



T.C.

KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

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

HAZIRLAYAN

Mehmet AKSOY

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

DANIŞMAN

Doç. Dr. Selahattin AKPINAR

2019



T.C.

KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

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

Hazırlayan

Mehmet AKSOY

Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Danışman

Doç. Dr. Selahattin AKPINAR

KARAMAN-2019



TEZ ONAY SAYFASI FORMU

Doküman No	FR-285
İlk Yayın Tarihi	05.02.2018
Revizyon Tarihi	
Revizyon No	00
Sayfa No	1/1

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

Tezin Kabul Ediliş Tarihi: 23.08.2019

Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı Soyadı)

Başkan : Prof. Dr. Hamdi PEPE

Üye : Doç. Dr. Selahattin AKPINAR

Üye : Doç. Dr. Veysel TEMEL

İmzası

Bu tez, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun 02.08.2019 tarihli ve 34/471 sayılı oturumunda belirlenen jüri tarafından kabul edilmiştir.

Enstitü Müdürü: Doç. Dr. İdris Nebi UYSAL



Hazırlayan

Kalite Sistem Onayı

ÖNSÖZ

Bu çalışma, Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerini araştırmak için Kahramanmaraş ili merkez kamuda görev yapan 227 beden eğitimi öğretmenine uygulanmıştır.

Bu araştırmanın yapılmasında bana destek veren ve danışmanım olan başta Doç.Dr. Selahattin AKPINAR hocama, çalışmam konusunda göstermiş olduğu anlayıştan dolayı hayat arkadaşım, Özge Tuna AKSOY'a çocuklarım Fevzi Umut ve Emiralp'e ve tecrübelerinden faydalandığım bütün şahıslara sonsuz teşekkürler ve şükranlarımı arz ederim.

ÖZET

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

Bu çalışma, beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerini tespit ederek kişisel özelliklere göre bunların farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla yapılmıştır.

Betimsel bir nitelikte olan bu araştırmanın örneklemini 2017-2018 eğitim öğretim yılında Kahramanmaraş il merkezde ve kamuda görev yapan 227 beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktadır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak, bireylerin iş doyum düzeylerini belirlemek için Dawis ve arkadaşları tarafından geliştirilen Deniz ve Güliz tarafından Türkçeye çevrilen Minnesota İş Doyum Ölçeği ile Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen Ergin tarafından Türkçeye uyarlanan Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin toplam puanlarda orta seviyenin üzerinde iş doyumuna sahip oldukları ve tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından almış oldukları puan ortalamaları ölçeğin alt boyutlarından alınabilecek puan ortalamalarına bakıldığı zaman duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusu puanlarının düşük olduğu dolayısıyla tükenmişlik düzeylerinin de düşük olduğu söylenebilir. Kişisel özelliklere göre de, gerek iş doyumunda gerekse de tükenmişlik düzeylerinde bazılarında farklılaşırken bazılarında da anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Anahtar Kelimeler: Beden Eğitimi Öğretmeni, İş Doyumu, Tükenmişlik

ABSTRACT**INVESTIGATION OF JOB SATISFACTION AND BURN-OUT LEVELS OF
PHYSICAL EDUCATION TEACHERS BY VARIOUS VARIABLES**

The purpose of this study is to determine the level of job satisfaction and burn-out of physical education teachers and to evaluate whether they differ or not according to personal characteristics.

The study group of this descriptive research is comprised of 227 physical education teachers working in the public schools in the city center of Kahramanmaras in the academic year of 2017-2018.

The Minnesota Job Satisfaction Scale which was developed by Dawis and translated into Turkish by Deniz and Güliz, and the Maslak Burnout Scale which was developed by Maslach and Jackson and adapted by Ergin were used as data collection tools in order to determine job satisfaction levels of the individuals.

It can be said that the teachers who participated in the research have a job satisfaction above the middle level in the total points and the scores obtained from the subscales of the burnout scale have lower burnout levels because of the low emotional exhaustion scores, desensitization and personal success. According to personal characteristics, there were some differences in job satisfaction or burnout levels, but no significant relationship was found.

Key words: Physical Education Teacher , Job Satisfaction, Burnout

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

ÖNSÖZ	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar LİSTESİ	v
BÖLÜM I	1
1.GENEL BİLGİLER	1
1.1. İş Doyumu	1
1.1.1.İş Doyumu Kavramı ve Tanımı	1
1.1.2. İş Doyumunun Önemi	2
1.1.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	3
1.1.3.1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler	3
1.1.3.2. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler	4
1.1.4. İş Doyumu Boyutları	8
1.1.5. Öğretmenlerde İş Doyumu	8
1.2. Tükenmişlik	9
1.2.1. Tükenmişlik Kavramı,	9
1.2.2. Tükenmişliğin Nedenleri	10
1.2.2.1. Kişisel Nedenler	10
1.2.2.2. Örgütsel Nedenler	13
BÖLÜM II	15
2. MATERYAL VE YÖNTEM	15
2.1. Araştırmanın Modeli	15

2.2. Araştırma Grubu.....	15
2.3. Verilerin Toplanması.....	15
2.4. Kullanılan Ölçekler.....	16
2.4.1. Kişisel Bilgi Formu.....	16
2.4.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDO).....	16
2.4.3. Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ).....	17
BÖLÜM III.....	19
3. BULGULAR.....	19
3.1. Araştırma Grubunun Kişisel Özelliklerine Ait Bulgular.....	19
3.2. Araştırma Grubunun İş Doyumu İle İlgili Bulguları.....	24
3.3. Araştırma Grubunun Tükenmişlik İle İlgili Bulguları.....	37
BÖLÜM IV.....	51
4. SONUÇ, TARTIŞMA, VE ÖNERİLER.....	51
4.1. Sonuç ve Tartışma.....	51
4.2. Öneriler.....	58
4.2.1. İş Doyumu İle İlgili Öneriler.....	58
4.2.2. Tükenmişlikle İlgili Öneriler.....	59
BÖLÜM V.....	60
5. KAYNAKÇA.....	60
6. EKLER.....	70

TABLolar LİSTESİ

	Sayfa No
Tablo:1 Araştırmacıların Cinsiyetlere Göre Dağılımları.....	19
Tablo:2 Araştırmacıların Yaşlara Göre Dağılımları.....	19
Tablo:3 Araştırmacıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımları.....	19
Tablo:4 Araştırmacıların Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılımları.....	20
Tablo:5 Araştırmacıların Görev Yaptıkları Okulda Görev Sürelerine Göre Dağılımları.....	20
Tablo:6 Araştırmacıların Kurum İçerisinde Hizmet İçi Herhangi Bir Kursa Katılıp Katılmadıklarına Göre Dağılımları.....	21
Tablo:7 Araştırmacıların Haftada Kaç Saat Derse Girdiklerine Göre Dağılımları.....	21
Tablo:8 Araştırmacıların Annelerinin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları.....	21
Tablo:9 Araştırmacıların Babalarının Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları.....	22
Tablo:10 Araştırmacıların Görev Yaptıkları Okullara Göre Dağılımları.....	22
Tablo:11 Araştırmacıların İş Doyum Toplam ve Alt Boyut Düzeylerini Gösteren One-Sample Kolmogorov-Smirnov Testi.....	23
Tablo:12 Araştırmacıların Tükenmişlik Alt Boyutlarını Gösteren One-Sample Kolmogorov-Smirnov Testi.....	23
Tablo:13 Araştırmacıların Genel Olarak İş Doyumunun Alt Boyutları ve Toplam Puanına Ait $\bar{X}$ ve Ss Değerlerine İlişkin Sonuçları.....	24
Tablo:14 Araştırmacıların Cinsiyet Değişkenine Göre İş Doyum Düzeylerinin Alt Boyutları ve Toplam Puanına İlişkin t-testi Sonuçları.....	25
Tablo:15 Araştırmacıların Yaş Değişkenine Göre İş Doyum Düzeylerinin Alt Boyut ve Toplam Puanına İlişkin One-way Anova testi Sonuçları.....	26
Tablo:16 Araştırmacıların Medeni Durum Değişkenine Göre İş Doyum	

Düzeylerinin Alt Boyutları ve Toplam Puanına İlişkin t-testi Sonuçları.....	27
Tablo:17 Araştırmacıların Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İş Doyum Düzeylerinin	
Alt Boyut ve Toplam Puanına İlişkin One-way Anova testi Sonuçları.....	28
Tablo:18 Araştırmacıların Görev Yaptıkları Okullardaki Görev Süreleri Değişkenine	
Göre İş Doyum Düzeylerinin Alt Boyut ve Toplam Puanına İlişkin	
One testi Sonuçları.....	29
Tablo:19 Araştırmacıların Kurum İçerisinde Hizmet İçi Herhangi Bir Kursu	
Katılıp Katılmadıkları Değişkenine Göre İş Doyum Düzeylerinin Alt	
Boyutları ve Toplam Puanına İlişkin t-testi Sonuçları.....	31
Tablo:20 Araştırmacıların Haftada Kaç Saat Derse Girdikleri Değişkenine Göre	
İş Doyum Düzeylerinin Alt Boyut ve Toplam Puanına İlişkin	
One testi Sonuçları.....	32
Tablo:21 Araştırmacıların Annelerinin Eğitim Durumları Değişkenine Göre	
İş Doyum Düzeylerinin Alt Boyut ve Toplam Puanına İlişkin	
One testi Sonuçları.....	33
Tablo:22 Araştırmacıların Babalarının Eğitim Durumları Değişkenine Göre	
İş Doyum Düzeylerinin Alt Boyut ve Toplam Puanına İlişkin	
One testi Sonuçları.....	35
Tablo:23 Araştırmacıların Görev Yaptıkları Okul Değişkenine Göre İş Doyum	
Düzeylerinin Alt Boyutları ve Toplam Puanına İlişkin t-testi Sonuçları.....	36
Tablo:24 Araştırmacıların Genel Olarak Tükenmişlik Alt Boyutları Puanına Ait	
$\bar{X}$ ve Ss Değerlerine İlişkin Sonuçları.....	37
Tablo:25 Araştırmacıların Cinsiyet Değişkenine Göre Tükenmişlik Alt Boyutları	
Puanına İlişkin Man-Whitney U testi sonuçları.....	38

Tablo:26 Araştırmacıların Yaş Dağılımlarına Göre Tükenmişlik Alt Boyutları

Puanına İlişkin Kruskal-Wallis H testi sonuçları.....39

Tablo:27 Araştırmacıların Medeni Durum Değişkenine Göre Tükenmişlik

Alt Boyutları Puanına İlişkin Man-Whitney U testi sonuçları.....40

Tablo:28 Araştırmacıların Mesleki Kıdem Dağılımlarına Göre Tükenmişlik

Alt Boyutları Puanına İlişkin Kruskal-Wallis

H testi sonuçları.....41

Tablo:29 Araştırmacıların görev yaptıkları okulda görev yapma süreleri Dağılımlarına

Göre Tükenmişlik Alt Boyutları Puanına İlişkin Kruskal-Wallis

H testi sonuçları.....42

Tablo:30 Araştırmacıların Kurum içerisi hizmet içi herhangi bir kursa katılıp

katılmama Değişkenine Göre Tükenmişlik Alt Boyutları Puanına İlişkin

Man-Whitney U testi sonuçları.....43

Tablo:31 Araştırmacıların Haftada Girmiş Oldukları Ders Saati Dağılımlarına

Göre Tükenmişlik Alt Boyutları Puanına İlişkin Kruskal-Wallis

H testi sonuçları.....45

Tablo:32 Araştırmacıların Annelerinin Eğitim Durumu Dağılımlarına Göre

Tükenmişlik Alt Boyutları Puanına İlişkin Kruskal-Wallis H testi sonuçları.....46

Tablo:33 Araştırmacıların Baba Eğitim Durumu Dağılımlarına Göre Tükenmişlik

Alt Boyutları Puanına İlişkin Kruskal-Wallis H testi sonuçları.....48

Tablo:34 Araştırmacıların Görev Yaptığı Okul Değişkenine Göre Tükenmişlik

Alt Boyutları Puanına İlişkin Man-Whitney U testi sonuçları.....49

BÖLÜM I

1.GENEL BİLGİLER

1.1. İş Doyumu

1.1.1. İş Doyumu Kavramı ve Tanımı

İnsanlar için çalışmak sadece işe gitmek, emek ve düşünsel gücünü iş yeri için kullanmak ve bunun karşılığında bir gelir elde etmek değildir. Toplum içinde bir yer edinmeyi sağlayan çalışma hayatı hangi kesim ve düzeyden olursa olsun kişiye bir statü kazandırırken, aynı zamanda iş hayatı bireye sosyalleşebileceği bir çevre oluşturmaktadır. İnsanın bir işte çalışması diğer bireyler tarafından saygı görmesi kaçınılmazdır. Toplum tarafından yüklenen sorumluluk ve nitelikler, insanları birbirine ve topluma bağlar. Aynı zamanda çalışmak, insanların kendi yaşamları için koymuş oldukları hedeflerine ulaşmalarının bir yoludur. Dolayısıyla insanın çalışma hayatı hem para kazanma ile ilgili hem de psiko-sosyal ihtiyaçlarını karşılamaya ilgilidir. Bundan dolayı birey bu ihtiyaçları karşıladığı ölçüde tatmin olacağı yadsınamaz bir gerçektir.(Salman, 2017).

İş doyumu bireyin çalışma ortamından memnun olması anlamına gelmektedir. İş tatmini, çalışanın iş ve işle ilgili boyutlarla ilgili duygularının cevabı olduğu söylenebilir. Motowidlo'ya göre iş doyumu;iş çevresinin bireyi tatmin etmesidir. Balcı (1985)'ya göre ise iş doyumu ise, çalışanın bireysel özellikleri ile iş çevresinin ortak etkisi olarak adlandırmaktadır. Kişinin kendi değerlerinin iş yerinde gerçekleşiyor olması bununla ilgili algısı, cinsiyeti, yaşı, kişiliği, eğitimi gibi kişisel özellikleri ve aldığı maaş, yaptığı iş, çalışma ortamı gibi örgütsel değerlerin işlevi ve ortak etkisidir (Balcı, 1985).Çalışanın işine karşı tatmini olumlu ise iş doyumu yüksek dolayısıyla tersi durumda ise düşük çıkacaktır. Bir başka deyişle iş doyumu, çalışanın işinden almış olduğu maddi ve manevi unsurlara karşı gösterdiği pozitif ve negatif bir tepkidir. Bu tanımda bireyin işinden almış olduğu maddi ve manevi

unsurları değerlendirmesi gerekmektedir. Buradan da iş doyumunu bireyin işinden almış olduğu haz olarak değerlendirebiliriz. Bireyin işini ve iş yaşantısını değerlendirirken beklentileri ve sonuçları karşılaştırma sonucunda iş tatmini oluşur veya oluşmaz(Dil, 2005).Dubrin (1974) ise iş doyumunu işle ilgili tüm unsurların duygusal karşılığı olarak tanımlamaktadır. İş doyumunu ile ilgili yapılan tanımların ortak noktası işleri ile ilgili olumlu bir algının oluşmasıdır. Algı yükseldikçe iş doyumunu da yükselmektedir (Akt.Salman,2017).

İş doyumunu, çalışanların işlerine karşı geliştirmiş oldukları genel tutumlarıdır. Bu tutumlar pozitifte olabileceği gibi negatifte olabilmektedir. Buradan da bu tutumların pozitif olması iş doyumunu negatif olması ise iş doyumsuzluğunu oluşturmaktadır. Ayrıca bireyin ihtiyaçları ve kişisel değerleri ile yapmış olduğu iş uyumlu ise iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Dolayısıyla iş doyumunu işin farklı yönleri ile geliştirilen tutumların tümüdür(Erdoğan, 1996).

Gökçe (2010) iş doyumunu bireyin işine yönelik olarak tutumlarını ifade etme şeklinde tanımlamaktadır. Bireyin işten kendisini değerlendirerek işten beklentileriyle ilgidir. İş doyumunu bireyin tecrübelerini de içeren geçmişteki ve bugünkü deneyimlerini yansıdan değerlendirmelerin sonucudur. Bir kurumun tutumu, bireyin iş ortamını benimsemeleri ve işe karşı olumlu tutum geliştirmeleri açısından önemlidir(Özgen ve diğ.2005).

1.1.2. İş Doyumunun Önemi

İş doyumunu, sadece çalışan açısından değil aynı zamanda da kurum açısından da önemlidir. Çünkü işten alınan doyum üretimi olumlu yönde etkilemektedir. Bireyin işten alacağı haz yüksek ise, işteki verimde yükselecek, düşük ise de bireyde işe karşı soğukluluk, işe devam ve işi eksik yapma gibi olaylar cereyan edeceğinden dolayı verimde düşecektir. Dolayısıyla iş doyumunu sadece çalışan için değil kurum içinde önem arz etmektedir. Tüm meslekler için kişinin işinden almış olduğu haz önemlidir. Bilhassa da öğretmenler için daha

önem arz etmektedir. Öğretmenlerin işten almış oldukları haz yükseldikçe işindeki verimde yükselecektir. Öğretmen mesleğinden doyum duymadığı zaman strese girecek ve bu stres sonucunda ise işi ile yeteri derecede ilgilenemeyecektir(Poyrazoğlu,1992, Çoruh,2001, Erdoğan, 1996, Erseven 1995, Saylan,1998,Yüksel,1997, Başaran, 1992).Kişinin işten almış olduğu haz yaşantısı üzerine direk etki yapmaktadır. Birey yapmış olduğu işten memnun değilse doyumsuzluk kaçınılmaz ve bunun sonucunda da birey işten kaçmanın yeni bir iş bulmanın arayışı içerisinde olacaktır. Bu durumdaki bireyin sağlık problemleri de olması kaçınılmazdır İşten alınan doyumun yüksek olması ise, sağlıklı bir yaşantı ve bireyin işini sahiplenmesi ve işindeki üretimin artması ve işinden ayrıma isteğinin olmaması anlamına gelmektedir(Özkalp ve Çigdem, 2001). Kurumdaki iş doyumunu ve doyumsuzluğu kurumun elaman bunmasında da olumlu ve olumsuz yönde etki yapmaktadır.(Akt.Akbaş, 2006).

1.1.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

1.1.3.1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler

İş doyumunu etkileyen bireysel faktörleri yaş, cinsiyet, kıdem, eğitim durumu ve medeni durum olarak sıralanabilir.

