



**T.C.**

**ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ**

**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI**

**BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU VE  
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ**

**(TEKİRDAĞ İLİ ÖRNEĞİ)**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**HÜSNÜ ÖZGÜR ÖZDE**

**Tez Danışmanı**

**Dr. Öğr.Üyesi Kemal KURAK**

**ÇANAKKALE – 2023**





T.C.  
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI

**BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK  
DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ (TEKİRDAĞ İLİ ÖRNEĞİ)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HÜSNÜ ÖZGÜR ÖZDE

Tez Danışmanı  
DR. ÖĞR. ÜYESİ KEMAL KURAK

ÇANAKKALE – 2023

## ETİK BEYAN

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi taahhüt ve beyan ederim.

Hüsnü Özgür ÖZDE

15/08/2023

## TEŞEKKÜR

Bu tezin gerçekleştirilmesinde çalıŐmam boyunca benden bir an olsun yardımlarımı esirgemeyen saygı değer danıŐmam hocam Dr. Öğr. Üyesi Kemal KURAK 'a ve Doç. Dr. Necati CERRAHOğLU 'ya; çalışma süresince tüm zorlukları benimle göğsleyen, hayatımın her evresinde bana destek olan değerli eŐime ve aileme sonsuz teŐekkürlerimi sunarım.

Hüsnü Özgür ÖZDE

anakkale

2023

## ÖZET

### **BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ (TEKİRDAĞ İLİ ÖRNEĞİ)**

Hüsnü Özgür ÖZDE

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Kemal KURAK

15/08/ 2023, 75

Öğretmenlik alanında tükenmişlik önem arz etmekte, konu hakkında araştırmalar son yıllarda ağırlık kazanmıştır. Tekirdağ ilinde görevli öğretmenlerin iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri hakkındaki eksiklik araştırmacı tarafından gündeme alındı. Tekirdağ ilinde 2021-2022 eğitim öğretim yılında ortaokullarda görev alan 277 beden eğitimi öğretmeni araştırmanın evrenini oluştururken, araştırmanın örneklem grubunu 164 beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında, tarama modelinden yararlanılmıştır.

Mevcut araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenebilmesi için England, Lofguist ve Weiss tarafından geliştirilen, Türkçe uyarlaması Baycan (1985) tarafından yapılan Minnesota iş doyum ölçeği, Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Türkçe uyarlaması Ergin (1992) tarafından yapılan Maslach tükenmişlik ölçeğinden yararlanılmıştır. Beden eğitimi öğretmenlerinden elde edilen verilerin analizi SPSS 26 programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Analizler gerçekleştirilmeden önce verilerin dağılımını belirlemek için çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiş ve verilerin normal dağılım gösterdiği saptanmıştır. Bu kapsamda çeşitli demografik özelliklere göre karşılaştırılmaları, bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılarak yapılmıştır. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumları ile tükenmişlikleri arasındaki ilişki Pearson korelasyon analizi uygulanarak belirlenmiştir.

Tekirdağ ilinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilen bu araştırmada sonuç olarak; beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumları arttığında tükenmişliklerinin azaldığı tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Beden eğitimi, İş doyumu, Tükenmişlik



## ABSTRACT

### EXAMINATION OF PHYSICAL EDUCATION TEACHERS' JOB SATISFACTION AND BURNOUT LEVEL (TEKIRDAG PROVINCE)

Hüsni Özgür ÖZDE

Çanakkale Onsekiz Mart University

School of Graduate Studies

Sports Management Master's Thesis

Advisor: Dr. Öğr. Üyesi Kemal KURAK

15/08/ 2023, 75

Burnout is important in the field of teaching, and research on the subject has gained weight in recent years. The lack of job satisfaction and burnout levels of teachers working in Tekirdağ was brought to the agenda by the researcher.

While 277 physical education teachers working in secondary schools in Tekirdağ province in the 2021-2022 academic year constitute the population of the research, 164 physical education teachers constitute the sample group of the research. In the scope of the research, scanning model was used.

In the current study, the Minnesota job satisfaction scale was developed by England, Lofguist and Weiss and adapted in Turkish by Baycan (1985) to determine physical education teachers' job satisfaction and burnout levels. burnout scale was used. The analysis of the data obtained from the physical education teachers was carried out through the SPSS 26 program. Before performing the analyzes, skewness and kurtosis values were examined to determine the distribution of the data and it was determined that the data showed a normal distribution. In this context, comparisons according to various demographic characteristics were made using independent sample t-test and one-way analysis of variance. The relationship between physical education teachers' job satisfaction and burnout was determined by applying Pearson correlation analysis.



As a result of this research, which was carried out to examine the job satisfaction and burnout levels of physical education teachers working in Tekirdağ; It has been determined that when physical education teachers' job satisfaction increases, their burnout decreases.

**Keywords:** Physical education, Job satisfaction, Burnout



## İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
JURİ ONAY SAYFASI .....	i
ETİK BEYAN .....	ii
TEŞEKKÜR .....	iii
ÖZET .....	iv
ABSTRACT .....	vi
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLolar DİZİNİ .....	xi

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### GİRİŞ

1.1. Problem Durumu .....	3
1.2. Araştırmanın Amacı.....	4
1.3. Araştırmanın Önemi .....	4
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları .....	5
1.5. Sayıtlılar .....	5

### İKİNCİ BÖLÜM

#### KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş Doyumu Kavramı ve Niteliği .....	6
2.2. İş Doyumunun Önemi.....	7
2.3. İş Doyumu ile İlgili Teori ve Yaklaşımlar .....	9
2.3.1. Kapsam Kuramları.....	9
2.3.2. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı .....	9
2.3.3. Çift Faktör Kuramı .....	10
2.3.4. Başarı Gereksinimi Kuramı .....	10
2.3.5. ERG Kuramı.....	11
2.3.6. Süreç Kuramları .....	12
2.3.7. Beklenti Kuramı .....	12
2.3.8. Amaç Kuramı.....	13
2.3.8. Eşitlik Kuramı.....	13
2.3.9. Pekiştirme Kuramı.....	14
2.4. İş Doyumunun Bileşenleri .....	15

2.5. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	16
2.6. Öğretmenlerde İş Doyumu .....	16
2.7. İş Doyumu ve Tükenmişlik Arasındaki Bağlantı.....	18
2.8. Tükenmişlik Kavramı .....	19
2.8.1. Tükenmişliğin Alt Boyutları.....	20
2.9. Tükenmişliğe Neden Olan Faktörler .....	23
2.9.1. Bireysel Faktörler.....	23
2.9.2. Çevresel Faktörler .....	24
2.10. Maslach Tükenmişlik Modeli.....	25
2.10.1. Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik.....	26
2.11. Tükenmişliğin Önlenmesine Yönelik Stratejiler .....	27
2.11.1. Bireysel Stratejiler.....	28
2.11.2. Örgütsel Stratejiler .....	29

### ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

#### MATERYAL VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli.....	33
3.2. Araştırma Evreni ve Örneklem Seçimi.....	33
3.2. Veri Toplama Araçları.....	35
3.2.1. Minnesota İş Doyumu Ölçeği .....	35
3.2.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği.....	35
3.3. Verilerin Analizi .....	35

### DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR	37
----------	----

### BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	52
-----------------------------	----

KAYNAKÇA .....	64
EKLER.....	I
EK 1 SOSYO-DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU.....	I
EK 2 MİNNESOTA İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ.....	II

EK 3 MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ .....	III
EK 4 ETİK KURUL ONAYI .....	IV



## TABLolar DİZİNİ

<b>Tablo No</b>	<b>Tablo Adı</b>	<b>Sayfa No</b>
<b>Tablo 1</b>	Örneklem Grubuna Ait Demografik Özellikler	34
<b>Tablo 2</b>	Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri	36
<b>Tablo 3</b>	Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Ölçeklerinden Aldıkları Minimum, Maksimum ve Ortalama Puanlar	37
<b>Tablo 4</b>	Beden eğitimi öğretmenlerinin Cinsiyetlerine göre iş doyumları	38
<b>Tablo 5</b>	Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yaşlarına Göre İş Doyumları	39
<b>Tablo 7</b>	Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Medeni Durumlarına Göre İş Doyumları	40
<b>Tablo 8</b>	Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Hizmet Sürelerine Göre İş Doyumları	40
<b>Tablo 9</b>	Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Çocuk Sahibi Olma Durumlarına Göre İş Doyumları	41
<b>Tablo 10</b>	Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleği İsteyerek Seçmelerine Göre İş Doyumları	42
<b>Tablo 11</b>	Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Cinsiyetlerine Göre Tükenmişlikleri	43
<b>Tablo 12</b>	Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yaşlarına Göre Tükenmişlikleri	44
<b>Tablo 13</b>	Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Medeni Durumlarına Göre Tükenmişlikleri	45
<b>Tablo 14</b>	Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Eğitim Durumlarına Göre Tükenmişlikleri	46
<b>Tablo 15</b>	Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Hizmet Sürelerine Göre Tükenmişlikleri	47
<b>Tablo 16</b>	Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Çocuk Sahibi Olma Durumlarına Göre Tükenmişlikleri	49
<b>Tablo 17</b>	Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleği İsteyerek Seçmelerine Göre Tükenmişlikleri	50

**Tablo 18**

Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumları ile  
Tükenmişliklerinin Arasındaki İlişki

51



## BİRİNCİ BÖLÜM

### GİRİŞ

Eğitim ve öğretim işi, okulun hedeflerine ulaşmasında kilit bir rol oynayan ve bu süreci birinci elden yönlendiren öğretmenler tarafından yürütülmektedir. Öğretmenler, sadece öğretme sorumluluğunu değil aynı zamanda öğrenciler, veliler ve yöneticilerle etkili iletişim kurmayı gerektiren diğer rolleri de üstlenirler (Karakelle ve Canpolat, 2008). Bu şekilde, geniş kapsamlı bir iletişim ağı içinde hareket ederek, bedensel, zihinsel ve duygusal açıdan enerji harcarlar. Bu perspektiften bakıldığında, öğretmenlik mesleği yalnızca bilimsel ve teknik becerilerle sınırlı kalmaz, aynı zamanda okul sistemini oluşturan farklı bileşenlerle iletişim ve etkileşim gerektiren profesyonel bir meslek olarak da değerlendirilir.

Tarihsel süreç içerisinde bir sevgi mesleği olarak görülmesine rağmen ne yazık ki sınıf yaşamının gerçekleri öğretmenliği stresli bir meslek hâline getirmiştir. Günümüzde eğitimcilerin toplumun hastalıklarını iyileştirmeleri, genç yetişkinleri karmaşık ve teknolojik bir toplumda yaşama hazırlamaları ve bunların her ikisini de emekleriyle hiç de orantılı olmayan maaşlar karşılığında gerçekleştirmeleri beklenmektedir (Meriç, 2022). İş koşullarının sonucu olarak birçok öğretmen kendileri, öğrencileri ve meslekleri hakkındaki duygularının başlangıçta olduğundan daha olumsuz olduğunu ifade etmektedirler (Schwab vd., 1986). Öğretmenlerin, diğer meslek gruplarındaki çalışanlara göre daha fazla stres yaşadıkları kabul edilmektedir (Antonioni vd., 2000; Balaban, 2000). Çünkü öğretmenlik mesleği toplumsal beklentinin en yüksek olduğu mesleklerden birisidir ve yüksek toplumsal beklenti öğretmenler açısından önemli bir stres kaynağıdır.

Mesleki süreçte yaşanan stres ise öğretmenlerin tükenmişlik yaşamalarına neden olmaktadır. Araştırmalar, öğretmenlerin artan bir şekilde yüksek stres koşullarına maruz kaldığını ve buna bağlı olarak artan bir tükenmişlik yaygınlığının gözlemlenebildiğini göstermektedir (Rosa ve Tafuri, 2021). Öğretmen tükenmişliği üzerine yapılan araştırmalar hem sınıf hem de okul ortamının özelliklerinin tükenmişlik üzerinde olumlu veya olumsuz etkileri olabileceğini ortaya koymaktadır (Shakeel vd., 2021). Sınıflarında birbirinden farklı özelliklere sahip öğrencileri, meslektaşları, okul yöneticileri, diğer okul çalışanları ve öğrenci velileriyle sürekli olarak iletişim ve etkileşim içinde olan öğretmenler, söz konusu eğitim paydaşlarıyla diyaloglarında yaşadıkları olumsuzluklardan dolayı okul ortamında strese maruz kalabilmekte ve buna bağlı olarak tükenmişlik yaşayabilmektedirler.

Öğretmenlerin tükenmişlik yaşamaları ise başta aileleri ve öğrencileri olmak üzere meslektaşları, arkadaşları ve genel olarak da tüm toplumun bu durumdan olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır.

Öğretmenlerdeki tükenmişlik, beş aşama içerisinde meydana gelir. İlk aşama olan "Balayı" döneminde, enerji seviyelerinde, motivasyonda ve iş memnuniyetinde azalmalar gözlemlenebilir (Meriç, 2022). Çoğu öğretmen, bir öğretim yılı boyunca en az bir defa bu dönemi deneyimler. Bu aşama fark edildiğinde ve gerekli önlemler alındığında, bu düzeydeki tükenmişliğin tedavisi kolaylıkla gerçekleştirilebilir. Herhangi bir önlem alınmadığı takdirde "Enerji kaybı" olarak adlandırılan ikinci aşamaya geçilir. İşinde yetersizlik ve hoşnutsuzluğun görüldüğü bu dönemde, uykusuzluk sorunlarıyla birlikte sigara ve alkol kullanımı gibi olumsuzluklar baş gösterebilir. Bu dönemdeki tükenmişlik de acil müdahale ile tedavi edilebilir. "Kronik semptomlar dönemi" olarak adlandırılan üçüncü aşama fiziksel hastalıklar, öfke ve depresyonla karakterizedir. Bu dönemde öğretmen içine kapanarak öğrencilere, velilere, arkadaşlarına ve ailesine karşı duyarsızlaşmaya başlar. Dördüncü olarak tükenmişlik sorununun oldukça belirginleştiği "Kriz" aşamasında öğretmende şiddetlenmiş hastalık ve öfke biçiminde takıntılı durumlar görülmeye başlar. Tükenmişliğin beşinci ve son aşaması ise "Duvara çarpma" olarak adlandırılır. Bu aşamada öğretmende mesleki anlamda yetersizlik hissi oluşarak fiziksel ve psikolojik işlevsizlik durumu yaşanır (akt. Maraşlı, 2015).

Öğretmenler çalışma sürecinde fazla baskı ile karşı karşıya kaldıklarında, daha düşük öz yeterlik geliştirme eğiliminde olup kendilerini yorgun hissedebilirler. Bu nedenle yüksek düzeyde bir baskı, öğretmenlerin duygusal ve fiziksel kaynaklarını aşırı derecede tüketebilir ve sonuçta bu durum ciddi bir tükenmişliğe yol açabilir. Yapılan araştırmalara göre öğretmenler işlerinden dolayı kendilerini baskı altında hissetmekte ve öğretmenlerin işleriyle ilgili yaşadıkları baskı ve stres ise tükenmişliğin doğrudan nedenleri arasında gösterilmektedir. Öğretmenler rol çatışması ve rol belirsizliği, aşırı iş yükü, yüksek iş yoğunluğu, uzun çalışma saatleri, öğrenciler ve meslektaşları ile ilişkilerinden dolayı zihinsel ve fiziksel yorgunluklar yaşamakta ve tüm bu sebepler öğretmenlerde hayal kırıklığına, depresyona, hayata ve işe karşı pasif veya kayıtsız bakış açılarına yol açmaktadır (Yu vd., 2015). Ayrıca zaman baskısı ve bürokratik çalışmalar da öğretmenlerde strese yol açabilmekte ve üzerlerindeki söz konusu baskılar giderilmediğinde, öğretmenler eğitim ve



öğretime olan tutku ve coşkularını kaybedebilmekte ve sonuç olarak öğrencilerine karşı pasif, olumsuz ve ilgisiz tavırlar sergileyebilmektedirler.

Mevcut çalışmada iş doyumu düşük olan bir öğretmenin, tükenmişlik düzeyinin de düşük olacağı düşüncesinden hareket edilmiştir. İş doyumu, bireyin iş durumu hakkında yaptığı olumlu- olumsuz ve değerlendirici bir yargı anlamına gelir (Weiss, 2002). Başka bir ifadeyle, bireyin işiyle ilgili deneyimini ve mesleki yaşam kalitesini etkileyen çeşitli faktörler olarak da tanımlanabilir (Zahoor, 2015). Bir terim olarak ilk kez, Hoppock (1935) tarafından ortaya atılmıştır. Hoppock yaptığı araştırmasında 1933'ten önce yapılan çalışmaları inceleyerek iş doyumu üzerine bir literatür taraması yapmış ve psikolojik, fizyolojik ve çevresel faktörlerin bir araya getirilmesinin bir kişinin işinden ne kadar memnun olduğunu belirlediğini ortaya koymuştur.

Öğretmenlerin iş doyumu öğretmenlerin mesleki rollerini değerlendirmesi ve algılaması olarak da tanımlanabilir (Kaya, 2022). Öğretmenlerin iş doyumu, bireysel ve örgütsel olmak üzere iki ana faktörle ilişkilidir. Bireysel faktörler daha çok, öğretmenlerin mesleğe yönelik duyguları ve öğrencilerle olan etkileşimleri olarak tanımlanabilirken, örgütsel faktörler ise maaş, meslektaşlarından destek ve öğretmenlere sunulan yönetim ve kaynaklar ile ilgilidir (Sharma ve Jyoti, 2009). Farklı seviyelerde görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen faktörler üzerine çok sayıda araştırma yapılmıştır (Bolin, 2007; Sharma ve Jyoti, 2009). Ayrıca, stres ve tükenmişlik gibi olumsuz sosyo-duygusal yönlerle ilişkili olarak öğretmen iş doyumu (Collie vd., 2012; Hawe vd., 2000; Prick, 1989) literatürde geniş çapta araştırılmıştır. Bu bağlamda mevcut çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri incelenmiştir.

### **1.1. Problem Durumu**

İnsanlar zamanlarının büyük bir kısmını çalışarak geçirmektedir. İnsanın yaşamını idame ettirebilmesi, daha iyi yaşam koşullarına ulaşabilmesi ve toplumda değer üretebilmesi için yaptığı faaliyetler iş olarak nitelendirilmektedir. İş, ihtiyaçların karşılanmasının dışında bireyin bağımsızlığı ve yaşam kalitesini de etkilemektedir. İnsanların kısaca iş yaşantılarında ulaştıkları mutluluk veya mutsuzluk düzeyleri iş doyumu olarak adlandırılmaktadır. Çalışma hayatındaki rekabet, kendini kanıtlama, yüksek beklentiler gibi koşullar insanların psikolojilerinin olumsuz etkilenmesine, stresinin yükselmesine ve işlerinden mutsuzluk duymalarına neden olmaktadır. Çalışma

hayatındaki olumsuzluklar bireyde verimsizlik, performans düşüşü, kaygı, depresyonun yanı sıra üretme yeteneğinin, isteğinin düşmesi olarak da tanımlanan tükenmişliğe yol açmaktadır. Yapılan çalışmalar, insanlarla birebir ilişki içeren çeşitli meslek gruplarında tükenmişliğin daha fazla gözlemlendiğini göstermektedir. Eğitim alanında yapılan tükenmişlik araştırmaları ise insanlarla yoğun etkileşim ve yoğun stres içeren öğretmenlik mesleği üzerinde yürütülmüştür.

Bu çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Beden eğitimi öğretmenleri okullarda öğrencilerin bedensel ve ruhsal gelişimleri açısından önemli bir yere sahiptir. Bu nedenle öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek tutulması ve tükenmişlik düzeylerinin en aza indirgenmesi öğrencilerin beden ve ruh sağlığına katkı sağlaması açısından önemlidir.

Araştırmanın problemleri şu şekildedir:

1. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumları çeşitli demografik değişkenler bakımından farklılık göstermekte midir?
2. Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri çeşitli demografik değişkenler bakımından farklılık göstermekte midir?
3. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumları ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

## **1.2. Araştırmanın Amacı**

Tekirdağ ilinde gerçekleştirilen bu araştırmanın amacı, Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesidir.

## **1.3. Araştırmanın Önemi**

Her birey, hangi seviyede olursa olsun, çalışma ve iş hayatı boyunca deneyimler kazanmakta, çalıştığı kurum veya organizasyonla etkileşimde bulunmaktadır. Bu süre zarfında birey, yaşadığı olaylar, deneyimlediği mutluluklar ve üzüntüler, hedeflediklerini elde etme ve elde edememe gibi durumlarla karşılaşacaktır. Tüm bu birikimli duygusal ve bilgi temeli sonucunda, yaptığı işe veya bağlı olduğu kuruma karşı otomatik bir tavır geliştirecektir. Bu genel yapıya "iş doyumu" adı verilir. İş doyumu kavramını daha basit bir

şekilde ifade etmek gerekirse, çalışanın işine yönelik genel tutumunu temsil eder. Bireyler işleriyle ilgili olumlu ya da olumsuz tutumlar sergileyebilirler. Dolayısıyla iş doyumunu, "bireyin iş deneyimlerinden kaynaklanan olumlu duygusal durum" olarak tanımlanabilir. Üzerinde durulması gereken, ciddi bir kavram olduğu gerçeği 1940'lı yıllarda kavranmış olsa da iş doyumunu kavramı ilk olarak 1920'li yıllarda incelenmeye başlanmıştır. Kişi, iş çevresinde kazandığı tecrübenin yanı sıra iş hayatı boyunca farklı birçok duyguyu da yaşayabilmektedir. Bu bağlamda çalışanların iş doyumuna erişmesi, örgütün amaçlarını gerçekleştirmesinde etkin bir rol üstlenebilmektedir. Öyle ki bu doyumuna erişmiş çalışan, iş çevresinde sürekli ılımlı bir tavır göstererek, pozitif davranışlar sergileyecektir. Bu durumun tam aksi olarak, iş doyumuna erişmemiş çalışanlar, iş hayatı boyunca negatif tutumlar içerisinde olacaktır.

#### **1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Mevcut araştırmanın sınırlılıkları şu şekilde sıralanmaktadır;

1. Mevcut araştırma Tekirdağ ilinde görev yapan beden eğitimi öğretmenleriyle sınırlı tutulmuştur.
2. Mevcut çalışma, Minnesota iş doyumunu ölçeği ve Maslach tükenmişlik ölçeği ile sınırlı tutulmuştur.

#### **1.5. Sayıtlar**

Araştırmaya katılım sağlayan Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik ölçeğine doğru ve geçerli yanıtlar verdikleri sayılmıştır.

Çalışmada kullanılan ölçeklerin araştırmanın amacına ve kapsamını yerine getirmeye uygun olduğu sayılmıştır.

Araştırma kapsamı içerisinde yer alan örneklem grubunun evreni yeterli ölçüde temsil ettiği sayılmıştır.

## İKİNCİ BÖLÜM

### KURAMSAL ÇERÇEVE

#### 2.1. İş Doyumu Kavramı ve Niteliği

Latince 'de "satış" kelimesinden türemiş olan doyum yani tatmin, yeterli anlamına da gelmektedir (Çavuşoğlu, 2022). Tatmin olmak yani doyum, kişinin iç dünyasını yansıtan, duygusal hislerin yansımaları durumudur. Kendisi tarafından hissedilerek, olumlu ya da olumsuz dışa yansımaları ile tanımlanabilir. İç huzuru anlatan bir kavramdır (Şencan, 2011),

İş doyumunu, kişinin, emektarın çalışması sonucu, gayretlerinin ve gösterdiği çabanın karşılığında, ihtiyaçlarının giderilmesine ve aynı zamanda kendi değer yargısıyla örtüştüğüne kanaat getirmesi sonucu duyduğu hazdır (Gündüz, 2016). Davis (1984), iş doyumunu işi yapanların işlerine karşı hissettikleri hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk olarak tanımlamaktadır. Ayrıca iş doyumunu, işin özellikleriyle işi yapanların özelliklerinin birbirine uyduğu zaman gerçekleştiğini savunmaktadır. İş doyumunu kavramı; çalışan bireyin yaptığı işe, bu işteki tecrübelerine dayalı olumlu hissiyat ve mutlu olma hali; sahip olduğu değerlere göre değişen işten duyduğu haz; mevcut işten beklentileri ve kazanımları, bireyin işe karşı tutumu; aynı zamanda bu tutumun bir sonucu, işe karşı duygusal tepkileri gibi birden fazla bakış açısıyla tanımlanabilmektedir (Efeoğlu ve Özgen, 2007).

