından geliştirilmiş ve Engin tarafından 1995 yılında Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçeğin güvenilirlik değerleri 0,65 ile 0,83 arasında değişmektedir.¹²⁵ Ölçekte toplam 22 madde yer almakta ve bu maddelere 1- hiçbir zaman ile 5- her zaman arasında değişen Likert tipi ölçek ile cevap verilmektedir. Bu nedenle, ölçekten alınabilecek en düşük puan 22, en yüksek puan ise 110'dur. Orta puan ise 66'dır.

Bu maddeler üç alt boyut içerisinde yer almaktadır. Bu alt boyutlar sırasıyla; (I) duygusal tükenme, (II) duyarsızlaşma ve (III) kişisel başarısızlıktır. Duygusal tükenme alt boyutundaki maddeler tükenmişlik karşısındaki tepkiyi ölçen maddelerdir. Enerji azalması, güçsüzlük, yorgunluk ve bitkinlik bunlar vasıtasıyla ortaya çıkmaktadır. Duyarsızlaşma alt boyutundaki maddeler ilişkilerin soğuduğu ve mesafeli tutumlar içerisine girildiğini ortaya çıkarmaktadır. Kişisel başarısızlık alt boyutu ile ise yetersizlik ve özgüven kaybı anlaşılmaktadır.

Ancak, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarındaki sorular olumsuz ifadeler taşımaktadır. Dolayısıyla alınan puan arttıkça tükenmişlik artmaktadır. Buna karşın, kişisel başarısızlık boyutundaki ifadeler olumludur. Dolayısıyla alınan puan azaldıkça tükenmişlik artmaktadır. Bu nedenle, analizden önce buradaki soruların cevapları ters çevrilmekte (0→4, 4→0 şeklinde yapılarak) ve analizler buna göre

¹²⁵ Fahri Murat Acar, Okul Öncesi Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin, 2016, s. 9 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

yapılmaktadır. Bu soruların hangileri olduğu, alınabilecek en düşük, orta ve yüksek puanlar Tablo 2.2’de sunulmuştur.¹²⁶

Tablo-2.2 Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin Madde Yapısı

Alt Boyutlar	Soru Numaraları	Soru Sayısı	Alınabilecek En Düşük Puan	Nötr (Orta) Puan	Alınabilecek En Yüksek Puan
Duygusal Tükenme	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	9	0	18	36
Duyarsızlaşma	5, 10, 11, 15, 22	5	0	10	20
Kişisel başarısızlık	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	8	0	16	32
Genel Tükenmişlik	Tamamı	22	0	44	88

Çalışmanın iç geçerliğini arttırmak için; soruların hazırlanmasından analizine kadar tüm aşamalarda uzman incelemesinde başvurulmuştur. Elde edilen verilerin analizinden sonra ortaya çıkarılanlar katılımcılara gösterilerek katılımcı teyidi alınmıştır. Dış güvenirliğin sağlanması için ise yapılan çalışma, anket ve görüşmelerin nasıl yapıldığı, analizlerin nasıl gerçekleştirildiği ve sonuçların nasıl bulunduğu ile ilgili olarak detaylı olarak açıklanmıştır.

Ayrıca, araştırmada kullanılan anketin güvenirlik oranı (Cronbach Alpha katsayısı) 0,845 yani %84,5'tir. Bu oran %70'ten yüksektir, dolayısıyla kullanılan anket güvenirlik şartını sağlamaktadır (Tablo 2.3).

Tablo-2.3 Güvenirlik Analizi Sonucu

Maddeler	n	n%	Cronbach Alpha
Geçerli	144	100	0,845
Dışında	8	5,3	
Toplam	152	100	

Araştırmada kullanılan anketin geçerlik oranını belirlemek için ise faktör analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda; soruların toplam 5 faktör altında toplandığı ve bu faktörlerin ölçmek istediği olguyu farklı değişken ve özellikler ile karıştırmadan

¹²⁶ Seda Bıçki, Hizmet Sektörü Çalışanlarının İş Stresi ve Tükenmişlik İlişkisi: İstanbul Örneği, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2016, s. 48 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

ölçebilme gücünün yani geçerlik oranının %72,005 olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak, kullanılan anket geçerlik gereksinimini de karşılamıştır (Tablo 2.4).

Tablo-2.4 Faktör Analizi Sonuçları ve Geçerlik Oranı

Faktör	İç Öz Değerler			Çıkarım Toplamları*		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	8,623	41,061	41,061	4,993	23,775	23,775
2	1,927	9,174	50,235	2,979	14,185	37,961
3	1,706	8,123	58,359	2,851	13,579	51,539
4	1,589	7,567	65,926	2,237	10,651	62,190
5	1,277	6,079	72,005	2,061	9,815	72,005

* Çıkarım metodu: Birincil içerik analizi.

2.4. VERİLERİN ANALİZİ

Anket verilerinin analizinde SPSS (Statistical Package for Social) Sciences) 22.0 paket programı kullanılarak tanımlayıcı ve anlam çıkarıcı istatistik yöntemlerine başvurulmuştur. Bunun için kullanılan testler; demografik özelliklerin bulunması için frekans analizi, ortalama ve standart sapma hesaplamalarıdır. Normallik durumunun tespiti için Kolmogorov-Smirnov normallik testleri kullanılmıştır. Bu testler sonucunda verilerin normal dağılıma sahip olmadıkları yani nonparametrik özellik gösterdikleri tespit edilmiştir.

Farklılık analizlerinde nonparametrik yöntemler arasında yer alan Mann Whitney U ve Kruskal Wallis H testleri kullanılmıştır. Veriler %95 güven aralığında ve %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir. Ayrıca, korelasyon analizleri için nonparametrik korelasyon analizleri yapmaya imkan tanıyan Spearman rho testi kullanılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde, araştırma kapsamında geliştirilmiş olan ölçme araçlarından elde edilen verilerin analizi sonucunda ortaya çıkan bulgulara detaylı olarak yer verilmiştir.

3.1. KATILIMCILARIN ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin, aralarındaki ilişki ile birlikte incelenmesi amacıyla yapılan bu çalışmaya örneklem olarak toplam 152 öğretmen katılmıştır. Katılımcı öğretmenlerin 112'si (%73,7) erkek ve 40'ı (%26,3) kadındır. Ayrıca katılımcıların 56'sı (%36,8) ortaokullarda, 96'sı (%63,2) ise liselerde görev yapmaktadır (Tablo 3.1).

Tablo-3.1 Katılımcıların Cinsiyete ve Çalıştıkları Okul Türüne Göre Dağılımı

Özellik	Değişken	n	%n
Cinsiyet	Erkek	112	73,68
	Kadın	40	26,32
Okul Türü	Ortaokul	56	36,84
	Lise	96	63,16
Toplam		152	100

Ayrıca, katılımcıların 92'si (%60,5) 1-5 yıl, 20'si (%13,2) 6-10 yıl, 24'ü (%15,8) 11-15 yıl, 8'i (%5,3) 16-20 yıl ve 8'i (%5,3) 21+ yıl toplam çalışma yılına sahiptir. Haftalık çalışma saatleri incelendiğinde ise katılımcıların 32'si (%21,1) 1-10 saat, 72'si (%47,4) 21-30 saat ve 48'i (%31,6) 30+ saat haftalık çalışma saatine sahiptir. Bunların yanında katılımcıların 64'ü (%42,1) evli ve 88'i (%57,9) bekarıdır. Katılımcılara ilişkin detaylı bilgiler Tablo 3.2'de sunulmuştur.

Tablo-3.2 Katılımcıların Toplam Çalışma Yılı, Haftalık Çalışma Saati ve Medeni Durum Özellikleri

Özellik	Değişken	n	%n
Toplam Çalışma Yılı	1-5 yıl	92	60,5
	6-10 yıl	20	13,2
	11-15 yıl	24	15,8
	16-20 yıl	8	5,3
	21+ yıl	8	5,3
Haftalık Çalışma Saati	1-10 saat	32	21,1
	11-20 saat	0	0
	21-30 saat	72	47,4
	30+ saat	48	31,6
Madeni Durum	Evli	64	42,1
	Bekar	88	57,9
Toplam		152	100

3.2. MINNESOTA İŞ TATMİNİ İLE İLGİLİ BULGULAR

3.2.1. Genel Bulgular

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini düzeylerinin tespit edilmesi amacıyla yapılan analizler sonucunda öncelikle katılımcıların içsel doyum toplam puanlarının 48,26; dışsal doyum toplam puanlarının 28,05 ve genel doyum puanlarının 76,32 olduğu tespit edilmiştir. Buna göre; katılımcıların içsel, dışsal ve genel doyumlarının oransal olarak sırasıyla %75,54, %62,66 ve %70,40 olduğu görülmüştür. Sonuçlar detaylı olarak Tablo 3.3'te verilmiştir.

Tablo-3.3 Katılımcıların Minnesota İş Tatmini Düzeyleri

İş Tatmini Türü	Toplam Puan Ort.	Standart Sapma	Ölçek Orta Puanı *	Oran (%)
İçsel Doyum	48,26	8,20	36	%75,54
Dışsal Doyum	28,05	6,61	24	%62,66
Genel Doyum	76,32	13,87	60	%70,40

* Ölçek orta puanı, düşük ve yüksek iş tatmini arasındaki sınırı oluşturan puandır.

İş tatmini ile ilgili genel durumun tespit edilmesinden sonra alınan cevapların detaylı olarak analiz edilmesi sonucunda da önemli bulgulara ulaşılmıştır. İlk olarak; içsel doyum alt boyutunda yer alan toplam 12 maddenin tamamında ortalamaların “memnunum” düzeyinde olduğu görülmüştür. İçsel doyum genel ortalaması da $\bar{x} = 4,02$ yani “memnunum” düzeyinde yer almıştır.

Maddeler arasında en yüksek ortalamaya $\bar{x} = 4,37$ ile “başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından” ve “kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından” maddeleri sahip olmuştur. İlk üç sırada yer alan maddeler sırasıyla “toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından” ($\bar{x} = 4,24$), “işimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından” ($\bar{x} = 4,24$) ve “yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi bakımından” ($\bar{x} = 4,16$) olmuştur (Tablo 3.4).

Tablo-3.4 Minnesota İçsel Doyum Maddelerine Ait Bulgular

Sıra	Madde	n	Ort.	ss
1	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından	152	4,37	0,87
2	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından	152	4,37	0,99
3	Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından	152	4,24	0,87
4	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından	152	4,24	0,87
5	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi bakımından	152	4,16	0,94
6	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	152	4,08	0,96
7	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından	152	4,00	1,08
8	Bana sabit bir iş sağlaması bakımından	152	4,00	1,17
9	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	152	3,89	1,12
10	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından	152	3,68	1,26
11	İşimin beni her zaman meşgul etmesi bakımından	152	3,63	1,07
12	Tek başıma çalışma olanağım olması bakımından	152	3,61	1,07
İçsel Doyum Geneli		152	4,02	1,02

Dışsal doyum alt boyutunda yer alan toplam 8 maddenin ise 4'ü "memnunum" düzeyinde, 4'ü "kararsızım" düzeyinde yer almıştır. Genel ortalama ise $\bar{x} = 3,51$ ile "memnunum" düzeyinde olmuştur. Maddeler arasında en yüksek ortalamaya "çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmaları açısından" ($\bar{x} = 3,92$) maddesi sahip olmuştur. Bu maddeyi; "yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından" ($\bar{x} = 3,89$) ve "işle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından" ($\bar{x} = 3,84$) maddeleri izlemiştir.