Yaş ile iş doyumunu arasında olumlu bir ilişki vardır. Yapılan çalışmalarda ilk işe başlayan 20’li yaşlardaki bireylerde işten beklentilerinin büyük olması münasebetiyle iş doyumunu düşük düzeyde, 30 yaşlarda ise işe ve ortama alışmasından dolayı yükselmeye başlamakta 40 yaşlarda ise iş doyumunu en üst seviyeye ulaşmakta ve 50’li yaşlarda ise artık çalışanlar emeklilik sürecine girmekte dolayısıyla da işten beklentileri azalmaktadır(Çimen ve Şahin, 2000, Keser, 2006).

İş doyumunu ile ilgili olarak cinsiyet faktörü kadınlar açısından önem arz ettiği yapılan çalışmalarla ortaya konulmuştur. Kadınların çalışma hayatları ikinci işleri olarak görülmektedir. İlk işleri ev işleri olarak anılmakta ayrıca kadınlar erkelere oranla daha düşük

ücretle çalışmaktadırlar. Dolayısıyla kadınların çalışma hayatlarından çok beklentileri olmamaları bundan dolayı da iş doyum düzeyleri daha yüksek çıkmaktadır(Kılıç, 2008, Gezici,2007,Başaran, 2017).

Kıdem bir kişinin çalışma süresini gösteren en önemli etkidir. Buradan da bir iş yerinde uzun süredir çalışanların işlerinden duymuş oldukları hazında yüksek olması beklenmelidir.(Kanungo, 1995).

İş doyumunu etkileyen bir diğer bireysel faktör ise bireyin eğitim durumudur. Bireyin eğitim durumu ile iş tatmini arasında tek yönlü bir ilişki yoktur. Bu ilişki olumlu veya olumsuz şekilde gerçekleşebilmektedir. Aynı işi yapan ayrı eğitim durumunda olan çalışanların işlerinden almış oldukları haz da değişmektedir. Kişinin eğitim durumu yüksek yapmış olduğu iş düşükse iş doyumunu da düşmektedir. (Başaran, 2017) Diğer bir olayda da eğitim durumunun yükselmesi işten alınan memnuniyetin artmasına sebep vermektedir.(Baysal ve Tekarslan, 1987). da arttırmaktadır.

Bireyin medeni durumu da iş tatminini etkilemektedir. Yapılan çalışmalarda bekarların evlilere oranla iş tatmin düzeylerinin düşük olduğu saptanmıştır. Bununda sebebinin evli olan bireylerin sorumluluklarının artması bakmakla yükümlü olduğu birey sayısının fazlalığı olarak karşımıza çıkmaktadır(Güner, 2007, Kaya, 2007, Cengiz, 2000).

1.1.3.2. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler

İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörleri işin niteliği, ücret, yükselme olanakları, takdir, çalışma saatleri, yönetim biçimi, iletişim, kararlara katılma, güvenlik, sosyal ve kültürel çevre ve denetim olarak sıralanabilir.

İşin niteliği İşler sayısız açıdan farklılık gösterdiği ve inanılmaz farklılıkta faaliyetleri kapsadığı için, bu konuyla ilgilenen araştırmalar, neredeyse her meslekte olan ya da olmayan ve ona gösterilen tutumları etkileyen ortak konu ya da etkenleri ortaya çıkarmaya

çalışmıştır. Böylece birçok faktör tanımlanmıştır. Bunların ilki toplam iş yüküdür. Birçok insan bir şekilde meydan okuyucu olan, yani onları çok sıkmayan ama meşgul eden işleri tercih ederler. Kısacası, iş yükünün ne çok stresli olacak kadar ağır ne de çok sıkıcı olacak kadar hafif olduğu iyi bir denge olmalıdır. İkinci bir faktör de çeşitliliktir. Genel olarak, sıkıcı ve monoton olanlardansa faaliyetlerinde en azından biraz farklılık gösteren işler daha yüksek iş doyumu sağlar. Son olarak da, hoş sosyal ilişkilere fırsat tanıyan işler genellikle böyle bir etkileşime az yer veren işlerden daha yüksek düzeyde doyum sağlar (Baron ve Greenberg, 1990 Akt.İdi, 2017).

Ücret iş doyumunu etkileyen diğer bir örgütsel faktördür. Kurumda çalışanların almış oldukları ücret, bireyin yeteneklerine ve toplumun ekonomik yapısına göre adil ise tatminde yükselmektedir. Kurumlarda çalışan bireylerin aynı işi yapmaları ve aynı ücret almamaları da iş doyumunu olumlu veya olumsuz şekilde etkilemektedir. Kısaca birey yaptığı işin karşılığını aldığı zaman işinden memnun olmadığı zaman da memnun olmayacaktır(Bozkurt ve Bozkurt, 2008, Türk, 2007, Akşit, 2010, Başaran, 2017).

Kurumlarda çalışanın belirli bir zaman içerisinde yapmış olduğu işin bir üstünü beklenti içerisinde olması kurum içi terfi olarak adlandırılmaktadır(Tan, 2003). Kurum içerisindeki terfilerin zaman veya adil bir kriter çerçevesinde olması bireyin iş yaşantısını olumlu veya olumsuz şekilde etkilemektedir. Adil kriterler çerçevesindeki terfilerin insanların iş yaşantısını olumlu yönde etkilerken adil olmayan terfilerin ise olumsuz şekilde etkilediği bilinmektedir. Çalışanlar işe ilk başladıklarında önlerinde ilerleme ve ücret artışı imkanının bulunmadığı izlenimine kapılırlarsa, işlerine karşı olumsuz bir tutum takınabilirler. Ayrıca mevcut yükselme olanaklarında da iltimaslara yer veriliyorsa, bu durum birtakım yakınmalara ve doyumsuzluğa yol açabilir(Başaran, 2004, Eren, 1984).

İş doyumunu etkileyen bir diğer örgütsel faktör ise övünmek yani taktirdir. Çalışan yapmış olduğu işin sonucunda yönetim tarafından takdir edilmeyi bekler. Kurumdaki işi ve

görevi ne olursa olsun bireyin kendisini kalifiye elaman olarak yönetim veya diğer çalışanlar tarafından kabul edilmesi iş tatminini de olumlu yönde etkilemektedir(Eren, 1998).

Kişinin işyerindeki çalışma saati iş tatminini ve performansını etkilemektedir. Çalışma saatini aynı zamanda çalışma olanakları da etkilemektedir. Fiziki şartlar açısından olumlu olmayan iş yerlerinde tatminde düşmektedir(Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998).

Yöneticilerin tutumları iş görenler üzerinde olumlu ve ya olumsuz etki yapmaktadır. Yöneticinin çalışana değer vermesi çalışanlar üzerinde olumlu etki yaratmaktadır. Ayrıca yöneticinin benimsediği iletişim tarzı, olaylara yaklaşımı ve astları ile olan ilişkileride iş tatminini etkilemektedir(Aşan ve Erenler, 2008).

İş doyumunu etkileyen bir diğer örgütsel faktör ise iletişimdir. İletişim, “ileti gönderenin iletmek istediği anlamı alıcıya bozulmadan iletme çabasıdır”. Yöneticiler ve çalışanlar, birbirleri ile iletişim içerisindeyken empati kurmaya çalışırlarsa ilişkilerini daha iyi geliştirebileceklerdir. Çalışanlar ile yöneticiler arasındaki bu etkileşimin, sorunların etkili çözülmesine ve amaçların etkili gerçekleştirilmesine olanak sağlayacak nitelikte ve düzeyde olması gerekmektedir (Başaran, 2004). Konu ile ilgili yapılan araştırmalar, örgüt içerisinde iyi iletişim olmamasının iş doyumsuzluğuna neden olduğunu, ancak yeterli iletişimin de her zaman iş doyumuna yol açmadığını ortaya koymuştur (Başalp, 2001).

Çalışanların yönetsel kararlara katılması, kendilerini etkileyen plan ve kararların oluşturulmasındaki rollerini arttırmaktadır. Bu sayede, bireyler işlerinden daha yüksek düzeyde doyum sağlarlar, monotonluk duygusu azalır, işyerinin sorunlarıyla daha yakından ilgilenirler ve işlerine olan bağlılıkları artar (Demir, 2001). Çalışanlara kendileri ile ilgili kararlara katılma fırsatı verildiğinde, kendi görüş ve fikirlerinin önemsendiğini düşünürler. Yöneticinin çalışanları karar sürecine katması onların güdülenmesini, özgüvenlerinin artmasını, iletişim kanallarının açık olmasını ve onlar için yüksek performans ortamının

hazırlanmasını sağlar (Başaran, 2004). Bu da çalışanların iş doyum düzeylerini önemli ölçüde artırmaktadır.

İş güvenliği, çalışanların kendilerini fiziksel olarak güvencede hissetmelerinin yanı sıra işten çıkarılma endişesinin bulunup bulunmaması ile de ilgilidir. Bireyler işlerinde herhangi bir hata yaptıklarında hemen cezalandırılıyor, ücretinden kesinti yapılıyor hatta işten çıkartılıyorsa işlerinden memnun olmaları ve doyum sağlamaları mümkün değildir (Başalp, 2001). Fournet ve arkadaşlarına (1970) göre çalışanların iş doyumunu etkileyen en önemli faktör güvenlidir. Güvenliğin olduğu durumlarla olmadığı durumlar arasındaki büyük farklılık güven faktörünün önemini göstermektedir. Birey, örgütün kendisine değer verdiğini, yasal durumlar dışında işten atılmayacağını ve kendine beklenmedik bir şekilde davranılmayacağını bildiğinde ve geleceğinden emin olduğunda iş doyumunu büyük ölçüde artacaktır (Uyan, 2002).

Çalışanın doğup büyüdüğü ve yaşamaya devam ettiği sosyo-kültürel çevrenin kendisine aşılacağı tutum ve değerler, onun işine karşı tutumlarını da etkilemektedir. İşe belirli değer ve beklentilerle gelen çalışan bunlar karşılanmadığında işinden hoşnut olmamaktadır. Hulin (1966) yaptığı bir araştırmada işyerlerinin bulunduğu çevredeki işsizlik, gecekondü semtleri, zenginlik, tarım üretimi gibi genel ekonomik durumun iş doyumunu etkilediğini ortaya koymuştur. İş koşulları aynı olmak kaydıyla iyi ve zengin bir çevrede yaşayan kişinin fakir çevredeki bir işi tercih etmediği görülmektedir. Sonuç olarak, bireylerin çalıştığı sosyal çevre de iş doyumunu etkilemektedir. (Başalp, 2001, Akt.İdi, 2017).

İş Doyumunu etkileyen diğer bir faktör de denetimdir. Çalışanlar genellikle denetimden hoşlanmamaktadırlar. Denetim yardım edici şeklinde olduğu takdirde olumlu kusur arayıcı, küçük dürüşücü olduğu takdirde ise çalışanı olumsuz şekilde motive etmektedir(Başaran, 1991).

1.1.4. İş Doyumunun Boyutları

İş doyumunun üç önemli boyutu bulunmaktadır. Birincisi işe yönelik hissedilen duygusal bir tepki, karşılık veya yanıt Olmasıdır. İkincisi işten umulan beklentilerin bulunması veya ümit edilenden da ha fazla iyi bir sonuçla karşılaşılmasıdır.-Üçüncüsü iş doyumu için boyutları ile olan ilişkiyi göstermekte, anlatmakta ve ifade etmektedir. İş doyumu ile ilgili olarak işin beş boyutu önemlidir. Bunlar; ücret, denetim, terfi olanakları, meslektaşlar ve işin kendisi ya da niteliğidir. Bunlara çalışma grupları, iş durumu veya iş performansı da eklenebilir. Bu etkenler iş doyumu üzerinde tesir icra etmektedir (Luthans,1992). Locke(1976) iş doyumuna etki eden değişkenleri açıkladığı çalışmasında bu değişkenleri evresel ve örgütsel olarak şöyle sıralamaktadır: İşin çeşidi ve içeriği, çalışma ortamı, çalışma şartları, işin zorluğu, işin miktarı, işin başarıma şansı, ödemeler, ücrette eşitlik ve adalet, terfi olanakları, sosyal, kültürel ve toplumsal durum, denetim ve kontrol, iş arkadaşları, yönetimin tutum ve davranışları ile psikolojik tutum ve davranışlar ve benzeri boyutlar belirtilmiştir İş doyumu işgörenin işi hakkındaki duyguları ile ilgili olduğundan iş görenlerin benzeri işlerle ve yeni alternatiflerle karşılaştırmalar yapması söz konusu olabilmektedir. Bir işgören kendisi ile aynı işi yapan birinin kendisinden daha çok kazandığı öğreninceye kadar işinden doyum sağlamakta olduğu söylenebilmektedir. İş doyumu; işin kendisinden, ücretten, terfi olanaklarından, iş arkadaşlarından ve yöneticiden duyulan doyum olmak üzere çeşitli boyutlar taşımaktadır (Temir,1997, Akt.Çorapçı, 2015)

1.1.5. Öğretmenlerde İş Doyumu

Toplumun ilerlemesinde ve gelişmesinde önde gelen kişilerin başında öğretmenler gelmektedir. Öğretmen ülkenin ihtiyacı olan insan gücünü yetiştirmekte, ders veren, kaynak arayan güçlükleri tanıyan ve yenen ilişkiler kuran ve insan ilişkilerini geliştiren kişi olarak tanımlanmaktadır. Bu kadar önemli olan öğretmenlerin verimli çalışabilmeleri için bir takım

tedbirler alınarak öğretmenlerin çalışma koşulları iyileştirilmelidir(Özdayı, 1990). Öğretmenlerin işlerinden almış oldukları doyumun yüksek olması verimliliğini de arttırmakta doyumun düşük olması da verimliliğini azalmaktadır(Kılıç, 2003).

1.2. Tükenmişlik

1.2.1. Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişlik kavramı ilk olarak 1970 yıllarında Amerika’da müşteri hizmetleri sektöründe çalışan bireylerin yaşamış olduğu mesleki bunalımı ifade etmek için kullanılmıştır(sürgevil,2006). Tükenmişlik kavramı ilk kez Freudenberger 1974 yılında enerji ve gücün azalması, yıpranma, başarısız olma, istekler sonucunda kişinin iç dünyasında meydana gelen tükenme durumu şeklinde tanımlamıştır(Vural, 2004,Akt.Aydoğan,2014). En yaygın Tükenmişlik kavramı hristina Maslach tarafından yapılmıştır. Maslach’a göre tükenmişlik kişinin işi gereği duygusal taleplere maruz kalması ve insanlarla birebir çalışması münasebetiyle görülen fiziksel bitkinlik, çaresizlik, uzun süreli yorgunluk, ve umutsuzluk duygularının yaşan tarzına, yapılan işe ve diğer bireylere karşı oluşan bir durum olarak tanımlamaktadır(Yılmaz, 2013). Pines ve Aronson (1988) tükenmişliği bireyde, amaç kaybı, perspektif, idealizm şevk ve enerji kaybı olarak tanımlarken Sürgevit(2006) ise tükenmişliği kişinin enerji kaynaklarının tükenmesi olduğunu vurgulamıştır(Yalçın, 2013,Aydoğan, 2014). Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu (2001)’na göre tükenmişlik bireylere hizmet veren mesleklerde çalışan kişilerin çok sık yaşadıkları, fiziksel, duygusal ve zihinsel yorgunluğa neden olan ve kişinin enerji kaynaklarının bitmesiyle (Sürgevil, 1989) daha fazla sağlık, eğitim gibi alanlarda çalışan insanların yaşadıkları bir durumdur (Çam, 1995). Maslach ve Leiter, (1997)’e göre en yalın haliyle, tükenmişlik, insan ruhunun çöküşü, yavaş yavaş ve sürekli olarak gelişen, insanı, kurtuluşu zor bir girdabın içine sürükleyen bir hastalıktır (Sürvegil, 2006).

Cardinell (1981) tükenmişliği, “insanın hayatında ortaya çıkan ciddi bir rahatsızlık belirtisi; orta yas krizi” olarak adlandırırken, Shirom (1989) tükenmişliği “bireysel düzeyde olumsuz duygusal yaşantıyı kapsayan kronik ve sürekli yaşanan bir duygusal bunalım” olarak kabul etmektedir(Akt.Polatçı, 2007).

Kişiler arası ilişkilerde iletişim oldukça önemlidir. Kişiler arası iletişimin yoğun ve sıklıkla kullanıldığı mesleklerde sağlıklı iletişim kurulabilmesi için çalışanın hizmet alan kişiye yeterli zaman ayırması önemlidir. İş yükünün yoğunluğu ve iş yerindeki stres gibi nedenlerden dolayı çalışan, hizmet alan kişiye yeterli zamanı ayıramadığında sağlıklı bir ilişki kurulması oldukça zordur. Gerek hizmet alan kişiler ile gerekse çalışma arkadaşları ile olan iletişim problemleri, kişinin kendini mutsuz ve gergin hissetmesine neden olarak tükenmişlik belirtilerinin ortaya çıkmasını sağlamaktadır(Özmen, 2016).

1.2.2. Tükenmişliğin Nedenleri

Tükenmişliğin nedenlerini kişisel ve örgütsel nedenler olarak iki ana grupta toplayabiliriz.

1.2.2.1. Kişisel Nedenler

Tükenmişliğe etki eden kişisel nedenler kişinin sosyal yaşantısı ve kişilik yapısına göre farklılık göstermektedir. Yani burada bir kişinin tükenmişlik sendromu yaşadığı bir4 işte başka bir kişi bu sendromu yaşamayabilir(Seçer, 2011). Kişisel nedenleri; yaş, cinsiyet, kişisel yapısı, medeni durum, eğitim durumu, beklentileri ve yapılan işle ilgili görüşler şeklinde sıralanabilir.

Yaş ile tükenmişlik arasında ciddi bir ilişki vardır. Yapılan araştırmalarda işe yeni başlayanlarda yani yaşı genç olanlarda yüksek, 30-40 yaşlarda ise daha düşük olduğu tespit edilmiştir(Malak, 2009). Bu durumun sebebinin de yaşın ilerlemesi ile birlikte bireyin tükenmişlik direncinin artması olarak gösterilmektedir(Çimen, 2000). Buradan da

tükenmişlikle yaş arasında ters bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmaktadır. Tükenmişlik erken yaşlarda fazla iken ilerleyen yaşlarda düşmektedir.

Tükenmişliğe etki eden diğer bir faktörde cinsiyettir. Aynı işi yapan farklı cinsiyetteki bireylerin tükenmişlik düzeyleri de farklılık arz etmektedir. Kadınların duygusal tükenmişlik düzeyleri erkeklere oranla daha yüksektir. Yapılan çalışmaların bazılarında erkeklerin tükenmişlik oranları kadınlara oranla daha yüksek, bazı çalışmalarda tam tersini ortaya koymakta hatta bazı çalışmalarda ise cinsiyet faktörü tükenmişliğe etki etmemektedir(Seçer, 2011, Akt.Eğin, 2015).