İş doyumunu kavramının tanımlanmasında çeşitlilik olduğu görülmektedir. Bu çeşitlilik, işten beklentilerin duygusal temelli olması veya örgütlerdeki iş/görev tanımlarının farklılığından kaynaklanabileceği düşünülmektedir (Gedik ve Üstüner, 2017). Günümüzde örgütler arası rekabet üstünlüğü verimlilik, performans yüksekliği, işgören devrinin düşük olması gibi unsurlar ile sağlanmaktadır.

İş doyumuna dair yapılan birçok farklı tanımlamanın şu üç temel noktada bulunduğu görülmektedir (Solmuş, 2004);

1. İş doyumunun gözlenmesi zordur ama bireyin davranışlarından anlamak mümkündür ve çalışan bireyin işe karşı hissettiği içsel ve nesnel hislerini ifade eder.

2. Çalışan bireyin kazanmayı hedeflediği veya kazanması gerektiğine inandığı ödüle ulaşmasıyla, inandığının ötesinde kazanım sağlamasıyla iş doyumunu hissedilir.

3. İş doyumunu kavramı, birbiriyle ilişkili ancak birbirinden farklı birçok tutum objesini içermektedir.

İş doyumunu ‘çalışma sonucu elde edilen maddi çıkarlar ve işi yapan kişinin birlikte çalışmaktan keyif duyduğu iş arkadaşları ile bir ürün ortaya çıkarmasının hissettirdiği ‘mutluluk’ olarak da tanımlanmaktadır. Öğretmen çalışarak meydana getirdiği eseri somut olarak görebildiği takdirde o eserle gurur duyabilir ve bu sayede iş doyumunu hissedebilir (Davis, 1989).

## 2.2. İş Doyumunun Önemi

Bir okulda, şirkette, devlet dairesinde veya herhangi bir kurumda çalışanların iş doyumunu düzeyleri çok önemlidir. Çünkü çeşitli kurumlarda çalışan bireylerin işinden aldığı haz, memnuniyet, mutluluk ve gereksinimlerinin karşılanma düzeyi onların çalışma verimini ve güdülenmelerini aynı oranda etkileyecektir. Yani iş doyumunun varlığı sadece çalışan bireylerin mutluluğu ve memnuniyetinin karşılanmasına değil bu doyumun sonucunda kurumların amacına ulaşmasında büyük bir etkidir. İnsanların günlük yaşantıları genellikle uyuma, çalışma ve serbest zaman şeklinde geçmektedir. Bu insanların çalışma hayatlarının ne kadar önemli olduğunu bizlere göstermektedir. İnsanların içerisinde bulunduğu kurumlarda günlerce hatta yıllarca çalışabilmeleri iş yerlerinde huzurlu, işlerine bağlanma ve iş doyumunun alabilmelerine bağlıdır.

İş doyumunu iş gören kişinin fizyolojik, psikolojik, sosyolojik ve ekonomik faktörler etkileyebilmektedir. İş doyumunu etkileyen bu faktörler de kişiden kişiye değişiklik gösterebilmektedir. Kimi iş görenlerde yaş, meslekteki görev süresi etki ederken kimilerine göre ise statü, ücret gibi faktörler iş doyumunu düzeylerini etkileyebilmektedir. İş görenlerin beklentileri ile gerçekleştirenler arasında bir uyumsuzluk bulunmuyorsa veya olumlu yönde bir değişiklik varsa doyum gerçekleşmiş olacak, arada bir uyumsuzluk ortaya çıkmış ise ve bu fark olumsuz yönde ise iş doyumunun gerçekleşebilecektir (Mahmutoğlu, 2007).

Birey, yaşadığı bir ömür boyunca zamanının büyük bir çoğunluğunu çalışarak geçirmektedir. Bu sebeple çalışmanın insanlar için önemi çok büyüktür. Çalışanların, çalıştıkları süre boyunca sosyal bir varlık olmalarından dolayı, iş hayatı boyunca önemsendiği bazı değerlerin bulunduğu ve bu değerlerin içinde bulunduğu örgütün değerleriyle örtüşüp bütünleşince başarının ortaya çıkacağı bilinmektedir. Başka bir deyişle yalnızca işin gerektirdiği bilgiye sahip olmak, çalışan bireylerin örgüt içerisinde başarılı olmasını, verimli çalışmasını sağlamamakta bununla birlikte iş ve çalışma hayatına ilişkin olumlu düşüncelere de sahip olmasını zorunlu kılmaktadır (Aykaç, 2010).

Çalışanlar sadece yaşamlarını devam ettirmek için değil kendilerini göstermek, sosyal ve psikolojik gereksinimlerini karşılamak kendilerini bir topluluğa ait hissetmek, takdir edilme duygusu, kendisini kabul ettirmek ve başarılı olmak için de çalışırlar. Çalışan bireyler sosyal ve psikolojik gereksinimleri bağlı bulunduğu şirket veya kurum tarafından karşılanırsa işlerini daha da benimseyip sahiplenecek aynı kendi işi gibi görecektir, elinden gelenin en iyisini yapmaya çalışacak ve işi hakkında hep olumlu yönde düşünerek iş doyumunu düzeyleri artacaktır.

Örgütler ancak iş görenlerin göstermiş olduğu performansla aynı orantıda iyi olabilir. İş görenlerin etkili ve verimli performans sağlamalarında yapmakla görevli oldukları işten sağladıkları doyum veya tatmin çok önemlidir. Bir başka deyişle kişisel tatminin yüksek bir seviyede olması, örgütün başarısını da pozitif yönde etkileyecektir. Bunu yapabilmek için ise, iş görenlerin çalıştıkları işi anlamlı bulacakları, kendilerini yeterli ve karar verebilecek birey olarak hissedecekleri ve işin sonucunda ortaya çıkan sonucu etkileyebilecekleri bir çalışma ortamı oluşturmak gerekmektedir. Buna göre en büyük sorumluluk kesinlikle yöneticilerin omuzlarındadır (Erdil vd., 2004)

Örgütlerin en büyük sermayesi olan insan gücü üzerine yapılan bilimsel araştırmalarla verimliliğin ve performansın artması için, psikolojik ve fiziksel olarak iyi bir seviyede olmaları, bunun için ise tatmininin istenen düzeyde olması gerektiği açıkça görülmektedir. Psikolojik ve fiziksel olarak istenen düzeyde olan çalışanların, verimliliği, işe karşı olan istekliliği ve aynı zamanda bağlılık artarken, insanların artık bir robot gibi kullanılmasının mümkün olmayacağı bilinmektedir. Yaptıkları işten memnun olmayan kişilerin, ilk önce psikolojik yapılarında bozukluklar görülürken, ilerleyen dönemlerde fiziksel aksaklıklar görülmeye başlamaktadır. Çalışan bireylerin maddi güç çalışma koşulları, güdülenme gereksinimleri karşılanarak gerekli olan verimlilik ve iş tatmini sağlanması amaçlanmıştır (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010).

Yüksek seviyede olan bir iş doyumunu yöneticilerin iş yüklerini oldukça rahatlatmaktadır. Çünkü yöneticilerin istedikleri olumlu koşulların sağlanması bütün iş görenlerin ve yöneticilerin performansını olumlu yönde etkiler. Yüksek seviyede olan bir iş doyumunu, örgütün doğru yönetildiğinin bir belirtisi olabilir ancak en başta etkin davranışsal yönetimin sonucunda ortaya çıkmaktadır. İş doyumunu, bir kuruluştaki verimli bir örgütsel iş ortamı oluşturulmasının ölçüsüdür. Nitekim iş doyumunun azalmakta olduğu bir kuruluştaki dört yıl içerisinde iş gören problemlerinde ciddi derecede bir artış olduğu görülmüştür. Bütün

bu problemlerin temelinde yatan en önemli faktör ise iş görenlerin işlerinden doyumсуz olmaları bulunmuştur (Davis, 1982).

### **2.3. İş Doyumu ile İlgili Teori ve Yaklaşımlar**

Alan yazının incelenmesi sonucunda iş doyumу kavramını açıklamaya yönelik ortaya atılan kuramların büyük çoğunluğu iş doyumу ile güdülenme arasındaki ilişkiyi ele almıştır. İş doyumunu farklı açıdan inceleyen kuramları kapsam kuramları ve süreç kuramları olarak iki grupta incelemek mümkündür. Kapsam kuramları bir işyerinde çalışanların motivasyon kaynaklarının neler olduğunu ortaya koymaya çalışmaktadır. Buna mukabil süreç kuramları ise çalışanların işyerlerinde sahip oldukları motivasyonu etkileyen süreçlerin neler olduğu üzerinde durmaktadır.

#### **2.3.1. Kapsam Kuramları**

Kapsam kuramları örgüt dahilindeki çalışanlara odaklanarak onların davranışlarına temelde iki soru yönelmektedir. Bu sorular nasıl ve neden sorularıdır. Kapsam kuramları bireylerin gerçekleştirdikleri davranışlarda hangi şekillerde hareket ettiklerini araştırmakta ve çalışanları çalışmaya kanalize eden faktörleri ortaya koymaktadır. Kapsam kuramları aynı zamanda örgüt bünyesindeki çalışanların ihtiyaçlarının ne şekilde giderileceğine de odaklanmaktadır (Baysal ve Tekarslan, 1996).

#### **2.3.2. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı**

Maslow bireylerin ihtiyaçlarını 5 ayrı kategoride toplamıştır. Bu ihtiyaçlardan ilki ve en alt basamağı fizyolojik ihtiyaçlardır. Fizyolojik ihtiyaçlar yeme, içme, ücret, yan ödeme, iyi çalışma koşulları gibi en temel dürtüleri yansıtmaktadır. İkinci basamakta güvenlik ihtiyacı durmaktadır. Bu da bireyin can güvenliği, iş güvenliği gibi kavramları yansıtmaktadır. Hiyerarşinin üçüncü basamağında sosyal ihtiyaçlar bulunmaktadır. Sosyal ihtiyaçlar başka bireylerle dostluk kurma, onlar tarafından kabul görmeyi yansıtmaktadır. Dördüncü basamak saygı görme ihtiyacıdır. Bu basamak bireylerin başkaları tarafından kendisine saygı gösterilme, kendine güven duyulması gibi kavramları içermektedir. Son basamak ise insanın kendini gerçekleştirmesidir. Bireyin kendine koyduğu hedeflere ulaşması ve bu başarıdan tatmin olması bu basamağı oluşturmaktadır (Dönmez, 2020). Maslow'a göre bireyin tüm ihtiyaçları aslında hiyerarşik bir düzen içerisinde yer almaktadır.

Bu düzen içerisinde birey de hiyerarşik düzeni takip etmektedir. Birey üst basamağa ancak bir alt basamağı gerçekleştirdiğinde geçebilmektedir (Küçüközkan, 2015)

Maslow'un kuramına göre örgütte çalışanların bu beş basamaktaki ihtiyaçları ne derecede karşılanıyorsa çalışan o derecede doyuma ulaşmış olur (Başaran, 2000).

### **2.3.3. Çift Faktör Kuramı**

F. Herzberg tarafından ortaya atılan Çift Faktör Kuramının ortaya çıkışı 200 muhasebeci ve mühendisin katılımı ile yapılan bir araştırmaya dayanmaktadır. Herzberg, araştırmada sorduğu "işinizde kendinizi ne zaman en iyi ve en kötü hissettiğinizi detaylı olarak açıklayınız" açık uçlu sorusuna aldığı cevaplardan oluşan bulguları iki farklı grupta toplamıştır. Birinci grubu işin kendisinden kaynaklı olan motive edici faktörler oluştururken ikinci grubu ise işle ilgili olmakla beraber işin dışında kalan hijyen faktörleri oluşturmaktadır (Herzberg, 1976). Bu kuramda gruplandırmanın ilk kısmını oluşturan motive edici faktörler çalışanın işyeri ile bağlantısını kuvvetlendiren ve işyerine bağlayan faktörlerdir. Hijyen faktörleri ise çalışanları negatif duygulara iten faktörlerdir (Yusoff vd., 2013).

### **2.3.4. Başarı Gereksinimi Kuramı**

Kuramın temel yaklaşımı insan ihtiyaçlarının öğrenmeyle bağlantılı olduğunu savunmasıdır. Sosyal varlıklar olarak toplum içerisinde diğer insanlarla bir arada yaşayan bireylerin, diğer insanlarla olan ilişkilerinde belirli amaçları ve hedefleri mevcuttur. Toplumun mensupları olan bireyler hedeflerine ulaşabilmek için rekabete girmektedirler. Bu rekabette başarılı olmanın yolu ise öncelikle öğrenmekten geçmektedir. Bireyler öğrenme aşamasından sonra ihtiyaçlarını saptamaktadır (Royle ve Hall, 2012).

Kuramın kurucusu olan McClelland insanların ihtiyaçlarını üç ayrı başlıkta sınıflandırmıştır. Bunlardan ilki ilişki kurma ihtiyacıdır. Bireyler sosyal varlıklar olarak toplumun diğer üyeleri ile ilişki kurma ihtiyacındadırlar. İkinci sınıflandırma ise bireylerin güç kazanma ihtiyacıdır. Her birey toplum içerisinde güç kazanmayı amaçlamaktadır. Son olarak bireylerin başarıma ihtiyacıdır. Bireyler yaşadıkları toplum içerisinde başarıma ihtiyacı hissetmektedir (Koçel, 2014).

Bu üç sınıflandırma çerçevesinde kuram, insanların davranışlarının sosyal toplumun yarattığı çevrenin etkisini de hesaba katarak bireylerin güç ve başarıyı nasıl kazanacağını üzerinde durmaktadır.



Mc Clelland'ın sınıflandırması incelendiğinde ortaya çıkan durum bu üç ihtiyacın kendi aralarında etkileşim halinde olduğu aynı zamanda da farklı seviyelerde de olsa iş doyumu ile ilişkisi olduğu görülmektedir. Daha açık bir ifadeyle her ihtiyaç belirli seviyede bir iş doyumu sağlamaktadır. Bireyin başarı ve güç ihtiyacına erişebilmesi için iş yerinde başarılı olabilmesi bunun içinde iş tatminini sağlayabilmesi gerekmektedir. İş tatmininin sağlanmadığı durumlarda ise başarı ve güç ihtiyacı olsa dahi birey iş hayatında başarılı olamayabilmektedir (Harrell ve Stahl, 1984).

### **2.3.5. ERG Kuramı**

Alderfer tarafından ortaya konulan bu kuramda bireyin ihtiyaçları üç ayrı kategoride incelenmiştir. Bunlar, var olma, ait olma ve gelişmedir. Alderfer'in yaklaşımına göre insan bu ihtiyaçları sırası ile karşılamaktadır. Eğer birey bir basamaktaki ihtiyaçlarını karşılayamama durumu ile karşı karşıya kalırsa daha alt seviyede ihtiyaçları geri dönüş yapacaktır (Alderfer, 1969).

Alderfer'in kuramının Maslow ile benzerliği birey bir basamağı gerçekleştirdiğinde bir üst basamağa çıkması durumudur. Alderfer buna aynı zamanda geri dönüşü de eklemiştir. Birey eğer bir üst basamağa veya en üst basamağa çıktıktan sonra başarısız olursa oluşan tatminsizlik ile birlikte daha önceki basamaklara dönüş yapacaktır (Caulton, 2012).

Alderfer'in hiyerarşisinin en alt basamağında bulunan var olma ihtiyacı aslında iş ortamındaki çalışma koşulları ile ücret gibi faktörlerden memnun olma ihtiyacına denk gelmektedir. İş ortamında en alt koşullar olan gıda, su, ücret ve uygun çalışma koşullarının sağlanmaması durumunda bireyin iş tatmini yeterince sağlanamayacaktır. İkinci basamakta kurulan ilişki ihtiyaçları esasen bireylerin iş ortamında güvenlik aidiyet ve saygı kavramlarını içermektedir. Bireylerin iş tatminlerinin artması için iş arkadaşlarıyla ve üst yönetim ile etkileşiminin olumlu olması ve kendisine saygı duyulduğunun hissedilmesi gerekmektedir. ERG kuramındaki son basamak olan gelişme ihtiyacı ise yaratıcı katkılarda bireyin ihtiyacıdır. Birey bu aşamada aynı zamanda başarmaya odaklanmıştır. Eğer bireyin işyeri de iş tatminini sağlamak için ilerleme ve yükselme imkanını sağlarsa gelişme düzeyindeki bireyin iş tatmini önemli ölçüde artacaktır (Çoban ve Özdemir, 2020).

### **2.3.6. Süreç Kuramları**

Motivasyonu oluşturan faktörler hem dinamik hem de birbirleri arasında ilişkiye sahiptirler. Süreç kuramları da bu faktörler arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır. Süreç kuramı davranışı bir süreç olarak görmektedir. Sürecin başladığı andan itibaren sonuna kadar olan zaman çizgisinde ortaya çıkan faktörleri açıklamaktadır. Bu faktörlere odaklanıldığında bireylerin kişisel farklılıkları da ortaya çıkmaktadır. Süreç kuramları aynı zamanda bu farklılıklara da dikkat etmektedir (Gülner, 2007).

### **2.3.7. Beklenti Kuramı**

Beklenti kuramı bireyin davranış sonucunda ortaya çıkan durumla ilgili beklentisi ile ifade edilmektedir. Bireyin davranış sonucunda elde edeceğini düşündüğü ödül kuramın temel argümanıdır. Kurama göre birey belirli davranış setleri arasından bilinçli olarak seçim yapmaktadır. Yapılan seçimde birey faydacılığını ön plana çıkararak kazancını ve tatmin duygusunu en üst düzeye çekmek istemektedir.

Bireyin bir hedef için güdülenmesi ilk basamaktır. Birey kendi beklentisinin yüksek olduğu ve ulaşmak istediği hedefler için ekstra emek verecek çabalayacaktır. Buna karşılık eğer bireyin sonuç beklentisi düşük ise ve sonucunda ödüle ulaşabileceği konusunda umudu az ise birey amacı için yeteri kadar özen göstermeyecek ve çaba sarf etmeyecektir. Bireyin çaba göstermediği bir diğer durum ise bireyin yeteri kadar istemediği ödüllerde olacaktır. Sonuç elde etme oranı yüksek olsa da eğer bireyin bu yönde bir talebi mevcut değilse bireylerin harcadığı çaba oranı yine düşük olmaktadır (Lunenburg, 2011).

Bireyin iş tatminini sağlanması için çalışması sonunda ödüllendirileceğinin ve çabasının karşılığını alacağını bilmesi önemlidir. Bu durumda aslında bireyin hedef için güdülenmesini sağlamaktadır. İşyerindeki yönetim bireyleri gerek yönetim kabiliyetleri ile gerek ise ücret, çalışma şartlarının iyiliği ve terfi yollarıyla güdülenmesi durumunda bireyin iş tatmini kolaylıkla sağlanabilecektir.

### **2.3.8. Amaç Kuramı**

Edwin Locke tarafından geliştirilen amaç kuramı bireyin amaçlarını ön planda tutmaktadır. Bu kurama göre bireyin amacı gerek bireyin performansı gerekse davranışları üzerinde oldukça etkin bir rol oynamaktadır. Diğer bir deyişle bireyin amacı ile motivasyon düzeyi arasında da doğru orantılı bir ilişki vardır (Locke ve Wood, 1990).

Kuram motivasyonu belirlerken bireyin ulaşmak istediği amaçlarla ilgili şöyle bir bağlantı kurmuştur. Eğer bireyin seçtiği amaç kolay ise motivasyonu da buna oranla düşük olacaktır. Fakat eğer birey ulaşılması zor bir hedef seçerse motivasyonu da artacaktır. Dolayısıyla birey ulaşılması zor hedeflere ulaşmak istediğinde motivasyonu da artacaktır. Burada dikkat edilmesi gereken husus ise örgüt içerisinde belirlenen hedeflerde hedefin açık ve net bir şekilde anlaşılır olmasıdır. Birey böylece net olarak anladığı hedef ya da hedeflere göre motivasyonunu arttırabilmektedir (Locke ve Latham, 2002).

### **2.3.8. Eşitlik Kuramı**

Bu kuram 1963 yılında Jay Adams tarafından General Elektrik Şirketinde yapılmış olan araştırmalar sonucunda ortaya atılmıştır. Adams'a göre çalışanların adil bir şekilde ödüllendirilmesi ve takdir edilmesi onların işlerine motive olmaları ve örgütlerine karşı bağlılık ve güven duymaları için şarttır (Eren, 2001).

Çalışanların ücret seviyesi, zam ve işten dolayı tanınma gibi yaptıkları işin neticesinde aldıkları ile iş için gayret, eğitim ve deneyim gibi işe verdikleri arasındaki algıları neticesinde oluşturdukları çıktı- girdi oranını diğer çalışanlarla mukayese etmesi sonucunda eşitsizlik algıladığında ortaya bir takım olumsuz tutum ve davranışlar çıkabilmektedir. İşte çalışanların bu olumsuz tutum ve davranışların tekrar dengeye getirmek adına herhangi bir davranışta bulunmak için motive olacağını ileri süren bu kurama Eşitlik Kuramı denmektedir. Çalışanlar kendilerini aynı örgütteki aynı pozisyonda çalışan kişilerle karşılaştırabileceği gibi farklı pozisyondaki kişilerle hayatta farklı örgütteki diğer çalışanlarla da karşılaştırabilmektedir. Bu karşılaştırmada yaş, eğitim durumu, kıdem gibi kriterler söz konusu olmaktadır.

Kurama göre eşitsizlik algılayanların farklı davranış seçenekleri bulunmaktadır. Bunlar:

1. Daha az ücret için daha az çalışma ya da daha fazla ücret için daha çok çalışma şeklinde kendi girdilerini değiştirme,
2. Parça başı ücret alanların kaliteyi düşürüp daha fazla üreterek daha fazla kazanabilmesi şeklinde kendi çıktılarını değiştirme,
3. Kendisine ilişkin algısını çarpıtma,
4. Başkalarına ilişkin algısını çarpıtma,
5. Kıyaslama için üçüncü bir kişiyi seçme,
6. İşten ayrılma (Robbins ve Judge, 2019).

Eşitlik teorisine göre çalışanlar örgütün tüm kaynaklarının dağıtımında eşitlik aramaktadırlar.

### **2.3.9. Pekiştirme Kuramı**

Olumsuz yahut olumlu olabilen pekiştirme kavramı bireyi iki farklı türde motive edebilmektedir. Olumlu pekiştirme olarak adlandırılan pekiştirmede bireyin davranışı doğru ve istenilen davranışa doğru yönlendirilerek olumlu sonuçlar kullanılmaktadır (Önen ve Kanayran, 2015). Bir satış personelinin kotasının tutturması sonucunda ekstra prim alması olumlu pekiştirmeye bir örnektir. Buna karşılık olumsuz pekiştirme diye adlandırılan kavramda olumsuz veya istenmeye sonuçlar birey için ortadan kaldırılabilir. Satış kotasını tutturabilen satış personelinin daha zor satış yapabileceği başka bir ürün grubuna yönlendirilmemesi olumsuz pekiştirmeye örnektir. Burada dikkat edilmesi gereken husus olumsuz pekiştirme ceza değildir. Her iki pekiştirme türü de bireyin davranışı tekrarlama olasılığını arttırmaktadır.

Okul yöneticileri ile öğretmenler arasındaki ilişkide pekiştirme kuramının kullanımına rastlamak mümkündür. Öğretmenlerin görevlerini eksiksiz yerine getirdiklerinde ya da branşlarında eğitim verdikleri öğrencilerin başarı düzeyleri arttığında okul yönetimi olumlu pekiştirmeyi kullanarak öğretmenlere ilçe milli eğitim müdürlüğünün oluruyla başarı belgesi verebilmektedir. Öğretmenin başarı belgesi sayısını 3'e ulaşması durumunda ise üstün başarı belgesi ilçe kaymakamı tarafından törenle sunulmaktadır. Bu durumda aynı zamanda valiliğin de onayıyla ek maaş ikramiyesi de verilebilmektedir. Bu durum olumlu pekiştirme yoluyla öğretmenlerin iş doyumunu arttırabilmektedir. Olumsuz pekiştirmeye örnek vermek gerekirse öğretmenlerin sigara örneği verilebilmektedir. Okul

yöneticilerin öğretmenlerin okul dışındaki sigara alanlarındaki oturakları, sigara tablalarını ya da yağmurdan korunmaları için bulunan çatıyı kaldırtmaları olumsuz pekiştirmedir.

