



T.C.
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı
Beden Eğitimi ve Spor Öğretimi Tezli Yüksek Lisans Programı

**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU
VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ, NEDEN
VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİNİN BELİRLENEREK FARKLI
DEĞİŞKENLERE GÖRE KARŞILAŞTIRILMASI**

Ayşegül GÖK
Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Kadir PEPE

Burdur, 2019

T.C.
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı
Beden Eğitimi ve Spor Öğretimi Tezli Yüksek Lisans Programı

**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU VE
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ, NEDEN VE
ÇÖZÜM ÖNERİLERİNİN BELİRLENEREK FARKLI DEĞİŞKENLERE
GÖRE KARŞILAŞTIRILMASI**

Ayőegöl GÖK
Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Kadir PEPE

Burdur, 2019



**MAKÜ EĞİTİM BİLİMLERİ
ENSTİTÜSÜ**

YÜKSEK LİSANS JÜRİ ONAY FORMU

M.A.K.Ü Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 20.06.2019 tarih ve 2019-291/5 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından 05.07.2019 tarihinde tez savunma sınavı yapılan Ayşegül GÖK 'ün "Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki, Neden ve Çözüm Önerilerinin Belirlenerek Farklı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması" konulu tez çalışması Beden Eğitimi ve Spor Öğretimi Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

JÜRİ

ÜYE (TEZ DANIŞMANI):

Prof. Dr. Kadir PEPE

ÜYE :

Doç. Dr. Süleyman CAN

ÜYE :

Doç. Dr. Oğuzhan DALKIRAN

ONAY

M.A.K.Ü Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun/...../..... tarih ve/..... sayılı kararı.

İMZA/MÜHÜR

BİLDİRİM

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu taahhüt edip, tezimin kaynak göstermek koşuluyla aşağıda belirttiğim şekilde fotokopi ile çoğaltılmasına izin veriyorum.

Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

Tezim/Raporum sadece Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.

Tezimin/Raporumun yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

Ayşegül GÖK

Tarih

İmza

**Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri
Arasındaki İlişki, Neden ve Çözüm Önerilerinin Belirlenerek Farklı
Değişkenlere Göre Karşılaştırılması**

(Yüksek Lisans Tezi)

Ayşegül GÖK

ÖZ

Araştırmanın amacı, Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi, nedenleri ve çözüm önerilerini belirleyerek farklı değişkenlere göre karşılaştırmak ve öneriler getirmektir.

Nicel (survey-tarama modeli) ve nitel yaklaşımların bir arada kullanıldığı karma yaklaşım desenlerinden Açımlayıcı Sıralı Desen ile kurgulanan araştırmanın örneklemini, 2017-2018 öğretim yılı Denizli ilinin merkez ilçesindeki devlet ve özel okullarında görev yapmakta olan 259 Beden Eğitimi ve Spor öğretmeni oluşturmaktadır.

Araştırmacı tarafından oluşturulan “Kişisel Bilgi formu” ve “Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu” kullanılmıştır. Araştırmanın nicel verileri “Minnesota İş Doyum Ölçeği” ve “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” ile toplanmıştır. Nitel bölümünü verileri ise nicel verilerin analizi sonucunda yüksek ve düşük iş doyum, tükenmişlik puanlarına sahip olan gönüllü 20 Beden Eğitimi ve Spor öğretmeni oluşturmuştur. Nicel verilerin analizinde SPSS 24 paket programı, nitel verilerin analizinde ise içerik analizi tekniğinden yararlanılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri yüksek, mesleki tükenmişliklerinin ise duygusal tükenme alt boyutunda ve duyarsızlaşma alt boyutunda düşük, kişisel başarı alt boyutunda ise yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin içsel doyum düzeyinin, dışsal doyum düzeyinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterirken; çalışılan kurum (ortaokul-lise), okul kurum türü, medeni durum, toplam çalışma yılı, haftalık çalışma saati değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre; kadınlarda duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır. Ayrıca iş doyumunu ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri arasında düşük düzeyde, negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu; iş doyumunu ile kişisel başarı düzeyi arasında ise düşük düzeyde, pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu bulgulara göre; duygusal tükenme ile duyarsızlaşma düzeyleri azaldıkça iş doyum düzeyi yükselecektir ve tükenmişlik alt boyutlarından kişisel başarı boyutu arttıkça duyarsızlaşma alt boyutunun azalacağı tespit edilmiştir. Çalışılan kurumun tükenmişlik alt boyutlarına etkisinin olmadığı saptanırken; okul kurum türüne (devlet- özel) bağlı olarak duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı bir fark bulunmazken duyarsızlaşma alt boyutunda ise anlamlı bir fark belirlenmiştir. Medeni durumlarına bağlı olarak duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı bir fark saptanmamış fakat duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı bir fark saptanmıştır. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin duygusal tükenme alt boyutunda haftalık çalışma saatine göre anlamlı bir fark bulunurken; toplam çalışma yıllarına göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Araştırmanın nitel bölümünde ise; Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyumlarını olumlu ve olumsuz etkileyen içsel ve dışsal faktörlere, tükenmişliği ve tükenmişliğin alt boyutlarını etkileyen kategorilere ulaşılmıştır. Nitel veri bulgularımız nicel bulgularımızı desteklediği gibi Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri üzerine yaşadıkları problemlere daha geniş bir perspektiften bakış açısı sunmuş ve bu yönde de çözüm önerileri verilmiştir.

Bu bağlamda Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişliği arasında anlamlı ve ters yönlü ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca iş doyum düzeyleri arttıkça tükenmişlik ve duygusal tükenme, duyarsızlaşma alt boyutlarının azaldığı; kişisel başarı düzeyinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Beden Eğitimi ve Spor, İş Doyumu, Okul, Öğretmen, Tükenmişlik.

Sayfa Adedi : 181

Danışman : Prof. Dr. Kadir PEPE

The Relationship Between Job Satisfaction and Burnout Levels of Physical Education and Sport Teachers, Determining the Reasons and Solution Suggestions and Comparing to Different Variables

(Master Thesis)

Ayşegül GÖK

ABSTRACT

The aim of the study is to determine the relationship between the levels of job satisfaction and burnout of physical education and sports teachers, to determine the reasons and solution suggestions, and to make recommendations according to different variables.

The sample of the research was designed with the Explanatory Sequential Pattern, which is a combination of quantitative (survey method) and qualitative approaches.

The survey was made in 2017-2018 academic year and among the 259 physical education and sports teachers working in state and private schools which are in the central districts and villages of the Ministry of National Education of Denizli.

The quantitative data were collected by using the Demographic Information Form, the Minnesota Job Satisfaction Scale and the Maslach Burnout Inventory. In the qualitative part of the study, as a result of the analysis of quantitative data, 20 volunteers with high and low job satisfaction and burnout scores were included in the study group. ‘ Personal Information Form ‘and ‘Semi-Structured Interview Form’ were used by the researcher.

Statistical Package for the Social Sciences program (SPSS 24) was used to analyze the quantitative data. In the analysis of qualitative data, content analysis technique was used.

According to the results of the research, it was observed that physical education and sports teachers' job satisfaction levels were high and their occupational burns were low in the emotional exhaustion sub-dimension, low in the sub-dimension of depersonalization and high in the sub-dimension of personal accomplishment. It was determined that the level of internal satisfaction of physical education and sports teachers was higher than the level of external satisfaction. While physical education and sports teachers' job satisfaction levels differed significantly according to gender variable; There is no significant difference between the institution (secondary school-high school), school institution type, marital status, Toplam working year, weekly working hour variables. According to the gender variable of burnout levels of physical education and sports teachers; There was a significant difference in the emotional exhaustion sub-dimension in women. In addition, there is a low level negative correlation between job satisfaction and emotional exhaustion and

depersonalization levels; There was a low positive positive relationship between job satisfaction and personal achievement level. In the light of these findings, the level of job satisfaction will be increased as emotional exhaustion and depersonalization levels decrease, and the depersonalization sub-dimension decreases as the dimension of personal accomplishment increases. While the variable of the institution (middle school-high school) studied has no effect on the burnout sub-dimensions; There was no significant difference in the sub-dimensions of emotional exhaustion and personal accomplishment, depending on the school institution type (state-private) variable, but there was a significant difference in the desensitization sub-dimension. There was no significant difference in emotional exhaustion and personal accomplishment sub-dimensions due to marital status, but there was a significant difference in desensitization sub-dimension. While the Emotional Exhaustion sub-dimension of Physical Education and Sports Teachers showed a significant difference according to the weekly working hour variable; There is no significant difference between the Toplam working years variable. In the qualitative part of the research; physical education and sports teachers' job satisfaction that affect the positive and negative internal and external factors, burnout, and the sub-dimensions of burnout were reached. Our qualitative data findings supported our quantitative findings and offered a broader perspective to the problems experienced by physical education and sports teachers on job satisfaction and burnout levels and solutions were proposed in this direction.

In the light of these data, it was found that there was a significant and inverse relationship between job satisfaction and burnout of Physical Education and Sports Teachers. While job satisfaction levels increased, burnout and emotional exhaustion and depersonalization subscales decreased but the level of personal success is increased.

Key Words : Burnout, Physical Education and Sports Job Satisfaction, Scholl, Teacher.

Number of Pages: 181

Supervisor : Professor Dr. Kadir PEPE

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimime başladığım ilk günden bugüne kadar bilgi ve deneyimlerinden faydalanmamı sağlayan danışman hocam Sayın Prof. Dr. Kadir PEPE'ye; çalışmalarımı titizlikle inceleyerek tezimin her aşamasında destek ve önerilerini esirgemeyen, olumlu katkılarda bulunan değerli hocam Sayın Doç. Dr. Oğuzhan DALKIRAN'a, çalışma süresince özveride bulunup, nitel analiz bölümünde yapıcı eleştirileri ile çalışmama sağladığı katkılardan dolayı değerli hocam Sayın Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ULAŞ'a; yüksek lisans eğitim sürecimde bana inanan, cesaret vererek yüreklendiren, desteğini esirgemeyen çok kıymetli hocam Doç. Dr. Süleyman CAN'a teşekkürlerimi sunarım.

Tez yazımı süresince karşılaştığım zorlukların üstesinden gelme konusunda manevi desteğini esirgemeyen arkadaşlarım Mustafa CARUS, Mert ÖZ, Mürüvet TEKİN, Özgür ÖZARI, Fatih AYRANCIOĞLU, Mehmet KAZANCI, Ulaş Ozan ÖZDEN'e ve manevi desteğini esirgemeyen sevgili öğrencilerime minnetlerimi sunarım.

Yüksek Lisans tezimin uygulamasını yaptığım Denizli İl merkezinde görev yapan, Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerine ve çalışma gurubunu oluşturan değerli meslektaşlarıma çalışmama yapmış oldukları katkılarından dolayı teşekkürü borç bilirim.

Ayrıca hayatım boyunca maddi ve manevi desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen, her zaman yanımda olan sevgili annem Mukaddes GÖK'e, Canım kardeşlerim Hatice Seçgül, Özlem ve İsa Mehmet GÖK'e ve aile dostum baba yadigarı Arslan AYTEKİN amcama sonsuz sevgi ve teşekkürlerimi sunuyorum.

İÇİNDEKİLER

BİLDİRİM	i
ÖZ	ii
ABSTRACT	iv
TEŞEKKÜR	vi
İÇİNDEKİLER	vii
KISALTMALAR	xiii
TABLolar DİZİNİ	xiv
ŞEKİLLER DİZİNİ	xvi
BÖLÜM I	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Problem Cümlesi	3
1.2.1. Alt problemler	3
1.3. Araştırmanın Amacı	4
1.4. Araştırmanın Önemi	5
1.5. Sınırlılıklar	6
BÖLÜM II	7
KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	7
2.1. Kuramsal Çerçeve	7
2.1.1. İş Doyumu Kavramı	7
2.1.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	10
2.1.2.1. İçsel (Bireysel) Faktörler	10
2.1.2.2. Dışsal (Örgütsel) Faktörler	10
2.1.3. Tükenmişlik Kavramı	11
2.1.3.1. Tükenmişlik Alt Boyutları	12
2.1.3.2. Duygusal Tükenme	12
2.1.3.3. Duyarsızlaşma	13
2.1.3.4. Kişisel Başarı	13
2.1.3.5. Tükenmişlik Nedenleri	14
2.1.3.6. Tükenmişliğin Belirtileri	15
2.1.3.7. Psikolojik (Duygusal) Belirtiler	16
2.1.3.8. Fiziksel Belirtiler	16

2.1.3.9. Davranışsal Belirtiler.	17
2.1.3.10. Tükenmişliğin Sonuçları.	17
2.1.3.11. Tükenmişliği Önleme ve Başa Çıkma Yolları.	18
2.1.3.12. Tükenmişlik ve İş Doyumu Kavramları Arasındaki İlişki.	19
2.3. Eğitim Kavramı	20
2.3.1. Eğitimin Tanımı ve Amacı.	20
2.3.2. Öğretmen.	21
2.3.3. Beden Eğitimi ve Sporun Önemi.	22
2.4. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinde İş Doyumu ve Tükenmişlik	24
2.5. İlgili Araştırmalar	25
BÖLÜM III	32
YÖNTEM.....	32
3.1. Araştırmanın Modeli	32
3.2. Çalışma Grubu	34
3.2.1. Nicel Çalışma Grubu.	34
3.2.2. Nitel Çalışma Grubu.	34
3.3. Veri Toplama Araçları	35
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu.	35
3.3.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ).	36
3.3.2.1. Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Geçerliliği ve Güvenirliliği.	36
3.3.2.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği Puanlaması.	37
3.3.3. Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ).	38
3.3.3.1. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Güvenirlilik ve Geçerliliği.	39
3.3.3.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Puanlaması.	41
3.3.4. Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Normal Dağılım Analizi.	41
3.3.5. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu.	42
3.4. Verilerin Analizi.....	44
3.4.1. Nicel Verilerin Analizi.	45
3.4.2. Nitel Verilerin Analizi.	45
BÖLÜM IV	46
BULGULAR VE YORUM.....	46
4.1. Nicel Bulgular	46

4.2. Nitel Bulgular.....	55
4.2.1. İş Doyumunuzu Olumsuz Yönde Etkileyen İçsel ve Dışsal Faktörler Hakkındaki Düşünceniz Nedir?.....	55
4.2.1.1. Özel Hayat İçsel Faktörü.....	58
4.2.1.2. Başarı İsteği İçsel Faktörü.....	59
4.2.1.3. Kişisel Çaba İçsel Faktörü.....	60
4.2.1.4. Kabul Görme İçsel Faktörü.....	61
4.2.1.5. Hizmet Yılı – Tecrübe İçsel Faktörü.....	62
4.2.1.6. Yönetim Tutumu Dışsal Faktörü.....	62
4.2.1.7. Ekonomik Boyut - Ücret Dışsal Faktörü.....	64
4.2.1.8. Fiziki Şartlar Dışsal Faktörü.....	66
4.2.1.9. Çalışma Şartları Dışsal Faktörü.....	67
4.2.1.10. Örgütsel İklim Dışsal Faktörü.....	68
4.2.2. İş Doyumunuzu Olumlu Yönde Etkileyen İçsel ve Dışsal Faktörler Hakkındaki Düşünceniz Nedir?.....	68
4.2.2.1. Özel Hayat İçsel Faktörü.....	71
4.2.2.2. Kişisel Çaba İçsel Faktörü.....	72
4.2.2.3. Başarı İsteği İçsel Faktörü.....	74
4.2.2.4. İşin Kendisi İçsel Faktörü... ..	75
4.2.2.5. Hedef ve Beklenti İçsel Faktörü.....	76
4.2.2.6. Öğrenci ve Veli Tutumu Dışsal Faktörü.....	77
4.2.2.7. Fiziki Şartlar Dışsal Faktörü.....	78
4.2.2.8. Çalışma Şartları Dışsal Faktörü	79
4.2.2.9. Yönetim Tutumu Dışsal Faktörü.....	81
4.2.3. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyumlarını Arttırmak İçin Ne Olmasını İsterdiniz? Sizin Çözüm Önerileriniz Nelerdir?.....	82
4.2.3.1. Başarı İsteği İçsel Faktörü.....	85
4.2.3.2. Hedef ve Beklenti İçsel Faktörü.....	85
4.2.3.3. Eğitim Düzeyi İçsel Faktörü.....	86
4.2.3.4. Kabul Görme İçsel Faktörü.....	87
4.2.3.5. Fiziki Şartlar Dışsal Faktörü.....	87
4.2.3.6. Çalışma Şartları Dışsal Faktörü.....	88
4.2.3.7. Örgütsel İklim Dışsal Faktörü.....	88

4.2.3.8. Ücret Dışsal Faktörü.....	89
4.2.3.9. Yönetim Biçimi Dışsal Faktörü.....	90
4.2.3.10. Taktir - Ödüllendirme Dışsal Faktörü.....	90
4.2.3.11. Teftiş - Denetleme Dışsal Faktörü.....	91
4.2.4. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Tükenmişliklerini Engellemek İçin Ne Olmasını İsterdiniz? Sizin Çözüm Önerileriniz Nelerdir?.....	91
4.2.4.1. Duygusal Tükenme Fiziki Şartlar Kategorisinde Spor Tesisi - Malzeme ve Ulaşım Problemi.....	93
4.2.4.2. Duygusal Tükenme Ücret Kategorisinde Maddi Düzenleme Problemi.....	94
4.2.4.3. Duygusal Tükenme Sosyal Güvence Kategorisinde Yıpranma Payı Problemi.....	95
4.2.4.4. Duyarsızlaşma Çalışma Şartları Kategorisinde Devlet Ve Özel Okul Güç Dengesi-Okul Spor Müsabakaları- Ders Saati ve Öğrenci Mevcudu- Tayin ve Rotasyon Problemleri.....	96
4.2.4.5. Duyarsızlaşma Örgütsel İklim Kategorisinde Beden Eğitimi ve Spora Bakış Açısı Problemi.....	97
4.2.4.6. Kişisel Başarı Eğitim Düzeyi Kategorisinde Kişisel Gelişim Problemi.....	98
4.2.4.7. Kişisel Başarı Takdir Edilme-Ödüllendirilme Kategorisinde Takdir Edilme-Motive Edici Sosyal Faaliyetler ve Kamplar Problemleri.....	99
BÖLÜM V.....	102
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	102
5.1. Sonuç ve Tartışma.....	102
5.1.1. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyumları ve Mesleki Tükenmişlikleri Hangi Düzeydedir?.....	102
5.1.2. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyumları ve Mesleki Tükenmişlikleri Arasında Anlamlı Bir İlişki Var mıdır?.....	104
5.1.3. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyumları İle İlgili Olarak İçsel ve Dışsal Doyum Düzeyleri Hangi Düzeydedir?.....	106
5.1.4. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik İle İlgili Olarak Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı Alt Boyutu Tükenmişlikleri Hangi Düzeydedir?.....	107

5.1.5. Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyumları ve Mesleki Tükenmişlikleri Cinsiyet, Çalışılan Kurum (Ortaokul ve Lise), Okul Kurum Türü (Devlet ve Özel), Eğitim Durumu, Mezun Olunan Bölüm, Toplam Çalışma Yılı, Haftalık Çalışma Saati ve Medeni Duruma Göre Anlamlı Farklılık Göstermekte Midir?	109
5.1.6. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyumlarını Arttırmak İçin Ne Olmasını İsterdiniz? Sizin Çözüm Önerileriniz Nelerdir?.....	119
5.1.6.1. Özel hayat İçsel Faktörü.....	120
5.1.6.2. Başarı İsteği İçsel Faktörü.....	122
5.1.6.3.Kişisel Çaba İçsel Faktörü.....	123
5.1.6.4. Kabul Görme İçsel Faktörü.....	124
5.1.6.5. Hizmet Yılı - Tecrübe İçsel Faktörü.....	125
5.1.6.6. İşin Kendisi İçsel Faktörü.....	126
5.1.6.7. Hedef ve Beklenti İçsel Faktörü.....	126
5.1.6.8. Yönetim Tutumu Dışsal Faktörü.....	127
5.1.6.9. Ekonomik Boyut - Ücret Dışsal Faktörü.....	129
5.1.6.10. Fiziki Şartlar Dışsal Faktörü.....	130
5.1.6.11. Çalışma Şartları Dışsal Faktörü	131
5.1.6.12. Örgütsel İklim Dışsal Faktörü.....	132
5.1.6.13. Öğrenci ve Veli Tutumu Dışsal Faktörü.....	133
5.1.7. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Tükenmişliklerini Engellemek İçin Ne Olmasını İsterdiniz? Sizin Çözüm Önerileriniz Nelerdir?.....	134
5.1.7.1. İş Doyumunda Başarı İsteği İçsel Faktörü Çözüm Önerileri.....	135
5.1.7.2. İş Doyumunda Hedef ve Beklenti İçsel Faktörü Çözüm Önerileri.....	135
5.1.7.3. İş Doyumunda Eğitim Düzeyi İçsel Faktörü Çözüm Önerileri....	136
5.1.7.4. İş Doyumunda Kabul Görme İçsel Faktörü Çözüm Önerileri.....	137
5.1.7.5. İş Doyumunda Fiziki Şartlar Dışsal Faktörü Çözüm Önerileri.....	138
5.1.7.6. İş Doyumunda Çalışma Şartları Dışsal Faktörü Çözüm Önerileri.....	139
5.1.7.7. İş Doyumunda Örgütsel İklim Dışsal Faktörü Çözüm Önerileri..	140
5.1.7.8. İş Doyumunda Ekonomik Boyut-Ücret Dışsal Faktörü Çözüm Önerileri.....	141
5.1.7.9. İş Doyumunda Yönetim Biçimi Dışsal Faktörü Çözüm Önerileri.....	142

5.1.7.10. İş Doyumunda Takdir ve Ödüllendirme Dışsal Faktörü Çözüm Önerileri.....	143
5.1.7.11. İş Doyumunda Teftiş ve Denetleme Dışsal Faktörü Çözüm Önerileri.....	144
5.1.7.12. Tükenmişlik Duygusal Tükenme Fiziki Şartlar Kategorisi Spor Tesisi, Malzeme ve Ulaşım Problemleri Çözüm Önerileri.....	145
5.1.7.13. Tükenmişlik Duygusal Tükenme Ekonomik Boyut - Ücret Kategorisi Maddi Düzenleme Problemi Çözüm Öneriler.....	146
5.1.7.14. Tükenmişlik Duygusal Tükenme Sosyal Güvence Fiziki Şartlar Kategorisi Yıpranma Payı Problemleri Çözüm Önerileri.....	147
5.1.7.15. Tükenmişlik Duyarsızlaşma Çalışma Şartları Kategorisi Devlet Okulu-Özel Okul Güç Dengesi - Okul Sporları ve Müsabakaları - Ders Saati ve Öğrenci Mevcudu - Tayin ve Rotasyon - Örgütsel İklim Problemleri Çözüm Önerileri.....	148
5.1.7.16. Tükenmişlik Kişisel Başarı Kişisel Gelişim Kategorisi Takdir Edilmek - Motive Edici Sosyal Faaliyetler Kamp Problemleri Çözüm Önerileri...	150
5.2. Öneriler.....	153
KAYNAKLAR.....	156
EKLER.....	168
ÖZGEÇMİŞ.....	180

KISALTMALAR

Akt. : Aktaran

ANOVA : Tek Yönlü Varyans Analizi

GHSİM : Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü

GSB : Gençlik ve Spor Bakanlığı

MEB : Milli Eğitim Bakanlığı

MEM : Milli Eğitim Müdürlüğü

MİDÖ : Minnesota İş Doyum Ölçeği

MTÖ : Maslach Tükenmişlik Ölçeği

N : Katılımcı Sayısı

P<,01 : İstatistiksel Anlamlılık

P<,05 : İstatistiksel Anlamlılık

sd : Serbestlik Derecesi

SPSS :Statistical Package for Social Scientists (Sosyal Bilimciler için İstatistik Paketi)

Ss : Standart Sapma

\bar{x} : Ortalama

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. Minnesota İş Doyum Ölçeği Cronbach's Alph Güvenirlilik Seviyesi.....	37
Tablo 2. Maslach Tükenmişlik Ölçeklerimizin Cronbach's Alpha Güvenirlilik Seviyeleri.....	40
Tablo 3. Minesota İş Doyum Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Normal Dağılım Analizi.....	42
Tablo 4. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Cinsiyete Göre Dağılımı	46
Tablo 5. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı	46
Tablo 6. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Okul Kurum Türü Göre Dağılımı	47
Tablo 7. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı	47
Tablo 8. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Mezun Olunan Bölüme Göre Dağılımı	47
Tablo 9. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Toplam Çalışma Yılına Göre Dağılımı	48
Tablo 10. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Haftalık Çalışma Saatine Göre Dağılımı	48
Tablo 11. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Medeni Durum Göre Dağılımı	49
Tablo 12. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyum ve Tükenmişlik Alt Boyutları Ortalamaları	49
Tablo 13. Cinsiyet-İş Doyum için t-Testi Sonuçları	49
Tablo 14. Çalışılan Kurum-İş Doyum için t-Testi Sonuçları.....	50
Tablo 15. Cinsiyet-Tükenmişlik Alt Boyutları İçin t-Testi Sonuçları	50
Tablo 16. Çalışılan Kurum -Tükenmişlik Alt Boyutları İçin t-Testi Sonuçları	51
Tablo 17. Okul Kurum Türü -Tükenmişlik Alt Boyutları İçin T-Testi Sonuçları	51
Tablo 18. Medeni Durum -Tükenmişlik Alt Boyutları İçin t-Testi Sonuçları	52
Tablo 19. İş Doyum Puanlarının Toplam Çalışma Yılı ve Haftalık Çalışma Saati Değişkenlerine Göre Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları.....	52
Tablo 20. Tükenmişlik Alt Boyut Puanlarının Haftalık Çalışma Saati Değişkenine İlişkin Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları.....	53
Tablo 21. Tükenmişlik Alt Boyut Puanlarının Toplam Çalışma Yılı Değişkenine İlişkin Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları.....	53

Tablo 22. İş Doyumu Ölçeği ve Tükenmişlik Ölçeği Arasındaki Korelasyon –İlişki Düzeyi.....	54
Tablo 23. Soru1: İş Doyumunuzu Olumsuz Yönde Etkileyen İçsel ve Dışsal Faktörler Hakkında Ne Düşünüyorsunuz?	56
Tablo 24. Soru2: İş Doyumunuzu Olumlu Yönde Etkileyen İçsel ve Dışsal Faktörler Hakkında Düşünceniz Nedir?.....	69
Tablo 25. Soru3: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyumlarını Arttırmak İçin Ne Olmasını İsterdiniz? Sizin Çözüm Önerileriniz Nelerdir?	83
Tablo 26. Soru4: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Tükenmişliklerini Engellemek İçin Ne Olmasını İsteriniz? Sizin Çözüm Önerileriniz Nelerdir?	92

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Maslach'ın Tükenmişlik Modeli.....	12
Şekil 2. Araştırma deseni: Nicel, Nitel ve Karma Yöntem Yaklaşımları, Açıklayıcı Sıralı Desen	33



BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmayı oluşturan problem durumu, problem cümlesi ve alt problem cümleleri ile araştırmanın amacı, önemi ve sınırlılıklarına yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

İş, insan yaşamında önemli bir yere sahip olan; bireye toplum içinde belli bir rol, yer ve geçimini sağlamak için maddi gelir sağlayan; bireyin uyanık (gündüz veya gece) kaldığı sürenin büyük bir kısmını meşgul eden bir uğraş olarak tanımlanabilir (Aydın ve Kutlu, 2001, s.37-45).