Tükenmişliğe etki eden diğer bir kişisel neden ise kişinin yapısıdır. Kişilik yapısı kişinin dünyaya bakış açısı ve olaylara karşı tepkilerini belirleyen etkenlerin başında gelmektedir. Kişilerin iş tercihlerinde kişilik yapısı önem arz etmektedir. Bazı bireyler stresli işte çalışmayı tercih ederken bazı bireyler ise tercih etmemektedirler(Sarıkaya, 2007). Yapılan çalışmaların bazında aşırı stres altında çalışan bireylerin strese karşı koymada aşırı direnç gösterirken bazılarının ise bu direnci göstermedikleri belirtilmiştir. Kişisel yapılarına göre bazı kişilerin tükenmişlik riskinin daha fazla taşıdıkları bilinmektedir. Dayanıklılık düzeyleri düşük olan bireylerin tükenmişlik düzeyleri fazla olabilmektedir (Köksal, 2009). Problem çözme becerilerine sahip olmayan, kendine güveni bulunmayan ve içsel denetimden uzak bireylerde tükenmişlik daha fazla görülmektedir(Engin, 2015).

Medeni durumda kişinin tükenmişlik düzeyini etki eden bireysel faktörlerden bir tanesidir. Evli bireylerin evli olmayan bireylere oranla tükenmişlik düzeylerinin daha düşük olduğu yapılan çalışmalarla ortaya konulmuştur. Bununla beraber evli bireylerde güç duygusu, kararlılık aşılama bunların sonucunda da tükenmişliği engellemektedir(Tekin, 2009). Evli bireylerde evliliğin bireye yüklediği sorumluluk meslek yaşantısına da etki ettiği bir gerçektir(Eğin, 2015).

Eğitim düzeyi kişinin yaşamındaki beklentilerini arttırmaktadır. Bu beklentilerin artması ve beklentilerin karşılanmaması ise tükenmişliğe zemin oluşturmaktadır. Maslach ve Jackson yaptıkları çalışmalarda eğitim düzeyinin yüksekliği duygusal tükenmeye neden olduğu sonucuna ulaşmışlardır. . Bununla birlikte duyarsızlaşma boyutunda tam tersi bir durum söz konusudur. Araştırma sonunda, daha yüksek eğitim düzeyindeki kişilerin duyarsızlaşma skorlarının düştüğü; bununla birlikte kişisel başarı hissinde, en yüksek skorları yüksek lisans mezunları tarafından alındığı, lise mezunlarının kişisel başarı puanlarının ise üniversite mezunlarından daha yüksek olduğu belirtmiştir.”(Tuna,2010). Eğitim seviyesinin düşüklüğü bireylerin kaderine razı olma şeklinde algılamakta ve tükenmişlik düzeyleri de daha az olmaktadır.

Kişinin beklentileri de tükenmişliği etki eden diğer bir kişilik özelliğidir. İşten beklentisi olan bireylerin beklentilerini alamaması durumunda tükenmişliğe yakalanma oranının yüksek olduğu bilinmektedir(Köksal, 2009). Yapılan işin sonucunda emeğinin karşılığını aldığını düşünen bireylerde tükenmişlik görülmezken, tam tersi durumlarda ise tükenmişlik görülmektedir(Malak, 2009). Bireyin beklentileri ile elde edilen sonuç arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Beklentisi yüksek doyum az ise tükenmişlik görülmekte beklentisi yüksek doyunda yüksek ise tükenmişlik görülmemektedir.

Yapılan işle ilgili görüşlerde ise işini seven bireylerin tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu yapılan çalışmalarla ortaya konulmuştur(Seçer, 2011). Birey sevmediği bir işte çalışıyorsa sadece çalışmak zorunda ise de tükenmişliğin yüksek olacağı bir gerçektir. Bundan dolayı birey bir işte çalışmaya başlamadan önce işin kendisine uygun olup olmadığını belirlemesi gerekmektedir(Eğin, 2015).

1.2.2.2. Örgütsel Nedenler

Tükenmişliğin ilerleyen zamanlarda bireysel değişkenlerden daha çok iş ortamı ile bağlantılı değişkenler adı altında “ örgütsel değişkenler” den oluştuğu görüşü yaygınlaşmıştır (Çam, 1991; Polatçı, 2007; Süren, 2015).

Maslach ve Leiter tükenmişlik konusuna farklı bakış açısıyla yaklaşarak tükenmişliğe neden olan değişkenleri “çalışma hayatının alanları” adı altında incelemiştir. Bireylerde tükenmişliği etkileyen örgütsel değişkenler iş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet, adalet ve değerler olarak belirlenmektedir. Örgütsel değişkenler incelendiğinde; bireylerin değerleri ile örgütün değerleri arasında çıkan uyumsuzluklar sonucunda tükenmişlik daha fazla yaşanacaktır (Cordes ve Dougherty, 1993, Maslach ve diğerleri, 2001, Sağlam ve ark., 2008).

Çalışma hayatının temel alanlarından biri olarak görülen iş yükü verimliliği simgelerken bireysel açıdan ise işini yapmak için gerekli olan enerji ve zamanı simgelemektedir (Maslach ve Leiter, 1997). Birey işi yapabilecek yeteneğe ve beceriye sahip olsa da aşırı iş yükü kişide negatif etki bırakacak ve işi yapma şeklini olumsuz etkileyecektir. İş yükünün azlığı ise bireylerde monotonlaşma ve sürekli aynı işi yapma hissiyatı, rutinleşmeyi getirecektir (Leiter ve Maslach, 2004)

Kontrol konusunda birey ve iş arasındaki uyumsuzluk ise, işin yapılışı konusunda karar verme yetisine sahip olmama ve kaynaklar üzerinde sorumluluğun olmamasından kaynaklıdır. Bu durumda birey ve iş arasındaki kontrol eksikliği yüzünden, işten uzaklaşma, performanslarında düşüş ve sonuç olarak tükenmişlik yaşanacaktır (Maslach ve diğerleri, 2001).

Birey ve iş arasındaki ödüllendirme ile ilgili olan uyum ise, bireyin örgüte sağladığı yarar ve katkılar sonucunda işinde takdir görme ve motivasyonları açısından önemlidir (Leiter, ve Maslach 2004). Ödüllerin yetersiz oluşu bireylerde işe yaramadıkları hissiyatı ve kişisel başarılarında düşmeye neden olacaktır (Maslach ve diğerleri, 2001).

Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisinde üçüncü sırada yer alan ait olma ve sevgi ihtiyaçları basamağı, bireylerin kendilerini daha güvende ve huzurda hissetmelerine ve aidiyet duygusuyla bireye bir sosyal kimlik kazanmalarını içermektedir (Polatçı,2007). Bireylerin iş yerinde birbirlerini destekleyici ilişkiler içinde olması, saygı ve sevgi duyduğu iş arkadaşları ile takım çalışmaları yapmaları onları işe karşı güdülemektedir (Maslach ve diğerleri, 2001).

Çalışma alanlarından sonuncusu olarak ifade edilen değerler ise, örgüt misyonu ile bireyin amaçlarının örtüşmesi ile ilgilidir. Değerler açısından uyumsuzluk tükenmişliğin alt boyutlarıyla da ilişkilendirilmiştir (Leiter ve Maslach, 2004). Değer çatışması, işin gereklilikleri ile kişisel amaçların uyuşmadığında ortaya çıkmaktadır. Bazı durumlarda çalışanlar işi gereği müşterilerine etik olmayan davranışlar sergileyebilir (Maslach ve diğerleri, 2001). Çalıştıkları örgütlerde değer çatışması yaşayan bireyler çaresizlik içinde kalarak, işleriyle olan ilişkilerini negatif yönde etkileyebilmektedir (Maslach ve Leiter, 1997, Akt. Büber, 2017).

BÖLÜM II.

2. MATERYAL VE YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma mevcut durumu ortaya çıkarmayı amaçlayan betimsel taramaya yönelik bir yöntem kullanılmıştır.

Araştırmada iki ölçek birden kullanılmıştır. Kullanılan ölçekler Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Maslack Tükenmişlik Ölçeğidir.

Araştırmanın birinci aşamasında, beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Öğretmenlerin; cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, görev yaptığı okulda çalışma süresi, hizmet içi kursa katılma durumu, haftada girmiş olduğu ders saati, anne eğitim durumu, baba eğitim durumu ve görev yaptığı okul türüne göre de iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinde farklılaşma olup olmadığı çeşitli istatistikî işlemlerle değerlendirilmiştir.

2.2. Araştırma Grubu

Araştırma grubunu 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Kahramanmaraş İl Merkezinde Kamuda görev yapan 227 beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktadır.

2.3. Verilerin toplanması

Araştırmayla ilgili belirlenen amaçlara ulaşabilmek için gerekli olan veri toplama araçları sırası ile aşağıda verilmiştir.

- Araştırmacı tarafından geliştirilen “Kişisel Bilgi Formu”,
- Dawis ve arkadaşları tarafından geliştirilen Deniz ve Güliz tarafından Türkçeye çevrilen “Minnesota İş Doyum Ölçeği”,

- Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen Ergin tarafından Türkçeye uyarlanan “Maslack Tükenmişlik Ölçeği” kullanılmıştır.

2.4. Kullanılan Ölçekler

2.4.1. Kişisel Bilgi Formu

Bağımsız değişkenlerle ilgili bilgi toplamak üzere, araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Bu formda cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, görev yaptığı okulda çalışma süresi, hizmet içi kursa katılma durumu, haftada girmiş olduğu ders saati, anne eğitim durumu, baba eğitim durumu ve görev yaptığı okul soruları yer almaktadır.

2.4.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği (MIDO)

Minnesota Doyum Ölçeği (Short Form Minnesota Satisfaction Questionnaire), Dawis, Weis, England ve Lofquist tarafından iş doyum düzeyini belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. (Sever, 1997). Minnesota İş Doyum ölçeğinin İngilizceden Türkçeye çevrilmesi Hacettepe Üniversitesinden Deniz ve Güliz Gökçora tarafından yapılmıştır. Daha sonra çeviri yeniden yapılarak geçerliliği kanıtlanmış ve Boğaziçi Üniversitesinden Boycan tarafından çalışanlar üzerinde denemeleri yapılmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeği, İçsel ve dışsal doyum faktörlerini ortaya çıkarıcı özelliklere sahip 20 sorudan oluşan 5 likert tipi bir ölçektir. İçsel Doyum puanını etkileyen sorular (1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20), Dışsal Doyumu etkileyen sorular ise (5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19)'dur. Her bir soru içinde, kişinin işinden duyduğu hoşnutsuzluk derecesini tanımlayan 5 şık vardır. Bu şıklar; "Hiç hoşnut değilim",

"Hoşnut değilim", "Kararsızım", "Hoşnudum" ve " Çok hoşnudum" şeklindedir. Minesote İş Doyum Ölçeğinin puanlaması ise; ; "Hiç hoşnut değilim" 1, "Hoşnut değilim" 2, "Kararsızım" 3, "Hoşnudum" 4 ve " Çok hoşnudum" 5 puan olarak hesaplanmaktadır. Cevap anahtarlarında, en düşük puan 1, en yüksek puan ise 5'tir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan 20 olup, orta noktaya düşen 60 puan ise nötr doyumunu ifade etmektedir. Puanların 20'ye yaklaştığı doyum düzeyinin düştüğünü, 100 'e yaklaşması ise doyum düzeyinin yükseldiğini göstermektedir.(Akpınar, 2010, Akt.Mansuroğlu, 2018).

2.4.3.Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ)

Maslach Tükenmişlik Envanteri (Maslach Burnout Inventory) Maslach ve Jackson(1981) tarafından geliştirilmiş ve Ergin (1993) tarafından Türkçeye Uyarlanmıştır. Maslach Tükenmişlik Envanteri 22 sorudan ve üç alt boyuttan oluşan 5 Likert tipi bir envanterdir. Duygusal tükenmişliği etkileyen sorular (1-2-3-6-8-13-14-16-20), Duyarsızlaşmayı etkileyen sorular (5-10-11-15-22) ve Kişisel başarısızlık hissini etkileyen sorular ise (4-7-9-12-17-18-19-21)'dir (Ergin, 1992). Her bir soruda 5 şık vardır. Bu şıklar; “Hiçbir zaman”, “Çok nadir”, “Bazen”, “Çoğu zaman” ve “Her zaman” şeklindedir. Cevap anahtarlarında en düşük puan 0 en yüksek puan ise 4 tür. Alt ölçekler puanlanırken duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeğini oluşturan maddeler; hiçbir zaman = 0, Çok nadir = 1, Bazen =2, Çoğu zaman = 3,Her zaman = 4 seklinde puanlanarak; Kişisel başarı ölçeğini oluşturan maddeler ise tersine Hiçbir zaman = 4, Çok nadir = 3, Bazen = 2, Çoğu zaman = 1 ve Her zaman = 0 seklinde puanlanarak alt ölçek puanları elde edilmiştir.Tükenmişliğin yüksekliği duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinde yüksek puanı, kişisel başarı alt ölçeğinde ise düşük puanı yansıtır. Tükenmişliğin orta düzeyi her üç alt ölçekte de orta düzeyi yansıtır. Düşük düzeyi ise duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinde düşük,

kişisel başarı alt ölçeğinde ise yüksek puanı yansıtır. Tükenmişliğin bu üç yönü arasındaki ilişki ile ilgili olarak, her alt ölçeğin puanı ayrı ayrı değerlendirilir ve tek bir toplam puanla birleştirilemez. Sonuç olarak,her birey için üç ayrı puan hesaplanır.(Çam, 1992) Bunun yanı sıra tükenmişlik boyutlarını oluşturan maddelerden elde edilecek puanların toplanarak bir tek tükenmişlik puanı elde edilebileceğini de savunanlar vardır.(Cordes ve Dougherty, 1993; Akt.Izgar, 2001) Bu araştırmada toplam tükenmişlik hesaplanmıştır. Bu alanda yapılan çalışmalar incelendiğinde tükenmişliğin düşük, orta, yüksek düzeylerde yaşanan duygu düzeyine bağlı olarak, sürekli bir değişken olarak kavramlaştığı görülmektedir. Tükenmişlik var olan ya da var olmayan diye ikiye ayrılan bir değişken olarak görülmemiştir.(Akt.Ulupınar, 2013).

BÖLÜM III.

3. BULGULAR

3.1 Araştırma Grubunun Kişisel Özellikleri

Tablo:1 Araştırmacıların Cinsiyetlere Göre Dağılımları

	Cinsiyet	n	%
1	Kadın	81	35,7
2	Erkek	146	64,3
	Toplam	227	100,0

Tablo1’de araştırmacıların cinsiyetlere göre dağılımları görülmektedir. Buna göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin 81(%35,7)’i kadın ve 146(%64,3)’sı ise erkektir.

Tablo:2 Araştırmacıların Yaşlara Göre Dağılımları

	Yaş	n	%
1	30 yaşa kadar	27	11,8
2	31-35 yaş arası	68	30,0
3	36-40 yaş arası	91	40,1
4	41 yaş ve üzeri	41	18,1
	Toplam	227	100,0

Tablo 2’de araştırmacıların yaşlara göre dağılımları görülmektedir. Buna göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin 27(%11,8)’si 30 yaşa kadar, 68(%30,0)’i 31-35 yaş arası, 91(%40,1)’i 36-40 yaş arası ve 41(%18,1)’i ise 40 yaş ve üzeri şeklindedir.

Tablo:3 Araştırmacıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımları

	Medeni Durum	n	%
1	Bekar	18	7,9
2	Evli	209	92,1
	Toplam	227	100,0

Tablo 3’de araştırmacıların medeni durumlarına göre dağılımları görölmektedir.

Buna göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin 18(%7,9)’i bekar ve 209(%92,1)’u ise evlidir.

Tablo:4 Araştırmacıların Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılımları

	Mesleki Kıdem	n	%
1	1-5 yıl arası	21	9,3
2	6-10 yıl arası	86	37,8
3	11-15 yıl arası	66	29,1
4	16-20 yıl arası	35	15,4
5	21 yıl ve üzeri	19	8,4
	Toplam	227	100,0

Tablo 4’de araştırmacıların mesleki kıdemlerine göre dağılımları görölmektedir.

Buna göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin 21(%9,3)’i 1-5 yıl arası, 86(%37,8)’sı 6-10 yıl arası, 66(%29,1)’sı 11-15 yıl arası, 35(%15,4)’i 16-20 yıl arası ve 19(%8,4)’u ise 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip oldukları görölmektedir.

Tablo:5 Araştırmacıların Görev Yaptıkları Okulda Görev Sürelerine Göre Dağılımları

	Görev Yaptığı Süre	n	%
1	1-2 yıl arası	54	23,8
2	3-4 yıl arası	59	26,0
3	5-6 yıl arası	49	21,6
4	7 yıl ve üzerisi	65	28,6
	Toplam	227	100,0

Tablo 5’de araştırmacıların görev yaptıkları okullardaki çalışma sürelerine göre dağılımları görölmektedir. Buna göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin 54(%23,8)’ü 1-2 arası, 59(%26,0)’u 3-4 yıl arası, 49(%21,6)’u 5-6 yıl arası ve 65(%28,6)’i ise 7 yıl ve üzeri görev yaptıkları okullarda çalıştıkları görölmektedir.

Tablo:6 Araştırmacılar Kurum İçerisinde Hizmet İçi Herhangi Bir Kursu Katılıp Katılmadıklarına Göre Dağılımları

	Hizmet İçi Eğitime Katılma Durumu	n	%
1	Evet	196	86,3
2	Hayır	31	13,7
	Toplam	227	100,0

Tablo 6’da araştırmacıların hizmet içi her hangi bir kursa katılıp katılmadıklarına göre dağılımları görülmektedir. Buna göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin 196(%86,3)’sı hizmet içi herhangi bir kursa katılırken 31(%13,7)’ise katılmadıkları görülmektedir.

Tablo:7 Araştırmacıların Haftada Kaç Saat Derse Girdiklerine Göre Dağılımları

	Haftada Girmiş Oldukları Ders Saati	n	%
1	15 saate kadar	16	7,0
2	16-20 saat arası	50	22,0
3	21-25 saat arası	58	25,6
4	26 saat ve üzeri	103	45,4
	Toplam	227	100,0

Tablo 7’de araştırmacıların haftada kaç saat derse girdiklerine göre dağılımları görülmektedir. Buna göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin 16(%7,0)’sı 15 saate kadar, 50(%22,0)’si 16-20 saat arası, 58(%25,6)’i 21-25 saat arası ve 103(%45,4)’ü ise 26 saat ve üzeri derse girmektedirler.