#### **2.4. İş Doyumunun Bileşenleri**

İş doyumunu, içsel doyum ve dışsal doyum olarak iki başlık altında incelemek mümkündür. İçsel doyum; başarı isteği, çalışma şartlarına uyum sağlama, amaç ve hedefleri gerçekleştirme, bağımsız çalışabilme, kendini gerçekleştirme ve kariyer imkanları gibi çalışma sırasında hissedilen doyumunu içerirken; dışsal doyum ise, maaş, ekonomik ödüllendirme, çalışma saati, iş teminatı gibi çalışma sonucunda elde edilen doyumunu içermektedir (Aksoy vd., 2005).

Başaran ve Güçlü (2018), ortaokul yöneticilerinin liderlik tarzlarının, ortaokul öğretmenlerinin iş doyumunu üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmalarında, ortaokul öğretmenlerinin görüşlerine göre, okul yöneticilerinin liderlik tarzları ile öğretmenlerin iş doyumunu arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuşlardır.

İçsel Motivasyon: İş doyumunu içsel ve dışsal olarak iki farklı motivasyon kaynağı içermektedir (Chiva ve Alegre, 2009). Merak dürtüsü, öğrenme gereksinimi, yetebilme arzusu, gelişim çabası ve başarılı olma isteği gibi duygular kişinin kendisinde bulunan ihtiyaçlarına yönelik tepkiler içsel motivasyon ile ilişkilidir (Ersarı ve Naktiyok, 2012). Bir başka deyişle, içsel motivasyon bireyin kendi kontrolünde olan ve kendisiyle ilgili faktörlerden meydana gelmektedir. Öğretmenlerin içsel doyumlarının dışsal doyumlarına kıyasla daha yüksek olduğu, genel iş doyumlarının ise orta düzeyin üzerinde olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur (Çankaya, 2010). İş koşulları, bireysel ilişkiler, iş teminatı, örgüt politikaları (Bil, 2012), maaş, terfi verilmesi, yönetimle ilgili sorumlulukların hafifletilmesi, iş yükünün hafifletilmesi vb. unsurlar doyumsuzluğu engelleyen fakat iş doyumunu artırmaya etkisi olmayan etmenlerdir (Kurt, 2005). Doyumu arttıran etmenler sorumluluk, gelişim, başarı, fark edilme, büyüme ve iş algısı gibi daha çok bireyin kontrolünde olan içsel motivasyonu sağlayan etmenlerdir (Bil, 2012).

Dışsal Motivasyon: Dışsal motivasyon içsel motivasyondan farklı olarak çalışan kişilerin kontrolü haricinde gelişir ve kontrol edemediği dış faktörlerden (bireyin çevresinden) kaynaklanan etkileri içermektedir. Bu etkiler bireylerin kontrolü dışında ortaya çıkan dışsal motivasyon, takdir edilme, ödüllendirme, statü artışı, iş arkadaşlarının davranışları gibi bireyin motivasyonunu etkileyen unsurlardır (Ersarı ve Naktiyok, 2012).

Bunların yanı sıra idaredeki kişilerin tutumu, iş koşulları, terfi olanağı, bireye tanınan yetki derecesi ve sorumluluk da kişilerin kontrolünde olmayan dış etmenler olmaları sebebiyle iş doyumunu etkilemektedir (Bil, 2012). Birey, işi karşılığı yapılan ücretlendirmeyi belirleyemez, çalıştığı kurum tarafından belirlenir.

İş doyumunu artırmak amacıyla öncelikle öğretmenlerin iş yerlerinde memnuniyetsizlik yaşamasına neden olan faktörlerin tespit edilmesi önemlidir. Başka bir deyişle, Herzberg ve ekibinin belirttiği gibi, dışsal motivasyon araçlarının öncelikli olarak iyileştirilmesi gerekmektedir (Bil, 2012).

## **2.5. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler**

İş doyumunu ile ilişkilendirilen bu terimler, anlam olarak birbirinden ayrıdır (Başaran, 1992). İş doyumunu, tüm çalışanlar arasında olduğu gibi öğretmenlerde de hem kişisel hem de çevresel faktörlere bağlı olarak etkilenir. Bireysel etkenler; kişilik, değerler, beklentiler, sosyokültürel çevre, deneyim, yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi ve zekâ gibi faktörleri içerir.

İş doyumunu etkileyen bir diğer faktör de çevresel faktörlerdir. Bunlar; iş içeriği, öğretmenin işe karşı tutumu, maaş yeterliliği ve yükselme olanakları, sosyal etkileşim ve çalışma grubu olarak adlandırılabilir. Ücretlendirme ve terfi sistemi beklentileri karşılayabilecek düzeyde ise ve adil kabul ediliyorsa, çalışan işe karşı olumlu bir tutum sergileyebilmektedir. Ayrıca saygın meslek gruplarında çalışan kişiler için iş doyumunu yüksek olabilir. Bu sistemin bir sonucu olarak, beklentilerini karşılayan bir çalışan, iş doyumunu sağlamakta, çalışanlar yaptıkları işten olumlu duygular almaktadır. Aksi takdirde işgücü verimliliği düşer, devamsızlık ve personel devir hızı artar.

## **2.6. Öğretmenlerde İş Doyumu**

Öğretmenlerin iş doyumunu kaynakları; öğrenci, öğretmenler ve üst yöneticilerle ilişkiler, işin niteliği, bireysel fikirlerini uygulama fırsatı, ekonomik güvence, ücretlendirmeler, izinler, çalışma şartları, kişisel ilgileri gerçekleştirebilme, denetim, kariyer imkânı, örgüt ve yönetim, iş güvenliği, kişilik ve takdir edilme gibi öğelerden oluşmaktadır. Öte yandan Locke göre de işinden hoşnut olan çalışanların performans üstünlüğü, daha az geri çekilme davranışı göstermeleri daha mutlu ve sağlıklı bir yaşam sürdürme eğilimlerinden ötürü iş doyumunu önemlidir. Bu çalışanların üretken ve faydalı olmasının daha mümkün olduğu düşünülmektedir. Çekmecelioğlu (2006), çalışmasında iş doyumunun işi

bırakma düşüncesini negatif anlamda, üretkenliği ise pozitif anlamda etkilediği sonucuna ulaşmıştır. İşinden hoşnut olmayan doyum alamayan çalışanlar, kendi iş performanslarının düşmesinin yanında, çalışan diğer arkadaşlarının da performansını negatif etkilemekte ve ortak moralin düşmesine sebebiyet vermektedirler. Dolayısıyla iş doyumunu düzeyinin azalması, çalışanın bireysel fizik ve ruh sağlığını negatif etkilerken, örgütün de verimliliği üzerinde olumsuz bir etki bırakmaktadır (Gedik ve Üstüner, 2017).

İş doyumunun negatif yönde olması, strese yol açarak öğretmenleri ruhsal yönden olumsuz etkilemektedir. Öğretmenlerin ruh sağlığının, onların sınıfta gösterdikleri davranış kadar önemli olduğu bilinen bir gerçektir. Ruh sağlığının, öğretmenin konu ile ilgili bilgi ve öğretim tekniğinden çok daha elzem olduğunu savunan görüşler de mevcuttur. Ancak uzmanlar, günümüzde ekonomik problemler nedeniyle öğretmenlerin ruh sağlığının gittikçe daha kötüye gittiğini belirtmiştir. Toplum tarafından gösterilen saygınlığa uygun olmayan işler yapan öğretmenler, sorunlarını iş ortamına da yansıtmakta ve sonrasında bunalım yaşamaktadırlar. Eğitim örgütlerinin etkinliği ve etkililiği öğretmenlerin iş doyumunu sağlaması ile mümkündür. Bundan dolayı ülkelerin çoğunda, öğretmenlerin iş stresi ve iş doyumuna yönelik birçok araştırma yapılmıştır. Özdayı (1990), Karataş ve Güleş'in (2010) yaptıkları çalışmalarda, öğretmenlerin mesleğin ilk on yılında iş doyumlarının sonraki yıllara oranla daha yüksek olduğunu göstermektedir.

İş doyumunu açıklamaya yönelik kuramların çoğu iş doyumunu ile güdülenme (motivasyon) arasındaki ilişkiyi temel aldığı görülmektedir (Karataş ve Güleş, 2010). Doyum amaca yönelik davranıştan kaynaklanan bir tutum iken; motivasyon çoğunlukla amaca yönelik bir tutumla ilgilidir (Tosunoğlu, 1998). Aynı zamanda Tosunoğlu (1998), motivasyonun üretme ve iş yapma noktasındaki istekliliği gösterdiğini; doyumun ise yalnızca üretkenliğe bağlı olmayan olumlu bir duygu ve durumu ifade ettiğini belirtmektedir. İşinden hoşnut olan ve doyum alan kişinin bu hislerle işine daha çok bağlanması, daha başarılı olmak için çaba sarf etmesi, işine daha çok vakit ayırması görülebilir. Bu etki özellikle eğitim vb. gibi girdisi çıktısı insan olan, insanla uğraşan, insan yetiştirilen sistemlerde ve kurum hedeflerine karşı gönül bağı olan iş yapanların bireysel ve örgütsel hedeflerini yerine getirebildikleri oranda iş doyumlarının artabileceği düşünülmektedir. İş doyumunu artışı ve iş doyumunu devamlılığının sağlaması için bireysel ve örgüt hedefleri gerçekleştirmek için gösterilen çabaları attıracağı düşünülmektedir.

Eğitim sektörünü iş doyumunu yönünden incelemek gerekirse mesleğin kendine özgü özelliklerinin de göz önünde bulundurulması gerekmektedir. İş kavramı bireysel farklılıklara göre şekillenmekte ve bireyden bireye değişiklik göstermektedir. Bu nedenle kişinin bu kavramı anlayış biçimi iş doyumunu için çok önemlidir.

Aynı iş ve eş statüde çalışan bireylerden biri ücret miktarından memnun iken diğer aynı ücret miktarından memnun olmayabilir. Bunun yanı sıra kişi, işinde ücretlendirme açısından memnun iken, eş koşullardaki bir başka kişinin daha yüksek ücretlendirilmeyle çalışması da iş doyumuna engel olmaktadır. Dolayısıyla iş doyumunu, yalnızca kişisel farklılıklarla değil çevresel unsurlarla da ilgilidir (Saygılı, 2008). Aynı koşullarda, eş statüde, aynı performansı sergileyen iki bireyden birinin fazla ücret alması diğer bireyde negatif tutumlara ve olumsuz duygulara sebep olacaktır. Bunun sonucunda da performans düşüklüğü yaşanabilmektedir. İş doyumunu aynı zamanda kişilerin genel yaşam doyumlarını da direkt etkileyen bir kavram olması açısından son derece önemlidir. İnsanlık tarihi boyunca insanı geliştirme, doyum almasını sağlama, ekonomik gücünü artırma çabası önemli sayılmıştır. Bunun yanı sıra kişilerin iş ortamında kabiliyet, marifet, sosyal beceri gibi özelliklerinin daha iyi hale getirilmesi, kişinin hayatını daha değerli ve anlamlı bulması açısından oldukça önemli etkenlerdir (Telman ve Ünsal, 2004).

## **2.7. İş Doyumu ve Tükenmişlik Arasındaki Bağlantı**

İnsanoğlu var olduğu günden bugüne hayatını idame ettirmek için sürekli çalışmak zorunda kalmıştır. Bu süreklilik zamanla doğru orantılı olarak artan farklı hisler ve çevrelerce insanı kısıkaç altına almıştır. Bu kısıkaçtan en az zararlı çıkmaya çalışan ve tek gayesi hayatını idame etmek olan fertlerin başı bazı mefhumlarla fena halde derttedir. Özellikle son yıllarda etkisini iyice artıran rekabet ortamı, uzun ve katı çalışma saatleri, adaletsizlik, ücret sıkıntısı ve benzeri bir sürü nosyon her geçen gün kişinin zihnine ve duygularına zuhur etmekte ve yapılmaya çalışılan işi daha zor ve çileli hale getirmektedir. Tüm bu bileşenler kişinin yapmak zorunda olduğu işte motivasyon kaybetmesini beraberinde getirmekte, kişiye mutsuzluk ve başarısızlık vadetmektedir. Tükenmişlik sendromuyla alakalı literatür taraması ilerleyen başlıklarda yapılacak olup, genel hatlarıyla izahı yukarıdaki döngüyle ifade edilmeye çalışılmıştır (Deran ve Beller, 2015). Tükenmişlik terimi, ilk olarak 1970'lerde hizmet sektörünün acil ve uzmanlık gerektiren bölümlerinde çalışan bireylerin, fiziksel ve zihinsel yorgunluklarını ve tükenmişliklerini ifade etmek ve açıklamak amacıyla kullanılmıştır. Bu terim, özellikle eğitim, sağlık, sosyal hizmetler ve acil



servisler gibi insan odaklı iş alanlarında çalışan kişiler arasında yaygınlaştı. Bu sektörlerde çalışanlar arasında yaşanan duygusal tükenmişlik durumları, tükenmişlik kavramını daha geniş bir perspektife taşımış ve daha derinlemesine incelenmiştir (Plana vd., 2003).

## 2.8. Tükenmişlik Kavramı

İnsana hizmet eden kurumlarda çalışanların, işleri gereği diğer insanlarla yoğun bir şekilde ilgilenmeleri ve onlara önemli oranda zaman ayırmaları gerekir (Meriç, 2022). Çalışanlar ve hizmet alanlar arasındaki etkileşim genellikle hizmet alanların mevcut sorunları (psikolojik, sosyal, fiziksel) etrafında toplanır ve bu etkileşim sürecinde çalışanlar öfke, utanç, korku ve umutsuzluk gibi duygulara kapılabilirler. Bu sorunların çözümü her zaman kolayca elde edilemeyeceği için duruma belirsizlik ve hayal kırıklığı da eklenir. Bu koşullar altında sürekli olarak başka insanlarla çalışmak durumunda olanlar için kronik stres, duygusal açıdan yıpratıcı olabilir ve “tükenmişlik” riski taşır (Maslach ve Jackson, 1981).

Tükenmişlik kavramı ilk kez 1974’te Alman Psikolog Freudenberger tarafından iş yaşamındaki yıpranma, başarısızlık, enerji ve istek kaybı nedeniyle işle ilgili taleplerin karşılanamaması sonucunda bireyin işsel kaynaklarının tükenmesi şeklinde tanımlanmıştır (Kaya-Göktepe, 2016). Türk Dil Kurumu ise tükenmişliği, “gücünü yitirmiş olma ve çaba göstermeme durumu” olarak tanımlamıştır (TDK, 2021). Thompson (2009)’a göre tükenmişlik, daha çok işlerinde başarılı olmak için yüksek motivasyonla çalışan ve işiyle ilgili yüksek beklenti içinde olan çalışanlarda, sürekli başarıma isteğinin yarattığı baskı sonucunda ortaya çıkan bir sendromdur (akt. Alanoğlu, 2019).

Tükenmişliği bir sendrom olarak değerlendiren araştırmacıların başında Maslach gelmektedir. Maslach tükenmişliği; işinden dolayı yoğun duygusal taleplere maruz kalan çalışanlarda fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının yapılan işe, hayata ve başkalarına karşı olumsuz tutumlar geliştirme biçiminde yansısıyla ortaya çıkan fiziksel, zihinsel ve duygusal olmak üzere üç boyutlu bir sendrom şeklinde değerlendirmiştir (Maslach ve Jackson, 1981). Benzer şekilde kavramı işle ilgili bir sendrom olarak değerlendiren Friedman (2000)’a göre ise tükenmişlik; bireyin mesleğindeki yüksek performans beklentisi ile gözlemlenen düşük seviyede tatmin edici gerçeklik arasındaki önemli boşluk algısından kaynaklanmaktadır.

Dünya Sağlık Örgütü 2019 yılında “Uluslararası Hastalıklar Sınıflandırması” listesine aldığı tükenmişliği, “başarılı bir şekilde yönetilemeyen kronik işyeri stresinin

sonucu olarak kavramsallaştırılan bir sendrom” olarak tanımlamıştır (Akt: Meriç, 2022). Tükenmişlik sürekli stres, umutsuzluk, çaresizlik ve kapana kısılmışlık duygularına neden olan şevk, enerji, idealizm, perspektif ve amaç kaybı olup bireyin fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenme durumu olarak görülebilir. En yalın hâliyle tükenmişlik, çalışan bireyin iş ortamı ile etkileşimine bağlı olarak ruhsal ve fiziksel açıdan enerjisinin tükenmesi şeklinde tanımlanabilir (Budak ve Sürgevil, 2005).

Belirli kritik olaylara yanıt olarak gelişen akut stres reaksiyonlarından farklı olarak tükenmişlik, devam eden mesleki stresörlerin sürekli birikimine verilen bir tepkidir (Maslach, 2009). Stres ve tükenmişlik kavramları zaman zaman birbiriyle karıştırılmasına ve yanlışlıkla birbirinin yerine kullanılmasına rağmen bu iki kavram aynı anlamı ifade etmemektedir. Stres, tükenmişliğe yol açan faktörler arasında yer alırken tükenmişlik ise aşırı stresin de neden olduğu çok boyutlu yapısıyla birey ve çalıştığı örgüt açısından daha olumsuz sonuçları olan bir durumu ifade etmektedir.

### **Tükenmişliğin Alt Boyutları**

Tükenmişlik; özellikle insanlarla yoğun iletişim gerektiren meslek gruplarındaki çalışanlarda, işin yapısından kaynaklı olarak stresle baş edememe sonucunda ortaya çıkan, fizyolojik ve duygusal alanlarda hissedilen ve kişinin diğer insanlarla ilişkilerine, işine ve genel olarak hayatına olumsuz anlamda yansımaları olan uzun süreli psikolojik bir sendromdur (Maslach, 2009; Maslach ve Jackson, 1981). Maslach (2009)’a göre tükenmişlik; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olmak üzere üç boyuttan meydana gelmektedir.

Aşırı iş yükü, çalışanın duygusal açıdan kendisini yorgun hissederek duygusal tükenmişlik yaşamasına neden olur. Aşırı iş yükünden kurtulmak isteyen birey çevresindeki kişilerle iletişimini kesmeye ve insanlardan uzaklaşmaya çalışır. Bu durum bireydeki tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutunu işaret eder. Duygusal açıdan yorulan ve çevresindeki insanlardan uzaklaşan birey işinde başarılı olamadığını ve böylece topluma katkı sunamadığını düşünerek kişisel başarısızlık hissine kapılır (Leiter ve Maslach, 1988).

Tükenmişliğin boyutları, aşağıda detaylı bir şekilde açıklanmıştır.

## **Duyarsızlaşma**

Duyarsızlaşma; diğer insanlara karşı olumsuz, duygusuz veya aşırı derecede soyutlanmış bir tepkiyi ifade eder ve genellikle aşırı duygusal tükenmeye tepki olarak gelişen bir idealizm kaybını içerir (Maslach, 2003). Bu yönüyle duyarsızlaşma, insanları benzersiz ve ilgi çekici yapan niteliklerin aktif bir şekilde görmezden gelinerek çalışanın kendisi ve hizmet alıcıları arasında bir tür mesafe koyma girişimidir (Maslach vd., 2001).

Çalışanın, hizmet götürdüğü kişiler hakkındaki bu olumsuz tutum ve tepkileri duygusal tükenme deneyimiyle bağlantılı olabilir yani tükenmişliğin bu iki yönü (duygusal tükenme ve duyarsızlaşma) bir şekilde ilişkili görünmektedir. Başkalarına yönelik bu kayıtsız ve alaycı tutum, çalışanın hizmet alıcılarını bir şekilde sorunlarını hak ediyor olarak görmelerine yol açabilir (Ryan, 1971: akt. Maslach ve Jackson, 1981).

Bireyin kendisini korumaya yönelik duygusal bir “endişe” tamponu olan duyarsızlaşma geliştikçe, insanlar ellerinden gelenin en iyisini yapmak yerine, yalnızca asgari düzeyde olanı yapmakla yetinirler ve böylece performans düşüklüğü ortaya çıkar (Maslach, 2009).

## **Kişisel Başarı**

Kişisel başarı, duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın bir kombinasyonu şeklinde düşünülebilir (Lee ve Ashforth, 1996). Duygusal kaynaklarının tükenmesi veya hizmet götürdüğü kişilere karşı duyarsızlaşması, bireyin çalışmalarındaki etkililiğine de yansımaktadır. Dahası duygusal tükenmeye veya duyarsızlaşmaya yol açan sürekli aşırı taleplerin olduğu bir çalışma ortamı, kişinin etkililik duygusunu aşındırabilir. Çünkü bir çalışanın sürekli kendisini yorgun hissetmesi ya da kayıtsız ve duyarsız kaldığı kişilere hizmet götürmesi durumunda başarılı olması kolay değildir (Leiter, 1993: akt. Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Kişisel başarı, depresyon ve düşük moral durumu, bireyin işiyle ilgili olarak olumsuz bir değerlendirme yapma ve kendisini başarısız hissetme eğilimini ifade eder. Bu durum, tükenmişliğin öz değerlendirme boyutunu yansıtır ve işteki başarı ve üretkenlik eksikliğini belirtir (Maslach, 2009). Tükenmişlik sendromunun bu üçüncü boyutu, özellikle bireyin hizmet verdiği kişilerle ve yaptığı çalışmalarla ilgili olumsuz bir değerlendirme eğilimini içerir. Çalışanlar, işteki başarılarından memnun değilmiş gibi hissederler ve genel olarak

mutluzluk yaşarlar (Maslach ve Jackson, 1981). Bu azalmış öz-yeterlik duygusu, depresyon ve işle ilgili taleplerle başa çıkamama duygusuyla ilişkilendirilmiştir ve sosyal destek eksikliği ve mesleki gelişme fırsatlarının yetersizliği gibi etkenlerle daha da kötüleşebilir (Maslach, 2003). Bireyde azalan öz-yeterlik duygusu, iş kaynaklarının yokluğunun yanı sıra sosyal destek ve profesyonel olarak gelişme fırsatlarının olmaması nedeniyle daha da kötüleşebilmektedir. Bu tükenmişlik boyutunu yaşayan kişiler kendilerine “Ben ne yapıyorum? Burada olduğum için mi başarısız oluyorum? Bu benim için yanlış bir iş mi?” gibi sorular sorarlar. Bu etkisizlik hissi, tükenmiş çalışanların kariyer seçimlerinde bir hata yaptıklarını düşünmelerine ve çalıştıkları işle ilgili bir uyumsuzluk yaşadıklarını hissetmelerine neden olmaktadır. Böylelikle hem kendilerine hem de başkalarına olan saygıları azalır (Maslach, 2009).

### **Duygusal Tükenme**

Tükenmişlik sendromunun önemli bir yönü, artan duygusal tükenme hissidir. Bu duygusal tükenme arttıkça, çalışanlar psikolojik olarak işlerine odaklanma yeteneğini yitirdiklerini düşünebilirler (Maslach ve Jackson, 1981). Duygusal tükenme, bireyin duygusal enerjisinin azaldığını ve motivasyonunun zayıfladığını hissetmesi sonucu işine karşı gereken ilgiyi gösterememesi durumunu ifade eder. Bu tükenmişliğin temel kişisel stres boyutunu oluşturur (Maslach, 2009; Maslach, 2003; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Duygusal tükenmenin temel kaynakları arasında iş yükündeki aşırı artış ve kişisel çatışmalar yer alır (Maslach, 2003).

Duygusal tükenme boyutu bireydeki yorgunluk ve bitkinlik durumları ile karakterize edilmektedir. Meriç (2022)’e göre yorgunluk ve bitkinlik hissi, tükenmişliğin merkezi niteliği ve en belirgin tezahürüdür. İnsanlar kendilerini veya başkalarını tükenmişlik yaşıyor olarak tanımladıklarında, çoğunlukla yorgunluk deneyimine atıfta bulunurlar. Dolayısıyla duygusal tükenme, tükenmişliğin boyutları arasında en çok bildirilen ve en kapsamlı şekilde analiz edilenidir. Yorgunluk ve bitkinliğin tükenmişlikle güçlü şekilde tanımlanması, sendromun diğer iki boyutunun gereksiz olduğu iddialarına yol açabilmektedir (akt. Maslach vd., 2001).