İş doyumu (tatmini), kişinin işine karşı gösterdiği genel tutumlardır. Kişinin işine karşı tutumu olumlu veya olumsuz olacağına göre; iş doyumunu kişinin iş deneyimlerinin sonunda ortaya çıkan olumlu ruh haline ve iş görenin işine karşı olumsuz tutumuna ise iş doyumsuzluğu demek doğru olacaktır. İş tatmini genellikle iş görenin iş ortamındaki deneyimlerinin onun üzerinde bıraktığı olumlu etki olarak düşünülür. İş, temel ihtiyaçları karşılamanın yanı sıra kişinin hislerini ve değer yargılarını da olumlu yönde etkiliyorsa iş tatmini ortaya çıkıyor demektir (Erdoğan, 1991, akt. Gülay, 2006).

Eğitim; kişinin zihni, bedeni, duygusal, toplumsal, sosyal yeteneklerinin ve davranışlarının en uygun şekilde ya da istenilen doğrultuda geliştirilerek iyileştirilmesi; ona birtakım amaçlara dönük yeni yetenekler, davranışlar, bilgiler kazandırılması yolundaki çalışmaların tümüdür (Akyüz, 2011). Eğitim, örgütlenmiş bütün toplumsal faaliyetler içinde insanın en önemli olduğu alandır (Kaya 1984, akt. Aydın, 2009). Bütün toplumların gelişimi ve değişimi için küçük yaşlardan itibaren bireylere verilen eğitim faaliyetleri gelişmiş toplumların geleceği açısından önem arz etmektedir. Bu nedenle eğitimi oluşturan unsurlara bakıldığında eğitimin en temel ve en önemli unsuru insan yani öğretmenlerdir. Eğitimin içerik ve özelliği bakımından öğretmen unsurunun yerini başka bir şeyle değiştirme ihtimali yoktur.

Toplumları geleceğe hazırlayan en önemli kurum okuldur. Eğitim amaçlarını gerçekleştirmekten sorumlu öğretmenler mesleki görevlerini yerine getirirken diğer iş sektörlerinde olduğu gibi birçok faktörden etkilenmektedirler. Yönetim, işin kendisi, bireysel özellikler ve iş ortamı kaynaklı birçok faktör öğretmenlerin gerek okula gerekse mesleğe karşı tutum geliştirmesine sebep olmaktadır. Tükenmişliği, iş yaşamı içerisinde duygusal yönden bireylerin kendini tükenmiş hissetme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunun azalması sendromu olarak ifade etmek mümkündür.

Çağımızın en önemli problemlerinden bir tanesi olan tükenmişlik sendromu; konusu gereğiyle insanların iş yerinde işleri nedeniyle kurdukları sosyal ilişkiler ve bu ilişkilerin olumsuz yöne gitmesiyle ortaya çıkan zorluklarla ilgilidir. İlk kez 1974 yılında Herbert Freudenberger tarafından tanımlanmış olan tükenmişlik sendromu; başarısız olma, yıpranma, enerji ve gücün azalması veya tatmin edilemeyen istekler sonucunda bireyin iç kaynaklarında meydana gelen tükenme durumu şeklinde ifade edilmektedir (Freudenberger, 1974, akt: Polatçı, 2007).

Öğretmenlerin iş doyumunu öğretmenlerin kendileri için önemli olduğu kadar çalıştıkları kurumlar için de önemlidir. Çünkü öğretmenlerin iş doyumları, verilen eğitim hizmetinin kalitesini ve haliyle eğitimin verim düzeyini etkileyecektir. Böylece örgütsel iklimi oluşturan amaçların hedefine ulaşmasını ve daha iyi, kaliteli bir eğitim ortamının oluşmasını sağlayacaktır. Bu nedenle öğretmenlerin mesleki görevlerini yerine getirebilmesi ve eğitim hizmetlerinin yeterli kalitede ve nicelikte gerçekleştirebilmesi için mesleki açıdan iş doyumları sağlanmalıdır. Ülkenin geleceğini yetiştirme sorumluluğunu üstlenen eğitimin temel taşı olan öğretmenlerin çalıştıkları okul ortamlarında huzurlu ve mutlu olmaları, işlerinden memnun olmaları, görevlerini isteyerek ve severek yerine getirmeleri, öğretmenlerin davranış ve tutumlarında önemli bir rol oynamaktadır. Öğretmenlerin işlerinden duydukları doyum düzeyi arttıkça eğitim hizmetinin nitelikli devam etmesi ve gelişmesi için daha verimli çalışmaları mümkün olacaktır (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001).

Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri ise okullarda öğrencilerin bedensel ve ruhsal gelişimleri ve sağlıkları açısından önemli bir yere sahip olan öğretmenlerdir (Göğercin, 2017). Dolayısıyla, Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş tatminlerinin yüksek tutulması, tükenmişlik duygusu yaşamalarının engellenmesi ve

varsa mevcut problemlerinin çözümü yoluna gidilerek öğrencilerin ve dolayısıyla tüm toplumun beden ve ruh sağlığına katkı sağlanabilmesi için Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri ile ilgili olarak çeşitli çalışmalar yürütülmelidir.

Ancak, bu alanda yapılan tarama sonucunda iş doyumunu ve tükenmişlik ile ilgili olarak çok sayıda akademik çalışma yer almasına rağmen Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerini konu alan çalışmalar oldukça az sayıdadır. Bu çalışmalarda da doğrudan iş doyumunu ile mesleki tükenmişlik arasında korelasyon kuran analizlere yer verilmemiştir. Buradan hareketle bu çalışmanın yapılmasına ihtiyaç duyulmuş ve bu bağlamda çalışmanın temel amacını Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin yanı sıra aralarındaki ilişkinin incelenmesi ve bu ilişkinin gerek iş doyumunu gerekse de tükenmişlik nedenlerinin tespit edilerek bu nedenlere karşı araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri ile birlikte çözüm önerileri belirlemek oluşturmuştur.

1.2. Problem Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesini: “Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki, neden ve çözüm önerileri nelerdir ve seçilen değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?” oluşturmaktadır.

1.2.1. Alt problemler. Bu çalışmada aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır.

1. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumları ve mesleki tükenmişlikleri hangi düzeydedir?
2. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumları ve mesleki tükenmişlikleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumları ile ilgili olarak içsel ve dışsal doyum düzeyleri hangi düzeydedir?
4. Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ile ilgili olarak duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutu tükenmişlikleri hangi düzeydedir?

5. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumları ve mesleki tükenmişlikleri cinsiyet, çalışılan kurum (ortaokul ve lise), çalışılan kurum türü(devlet ve özel), eğitim durumu, mezun olunan bölüm, toplam çalışma yılı, haftalık çalışma saati ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
6. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişliklerini arttıran veya azaltan nedenler nelerdir?
7. Çalışmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri iş doyum ve mesleki tükenmişliklerine çözüm önerileri nelerdir?

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerini ve ilişkilerini belirleyerek; bu ilişkinin nedenlerini ve çözüm önerilerini farklı değişkenlere göre incelenerek karşılaştırılmasıdır.

Bu çalışmada, konunun önemi dikkate alınarak Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre (cinsiyet, çalışılan kurum, okul kurum türü, eğitim durumu, mezun olunan bölüm, toplam çalışma yılı, haftalık çalışma saati, medeni durum) incelenerek Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin tespit edilip bu sonuçlara göre uygun çözüm yolları belirlemeye, geliştirilmeye çalışılmıştır.

1.4. Araştırmanın Önemi

Genç nesilleri yetiştiren öğretmenlerin iş doyumları ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi için yapılan çalışmalar ayrı bir önem arz etmektedir. Eğitim-öğretim faaliyetlerinin sürdürülmesinde en önemli ve etkin unsur öğretmendir. Nitelikli ve modern eğitim faaliyetlerinin sürdürülmesinde öğretmenlere büyük sorumluluklar yüklenmiştir. Sürekli öğrencilerle, öğrenci velileri, okul idarecileri ve diğer meslektaşları ile muhatap olan öğretmenler, çeşitli sebeplere ve dış etkenlere bağlı olarak birtakım sorunlar yaşayabilirler.

Bu bağlamda öğretmenlik hem çok önemli hem de çok zor bir meslektir. Öğretmenlik mesleği içerisinde Beden Eğitimi ve Spor öğretmenine; eğitim-öğretim faaliyetlerinin etkin ve verimli bir şekilde planlamasında, uygulamasında büyük görev ve sorumluluklar düşmektedir. Bir Beden Eğitimi ve Spor öğretmeni çocuğun bilişsel, duyuşsal, psikomotor ve sosyal becerileri yönünden bir bütün olarak gelişmesine katkıda bulunur. Bugün dünyamızda meydana gelen değişme ve gelişmeler beden eğitimi ve spor alanında da kendisini hızla göstermektedir. İnsan gelişiminde böylesine önemli yeri olan beden eğitimi ve sporun, insanlara ulaşmasını sağlayanlar hiç şüphesiz ki Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleridir (Can, 2019).

Özellikle öğretmenlerin yaşayacağı sorunlar sadece öğrencileriyle değil onların iletişim halinde olduğu ve içinde bulunduğu geniş toplumları olumsuz yönde etkileyebilir. Özellikle öğrencilerin bilişsel, duyuşsal, psikomotor ve sosyal becerileri gelişmelerine en büyük katkıya sahip olan, eğitim sistemi içerisinde ayrı bir önemi bulunan Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyumlarının yüksek düzeyde olması ve mesleki tükenmişlik yaşamamaları önem arz etmektedir.

Gelecek nesil olarak addedilen gençler, geleceğin her meslek dalında çalışacak bireyleri olması açısından bir ülkenin geleceğini oluşturan çocukların ve gençlerin eğitiminde önemli bir role sahip olan Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin tespit edilerek gerekli önlemler alınması, hayata geçirilmesi ülkenin geleceği açısından hayati bir önem taşıdığı söylenebilir.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma,

1. Denizli ili Merkez ilçelerinde 2017-2018 eğitim yılında görev yapan 296 Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri ile sınırlıdır.
2. Araştırmanın araştırma sorularını cevaplamak için araştırmanın niteliği açısından hem nicel hem de nitel yaklaşımı kapsayan; karma yöntem yaklaşım desenlerinden Açıklayıcı Sıralı Desen kullanılmıştır.
3. Araştırmanın nicel bölümünde, Demografik Bilgi Formu, Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik ölçeği ile toplanmıştır. Nitel bölümde ise araştırmacı tarafından oluşturulan “Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu” ile elde edilmiştir.
4. Bu çalışmada elde edilen tüm bulgular, kullanılan ölçek ve görüşme formuna Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Kuramsal Çerçeve

Bu bölümde araştırmanın konusu dikkate alınarak ilgili literatür bilgisi incelenmiş ve araştırmanın kuramsal çerçevesi oluşturulmuştur.

2.1.1. İş doyum kavramı. İş, insan hayatında önemli bir yere sahip olan; kişiye toplum içinde belli bir rol, yer ve geçimini sağlayacak maddi gelir sağlayan; bireyin uyanık kaldığı (gündüz veya gece) sürenin büyük bir kısmını dolduran bir uğraş olarak tanımlanabilir (Aydın ve Kutlu, 2001, s. 37-45).

İş, insan yaşamında oldukça önemli bir yer tutmaktadır. İnsan, gününün önemli bir kısmını iş yerinde çalışarak geçirmekte ve bunu da en az 20-25 yıl sürdürmektedir. Kişinin hayatında mutlu olabilmesi, bir bakıma onun mesleğinden doyum sağlaması ile yakından ilgilidir. Kişinin işinden doyum sağlaması, kişisel varlığı ve psikolojik varlığı için önemlidir (Telman ve Ünsal, 2004).

İnsanların sahip oldukları meslek, kişinin kimliğinin oluşumunda ve değişerek gelişmesinde önemli bir etkidir. Kişiler, işleri gereği takındıkları rolün iş ahlakını ve sorumluluklarını kendi sergiledikleri tavırlarına yansıttıklarını görmek mümkündür.

Kuzgun (2003)'un belirttiği üzere “Meslek, kişinin çevreden ve toplumdaki saygı görmesine, ona işe yaradığı duygusunu yaşamasına yarayan bir etkinlik alanıdır. Kişi bu etkinlikler yolu ile kapasitesini kullanmakta, bir şeyler üretip yaratmakta, bunun sonucunda duyulan haz ve sağlanan doyum ise onun genel yaşamına yansımaktadır” (s.6).

Doyum ise duygusal bir tepki biçimidir. Bireyin aklındaki içerik ve süreçlere yönelerek ortaya çıkabilir. Bireysel bir süreçtir, bu sebeple anlaşılabilirliği için içe dönük bakış süreçlerinin kullanılması gerekmektedir. Bireyin sözlerinden işinden ne kadar doyum sağladığını göstermesi de gözlenebilir. Bu gözleme dayanılarak doyum, bir davranış olarak nitelendirilebilir (Başaran, 1982).

İş doyumunun herkes tarafından ortak kabul edilebilir bir tanımı olmadığı için araştırmacı ve yazarlar tarafından çok farklı şekillerde tanımlanmıştır. İş doyumunu için yapılan bazı tanımlar şunlardır:

“İş doyumunu (tatmini), iş görenin işine karşı gösterdiği genel tutumudur. Kişinin işine karşı tutumu olumlu veya olumsuz olacağına göre, iş doyumunu “Kişinin iş deneyimlerinin sonunda ortaya çıkan olumlu ruh halidir.” şeklinde tanımlamak; iş görenin işine karşı olumsuz tutumuna ise “iş doyumsuzluğu” demek doğru olacaktır. İş tatmini genellikle iş görenin iş ortamındaki deneyimlerinin onun üzerinde bıraktığı olumlu etki olarak düşünülür. İş, bireysel ihtiyaçları karşılamanın yanı sıra kişinin his ve değer yargılarını da olumlu yönde etkiliyorsa iş tatmini ortaya çıkıyor demektir.” (Erdoğan, 1991, akt. Gülay, 2006).

Çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal gereksinimlerinin, beklentileri doğrultusunda karşılanma düzeyini ifade eden iş doyumunu; kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli koşullarından biridir. İş doyumunu, çalışanın işini ve iş çevresini değerlendirmesi sonucunda geliştirdiği duygusal bir tepkidir (Durmuş ve Günay, 2007).

Özgüven (2003)' e göre “iş doyumunu, genel olarak iş ortamını oluşturan durumlara karşı çalışanların gösterdikleri olumlu ya da olumsuz duygular veya tepkiler olarak” (Akt. Varışlı, 2010. s. 127) tanımlanırken; işten tatmin, bir iş görenin işini ya da iş yaşamını değerlendirme sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygusal durum olarak nitelendirilmiştir (Lawler,1976). Locke (1976), işten doyumunu “iş görenin örgütten elde edebildiği değerlerle, gereksindiği değerleri denk gördüğünde ya da bağdaşabilir bulduğunda iş görünce duyulan bir duygu” olarak tanımlamıştır (s. 1297-1350).

Yapılan birçok farklı tanımlamalar doğrultusunda iş doyumunu şu şekilde tanımlanabilir:

İş doyumunu; bireyin yaptığı işle ilgili olarak çalışma ortamı, iş arkadaşları, ücret, denetim, iş yönetim şekline, çalışma olanaklarına ve iş sonucu ortaya çıkan sonuçtan alınan haz gibi etkenlere karşı geliştirdiği tutumların tamamıdır. Buna göre, bireyin işine karşı gösterdiği tutum olumlu ise iş doyumunu; olumsuz ise iş doyumsuzluğu oluşmaktadır. İş doyumunu, kişilerin mutlu başarılı ve üretken olabilmelerinin en önemli koşullarından birisidir.

İş ortamındaki tatmin, çalışanların sadece fiziksel ve zihinsel durumunu değil aynı zamanda bireysel, fizyolojik ve ruhsal durumunu da olumlu yönde etkiler. İş doyumunu; ücret, terfi olanaklarının olması, çalışma koşullarının uygunluğu, işin kendisi, iş arkadaşları, yönetici ile ilişki ve bireyin işindeki beklentilerinden etkilenir (Kavla, 1998, s. 20).

İş doyumunu hem bireysel hem de örgütsel açıdan önemlidir. Birey açısından değerlendirildiğinde iş, bireyin yaşamında önemli bir yer tutmaktadır. Günün üçte birinin işte geçmesi, doğal olarak bireyin bir takım fiziksel, ruhsal ve sosyal gereksinimlerinin karşılanmasının iş ortamından beklemesine neden olmaktadır. Bu beklenti kişinin genel hayat enerjisini ve yaşam doyumunu, bedensel, zihinsel ve ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Diğer yandan işinden doyum sağlayamayan birey işine karşı devamsızlık, kayıtsızlık, olumsuzluk, işinden soğuma, işten uzaklaşma, iş arkadaşlarından uzaklaşma ve işten ayrılma gibi; verilen iş hizmetini olumsuz yönde etkileyen örgütsel sonuçlara yol açmaktadır (Uyar, vd., 1996: 66).

İşinde doyumсуzluđу yaşayan birey, olumsuz duygulara yönelir. Bu olumsuz duygular ise onun bedensel, ruhsal ve sosyal sağlığını bozar. Bunun sonucunda bireyde işten uzaklaşma, işi terk etme, işe karşı kayıtsızlık, sürekli işten yakınma, mesleğin geleceğine ilişkin umutsuzluk düşünceleri gibi doyumсуzluđу belirtileri görülebilir (Serinkan, 2009).

İşte doyum yaratan 5 önemli faktör: işi başarabilme, tanınma, çalışma, sorumluluk, ilerleme; işte doyumсуzluđу yaratan 5 önemli faktör: işletme yönetimi ve politikasından hoşnutsuzluđу, teknik gözetimden hoşnutsuzluđу, ücret yetersizliđи, kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan hoşnutsuzluđу, çalışma koşullarından hoşnutsuzluđуlardır (Sabuncuođу, 1997).

İş doyumunu çok boyutlu ve dinamik bir süreç olduğu için, doyum düzeyi hızla yükseldiđи gibi hızla düşebilmektedir. İşin birçok yönü, olumlu ya da olumsuz olarak iş doyumunu etkilemektedir. Bir birey aynı şartlarda doyum sağlarken, bir diğeri doyum sağlamayabilir (Minibaş, 1990).

2.1.2. İş doyumunu etkileyen faktörler. İş doyumunu birbiriyle ilişkili çeşitli tutumları temsil eder. İnsanların işe ilişkin tutumlarını belirleyen, işin karakterini oluşturan altı önemli boyut vardır. Bunlar: işin kendisi, ücret, terfi olanakları, güvenlik, yönetim ve çalışma arkadaşlarıdır (Luthans, 1992).

Balcı (1985)'ya göre çalışanların iş doyum düzeyini etkileyen faktörleri bireysel ve örgütsel faktörler olarak incelemek mümkündür. Bireysel faktörler bireyin yaş, cinsiyet, kıdem, hizmet süresi, eğitim düzeyi, medeni durum ve bireysel özelliklerdir. Örgütsel faktörler ise ücret, terfi, çalışma şartları ve yönetim biçimidir.

Çalışanların iş tatmin düzeyini etkileyen birçok faktörden söz edilse de literatürde bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki grup altında toplamak mümkündür (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005, s. 323). Bireysel faktörler ya da kişisel faktörler, bireylerin farklı düzeyde doyum elde etmelerini sağlayan etkenlerdir. Yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, mesleki konum ve kıdem, kişilik, zekâ, hizmet süresi ve benzeri etkenlerdir. Örgütsel faktörler ise işin niteliği, yönetim tarzı ve denetim biçimi, güvenlik duygusu, iletişim, ücret, gelişme ve yükselme imkânları, rekabet, çalışma şartları, birlikte çalışan kişiler ve örgütsel ortam olarak gruplandırılmaktadır (Akıncı, 2002, s.6).

2.1.2.1. İçsel (Bireysel) faktörler. İş doyumunu etkileyen içsel (bireysel) faktörler, kişinin psikolojik duygu durumu ve fiziksel sağlık durumuna göre; kişilere özgü olan yaş, cinsiyet, zeka, beklenti, hedef, medeni durum, kişilik, başarı, tecrübe, statü, tanınma, değerler, kabul görme, eğitim düzeyi şeklinde sıralanabilir.

2.1.2.2. Dışsal (Örgütsel) faktörler. İş doyumunu etkileyen dışsal (örgütsel) faktörler, kişiden kaynaklanmayan işin kendisi ve yapıldığı iş ortamına göre bireysel faktörler ile etkileşim göstererek kişinin iş doyumunu üzerine etkili olmaktadır. Dışsal faktörleri ücret, stres, terfi, işin niteliği, çalışma şartları, yönetim biçimi, sosyal güvence, takdir edilme (ödüllendirme), sosyo-kültürel ortam, örgütsel iklim şeklinde sıralayabiliriz.

Bacharach, Bamberger, Conley (1991), iş doyumunu yeterli olmayan işçilerde, iş doyumunu yeterli olan işçilere nazaran daha yüksek seviyede tükenmişlik durumu

olduğunu ve iş doyumunun tükenmişlikle ilişkili olduğu bildirilmektedir (Akt. Gençay, 2007).

Çalışanların iş doyumlarındaki değişiklikler; bireysel özellikler ve iş ortamının etkileşimi sonucu oluşmaktadır. Bu yüzden, iş doyumunu çalışmalarında yalnızca bireysel farklılıklar değil; aynı zamanda iş ortamının çeşitli yönleri (statü, övgü, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, başarı duygusu, işin sıkıcılığı, amirle olan ilişkiler, çalışma koşulları ve yönetime katılma) de dikkate alınmalıdır (Demirsoy, 2009).

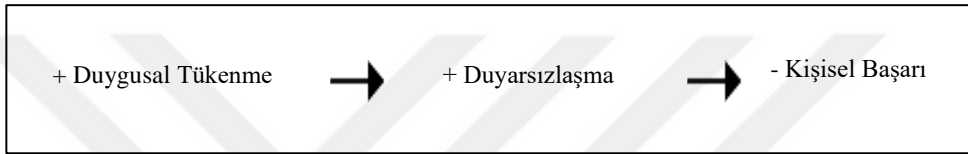
2.1.3. Tükenmişlik kavramı. Tükenmişlik kavramı; düşük (azalmış) başarı, duyarsızlaşma ve iş ilgisinin azalması belirtilerinin eşlik ettiği fiziksel, duygusal ve zihinsel bir yorgunluk fenomeni olarak ilk kez Freudenberger (1974) tarafından kullanılmış ve daha çok doktorluk, hemşirelik, öğretmenlik, avukatlık gibi insanlarla yüz yüze ilişki gerektiren mesleklerde görüldüğü ifade edilmiştir (akt. Maslach ve Leiter, 1997).

Tükenmişlikle ilgili günümüzde en yaygın ve kabul gören tanım, konuyla ilgili çalışan araştırmacılar arasında en önemli isim olarak anılan ve Maslach Tükenmişlik Envanterini geliştiren Christina Maslach'a aittir. Maslach, tükenmişlik kavramını; duygusal tükenme (emotionalexhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization) ve kişisel başarıya (personel accomplishment) ilişkin duyguları kategorize eden üç ayrı boyutta ele almaktadır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Bu tanımda bireyin işinde gittikçe artan kronik baskı ve stres sonucu kendisini fiziksel, duygusal ve zihinsel olarak zayıf, güçsüz ve hatta bitmiş hissetmesi olarak adlandırılabilir. Bu tanımda tükenme üç farklı alt boyutta ele alınmaktadır. Bunlar; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarıdır. Burada önemli olan, tükenmişliğin sürekli bir değişken olması ve bireylerin ya hep ya da hiç şeklinde sınıflandırılmamasıdır (Ergin, 1992).

Enerji, aidiyet ve yeterlilik Maslach tükenmişlik modelinde yer alan üç boyutun zıddı olarak tanımlanır. Tükenmişlik yaşayan birisinde bu üç pozitif duygunun yerini duygusal yorgunluk, duyarsızlaşma ve başarısızlık hissi alır. Maslach, iş hayatınızdaki yoğun strese bağlı olarak tükenmişlik sendromunun ortaya çıktığını belirtir. Dolayısıyla ilk etapta tükenmişlik sendromunu çalışma hayatı çerçevesinde değerlendirmek gerekir. Çalışma hayatı; iş yükü, kontrol, ödül, aidiyet,

adalet ve değerler olmak üzere altı ölçüte göre değerlendirilir. Bu altı alan arasında uyumsuzluk olduğunda tükenmişlik ortaya çıkar (Göktepe, 2016).

2.1.3.1. Tükenmişlik alt boyutları. Maslach tükenmişliği “iş gereği insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olan bireylerde görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi” olarak tanımlamıştır. Aşağıda şekil 1’de Maslach’ın tükenmişlik modelindeki birbirini izleyen aşamaları göstermektedir (Maslach ve Zimbardo, 1982, s. 3; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001, s. 399).



Şekil 1. Maslach’ın Tükenmişlik Modeli (Maslach ve Zimbardo, 1982, s. 3; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001, s. 399)

Şekil 1’de görüldüğü gibi Maslach’ın tükenmişlik modeline göre duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arttıkça kişisel başarı hissi azalmaktadır. Bu bize duygusal tükenme ve duyarsızlaşma aynı yönde ilerleyerek kişinin tükenmesine neden olurken, kişisel başarı hissi de ters yönlü hareketle azalarak kişinin kendini yetersiz hissetmesine neden olmaktadır.

2.1.3.2. Duygusal tükenme. İş görene yaptığı iş nedeniyle aşırı yüklenilmesi ve bunun sonucunda tüketilmiş olma duygusu hissetmesi olarak tanımlanmaktadır. Yoğun çalışma hayatının artan temposu nedeniyle kişi kendini talepler karşısında zorlar ve bu duruma tepki olarak duygusal tükenme gelişir. Duygusal tükenme, tükenmişliğin başlangıcı olup, en önemli boyutu olarak görülmektedir. Bu durum, insanlarla yoğun ve yüz yüze ilişki kurulan mesleklerde daha çok hissedilmektedir (Maslach ve Jackson, 1981).

Tükenmişliğin bireysel stres boyutunu yansıtmaktadır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Bu boyut, kişinin duygusal kaynaklarının bitmesi ve enerji eksikliği hissetmesi biçiminde de nitelendirilmektedir. Bu duygusal yorgunluk, düş kırıklığı ve gerginlik duygularıyla aynı anda var olabilmektedir. Çalışanlar, geçmişte olduğu kadar kendilerini işe veremediklerini ya da müşterilere karşı yeterince sorumlu

olamadıklarını düşünebilmektedir. Ertesi gün tekrar işe gitme beklentisi, çalışanların endişe ve korkuya kapılmalarına neden olmaktadır (Cordes ve Daugherty, 1993). Duygusal tükenmişlikte bireyin artık duygusal anlamda birçok duyguya kayıtsız kaldığı gözlenmektedir (Işıklar, Tunalı, 2012).

