



T.C
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**ÖZEL VE DEVLET OKULLARINDA ÇALIŞAN BRANŞ
ÖĞRETMENLERİNİN DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE BAĞLI
OLARAK MESLEKİ DOYUM VE ANKSİYETE DÜZEYLERİNİN
KARŞILAŞTIRILMASI**

Emine YILDIZ
YÜKSEK LİSANS TEZİ

PSİKIYATRİ ANABİLİM DALI
(Ruh Sağlığına Destek ve Koruma Yüksek Lisans Programı)

DANIŞMAN
PROF.DR. ABDURRAHMAN ALTINDAĞ

Gaziantep
2018



T.C
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

ÖZEL VE DEVLET OKULLARINDA ÇALIŞAN BRANŞ
ÖĞRETMENLERİNİN DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE BAĞLI
OLARAK MESLEKİ DOYUM VE ANKSİYETE DÜZEYLERİNİN
KARŞILAŞTIRILMASI

EMİNE YILDIZ

Tez Savunma Tarihi: 10.04.2018

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Onayı

Prof.Dr. Mehmet TARAKÇIOĞLU
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

Bu tez çalışmasının bir “Yüksek Lisans” derecesi için uygun ve yeterli bir çalışma olduğunu onaylıyorum.

Dr.Öğr.Üyesi Gülçin ELBOĞA
Psikiyatri Anabilim Dalı Başkanı

Bu tez tarafımda okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından bir “Yüksek Lisans” tezi olarak kabul edilmiştir.

Prof.Dr. Abdurrahman ALTINDAĞ
Tez Danışmanı

Bu tez tarafımda okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından bir “Yüksek Lisans” tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Jürisi

İmzası

Prof.Dr. Abdurrahman ALTINDAĞ

Dr.Öğr.Üyesi Gülçin ELBOĞA

Doç.Dr. Özlem ORHAN

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün aşamalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığı beyan ederim.

18/12/2017

Emine YILDIZ

İÇİNDEKİLER

ŞEKİLLER ve TABLOLAR LİSTESİ.....	VII
ÖZET.....	1
ABSTRACT.....	2
1. GİRİŞ ve AMAÇ.....	3
2. GENEL BİLGİLER.....	5
2.1. Mesleki Doyum ve İlişkili Kavramlar	5
2.1.1. Mesleki Doyum.....	5
2.1.2. Mesleki Tükenmişlik.....	5
2.1.3. Motivasyon.....	6
2.1.3.1. Motivasyon İle İlgili Klasik Kuramlar.....	6
2.1.3.1.A. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı.....	7
2.1.3.2.B. Herzberg'in Çift Etken Kuramı.....	7
2.1.3.3.C. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı.....	8
2.1.3.4.D. Erg Kuramı.....	8
2.1.3.2.Motivasyon İle İlgili Süreç Kuramları.....	9
2.1.3.2.A. Beklenti-Değer Kuramı.....	9
2.1.3.2.B. Pekiştirme Kuramı.....	9
2.1.3.2.C. Denklik Kuramı.....	9
2.1.4. Mesleki Doyumu Etkileyen Faktörler.....	10
2.1.4.1. İçsel Faktörler.....	10
2.1.4.1.A.Yaş	10
2.1.4.1.B. Cinsiyet.....	10
2.1.4.1.C. Medeni durum.....	11
2.1.4.1.D. Kıdem	11
2.1.4.1.E. Branş	11
2.1.4.1.F. Hedef ve Beklentiler.....	11

2.1.4.1.G. Kabul Görme ve Değerlendirme.....	12
2.1.4.1.H. Eğitim Seviyesi.....	12
2.1.4.2. Dışsal Faktörler.....	13
2.1.4.2.A. İşin Niteliği.....	13
2.1.4.2.B. Çalışma Ortamı.....	13
2.1.4.2.C. Takdir Edilme ve Ödüllendirme.....	14
2.1.4.2.D. Ücret.....	14
2.1.4.2.E. Sosyal Güvence.....	14
2.1.4.2.F. Fiziki Faktörler.....	15
2.1.4.2.G. İş Yüğü ve Bürokratik Faktörler.....	16
2.1.4.2.H. Terfi İmkanları.....	16
2.2. Anksiyete Kavramı.....	17
2.2.1. Tanımı.....	17
2.2.2. Anksiyeteyi Açıklayan Teoriler.....	17
2.2.2.1. Psikanalitik Teoriler.....	17
2.2.2.2. Varoluşçu Teoriler.....	18
2.2.2.3. Davranışçı Teoriler.....	18
2.2.2.4. Bilişsel Teoriler.....	18
2.2.3. Öğretmenlerde Anksiyete.....	19
3. GEREÇ ve YÖNTEM.....	20
3.1. Çalışma Grubunun Seçimi.....	20
3.2. Değerlendirme Gereçleri.....	20
3.2.1. Sosyodemografik Veri Formu.....	20
3.2.2. Mesleki Doyum Ölçeği.....	21
3.2.3. Beck Anksiyete Ölçeği.....	21
3.3. İstatiksel Analiz.....	22
4. BULGULAR.....	23

5. TARTIŞMA ve SONUÇ.....	45
6. KAYNAKÇA.....	48
7. EKLER.....	54
EK-1 Sosyodemografik Veri Formu.....	54
EK-2 Mesleki Doyum Ölçeği.....	56
EK-3 Beck Anksiyete Ölçeği.....	58
EK-4 Araştırma İzin Belgesi.....	59
EK-5 Özgeçmiş.....	60





ŞEKİLLER ve TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.	Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı	23
Tablo 2.	Öğretmenlerin Mesleki Özelliklerine Göre Dağılımı	25
Tablo 3.	Ölçeklere İlişkin Betimsel İstatistikler	26
Tablo 4.	Ölçek Puanlarının Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları.....	27
Tablo 5.	Ölçek Puanlarının Yaş Gruplarına Göre t Testi Sonuçları	28
Tablo 6.	Ölçek Puanlarının Medeni Duruma Göre t Testi Sonuçları	29
Tablo 7.	Ölçek Puanlarının Eşin Çalışma Durumuna Göre t Testi Sonuçları	29
Tablo 8.	Ölçek Puanlarının Aylık Gelire Göre ANOVA Testi Sonuçları	30
Tablo 9.	Ölçek Puanlarının Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre t Testi Sonuçları	31
Tablo 10.	Ölçek Puanlarının Çocuk Sayısına Göre t Testi Sonuçları.....	32
Tablo 11.	Ölçek Puanlarının Sağlık Sorununa Göre t Testi Sonuçları	32
Tablo 12.	Ölçek Puanlarının Boş Zaman Aktivitesine Göre ANOVA Testi Sonuçları	34
Tablo 13.	Ölçek Puanlarının Okul Türüne Göre t Testi Sonuçları	35
Tablo 14.	Ölçek Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre ANOVA Testi Sonuçları.....	36
Tablo 15.	Ölçek Puanlarının Sınıftaki Öğrenci Sayısına Göre ANOVA Testi Sonuçları	37
Tablo 16.	Ölçek Puanlarının Haftalık Ders Saatine Göre ANOVA Testi Sonuçları	38
Tablo 17.	Ölçek Puanlarının Mesleği İsteyerek Seçme Durumuna Göre t Testi Sonuçları	39
Tablo 18.	Ölçek Puanlarının Mesleği Tercih Nedenlerine Göre t Testi Sonuçları.....	39
Tablo 19.	Ölçek Puanlarının Son Bir Yılda Devamsızlık Durumuna Göre t Testi Sonuçları	40
Tablo 20.	Ölçek Puanlarının İşe Giderken Bedensel Gerilim Hissetme Durumuna Göre t Testi Sonuçları	41
Tablo 21.	Ölçek Puanlarının İşe Giderken Hissedilen Bedensel Gerilim Türüne Göre t Testi Sonuçları	42
Tablo 22.	Ölçek Puanlarının Yeniden Meslek Seçme Hakkı Olduğunda Öğretmenliği Seçme Durumuna Göre t Testi Sonuçları	43
Tablo 23.	Öğretmenlerin Mesleki Doyum ile Anksiyete Puanları Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Analizi Sonuçları	43

ÖZET

ÖZEL VE DEVLET OKULLARINDA ÇALIŞAN BRANŞ ÖĞRETMENLERİNİN DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE BAĞLI OLARAK MESLEKİ DOYUM VE ANKSİYETE DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

Emine YILDIZ

Yüksek Lisans Tezi, Psikiyatri Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Abdurrahman ALTINDAĞ

Ocak 2018, 68 Sayfa

Çalışmanın amacı, özel ve devlet okullarında çalışan branş öğretmenlerinin mesleki doyum ve anksiyete düzeylerini öncelikle kendi aralarındaki ilişkisini, ikinci aşamada da okul türüne göre değişimini incelemek ve karşılaştırma yapmaktır. Bu araştırmaya Şanlıurfa Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı 5 özel 5 devlet okulu olmak üzere toplam 10 okuldan 100 branş öğretmeni katıldı. Katılımcılara sosyodemografik veri, Mesleki Doyum Ölçeği ve Beck Anksiyete Ölçeği uygulandı. Araştırmada bağımsız değişkenler özel ve devlet okulunda çalışan branş öğretmenlerinin demografik değişkenleri (yaş, cinsiyet, iş tecrübesi, medeni durum), bağımlı değişkenler ise mesleki doyum ve anksiyete düzeyleridir. Araştırmada elde edilen verilerin analizinde Bağımsız İki Örneklem t Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi kullanılmıştır. Tek Yönlü Varyans Analizi testinde anlamlı farklılık görüldüğünde farkın hangi iki değişken arasında olduğunu belirlemek amacıyla LSD Post Hoc testi uygulanmıştır. Ölçekler arasındaki ilişki için Pearson Korelasyonu kullanılmıştır. Analizlerde güven aralığı %95 (anlamlılık düzeyi 0,05 $p < 0,05$) olarak belirlenmiştir. Yapılan istatistiksel analizlerin sonucunda mesleki doyum ile anksiyete arasında anlamlı bir ilişki saptanmış, özel ve devlet okullarında çalışan öğretmenlerin anksiyete düzeyleri incelendiğinde anlamlı farklar ortaya çıkmıştır. Bulguların diğer değişkenlere göre detaylı analizi tablolarla yorumlanmıştır.

Anahtar sözcükler: Anksiyete, Devlet Okulu, Mesleki Doyum, Öğretmen, Özel Okul

ABSTRACT

COMPARING THE LEVELS OF JOB SATISFACTION AND ANXIETY OF BRANCH TEACHERS IN PUBLIC AND PRIVATE SCHOOLS DEPENDING ON DEMOGRAPHIC VARIABLES

Master of Science, Department of Psychiatry

Supervisor: Prof.Dr.Abdurrahman ALTINDAĞ

January 2018, 68 pages

This study aims to compare the job satisfaction and anxiety of branch teachers in public and private schools depending on demographic variables. This research includes 100 branch teacher from 5 private and 5 public schools. The participants were supposed to take demographic data form, Job Satisfaction Inventory and Beck Anxiety Inventory. In this study, the demographic variables are independent variables of the study while dependent variables are job satisfaction and anxiety level of branch teachers. In the analysis process, independent samples t test, one-way analysis of variance and LSD Post Hoc test are applied. In order to examine the relationship between the inventories, Pearson Correlation is applied. In analysis, the confidence interval is accepted as % 95 (the significance level 0,05 $p < 0,05$). As a result of analysis, it is observed that there is a significant relationship between job satisfaction and anxiety level, and the anxiety level of branch teachers in private schools is higher than ones in public schools. The other variables are analyzed by charts.

Key Words: Anxiety, Job Satisfaction, Private School, Public School, Teacher

1. GİRİŞ ve AMAÇ

İş doyumunu eğitim, örgütsel psikolojisi, endüstriyel psikoloji gibi alanlar başta olmak üzere birçok alandaki çalışmalara konu olmuştur. Dolayısıyla iş doyumunu kavramının birden fazla tanımı yapılmıştır.

Hoppock'a göre iş doyumunu "çalışanın işine karşı bireysel olarak verdiği duygusal tepkidir" (1). Locke de iş doyumunu kişinin işini ve iş tecrübesini değerlendirmesi sonucu kişide oluşan zevkli ve olumlu hisler" olarak tanımlar (2). Koustelios, iş doyumunu genel olarak bireyin işine karşı hissettiği hoşnutluk duygusu olarak ifade etmiştir (3). Spector'a göre ise iş doyumunu kişilerin çalışmaları sonucunda ortaya çıkan verimle ilgili hissettikleridir (4).

Bu tanımları toparlayacak olursak, iş doyumunu bireyin işine karşı deneyimlediği tüm duygu, düşünce ve davranış eğilimleri; bireyin işine karşı genel tutumu bireyin iş doyumunun göstergesidir. İş doyumunu iş hayatını etkileyen oldukça önemli olan unsurlardan biridir. Bireyin işini sürdürmek için ihtiyacı olan motivasyonun ana kaynaklarından birini iş doyumunu oluşturur.

Araştırmamızın diğer değişkeni olan anksiyetenin de birden çok tanımı bulunmaktadır. Anksiyetenin sözlük tanımı "Üzüntü ve endişe duyulan düşünce, tasa"dır (5). Genel olarak çevresel ve psikolojik olaylara karşı kişinin gösterdiği tepki olarak tanımlanan anksiyete, belirli bir spektrum içerisinde kaldığı sürece normal sayılabilir, fakat bu spektrumun üstüne çıktığı zaman mevcut bulunan anksiyete patolojik anksiyete boyutuna ulaşmış olarak kabul edilir. Anksiyetenin nasıl tanımlandığı kuramcının benimsediği kurama göre de değişiklik göstermektedir. Bazı kuramcılar anksiyeteyi iç çatışmaların yansıması olarak kabul ederken bazı kuramcılar öğrenilmiş davranışlar olarak kabul eder (6).

Normal anksiyete ve patolojik anksiyete olarak ikiye ayrılan anksiyete her bireyin hayatında iki boyuttan biri olarak deneyimlendiğinden dolayı, birçok araştırmacının ilgisini çeken kavramlardan biri olmuştur (7).

İş doyumunu ve anksiyete , günümüz çalışma hayatında, bireyin verimli ve kaliteli bir çalışma ortamı oluşturmada oldukça büyük bir öneme sahip olan iki unsurdur. Bu

etkenler bireyin çalışma kalitesini etkilediği gibi çalışma süresini de etkilemektedir.

Çalışmanın amacı, özel ve devlet okullarında çalışan branş öğretmenlerin mesleki doyum ve anksiyete düzeylerini öncelikle kendi aralarındaki ilişkisini, ikinci aşamada da okul türüne göre değişimini incelemek ve karşılaştırma yapmaktır.