Tablo:8 Araştırmacıların Annelerinin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları

	Annelerinin Eğitim Durumu	n	%
1	Okuryazar Değil	50	22,0
2	Okuryazar	46	20,3
3	İlkokul Mezunu	66	29,1
4	Ortaokul Mezunu	29	12,7
5	Lise Mezun	36	15,9
	Toplam	227	100,0

Tablo 8’de araştırmacıların annelerinin eğitim durumlarına göre dağılımları görülmektedir. Buna göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin anneleri 50(%22,0)’si okuryazar

değil, 46(%20,3)'si okuryazar, 66(%29,1)'sı ilkokul, 29(%12,7)'u ortaokul ve 26(%15,9)'sı ise lise mezunudur.

Tablo:9 Araştırmacıların Babalarının Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları

	Babalarının Eğitim Durumu	n	%
1	Okuryazar	29	12,8
2	İlkokul Mezunu	68	30,0
3	Ortaokul Mezunu	35	15,4
4	Lise Mezunu	75	33,0
5	Üniversite Mezunu	20	8,8
	Toplam	227	100,0

Tablo 9'da araştırmacıların babalarının eğitim durumlarına göre dağılımları görülmektedir. Buna göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin babaları 29(%12,8)'u okuryazar, 68(%30,0)'i ilkokul, 35(%15,4)'i ortaokul, 75(%33,0)'i lise ve 20(%8,8)'si ise üniversite mezunudur.

Tablo:10 Araştırmacıların Görev Yaptıkları Okullara Göre Dağılımları

	Görev Yaptığı Okul	n	%
1	Ortaokul	127	55,9
2	Lise	100	44,1
	Toplam	227	100,0

Tablo 10'da araştırmacıların görev yaptıkları okullara göre dağılımları görülmektedir. Buna göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin 127(%55,9)'si ortaokulda ve 100(%44,1)'ü ise lisede görev yapmaktadırlar.

Tablo:11 Araştırmacıların İş Doyum Toplam ve Alt Boyut Düzeylerini Gösteren One-Sample Kolmogorov-Smirnov Testi

	İçsel Doyum	Dışsal Doyum	İş Doyumu Toplamı
n	227	227	227
Mean	50,3833	26,3172	76,7004
Std.Deviation	5,50047	6,04451	9,37980
Kolmogorov-smirnov Z	1,739	1,050	,601
p	,125	,221	,863

Tablo 11’de araştırmacıların One-Sample Kolmogorov-Smirnov testi sonucu görülmektedir. Buna göre; araştırmacıların gerek iş doyumu toplam puanı gerekse de iş doyumu alt boyutlarından içsel ve dışsal doyum puanlarında yapılacak olan analizlerin normal dağılım yani parametrik olmaları münasebetiyle ($P>0.05$) t ve one-way anova testi uygulanmıştır.

Tablo:12 Araştırmacıların Tükenmişlik Alt Boyutlarını Gösteren One-Sample Kolmogorov-Smirnov Testi

	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı Hissi
n	227	227	227
Mean	12,3304	3,6079	7,4978
Std.Deviation	5,37456	3,43595	4,39063
Kolmogorov-smirnov Z	1,410	2,548	1,998
p	,037	,000	,001

Tablo 12’de araştırmacıların One-Sample Kolmogorov-Smirnov testi sonucu görülmektedir. Buna göre tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde yapılacak olan analizlerin normal olmayan dağılım yani nonparametrik olmaları münasebetiyle ($P<0.05$) Man-Whitney U ve Kruskal-Wallis H testleri uygulanmıştır.

3.2 Araştırma Grubunun İş Doyumu İle İlgili Bulguları

Tablo:13 Araştırmacıların Genel Olarak İş Doyumunun Alt Boyutları ve Toplam Puanına Ait

$\bar{X}$ ve Ss Değerlerine İlişkin Sonuçları

İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları	n	$\bar{X}$	Ss	Min	Max	Ölçekten Alınabilecek En Düşük ve En Yüksek Puan
İçsel Doyum	227	50,3833	5,50047	32,00	60,00	12-60
Dışsal Doyum	227	26,3172	6,04451	11,00	40,00	08-40
Toplam Puan	227	76,7004	9,37980	54,00	100,00	20-100

Tablo 13’de araştırmaya katılan öğretmenlerin geneline ait, iş doyumu alt boyutları ve toplam puan ortalamaları incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda; araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumu içsel doyum alt boyutunda $\bar{X}=50,3833$, iş doyumu dışsal doyum alt boyutunda $\bar{X}=26,3172$ ve iş doyumu toplam puanında ise $\bar{X}=76,7004$ puan ortalamalarına sahip oldukları görülmektedir.

Öğretmenlerin iş doyumu toplam puanından almış oldukları $\bar{X}=76,7004$ puan ortalaması ölçeğin toplam puanından alınabilecek (Min.20-Max.100) değerler göz önüne alındığında öğretmenlerin orta seviyenin üzerinde iş doyumuna sahip oldukları söylenebilir. Öğretmenlerin iş doyumu alt boyutlarından içsel doyum puanlarından almış oldukları $\bar{X}=50,3833$ puan ortalamaları ölçekten alınabilecek (Min.12-Max.60) değerler göz önüne alındığında ve öğretmenlerin iş doyumu alt boyutlarından dışsal doyum puan ortalamalarından almış oldukları $\bar{X}=26,3172$ puan ortalaması ölçekten alınabilecek (Min.8-Max.40) değerler göz önüne alındığında içsel doyum yüksek dışsal doyum ise ortaseviyenin üzerinde olduğu söylenebilir.

Tablo:14 Araştırmacıların Cinsiyet Değişkenine Göre İş Doyum Düzeylerinin Alt Boyutları ve Toplam Puanına İlişkin t-testi Sonuçları

İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	Ss	Sd	t	p-değeri
İçsel Doyum	Kadın	81	50,9383	5,36737		1,133	,258
	Erkek	146	50,0753	5,56725			
Dışsal Doyum	Kadın	81	26,2593	6,97097		-,107	,915
	Erkek	146	26,3493	5,48929			
Toplam Puan	Kadın	81	77,1975	10,37475		,594	,553
	Erkek	146	76,4247	8,80504			

Tablo 14’de öğretmenlerin iş doyumu alt boyutları ve toplam puanına ait puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı t testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda kadınların iş doyumu alt boyutlarından içsel doyum puan ortalamaları $\bar{X}$ =50,9383 erkelerinki ise $\bar{X}$ =50,0753 olarak elde edilmiş ve içsel doyum puan açısından kadınlar ve erkekler arasında istatistiksel bir fark bulunamamıştır($p>0,05$). Kadınların iş doyumu alt boyutlarından dışsal doyum puan ortalamaları $\bar{X}$ =26,2593, erkelerin ise, $\bar{X}$ =26,3493 olarak elde edilmiş ve dışsal doyum puan açısından kadınlar ve erkekler arasında istatistiksel bir fark bulunamamıştır($p>0,05$). Kadınların iş doyumu toplam puan ortalamaları $\bar{X}$ =77,1975 ve erkelerin ise iş doyumu toplam puan ortalamaları $\bar{X}$ =76,4247 olarak elde edilmiş ve iş doyumu toplam puan açısından kadınlar ve erkekler arasında istatistiksel bir fark bulunamamıştır($p>0,05$).

Tablo:15 Araştırmacıların Yaş Değişkenine Göre İş Doyum Düzeylerinin Alt Boyut ve Toplam Puanına İlişkin One-way Anova testi Sonuçları

İş Doyumu Alt Boyutları	Yaş	n	X	Ss	Sd	F	p-değeri
İçsel Doyum	30 yaşa kadar	27	48,8519	6,16257	223	,867	,459
	31-35 yaş arası	68	50,8088	4,91193			
	36-40 yaş arası	91	50,5604	5,77967			
	41 yaş ve üzeri	41	50,2927	5,35838			
Dışsal Doyum	30 yaşa kadar	27	27,5185	5,62529	223	1,126	,340
	31-35 yaş arası	68	27,0294	6,02227			
	36-40 yaş arası	91	25,6813	6,29087			
	41 yaş ve üzeri	41	25,7561	5,74361			
Toplam Puan	30 yaşa kadar	27	76,3704	9,73948	223	,480	,697
	31-35 yaş arası	68	77,8382	8,51971			
	36-40 yaş arası	91	76,2418	10,17660			
	41 yaş ve üzeri	41	76,0488	8,81179			

Tablo 15’de öğretmenlerin iş doyumu alt boyutları ve toplam puanına ait puan ortalamalarının yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı one way anova testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda; araştırmacıların yaş değişkenine göre içsel doyum puan ortalamaları, 30 yaşa kadar olanların $\bar{X} = 48,8519$, 31-35 yaş arası olanların $\bar{X} = 50,8088$, 36-40 yaş olanların $\bar{X} = 50,5604$ ve 41 yaş ve üzeri olanların ise $\bar{X} = 50,2927$ olarak tespit edilmiştir ve araştırmacıların yaş değişkenine göre iş doyumu alt boyutlarından içsel doyum puan ortalamaları açısından istatistiksel bir fark bulunamamıştır ($p > 0,05$). Araştırmacıların yaş değişkenine göre iş doyumu alt boyutlarından dışsal doyum puan ortalamaları 30 yaşa kadar olanların $\bar{X} = 27,5185$, 31-35 yaş arası olanların $\bar{X} = 27,0294$, 36-40 yaş arası olanların $\bar{X} = 25,6813$ ve 41 yaş ve üzeri olanların $\bar{X} = 25,7561$ olarak tespit edilmiştir ve araştırmacıların yaş değişkenine göre iş doyumu alt boyutlarından dışsal doyum puan ortalamaları açısından istatistiksel bir fark bulunamamıştır ($p > 0,05$). Araştırmacıların yaş değişkenine göre iş doyumu toplam puan ortalamaları 30 yaşa kadar $\bar{X} = 76,3704$, 31-35 yaş arası $\bar{X} = 77,8382$, 36-40 yaş arası $\bar{X} = 76,2418$ ve 41 yaş ve üzeri $\bar{X} = 76,0488$ olarak tespit edilmiştir ve araştırmacıların

yaş değişkenine göre iş doyumu toplam puan ortalamaları açısından istatistiksel bir fark bulunamamıştır($p>0,05$).

Tablo:16 Araştırmacıların Medeni Durum Değişkenine Göre İş Doyum Düzeylerinin Alt Boyutları ve Toplam Puanına İlişkin t-testi Sonuçları

İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	Ss	Sd	t	p-değeri
İçsel Doyum	Bekar	18	49,5000	5,91359	225	-,709	,479
	Evli	209	50,4593	5,47191			
Dışsal Doyum	Bekar	18	28,1667	6,13812	225	1,355	,177
	Evli	209	26,1579	6,02470			
Toplam Puan	Bekar	18	77,6667	9,91137	225	,455	,650
	Evli	209	76,6172	9,35296			

Tablo 16’da öğretmenlerin iş doyumu alt boyutları ve toplam puanına ait puan ortalamalarının medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı t testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda evlilerin iş doyumu alt boyutlarından içsel doyum puan ortalamaları $\bar{X}=50,4593$ bekarların ise $\bar{X}=49,5000$ olarak elde edilmiş ve içsel doyum puan açısından evliler ile bekarlar arasında istatistiksel bir fark bulunamamıştır($p>0,05$). Evlilerin iş doyumu alt boyutlarından dışsal doyum puan ortalamaları $\bar{X}=26,1579$, bekarların ise, $\bar{X}=28,1667$ olarak elde edilmiş ve dışsal doyum puan açısından evliler ile bekarlar arasında istatistiksel bir fark bulunamamıştır($p>0,05$). Evlilerin iş doyumu toplam puan ortalamaları $\bar{X}=76,6172$ ve bekarların ise iş doyumu toplam puan ortalamaları $\bar{X}=77,6667$ olarak elde edilmiş ve iş doyumu toplam puan açısından evliler ile bekarlar arasında istatistiksel bir fark bulunamamıştır($p>0,05$).

Tablo:17 Araştırmacıların Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İş Doyum Düzeylerinin Alt Boyut ve Toplam Puanına İlişkin One-way Anova testi Sonuçları

İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları	Mesleki Kıdem	n	X	Ss	Sd	F	p- değeri
İçsel Doyum	1-5 yıl arası	21	50,3333	4,97326	222	,081	,988
	6-10 yıl arası	86	50,2674	5,72184			
	11-15 yıl arası	66	50,5606	5,71133			
	16-20 yıl arası	35	50,6286	4,78408			
	21 yıl ve üzeri	19	49,8947	6,01752			
Dışsal Doyum	1-5 yıl arası	21	27,7143	5,00143	222	,585	,674
	6-10 yıl arası	86	26,6860	5,90964			
	11-15 yıl arası	66	25,6818	6,74402			
	16-20 yıl arası	35	25,9429	5,56746			
	21 yıl ve üzeri	19	26,0000	6,20036			
Toplam Puan	1-5 yıl arası	21	78,0476	6,99626	222	,197	,940
	6-10 yıl arası	86	76,9535	9,52755			
	11-15 yıl arası	66	76,2424	10,50284			
	16-20 yıl arası	35	76,5714	8,47240			
	21 yıl ve üzeri	19	75,8947	9,15238			

Tablo 17’de öğretmenlerin iş doyumu alt boyutları ve toplam puanına ait puan ortalamalarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı one way anova testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda; araştırmacıların mesleki kıdem değişkenine göre iş doyumu alt boyutlarından içsel doyum puan ortalamaları, 1-5 yıl arası olanların $\bar{X} = 50,333$, 6-10 yıl arası olanların $\bar{X} = 50,2674$, 11-15 yıl arası olanların $\bar{X} = 50,5606$, 16-20 yıl arası olanların $\bar{X} = 50,6286$ ve 21 yıl ve üzeri olanların ise $\bar{X} = 49,8947$ olarak tespit edilmiştir ve araştırmacıların mesleki kıdem değişkeninde iş doyumu alt boyutlarından içsel doyum puan ortalamaları açısından istatistiksel bir fark bulunamamıştır ($p > 0,05$).

Araştırmacıların mesleki kıdem değişkenine göre iş doyumu alt boyutlarından dışsal doyum puan ortalamaları, 1-5 yıl arası olanların $\bar{X} = 27,7143$, 6-10 yıl arası olanların $\bar{X} = 26,6860$, 11-15 yıl arası olanların $\bar{X} = 25,6818$, 16-20 yıl arası olanların $\bar{X} = 25,9427$ ve 21 yıl ve üzeri olanların ise $\bar{X} = 26,0000$ olarak tespit edilmiştir ve araştırmacıların mesleki

kıdem değişkeninde iş doyumu alt boyutlarından dışsal doyum puan ortalamaları açısından istatistiksel bir fark bulunamamıştır($p>0,05$).

Araştırmacıların mesleki kıdem değişkenine göre iş doyumu toplam puan ortalamaları, 1-5 yıl arası olanların $\bar{X}=78,0476$, 6-10 yıl arası olanların $\bar{X}=76,9535$, 11-15 yıl arası olanların $\bar{X}=76,2424$, 16-20 yıl arası olanların $\bar{X}=76,5714$ ve 21 yıl ve üzeri olanların ise $\bar{X}=75,8947$ olarak tespit edilmiştir ve araştırmacıların mesleki kıdem değişkeninde iş doyumu toplam puan ortalamaları açısından istatistiksel bir fark bulunamamıştır($p>0,05$).

Tablo:18 Araştırmacıların Görev Yaptıkları Okullardaki Görev Süreleri Değişkenine Göre İş Doyum Düzeylerinin Alt Boyut ve Toplam Puanına İlişkin One testi Sonuçları

İş Doyumu Alt Ölçeği Boyutları	Görev Süresi	n	X	Ss	Sd	F	p-değeri
İçsel Doyum	1-2 yıl arası	54	49,0926	6,09444	223	1,701	,168
	3-4 yıl arası	59	50,2881	5,94820			
	5-6 yıl arası	49	51,4286	5,51135			
	7 yıl ve üzerisi	65	50,7538	4,34105			
Dışsal Doyum	1-2 yıl arası	54	25,3333	6,53582	223	1,563	,199
	3-4 yıl arası	59	26,8475	5,68365			
	5-6 yıl arası	49	27,5714	5,82022			
	7 yıl ve üzerisi	65	25,7077	6,02527			
Toplam Puan	1-2 yıl arası	54	74,4259	11,19400	223	2,128	,098
	3-4 yıl arası	59	77,1356	9,28376			
	5-6 yıl arası	49	79,0000	8,26640			
	7 yıl ve üzerisi	65	76,4615	8,30112			

Tablo 18’de öğretmenlerin iş doyumu alt boyutları ve toplam puanına ait puan ortalamalarının görev yaptıkları okuldaki görev süreleri değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı one way anova testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda; araştırmacıların görev yaptıkları okuldaki görev süreleri değişkenine göre iş doyumu alt boyutlarından içsel doyum puan ortalamaları, 1-2 yıl arası olanların $\bar{X}=49,0926$, 3-4 yıl arası olanların $\bar{X}$

=50,2881, 5-6 yıl arası olanların $\bar{X}=51,4286$ ve 7 yıl ve üzeri olanların ise $\bar{X}=50,7538$ olarak tespit edilmiştir ve araştırmacıların görev yaptıkları okuldaki görev süreleri değişkeninde iş doyumu alt boyutlarından içsel doyum puan ortalamaları açısından istatistiksel bir fark bulunamamıştır($p>0,05$).

Araştırmacıların görev yaptıkları okuldaki görev süreleri değişkenine göre iş doyumu alt boyutlarından dışsal doyum puan ortalamaları, 1-2 yıl arası olanların $\bar{X}=25,3333$, 3-4 yıl arası olanların $\bar{X}=26,8475$, 5-6 yıl arası olanların $\bar{X}=27,5714$ ve 7 yıl ve üzeri olanların ise $\bar{X}=25,7077$ olarak tespit edilmiştir ve araştırmacıların görev yaptıkları okuldaki görev süreleri değişkeninde iş doyumu alt boyutlarından dışsal doyum puan ortalamaları açısından istatistiksel bir fark bulunamamıştır($p>0,05$).

Araştırmacıların görev yaptıkları okuldaki görev süreleri değişkenine göre iş doyumu toplam puan ortalamaları, 1-2 yıl arası olanların $\bar{X}=74,4259$, 3-4 yıl arası olanların $\bar{X}=77,1359$, 5-6 yıl arası olanların $\bar{X}=79,0000$ ve 7 yıl ve üzeri olanların ise $\bar{X}=76,4615$ olarak tespit edilmiştir ve araştırmacıların görev yaptıkları okuldaki görev süreleri değişkeninde iş doyumu toplam puan ortalamaları açısından istatistiksel bir fark bulunamamıştır($p>0,05$).