2.1.3.3. Duyarsızlaşma. Tükenmişliğin kişiler arası boyutunu ifade eder. Çalışanların hizmet verdikleri kişilere birer nesne gibi davranması, küçültücü sözler söylemesi, umursamaz, alaycı bir tutum sergilemesidir. Aslında bu davranışların altında bir yabancılaşma duygusu ve savunma mekanizması yatmaktadır. İş gereği karşılaştığı insanlara ve işine karşı geliştirilen soğuk, ilgisiz, katı tutumlardır. Bu durumdaki iş görenler, etkileşimde buldukları kişilere ve çalıştıkları örgüte karşı mesafeli, umursamaz tavır takınırlar (Izgar, 2003). Bu durum bireyin işe yönelik idealizminin düşmesidir(Sürgevil, 2006).

2.1.3.4. Kişisel başarı. Tükenmişliğin kişisel gelişme boyutunu temsil etmektedir. Kişisel başarı, kişinin işindeki yeterlik ve başarı duygularını ifade eder. Kişisel başarısızlık ise, kişinin kendisini işinde yetersiz ve başarısız olarak değerlendirmesidir. Bu aşamada birey, kişisel olarak başarısızlık duyguları ile doludur. Başkaları hakkında geliştirdiği olumsuz düşünce tarzı, kişinin kendisi hakkında negatif düşünmesine yol açar. Kişi bu düşünce ve duyguları ile kendini suçlu hisseder. Kendisi hakkında başarısız olduğu hükmünü verir. Böylece harcadığı çabanın boşa gitmesi ve suçluluk duygusu, çalışanın iş motivasyonunu düşürerek başarı için gerekli davranışları gerçekleştirmesini engeller (Izgar, 2003; Sürgevil, 2005).

Bu tarz duygular yaşayan kişi, bir şeylerin yanlış gittiğini fark eder; ama dile getirmekte zorlanır ve bu durum giderek kötüleşir. Bunun sonucunda kişi gittikçe yaptığı işten soğur, tahammülsüz olur, kendinden şüphelenir ve bu şekilde hem fiziksel hem de mental enerjiyi bitiren davranışlar sergilemeye başlar (Peker , 2002).

Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi, boyutlarının kendi aralarındaki ilişkilere bakıldığında tükenmişlik sendromundaki bu üç boyutun

birbirinden farklı lakin birbirleriyle ilişkili olduğu ve birbirinin devamı niteliğinde olduğu görülmektedir (Sürgevil, 2005).

Tükenmişliğin üç boyutunun sonuçlarına bakıldığında Maslach ve Lieter'e göre, kişi kronikleşen bir yorgunluk yaşar, işinden soğur, kendi kabuğuna çekilir, giderek artan bir şekilde kendini işinde yetersiz hisseder. Enerji, yerini duygusal tükenmeye; birlik duygusu yerini duyarsızlaşmaya; yeterlilik ise yerini yetersizliğe bırakır. Bu tarz duygular yaşayan kişi bir şeylerin yanlış gittiğini fark eder ama dile getirmekte zorlanır ve bu durum giderek kötüleşir. Bunun sonucunda kişi gittikçe yaptığı işten soğur, tahammülsüz olur, kendinden şüphelenir ve bu şekilde hem fiziksel hem de mental enerjisi bitiren davranışlar sergilemeye başlar (Polat ve Ramazanoğlu, 2006).

2.1.3.5. Tükenmişlik nedenleri. Çalışma hayatında sıklıkla karşılaşılabileceğimiz bir olgu haline gelen tükenmişliğin gerçekleşmesine etki eden birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler hakkında sahip olunan bilgiler, birçok araştırma sonucunda ulaşılan bulgular ve araştırmacıların gözlemleri sonucunda elde edilmiştir. Farklı araştırmacılar tarafından, tükenmişliğe etki eden birçok neden sıralanabilir (Gezer, 2009)

Tükenmişlik şaşırtıcı olarak işe yeni başlayan, çok heyecanlı ve istekli olan çalışanlarda daha fazla görülmektedir. Uzmanlara göre bu kişiler ilk heyecanlarıyla çok enerji harcar kısa zamanda da tükenirler. Çünkü büyük başarılar kazanacaklarına inanırlar; fakat, zamanla bu amaçlarına ulaşamayınca heyecanları söner. Hedeflerini düşürmek yerine hayal kırıklığı yaşarlar. Ayrıca yapılan araştırma bulgularına göre genç ve tecrübesiz çalışanlar, yaşlı ve tecrübeli çalışanlara göre daha çok tükenmişliğe şartlanmaktadır. Bu durum beklenti düzeylerinin farklı olması ile açıklanabilir (Izgar, 2001).

Tükenmişlik bireysel ve örgütsel faktörler olarak kategorize edilen çeşitli nedenler sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bunun sonucunda da işe duyulan ilginin azalması ve en sonunda tamamen ortadan kalkması, çalışma şevki, işe bağlılık ve güven gibi duyguların ortadan kalkması ile depresyonun ortaya çıkması gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Maslach and Jackson, 1981).

Tükenmişliğe etki eden bireysel faktörler bireylerin kişisel özellikleri ile ilgili olan yani kişisel özellikleri sonucunda ortaya çıkan faktörlerdir. Yapılan araştırmalar her bireyin rahat veya stresli bir mizaca sahip olma, hayata bakış açısı gibi nedenlerden dolayı tüm bireylerin tükenmişlik yaşama olasılığının birbirinden farklı olduğunu göstermektedir. Beklentiler ile gerçeğin karşılaşmasındaki uyumsuzluk hali, kişilik özellikleri ve bireysel kontrol, yaş, eğitim, cinsiyet, denetim odağı, medeni durum, çocuk sayısı, işe bağımlılık, motivasyon, performans, iş dışı yaşamdaki stresler, mesleki doyum, üstlerinden gördüğü destek, iş doyumsuzluğu, işten soğuma gibi faktörlerin mesleki tükenmeye yol açan bireysel faktörler arasında sayıldığı görülmektedir. Belli özelliklere sahip olan bireyler farklı bireylere kıyasla tükenmişliği daha kolay yaşayabilmektedir (Bayram, 2016).

Örgütsel (çevresel) faktörler; Maslach ve Leiter tarafından önerilen sınıflama çerçevesinde; iş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet, adalet ve değerler başlıkları altında incelenmiştir. Örgütsel faktörler olarak; yapılan işin niteliği, örgüt özellikleri, haftalık toplam mesai saati, iş gerilimi ve yükü, iş tanımı içerisindeki rol belirsizlikleri, yönetsel işlere ayrılan mesainin yoğunluğu, örgütsel kararlara katılmama, işe uygun olmayan davranışlar, yapılan işin yüksek performans gerektirmesi, hizmet verilenler ile olan ilişkiler, yetersiz personel sayısı, yetersiz araç sayısı, çalışılan ortamın havası, çalışma ortamı, ekonomik ve toplumsal nedenler görülmektedir(Maslach ve Leiter, 1997).

Örgüt ortamında çatışmanın nedenleri bağımlılık konusunda uyuşmazlık, yetki ve yetenek konusunda dengesizlik, etkileşimin yol açtığı statü bozulması, ortak değerler ve görüşler yokluğudur (Bursalıoğlu, 2008, s. 155).

2.1.3.6. Tükenmişliğin belirtileri. İnsanların bazen yoğun şekilde “hayatı çekilmez” olarak yaşadıkları, “tükenme belirtisi” olarak tanımlanan duygunun belirtilerinin anlaşılması bazen çok güç, bazen de çok kolaydır (Baltaş, A. ve Baltaş, 2002).

İşle ilgili olumsuzluklar uzun süreliyse kişi işine yabancılaşır, duygusal olarak tükenir ve eğer kişinin işle ilgili ulaşamayacağı hedefler varsa tükenmesi daha kolay olur. Kişide işe ve ortama karşı alaycı bir tutum ve yabancılaşma gözlenmekteyse ve

kişi kendini izole etmeye başlamışsa, kişinin tükenmişlik durumu yaşamaya başladığı anlaşılır (Şahin, 2007).

Tükenmişlik, verilen hizmetlerin niteliğini ve niceliğini bozduğu gibi bu sendromu yaşayan bireylerin de sağlığını olumsuz etkilediği görülmektedir. Tükenmişlikle ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde tükenmişliğin belirtilerinin bazı kaynaklarda üç, bazılarında ise dört grupta incelendiği görülmektedir. Ancak psikolojik (duygusal) belirtiler ile ruhsal belirtilerin çok farklı olmadığı ve aynı grupta değerlendirilmesinin uygun olacağı düşünülmektedir (Gezer, 2009).

2.1.3.7. Psikolojik (Duygusal) belirtiler. Tükenmişliğin duygusal (ruhsal) belirtileri fiziksel ve davranışsal belirtilere oranla daha önce ortaya çıkar ve daha kolay tanınırlar. Yalnızlık, yardımsızlık, umutsuzluk duyguları, engellenmişlik (Baltaş, A. ve Baltaş, 2002), aile sorunları, uyku düzensizliği, depresyon, psikolojik hastalıklar, ümitsizlik, kızgınlık, sabırsızlık, huzursuzluk gibi olumsuz duygularda artış, kendini güvensiz hissetme, diğer insanları eleştirme, insanlarla ilgilenmeme, hayal kırıklığı, endişe, alınganlık, yabancılaşma, düşük kişisel başarı hissi, tek başına kalma (Izgar, 2001), sinirlilik, agresiflik, daha cezalandırıcı olma, düşmanlık duygusu geliştirme, korku ve kaygı (Sürgevil, 2005) gibi belirtiler sıralanabilir.

Ayrıca kişinin değer yargıları ve inançlarında meydana gelen şüpheler, büyük değişikliklerin gerekliliğine inanma örneğin boşanma, yeni bir meslek, yeni bir mekâna taşınma, bulunduğu cemiyetten çıkma, aşırı stres, alkol bağımlılığı, ilaç bağımlılığı, acıma hissini kaybetme, intihar ve iş veriminde düşüş, paranoya, içerlemişlik, suçluluk duyguları, ilgisiz görünüm ve belirgin üzüntü hali de duygusal (ruhsal) belirtiler arasında sıralanmıştır (Baltaş, A. ve Baltaş, 2002).

2.1.3.8. Fiziksel belirtiler. Sağlıkla ilgili belli belirsiz şikâyetlerdir. Ciddi göğüs ağrıları, canlılığı kaybetme (Baltaş, A. ve Baltaş, 2002), baş ağrısı, solunum güçlüğü, uyuşukluk, genel ağrı ve sızılar, yüksek kolesterol, koroner kalp rahatsızlıklarının daha sık görüldüğü; yorgunluk, bitkinlik hissi, sık görülen grip ve soğuk algınlıkları, mide hastalıkları, bulantı, kas krampları, bel ağrısı, uyku bozuklukları, hastalıklara bağışıklığın azalması, hafıza problemleri, hipertansiyon,

kalp atım sayısında artış (Izgar, 2001), kilo kaybı veya şişmanlama, diyabet, alerji, deri şikâyetleri gibi değişik sorun ve yakınmalar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ayrıca tükenmişlik yaşayan kişilerde sık sık üşütme, baş ağrısı, baş dönmesi, ishal gibi rahatsızlıklar görülmektedir. Bu problemler, üzerinde durulmadığı takdirde ülser, kolite ve astıma dönüşebilmekte; iştah ve cinsel ilgi azalmasına yol açabilmektedir (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001).

2.1.3.9. Davranışsal belirtiler. Çay molaları ve öğle yemekleri sürelerini uzatma, kötü yemek alışkanlıkları, düzensiz beslenme, kişisel başarısızlık inancıyla psikiyatrist veya danışmana başvurma, kişiler arası ilişkilerde kurallara uyma güçlükleri, kaza ve yaralanmalarda artma olarak tarif etmiştir (Üstün,1995).

Tükenmişlik yavaş ve sinsi başlayan, ortaya çıkışı ani de olsa, sürekli gelişen, kronik bir olgudur. Tükenmişlik yaşayan bireyler genellikle zayıf yönlerini gizleyebilen ve yetenekli kişiler oldukları için genellikle bu durumun ilk dönemlerinde içlerinde olup bitenlerin farkında değildirler (Freudenberger, Richelson,1981). Bu bireyler kendilerini sürekli gergin olarak tanımlamaktadırlar (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001). Belirtilerin ağırlaştığı dönemlerde kişi “Etrafımdaki her şey ters, bunlara ne oluyor?” diye sorar. Cevap ise aslında etrafında değişen bir şey olmadığı “kendisinin tükendiği” dir (Baltaş, A. Ve Baltaş, 2002, s. 77-78)

2.1.3.10. Tükenmişliğin sonuçları. Azalan mesleki başarı, hizmet verilenlere karşı yetersiz ilgi, işe devamsızlık yapmak ve iş değiştirme isteği tükenmişliğin çalışma hayatına etkileridir. Bunlarla birlikte birey dikkatini belirli bir noktaya ve işe odaklamada zorluk yaşadığı için yapılan işin kalitesinde önemli bir düşüş meydana gelir. Dikkat dağınıklığı; iş kalitesini düşürmesinin yanı sıra çalışma hayatında istenmeyen kaza ve yaralanmalara da sebep olabilir (Sürgevil, 2006).

Çam (1989)’a göre; yapılan işi önemseme, artan bırakma eğilimi, hizmet kalitesinin düşmesi, izinsiz devamsızlık, izin alınsa bile bitiş sonrası rapor vb. yollarla devamsızlığı uzatma eğilimi, iş hayatı ve sosyal hayat içerisinde insan ilişkilerinde bozulma, uyumsuzluk ve işinden uzaklaşma eğilimi, düşük iş performansı,

doyumsuzluk, hastalanma eğilimleri, işteki yaralanma ve iş kazalarında artma gibi tükenmişliğe bağlı olumsuz sonuçlar görülmektedir (Akt. Izgar, 2001).

Düşünüldüğünden çok daha ciddi bir problem olarak karşımıza çıkan tükenmişliğin zararları, bireyin kendisini aşmaktadır. Tükenmişlik, düşük nitelikte hizmet ve insancıl olmayan tavırlara maruz kalan müşterileri etkilerken; çalışanları da düşük performans ve yüksek işgücü devri oranı gibi sorunlarla uğraşmak zorunda kalan örgütleri etkilemektedir. Ayrıca tükenmişlik, sürekli çatışmalara maruz kalan ve duygusal açıdan birbirinden giderek uzaklaşan aileleri de etkiler (Maslach, 2003).

Tükenmişlik sendromu, stresle benzer etkiler yaratsa da oluşturduğu belirtiler stresin oluşturduğundan biraz farklıdır. Tükenmişliğin neden olduğu sonuçlar daha tehlikeli olabilmektedir. Tükenmişlik belirtileri bireyin çevresini de olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu konuda yapılan araştırmalar, tükenmişliğin kişilerde sürekli yorgunluk, uykusuzluk, bazı psikosomatik hastalıklar, alkol ve sigara kullanımında artış, evlilik hayatında sorunlar gibi bir çok probleme yol açtığını belirtmektedir (Kırılmaz, Çelen, Sarp, 2003).

2.1.3.11. Tükenmişliği önleme ve başa çıkma yolları. Tükenmişliğin engellenmesi oldukça zordur. Kişinin meslekten doyumunun sağlanması için gereken pozitif dönüt sağlanmalıdır. Çalışanların işe karşı sergiledikleri ilgilerini sürdürmek için konum ve görevlerini bazen değiştirmek gerekir. Ancak böyle değişimler çok sık olmamalı ve kişinin sahip olduğu niteliklere saygı gösterecek şekilde olmalıdır (yalnızca konum değiştirmek amacıyla kişinin alt pozisyona getirilmesi) (Lacoursiere, 2001).

Tükenmişliği sonlandırmak için çeşitli stratejiler önerilmiştir. Bu stratejilerden bazıları duygusal olan tükenme kaynaklarını azaltmaya veya bunlarla baş etmek için daha iyi kaynaklar oluşturmaya odaklanmıştır. Stratejiler, olumlu yaşantıları vurgulayıp iş hayatının dışında teşvik edici faaliyetler ve ilişkiler geliştirip bireylerle ilgili kötü değerlendirmelerin önüne geçmek için çaba gösterir. Bu stratejiler; kişisel, örgütsel ve sosyal olarak çeşitli düzeylerde ortaya çıkabilmektedir. Kişisel stratejiler, insanların kendi kendilerine yapabileceği durumları ifade eder. Örgütsel stratejiler, örgütsel politikalar ve personel ile ilgili hizmetleri içeren durumları ifade eder.

Sosyal stratejiler, insanlar arası ortak bir çaba gerektiren durumları ifade eder (Maslach, 1986).

2.1.3.12. Tükenmişlik ve iş doyumu kavramları arasındaki ilişki.

Tükenmişlik kavram olarak iş ve yaşamdan zevk almama, gelecek ve geçmişe karamsar bakma ve kronikleşen bir stres durumu olarak depresyona benzetilmekle birlikte işe karşı sergilenen hoşnutsuzluk olarak da iş tatminsizliği ile ilişki kurulmaktadır (Polatçı, 2007, s. 12).

İş doyumu kavram olarak kişinin yapmış olduğu işte kendisini yeterli hissetmesi, yaratıcı bir şekilde üretmesi, ürettiklerinin karşılığını maddi-manevi aldığını düşünmesi, işinde mutlu olması anlamındadır. İş doyumu kavramsal olarak incelendiğinde önümüze motivasyon, kişilik özellikleri, ilgi, tutum, değerler, ihtiyaçlar, ast üst ilişkileri kavramları gelmektedir. İş doyumsuzluğunun sonuçlarına baktığımızda iş verimliliğinin düşmesinin yanında kişinin psikolojik ve fiziksel olarak sağlığını olumsuz olarak etkilediği görülmektedir. Dolayısıyla iş doyumunun kişinin işi dışında, kişiyi ve yaşadığı hayatı da etkilediği anlaşılmaktadır (Umay, 2015).

Mesleki tükenmişlik incelendiğinde iş doyumu ile kavramsal olarak farklı gibi görüle de sebepleri ve etkileri incelendiğinde birbirlerine benzer oldukları görülmektedir. Mesleki tükenmişlik sebepleri; kişisel özellikler, stres, ihtiyaçlar, çatışma, psikolojik taciz-mobbing, aşırı iş yükü, ast-üst ilişkileridir. Tükenmişlik sonuçları da iş doyumsuzluğuna benzer olmakla birlikte iş doyumsuzluğundan daha olumsuz sonuçları olduğu düşünülebilir. Tükenmişlik sonuçları yabancılaşma, yorgunluk ve stres belirtileri, olumsuz duygulanım, meslek intiharı olabilir. İş doyumsuzluğunun daha normal düzeyde olduğu ve önlemler ve düzenlemelerle daha kolay azaltılabileceği düşünülürken mesleki tükenmişlik; mesleki bir depresyon olarak görülebilir ve mesleki tükenmişlik duygularını hafifletmenin daha zor olduğu düşünülebilir (Umay, 2015).

Tükenmişlik ile iş tatmini arasında anlamlı ve ters yönde bir ilişki vardır. Çalışanların tükenmişlik düzeyleri iş tatminlerini azaltmaktadır. Tükenmişlik alt boyutları ile toplam iş tatmini düzeyi incelendiğinde duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları iş tatmini ile ters yönde ve anlamlı bir ilişkisi vardır.

Özellikle duygusal tükenme boyutu en yüksek ilişki düzeyine sahiptir. Duygusal tükenme iş tatminini azaltmaktadır. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarının iş doyumunu ile anlamlı ve ters yönde ilişkisi vardır. Kişisel başarı hissi duygusunda artış, iş tatminini de arttırmaktadır (Berber, 2011, s. 85).

2.3. Eğitim Kavramı

2.3.1. Eğitimin tanımı ve amacı. Eğitim; en genel anlamıyla, insanları belirli amaçlara göre yetiştirme sürecidir. Eğitim belirli amaçlara göre önceden hazırlanmış programlar çerçevesinde yürütülür. Eğitim süreci ise öğretmen tarafından hazırlanır, uygulanır, sürekli izlenir ve çeşitli aşamalarda değerlendirilir. Bu süreçten geçen insanın kişiliği farklılaşır. Bu farklılaşma eğitim sürecinde kazanılan bilgi, beceri, tutum ve değerler yoluyla gerçekleşir (MEB, 1997).

İnsanın kalıtsal güçlerinin geliştirilip istenen özelliklerle yoğunlaşmış bir kimliğe kavuşması için kullanılacak en önemli araç eğitimidir. Eğitim; insanlara bilgi ve beceri kazandırmanın ötesinde, toplumun yaşamasını ve kalkınmasını devam ettirebilecek ölçüde ve nitelikte değer üretmek, mevcut değerlerin dağılmasını önlemek, yeni ve eski değerleri bağdaştırmak sorumluluğu taşır. Örgün ve yaygın, formal ve informal eğitim süreçleri birlikte düşünüldüğünde, eğitimin çok geniş kapsamlı ve karmaşık bir süreç olduğu düşünülmektedir. Zaman ve mekân yönünden eğitimi sınırlandırmak mümkün değildir. Toplumların en geniş ve çok yönlü faaliyet alanlarından biri eğitimidir ve insan, yaşamı boyunca eğitimle iç içedir (Balcı, 2004).

Günümüzde eğitimin bireyin gelişimi sürecindeki yeri ve önemi giderek artmaktadır. Buna göre çağdaş eğitimin amacı bireyin bedensel, zihinsel, duygusal ve sosyal yönlerden gelişimini desteklemek, bireylerin kendini gerçekleştirmelerini sağlamak, topluma uyum sağlayan bireyler yetiştirmektir (Oktaylar ,2007).

Eğitimin amacı da, ulusun ihtiyaçlarına, eğilimlerine ve gelecekle ilgili beklentilerine göre belirlenir. O halde eğitimin şu genel amaçlarından söz edilebilir (Karaca, 2007):

1. Bireyin yeteneklerini dengeli ve sonuna kadar gelişmesini sağlayabilme,
2. Bireye gerekli bilgi, beceri, olumlu davranışlar ve iyi alışkanlıklar kazandırabilme,

3. Bireyin kişiliğini kurabilme,
4. Bireyin sorun çözme becerisini geliştirebilme,
5. Ülkesine ve insanlığa iyi insan yetiştirebilme,
6. Bireyi içinde bulunduğu zamana ve gelecek yaşamına hazırlayabilmektir.

2.3.2. Öğretmen. Milli Eğitim Temel Kanununun 43. maddesinde öğretmenlik; "devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği" olarak açıklanmaktadır. İlk ve orta dereceli öğretim kurumları ile öğretmen yetiştiren yüksek öğretim kurumlarında, genel kültür, özel eğitim alanı ve pedagojik formasyon alarak mezun olan, hayatını kazanmak ve geçimini sağlamak için öğretmenlik mesleğini seçen kişilere öğretmen denir.

Üstüner'e göre öğretmenlik, "bireylerin öğrenmelerinin belli bir amaç doğrultusunda başlatılması, yönlendirilmesi, kolaylaştırılması ve gerçekleştirilmesi sürecine ilişkin etkinlikleri kapsayan mesleğin adıdır. Bu etkinlikleri yapan kişi de öğretmendir" (Üstüner, 2006, s.110). Bu nedenle eğitim sisteminin amaçlarına ulaşabilmesine etki eden önemli faktör öğretmen ve öğretmenlerin işlerinde sergilediği davranışların niteliğidir.

Öğretmenlik sosyal bir meslektir. Öğretmenler okulda gerek arkadaşlarına ve öğrencilerine karşı ilişkilerinde, gerekse aileleri içerisinde eşlerine ve çocuklarına karşı ilişkilerinin yanı sıra ayrıca, anne-babalarıyla ilişkileri sürmektedir. Öğretmenler bu ilişkileri doğrultusunda, sosyal durumlar içindedir ve sosyal davranışlar göstermek zorundadır. Bir öğretmenin mesleki açıdan çalıştığı kurumun özelliğine göre sosyal rolleri olabilir; özel okul, ilköğretim, lise veya meslek lisesi öğretmeni olma durumlarına göre, uyacakları sosyal normlar tamamen değişiklik gösterebilir. Her çeşit öğretmenin standart uyacakları belirlenmiş rolleri vardır ve bu roller öğretmen olacak kişileri değiştirir ve yeniden şekillendirir. Ayrıca öğretmenin meslek branş, sosyal rolünde etkili olur. İnsanların çalıştığı sosyal kurumlar, fertlerin tüm yaşantılarını etkiler. Çalıştığı okullar, öğretmenlerin davranışlarını değiştirdiği gibi birçok meseleye karşı durumlarını düzenler. Farklı konulara karşı fikirlerine, ideolojilerine, düşünce yapılarına ve hatta algı durumlarına

etki eder. Öğretmenin sosyal rolü ona bir statü sağladığı gibi bir iktidar da sağlar (Yetim, 1998).

Öğretmenlerin üstlendiği rollerin, yerine getirebilmesi ve eğitim hizmetlerinin kaliteli nitelikte ve nicelikte gerçekleştirilebilmesi için öğretmenlerin mesleki açıdan iş tatminlerinin sağlanması önemlidir. Öğretmenler, işlerinden duydukları iş doyum düzeyi arttıkça eğitim hizmetinin yeterli düzeyde sürmesi ve gelişmesi için daha verimli çalışmaları mümkün olabilir (Ağan, 2002).

Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu'na göre (2001) öğretmenlik, alan ve meslek bilgisinin yanı sıra, özveri, hoşgörü, sürekli kendini yenileme, mesleği severek yerine getirme gibi özellikleri de gerektiren bir meslektir. Ancak şu da unutulmamalıdır ki öğretmenlik mesleği, bazı stres kaynaklarından dolayı özellikle öğretmenlerin ruh sağlığının olumsuz yönde etkilenebilmesi açısından da riskli bir meslektir. Bu tür etkilenmeler, öğrencileri için çok önemli olan öğretmenin öğrencilerine, işine, diğer insanlara karşı ilgisini, sevecenliğini ve mesleki rolünün gerektirdiği sorumlulukları yerine getirmedeki etkililiğini azaltabilir. Literatürde, bu tür olumsuzlukların yaşanması, yani enerjinin kaybı ya da aşırı talepler sonucu bazen fiziksel rahatsızlıklarla karakterize ruhsal ve fiziksel enerji azalması durumu “tükenmişlik” olarak karşımıza çıkmaktadır.

Toplumda karşılaştığımız tüm meslek dallarında çalışan bireylerin tamamına yakını eğitim sistemi basamaklarında yer almış ve öğrenim görmüştür. Bu nedenle eğitim ve eğitimin en temel ögesi olan öğretmenin toplumlar için önemi yadsınmamalıdır. Toplumdaki bireylerin tüm kişisel, karakteristik, zihinsel ve iletişim yetilerinin iyi düzeyde olmasını istiyorsak, geleceğin yetiştirilmesinde temel olan eğitime ve öğretmene gereken önemi göstermeliyiz. Geleceği yetiştiren öğretmen işinde ne kadar doyuma ulaşır ise o kadar sağlıklı bireyler yetiştirmeyi başaracaktır.

2.3.3. Beden eğitimi ve sporun önemi. Bireyin beden, ruhen ve fikren gelişimini sağlamak, bireyi günlük yaşama ve iş yaşamının koşullarına hazırlamak, ulusal bilinç ve yurttaşlık duygularını kuvvetlendirmek amacı ile yapılan düzenli ve metotlu çalışmaların tümüne beden eğitimi denir (MEB, 2000).