Bu tez iki ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, iş doyumunu ve anksiyete tanımları ve bu değişkenlerle ilişkili kavramlar yer alacaktır. Alt başlıklar bu değişkenleri etkileyen içsel ve dışsal faktörler olarak kategorize edilecektir. Mesleki doyumla ilişkili olarak mesleki tükenmişlik ve motivasyon kavramları üzerinde de durulacaktır. Motivasyon kavramıyla ilgili klasik ve süreç kuramları açıklanacaktır. Bununla birlikte yaş, cinsiyet, medeni durum, kıdem, branş, hedef ve beklentiler, kabul görme ve eğitim seviyesi gibi mesleki doyumunu etkileyen içsel faktörler, işin niteliği, çalışma ortamı, takdir edilme ve ödüllendirilme, ücret, sosyal güvence, fiziki ortam, iş yükü ve terfi imkanları gibi mesleki doyumunu etkileyen dışsal faktörler de ele alınacaktır. Bu bölümde, ikinci değişken olan anksiyete kavramına dair tanımlar ve anksiyeteyi açıklayan kuramlar da yer alacaktır.

Son bölüm ise araştırmanın uygulama ve analiz kısmını kapsayacaktır. Uygulama kısmında ağırlıklı olarak yukarıda tanımları verilen iki değişken üzerinde çalışılacaktır. Bu değişkenler, karşılaştırmalı araştırma çerçevesinde hem özel hem de resmi kurumlarda çalışan branş öğretmenlerini kapsayacak şekilde incelenecektir. Çalışma kapsamında, öğretmenlerin demografik verileri, branş bilgileri, özel veya devlet okulunda çalışma durumu, deneyim sürelerine ilişkin bilgiler alınacaktır. Mesleki Doyum Ölçeği ve Beck Anksiyete Ölçeği kullanılarak öğretmenlerin mesleki doyum ve anksiyete düzeylerine ilişkin veri toplanacaktır. Bu veriler analiz edilerek, öğretmenlerin mesleki doyum ve anksiyete düzeyleri arasındaki ilişki incelenecek, okul türü değişkenine bağlı olarak branş öğretmenlerin mesleki doyum ve anksiyete skorları karşılaştırılacak, deneyim ve kıdem gibi diğer değişkenlerin mesleki doyum ve anksiyete ile ilişkileri analiz edilecektir.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Mesleki Doyumu ve İlişkili Kavramlar

2.1.1. Mesleki Doyum

Hoppock’a göre iş doyumu “çalışanın işine karşı bireysel olarak verdiği duygusal tepkidir” (1). Locke de iş doyumunu kişinin işini ve iş tecrübesini değerlendirmesi sonucu kişide oluşan zevkli ve olumlu hisler” olarak tanımlar (2). Koustelios, iş doyumunu genel olarak bireyin işine karşı hissettiği hoşnutluk duygusu olarak ifade etmiştir (3). Spector’a göre ise iş doyumu kişilerin çalışmaları sonucunda ortaya çıkan verimle ilgili hissettikleridir (4).

Davis’e göre iş doyumu, belirli bir işin özellikleriyle bireyin işle ilgili istek ve beklentilerinin uyuşması durumunda bireyin hissettiği memnuniyettir (8). Weiss de iş doyumunu kişilerin işi ile ilgili olarak yaptığı olumlu veya olumsuz değerlendirmeleri olarak tanımlamaktadır (9).

Bu tanımları derlemek gerekirse, iş doyumu bireyin işine karşı deneyimlediği tüm duygu, düşünce ve davranış eğilimleri; bireyin işine karşı genel tutumu bireyin iş doyumunun göstergesidir. İş doyumu iş hayatını etkileyen oldukça önemli olan öğelerden biridir. Bireyin işini sürdürmek için ihtiyacı olan motivasyonun ana kaynaklarından birini iş doyumu oluşturur.

Mesleki doyumu etkileyen birçok içsel ve dışsal faktör bulunmaktadır. Yaş, cinsiyet, medeni durum, kıdem, branş, hedef ve beklentiler, kabul görme ve eğitim seviyesi gibi mesleki doyumu etkileyen içsel faktörler, işin niteliği, çalışma ortamı, takdir edilme ve ödüllendirilme, ücret, sosyal güvence, fiziki ortam, iş yükü ve terfi imkanları gibi mesleki doyumu etkileyen dışsal faktörler tezin ilerleyen bölümlerinde ele alınacaktır.

2.1.2. Mesleki Tükenmişlik

Tükenmişlik kelimesini kullanan ilk kişiler psikiyatrist Freudenberger ve sonraki yıllarda da Maslach’tır (10). Freudenberger’e göre tükenmişlik enerji, güç ve kaynağa yönelik aşırı talepler sonucunda kişinin başarısız, yıpranmış ve bitkin hissetmesi

durumudur (11).

Cherniss, tükenmişliği aşırı stres ve yoğunluğa karşı çalışanın içsel olarak geri çekilmesi olarak tanımlamıştır (12).

Cardinell (1981)'a göre tükenmişlik “insanın hayatında ortaya çıkan ciddi bir rahatsızlık belirtisi; orta yaş krizi”dir (13).

Santinello tükenmişliği kişilerarası ilişkilerde bazında ele almış, tükenmişliğin karşılıklı duyarsızlığı ve ilgisizliği kapsayan psikolojik bir problem olduğunu ifade etmiştir (14).

Dalan'a göre tükenmişlik kişinin hem kişisel hem de mesleki anlamda doyumsuzluk yaşamasına sebep olan bir etkidir. Starlin de tükenmişliği “mesleki bir otizm” olarak değerlendirmiştir (14).

Maher'e göre tükenmişlik, “psikosomatik hastalığı, uykusuzluğu iş ve müşterilere karşı negatif tutumu, işe gelmemeyi, alkol yada ilaç kullanımını, suçluluğu, kötümserliği, ilgisizliği ve depresyonu içeren kompleks bir sendromdur” (14).

Spanial ve Caputo'a göre tükenmişlik kişinin iş ve özel yaşamında stresle baş etme konusunda kendini yetersiz hissetmesi durumudur (14).

Bu tanımlardan yola çıkarak, tükenmişlik genel olarak kişinin çalışma hayatında işiyle ilgili olarak hissettiği bıkkınlık, bezginlik ve ilgisizliktir denilebilir.

2.1.3. Motivasyon

Motivasyon kelime olarak itici güç, istek, güdü, arzu anlamlarını karşılamaktadır. Etimolojik açıdan incelenecek olursa, motivasyon İngilizcedeki motive, Latincedeki movere kelimelerinden gelmektedir. Movere ve motive kelimeleri fiiliyatta bulunmak anlamına gelir. Daha geniş bir tanımlamayla motivasyon için organizmayı belli bir davranışta bulunmaya ve bu davranışı istikrarlı bir biçimde sürdürmeye iten itici güç denilebilir (15). Bu tanımdan yola çıkarak motivasyonun “davranışı amaca doğru harekete geçiren, yönelten bir iç durum” olarak tanımlanabilir (16).

2.1.3.1. Motivasyon ile İlgili Klasik Kuramlar

Motivasyonun istek, dürtü, itici güç , güdü kelimeleriyle açıklandığını yukarıda

belirtmiştik. Motivasyon kişinin bir davranışı isteyerek yapması ve bundan doyum sağlaması sonucunu meydana getirir. Ancak birey belli bir davranışı yapması için zorlanabilir fakat o davranışı isteyerek yapması için zorlanamaz (17). Bu durumda motivasyonu etkileyen unsurlara değinmek önemlidir.

Motivasyonu etkileyen unsurlar belli kuramlarla açıklanmaya çalışılmıştır. Kapsam kuramları olarak da bilinen klasik kuramlar da bu kuramlardan biridir. Başlıca klasik kuramları aşağıda açıklanmıştır.

2.1.3.1.A. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Maslow, klasik kuramlardan biri olan ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramını ortaya atarak motivasyon kavramı üzerinde duran ilk kuramcılardan biri olmuştur.

Maslow, ihtiyaçlar hiyerarşisinin piramit şeklinde aşağıdan yukarı daralarak beş aşamadan oluştuğunu belirtmiştir. En alttaki ihtiyaç karşılanmadan bir üstteki ihtiyaca geçiş olmadığını, altttakinin karşılanmasıyla bireyin bir üstteki aşamaya yöneldiğini ifade etmiştir.

Maslow, hiyerarşisinin bu beş aşamasını aşağıdan yukarıya olacak şekilde açıklamıştır.

1. Fizyolojik ihtiyaçlar: Yeme, içme, barınma, hayatını sürdürme
2. Güvenlik ihtiyaçları: Geleceğini, işini, mali olanaklarını garantiye alma
3. Ait olma ve sevgi ihtiyaçları: Sevme, sevilme, bağlanma
4. Değer ihtiyaçları : Prestij, başarı, itibar görme
5. Kendini gerçekleştirme: Potansiyelindeki bilgi ve becerileri kinetiğe dönüştürme, kendini tüm özellikleriyle ortaya çıkarma (18).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramına göre bireye motivasyon sağlayan, bireyi belli bir davranışı yapmaya ve sürdürmeye yönelten itici gücün bu kişisel ihtiyaçlar hiyerarşisinden oluşmaktadır.

2.1.3.1.B. Herzberg'in Çift Etken Kuramı

Herzberg motivasyon ve iş doyumunu ile ilgili birçok araştırma yapmıştır. Normalde doyum ve doyumsuzluk birbirinin zıttı olarak bilinirken ve doyum etkileyen faktörlerin ortamda bulunmamasıyla doyumsuzluğun ortaya çıkacağı öne sürülürken

Herzberg çift etken kuramıyla doyum ve doyumsuzluğu etkileyen motivasyonel faktörlerin tamamen birbirinden farklı olduğunu ileri sürmüştür (19).

Herzberg'e göre iki temel motivasyonel faktör bulunmaktadır. Bunlar başarı, takdir edilme unsurlarıdır. Bunların bir iş ortamında olması bireyi motive ederek iş doyumuna ulaştırırsa da bunların olmaması doyumsuzluğa sebep olmaz. Bunun yanında ortamın fiziksel şartları, hijyeni, işin maddi karşılığı bireyin motivasyonunu etkileyerek doyumsuzluğa sebep olsa da bunların iyileştirilmesiyle birey iş doyumuna ulaşmaz (20).

2.1.3.1.C. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı

McClelland'a göre motivasyonun temelinde kişinin kendi mesleğinde en başarılı olma, mükemmeli yakalama arzusuyla başarılı olma gereksinimi yatar. Kişi iş hayatında hedeflediği başarıyı yakalamak için daha fazla güdülenir. Bu başarıya engel olacak unsurlardan kaçınır (18).

McCelland, bireyin başarısızlıktan korkmasının olumsuz bir sonuç doğuracağını belirtmiştir. Birey bu korkuyu yendiği ölçüde başarı için yeterli performans sergileyecektir (18).

Başarı gereksiniminin karşılanması bireyin özgüvenini ve iyilik halini etkileyecektir. Bunlar da kişinin iş doyumunu olumlu yönde etkileyecektir (21).

2.1.3.1.D. Erg Kuramı

Alderfer da Maslow gibi güdüleyici gereksinimleri sınıflara ayırarak incelemiştir.

Alderfer bunları üçe ayırmıştır:

1. Varolma (Existence)
2. Aidiyet (Relatedness)
3. Gelişme (Growth)

Kuram bu üç gereksinimin baş harfleriyle adlandırılmıştır. Varolma gereksinimi Maslow'un hiyerarşisindeki fiziksel ve güvenlik ihtiyaçlarına karşılık gelmektedir. Aidiyet gereksinimi yine Maslow'un sevgi, ait olma ihtiyacına karşılık gelmektedir.

Gelişme gereksinimi ise kişinin kapasitesini, becerilerini tam anlamıyla kullanma arzusunun ifade etmektedir (22).

2.1.3.2. Motivasyonla İlgili Süreç Kuramları

Süreç kuramları, bireyi bir hedefe yönlendiren güdü ve gereksinimler yerine bireyi yönlendiren dış faktörlere odaklanır. Süreç kuramları başlığı altında dört kuram inceleyeceğiz. Bunlar; beklenti- değer kuramları, pekiştirme kuramları, eşitlik kuramı, amaç kuramıdır.

2.1.3.2.A. Beklenti-Değer Kuramı

Vroom'a göre bireyler tercihlerde bulunurken beklentilerini en üst düzeyde karşılayabilecek alternatifleri göz önünde bulundururlar (23). Bu modele göre iş başarısı ödüllendirme sistemiyle ulaşılan bir sonuçtur (24).

Lawler-Porter da Vroom'un kuramından etkilenmiş ancak bazı farklı noktaları da ekleyerek kuramını şekillenmiştir. Lawler-Porter, bireyin çaba sarfetmesinin her zaman başarı ile sonuçlanmayacağını ifade etmiş bu durumu da iki değişkene bağlamıştır. Birinci değişken, bireyin beklediği başarı için gerekli bilgi ve beceri donanımına sahip olması, ikincisi ise kişinin benimsediği roldür yani kişiden beklenen davranışlardır (25).

2.1.3.2.B. Pekiştirme Kuramı

Skinner'in edimsel koşullanma kuramı bir pekiştirme kuramıdır. Edimsel koşullanma, Skinner tarafından öne sürülen bir kuramıdır. Skinner, birey yerine bireyin davranışlarına ve çevreye odaklanır. İçsel değerlendirmenin yapamayacağını, bireyin davranışlarını gözlemleyerek bir değerlendirmeye ulaşabileceğini öne sürmüştür. Bireyin davranışlarında çevrenin temel faktör olduğunu ifade etmiştir (26).

Skinner'a göre bireyde istenen davranışların artması davranış sonrasında çevreden alınan tepkiye bağlıdır. İstenmeyen davranışların azalması da yine davranış sonrasında çevreden alınan tepki sonucunda gerçekleşir. Olumlu davranışlar olumlu ve olumsuz pekiştiricilerle arttırılırken, olumsuz davranışlar ceza ve sönme ile azaltılır.

2.1.3.2.C. Denklik Kuramı

Adams'ın denklik kuramına göre bireyler sarfettikleri çabayla eşdeğer ölçüde sonuç elde ettiği sürece bireyin motivasyonu yüksek olacaktır. Bir başka ifadeyle girdi-çıkı

dengesi sağlandığı ölçüde güdülenme gerçekleşir. En önemli girdiler; bilgi, beceri, tecrübe, işe ayrılan zaman ve enerji, eğitim vb. En önemli çıktılar ise ücret ve statüdür (27).

Bireyler yalnızca kendilerinin girdi ve çıktılarıyla değil diğerlerinin de girdi ve çıktılarıyla ilgilenirler. Bunlar arasında kıyaslamaya gitmeleri güdülenmelerini farklı yönlerde etkileyebilir. Bir eşitsizlik durumunda motivasyon seviyesi olumsuz yönde etkilenebilir (28).

2.1.4. Mesleki Doyumu Etkileyen Faktörler

2.1.4.1. İçsel Faktörler

2.1.4.1.A. Yaş

Kişi kendini yeterli gördüğü, sorumluluklarını üstlenebildiği alanlarda iş doyumunu daha yüksek bir düzeyde hisseder. Yeterlilik duygusu ise deneyimle doğru orantılı olarak artış gösterir. Deneyim ise yaşa bağılı olarak artış gösterir. Dolayısıyla kişinin yaşı mesleki doyumunu etkileyen önemli bir bireysel faktördür.