En düşük ortalamalara sahip olan maddeler ise "amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından" ($\bar{x} = 3,16$) ve "iş içinde terfi olanağımın olması açısından" ($\bar{x} = 3,11$) maddeleri olmuştur. Detaylı sonuçlar Tablo 3.5'te verilmiştir.

Tablo-3.5 Minnesota Dışsal Doyum Maddelerine Ait Bulgular

Sıra	Madde	n	Ort.	ss
1	Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmaları açısından	152	3,92	0,93
2	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından	152	3,89	1,24
3	İşle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından	152	3,84	1,07
4	Çalışma şartları bakımından	152	3,76	1,09
5	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından	152	3,18	1,21
6	Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından	152	3,18	1,30
7	Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından	152	3,16	1,27
8	İş içinde terfi olanağımın olması açısından	152	3,11	1,26
Dışsal Doyum Geneli		152	3,51	1,17

3.2.2. Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırmalar

3.2.2.1. Cinsiyete Göre Karşılaştırma

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi amacıyla yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda, içsel doyum ve dışsal doyum alt boyutlarıyla genel olarak doyumda cinsiyete göre anlamlı bir farklılık oluşmadığı tespit edilmiştir ($p > 0,05$).

Yani, beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatminleri cinsiyete göre farklılık göstermemektedir (Tablo 3.6).

Tablo-3.6 Minnesota İş Tatmininin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

İş Tatmini Türü	Grup	n	Ort. Sıra	Sıralar Topl.	U	Z	p
İçsel Doyum	Kadın	40	77,70	3108,00	2192,00	-0,202	0,84
	Erkek	112	76,07	8520,00			
Dışsal Doyum	Kadın	40	82,90	3316,00	1984,00	-1,075	0,28
	Erkek	112	74,21	8312,00			
Genel Doyum	Kadın	40	79,50	3180,00	2120,00	-0,503	0,61
	Erkek	112	75,43	8448,00			

.05 ve .01 seviyesinde anlamlı farklılık vardır.

3.2.2.2. Çalışılan Okula Göre Karşılaştırma

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini düzeylerinin çalışılan okul türüne göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi amacıyla yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda, içsel doyum ve dışsal doyum alt boyutlarıyla genel olarak doyumda çalışılan okula göre anlamlı bir farklılık oluşmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Yani, beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatminleri çalışılan okul türüne (ilkokul veya lise) göre farklılık göstermemektedir (Tablo 3.7).

Tablo-3.7 Minnesota İş Tatmininin Çalışılan Okula Göre Karşılaştırılması

İş Tatmini Türü	Grup	n	Ort. Sıra	Sıralar Topl.	U	Z	p
İçsel Doyum	Ortaokul	56	71,07	3980,00	2384,00	-1,17	0,24
	Lise	96	79,67	7648,00			
Dışsal Doyum	Ortaokul	56	76,79	4300,00	2672,00	-0,06	0,95
	Lise	96	76,33	7328,00			
Genel Doyum	Ortaokul	56	73,79	4132,00	2536,00	-0,58	0,56
	Lise	96	78,08	7496,00			

.05 ve .01 seviyesinde anlamlı farklılık vardır.

3.2.2.3. Toplam Çalışma Yılına Göre Karşılaştırma

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini düzeylerinin toplam çalışma yılına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi amacıyla yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda, içsel doyum alt boyutunda $\chi^2(4) = 13,416$;

$p=0.01, p < 0.05$ ve genel olarak doyumda toplam çalışma yılına göre $\chi^2(4) = 9.884$; $p = 0.04, p < 0.05$ anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Dışsal doyum alt boyutunda ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$).

İçsel doyum alt boyutunda; en yüksek iş tatminine sahip olanlar 16-20 yıl çalışma yılına sahip olanlardır. Bu grubu, sırasıyla 6-10 yıl ve 11-15 yıl çalışma yılına sahip olanlar izlemektedir. En az iş tatminine sahip olanlar ise 1-5 yıl çalışma yılına sahip olanlardır.

Genel doyumda ise; en yüksek iş tatminine sahip olanlar 6-10 yıl çalışma yılına sahip olanlardır. Bu grubu, sırasıyla 16-20 yıl ve 11-15 yıl çalışma yılına sahip olanlar izlemiştir. En az iş tatminine sahip olanlar ise 21+ yıl çalışma yılına sahip olanlardır. Sonuçlar Tablo 3.8'de verilmiştir.

Tablo-3.8 Minnesota İş Tatmininin Toplam Çalışma Yılına Göre Karşılaştırılması

İş Tatmini Türü	Grup	n	Ort. Sıra	Ki-kare	sd	p
İçsel Doyum	1-5 yıl	92	68,85	13,416	4	0,01 4>2>3>5
	6-10 yıl	20	98,10			
	11-15 yıl	24	76,83			
	16-20 yıl	8	113,50			
	21+ yıl	8	72,50			
Dışsal Doyum	1-5 yıl	92	72,24	8,768	4	0,07
	6-10 yıl	20	99,30			
	11-15 yıl	24	79,17			
	16-20 yıl	8	83,50			
	21+ yıl	8	53,50			
Genel Doyum	1-5 yıl	92	70,59	9,884	4	0,04 2>4>3
	6-10 yıl	20	101,30			
	11-15 yıl	24	75,17			
	16-20 yıl	8	95,50			
	21+ yıl	8	67,50			

1;(1-5), 2;(6-10), 3;(11-15), 4;(16-20), 5;(21+ yıl) .05 ve .01 seviyesinde anlamlı farklılık vardır.

3.2.2.4. Haftalık Çalışma Saatine Göre Karşılaştırma

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini düzeylerinin haftalık çalışma saatine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi amacıyla yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda, dışsal doyum alt boyutunda $\chi^2 (4) = 21.793$; $p=0.00, p < 0.05$ ve genel olarak doyumda $\chi^2 (4) = 13.451$; $p=0.00, p < 0.05$ haftalık çalışma saatine göre anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. İçsel doyum alt boyutunda ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Dışsal doyum alt boyutunda; en yüksek iş tatminine sahip olanlar 1-10 saat çalışma saatine sahip olanlardır. Bu grubu, 30+ saat grubu izlemektedir. En az iş tatminine sahip olanlar ise 21-30 saat çalışma saatine sahip olanlardır.

Genel olarak doyumda ise; en yüksek iş tatminine sahip olanlar 1-10 saat çalışma saatine sahip olanlardır. Bu grubu, 30+ saat grubu izlemektedir. En az iş tatminine sahip olanlar ise 21-30 saat çalışma saatine sahip olanlardır. Sonuçlar Tablo 3.9'da verilmiştir.

Tablo-3.9 Minnesota İş Tatmininin Haftalık Çalışma Saatine Göre Kruskal Wallis Testi İle Karşılaştırılması

İş Tatmini Türü	Grup	n	Ort. Sıra	Ki-kare	sd	p
İçsel Doyum	1-10 saat	32	82,50	1,349	2	0,51
	21-30 saat	72	72,39			
	30+ saat	48	78,67			
Dışsal Doyum	1-10 saat	32	96,00	21,793	2	0,00 1>3>2
	21-30 saat	72	59,17			
	30+ saat	48	89,50			
Genel Doyum	1-10 saat	32	89,50	13,451	2	0,00 1>3>2
	21-30 saat	72	62,72			
	30+ saat	48	88,50			

1;(1-10), 2;(21-30), 3;(30+ saat) 05 ve .01 seviyesinde anlamlı farklılık vardır.

3.2.2.5. Medeni Duruma Göre Karşılaştırma

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini düzeylerinin medeni duruma göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi amacıyla yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda, içsel doyum ve dışsal doyum alt boyutlarıyla genel

olarak doyumda anlamlı bir farklılık oluşmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Yani, beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatminleri medeni duruma göre farklılık göstermemektedir (Tablo 3.10).

Tablo-3.10 Minnesota İş Tatmininin Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

İş Tatmini Türü	Grup	n	Ort. Sıra	Sıralar Topl.	U	Z	p
İçsel Doyum	Evli	64	77,88	4984,00	2728,00	-0,33	0,74
	Bekar	88	75,50	6644,00			
Dışsal Doyum	Evli	64	76,13	4872,00	2792,00	-0,09	0,93
	Bekar	88	76,77	6756,00			
Genel Doyum	Evli	64	76,88	4920,00	2792,00	-0,09	0,93
	Bekar	88	76,23	6708,00			

.05 ve .01 seviyesinde anlamlı farklılık vardır

3.3. MASLACH TÜKENMİŞLİK İLE İLGİLİ BULGULAR

3.3.1. Genel Bulgular

Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin tespit edilmesi amacıyla yapılan analizler sonucunda öncelikle katılımcıların duygusal tükenme alt boyutu toplam puanlarının 12,29; duyarsızlaşma alt boyutu toplam puanlarının 5,13; kişisel başarısızlık alt boyutu alt puanlarının 12,47 ve genel olarak tükenmişlik puanlarının 29,89 olduğu tespit edilmiştir.

Elde edilen bu sonuçlara göre; öncelikle genel olarak beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri düşük bir düzeydedir. Bu düzey oransal olarak %32,83'tür. Alt boyutlara göre de benzer bir durum söz konusudur. Duygusal tükenme alt boyutundaki tükenmişlik düzeyi %34,14; duyarsızlaşma alt boyutundaki tükenmişlik düzeyi %25,65 ve kişisel başarısızlık alt boyutundaki tükenmişlik düzeyi ise %38,97'dir. Ancak, kişisel başarısızlık alt boyutunda orta düzeye yaklaşmıştır. Sonuçlar detaylı olarak Tablo 3.11'de verilmiştir.

Tükenmişlik ile ilgili genel durumun tespit edilmesinden sonra, alınan cevapların detaylı olarak analiz edilmesi sonucunda da önemli bulgulara ulaşılmıştır. Öncelikle; duygusal tükenme alt boyutunda yer alan toplam 9 maddenin ortalaması $\bar{x} = 1,37$ yani "çok nadir" olarak tespit edilmiştir. Maddelerden 3'ü "bazen" düzeyinde, 6'sı ise "çok nadir" düzeyinde yer almıştır.

Maddeler arasında en yüksek ortalamalara sırasıyla “işimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum” ($\bar{x} = 1,95$), “bütün insanlarla uğraşırken çok yıprandığımı düşünüyorum” ($\bar{x} = 1,63$) ve “doğrudan insanlarla çalıştığım için çok stres oluyorum” ($\bar{x} = 1,58$) maddeleri sahip olmuştur. Yani beden eğitimi öğretmenlerini tükenmişliğe iten en güçlü maddeler bunlardır (Tablo 3.12).