Tablo:19 Araştırmacıların Kurum İçerisinde Hizmet İçi Herhangi Bir Kursa Katılıp Katılmadıkları Değişkenine Göre İş Doyum Düzeylerinin Alt Boyutları ve Toplam Puanına İlişkin t-testi Sonuçları

İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları	Hizmet İçi Kursa Katılma Durumu	n	$\bar{X}$	Ss	Sd	t	p-değeri
İçsel Doyum	Evet	196	50,4949	5,68263	225	,768	,443
	Hayır	31	49,6774	4,17442			
Dışsal Doyum	Evet	196	26,1224	6,14152	225	-1,222	,223
	Hayır	31	27,5484	5,31563			
Toplam Puan	Evet	196	76,6173	9,65250	225	-,335	,738
	Hayır	31	77,2258	7,53972			

Tablo 19’da öğretmenlerin iş doyumu alt boyutları ve toplam puanına ait puan ortalamalarının hizmet içi her hangi bir kursa katılıp katılmadıkları değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı t testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda, araştırmacıların iş doyumu alt boyutlarından içsel doyum puan ortalamaları hizmet içi kursa katılanların $\bar{X}$ =50,4949 ve hizmet içi kursa katılmayanların da $\bar{X}$ =49,6774 olarak tespit edilmiş ve öğretmenlerin iş doyumu alt boyutlarından içsel doyum puan ortalamaları hizmet içi her hangi bir kursa katılıp katılmadıkları değişkenine göre istatistiksel bir fark bulunamamıştır($p>0,05$).

Araştırmacıların iş doyumu alt boyutlarından dışsal doyum puan ortalamaları hizmet içi kursa katılanların $\bar{X}$ =26,1224 ve hizmet içi kursa katılmayanların da $\bar{X}$ =27,5484 olarak tespit edilmiş ve öğretmenlerin iş doyumu alt boyutlarından dışsal doyum puan ortalamaları hizmet içi her hangi bir kursa katılıp katılmadıkları değişkenine göre istatistiksel bir fark bulunamamıştır($p>0,05$).

Araştırmacıların iş doyumu toplam puan ortalamaları hizmet içi kursa katılanların $\bar{X}$ =76,6173 ve hizmet içi kursa katılmayanların da $\bar{X}$ =77,2258 olarak tespit edilmiş ve öğretmenlerin iş doyumu toplam puan ortalamaları hizmet içi her hangi bir kursa katılıp katılmadıkları değişkenine göre istatistiksel bir fark bulunamamıştır($p>0,05$).

Tablo:20 Araştırmacıların Haftada Kaç Saat Derse Girdikleri Değişkenine Göre İş Doyum Düzeylerinin Alt Boyut ve Toplam Puanına İlişkin One testi Sonuçları

İş Doyumu Alt Ölçeği Boyutları	Haftada Girmiş Olduğu Ders Saati	n	X	Ss	Sd	F	p-değeri
İçsel Doyum	15 saate kadar	16	48,9375	5,24682	223	,889	,447
	16-20 saat arası	50	50,2800	5,29936			
	21-25 saat arası	58	49,8793	5,65399			
	26 saat ve üzeri	103	50,9417	5,55335			
Dışsal Doyum	15 saate kadar	16	26,8125	7,38664	223	2,957	,033
	16-20 saat arası	50	28,3600	6,69682			
	21-25 saat arası	58	26,1897	5,48509			
	26 saat ve üzeri	103	25,3204	5,61024			
Toplam Puan	15 saate kadar	16	75,7500	11,22200	223	,929	,427
	16-20 saat arası	50	78,6400	10,93536			
	21-25 saat arası	58	76,0690	8,90271			
	26 saat ve üzeri	103	76,2621	8,50140			

Tablo 20’de öğretmenlerin iş doyumu alt boyutları ve toplam puanına ait puan ortalamalarının haftada girmiş oldukları ders saati değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı one way anova testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda; araştırmacıların haftada girmiş oldukları ders saati değişkenine göre iş doyumu alt boyutlarından içsel doyum puan ortalamaları, 15 saate kadar olanların $\bar{X} = 48,9375$, 16-20 saat arası olanların $\bar{X} = 50,2800$, 21-25 saat arası olanların $\bar{X} = 48,8793$ ve 26 saat ve üzeri olanların ise $\bar{X} = 50,9417$ olarak tespit edilmiştir ve araştırmacıların haftada girmiş oldukları ders saati değişkeninde iş doyumu alt boyutlarından içsel doyum puan ortalamaları açısından istatistiksel bir fark bulunamamıştır ($p > 0,05$).

Araştırmacıların haftada girmiş oldukları ders saati değişkenine göre iş doyumu alt boyutlarından dışsal doyum puan ortalamaları, 15 saate kadar olanların $\bar{X} = 26,8125$, 16-20 saat arası olanların $\bar{X} = 28,3600$, 21-25 saat arası olanların $\bar{X} = 26,1897$ ve 26 saat ve üzeri olanların ise $\bar{X} = 25,3204$ olarak tespit edilmiştir ve araştırmacıların haftada girmiş oldukları ders saati değişkeninde iş doyumu alt boyutlarından dışsal doyum puan ortalamaları açısından

istatistiksel bir fark tespit edilmiştir. ($p<0,05$). Buna göre haftada az ve yüksek derse giren öğretmenlerin iş doyumu alt boyutlarından dışsal doyum puan ortalamaları haftada yeteri derecede giren öğretmenlere göre daha düşük olduğu görülmektedir. Buradan da haftada çok ve yetersiz derse girenlerde dışsal doyumun daha düşük olduğu söylenebilir.

Araştırmacıların haftada girmiş oldukları ders saati değişkenine göre iş toplam puan ortalamaları, 15 saate kadar olanların $\bar{X} = 75,7500$, 16-20 saat arası olanların $\bar{X} = 78,6400$, 21-25 saat arası olanların $\bar{X} = 76,0690$ ve 26 saat ve üzeri olanların ise $\bar{X} = 76,2621$ olarak tespit edilmiştir ve araştırmacıların haftada girmiş oldukları ders saati değişkeninde iş doyumu toplam puan ortalamaları açısından istatistiksel bir fark bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo:21 Araştırmacıların Annelerinin Eğitim Durumları Değişkenine Göre İş Doyum Düzeylerinin Alt Boyut ve Toplam Puanına İlişkin One testi Sonuçları

İş Doyumu Alt Ölçeği Boyutları	Anne Eğitim Durumu	n	X	Ss	Sd	F	p-değeri
İçsel Doyum	Okuryazar Değil	50	49,1000	5,63607	222	2,146	,076
	Okuryazar	46	50,0652	5,65451			
	İlkokul Mezunu	66	50,1667	5,39397			
	Ortaokul Mezunu	29	52,5862	4,98223			
	Lise Mezun	36	51,1944	5,34960			
Dışsal Doyum	Okuryazar Değil	50	27,1800	5,68453	222	2,076	,085
	Okuryazar	46	26,4783	6,00274			
	İlkokul Mezunu	66	27,2424	6,44040			
	Ortaokul Mezunu	29	24,1379	5,82926			
	Lise Mezun	36	24,9722	5,62386			
Toplam Puan	Okuryazar Değil	50	76,2800	9,62997	222	,149	,963
	Okuryazar	46	76,5435	9,52822			
	İlkokul Mezunu	66	77,4091	10,31053			
	Ortaokul Mezunu	29	76,7241	8,82730			
	Lise Mezun	36	76,1667	7,76255			

Tablo 21’de öğretmenlerin iş doyumu alt boyutları ve toplam puanına ait puan ortalamalarının anne eğitim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı one way anova testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda; araştırmacıların annelerinin eğitim durumu

değişkenine göre iş doyumu alt boyutlarından içsel doyum puan ortalamaları, okuryazar olmayanların $\bar{X}=49,1000$, okuryazar olanların $\bar{X}=50,0652$, ilkokul mezunu olanların $\bar{X}=50,1667$, ortaokul mezunu olanların $\bar{X}=52,5862$ ve lise mezunu olanların ise $\bar{X}=51,1944$ olarak tespit edilmiş ve araştırmacıların annelerinin eğitim durumu değişkeninde iş doyumu alt boyutlarından içsel doyum puan ortalamaları açısından istatistiksel bir fark bulunamamıştır($p>0,05$).

Araştırmacıların annelerinin eğitim durumu değişkenine göre iş doyumu alt boyutlarından dışsal doyum puan ortalamaları, okuryazar olmayanların $\bar{X}=27,1800$, okuryazar olanların $\bar{X}=26,4783$, ilkokul mezunu olanların $\bar{X}=27,2424$, ortaokul mezunu olanların $\bar{X}=24,1379$ ve lise mezunu olanların ise $\bar{X}=24,9722$ olarak tespit edilmiş ve araştırmacıların annelerinin eğitim durumu değişkeninde iş doyumu alt boyutlarından dışsal doyum puan ortalamaları açısından istatistiksel bir fark bulunamamıştır($p>0,05$).

Araştırmacıların annelerinin eğitim durumu değişkenine göre iş doyumu toplam puan ortalamaları, okuryazar olmayanların $\bar{X}=76,2800$, okuryazar olanların $\bar{X}=76,5435$, ilkokul mezunu olanların $\bar{X}=77,4091$, ortaokul mezunu olanların $\bar{X}=76,7241$ ve lise mezunu olanların ise $\bar{X}=76,1667$ olarak tespit edilmiş ve araştırmacıların annelerinin eğitim durumu değişkeninde iş doyumu toplam puan ortalamaları açısından istatistiksel bir fark bulunamamıştır($p>0,05$).

Tablo:22 Araştırmacıların Babalarının Eğitim Durumları Değişkenine Göre İş Doyum Düzeylerinin Alt Boyut ve Toplam Puanına İlişkin One testi Sonuçları

İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları	Baba Eğitim Durumu	n	X	Ss	Sd	F	p- değeri
İçsel Doyum	Okuryazar	29	48,4828	6,51164	222	3,995	,004
	İlkokul Mezunu	68	50,3235	5,37390			
	Ortaokul Mezunu	35	49,2286	5,09374			
	Lise Mezunu	75	52,1867	4,88155			
	Üniversite Mezunu	20	48,6000	5,66986			
Dışsal Doyum	Okuryazar	29	28,4483	5,44837	222	5,835	,000
	İlkokul Mezunu	68	28,3971	6,11126			
	Ortaokul Mezunu	35	23,8571	5,03600			
	Lise Mezunu	75	24,9867	5,86905			
	Üniversite Mezunu	20	25,4500	6,18551			
Toplam Puan	Okuryazar	29	76,9310	10,50487	222	2,612	,036
	İlkokul Mezunu	68	78,7206	10,00275			
	Ortaokul Mezunu	35	73,0857	7,68640			
	Lise Mezunu	75	77,1733	8,60762			
	Üniversite Mezunu	20	74,0500	9,47281			

Tablo 22’de öğretmenlerin iş doyumu alt boyutları ve toplam puanına ait puan ortalamalarının baba eğitim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı one way anova testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda; araştırmacıların babalarının eğitim durumu değişkenine göre iş doyumu alt boyutlarından içsel doyum puan ortalamaları, okuryazar olanların $\bar{X}=48,4828$, ilkokul mezunu olanların $\bar{X}=50,3235$, ortaokul mezunu olanların $\bar{X}=49,2286$, lise mezunu olanların $\bar{X}=52,1867$ ve üniversite mezunu olanların ise $\bar{X}=48,6000$ olarak tespit edilmiş ve araştırmacıların babalarının eğitim durumu değişkeninde iş doyumu alt boyutlarından içsel doyum puan ortalamaları açısından istatistiksel bir fark tespit edilmiştir($p<0,05$). Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin babaları lise mezunu olanların iş doyumu alt boyutlarından içsel doyum puan ortalamaları daha yüksek tespit edilmiştir.

Araştırmacıların babalarının eğitim durumu değişkenine göre iş doyumu alt boyutlarından dışsal doyum puan ortalamaları, okuryazar olanların $\bar{X}=28,4483$, ilkokul mezunu olanların $\bar{X}=28,3971$, ortaokul mezunu olanların $\bar{X}=28,8571$, lise mezunu olanların

$\bar{X}=24,9867$ ve üniversite mezunu olanların ise $\bar{X}=25,4500$ olarak tespit edilmiş ve araştırmacıların babalarının eğitim durumu değişkeninde iş doyumu alt boyutlarından dışsal doyum puan ortalamaları açısından istatistiksel bir fark tespit edilmiştir($p<0,05$). Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin babalarının eğitim seviyesi yükseldikçe iş doyumu alt boyutlarından dışsal doyum puan ortalamalarının da yükseldiği görülmektedir.

Araştırmacıların babalarının eğitim durumu değişkenine göre iş doyumu toplam puan ortalamaları, okuryazar olanların $\bar{X}=76,9310$, ilkokul mezunu olanların $\bar{X}=78,7206$, ortaokul mezunu olanların $\bar{X}=73,0857$, lise mezunu olanların $\bar{X}=77,1733$ ve üniversite mezunu olanların ise $\bar{X}=75,0500$ olarak tespit edilmiş ve araştırmacıların babalarının eğitim durumu değişkeninde iş doyumu toplam puan ortalamaları açısından istatistiksel bir fark tespit edilmiştir($p<0,05$). Buna göre baba eğitim durumları ilkokul mezunu olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri daha yüksek tespit edilmiştir.

Tablo:23 Araştırmacıların Görev Yaptıkları Okul Değişkenine Göre İş Doyum Düzeylerinin Alt Boyutları ve Toplam Puanına İlişkin t-testi Sonuçları

İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları	Görev Yaptığı Okul	n	$\bar{X}$	Ss	Sd	t	p- değeri
İçsel Doyum	Ortaokul	127	50,8189	5,08876	225	1,347	,179
	Lise	100	49,8300	5,96294			
Dışsal Doyum	Ortaokul	127	26,3858	6,04618	225	,192	,848
	Lise	100	26,2300	6,07172			
Toplam Puan	Ortaokul	127	77,2047	8,75444	225	,913	,362
	Lise	100	76,0600	10,12729			

Tablo 23’de öğretmenlerin iş doyumu alt boyutları ve toplam puanına ait puan ortalamalarının görev yaptıkları okul değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı t testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda ortaokulda görev yapan öğretmenlerin iş doyumu alt boyutlarından içsel doyum puan ortalamaları $\bar{X}=50,8189$, lisede görev yapan öğretmenlerin

ise $\bar{X}=49,8300$ olarak elde edilmiş ve iş doyumu alt boyutlarından içsel doyum puan açısından öğretmenlerin görev yaptıkları okul değişkeninde istatistiksel bir fark bulunamamıştır($p>0,05$). Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin iş doyumu alt boyutlarından dışsal doyum puan ortalamaları $\bar{X}=26,3858$, lisede görev yapan öğretmenlerin ise $\bar{X}=26,2300$ olarak elde edilmiş ve iş doyumu alt boyutlarından dışsal doyum puan açısından öğretmenlerin görev yaptıkları okul değişkeninde istatistiksel bir fark bulunamamıştır($p>0,05$). Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin iş doyumu toplam doyum puan ortalamaları $\bar{X}=77,2047$, lisede görev yapan öğretmenlerin ise $\bar{X}=76,0600$ olarak elde edilmiş ve iş doyumu toplam puan açısından öğretmenlerin görev yaptıkları okul değişkeninde istatistiksel bir fark bulunamamıştır($p>0,05$).

3.3. Araştırma Grubunun Tükenmişlikle İlgili Bulgular

Tablo:24 Araştırmacıların Genel Olarak Tükenmişlik Alt Boyutları Puanına Ait $\bar{X}$ ve Ss Değerlerine İlişkin Sonuçları

Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları	n	$\bar{X}$	Ss	Min	Max	Ölçekten Alınabilecek En Düşük ve En Yüksek Puan
Duygusal Tükenme	227	12,3304	5,37456	2,00	31,00	0-32
Duyarsızlaşma	227	3,6079	3,43595	,00	14,00	0-24
Kişisel Başarı Duygusu	227	7,4978	4,39063	,00	27,00	0-32

Tablo 24’de araştırmacıların genel olarak tükenmişlik alt boyutlarına ait ortalamaları incelenmiştir. İnceleme sonucunda araştırmaya katılanların tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme alt boyutunda $\bar{X}=12,3304$, duyarsızlaşma alt boyutunda $\bar{X}=3,6079$ ve kişisel başarı duygusu alt boyutunda da $\bar{X}=7,4978$ olarak tespit edilmiştir.

Araştırmacıların tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından almış oldukları puan ortalamaları ölçeğin alt boyutlarından alınabilecek puan ortalamalarına bakıldığında zaman

(Duygusal tükenme 0-32, duyarsızlaşma 0-24 ve kişisel başarı duygusu 0-32) duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusu puanları düşük olduğu görülmektedir. Ölçeğin yönteminde bahsedilen Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeğinden alınan yüksek puan, tükenmişliği göstermektedir denilmektedir. Her iki alt boyuttan da alınan puanların düşük olması dolayısıyla buradan da araştırmacıların tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu söylenebilir.

Tablo:25 Araştırmacıların Cinsiyet Değişkenine Göre Tükenmişlik Alt Boyutları Puanına İlişkin Man-Whitney U testi sonuçları

Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları	Cinsiyet	n	Main Rank	Mann-Whitney U	Z	p-değeri
Duygusal Tükenme	Kadın	81	113,64	5884,000	-,061	,951
	Erkek	146	114,20			
Duyarsızlaşma	Kadın	81	112,83	5818,000	-,202	,840
	Erkek	146	114,65			
Kişisel Başarı Duygusu	Kadın	81	113,93	5907,500	-,012	,991
	Erkek	146	114,04			

Tablo 25’de araştırmacıların tükenmişlik alt boyut puan ortalamaları cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Man-Whitney U testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda kadınların tükenmişlik alt boyutlarından, duygusal tükenme de $\bar{X} = 113,64$ iken erkeklerin $\bar{X} = 114,20$ olarak bulunmuş ve tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme puan açısından kadınlar ve erkekler arasında istatistiksel bir fark bulunamamıştır ($p > 0,05$). Tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşma puan ortalamaları kadınların $\bar{X} = 112,83$ erkeklerin $\bar{X} = 114,65$ olarak bulunmuş ve tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşma puan açısından kadınlar ve erkekler arasında istatistiksel bir fark bulunamamıştır ($p > 0,05$). Tükenmişlik alt boyutlarından kişisel başarı hissi puan ortalamaları kadınların $\bar{X} = 113,93$ erkeklerin ise $\bar{X} = 114,04$ olarak bulunmuş ve tükenmişlik alt boyutlarından kişisel başarı duygusu puan açısından kadınlar ve erkekler arasında istatistiksel bir fark bulunamamıştır ($p > 0,05$).