Genç yaştaki bireyler deneyimsiz olduklarından ilk işlerinde sorumluluklarını yeterli bir düzeyde yerine getirmediklerini hissedebilirler. Bu da onları hayal kırıklığına uğratan bir durumdur (39).

Herzberg ve arkadaşları iş doyumunu ile yaş arasındaki ilişkiyi U şeklindeki grafiklerle tanımlamaktadır. Bu grafiğe göre, kişi işine yüksek bir iş doyumuyla başlamakta, ancak zaman içerisinde bu doyum düşmekte, deneyiminin artmasıyla iş doyumunu yeniden yükselmektedir (30).

2.1.4.1.B. Cinsiyet

Cinsiyetin mesleki doyum üzerindeki etkisine yönelik yapılan araştırmalar birbiriyle tutarlılık göstermemesine rağmen araştırmaların bir kısmı cinsiyetin tutumu etkileyerek mesleki doyumunu dolaylı olarak etkilediğini ortaya çıkarmıştır (31).

Öğretmenler arasında yapılan araştırma sonuçları ise kadınların erkeklere göre daha fazla iş doyumunu deneyimlediğini göstermiştir. Bunun sebebi de kadınların evdeki ekonomik sorumluluğu tamamen üstlenmediğinden dolayı mesleğiyle ilgili daha az beklentiye sahip olması, bunun sonucunda ise daha fazla hoşnutluk sağlaması olarak belirlenmiştir (32).

2.1.4.1.C. Medeni Durum

Medeni durumun mesleki doyumla ilişkisi üzerine yapılan araştırmalar cinsiyet değişkeniyle ilgili yapılan araştırmalar gibi birbiriyle tutarlı bulgularla sonuçlanmamaktadır.

Medeni durum faktörü üzerinde yapılan araştırmalar, evli olma veya bekar olma gibi değişkenleri incelemek yerine evlilik doyumu ile mesleki doyum arasındaki ilişki ile daha etkili sonuçlar ortaya koymaktadır (32).

Medeni durum ile mesleki doyum arasındaki ilişki üzerine yapılan bir araştırmada evlilerin bekarlara göre daha yüksek bir mesleki doyum deneyimlediği sonucuna varılmıştır (33).

2.1.4.1.D. Kıdem

Kişilerin deneyimi ve kıdemi arttıkça işten aldıkları doyum düzeyi de yükselmektedir. Deneyim ve kıdemin artması kişi için fırsatların artması ve kariyerinin daha üst düzeylere ulaşması anlamına gelir. Bu da kişinin mesleki doyumunun yükselmesini sağlar (34).

Öğretim görevlerinin üzerinde yapılan bir araştırmaya göre kıdemi düşük olan kıdemi yüksek olan öğretim görevlilerine göre daha az mesleki doyum deneyimledikleri gözlemlenmiştir (35).

2.1.4.1.E. Branş

Öğretmenler işleri gereği çalıştıkları branşların kapsadığı konu alanlarını dersine girdikleri her sınıfta anlatmaktadır. Bu süreç her yıl aynı şekilde devam etmekte, bu da öğretmenlerde branşları ilgi alanlarının dahilinde de olsa zamanla öğretmende bir monotonluk hissinin oluşmasına sebep olmaktadır. Yapılan araştırmalar da mesleki doyum düzeyinin branşlara göre değişmediği sonucunu göstermiştir (36).

2.1.4.1.F. Hedef ve Beklentiler

Birey herhangi bir iş alanına girdiğinde o işle ilgili bir beklentiye sahip olarak işe başlamaktadır. Beklentiler kişinin ihtiyacı doğrultusundadır. Bu beklentilerin gerçekçi olmadığından dolayı karşılanmadığı durumlarda kişi büyük bir hayal kırıklığı yaşayabilmektedir (37).

Özellikle de genç çalışanlar bu hayal kırıklığını daha sık deneyimlemektedir. Henüz kariyerlerinin başındayken beklentileri gerçeğin dışında olabilmektedir. Ücret, takdir edilme, terfi imkanı, iş ortamı, işverenle ilişkiler konusundaki bu beklentiler gerçeğin dışına çıktığında kişi mesleki motivasyonunu kaybedebilir.

Yapılan araştırmalara göre genç çalışanlar tecrübeli olan çalışanlara göre daha fazla mesleki tükenmişlik deneyimlemektedir. Bunun da hedef ve beklentilerin farklılığından kaynaklandığı öne sürülmektedir (58).

2.1.4.1.G. Kabul Görme ve Değerlendirme

Kişiler bulunduğu çalışma ortamında yöneticisinden iş arkadaşlarına tüm örgüt üyelerinden kabul görme ve takdir edilme beklentisindedirler.

Takdir edilme duygusuna sahip olan kişiler olumsuz eleştiriler karşısında mesleki motivasyonlarında bir azalma deneyimleyebilmektedir.

Kişiyi övgüde bulunulmasının yanında yaptığı işle ilgili geri dönüşte bulunulması kişinin bir sonraki işlerde yaptığı hatalarda düzeltmeye gitmesini sağlar (39).

Statü farketmeksizin kişinin yaptığı işlerin övgü alması ve takdir edilmesi kişide mesleki doyumun artışı sağlayacaktır (40).

2.1.4.1.H. Eğitim Seviyesi

Araştırma bulgularına göre eğitim ile mesleki doyum arasında doğru orantılı bir ilişki vardır. Eğitim seviyesi yüksek olan kişiler eğitim seviyesi düşük olan kişilere göre daha yüksek bir iş doyum seviyesine sahiptir. Fakat bu durum eşitlik ilkesi geçerli olduğu sürece geçerlidir. Yani kişinin aldığı eğitim seviyesine uygun olarak girdiği beklentilerin karşılandığı bir çalışma ortamında olması mesleki doyumunu artırıcı bir faktördür (41).

Kişinin eğitim aldığı alana uygun bir çalışma ortamı ve ödüllendirme sistemiyle karşılaşmadığında kendini haksızlığa uğramış, adil davranılmamış gibi hissedebilir. Bu durum ise kişinin mesleki doyumun düşük seviyelerde olmasına sebep olur (42).

Eğitim seviyesi ve mesleki doyum arasındaki ilişkiye dahil olan eşitlik değişkeni bu alanda yapılan araştırmaların çelişkili sonuçlar vermesine yol açmaktadır (43).

2.1.4.2. Dışsal Faktörler

2.1.4.2.A. İşin Niteliği

Yapılan işin özellikleri, iş doyumunu etkileyen önemli dışsal faktörlerden biridir. İşin çeşitliliği ve metodları ile süreç üzerindeki kontrol gücü iş doyumunu etkileyen iki temel niteliklerdir.

İşin çeşitliliği ve kullanılan metodların farklılığı işin monotonluğunu etkileyen bir niteliklerdir. Çalışanın mesai süreci boyunca aynı işlemleri tekrarladığı, sonucun önceden kestirildiği, riskin neredeyse hiç olmadığı bir iş kolunun bu monotonluğu kişinin işinden düşük seviyede bir doyum almasına sebep olmaktadır. İş metodlarıyla ve iş çeşitliliğiyle ilgili yapılan birkaç değişiklik, bu monotonluğun kırılmasına ve dolayısıyla iş doyum seviyesinin yükselmesine olanak sağlar (44).

Çalışan kişinin gidişat üzerindeki etkisi ve kontrolü de iş doyumunu etkileyen bir niteliklerdir. Gidişatla ilgili kararlarda çalışanların fikirlerinin alınması çalışan için motive edici bir unsurdur. Bütün kararların yönetim tarafından verildiği bir iş alanında çalışanların iş doyumunu düşüktür (45).

2.1.4.2.B. Çalışma Ortamı

Çalışma ortamını iş doyumunu etkileyen bir faktör olarak ele aldığımızda karşımıza birden fazla bileşen çıkmaktadır.

Çalışma ortamının fiziksel nitelikleri belirlenen işlerin yürümesi için yeterli düzeyde gelişmiş olması, gerekli ısı, sıcaklık, nem ve havalandırmaya sahip olması iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Gerekli araç-gereçlerin sağlanmış olması çalışanların verimliliği ve mesleki doyumunu üzerinde olumlu etkilere sahiptir (46).

Bununla birlikte, çalışanların arasındaki düzeyli ve kaliteli ilişkiler, çalışanlar arasındaki iş uyumu, ortamda otoriter bir sistem yerine hüranist bir sistemin baskın olması, örgütsel ilişkilerin ılımlı olması mesleki doyumunu etkileyen çalışma ortamıyla ilişkili olan diğer alt faktörlerdir (45).

Mesai saatleri de bir diğer alt faktördür. Mesai saatlerinin esnek oluşu, ek mesailerin daha az sayıda olması çalışanların kendi özel hayatlarına daha fazla vakit ayırmasını sağlamaktadır. Esnek saatler, çalışanların ek bir hobi veya kursla da ilgilenmesini

olanaklı kılan bir durumdur. Bu durum ise çalışanların kaliteli vakit geçirmesini sağlamakta, dolayısıyla kişinin deneyimlediği iş doyumunu yükseltebilmektedir (47).

2.1.4.2.C. Takdir Edilme ve Ödüllendirme

Takdir edilme ve ödüllendirme, çalışanın verdiği emek ve uğraşı sonucunda ortaya çıkan ürünlerin karşılığında çalışanın aldığı haz ve yararlardır (46).

Ödüllendirme özellikle eğitim ortamında sıklıkla kullanılan bir stratejidir. Öğrencilerin sergilediği olumlu davranışlardan sonra öğretmenler tarafından ödüllendirilmesiyle davranışın pekiştirilmesiyle bu davranışların daha sık sergilenmesi sağlanmaya çalışılır. Çalışma ortamında takdir etme ve ödüllendirme stratejilerinin kullanılmasıyla çalışan çabalarının fark edildiği düşüncesine girer. Çalışanların olumsuz yönlerinin yerine olumlu yönlerinin yönetim tarafından ortaya çıkarılması ve bu yönlerinin takdir edilmesi kişinin bu yöndeki davranışlarının arttırmaya çalışmasıyla sonuçlanır. Ödüllendirmenin motive edici olması bu davranışların arttırılması için önemlidir. Ödüllendirme sisteminin adil ve objektif kriterlerle planlanması çalışanların ihtiyacı olan motivasyonu yakalamalarına olanak sağlar (48).

Öğretmenler de yaptıkları işlerden dolayı amirleri tarafından fark edilmek isterler. Bekledikleri takdiri göremeyince zaten maddi olarak güdülenemeyen öğretmenler psikolojik olarak da güdülenemiyor ve dolayısıyla mesleki doyumsuzluk deneyimleyebilmektedirler (49).

2.1.4.2.D. Ücret

Schultz, ücretin mesleki doyumu etkilemesiyle ilgili olarak ücretin öneminin işten işe farklılık gösterdiğini ifade etmiştir (29). Kişinin yaptığı işte, gösterdiği çaba, verdiği emek ve uğraşı, harcadığı zaman ve enerjiye uygun olarak beklediği ücreti alması mesleki doyumu arttıran önemli bir etkidir. Aksi takdirde kişi, yaptığı işin karşılığını alamadığını düşünerek mesleki tatminsizlik deneyimleyecektir.

Ücret faktörünün öğretmenlerin mesleki doyumu üzerindeki etkileri üzerinde birçok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmaların bulgularına göre, öğretmenlerin ücretlerine dair tatminlik düzeylerinin düşük olduğu sonucuna varılmıştır.

2.1.4.2.E. Sosyal Güvence

Kişi sahip olduğu işi ve geliri içinde bulunduğu zaman kadar gelecekte de koruma güdüsüne sahiptir. Bu, bireylerin güvenlik temel güdüsüyle ortaya çıkan bir durumdur.

Dolayısıyla kişi hayatı boyunca kendini sosyal, ekonomik ve sağlık alanlarında korumaya yönelik bir tutum sergiler denilebilir.

Sosyal güvencenin iş doyumuna etkisi önemli bir ölçüdedir. Kişiler başladığı işlerde sürekli olmak, çalıştıkları sürece gelirlerini belli bir seviyede tutmak, emekli olduklarında da hem sağlık masrafları hem de ekonomik gelir anlamında rahat olmak isterler. Dolayısıyla, kendilerini bu açılardan güvende hissettikleri işlerde deneyimledikleri iş doyumunu yüksektir.

Öğretmenler üzerinde yapılan bir araştırmaya göre öğretmenlerin % 64'ü kendilerine sağlanan sosyal güvenceden tatmin olmadığı sonucuna varılmıştır (50).

2.1.4.2.F. Fiziki Faktörler

Binanın Yapısı

Öğretmenlerin çalıştığı fiziksel ortamın eğitime uygun olmasını sağlayan bir takım nitelikler vardır. Binaının yapı sağlamlığı, sınıfların bütün etkinlikler için yeterli bir genişliğe sahip olması, koridorların ve bahçenin yeterli büyüklüğe sahip olması, öğretmenlerin dinlendiği öğretmenler odasının gerekli komfora sahip olması bu niteliklerden bazılarıdır.

Okul binalarının nitelikleri okul türüne göre de değişiklik gösterir. Örneğin, bir meslek lisesi ile bir ilkokul binasının aynı özelliklere sahip olması düşünülemez.

Öğretmenlerin verimli bir şekilde çalışması için okul binalarının yeterli niteliklere sahip olması gerekir.

Araç-Gereç Donanımı

Eğitim-öğretim ortamında öğretmenlerden istenen, öğrencinin yaparak yaşayarak öğrenmesi için gereken tüm araç-gereçlerin kullanılması, gerekli tüm deney ve uygulamaları yapmak, okullardaki eğitim teknolojilerinden maksimum ölçüde yararlanmaktır (51).

Ülkemizde son yıllarda FATİH (Fırsatları Arttırma ve Teknolojiyi İyileştirme Hareketi) ve EBA (Eğitim Bilişim Ağı) projeleriyle okullarımızda teknoloji donanımı seviyesi arttırılmaktadır ancak henüz teknolojiye ulaşamayan okulların sayısı da azımsanmayacak seviyededir. Bu okullarda en yaygın kullanılan eğitim araç-gereçleri tahta, kalem veya tebeşir ve kitaptır.

Bunun dışında, okullarda öğretmenlerin eğitim ve öğretimi etkin bir şekilde yapabilmesi için yararlandıkları kütüphaneler, fen laboratuvarları, bilgisayar odaları, müzik ve resim atolyeleri ve spor salonları da vardır (52).

Sınıf Mevcutları

Ülkemizde, sınıf mevcutları belirlenirken belli hesaplamalar yapılır. Hesaplamaya alınan değerler çağ nüfusu ve bölgenin derslik sayısıdır. Çağ nüfusunun derslik sayısına bölünmesiyle sınıf mevcudu belirlenmiş olur. Sınıf mevcudu için belirlenen uluslararası normlar şunlardır (53).

Okul Öncesi Eğitim :15-20

Temel Eğitim: 25-30

Orta Öğretim: 20-25

2.1.4.2.G. İş Yükü ve Bürokratik Faktörler

Aşırı iş yükü çalışanın potansiyelinden fazla enerji sarfetmesini gerektirdiğinden kişide tükenmişlik duygusuna yol açabilmektedir. Aşırı iş yükü kadar yetersiz iş yükü de kişideki potansiyeli açığa çıkarmada negatif yönlü bir etkiye sahiptir (54).