Yorgunluk ve bitkinliğin tükenmişlik için gerekli bir kriter olması yeterli olduğu anlamına gelmemektedir. Böyle bir açıdan tükenmişliğe bağlam dışında bakılırsa ve sadece bireysel tükenme bileşenine odaklanılırsa fenomeni tamamen gözden kaçırmak söz konusu

olabilir. Böyle bir bakış açısı tükenmişliğin stres boyutunu yansıtsa da insanların işleriyle ilişkilerinin kritik yönlerini yakalayamamaktadır. Çünkü tükenmişlik, basitçe deneyimlenen bir şey olmayıp (Maslach vd., 2001) çok boyutlu bir süreçtir. Dolayısıyla tükenmişliğin diğer iki boyutunu göz ardı etmemek gerekir.

## **2.9. Tükenmişliğe Neden Olan Faktörler**

Tükenmişlik; daha çok sağlık hizmetleri, sosyal hizmetler, ceza adalet sistemleri, dinî meslekler, danışmanlık ve eğitim gibi insan bakımı ve hizmet işlerinde ortaya çıkan bir sorundur (Meriç, 2022). İnsanlarla yoğun iletişim gerektiren bu mesleklerde hâkim normlar, özverili olmakla ve başkalarının ihtiyaçlarını ön planda tutmakla sınırlıdır; uzun saatler boyunca çalışmak ve bir müşteriye, hastaya veya öğrenciye yardım etmek için ne gerekiyorsa yapmak gibi. Bu mesleklerde hizmet ilişkileri, kalıcı ve yoğun bir kişisel ve duygusal temas seviyesi gerektirir. Bu tür ilişkiler ödüllendirici ve uyarlanabilir olsa da oldukça stresli de olabilirler. Ayrıca bu meslekler için örgütsel ortamlar, yüksek talep ve düşük kaynaklara sahip çalışma ortamlarına yol açan çeşitli sosyal, politik ve ekonomik faktörler tarafından da şekillendirilir. Söz konusu durumlar ise çalışanların tükenmişlik yaşamalarına neden olur (Maslach, 2009).

Çalışanların tükenmişlik yaşamasında kişisel özellikleri, yapılan işin niteliği, çalıştığı örgütün yapısı ve hizmet götürdüğü insanlardan kaynaklanan birçok faktör etkili olabilmektedir.

Pines (2000), tükenmişliğin temel nedeninin, insanların hayatlarının ve yaptıklarının önemli ve anlamlı olduğuna inanma ihtiyacında yattığını öne sürmesine rağmen Maslach ve Goldberg (1998)'e göre yapılan araştırmalar, durumsal değişkenlerin kişisel değişkenlere oranla tükenmişliği daha güçlü bir şekilde öngördüğünü ortaya koymaktadır. Tükenmişliğin öncülleri açısından hem iş talepleri hem de temel kaynakların eksikliği özellikle önemlidir. Sosyal destek, beceri kullanımı, özerklik ve karara katılım gibi kaynakların eksikliği özellikle kritik görünürken aşırı iş yükü ve kişisel çatışmalar da tükenmişliğin başlıca nedenleri arasında yer almaktadır.

### **2.9.1. Bireysel Faktörler**

Çalışma hayatında, farklı sebeplere bağlı olarak her bireyin tükenmişlik deneyimleme potansiyeli vardır, ancak belirli özelliklere sahip bireylerin tükenmişlik riski

daha yüksek olabilir. İş yaşamındaki stresin yol açtığı tükenmişlik, kişisel özelliklere göre farklı şekillerde kendini gösterebilir. Örneğin, idealist ve aşırı mükemmeliyetçi, dış odaklı, zorluklara dayanamayan, sürekli stres altında olan, empati kurmakta zorlanan, öz yeterlik duygusu düşük, esnek düşünme yeteneğine sahip olmayan, duygusal kontrolü zorlayan ve sabırsız kişilerin tükenmişlik yaşama olasılıkları daha yüksek olabilir. Bu özelliklere ek olarak, yapılan araştırmalar bireylerin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi ve mesleki deneyim gibi faktörlerin tükenmişlik deneyimlerini etkileyebileceğini göstermektedir.

Tümkiye (1996) tükenmeye yol açan nedenlerin, bireyin idealleriyle de bağlantılı olduğunu ifade etmektedir. Tükenmiş bir kişi, yaşam tarzı ve bağlandığı bir ilişkiden beklediği sonuçları elde edemediği zaman hayal kırıklığı yaşar ve kendisini yorgun hisseder. Gerçekleşmesi çok zor ve aşırı yüksek düzeyde beklentiler içerisinde olan bir kişi hedeflerine ulaşmak için ısrarcı davranıyorsa huzursuzluk ve sıkıntı yaşama ihtimali oldukça yüksektir. Bu durumda, yaşanan yoğun iç çatışmalara bağlı olarak bireyin öz kaynakları ve yaşam enerjisi tükenir (Meriç, 2022). İçe dönük yapıda olan ve yalnızlıktan hoşlanan bireyler için insanlar arası ilişkilerin yoğun olduğu kalabalık ortamlarda çalışmak önemli bir stres ve tükenmişlik nedeni olabilir. Başkalarının taleplerine hayır diyemeyen ve kendisini herkesi memnun etmek zorunda hisseden bireyler, taleplerin fazlalığı karşısında bunalebilir ve taleplere cevap veremeyip duygusal açıdan daha fazla yıpranarak tükenmişlik yaşayabilirler (akt. Bayrakdar, 2014).

### **2.9.2. Çevresel Faktörler**

Çevresel faktörler incelendiğinde deneyimlenen iş yükü ve zaman baskısı, tükenmişlikle, özellikle de tükenmişliğin tükenme boyutuyla güçlü ve tutarlı bir şekilde ilişkili iken yönetimin çalışanlara geri bildirimde bulunmamasının tükenmişliğin üç boyutuyla da ilişkili olduğu görülmektedir. Tükenmişlik ile kapsamlı bir şekilde ele alınan bir diğer çevresel faktör sosyal destek olmuştur. Sosyal destek eksikliğinin tükenmişlikle bağlantılı olduğuna dair tutarlı ve güçlü kanıtlar vardır (Maslach vd., 2001).

Bireylerin karar verme sürecine katılımı tükenmişlik düzeylerini etkilemektedir. Karar verme süreçlerine katılmayan veya çok katılan bireylerin tükenmişlik düzeyleri daha yüksektir (Maslach vd., 2001). İş yerinde kontrolün fazla ya da az olması, ödüllendirmenin hiç yapılmaması ya da yetersiz yapılması, aidiyet duygusunun olmaması (Düzdemir, 2019),

liyakatin esas alınmaması, ast ve üstler ile olan ilişkiler (Dinç, 2018), iş ortamında bireyin üzerinde oluşturulan baskı (Çiçek, 2018) bireylerin tükenmişliklerini etkileyen çevresel faktörlerdir.

Görüldüğü üzere çalışma ortamında yaşanan farklı sorunlar bireylerin enerjisini, aidiyet ve yeterliliğine ilişkin duygularını azaltıp tükenmişlik yaşamalarına neden olmaktadır (Leiter, 2003). Çalışma ortamına ilişkin olumlu etmenler göz önüne alındığında ise, kişilerin belirli bir zaman çizelgesinde çalışmaları, kısa aralar vermeleri, kendilerini açıkça ifade edebilecek ortam bulmaları, iş arkadaşlarıyla açık ve içten paylaşımlarda bulunabilmeleri, başarılarının desteklenmesi, amirine güvenmeleri ve süpervizyon almaları, onların tükenmişlik yaşamalarını önleyici veya tükenmişliklerini azaltıcı faktörler olarak ön plana çıkmaktadır (İkiz, 2006).

### **2.10. Maslach Tükenmişlik Modeli**

Tükenmişlik konusunda araştırmacılar kendi bakış açılarına göre farklı modeller ortaya koymuşlardır. Ancak mesleki tükenmişlik konusunda en çok kullanılan ve kabul gören model Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen model olmuştur. Bu model ile Maslach ve Jackson tarafından 1981 yılında geliştirilen “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” bu araştırmada da özel eğitim alanında çalışan eğitimcilerin yaşadıkları tükenmişlik düzeylerini belirlemek için kullanılmıştır. Bu ölçekte toplamda 22 madde bulunmaktadır. Bu maddeler tükenmişlikle alakalı olarak üç alt boyutta değerlendirilmiştir. Alt boyutlar “duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı” başlıklarıyla ele alınmıştır. Alt boyutlarda tükenmişliği ölçmek için duygusal tükenmişlikte sekiz, duyarsızlaşmada altı, kişisel başarıda ise sekiz madde yer almaktadır (Kaynarınar, 2022).

“Duygusal Tükenme” (DT): Kişinin kendisini duygusal yönden çok yıpranmış ve yorgun olarak hissettiği bir boyuttur. Bu boyut tükenmişlik sendromlarının başlangıcı olarak kabul edilir. Tükenmişliğin en merkezinde yer alan duygusal tükenme, boyutların da en önemlisidir (Yüksel, 2009). Daha çok insanlarla yüz yüze ilişkinin bulunduğu mesleklerde çalışan kişilerde duygusal kaynakların tükendiğinin hissedilmesi şeklinde yaşanır. Bu boyut kişinin stres yaşamayı ve stresle başa çıkmadaki yaşadığı başarısızlıkla da ilgilidir. Kişiler çalışma hayatına çok büyük hedefler ile başladığı halde zamanla iş hayatında kendilerini yorgun ve duygusal açıdan aşırı derecede yıpranmış hissederler. Dolayısıyla tükenmişlik çalışanların sık sık ve ileri derecede duygusal ve psikolojik olaylarla karşı karşıya gelmesi,

sürekli duygusal taleplere maruz kalması sonucu içindeki yaşama sevinci ve çalışma arzusunu kaybedip enerjisinin tükenmesi durumudur (Maslach ve Jackson, 1981).

“Duyarsızlaşma” (D): Kişinin, zaman içinde ilgilendiği, bakımını yapıp çeşitli hizmetler verdiği kişilere karşı olumsuz davranışlar ve alaylı tutumlar geliştirmesidir. Duyarsızlaşma yaşayan kişi, zamanla olumlu duygulardan yoksun bir şekilde karşısındaki kişilerin kendilerine özgü birer birey oldukları ve bazı özel gereksinimleri olduğu gerçeğine ilgisiz davranır. Duyarsızlaşma yaşayan kişiler başka kişilerin sorunlarını görüp çözüm bulmakta kendilerini yetersiz, güçsüz ve yorgun hissederler. Genelde sinirlidirler. Yaptığı işle ilgili idealizm kayıpları yaşarlar. Diğer insanlarla olan irtibatlarını olabildiğince en aza indirerek onların ihtiyaçlarını görmeden onlara aldırış etmeden yaşamaya çalışırlar (Maslach ve Jackson, 1981).

“Kişisel Başarı” (KB): Çoğunlukla insanlarla yüz yüze çalışılan işlerde bireyin kendisini yaptığı işinde yetersiz ve başarısız hissetmesi durumudur. Kişide başarısızlık duygusu, zayıf özgüven, moral düşüklüğü, insanlar arasındaki ilişkilerinde zayıflama, az üretkenlik, baskılara başa çıkmada yetersizlik, işinde başarısızlık duygusu yaşama ve depresyon gibi belirtiler ortaya çıkar. Kişi kendisinin sevilmediğini hisseder. Özgüveni zayıftır (Maslach ve Jackson, 1981). Bu üç alt boyutun değerlendirilmesinde duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutundaki artış tükenmişlik yaşandığını gösterirken; kişisel başarı alt boyutundaki düşük puanlar tükenmişlik yaşandığını göstermektedir (Maslach ve Jackson, 1981).

### **2.10.1. Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik**

Öğretmenlerin çalıştığı okullar ve eğitim alanları, insanlarla en yoğun etkileşimin yaşandığı yerlerin başında gelir. Bu etkileşimler doğal olarak duygusal içerikli olur çünkü karşımızdaki bireyler insanlardır ve onlara karşı hissettiğimiz sorumluluk duygusu, diğer varlıklara veya nesnelere karşı hissettiğimizden çok daha yoğundur (Kaynarınar, 2022). Bu yoğun duygusal etkileşimler zamanla stresi tetikleyebilir. Bu nedenle, öğretmenlik, doktorluk, hemşirelik gibi mesleklerde çalışanlar diğer meslek gruplarına göre daha fazla tükenmişlik riski taşıyabilirler (Ensari ve Tuzcuoğlu, 1996).

Araştırmalar, özellikle insanlarla sürekli etkileşimde bulunan, yüz yüze temas kuran öğretmenlerin, tükenmişliğe en yakın meslek grubu olduğunu ortaya koymuştur (Barut ve Kalkan, 2002). Öğretmenlerdeki tükenmişlik hissi, sadece kendi ve ailesi için değil, aynı



zamanda çalıştıkları okul, kurum, öğrenciler ve veliler üzerinde de etkili olabilir. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik yaşamaları, kendi kişisel sağlıklarını ve okuldaki eğitim hizmetlerinin kalitesini olumsuz yönde etkileyebilir. Bu durum, okuldaki eğitim hizmetlerinin hem nitelik hem de nicelik bakımından olumsuz etkilenmesine yol açabilir ve zaman zaman öğrencilerin ruhsal sağlığını negatif yönde etkileyebilir (Tümekaya, 1996).

Öğretmenlerin tükenmişlik duygularının yukarıda belirtilen olumsuz örneklerden anlaşıldığı gibi hem bireyin kendisi hem de çalıştığı kurum için ciddi sonuçlar doğurabileceği açıktır. Bu nedenle öğretmenlerdeki mesleki tükenmişlik durumu ciddiye alınması gereken bir konudur. Bir kurumda, tükenmişlik durumlarının nedenleri detaylı bir şekilde incelenmeli ve bu sorunlarla başa çıkmak için gerekli önlemler alınmalıdır. Bu tür önlemler, eğitim hizmetlerinin kalitesini büyük ölçüde etkileyebilir. Kurum içinde yapılan eğitim hizmetlerinin niteliği açısından, öğretmenlerin tükenmişlik durumlarına karşı dikkatli olunması ve gereken adımların atılması son derece önemlidir.

### **2.11. Tükenmişliğin Önlenmesine Yönelik Stratejiler**

Tükenmişlik, çalışma yaşamında hem bireysel hem de örgütsel açıdan önemli ve çözülmesi gereken bir sorundur. Özellikle uygulayıcılar tarafından tükenmişlikle nasıl başa çıkılacağına dair süregelen bir endişe bulunmaktadır. Bu nedenle çözüm arayışı, başından beri tükenmişlik alan yazının bir parçası olmuştur. Tükenmişlik, örgütlerin işleyişi açısından önem taşıyan bir iş stresi biçimi olarak daha net bir şekilde tanımlandıkça, yöneticiler ve politika yapıcılar tarafından artan bir ilgi görmektedir (Maslach ve Goldberg, 1998).

Örgütlerde tükenmişlik yaşanmaması için öncelikle çalışanların tükenmesine neden olan faktörlerin belirlenmesi gerekmektedir. Tükenmişliğe yol açan faktörlerin neler olduğu belirlendikten sonra, çalışanları olumsuz etkileyen söz konusu faktörlerin ortadan kaldırılması için gerekli tedbirler alınmalıdır. Dolayısıyla tükenmişliği engellemede en etkili yöntem, önleyici tedbirler olarak tükenmişliğe yol açan unsurların ortadan kaldırılmasıdır. Tıpkı bireyin hastalanmamak için hastalığa yol açan durumlardan kaçınması ya da hastalık yapıcı faktörlerin ortadan kaldırılması gibi tükenmişliğin yaşanmaması için de önleyici tedbirler almak önemlidir.

Tükenmişliğin kişisel ve örgütsel maliyetleri göz önüne alındığında, tükenmişliği önlemek için çeşitli müdahale stratejilerinin geliştirilmesi ve öneriler sunulması önem arz etmektedir. Bu önerilerden bazıları tükenmişliği meydana geldikten sonra tedavi etmeye

çalışırken bazıları da katılımı teşvik ederek tükenmişliğin nasıl önlenebileceğine odaklanmaktadır. Tükenmişliği önlemeye yönelik müdahaleler bireysel veya örgütsel düzeyde gerçekleştirilebilir. Genel olarak durumsal faktörlerin birincil rolüne ilişkin araştırma kanıtlarına rağmen öncelikli vurgu sosyal veya örgütsel stratejiler yerine bireysel stratejiler üzerinde olmuştur (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

### **2.11.1. Bireysel Stratejiler**

Tükenmişliği önlemeye yönelik bireysel stratejilere ilişkin öneriler şu şekilde sıralanabilir (Maslach ve Goldberg, 1998).

**a) Çalışma modellerinin değiştirilmesi:** Tükenmişliği önlemek için temel önerilerden biri daha az çalışmaktır. Bu kapsamda haftalık çalışma saatlerini azaltmak, çalışırken düzenli olarak molalar vermek, fazla mesai yapmaktan kaçınmak ve iş ile hayatın geri kalanı arasında bir tür denge kurmak gibi müdahaleler tükenmişliği önlemede etkili olabilir.

**b) Önleyici başa çıkma becerilerinin geliştirilmesi:** Bu stratejilerin amacı, stres faktörlerini değiştirmekten ziyade, bireyin bunlara nasıl tepki vereceğini değiştirerek iş stresörlerinin etkisini azaltmaktır. Çoğu durumda bu stratejiler; beklentileri azaltmak, insanların davranışlarının anlamını yeniden yorumlamak, değerleri açıklığa kavuşturmak ve yeni hedefler belirlemek gibi bilişsel yeniden yapılandırmayı içerir. Bunlara ek olarak zaman yönetimi ve çatışma çözme stratejileri de bireyin işiyle ilgilenme şeklini değiştirebilir ve böylece tükenmişlik riskini azaltabilir.

**c) Sosyal kaynakların kullanılması:** Tükenmişliği önlemek açısından çalışanın meslektaşlarından, denetçilerden, aile ve arkadaşlarından sosyal destek alması önemlidir. Bu sosyal kaynaklar doğrudan yardım, duygusal rahatlık, yeni içgörüler ve kişisel ödüller ve takdir sağlayabilir ve aynı zamanda sosyal izolasyonu azaltmaya yardımcı olur. Ayrıca işler zorlaştığında çok ihtiyaç duyulan bir mizah, iyimserlik ve cesaret kaynağı olabilir.

**ç) Rahatlama/gevşeme stratejilerini kullanmak:** Stres tepkilerini dengelemek için gevşeme, rahatlama ve dinlenmeye yönelik etkinliklere yer vermek önemlidir. Bu stratejilerin bazıları iş sürecinde bazıları ise iş günü bittikten sonra kullanılabilir. Rahat bir yaşam tarzı; işle ilgili olmayan faaliyetler ve hobilerdeki olumlu ilgileri de içerir ve bu tür ilgi alanlarının gelişimi, tükenmişliğe neden olan stresi azaltıcı bir etki yaratır.

**d) Sağlığı ve zindeliği teşvik etmek:** Çalışanların sağlık problemlerinin olmayışı, tükenmişlik yaşamalarını engelleyici bir unsur olarak görülmektedir. Dolayısıyla çalışanların tükenmişlik yaşamamaları için sağlıklarına dikkat etmeleri önemlidir.

**e) Kendi kendine analiz:** Bu önerinin temel dayanağı insanların kendi kişiliklerini, ihtiyaçlarını ve güdülerini daha iyi anlamaları gerektiğidir ve böyle bir anlayış, neden tükenmişlik riski altında olduklarına dair onlara fikir verecektir. Böylesi bir öz bilgi ile donanmış insanlar, kendilerini ve işleriyle başa çıkma biçimlerini değiştirebilecek ve sonuç olarak tükenmişlik yaşama olasılıkları azalacaktır. Tümkaya (1996)'ya göre duygusal stres, insanlarla kurulan yakın ilişkiler sonucunda artmaktadır. Bu durumdan kaynaklı stresi azaltmanın bir yolu da strese neden olan insanlardan uzaklaşmaktır. Birey işgününden kalan problemleriyle ilgili düşüncelerini durdurarak ve fiziksel olarak gevşeyerek gerilimini azaltabilir. Bir başka deyişle birey stresin ağır yükünü, geçici sosyal izolasyon ile hafifletebilir.

İnsanlar tükenmişlik yaşadıklarında sorunun ne olduğunu ve onu çözmek için neler yapılması gerektiğini her zaman net bir şekilde tanımlayamazlar. Tükenmişlik sorununun çözümü kişiye ve duruma göre farklılık gösterse de genel olarak tükenmişliğin çözümü hususunda dört tip öneride bulunulabilir. Bu dört çözüm, sınırlı ve yüzeysel bir değişiklikte başlayıp derin bir değişiklikte sona ermektedir. Bu önerilerden birincisi bireyin işiyle ilgili çeşitli eklemeleri içeren mesleki zenginleşmeyi, ikincisi ise işin bağlamında ve içeriğinde bir değişikliği içerir (bir aile şirketine bir organizasyonda çalışmaya vb.). Üçüncü öneri işte zihinsel bir değişiklik geliştirmeye yönelik olup kişinin olgunlaşmasını ve işin karmaşıklığının artmasını içerir. Dördüncü öneri ise meslekte bir değişikliği içerir ve boşanma, ağır hastalık veya ölüm gibi insanları derinden etkileyen büyük bir yaşam krizinin ardından meydana gelen türden derin bir duygusal değişiklik gerektirir (Pines ve Yanai, 1999).

### **2.11.2. Örgütsel Stratejiler**

Tükenmişliğe neden olan örgütsel faktörler göz önüne alındığında, tükenmişliği önlemeye yönelik örgütsel stratejilere ilişkin öneriler şu şekilde sıralanabilir (Barutçu ve Serinkan, 2008; Tümkaya, 1996):

**a) İş yükünün azaltılması:** İş yükünün çok ya da az olması çalışanların tükenmişlik düzeylerinde farklılıklara yol açmaktadır. Aşırı iş yükü, bireyi fiziksel ve ruhsal açıdan

yıpratılmaktadır. Dolayısıyla çalışanların iş yükü arttıkça tükenmişlik yaşama ihtimalleri de artmaktadır (Bolat, 2011). Çalışanlar üzerindeki aşırı iş yükünün, üstesinden gelinebilecek şekilde azaltılması çalışanların yorgunluktan kurtularak stres ve tükenmişlik yaşamalarını engelleyebilir.

**b) Çalışma süresinin kısaltılması:** Örgütlerde günlük/haftalık çalışma sürelerinin makul düzeyde tutularak çalışanların uzun süreler boyunca çalışmak zorunda bırakılmamaları tükenmişliği önleyebilir. Ayrıca çalışma sürelerinin, çalışanların molalar vererek dinlenmelerini sağlayacak şekilde düzenlenmesi de tükenmişliğin önlenmesi açısından önemlidir.

**c) Rol belirsizliğinin giderilmesi:** Bireyin işinde nelere yetkisinin olup nelere olmadığını, diğer bir ifadeyle hangi işlerden sorumlu olduğunu bilmesi işini doğru bir şekilde yapması açısından önemlidir. Örgütler, çalışanlar arasındaki rol belirsizliklerini gidererek çalışanların tükenmişlik yaşamalarını önleyebilirler. Aksi takdirde çalışanlar, görevleriyle ilgili rol çatışmaları yaşayarak kendilerini tükenmiş hissedebilirler.

**ç) Kararlara katılımın artırılması:** Örgütlerin, çalışanları ilgilendiren kararlarda onların görüşlerini de alarak kararlara katılımlarını sağlamaları tükenmişlik yaşamalarını engelleyebilir. Çünkü kararların alınmasında görüşlerine başvurulmaması, çalışanların kendilerini değersiz hissederek tükenmişlik yaşamalarına neden olabilmektedir.

**d) Personel ve araç-gereç yetersizliğinin giderilmesi:** Örgütlerde işlerin sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi için yeterli sayıda personel çalıştırılması ve görevlerin gerçekleştirilebilmesi için ihtiyaç duyulan araç-gereçlerin temin edilmesi önemlidir. Yetersiz sayıda personelle çalışılması durumunda bir çalışanın birden fazla kişinin işini yapmak zorunda kalması sonucunda çalışanlar kendilerini tükenmiş hissedebilecektir. Aynı şekilde görevlerin yürütülmesi sırasında ihtiyaç duyulan araç-gereç ve teçhizatın olmaması da çalışanların görevlerini yerine getirirken zorlanmalarına yol açacaktır.