Tablo-3.11 Katılımcıların Maslach Tükenmişlik Düzeyleri

Tükenmişlik Türü	Toplam Puan Ort.	Standart Sapma	Ölçek Orta Puanı *	Oran (%)
Duygusal Tükenme	12,29	7,07	18	%34,14
Duyarsızlaşma	5,13	4,33	10	%25,65
Kişisel Başarısızlık**	12,47	8,30	16	%38,97
Genel Tükenmişlik	29,89	15,00	44	%32,83

* Ölçek orta puanı, düşük ve yüksek tükenmişlik arasındaki sınırı oluşturan puandır.

** Buradaki ölçek ifadeleri olumlu olduğu için alınan puanlar yöntem bölümünde açıklandığı şekliyle hesaplama öncesinde ters çevrilmiştir.

Tablo-3.12 Maslach Duygusal Tükenme Alt Boyutundaki Maddelere Ait Bulgular

Sıra	Madde	n	Ort.	ss
1	İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum	152	1,95	1,10
2	Bütün insanlarla uğraşırken çok yıprandığımı düşünüyorum.	152	1,63	1,18
3	Doğrudan insanlarla çalıştığım için çok stres oluyorum.	152	1,58	1,21
4	İşimin beni kısıtladığını düşünüyorum.	152	1,45	1,14
5	Yaptığım işten dolayı tükendiğimi hissediyorum.	152	1,45	1,32
6	İş dönüşü ruhi bir tükenmişlik yaşadığımı hissediyorum.	148	1,35	0,88
7	İşimden soğuduğumu hissediyorum.	152	1,21	1,06
8	Sabah kalktığımda bir gün daha işime katlanamayacağımı düşünüyorum.	152	0,89	0,91
9	Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	152	0,82	1,17
Duygusal Tükenme Alt Boyutu		152	1,37	1,11

Duyarsızlaşma alt boyutunda yer alan toplam 5 maddenin ise tamamı “çok nadir” düzeyinde yer almıştır. Toplam 5 maddenin ortalaması $\bar{x} = 1,03$ yani “çok nadir” olarak tespit edilmiştir. Ayrıca, maddeler arasında en yüksek ortalamalara “işim gereği karşılaştığım insanların, bazı problemleri sanki benden kaynaklıymış gibi davrandıklarını hissediyorum” ($\bar{x} = 1,24$) ve “bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştiğimi hissediyorum” ($\bar{x} = 1,13$) maddeleri sahip olmuştur (Tablo 3.13).

Tablo-3.13 Maslach Duyarsızlaşma Alt Boyutundaki Maddelere Ait Bulgular

Sıra	Madde	n	ort	ss
1	İşim gereği karşılaştığım insanların, bazı problemleri sanki benden kaynaklıymış gibi davrandıklarını hissediyorum.	152	1,24	1,18
2	Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştiğimi hissediyorum.	152	1,13	1,22
3	Bu işin beni katılaştıracağına dair korkularım var.	152	1,05	1,22
4	İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğunu umursamıyorum.	152	0,95	1,13
5	İşim gereği bazı insanlara sanki insan değilmişler gibi davrandığımı fark ediyorum.	152	0,76	1,04
Duyarsızlaşma Alt Boyutu		152	1,03	1,16

Kişisel başarısızlık alt boyutunda yer alan toplam 8 madde arasında ise 7 madde “çok nadir” düzeyinde, 1 madde “hiçbir zaman” düzeyinde yer almıştır. Toplam 8 maddenin ortalaması $\bar{x} = 1,57$ yani “bazen” olarak tespit edilmiştir. Maddeler arasında en yüksek ortalamalar sırasıyla; “işimde duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum” ($\bar{x} = 1,68$), “işim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım” ($\bar{x} = 1,61$), “yaptığım iş ile insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum” ($\bar{x} = 1,61$) ve “bu işte kayda değer birçok başarı elde ettim” ($\bar{x} = 1,61$) maddelerinde yer almıştır (Tablo 3.14).

Tablo-3.14 Maslach Kişisel Başarısızlık Alt Boyutundaki Maddelere Ait Bulgular

Sıra	Madde	n	Ort.	ss
1	İşimde duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum.	152	1,68	1,18
2	İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.	144	1,61	1,17
3	Yaptığım iş ile insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	152	1,61	1,50
4	Bu işte kayda değer birçok başarı elde ettim.	152	1,61	1,23
5	İşim gereği insanların sorunlarına olası en uygun çözüm yollarını bulurum.	152	1,55	1,25
6	Çok şeyler yapabilecek güçte olduğumu hissediyorum.	152	1,55	1,45
7	İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda sıcak bir hava oluştururum.	152	1,50	1,40
8	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra canlandığımı hissedirim.	152	1,45	1,32
Kişisel Başarısızlık Alt Boyutu		152	1,57	1,31

3.3.2. Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırmalar

3.3.2.1. Cinsiyete Göre Karşılaştırma

Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi amacıyla yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda, genel olarak tükenmişlikte ve tüm alt boyutlarda cinsiyete göre anlamlı bir farklılık oluşmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Yani, beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlikleri cinsiyete göre farklılık göstermemektedir (Tablo 3.15).

Tablo-3.15 Maslach Tükenmişliğin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Tükenmişlik Türü	Grup	n	Ort. Sıra	Sıralar Topl.	U	Z	p
Duygusal Tükenme	Kadın	40	65,50	2620	1800,00	-1,845	0,06
	Erkek	112	80,43	9008			
Duyarsızlaşma	Kadın	40	73,70	2948	2128,00	-0,473	0,64
	Erkek	112	77,50	8680			
Kişisel Başarısızlık	Kadın	40	66,50	2660	1840,00	-1,679	0,09
	Erkek	112	80,07	8968			
Genel Tükenmişlik	Kadın	40	73,50	2940	2120,00	-0,502	0,61
	Erkek	112	77,57	8688			

.05 ve .01 seviyesinde anlamlı farklılık vardır

3.3.2.2. Çalışılan Okula Göre Karşılaştırma

Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin çalışılan okula göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi amacıyla yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda, genel olarak tükenmişlikte ve tüm alt boyutlarda anlamlı bir farklılık oluşmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Yani, beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlikleri çalışılan okul türüne göre farklılık göstermemektedir (Tablo 3.16).

Tablo-3.16 Maslach Tükenmişliğin Çalışılan Okula Göre Karşılaştırılması

Tükenmişlik Türü	Grup	n	Ort. Sıra	Sıralar Topl.	U	Z	p
Duygusal Tükenme	Ortaokul	56	71,79	4020	2424,00	-1,011	0,31
	Lise	96	79,25	7608			
Duyarsızlaşma	Ortaokul	56	80,93	4532	2440,00	-0,955	0,34
	Lise	96	73,92	7096			
Kişisel Başarısızlık	Ortaokul	56	82,07	4596	2376,00	-1,195	0,23
	Lise	96	73,25	7032			
Genel Tükenmişlik	Ortaokul	56	78,21	4380	2592,00	-0,367	0,71
	Lise	96	75,50	7248			

.05 ve .01 seviyesinde anlamlı farklılık vardır

3.3.2.3. Toplam Çalışma Yılına Göre Karşılaştırma

Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin toplam çalışma yılına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi amacıyla yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda, genel olarak tükenmişlikte ve tüm alt boyutlarda $\chi^2 (4) = 15.917$; $p=0.00$, $\chi^2 (4) = 35.762$; $p=0.00$, $\chi^2 (4) = 9.639$; $p=0.04$, $\chi^2 (4) = 17.806$; $p=0.00$, $p < 0.05$ anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Yani, beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlikleri toplam çalışma yılına göre farklılık göstermektedir (Tablo 3.16).

Genel olarak en fazla tükenmişlik yaşayan katılımcılar 11-15 yıl arası çalışma yılına sahip olanlardır. Bunları sırasıyla 6-10 yıl, 16-20 yıl, 1-5 yıl ve 21+ yıl çalışma hayatına sahip olanlar takip etmektedir.

Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarına göre en fazla tükenmişlik yaşayanlar ise 6-10 yıl ve en az tükenmişlik yaşayanlar 21+ yıl çalışma hayatına sahip olanlardır. Ayrıca, kişisel başarısızlık alt boyutuna göre ise en fazla tükenmişlik yaşayanlar 11-15 yıl ve en az tükenmişlik yaşayanlar 21+ yıl çalışma hayatına sahip olanlardır. Sonuçlar detaylı olarak Tablo 3.17'de verilmiştir.

Tablo-3.17 Maslach Tükenmişliğin Toplam Çalışma Yılına Göre Karşılaştırılması

Tükenmişlik Türü	Grup	n	Ort. Sıra	Ki-kare	sd	p
Duygusal Tükenme	1-5 yıl	92	67,46	15,917	4	0,00 2>3>4 1>5
	6-10 yıl	20	104,50			
	11-15 yıl	24	92,83			
	16-20 yıl	8	72,50			
	21+ yıl	8	65,50			
Duyarsızlaşma	1-5 yıl	92	68,85	35,761	4	0,00 2>3>4 1>5
	6-10 yıl	20	105,30			
	11-15 yıl	24	103,83			
	16-20 yıl	8	69,50			
	21+ yıl	8	17,50			
Kişisel Başarısızlık	1-5 yıl	92	70,24	9,639	4	0,04 3>4>2 1>5
	6-10 yıl	20	74,10			
	11-15 yıl	24	97,83			
	16-20 yıl	8	97,50			
	21+ yıl	8	69,50			
Genel Tükenmişlik	1-5 yıl	92	69,02	17,806	4	0,00 3>2>4 1>5
	6-10 yıl	20	97,30			
	11-15 yıl	24	98,17			
	16-20 yıl	8	79,50			
	21+ yıl	8	42,50			

1;(1-5), 2;(6-10), 3;(11-15), 4;(16-20), 5;(21+ yıl). 05 ve .01 seviyesinde anlamlı farklılık vardır.

3.3.2.4. Haftalık Çalışma Saatine Göre Karşılaştırma

Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin haftalık çalışma saatine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi amacıyla yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda, genel olarak tükenmişlikte ve tüm alt boyutlarda $\chi^2(2) = 25.095$; $p = 0.00$, $\chi^2(2) = 14.367$; $p = 0.00$, $\chi^2(2) = 9.591$; $p = 0.00$, $\chi^2(2) = 18.279$; $p = 0.00$, $p < 0.05$ anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Yani, beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlikleri haftalık çalışma saatine göre istatistiksel açıdan önemli ölçüde farklılık göstermektedir (Tablo 3.18).

Genel olarak; en fazla tükenmişlik yaşayan katılımcılar 21-30 saat çalışma saatine sahip olanlardır. Bunları sırasıyla 30+ saat ve 1-10 saat çalışanlar takip etmiştir. Duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık alt boyutlarına göre en fazla tükenmişlik yaşayanlar ise 21-30 saat ve en az tükenmişlik yaşayanlar 1-10 saat çalışma saatine sahip olanlardır. Ayrıca, duyarsızlaşma alt boyutuna göre en fazla tükenmişlik yaşayanlar 30+ saat ve en az tükenmişlik yaşayanlar 1-10 saat çalışma saatine sahip olanlardır. Sonuçlar detaylı olarak Tablo 3.18’de verilmiştir.