Kişinin aşırı bir iş yüküyle karşı karşıya olması, kişide işini yetiştiremediği hissine sebep olurken diğer taraftan da işini yetiştirebilmek için kendine, ailesine ve hobilerine ayırdığı vakitlerden taviz vermesine yol açabilmektedir. Bu durum kişinin doyumsuzluk yaşamasıyla sonuçlanabilmektedir (55).

Öğretmenler işleri gereği konuşmak ve sürekli aktif olmak zorunda oldukları bir mesleği icra ederler. Özellikle köy okullarında çalışan öğretmenler, öğretmenliğin yanında ayrıca yönetim işleri, memurun yaptığı resmi işleri, hizmet elemanlarının yaptığı temizlik işlerini de yapmakla görevli olmaktadır. Bu aşırı iş yükü öğretmende mesleki doyumsuzlukla birlikte mesleki tükenişliği de beraberinde getirmektedir (56).

2.1.4.2.H. Terfi İmkanları

Objektif, güvenilir, adil bir terfi sistemine dayanan bir kariyer alanında çalışan bireyler, işlerini daha büyük bir şevk ve istekler yürütürler. Bu durum da kişinin yüksek bir iş doyumuyla çalışmasını sağlamaktadır.

Çalışanların büyük çoğunluğu sorumlu oldukları işleri yapabildiklerini kanıtlamak ister. İşini iyi yaptığını düşündüğünde de bunun karşılığında işinde bir ilerleme göstergesi olarak yükselme imkanını elde etmek isterler (57).

Öğretmenlik mesleği, terfi imkanı kısıtlı olan bir meslektir. Bu durum, öğretmenlerin zamanla, işinde kendini geliştirmiş olduğunu düşünse de kariyer bağlamında belli bir dönüt alamadığını görünce mesleki tatminsizlik deneyimlemesine yol açabilmektedir. Yapılan bir araştırma sonucunda, öğretmenlerin % 58'inin öğretmenliğin sağladığı terfi olanaklarından memnun olmadığı saptanmıştır (58).

2.2. Anksiyete Kavramı

2.2.1. Tanımı

Anksiyetenin sözlük tanımı “Üzüntü, kaygı ve endişe duyulan düşünce, tasa”dır (5). Anksiyete, belirli olay, nesne veya durumlarla ilgili olarak kişinin hissettiği rahatsızlık ve gerginlikten dolayı kişinin deneyimlediği bir uyum problemidir (59).

Genel olarak çevresel ve psikolojik olaylara karşı kişinin gösterdiği tepki olarak tanımlanan anksiyete, belirli bir spektrum içerisinde kaldığı sürece normal sayılabilir, fakat bu spektrumun üstüne çıktığı zaman mevcut bulunan anksiyete patolojik anksiyete boyutuna ulaşmış olarak kabul edilir. Anksiyetenin nasıl tanımlandığı kuramcının benimsediği kurama göre de değişiklik göstermektedir. Bazı kuramcılar anksiyeteyi iç çatışmaların yansıması olarak kabul ederken bazı kuramcılar öğrenilmiş davranışlar olarak kabul eder (6).

Normal anksiyete ve patolojik anksiyete olarak ikiye ayrılan anksiyete her bireyin hayatında iki boyuttan biri olarak deneyimlendiğinden dolayı, birçok araştırmacının ilgisini çeken kavramlardan biri olmuştur (7).

2.2.2. Anksiyeteyi Açıklayan Teoriler

Anksiyete, her kuram tarafından farklı bir bakış açısıyla temellendirilmiştir. Her kuram, anksiyete için farklı sebepler ve kombinasyonlar belirlemiştir. Bu kuramları inceleyelim.

2.2.2.1. Psikanalitik Teoriler

Psikanalitik teorilere göre, anksiyete iç çatışması sonucu ortaya çıkan bir durumdur. Bu teoriye göre id, ego ve süperegö bu çatışmanın unsurlarıdır. İd ve ego iki zıt kutupta birbirlerine ters düşen bir doğrultuda hareket ederken ego bu iki zıt unsur arasında dengeyi sağlamaya çalışan bir unsurdur. Bu dengeyi sağlamaya çalışırken kişinin

hissettiği bu gerilime anksiyete denir (60).

Freud'a göre anksiyete, idin taleplerinin sonucunda ortaya çıkabilecek tehlikelerin ego tarafından farkedilmesiyle ortaya çıkan reaksiyondur. Bu reaksiyon egonun, süperegonun ceza verici tutumuna karşı kendini korumak amacıyla id'in taleplerini bastırmasıyla hafifletilir (60).

2.2.2.2. Varoluşçu Teoriler

Varoluşçulara göre anksiyete, kişinin varlığının sorumluluğunu üstlenirken karşılaştığı zorluklardır (61).

Varoluşçuluk yaklaşımına göre, insan farkındalığı ile hayvanlardan ayrılır. İnsan, yaşamın ve ölümün farkındadır. Bir gün öleceğinin farkındalığıyla yaşamını daha anlamlı ve daha dolu geçirme kaygısındadır (61).

Varoluşçulara göre kaygıyı oluşturan asıl etmen ölüm zamanının belirsizliğidir (62).

2.2.2.3. Davranışçı Teoriler

Davranışçılara göre anksiyete, tehdit edici uyarılara karşı organizmanın sempatik sinir sistemini uyarmasıyla uyarıcıya verilen reaksiyondur. Davranışçılar, kaygının uyarıcı-tepki bağının bir sonucu olarak öğrenilebilen bir süreç olduğunu ifade etmişlerdir (62).

Davranışçı teorilere göre, kaygı dışsal çatışmalarla ortaya çıkan bir reaksiyondur. Kişi kaygıyı fobilerde olduğu gibi deneyimlerinin bir ürünü olarak da yaşayabilir, gözlemleyerek de yaşayabilir (63).

2.2.2.4. Bilişsel Teoriler

Bilişselcilere göre anksiyetenin nedeni olayların kendisi değil, kişinin olayları nasıl algıladığı, yani olaylara bakış açısı ve değerlendirmesidir. Bu yaklaşıma göre, kişiler belli durumlarla karşılaştıklarında, tehlikeye dair ipucunu yakalayabilmektedir. Bu beklenti, kişiye doğrudan, gözlemleyerek veya bilgilendirilerek oluşturulmuştur. Kişi bu durumlarla karşılaştığında sezdiği risk veya tehlikeye bağlı olarak kaygı geliştirmektedir (64).

Yapısal olarak kaygıya eğilimli kişiler, karşılaştığı riskli durumların risk boyutlarını

olduğundan daha riskli bir boyutta değerlendirebilirler. Olayları gerçekçi bir bakış açısı yerine daha tehlikeli ve daha olumsuz algılayabilirler (65).

2.2.3. Öğretmenlerde Anksiyete

Öğretmenlerdeki anksiyetenin birçok sebepleri vardır. Öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörlerin ortamda olumsuz olarak bulunması öğretmenler için birer anksiyete kaynağıdır.

Örgütsel ve içsel faktörler öğretmenlerin kaygısını etkilemektedir. Örneğin, okul müdürünün öğretmenlere sergilediği tutum ve davranışlar, okul- aile birliğinin istenen düzeyde sağlanamaması, yeterli veli desteğinin alınamaması, öğrencilerin okul içinde ve ders esnasındaki davranış problemleri, öğretmenlerin kendi aralarındaki eşgüdümünün yeterli düzeyde olmaması, okul ortamında iş arkadaşlarının ve okul müdürünün öğretmene mobbing uygulaması gibi etmenler öğretmenler için stres ve kaygı arttırıcı kaynaklardır.

3. GEREÇ ve YÖNTEM

3.1. Çalışma Grubunun Seçimi

Bu çalışmaya Şanlıurfa iline bağlı 5 özel lise (Yeni İzler Koleji, Doğa Koleji, Zehra Koleji, İlgi Koleji, Bahçeşehir Koleji, Güneydoğu Temel Lisesi) ve 5 devlet lisesi (Mehmet Güneş Sosyal Bilimler Lisesi, Şanlıurfa Fen Lisesi, Orhangazi Kız Anadolu İmam Hatip Lisesi, Davut Zeki Akpınar Anadolu İmam Hatip Lisesi, Turgut Özal Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi) olmak üzere toplam 10 okul, her bir okuldaki 10 branş öğretmen olmak üzere toplam 100 öğretmen katıldı. Çalışmaya katılan öğretmenler çalışmanın amacı ve yöntemi hakkında bilgilendirildi ve kendilerinden onay alınarak belirlenen ölçek ve anketler uygulandı.

Çalışmaya alınma kriterleri:

Özel veya devlet okulunda branş öğretmeni olmak

Özel veya devlet okulunda en az bir yıl deneyimli olarak çalışıyor olmaya devam etmek

Katılımcının çalışmaya katılmaya gönüllü olması

Çalışmaya alınmama kriterleri:

Özel veya devlet okullarında branş öğretmeni olarak 1 yıldan az deneyime sahip olmak

Katılımcının çalışmaya katılmaya gönüllü olmaması

3.2. Değerlendirme Gereçleri

Araştırma, araştırmacı tarafından geliştirilen sosyodemografik veri formu (EK-1), Kuzgun, Sevim ve Hamamcı tarafından 2005'te geliştirilen Mesleki Doyum Ölçeği (EK-2) ve Beck ve arkadaşları tarafından 1988'de geliştirilen, Türkçe'ye uyarlaması Ulusoy ve arkadaşları tarafından 1997 tarafından yapılan Beck Anksiyete Ölçeği (EK-3) ile yürütülmüştür.

Değerlendirme gereçleri ile ilgili ayrıntılı bilgi aşağıda verilmiştir.

3.2.1. Sosyodemografik Veri Formu

Araştırmada üç bölümden oluşan veri toplama aracı kullanılmıştır (EK-1) Veri toplama aracının ilk bölümünde öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahipliği, eşin çalışma durumu, aylık gelir, sağlık sorunu, boş zaman aktivitesi, okul türü, mesleki

deneyim süresi, sınıfındaki öğrenci sayısı, okulda haftalık ders saati, mesleği kendi isteğiyle seçme durumu, meslek seçiminde etkili olan faktörler, iş devamsızlığı, yeniden meslek seçiminde aynı mesleği tercih etme durumu, sağlık sorunu, işe giderken yaşanan bedensel gerilim ve şekli bilgilerinden oluşan bilgi formu yer almaktadır.

3.2.2. Mesleki Doyum Ölçeği

Kuzgun, Sevim ve Hamamcı tarafından 2005 yılında geliştirilen bu ölçek likert tipi bir ölçektir. 20 sorudan oluşmaktadır (EK-2).

Ölçek soruları, kişinin mesleği faaliyetlere olan ilgisi, mesleki yeteneklerinin uygunluğu, gelişme isteği, sorumluluk alma isteği ve ilerleme fırsatları ile ilgili bilgileri sorgulamaktadır (66). Ölçekte beşli likert tipinde (1: hiçbir zaman, 5: her zaman) 20 madde yer almaktadır. Ölçekte toplam puan hesaplanırken 6 madde (m4, 9, 10, 11, 14, 19) ters kodlanmaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 20, en yüksek puan 100'dür. Yüksek puan mesleki doyumun yüksekliğini ifade etmektedir. Bu çalışmada ölçeğin geneline ait Cronbach Alpha katsayısı 0,88 olarak hesaplanmıştır.

3.2.3. Beck Anksiyete Ölçeği

Beck Anksiyete Ölçeği (67) (EK-3), kişilerin deneyimlediği anksiyete belirtilerinin sıklığının kişiler tarafından bildirilmesine dayanan öz bildirim türündeki bir ölçektir. Ölçek, Beck ve arkadaşları tarafından 1988 yılında ortaya konmuş, Türkçe'ye uyarlamasını da Ulusoy ve arkadaşları 1997 yapmıştır (68).

Bu ölçek yoluyla, kişinin hem subjektif anksiyete puanı hem de somatik anksiyete puanı belirlenebilir. Karıncalanma, uyuşukluk, sıcak basmaları, bacaklarda halsizlik, titreme, gevşeyememe, kalp çarpıntısı, titreklik, ellerde itreme, baygınlık, yüzün kızarması, terleme, hazımsızlık gibi maddeler somatik anksiyete düzeyini sorgularken, sinirlilik, kontrolü kaybetme korkusu, ölüm korkusu, korkuya kapılma, dengeyi kaybetme korkusu gibi maddeler subjektif anksiyete düzeyini sorgular.

Ölçekte son bir haftada yaşanan kaygı ve endişeye ilişkin 20 madde, dörtlü likert tipinde (0: hiç, 3: ciddi düzeyde/dayanmakta çok zorlandım) seçenekleri ile cevaplanmaktadır. Ölçek Somatik Anksiyete (1, 2, 3, 4, 6, 7, 10, 12, 13, 15, 18, 19, 20, 21) ve Subjektif Anksiyete (5, 8, 9, 11, 14, 16, 17) olmak üzere iki boyuttan

oluşmaktadır. Ölçekten alınabilecek toplam puanlar 0 ile 63 aralığında olup yüksek puan bireyin yaşadığı anksiyetenin şiddetini göstermektedir. Bu çalışmada ölçeğin geneline ait Cronbach Alpha katsayısı 0,94; alt boyutların Cronbach Alpha katsayıları 0,91 ve 0,87 olarak hesaplanmıştır.

3.3. İstatistiksel Analiz

Verilerin analizinde SPSS 15.0 programı kullanılmıştır. Öğretmenlerin demografik bilgileri frekans ve yüzde tabloları şeklinde sunulmuştur. Ölçek ve alt boyut puanlarının ortalama, standart sapma bilgileri betimsel istatistik tablosu şeklinde sunulmuştur.

Ölçek puanlarının normallik sınamasında Çarpıklık (Skewness) katsayısı kullanılmıştır. Sürekli bir değişkenden elde edilen puanların normal dağılım özelliğinde kullanılan çarpıklık katsayısının (Skewness) ± 1 sınırları içinde kalması puanların normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği şeklinde yorumlanabilir. Yapılan normallik sınamasında İlişki Ölçekleri Anketi alt ölçekleri ve Mesleki Doyum Ölçeği puanlarının normal dağılım gösterdiği tespit edildiğinden (Tablo 3) cinsiyet, medeni durum, çocuk sahipliği, çocuk sayısı, eşin çalışma durumu, sağlık sorunu, bedensel gerilim, okul türü, mesleği isteyerek seçme durumu, meslek seçiminde etkenler, iş devamsızlığı, aynı mesleği tekrar seçme durumu, değişkenlerine göre karşılaştırılmasında Bağımsız İki Örneklem t Testi; aylık gelir, boş zaman aktivitesi, mesleki kıdem, sınıftaki öğrenci sayısı, haftalık ders saati sayısı değişkenlerine göre karşılaştırılmasında Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) testi kullanılmıştır. Tek Yönlü Varyans Analizi testinde anlamlı farklılık görüldüğünde farkın hangi iki değişken arasında olduğunu belirlemek amacıyla LSD Post Hoc testi uygulanmıştır. Ölçekler arasındaki ilişki için Pearson Korelasyonu kullanılmıştır. Analizlerde güven aralığı %95 (anlamlılık düzeyi 0,05 $p < 0,05$) olarak belirlenmiştir.