Öğrencilerin gelişim özellikleri göz önünde bulundurularak, fert ve toplum yönünden sağlıklı, mutlu, iyi ahlaklı ve dengeli bir kişilik sahibi; yapıcı, yaratıcı ve üretken; milli kültür değerlerini ve demokratik hayatın gerektirdiği davranışları kazanmış fertler olarak yetiştirilmeleri için gerekli kişilik eğitimidir (MEB, 1997).

Beden eğitimi bedensel, ruhsal ve toplumsal davranışlar alıştırmaya eğitimidir. Beden bu tür eğitimde amaç değil araçtır. Büyük kas etkinlikleri yoluyla bedensel nitelikler kazanma doğal bir sonuçtur. Beden eğitimi büyük kas etkinlikleri aracılığıyla bireyin, bedensel, ruhsal ve toplumsal bütünlüğüne zarar vermeden, kişinin toplum yararına en iyi gelişimini gerçekleştirme eğitimidir. Beden eğitiminde beden bir araç olup amaç, tüm kişiliğin eğitimidir. Eğitim amaçlarına uygun düşen bir tanımla Beden Eğitimi: Sağlıklı, güçlü, mutlu olma, kişilik, karakter ve ahlaki değerler kazanma, kültürleşme, toplumsallaşma ve vatandaşlık eğitimi demektir (M.E.B. (2000).

Kısaca beden eğitimi, bireyin beden sağlığını, ruh sağlığını, beden becerilerini geliştirmeye yönelik, gerektiğinde çevresel koşullara ve katılımların özelliklerine göre değiştirilebilen esnek kurallara dayalı oyuna, cimmastiğe, spora dönük alıştırmaya ve çalışmaların tümünü kapsayan geniş tabanlı bir etkinliktir (Arıcı, 2000).

Spor ise; bireysel veya topluca yapılan ve belli kuralları olan yarışmalardır. Basit sözcük anlamı ile, oyalanma, oyun, işten uzaklaşma anlamına gelir. Diğer bir ifadeyle spor; beden hareketleri ile kurallara bağlı olarak, yarışma esasına dayanan oyunları kapsar. Bütün ulusların kendi yaşama biçimleri ile ilgili bulunan ve sadece kendilerine özgü olan spor faaliyetleri bulunmaktadır. Örneğin; Türk'lerde yağlı güreş, cirit, ok atma; İngiliz'lerde futbol; Amerikalı'larda rugby, beyzbol, vb. (Baykoçak, 2002).

Beden eğitimi ve sporun en temel amacı; Atatürk'ün ve düşünürlerin beden eğitimi ve spor konusunda söyledikleri sözleri açıklayabilmek, milli bayramlar ve kurtuluş günlerinin anlamını ve önemini kavrayabilmek ve törenlere katılmaya istekli olabilmek, halk oyunlarımızla ilgili temel bilgi ve beceriler edinebilmek ve bunları uygulamaya istekli olabilmek, ritim ve müzik eşliğinde hareketler yapabilmek ve iyi duruş alışkanlığı edinebilmektir (MEB, 2000).

2.4. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinde İş Doyumu ve Tükenmişlik

İnsanlarla yüz yüze ve yakın iletişim kurması gereken meslek grupları içinde öğretmenlik mesleği farklı bir önem arz etmektedir. Okulu ve eğitimi, diğer mesleklerden ayıran temel özelliği, insan üzerinde çalışması ve insanı geliştirerek değiştirmesi, aynı zamanda tüm meslek gruplarını oluşturan bireyleri eğiterek geleceğe hazırlamasıdır.

Işıkhan (2004), öğretmenlik mesleğini, eğitim ortamında kişilerin etkisinde kaldıkları özgün ve yoğun stres yaratan durumlar sebebiyle, bireylerin özellikle ruhsal sağlıklarının ve buna bağlı olarak da çalışma yaşamlarının kötü yönde etkilenmesinde önemli oranda risk taşıyan bir meslek olarak yorumlamıştır.

Bir öğretmen, topluma sağlıklı, çağdaş düşünebilen, günlük yaşamdaki problemlerle baş edebilen, üretken, yeniliğe açık, toplumsal ve sosyal gelişimde aktif rol alabilen bireyler yetiştirmekle görevlidir. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin ve motivasyonlarının yüksek olması, işlerini severek yapmaları, yeniliklere açık olmaları, ülkemizi geleceğe taşıyacak olan aydın gençlerin yetişmelerinde önemli bir unsurdur. Eğitim örgütlerinin genel amaçları; içinde buldukları toplumla uyumlu, toplumu her yönden ileriye götürececek bireyler yetiştirmektir. Bu amaca en etkin bir biçimde ulaşmak ancak öğretmenlerin iş doyumlarının ve motivasyonlarının yüksek düzeyde tutulmasıyla gerçekleşebilir. Motivasyonu ve iş doyum düzeyi yüksek olan bir öğretmen; sınıfında bulunan öğrencilerin de motivasyonlarını yüksek tutmaya, öğrenciler için doğal ve olumlu bir öğrenme ortamı sağlamaya çalışacaktır. Bu bakımdan, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin eğitim örgütü yöneticileri tarafından tespit edilmesi ve yöneticilerin, öğretmenlerin iş doyumlarını düşüren faktörleri düzeltmeye yönelik önlemler almaları önem taşımaktadır (Çelik, 2010).

Öğretmenin yetişme şekli ve yaşadığı ve çalıştığı ortamdaki olumsuz şartlar, gerilim ve stres altında çalışma, öğretmenlerin verdiği eğitim ve öğretim hizmetinin nitelik ve nicelik özelliklerinde bozulmaya neden olurken, birey olarak sağlığını da şüphesiz etkilemektedir. Bu etkilenme öğretmenin öğrencilerine, mesleğine ve diğer insanlara karşı ilgisini, sevgisini ve insanlar için yapması gereken özveride bulunma duygusunu azaltabilir. Bugün ülkemizde verilen eğitimin veriminin düşüklüğü ve kalitesizliği önemli bir problem olarak her gün, her ortamda konuşulan bir konudur. Eğitim hizmetinde kaliteye etki eden en önemli faktörlerden biri de hiç kuşkusuz

öğretmenler olduğuna göre, onların problemlerinin araştırılması da eğitimin kalitesi ve verimliliği açısından önemlidir (Baysal, 1995).

Kayabaşı (2008), öğretmenlerin “mesleklerinde istenilen performansı gösterebilmeleri, psikolojik açıdan kendilerini iyi hissetmelerine bağlıdır. Özellikle mesleği icra ederken karşılaştıkları en önemli sorunların başında aşırı tükenmişlikleri gelmekte” olduğunu belirtmiştir (s.191).

Öğretmenlikte ya da eğitim alanında tükenmişlik, bir profesyonel olarak öğretmenin öğrencilerine karşı ilgisini kaybetmesine, daha sonra da öğrencilere alaycı, insanlık dışı bir şekilde davranmasına ve onlara küçültücü tarzda hitap etmesine neden olmaktadır (Baysal, 1995).

Öğretmenlerin iş tatminlerinin sağlanması ve mesleki tükenmişlik içerisine girmemeleri eğitim politikalarının amaçladıkları hedeflere ulaşabilmesi ve dolayısıyla ülkelerin ve toplumların kalkınmasının sağlanması için büyük önem ifade etmektedir. Çünkü eğitim ile bir ülkenin geleceğini oluşturacak nesiller yetiştirilmektedir. Dolayısıyla bugün ülkesinin kalkınmasını hedefleyen tüm ülkeler okullardaki eğitime önemli kaynaklar ayırmaktadır (Göğercin, 2017).

Eğitim örgütlerinde de öğretmenlerin sağlıklı olması okulun, eğitim sisteminin ve toplumun verimli olması demektir. Öğretmenlik mesleğinde yaşanan tükenmişliğin ölçülmesi, değerlendirilmesi ve bunun örgütsel nedenlerini araştırmayı amaçlayan çalışmaların yapılması büyük önem taşır. Öğretmenlerde tükenmişlik yöneticilerin ve eğitim alanındaki uzmanların en önemli ilgi alanlarından biri olmalıdır. Tükenmişliğe sebep olan şartların iyileştirilmesi ancak öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi ile mümkün olabilir. Bu araştırmada da ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve nedenleri ele alınacaktır (Işıkhan, 2004).

2.5. İlgili Araştırmalar

Baykoçak (2002), Bursa ilinde uyguladığı “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Sorunları ve Tükenmişlik Düzeyleri” araştırmasını beden eğitimi öğretmenlerinin problemlerini saptamak ve öğretmenlerin tükenmişliğini belirlemek amacıyla yapmıştır. Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin sonuçlarını genel olarak

değerlendirildiğinde beden eğitimi öğretmenlerin tükenmişliği asgari düzeyde yaşadıkları tespit edilmiştir. Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin değişkenlere göre analizi yapıldığında bayan öğretmenlerin duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutunda tükenmişliği daha fazla yaşadıkları; çalışma süresinde duygusal tükenmede 16 yıl ve üstü hizmet süresi olan öğretmenlerin daha fazla tükenmişliği yaşadıkları, duyarsızlaşma alt boyutunda 11-16 yıl hizmet süresi olan öğretmenlerin tükenmişliği daha fazla yaşadıkları, kişisel başarı boyutunda ise 0-5 yıl hizmet süresi içerisinde olan öğretmenlerin daha fazla tükenmişliği yaşadıkları; öğretmenlik mesleğinden manevi doyum almayan beden eğitim öğretmenleri manevi doyum alan öğretmenlere göre daha fazla tükenmişliği yaşadıkları ve risk grubu içinde yer aldıkları görülmektedir.

Kale (2007) araştırmasında Beden Eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma, Beden Eğitimi öğretmenliğini isteyerek seçme, mesleğe giriş, meslekteki hizmet yılı, toplam görev yapılan okul sayısı, şu an görev yaptığı okul, görev yeri, mesleki deneyimi, eğitim durumu değişkenlerine göre mesleki tükenmişlik ve iş doyumları incelenmiştir. Araştırma kapsamına giren Beden Eğitimi Öğretmenleri Türkiye'nin çeşitli illerinden toplam 247 kişidir. Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Minnesota İş Doyum Ölçeği'nden elde ettiği bulgularına göre Beden Eğitimi öğretmenliğini isteyerek seçmeyenlerin tükenmişlik düzeylerinin yüksek, iş doyum düzeylerinin ise düşük olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Mesleğe sınavla (KPSS ile) atananların kişisel başarı duygusunda azalma boyutunda daha fazla tükenmişlik yaşadığı ve stajyer öğretmenlerin uzman öğretmenlere göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca görev yapılan toplam okul sayısı arttıkça Beden Eğitimi öğretmenlerinin duygusal tükenme düzeylerinin arttığı ve iş doyum düzeylerinin azaldığını tespit etmiştir.

Gençay (2007), Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişliklerinin bazı değişkenler açısından incelemesini yaptığı çalışmada öğretmenlerin demografik değişkenleri ile iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin farklılaşmadığını belirlemiştir ($p>0.05$). Beden Eğitimi öğretmenlerinin günlük çalışma süreleri ile iş doyumları ve tükenmişlikleri arasında ilişki bulunmuştur ($p<0.05$). Benzer şekilde çalışma ortamından memnun olmaları ile iş doyumları

arasında ilişki belirlenmiştir ($p<0.05$). Araştırma sonucunda, öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişlikleri arasında negatif ilişki belirlenmiştir ($p<0.05$).

Şahin (2008), beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik ve yaşam doyumunu düzeylerine ilişkin araştırması sonucunda devlet okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin daha fazla tükenmişlik yaşadıkları ve yaşam doyumunu düzeylerinin düşük olduğu; mesleği isteyerek seçen beden eğitimi öğretmenlerinin daha az tükenmişlik yaşadıkları ve yaşam doyumunu düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Okullarda araç gereç durumunun yetersizliği ve spor salonunun olmaması beden eğitimi öğretmenlerinde duygusal tükenme ve duyarsızlaşmayı artırdığı ve yaşam doyumunu azalttığı; duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşayan Beden Eğitimi öğretmenlerinin yaşam doyumlarının azalttığı sonucuna ulaşmıştır. Beden Eğitimi öğretmenlerinin haftalık ders yükleri değişkeninin, tükenmişlik ve yaşam doyumunu düzeylerini etkilemediğini tespit etmiştir.

Tuna (2010), Beden Eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerine ilişkin araştırması ile Ankara'da görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik seviyelerini belirlemek ve öğretmenlerin bazı kişisel bilgileri ile ilişkilerini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmada yapılan analizler sonucunda beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişliğini düşük düzeyde yaşadıklarını belirlemiştir. Beden Eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında ise çeşitli değişkenlere göre farklılık gösterdiğini tespit etmiştir.

Cihan (2011) farklı illerde çalışan ilköğretim okullarında görevli beden eğitimi öğretmenlerinin, mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi ve karşılaştırılması üzerine yaptığı çalışma sonucunda; araştırmaya katılan Beden Eğitimi öğretmenlerinin, küçümsenmeyecek oranda işten soğuduğu, iş dönüşü kendini ruhen tükenmiş hissettiği, sabah kalktığında bir gün daha bu işi kaldıramayacağı, doğrudan doğruya insanlarla çalışmanın kendisinde çok fazla stres yarattığı ortaya çıkmıştır. Kadınların duygusal tükenmişliğinin erkeklere göre daha fazla olduğu görülmektedir. Kadınların duyarsızlaşma düzeylerinin erkeklere göre daha düşük olduğu görülmektedir. Sınıftaki öğrenci sayısı fazla öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeyleri öğrenci sayısı az olan öğretmenlere göre daha fazladır. Araştırma sonuçlarına bakıldığında, beden eğitim öğretmenlerinin görev yaptığı ilin sosyal ve

ekonomik durumu, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini büyük oranda etkilediği de açık bir şekilde ortaya çıkmıştır.

Baydar (2013), “İlkokul ve Orta Okulda Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yaşam Doyumları ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi” araştırmasında devlet okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin daha fazla tükenmişlik yaşadıkları ve yaşam doyumu düzeylerinin düşük olduğu; mesleği isteyerek seçen beden eğitimi öğretmenlerinin daha az tükenmişlik yaşadıkları ve yaşam doyumu düzeylerinin yüksek olduğu; okullardaki araç gereç durumunun yetersizliği ve spor salonunun olmaması Beden Eğitimi öğretmenlerinde duygusal tükenmeyi ve duyarsızlaşmayı artırdığı ve yaşam doyumunu azalttığı; duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşayan Beden Eğitimi öğretmenlerinin yaşam doyumlarının azaldığı sonucuna ulaşmıştır.

Yılmaz (2013), araştırmasını Beden Eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini (Ordu İli Uygulaması) incelemek amacı ile yapmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, Beden Eğitimi öğretmenlerinin cinsiyetlerinin tükenmişlik düzeylerinde bir farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir. “Kişisel başarı” 40 ve üstü yaş grubunda yüksektir. “Duygusal tükenme” ve “duyarsızlaşma” öğretmenlerin yaşlarından etkilenmemektedir. Meslek gelirlerinin yeterliliği değişkeninde “duygusal tükenme” yaşadıkları belirlenmiştir. “Kişisel başarı” ve “duygusal tükenme” Beden Eğitimi öğretmenlerinin mobbinge maruz kalma durumundan etkilenmezken, “duyarsızlaşma” düzeyi yüksek bulunmuştur.

Mumcu (2014), “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi” isimli araştırmasında Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerini ortaya koymayı amaçlamıştır. Beden Eğitimi öğretmenlerinin "okul türü, cinsiyet, yaş, hizmet yılı, görev yeri, ders saati, medeni durum" değişkenlerine göre mesleki tükenmişlik ve iş doyumları incelenmiştir. Araştırmanın çalışma evreni, 2013-2014 Eğitim-Öğretim yılında, Trabzon M.E.B'de merkez, merkeze bağlı ilçe ve köy okullarında görev yapan 452 Beden Eğitimi öğretmeninden, örnekleme ise; 261 Beden Eğitimi öğretmeninden oluşmaktadır. Sonuç olarak; Beden Eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri ile okul türü, cinsiyetleri ve medeni durumları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını belirlemiştir. Hizmet yılında ise; 11-15 yıl

görev yapan öğretmenlerin 16-20 yıl grubunda olan öğretmenlere göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları, görev yerlerinde ise, iş doyumunda mesleğin çalışma şartları boyutunda, ilde görev yapan öğretmenlerin ilçede görev yapanlara göre; yine aynı şekilde sosyal gereksinim boyutunda, ildeki öğretmenlerin beldedeki öğretmenlere göre iş doyumları yüksektir. Ders saatlerinde ise; mesleğin çalışma şartları boyutunda 0-15 saat derse girenlerin 16-20 saat derse girenlere göre, sosyal gereksinim boyutunda ise 21-25 saat çalışanların 0-15 saat çalışanlara göre iş doyumları anlamlı düzeyde yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Ayvaz (2015), “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (İstanbul İli Kadıköy ve Ataşehir İlçeleri Örneği)” araştırmasında Beden Eğitimi öğretmenlerinin “okul türü, cinsiyet, yaş, hizmet yılı, görev yeri, ders saati, medeni durum” değişkenlerine göre mesleki tükenmişlik ve iş doyumlarını incelemiştir. Sonuç olarak; beden eğitimi öğretmenlerinin yaş değişkeni ile kişisel başarı alt boyutu, hizmet yılı değişkeni ile kişisel başarı alt boyutu, görev yeri değişkeni ile duygusal tükenme alt boyutu arasında anlamlı farklılıklar bulmuştur. Tükenmişlik ölçeğinin alt boyutları arasında; duygusal tükenme ile kişisel başarı arasında istatistiksel olarak anlamlı, duygusal tükenme ile kişisel başarı arasında negatif yönlü düşük düzeyli bir ilişki tespit etmişken duygusal tükenme ile duyarsızlaşma boyutu arasında pozitif yönlü yüksek kuvvetli bir ilişki olduğunu saptamıştır.

Diri (2015), “Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi” üzerine araştırması sonucunda; öğretmenlerin duygusal tükenme düzeylerinin kişisel başarı ve duyarsızlaşma düzeylerinden; içsel doyum düzeylerinin dışsal doyum düzeylerinden yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumları düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğunu ve en yüksek ilişkinin ise öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyleri ile genel doyum düzeyleri arasında olduğu sonucuna ulaşmıştır. Duygusal tükenmeyi en çok etkileyen faktörün içsel ve dışsal doyum olduğunu; duyarsızlaşmanın ve kişisel başarıyı etkileyen faktörün ise içsel doyum olduğunu saptamıştır.

Kapar (2016) “Lise Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeyleri Üzerine Bir Çözümleme” isimli araştırmasında, genel olarak Van ili kent

merkezindeki görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerindeki varyasyonun arkasında yatan faktörlerin çözümlenmesi yapılmaya çalışılmıştır. Analiz sonuçları, cinsiyetlerine bağlı olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri arasında da önemli farklılıklar olduğunu, kadınların mesleki tükenmişlik düzeylerinin erkeklerden daha yüksek, fakat iş doyumunu düzeylerinin ise erkeklerden daha düşük olduğunu göstermektedir. Bulgular, sahip oldukları iş deneyimi ve medeni durumlarına bağlı olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri arasında önemli sayılabilecek farklılıklar olmadığını göstermektedir. Tek-Yönlü Varyans Analizi sonuçları, çalışılan lise türü ile cinsiyet bağımsız olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş deneyimindeki varyasyon üzerine önemli etkilere sahip olduğunu, buna karşın medeni durum ve iş deneyiminin ise önemli sayılabilecek etkilere sahip olmadığını göstermektedir. Mesleki tükenmişlik ile iş doyumununun üç boyutu ve toplam iş doyumunu arasındaki ilişkileri gösteren bağıntı katsayıları, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi ile en güçlü ilişkiye sahip olan iş doyumunu alt boyutunun işin maddi ve ekonomik getirilerinden sağlanan doyum ile işinde kendini gerçekleştirmekten sağlanan doyum olduğunu göstermektedir.

Gögercin (2017), “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (İstanbul Başakşehir İlçesi Örneği)” araştırmasında; Başakşehir ilçesinde görev yapan ve basit rastgele örnekleme yöntemiyle seçilen 112’si erkek ve 40’ı kadın olmak üzere toplam 152 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmanın anketi demografik bilgiler formu, Minnesota İş Tatmin Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği’ni içerisinde barındırmıştır. Yapılan bu çalışma sonucunda beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini düzeylerinin %70, mesleki tükenmişliklerinin ise %33 olduğu tespit edilmiştir. Bunların yanında, içsel doyum %76, dışsal doyum %63, duygusal tükenme %34; duyarsızlaşma %26 ve kişisel başarısızlık %39’dur. Ayrıca, beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini düzeyleri cinsiyet, çalışılan okul türü ve medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Ancak, toplam çalışma yılına ve haftalık çalışma saatine göre çeşitli farklılıklar bulunmaktadır. Sonuç olarak çalışmamızda hizmet süresinin artmasıyla iş tatminin arttığı, ancak haftalık çalışma saatleri arttıkça iş tatminin azaldığı, tükenmişlik alt boyutlarında hizmet süresinin artmasıyla tükenmişliğin azaldığı, ancak 21 saat üzerinde tükenmişliğinde artmasıyla, İstanbul’da görev

yapmanın haftalık çalışma saatlerinde etkili olduğu bunun da nedeninin ulaşım ve çevresel faktörlerin etkili olduğunu belirtmiştir.



BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve verilerin analizi alt bölümleri ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

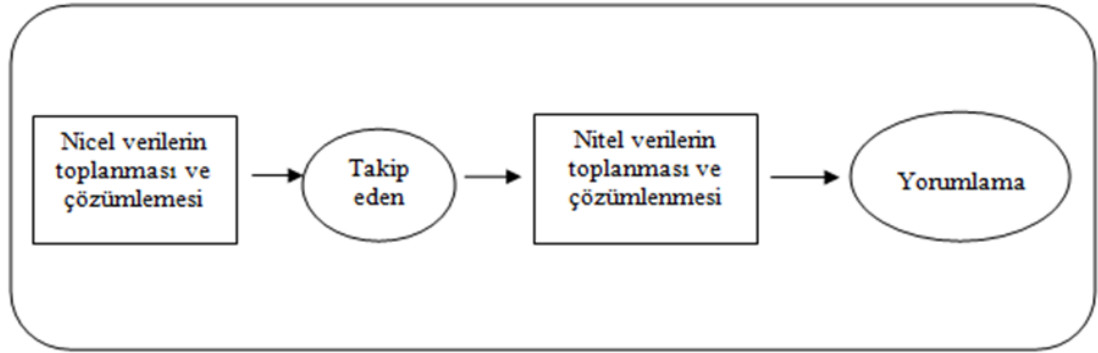
3.1. Araştırmanın Modeli

Karma yöntem araştırması; araştırmacının aynı olgulara ilişkin veri topladığı ve bunları analiz ettiği çalışmalarda nitel ve nicel yaklaşım yöntemlerini bir arada kullanarak çıkarımlarda bulunduğu bir araştırma türüdür (Tashakkori ve Creswell, 2007, s.4). Karma yöntem yaklaşımını güçlü kılan ise nitel ve nicel yöntemlerin doğasında var olan sınırlıkları dengelemesidir. Karma yöntem araştırmaları nicel araştırmanın zayıf olduğu “derinlik ve ayrıntı” ve nitel araştırmanın zayıf olduğu “genelleme ve tahmin” amaçlarına ulaşmada araştırmacıya alternatif bir yaklaşım sunar (Yıldırım ve Şimşek, 2013, s.354). Karma yöntem yaklaşımını güçlü kılan ise nitel ve nicel yöntemlerin doğasında var olan sınırlıkları dengelemesidir. Çünkü nicel yöntemde bağlamın anlaşılabilmesi, nitel yöntemde ise önyargı, bu iki yaklaşımın tekil kullanımında sıklıkla eleştiri konusu olmuştur. (Fırat, Kabakçı, Yurdakul, & Ersoy, 2014). Karma yöntem araştırmalarında sadece sayıları kullanarak nicel veya sadece kelimeleri kullanarak nitel analizlerle sonuca ulaşma yerine, bu iki tür araştırma birlikte kullanılarak sonuca ulaşılmaya çalışılır. Günümüzde git gide daha da karmaşık hale gelen problemleri çözebilmek için artık her iki tür veriye de ihtiyaç duyulmaktadır (Çelik, 2017, s.61). Karma yaklaşım çeşitleri mevcuttur. Bunlar; “Açımlayıcı Sıralı Desen”, “Sıralı Keşfedici Desen”, “Sıralı Dönüştürücü Desen”, “Eşzamanlı Çeşitleme Desen”, “Eşzamanlı Birbirinin İçine Geçmiş Desen” ve “Sıralı Araştırıcı Desen” (Creswell, 2013, s. 224)’dir.

Nitel ve nicel yöntemlerin birlikte analiz edilip birlikte yorumlanması gerekliliğini ortaya koyan karma yöntem araştırması kesinlikle nitel ve nicel yöntem veri ve sonuçlarının bir araya getirilmesi şeklinde algılanmamalıdır; çünkü, bu yöntemin bilimsel olarak kendine has teknik ve yöntemleri vardır (Creswell, 2017, s. 2).

Bu araştırmada, bir grubun belirli özelliklerinin belirlemek için verilerin toplanmasını amaçlayan Nicel Araştırma Tarama modeli kullanılmıştır. (Büyüköztürk, akmak, Akgün, Karadeniz, Demirel,2016). Öğretmen görüşlerine göre verilerin betimlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın bağımlı değişkenleri; Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin, iş doyum düzeyleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleridir. Bağımsız değişkenleri ise cinsiyet, çalışılan kurum, okul kurum türü, eğitim durumu, mezun olunan bölüm, toplam çalışma hizmet yılı, haftalık çalışma saati ve medeni durumları olarak belirlenmiştir.

Bu araştırmanın nicel verilerin analizi için karma yaklaşım desenlerinden Açıklayıcı (açıklayıcı) Sıralı Desen kullanılmıştır (Şekil 2).



Şekil 2. Açıklayıcı sıralı desen (Creswell, J. W. (2013)). Araştırma deseni: Nicel, nitel ve karma yöntem yaklaşımları (S. B. Demir, ev.). Ankara: Eğiten kitap.

Açıklayıcı Sıralı Desen (Şekil 2); önce nicel verilerin toplanıp, analiz edildiği; elde edilen verilerin sağlam temellere oturtulması amacıyla sonra nitel verilerin toplanıp, analiz edildiği (Creswell ve Clark, 2007, s. 213) bir süreçtir. Araştırmacı bu sürecin birinci aşamasında nicel veri toplama, bulguları analiz etme ve daha sonra bulguları kullanarak ikinci aşamayı planlamayı içeren iki proje aşaması (Creswell, 2013, s. 224) kullanmaktadır. Bu yaklaşımın mantığı ise nicel veriler ve sonuçlar araştırma probleminin genel bir çerçevesini oluşturur. Bu genel çerçeveyi açıklamak için özellikle nitel verilerin toplanması daha fazla veri çözümlemesine imkân sağlar (Creswell ve Clark, 2007, s. 214). Önceliğin nicel verilerde olduğu ve nitel verilerin nicel verileri artırmak için elde edildiği desende, verilerin analizi birbiriyle ilişkili olup çoğunlukla veri yorumlama ve tartışma bölümlerinde birleştirilir (Baki ve

Gökçek, 2012). Araştırmada bu desenin kullanılmasının amacı, nicel bulguları daha derinlemesine ve detaylı bir şekilde sunabilecek nitel verilerle açıklamaktır. Elde edilen nicel bulgular ile çalışmanın nitel bölümünde araştırmaya dâhil edilecek çalışma grubunun niteliği ve yöneltilecek soruların içeriği hakkında bilgi verebilmektedir.