Tablo-3.18 Maslach Tükenmişliğin Haftalık Çalışma Saatine Göre Karşılaştırılması

Tükenmişlik Türü	Grup	n	Ort. Sıra	Ki-kare	sd	p
Duygusal Tükenme	1-10 saat	32	42,50	25,095	2	0,00 2>3>1
	21-30 saat	72	88,50			
	30+ saat	48	81,17			
Duyarsızlaşma	1-10 saat	32	53,00	14,367	2	0,00 3>2>1
	21-30 saat	72	77,50			
	30+ saat	48	90,67			
Kişisel Başarısızlık	1-10 saat	32	56,75	9,591	2	0,00 2>3>1
	21-30 saat	72	85,61			
	30+ saat	48	76,00			
Genel Tükenmişlik	1-10 saat	32	47,00	18,279	2	0,00 2>3>1
	21-30 saat	72	84,72			
	30+ saat	48	83,83			

1;(1-10), 2;(21-30), 3;(30+saat), 05 ve .01 seviyesinde anlamlı farklılık vardır.

3.3.2.5. Medeni Duruma Göre Karşılaştırma

Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin medeni duruma göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi amacıyla yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda, genel olarak tükenmişlikte ve tüm alt boyutlarda medeni duruma göre anlamlı bir farklılık oluşmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Yani, beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlikleri medeni duruma göre farklılık göstermemektedir (Tablo 3.19).

Tablo-3.19 Maslach Tükenmişliğin Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

Tükenmişlik Türü	Grup	n	Ort. Sıra	Sıralar Topl.	U	Z	p*
Duygusal Tükenme	Evli	64	78,88	5048,00	2664,00	-0,569	0,57
	Bekar	88	74,77	6580,00			
Duyarsızlaşma	Evli	64	80,38	5144,00	2568,00	-0,933	0,35
	Bekar	88	73,68	6484,00			
Kişisel Başarısızlık	Evli	64	81,00	5184,00	2528,00	-1,078	0,28
	Bekar	88	73,23	6444,00			
Genel Tükenmişlik	Evli	64	74,63	4776,00	2696,00	-0,448	0,65
	Bekar	88	77,86	6852,00			

3.4. İŞ TATMİNİ VE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİLER İLE İLGİLİ BULGULAR

3.4.1. Genel İlişki

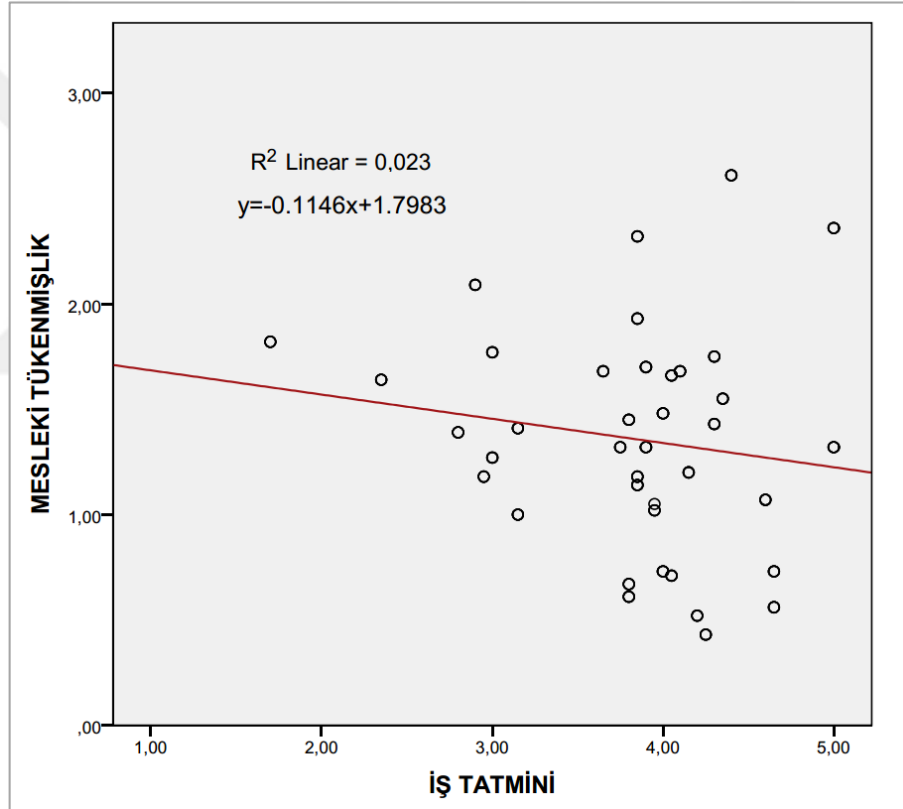
Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini düzeyleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında herhangi bir ilişki bulunup bulunmadığının tespiti amacıyla yapılan Spearman Brown rho Testi sonucunda her iki değişken arasında -0,149 (%14,9) oranında yani “zayıf” düzeyde “negatif” bir korelasyon bulunduğu tespit edilmiştir. Çünkü, korelasyon analizlerinde negatif değerler negatif korelasyonu, 0,01-0,29 arası değerler ise zayıf korelasyonu ifade etmektedir.¹²⁷ Ayrıca, negatif korelasyonun değişkenlerin teste koyulma sıralamasından kaynaklanıp kaynaklanmadığının kontrolü amacıyla korelasyon analizi değişkenlerin sıralaması değiştirilerek tekrarlanmıştır. Sonuç olarak, yine negatif korelasyon tespit edilmiştir. Buna göre; beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatminleri artış gösterdiğinde mesleki tükenmişlikleri zayıf düzeyde azalma göstermektedir (Tablo 3.20).

Tablo-3.20 İş Tatmini ve Meslek Tükenmişlik Arasındaki Korelasyon

Spearman rho	İş Tatmini	Tükenmişlik
İş Tatmini	-	-0,149
Tükenmişlik	-0,149	-

¹²⁷ Fikret Tuna, *Sosyal Bilimler için İstatistik*, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara, 2016, s.234.

Ayrıca, aralarında korelasyon bulunan iş tatmini ve mesleki tükenmişlik değişkenlerinden birindeki değişimin ne kadarının diğerinden kaynaklandığının tespiti amacıyla determinasyon katsayısı (açıklanan varyans= r^2) hesaplanmıştır. Buna göre; determinasyon katsayısı 0,0222'dir ($r^2 = -0,149^2$). Yani, iş tatminindeki veya mesleki tükenmişlikteki değişimin %2,22'si diğerindeki değişimden kaynaklanmaktadır. Bu değişim, korelasyon analizinde tespit edildiği üzere negatif yöndedir. Yani değişkenlerden birisi arttığında diğeri azalmaktadır. İş tatmini ve mesleki tükenmişlik arasındaki ilişki regresyon doğrusu ile birlikte Şekil 3.1'de verilmiştir.



Şekil-3.1 İş Tatmini ve Mesleki Tükenmişlik Arasındaki İlişki ve Regresyon

3.4.2. Alt Boyutlar Arası İlişkiler

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin alt boyutları arasındaki ilişkilerin tespiti amacıyla yapılan Spearman Brown rho Testi sonucunda da önemli sonuçlar tespit edilmiştir.

Buna göre; ilk olarak içsel doyum ve dışsal doyum arasında 0,64 (%64) oranında yani “orta düzeyde pozitif” bir ilişki bulunmaktadır. Yani bunlardan birisi arttığında diğeri de orta düzeyde artmaktadır.

Ayrıca, içsel doyum ile duygusal tükenme arasında -0,36, duyarsızlaşma arasında -0,13 ve kişisel başarısızlık arasında -0,07 oranında ilişki bulunmaktadır. İlişkilerin tamamı negatif ve zayıf düzeydedir. Yani, içsel doyum arttığında diğerleri zayıf da olsa azalmaktadır.

Dışsal doyum ilse duygusal tükenme arasında -0,49, duyarsızlaşma arasında -0,09 ve kişisel başarısızlık arasında 0,02 oranında ilişki bulunmaktadır. İlk iki ilişki zayıf düzeyde negatiftir. Yani dışsal doyum arttığında duygusal tükenme ve duyarsızlaşma azalmaktadır. Ancak, dışsal doyum ile kişisel başarısızlık arasındaki ilişki nötr düzeye (0,00’a) yani ilişki olmadığını ifade eden değere çok yakındır.

Son olarak; tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık arasında pozitif ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Duygusal tükenme ile duyarsızlaşma arasında “güçlü düzeyde pozitif” (0,74), duygusal tükenme ile kişisel başarısızlık arasında “zayıf düzeyde pozitif” (0,23) ve duyarsızlaşma ile kişisel başarısızlık arasında “orta düzeyde pozitif” bir ilişki bulunmaktadır. Yani alt boyutlardan birisinin düzeyi arttığında diğerleri de farklı düzeylerde artış göstermektedir (Tablo 3.21).

Tablo-3.21 İş Tatmini ve Meslek Tükenmişlik Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Değerleri

	İçsel Doyum	Dışsal Doyum	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarısızlık
İçsel Doyum	-	0,64	-0,36	-0,13	-0,07
Dışsal Doyum	0,64	-	-0,49	-0,09	0,02
Duygusal Tükenme	-0,36	-0,49	-	0,74	0,23
Duyarsızlaşma	-0,13	-0,09	0,74	-	0,37
Kişisel Başarısızlık	-0,06	0,02	0,23	0,37	-

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırmanın bu bölümünde, elde edilen bulgulara yönelik olarak tartışma ve sonuçlara yer verilmiştir.

4.1. TARTIŞMA

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular ışığında öncelikle beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini düzeylerinin %70 oranında olduğu tespit edilmiştir (Tablo 3.3). Buna göre, beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini düzeylerinin “yüksek” olduğunu söylemek mümkündür.

Genel olarak iş tatmininin yanında; beden eğitimi öğretmenlerinin başarı, yükselme ve terfi imkanları gibi faktörlere bağlı olan içsel doyum düzeyleri %75,54; denetim, yöneticiler ve ücret gibi faktörlere bağlı olan dışsal doyum düzeyleri ise %62,66 olarak bulunmuştur (Tablo 3.3). Bu sonuçlara göre statü, mevki, başarı motivasyonlarının iş yaşantısındaki etkisinin göz ardı edilmemesi gerekliliği, mesleki işlevselliği etkilediği düşünülmektedir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin içsel doyumlarını önemli oranda azaltan yani memnun olmadıkları herhangi bir neden bulunmamaktadır. Öğretmenlerin içsel doyumlarını arttıran başlıca nedenlerin ise;

- Başkaları için bir şeyler yapabilme
- Kendi yeteneklerini kullanabilme,
- Toplumda “saygın bir kişi” olma,
- İş yaparken kendi yöntemlerini kullanabilme,
- Yapılan iş sonucunda başarı hissi duyabilme,
- Kişilere ne yapacaklarını söyleme,
- Ara sıra değişik şeyler yapabilme,
- Sabit bir iş sağlama imkânları olduğu görülmüştür (Tablo 3.4).