4. BULGULAR

Tablo 1. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Demografik Özellik	Gruplar	n	%
Cinsiyet	Kadın	51	51,0
	Erkek	49	49,0
Yaş	21-30 yaş	48	48,0
	30 yaş üzeri	52	52,0
Medeni durum	Bekar	49	49,0
	Evli	51	51,0
Eşin çalışma durumu	Evet	26	51,0
	Hayır	25	49,0
Aylık gelir	2000TL altı	24	24,0
	2001-3000TL	27	27,0
	3000TL üzeri	49	49,0
Çocuk sahipliği	Evet	41	41,0
	Hayır	59	59,0
Çocuk sayısı (N=41)	1-2 çocuk	33	80,5
	3 ve daha fazla	8	19,5
Sağlık sorunu	Var	12	12,0
	Yok	88	88,0
Boş zaman aktivitesi	Kitap okuma	47	47,0
	TV izleme	20	20,0
	Gezme/eğlenme	13	13,0
	Ev/çocuk işleri	12	12,0
	Diğer	8	8,0

Araştırmaya katılan 100 öğretmenin %51'i kadın, %49'u erkektir. Öğretmenlerin %48'i 21-30 yaş aralığında, %52'si 30 yaş üzerindedir. Öğretmenlerin %49'u bekar, %51'i evlidir. Evli öğretmenlerin (N=51) %51'inin eşi çalışmaktadır. Öğretmenlerin %24'ünün aylık geliri 2000TL altında, %27'sinin 2001-3000TL aralığında, %49'unun aylık geliri 3000TL üzerindedir. Öğretmenlerin %41'i çocuk sahibi olup çocuk sahibi olanların %80,5'i 1-2 çocuk, %19,5'i 3 ve daha fazla çocuk sahibidir. Öğretmenlerin %12'sinin herhangi bir sağlık problemi vardır. Öğretmenlerin %47'si boş zamanlarını kitap okuyarak, %20'si televizyon izleyerek, %13'ü gezip eğlenerek, %12'si ev ve çocuk işleri ile, %8'i diğer şekillerde değerlendirmektedir.



Tablo 2. Öğretmenlerin Mesleki Özelliklerine Göre Dağılımı

Gruplar		n	%
Okul türü	Özel	50	50,0
	Devlet	50	50,0
Mesleki kıdem	1-5 yıl	50	50,0
	6-10 yıl	33	33,0
	11-15 yıl	17	17,0
Sınıfındaki öğrenci sayısı	20 ve daha az	37	37,0
	21-30 öğrenci	48	48,0
	31-40 öğrenci	15	15,0
Haftalık ders saati	15-20 saat	12	12,0
	21-30 saat	49	49,0
	31-40 saat	23	23,0
	40 saatten fazla	16	16,0
Mesleği isteyerek seçme	Evet	82	82,0
	Hayır	18	18,0
Mesleği tercih nedenleri	Sevdiği için	67	67,0
	Diğer	33	33,0
Son bir yılda devamsızlık	Evet	27	27,0
	Hayır	73	73,0
İşe giderken bedensel gerilim	Evet	31	31,0
	Hayır	69	69,0
Bedensel gerilim türü (N=31)	Yorgunluk	17	54,8
	Sinir/bıkkınlık/diğer	14	45,2
Yeniden meslek seçme hakkı olsa aynı mesleği seçer	Evet	67	67,0
	Hayır	33	33,0

Araştırmaya katılan 100 öğretmenin %50'si özel, %50'si devlet okulunda görev yapmaktadır. Öğretmenlerin %50'sinin mesleki kıdemi 1-5 yıl, %33'ünün 6-10 yıl, %17'sinin 11-15 yıl arasındadır. Öğretmenlerin %37'sinin sınıfında 20 ve daha az öğrenci, %48'inin 21-30 öğrenci, %15'inin 31-400 öğrenci bulunmaktadır. Öğretmenlerin %12'sinin haftalık ders saati 15-20 saat, %49'unun 21-30 saat, %23'ünün 31-40 saat, %16'sının 41-45 saattir. Öğretmenlerin %82'si öğretmenlik mesleğini isteyerek seçmiştir. Öğretmenlerin %67'si mesleği sevdiği için, %33'ü diğer nedenlerle tercih etmiştir. Öğretmenlerin %27'si son bir yılda devamsızlık yapmıştır. Öğretmenlerin %31'i işe giderken bedensel gerilim hissetmektedir. İşe giderken bedensel gerilim hisseden öğretmenlerin (N=31) %54,8'i yorgunluk, %45,2'si sinir/bıkkınlık/baş ağrısı gibi bedensel gerilim hissetmektedir. Öğretmenlerin %67'si yeniden meslek tercih hakkı olsa aynı mesleği seçeceğini belirtmiştir.

Ölçek ve Boyutlar	Madde Sayısı	Min.	Maks.	$\bar{X}$	SS	Çarpıklık (Skewness)
MESLEKİ DOYUM	20	34,00	100,00	72,76	12,58	-0,34
Somatik Anksiyete	14	0,00	2,36	0,63	0,55	0,86
Subjektif Anksiyete	7	0,00	2,43	0,47	0,57	0,35
ANKSİYETE TOPLAM	21	0,00	50,00	12,07	11,22	0,98

Tablo 3. Ölçeklere İlişkin Betimsel İstatistikler

Öğretmenlerin mesleki doyum ölçeği puan ortalaması $72,76 \pm 12,58$ olarak hesaplandı. Ölçekten alınabilecek en düşük (20) ve en yüksek (100) puanlar dikkate alındığında öğretmenlerin mesleki doyumunun yüksek olduğu söylenebilir ($100-20=80/5=16$; 20-36: çok düşük, 37-52: düşük; 53-68: orta; 69-84: yüksek; 85-100: çok yüksek).

Öğretmenlerin BECK-A ölçeği puan ortalaması $12,07 \pm 11,22$ olarak hesaplandı. BECK-D puan değerlendirmesine göre öğretmenlerin anksiyete düzeyi “hafif” düzeydedir (8-15 hafif, 16-25 orta, 26-63 şiddetli anksiyete).

Tablo 4. Ölçek Puanlarının Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları

		Cinsiyet				
Alt Ölçekler		N	$\bar{X}$	SS	t	p
MESLEKİ DOYUM	Kadın	51	75,20	11,92	2,01	0,048
	Erkek	49	70,22	12,87		
Somatik Anksiyete	Kadın	51	0,58	0,52	-0,92	0,360
	Erkek	49	0,68	0,58		
Subjektif Anksiyete	Kadın	51	0,43	0,58	-1,08	0,283
	Erkek	49	0,52	0,57		
ANKSİYETE TOPLAM	Kadın	51	11,06	10,73	-0,92	0,361
	Erkek	49	13,12	11,73		

Mesleki doyum ölçeği puanlarının cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği tespit edildi ($t=2,01$; $p<0,05$). Kadın öğretmenlerin mesleki doyum puanları ($75,20\pm11,92$), erkek öğretmenlerin puanlarından ($70,22\pm12,87$) anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Anksiyete toplam ve alt boyut puanlarının cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği bulgusu elde edildi ($p>0,05$).

Tablo 5. Ölçek Puanlarının Yaş Gruplarına Göre t Testi Sonuçları

Yaş Grupları						
Alt Ölçekler		N	$\bar{X}$	SS	t	p
MESLEKİ DOYUM	20-29 yaş	48	73,96	10,95	0,91	0,363
	30-39 yaş	52	71,65	13,93		
Somatik Anksiyete	20-29 yaş	48	0,74	0,60	1,99	0,049
	30-39 yaş	52	0,52	0,47		
Subjektif Anksiyete	20-29 yaş	48	0,56	0,65	0,93	0,356
	30-39 yaş	52	0,39	0,48		
ANKSİYETE TOPLAM	20-29 yaş	48	14,23	12,53	1,87	0,064
	30-39 yaş	52	10,08	9,55		

Mesleki doyum ölçeği puanlarının yaş gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği bulgusu elde edildi ($p>0,05$).

Somatik anksiyete puanlarının yaş gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği tespit edildi ($t=1,99$; $p<0,05$). 20-29 yaş grubu öğretmenlerin somatik anksiyete puanı ($0,74\pm0,60$), 30-39 yaş grubu öğretmenlerin puanlarından ($0,52\pm0,47$) anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Anksiyete toplam ve subjektif anksiyete alt boyut puanlarının yaş gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği bulgusu elde edildi ($p>0,05$).

Tablo 6. Ölçek Puanlarının Medeni Duruma Göre t Testi Sonuçları

		Medeni Durum				
Alt Ölçekler		N	$\bar{X}$	SS	t	p
MESLEKİ DOYUM	Bekar	49	73,59	11,13	0,65	0,520
	Evli	51	71,96	13,90		
Somatik Anksiyete	Bekar	49	0,67	0,57	0,74	0,463
	Evli	51	0,59	0,52		
Subjektif Anksiyete	Bekar	49	0,51	0,57	0,50	0,621
	Evli	51	0,43	0,57		
ANKSİYETE TOPLAM	Bekar	49	12,92	11,55	0,74	0,461
	Evli	51	11,25	10,95		

Mesleki doyum ölçeği puanlarının medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği bulgusu elde edildi ($p>0,05$).

Anksiyete toplam ve alt boyut puanlarının medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği bulgusu elde edildi ($p>0,05$).

Tablo 7. Ölçek Puanlarının Eşin Çalışma Durumuna Göre t Testi Sonuçları

		Eşin Çalışma Durumu				
Alt Ölçekler		N	$\bar{X}$	SS	t	p
MESLEKİ DOYUM	Evet	26	72,15	14,89	0,10	0,921
	Hayır	25	71,76	13,10		
Somatik Anksiyete	Evet	26	0,55	0,51	-0,55	0,583
	Hayır	25	0,63	0,55		
Subjektif Anksiyete	Evet	26	0,37	0,55	-1,43	0,159
	Hayır	25	0,50	0,60		
ANKSİYETE TOPLAM	Evet	26	10,27	10,36	-0,65	0,518
	Hayır	25	12,28	11,66		

Mesleki doyum ölçeği puanlarının eşin çalışma durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği bulgusu elde edildi ($p>0,05$).

Anksiyete toplam ve alt boyut puanlarının eşin çalışma durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği bulgusu elde edildi ($p>0,05$).

Tablo 8. Ölçek Puanlarının Aylık Gelire Göre ANOVA Testi Sonuçları

		Aylık Gelir				
Alt Ölçekler		N	$\bar{X}$	SS	F	p
MESLEKİ DOYUM	2000TL altı	24	73,08	13,25	0,17	0,841
	2001-3000TL	27	73,78	9,98		
	3000TL üzeri	49	72,04	13,68		
Somatik Anksiyete	2000TL altı	24	0,65	0,55	0,23	0,798
	2001-3000TL	27	0,67	0,59		
	3000TL üzeri	49	0,59	0,53		
Subjektif Anksiyete	2000TL altı	24	0,41	0,56	0,64	0,531
	2001-3000TL	27	0,60	0,61		
	3000TL üzeri	49	0,43	0,56		
ANKSİYETE TOPLAM	2000TL altı	24	12,04	11,33	0,36	0,700
	2001-3000TL	27	13,56	11,96		
	3000TL üzeri	49	11,27	10,90		

Mesleki doyum ölçeği puanlarının aylık gelire göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği bulgusu elde edildi ($p>0,05$).

Anksiyete toplam ve alt boyut puanlarının aylık gelire göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği bulgusu elde edildi ($p>0,05$).

Tablo 9. Ölçek Puanlarının Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre t Testi Sonuçları

		Çocuk Sahibi				
Alt Ölçekler		N	$\bar{X}$	SS	t	p
MESLEKİ DOYUM	Evet	41	71,78	15,20	-0,65	0,519
	Hayır	59	73,44	10,47		
Somatik Anksiyete	Evet	41	0,56	0,53	-0,97	0,334
	Hayır	59	0,67	0,56		
Subjektif Anksiyete	Evet	41	0,43	0,56	-0,39	0,694
	Hayır	59	0,50	0,58		
ANKSİYETE TOPLAM	Evet	41	10,90	10,94	-0,87	0,388
	Hayır	59	12,88	11,44		

Mesleki doyum ölçeği puanlarının çocuk sahibi olma durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği bulgusu elde edildi ($p>0,05$).

Anksiyete toplam ve alt boyut puanlarının çocuk sahibi olma durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği bulgusu elde edildi ($p>0,05$).

Tablo 10. Ölçek Puanlarının Çocuk Sayısına Göre t Testi Sonuçları

Alt Ölçekler	Çocuk Sayısı	N	$\bar{X}$	SS	t	p
MESLEKİ DOYUM	1-2 çocuk	33	71,64	14,08	-0,12	0,904
	3 ve üzeri	8	72,38	20,34		
Somatik Anksiyete	1-2 çocuk	33	0,58	0,54	0,48	0,635
	3 ve üzeri	8	0,48	0,50		
Subjektif Anksiyete	1-2 çocuk	33	0,46	0,61	0,51	0,610
	3 ve üzeri	8	0,30	0,33		
ANKSİYETE TOPLAM	1-2 çocuk	33	11,39	11,42	0,58	0,566
	3 ve üzeri	8	8,88	9,06		

Mesleki doyum ölçeği puanlarının çocuk sahibi olma durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği bulgusu elde edildi ($p>0,05$).

Anksiyete toplam ve alt boyut puanlarının çocuk sahibi olma durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği bulgusu elde edildi ($p>0,05$).

Tablo 11. Ölçek Puanlarının Sağlık Sorununa Göre t Testi Sonuçları

Alt Ölçekler	Sağlık Sorunu	N	$\bar{X}$	SS	t	p
MESLEKİ DOYUM	Var	12	70,08	16,94	-0,78	0,435
	Yok	88	73,13	11,95		
Somatik Anksiyete	Var	12	0,99	0,63	2,50	0,014
	Yok	88	0,58	0,52		
Subjektif Anksiyete	Var	12	0,70	0,76	1,53	0,130
	Yok	88	0,44	0,54		
ANKSİYETE TOPLAM	Var	12	18,75	13,55	2,24	0,027
	Yok	88	11,16	10,63		

Mesleki doyum ölçeği puanlarının sağlık sorunu olması durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği bulgusu elde edildi ($p>0,05$).

Somatik anksiyete puanlarının sağlık sorunu olması durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği tespit edildi ($t=2,50$; $p<0,05$). Sağlık sorunu olan öğretmenlerin somatik anksiyete puanı ($0,99\pm0,63$), sağlık sorunu olmayan öğretmenlerin puanlarından ($0,58\pm0,52$) anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Subjektif anksiyete alt boyut puanlarının sağlık sorunu olması durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği bulgusu elde edildi ($p>0,05$).