**e) Örgüt havası ve ortamının iyileştirilmesi:** Örgütlerde çalışanlara kendilerini rahat hissedebilecekleri bir çalışma ortamının yaratılması, çalışanların işlerini severek yapmalarını sağlayacak ve tükenmişlik yaşamalarının önüne geçilecektir. Aksi takdirde iş ortamında rahat olmayan çalışanlar, kendilerini mutsuz hissedecek ve böylece işlerine tam anlamıyla odaklanamayacaktır.

**f) Adil, yeterli ve dengeli ücret ödenmesi:** Çalışanlara emeklerinin karşılığı olarak adil, yeterli ve dengeli bir ücret ödenmesi tükenmişlik yaşamalarını engellemede önemlidir. Örgütlerde çalışanlara yönelik adil, yeterli ve dengeli olmayan ücret politikalarının uygulanması sonucunda, emeğinin karşılığını adil ve yeterli bir şekilde alamadığını düşünen çalışanlar kendilerini tükenmiş hissedecektir.

**g) İş bölümü ve takım çalışmasının desteklenmesi:** Örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesinde bireysel çabadan ziyade iş bölümüne dayanan takım çalışmaları daha etkili olabilmektedir. Bu nedenle örgütler, çalışanlar arasında iş birliğini desteklemeli ve takımlar hâlinde çalışmalarına imkân tanınmalıdır. Böylece çalışanlar örgütte kendilerini yalnız hissetmeyecek ve tükenmişlik yaşamayacaktır.

**ğ) Değişiklik ve yeniliklerin desteklenmesi:** Örgütler, çalışma ortamlarını ve çalışanları monotonluktan kurtarmak adına çalışma planlarında zaman zaman değişiklikler yapmalı ya da çalışanlar tarafından getirilen değişiklik önerilerine kayıtsız kalmamalıdır. Bununla birlikte; örgütsel faaliyetler yeniliklere açık olacak şekilde planlanmalı, çalışanların yeni fikir ve projeleri desteklenmelidir. Görüş ve önerilerinin dikkate alındığını ve önemsendiğini gören çalışanlar yaratıcı ürünler ortaya koyarak hem örgüt yararına daha fazla çaba sarf edecek hem de tükenmişlik yaşamayacaktır.

**h) Yönetici uygulamaları ve yeterli yönetici desteği:** Yöneticiler; çalışanlara yönelik demokratik tutumlar sergilemeli, onların işleriyle ilgili görüş ve düşüncelerini önemsemeli ve örgütsel faaliyetleri yürüten çalışanlara destek olma konusunda yeterli çabayı göstermelidir. Çünkü demokratik bir ortamda yöneticilerinden yeterli desteği gören çalışanlar örgütsel hedefleri gerçekleştirme noktasında daha fazla sorumluluk alarak daha çok çalışacaktır. Böylece örgüte daha fazla yarar sağladığını ve karşılığında da hak ettiği değeri aldığını gören çalışanlar tükenmişlik yaşamayacaktır.

**ı) Sosyal ve kültürel faaliyetlerin desteklenmesi:** Örgütler çalışanlarına yönelik sosyal ve kültürel faaliyetler düzenleyerek çalışanların iş streslerini atmalarına ve rahatlamlarına yardımcı olup çalışanların tükenmişlik yaşamalarını önleyebilirler.

**i) Özerkliğin desteklenmesi:** Örgütler çalışanların işleriyle ilgili hareket alanlarını genişleterek özerkliklerini artırıp rahat çalışma ortamları oluşturabilirler. Böylece işlerinde özerk olan çalışanlar tükenmişlik yaşamadan görevlerini özgürce gerçekleştirme olanağı bulacaklardır.

**j) Ödül ve cezalandırma sistemlerinde tutarlılık:** Çalışanlar görevlerini başarılı bir şekilde gerçekleştirdiklerinde ödüllendirileceğine ve görevlerini aksattıklarında ise cezalandırılacaklarına yönelik adil ve tutarlı örgütsel tavırları önemsemektedirler. Dolayısıyla tutarlı ödül ve cezalandırma sistemi oluşturan örgütlerdeki çalışanlar kendilerini tükenmiş hissetmeyecektir.

**k) Görevde yükselme olanaklarının artırılması:** Çalışanlar, başarılarına bağlı olarak görevlerinde yükselme olanaklarına sahip olduklarında tükenmişlik yaşama ihtimalleri daha düşük olabilir. Dolayısıyla örgütlerin başarılı çalışanlarına yükselme olanağı tanımaları tükenmişliği önlemede etkili olacaktır.



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### MATERYAL VE YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları ile verilerin analizde kullanılan istatistiksel yöntemlerle ilgili bilgilere yer verilmiştir.

#### 3.1.Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerini belirlemek için tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli, çalışmada incelenen bireylerin, olayların ve nesnelerin kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlandığı bir yaklaşımı ifade eder (Karasar, 2003). Betimsel tarama ise büyük gruplar üzerinde gerçekleştirilen çalışmalarda, çalışma grubundaki bireylerin bir olgu veya olay hakkındaki görüşlerinin alındığı, tutumlarının incelendiği ve bu olguların veya olayların detaylı bir şekilde açıklandığı çalışmaları ifade eder (Karakaya, 2012). Bu şekilde, beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri betimlenmeye çalışılmıştır.

#### 3.2.Araştırma Evreni ve Örneklem Seçimi

Tekirdağ ilinde 2020-2021 eğitim öğretim yılında ortaokullarda görev alan beden öğretmenleri araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırmanın evrenindeki beden öğretmenlerinin sayısı 277'dir. Çalışmalarda kullanılacak örneklem büyüklüğünün saptanabilmesi için çeşitli formüller geliştirilmiştir. Bu çalışmada, evrendeki birim sayısı bilindiği için örneklem büyüklüğünü hesaplamak için Naing ve arkadaşlarının (2006) formülünden yararlanılmıştır. Bu formül aşağıda verilmiştir.

$$n = \frac{NZ^2 p(1-p)}{d^2(N-1) + Z^2 p(1-p)}$$

0,05 anlamlılık düzeyinde N=277 için Formül (1) kullanılarak gerçekleştirilen işlemin sonucu 161,19 olarak elde edilmiştir. Elde ettiğimiz bu değer, çalışma evrenini temsil edebilecek minimum değerdir (Kılıç, 2012). Çalışmada 164 beden eğitimi öğretmeninden geri dönüş alınmıştır. Böylelikle araştırmanın örneklemini, çalışmaya gönüllü olarak katılan ve Tekirdağ ilinde 2020-2021 eğitim öğretim yılında ortaokullarda

görev alan 164 beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktır. Araştırmada örneklem grubuna ait demografik özellikler Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1

Örneklem grubuna ait demografik özellikler

		Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	116	70,7
	Kadın	48	29,3
Yaş	30 yaş ve altı	51	31,1
	31-44 yaş	67	40,9
	45 yaş ve üzeri	46	28,0
Medeni durum	Bekar	68	41,5
	Evli	96	58,5
Eğitim durumu	Lisans	138	84,1
	Lisansüstü	26	15,9
Mesleki hizmet süresi	10 yıl ve altı	64	39,0
	11-19 yıl	60	36,6
	20 yıl ve üzeri	40	24,4
Çocuk sahibi olma	Evet	79	48,2
	Hayır	85	51,8
Mesleği isteyerek seçme	Evet	133	81,1
	Hayır	31	18,9
	<b>Toplam</b>	<b>164</b>	<b>100,0</b>

Örneklem grubunda yer alan beden eğitimi öğretmenlerinin 116’sı (%70,7) erkek, 48’i (29,3) kadındır. Beden eğitimi öğretmenlerinin yaşlarına ilişkin dağılım incelendiğinde; %40,9’unun 31-44 yaş aralığında yer aldığı, %31,1’inin 30 yaş ve altında olduğu, %28’inin ise 45 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. Beden eğitimi öğretmenlerinin %58,5’i evli, %41,5’i ise bekindir. Eğitim durumlarına ilişkin dağılım incelendiğinde; beden eğitimi öğretmenlerinin %84,1’i lisans mezunu, %15,9’u lisansüstü eğitim mezunudur. Mesleki hizmet sürelerine ilişkin dağılım incelendiğinde; beden eğitimi öğretmenlerinin %39’u 10 yıl ve daha az, %36,6’sının 11-19 yıl ve %24,4’ünün 20 yıl ve daha fazla mesleki deneyime sahiptir. Çocuk sahibi olma durumlarına ilişkin dağılım incelendiğinde; beden eğitimi öğretmenlerinin %51,8’i çocuk sahibi değilken %48,2’si çocuk sahibi olduklarını



bildirmişlerdir. Beden eğitimi öğretmenliğini isteyerek seçip seçmedikleri sorulduğunda ise beden eğitimi öğretmenlerinin %81,1'i bu mesleği isteyerek seçtiklerini, %18,9'u bu mesleği isteyerek seçmediklerini belirtmişlerdir.

### **3.2. Veri Toplama Araçları**

#### **3.2.1. Minnesota İş Doyumu Ölçeği**

1967 yılında David, England, Lofguist ve Weiss tarafından geliştirilen Minnesota iş doyumu ölçeğinin Türkçe uyarlaması Baycan (1985) tarafından yapılmıştır. Minnesota iş doyumu ölçeği toplam 20 madde ve iki alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutlar 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20. maddelerden oluşan içsel doyum ve 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19. maddelerden oluşan dışsal doyumdur. Ölçek 5'li likert yapıdadır. Hiç memnun değilim (1), memnun değilim (2), kararsızım (3), memnunum (4), çok memnunum (5) şeklinde puanlandırılmıştır.

#### **3.2.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği**

Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach tükenmişlik ölçeğinin Türkçe uyarlaması Ergin (1992) tarafından yapılmıştır. Ölçek toplam 22 maddeden oluşmaktadır. Duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve kişisel başarı olmak üzere 3 alt boyutu vardır. 1, 2, 3, 6, 8, 13, 16 ve 20. maddeler duygusal tükenme alt boyutunu, 5, 10, 11, 15, 21, 22. maddeler duyarsızlaşma alt boyutunu, 4, 7, 9, 12, 14, 17, 18, 19. maddeler kişisel başarı alt boyutunu ölçmektedir. Ölçek 5'li likert yapıdadır ve hiçbir zaman (1), çok nadir (2), bazen (3), çoğu zaman (4), her zaman (5) olarak puanlandırılmıştır. Kişisel başarı alt boyutu ters puanlandırılmaktadır.

### **3.3. Verilerin Analizi**

Araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinden elde edilen verilerin analizi SPSS 26 programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Analizler gerçekleştirilmeden önce verilerin dağılımını belirlemek için çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmıştır. Beden öğretmenlerinin iş doyumu ve alt boyutlarından aldıkları puanlar ile tükenmişlik ve alt boyutlarından aldıkları puanlara ilişkin hesaplanan çarpıklık ve basıklık değerlerine Tablo 2'de yer verilmiştir. Tablo 2'de verilen çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde;

değerlerin -2 +2 değerleri aralığında yer aldığı görülmüştür. Bu durumda normal dağılıma uygun olduğuna karar verilmiştir (George ve Mallery, 2012).

Tablo 2

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik puanlarına ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri

<b>Ölçek</b>	<b>Alt boyut</b>	<b>Çarpıklık</b>	<b>Basıklık</b>
İş doyumu	Toplam doyum	-0,361	-0,812
	İçsel doyum	-0,661	-0,117
	Dışsal doyum	-0,105	-1,018
Tükenmişlik	Toplam tükenmişlik	0,666	-0,420
	Duygusal tükenme	0,561	-0,719
	Duyarsızlaşma	0,949	0,578
	Kişisel başarı	0,382	-0,644

Araştırmada normal dağıldığı belirlenen verilerin çeşitli demografik özelliklere göre karşılaştırılmaları, bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılarak yapılmıştır. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumları ile tükenmişlikleri arasındaki ilişki Pearson korelasyon analizi uygulanarak belirlenmiştir.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### BULGULAR

Tablo 3

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik ölçeklerinden aldıkları minimum, maksimum ve ortalama puanlar

Ölçek	Alt boyut	Min.	Maks.	Ort.	Ss
İş doyumu	Toplam doyum	2,85	4,65	3,88	0,49
	İçsel doyum	2,75	4,92	4,13	0,52
	Dışsal doyum	2,63	4,50	3,51	0,53
Tükenmişlik	Toplam tükenmişlik	1,36	3,09	2,14	0,45
	Duygusal tükenme	1,00	3,63	2,07	0,66
	Duyarsızlaşma	1,67	3,67	2,24	0,48
	Kişisel başarı	1,25	3,13	2,13	0,52

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ölçeğinden aldıkları toplam doyum puanlarının ortalaması 3,88; içsel doyum boyutundan aldıkları puanların ortalaması 4,13 ve dışsal doyum boyutundan aldıkları puanların ortalaması 3,51'dir. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumları değerlendirildiğinde en yüksek puan içsel doyum boyutunda gerçekleşmiştir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik ölçeğinden aldıkları toplam tükenmişlik puanlarının ortalaması 2,14'tür. Beden eğitimi öğretmenlerinin duygusal tükenme boyutundan aldıkları puanların ortalaması 2,07, duyarsızlaşma boyutunda 2,24 ve kişisel başarı boyutunda 2,13'tür. Tükenmişlik bakımından değerlendirildiğinde beden eğitimi öğretmenlerinin aldıkları en yüksek puan duyarsızlaşma olmuştur.

Tablo 4

Beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre iş doyumları

Ölçek	Alt boyut	Cinsiyet	N	Ort.	Ss	t	P
İş doyumunu	Toplam doyum	Erkek	116	3,78	0,50	-4,24	0,00
		Kadın	48	4,13	0,38		
	İçsel doyum	Erkek	116	4,02	0,55	-4,21	0,00
		Kadın	48	4,38	0,34		
	Dışsal doyum	Erkek	116	3,42	0,48	-3,55	0,00
		Kadın	48	3,74	0,59		

Tablo 4'te beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin cinsiyete göre farklılıkların bağımsız örneklem t testi ile karşılaştırılmasından elde edilen sonuçlar verilmiştir. Elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde; beden eğitimi öğretmenlerinin toplam doyumları ( $t=-4,24$ ,  $p\leq 0,05$ ) ile içsel doyum ( $t=-4,21$ ,  $p\leq 0,05$ ) ve dışsal doyum ( $t=-3,55$ ,  $p\leq 0,05$ ) alt boyutlarında cinsiyete göre farklılık görülmüştür.

Beden eğitimi öğretmenlerinin toplam iş doyumları, kadınlarda (4,13) erkeklere (3,78) göre daha yüksektir. Kadın beden eğitimi öğretmenlerinin içsel doyumları ve dışsal doyumlarının, erkek beden öğretmenlerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5

Beden eğitimi öğretmenlerinin yaşlarına göre iş doyumları

Ölçek	Alt boyut	Yaş	N	Ort.	Ss	F	P
İş doyum	Toplam doyum	30 yaş ve altı	51	3,89	0,56	1,14	0,32
		31-44 yaş	67	3,82	0,44		
		45 yaş ve üzeri	46	3,96	0,49		
	İçsel doyum	30 yaş ve altı	51	4,12	0,62	0,90	0,40
		31-44 yaş	67	4,07	0,46		
		45 yaş ve üzeri	46	4,21	0,50		
	Dışsal doyum	30 yaş ve altı	51	3,55	0,55	1,25	0,28
		31-44 yaş	67	3,44	0,50		
		45 yaş ve üzeri	46	3,59	0,54		

Tablo 5'te beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinde yaşa göre farklılıkların tek yönlü varyans analizi ile karşılaştırılmasından elde edilen sonuçlar verilmiştir. Elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde; beden eğitimi öğretmenlerinin toplam doyumları [ $F(2,161)=1,14, p>0,05$ ] ile içsel doyum [ $F(2,161)=0,90, p>0,05$ ] ve dışsal doyum [ $F(2,161)=1,25, p>0,05$ ] alt boyutlarında yaşa göre farklılık görülemediği görülmüştür.

Tablo 6

Beden eğitimi öğretmenlerinin medeni durumlarına göre iş doyumları

Ölçek	Alt boyut	Medeni durum	N	Ort.	Ss	t	P
İş doyumunu	Toplam doyum	Bekar	68	3,87	0,41	-0,31	0,75
		Evli	96	3,89	0,55		
	İçsel doyum	Bekar	68	4,16	0,41	0,77	0,46
		Evli	96	4,10	0,59		
	Dışsal doyum	Bekar	68	3,42	0,49	-1,84	0,06
		Evli	96	3,58	0,55		

Tablo 6’da beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin medeni duruma göre farklılıkların bağımsız örneklem t testi ile karşılaştırılmasından elde edilen sonuçlar verilmiştir. Elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde; beden eğitimi öğretmenlerinin toplam doyumları ( $t=-0,31$ ,  $p>0,05$ ) ile içsel doyum ( $t=0,77$ ,  $p>0,05$ ) ve dışsal doyum ( $t=-1,84$ ,  $p>0,05$ ) alt boyutlarında medeni duruma göre farklılık görülmemiştir.

Tablo 7

Beden eğitimi öğretmenlerinin eğitim durumlarına göre iş doyumları

Ölçek	Alt boyut	Eğitim durumu	N	Ort.	Ss	t	p
İş doyumunu	Toplam doyum	Lisans	138	3,86	0,52	-2,19	0,03
		Lisansüstü	26	4,01	0,28		
	İçsel doyum	Lisans	138	4,07	0,55	-4,81	0,00
		Lisansüstü	26	4,41	0,26		
	Dışsal doyum	Lisans	138	3,53	0,55	1,19	0,23
		Lisansüstü	26	3,42	0,42		

Tablo 7’de beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin eğitim duruma göre farklılıkların bağımsız örneklem t testi ile karşılaştırılmasından elde edilen sonuçlar verilmiştir. Elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde; beden eğitimi öğretmenlerinin dışsal doyum alt boyutunda eğitim durumuna göre farklılık meydana gelmemiştir ( $t=1,19$ ,  $p>0,05$ ).

Beden eğitimi öğretmenlerinin toplam doyumlarında ( $t=-2,19$ ,  $p\leq 0,05$ ) ve içsel doyum alt boyutunda ( $t=-4,81$ ,  $p\leq 0,05$ ) eğitim durumu bakımından farklılık görülmüştür.

Beden eğitimi öğretmenlerinin toplam iş doyumları lisansüstü mezunlarında (4,01) lisans mezunlarına (3,86) göre yüksektir. Lisansüstü mezunu beden eğitimi öğretmenlerinin içsel doyumları (4,41), lisans mezunu beden eğitimi öğretmenlerinden (4,07) yüksektir.

Tablo 8

Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki hizmet sürelerine göre iş doyumları

Ölçek	Alt boyut	Mesleki hizmet süresi	N	Ort.	Ss	F	P
İş doyumunu	Toplam doyum	10 yıl ve altı	64	3,83	0,53		
		11-19 yıl	60	3,89	0,48	0,61	0,54
		20 yıl ve üzeri	40	3,95	0,46		
	İçsel doyum	10 yıl ve altı	64	4,06	0,57		
		11-19 yıl	60	4,13	0,51	1,06	0,34
		20 yıl ve üzeri	40	4,22	0,47		
	Dışsal doyum	10 yıl ve altı	64	3,49	0,56		
		11-19 yıl	60	3,52	0,51	0,09	0,91
		20 yıl ve üzeri	40	3,54	0,52		

Tablo 8’de beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinde mesleki hizmet süresine göre farklılıkların tek yönlü varyans analizi ile karşılaştırılmasından elde edilen sonuçlar verilmiştir. Elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde; beden eğitimi öğretmenlerinin toplam doyumları  $[F(2,161)=0,61, p>0,05]$  ile içsel doyum  $[F(2,161)=1,06, p>0,05]$  ve dışsal doyum  $[F(2,161)=0,09, p>0,05]$  alt boyutlarında mesleki hizmet süresine göre farklılık görülemediği görülmüştür.

Tablo 9

Beden eğitimi öğretmenlerinin çocuk sahibi olma durumlarına göre iş doyumları

Ölçek	Alt boyut	Çocuk sahibi olma		N	Ort.	Ss	t	P
		Evet	Hayır					
İş doyum	Toplam doyum	Evet	79	3,90	0,54	0,53	0,59	
		Hayır	85	3,86	0,44			
	İçsel doyum	Evet	79	4,10	0,61	-0,47	0,63	
		Hayır	85	4,15	0,43			
	Dışsal doyum	Evet	79	3,60	0,51	1,98	0,04	
		Hayır	85	3,43	0,54			

Tablo 9’da beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin çocuk sahibi olma duruma göre farklılıkların bağımsız örneklem t testi ile karşılaştırılmasından elde edilen sonuçlar verilmiştir. Elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde; beden eğitimi öğretmenlerinin toplam doyumlarında ( $t=0,53$ ,  $p>0,05$ ) ve içsel doyum alt boyutunda ( $t=-0,47$ ,  $p>0,05$ ) çocuk sahibi olma durumuna göre farklılık meydana gelmemiştir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin dışsal doyum alt boyutunda ( $t=1,98$ ,  $p\leq 0,05$ ) çocuk sahibi olma durumu bakımından farklılık görülmüştür. Buna göre çocuk sahibi olan beden eğitimi öğretmenlerinin dışsal doyumları (3,60), çocuk sahibi olmayan beden eğitimi öğretmenlerinden (3,43) daha yüksek çıkmıştır.



Tablo 10

Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleği isteyerek seçmelerine göre iş doyumları

Ölçek	Alt boyut	Mesleği		Ort.	Ss	t	P
		isteyerek	N				
İş doyum	Toplam doyum	Evet	133	3,97	0,45	4,84	0,00
		Hayır	31	3,51	0,50		
	İçsel doyum	Evet	133	4,21	0,46	3,82	0,00
		Hayır	31	3,75	0,63		
	Dışsal doyum	Evet	133	3,60	0,53	5,39	0,00
		Hayır	31	3,16	0,36		

Tablo 10’da beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin mesleği isteyerek seçmelerine göre farklılıkların bağımsız örneklem t testi ile karşılaştırılmasından elde edilen sonuçlar verilmiştir. Elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde; beden eğitimi öğretmenlerinin toplam doyumları ( $t=4,84$ ,  $p\leq 0,05$ ) ile içsel doyum ( $t=3,82$ ,  $p\leq 0,05$ ) ve dışsal doyum ( $t=5,39$ ,  $p\leq 0,05$ ) alt boyutlarında mesleği isteyerek seçme durumlarına göre farklılık görülmüştür.

Beden eğitimi öğretmenlerinin toplam iş doyumları, mesleği isteyerek seçenlerde (3,97), mesleği isteyerek seçmeyenlere (3,51) göre daha yüksektir. Ayrıca mesleği isteyerek seçen beden eğitimi öğretmenlerinin içsel doyumları ve dışsal doyumları da mesleği istemeyerek seçenlere göre yüksektir.

Tablo 11

Beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre tükenmişlikleri

Ölçek	Alt boyut	Cinsiyet	N	Ort.	Ss	t	P																																
Tükenmişlik	Toplam tükenmişlik	Erkek	116	2,10	0,45	-1,66	0,09																																
		Kadın	48	2,23	0,46			Duygusal tükenme	Duygusal tükenme	Erkek	116	2,07	0,70	-0,14	0,88	Kadın	48	2,09	0,5	Duyarsızlaşma	Duyarsızlaşma	Erkek	116	2,18	0,44	-2,66	0,00	Kadın	48	2,39	0,54	Kişisel başarı	Kişisel başarı	Erkek	116	2,07	0,45	-1,99	0,08
Duygusal tükenme	Duygusal tükenme	Erkek	116	2,07	0,70	-0,14	0,88																																
		Kadın	48	2,09	0,5			Duyarsızlaşma	Duyarsızlaşma	Erkek	116	2,18	0,44	-2,66	0,00	Kadın	48	2,39	0,54	Kişisel başarı	Kişisel başarı	Erkek	116	2,07	0,45	-1,99	0,08	Kadın	48	2,25	0,65								
Duyarsızlaşma	Duyarsızlaşma	Erkek	116	2,18	0,44	-2,66	0,00																																
		Kadın	48	2,39	0,54			Kişisel başarı	Kişisel başarı	Erkek	116	2,07	0,45	-1,99	0,08	Kadın	48	2,25	0,65																				
Kişisel başarı	Kişisel başarı	Erkek	116	2,07	0,45	-1,99	0,08																																
		Kadın	48	2,25	0,65																																		

Tablo 11’de beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyete göre farklılıkların bağımsız örneklem t testi ile karşılaştırılmasından elde edilen sonuçlar verilmiştir. Beden eğitimi öğretmenlerinin toplam tükenmişliklerinde cinsiyet bakımından farklılık meydana gelmemiştir ( $t=-1,66$ ,  $p>0,05$ ). Alt boyutlarda ise beden eğitimi öğretmenlerinin duygusal tükenme ( $t=-0,14$ ,  $p>0,05$ ) ve kişisel başarı ( $t=-1,99$ ,  $p>0,05$ ) düzeylerinde cinsiyete göre farklılık görülmemektedir.

Elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde; beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre duyarsızlaşma düzeylerinde farklılık görülmüştür ( $t=-2,66$ ,  $p\leq 0,05$ ). Beden eğitimi öğretmenlerinde duyarsızlaşma düzeyleri, kadınlarda (2,39) erkeklere (2,18) göre daha yüksektir.

Tablo 12

Beden eğitimi öğretmenlerinin yaşlarına göre tükenmişlikleri

Ölçek	Alt boyut	Yaş	N	Ort.	Ss	F	P
Tükenmişlik	Toplam tükenmişlik	30 yaş ve altı	51	2,06	0,39	1,48	0,22
		31-44 yaş	67	2,20	0,48		
		45 yaş ve üzeri	46	2,14	0,47		
	Duygusal tükenme	30 yaş ve altı	51	1,98	0,68	0,86	0,22
		31-44 yaş	67	2,13	0,63		
		45 yaş ve üzeri	46	2,10	0,67		
	Duyarsızlaşma	30 yaş ve altı	51	2,18	0,40	1,20	0,30
		31-44 yaş	67	2,31	0,54		
		45 yaş ve üzeri	46	2,20	0,46		
Kişisel başarı	30 yaş ve altı	51	2,04	0,37	1,17	0,31	
	31-44 yaş	67	2,19	0,59			
	45 yaş ve üzeri	46	2,13	0,55			

Tablo 12’de beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinde yaşa göre farklılıkların tek yönlü varyans analizi ile karşılaştırılmasından elde edilen sonuçlar verilmiştir. Elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde; beden eğitimi öğretmenlerinin toplam tükenmişliklerinde farklılık meydana gelmemiştir [F(2,161)=1,48, p>0,05]. Beden eğitimi öğretmenlerinin duygusal tükenme [F(2,161)=0,86, p>0,05], duyarsızlaşma [F(2,161)=1,20, p>0,05] ve kişisel başarı [F(2,161)=1,17, p>0,05] alt boyutlarında yaşa göre farklılık görülmemiştir.

Tablo 13

Beden eğitimi öğretmenlerinin medeni durumlarına göre tükenmişlikleri

Ölçek	Alt boyut	Medeni durum	N	Ort.	Ss	t	P																																
Tükenmişlik	Toplam tükenmişlik	Bekar	68	2,29	0,40	3,74	0,00																																
		Evli	96	2,03	0,46			Duygusal tükenme	Duygusal tükenme	Bekar	68	2,20	0,62	2,14	0,03	Evli	96	1,98	0,67	Duyarsızlaşma	Duyarsızlaşma	Bekar	68	2,33	0,56	2,02	0,04	Evli	96	2,18	0,40	Kişisel başarı	Kişisel başarı	Bekar	68	2,35	0,50	4,89	0,00
Duygusal tükenme	Duygusal tükenme	Bekar	68	2,20	0,62	2,14	0,03																																
		Evli	96	1,98	0,67			Duyarsızlaşma	Duyarsızlaşma	Bekar	68	2,33	0,56	2,02	0,04	Evli	96	2,18	0,40	Kişisel başarı	Kişisel başarı	Bekar	68	2,35	0,50	4,89	0,00	Evli	96	1,97	0,48								
Duyarsızlaşma	Duyarsızlaşma	Bekar	68	2,33	0,56	2,02	0,04																																
		Evli	96	2,18	0,40			Kişisel başarı	Kişisel başarı	Bekar	68	2,35	0,50	4,89	0,00	Evli	96	1,97	0,48																				
Kişisel başarı	Kişisel başarı	Bekar	68	2,35	0,50	4,89	0,00																																
		Evli	96	1,97	0,48																																		

Tablo 13'te beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin medeni duruma göre farklılıkların bağımsız örneklem t testi ile karşılaştırılmasından elde edilen sonuçlar verilmiştir. Beden eğitimi öğretmenlerinin toplam tükenmişliklerinde medeni durum bakımından farklılık meydana geldiği görülmüştür ( $t=3,74$ ,  $p\leq 0,05$ ). Alt boyutlarda beden eğitimi öğretmenlerinin duygusal tükenme ( $t=2,14$ ,  $p\leq 0,05$ ), duyarsızlaşma ( $t=2,02$ ,  $p\leq 0,05$ ) ve kişisel başarı ( $t=4,89$ ,  $p\leq 0,05$ ) düzeylerinde medeni duruma göre farklılık meydana gelmiştir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlikleri, bekarlarda (2,29) evlilere (2,03) göre daha yüksek bulunmuştur. Bekar beden eğitim öğretmenlerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı bakımından tükenmişlikleri de evlilere göre daha yüksektir.

Tablo 14

Beden eğitimi öğretmenlerinin eğitim durumlarına göre tükenmişlikleri

Ölçek	Alt boyut	Eğitim durum	N	Ort.	Ss	t	P
Tükenmişlik	Toplam	Lisans	138	2,17	0,48	3,04	0,00
	tükenmişlik	Lisansüstü	26	1,98	0,22		
Duygusal tükenme	Duygusal tükenme	Lisans	138	2,08	0,69	0,18	0,85
		Lisansüstü	26	2,05	0,49		
Duyarsızlaşma	Duyarsızlaşma	Lisans	138	2,23	0,51	-0,81	0,41
		Lisansüstü	26	2,29	0,28		
Kişisel başarı	Kişisel başarı	Lisans	138	2,21	0,50	5,05	0,00
		Lisansüstü	26	1,68	0,35		

Tablo 14’te beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin eğitim duruma göre farklılıkların bağımsız örneklem t testi ile karşılaştırılmasından elde edilen sonuçlar verilmiştir. Elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde; beden eğitimi öğretmenlerinin duygusal tükenme ( $t=0,18$ ,  $p>0,05$ ) ve duyarsızlaşma ( $t=-0,81$ ,  $p>0,05$ ) alt boyutlarında eğitim durumuna göre farklılık görülmemiştir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin toplam tükenmişliklerinde ( $t=3,04$ ,  $p\leq 0,05$ ) ve kişisel başarı alt boyutunda ( $t=5,05$ ,  $p\leq 0,05$ ) eğitim durumu bakımından farklılık meydana geldiği görülmüştür. Ortalamalar değerlendirildiğinde beden eğitimi öğretmenlerinin toplam tükenmişlik düzeyleri, lisans mezunu olanlarda (2,17) lisansüstü mezunlarına (1,98) göre yüksektir. Aynı şekilde kişisel başarı olarak lisans mezunu beden eğitimi öğretmenlerinin (2,21), lisansüstü mezunu beden eğitimi öğretmenlerine (1,68) göre tükenmişlikleri yüksektir.

Tablo 15

Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki hizmet sürelerine göre tükenmişlikleri

Ölçek	Alt boyut	Mesleki hizmet süresi	N	Ort.	Ss	F	P
Tükenmişlik	Toplam tükenmişlik	10 yıl ve altı	64	2,09	0,42	0,69	0,50
		11-19 yıl	60	2,19	0,47		
		20 yıl ve üzeri	40	2,15	0,48		
	Duygusal tükenme	10 yıl ve altı	64	2,03	0,67	0,38	0,68
		11-19 yıl	60	2,13	0,63		
		20 yıl ve üzeri	40	2,07	0,69		
	Duyarsızlaşma	10 yıl ve altı	64	2,25	0,46	0,22	0,80
		11-19 yıl	60	2,26	0,50		
		20 yıl ve üzeri	40	2,20	0,49		
	Kişisel başarı	10 yıl ve altı	64	2,04	0,42	1,51	0,22
		11-19 yıl	60	2,18	0,57		
		20 yıl ve üzeri	40	2,18	0,57		

Tablo 15’te beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinde mesleki hizmet süresine göre farklılıkların tek yönlü varyans analizi ile karşılaştırılmasından elde edilen sonuçlar verilmiştir. Elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde; beden eğitimi öğretmenlerinin toplam tükenmişliklerinde farklılık meydana gelmemiştir [ $F(2,161)=0,69$ ,  $p>0,05$ ]. Beden eğitimi öğretmenlerinin duygusal tükenme [ $F(2,161)=0,38$ ,  $p>0,05$ ], duyarsızlaşma [ $F(2,161)=0,22$ ,  $p>0,05$ ] ve kişisel başarı [ $F(2,161)=1,51$ ,  $p>0,05$ ] alt boyutlarında mesleki hizmet süresine göre farklılık görülmemiştir.

Tablo 16

Beden eğitimi öğretmenlerinin çocuk sahibi olma durumlarına göre tükenmişlikleri

Ölçek	Alt boyut	Çocuk sahibi olma		Ort.	Ss	t	P
		N					
Tükenmişlik	Toplam tükenmişlik	Evet	79	2,03	0,49	-3,12	0,00
		Hayır	85	2,24	0,38		
	Duygusal tükenme	Evet	79	1,97	0,71	-1,98	0,04
		Hayır	85	2,17	0,59		
	Duyarsızlaşma	Evet	79	2,19	0,44	-1,21	0,22
		Hayır	85	2,29	0,51		
Kişisel başarı	Evet	79	1,96	0,51	-4,15	0,00	
	Hayır	85	2,28	0,48			

Tablo 16’da beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin çocuk sahibi olma duruma göre farklılıkların bağımsız örneklem t testi ile karşılaştırılmasından elde edilen sonuçlar verilmiştir. Elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde; beden eğitimi öğretmenlerinin duyarsızlaşma alt boyutunda çocuk sahibi olma durumuna göre farklılık görülmemiştir ( $t=-1,21$ ,  $p>0,05$ ). Bunun yanı sıra beden eğitimi öğretmenlerinin toplam tükenmişliklerinde ( $t=-3,12$ ,  $p\leq 0,05$ ), duygusal tükenme ( $t=-1,98$ ,  $p\leq 0,05$ ) ve kişisel başarı ( $t=-4,15$ ,  $p\leq 0,05$ ) alt boyutlarında çocuk sahibi olma durumlarına göre farklılığın meydana geldiği görülmüştür. Buna göre çocuk sahibi olmayan beden eğitimi öğretmenlerinin toplam tükenmişlikleri (2,24), çocuk sahibi olanlara (2,03) göre daha yüksektir. Ayrıca çocuk sahibi olmayan beden eğitimi öğretmenlerinin duygusal tükenme ve kişisel başarı düzeyleri çocuk sahibi olan beden eğitimi öğretmenlerinden daha yüksektir.

Tablo 17

Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleği isteyerek seçmelerine göre tükenmişlikleri

Ölçek	Alt boyut	Mesleği		N	Ort.	Ss	t	P
		isteyerek seçme						
Tükenmişlik	Toplam tükenmişlik	Evet		133	2,11	0,44	-1,73	0,08
		Hayır		31	2,27	0,49		
	Duygusal tükenme	Evet		133	1,99	0,61	-3,31	0,00
		Hayır		31	2,42	0,73		
	Duyarsızlaşma	Evet		133	2,25	0,48	0,32	0,74
		Hayır		31	2,22	0,46		
Kişisel başarı	Evet		133	2,12	0,53	-0,29	0,76	
	Hayır		31	2,15	0,46			

Tablo 17’de beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin mesleği isteyerek seçmelerine göre farklılıkların bağımsız örneklem t testi ile karşılaştırılmasından elde edilen sonuçlar verilmiştir. Beden eğitimi öğretmenlerinin toplam tükenmişlikleri ( $t=-1,73$ ,  $p>0,05$ ) ile duyarsızlaşma ( $t=0,32$ ,  $p>0,05$ ) ve kişisel başarı ( $t=-0,29$ ,  $p>0,05$ ) alt boyutlarında mesleği isteyerek seçmeleri bakımından farklılık meydana gelmemiştir.

Elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde; beden eğitimi öğretmenlerinin mesleği isteyerek seçmelerine göre duygusal tükenme düzeylerinde farklılık görülmüştür ( $t=-3,31$ ,  $p\leq 0,05$ ). Beden eğitimi öğretmenlerinde duygusal tükenme düzeyleri, mesleği isteyerek seçmeyenlerin (2,42) mesleği isteyerek seçenlerden (1,99) daha yüksektir.



Tablo 18

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumları ile tükenmişliklerinin arasındaki ilişki

		Toplam tükenmişlik	Duygusal tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel başarı
<b>Toplam iş doyumu</b>	<b>r</b>	<b>-0,45</b>	<b>-0,55</b>	<b>-0,38</b>	-0,11
	<b>p</b>	0,00	0,00	0,00	0,15
<b>İçsel doyum</b>	<b>r</b>	<b>-0,44</b>	<b>-0,55</b>	<b>-0,34</b>	-0,12
	<b>p</b>	0,00	0,00	0,00	0,10
<b>Dışsal doyum</b>	<b>r</b>	<b>-0,38</b>	<b>-0,47</b>	<b>-0,37</b>	-0,07
	<b>p</b>	0,00	0,00	0,00	0,36

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumları ve alt boyutları ile tükenmişlikleri ve alt boyutları arasındaki ilişki Pearson korelasyon analizi ile incelenmiş olup elde edilen sonuçlar Tablo 18’de sunulmuştur. Elde edilen sonuçlara bakıldığında; beden eğitim öğretmenlerinin iş doyumları ile tükenmişlikleri arasında negatif anlamlı bir ilişki söz konusudur ( $r=-0,45$ ,  $p\leq 0,01$ ). Bu durumda beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumları arttığında tükenmişliklerinin azaldığı yorumunu yapılabilmektedir. Ayrıca beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumları ile tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme ( $r=-0,55$ ,  $p\leq 0,01$ ) ve duyarsızlaşma ( $r=-0,38$ ,  $p\leq 0,01$ ) arasında negatif ve anlamlı bir ilişki mevcuttur. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumları arttığında duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin azaldığı söylenebilir. Ancak beden eğitimi öğretmenlerinin kişisel başarı düzeyleri iş doyumları ve iş doyumunun tüm alt boyutları ile herhangi bir anlamlı ilişki göstermemektedir ( $p>0,05$ ).

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu bölümde, mevcut araştırma bulgularının değerlendirilerek tartışılması, mevcut araştırma bulguları ile alan yazındaki araştırmalar arasındaki benzerlikler ve/veya farklılıkların nedenleri ile ortaya konularak yorumlanması ve ileride bu konuda yapılacak araştırmalar için öneriler getirilmesine çalışılmıştır.

Birey hayat boyu ihtiyaçlarını karşılayabilmek için bir işe sahip olmak istemektedir. Bu ihtiyaçlar para kazanmak ve daha iyi bir yaşam kalitesine kavuşmak gibi ekonomik ihtiyaçlar olabileceği gibi sosyal bir varlık olan insanın diğer bireylerle bir arada zaman geçirmesi ve sosyalleşmesini sağlayan bir ihtiyaç ya da bir şeyleri başarabilme dürtüsünün verdiği psikolojik ihtiyaçtan da kaynaklanabilmektedir (Annakkaya, 2022). Bir örgütte çalışanlar örgütten, yönetim kadrosundan ve işlerinden gelen beklentileri her neler ise bunlara ulaştıklarında hem daha sonrası için motive hem de psikolojik olarak doymuş olurlar. Çalışanların bu doyumunu bireysel faktörlerden etkilenebildiği gibi örgütsel faktörlerden de etkilenebilmektedir. Bireyin iş doyumunu ya da doyumsuzluğunun birçok sonucu olabilmektedir. Bu sonuçlar bireyi iş hayatının sonraki aşamasında motive veya demotive olarak devam etmesine, örgüte bağlılığına ve hedeflerine ulaşma isteğine kadar birçok alanda etkileyebilmektedir.

Tekirdağ ilinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenebilmesi amacıyla gerçekleştirilen bu araştırmaya, 2021-2022 eğitim öğretim yılında Tekirdağ ilindeki ortaokullarda görev alan 164 beden eğitimi öğretmeni katılım sağlamıştır. Bursa ilinde 252 çalışanın iş doyum düzeyini inceleyen Çavuşoğlu (2022), çalışanların iş doyum düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Beden eğitimi öğretmenleri ile gerçekleştirilen bu araştırmada ise; öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğu, içsel doyum düzeylerinin ise yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen bu sonuç Çavuşoğlu (2022) tarafından ulaşılan sonuçlar ile benzerlik göstermemektedir. Bu araştırmada, içsel doyumun yüksek çıkmasının, öğretmenlerin öğrencileriyle duygusal bir bağ oluşturma yoluyla işlerinde doyuma ulaşabilecekleri veya iş çevrelerinin onları tatmin edecek nitelikte olabileceği şeklinde yorumlanabileceği belirtilmiştir. Ayrıca, bu sonucun daha önceki farklı araştırmalarla (Akı, 2020; Özdemir ve Yirmişişbeş 2016; Kılıç ve Gümüşeli, 2010) uyumlu

olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, Crossman ve Harris (2006) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, bağımsız ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyinin yüksek olduğu ancak vakıf okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bireyin iş hayatında çalıştığı işe dair birçok beklentisi mevcuttur. Bu beklentilerin karşılanması ise örgütün ve dolayısıyla yönetim kadrosunun sorumluluğundadır. Çalışanların iş yerinde stresinin azalması, yönetici kadrosu ile iletişim kanallarının açık olması örgütün büyümesini ve en iyiye ulaşmasının önünü açmaktadır. Çalışanların örgütsel karar almaya katılmaları durumu iş yaşamının stresini azaltacağı gibi aynı zamanda motivasyonu da arttıracaktır (Eğinli, 2009). Artan motivasyon, iş stresinin azalması bireyi psikolojik olarak besleyeceği gibi işinden alacağı doyumunu da arttırmaktadır. Yüksek iş doyumuna sahip çalışanlarda ilk olarak performans, motivasyon, güven hissi ve işteki etkinliği artmaktadır. Birey psikolojik olarak güvende ve mutlu hissettiği alanda endişe ve stres yaşamayacak bu durumda bireyin verimliliğine ve aynı zamanda da psikolojik ve fizyolojik rahatsızlıklara yakalanmasına engelleyici görevi yapacaktır (Davies, 1981). İş doyumunu aynı zamanda çalışanların iş başarısı için de en önemli etmenlerden birisi olarak göze çarpmaktadır. İş doyumuna ulaşan bir kişi için kazanç örgüt ve birey üzerinde olmak üzere iki taraflıdır. Bireyin kazancı rahat, huzurlu, stressiz bir ortamda memnuniyet içerisinde çalışmaktır. Örgütün kazancı ise yüksek motivasyona ve verimliliğe sahip bir çalışana sahip olarak işten kaytarma ya da sürekli rahatsızlık izni ile rapor almasının önüne geçilmesidir. Böylece birbirinin parçası olan birey ve örgüt iki taraflı kazanç sağlamaktadır (Annakkaya, 2022).

Gündelik yaşam içerisinde iş dünyası insan hayatının vazgeçilmez bir parçasıdır. Bunun doğal bir sonucu olarak bireylerde tükenmişliği ortaya çıkarması mümkündür. Maslach ve Jackson (1986) tükenmişliği, stresli çalışma koşulları karşısında kronik bir tepki ve diğer bireylerle yakın ve sürekli çalışan bireylerin maruz kaldığı üç boyutlu bir sendrom olarak tanımlamışlardır. Bireyin sahip olduğu işin niteliği maruz kaldığı stres boyutuna etki etmesi sebebiyle önemli bir faktördür (Kaya, 2022). Bireyin içerisinde bulunduğu iş yaşamı yapısı itibarıyla diğer iş çevrelerinden daha az veya daha çok stres unsuru barındırabilmektedir (Cemaloğlu ve Erdemoğlu Şahin, 2007).

Malezya'daki kadın öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini inceleyen Mukundan ve Ahour (2011), araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin orta düzeyde tükenmişlik

yaşadığını tespit etmişlerdir. Mevcut araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin ise düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular Mukundan ve Ahour (2011) tarafından ulaşılan sonuçlar açısından incelendiğinde bu bulgular benzerlik göstermediği söylenebilir.

Yapılan araştırmalarda cinsiyet değişkeninin iş doyumunda bir etken olduğu halde erkek veya kadınların hangisinin daha çok doyuma ulaştığı konusunda kesin sonuçlar olmadığı ve tutarsız olduğu tahmin edilmektedir (Akarsu, 2022). Bazı çalışmalarda iş doyumunu ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Yapılan araştırmalar cinsiyetin iş doyumunu etkileyen önemli bir değişken olduğunu ve genel olarak erkek iş görenlerin kadın iş görenlere göre daha fazla doyuma ulaştıklarını göstermektedir. Bunun sebebi ise çalışan kadınların iş ve ev sorumluluklarını dengeleme isteğinden kaynaklanabilmektedir (Gözener ve Sayın, 2007; Yelboğa, 2007). Kılıç (2008)'a göre, erkekler kadınlara oranla daha yüksek iş doyumuna sahiptirler. Bunun sebebi olarak, kadınların erkeklere oranla düşük maaşlı ve niteliksiz işlerle çalışmaları gösterilmiştir. Başka bir araştırmada (Gezici, 2007), kadınlara toplum tarafından yüklenen sosyal ve kültürel görevler sebebiyle işlerine yönelik fazla beklenti içinde olmadıkları, buna bağlı olarak da iş doyumunu düzeylerinin yüksek olduğu düşünülmektedir. İş doyumundaki cinsiyet ayrımı, gençler, yüksek eğitimliler, profesyonel ya da yönetici(idari) konumunda bulunanlar arasında gözlenmemiştir (Yelboğa, 2007). Tekirdağ ilinde görev ortaokullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenleri ile gerçekleştirilen bu araştırmada öğretmenlerin iş doyum düzeyleri cinsiyet değişkenine göre incelenmiş ve bu iki değişken arasında anlamlı düzeyde farklılaşma olduğu saptanmıştır. Yapılan incelenmeler doğrultusunda; kadın beden eğitimi öğretmenlerin iş doyum düzeyleri erkek beden eğitimi öğretmenlerine oranla daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Annakkaya (2022), öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin ölçeğin genelinde ve içsel iş doyumunu boyutunda cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı bir şekilde farklılaştığını tespit etmiştir. Bu farklılaşma erkek öğretmenlerin genel iş doyum ve içsel iş doyum düzeylerinin kadın öğretmenlerden fazla olduğunu göstermiştir. Akı (2020) tarafından yapılmış olan araştırma sonucuna göre iş doyumunu düzeyi cinsiyet değişkeninden etkilenmezken Orhaner-Gündüz (2016), Büyükgöze ve Özdemir (2017), Fernández Puente ve Sánchez-Sánchez (2021), Casu, Mariani, Chiesa, Guglielmi ve Gremigni (2021) tarafından yapılmış olan araştırma sonuçlarına göre ise erkeklerin iş doyum düzeyi kadınlara oranla daha fazla olduğu

tespit edilmiştir. Araştırmacılar tarafından ulaşılan bu sonuçlar mevcut araştırma tarafından ulaşılan sonuçlar ile benzerlik göstermemektedir. Beden eğitimi öğretmenleri ile gerçekleştirilen bu çalışmada, erkek öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin kadın öğretmenlere oranla daha düşük çıkmasındaki temel neden olarak; örneklem grubumuzda bulunan erkek öğretmenlerinin çalışma ortamlarında beklentilerinin karşılanamaması, karşılaşılan durumları daha ayrıntılı irdelemeleri gibi durumlardan etkilenip iş doyum düzeylerinin de olumsuz yönde etkilenmesi olarak düşünülmektedir.

Cherrigton'a göre yaşın iş doyumunu üzerinde direkt etkisi olmasa da dolaylı yoldan iş doyumunu etkilemektedir (atk: Akarasu, 2022). Küçük yaştaki iş görenlerin, hayat beklenti ve standartları büyük yaştaki bireylere göre daha düşük seviyede olacağından, iş doyumunu noktasında beklentileri daha az olmaktadır. Aynı düşünce ile yaşa arttıkça bulunduğu kurum ve kuruluşta maddi getiri, statü, tecrübe güvenilirliği gibi beklentiler artacağından, büyük yaştaki bireylerin iş doyumunu daha yukarı seviyelerde olmaktadır (Çarıkçı, 2000). Kişiler kendi özelliklerine ve beklentilerine uygun olmayan bir işte çalışırlarsa, yaş sınırı olmaksızın iş doyumunu azalmakla beraber iş doyumсуuzluğu artmakta, bunun tabii sonucu olarak mutsuz sosyal yaşantısına bağlı olarak mutsuz bireyler oluşmaktadır.