Ayrıca, öğretmenlerin dışsal doyumlarını arttıran (memnun oldukları) başlıca nedenler olarak;

- Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları,
- Yapılan iyi bir iş karşılığında takdir edilme,
- İşle ilgili alınan kararların uygulamaya konması ve
- Çalışma şartları

tespit edilmiştir (Tablo 3.5).

Ancak öğretmenler;

- Aldıkları ücret,
- Amirlerinin idare tarzı,
- Amirlerinin karar verme yeteneği ve
- Terfi olanakları

yönünden kararsız kalmışlardır (Tablo 3.5). Dolayısıyla bu özellikler iş tatmini dışsal doyum düzeylerinin %62,66'ya düşmesine neden olmaktadır.

İş tatmini ile ilgili genel sonuçların tespit edilmesinin yanında demografik değişkenlere göre farklılık olup olmadığı için yapılan analizler sonucunda; beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini düzeylerinin cinsiyet, çalışılan okul türü (ortaokul veya lise olması) ve medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür ($p>0.05$), (Tablo 3.6). Yani, bu değişkenlere göre öğretmenlerin iş tatminleri istatistiksel olarak önemli bir ölçüde değişmemektedir. Ancak öğretmenlerin, toplam çalışma yılına göre genel iş tatminleri $\chi^2 (4) = 9.884$ olup 6-10 yıl ile $p=0.04$, ($p<0.05$) ile en yüksek ortalamaya sahip olduğu ve içsel doyumları; $\chi^2 (4) = 13.416$ olup 16-20 yıl ile $p=0.01$, ($p<0.05$) ortalaması yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda genel doyumda 6-10 yıl görevde bulunmuş öğretmenlerin içsel ve dışsal doyumda henüz yıpranmışlık düzeyleri yaşamadıkları her iki doyum düzeyinde de mevkiye ulaşma statü kazanma, başarı kavramları ön planda olduğu düşüncesiyle, yüksek olduğu kanısındayız. İçsel doyumda ise 16- 20 yıl iş deneyimi tecrübesinde birçok başarı, statü ve mevki kazandığı düşüncesiyle anlamlılıkla paralellik gösterdiğini söyleyebiliriz (Tablo 3.8).

Haftalık çalışma saatine göre ise genel iş tatminleri $\chi^2 (4) = 13.451$, $p= 0.00$ ve dışsal doyumları $\chi^2 (4)=21.793$, $p=0.00$ ($p<0.05$) anlamlı olarak farklılaşmaktadır (Tablo 3.9). Dışsal ve genel doyum düzeyinde haftalık 1-10 saat çalışılması dolayısıyla iş gücü ve çalışma saati daha az olduğu için iş tatmini düzeyiyle paralellik gösterdiği düşüncesindeyiz.

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini düzeyleri medeni durum karşılaştırmasında içsel, dışsal ve genel doyum seviyelerinde anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ($p<0.05$), (Tablo 3.10). Doyum alt boyutlarında; çalışma şartları, ücret tatmini, ast üst ilişkileri, terfi gibi faktörlerin kişilerin evli yada bekar olup olmamasıyla alakalı olmadığını göstermektedir.

İş tatmininden sonra mesleki tükenmişlik ile ilgili olarak ise; beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin genel olarak %32,83 olduğu tespit edilmiştir (Tablo 3.11). Tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme düzeyi %34,14; duyarsızlaşma düzeyi %25,65 ve kişisel başarısızlık düzeyi %38,97 olarak bulunmuştur (Tablo 3.11). Buna göre; duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın düşük düzeyde, kişisel başarısızlığın ise ortaya yakın bir düzeyde oldukları görülmüştür. Sonuçlara göre kişisel başarısızlığın yüksek olmasını özgüven kaybı olması, duyarsızlaşmada ise ilişkilerinde mesafeli tutum sergilemeleri neticesinde düşük çıktığı düşüncesindeyiz

Beden eğitimi duygusal tükenmelerini arttıran başlıca nedenler;

- Çok fazla çalıştığını düşünme
- İnsanlarla uğraşırken yıprandığını düşünme
- Doğrudan insanlarla çalışıldığı için stres olma

Nedenleridir3.. Öğretmenler bunları “bazen” yaşadıklarını ifade etmişlerdir (Tablo 3.12).

Ayrıca, öğretmenlerin çok nadire yakın bir düzeyde de olsa “insanların problemlerin kendilerinden kaynaklıymış gibi davrandıklarını” düşündükleri ortaya çıkmıştır. Ayrıca, yine öğretmenler çok nadire yakın bir düzeyde insanlara karşı sertleştiklerini hissetmektedirler (Tablo 3.13).

Son olarak; kişisel başarısızlık alt boyutunda ise öğretmenler “bazen”;

- Duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşma,
- İnsanların ne hissettiğini anlama,
- Yaptıkları işin insanların yaşamına katkıda bulunduğuna inanma,
- Kayda değer başarı elde ettiğine inanma,
- Sorunlara en uygun çözüm yollarını bulma,
- Çok şeyler yapabilecek güçte olduğunu hissetme

ile ilgili olarak tükenmişlik yaşamaktadırlar (Tablo 3.14).

Ayrıca, mesleki tükenmişlik ile ilgili genel sonuçların tespit edilmesinin yanında demografik değişkenlere göre farklılık olup olmadığı için yapılan analizler sonucunda; beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet, çalışılan okul türü (ortaokul veya lise olması) ve medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0.05$) görülmüştür (Tablo 3.15, 3.16 ve 3.19). Yani, bu değişkenlere göre öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri istatistiksel olarak önemli bir ölçüde değişmemektedir.

Ancak öğretmenlerin, toplam çalışma yılına göre duygusal tükenme $x^2 (4) = 15.917$; $p= 0.00$, duyarsızlaşma $x^2 (4) =35.761$; $p=0.00$, kişisel başarısızlık $x^2 (4) =9.639$; $p= 0.04$ ve genel tükenmişlik $x^2 (4) = 17.806$; $p= 0,00$ olarak anlamlı farklılıklar ($p<0.05$) bulunmuştur (Tablo 3.16). Duyarsızlaşma alt boyutunun çalışma yılına 6-10 ve 11-15 yıl ortalamasının yüksek olması iş yaşamında 5 ile 10 yıl arasında dahi etkili olduğu, problemlerin kendinden kaynaklandığını, tek düze iş yaşamının insanlara karşı serleştiği ve katılaştırdığı korkularını desteklemiştir.

Tükenmişliğin duygusal tükenme; $x^2 (2) = 25.095$; $p= 0.00$, duyarsızlaşma $x^2 (2) = 14.367$; $p= 0.00$, kişisel başarısızlık $x^2 (2) = 9.591$; $p= 0.00$ ve genel tükenmişlik $x^2 (2) = 18.279$; $p= 0,00$ olarak anlamlı ($p<0.05$) bulunmuştur. Haftalık çalışma saatine göre 21-30 saat çalışmaları haftalık çok fazla çalıştıklarını, doğrudan insanlarla muhattap stres yaşadıklarını, iş dönüşü ruhi bir tükenmişlikleri olduğunu olduğunda desteklemektedir. (Tablo 3.18).

Yapılan analizler neticesinde; Minnesota iş tatmini toplam çalışma yılına göre içsel doyum 16-20 yıl, dışsal doyum 6-10 yıl, genel doyum 6-10 yıl olduğu, çalışma yılı arttıkça haftalık çalışma saatine göre içsel, dışsal ve genel doyum 1-10 saat olduğu analizler sonucunda bulunmuştur. Maslach tükenmişlik düzeylerine bakıldığında duygusal tükenme 6-10 yıl, duyarsızlaşma 11-15 yıl, kişisel başarısızlık 11-15 yıl, genel olarak yine 11-15 yıl olduğu, haftalık çalışma saatlerine göre; duygusal tükenme 21-30 saat, duyarsızlaşma 30+saat, kişisel başarısızlık 21-30 saat, genel olarak yine 21-30 saat olduğu yapılan tüm analizler sonucunda bulunmuştur. İçsel doyumda başkaları için bir şeyler yapabilme, toplumda saygın bir kişi olma, başarı hissi, sabit iş ve kendi kararlarını uygulama serbestliğinin 16-20 yıl içerisinde kazandığı tecrübelerden dolayı öz güvenin yüksek olduklarını düşünmekteyiz. Maslach tükenmişlik düzeylerinde genel olarak çalışma yılı olarak

11-15 yıl olması; işinde çok fazla çalıştığını düşünmeleri ve insanlarla uğraşırken yıpranmaları ve stresle beraber doyum düzeylerinin tükenmişliğini desteklemiştir. Haftalık çalışma saatlerinde 21 ve üzeri saat çalışmaların, iş dönüşü ruhi tükenmişlik, artık son döneme geldiğini hissetmesi, kendisinin katılaştığına dair korkularını ortaya koymuştur.

Sonuç olarak çalışmamızda hizmet süresinin artmasıyla iş tatminin arttığı, iş doyumunda artış görüldüğü çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Ancak haftalık çalışma saatleri arttıkça iş tatminin azaldığı ve çalışma saati artmasıyla iş tatmini yönünden yapılan çalışmalarla benzerlik bulunmamaktadır. Tükenmişlik alt boyutlarında hizmet süresinin artmasıyla özellikle 6-10 yılından itibaren çok erken yıllarda başlayarak tükenmişliğin azaldığı, yine yapılan çalışmalarla paralellik tespit edilmiştir, ancak 21 saat üzerinde tükenmişliğin 1-10 saate göre iki katı üzerinde artmasıyla diğer çalışmalardan farklılık göstermektedir. İstanbul da görev yapmanın haftalık çalışma saatlerinde etkili olduğu bununda nedeninin ulaşım ve çevresel faktörlerin etkili olduğunu söyleyebiliriz.

Yapılan literatür çalışmalarında Soyer ve ark.¹²⁸ Beden Eğitimi Öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli faktörler açısından incelemelerinde, Beden Eğitimi Öğretmenliğini isteyerek seçmeyenlerin tükenmişlik düzeylerinin yüksek, iş doyum düzeylerinin ise düşük olduğu ortaya çıkmıştır, çalışmamızla yöntem ve kullanılan ölçek türü ile benzerlik göstermektedir.

Aktaş ve Şimşek¹²⁹ bireylerin örgütsel sessizlik tutumlarında iş doyumunu ve duygusal tükenmişlik algılarının rolü çalışmada, duygusal tükenme ve iş doyumunu tarafından; savunmacı sessizlik üzerindeki varyansın %9,4'ü duygusal tükenme ve duyarsızlaşma hissi tarafından ve ilişkisel sessizlik üzerindeki varyansın %4,7'si kişisel başarıda azalma hissi ve iş doyumunu tarafından açıklanmaktadır. Ayrıca, sessiz kalan grubun iş doyumunun konuşan gruptan düşük, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışmamızda analiz farklılığı olmasından dolayı, duygusal tükenme 6-10 yıl ve 21-30 saat, duyarsızlaşma 11-15 yıl ve 30 saat üstü anlamlı farklılık bulunmuştur. Yıl ve saat bazında tükenmişlik sonuçları benzerlik göstermemektedir.