Tablo:26 Araştırmacıların Yaş Dağılımlarına Göre Tükenmişlik Alt Boyutları Puanına İlişkin Kruskal-Wallis H testi sonuçları

Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları	Yaş	n	Main Rank	X ²	p-Değeri	Fark
Duygusal Tükenme	30 yaşa kadar	27	124,41	3,193	,363	Yok
	31-35 yaş arası	68	120,76			
	36-40 yaş arası	91	104,92			
	41 yaş ve üzeri	41	116,07			
Duyarsızlaşma	30 yaşa kadar	27	109,69	,542	,909	Yok
	31-35 yaş arası	68	112,06			
	36-40 yaş arası	91	113,97			
	41 yaş ve üzeri	41	120,13			
Kişisel Başarı Duygusu	30 yaşa kadar	27	113,19	6,279	,099	Yok
	31-35 yaş arası	68	126,08			
	36-40 yaş arası	91	114,36			
	41 yaş ve üzeri	41	93,70			

Tablo 26’da araştırmacıların tükenmişlik alt boyut puan ortalamaları yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Man-Whitney U testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda; tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme puan ortalamaları 30 yaşa kadar olanların $\bar{X}=124,41$, 31-35 yaş arası olanların $\bar{X}=120,76$, 36-40 yaş arası olanların $\bar{X}=104,92$ ve 41 yaş ve üzeri olanların ise $\bar{X}=116,07$ olarak bulunmuş ve tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme alt boyutunda yaş değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır($p>0,05$). Tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşma tükenme puan ortalamaları 30 yaşa kadar olanların $\bar{X}=109,69$, 31-35 yaş arası olanların $\bar{X}=112,06$, 36-40 yaş arası olanların $\bar{X}=113,97$ ve 41 yaş ve üzeri olanların ise $\bar{X}=120,13$ olarak bulunmuş ve tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşma tükenme alt boyutunda yaş değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır($p>0,05$). Tükenmişlik alt boyutlarından kişisel başarı duygusu tükenme puan ortalamaları 30 yaşa kadar olanların $\bar{X}=113,19$, 31-35 yaş arası olanların $\bar{X}=126,08$, 36-40 yaş arası olanların $\bar{X}=114,36$ ve 41 yaş ve üzeri olanların ise $\bar{X}$

=9370 olarak bulunmuş ve tükenmişlik alt boyutlarından kişisel başarı duygusu tükenme alt boyutunda yaş değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır($p>0,05$).

Tablo:27 Araştırmacıların Medeni Durum Değişkenine Göre Tükenmişlik Alt Boyutları Puanına İlişkin Man-Whitney U testi sonuçları

Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları	Medeni Durum	n	Main Rank	Mann-Whitney U	Z	p-değeri
Duygusal Tükenme	Bekar	18	113,19	1866,500	-,054	,957
	Evli	209	114,07			
Duyarsızlaşma	Bekar	18	88,92	1429,500	-1,703	,089
	Evli	209	116,16			
Kişisel Başarı Duygusu	Bekar	18	115,81	1848,500	-,122	,903
	Evli	209	113,84			

Tablo 27’de araştırmacıların tükenmişlik alt boyut puan ortalamaları medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Man-Whitney U testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda bekarların tükenmişlik alt boyutlarından, duygusal tükenme de $\bar{X}$ =113,19 iken evlilerin ise $\bar{X}$ =114,07 olarak bulunmuş ve tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme puan açısından bekarlar ve evliler arasında istatistiksel bir fark bulunamamıştır($p>0,05$). Tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşma puan ortalamaları bekarların $\bar{X}$ =88,92 evlilerin ise $\bar{X}$ =116,16 olarak bulunmuş ve tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşma puan açısından bekarlar ve evliler arasında istatistiksel bir fark bulunamamıştır($p>0,05$). Tükenmişlik alt boyutlarından kişisel başarı hissi puan ortalamaları bekarların $\bar{X}$ =115,81 evlilerin ise $\bar{X}$ =113,84 olarak bulunmuş ve tükenmişlik alt boyutlarından kişisel başarı duygusu puan açısından bekarlar ve evliler arasında istatistiksel bir fark bulunamamıştır($p>0,05$).

Tablo:28 Araştırmacıların Mesleki Kıdem Dağılımlarına Göre Tükenmişlik Alt Boyutları Puanına İlişkin Kruskal-Wallis H testi sonuçları

Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları	Mesleki Kıdem	n	Main Rank	X ²	p-Değeri	Fark
Duygusal Tükenme	1-5 yıl arası	21	128,88	5,661	,226	Yok
	6-10 yıl arası	86	118,35			
	11-15 yıl arası	66	106,75			
	16-20 yıl arası	35	98,39			
	21 yıl ve üzeri	19	131,82			
Duyarsızlaşma	1-5 yıl arası	21	121,07	2,090	,719	Yok
	6-10 yıl arası	86	108,57			
	11-15 yıl arası	66	116,85			
	16-20 yıl arası	35	109,74			
	21 yıl ve üzeri	19	128,71			
Kişisel Başarı Duygusu	1-5 yıl arası	21	125,19	9,960	,041	1-5
	6-10 yıl arası	86	125,43			
	11-15 yıl arası	66	113,94			
	16-20 yıl arası	35	95,33			
	21 yıl ve üzeri	19	84,50			

Tablo 28’de araştırmacıların tükenmişlik alt boyut puan ortalamaları mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Man-Whitney U testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda; tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme puan ortalamaları mesleki kıdemleri 1-5 yıl arası olanlar $\bar{X} = 128,88$, 6-10 yıl arası olanlar $\bar{X} = 118,35$, 11-15 yıl arası olanlar $\bar{X} = 106,75$, 16-20 yıl arası olanlar $\bar{X} = 98,39$ ve 21 yıl ve üzeri olanlar ise $\bar{X} = 131,82$ olarak bulunmuş ve tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme alt boyutunda mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır($p > 0,05$). Tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşma puan ortalamaları mesleki kıdemleri 1-5 yıl arası olanlar $\bar{X} = 121,07$, 6-10 yıl arası olanlar $\bar{X} = 108,57$, 11-15 yıl arası olanlar $\bar{X} = 116,85$, 16-20 yıl arası olanlar $\bar{X} = 109,74$ ve 21 yıl ve üzeri olanlar ise $\bar{X} = 128,71$ olarak bulunmuş ve tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşma alt boyutunda mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır($p > 0,05$).

Tükenmişlik alt boyutlarından kişisel başarı duygusu puan ortalamaları mesleki kıdemleri 1-5 yıl arası olanlar $\bar{X} = 125,19$, 6-10 yıl arası olanlar $\bar{X} = 125,43$, 11-15 yıl arası olanlar $\bar{X} = 113,94$, 16-20 yıl arası olanlar $\bar{X} = 95,33$ ve 21 yıl ve üzeri olanlar ise $\bar{X} = 84,50$ olarak bulunmuş ve tükenmişlik alt boyutlarından kişisel başarı duygusu alt boyutunda mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur($p < 0,05$). Buna göre mesleki kıdemleri 21 yıl ve üzeri olanların tükenmişlik alt boyutlarından kişisel başarı duygusu puan ortalamalarında tükenmişlik düzeyleri mesleki kıdemleri 1-5 arası olanlara oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo:29 Araştırmacıların görev yaptıkları okulda görev yapma süreleri Dağılımlarına Göre Tükenmişlik Alt Boyutları Puanına İlişkin Kruskal-Wallis H testi sonuçları

Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları	Görev yaptıkları okulda Görev Yapma Süreleri	n	Main Rank	X^2	p-Değeri	Fark
Duygusal Tükenme	1-2 yıl arası	54	127,27	3,765	,288	Yok
	3-4 yıl arası	59	115,43			
	5-6 yıl arası	49	103,71			
	7 yıl ve üzeri	65	109,43			
Duyarsızlaşma	1-2 yıl arası	54	120,20	1,482	,686	Yok
	3-4 yıl arası	59	107,36			
	5-6 yıl arası	49	110,21			
	7 yıl ve üzeri	65	117,73			
Kişisel Başarı Duygusu	1-2 yıl arası	54	137,47	11,382	,010	1-4
	3-4 yıl arası	59	116,31			
	5-6 yıl arası	49	97,73			
	7 yıl ve üzeri	65	104,67			

Tablo 29'da araştırmacıların tükenmişlik alt boyut puan ortalamaları görev yaptıkları okulda görev süreleri değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Man-Whitney U testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda; tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme puan ortalamaları görev yaptıkları okulda görev süreleri 1-2 yıl arası olanların $\bar{X} = 127,27$, 3-4 yıl arası olanların $\bar{X} = 115,43$, 5-6 yıl arası olanların $\bar{X} = 103,71$ ve 7 yıl ve üzeri olanların ise $\bar{X} = 109,43$ olarak bulunmuş ve tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme alt

boyutunda görev yaptıkları okulda görev süreleri değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır($p>0,05$). Tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşma puan ortalamaları görev yaptıkları okulda görev süreleri 1-2 yıl arası olanların $\bar{X}=120,20$, 3-4 yıl arası olanların $\bar{X}=107,36$, 5-6 yıl arası olanların $\bar{X}=110,21$ ve 7 yıl ve üzeri olanların ise $\bar{X}=117,73$ olarak bulunmuş ve tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşma alt boyutunda görev yaptıkları okulda görev süreleri değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır($p>0,05$). Tükenmişlik alt boyutlarından kişisel başarı duygusu puan ortalamaları görev yaptıkları okulda görev süreleri 1-2 yıl arası olanların $\bar{X}=137,47$, 3-4 yıl arası olanların $\bar{X}=116,31$, 5-6 yıl arası olanların $\bar{X}=97,73$ ve 7 yıl ve üzeri olanların ise $\bar{X}=104,67$ olarak bulunmuş ve tükenmişlik alt boyutlarından kişisel başarı duygusu alt boyutunda görev yaptıkları okulda görev süreleri değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur($p<0,05$). Buna göre aynen mesleki kıdemlerde olduğu gibi görev yaptıkları okulda görev süreleri 7 yıl ve üzeri olanların tükenmişlik alt boyutlarından kişisel başarı duygusu puan ortalamaları 1-2 yıl görev yapanlara oranla daha düşük olması münasebetiyle tükenmişlik düzeyleri de yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo:30 Araştırmacıların Kurum içerisi hizmet içi herhangi bir kursa katılıp katılmama Değişkenine Göre Tükenmişlik Alt Boyutları Puanına İlişkin Man-Whitney U testi sonuçları

Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları	Hizmet içi Kurs Katılma Durumu	n	Main Rank	Mann-Whitney U	Z	p-değeri
Duygusal Tükenme	Evet	196	111,53	2553,000	-1,431	,153
	Hayır	31	129,65			
Duyarsızlaşma	Evet	196	112,40	2725,000	-,929	,353
	Hayır	31	124,10			
Kişisel Başarı Duygusu	Evet	196	109,56	2168,500	-2,570	,010
	Hayır	31	142,05			

Tablo 30’da araştırmacıların tükenmişlik alt boyut puan ortalamaları kurum içerisi hizmet içi herhangi bir kursa katılıp katılmama değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Man-Whitney U testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda hizmet içi kursa katılanların tükenmişlik alt boyutlarından, duygusal tükenme de $\bar{X}=111,53$ katılmayanların ise $\bar{X}=129,65$ olarak bulunmuş ve tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme puan açısından kurum içerisi hizmet içi herhangi bir kursa katılıp katılmama değişkeninde istatistiksel bir fark bulunamamıştır($p>0,05$). Hizmet içi kursa katılanların tükenmişlik alt boyutlarından, duyarsızlaşma puan ortalamaları $\bar{X}=112,40$ katılmayanların ise $\bar{X}=124,10$ olarak bulunmuş ve tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşma puan açısından kurum içerisi hizmet içi herhangi bir kursa katılıp katılmama değişkeninde istatistiksel bir fark bulunamamıştır($p>0,05$). Hizmet içi kursa katılanların tükenmişlik alt boyutlarından, kişisel başarı duygusu puan ortalamaları $\bar{X}=109,56$ katılmayanların ise $\bar{X}=142,05$ olarak bulunmuş ve tükenmişlik alt boyutlarından kişisel başarı duygusu puan açısından kurum içerisi hizmet içi herhangi bir kursa katılıp katılmama değişkeninde istatistiksel bir fark bulunmuştur($p<0,05$). Buna göre hizmet içi eğitim kursuna katılanların tükenmişlik alt boyutlarından kişisel başarı duygusu puan ortalamaları katılmayanlara oranla daha düşük dolayısıyla hizmet içi kursa katılan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo:31 Araştırmacıların Haftada Girmiş Oldukları Ders Saati Dağılımlarına Göre Tükenmişlik Alt Boyutları Puanına İlişkin Kruskal-Wallis H testi sonuçları

Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları	Haftada Girmiş Oldukları Ders saati	n	Main Rank	X ²	p-Değeri	Fark
Duygusal Tükenme	15 saate kadar	16	116,97	1,904	,593	Yok
	16-20 saat arası	50	124,84			
	21-25 saat arası	58	110,48			
	26 saat ve üzeri	103	110,26			
Duyarsızlaşma	15 saate kadar	16	119,16	1,226	,747	Yok
	16-20 saat arası	50	120,77			
	21-25 saat arası	58	115,29			
	26 saat ve üzeri	103	109,18			
Kişisel Başarı Duygusu	15 saate kadar	16	149,56	16,982	,001	1-3
	16-20 saat arası	50	138,96			1-4
	21-25 saat arası	58	105,59			2-3
	26 saat ve üzeri	103	101,10			2-4

Tablo 31’de araştırmacıların tükenmişlik alt boyut puan ortalamaları haftada girmiş oldukları ders saati değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Man-Whitney U testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda; tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme puan ortalamaları haftada girmiş oldukları ders saati 15 saat’e kadar olanların $\bar{X} = 116,97$, 16-20 saat arası olanların $\bar{X} = 124,84$, 21-25 saat arası olanların $\bar{X} = 110,48$ ve 26 saat ve üzeri olanların ise $\bar{X} = 110,26$ olarak bulunmuş ve tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme alt boyutunda haftada girmiş oldukları ders saati değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır($p > 0,05$). Tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşma puan ortalamaları haftada girmiş oldukları ders saati 15 saat’e kadar olanların $\bar{X} = 119,16$, 16-20 saat arası olanların $\bar{X} = 120,77$, 21-25 saat arası olanların $\bar{X} = 115,29$ ve 26 saat ve üzeri olanların ise $\bar{X} = 109,18$ olarak bulunmuş ve tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşma alt boyutunda haftada girmiş oldukları ders saati değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır($p > 0,05$). Tükenmişlik alt boyutlarından kişisel başarı duygusu puan ortalamaları haftada girmiş oldukları ders saati 15 saat’e kadar olanların $\bar{X} = 149,56$, 16-20 saat arası olanların $\bar{X}$

=138,96, 21-25 saat arası olanların $\bar{X}$ =105,59 ve 26 saat ve üzeri olanların ise $\bar{X}$ =101,10 olarak bulunmuş ve tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşma alt boyutunda haftada girmiş oldukları ders saati değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur($p<0,05$).Buradan da araştırmaya katılan öğretmenlerin haftada girmiş oldukları ders saati artıkça tükenmişlik düzeyleri de artmakta haftada girmiş oldukları ders saati azaldıkça da tükenmişlik düzeyleri de azalmaktadır.

Tablo:32 Araştırmacıların Annelerinin Eğitim Durumu Dağılımlarına Göre Tükenmişlik Alt Boyutları Puanına İlişkin Kruskal-Wallis H testi sonuçları

Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları	Anne Eğitim Durumu	n	Main Rank	X^2	p-Değeri	Fark
Duygusal Tükenme	Okuryazar değil	50	137,47	9,327	,053	Yok
	Okuryazar	46	111,01			
	İlkokul	66	108,89			
	Ortaokul	29	110,64			
	Lise	36	97,29			
Duyarsızlaşma	Okuryazar değil	50	140,77	14,479	,006	1-3 1-4 1-5
	Okuryazar	46	117,62			
	İlkokul	66	107,56			
	Ortaokul	29	106,47			
	Lise	36	90,07			
Kişisel Başarı Duygusu	Okuryazar değil	50	131,15	12,386	,015	1-4 1-5 3-4 3-5
	Okuryazar	46	119,58			
	İlkokul	66	119,64			
	Ortaokul	29	87,29			
	Lise	36	94,24			

Tablo 32’de araştırmacıların tükenmişlik alt boyut puan ortalamaları annelerinin eğitim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Man-Whitney U testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda; tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme puan ortalamaları annelerinin eğitim durumu okuryazar olmayanların $\bar{X}$ =137,47 ,okuryazar olanların $\bar{X}$ =111,01 , ilkokul mezunu olanların $\bar{X}$ =108,89 ,ortaokul mezunu olanların $\bar{X}$ =110,64 ve lise mezunu olanların ise $\bar{X}$ =97,29 olarak bulunmuş ve tükenmişlik alt

boyutlarından duygusal tükenme alt boyutunda annelerinin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır($p>0,05$). Tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşma puan ortalamaları annelerinin eğitim durumu okuryazar olmayanların $\bar{X}=140,77$,okuryazar olanların $\bar{X}=117,62$, ilkokul mezunu olanların $\bar{X}=107,56$,ortaokul mezunu olanların $\bar{X}=106,47$ ve lise mezunu olanların ise $\bar{X}=90,07$ olarak bulunmuş ve tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşma alt boyutunda annelerinin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur($p<0,05$). Buradan da araştırmaya katılan öğretmenlerin annelerinin eğitim seviyeleri yükseldikçe tükenmişlikte yükselmekte dolayısıyla eğitim seviyesi düştükçe de tükenmişlik seviyesi düşmektedir. Tükenmişlik alt boyutlarından kişisel başarı duygusu puan ortalamaları annelerinin eğitim durumu okuryazar olmayanların $\bar{X}=131,15$,okuryazar olanların $\bar{X}=119,58$, ilkokul mezunu olanların $\bar{X}=119,64$,ortaokul mezunu olanların $\bar{X}=87,29$ ve lise mezunu olanların ise $\bar{X}=94,24$ olarak bulunmuş ve tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşma alt boyutunda annelerinin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur($p<0,05$). Buradan da aynen tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşma da olduğu gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin annelerinin eğitim seviyeleri yükseldikçe tükenmişlikte yükselmekte dolayısıyla eğitim seviyesi düştükçe de tükenmişlik seviyesi düşmektedir.