Araştırmanın süreci kısaca;

1. Nicel Yöntem Bölümü

- MT ve MİD ölçeklerinin uygulanması
- İstatistiksel verilerin analizi
- Bulguların oluşturulması
- Nicel bulgular sonucunda görüşme sorularının hazırlanması

2. Nitel Yöntem Bölümü

- Görüşmelerin yapılması
- Verilerin içerik analizi

3. Bölüm- Nicel ve nitel bulguların birlikte yorumlanması şeklinde yapılmıştır.

3.2. Çalışma Grubu

3.2.1. Nicel çalışma grubu. Araştırmanın çalışma grubu, 2017-2018 Eğitim-Öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığı, Denizli Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı merkez ilçelerinde ve merkez köylerinde bulunan devlet ve özel okullarında görev yapan 296 Beden Eğitimi ve Spor öğretmeni kapsamaktadır. Araştırmaya 259 Beden Eğitimi ve Spor öğretmeni katılmış olup; 16 Beden Eğitimi ve Spor öğretmenine ulaşılamamış; 11 Beden Eğitimi ve Spor öğretmeni çalışmaya katılmak istememiştir. Öğretmenlerden toplanan ölçeklerin 10'ü ise eksik ve yanlış kodlamadan dolayı iptal edilerek 259 ölçek değerlendirilmiştir.

3.2.2. Nitel çalışma grubu. Araştırmanın çalışma grubunu, araştırmaya katılan 259 Beden Eğitimi ve Spor öğretmeninden nicel çalışma bölümünde “gönüllü olarak çalışmanın ikinci bölümüne katılmak ister misiniz?” sorusuna olumlu yanıt veren 25 Beden Eğitimi ve Spor öğretmeninden benzer mesleki özellikler gösteren, iş doyum düzeyi düşük ve yüksek olan; Anadolu lisesi, imam hatip lisesi ve meslek

lisesi; devlet okulu ve özel okulda, ortaokul ve lisede olmak üzere görev yapan görüşme için müsait olan kadın - erkek 20 Beden Eğitimi ve Spor öğretmeni ile görüşmeler yapılmıştır. Ayrıca iki tane idarecilik yapan Beden Eğitimi ve Spor öğretmenine yer verilerek araştırmaya idareciler açısından farklı bakış açısı katılmaya çalışılmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler;

1. Nicel Yöntem Bölümü

- Demografik Bilgi Formu,
- Minnesota İş Doymu Ölçeği (MİDÖ)
- Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) kullanılmıştır.

Tesadüfi örneklem yöntemiyle ulaşılan okul Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerine bilgi verilerek yüz yüze görüşme yapılmış; ölçekler uygulanarak toplanmıştır.

Toplanan ölçeklerden 259'i değerlendirmeye alınmıştır.

2. Nitel Yöntem Bölümü

- Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu kullanılmıştır.

Araştırmacı tarafından nicel veriler analizi sonucunda yüksek ve düşük iş doyum puanlarına sahip olan 20 Beden Eğitimi ve Spor öğretmeni çalışma grubuna dahil edilmiştir. Veri toplama aracı olarak, araştırmacı tarafından oluşturulan “Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu” kullanılmıştır. Nitel verilerin analizinde ise içerik analizi tekniğinden yararlanılmıştır.

3.3.1. Kişisel bilgi formu. Bağımsız değişkenler ile ilgili bilgi toplamak üzere, araştırmacı tarafından geliştirilen, kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Bu formda cinsiyet, çalıştığı kurum, okulun kurum türü, eğitim durumu, mezun olunan bölüm, meslekteki toplam çalışma yılı, haftalık çalışma saati, medeni durumu ile ilgili sorular yer almaktadır.

3.3.2. Minnesota iş doyum ölçeği (MİDÖ). Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarını ölçmek amacıyla (Minnesota Satisfaction Questionnaire) Minnesota İş Tatmini Ölçeği'nin kısa formu kullanılmıştır. R.V Davis, D.J. Weiss, G.W England, L.H. Lofquist Minnesota Tatmin Ölçeği'nin uzun formundan (100 madde) iç ve dış faktörlerinden oluşan tatmin durumları ile ilgili maddeleri birleştirerek 20 madde halinde bir ölçek geliştirmişlerdir.

Ölçeğin Türkiye'deki adaptasyon çalışmasını Hacettepe Üniversitesi'nden Deniz ve Güliz Gökçora yapmışlar, ölçeği İngilizce formundan Türkçe 'ye çevirmişlerdir. Bu çeviri başka dil bilimciler tarafından da kontrol edilerek, uygulanması uygun görülmüştür. Ölçeği, Boğaziçi Üniversitesi'nden Aslı Boycan, 1985'te Doç. Dr. Burhan Fişek kontrolü altında aynı form üzerinde çalışmış ve yüksek lisans tezinde kullanmıştır. Sheraton Oteli'nde çalışan iş görenlere bir pilot uygulama yaparak ölçeğin görünüş geçerliliği ve cümlelerin anlaşılma düzeyi kontrol edilmiştir.

3.3.2.1. Minnesota iş doyum ölçeğinin geçerliliği ve güvenirliği. Ölçeği ülkemizde ilk olarak Boğaziçi Üniversitesi'nde Aslı Baycan, 1985'te Doç. Dr. Burhan Fişek'in kontrolü altında aynı form üzerinde çalışmış ve yüksek lisans tezinde kullanmıştır. Sheraton Oteli'nde çalışan iş görenlere bir pilot uygulama yaparak ölçeğin görünüş geçerliliği ve cümlelerin anlaşılma düzeyleri kontrol edilmiş Cronbach Alpha güvenirlik katsayısının 0, 80' in üzerinde olduğu görülmüştür.

İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi'nde Nurhayat Özdayı, 1990'da Prof. Dr. Erol Eren'in danışmanlığında aynı form üzerinde çalışmış "Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi" konusundaki doktora tezi için ölçeği 1134 lise öğretmenine uygulamıştır. Bu araştırmada güvenirlik katsayısı Cronbach Alpha ,87 olarak bulunmuştur.

Bu ölçek çalışanların iş ve iş yerine yönelik tatmin düzeyini belirleyen bir ölçek olduğundan Türkiye'de ve yurtdışında çok sık kullanılmaktadır.

Cronbach alfa likert tipli ölçeklerde sıklıkla kullanılmaktadır. Cronbach's Alpha değeri bizim ölçeklerimizin güvenirlik seviyesini bize gösterir. Bu değerler ;

- $0.00 < a < 0.40$ güvenilir değil
- $0.40 < a < 0.60$ düşük güvenirlikte

- $0.60 < a < 0.80$ oldukça güvenilir
- $0.80 < a < 1.00$ yüksek güvenilir şekilde yorumlanır.

Bu araştırmaya ilişkin güvenilirlik için yapılan analiz sonuçlarında elde edilen bulgular Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1.

Minnesota İş Doyum Ölçeği Cronbach’s Alph Güvenirlilik Seviyesi;

Ölçek	Cronbach's Alpha	N	Güvenirlilik Seviyesi
Minnesota İş Doyum Ölçeği	,790	20	Oldukça Güvenilir

Tablo 1’de güvenilirlik analizi sonuçlarına bakıldığında, genel ölçeğin güvenilirlik katsayısının (α) ,790 olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre ölçeğin genel olarak oldukça güvenilir olduğu söylenebilir.

3.3.2.2. Minnesota iş doyum ölçeği puanlaması. Ölçeğin 12 maddesi içsel faktörlere bağlı iş tatminini ölçmekte, 8 maddesi de dışsal faktörlere bağlı iş tatminini ölçmektedir (Gürbüz, 2008).

Minnesota İş Doyum Ölçeği, 20 farklı iş boyutuna bağlı olarak bireysel iş doyumunu ya da doyumuzluğunu ölçmeye çalışmaktadır. Minnesota İş Doyum Ölçeği, 5’li Likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlaması, “hiç memnun değilim” 1 puan; “memnun değilim” 2 puan; “kararsızım” 3 puan; “memnunum” 4 puan ve; “çok memnunum” 5 puan şeklinde yapılmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeği’nde yer alan doyum alanları, uygulanan anketteki madde numaraları sırası ile;

İçsel doyum için; 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20;

Dışsal doyum için ise 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 ve

Genel doyum için ise 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 şeklindedir. Araştırmada Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin genel iş doyumları ölçülmüştür.

Genel doyum puanı, 20 maddeden elde edilen puanların toplamının 20’ye bölünmesi ile; içsel doyum puanı, ilgili maddelerden elde edilen puanların toplamının 12’ye bölünmesi ile; dışsal doyum puanı, ilgili maddelerden elde edilen puanların

toplamının 8'e bölünmesi ile elde edilmektedir. Ölçeğin nötr doyum puanı 3 olup ölçekten alınan puan 3'ten küçük ise düşük iş doyumunu, 3'ten büyük ise yüksek iş doyumunu olarak kabul edilmektedir. (Çam, Akgün, Babacan, Bilge ve Keskin, 2005, s.213-220).

Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan 20 olup, orta noktaya düşen 60 puan ise nötr doyumunu ifade etmektedir.

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

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

-Genel doyum kavramını ise içsel doyum ve dışsal doyumun ortalaması olarak aldı.

Bu soruların hangileri olduğu, alınabilecek en düşük, orta ve yüksek puanlardır.

Puanların yüzdelerle değeri şu şekildedir: .75'in üzeri yüksek iş tatmini, .25'in altı ise düşük iş tatminini, .26 ile .74 arası ise, normal (orta) iş tatminini ifade etmektedir (Özdayı, 1990).

3.3.3. Maslach tükenmişlik ölçeği (MTÖ). Araştırmada Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin algıladığı tükenmişlik düzeyini belirlemek için Maslach ve Jackson, (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) kullanılmıştır. Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ), Ergin (1992) tarafından Türkçeye çevrilmiş ve ölçeğin 235 kişilik bir grupta yapılan ön uygulamasından sonra grupta elde edilen verilerin analizi sonucunda ölçekte bazı değişiklikler yapılmıştır. Ölçeğin özgün formunda hiçbir zaman, yılda birkaç kere, ayda birkaç kere, haftada bir, haftada birkaç kere, her gün şeklinde 7 basamaklı olan cevap seçeneklerinin, uygun olmadığı görülerek Türkçe uyarlamasında hiçbir zaman çok nadir, bazen, çoğu zaman, her zaman şeklinde 5'li likert tipi olarak derecelenmesine karar verilmiştir. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerine yapılan bu çalışmada ölçeğin 5 likert tipi kullanılmıştır.

Toplam 22 maddeden oluşan ölçek tükenmişliği 3 boyutta ele almaktadır.

- Duygusal Tükenmişlik (DT), 9 maddeden oluşan "Emotional Exhaustion" kısaca – EE alt ölçeğidir. Duygusal tükenme, kişinin mesleği tarafından tüketilmiş ve aşırı yüklenilmiş olmayı ifade etmektedir. Bu alt ölçekte, yorgunluk, bıkkınlık, duygusal

enerjinin azalması ile ilgili 9 madde yer almaktadır.

- Duyarsızlaşma (D), 5 maddeden oluşan "Depersonalization" kısaca -DP alt ölçeğidir. Duyarsızlaşma, bireyin bakım ve hizmet verdiklerine karşı duygudan yoksun bir biçimde, bireylerin kendine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın davranmalarını tanımlar.

- Kişisel Başarı (KB), 8 maddeden oluşan "Personal Accomplishment" kısaca -PA alt ölçeğidir. Kişisel başarı düzeyinde, insanlarla çalışan bir kimsede yeterlik ve başarıyla üstesinden gelme duygularını tanımlar. Bu alt ölçek duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçekleri ile ters yönlü olarak puanlanmıştır (Çam, 1992).

Tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına dair soruların dağılımı ;

1. Duygusal Tükenme 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.
2. Duyarsızlaşma 5, 10, 11, 15, 22 ve
3. Kişisel Başarı 4, 7, 9,12, 17, 18, 19, 21 şeklindedir (Ergin, 1992).

3.3.3.1. Maslach tükenmişlik ölçeğinin güvenilirliği ve geçerliği. Ölçeğin ülkemizde uyarılma çalışmaları Ergin tarafından yapılmıştır. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin güvenilirliği iki yöntemle incelenmiştir. Bunlardan birincisi, ölçeğin iç tutarlılığını toplam 552 doktor ve hemşireden oluşan grupla elde edilen verilerle hesaplanmasıdır. Cronbach's Alfa katsayıları, "Duygusal Tükenme" için ,83; "Duyarsızlaşma" için ,71 ve "Kişisel Başarı" duygusunda azalma için ,72 'dir. Ölçeğin güvenilirliği test-tekrar test yöntemiyle de incelenmiştir. Bunun için ilk uygulamadan 2-4 hafta sonra 99 kişiye ulaşılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin test-tekrar test güvenilirlik katsayıları ise; "Duygusal Tükenme" için ,83 ; "Duyarsızlaşma" için ,72 ve "Kişisel Başarı" duygusunda azalma için ,67 'dir (Ergin, 1992).

Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin güvenilirliği iç tutarlık Cronbach's katsayısıyla saptanmıştır (N = 1316). Skalalar için güvenilirlik katsayıları ve ölçmenin standart hataları aşağıdadır.

Güvenirlik Katsayısı	Ölçmenin Standart Hatası
Duygusal Tükenme : ,90	3,80
Duyarsızlaşma : ,79	3,16

Kişisel Başarı : ,71 3,73 'dür.

Alt ölçeklerin test-re-test güvenilirlik katsayısı aşağıdaki gibidir.

Duygusal Tükenme : ,82 ; $p < .01$

Duyarsızlaşma : ,60 ; $p < .01$

Kişisel Başarı : ,80 ; $p < .01$ ' dir (Çam,1992).

Çam, Türkçeye uyarladığı Maslach Tükenmişlik Envanterinin güvenilirlik çalışmasında, Maslach Tükenmişlik Envanteri formuna verilen yanıtlara dayanarak; Kuder-Richardson 20 formülüne göre ve yarıya bölme tekniğine göre güvenilirlik katsayılarını hesaplamıştır.

Duygusal Tükenme Alt ölçeği için : ,89

Duyarsızlaşma Alt ölçeği, için : ,71

Kişisel başarısızlık Alt ölçeği için : ,72 olarak bulunmuştur.

Maslach Tükenmişlik Envanteri alt ölçeklerinin yarıya bölme tekniği ile saptanan korelasyon katsayılarının Spearman-Brown düzeltmesi yapıldıktan sonra elde edilen güvenilirlik katsayıları: Duygusal Tükenme Alt ölçeği için ,84 ; Duyarsızlaşma Alt ölçeği için ,78 ; Kişisel Başarı Alt ölçeği için ,72 şeklinde bulunmuştur (Çam,1992).

Sonuç olarak, elde edilen bulgular ışığında, Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin geçerliliği ve güvenilirliğinin yeterli düzeyde olduğu ve tükenmişliği ölçmek amacıyla kullanabileceği söylenebilir.

Bu araştırmaya ilişkin güvenilirlik için yapılan analiz sonuçlarında elde edilen bulgular Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2.

Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Cronbach's Alpha Güvenirlilik Seviyeleri

	Ölçek	Cronbach's Alpha	N	Güvenirlilik Seviyesi
Maslach	Duygusal Tükenme	,859	9	Yüksek Güvenilir
Tükenmişlik	Duyarsızlaşma	,719	5	Oldukça Güvenilir
Alt Boyutları	Kişisel Başarı	,820	8	Yüksek Güvenilir
Maslach Tükenmişlik Ölçeği		,799	22	Oldukça Güvenilir

Tablo 2'de güvenilirlik analizi sonuçlarına bakıldığında, MTÖ genel güvenilirlik katsayısının (α) ,79 olduğu; DT alt boyutu güvenilirlik katsayısının (α) ,85 ; D alt

boyutu güvenilirlik katsayısının (α) ,71 ve KB alt boyutu güvenilirlik katsayısının (α) ,82 görülmektedir. Bu sonuca göre ölçeğin genel olarak oldukça güvenilir olduğu ve daha önce yapılan çalışmaların güvenilirlik düzeyleri ile uyumlu olduğu söylenebilir.

3.3.3.2. Maslach tükenmişlik ölçeğinin puanlaması. Tükenmişlik bir süreç olduğu ve değişik işlevleri içerdiği için tek bir puanla ifade edilememektedir. Tükenmişlik ölçeğinden toplam bir puan elde edilememesi, her üç alt boyutun elde edilen puanların ayrı ayrı değişkenlerle olan ilişkilerinin gösterilmesi, ölçeği geliştirenlerin ve Türkçe uyarlamasını yapanların önerdikleri bir durumdur. MTÖ’de yapılan puanlama sonucunda toplam puan ve/veya alt ölçek puanları elde edilmektedir. MTÖ’yü oluşturan üç alt ölçeğin puanları her madde için 0- 4 puan arasında değerlendirilir, her alt ölçek için ayrı ayrı toplanarak kişinin alt ölçeklerden aldığı puanlar hesaplanır (Ergin, 1995).

Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları “olumsuz”, kişisel başarı alt boyutu ise “olumlu” ifadeler içermektedir. Bu çalışmada, Ergin’in ölçeğin Türkçe uyarlamasında yaptığı gibi, olumlu ifadelerden oluşan Kişisel Başarı boyutunda puanlama ters yönde yapılmış ve “kişisel başarısızlık” olarak yorumlanmıştır. Bu nedenle duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı (kişisel başarısızlık) alt ölçeklerinden yüksek puanlar almak tükenmişliği ifade etmektedir.

Buna göre DT ve D alt ölçeklerini oluşturan maddeler; “hiçbir zaman= 0, çok nadir= 1, bazen= 2, çoğu zaman= 3, her zaman= 4” şeklinde; KB alt ölçeğini oluşturan maddeler ise ters puanlama ile “her zaman= 0, çoğu zaman= 1, bazen= 2, çok nadir= 3, hiçbir zaman= 4” şeklinde ters puanlanır. Bu şekilde alt ölçek puanları hesaplanır. Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve toplam tükenmişlik puanları 1,33 puana kadar düşük düzeyde, 2,67’ye kadar orta düzeyde ve 2,67’den 4 puana kadar ise yüksek düzeydedir. Kişisel başarı duygusunda azalma puanı ise puanlama tam tersidir çünkü diğer tükenmişlik alt boyutlarında maddeler negatif tutumken; kişisel başarı duygusunda azalma alt boyutunun maddeleri ise pozitif tutumlardan oluşmaktadır. Kişisel başarı duygusunda azalma puanlarının düşük olması bu alt boyuttaki tükenmişliğin yüksek olması anlamındadır. Bu üç alt ölçeklerden alınan puan arttıkça tükenmişlik düzeyi de artmaktadır. Maddeler 0-4 aralığında puanlandığı zaman alt ölçeklerin en yüksek ve en düşük puanları aşağıdaki gibidir:

Duygusal Tükenme (9 madde) : En yüksek: 36, en düşük: 0

Duyarsızlaşma (5 madde) : En yüksek: 20, en düşük: 0

Kişisel Başarısızlık (8 madde) : En yüksek: 32, en düşük: 0

MTÖ'nün tanı koymaya yarayan bir araç olmadığını ifade eden Ergin, bunun yerine, bu ölçekten alınan puanlarla, yani tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından (DT, D, KB) alınan puanlarla diğer değişkenler arasındaki ilişkileri görmek için karşılaştırmalar yapılmasının daha uygun olacağını ifade etmiştir (Ergin, 1995).

3.3.4. Minnesota iş doyum ölçeği ve Maslach tükenmişlik ölçeği normal dağılım analizi. Araştırmada kullanılan iki ölçeğin normal dağılım tablosu aşağıda Tablo 3' te gösterilmiştir.

Tablo 3.

Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Normal Dağılım Analizi

	Skewness	Kurtosis
İş Doyum Ölçeği	,414	,389
Tükenmişlik Ölçeği	,213	-,616

Tablo 3' te SPSS istatistik programında ölçeklerin normal dağılım analizi yapıldığında iş doyum ölçeği ve tükenmişlik ölçeğinin normal dağılım gösterdiği sonucuna varılmıştır.

3.3.5. Yarı yapılandırılmış görüşme formu. Konu ile ilgili detaylı bilgi edinmek amacıyla mevcut çalışmada görüşme yöntemi kullanılmıştır. Görüşme; insanların neyi, neden düşündüklerini, duygu, tutum ve hislerinin neler olduğunu, davranışlarını yönlendiren faktörleri ortaya çıkarmayı sağlayan bir araçtır (Ekiz, 2009). Görüşmede, bir amaca yönelik olarak katılımcılara karşılıklı bir iletişim sürecinde sorular yöneltilir ve yanıtlar alınır (Yıldırım ve Şimşek, 2013; Merriam, 2013). Bu çalışmada, Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişliklerinin nedenleri, bu nedenlere ürettikleri çözüm önerilerine yönelik görüşlerini tespit etmek amacıyla yarı yapılandırılmış görüşme kullanılmıştır. Bogdan ve Biklen'in (2003) önerdiği ve katılımcıların belirli konu ile ilgili düşüncelerini özgürce ifade etmelerine fırsat sunan yarı yapılandırılmış görüşmede,

araştırmacı doğru verileri elde etmeyi sağlayan sorgulamalar aracılığıyla derinlemesine bilgi elde eder (Bogdan ve Biklen, 2003, s.67). Bu görüşmede önceden hazırlanan sorular araştırmacıya görüşme sırasında rehber olur. Bu görüşme tekniğinin seçilme nedeni görüşme esnasında katılımcılara yeni sorular yöneltebilme esnekliğine sahip olmasıdır (Çepni, 2012, s.143; Ekiz, 2003, s.61).

Nitel araştırmacı, bizzat sahada zaman harcayan, katılımcılarla doğrudan görüşen ve gerektiğinde onların tecrübelerini yaşayan, sahada edindiği bakış açısını ve tecrübeleri toplanan bilgilerin analizinde kullanan kişidir. Bilgi kaynaklarına yakın olma, ilgili kişilerle görüşme, gözlemler yapma, ilgili dokümanları analiz etme ve araştırılan konuyu yakından tanıma ve anlama nitel araştırmada oldukça önemli bir yer tutmaktadır (Yıldırım, 1997, s. 10-11).

Nitel araştırmada kullanılan görüşme tekniğinin kullanıldığı çalışmalar ve nitel araştırmada kullanılan görüşme tekniğinin kullanıldığı çalışmalar (Türnüklü, 2000; Yazar, 2012; Yılmaz, 2016; Aksakal, 2018) soruların hazırlanmasında örnek olması açısından incelenmiş ve nicel analiz bulguları da dikkate alınarak araştırmanın amacına yönelik sorular hazırlanmıştır. Bu sorular kapsam geçerliliği bakımından Beden Eğitimi ve Spor alanında 4, açıklık anlaşılabilirlik açısından Türkçe eğitimi alanında 1 olmak üzere 5 uzmanın değerlendirilmesine sunulmuştur. Uzmanların önerileri ve eleştirileri doğrultusunda düzenlenen görüşme formuna uygulama öncesinde atanamamış ücretli antrenörlük yapan Beden Eğitimi ve Spor Bölümü mezunları ile görüşme yapılarak sorular test edilmiştir. Bu ön test uygulamasında katılımcıların sorulara tepkileri değerlendirilerek görüşme formuna son şekli verilmiştir. Bu ön test uygulamasında görüşmeler 10 ile 35 dk. arasında değiştiği görülmüştür.

Görüşme formunda yer alan sorular temelde nicel bulgulara dayalı olarak hazırlanmış olup, nicel bulguların derinlemesine açıklamada yetersiz kaldığı davranışların altında yatan nedenleri ve bu nedenlere çözüm önerileri üretebilmek için ayrıntılı olarak ele almak amaçlanmıştır. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin düşük ve yüksek iş doyum sebeplerinin alt faktörleri görüşmenin ilk kısmını oluşturmuştur. İkinci kısımda öğretmenlerin iş doyumunu yükselt ve mesleki tükenmişliklerini ortadan kaldırmak için öğretmenlerden çözüm önerileri istenmiştir. Bu doğrultuda görüşme formunda sunulan sorular aşağıda verilmiştir:

1. İş doyumunuzu olumsuz yönde etkileyen içsel ve dışsal faktörler hakkında ne düşünüyorsunuz?

2. İş doyumunuzu olumlu yönde etkileyen içsel ve dışsal faktörler hakkındaki düşünceniz nedir?

3. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyumlarını arttırmak için ne olmasını isterdiniz? Sizin çözüm önerileriniz nelerdir?

4. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin tükenmişliklerini engellemek için ne olmasını isterdiniz? Sizin çözüm önerileriniz nelerdir?

Görüşmelerin yapılmasında izlenen yol haritası aşağıda sırası verilmiştir.

- ✓ Öğretmenlerden uygun oldukları zaman dilimine göre randevu alınması,
- ✓ Görüşmede, araştırmacının kendini tanıtmayı ve araştırmanın amacını açıklaması
- ✓ Görüşmenin gizli tutulacağı, görüşmeyi istedikleri zaman sonlandırabilecekleri belirtilmesi
- ✓ Görüşmenin akışı ve öğretmenin konuşmasının kesilmemesi için ses kayıt cihazının izin alınarak kullanılması
- ✓ Araştırmacının görüşme formundaki soruları katılımcıya yöneltmesi
- ✓ Öğretmene, araştırmaya katkı sağladığı için teşekkür edilerek görüşmenin sonlandırılması

Görüşmelerde Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin gönüllü katılımına dikkat edilmiş ve görüşme bitiminde konu ile ilgili eklemek istedikleri herhangi bir şey olup olmadığı sorulmuş ve çalışmaya sağladıkları katkıdan dolayı teşekkür edilmiştir. Görüşme soruları önceden hazırlanmış olsa da, görüşmenin ilerleyiş seyrine göre sorular yöneltmiş ve soruların sıralamasında değişiklik yapılmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma nicel ve nitel yöntemlere özgü analizleri içeren karma yöntem yaklaşım desenlerinden Açıklayıcı (Açıklayıcı) Sıralı Desen kullanılmıştır.

3.4.1. Nicel verilerin analizi. Araştırmanın nicel bölümünde, Demografik Bilgi Formu, Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile toplanmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nden elde edilen veriler için yapılan istatistiksel analizler, SPSS 20 istatistik paket programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde istatistiki yöntem olarak; betimsel istatistikler (frekans, aritmetik ortalama, standart sapma); t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), Tukey çoklu karşılaştırma ve Pearson Correlation testleri kullanılmıştır.