Araştırma kapsamında beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri yaş değişkenine göre incelenmiş ve bu iki değişken arasında anlamlı düzeyde farklılaşma saptanmamıştır. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini yaş değişkenine göre inceleyen Akarsu (2022), yaş ve iş doyumunu arasında anlamlı düzeyde farklılaşmanın meydana geldiği sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde mevcut çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri medeni durum değişkenine göre incelenmiş ve bu iki değişken arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Literatürde konu ile ilgili araştırmalara bakıldığında araştırmamızla benzer doğrultuda sonuçları içeren araştırma sonuçlarının olduğu görülmektedir. Ermiş (2021) öğretim elemanlarına yönelik yaptığı bir çalışmada medeni durum değişkeni açısından iş doyumları düzeyinde anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Karakuş (2020) spor yöneticilerinin medeni durumuna göre iş doyumunun alt boyut puanları arasında istatistikî açıdan anlamlı bir farka rastlamamıştır. Bu durum iş doyumunun medeni durum değişkeni göz önüne alındığında herhangi bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Kanbur (2020) fizik öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin medeni durumlarına göre değişiklik göstermediği sonucuna varmıştır.

Küçük (2022)'e göre eğitim seviyesi, iş doyumunu ile ilişkilendirilen başka bir etmendir. Eğitim seviyesi ile iş tatmini ve iş performansı arasında; eğitim seviyesi yükseldikçe beklentilerin artması nedeniyle iş tatmininin eğitim seviyesi düşük olan iş görenlere göre daha düşük olduğu yapılan araştırmalarda gözlemlenmiştir. Performans açısından ise eğitim seviyesi arttıkça iş verimi artış göstermektedir. Zekâ seviyesine göre bir iş ortaya koyulduğunda ise zekâ iş tatmininde etkili olmaktadır. İş görenler eğitim seviyeleri ve tecrübelerine uygun olan mevkilerde bulunmadıklarında rahatsız olmakta ve iş tatmini düşmektedir. Bununla beraber, kendisinde var olan iş yapma yetisinden, hedeflerin daha farklı olduğu bir pozisyonda olan iş görenlerde de yüksek düzeyde kaygı ve stres yaşanması iş tatmininin azalmasına neden oluşturmaktadır.

Beden eğitimi öğretmenleri ile gerçekleştirilen bu araştırmada, araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri eğitim durumu değişkenine göre incelenmiş ve bu iki değişken arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenler arasında meydana gelen bu farklılık, öğretmenlerin eğitim düzeyleri arttıkça iş doyum düzeylerinin de arttığını göstermiştir. Toker (2007) otel çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada iş doyumunu ile eğitim düzeyi arasında anlamlı farklılıklar gözlemlemiştir. Koç (2019) eğitim durumu ile iş doyumunu arasında farklılık olduğu belirtmiştir. Genel anlamda farklılaşma sebebi çalışanların eğitim düzeyi ile beklentilerinin aynı oranda artması olarak görülmektedir. Konu ile ilgili literatür incelendiğinde araştırmada ulaşılan sonuçlar ile benzerlik göstermeyen çalışmalarda yer almaktadır. Belli (2010) tarafından Ege bölgesindeki Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanları üzerinde yapılan araştırmada eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında farklılık bulunamamıştır. Başbuğa (2016) tarafından İstanbul ili Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanları üzerinde uygulanan çalışmada birbirinden farklı eğitim düzeyi olan bireyler arasında iş doyum seviyesi bakımından anlamlı bir farklılığa rastlanamamıştır. Araştırmalar ulaşılan bu sonuçlar mevcut araştırma bulgusu ile örtüşmemektedir.

Bir kurumdaki hizmet yılı veya süresi aynı zamanda iş tecrübesinin de bir göstergesi olarak düşünülebilmektedir. Özellikle sürekli aynı kurumdaki uzun yıllar çalışan bireylerin iş doyumunu düzeyi yüksek olmaktadır. Bu durum genel olarak iş görenlerin bulunduğu kurumu iyi tanınması, kurumda bulunduğu süre boyunca işine bağlanması, işteki tecrübeleri ve beklentileri arasında bir örtüşmenin ortaya çıkması ile açıklanabilir. Böyle bir durumda, işinde yeni olan iş görenlerin iş doyumunu düzeyleri uzun süre çalışanlara göre daha düşük

seviyededir. Bu durumun nedeni işte yeni olan çalışanların uzun yıllardır çalışanlara göre işten ve işyerinden beklentilerinin daha yüksek seviyede olması, gerçekçi olmayan beklentilere sahip olmaları ile ilişkilendirilmektedir (Oshagbemi, 2000). Herzberg'in bir bilimsel araştırmasına göre, 19–20 ve 21–22 yaşlarındaki çalışanlar işe büyük bir coşkuyla başlamakta, ancak 30'lu yaş seviyelerine ulaştıklarında işlerinde ilk dönemlerindeki gibi istekli davranmamakta ve en düşük verimi göstermektedirler. Bu durum 50 yaş civarlarına kadar farklılık göstermektedir. Kişilerin yaşları ilerledikçe ve emeklilikleri yaklaştıkça işlerinden önemli bir ölçüde doyuma ulaştıkları görülmektedir. Aynı işte kalma zamanı da iş tatmini üzerinde etkisi olabilmektedir. Çalışanların işte kalma zamanı yükseldikçe iş doyumunu düzeyleri de yükselmektedir. Bazı bilim adamlarına göre ise, yaş ilerledikçe kazanılan ödüller artmakta, bu da genç çalışanlara göre yaşlılarda daha yüksek bir doyum seviyesi sağlamaktadır. Böylelikle yıllar ilerledikçe, mesleki deneyimin artmasıyla elde edilen maddi kaynaklar da yükseldiği düşünülmektedir.

Araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri mesleki hizmet süresi değişkenine göre incelenmiş ve bu değişken arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde Başbuğa (2016) İstanbul ili Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada iş doyumunu ile çalışma süresi arasında farklılığa rastlamamıştır. Karataş (2009) çalışmasında çalışma yılı ile iş doyumunu arasında anlamlı farklılık bulamamıştır. Konu ile ilgili literatür incelendiğinde mevcut araştırma bulgusu ile örtüşmeyen çalışmalarında var olduğu görülmüştür. Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının iş doyum düzeylerini mesleki kıdem değişkenine göre inceleyen Öztürk (2022) Gençlik ve spor il müdürlüğünde; 1-4 yıl arası çalışanların 5-8 ve 9-12 yıl arası çalışanları göre daha fazla iş doyumuna sahip oldukları tespit edilmiştir. Kılınç (2012) İç Anadolu bölgesinde yer alan Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada iş doyumunu ile hizmet yılının aynı yönde artacağını belirtmiştir. Özgen (2002) ise iş doyumunu artışının çalışma yılı ile doğrudan ilişkili olduğunu savunmuştur. Kamu sektöründeki rahatlık ve ekonomik güç günümüz şartlarında azaldığı için çalışma yılı daha güncel olan çalışmamızda farklı sonuçlar elde edilmiş olabilir.

Araştırma kapsamında; çocuk sahibi olma değişkenine göre öğretmenlerin iş doyum düzeyleri incelenmiş ve çocuk sahibi olan beden eğitimi öğretmenlerinin dışsal doyumları (3,60), çocuk sahibi olmayan beden eğitimi öğretmenlerinden (3,43) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Annakkaya (2022)'ya göre, dışsal doyum, işin çevresine ait unsurlardan

kaynaklanan ve bunlarla değerlendirilen iş tatmininin alt boyutu olarak ifade edilmektedir. Bir örgütün işletme politikası, yönetim şekli, çalışanların ve yöneticilerin denetlenme şekli, astlarla ilişkileri, çalışma koşulları ve ücret gibi işin çevresine ait olan iş tatmin unsurlarının tamamı dışsal doyuma girmektedir (Weiss ve ark., 1967). Bu bağlamda mevcut araştırmada elde edilen bu bulgu çocuğu olan beden eğitimi öğretmenlerinin doyum düzeylerinin yüksek olduğuna işaret etmektedir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin toplam iş doyumları, mesleği isteyerek seçenlerde (3,97), mesleği isteyerek seçmeyenlere (3,51) göre daha yüksektir. Ayrıca mesleği isteyerek seçen beden eğitimi öğretmenlerinin içsel doyumları ve dışsal doyumları da mesleği istemeyerek seçenlere göre daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. İşlerinde doyuma ulaşamayan iş görenlerde işleri hakkında algıladıkları veya psikolojik olarak bazı olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Bu sonuçlardan biri de tükenmişliktir. Tükenmişlik, özellikle yüksek başarı beklentisi olan bireylerin örgütsel baskılar nedeniyle engellendiği durumlarda ortaya çıkabilir. Bu bireyler, hem kendi kişisel hedeflerini hem de örgütlerinin beklentilerini yerine getirebilmek adına yoğun bir çaba sarf ederler. Ancak başarısızlık durumlarında kendilerine olan güvenlerini kaybedebilirler. Engellenmişlik hissi ile birlikte çaresizlik ve yorgunluk hissi yaşayabilirler. Özgüvenleri sarsılan bu bireyler, zihinsel ve fiziksel olarak tükenmişlik yaşayabilirler (Moorhead ve Griffin, 1992).

Tükenmişlik, duygusal çöküş, düşük motivasyon, başarısızlık hissi ve yetersizlik duygusu gibi olumsuz duygusal durumları beraberinde getirir. Özellikle sürekli iş baskısına maruz kalan kişilerde zamanla kronik hale gelebilen bir duygusal yorgunluk durumu gelişebilir. Bu durum zaman içinde yıkıcı, yıpratıcı ve stresli bir hal alabilir. Bu nedenle tükenmişlik yerine sıklıkla stres ifadesi kullanılır. Tükenmişlik hissi, özellikle insanlarla iletişim ve etkileşim içinde bulunarak onlara yardım etmeyi gerektiren işlerde çalışan kişilerde daha sık görülür. Bu tür işler genellikle duygusal katkıları da gerektirir ve çalışanlar sürekli fedakârlık yapma zorunluluğu hissederler. Doktorluk, idarecilik, itfaiyecilik gibi meslekler dünyada en yüksek stres düzeyine sahip meslekler olarak kabul edilir. Ayrıca öğretmenlik, yöneticilik, avukatlık, polis memurluğu gibi toplumsal sorumluluk ve insan ilişkilerinin yoğun olduğu meslekler de tükenmişliğin daha sık görüldüğü meslekler olarak belirtilmiştir (Aşan ve Aydın, 2006).

Araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri cinsiyet değişkenine göre incelenmiş ve kadın beden eğitimi öğretmenlerinin duyarsızlaşma alt boyut



puanları (2,39) erkeklere (2,18) beden eğitimi öğretmenlerine oranla daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. “Duyarsızlaşma” (D): Kişinin, zaman içinde ilgilendiği, bakımını yapıp çeşitli hizmetler verdiği kişilere karşı olumsuz davranışlar ve alaylı tutumlar geliştirmesidir. Duyarsızlaşma yaşayan kişi, zamanla olumlu duygulardan yoksun bir şekilde karşısındaki kişilerin kendilerine özgü birer birey oldukları ve bazı özel gereksinimleri olduğu gerçeğine ilgisiz davranır. Duyarsızlaşma yaşayan kişiler başka kişilerin sorunlarını görüp çözüm bulmakta kendilerini yetersiz, güçsüz ve yorgun hissederler. Genelde sinirlidirler. Yaptığı işle ilgili idealizm kayıpları yaşarlar. Diğer insanlarla olan irtibatlarını olabildiğince en aza indirerek onların ihtiyaçlarını görmeden onlara aldırış etmeden yaşamaya çalışırlar (Maslach ve Jackson, 1981). Bu kapsamda araştırma bulguları; erkek beden eğitimi öğretmenlerinin kadın beden eğitimi öğretmenlerine oranla birtakım şeylere aldırış etmediklerini göstermektedir. Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini cinsiyet değişkenine göre inceleyen Meriç (2022) Öğretmenlerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarındaki tükenmişlik düzeyleri arasında cinsiyet açısından istatistikî olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır. Meriç (2022) tarafından ulaşılan araştırma sonucu, mevcut araştırma bulgusu ile benzerlik göstermemektedir.

Tükenmişliğe etki eden faktörler öncelikle bireysel düzeyde kendisini göstermektedir. Burada öncelikle yaş önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Yaş ile tükenmişlik arasında açık bir ilişki vardır. Tükenmişlik genç profesyoneller arasında oldukça sık yaşanırken, yaşlı profesyoneller arasında nadiren yaşanmaktadır. Yaşın etkisi sadece yılların verdiği iş tecrübesinden kaynaklanmamaktadır. İlerleyen yıllarda insanlar daha olgun, dengeli ve tükenmişliğe karşı dirençli hale gelmektedirler (Öztürk ve Erdem, 2020; Maslach, 1981).

Bireyin sahip olduğu kişisel özellikleri duruma göre tükenmişliğe olumlu veya olumsuz yansıyabilmektedir. Yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, kıdem yılı, kişilik özellikleri gibi faktörler tükenmişliğe etki eden bireysel faktörler olarak sıralanabilir. Yaş faktörü tükenmişlik açısından ele alındığında önemli bir kriter olarak karşımıza çıkmaktadır. Tükenmişlik yaşı bireylerde daha düşük seyrederken genç bireylerde daha yüksektir (Yıldız, 2015). Bunun nedeni mesleki tecrübe olmakla birlikte bireyin olgunlaşmasının da etkisi bulunmaktadır. Genç bireylerin tükenmişliğe maruz kaldığında iş bırakma eğilimleri daha kolay gerçekleşmektedir. Buna nazaran mesleki tecrübesi yüksek bireyler daha istikrarlı bir tavır sergileyebileceği düşünülmektedir.

Araştırma kapsamında yaş değişkenine göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri incelenmiş, yaş ve tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı saptanmıştır. Benzer şekilde Aksoy (2007) yaptığı çalışmada, yaş değişkeni ile tükenmişlik düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulamamıştır. Oruç (2007) ise çalışmasında duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında katılımcılarda yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık tespit edememiştir.

Araştırma kapsamında evli olan beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmiş düzeyleri bekar olan beden eğitimi öğretmenlerine oranla daha düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Medeni durum faktörüne yönelik yapılan çalışmalarda bekar bireylerin evli bireylere kıyasla daha fazla tükenmişliğe eğilimli oldukları görülmüştür. Bunun bir nedeni olarak evli bireylerin ailesinden aldığı sosyal desteğin etkisinden söz edilebilir (Yıldız, 2015). Boşanmış bireylerde ise tükenmişlik düzeyinin yüksek seyrettiği görülmektedir (İçen, 2021).

Özel eğitim öğretmenlerindeki tükenmişlik düzeylerini inceleyen Özmen (2001) de medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulamamıştır. Sağlık çalışanlarının iş doyumu ve tükenmişliklerini araştıran Musal, Ergin ve Elçi (1995) de medeni durumlarına göre tükenmişlik düzeylerinde farklılık tespit edememiştir. Çelebi (2013) de öğretmenlerin medeni durumlarına göre tükenmişlik düzeylerinde herhangi bir farklılık bulmamıştır. Ancak literatür incelendiğinde medeni durum değişkeninin tükenmişlik üzerinde etkili olduğunu gösteren çalışmaların da olduğu görülmüştür. Örneğin Cemaloğlu ve Kayabaşı (2007) medeni durum değişkeninin çalışanların tükenmişlik düzeylerinin artış göstermesinde etkili olabileceğini ifade ederken, Aksoy (2007) da tükenmişliğin tüm alt boyutlarında medeni durumun değişkeninin etkili bir faktör olduğunu yaptığı araştırmanın sonuçlarında ortaya koymuştur.

Araştırma kapsamında beden eğitim öğretmenlerinin toplam tükenmişlik düzeyleri, lisans mezunu olanlarda (2,17) lisansüstü mezunlarına (1,98) göre olduğu, aynı şekilde kişisel başarı olarak lisans mezunu beden eğitimi öğretmenlerinin (2,21), lisansüstü mezunu beden eğitimi öğretmenlerine (1,68) göre yüksek olduğu tespit etmiştir. Çalışmada elde edilen bu bulgu; eğitim durumunun düştükçe tükenmişliğin arttığını göstermektedir. Eğitim durumu faktörü şunu gösteriyor ki eğitim düzeyi yüksek bireyler kendisinden daha düşük eğitim seviyesine sahip bireylere kıyasla daha fazla tükenmişlik eğilimi göstermektedir. Bireyin eğitim seviyesindeki artış onun hedef ve beklentilerinde de bir yükselmeye sebebiyet

vermektedir. Bu sebeple tükenmişlik yaşama olasılıkları artmaktadır (Öztürk ve Erdem, 2020).

Araştırma kapsamında öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri mesleki kıdem değişkenine göre incelenmiş ve bu iki değişken arasında anlamlı düzeyde farklılaşma tespit edilememiştir. Kıdem yılı faktörü bireyin meslekte geçirdiği süreye işaret etmektedir. Bireyin mesleki tecrübesi arttıkça tükenmişlik düzeyi düşmektedir (Okutan, 2010). Bunun aksi sonuçlara ulaşan çalışmalar da olmakla birlikte kıdem yılı ile mesleki tükenmişlik arasında güçlü bir ilişki kanıtlanamamıştır. Karacan (2012) öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre tükenmişlik düzeylerinin tüm alt boyutlarda farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Aksoy (2007) ise toplam çalışma yılı ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada aynı şekilde çalışma yılı ile tükenmişlik arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark bulamayarak bu çalışma bulgularını destekleyen sonuçlar elde etmiştir.

Tükenmişlik durumu, bireyin yaşamının tamamını etkileyen bir durum olduğu gibi aile yaşamında da etkilerini gösterebilir. Tükenmişlik yaşayan bir birey, eve gergin ve mutsuz bir şekilde döndüğünde ailesine yeterince ilgi gösteremeyebilir. Bu durum, aile bireylerinin ihmal edilmiş hissetmelerine neden olabilir ve bu da ilişkileri olumsuz etkileyebilir. Tükenmişlik yaşayan birey, ailesi tarafından suçlanabileceği veya eleştirilebileceği düşüncesiyle daha da yalnız hissedebilir. Bu tür durumlar, ilişkilerde kopmalar, eşler arasında anlaşmazlıklar ve hatta boşanmalar gibi olumsuz sonuçlara yol açabilir. Bazen bireyler, iş yerinde yaşadıkları olumsuz deneyimleri ailelerine yansıtmamak adına duygusal yüklerini paylaşmaktan kaçınırlar. Ancak bu tutum, aile içinde güven ve paylaşım temelinde kurulan bağların zarar görmesine neden olabilir. Bu nedenle, tükenmişlik yaşayan bireylerin aileleriyle iletişim kurarak duygusal durumlarını paylaşmaları, anlayış ve destek bulmaları önemlidir. Aynı şekilde, aile üyeleri de tükenmişlik yaşayan kişinin duygusal durumuna dikkat ederek ona destek olmaya çalışmalıdır. Böylece hem bireyin kendisi için hem de aile ilişkileri için olumlu bir denge sağlanabilir. Ancak araştırmada, çocuk sahibi olmayan beden eğitimi öğretmenlerinin toplam tükenmişlikleri (2,24), çocuk sahibi olanlara (2,03) göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Araştırmadan elde edilen bu bulgu; çocuk sahibi olmayan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Araştırmada yer alan beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri mesleği isteyerek seçme değişkenine göre incelenmiş ve mesleği isteyerek seçmeyen beden eğitimi

öğretmenlerinin (2,42) duygusal tükenmişlik düzeyleri mesleği isteyerek seçen (1,99) öğretmenlere oranla daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen bu bulgu; bireylerin mutlu olduğu mesleği yapmaları aslında o bireylerin tükenmişlik düzeylerine olumlu yönde etki ettiğinin göstergesidir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada öğretmenlerin iş doyumları ile tükenmişlikleri arasında negatif anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumları ile tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme ( $r=-0,55$ ,  $p\leq 0,01$ ) ve duyarsızlaşma ( $r=-0,38$ ,  $p\leq 0,01$ ) arasında negatif ve anlamlı bir ilişki mevcuttur.

Öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla Çalışan (2019) tarafından, köy okullarında görev yapan 216 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirdiği araştırmanın sonucunda tükenmişlik ile iş doyumu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiş ve tükenmişlik arttıkça iş doyumunun azaldığı ifade edilmiştir. Araştırmada öğretmenlerin duygusal tükenme ve kişisel başarı boyutlarında orta düzeyde, duyarsızlaşma boyutunda ise düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir. Öğretmenlerin genel iş doyumu ile içsel doyum boyutunda orta düzeyde, dışsal doyum boyutunda ise düşük düzeyde iş doyumunu yaşadıkları tespit edilmiştir. Araştırmada ayrıca öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum ve mesleki kıdem değişkenlerine göre üç alt boyutta, okul türü değişkenine göre ise kişisel başarı alt boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere, bekâr öğretmenlerin ise evli öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir. Genel olarak öğretmenlerin yaşları ve mesleki kıdemleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında negatif bir ilişki olduğu ve ortaokul öğretmenlerinin kişisel başarı boyutundaki tükenmişlik düzeylerinin ilkökul öğretmenlerinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tekirdağ ilinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenebilmesi amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada sonuç olarak; Öğretmenlerin iş doyumları arttığında tükenmişliklerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda; beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumları arttığında duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin azaldığı tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında ulaşılan bu sonuca bağlı olarak şu önerilerde bulunulabilir;

1. Tekirdağ ili özelinde gerçekleştirilen bu araştırmanın evren ve örneklem grubunun genişletilerek farklı gruplar ve bölgeler üzerinde gerçekleştirilmesi önerilmektedir.

2. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini arttıracak hizmet içi eğitim programlarının arttırılması önerilmektedir.

3. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerine neden olan faktörlerin daha detaylı bir şekilde belirlenebilmesi için araştırmacıların bu konu hakkında daha fazla çalışmalar yapması önerilmektedir.

4. Kurumlar özelinde, öğretmenlerin motive edici aktivitelere yönlendirilmesi gerektiği önerilmektedir.

5. Öğretmenlerin Kongre, Sempozyum, Çalıştay gibi bilimsel organizasyonlara katılımları teşvik edilmeli, güncel araştırmalar hakkında kendilerini yenilemeleri ve güncellemeleri sağlanmalıdır. Bu manada gerekirse kongre katılım ücretlerin karşılanması konusunda fon oluşturulabilir.

6. Özellikle de vakıf ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin yüksek ders saatleri altında bırakılmaları yeniden değerlendirilmelidir.

7. Öğretmenlerin Yüksek Lisans ve Doktora gibi kariyer yapmaları desteklenmelidir.