Anksiyete leği toplam puanlarının sağlık sorunu olması durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği tespit edildi ($t=2,24$; $p<0,05$). Sağlık sorunu olan öğretmenlerin anksiyete toplam puanı ($18,75\pm13,55$), sağlık sorunu olmayan öğretmenlerin puanlarından ($11,16\pm10,63$) anlamlı düzeyde daha yüksektir.



Tablo 12. Ölçek Puanlarının Boş Zaman Aktivitesine Göre ANOVA Testi Sonuçları

Boş Zaman Aktivitesi						
Alt Ölçekler		N	$\bar{X}$	SS	F	p
MESLEKİ DOYUM	Kitap okuma	47	72,47	9,93	0,83	0,511
	TV izleme	20	71,50	15,23		
	Gezme/eğlenme	13	71,31	13,49		
	Ev/çocuk işleri	12	72,50	17,14		
	Diğer	8	80,38	10,61		
Somatik Anksiyete	Kitap okuma	47	0,61	0,55	0,24	0,913
	TV izleme	20	0,67	0,56		
	Gezme/eğlenme	13	0,65	0,51		
	Ev/çocuk işleri	12	0,70	0,72		
	Diğer	8	0,48	0,35		
Subjektif Anksiyete	Kitap okuma	47	0,49	0,59	0,77	0,551
	TV izleme	20	0,42	0,45		
	Gezme/eğlenme	13	0,63	0,59		
	Ev/çocuk işleri	12	0,50	0,79		
	Diğer	8	0,20	0,30		
ANKSİYETE TOPLAM	Kitap okuma	47	11,91	11,27	0,33	0,856
	TV izleme	20	12,35	10,59		
	Gezme/eğlenme	13	13,46	10,86		
	Ev/çocuk işleri	12	13,33	15,46		
	Diğer	8	8,13	6,27		

Mesleki doyum ölçeği puanlarının boş zaman aktivitesine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği bulgusu elde edildi ($p>0,05$).

Anksiyete toplam ve alt boyut puanlarının boş zaman aktivitesine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği bulgusu elde edildi ($p>0,05$).

Tablo 13. Ölçek Puanlarının Okul Türüne Göre t Testi Sonuçları

Alt Ölçekler	Okul Türü	N	$\bar{X}$	SS	t	p
MESLEKİ DOYUM	Özel	50	71,76	12,56	-0,79	0,430
	Devlet	50	73,76	12,65		
Somatik Anksiyete	Özel	50	0,76	0,57	2,56	0,012
	Devlet	50	0,49	0,49		
Subjektif Anksiyete	Özel	50	0,59	0,63	2,21	0,029
	Devlet	50	0,35	0,49		
ANKSİYETE TOPLAM	Özel	50	14,84	11,98	2,54	0,013
	Devlet	50	9,30	9,77		

Mesleki doyum ölçeği puanlarının okul türüne göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği bulgusu elde edildi ($p>0,05$).

Somatik anksiyete puanlarının okul türüne göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği tespit edildi ($t=2,56$; $p<0,05$). Özel okulda görevli öğretmenlerin somatik anksiyete puanı ($0,76\pm0,57$), devlet okulunda görevli öğretmenlerin puanlarından ($0,49\pm0,49$) anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Subjektif anksiyete puanlarının okul türüne göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği tespit edildi ($t=2,21$; $p<0,05$). Özel okulda görevli öğretmenlerin subjektif anksiyete puanı ($0,59\pm0,63$), devlet okulunda görevli öğretmenlerin puanlarından ($0,35\pm0,49$) anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Anksiyete ölçeği toplam puanlarının okul türüne göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği tespit edildi ($t=2,54$; $p<0,05$). Özel okulda görevli öğretmenlerin anksiyete toplam puanı ($14,84\pm11,98$), devlet okulunda görevli öğretmenlerin puanlarından ($9,30\pm9,77$) anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Tablo 14. Ölçek Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre ANOVA Testi Sonuçları

		Mesleki Kıdem				
Alt Ölçekler		N	$\bar{X}$	SS	F	p
MESLEKİ DOYUM	1-5 yıl	50	75,36	10,46	2,22	0,114
	6-10 yıl	33	69,82	13,90		
	11-15 yıl	17	70,82	14,65		
Somatik Anksiyete	1-5 yıl	50	0,64	0,57	0,31	0,734
	6-10 yıl	33	0,66	0,58		
	11-15 yıl	17	0,53	0,44		
Subjektif Anksiyete	1-5 yıl	50	0,47	0,57	0,13	0,880
	6-10 yıl	33	0,48	0,63		
	11-15 yıl	17	0,46	0,47		
ANKSİYETE TOPLAM	1-5 yıl	50	12,20	11,44	0,16	0,853
	6-10 yıl	33	12,58	12,20		
	11-15 yıl	17	10,71	8,84		

Mesleki doyum ölçeği puanlarının mesleki kıdeme göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği bulgusu elde edildi ($p>0,05$).

Anksiyete toplam ve alt boyut puanlarının mesleki kıdeme göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği bulgusu elde edildi ($p>0,05$).

Tablo 15. Ölçek Puanlarının Sınıftaki Öğrenci Sayısına Göre ANOVA Testi Sonuçları

		Sınıftaki Öğrenci Sayısı				
Alt Ölçekler		N	$\bar{X}$	SS	F	p
MESLEKİ DOYUM	20 ve daha az	37	72,89	14,77	1,88	0,158
	21-30 öğrenci	48	70,98	11,10		
	31-40 öğrenci	15	78,13	10,15		
Somatik Anksiyete	20 ve daha az	37	0,63	0,52	1,08	0,344
	21-30 öğrenci	48	0,68	0,58		
	31-40 öğrenci	15	0,44	0,49		
Subjektif Anksiyete	20 ve daha az	37	0,46	0,57	0,42	0,656
	21-30 öğrenci	48	0,51	0,60		
	31-40 öğrenci	15	0,38	0,52		
ANKSİYETE TOPLAM	20 ve daha az	37	12,03	10,98	0,81	0,447
	21-30 öğrenci	48	13,10	11,75		
	31-40 öğrenci	15	8,87	10,13		

Mesleki doyum ölçeği puanlarının sınıftaki öğrenci sayısına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği bulgusu elde edildi ($p>0,05$).

Anksiyete toplam ve alt boyut puanlarının sınıftaki öğrenci sayısına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği bulgusu elde edildi ($p>0,05$).

Tablo 16. Ölçek Puanlarının Haftalık Ders Saatine Göre ANOVA Testi Sonuçları

Haftalık Ders Saati						
Alt Ölçekler		N	$\bar{X}$	SS	F	p
MESLEKİ DOYUM	15-20 saat	12	68,33	16,31	0,57	0,638
	21-30 saat	49	73,45	11,62		
	31-40 saat	23	72,96	13,09		
	41-45 saat	16	73,69	12,17		
Somatik Anksiyete	15-20 saat	12	0,34	0,41	1,62	0,190
	21-30 saat	49	0,62	0,55		
	31-40 saat	23	0,75	0,64		
	41-45 saat	16	0,70	0,44		
Subjektif Anksiyete	15-20 saat	12	0,14	0,24	2,05	0,112
	21-30 saat	49	0,52	0,62		
	31-40 saat	23	0,53	0,64		
	41-45 saat	16	0,47	0,43		
ANKSİYETE TOPLAM	15-20 saat	12	5,75	7,02	1,62	0,189
	21-30 saat	49	12,29	11,62		
	31-40 saat	23	14,17	13,09		
	41-45 saat	16	13,13	8,45		

Mesleki doyum ölçeği puanlarının haftalık ders saatine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği bulgusu elde edildi ($p>0,05$).

Anksiyete toplam ve alt boyut puanlarının haftalık ders saatine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği bulgusu elde edildi ($p>0,05$).

Tablo 17. Ölçek Puanlarının Mesleği İsteyerek Seçme Durumuna Göre t Testi Sonuçları

		Mesleği İsteyerek Seçme				
Alt Ölçekler		N	$\bar{X}$	SS	t	p
MESLEKİ DOYUM	Evet	82	75,16	11,05	4,44	0,000
	Hayır	18	61,83	13,62		
Somatik Anksiyete	Evet	82	0,60	0,54	-1,20	0,234
	Hayır	18	0,77	0,58		
Subjektif Anksiyete	Evet	82	0,44	0,57	-1,76	0,082
	Hayır	18	0,63	0,55		
ANKSİYETE TOPLAM	Evet	82	11,39	11,10	-1,30	0,198
	Hayır	18	15,17	11,59		

Mesleki doyum ölçeği puanlarının mesleği isteyerek seçme durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği tespit edildi ($t=4,44$; $p<0,05$). Mesleği isteyerek seçen öğretmenlerin mesleki doyum puanları ($75,16\pm11,05$), mesleği isteyerek seçmeyen öğretmenlerin puanlarından ($61,83\pm13,62$) anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Anksiyete toplam ve alt boyut puanlarının mesleği isteyerek seçme durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği bulgusu elde edildi ($p>0,05$).

Tablo 18. Ölçek Puanlarının Mesleği Tercih Nedenlerine Göre t Testi Sonuçları

		Mesleği Tercih Nedenleri				
Alt Ölçekler		N	$\bar{X}$	SS	t	p
MESLEKİ DOYUM	Sevdiği için	67	75,24	11,09	2,91	0,004
	Diğer	33	67,73	14,04		
Somatik Anksiyete	Sevdiği için	67	0,58	0,51	-1,30	0,197
	Diğer	33	0,73	0,61		
Subjektif Anksiyete	Sevdiği için	67	0,40	0,51	-1,49	0,139
	Diğer	33	0,61	0,67		
ANKSİYETE TOPLAM	Sevdiği için	67	10,90	10,26	-1,50	0,137
	Diğer	33	14,45	12,79		

Mesleki doyum ölçeği puanlarının mesleği tercih nedenlerine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği tespit edildi ($t=2,91$; $p<0,05$). Mesleği sevdiği için tercih eden öğretmenlerin mesleki doyum puanları ($75,24\pm11,09$), mesleği diğer nedenlerle tercih eden öğretmenlerin puanlarından ($67,73\pm14,04$) anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Anksiyete toplam ve alt boyut puanlarının mesleği tercih nedenlerine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği bulgusu elde edildi ($p>0,05$).

Tablo 19. Ölçek Puanlarının Son Bir Yılda Devamsızlık Durumuna Göre t Testi Sonuçları

		Son Bir Yılda İşe Gitmeme				
Alt Ölçekler		N	$\bar{X}$	SS	t	p
MESLEKİ DOYUM	Evet	27	69,85	12,82	-1,41	0,161
	Hayır	73	73,84	12,41		
Somatik Anksiyete	Evet	27	0,73	0,51	1,15	0,251
	Hayır	73	0,59	0,56		
Subjektif Anksiyete	Evet	27	0,59	0,63	1,84	0,069
	Hayır	73	0,43	0,55		
ANKSİYETE TOPLAM	Evet	27	14,37	10,97	1,25	0,214
	Hayır	73	11,22	11,27		

Mesleki doyum ölçeği puanlarının son bir yılda devamsızlık durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği bulgusu elde edildi ($p>0,05$).

Anksiyete toplam ve alt boyut puanlarının son bir yılda devamsızlık durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği bulgusu elde edildi ($p>0,05$).

Tablo 20. Ölçek Puanlarının İşe Giderken Bedensel Gerilim Hissetme Durumuna Göre t Testi Sonuçları

		Bedensel Gerilim				
Alt Ölçekler		N	$\bar{X}$	SS	t	p
MESLEKİ DOYUM	Evet	31	67,19	9,86	-3,09	0,003
	Hayır	69	75,26	12,93		
Somatik Anksiyete	Evet	31	0,79	0,53	2,10	0,038
	Hayır	69	0,55	0,54		
Subjektif Anksiyete	Evet	31	0,65	0,56	2,83	0,032
	Hayır	69	0,39	0,57		
ANKSİYETE TOPLAM	Evet	31	15,65	10,57	2,18	0,032
	Hayır	69	10,46	11,21		

Mesleki doyum ölçeği puanlarının işe giderken bedensel gerilim hissetme durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği tespit edildi ($t=-3,09$; $p<0,05$). İşe giderken bedensel gerilim hissetmeyen öğretmenlerin mesleki doyum puanları ($75,26\pm12,93$), işe giderken bedensel gerilim hisseden öğretmenlerin puanlarından ($67,19\pm9,86$) anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Somatik anksiyete puanlarının işe giderken bedensel gerilim hissetme durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği tespit edildi ($t=2,10$; $p<0,05$). İşe giderken bedensel gerilim hisseden öğretmenlerin somatik anksiyete puanı ($0,79\pm0,53$), işe giderken bedensel gerilim hissetmeyen öğretmenlerin puanlarından ($0,55\pm0,54$) anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Subjektif anksiyete puanlarının işe giderken bedensel gerilim hissetme durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği tespit edildi ($t=2,83$; $p<0,05$). İşe giderken bedensel gerilim hisseden öğretmenlerin subjektif anksiyete puanı ($0,65\pm0,56$), işe giderken bedensel gerilim hissetmeyen öğretmenlerin puanlarından ($0,39\pm0,57$) anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Anksiyete ölçeği toplam puanlarının işe giderken bedensel gerilim hissetme durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği tespit edildi ($t=2,18$; $p<0,05$). İşe giderken bedensel gerilim hisseden öğretmenlerin anksiyete ölçeği toplam puanı ($15,65\pm10,57$),

işe giderken bedensel gerilim hissetmeyen öğretmenlerin puanlarından ($10,46 \pm 11,21$) anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Tablo 21. Ölçek Puanlarının İşe Giderken Hissedilen Bedensel Gerilim Türüne Göre t Testi Sonuçları

		Bedensel Gerilim Türü				
Alt Ölçekler		N	$\bar{X}$	SS	t	p
MESLEKİ DOYUM	Yorgunluk	17	68,35	10,00	0,56	0,578
	Sinir/bıkkınlık/diğer	14	66,29	10,41		
Somatik Anksiyete	Yorgunluk	17	0,63	0,51	-1,87	0,072
	Sinir/bıkkınlık/diğer	14	0,98	0,52		
Subjektif Anksiyete	Yorgunluk	17	0,49	0,55	-2,26	0,031
	Sinir/bıkkınlık/diğer	14	0,84	0,53		
ANKSİYETE TOPLAM	Yorgunluk	17	12,24	10,44	-2,00	0,055
	Sinir/bıkkınlık/diğer	14	19,57	9,86		

Mesleki doyum ölçeği puanlarının işe giderken hissedilen bedensel gerilim türüne göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği bulgusu elde edildi ($p > 0,05$).

Subjektif anksiyete puanlarının işe giderken hissedilen bedensel gerilim türüne göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği tespit edildi ($t = -2,26$; $p < 0,05$). İşe giderken sinir/bıkkınlık/baş ağrısı hisseden öğretmenlerin subjektif anksiyete puanı ($0,84 \pm 0,53$), işe giderken yorgunluk hisseden öğretmenlerin puanlarından ($0,49 \pm 0,55$) anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Somatik anksiyete alt boyut ve anksiyete toplam ve puanlarının işe giderken hissedilen bedensel gerilim türüne göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği bulgusu elde edildi ($p > 0,05$).