¹²⁸ Fikret Soyer, Yusuf Can, Fatma Kale, "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Faktörler Açısından İncelenmesi", *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2009, 3(3), 259-271.

¹²⁹ Hakkı Aktaş ve Eylem Şimşek, "Bireylerin Örgütsel Sessizlik Tutumlarında İş Doyumu Ve Duygusal Tükenmişlik Algılarının Rolü", *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 2015, 11(24), 205-230.

Çınar¹³⁰, DKAB (din kültürü ve ahlak) ve iHL (imam hatip lisesi) meslek dersleri öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişliğine ilişkin çalışmasında, DKAB ve İHL meslek dersleri öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyi yüksek ve mesleki tükenmişlikleri, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutunda düşük, kişisel başarı boyutunda da yüksektir. Çalışmamızda iş tatmini düzeylerinde içsel doyum yüksek % 75.54, tükenmişlik düzeylerinde, duygusal tükenme %34.14 ve duyarsızlaşma %25.65 ile düşük, kişisel başarı boyutu %38.97 ile yüksek çıkmıştır. Tükenmişlik düzeyleri yönünden benzerlik göstermektedir.

Filiz¹³¹ öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi çalışmasında medeni duruma göre iş ortamı bakımından tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark ($p<0.05$) bulunmuştur. Çalışmamızda iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin medeni duruma göre her ikisinde de anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$). Çalışanların evli veya bekar olma durumlarının iş doyumunu üzerindeki etkisinin belirlenmesi için yapılan araştırmalarda, medeni durum ile iş doyumunu arasında çok anlamlı bir ilişki bulunmasa bile genel olarak, evli çalışanların bekar çalışanlara göre daha fazla işinden doyum sağladığı ortaya çıkarılmıştır.

Ayrıca Güner'in¹³² ve Şen'in¹³³ yapmış olduğu gibi; hizmet süresi ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik yapılan araştırmaların çoğunda, çalışanın örgüt içindeki çalışma süresi ile iş doyumunun birbiriyle yakından ilişkili olduğu saptanmıştır. Hizmet süresi arttıkça iş doyumunda artış görüldüğü ortaya konmuştur.

Filiz¹³⁴, çalışmasında hizmet süresi ile tükenmişliğin iş ortamı bakımından tükenmişlik alt boyutu dışında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı ortaya çıkmıştır. İş ortamı bakımından tükenmişlik alt boyutunda Tukey testi sonuçlarına göre 5 yıl

¹³⁰ Fatih Çınar, "Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi ve İmam Hatip Lisesi Meslek Dersleri Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi", *Süleyman Demirel Üniv. Sosyal Bilimler Dergisi*, 2015, 22, 235-282.

¹³¹ Zeynep Filiz, "Öğretmenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi", *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 2015, 10(23), 157-172.

¹³² Ahmet Reşat Güner, Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**.

¹³³ Tuğba Şen, İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Hızlı Yemek Sektöründe Bir Araştırma, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**.

¹³⁴ Zeynep Filiz, "Öğretmenlerin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi", *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 2015, 10(23), 157-172.

çalışan öğretmenler ile 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzerinde çalışan öğretmenler arasında fark vardır.

Zabel ve Zabel¹³⁵, Maslach & Jackson¹³⁶, yine birçok çalışmada hizmet süresinin artmasıyla birlikte tükenmişliğin azaldığı ve olumlu tutumların arttığı görülmektedir. Dericioğulları vd.¹³⁷ çalışma süresi artıkça kişisel başarı düzeyinin arttığı bulunmuştur.

Çalışmamızda iş tatmini içsel ve genel doyumda 6-10 ve 16-20 yıl ve haftalık 1-10 saatte anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0.05$). Tükenmişlik alt boyutlarında duygusal ve duyarsızlaşma tükenmişliğinde 6-10 yıl, kişisel başarısızlık ve genel tükenmişlikte 11-15 yıllarında anlamlı bir farklılık vardır ($p<0.05$). Haftalık çalışma saatlerinde bütün alt boyutlarda 21 ve üzeri saat çalışanlarda anlamlı farklılık bulunmuştur. Çalışmamızda hizmet süresinin artmasıyla iş tatminin arttığı, iş doyumunda artış görüldüğü çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Ancak haftalık çalışma saatleri artıkça iş tatminin azaldığı ve çalışma saati artmasıyla iş tatmini yönünden yapılan çalışmalarla benzerlik bulunmamaktadır. Tükenmişlik alt boyutlarında hizmet süresinin artmasıyla özellikle 6-10 yılından itibaren çok erken yıllarda başlayarak tükenmişliğin azaldığı, yine yapılan çalışmalarla paralellik tespit edilmiştir, ancak 21 saat üzerinde tükenmişliğin 1-10 saate göre iki katı üzerinde artmasıyla diğer çalışmalardan farklılık göstermektedir. İstanbul da görev yapmanın haftalık çalışma saatlerinde etkili olduğu il ve bölge bazında yeni yapılacak çalışmalara ışık tutacağı düşüncesindeyiz.

4.2. SONUÇ VE ÖNERİLER

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişliklerinin hangi düzeyde olduğunun tespiti ve aralarındaki ilişkinin ortaya çıkarılması amacıyla yapılan bu çalışma sonucunda ortaya çıkan sonuçları ve bunlarla ilgili önerileri aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür:

- Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini düzeyleri %70 düzeyindedir. Dolayısıyla, beden eğitimi öğretmenlerinin yüksek düzeyde iş tatminine sahip olduklarını söylemek mümkündür. Ancak, %30'luk bir kayıp

¹³⁵ Robert Zabel ve Mary Zabel, "Factors in Burnout among Teachers of Exceptional Children", *Journal of Exceptional Children*, 1982, 49(3), 261-263.

¹³⁶ Christina Maslach ve Susan Jackson, "The Measurement of Experienced Burnout", *Journal of Occupational Behaviour*, 1981, 2, 99-113. s. 101.

¹³⁷ Ahmet Dericioğulları vd., "Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Örneği", *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 2007, 2(5), 13-23.

olduğu görülmektedir. İş tatmini; bugün özellikle eğitimde her zamankinden daha önemli bir konudur¹³⁸ ve verimliliğin artırılabilmesi için iş tatminine önem verilmesi gerekmektedir.¹³⁹ İş tatminsizliğinin artması birlikte çalışanların ve eğitimin verimliliklerinin azalması, tükenmişlik duygusunun artması, isteksizlik, işe gelme sayısındaki artış ve çalışanlar arasındaki ilişkilerin zayıflaması gibi sonuçlar ortaya çıkabilmektedir.¹⁴⁰ Dolayısıyla beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini düzeylerinin artırılması için yetkili kurum ve kişilerce çalışmalar yürütülmelidir.

- Beden eğitimi öğretmenlerinin içsel doyum düzeyleri %76, dışsal doyum düzeyleri ise %63'tür. Buna göre, beden eğitimi öğretmenlerinin içsel doyumlarının yüksek, dışsal doyumlarının ise orta düzeyde olduğunu söylemek mümkündür.
- Beden eğitimi öğretmenlerinin içsel doyumlarını önemli derecede azaltan bir neden bulunmamaktadır. Ancak, özellikle (I) başkaları için bir şeyler yapabilme, (II) kendi yeteneklerini ve yöntemlerini kullanabilme ile (III) değişik aktiviteler yapabilme imkanlarının artırılması ve (IV) toplumdaki saygınlıklarının iyileştirilmesi ile birlikte öğretmenlerin içsel doyumları daha da artacaktır. Çünkü, çalışanlar; yapmış oldukları işin toplum içindeki genel görünümü, sosyal ve ekonomik imkanları ve genel şartları gibi özellikleri iyi ise yapmış oldukları işten daha fazla tatmin olmaktadır.¹⁴¹ Dolayısıyla ilgili konularda iyileştirmeler yapılmalıdır.
- Beden eğitimi öğretmenlerinin dışsal doyumlarını (I) çalışma arkadaşları ile anlaşabilme, (II) takdir edilme, (III) aldıkları kararların uygulanması ve (IV) çalışma şartları arttırmıştır. Bu sonuç, literatürde belirtilen yargıları doğrulamaktadır. Samimi bir arkadaş grubu içerisinde çalışmak, takdir edilmek ve çalışma şartları iş tatminini

¹³⁸ Süleyman Dertlioğlu, Eğitim Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Bağlılıkları ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016, s.53 **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**.

¹³⁹ Ecem Subulan, Örgütlerde Yaşanan Kişilerarası Çatışmaların Çalışanların İş Doyumu Üzerine Etkisi ve Bir Araştırma, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015, s. 50 **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**.

¹⁴⁰ Şermin Şenturan ve Zekai Kamitoğlu, **Yönetmelik Etkinliğinin Artırılmasında Güdülenmenin Rolü**, Beta Yayınları, 2007, s. 42.

¹⁴¹ Ayşegül Angı, A Comprehensive Study Concerning The Job Satisfaction of The Instructors Associated with Students' Evaluation, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul, 2002, s. 35 **Yayımlanmamış Doktora Tezi**.

arttırmaktadır.¹⁴² Ancak; alınan ücret, amirlerin idare tarzı ve karar verme yetenekleri ile mesleki terfi olanakları beden eğitimi öğretmenlerinin dışsal doyumlarının azalmasına ve %66'ya kadar düşmesine neden olmaktadır. Bu sonuç, literatürde yer alan “işten elde edilen ücret,¹⁴³ yönetim tarzı¹⁴⁴ ve terfi imkanları¹⁴⁵ ile iş tatmini arasında doğrudan pozitif bir ilişki olduğu” sonuçlarını doğrulamıştır. Bu nedenle bunların üzerinde durularak çözüm yolları bulunmalıdır.

- Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini düzeyleri cinsiyet, çalışılan okul türü (ortaokul veya lise olması) ve medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Cinsiyet ve okul türüne göre farklılık bulunmaması Pala ve Kolayış¹⁴⁶, Kale¹⁴⁷ ve Mumcu¹⁴⁸ tarafından yapılan çalışmaları doğrulamıştır. Ayrıca, 6-10 yıl çalışma süresine ve 1-10 saat haftalık çalışma saatine sahip olan öğretmenler en fazla iş tatminine sahiptir. En az iş tatminine sahip olan öğretmenler ise 11-15 yıl çalışma süresi ve 21-30 saat haftalık çalışma saatine sahip olanlardır.
- Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlikleri %33 düzeyindedir. Dolayısıyla, beden eğitimi öğretmenlerinin düşük düzeyde mesleki tükenmişliğe sahip olduklarını söylemek mümkündür. Ancak, yine de bu oran önemli bir miktarı göstermektedir. Oranın biraz daha artması halinde tükenmişlik orta düzeylere çıkabilecektir. Zira tükenmişlik ile ilgili literatür incelendiğinde tükenmişliğin yavaş ve sinsi başlayan, ani bir şekilde ortaya çıkan ve sonraki zamanlarda sürekli gelişerek kronik bir hale gelen bir olgu olarak ifade edildiği görülmektedir.¹⁴⁹ Dolayısıyla, tespit edilen bu tükenmişlik düzeyinin

¹⁴² Vahap Sümer Özsüer, Occupational Motivation And Job Satisfaction of Turkish Secondary School Teachers of English and Other Subjects. Yeditepe University, Graduate Institute of Educational Sciences, İstanbul, 2016, s. 13 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

¹⁴³ Kemal Tosun, *İşletmeler İçin Davranış Bilimlerine Giriş*, Fatih Yayınevi, 1979, s. 24.