3.4.2. Nitel verilerin analizi. Araştırmanın nitel bölümünde Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlikleri üzerine daha önce yapılmış çalışma olmadığı için literatürde nitel yöntem ve karma yöntem içeren çalışmalardan (Türnüklü, 2000; Yazar, 2012; Yılmaz, 2016; Aksakal, 2018) faydalanılarak “Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu” hazırlanmış ve görüşmeler ile çalışma sürdürülmüştür. Nicel verilerin analizi sonucunda yüksek ve düşük iş doyum puanlarına sahip gönüllü 20 Beden Eğitimi ve Spor öğretmeni çalışma grubuna dahil edilmiştir. Analizler yapılırken ve sonrasında herhangi bir karışıklık olmasını engellemek için görüşme formları Öğretmen 1 (Ö1)'den Öğretmen 20 (Ö20)'ye kadar numaralandırılmıştır. Araştırma bulguları tablolara aktarılırken aynı görüşü belirten Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri (n= ...) şeklinde ifade edilmiştir. Bu şekilde görüşmelerin sıralanmasındaki amaç, bulgular bölümünde ortaya konulan alt boyutları, kategorileri öğretmen görüşleriyle destekleyerek geçerliğini kanıtlayabilmektir. Ayrıca nitel analizin geçerliği ve güvenilirliği için Beden Eğitimi ve Spor alanında uzman üç Üniversite Öğretim Görevlisi ve iki Beden Eğitimi ve Spor öğretmeni tarafından içerik analizi yapılarak kontrol edilmiştir. Böylelikle nitel verilerin geçerliği ve güvenilirliği sağlanmıştır.

Verilerin çözümlenmesinde ise birbirine benzeyen verileri kavramlar, temalar çerçevesinde birleştirerek ve bunları okuyucunun anlayabileceği biçimde düzenleyerek yorumlamayı gerektiren içerik analizi kullanılmıştır. Bu analiz türü verilerin tanımlanması, kodlanması ve kategorileştirilmesi sürecini içermektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2013, s. 227).

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, araştırma kapsamında kullanılan nicel ölçme araçlarından edilen veriler ve bu veriler sonucu ulaşılan bulgular ile araştırmanın ikinci bölümü olan nitel bölüm incelemesi, analizleri yapılmıştır. Bulguları ve bu bulgulara dayalı olarak yapılan yorumlar yer almaktadır. Elde edilen verilerin analizi sonucunda ortaya çıkan bulgular ve yorumlar, araştırmanın alt problemleri doğrultusunda sunulmuştur.

4.1. Nicel Bulgular

Tablo 4.

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Cinsiyete Göre Dağılım

	N	%
Kadın	63	24,3
Erkek	196	75,7
Toplam	259	100,0

Tablo 4'te görüldüğü gibi araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin 63'ü (%24,3) kadın, 196'sı (%75,7) erkektir.

Tablo 5.

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı

Çalışılan Kurum	N	%
Ortaokul	160	61,8
Lise	99	38,2
Toplam	259	100,0

Tablo 5'te görüldüğü gibi araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin 160'ı (%61,8) ortaokulda, 99'u (%38,2) lisede görev yapmaktadır.

Tablo 6.

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Okul Kurum Türü Göre Dağılımı

Okul Kurum Türü	N	%
Devlet	240	92,7
Özel	19	6,9
Toplam	259	100,0

Tablo 6’da görüldüğü gibi araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin 240’i (%92,7) devlet okullarında, 19’u (%6,9) özel okullarda çalışmaktadır.

Tablo 7.

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	N	%
Lisans	246	95,0
Yüksek Lisans	12	4,6
Doktora	1	0,4
Toplam	259	100,0

Tablo 7’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin 246’i (%95) lisans, 12’si (%4,6) yüksek lisans ve 1 tanesi doktora % (0,4) doktora diplomasına sahiptir.

Tablo 8.

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Mezun Olunan Bölüme Göre Dağılımı

Mezun Olunan Bölüm	N	%
Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	238	91,9
Spor Yöneticiliği	3	1,2
Antrenörlük	4	1,5
Rekreasyon	1	,4
Diğer (Sınıf Öğretmenliğinden Geçen)	13	5,0
Toplam	259	100,0

Tablo 8’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin mezun oldukları bölümlere bakıldığında 238’sinin (%91,9) Beden Eğitimi ve Spor öğretmenliği, 3’ünün (%1,2) Spor Yöneticiliği, 4’ünün (%1,5)

Antrenörlük, 1'inin (%0,4) Rekreasyon, 13'ünün (%5,0) ise diğer yani branş değiştirerek Sınıf öğretmenliğinden geçenler olduğu görülmüştür.

Tablo 9.

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Toplam Çalışma Yılına Göre Dağılımı

Toplam Çalışma Yılı	N	%
1-5 Yıl	21	8,1
6-10 Yıl	21	8,1
11-15 Yıl	76	29,3
16-20 Yıl	79	30,5
21-25 Yıl	31	12,0
26 Yıl ve Üstü	31	12,0
Toplam	259	100,0

Tablo 9'da görüldüğü gibi araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin 21'inin (%8,1) 1-5 yıl arasında ,21'inin (%8,1) 6-10 yıl arasında,76'sinin (%29,3) 11-15yıl arasında, 79'unun (%30,5) 16-20 yıl arasında, 31'inin (% 12) 21-25 yıl arasında,31'inin (% 12) 26 yıl ve üzerinde çalışma yılına sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 10.

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Haftalık Çalışma Saatine Göre Dağılımı

Haftalık Çalışma Saati	N	%
1-10 Saat	15	5,8
11-20 Saat	79	30,5
21-30 Saat	136	52,5
31 ve Üstü	29	11,2
Toplam	259	100,0

Tablo 10'da görüldüğü gibi araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin 15'inin (%5,8) 1-10 saat, 79'unun (%30,5) 11-20 saat, 136'sının (% 52,5) 21-30 saat, 29'unun (%11,2) 31 saat ve üzerinde çalışma saatlerinin olduğu görülmüştür.

Tablo 11.

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Medeni Duruma Göre Dağılımı

Medeni Durum	N	%
Evli	231	89,2
Bekar	28	10,8
Toplam	259	100,0

Tablo 11’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin 231’inin (%89,2) evli, 28’inin (%10,8) bekar olduğu görülmüştür.

Tablo 12.

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyum ve Tükenmişlik Alt Boyutları Ortalamaları

	N	\bar{x}	Ss	DÜZEY
İş Doyum Toplam	259	77,88	10,30	Yüksek Düzey
İş Doyumu İçsel	259	4,12	,45	Yüksek Düzey
İş Doyumu Dışsal	259	3,54	,77	Yüksek Düzey
T1- Duygusal Tükenme Alt Boyutu	259	9,69	6,23	Düşük Tükenmişlik
T2- Duyarsızlaşma Alt Boyutu	259	3,71	3,22	Düşük Tükenmişlik
T3- Kişisel Başarı Alt Boyutu	259	23,16	4,97	Yüksek Başarı Hissi

Tablo 12’de 259 Beden Eğitimi ve Spor öğretmeni ile yapılan araştırma verilerince iş doyum oranının yüksek düzeyde olduğu; tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları ortalamalarının düşük düzeyde olduğu görülür iken kişisel başarı alt boyutu ortalamasının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Tablo 13.

Cinsiyet-iş Doyum için t-Testi Sonuçları

İş Doyumu Toplam	Cinsiyet	N	\bar{x}	Ss	Sd	t	P
	Kadın	63	74,88	9,86	257	-2,68	.008*
	Erkek	196	78,84	10,27			

*p < .05

Tablo 13’te yapılan bağımsız değişkenler t-testi analiz sonuçlarına göre; Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyumları ile cinsiyetler arasında anlamlı bir fark görülmüştür ($t_{257}=-2,68$; $p<.05$). Bu verilere göre; kadınların erkeklere oranlara daha düşük iş doyumuna sahip olduğu ve cinsiyet değişkeninin iş doyum düzeylerine etkisi olduğu söylenebilir.

Tablo 14.

Çalışılan Kurum-iş Doyum için t-Testi Sonuçları

İş Doyumu	Çalışılan Kurum	N	\bar{x}	Ss	Sd	t	P
Toplam	Ortaokul	160	78,85	11,16	257	1,93	.054
	Lise	99	76,31	8,54			

Tablo 14'te yapılan bağımsız değişkenler t-testi analiz sonuçları incelendiğinde; Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyumlarının çalışılan kuruma göre aralarında anlamlı bir fark görülmemiştir ($t_{257}=1,93$; $p<.05$). Bu verilere göre; çalışılan kurum değişkeninin iş doyum düzeylerine etkisi olmadığı söylenebilir.

Tablo 15.

Cinsiyet-Tükenmişlik Alt Boyutları İçin t-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	\bar{x}	Ss	Sd	t	P	
Tükenmişlik	1.Duygusal Tükenme	Kadın	63	11,50	6,64	257	2,69	.008*
		Erkek	196	9,10	6,00			
	2.Duyarsızlaşma	Kadın	63	4,15	3,23	257	1,269	.205
		Erkek	196	3,56	3,21			
	3.Kişisel Başarı	Kadın	63	23,44	3,56	257	,517	.605
		Erkek	196	23,07	5,34			

* $p<.05$

Tablo 15'te yapılan t-testi analiz sonuçlarına göre; Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre bayanlarda duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır. ($t_{257}=2,69$; $p<.05$). Verilere göre kadınların ($\bar{x}=11,50$) duygusal tükenme alt boyutunun erkeklere ($\bar{x}=9,10$) oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Elde edilen verilerin cinsiyet değişkenine göre duyarsızlaşma ve kişisel başarı tükenmişlik alt boyutunda anlamlı bir fark görülmemiştir ($t_{257}=1,26$; $t_{257}=,51$; $P >.05$).

Tablo 16.

Çalışılan Kurum -Tükenmişlik Alt Boyutları İçin t- Testi Sonuçları

	Çalışılan Kurum	N	\bar{x}	Ss	Sd	t	P	
Tükenmişlik	1.Duygusal Tükenme	Ortaokul	160	9,33	6,34	257	-1,16	.247
		Lise	99	10,26	6,04			
	2.Duyarsızlaşma	Ortaokul	160	3,70	3,06	257	-,026	.979
		Lise	99	3,71	3,49			
	3.Kişisel Başarı	Ortaokul	160	22,88	5,36	257	-1,131	.259
		Lise	99	23,60	4,23			

Tablo 16’da yapılan t-testi analiz sonuçlarına göre Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin çalışılan kurum değişkenine bağlı olarak duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda azalma arasında anlamlı bir fark görülmemiştir ($t_{257} = -1,16$; $t_{257} = -,02$; $t_{257} = -1,13$; $p > .05$). Elde edilen verilere göre çalışılan kurum değişkeninin tükenmişlik alt boyutlarına etkisinin olmadığı söylenebilir.

Tablo 17.

Okul Kurum Türü -Tükenmişlik Alt Boyutları İçin t-Testi Sonuçları

	Okul Kurum Türü	N	\bar{x}	Ss	Sd	t	P	
Tükenmişlik	1.Duygusal Tükenme	Devlet	240	9,70	6,28	257	,119	.905
		Özel	19	9,52	5,74			
	2.Duyarsızlaşma	Devlet	240	3,53	3,13	257	-3,117	.002*
		Özel	19	5,89	3,68			
	3.Kişisel Başarı	Devlet	240	23,14	5,04	257	-,188	.851
		Özel	19	23,36	4,00			

* $p < .05$

Tablo 17’de yapılan t-testi analiz sonuçlarına göre Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin okul kurum türü değişkenine bağlı olarak duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı bir fark görülmemiştir ($t_{257} = 0,11$; $t_{257} = -0,18$; $p > .05$). Duyarsızlaşma alt boyutunda ise anlamlı bir fark görülmüştür ($t_{257} = -3,11$; $p < .05$). Devlet okullarında görev yapan Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin duyarsızlaşma alt boyutunun özel okullarda çalışanlara göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 18.

Medeni Durum -Tükenmişlik Alt Boyutları İçin t-Testi Sonuçları

Medeni Durum		N	\bar{x}	Ss	Sd	t	P	
Tükenmişlik	1.Duygusal	Evli	231	9,55	6,02	257	,148	.326
	Tükenme	Bekâr	28	10,78	7,82			
	2.Duyarsızlaşma	Evli	231	3,52	3,17	257	-,983	.007*
		Bekâr	28	5,25	3,32			
	3.Kişisel Başarı	Evli	231	23,00	4,98	257	-2,70	.154
		Bekâr	28	24,42	4,76			

*p<.05

Tablo 18’de yapılan t-testi analiz sonuçlarına göre Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin medeni durumlarına bağlı olarak duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı bir fark görülmemiştir ($t_{257}=-,14$; $t_{257}=-2,70$; $p>.05$) Duyarsızlaşma alt boyutunda ise anlamlı bir fark görülmüştür. ($t_{257}=-,98$; $p<.05$) Evli olan Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin duyarsızlaşma alt boyutunda bekar olanlara göre daha yüksek düzeyde duyarsızlaşma olduğu söylenebilir.

Tablo 19.

İş Doyum Puanlarının Toplam Çalışma Yılı ve Haftalık Çalışma Saati Değişkenlerine Göre Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

İş Doyum		Kareler Toplamı	Df	Kareler Ortalaması	F	P
Toplam	Gruplar Arası	244,820	5	48,964	,457	.808
Çalışma Yılı	Grup İçi	27134,470	253	107,251		
	Toplam	27379,290	258			
Haftalık Çalışma Saati	Gruplar Arası	484,486	3	161,495	1,531	.207
	Grup İçi	26894,804	255	105,470		
	Toplam	27379,290	258			

Tablo 19’daki analiz sonuçlarını incelendiğinde Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyum puanlarının toplam çalışma yıllarına göre ($F_{5-253}=0,45$; $p>.05$) ve haftalık çalışma saatlerine göre ($F_{3-255}=1,53$; $p>.05$) anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Elde edilen verilere göre haftalık çalışma saati ve toplam çalışma yılı değişkenlerinin iş doyumunu üzerine bir etkisi olmadığı söylenebilir.

Tablo 20.

Tükenmişlik Alt Boyut Puanlarının Haftalık Çalışma Saati Değişkenine İlişkin Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Tükenmişlik	Haftalık Çalışma Saati	Kareler toplamı	Df	Kareler Ortalaması	F	P
1.Duygusal Tükenme	Gruplar Arası	432,136	3	144,045	3,826	.010*
	Grup İçi	9601,153	255	37,652		
	Toplam	10033,290	258			
2.Duyarsızlaşma	Gruplar Arası	67,316	3	22,439	2,186	.090
	Grup İçi	2617,966	255	10,267		
	Toplam	2685,282	258			
3.Kişisel Başarı	Gruplar Arası	73,649	3	24,550	,993	.396
	Grup İçi	6301,540	255	24,712		
	Toplam	6375,189	258			

*p<.05

Tablo 20'deki veri sonuçlarını incelediğimizde Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin duygusal tükenme alt boyutunun haftalık çalışma saati değişkenine göre anlamlı bir fark göstermektedir ($F_{3-255}=3,82$; $p<.05$). Haftalık çalışma saati değişkeni dikkate alındığında gruplar arasında duygusal tükenme boyutunda anlamlı fark olduğu söylenebilir. Haftalık çalışma saati değişkenine göre duygusal tükenme alt boyutunda karşılaşılan farkın 1-10 saat arası çalışan grubun duygusal tükenmişlik düzeyi diğer haftalık çalışma saati gruplarından daha düşük olduğu görüşmüştür. Duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında ise haftalık çalışma saati değişkenine göre gruplar arası ve grup içinde anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($F_{3-255}=2,18$; $F_{3-255}=0,99$; $p>.05$).

Tablo 21.

Tükenmişlik Alt Boyut Puanlarının Toplam Çalışma Yılı Değişkenine İlişkin Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Tükenmişlik	Toplam Çalışma Yılı	Kareler Toplamı	Df	Kareler Ortalaması	F	P
1.Duygusal Tükenme	Gruplar Arası	167,678	5	33,536	,860	,509
	Grup İçi	9865,612	253	38,995		
	Toplam	10033,290	258			
2.Duyarsızlaşma	Gruplar Arası	77,534	5	15,507	1,504	,189
	Grup İçi	2607,748	253	10,307		
	Toplam	2685,282	258			
3.Kişisel Başarı	Gruplar Arası	156,116	5	31,223	1,270	,277
	Grup İçi	6219,073	253	24,581		
	Toplam	6375,189	258			

Tablo 21'deki veri sonuçlarını incelediğimizde Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin Tükenmişlik alt boyutunun toplam çalışma yılları değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F_{5-253}=0,86$; $F_{5-253}=1,50$; $F_{5-253}=1,27$; $p>.05$). Tükenmişlik alt boyutlarında toplam çalışma yılı değişkenine göre gruplar arası ve grup içinde anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

Tablo 22.

İş Doyumu Ölçeği ve Tükenmişlik Ölçeği Arasındaki Korelasyon –İlişki Düzeyi

		İş Doyum Toplam	T1 Duygusal T. Toplam	T2Duyarsızlaşma Toplam	T3Kişisel B. Toplam
İş Doyum Toplam	Pearson Correlation	1			
	Sig. (2-tailed)				
	N	259			
T1 Duygusal Tükenme Toplam	Pearson Correlation	-,388**	1		
	Sig. (2-tailed)	,000			
	N	259	259		
T2 Duyarsızlaşma Toplam	Pearson Correlation	-,231**	,611**	1	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		
	N	259	259	259	
T3 Kişisel Başarı Toplam	Pearson Correlation	,179**	-,110	-,151*	1
	Sig. (2-tailed)	,004	,076	,015	
	N	259	259	259	259

Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).*

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).**

Tablo 22'de bakıldığında duygusal tükenme ile iş doyumunda orta düzeyde negatif yönlü ilişki ($r = -0,388^{**}$; $p < .01$), duyarsızlaşma ile iş doyumunda düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu ($r = -0,231^{**}$; $p < .01$) ve tükenmişlik alt boyutlarından kişisel başarı ile duyarsızlaşma alt boyutları arasındaki ilişkinin ise düşük düzeyli negatif yönlü anlamlı olduğu görülmüştür ($r = -0,151^{*}$; $p < .01$). Buradan yola çıkarak öğretmenlerin duygusal tükenme ile duyarsızlaşma düzeyleri azaldıkça iş doyum düzeyi yükselecektir ve tükenmişlik alt boyutlarından kişisel başarı boyutu arttıkça duyarsızlaşma alt boyutu azalacaktır. Tükenmişlik kişisel başarı alt boyutu ile iş doyumunda pozitif yönlü bir ilişki vardır ($r = ,179^{**}$; $p < .01$). Bu bulguya göre öğretmenlerin iş doyumunda arttıkça kişisel başarı hissini arttırdığı söylenebilir. Ayrıca tükenmişlik duyarsızlaşma alt boyutu ile duygusal tükenme boyutu arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki vardır ($r = 0,611^{**}$;

$p < .01$). Bu bulguya göre Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinde duygusal tükenme boyutu arttıkça duyarsızlaşmanın da aynı yönde artacağını söylenebilir. Bu veriler ışığında Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri yükseldikçe tükenmişlik alt boyutlarının azaldığı söylenebilir.

4.2. Nitel Bulgular

Bu bölümde Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyumunu olumlu ve olumsuz yönde etkileyen faktörlere ve bu faktörlere yönelik öğretmen görüşlerine ait analizlere yer verilmiştir. Analizler sonucunda Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyumlarını olumlu etkileyen faktörlere ve bu faktörlerin alt boyutlarına; olumsuz etkileyen faktörlere ve bu faktörlerin alt boyutlarına ulaşılmıştır. Bu alt faktörlerin her biri alt kategorileri içermektedir.

Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleriyle yapılan görüşmelerin içerik analizleri ve sonucunda elde edilen veriler tablolaştırılarak aşağıda başlıklar halinde aktarılmıştır.

4.2.1. İş doyumunuzu olumsuz yönde etkileyen içsel ve dışsal faktörler hakkında ne düşünüyorsunuz? Yapılan görüşmeler sonucunda Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyumunu olumsuz etkileyen faktörler ve alt boyutları içsel ve dışsal faktörler olarak iki kategoride ele alınmıştır. Tablo 23'te örnek öğretmen görüşleri ve içerik analiz sonuçları aktarılmıştır.

İş doyumunu olumsuz etkileyen içsel faktörler özel hayat ($n=10$), başarı isteği ($n=8$), kişisel çaba ($n=3$), kabul görme isteği ($n=3$) ve hizmet yılı-tecrübe ($n=1$), kategorilerini içermektedir. İş doyumunu olumsuz etkileyen dışsal faktörler ise yönetim tutumu ($n=14$), ekonomik boyut-ücret ($n=14$), fiziksel şartlar ($n=12$), çalışma şartları ($n=5$) ve örgütsel iklim ($n=3$) kategorilerini içermektedir.

Tablo 43.

Soru1: İş doyumunuzu olumsuz yönde etkileyen içsel ve dışsal faktörler hakkında ne düşünüyorsunuz?

İş Doyumu Alt Faktörleri	n (Tekrar Eden Görüşler)	Örnek İfade
Kategoriler		
İçsel Faktörler	Özel Hayat	Aile içinde yaşanan sıkıntılı durumların (sağlık, huzursuzluk, maddiyat) öğretmenleri olumsuz etkilemesi (n=10).
		Ö6: Aile içi huzursuzluk, sıkıntı muhakkak etkiler. Etkilemem diyen kişi yalan söylemiş olur.
		Ö15: Duygu yoğunluklarımızı bir kenara bırakıp öğrencilerimize en iyi şekilde eğitim vermeye çalışıyoruz; lakin illaki gergin, üzgün şahsi hallerimiz sosyal bir varlık olmamızdan kaynaklı işimize az da olsa yansıyor.
		Ö16: Evli olup çok mutluyum hiç tartışmıyorum diyebilmek için beton olmak lazım. Ailedeki hasta birinin olması, eşinle yaşanan sıkıntı tabii ki etkiler. Önemli olan sorunu kısa sürede çözüp işine geri adapte olabilmektir.
	Başarı İsteği	Okul adına kazandıkları başarılar ile il dışı müsabakalara gitmelerinin istenmemesi, engellenme durumu(n=8)
	Ö4: Çok üst düzey bir başarı ile Türkiye finallerine de gitsen de, başarısız olsan da sonuç ve yaklaşım değişmiyor, Hatta tüm okullarda spor takımları il dışı müsabakalara gitmesin diye dua ediyorlar.	
Kişisel Çabası	Kendi motivasyonlarını yüksek tutmak için okula spor sahası kazandırmak, spor sahalarını iyileştirmek gibi işleri yapmalarının idare tarafından engellenmesi (n=3)	
	Ö20: İdarecilerimiz izin verse birçok şey yapacağız hatta eksik gördüğümüz şeyin masrafını cebimizden karşılayıp yapacağımız halde asla izin vermiyorlar.	
Kabul Görme	Yaptığı işlerin kabul görmemesi, duygusal olarak yıpranması (n=3)	
	Ö12: Eski bir beden eğitimi ve yeni idareci olarak öğretmenlerimizin hangi kısıtlı şartlarda takımları çalıştırıp başarılar kazandığını, okul içi veya okul dışı sportif faaliyetlere katıldıklarını görmezden gelinmesi bizleri nasıl üzüyor, yıpratıyor biliyorum.	
Hizmet Yılı - Tecrübe	Hizmet yılı düşük ve tecrübesiz öğretmenlerin daha düşük iş doyumuna sahip olduğu görüşü (n=1)	
	Ö9: Düşük iş doyumuna sahip olma nedeni ise ortak iş yaptığım beden eğitimi değil diğer öğretmen arkadaşların hatta idarecilerin doğru yaptığım işe karışıp yönlendirerek değiştirmeleri zoruma gitmişti, mesleğimin ilk yılları olması nedeniyleydi. Acemilikle bu durumla başa çıkamamıştım.	

İş Doyumu Alt Faktörleri	n	Örnek İfade
Kategoriler		
Yönetim Tutumu	İdarecilerin, öğretmenlere ve öğretmenlerin okul adına kazandıkları başarılarla duyarsız kalınması; takdir edilmemesi (n=14).	Ö11: Her insanın içinde takdir edilme duygusuna sahip olduğunu ve bunun insanı motive eden psikolojik etken olduğu belirtmiştir. Çocuk üzerinde sporun gerekliliği, kişisel gelişimi ve karakter gelişimi için elzem bir şey olduğunun anlaşılmasının sadece idareciler tarafından değil diğer öğretmenlerin de beden eğitimine ve spora bakış açılarını değiştirmeleri gerekliliği vurgulanmıştır.
Ekonomik Boyut - Ücret	Alınan ücretin yetersiz olması (n=14).	Ö16: Dünya bazında öğretmen maaşını karşılaştığımızda kesinlikle yeterli değil ve iş doyumumuzu olumsuz etkiliyor. Tüm meslek gruplarını okutup eğitim veren öğretmenlerin o meslek gruplarından az maaş alması onu nasıl mutlu çalışmasını sağlasın ki?
Fiziki Şartlar	Çalıştıkları okulların fiziki şartları ve kısıtlı malzeme imkânı(n=12).	Ö3: Yeni yapılan okullara spor salonu, jimnastik salonu ve havuzu olan tesisler yapılmasını zorunlu hale getirirdim. Neden havuz sorusuna şöyle cevap vereyim; kişinin gelişiminde ve koordinasyon gelişiminde çok önemlidir. 11-12 yaşına kadar yüzme eğitimi alan çocuk istediği branşa geçiş yapabilir ayrıca, postur bozukluğu olmaz, atletik ve özendirici bir yapıya sahip olurlar.
Çalışma Şartları	Çalıştığı ortamda var olan tüm sıkıntılı durumlardan kurtulmak için tayin istemesi (n=5)	Ö12: Çalıştığım ortamda yorulduğumuz zamanlar oldu. O zamanda idareci olma kararını vererek meslektaşlarıma destek vereceğimi düşünerek kendimi motive ettim. Ö2: Yeni okul ve ortam değişikliği kökten çözüm oluyor. Ö4: Ortam değiştirmek için tayin istiyorum. Olumsuz olan idare, öğrenci ve öğretmen arkadaş ortamını değiştirerek hayatımı, kendimi sıfırlayarak yeniden motive olmaya çalışıyorum.
Örgütsel İklim	Çalıştığı kurumun var olan uyumsuz örgütsel iklimi(n=3)	Ö11: Sadece idare değil diğer öğretmenlerin de beden eğitimine ve spora bakış açılarını değiştirmeleri gerekiyor. Çocukların kişisel gelişimi ve karakter gelişimi için elzem bir şey olduğunu anlasalar çok güzel olur.

Tablo 23'te araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin 1.soruya verdiği cevaplar; iş doyumunun içsel ve dışsal faktörleri tanımını dikkate alınarak, iş doyumlarını olumsuz etkilediğine yönelik yorumlarına içerik analizi yapılmıştır.

4.2.1.1. Özel hayat içsel faktörü. İçsel faktörlerden özel hayat alt kategorisinde öğretmenlerin kişisel olarak yaşadıkları aile içi ilişkileri, sağlık problemleri, çocuklarına istediği kadar zaman ayıramama ve psikolojik olarak huzursuzlukların profesyonel davranmaya çalışsalar dahi iş doyumlarını olumsuz etkileyen sebeplerin en başında geldiği belirtilmiştir. Bu konuda Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin görüşlerine aşağıda yer verilmiştir:

“Evli olup çok mutluyum hiç tartışmıyorum diyebilmek için beton olmak lazım. Ailedeki hasta birinin olması, eşinle yaşanan sıkıntı tabii ki etkiler önemli olan sorunu kısa sürede çözüp işine geri adapte olabilmektir (Ö16)”.