Tablo 22. Ölçek Puanlarının Yeniden Meslek Seçme Hakkı Olduğunda Öğretmenliği Seçme Durumuna Göre t Testi Sonuçları

		Yeniden Öğretmenlik Seçimi				
Alt Ölçekler		N	$\bar{X}$	SS	t	p
MESLEKİ DOYUM	Evet	67	77,45	10,94	6,25	0,000
	Hayır	33	63,24	10,17		
Somatik Anksiyete	Evet	67	0,66	0,58	0,93	0,356
	Hayır	33	0,55	0,46		
Subjektif Anksiyete	Evet	67	0,48	0,62	-0,45	0,651
	Hayır	33	0,45	0,48		
ANKSİYETE TOPLAM	Evet	67	12,63	12,15	0,71	0,482
	Hayır	33	10,94	9,12		

Mesleki doyum ölçeği puanlarının meslek seçme hakkı olsa yeniden öğretmenliği seçme durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği tespit edildi ($t=6,25$; $p<0,05$). Meslek seçme hakkı olsa yeniden öğretmenliği tercih edeceğini söyleyen öğretmenlerin mesleki doyum puanları ($77,45\pm10,94$), öğretmenlik mesleğini tekrar tercih etmeyeceğini söyleyen öğretmenlerin puanlarından ($63,24\pm10,17$) anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Anksiyete toplam ve alt boyut puanlarının meslek seçme hakkı olsa yeniden öğretmenliği seçme durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği bulgusu elde edildi ($p>0,05$).

Tablo 23. Öğretmenlerin Mesleki Doyum ile Anksiyete Puanları Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4
	1	-	-	-
1- MESLEKİ DOYUM		0,413**	0,498**	0,451**
2- Somatik Anksiyete		1	0,817**	0,980**
3- Subjektif Anksiyete			1	0,896**
4- ANKSİYETE TOPLAM				1

Mesleki doyum puanı ile somatik anksiyete puanı arasında orta düzeyde ($|r|=0,413|>0,30$), negatif yönlü ($r<0$) ve anlamlı ($p<0,05$) ilişki tespit edildi. Mesleki doyumunu yüksek olan öğretmenlerde somatik anksiyete düzeyi düşük olarak gözlendi.

Mesleki doyum puanı ile subjektif anksiyete puanı arasında orta düzeyde ($|r|=0,498|>0,30$), negatif yönlü ($r<0$) ve anlamlı ($p<0,05$) ilişki tespit edildi. Mesleki doyumunu yüksek olan öğretmenlerde subjektif anksiyete düzeyi düşük olarak gözlendi.

Mesleki doyum puanı ile anksiyete ölçeği toplam puanı arasında orta düzeyde ($|r|=0,451|>0,30$), negatif yönlü ($r<0$) ve anlamlı ($p<0,05$) ilişki tespit edildi. Mesleki doyumunu yüksek olan öğretmenlerde genel olarak anksiyete düzeyi düşük olarak gözlendi.

5. TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu çalışmanın birinci bölümünde araştırma konusuyla ilgili genel bilgiler verilmiş ve araştırmanın amaçlarından bahsedilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde araştırma konusuyla ilintili kavramlar ayrı ayrı başlıklar halinde incelenmiştir. Araştırmanın konusu olan mesleki doyum ve anksiyete kavramlarıyla beraber bu kavramları etkileyen faktörlerle ilgili incelemeler yapılmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde çalışmanın sürdürüldüğü araç ve yöntemler belirtilmiştir. Bu çalışma için demografik veri formu, Mesleki Doyum Formu ve Beck Anksiyete Ölçeğinin kullanıldığı, katılımcıların ise 5 özel ve 5 devlet lisesi olmak üzere toplam 10 okuldan, her okuldan 10 branş öğretmeni olmak üzere toplam 100 öğretmen olarak belirlendiği ifade edilmiştir.

Çalışmanın dördüncü bölümünde araştırmanın analizi sonucunda ortaya çıkan bulgular tablolarıyla birlikte yorumlanmıştır.

Çalışmanın son bölümü olan tartışma ve sonuç bölümünde ise bu bulgular araştırmacı tarafından değerlendirilmiştir.

Özel ve devlet okulunda çalışan 100 branş öğretmenin ortalama mesleki doyum puanı yüksek düzeyde belirlenirken, ortalama anksiyete puanları ise hafif düzeyde saptanmıştır.

Cinsiyete göre mesleki doyum düzeyinin farklılık gösterip göstermediğini inceleyen bu araştırma, kadın öğretmenlerde mesleki doyum düzeyinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bu sonucu Binnur Yeşilyaprak'ın 2011'deki çalışması da desteklemiştir (69).

Araştırma bulgularına göre anksiyete düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermemiştir. Bu bulgu, Ertürk'ün çalışmasında da gözlemlenmiştir (70)

20-29 yaş arası 48 öğretmen, 30-39 yaş arası 52 öğretmene uygulanan bu araştırmanın bulgularına göre mesleki doyum düzeyi yaş değişkeninden etkilenmemiştir. Tahta'nın çalışması da bu bulgularla aynı kanıdaki bulgularla sonuçlanmıştır (71).

Somatik anksiyete puanları incelendiğinde, yaş değişkenine bağlı bir değişim gözlemlenmiştir. Bu bulguya göre, 20-29 yaş aralığındaki öğretmenler 30-39 yaş aralığındaki öğretmenlere göre daha yüksek somatik anksiyete deneyimleyebilmektedir.

Araştırma bulgularına göre, sağlık sorunu ile anksiyete düzeyi arasında anlamlı bir ilişki kurulabilmektedir. Sağlık sorunu olan öğretmenlerin anksiyete düzeyi sağlık sorunu olmayan öğretmenlere göre daha yüksektir.

Araştırma sonucuna göre, mesleki doyum okul türüne göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Sinan'ın da araştırmasına göre devlet okullarında çalışan öğretmenler, özel okullarda çalışan öğretmenlere göre mesleki doyum puanı açısından belirgin bir fark göstermemiştir (72).

Okul türüne göre anksiyete puanlarında, belirgin bir farklılık gözlemlenmiştir. Bulgulara göre, özel okulda çalışan öğretmenler devlet okulunda görevli öğretmenlere göre daha yüksek bir anksiyete puanına sahip oldukları tespit edilmiştir. Ertürk'ün çalışması da bu sonucu destekler nitelikte bulgulara ulaşmıştır (70).

Kıdeme değişkeni mesleki doyum ve anksiyete puanlarında önemli bir farklılık oluşturmamıştır. Ancak, Greenberg ve Baren'in çalışmasına göre mesleki deneyim ile mesleki doyum arasında pozitif bir ilişki gözlemlenmiştir (73). Greenberg ve Baren'e göre mesleki deneyim süresi arttıkça mesleki doyum düzeyi yükselmektedir. Günbayı ve Toprak da kendi çalışmalarında Greenberg ve Baren'in bu bulgularını destekleyen sonuçlar elde etmişlerdir (74).

Mesleğini kendi isteyerek seçen öğretmenlerin mesleki doyum düzeyi diğer öğretmenlere göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Mesleki seçim nedeni ile mesleki doyum arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, Canbay'ın 2005 yılında İzmir'in Balçova ilçesindeki 8 ilköğretim okulunda görev yapan 315 öğretmenden sağlanan verilerle örtüşmektedir (75).

Mevcut araştırmaya göre, işe giderken bedensel gerilim gösteren öğretmenlerin mesleki doyum puanı bedensel gerilim göstermeyen öğretmenlere göre daha düşüktür. Mesleki doyum ile bedensel gerilim düzeyi arasında anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir.

Araştırmaya göre, mesleki doyum düzeyi ile anksiyete arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Anksiyete puanı yüksek olan öğretmenlerin anksiyete puanı düşük olan

öğretmenlere göre mesleki doyum düzeyleri belirgin bir şekilde daha düşüktür.

Mesleki doyum ölçeği ve anksiyete puanlarının aylık gelire göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği gözlemlenmiştir. Şahin ve Dursun'un okul öncesi öğretmenleriyle yaptığı çalışmalar da bu sonucu desteklemiştir (76).

Mesleki doyum ölçeği ve anksiyete puanlarının medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği tespit edildi. Çam ve arkadaşlarının yapmış olduğu araştırmada da mesleki doyum ve medeni durum arasında anlamlı bir ilişki gözlemlenmemiştir (77).

Araştırmanın genel olarak bulguları değerlendirilirse, okul türünün mesleki doyum düzeyinde belirgin bir fark oluşturmaması daha önceki araştırmalarla örtüşse de araştırmacının bu araştırmaların aksine bir bulgu edineceği beklentisini karşılamamıştır.

Bununla birlikte, okul türünün anksiyete düzeyi ile ilişkisi belirginleşmiştir. Özel okullarda çalışan öğretmenlerin anksiyete düzeylerinin daha yüksek olması araştırmacının öngördüğü bir sonuçtur. Özel okul yöneticilerinin öğretmenlere olan tutumu, veli ve öğrencilerin öğretmenin statüsüne ilişkin tavırları, öğretmenin kendini yeterli düzeyde güvence altında hissetmemesi, devlet okuluna göre daha uzun olan mesai saatleri ve daha zorlu olan çalışma koşulları, öğretmenden beklenen performans, talepleri karşılama çabası vb. bu sonucun muhtemel nedenleridir.

Araştırmanın bulguları doğrultusunda şu sonuca ulaşılabilir: Özel okulda çalışan öğretmenlerde anksiyete düzeyini yükselten olası faktörler üzerinde çalışılarak öğretmenlerin anksiyetesi normal bir düzeye kadar düşmesi sağlanabilirse öğretmenin mesleki doyum düzeyinde bir yükseliş sağlanabilir.

6. KAYNAKÇA

1. Mercer, D. Job Satisfaction and The Secondary Headteacher= The Creation of a Model of Job Satisfaction . School Leadership and Management. 1997. Vol. 17 no: 1.
2. Locke, E. Nature and Causes of Job Satisfaction Handbook of Industrial and organizational Psychology. (ed) Durnette, John Wiley and Sons, USA, 1983.
3. Koustelios, A. D. Personal Characteristics And Job Satisfaction Of Grek Teachers, The International Journal Of Educational Management, 2001:15/7, 354.
4. Spector, P.E Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause and Consequences, USA, SAGE Publications, 1997.
5. TDK Genel Türkçe Sözlük, 2011
6. <http://www.tdk.gov.tr/TR/Genel/SozBul.aspx?F6E10F8892433CFFAAF6AA849816B2EF4376734BED947CDE&Kelime=kayg%c4%b1>, Erişim Tarihi: 26.12.2010
7. Oktay, A., Türkiye’de Okul Öncesi Eğitimin Gelişimi, II. Ulusal Çocuk Kültürü Kongresi, Ankara, 1991, s: 289-298
8. Öner, N. Kaygı ve Başarı. Hacettepe Üniversitesi Sosyal ve İdari Bilimler Dergisi, 1972: 4(2), 39-45.
9. Davis, K., İşletmede İnsan Davranışı: Örgütsel Davranış, (Çev. K., Tosun), İstanbul, 1984.
10. Weiss, H. M. Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. Human Resource Management Review, 2002:12, 173-194.
11. Maslach C. , Schanfeldi W. B., Leiter M.P., Job Burnout, Annual Review of Psychology, 2001, vol. 52, ss: 397-422.
12. Freudenberg, H.J. Staff burnout, Journal of Social Issue, 1974: 30, 159 -165.
13. Cherniss, C. Observerd Supervisory Behavior and Teacher Burnout in Special Education. Exceptional Children, 1988: 54(5), 449-454.
14. Cardinell, C. F. Mid-Life Professional Crises: Two Hypotheses, The annual Meeting of the National Conference of Professors of Educational Administration, Seattle, 1981.

15. Ertürk, M. Özel ve Devlet Okullarında Çalışan Okul Öncesi Öğretmenlerin Demografik Değişkenlere Bağlı Olarak Mesleki Tükenmişlik ve Anksiyete Düzeylerinin Karşılaştırılması, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2012.
16. Aydın, M. Çağdaş Eğitim Denetimi. Ankara: Hatipoğlu Yayınevi, 2000.
17. www.merih.net/m2/lid/wmetate25.htm (28.01.2008)
18. Hagemenn, G., Motivasyon El Kitabı, (Çev: G., Aksan), İstanbul, 1997, s.7.
19. Eren, E., Yönetim ve Organizasyon, İstanbul, 2003, s.566.
20. Herzberg, F. Harvard Buziness Review Dergisinden Seçmeler, Motivasyon, Çev. Leyla Aslan, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, İstanbul: Acar Matbaacılık, Eylül, 2004, s. 60, 61
21. Tietjen, M.A., Myers, R.M. Motivation And Job Satisfaction, Management Decision, 1998, 36/4.,226-231.
22. Onaran, O. Çalışma Yaşamında Güdüleme Kuramları. (1. Baskı). Ankara: Sevinç Matbaası. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Yayınları. 1981, No: 470.
23. Champoux, J. Organizational behavior. (Third edition) New Mexico: Thomson South-Western, 2006.
24. Can, B. Tekarslan E., Davranış Bilimleri, 4.Basım, İstanbul: Avcıol Basım Yayın, 2004
25. Vroom, V. Work and Motivation, John Wiley and Sons, 1964, s.99
26. Tamer, K. İşletme Yöneticiliği, Yönetici Geliştirme, Organizasyon ve Davranış, 5. Basım, İstanbul: Beta Yayınları, 1995.
27. Luthans, F. Organizational Behavior, Sixth Edition, New York: McGraw- Hill, Inc, 1992, s: 114
28. Çetinkanat, A. C. Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu, Anı Yayıncılık, Ankara, 2000.
29. Canbay, S. İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ve Denetim Odağı İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, 2007.
30. Schultz, D. P. and Schultz, S. E. Psychology and industry today. NewYork: McMillion Publishing Company, 1990.
31. Spector, P. Job satisfactions application, assessment, causeand, consequences.

- California: Page Publications, 1996.
32. Schultz, D. P. and Schultz, S. E. Psychology and industry today. New York: McMillion Publishing Company, 1990.
33. Akçamete G. - Kaner S. - Sucuoğlu B., Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik, Ankara, Kasım 2001, s.59.
34. Arslan, Z., Öğretmenlerde Dindarlık, Değerler ve İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006, s. 71.
35. Özdayı, N., Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Stresinin Karşılaştırmalı Analizi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1990, s.86.
36. Çetinkanat, C., Örgütlerde Güdüleme ve İş Doyumu, Ankara, 2000, s.110.
37. Ceylan, D., Öğretmenlik Mesleğinde İş Güçlüğü ve İş Tatminsizliği, www.mufettisler.net/makale/is%20guclugu%20ve%20is%20tatminsizligi.doc, 2001, (17.14.2008).
38. Örmən, U., Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1993, s.28.
39. Izgar, H., Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik, Ankara, 2001, s.12.
40. Başaran, İ.E., Örgütsel Davranış, A.Ü.E.F., No:10,1981, s.204.
41. Eren, E. Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi. İstanbul: Beta Yayıncılık, 1998.
42. Baysal, A.C. - Tekarslan, E., Davranış Bilimleri, İstanbul, 1987, s.19.
43. Direk, A., Farklı Kurum ve Branşlarda Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, TODAİE, Ankara, 2003, s.30.
44. Bölüktepe, F.E., Kamu Örgütlerinde İş Tatmini, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, 1993, s.6.
45. Eren, E., Yönetim Psikolojisi, İstanbul, 1984, s.419.
46. Ceylan, A., Örgütsel Davranış, G.Y.T.E., İzmit,1998, s.138-139
47. Başaran, İ.E., Örgütsel Davranış, Ankara, 1991, s.204.
48. Özevren, M.,İşletmelerde Uygulanan Alternatif Çalışma Saatleri Programları, Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, İstanbul, 1987, C.4, S.1-2, s.410.
49. Durmuş, H., Eğitim Yönetiminde Motivasyon ve Ödüllendirme, Gelişen-Geliştiren Öğretmen Dergisi, İstanbul, Şubat 2007, s.9-10.