Tablo:33 Araştırmacıların Baba Eğitim Durumu Dağılımlarına Göre Tükenmişlik Alt Boyutları Puanına İlişkin Kruskal-Wallis H testi sonuçları

Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları	Baba Eğitim Durumu	n	Main Rank	X ²	p-Değeri	Fark
Duygusal Tükenme	Okuryazar	29	146,34	9,812	,044	1-2
	İlkokul	68	107,02			1-3
	Ortaokul	35	110,24			1-4
	Lise	75	106,13			1-5
	Üniversite	20	126,93			
Duyarsızlaşma	Okuryazar	29	163,10	19,160	,001	1-2
	İlkokul	68	106,10			1-3
	Ortaokul	35	111,91			1-4
	Lise	75	105,57			1-5
	Üniversite	20	104,90			
Kişisel Başarı Duygusu	Okuryazar	29	152,17	14,475	,006	1-2
	İlkokul	68	113,48			1-3
	Ortaokul	35	112,67			1-4
	Lise	75	98,32			1-5
	Üniversite	20	121,55			

Tablo 33’de araştırmacıların tükenmişlik alt boyut puan ortalamaları babalarının eğitim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Man-Whitney U testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda; tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme puan ortalamaları babalarının eğitim durumu okuryazar olanların $\bar{X}=146,34$, ilkokul mezunu olanların $\bar{X}=107,02$,ortaokul mezunu olanların $\bar{X}=110,24$ ve lise mezunu olanların ise $\bar{X}=106,13$ ve üniversite mezunu olanlar ise $\bar{X}=126,93$ olarak bulunmuş ve tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme alt boyutunda baba eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur($p<0,05$). Buna göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin babalarının eğitim seviyeleri yükseldikçe tükenmişlik düzeyleri de yükselmektedir. Tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşma puan ortalamaları babalarının eğitim durumu okuryazar olanların $\bar{X}=163,10$, ilkokul mezunu olanların $\bar{X}=106,10$,ortaokul mezunu olanların $\bar{X}=111,91$ ve lise mezunu olanların ise $\bar{X}=105,57$ ve üniversite mezunu olanlar ise $\bar{X}=104,90$ olarak

bulunmuş ve tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşma alt boyutunda baba eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur($p<0,05$). Buna göre; aynen tükenmişlik alt boyutundan duygusal tükenme de olduğu gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin babalarının eğitim seviyeleri yükseldikçe tükenmişlik düzeyleri de yükselmektedir.

Tükenmişlik alt boyutlarından kişisel başarı duygusu puan ortalamaları babalarının eğitim durumu okuryazar olanların $\bar{X}=152,17$, ilkokul mezunu olanların $\bar{X}=113,48$,ortaokul mezunu olanların $\bar{X}=112,67$ ve lise mezunu olanların ise $\bar{X}=98,32$ ve üniversite mezunu olanlar ise $\bar{X}=121,55$ olarak bulunmuş ve tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşma alt boyutunda baba eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur($p<0,05$). Buna göre; aynen tükenmişlik alt boyutundan duygusal tükenme ve duyarsızlaşmada olduğu gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin babalarının eğitim seviyeleri yükseldikçe tükenmişlik düzeyleri de yükselmektedir.

Tablo:34 Araştırmacıların Görev Yaptığı Okul Değişkenine Göre Tükenmişlik Alt Boyutları Puanına İlişkin Man-Whitney U testi sonuçları

Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları	Görev Yaptığı Okul	n	Main Rank	Mann-Whitney U	Z	p-değeri
Duygusal Tükenme	Orta Okul	127	110,35	5887,000	-,945	,345
	Lise	100	118,63			
Duyarsızlaşma	Orta Okul	127	110,38	5890,000	-,944	,345
	Lise	100	118,60			
Kişisel Başarı Duygusu	Orta Okul	127	115,62	6144,500	-,420	,674
	Lise	100	111,95			

Tablo 34’de araştırmacıların tükenmişlik alt boyut puan görev yaptıkları okul değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Man-Whitney U testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda ortaokulda görev yapanların tükenmişlik alt boyutlarından, duygusal tükenme de $\bar{X}=110,35$ lisede görev yapanların ise $\bar{X}=118,63$ olarak bulunmuş ve tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme puan açısından görev yaptıkları okul değişkeninde istatistiksel bir fark bulunamamıştır($p>0,05$). Ortaokulda görev yapanların tükenmişlik alt

boyutlarından, duyarsızlaşma puan ortalamaları $\bar{X} = 110,38$ lisede görev yapanların ise $\bar{X} = 118,60$ olarak bulunmuş ve tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşma puan açısından görev yaptıkları okul değişkeninde istatistiksel bir fark bulunamamıştır ($p > 0,05$). Ortaokulda görev yapanların tükenmişlik alt boyutlarından, kişisel başarı duygusu puan ortalamaları $\bar{X} = 115,62$ lisede görev yapanların ise $\bar{X} = 111,95$ olarak bulunmuş ve tükenmişlik alt boyutlarından kişisel başarı duygusu puan açısından görev yaptığı okul değişkeninde istatistiksel bir fark bulunamamıştır ($p > 0,05$).

BÖLÜM IV.

4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

4.1.Sonuç ve Tartışma

Bu araştırma; Kahramanmaraş ilinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerini tespit ederek kişisel özelliklere göre bunların farklılaşımını ortaya koymak amacıyla yapılmıştır.

Araştırmada elde edilen sonuçlar şunlardır;

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu toplam puanından almış oldukları $\bar{X} = 76,7004$ puan ortalaması ölçeğin toplam puanından alınabilecek (Min.20 – Max.100) değerler göz önüne alındığında araştırmacıların orta seviyenin üzerinde iş doyumuna sahip oldukları söylenebilir. Öğretmenlerin iş doyumunu alt boyutlarından içsel doyum puanlarından almış oldukları $\bar{X} = 50,3833$ puan ortalaması ölçekten alınabilecek (Min 12- Max.60) değer göz önüne alındığında ve araştırmacıların İş doyumunu alt boyutlarından dışsal doyum puanlarından almış oldukları $\bar{X} = 26,3172$ puan ortalaması ölçekten alınabilecek (Min 08- Max.40)değer göz önüne alındığında da gerek içsel doyum gerekse de dışsal doyum orta seviyenin üzerinde olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin; cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, görev yaptıkları okuldaki görev süresi, kurum içerisinde hizmet içi kursa katılıp katılmama durumu, anne eğitim durumu ve görev yaptığı okul türü değişkenlerinde iş doyum düzeylerinde anlamlı düzeyde bir fark tespit edilememiştir.

Öğretmenlerin haftada girmiş oldukları ders saati ve baba eğitim durum değişkenlerinde iş doyum düzeylerinde anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Buna göre; Buna göre haftada az ve çok derse giren öğretmenlerin iş doyumunu alt boyutlarından dışsal doyum puan ortalamaları haftada yeteri derecede giren öğretmenlere göre daha düşük olduğu, buradan da haftada çok ve yetersiz derse girenlerde dışsal doyumun daha düşük olduğu tespit

edilmiştir. Babalarının eğitim durumu yükseldikçe iş doyumu içsel, dışsal ve toplam puan yükselmektedir. Babalarının eğitim durumu yüksek olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri de yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından almış oldukları puan ortalamaları ölçeğin alt boyutlarından alınabilecek puan ortalamalarına bakıldığı zaman (Duygusal tükenme 0-32, duyarsızlaşma 0-24 ve kişisel başarı duygusu 0-32) duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusu puanları düşük olduğu görülmektedir. Ölçeğin yönteminde bahsedilen Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeğinden alınan yüksek puan, tükenmişliği göstermektedir denilmektedir. Her iki alt boyuttan da alınan puanların düşük olması dolayısıyla buradan da araştırmacıların tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, ve görev yaptığı okul türü değişkenlerinde tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Öğretmenlerin mesleki kıdem, görev yaptığı okulda görev süresi, kurum içerisinde hizmet içi kursa katılma durumu, haftada girmiş olduğu ders, anne eğitim durumu ve baba eğitim durumu değişkenlerinde ise tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Buna göre; mesleki kıdem değişkeninde tükenmişlik alt boyutlarından kişisel başarı hissinde mesleki kıdemleri 21 yıl ve üzeri olanların tükenmişlik alt boyutlarından kişisel başarı duygusu puan ortalamalarında tükenmişlik düzeyleri mesleki kıdemleri 1-5 arası olanlara oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Görev yaptığı okulda görev süresi değişkeninde tükenmişlik alt boyutlarından kişisel başarı hissinde aynen mesleki kıdemlerde olduğu gibi görev yaptıkları okulda görev süreleri 7 yıl ve üzeri olanların tükenmişlik alt boyutlarından kişisel başarı duygusu puan ortalamaları 1-2 yıl görev yapanlara oranla daha düşük olması münasebetiyle tükenmişlik düzeyleri de yüksek olduğu tespit edilmiştir. Hizmet içi her hangi bir kursa katılıp katılmama değişkeninde tükenmişlik alt boyutlarından kişisel başarı hissinde

hizmet içi eğitim kursuna katılanların tükenmişlik alt boyutlarından kişisel başarı duygusu puan ortalamaları katılmayanlara oranla daha düşük dolayısıyla hizmet içi kursa katılan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Haftada girmiş olduğu ders saati değişkeninde tükenmişlik alt boyutlarından kişisel başarı hissinde araştırmaya katılan öğretmenlerin haftada girmiş oldukları ders saati artıkça tükenmişlik düzeyleri de artmakta haftada girmiş oldukları ders saati azaldıkça da tükenmişlik düzeyleri de azalmaktadır. Anne eğitim durumu değişkeninde tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde de araştırmaya katılan öğretmenlerin annelerinin eğitim seviyeleri yükseldikçe tükenmişlikte yükselmekte dolayısıyla eğitim seviyesi düştükçe de tükenmişlik seviyesi düşmektedir. Baba eğitim durumu değişkeninde ise tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde de, her üçünde de araştırmaya katılan öğretmenlerin babalarının eğitim seviyeleri yükseldikçe tükenmişlik düzeyleri de yükselmektedir.

Mumcu (2014) tarafından yapılan “Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi” çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri ile okul türü, cinsiyetleri ve medeni durumları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit etmiştir. Bununla birlikte 51 yaş ve üzeri öğretmenlerin yönetim ve denetim iş doyumlarının 31-40 yaş arasındaki öğretmenlere göre; sosyal gereksinim boyutunda ise, 20-30 yaş arasındaki öğretmenlerin 31-40 yaş arası öğretmenlere göre anlamlı düzeyde yüksek bulmuştur. Hizmet yılında ise; 11-15 yıl görev yapan öğretmenlerin 16-20 yıl grubunda olan öğretmenlere göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları, görev yerlerinde ise, iş doyumunda mesleğin çalışma şartları boyutunda, ilde görev yapan öğretmenlerin ilçede görev yapanlara göre; yine aynı şekilde sosyal gereksinim boyutunda, ildeki öğretmenlerin beldedeki öğretmenlere göre iş doyumları yüksek tespit etmiştir. Ders saatlerinde ise; mesleğin çalışma şartları boyutunda 0-15 saat

derse girenlerin 16-20 saat derse girenlere göre, sosyal gereksinim boyutunda ise 21-25 saat çalışanların 0-15 saat çalışanlara göre iş doyumları anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Şahin (2008) tarafından yapılan “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve Yaşam Doyumu Düzeyleri” çalışmada devlet okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin daha fazla tükenmişlik yaşadıkları ve yaşam doyum düzeylerinin düşük olduğu; mesleği isteyerek seçen beden eğitimi öğretmenlerinin daha az tükenmişlik yaşadıkları ve yaşam doyum düzeylerinin yüksek olduğu; okullardaki araç gereç durumunun yetersizliği ve spor salonunun olmaması beden eğitimi öğretmenlerinde duygusal tükenme ve duyarsızlaşmayı artırdığı ve yaşam doyumunu azalttığı; duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşayan beden eğitimi öğretmenlerinin yaşam doyumlarının azaldığı tespit etmiştir. . Beden eğitimi öğretmenlerinin yaşlarının ilerlemesi kişisel başarı düzeylerini artırmakta ve kişisel başarı düzeyi artan beden eğitimi öğretmenlerinin yaşam doyum düzeyleri yüksek bulunmuştur. Beden eğitimi öğretmenlerinin haftalık ders yükleri tükenmişlik ve yaşam doyum düzeylerini etkilemediğini ortaya koymuştur.

Akner (2005) tarafından yapılan “Özel Okullarda ve Resmi Okullarda Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması (Manisa Merkez Örneği)” çalışmada özel okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin , resmi okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinden yüksek olduğu yönünde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit etmiştir.

Mavi (2008) tarafından yapılan “Kütahya ilinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi” çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile yaş grubu ve meslekteki hizmet süresi değişkenleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit etmiştir. Buna göre, yaş grubu 41-50 olan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri diğer yaş gruplarındaki beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinden düşük; meslekteki hizmet süresi 16-20 yıl olan beden

eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri diğer meslekteki hizmet süresi gruplarındaki beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinden daha düşük bulmuştur. Buna karşılık beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile cinsiyet, görev yeri ve gelir düzeyini görme durumu değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edememiştir.

Gülay (2006) tarafından yapılan “Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin araştırılması (Kocaeli ili örneği)” çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin mesleklerinden “orta” derecede doyum sağladıkları tespit edilmiştir. Eğitim enstitülerinden mezun öğretmenlerin “Sosyal Gereksinimler”, yaşı 51 ve üzeri olan öğretmenlerin ”Yönetim ve Denetim Biçimi”, il merkezinde görev yapan öğretmenlerin “Mesleki ve sosyal ilişkiler” ve “Ekonomik Şartlar”, hizmet içi eğitim kurslarına katılmayan öğretmenlerin , “Meslek ve Niteliği” boyutlarında yasadıkları iş doyumları diğer grupların yasadıklarına göre anlamlı olarak düşük saptanmıştır. Öğretmenlerin görev yerlerine göre, iş doyum düzeylerini belirleyen sorulardan 9 tanesinde anlamlı farklılık bulunmuştur.

Demirsoy (2009) tarafından yapılan “Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ve örgütsel bağlılıkları arasında ki ilişkinin incelenmesi” çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ve aynı okulda çalışma yılı ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir.

Yüksel (2009) tarafından yapılan “Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin araştırılması” çalışmada iş doyumuyla; cinsiyete göre mesleki nitelik, yaşa göre mesleki sosyal ilişkiler, hizmet yılına göre mesleki sosyal ilişkiler, hizmet içi eğitim kursuna katılımına göre mesleğin çalışma şartları, hizmet içi eğitim kursundan yararlanıp yararlanmamasına göre ekonomik şartlar, antrenörlük belgesi bulunmasına göre mesleki niteliği, ekonomik şartlar, sosyal gereksinimler, lisans belgesi bulunmasına göre sosyal gereksinimler, sınıf mevcuduna göre mesleki niteliği, mesleğin çalışma şartları, mesleki

sosyal ilişkiler, ekonomik şartlar, sosyal gereksinimler değişkenleri arasında anlamlı fark olduğu belirlenmiştir. Eğitim durumuna göre anlamlı bir fark görülmemiştir.

Çelik (2010) tarafından yapılan “Özel okullarda ve resmi okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin araştırılması” çalışmada özel okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, resmi okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinden yüksek olduğu, kıdem ve gelir değişkenlerinde ise, iş doyum düzeylerinde anlamlı bir fark bulunmadığı, yaş, cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinde de anlamlı bir fark tespit edememiştir.

Tamcahan (2012) tarafından yapılan “Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin tespiti” çalışmasında beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin boyutları açısından cinsiyete, yaşlarına, mesleki kıdemlerine ve başka okulda görev yapma durumlarına göre farklılık yoktur şeklinde 4 hipotez kurmuştur. Elde edilen veriler ile yapılan analizler sonucu; cinsiyete yönelik hipotezin boyutlara göre bir kısmı kabul, bir kısmı reddedilmiştir. yaş, mesleki kıdem ve başka okulda görev yapma durumlarına yönelik hipotezler kabul edilmiştir. Beden Eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum ölçeğinden elde edilen verilerin boyutlara göre yapılan analizleri sonucunda, mesleki doyum düzeylerinin en yüksek olduğu; sosyal gereksinimler boyutu tespit edilirken, mesleki doyum düzeylerinin en düşük boyutlarının da ekonomik şartlar olduğu belirlemiştir.

Yılmaz (2013) tarafından yapılan “Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri (ordu ili uygulaması)” çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet değişkeninde tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir farklılık tespit edilemezken, yaş değişkeninde 40 ve üzeri yaş gruplarında tükenmişlik alt boyutlarından kişisel başarı puanı yüksek, mesleki gelirleri değişkeninde tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme yaşadıkları beden eğitimi öğretmenlerinin mobbinge maruz kalma durumlarında ise,

tükenmişlik alt boyutlarından kişisel başarı ve duygusal tükenmede anlamlı bir fark tespit edilemezken duyarsızlaşma düzeyini ise yüksek tespit etmiştir.

Ayvaz(2015) tarafından yapılan “Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi(İstanbul ili Kadıköy ve Ataşehir ilçeleri örneği)” çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin yaş değişkeni ile kişisel başarı alt boyutu,hizmet yılı değişkeni ile kişisel başarı alt boyutu,görev yeri değişkeni ile duygusal tükenme alt boyutu arasında anlamlı farklılıklar bulmuştur. Yine tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarının birbirleri arasındaki ilişkiye bakıldığında duygusal tükenme ile kişisel başarı arasında istatistiksel olarak anlamlı, duygusal tükenme ile kişisel başarı arasında negatif yönlü düşük bir ilişki vardır, duygusal tükenme ile duyarsızlaşma arasında pozitif yönlü yüksek kuvvetli bir ilişki tespit etmiştir.

Tuna(2010) tarafından yapılan “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri(Ankara İli Uygulaması)” çalışmada araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişliği düşük düzeyde yaşadıkları belirlemiştir. Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyinin duygusal tükenme alt boyutunda cinsiyet, görev yeri, mesleki seminer veya hizmet içi eğitime katılma, öğretmenlik mesleğinin gelirini yeterli bulma ve öğretmenlerin iş değişikliği yapmayı düşünmeleri; duyarsızlaşma alt boyutunda beden eğitimi ders saatinin yeterliliği ve öğretmenlerin iş değişikliği yapmayı düşünmeleri; kişisel başarı alt boyutunda kıdem ve öğretmenlik mesleğinin gelirini yeterli bulma değişkenlerine göre farklılık gösterdiği saptamıştır.