“Aile içi huzursuzluk, sıkıntı muhakkak etkiler. Etkilemem diyen kişi yalan söylemiş olur. İnsanın tavrında iniş çıkışlara neden olur ve iş ortamında yansıtırsın(Ö6)”.

“...Duygu yoğunluklarımızı bir kenara bırakıp öğrencilerimize en iyi şekilde eğitim vermeye çalışıyoruz; lakin illaki gergin, üzgün şahsi hallerimiz sosyal bir varlık olmamızdan kaynaklı işimize az da olsa yansıyor (Ö15)”.

“Evli olup çok mutluyum hiç tartışmıyorum diyebilmek için beton olmak lazım. Ailedeki hasta birinin olması, eşinle yaşanan sıkıntı tabii ki etkiler önemli olan sorunu kısa sürede çözüp işine geri adapte olabilmektir (Ö16)”.

“...Kişisel hayat, bence çok etkileyen faktörlerden biridir. Çünkü o evdeki sorunu halledemediğin sürece okula kafan karışık, çocuklara biraz gerginliğini yansıtılmamak adına tedirgin yaklaşıyorsun. İnsanız ve bunu istemesek de yansıtırsınız (Ö13)”.

“Özel yaşam bazen etkileyebiliyor. Sürekli olmasa bile insanız, arada etkileyebiliyor (Ö8)”.

“Çünkü kafan rahat olmuyor, evdeki durumu kafandan atıp okula, işine odaklanamıyorsun (Ö12)”.

“...hayatımızdaki olumsuz yaşanmışlıklar her şeyde olduğu gibi iş yaşantınızda da sizin için bir olumsuzluk arz ediyor. Sonuçta insanız ve bir program dâhilinde yaşamıyoruz, dolayısıyla duygu durumunuza etki edebiliyor (Ö18)”.

Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin görüşleri değerlendirildiğinde, özel hayat iş doyumunu psikolojik olarak etkileyen içsel faktörlerin en önemlisi olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin yaşadığı sağlık problemi, aile içinde yaşanan eş-çocuk sağlık problemleri, aile içindeki huzursuzluk ve anlaşmazlıklar, anne baba gibi yakınına kaybetmeyi de kapsayan insani duyguları işlerine istemeseler de yansıtılabildikleri; bunun işten haz almama, konsantrasyon eksiklikleri, duygu-durum kargaşası, genel keyifsizlik ve işe kendini verememe gibi durumlar olduğuna dair görüşler mevcuttur. Yaşanan duygusal veya psikolojik sorunların çözümünü sürecini kısa tutarak ellerinden geldikçe işlerine yoğunlaştıkları ve işte verimli olmaya çalıştıkları görüşleri söylenebilir.

4.2.1.2. Başarı isteği içsel faktörü. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri yaptıkları işlerde veya yapmak istedikleri faaliyetlerde engellendiklerinde başarı isteği alt kategorisinde iş doyumlarının etkilendiğini dile getirmişlerdir. Sadece engellenmek değil öğrencileriyle okulları adına kazandıkları başarıların ya da başarısızlıkların okul idaresi ve diğer öğretmenler açısından önemsenmemesinin sonucunda iş doyumlarını olumsuz etkileyen alt kategorilerden biri olarak değerlendirmişlerdir. Bu konuya dair öğretmen görüşlerine aşağıda yer verilmiştir:

“...yaptığımız işlerde başarı gelse de gelmese de pek önem arz etmiyor... Çoğu zaman kendimizi değersiz hissediyoruz; çocuğa kazandırdığımız kişilik ve karakter değişimi hep göz ardı ediliyor (Ö19)”.

“...çok üst düzey bir başarı ile Türkiye finallerine de gitsen, başarısız olsan da sonuç ve yaklaşım değişmiyor, günümüz idarecileri bireysel farklılıkları da olsa maalesef çok sıcak bakmıyorlar. İl dışı müsabakalara giden takımlara maddi ya da manevi hiçbir destek yok. Hatta biz öğretmenler başarı için çabalarken tüm okullarda, spor takımları il dışı müsabakalara gitmesin diye dua bile ediyorlar (Ö4)”.

“...Kendi idarecilerim akademik başarının önündeki en büyük engelmiş gibi görüyor sporu. Bunun böyle olmadığını aksine çocuğa kazandırdıklarını anlatamıyoruz. Eğer akademik başarı diye bakıyorsak Beden Eğitimi Spor Yüksek Okulu, Polis Meslek Yüksek Okulu ve Milli Savunma Üniversitelerine öğrencileri kazandırmak akademik başarı olarak görülüyor ne yazık ki (Ö20)”.

“...genellikle sportif başarılar önemsiz görülüp, takdir edilmediği için bende ne olumlu ne olumsuz etkiliyor, nötrüm (Ö14)”.

Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin görüşleri değerlendirildiğinde; derslerde ve okul takımlarında öğrenciye kazandırmak istedikleri, kişisel, fiziksel, psikolojik, sosyolojik ve davranışsal gelişimin yanı sıra akademik başarıyı desteklemesi hatta spor ile ilgili bölümlerde yüksek öğrenime kazandırılmış öğrencilerin akademik başarı olarak görülmemesi başarı isteğinin, koyduğu hedeflere ulaşamama şeklinde yorumladıkları söylenebilir. Ayrıca okul takımlarında kazandıkları başarıların görmezden gelinmesi ve il dışı müsabakalara gidilmemesi isteği, duygusal bağlamda öğretmenlerin iş doyumunu ciddi anlamda olumsuz etkilediği söylenebilir. Yorumlar doğrultusunda yapılan analizde öğretmenlerin spor sayesinde öğrenci ve okul bazında koydukları hedefleri gerçekleştirememeyi içsel faktörlerde başarı isteğinin engellenmesi olarak söylenebilir.

4.2.1.3. Kişisel çaba içsel faktörü. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin kendi motivasyonlarını yüksek tutmak için okula spor sahası kazandırmak, spor sahaslarını iyileştirmek gibi işleri yapmalarının idare tarafından engellenmesini iş doyumunu içsel olarak etkileyen kategorilerden biri olarak dile getirmişlerdir. Bu konuya dair öğretmen görüşlerine aşağıda yer verilmiştir:

“Okul spor sahaları için idarecilerimiz izin verse birçok şey yapacağız hatta eksik gördüğümüz şeyin masrafını cebimizden karşılayıp yapacağımız halde asla izin vermiyorlar (Ö20)”.

“...okul spor saha çizgilerini yenilenmesinde çalışmak, basketbol turnuvası için zincirden pota filelerini takmak bana zevk verdi... sahaları düzenleme işi öğrencileri de biz beden eğitimi öğretmenlerini de olumlu yönde etkiliyor. Ama

idarecilerin hiçbir katkısı yok, aksine belediye ile görüşüp anlaştığımız tarttan sahanın yapılmasını o alana kantin yapmak için engellediler, haliyle bu durum insanın çalışma hevesini isteğini kaçırıyor (Ö3)''.

''...Eski okul binasında spor salonu yapılmasını sağlayan, halı saha yapımı için büyük uğraşlar verip yaptıran sonra da o kadar sahaya bırakıp zorla şu an ki binaya taşınmış mutsuz bir öğretmenim. Açık her türlü sahaya sahipken şu an sadece bir basketbol sahasına sahibim onun da lise yaş grubuna uygun olmayan potaları mevcut. İdare ne malzeme, ne saha için hiçbir girişimde bulunmazken yine kendim öğrencilerim için voleybol sahasını çizdim okulun durumunu arz edip gençlik spor il müdürlüğünden orta seviyede kullanılmış fileyi şahsen kendim temin ettim. Yeter ki öğrencilerime sportif alan olsun mutlu olup spor yapabilsinler (Ö15)''.

Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin görüşleri dikkate alınarak yapılan analizde, okul idaresinden maddi manevi destek gelmese dahi okul için ve öğrenciler için bir şeyler yapmaya çalışan Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri idareciler tarafından bu kişisel çabaları engellendiği için duygusal olarak etkilenip iş doyumlarının azaldığı sonucuna varılabilir.

4.2.1.4. Kabul görme içsel faktörü. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri yaptığı işlerin kabul görmemesini, duygusal olarak yıpranmasına sebep olan içsel faktörlerin kategorilerinden biri olarak yorumlamışlardır. Yapılan içerik analizlerinde öğretmenlerin yaptıkları işler için hangi zorlu şartlarda çalıştıklarının görmezden gelinmesi, yapılan işlerin, başarıların kabul görmemesini sadece iş anlamında değil kendilerinin de kabul görmedikleri fikrini hissettikleri söylenebilir. Konuya ilişkin öğretmen görüşleri aşağıdadır:

''...çünkü ortaya konan emekleri, çocukların gelişimini, o öğretmenlerin çabalarını görmezden gelmek onların iş gücünü tüketir (Ö9)''.

''...Okul dergisinde başarılarımıza bile gereken önem ve özen gösterilerek yer verilmiyor (Ö3)''.

''Eski bir beden eğitimi ve yeni idareci olarak öğretmenlerimizin hangi kısıtlı şartlarda takımları çalıştırıp başarılar kazandığını, okul içi veya okul dışı sportif

faaliyetlere katıldıklarını görmezden gelinmesi bizleri nasıl üzüyor, yıpratıyor biliyorum (Ö12)”.

“...çocukların kazandıkları Türkiye geneli başarılar o sınavlarda puan olarak değerlendirilir ve eklenirse okul idarecileri, veliler, öğrenciler beden eğitimi daha önemser daha doğrusu hak ettiği değeri önemi kazanmış olur(Ö18)”.

“Geçen yıl il şampiyonu olmamıza rağmen ödül törenine katılmamıza izin vermedi okul idaresi ve biz ödül törenine katılmadık, il dışı müsabakalara gidemedik. Çünkü her şeyde son kararı idareci veriyor (Ö20)”.

Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin görüşleri incelendiğinde yaptıkları işlerin, başarılarının, fikirlerinin görmezden gelinmesi; kabul görmemeleri, hatta başarılarına dair ödülleri almalarının engellenmesi onları mutsuz ederek iş doyumunu tüketen içsel alt kategorilerden biridir.

4.2.1.5. Hizmet yılı – tecrübe içsel faktörü. Araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinden biri yapılan görüşmede hizmet yılı düşük ve tecrübesiz öğretmenlerin daha düşük iş doyumuna sahip olabileceğini aşağıdaki ifadeyle dile getirmiştir:

“Mesleğimin ilk yılları olması nedeniyleydi belki de ama doğru bildiğim yaptığım şeyi yapmama izin vermiyorlar diye keşke bu mesleği yapmasaydım demiştim bir kez. Mesleğin ilk yıllarında karşılaşılan problemlerle nasıl baş edeceğini zaman ve tecrübeyle daha kolay aşıyor ve çözümleri çabuk bulunuyor (Ö12)”.

Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin dile getirdiği düşünce analiz edildiğinde mesleğinin ilk yıllarında olan öğretmenlerin karşılaştığı problemler ile baş edebileceğini zaman içinde meslekte hizmet yılı ilerledikçe öğrendiği ve bu sayede iş doyumunu etkilemesini engellenebileceği görüşü söylenebilir.

4.2.1.6. Yönetim tutumu dışsal faktörü. İş doyumunun dışsal faktörleri tanımı dikkate alınarak, araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu olumsuz etkilediğine yönelik yorumlarına içerik analizi yapılmıştır.

Dışsal faktörlerden yönetim tutumu alt kategorisinde özellikle idarecilerin, Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerine ve öğretmenlerin okul adına kazandıkları başarılarla duyarsızlığı, takdir edilmemesi iş doyumlarını olumsuz etkileyen sebeplerin en başında geldiği belirtilmiştir. Bu konuda Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin görüşlerine aşağıda yer verilmiştir:

“Okulumu kazandırdığım sportif başarıların en başında futbolda bölge şampiyonu olmamız vardır. Fakat idare bu konu da herhangi bir dönüt yapmadı, hatta duyarsız kaldığı gibi benim dışımda öğrencilerime de hiçbir takdirde bulunmadı. Bu durumdan sonra yaptığım her işte sadece öğrencilerimi düşünerek onların sportif anlamda eğitimi ve motivesi için idareden herhangi bir beklenti içerisinde olmadan hareket ediyorum. Bu anlamda idareden kopuğuz ve idareden bir beklentim yok. Beklentiyi sıfıra indirip öğrenciler için çalışmaya devam ediyorum (Ö1)”

“...Hiçbir şekilde takdir ve teşekkür etmiyorlar. Aksine en ufak hata da egzersiz ve kurstan aldığımız ek dersimiz kesiliyor, maçlara gitmek sıkıntı oluyor (Ö3)”

“Her insanın içinde takdir edilme duygusuna sahip olduğunu ve bunun insanı motive eden psikolojik etken olduğu belirtmiştir. Çocuk üzerinde sporun gerekliliği, kişisel gelişimi ve karakter gelişimi için elzem bir şey olduğunun anlaşılmasının sadece idareciler tarafından değil diğer öğretmenlerin de beden eğitimine ve spora bakış açılarını değiştirmeleri gerekliliği vurgulanmıştır (Ö11)”

“İdarecilerimin sportif başarılar için beni takdir etmesi iş doyumumu olumlu etkilerdi. Daha da iyi ve verimli hissedebilirdim. Fakat genellikle sportif başarılar önemsiz görülüp, takdir edilmediği için bende ne olumlu ne olumsuz etkiliyor, nötrüm (Ö14)”

“İdarecilerimiz başarılarımızı takdir etmiyor. Ne toplantılarda ne de şahsen çağırıp ciddiyetle bu başarı geldi bir malzemeye ihtiyaç var mı? Sizin için ne yapabilirim dendiği yok. Tabii ki iş doyumumu olumsuz etkilediği gibi beni tükenmişliğe iten sebeplerden biridir(Ö15)”

“Takdir etmemesi olumsuz yönde etkiliyor. Kendi idarecilerim akademik başarının önünde ki en büyük engelmiş gibi görüyor sporu (Ö20)”

“Takdir ediliyoruz lakin sadece sözle ediliyoruz. Meslek hayatımıza ve mesleki kariyerimize yansiyacak bir yöntemle karşılaşmıyoruz. İdarecilerimizin sadece sözlü takdirleri tatmin etmiyor ve aldığı başarı belli süre sonra unutulup göz ardı ettiği için de dolayısıyla iş doyumunu anlamında kişiyi motive etmiyor (Ö7)”.

Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin görüşleri değerlendirildiğinde, okul yönetimlerinin öğretmenlere karşı tutumlarında takdirden uzak, sözlü ya da yazılı hiçbir şekilde onure edilmemeleri, okullarda yapılan toplantılarda başarıların dile getirilmemesi; müsabakalarda ve hatta kupa kazanılan başarıların törenlerinde sahalar da öğretmenlerin yanında bulunmamaları olumsuz yönde etkilemektedir. İdarecilerin maddi ve manevi olarak Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerine destek olmamaları idarelere olan güven duygularını yıpratarak, işlerinden doyum almalarını engelleyen dışsal faktörlerin ilk sırasında yer aldığını 20 katılımcının 14’ünün söylemiyle belirlenmiştir.

4.2.1.7. Ekonomik boyut - ücret dışsal faktörü. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleriyle yapılan görüşmelerde aldıkları ücreti yaptıkları iş karşılığında yetersiz olduğu, ekonomik olarak dönemsel sıkıntılar çektikleri bu nedenle iş doyumlarını olumsuz etkilediği söylenebilir. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin bu konudaki görüşleri aşağıda yer verilmiştir:

“Aldığım ücretin bekâr olmam nedeniyle bana yeterli olduğunu düşünüyorum. Evli ve çocuğum olsa belki farklı olabilirdi (Ö1)”.

“Ailesi olanlar özellikle şubat ve yaz tatili döneminde sadece maaş ile geçinme sıkıntısı yaşıyor. 30 saat ders girsek kendi adıma kurs, egzersiz gibi ek ücret getirecek işlerle uğraşmazdım...Kesinlikle olumsuz etkiliyor. Aldığımız ücretin iş doyumunu sağlaması için en azından ek ders ücretlerinin düzenlenmesi, maaşlarımızda düzenlemeye gidilmesi bizi olumlu etkileyebilir (Ö3)”.

“Bence olumsuz etkiliyor, çalışan ve çalışmayan öğretmenlerin farkı olmalı. Ek ders ücretleri değiştirilip arttırılır ise öğretmenlerin daha gayretli çalışmayı teşvik edebileceğini düşünüyorum (Ö5)”.

“Aslında her meslekte olduğu gibi ücret bizleri de etkiliyor. Öğretmenlik mesleğinin aldığı maaşı Türkiye şartlarında değerlendirdiğimiz de çok yeterli değil (Ö8)”.

“...olumsuz etkiliyor. İşin açığı aldığım ücretin yaptığım işin karşılığı olduğunu düşünmüyorum. Evet, ek derslerde düzenleme yapılabilirmeli, fakat devletin imkânı bu ise kabul etmek lazım. Ayrıca bizim branşımız gereği yeteneği, becerisi olan öğretmenler dışarıda farklı kulüp, gençlik spor ve belediye kapsamında işlerde çalışarak ek takviye yapabiliyorlar bütçelerine, lakin yine belirtmeliyim o yetiye sahip olanlar yapabiliyor bunu da (Ö9)”.

“...olumsuz yönde etkiliyor. Yaptığımız iş ve emeğin karşılığı olduğunu düşünmüyorum. Öğretmenlik mesleği para karşılığında yapılacak bir iş değil bence, o anlamda hiç karşılamıyor (Ö11)”.

“İnsanın aldığı ücret ne kadar iyi olursa o kadar da iş doyumuna ulaşır. Ama bizim mesleğimizde yaptığımız işlerle karşılığına baktığımızda yeterli değil, ne yazık ki farklı kurumlarda memur olan kişilerin aldığı maaşları kıyasladığımızda bizim aldığımız devede kulak kalıyor, oda insanın moralini bozarak iş doyumunu düşürüyor (Ö12)”.

“Aldığımız ücreti yeterli bulmuyorum. Çünkü biz işimizi severek ve çok fazla özveri ile yapıyoruz. Biz sadece çocuğa değil çocuğun tam anlamıyla hayatına dokunuyoruz bu nedenle onlara kazandırdıklarımızın karşılığı ücreti almıyoruz. Çocuklara maddi manevi bir şeyler katan branş olarak yeterli ücretleri almıyoruz (Ö13)”.

“Özel okulda çalışan bir öğretmen olarak çok düşük ücretlerle çalışıyor olmamız, kadrolu öğretmenlere göre neredeyse 3’te bir maaşlarla çalışıyor olmamız iş doyumumuzu olumsuz etkilenmesine neden oluyor (Ö14)”.

“Bizden daha düşük maaşlar ile geçinenler var ama biz 16 sene geleceği yetiştirmek için okuyarak öğretmen olduk. Tabii ki iş doyumunu etkiliyor. Dünya bazında öğretmen maaşını karşılaştığımızda kesinlikle yeterli değil ve iş doyumumuzu olumsuz etkiliyor. Tüm meslek gruplarını okutup eğitim veren öğretmenlerin o meslek gruplarından az maaş alması onu nasıl mutlu çalışmasını sağlasın ki? (Ö16)”

Araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin görüşleri değerlendirildiğinde, aldıkları maaş ve ek ders ücretlerini yaptıkları işin önemi ve içeriğini karıştılamadığını düşündükleri fikri mevcuttur. Çünkü ülkedeki diğer devlet memurları ile çalışma saatleri, yaptıkları işleri ve maaşlarını karşılaştırdıklarında yeterli olmadığı görüşü hâkim olduğu söylenebilir. Ayrıca yapılan işin maaş olarak bir değerlendirmesi olamayacağı; fakat, yıllarca okuyup ülkede ki tüm meslekleri, insanları, geleceğin nesilleri yetiştirmenin karşılığı layık görülen maaşın iş doyumunu olumsuz etkileyen ikinci kategori olarak değerlendirildiği söylenebilir.

4.2.1.8. Fiziki şartlar dışsal faktörü. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri fiziki şartları ve kısıtlı malzeme imkanını iş doyumlarını olumsuz etkileyen dışsal faktörler kategorilerinden biri olduğunu dile getirmişlerdir. Öğrencilerine daha iyi, daha verimli ve daha güzel sahalarda yetiştirmek istediklerini lakin onlara sağlanan imkanların bu konuda yetersiz kaldığına dair görüşleri aşağıda verilmiştir:

“Bahçemizin küçük olması ve açık saha olarak da voleybol, basketbol, badminton sahalarına sahip olmamıza rağmen birbirlerine çok yakın; üstüne bir de iki sınıf aynı anda ders işlerse çok kalabalık, karışık olması nedeniyle derslerin verimli geçmesini engelliyor(Ö12)”.

“Çalıştığımız okulun fiziki şartları ne yazık ki kötü çünkü bahçede spor sahası olarak kullandığımız alanların az olmasının yanı sıra spor salonumuzun ve kapalı bir alanımızın olmaması derslerde istediğimiz verimi almamızı engelliyor(Ö13)”.

“Salonumuz ya da kötü hava koşulları için uygun kapalı alanımız yok. Bahçede olan iki saha zemininin de beton olması ne yazık ki çalışma isteğini olumsuz etkiliyor(Ö15)”.

“Çok kötü şartları olan yerlerde de çalıştım ve karşılaştırdığımda şu an ki şartlar beni çok olumlu yönde etkiliyor. Oradaki çocuklar ile buradaki çocukların derse yaklaşımı açısından karşılaştırılma imkanı yok. Çünkü salon, soyunma odası duş, sıcak su bunların hepsi buradaki öğrencilerin daha istekli, severek katılımını sağlarken imkansızlıklar öğrencilerin derse bakış açısını olumsuz etkilediği için fiziki şartlar sadece öğretmen değil öğrenci açısından da çok önemli(Ö16)”.

Araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin bir kısmı fiziki şartların çalışma isteklerini olumlu ve olumsuz etkileyen yanlarını söylerken okul bahçelerinde açık spor sahalarının yeterli olduğunu lakin hava şartlarının uygun olmadığı zamanlarda sınıf ya da kantin gibi uygun olmayan koşullarda ders işlemenin kendilerini olumsuz etkilediği düşünceleri mevcuttur. Yapılan analizler sonucunda fiziki şartlar açısından okul bahçelerinin dar olması ve spor sahalarının olmaması, mevcut okulların birçoğunda spor salonu bulunmaması ve bunun yanında malzeme eksiklerinden dolayı öğrencilerle yeterli düzeyde verimli ders işleyemedikleri; bu nedenle de iş doyumlarının olumsuz etkilendiği söylenebilir.

4.2.1.9. Çalışma şartları dışsal faktörü. Öğretmenler Çalıştıkları okullardaki ortamda var olan tüm sıkıntılı durumlardan kurtulmak, kendini yenilemek için tayin istemek, kurum içinde idareci kadrosuna geçmek gibi yolları denediklerini söylemişlerdir. Bu doğrultudaki Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin görüşlerine aşağıda yer verilmiştir:

“Yeni okul ve ortam değişikliği kökten çözüm oluyor (Ö2)”.

“Ortam değiştirmek için tayin istiyorum. Olumsuz olan idare, öğrenci ve öğretmen arkadaş ortamını değiştirerek hayatımı, kendimi sıfırlayarak yeniden motive olmaya çalışıyorum (Ö4).”

“Çalıştığım ortamda yorulduğumuz zamanlar oldu. O zamanda idareci olma kararını vererek meslektaşlarıma destek vereceğimi düşünerek kendimi motive ettim (Ö12)”.

“Her insanın yorulup tükendiği kısa veya uzun zamanlı dönemler olur. Benimde oldu ve tayin istediğim halde çıkmadı(Ö15)”.

Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin belirttikleri görüşler değerlendirildiğinde, çalıştıkları okullarda yaşadıkları dışsal idare, saha, malzeme gibi tüm sorunlara çözüm olmak için idareci olup meslektaşlarına destek olurum düşüncesine hâkimdir. Var olan sıkıntılara kökten çözüm olması adına tayin ile yeni çalışma şartlarına kavuşma fikri mevcuttur. Bu görüşler doğrultusunda çalışma şartları öğretmenlerin iş doyumunu olumsuz etkilemekle kalmayıp onları tüketerek yorduğu söylenebilir.

4.2.1.10. Örgütsel iklim dışsal faktörü. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin çalıştığı kurumun var olan uyumsuz örgütsel iklimi nedeniyle iş doyumunda olumsuz fikirlere sahip olduğu ileri sürülmüştür. Ayrıca bu düşünceler doğrultusunda öğretmenlerin kendilerini kuruma ait olma, aynı amaçlar için birlikte hareket etme konusunda sıkıntılar içeren görüşlere yer verilmiştir. Öğretmenlerin bu görüşlerine aşağıda yer verilmiştir:

“Okullarda son yıllarda göreve getirilen idarecilerin idarecilik vasfının olmaması, donanımsız olması bizleri kötü etkiliyor. Yeni sistemle öğrenci ve velilerin bilgisiz olması, öğrencilere açılan şikâyet hattıyla öğretmenlerin üstüne gereksiz yüklenmeler sadece bizim branşımızı değil tüm öğretmenlerin iş doyumunu olumsuz etkilemiştir. (Ö3)”

“Sadece idare değil diğer öğretmenlerin de beden eğitimine ve spora bakış açılarını değiştirmeleri gerekiyor. Çocukların kişisel gelişimi ve karakter gelişimi için elzem bir şey olduğunu anlasalar çok güzel olur (Ö11)”

“Mevcut sorun olan idarecilerin, diğer öğretmenlerin spora bakış açısını değiştirmek iş doyumumuzu etkileyebilirdi(Ö15)”

Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin görüşleri analiz edilerek değerlendirildiğinde, okulların kendi iç örgütsel iklimi idareci, yardımcı personel, tüm öğretmenlerin spora var olan yaklaşımları; yeni dönem idarecilerin sportif konulara hakim olmaması, spor yapmış olmaları veya spor yapmamış olmaları gibi kendi bakış açılarının okul içi ve dışı sportif faaliyetleri olumlu etkileyebildiği gibi olumsuz yönde etkilediği de söylenebilir. Ayrıca Millî Eğitim Bakanlığının örgütsel ikliminde açılan şikâyet hattının ve sürekli sınavlara dayalı eğitim yaklaşımı anlayışının Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin olumsuz etkilendiğini yukarıdaki görüşler doğrultusunda söylenebilir.

4.2.2. İş doyumunuzu olumlu yönde etkileyen içsel ve dışsal faktörler hakkındaki düşünceniz nedir? Sorusu için yapılan görüşmeler Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyumlarını olumlu etkileyen faktörler ve alt boyutları içsel ve dışsal faktörler Tablo 24’te örnek öğretmen görüşleri ve içerik analiz sonuçları aktarılmıştır.

Tablo 24.

Soru 2: İş doyumunuzu olumlu yönde etkileyen içsel ve dışsal faktörler hakkındaki düşünceniz nedir?