¹⁴⁴ Vahap Sümer Özsüer, a.g.e, s. 13 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

¹⁴⁵ Angı, a.g.e., s. 35 (**Yayımlanmamış Doktora Tezi**).

¹⁴⁶ Adem Pala, Hakan Kolayış, “Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Boş Zaman Değerlendirme Alışkanlıklarının Ve Mesleki Doyumlarının İncelenmesi”, *International Journal of Human Sciences*, 2016, 13(1), 1887-1896. doi:10.14687/ijhs.v13i1.3465.

¹⁴⁷ Fatma Kale, Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde, 2007 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

¹⁴⁸ Levent Mumcu, Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon, 2014 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

¹⁴⁹ Ahmet Günay, Kabin Ekiplerinde İş Doyumu ve Tükenmişlik Sendromu, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2016, s. 43 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

azaltılması için yetkili kurum, kuruluş ve kişilerce çalışmalar yürütülmelidir.

- Beden eğitimi öğretmenlerinin duygusal tükenme düzeyi %34; duyarsızlaşma düzeyi %26 ve kişisel başarısızlık düzeyi %39'dur. Buna göre; duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın düşük düzeyde, kişisel başarısızlığın ise ortaya yakın bir düzeyde olduğu görülmüştür. Buna göre; 2016 yılında Kelgökmen ve ark.¹⁵⁰ tarafından yapılan araştırmanın sonuçları ile tamamen benzer bulgular elde edilmiştir. Dolayısıyla, özellikle kişisel başarısızlık duygusunda yaşanan tükenmişliğin azaltılması için çalışmalar yürütülmelidir. Zira tükenmişlik duygusu ile birlikte bireylerde ciddi bedensel, psikolojik ve davranışsal rahatsızlıklar, hizmet kalitesinde kayıplar ve verimsizlik ortaya çıkabilmektedir.¹⁵¹
- Beden eğitimi öğretmenleri “bazen” çok fazla çalıştıklarını, insanlarla uğraşırken yıprandıklarını ve doğrudan insanla çalıştıkları için stres olduklarını düşünmektedirler. Bu da duygusal tükenmişliklerini arttırmaktadır.
- Beden eğitimi öğretmenlerinin duyarsızlaşmalarını önemli oranda arttıran nedenler görülmemiştir. Ancak, çok nadir de olsa öğretmenler insanlara karşı sertleştiklerini düşünebilmektedirler.
- Beden eğitimi öğretmenleri “bazen” serinkanlılık, insanları anlama, insanlara fayda sağladıklarına inanma, kayda değer başarı elde ettiğine inanma, en uygun çözüm yolları bulma ve güçlü olduğunu hissetme ile ilgili olarak kişisel başarısızlık alt boyutuna ait tükenmişlikler yaşayabilmektedirler.
- Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri cinsiyet, çalışılan okul türü (ortaokul veya lise olması) ve medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Cinsiyet ve okul türüne göre farklılık bulunmaması Kale¹⁵² ve Mumcu¹⁵³ tarafından yapılan çalışmaları

¹⁵⁰ Ali Haydar Kelgökmen, Fatma Saçlı Uzunöz, Gıyasettin Demirhan, “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Saptanması ve Karşılaştırılması”, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 2016, 24(3), 1503-1516.

¹⁵¹ Ceyda Tahincioğlu, Otizmlili Çocuğu Olan Annelerde Anksiyete Düzeylerinin Tükenmişlik İle İlişkisi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2016, s. 19 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

¹⁵² Fatma Kale, Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doymu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde, 2007 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

doğrulamıştır. Ancak öğretmenlerin, toplam çalışma yılına ve haftalık çalışma saatine göre tüm alt boyutlarıyla birlikte mesleki tükenmişlikleri anlamlı olarak farklılaşmaktadır. En fazla tükenmişlik yaşayan öğretmenler 11-15 yıl arası çalışma yılına ve 21-30 saat haftalık çalışma saatine sahip olanlardır. En az tükenmişlik yaşayan öğretmenler ise 21+ yıl çalışma hayatına ve 1-10 saat haftalık çalışma saatine sahip olanlardır. Literatürde cinsiyet ile tükenmişlik arasında ilişki bulunup bulunmadığı ile ilgili olarak farklı sonuçlar elde edilmiştir. Dolayısıyla, cinsiyetlerden birinin tükenmişliğe daha yatkın olduğu gibi bir tespitten bahsetmek zordur. Bu çalışmanın sonuçları da bunu doğrulamıştır. Ayrıca, literatürde genel olarak yaş arttıkça tükenmişliğin azaldığı belirtilmektedir.¹⁵⁴ Bu çalışmada yine benzer sonuçlar elde edilmiştir.

- Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında “zayıf” düzeyde “negatif” bir ilişki vardır. Değişkenlerden birisi arttığında diğeri zayıf düzeyde azalma göstermektedir. Ayrıca, iş tatminindeki veya mesleki tükenmişlikteki değişimin %2,22’si diğerkindeki değişimden kaynaklanmaktadır. Ortaya çıkan bu sonuç; 2016 yılında Kenioua ve arkadaşları¹⁵⁵ tarafından bulunan güçlü pozitif ilişkiden farklılık göstermiştir.

Sonuç olarak; yapılan bu çalışma sonucunda beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini düzeylerinin %70, mesleki tükenmişliklerinin ise %33 olduğu, bunların birindeki artışın diğerkini zayıf düzeyde de olsa azalttığı tespit edilmiştir. Ayrıca, problemler irdelenmiş ve bunların çözümü için yapılması gerekenler üzerinde durulmuştur. Dolayısıyla, Milli Eğitim Bakanlığı yetkili birimleri başta olmak üzere ilgili kurum ve kuruluşlarca beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunun artırılması, dolayısıyla mesleki tükenmişliklerinin azaltılması için çalışmalar yürütülmelidir. Ayrıca, benzer çalışmalar belirli aralıklarla farklı illerde ve daha geniş katılımlı örneklemeler üzerinde tekrarlanmalıdır.

¹⁵³ Levent Mumcu, Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon, 2014 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

¹⁵⁴ Elif Çelebi, Yaşlı ve Çocuk Grupları İle Çalışan Psikologlarda Mesleki Tükenmişlik, Psikolojik İyi Oluş ve Yaşam Kalitesi Düzeylerinin İncelenmesi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2016, s. 11 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

¹⁵⁵ Moulouod Kenioua, Boughera Bachir, Foudil Samir, “Job Satisfaction for Physical Education Teachers And Its Relationship to Job Performance And Organizational Commitment”, *Pedagogics, psychology, medical-biological problems of physical training and sports*, 2016, 20(3), s. 47-51.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

- AYDIN Mustafa, **Çağdaş Eğitim Denetimi**, Hatiboğlu Yayınevi, Ankara, 2000.
- DALKILIÇ Olca, **Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu- Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri**, Nobel Yayınları, Ankara, 2014.
- EREN Erol, **Yönetim ve Organizasyon**, Beta, İstanbul, 2013.
- GÜNEY Salih, **Yönetim ve Organizasyon**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2015.
- LOCKE Edwin, **The Nature and Causes of Job Satisfaction**. In Dunette M.D. (Ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology, 1976.
- ROBBINS Stephen P., **Organizational Behavior**, Pearson Education Asia Ltd, China, 2005.
- SABUNCUOĞLU Zeyyat, **Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış**, MKM, Bursa, 2009.
- ŞENTURAN Şermin, KAMİTOĞLU Zekai, **Yönetimsel Etkinliğin Artırılmasında Güdülenmenin Rolü**, Beta Yayınları, 2007.
- TINAZ Pınar, **Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar**, Beta Yayınları, İstanbul, 2013.
- TOSUN Kemal, **İşletmeler İçin Davranış Bilimlerine Giriş**, Fatih Yayınevi, 1979.
- TUNA Fikret, **Sosyal Bilimler için İstatistik**, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara, 2016.
- TÜRK M. Sezai, **Örgüt Kültürü ve İş Tatmini**, Gazi Kitabevi, Ankara, 2007.
- YAZICIOĞLU Yahşi ve ERDOĞAN Samiye, **SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, Detay Yayıncılık, Ankara, 2014.

MAKALELER

- AKINCI Zeki, "Turizm Sektöründe İş Gören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama", **Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi**, 2002, 2(4), 1-25.
- AKTAŞ Hakkı ve ŞİMŞEK Eylem, "Bireylerin Örgütsel Sessizlik Tutumlarında İş Doyumu Ve Duygusal Tükenmişlik Algılarının Rolü", **Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi**, 2015, 11(24), 205-230.
- AVŞAROĞLU Selahattin, DENİZ Engin, KAHRAMAN Ali, "Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi", **"Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi"**, 2005, 14, s.115-131.
- COMBER Barbara, NIXON Helen, "Teachers" work and pedagogy in an era of accountability. Discourse", **Studies in The Cultural Politics of Education**, 2009, 30(3), 333-345.
- ÇINAR Fatih, "Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi ve İmam Hatip Lisesi Meslek Dersleri Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi", **Süleyman Demirel Üniv. Sosyal Bilimler Dergisi**, 2015, 22, 235-282.
- DERİCİOĞULLARI Ahmet vd., "Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Örneği", **Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi**, 2007, 2(5), 13-23.
- EVANS Linda, "Understanding Teacher Morale and Job Satisfaction", **Teaching and Teacher Education**, 1997, 13(8), 831-845.
- FİLİZ Zeynep, "Öğretmenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi", **Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi**, 2015, 10(23), 157-172.
- GLISSON Charles, DURICK Mark, "Predictors of Job Satisfaction And Organizational Commitment In Hu KELGÖKMEN Ali Haydar, UZUNÖZ Fatma Saçlı, DEMİRHAN Gıyasettin, "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Saptanması ve Karşılaştırılması", **Kastamonu Eğitim Dergisi**, 2016, 24(3), 1503-1516.
- KENIOUA Mouloud, BACHIR Boughera, SAMIR Foudil, "Job Satisfaction for Physical Education Teachers And Its Relationship to Job Performance And Organizational Commitment", **Pedagogics, psychology, medical-biological problems of physical training and sports**, 2016, 20(3), s. 47-51.
- KHAZEI Mohammad Reza, RADIN Parang, ANBARLOU Reza Ali, "Study Of Social Factors On Job Satisfaction of Teachers in Nahavand City", **Mediterranean Journal of Social Sciences**, 2016, 7(3 S3), s. 186-191.
- KÖMÜRCÜOĞLU Hüseyin, "Belirsizlik Ortamında İş Tatmini ve İşe Bağlılık". **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 2003, 5(1).
- KÜÇÜKİBİŞ Hüseyin Fatih, ALPAY Cemal Berkan, "Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri ve yaşam tatmin düzeyleri arasındaki ilişki (Şanlıurfa İli örneği)", **Journal of Human Sciences**, 2016, 13(3), 3871-3884. doi:10.14687/jhs.v13i3.4063.
- MASLACH Christina, JACKSON Susan, "The Measurement of Experienced Burnout", **Journal of Occupational Behaviour**, 1981, 2, 99-113.
- MERTLER Craig A., "Should I Stay or Should I Go? Understanding Teacher Motivation, Job Satisfaction, And Perceptions of Retention Among Arizona