8. Sonuç olarak özelden genele düşündüğümüzde; bireyi, yaşadığı çevreyi, toplumu, ülkeyi ve en nihayetinde tüm dünyayı kartopu gibi etkileme ve değiştirme gücüne sahip eğitim olgusunun en değerli ve vazgeçilmez paydaşlarından olan öğretmenlerin önemi tartışılmazdır. Öğretmenlerin yetiştireceği nesillerin geleceğimiz açısından oldukça mühim olduğu düşünüldüğünde, öğretmenlere ve onların nasıl daha sağlıklı ve verimli eğitim sağlayabileceklerine ilişkin gerçekleştirilecek çalışmalara ihtiyacın her zaman olacağı aşikardır. Bu doğrultuda bu tarz çalışmaların hem mevcut durum hem de gelecek durum açısından oldukça mühim olduğu düşünülmektedir. Ayrıca, bu tarz çalışmaların yalnızca öğretmen meslek grubunda değil farklı meslek gruplarında da benzer çalışmalarla karşılaştırmasının gerçekleştirilmesi mümkündür. Buna paralel olarak mesleki tükenmişliğin her meslek grubu özelinde oldukça hayati bir önem taşıması sebebiyle, farklı sektörlerde çalışan meslek gruplarının benzer bir araştırma modeli üzerinden birbirleri ile karşılaştırılmasının da alan yazın açısından bir yenilik getirebileceği düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

- Akarsu, M. A. (2022). Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi (Rize İli Örneği). Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Rize.
- Akı, G. (2020). Ortaöğretim Kurumlarında Görülen Bilgi İfşası (Whistleblowing) ve İş Doyumu Arasındaki İlişki. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Çanakkale.
- Aksoy, C., Şengün, H. İ. ve Yılmaz, Y. (2018). "Examination of the relationship between job satisfaction levels and organizational commitments of tourism sector employees: A research in the Southeastern Anatolia region of Turkey" *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(65), 356-365.
- Aksoy, Ş. U. (2007). Eskişehir İli Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Psikiyatri Anabilim Dalı, Eskişehir.
- Alanoğlu, M. (2019). Algılanan Okul Müdürü Yönetim Tarzları ile Öğretmen Karara Katılım, Örgütsel Adalet, İş Doyumu ve Tükenmişlik Algıları Arasındaki İlişkinin Analizi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Elâzığ.
- Alderfer, C. P. (1969). "An empirical test of a new theory of human needs" *Organizational behavior and human performance*, 4(2), 142-175.
- Antoniou, A. S., Polychroni, F. ve Walters, B. (2000, July). "Sources of stress and professional burnout of teachers of special educational needs in Greece" *In International Special Education Congress* (pp. 24-28).
- Aşan, Ö. ve Aydın, E.M. (2006). *Örgütsel davranış*. İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım
- Aykaç A. (2010). İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Balaban, J. (2000). "Temel Eğitimde Öğretmenlerin Stres Kaynakları ve Başa Çıkma Teknikleri" *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(7), 188-195.

- Barut, Y. ve M. Kalkan (2002). "Ondokuz Mayıs Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi" *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, 66-77.
- Barutçu, E. ve Serinkan, C. (2008). "Günümüzün Önemli Sorunlarından Biri Olarak Tükenmişlik Sendromu ve Denizli'de Yapılan Bir Araştırma" *Ege Academic Review*, 8(2), 541-561.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Başaran, İ.E. (1992). *Yönetimde İnsan İlişkileri Yönetimsel Davranış*. Ankara: Kadioğlu.
- Başaran, M. ve Güçlü, N. (2018). "Okul yöneticilerinin yönetim biçimleri ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi" *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38(3), 949-963.
- Başbuğa, B. (2016). İstanbul Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Personelin İş Tatmin Düzeyinin Belirlenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Spor Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Baycan, A. (1985). An Analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bayrakdar, N. (2014). Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Algıları. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Felsefe ve Din Bilimleri Ana Bilim Dalı, Kayseri.
- Baysal, A. C. ve Tekarslan, E. (1996). *İşletme İçin Davranış Bilimleri*. İstanbul: Avcıol Yayınları.
- Belli, E. (2010). Ege Bölgesindeki Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünde Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılıkları ve İş Tatmin Düzeyinin Belirlenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Muğla.
- Bil, E. (2012). Hizmet İçi Eğitimde Yaratıcı Drama Yönteminin Etkililiği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İlköğretim Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Bolat, O. İ. (2011). "Öz Yeterlilik ve Tükenmişlik İlişkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi" *Ege Akademik Bakış*, 11 (2) 255-266.

- Bolin, F. (2007). "A study of teacher job satisfaction and factors that influence it" *Chinese Education & Society*, 40(5), 47-64.
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). "Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama" *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95-108.
- Büyükgöze, H. ve Özdemir, M. (2017). "İş doyumunu ile öğretmen performansı ilişkisinin duygusal olaylar kuramı çerçevesinde incelenmesi" *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 311-325.
- Casu, G., Mariani, M. G., Chiesa, R., Guglielmi, D. ve Gremigni, P. (2021). "The role of organizational citizenship behavior and gender between job satisfaction and task performance" *International journal of environmental research and public health*, 18(18), 9499.
- Caulton, J. R. (2012). "The development and use of the theory of ERG: A literature review" *Emerging Leadership Journeys*, 5(1), 2-8.
- Cemaloğlu, N. ve Şahin, D. E. (2007). "Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi" *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 463-484.
- Cemaloğlu, N. ve Kayabaşı, Y. (2007). "Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ile sınıf yönetiminde kullandıkları disiplin modelleri arasındaki ilişki" *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(2), 123-155.
- Chiva, R. ve Alegre, J. (2009). "Organizational learning capability and job satisfaction: An empirical assessment in the ceramic tile industry" *British Journal of Management*, 20(3), 323-340.
- Collie, R. J., Shapka, J. D. ve Perry, N. E. (2012). "School climate and social-emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy" *Journal of educational psychology*, 104(4), 1189
- Crossman, A. ve Harris, P. (2006). "Job satisfaction of secondary school teachers" *Educational Management Administration & Leadership*, 34(1), 29-46.
- Çalışkan, S. (2019). Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuzmayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Samsun.
- Çankaya, İ. H. ve Karakuş, M. (2010). "Okul yöneticilerinin takım liderliği davranışlarına yönelik bir ölçme aracı geliştirme çalışması" *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2(2), 167-183.



- Çarıkçı, H. İ. (2001). Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Çavuşoğlu, H. (2022). Algılanan Modern Liderlik Tüplerinin Çalışan İş Doyumuna Etkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). “İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi” *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8 (2):153-168.
- Celebi, E. (2013). Elâzığ ve Malatya İl Merkezinde Bulunan Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ve İlgili Faktörler. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Ana Bilim Dalı, Elâzığ.
- Çiçek, G. (2018). Lise öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri üzerine bir çözümlenme: Siirt örneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Ana Bilim Dalı, Van.
- Çoban, S. ve Özdemir, V. (2020). “Müzik Eğitimcilerinin Mesleki Doyum Düzeylerinin, Clayton Alderfer’in Vig (ERG) Teorisine Göre Değerlendirmesi” II. *Uluslararası İstanbul Kodaly Eğitim Günleri Örneği. Fine Arts*, 15(4), 217-232.
- Davies, I. K. (1981). “Task Analysis for Reliable Human Performance” *Performance and Instruction*, 20(2), 8.
- Davis, K. (1982). *İşletmelerde insan davranışı*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayınları.
- Davis, K. (1964). *Human behavior at work*. USA: McGra. 1984.
- Deran, A. ve Beller, B. (2015). “Muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik sendromu üzerine Giresun il merkezinde yapılan bir araştırma” *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (45), 69-93.
- Dönmez, B. (2020). *Eğitim Yönetiminde Kuram ve Uygulama*. Ankara: Pegem Akademi.
- Düzdemir, A. (2019). Öğretmenlerin Rekreatif Etkinliklere Katılımlarında Serbest Zaman Katılım Engelleri ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rekreasyon Ana Bilim Dalı, Manisa.

- Efeoğlu, İ. E. ve Özgen, H. (2007). “İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma” *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254.
- Eğinli, A. T. (2009). “Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma” *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Ensari, H. ve Tuzcuoğlu, S. (1999). “Marmara Üniversitesine Bağlı Fakültelerde Görev Yapan Yönetici ve Öğretim Elemanlarının Meslekten Yılgınlıklarında Kişilik Özelliklerinin Rolü” *Öneri Dergisi*, 2(11), 51-63.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z. ve Erat, S. (2004). “Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadalık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama.” *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Ermış, A. (2021). Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumlarındaki Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm, İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı, Samsun.
- Ersarı, G. ve Naktiyok, A. (2012). “İş görenin içsel ve dışsal motivasyonunda stresle mücadele tekniklerinin rolü” *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1).
- Fernández Puente, A. C. ve Sánchez-Sánchez, N. (2021). “How gender-based disparities affect women’s job satisfaction Evidence from euro-area”. *Social Indicators Research*, 156(1), 137-165.
- Friedman, I. A. (2000). “Burnout in teachers: Shattered dreams of impeccable professional performance” *Journal of clinical psychology*, 56(5), 595-606.
- Gedik, A. ve Üstüner, M. (2017). “Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ilişkisi: Bir meta analiz çalışması” *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 41-57.
- George, D. ve Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0 update (10a ed.). Boston: Pearson.

- Gezici, A. (2007). Yöneticilerin Liderlik Stilllerinin Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Özel Eğitim Kurumlarında Öğretimsel Liderlik ve Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Kütahya.
- Gözener, E. ve Sayın, S. (2007). “Devlet ve özel hastanelerdeki hekimlerin iş tatmin düzeyinin karşılaştırılması.” *Eğitim Dergisi*, 16(1), 1-19.
- Gülner, B. (2007). “Örgütlerde iletişim ve iş doyumunu.” *İstanbul: Literatürk Yayınları*.
- Gündüz, G. O. (2016). Banka Çalışanlarında İş Doyumu ve İş Doyumunun Örgütsel Bağlılığa Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İşletme Eğitimi Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Harrell, A. M. ve Stahl, M. J. (1984). “McClelland's trichotomy of needs theory and the job satisfaction and work performance of CPA firm professionals” *Accounting, organizations and society*, 9(3-4), 241-252.
- Hawe, E., Tuck, B., Manthei, R., Adair, V. ve Moore, D. (2000). “Job satisfaction and stress in New Zealand primary teachers” *New Zealand Journal of Educational Studies*, 35(2), 193-205.
- Herzberg, F. (1976). *The managerial choice, to be efficient and to be human*. Illinois: Dow Jones-Irwin.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. New York: Harper & Bros.
- Kanbur, O. (2020). Fizik Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Fen ve Matematik Alanlar Eğitimi Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Karacan, A. (2012). Özel Eğitim Kurumlarındaki Eğitilebilir ve Öğretilebilir Bireylerle Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliklerinin İncelenmesi: İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Karakaya, İ. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Karakelle, S. ve Canpolat, S. (2010). “Tükenmişlik düzeyi yüksek ilköğretim öğretmenlerinin öğrencilere yaklaşım biçimlerinin incelenmesi” *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 106-120.

- Karaköse, T. ve Kocabaş, İ. (2006). “Özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyumu ve motivasyon üzerine etkileri” *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 2(1), 3-14.
- Karakuş, K. (2020). Spor Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Özellikleri ile Çalışanların İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ordu Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Ordu.
- Karasar, N. (2003). *Bilimsel araştırma yöntemi*, (12. Baskı), Ankara: Nobel Yayın.
- Karataş, Ö. (2009). Hentbol, Basketbol, Voleybol Klasman Hakemlerinin İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Elâzığ.
- Karataş, S. ve Güleş, H. (2010). “İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki” *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.
- Karcioğlu, F. ve Akbaş, S. (2010). “İşyerinde psikolojik şiddet ve iş tatmini ilişkisi.” *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3), 139-161.
- Kaya-Göktepe, A. (2016). *Tükenmişlik Sendromu*. İstanbul: Nesil.
- Kaya, N. (2022). Mesleki Tükenmişlik ve İş Doyumunun Çalışan Motivasyonuna Etkisi: Öğretmenler Üzerine Görgül Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Adana.
- Kaynarınar, E. (2022). Özel Eğitim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi (Sivas Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Samsun.
- Kılıç, E. (2008). İş tatmini ve iş rotasyonu arasındaki ilişkinin incelenmesine ilişkin otomotiv sektöründe bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Kılıç, S. ve Gümüşeli, A. (2010). “İstanbul ili vakıf üniversitelerine bağlı meslek yüksekokullarında görevli öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri.” *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 39(2), 290-309.
- Kılıç, S. (2012). “Örnek büyüklüğü, güç kavramları ve örnek büyüklüğü hesaplaması”. *Journal of Mood Disorders*, 2(3), 140-2.
- Kılınç, P. (2012). Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Antrenörlerin İş Doyumunun Belirlenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk

Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Konya.

Koç, E. (2019). Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının İş Doyumu ile Paternalist Liderlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, İstanbul.

Koçel, T. (2014). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayınları. 2014.

Kurt, T. (2005). “Herzberg in çift faktörlü güdüleme kuramının öğretmenlerin motivasyonu açısından çözümlenmesi.” *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 285-299.

Küçük, Y. (2022). Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının İş Tatmininin Performansa Etkisinin İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Elâzığ.

Küçüközkan, Y. (2015). “Liderlik ve motivasyon teorileri: Kuramsal bir çerçeve”. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 86-115.

Lee, R. T. ve Ashforth, B. E. (1996). “A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout.” *Journal of applied Psychology*, 81(2), 123.

Leiter, M. P. ve Maslach, C. (1988). “The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment”. *Journal of organizational behavior*, 9(4), 297-308.

Locke, E. A. ve Latham, G. P. (2002). “Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey”. *American psychologist*, 57(9), 705.

Locke, E. A. ve Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting & task performance*. Prentice-Hall, Inc.

Lunenburg, F. C. (2011). “Goal-setting theory of motivation.” *International journal of management, business, and administration*, 15(1), 1-6.

Mahmutoğlu, A. (2007). Milli Eğitim bakanlığı merkez örgütünde iş doyum ve örgütsel bağlılık. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, Bolu.

Maraşlı, M. (2005). “Bazı Özelliklerine ve Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerine Göre Lise Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri”. *Ttb Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 6(23), 27-33.

Maslach, C. ve Goldberg, J. (1998). “Prevention of burnout: New perspectives”. *Applied and preventive psychology*, 7(1), 63-74.

- Maslach, C. (2009). "Comprendiendo el burnout". *Ciencia y trabajo*, 11(32), 37-43.
- Maslach, C. (2003). *Burnout: The cost of caring*. Ishk.
- Maslach, C. ve Goldberg, J. (1998). "Prevention of burnout: New perspectives". *Applied and preventive psychology*, 7(1), 63-74.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). "The measurement of experienced burnout". *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. P. (2001). "Job burnout." *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory*, (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., W.B. Schaufeli M.P. (2001). "Job Burnout". *Annual reviews psychology*, 52.1 (2001): 397-422.
- Meriç, E. (2022). Öğretmenlerde Sabır ve Tükenmişlik İlişkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Kırşehir.
- Moorhead, G. ve Griffin, R.W. (1992). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Boston: Houghton Mifflin
- Mukundan, J. ve Ahour, T. (2011). "Burnout among female teachers in Malaysia". *Journal of International Education Research (JIER)*, 7(3), 25-38.
- Musal, B., Elçi, Ö. Ç. ve Ergin, S. (1995). "Uzman hekimlerde mesleki doyum". *Toplum ve hekim*, 10(68), 2-7.
- Naing, L., Winn, T. B. N. R. ve Rusli, B. N. (2006). "Practical issues in calculating the sample size for prevalence studies". *Archives of orofacial Sciences*, 1, 9-14.
- Okutan, E. (2010). Kişilik Özelliklerinin Tükenmişliğe Etkisi: Bir Örnek Olay İncelemesi. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Orhaner-Gündüz, G. (2016). Banka Çalışanlarında İş Doyumu ve İş Doyumunun Örgütsel Bağlılığa Etkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İşletme Eğitimi Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Oruç, E. (2015). Pozitif Psikolojik Sermayenin Politik Davranışlara Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Sakarya.

- Oshagbemi, T. (2000). "Is length of service related to the level of job satisfaction?" *International Journal of Social Economics*, 27(3), 213-226.
- Önen, S. M. ve Kanayran, H. G. (2015). "Liderlik ve motivasyon: kuramsal bir değerlendirme". *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 43-64.
- Özdayı, N. (1990). Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırmalı analizi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Özdemir, M. ve Yirmibeş, A. (2016). "Okullarda liderlik ekibi uyumu ve öğretmen performansı ilişkisinde iş doyumunun aracı etkisi." *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36(2).
- Özgen, H. (2002). "İşlem Maliyetleri Teorisi: Sağlık Hizmetleri Sunumunda Sözleşme mi? Yoksa Örgüt İçi Yapılanma mı?" *Amme İdaresi Dergisi*, 35(2), 49-59.
- Özmen, H. (2001). Görme engelliler okullarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Özel Eğitim Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Öztürk, M. A. ve Erdem, M. (2020). "Sınıf öğretmenlerinin iş yükü algısı ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki." *Van Yüzyüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 926-958.
- Pines, M. ve Yanai, O.P. (1999). "Unconscious influences on a choice of a career: Implications for organizational consultation." *Journal of Health and Human Services Administration*, 502-511.
- Plana, A. B., Fabregat, A. A. ve Gassió, J. B. (2003). "Burnout syndrome and coping strategies: A structural relations model". *Psychology in Spain*.
- Robbins, S. ve Judge, T. A. (2019). *Örgütsel davranış*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık. 2019.
- Rosa, R. ve Tafuri, F. (2021). "Management And Prevention Of Burnout In Teachers Through The Bıodanza Srt Embodied Training". *Giornale Italiano di Educazione alla Salute, Sport e Didattica Inclusiva*, 2, 39-47.
- Royle, M. T. ve Hall, A. T. (2012). "The relationship between McClelland's theory of needs, feeling individually accountable, and informal accountability for others". *International journal of management and marketing research*, 5(1), 21-42.
- Schwab, R. L., Jackson, S. E. ve Schuler, R. S. (1986). "Educator burnout: Sources and consequences". *Educational Research Quarterly*, 10(3), 14-30.

- Shakeel, S., Khan, M. M., Khan, R. A. A. ve Mujtaba, B. G. (2022). "Linking personality traits, self-efficacy and burnout of teachers in public schools: Does school climate play a moderating role?" *Public Organization Review*, 1-21.
- Sharma, R. D. ve Jyoti, J. (2009). "Job satisfaction of university teachers: An empirical study". *Journal of Services Research*, 9(2).
- Solmuş, T. (2004). *İş yaşamında duygular ve kişilerarası ilişkiler-psikoloji penceresinden insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta. 2004.
- Şencan, M. Y. (2011). Türk İlaç Sanayiinde Çalışan Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumlarına Yönelik Bir Araştırma. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eczacılık İşletmeciliği ve Mevzuatı Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon. 2004.
- Toker, B. (2007). "Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama". *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), 92-107.
- Tosunoğlu, H. (1998). Fırat Üniversitesi Öğretim Elemanlarında İş Doyumu, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Ana Bilim Dalı, Elâzığ.
- Tümkiye, S. (1996). Öğretmenlerde Tükenmişlik Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V. ve England, G. W. (1967). "Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire". *Minnesota studies in vocational rehabilitation*.
- Weiss, H. M. (2002). "Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences". *Human resource management review*, 12(2), 173-194.
- Yelboğa, A. (2007). "Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi". *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldız, S. (2015). *Lider-Üye Etkileşimi, İşyerinde Mobbing ve Mesleki Tükenmişlik İlişkisi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yu, X., Wang, P., Zhai, X., Dai, H. ve Yang, Q. (2015). "The effect of work stress on job burnout among teachers: The mediating role of self-efficacy". *Social Indicators Research*, 122, 701-708.



- Yusoff, W. F. W., Kian, T. S. ve Idris, M. T. M. (2013). “Herzberg’s two factors theory on work motivation: does its work for todays environment”. *Global journal of commerce and Management*, 2(5), 18-22
- Yüksel, B. (2009). Özel Eğitim ve Genel Eğitim Öğretmenlerinin Tükenmişliklerine Etki Eden Değişkenlerin İrdelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Özel Eğitim Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Zahoor, Z. (2005). “A comparative study of psychological well-being and job satisfaction among teachers.” *Indian Journal of Health & Wellbeing* 6.2.



## EKLER

### EK 1

#### SOSYO-DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU

<b>Cinsiyetiniz?</b>	Kadın ( ) Erkek ( )
<b>Yaşınız?</b>	30 yaş ve altı ( ) 31-44 yaş ( ) 45 yaş ve üzeri ( )
<b>Medeni Durumunuz?</b>	Evli ( ) Bekar ( )
<b>Eğitim Düzeyiniz?</b>	Lisans ( ) Lisansüstü ( )
<b>Mesleki Hizmet Süreniz?</b>	10 yıl ve altı ( ) 11-19 yıl ( ) 20 yıl ve üzeri ( )
<b>Çocuğunuz Var mı?</b>	Evet ( ) Hayır ( )
<b>Bu Mesleği İsteyerek mi Seçtiniz?</b>	Evet ( ) Hayır ( )

EK 2

MINNESOTA İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

	Aşağıdaki ifadelerde sizlerin işinizi farklı yönleriyle ele almaktadır. Kendinize “işimin bu yönünden ne kadar memnunuz?” sorusunu sorunuz ve cevabınızı. Lütfen bu ifadeleri okuyarak her bir ifadenin sizde ne derece önemli olduğunu daire içerisine alarak işaretleyiniz.	Hiç Memnun Değilim	Biraz Memnunuz	Orta Düzeyde Memnunuz	Memnunuz	Çok Memnunuz
		1	2	3	4	5
1	Sürekli bir şeylerle meşgul olabilme imkânı	1	2	3	4	5
2	Tek başına çalışma imkânı	1	2	3	4	5
3	Zaman zaman farklı şeyler yapabilme imkânı	1	2	3	4	5
4	Toplumda bir yer edinme imkânı	1	2	3	4	5
5	Yöneticimin elemanlarına karşı davranış tarzı	1	2	3	4	5
6	Yöneticimin karar verme konusundaki yeterliliği	1	2	3	4	5
7	Vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilme imkânı	1	2	3	4	5
8	Sürekli bir işe sahip olma imkânı	1	2	3	4	5
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme imkânı	1	2	3	4	5
10	Başkalarına ne yapacaklarını söyleme imkânı	1	2	3	4	5
11	Yeteneklerimi kullanabilme imkânı	1	2	3	4	5
12	Firma politikasını uygulama imkânı	1	2	3	4	5
13	Aldığım ücret	1	2	3	4	5
14	Bu işte ilerleme imkânım	1	2	3	4	5
15	Kendi kararımı verme özgürlüğü	1	2	3	4	5
16	İş yaparken kendi yöntemlerimi deneme imkânı	1	2	3	4	5
17	Çalışma koşulları	1	2	3	4	5
18	Çalışma arkadaşlarımla birbiriyle anlaşması	1	2	3	4	5
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında aldığım övgü	1	2	3	4	5
20	İşimden elde ettiğim başarı duygusu	1	2	3	4	5

**EK 3**  
**MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ**

<b>MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ</b>	<b>Hiçbir Zaman</b>	<b>Çok Nadir</b>	<b>Bazen</b>	<b>Çoğu Zaman</b>	<b>Her Zaman</b>
İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.					
Sabah kalktığımda, bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.					
İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini anlarım.					
İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere, sanki insan değilmiş gibi davrandığımı hissediyorum.					
Bugün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.					
İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.					
Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum.					
Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
Bu işte çalışmaya başladığımdan beri, insanlara karşı sertleştim.					
Bu işin giderek beni katılaştırmasından korkuyorum.					
Çok şeyler yapabilecek güçteyim.					
İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.					
İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum					
İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.					
Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor					
İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.					
İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.					
Bu işte birçok kayda değer bir başarı elde ettim.					
Yolun sonuna geldiğimi, her şeyin bittiğini hissediyorum.					
İşimde duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.					
İşim gereği karşılaştığım insanların bazen problemlerinin, zaman zaman benden kaynaklandığını düşünüyorum					



T.C.  
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Etik Kurulu  
Bilimsel Araştırma Etik Kurulu



05.05.2022

Sayı : E-84026528-050.01.04-2200092734  
Konu : Başvuru İncelenmesi

Sayın Hüsni Özgür ÖZDE

Yürütücülüğünüzü yapmış olduğunuz 2022-YÖNP-0378 nolu projeniz ile ilgili Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'nun almış olduğu 28.04.2022 tarih ve 09/24 sayılı kararı aşağıdadır.

Bilgilerinize rica ederim.

**KARAR 24-** Sorumlu yürütücülüğünü Dr. Öğr. Üyesi Kemal KURAK'ın yaptığı ve proje araştırmacısı Hüsni Özgür ÖZDE tarafından gerçekleştirilen "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi (Tekirdağ İli Örneği)" başlıklı araştırmanın, ilgili kurumun izninin alınması ve Bilimsel Araştırmalar Etik Kuruluna sunulması koşulu ile Etik Kurul ilkelerine uygun olduğuna oy birliği ile karar verilmiştir.

Belge Doğrulama Kodu: 9T3EP94

Belge Takip Adresi: dogrulama.comu.edu.tr

Adres: Onsekiz Mart Üniversitesi Terzioğlu Yerleşkesi Çanakkale

Telefon No: (0 286) 2180018

e-Posta:

Keş Adresi: comu@hsul.bsp.tr

Faks No:

İnternet Adresi: https://www.comu.edu.tr

Bilgi için :

Emine Ateş  
Fen Bilimleri Enstitüsü Etik  
Kurulu Memur

Telefon No:

(0 286) 2180018 - 1040