4.2. Öneriler

4.2.1. İş Doyumu İle İlgili Öneriler;

- 1- Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarının artırılması için özellikle ekonomik şartlar, mesleki sosyal ilişkiler, mesleğin çalışma şartları, mesleğin nitelik ve sosyal gereksinimlerde iyileştirilmeye gidilmesi gerekir.
- 2- Beden eğitimi öğretmenlerinin emeklilikleri ile yeniden düzenleme yapılmalıdır. Diğer branş öğretmenleri ile aynı kategoriye konmamalıdır.
- 3- Lise eğitimi ile beraber iyi bir rehberlik hizmeti ile yeteneği ve isteği olan insanlar beden eğitimi öğretmenliğine yönetilmelidir.
- 4- Okullardaki spor alanları yeteri dereceye getirilerek, spor malzemeleri de tedarik edilmelidir.
- 5- Beden eğitimi dersinin önemi okul yöneticileri, öğretmenler ve velilere iyi anlatılarak beden eğitimi dersinin önemsiz bir ders değil bilhassa öğrencinin sosyalleşmesi ve başarılı olabilmesi için gerekli bir dersin olduğu bilincinin oluşturulması gerekmektedir.
- 6- Toplum nezdinde var olan beden eğitimi dersi için al topu oyna algısının ortadan kaldırılması gerekmektedir. Bu konuda da beden eğitimi öğretmenlerine önamli bir görev düşmektedir.
- 7- Son zamanlarda gerek Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında gerekse de spor fakültelerinin beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümleri dışındaki (Spor yöneticiliği, Antrenörlük, Rekreasyon vb.) bölümlere verilen formasyon eğitimi verilmemeli ve dolayısıyla da öğretmen olarak atamalarının yapılmaması gerekmektedir .

4.2.2. Tükenmişlikle ilgili öneriler;

- 1- Göreve yeni başlayan beden eğitimi öğretmenlerine karşılaşılabilecekleri sorunlar anlatılıp bu sorunlara çare bulunmalıdır.
- 2- Beden eğitimi öğretmenleri için hizmet içi eğitim kurslarında tükenmişlik ile ilgili seminer programlarına yer verilmelidir.
- 3- Beden eğitimi öğretmenlerinin okul dışı yapmış oldukları etkinliklerde (başta spor müsabakaları) bilhassa okul idarecileri tarafından desteklenmelidir.
- 4- Beden eğitimi dersinin önemi diğer branş öğretmenleri tarafından da idrak edilmesi sağlanarak okul idarecilerinin bu konudaki olumsuz tutumlarının değişmesi sağlanmalıdır.

BÖLÜM IV.

5. KAYNAKÇA

Akbaş, G.,(2006). İstanbul ili bahçelievler ilçesindeki mesleki ve teknik eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Akçamete G, Kaner S, Sucuoğlu B.(2001). Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik. Nobel Yayın Dağıtım; 1.Basım, Ankara.

Akınar, B.(2005). Özel Okullarda ve Resmi Okullarda Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması (Manisa Merkez Örneği). Celal Bayar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Manisa.

Akpınar, S.(2010). Spor Federasyonlarında Çalışanların, Sosyal Beceri, iş Doyumu ve Problem Çözme Yeterlilikleri Üzerine Bir araştırma. Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.

Akşit A., N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. Türk İdare Dergisi, 467(2), 31-51.

Aşan, Ö., & Erenler, E. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(2), 203-216.

Aydoğan, V.(2014). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlikleri ile Yönetici Liderlik Stili Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trabzon.

Ayvaz, U.(2015) Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (İstanbul İli Kadıköy ve Ataşehir İlçeleri Örneği). Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi, İstanbul.

Balcı, A. (1985). Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu. Ankara Üniversitesi, sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.

Baron, R. A. ve J. Greenberg. (1990). Behavior in Organizations. Massachussets: Allyn and Bacon.

Başalp, N. (2001). “İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması”. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.

Başaran İ.E. (1991). Örgütsel Davranış- İnsanın Üretim Gücü. 2. Baskı. Kadioğlu Matbaası, Ankara

Başaran İ.E.(1992). Yönetimde İnsan İlişkileri. Kadioğlu Matbaası, Ankara.

Başaran, I.E, 1992, Yönetimde İnsan İlişkileri Yönetmel Davranış, Gül Yayınevi, Ankara

Başaran, İ. E. (2004). Yönetimde İnsan İlişkileri. Ankara: Nobel Yayınları.

Başaran, M.(2017) Okul Yöneticilerin Yönetim Biçimleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Baysal, C., & Tekarslan, E. (1998). Davranış bilimleri. İstanbul: Dönence.

Bozkurt, Ö., & Bozkurt., İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. Doğu Üniversitesi Dergisi. 9(1), 1-18.

Büber, M.(2017) Çalışanların Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Üzerine etkisi: Balıkçı Sınıfı Gemi adamları Üzerine Bir araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizcilik Ulaştırma İşletme Mühendisliği Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.

Cengiz, A.A. (2000). Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri ve Eskişehir’de sağlık personeli üzerinde bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Cordes , C.L., Dougherty, T.W. (1993). A Review and An Integration of Research on Job Burnout. Journal of Academic of Management Review. 18(4): 621-656.

Çam, O. (1995). Tükenmişlik. İzmir: Kanyılmaz Matbaası.

Çam, O. (1991). Hemşirelerde Tükenmişlik (Burnout) Sendromunun Araştırılması. Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi. İzmir.

Çam, M. O. (1992). Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Araştırılması. Ankara Hacettepe Üniversitesi VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları (22-25 Eylül), 155-159.

Çelik, B. (2010) Özel Okullarda ve Resmi Okullarda Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Çimen,M.,(2000). Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik İş Doyumu Kuruma Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Bir Alan Araştırması, Genelkurmay Başkanlığı Gülhane Askeri Tıp Akademisi (GATA), SABE, YDT, s.11, Ankara.

Çimen, M., & Şahin, G. (2000). Bir kurumda çalışan sağlık personelinin iş doyum düzeyinin belirlenmesi. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 5(4), 53-67.

Çorapçı, A.(2015). Sınıf Öğretmenlerinin Karar Verme Stilleri ve İş Doyum Düzeylerinin Tespiti. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karaman.

Çoruh, E., 2001, Hazır Giyim Sektörü'nde Çalışanların İş Doyumlarının İncelenmesi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Demir, E. (2001). "Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Olası Faktörler ve Bu Faktörler Kapsamında Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi". Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Demirsoy, E.(2009). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi, Bolu.

Dil, M. (2005). İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerlendirmenin İş Doyumu Üzerindeki Etkisi Ve Bir Uygulama. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kütahya.

EğİN, A.(2015). Çalışma Hayatında İş Stresi ve Tükenmişlik. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Erdoğan, İ. (1996). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, Avcıol Basım Yayın, İstanbul

Eren, E. (1984). Yönetim Psikolojisi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü.

Eren E.(1998). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. 5. Baskı: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul.

Ergin, C., 1993. Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Envanterinin Uygulanması.7.Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı. Psikologlar Derneği Yayınları; Ankara.

Ersever, G.O., 1995, İlköğretim Müfettiş Adaylarının İş Doyumlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi, Uludağ Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 10 Sayı1, Bursa.

Gezici, A (2007). Yöneticilerin liderlik stillerinin çalışanların iş tatmini üzerindeki etkileri: özel eğitim kurumlarında öğretimsel liderlik ve bir uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

Gökçe, G. (2010). İngilizce hazırlık öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri ile öğrencilerin başarıları arasındaki ilişki. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.

Gülay, H.E.(2006). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.

Güner, A. R., (2007). Sağlık hizmetlerinde örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin modellenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Izgar, H., 2001. Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik : Nedenleri, Sonuçları ve Başa çıkma Yolları. Nobel Yayınları I. Basım; Eylül. Ankara.

İdi, A.,(2017). İlkokul ve Orta Okullarda Örgütsel İklim İle Öğretmenlerin İş Doyumu arasındaki İlişki.Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.

Kaya, İ., (2007), Otel işletmeleri işgörenlerinin iş tatminini etkileyen faktörler: geliştirilen bir iş tatmin ölçeği. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(2), 355-372.

Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumunu ilişkisinin araştırılması. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11(1), 100-119.

Kılıç, E. (2008). İş tatmini ve iş rotasyonu arasındaki ilişkinin incelenmesine dair otomotiv sektöründe bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kılıç, Y. (2003). Lise öğretmenlerinin örgütsel adalet ve iş doyumunu algıları arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.

Köksal,H.,(2009). Hemşirelerin Empatik Eğilim ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi, DEÜ, SABE, YYLT, İzmir, s.12

Leiter, M.P, Maslach, C.(2004). Areas of Worklife: A Structured Approach to Organizational Predictors of Job Burnout. In Perrewe, P.L. and Ganster, D.C. (Eds.), Research in Occupational Stress and Well-Being (ss.91-134). Oxford JAI Press.

Locke E.A. (1976)The Nature And Causes of Job Satisfaction. Handbook of industrial And Organizational Psychologh, Ed. Dunette. Chicage, Rand Me Nally College Publishing Comp 1(1): 1298-1299.

Luthans F. (1992) Organizational Behavior, McGraw-Hill International Editions, Management Series; New York. Singapore.

Malak,B., (2009). Hemşirelerin Kişilik Özellikleri ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi, DEÜ, SABE, YYLT, s.12. İzmir.

Mansuroğlu, N.(2018). SPA Merkezlerine Giden Bireylerin İş Doyum Düzeyleri ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi, Karaman.

Maslach, C., Jackson, S.(1981). “The Measurement of Experienced Burnout”, Journal of Occupational Behaviour, 2, 99-113. s. 101.

Maslach, C., Leiter, M. P. (1997). The Truth About Burnout. How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It.542-545. San Francisco: Jossey- Bass.

Maslach, C.,Schaufeli, W.,Leiter M.P. (2001). Job Burnout. Annual Review ofPsychology. 52 (1) :397–422

Mavi, L.(2008). Kütahya İlinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi. Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.

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

Özdayı, N. (1990). Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırmalı analizi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Özkalp, E., ve Çigdem, K., 2001, Örgütsel Davranış, Etam Matbaa Tesisleri, Eskişehir.

Özgen, H. Öztürk, A. Yalçın, A. (2005). İnsan Kaynakları Yönetimi. Nobel Yayın Dağıtım.

Özmen, Z.(2016) Maslach Tükenmişlik Ölçeği açısından Hemşirelerde Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Bursa Şevket Yılmaz Eğitim ve araştırma Hastanesi Hemşireleri Örneği, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Pines, A. M. (2002). Teacher burnout: A psychodynamic existential perspective. Teachers and Teaching. Theory and Practice, 8(2), 121-140.

Polatçı, S. (2007). Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler (Gazi Osmanpaşa Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Analiz). Gazi Osmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Tokat.

Poyrazoglu, N., 1992, Hastane Çalışanlarında İş Doyumunun Verimlilik İlişkisi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Sabuncuoğlu, Z., & Tüz, M. (1998). Örgütsel psikoloji. Bursa: Alfa.

Sağlam Arı, G., Çına Bal, E. (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. Yönetim ve Ekonomi Dergisi.15(1): 131-148.

Salman, Ö.(2017). Yöneticilerin İletişim Becerileri ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki. Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Sarıkaya, P.,(2007). Tükenmişlik Sendromunun Kişilik Özelliklerinden Denetim Odağı ile İlişkisi ve Bir Uygulama, MRÜ, SBE, YYLT, İstanbul, s.23

Saylan, Nevin, Yurdakul, Bünyemin., 1998, Öğretmenlerin Mesleki Stres Düzeyleri ile Stresle Basa Çıkmada Uygulanan Bireysel ve Örgütsel Stratejiler, VII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi 9-11 Eylül, Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Konya.

Seçer, İ.,(2011). Psikolojik Danışmanların Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, Atatürk Üni, EBE, YYLT, s.22 Erzurum.

Süren, S. (2015). Banka Çalışanlarında Tükenmişlik ve Beş Büyük Kişilik Özellikleri Arasındaki ilişki: Bir Plan Araştırması. Balıkesir Üniversitesi, sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi, Balıkesir.

Sürgevil, O. (2006). Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu. Ankara: Nobel Basım Yayın Dağıtım.

Şahin, Ş.(2008). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve Yaşam Doyumu Düzeyleri. Mersin Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisasn Tezi, Mersin.

Tan, N. (2003). “Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Etmenler”. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara

Tancamar, F.(2012). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Tespiti (Düzce Örneği). Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.

Tekin,A.,(2009). Yönetici Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi, HAÜ, SABE, YYLT, s.18 İstanbul,

Temir A. (1997). Rol Stresi, İş t-Tasarımı ve Örgütsel Teknolojinin İş Tatminine Etkileri. Ankara Üniversitesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.

Tuna,R.(2010). Onkoloji Hemşirelerinin İş Stresi ve Tükenme Düzeyleri İle Bunları Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi, İÜ, SABE, YYLT, s.26, İstanbul, 2010.

Tümkaya, S. (1996). Öğretmenlerdeki Tükenmişlik, Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları. Çukurova Üniversitesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Adana.

Tuna, M.(2010). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri (Ankara İli Uygulaması). Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Türk, S. (2007). Örgüt kültürü ve iş tatmini. Ankara: Özkan.

Ulupınar, S.(2013). Konya İlinde Bulunan Yatılı İlköğretim Bölge Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karaman.

Uyan, G. (2002). “Öğretmenlerin İş Değerleri, Kişilik Özellikleri ve İş Tatminleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: MEB’na Bağlı Resmi ve Özel Eğitim Kurumlarında Gerçekleştirilen Bir Araştırma”. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,

Vural, B. (2004). Yetkin ideal vizyoner öğretmen. Hayat Yayıncılık, İstanbul.

Yalçın, S. (2013). İlköğretim okul öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile stres, psikolojik, dayanıklılık ve akademik iyimserlik arasındaki ilişki. Gazi Üniversitesi, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara

Yılmaz, T.(2013). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri (Ordu İli Uygulaması. Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara

Yüksel, Ö., 1997, İnsan Kaynakları Yönetimi, Volkan Matbaacılık, Ankara.

Yüksel, Ö. (2009). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

EKLER

BİLİMSEL ANKET

Değerli katılımcı, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi” Konusunda Yüksek Lisans çalışması yapmaktayım. Bu çalışma bilimsel bir amaçla kullanılacak olup, verdiğiniz cevaplar başka bir amaçla kullanılmayacaktır. Araştırmanın amacına ulaşabilmesi sizlerin işbirliği ve yardımı ile mümkün olabilecektir. Araştırma açısından büyük önem taşıyan ilgi, destek ve katkılarınız için içtenlikle teşekkür ederim.

Kişisel Bilgiler

Bu bölümdeki sorular çoktan seçmeli olarak sunulmuştur. Size uygun gelen seçeneğin yanındaki ayraçta (x) işareti koyarak belirtiniz.

1- Cinsiyetiniz?

() Kadın

() Erkek

2- Yaşınız? (Lütfen yazınız)

3- Medeni durumunuz?

() Bekar

() Evli

4- Meslekteki hizmet süreniz?

() 1- 5 yıl

() 6-10 yıl

() 11-15 yıl

() 16-20 yıl

() 21 yıl ve Üzeri

5- Görev yaptığınız okulda görev süreniz?

() 1-2 yıl

() 3-4 yıl

() 5-6 yıl

() 7 yıl ve üzeri

6- Kurum içerisinde hizmet içi herhangi bir kursa katıldınız mı?

() Evet

() Hayır

7- Haftada kaç saat derse giriyorsunuz?

() 15 saat

() 16-20 saat

() 21-25 saat

() 26 ve üzeri saat

8- Annenizin eğitim durumu?

() Okuryazar değil

() Okuryazar

() İlkokul

() Ortaokul

() Lise

() Üniversite

() Lisansüstü

9- Babanızın eğitim durumu?

- ☐ Okuryazar değil ☐ Okuryazar ☐ İlkokul ☐ Ortaokul ☐ Lise
☐ Üniversite ☐ Lisansüstü

10- Görev yaptığınız okul?

- ☐ Ortaokul ☐ Lise

Aşağıda işinizin çeşitli yönleri ile ilgili sorular bulunmaktadır. Lütfen her soruyu dikkatle okuyarak işinizin “ o cümlede belirtilen “ yönünden ne derece hoşnut olduğunuzu (x) işaretle belirtiniz. Her cümleyi yanıtlarken “ bu yönden işimden ne kadar hoşnudum “ sorusunu kendinize sorunuz.

MİNNESTOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

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

TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

SIRA	DAVRANIŞLAR Öğretmen olarak;	Hiçbir zaman	Çok nadir	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
1	Kendimi işimden duygusal olarak uzaklaşmış hissediyorum.					
2	İş günüm sonunda kendimi bitkin hissediyorum.					
3	Sabah kalkıp, yeni bir iş günü ile karşılaşmak zorunda olduğumda, kendimi yorgun hissediyorum.					
4	Öğrencilerimin pek çok konu hakkında neler hissettiklerini kolayca anlayabilirim.					
5	Bazı öğrencilerime onlar sanki kişilikten yoksun bir obje imiş gibi davrandığımı hissediyorum.					
6	Bütün gün öğrencilerimle çalışmak benim için gerçekten bir gerginliktir.					
7	Öğrencilerimin sorunlarını etkili bir şekilde çözerim.					
8	İşimin beni tükettiğini hissediyorum.					
9	İşimle diğer insanların yaşamlarını olumlu bir şekilde etkilediğimi hissediyorum.					
10	Bu mesleğe başladığımdan beri insanlara karşı daha çok katılaştım.					
11	Bu iş beni duygusal olarak katılaştırdığı için sıkıntı duyuyorum.					
12	Kendimi çok enerjik hissediyorum.					
13	İşimin beni hayal kırıklığına uğrattığını hissediyorum.					
14	İşimde, gücümün üstünde çalıştığımı hissediyorum.					
15	Bazı öğrencilerin başına gelenler gerçekten umurumda değil.					
16	Doğrudan insanlarla çalışmak bende stres yapıyor.					
17	Öğrencilerime rahat bir atmosfer sağlayabilirim.					
18	Öğrencilerimle yakın ilişki içinde çalıştıktan sonra kendimi ferahlamış hissediyorum.					
19	Bu meslekte pek çok değerli işler başardım.					
20	Kendimi çok çaresiz hissediyorum.					
21	İşimde duygusal sorunlarla soğukkanlılıkla ilgilenirim.					
22	Öğrencilerimin bazı sorunlardan dolayı beni suçladıklarını hissediyorum.					