- Teachers”, *International Research in Higher Education*, 2016, 1(2), s. 34-45.
- OSHAGBEMI Titus, “Gender Differences In The Job Satisfaction of University Teachers” *Women in Management Review*, 2000, 15(7), 331-343.
- PALA Adem, KOLAYIŞ Hakan, “Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Boş Zaman Değerlendirme Alışkanlıklarının Ve Mesleki Doyumlarının İncelenmesi”, *International Journal of Human Sciences*, 2016, 13(1), 1887-1896. doi:10.14687/ijhs.v13i1.3465.
- PERIE Marianne, BAKER David P., “Job Satisfaction Among America’s Teachers: Effects of Workplace Conditions, Background Characteristics, and Teacher Compensation”. *National Center for Education Statistics*, 1997, 11-25.
- SAĞLAM ARI Güler, ÇINA BAL Emine, “Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi”, *Yönetim ve Ekonomi*, 2008, Cilt: 15, Sayı:1, ss.131-148.
- SOYER Fikret, CAN Yusuf, KALE Fatma, “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Faktörler Açısından İncelenmesi”, *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2009, 3(3), 259-271.
- YELBOĞA Atilla, “Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2007, 4(2), 1-18.
- YILMAZ Timur, ÇOLAKOĞLU F. Filiz, ÇOLAKOĞLU Tekin, “Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki değişkenlere göre tükenmişlik düzeyleri”, *Journal of Human Sciences*, 2016, 13(2), 2533-2544. doi:10.14687/jhs.v13i2.3774.
- ZABEL Robert ve ZABEL Mary, “Factors in Burnout among Teachers of Exceptional Children”, *Journal of Exceptional Children*, 1982, 49(3), 261-263.

TEZLER

- ACAR Fahri Murat, Okul Öncesi Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin, 2016 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).
- AĞAN Fatih, Özel Okullarda, Devlet Okullarında ve Dershanelerde Çalışan Lise Öğretmenlerinin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).
- AKBAŞ Mehmet Akif, Özel Eğitim Okullarında Yöneticilerin İş Doyumunun İncelenmesi: İzmir Bölgesi Uygulaması, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2016 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).
- ALDAHAMA Maryam, Sağlık Çalışanlarının İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ve Maliyetleri, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir, 2016 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).
- AMASRALI Akın, Ortaokul ve Lise Matematik Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki (Amasya İli Örneği), Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2016 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).
- ANGI Ayşegül, A Comprehensive Study Concerning The Job Satisfaction of The Instructors Associated with Students' Evaluation, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul, 2002 (**Yayımlanmamış Doktora Tezi**).
- ATİLA Emel, The Relationship Between Burnout and Job Satisfaction Levels of English Teachers and Instructors: Ankara Case, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale, 2014 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).
- BAŞ Seda, Workplace Mobbing and its Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Trust: A Study on Turkish Academicians, Yeditepe University, Graduate Institute of Social Science, İstanbul, 2011 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).
- BAYRAM Volkan, Eğitim Çalışanlarının Tükenmişlik ve Depresyon Düzeylerinin İncelenmesi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2016 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).
- BİÇKİ Seda, Hizmet Sektörü Çalışanlarının İş Stresi ve Tükenmişlik İlişkisi: İstanbul Örneği, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2016 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).
- CEYHAN Özgür, Ödül Yönetiminin Çalışanlarda İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Yaratmadaki Rolü ve Bir Uygulama, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2002 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).
- ÇELEBİ Elif, Yaşlı ve Çocuk Grupları İle Çalışan Psikologlarda Mesleki Tükenmişlik, Psikolojik İyi Oluş ve Yaşam Kalitesi Düzeylerinin İncelenmesi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2016 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).
- DERTLİOĞLU Süleyman, Eğitim Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Bağlılıkları ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

- GÜNAY Ahmet, Kabin Ekiplerinde İş Doyumu ve Tükenmişlik Sendromu, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2016 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).
- GÜNER Ahmet Reşat, Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).
- KALE Fatma, Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde, 2007 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).
- MUMCU Levent, Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon, 2014 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).
- ÖZSÜER Vahap Sümer, Occupational Motivation And Job Satisfaction of Turkish Secondary School Teachers of English and Other Subjects. Yeditepe University, Graduate Institute of Educational Sciences, İstanbul, 2016 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).
- SAT Sultan, Örgütsel ve Bireysel Özellikler Açısından İş Doyumu İle Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki: Alanya'da Banka Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 2011 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).
- SEZGİN Ahmet, Üniversite Hastanelerinde Çalışan Başmüdür ve Müdürlerin İş Doyumu İle Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2010 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).
- SUBULAN Ecem, Örgütlerde Yaşanan Kişilerarası Çatışmaların Çalışanların İş Doyumu Üzerine Etkisi ve Bir Araştırma, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).
- SUNGUR Tuba, Aile Hekimliği Personelinin İş Doyumu (İstanbul Esenler İlçesi Örneği), Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2016 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).
- ŞEN Tuğba, İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Hızlı Yemek Sektöründe Bir Araştırma, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).
- TAHİNCİOĞLU Ceyda, Otizmlili Çocuğu Olan Annelerde Anksiyete Düzeylerinin Tükenmişlik İle İlişkisi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2016 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).
- TALAS Şerife, Hemşirelere Uygulanan Mobbing İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2016 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).
- UÇ Kadir Kürşat, Çalışanların İş Tatmini Düzeylerinin Müşterilerin Memnuniyet Algıları Üzerine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2016 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

İNTERNET KAYNAKLARI

TDK Büyük Türkçe Sözlük Web Sayfası,
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts (Erişim tarihi: 04.03.2017).

TDK Büyük Türkçe Sözlük Web Sayfası,
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts (Erişim tarihi: 04.03.2017).

Ulusal Mesleki Bilgi Sistemi (UMBS), <http://mbs.meb.gov.tr/> (Erişim tarihi: 04.03.2017).

Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı (YÖK) Ulusal Tez Merkezi,
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/giris.jsp> (Erişim tarihi: 04.03.2017).

<http://www.whatishumanresource.com/herzberg-two-factor-theory> (Erişim tarihi: 02.03.2017).



EKLER

EK-A

İŞ TATMİNİ VE TÜKENMİŞLİK ANKETİ

Değerli Öğretmenim;

Bu anket, "**Bedensel Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi**" konulu yüksek lisans araştırmasına veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır.

Kişisel bilgilerinizi ortaya çıkarmaya dönük hiçbir soru bulunmamaktadır. **En fazla 5 dakikanızı** ayırarak, **içtenlikle, samimiyetle ve kendi düşüncenizi en iyi yansıtacak şekilde** cevaplamamız eğitimcilerimize kaynaklık etmesi bakımından önem ifade etmektedir.

Vaktinizi ayırdığınız için şimdiden teşekkür ederim. Saygılarımla.

A- DEMOGRAFİK BİLGİLER

- 1-CİNSİYET KADIN ERKEK
- 2-ÇALIŞILAN KURUM ORTAOKUL LİSE
- 3-TOPLAM ÇALIŞMA YILI 1-5 YIL 6-10 YIL 11-15 YIL 16-20 YIL 21+
- 4-HAFTALIK ÇALIŞMA SAATI 1-10 SAAT 11-20 SAAT 21-30 SAAT 30+ SAAT
- 5-MEDENİ DURUM EVLİ BEKAR

B- MİNNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

Şimdiki işimden,	1- Hiç memnun değilim	2- Memnun değilim	3- Kararsızım	4- Memnunuzum	5- Çok memnunuzum
1. İşimin beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2. Tek başıma çalışma olanağım olması bakımından					
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından					
4. Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından					
5. Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından					
6. Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından					
7. Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
8. Bana sabit bir iş sağlaması bakımından					
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından					
10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
12. İşle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından					
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından					
14. İş içinde terfi olanağımın olması açısından					

15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
17. Çalışma şartları bakımından					
18. Çalışma arkadaşlarımın birbirleriyle anlaşmaları açısından					
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından					
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi bakımından					

C- MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

		4- Her zaman	3- Çoğu zaman	2- Bazen	1- Çok nadir	0- Hiçbir zaman
1	İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
2	İş dönüşü ruhi bir tükenmişlik yaşadığımı hissediyorum.					
3	Sabah kalktığımda bir gün daha işime katlanamayacağımı düşünüyorum.					
4	İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.					
5	İşim gereği bazı insanlara sanki insan değilmişler gibi davrandığımı fark ediyorum.					
6	Bütün insanlarla uğraşırken çok yıprandığımı düşünüyorum.					
7	İşim gereği insanların sorunlarına olası en uygun çözüm yollarını bulurum.					
8	Yaptığım işten dolayı tükendiğimi hissediyorum.					
9	Yaptığım iş ile insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
10	Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştiğimi hissediyorum.					
11	Bu işin beni katılaştıracağına dair korkularım var.					
12	Çok şeyler yapabilecek güçte olduğumu hissediyorum.					
13	İşimin beni kısıtladığını düşünüyorum.					
14	İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum					
15	İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğunu umursamıyorum.					
16	Doğrudan insanlarla çalıştığım için çok stres oluyorum.					
17	İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda sıcak bir hava oluştururum.					
18	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra canlandığımı hissederim.					
19	Bu işte kayda değer birçok başarı elde ettim.					
20	Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
21	İşimde duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.					
22	İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemleri sanki benden kaynaklıymış gibi davrandıklarını hissediyorum.					

ÖZGEÇMİŞ

1991 yılında Tunceli’de doğdu. İlk ve orta Öğrenimini Elazığ İlköğretim Okulu’nda, lise öğrenimini 2006 yılında Elazığ Atatürk Lisesi’nde tamamladı.

2013 yılında Sakarya Üniversitesi Beden Eğitimi Spor Yüksek Okulu’nda, Spor Yöneticiliği Bölüm mezunu olarak Lisans öğrenimini tamamladı.

2017 yılında İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hareket ve Antrenman Ana Bilim Dalı’nda yüksek lisans öğrenimini tamamladı.

Gençlik Spor Bakanlığı’nda almış olduğu Spor Masörlüğü belgesine sahip olarak TFF 2.lig ve 3.lig’de çeşitli takımlarda görev aldı. Ayrıca, 1.Kademe Voleybol Antrenörlük belgesine ve Bronz Cankurtaranlık belgesine sahiptir.