50. Ceylan, D., Öğretmenlik Mesleğinde İş Güçlüğü Ve İş Tatminsizliği, www.mufettisler.net/makale/is%20guclugu%20ve%20is%20tatminsizligi.doc, 2001, (17.04.2008).
51. Ceylan, D., Öğretmenlik Mesleğinde İş Güçlüğü Ve İş Tatminsizliği, www.mufettisler.net/makale/is%20guclugu%20ve%20is%20tatminsizligi.doc, 2001, (17.04.2008).
52. Bilgen, N., Öğretmenin Görevleri ve Bazı sorunları, Çağdaş Eğitim Dergisi, Ankara, 1998, S.131, s.21.
53. Gülcan, M.G. ve diğerleri, Türkiye’de İlköğretim (Dünü, Bugünü, Yarını), İstanbul, 2003, s.259.
54. Hesapçıoğlu, M., Öğretim İlke ve Yöntemleri Eğitim Programları ve Öğretim, İstanbul, 1994, s.383.
55. Izgar, H., Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik, Ankara, 2001, s.16.
56. <http://www.insankaynaklari.com/CN/ContentBody.asp?BodyID=4574> (25.05.2007).
57. Ceylan, D., Öğretmenlik Mesleğinde İş Güçlüğü Ve İş Tatminsizliği, www.mufettisler.net/makale/is%20guclugu%20ve%20is%20tatminsizligi.doc, 2001, (17.04.2008).
58. Günbayı, İ., İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu, KUYEB, EDAM, C.1, S.I, İstanbul, Aralık 2001, s.341.
59. Ceylan, D., Öğretmenlik Mesleğinde İş Güçlüğü Ve İş Tatminsizliği, www.mufettisler.net/makale/is%20guclugu%20ve%20is%20tatminsizligi.doc, 2001, (17.04.2008).
60. Koç, M. Ergenlik Döneminde Dua ve İbadet Psikolojisinin Ruh Sağlığı Üzerindeki Etkileri. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi),Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, 2002.
61. Öztürk, M. O. Ruh Sağlığı ve Bozuklukları. Hekimler Yayınbirliği, Ankara, 1997.
62. Geçtan, E. Çağdaş Yaşam ve Normal Dışı Davranışlar (3. Baskı). Ankara: Maya Matbaacılık Yayıncılık Ltd. Şti. Yayınları Eğitim Dizisi, 1984.
63. Korkut, F. Gestalt Yaklaşımına Dayalı Olarak Yapılan Bireysel – Danışmanın Sürekli Kaygı Üzerindeki Etkisi. H.Ü. Eğitim fakültesi Dergisi, 1992 (7), 151-162
64. Atkinson, Rita L., Atkinson, Richard C., Smith, Edward E., Bem, Darly J. ve Nolen Hoeksema, S. Psikolojiye Giriş. (Çeviren: Yavuz Alogan). Arkadaş Yayınları,

- Ankara, 2006.
65. Işık, E. Nevrozlar (1. Baskı). Baskı Kent Matbaası. Ankara, 1996.
66. Atkinson, Rita L., Atkinson, Richard C., Smith, Edward E., Bem, Darly J. ve Nolen Hoeksema, S. Psikolojiye Giriş. (Çeviren: Yavuz Alogan). Arkadaş Yayınları, Ankara, 2006.
66. Kuzgun, Y., Sevim. A.S., & Hamamcı, Z. Mesleki Doyum Ölçeğinin Geliştirilmesi. Rehberlik ve Psikolojik Danışmada Kullanılan Ölçme Araçları Dizisi, 2005: 1, 81-87.
67. Beck AT, Epstein N, Brown G, Steer RA. An inventory for measuring clinical anxiety: Psychometric properties. J Consult Clin Psychol 1988: 56:893-897.
68. Ulusoy M, Şahin N, Erkmen H. Turkish version of the Beck Anxiety Inventory. Psychometric properties. Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly 1996: 46:125-132.
69. Yeşilyaprak, B. ve Poyrazlı, Ş. Rehber öğretmenlerde iş doyumu ve yordayıcı bazı değişkenler” XI. Ulusal PDR Kongresi, Ege Üniv., İzmir, 2011.
70. Ertürk, M. Özel ve Devlet Okullarında Çalışan Okul Öncesi Öğretmenlerin Demografik Değişkenlere Bağlı Olarak Mesleki Tükenmişlik ve Anksiyete Düzeylerinin Karşılaştırılması (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2012.
71. Tahta, F. Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1995.
72. Sinan, L., Resmi ve Özel İlköğretim Okulları II. Kademe Branş Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008.
73. Greenberg, J. ve Baron, R.A. Behavior in Organizations (7. baskı) New Jersey: Prentice Hall, 1999.
74. Günbayı, İ. ve Toprak, D. İlköğretim Okulu Sınıf ve Özel Sınıf Öğretmenlerinin İş

Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması. İlköğretim Online, 2010:9(1), 150-169.

75. Canbay, S. İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ve Denetim Odağı İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, 2007.

76. Şahin, H. ve Dursun, A. Okul Öncesi öğretmenlerinin iş doyumları: Burdur örneği. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2009: 9(18), 160-174.

77. Çam, O., Akgün, E., Gümüş, A.B., Bilge, A., Keskin, G.Ü. Bir Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hastanesinde çalışan Hekim ve hemşirelerin klinik ortamlarını değerlendirmeleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Anadolu Psikiyatri dergisi, 2005: 6(2), 13-220.

7. EKLER

EK-I

DEMOGRAFİK VERİ FORMU

1- Görev yaptığınız okulunuzun türü:

- a) Özel b) Devlet

2- Cinsiyetiniz

- a) Kadın b) Erkek

3- Yaşınız

- a) 20–29 b) 30–39 c) 40–49 d) 50–59 e) 60 ve üzeri

4- Mesleki deneyim süreniz

- a) 1-5 yıl b) 6-11 yıl c) 11-15 yıl d) 16-20 yıl
e) 20 ve üzeri

5- Medeni durumunuz

- a) Evli b) Bekar

6- Çocuğunuz var mı?

- a) Evet b) Hayır

7- Cevabınız evet ise kaç çocuğunuz var?

- a) 1–2 c) 5–6
b) 3–4 d) 7 ve üzeri

8-Sınıfınızdaki öğrenci sayısı

- a) 20 ve altı b) 21–30 c) 31–40 d) 41–50 e) 51–60

9- Haftalık girdiğiniz ders sayısı

- a) 15-20 b) 21–25 c) 26–30 d) 31–35 e) 36–40 f) 41-45 g) 46-50

9-Eşiniz çalışıyor mu?

- a) Evet b) Hayır

10- Aylık toplam geliriniz?

- a) 1500 TL'den az b) 1501- 2000 TL c) 2001–2500 TL
d) 2501–3000 TL e) 3001 ve üzeri

11- Herhangi bir sağlık sorununuz var mı?

a)Evet (nedir.....) b) Hayır

12- Bu mesleği kendi isteğinizle mi seğtiniz?

a) Evet b) Hayır

13- Bu mesleği seğmenizde en önemli etken nedir? (Birden fazla seğeneği işaretleyebilirsiniz.)

- a) Bu mesleği sevdiğim için
- b) Sorumluluk taşıma şansını elde ettiğim için
- c) Ailemin isteklerine uygun bir iş olduğu için
- d) Boş zaman ve tatilleri fazla olduğu için
- e) Manevi yönden tatmin edici olduğu için
- f) Benim için ideal bir meslek olduğu için
- g) Çalışma şartları bana uygun olduğu için
- h) Bu meslekte kendimi yetenekli hissettiğini için
- i) Tesadüfen
- j) Diğer

14- Son bir yılda iş devamsızlığınız oldu mu?

a) Evet (Kaç gün?) b)Hayır

15-Boş zamanlarınızda ne yaparsınız?

- a) Kitap okurum
- b)Tv izlerim
- c) Uyurum
- d) Gezerim
- e) Bilgisayar kullanırım
- f) Sinema/tiyatro/sanatsal çalışmalar yaparım
- g) Ev işleri yaparım
- h) Çocuklarla ilgilenirim
- j) Diğer.....

16- İşe giderken bedensel gerilim hissediyor musunuz?

a) Evet b) Hayır

17- Cevabınız evet ise aşağıdakilerden hangisini hissediyorsunuz?

- a) Yorgunluk
- b) Sinirlilik
- c) Bıkkınlık
- d) Kalp çarpıntısı
- e) Baş ağrısı
- f) Diğer (.....)

18) Yeniden meslek seğmeniz gerekse yine aynı işinizi seçer miydiniz?

a) Evet b) Hayır

EK-II**MESLEKİ DOYUM ÖLÇEĞİ**

Aşağıda işinize ilişkin bazı sorular bulunmaktadır. **Lütfen** seçeneklerden size uygun olanı X ile işaretleyerek belirtin. (Tüm soruları ve her soru için sadece bir cevabı işaretleyiniz.)

		Her zaman	Sık sık	Ara sıra	Nadiren	Hiçbir zaman
1.	Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleğe girmek ister misiniz?					
2.	Yaptığınız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz?					
3.	Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz?					
4.	Keşke başka bir iş yapan insan olsam dedğiniz olur mu?					
5.	Mesleğinizin gelişmenize olanak verdiğini düşünüyor musunuz?					
6.	İşyerinize hevesle gelir misiniz?					
7.	İşiniz ile ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?					
8.	İşyerinizde aldığınız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz?					
9.	İş günü sonunda kendinizi mutsuz ve bıkkın hisseder misiniz?					
10.	Fırsatını bulduğunuz an başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz?					

11	Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünür müsünüz?					
12	Meslektaşlarınızla karşılaştığınızda onların işlerini nasıl yaptıklarını sorar mısınız?					
13	Mesleki bilginizi arttırmak için seminerlere, kongrelere katılır mısınız?					
14	İşyerinde bazı engeller çalışma isteğinizi engeller mi?					
15	İşinizin yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?					
16	Mesleğinizle ilgili yayınları izler misiniz?					
17	Mesleğinizi yürütürken karşılaştığınız engellerle mücadele ediyor musunuz?					
18	İşinizin ilgilerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?					
19	Mesleğinizi değiştirmeyi düşündüğünüz anlar oldu mu?					
20	Meslek bilginizi artırmaya yönelik girişimlerde bulunuyor musunuz?					

Beck Anksiyete Ölçeği

Hastanın Soyadı, Adı:.....

Tarih:.....

Aşağıda insanların kaygılı ya da endişeli oldukları zamanlarda yaşadıkları bazı belirtiler verilmiştir. Lütfen her maddeyi dikkatle okuyunuz. Daha sonra, her maddedeki belirtinin **BUGÜN DAHİL SON BİR (1) HAFTADIR** sizi ne kadar rahatsız ettiğini yandakine uygun yere (x) işareti koyarak belirleyiniz.

	Hiç	Hafif düzeyde Beni pek et- kilemedi	Orta düzeyde Hoş değildi ama kat- lanabildim	Ciddi düzeyde Dayanmakta çok zor- landım
1. Bedeninizin herhangi bir yerinde uyuşma veya karın- calanma				
2. Sıcak/ ateş basmaları				
3. Bacaklarda halsizlik, titreme				
4. Gevşeyememe				
5. Çok kötü şeyler olacak korkusu				
6. Baş dönmesi veya sersemlik				
7. Kalp çarpıntısı				
8. Dengeyi kaybetme duygusu				
9. Dehşete kapılma				
10. Sinirlilik				
11. Boğuluyormuş gibi olma duygusu				
12. Ellerde titreme				
13. Titreklik				
14. Kontrolü kaybetme korkusu				
15. Nefes almada güçlük				
16. Ölüm korkusu				
17. Korkuya kapılma				
18. Midede hazımsızlık ya da rahatsızlık hissi				
19. Baygınlık				
20. Yüzün kızarması				
21. Terleme (sıcaklığa bağlı olmayan)				

Toplam BECK-A skoru:.....

designed by Emrah SONGUR M.D.

EK-IV

ARAŞTIRMA İZİN BELGESİ



T.C.
ŞANLIURFA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 26292541-602.04.01-E.5098701
Konu : Anket İzni

13.04.2017

Sayın Emine YILDIZ
Gaziantep Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Psikiyatri Ana Bilim Dalı Öğrencisi
GAZİANTEP

İlgi : 06.04.2017 tarihli dilekçeniz.

Özel ve devlet okullarında çalışan branş öğretmenlerinin "Demografik Değişkenlere Bağlı Olarak Mesleki Doyum ve Anksiyete Düzeylerinin Karşılaştırılması" konulu tezin veri toplama aşamasında, ilgi dilekçeniz ekinde belirtilen okullardaki 100 branş öğretmenine anket uygulanması ile ilgili izin isteğiniz değerlendirilmiş olup;

Belirtilen anketin eğitim öğretim faaliyetini aksatmadan gönüllülük esasına dayalı olarak uygulanmasında herhangi bir sakınca görülmemiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

Şerafettin TURAN
İl Millî Eğitim Müdürü

Güvenli Elektronik İmza
Aslı ile Aynıdır
13.04.2017

Halil KALIRAMAN
İl Millî Eğitim Müd.
M e m u r

Adres: Hamidiye Mah. Necmettin Cevheri Cad. No:20/ŞANLIURFA
Elektronik Ağ: sanliurfa.meb.gov.tr
e-posta: arge63@hotmail.com

Ayrıntılı bilgi için: Birgül ZERAY V.H.K.İ.
Tel: (0414) 2806357
Faks: (0414) 3188787

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden a986-91a8-3448-803d-3342 kodu ile teyit edilebilir.

EK-V

ÖZGEÇMİŞ

1992 yılında Şanlıurfa’da doğdu. İlk ve ortaöğretimini Şanlıurfa’da tamamladıktan sonra 2011 yılında Gaziantep Zirve Üniversitesi’nde İngilizce Öğretmenliği programına yerleşti. Lisansının ikinci yılında Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık bölümünü de çift anadal programı kapsamında eğitime dahil etti. 2015 yılında Gaziantep Üniversitesi Psikiyatri Anabilim Dalı, Ruh Sağlığı Destek ve Koruma Programında Yüksek Lisans eğitime başladı.