İş Doyumu Alt Faktörleri	Yüksek İş Doyumu n Tekrar Eden Görüşler	Örnek İfade
Kategoriler		Ö16: Kesinlikle var. Aile yaşantısı telefon şarjı gibidir. Telefonun şarjı ne kadar doluysa iş görme olanağımız artar. Aile içinde mutluluk ve huzur var ise telefon gibi insanında şarjı dolar ve çalışır.
Özel Hayat	Aile içindeki mutlu ortamın kendilerini olumlu katkısı (n=17).	
Kişisel Çabası	Kendi motivasyonlarını yüksek tutmak için okula spor sahası kazandırmak, spor sahaslarını iyileştirmek gibi işleri düzenli yapabilmeleri (n=17).	Ö9: Okul dışı değil okul içerisinde bile yapılan göz dolduran etkinliklerde o etkinliği planlayan, uygulayan öğretmen ve öğrencileri hemen o gün odamda ağırlar ikramda bulunur teşekkürlerimi okul idaresi adına iletir, dilek ve isteklerini ihtiyaçlarımı sorarım. Çünkü ortaya konan emek, çocukların gelişimi o öğretmenlerin çabalarını görmezden gelmek onların iş gücünü tüketir.
İçsel Faktörler	Başarı	Öğrencilerinin hayatlarına dokunarak değiştirdiklerini görmek, onlarla il içi ve il dışı sportif başarılar
	İsteği	kazandırmanın olumlu katkısı (n= 9).
İşin Kendisi	Beden eğitimi ve sporun kendi içyapısı, sporun insana kazandırdıkları (n= 7).	Ö: 1 Okulda ve pansiyon nöbetimde boş olan zamanımı öğrencileri spor yapmaya teşvik edecek faaliyetler üreterek, onlarla oyun oynayarak tükenmişliğimi ortadan kaldırıyorum.
Hedef ve Beklenti	Öğretmenin dersleri ve okul takımları için belirlediği çalışmalarını yapabilmemesi, hedeflerine ulaşması (n=4).	Ö16: Beden eğitimi öğretmenin iş doyumunu arttırıp, tükenmişlik sendromunu aşabileceği şey oyun, fiziksel olarak öğrencilerle birlikte hareketle rahatlayabilir. Yaptığımız iş buna çok müsait.
		Ö18: Çocuklar benim meslekteki en büyük motivasyonum. Çocuklar ile birlikte bir kazanım elde ediyoruz. Onların geliştiğini kazandıklarını, değiştiklerini görmek beni mutlu ediyor.

İş Doyumu Alt Faktörleri	Yüksek İş Doyumu n Tekrar Eden Görüşler	Örnek İfade
Kategoriler		Ö16: Okullarda en çok sevilen beden eğitimi öğretmenidir çünkü öğrenciye anne, baba, ağabey, abla oluruz çocukların duygularına ineriz. Öğrencilerin her sıkıntılarını biliriz, isimleriyle hitap ederiz ve bu da onların bize sevgi ve saygısına sebep oluyor. Bu olaylar doğru iş yaptığımızı bize gösterir ve bunlar bana verilen en büyük takdir teşekkürdür. Tükenmişliğimizi engeller ve bizi motive eder.
Öğrenci Veli Tutumu	Öğrenci ve velilerden gelen sevgi saygı davranışlarının kendini motive ettiğini, kendilerini iyi hissettirdiği için iş doyumlarının da arttığını belirtmiştir (n=18).	
Fiziki Şartlar	Çalıştıkları okulların fiziki şartlarının iyi olması (n=8).	Ö3: Okulumuzun fiziki şartları çalışma isteğimi son derece olumlu etkiliyor çünkü salonu ve açık sahaları bakımından Denizli ilindeki en yeterli okullardan birisiyiz, şanslıyız. Altı Beden eğitimi öğretmeni olmamıza rağmen aynı saatte ders işleyecek alanımız oluyor. İdarenin düzenli olarak ihtiyacımız olan malzemelerimizi karşılıyor olması da bizi olumlu etkiliyor.
Çalışma Şartları	Çalıştıkları kurumdaki yardımcı personel, öğretmen arkadaşları ile uyum içinde çalışmak öğretmenleri olumlu etkileyen faktörlerden biridir (n=9).	Ö9: En büyük faktör arkadaşlık ilişkilerim, mesai arkadaşlarım ve öğrencilerimin tatlı yaklaşımlarıdır. Ö12: Benim için en büyük faktör birlikte çalıştığım zümre arkadaşlarımla iyi iletişim ve etkileşim her şeyin üstünden gelerek mutlu çalışmamızı sağlıyor.
Yönetim Tutumu	İdarecilerin, öğretmenlere ve öğretmenlerin okul adına kazandıkları başarıları önemsemesi, takdir etmesi (n=6).	Ö13: Okul idaremiz başarılarımız ya da sportif etkinliklerimizde maddi manevi her zaman yanımızda destekçi ve takdir edicidir. İşin içinden çıkmış bizim ne şartlarda çalıştığımızı bilen bir idarecinin olması en büyük avantajımızdır bizim. Ö12: Eski bir beden eğitimi ve yeni idareci olarak öğretmenlerimizin maddi malzeme, saha desteği vermek ve manevi olarak takdir edilmenin onları nasıl doyuma ulaştıracağını bildiğimden dolayı hep özenli davranmaya çalışırım. Çünkü bu onların daha istekli, daha mutlu ve şevkle çalışmalarını, huzurlu olmalarını sağlayacaktır.

Tablo 24' te Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin nitel görüşme formundaki 2.soruya verdiği cevapların iş doyumlarını olumlu etkileyen faktörlerine yönelik içerik analizi yapılmış ve detaylı içerik analizi aşağıda verilmiştir.

4.2.2.1. Özel hayat içsel faktörü. İş doyumunun içsel faktörleri tanımı dikkate alınarak, araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyumlarını olumlu yönde etkilediği düşünülen içsel faktörlerin içerik analizi yapılmıştır. İçsel faktörlerden özel hayat alt kategorisinde Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin kişisel olarak yaşadıkları aile içi pozitif ilişkileri, problemlerin olmaması, ailede eş ve çocuklarla geçirilen güzel zamanlar ve psikolojik olarak huzurlu bir aile ortamı insanın kendi iç huzurunu sağlar. Özel hayatta ki iç huzur Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyumlarını olumlu etkileyen sebeplerin en başında geldiğine dair görüşlere aşağıda yer verilmiştir:

“Evde mutluyum okulda 5 katı daha fazla şevkle mutlu ve verimli çalışıyorum. Ev ve iş birbirini tetikliyor fakat özellikle 35 yaşından sonra iş ile evin olumsuzluklarını birbirine karıştırmadan çalışmayı öğrendim. Bu nedenle yaş ve tecrübenin işimizi olumlu etkilediğini düşünüyorum (Ö2)”.

“Tabii ki aile içi huzur iş doyumunu sağlıyor, psikoloji önemli ve hepimiz duysanız bu nedenle duygularımızla hareket edebiliyoruz (Ö7)”.

“...aile ortamında huzur olduğunda işe de daha mutlu istekli gidiyorum ve çalışıyorum (Ö8)”.

“Hiç şüphesiz ailemden yansıyan can sıkıntısıyla okula gelmiyorum, beni demoralize edecek bir şey olmayınca sağlıklı çalışabiliyorum (Ö9)”.

“Ailede ki mutluluk tabii ki insan işine daha mutlu ve istekli gider, verimli olur. Bilimseldir (Ö11)”.

“Evdeki mutluluk huzur o pozitif enerji kapıdan girdiğinde hem öğretmen arkadaşların hem de öğrencilerin onu yakalıyor (Ö12)”.

“Tabii ki insan evinde ne kadar huzurlu, mutlu, sakin ise okula geldiğin an sen mutlusun, huzurlusun, kafan dinç daha, daha fazla pozitif enerjiyle yaklaşıyorsun ve daha fazla şey vermek istiyorsun o şevkle çünkü çocukları daha pozitif görüyorsun. Öyle olunca çocukların motiveleri artıyor sana da katkı da bulunuyor ya da tersi durumda motiveleri düşüyor (Ö13)”.

“Aile içinde yaşadığım mutluluk ve huzur ortamının iş yaşamımda iş doyumuna ulaşmamda katkısı var (Ö14)”.

“Evet, insan evinde özel hayatında mutlu huzurlu ise o pozitif enerji ile işe daha istekli motive olmuş gidiyor. Böylece o pozitif enerji yaptığı işlere de olumlu hatta mükemmel seviye de yansıyor. Dediğim gibi sosyal bir varlık olarak neşemizde kederimizde dışarıdan gözlenebilir (Ö15)”

“Kesinlikle var. Aile yaşantısı telefon şarjı gibidir. Telefonun şarjı ne kadar doluyorsa iş görme olanağınız artar. Aile içinde mutluluk ve huzur var ise telefon gibi insanda şarjı dolar ve çalışır (Ö16)”

“Eşimin beden eğitimi öğretmeni olması, çocuklarımın yine beden eğitimi öğretmeni olacak olması ve hepimizin spor ile bağlantılı olması hatta birlikte aynı sahada hakemlik yapıyor olmamız bizi olumlu yönde etkiliyor (Ö17)”

“Tabii ki var, olumsuz olabileceği gibi olumlu olarak da etkiliyor (Ö18)”

Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin görüşleri değerlendirildiğinde, aile içi pozitif olayların, huzurun kendilerini psikolojik olarak olumlu etkileyen en büyük faktörlerden biri olduğu söylenebilir. Kafa olarak rahat olmanın işe de olumlu yansıdığını, Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin daha şevkle ve pozitif olarak okullarına giderek çalıştıklarına dair görüşler mevcuttur. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri, evinde ne kadar huzurlu, mutlu, sakin ise okula geldiğinde de o kadar mutlu ve huzurlu olmaktadır. Mesleklerine ve öğrencilerine olumlu yaklaşımlarına sebep olduğu, daha da yararlı olmak isteğiyle çalışmalarını teşvik ettiğini söylemek olasıdır.

4.2.2.2. Kişisel çaba içsel faktörü. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyumlarını olumlu etkileyen içsel faktörlerden biri olarak kendi çabalarına dikkat çekmişler; kendi motivasyonlarını yüksek tutmak için okula spor sahası kazandırmak, spor sahalarını iyileştirmek gibi işleri düzenli yaptıklarını söylemişlerdir. Bu durum ile ilgili Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin görüşleri aşağıda verilmiştir:

“Basketbol potalarının dikilmesi, sahaların çizimi ve yenilenmesi, step tahtalarının yapılmasını bizzat kendim organize ederek sağladım. Sahaların çiziminde öğrencilerle birlikte çalışmak öğrencilerin birlik ve beraberliğini destekleme

anlamında da yardımcı oldu ve bunun derse geri dönütü de tabii ki olumlu oldu, buda beni mutlu etkiliyor (Ö1)”.

“Düzenli olarak saha çizgilerini yenilenmesinde çalışmak ve tek pota basketbol turnuvası için zincirden pota filelerini takmak bana zevk verdi. Öğrencilerin bunları kullanırken yaşadıkları mutluluk beni motive ediyor (Ö3)”.

“...salonun bakımı tamirat tadilat ve temizliğine varana kadar hepsini zümre arkadaşlarımızla planlı olarak birlikte yapıyoruz, bundan da zevk alıyoruz. Zaman zaman bu tadilat ve temizlik işlemlerinde öğrencilerden de yardım alıyoruz böylece öğrenciler ders daha ilgili, sahaları sahiplenerek daha özenli davranıyorlar. Bazen de derse hazırlıksız (eşyasız) gelen öğrencilere zorla yaptırıyoruz çünkü ne yazık ki yeni, nesil öğrenciler kullandıkları alanları temiz tutmayı korumayı umursamıyorlar ve bunu bir şekilde onlara öğretilecek, alışkanlık haline getirmelerini sağlayacak yegâne yer okullardır (Ö4)”.

“Saha çizimlerini biz branş öğretmenleri kendimiz yapıyoruz. Okula çocukların ilgisini çekecek ayak tenisi sahasını oluşturduk, daha fazla sportif aktivite yapabilecekleri alanlar oluşturmaya çalışıyoruz...Bu işleri yaparken özellikle öğrencilerimizi de dâhil ediyoruz ki alanlara ve malzemelere sahip çıksınlar, kullanılabilirliğini artsın ve hem de tertip düzenini sağlamaları amacıyla öğrencilerle çalışmak zevkli oluyor (Ö7)”.

“İdareci olarak sadece iki saat beden eğitimi dersine giriyorum fakat diğer arkadaşlarımın ders işleyişini izlemek bile beni mutluluğun doruğuna çıkarıyor. Öğrencilerin derste ki ilgi ve istidatları, yüzlerindeki mutluluk beni daha da mutlu çalışmama sebep oluyor, ayrıca bu mutluluğu sağlamak için idareci olarak beden eğitimi öğretmenlerinin istek ve ihtiyacı olan malzemeler benim için her zaman ilk sırada oluyor. Hemen anında imkânlarımız doğrusunda aynı gün karşılıyorum (Ö9)”.

“İdareci olan bir beden eğitimi öğretmeni olduğum için fiziki ortam veya malzeme eksikliğinin öğretmeni yorarak verimi düşürdüğünü bildiğimden derse ait ihtiyaçları en kısa sürede çözmeye çalışıyorum. Branş arkadaşlarımı ve öğrencileri keyifle ders işlerken görmek tükenmişliğimi engelliyor (Ö12)”.

“...sahaları çizdik, çocuklara tenefüslerde ve derslerde kullanabilecekleri oyun alanları çizdik. Tabii ki çocukların bu oyun alanlarında mutlu ve heyecanla oyun oynamaları iş doyumumu olumlu yönde etkiliyor (Ö13)”.

Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin görüşleri değerlendirildiğinde, okullarına yeni saha yapmak, var olan sahaları düzenleyip yenilemek ve güzelleştirmekle birlikte sürekli aktif kullanılır hale getirmenin kendilerini motive ettiği görüşünün hakim olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca bu tamirat, temizlik, çizim - boyama işlerinin öğrencilerle birlikte yapılması, onların spor alanlarını sahiplenme güdülerini geliştirdiği, okula olan aidiyet duygularını arttırdığını, derse daha istekli katıldıkları ve en önemlisi Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin de bu tür işleri öğrencileri ile birlikte yapmaktan haz alarak, mutlu oldukları söylenebilir. Bunun yanında yönetici olarak görev yapan iki Beden Eğitimi ve Spor öğretmenin bu tarz işler için okullarındaki diğer branşdaşlarına her anlamda en hızlı şekilde yardımcı olduklarını belirtmişlerdir. Ayrıca meslektaşlarının eğitim öğretim ortamlarının yetersiz olmasının onları olumsuz etkileyip doyumsuzluğa neden olabileceğini bilmesinin yanında iş verimini düşürebileceğini bildikleri yönündeki söylemleri dikkat çekmiştir. Buradan hareketle işin içinden gelen, branşı bilen yöneticilerin Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin mesleklerini gerektiği gibi icra edebilmesi adına önemli olduğunu söyleyebiliriz.

4.2.2.3. Başarı isteği içsel faktörü. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri, hedeflediği başarıları öğrenciye ve okula kazandırmak için uğraşmalarının, öğrencilerin hayatlarına dokunarak onları değiştirdiklerini görmelerinin, onlarla il içi ve il dışı sportif başarılar kazanabilmelerinin iş doyumlarına olumlu katkısını vurgulamışlardır. Buna dair Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin görüşlerine aşağıda verilmiştir.

“Milli bayramlarda okul takımlarında okulumuzu ilde ve il dışı müsabakalarda temsil eden öğrenciler kürsüye çıkartılarak alkışlatılıp küçük hediyelerle onure ediyoruz (Ö2)”.

“Okul takımım ve kulüp takımlarım ile Türkiye şampiyonu olduk, 8 öğrencim milli takımına çağrılmış olması, ücretsiz eğitim alabilen burs alan öğrenciler kazandırmış olmak bana iyi ki bu mesleği yapıyorum hissini yaşıyor (Ö6)”.

“Okul dışı değil okul içerisinde bile yapılan göz dolduran etkinliklerde o etkinliği planlayan, uygulayan öğretmen ve öğrencileri hemen o gün okul bahçesinde törene çıkartıp teşekkür eder o an için alınan ödüller takdim edilip ödüllendirilir ve alkışlatılır. Bu beni mutlu ettiği kadar öğretmen ve öğrencilerimi de mutlu ediyor (Ö9)”.

“Öğrencilerimin gelip iyi ki benim hayatıma dokundunuz demesi beni çok mutlu ediyor. Mesleğimi severek yapıyorum çok iş başarmışım dediğim zamanlar oluyor (Ö13)”.

“Akademik başarı diye bakıyorsak Besyo, Pmyo ve Msü’rine öğrencileri kazandırmakta başarılıdır ve bu beni mutlu ediyor (Ö20)”.

Öğrencilerin spor sayesinde kazanma, kaybetme, saygı, dostluk, hedef koyma, paylaşma, sorumluluk, ait olma gibi kişisel gelişimleri için önemli duyguları kazanmaları ve pekiştirmeleri öğretmenlerde başarı duygusunu yaşattığı söylenebilir. Bunun yanı sıra okul takımlarında yer alan sporcu öğrencileriyle birlikte kazandıkları sportif başarıların kendilerini gerçekleştirdikleri için kişisel başarı hissini olumlu etkileyerek yüksek iş doyumuna ulaşmalarını sağladığı söylemek olasıdır.

4.2.2.4. İşin kendisi içsel faktörü. Beden Eğitimi ve Sporun kendi içyapısı, sporun insana kazandırdıkları ve sporun dinamikleri nedeniyle Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyumlarını etkileyen içsel faktörlerden biri olarak değerlendirilmiştir. Buna ilişkin öğretmen görüşleri aşağıda verilmiştir:

“Okulda ve pansiyon nöbetimde boş olan zamanımı öğrencileri spor yapmaya teşvik edecek faaliyetler üreterek, onlarla oyun oynayarak tükenmişliğimi ortadan kaldırıyorum (Ö 1)”.

“İş doyumumu arttırmak için çalıştırdığım okul takım branşlarını değiştiriyorum, yeni spor branşlarını öğrenmek için kurs ve seminerlere katılarak kendimi yenileyerek çalışıyorum (Ö2)”.

“...öğrencilerin bireylerin hayata tutunması kendilerini değiştirmeleri iş meslek ve bu spordan para kazanarak mutlu olmaları beni motive ediyor. Böylece hem kendimi geliştiriyor hem de değiştiriyorum (Ö4)”.

“O öğrencilerimle daha çok oyun oynamak, vakit geçirmek (Ö15)”.

“Beden eğitimi öğretmeninin iş doyumunu arttırıp, tükenmişlik sendromunu aşabileceği şey oyun, fiziksel olarak öğrencilerle birlikte hareketle rahatlayabilir. Yaptığımız iş buna çok müsait (Ö16)”.

Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin görüşleri analiz edildiğinde, sporun kişiye kazandırdıkları, yaşattığı psikolojik olumlu hisler, insanı sosyalleştirmesi, sporun kendi iç yapısı ve özelliği nedeniyle iş olarak yapılmasına rağmen mutlu olmayı sağlayan bir iş olduğu görüşünü söylemek mümkündür.

4.2.2.5. Hedef ve beklenti içsel faktörü. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleriyle yapılan görüşmeler sonucunda iş doyumlarını olumlu etkileyen diğer faktör, dersleri ve okul takımları için belirlediği çalışmalarını yapabilmemesi, hedeflerine ulaşması fikridir. Bu şekilde belirledikleri hedeflere ve beklentilerine dair Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin görüşlerine aşağıda yer verilmiştir:

“...öğrencilerini sever hatta zengin – fakir, kız- erkek, dil, din, ırk ayrımı yapmadan severek yaklaştığında öğrenciler size sürekli iyi ki bu mesleği yapıyorum hissini yaşattıyor fazlasıyla (Ö5)”.

“Akademiye kazandırdığım eski öğrencim yeni meslektaşlarımın benle fikir alışverişi vefa ile görüşmeye devam etmeleri beni muazzam seviyede mutlu ediyor (Ö15)”.

“Çocuklar benim meslekteki en büyük motivasyonum. Çocuklarla birlikte bir kazanım elde ediyoruz. Çocukların geliştiğini kazandıklarını, değiştiklerini görmek beni mutlu ediyor (Ö18)”.

“Öğrencilerim beni babası gibi görür benimde onlar evladım gibi ben hala okula öğrencilerimi göreceğim onlara bir şeyler kazandıracağım diyerek gidip motive oluyorum (Ö20)”.

Görüşleri değerlendirildiğinde, okul içinde, derslerde, egzersizlerde, yetiştirme kurslarında, okul takımlarında ve okul içi kutlama törenlerinde istedikleri faaliyetleri planlayarak yapabilmeleri; bu faaliyetler doğrultusunda öğrencilerin gelişimlerini görmek ve katkıda bulunmak, öğrencilerin mutluluklarını ve olumlu geri dönütlerini

almak ve özellikle onları yüksek öğrenime kazandırmak iş doyumlarını etkileyen içsel faktörlerden biri olduğu söylenebilir.

4.2.2.6. Öğrenci ve veli tutumu dışsal faktörü. Araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri, öğrenci ve velilerden gelen sevgi ve saygı davranışlarının kendilerini motive ederek, iyi hissettirdiği için iş doyumlarının da arttığını belirtmişlerdir. Bu yöndeki Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin görüşlerine aşağıda verilmiştir:

“Yaşadığım bir olaydan sonra iyi ki o okuldayım ve iyi ki bu mesleği yapıyorum dedim. Yaşadığım çok olay var ama bu olay beni çok etkilemişti. Sporcu öğrencilerimden birinin hayatını kurtarıp, tekrar toparlayıp hayata ve spora geri dönmesini sağlamıştım. Bu öğrencim benim mezun olduğum Beden Eğitimi ve spor Yüksekokulunu bitirerek yılar önce onu okuttuğum aynı okulda mesleğe başlayıp ‘hocam bu sizin eserinizi diyerek’ öğrencileriyle fotoğraf atmıştı bu beni çok etkileyip mutlu etti, gurur duydum (Ö7)”

“Çocuğun yapamadığı bir hareketi yapması ve arkadaşları tarafından alkışlanması, farklı alandaki başarılarını gelip benimle paylaşması çok güzel şeyler beni mutlu ediyor (Ö8)”

“...Hatta bizi örnek almış öğrencilerimi gördüğümde, hele aynı mesleği yapan öğrencileri gördüğümde bundan aldığım hazzı hiçbir şeye değişmem (Ö12)”

Sadece şu an ki öğrencilerimiz değil mezun ettiğimiz öğrencilerimin gelip hocam iyi ki siz varsınız, iyi ki sözünüzü dinledim iyi ki benim hayatıma dokundunuz demesi beni çok mutlu ediyor. Ailelerine bizi anlatmaları, ailelerin bizlere saygıyla yaklaşması bizleri onure eder (Ö13)”

“Öğrencilerimin bana karşı sergiledikleri tavırları, onlarla sohbetlerimde bana verdikleri mesajlar, sevgileri etkiliyor (Ö14)”

“Okullarda en çok sevilen beden eğitimi öğretmenidir çünkü öğrenciye anne, baba, ağabey, abla oluruz çocukların duygularına ineriz. Ailelerine bizi ilah gibi anlatırlar. Öğrencilerin her sıkıntılarını biliriz, isimleriyle hitap ederiz ve buda onların bize sevgi ve saygısına sebep oluyor. Bu olaylar doğru iş yaptığımızı bize

gösterir ve bunlar bana verilen en büyük takdir teşekkürdür. Tükenmişliğimizi engeller ve bizi motive eder (Ö16)”.

“Çocuklar benim meslekteki en büyük motivasyonum. Çocuklar ile bir kazanım elde ediyoruz. Öğrencilerden olumlu dönütler aldıkça bu benim en büyük motivasyon ve kazanımım. Bu olaylar benim yorgunluğumu atmama tabii ki en büyük sebep çocukların geliştiğini kazandıklarını, değiştiklerini görmek beni mutlu ediyor (Ö18)”.

Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin görüşleri dikkate alınarak yapılan analizde, öğrencilerin saygı ve sevgi içerikli davranışları, eski öğrencilerin öğretmenlerini ziyaret etmeleri ve onlarla görüşmeye devam etmeleri, halen okuttukları öğrencilerin spor ve diğer kültürel alandaki başarılarını, sıkıntılarını paylaşmaları, kendilerine anne-baba, abi-abla gibi davranmaları, öğretmenin özel günlerde (bayram, doğum günü gibi) hatırlanması Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin kendilerini değerli ve özel hissetmelerine neden olduğu görüşü mevcuttur. Bunun yanı sıra öğrencilerin verdiği değerden dolayı ailelerin öğretmenlere ve spora karşı sergilediği tavır, ilgi, alaka onların mutlu olarak motive olmalarını ve iş doyumuna ulaşmalarını sağladığı söylenebilir. Ayrıca özellikle kendilerini rol model olarak hayatlarına dokunup kişilik ve karakterlerini oluşturmalarında yardımcı oldukları öğrencilerinin onlar gibi Beden Eğitimi ve Spor öğretmeni olmayı seçmeleri onları en mutlu eden faktörlerin başında geldiğinin söylenmesi olasıdır.

4.2.2.7. Fiziki şartlar dışsal faktörü. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin bazıları, görev yaptıkları okulların fiziki şartlar bakımından yeterli donanıma sahip olmasından kaynaklı çok memnun olduklarını ve bunun büyük bir şans olduğunu dile getirmişlerdir. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin fiziki şartlar hakkındaki görüşlerine aşağıda yer verilmiştir:

“Okulumuzun fiziki şartları çalışma isteğimi son derece olumlu etkiliyor çünkü salonu ve açık sahaları bakımından Denizli ilindeki en yeterli okullardan birisiyiz, şanslıyız. Beden eğitimi öğretmeni olmamıza rağmen aynı saatte ders işleyecek alanımız oluyor. İdarenin düzenli olarak ihtiyacımız olan malzemelerimizi karşılıyor olması da bizi olumlu etkiliyor (Ö3)”.

“Kapalı spor salonu ve halı sahanın olması, gerekli olan tüm malzemelerin okulda mevcut olması çalışma isteğimi olumlu yönde etkiliyor. Birçok okulda bulunmayan şartlara sahip olmamız olumlu etkiliyor (Ö4)”.

“Kapalı spor salonumuzun olmasının yanı sıra bahçede açık futbol halı sahası, voleybol ve basketbol sahası, hentbol sahası olması nedeniyle fiziki şartlar bizim için mükemmel seviyede olumlu etkiliyor diyebilirim (Ö8)”.

“Çok memnunum ve hoşuma gidiyor. Salonumuzun olması yanında, açık sahalarımızın olması, halı sahamız olması nedeniyle gayet donanımlı bir okuluz. Ferdi müsabakalar da okulda olmaya sahalar için yüzme, tekvando, judo ve tenis için dışarıda uygun sahalarda saat ayarlayarak okul takımı çalışmalarımıza devam ediyoruz (Ö9)”.

“...Halı saha, spor salonu ve okulun 30 dönümlük bir araziye kurulmuş olması nedeniyle çok şanslı bir öğretmenim. Çok kötü şartları olan yerlerde de çalıştım ve karşılaştığımda şu an ki şartlar beni çok olumlu yönde etkiliyor. Çünkü salon, soyunma odası duş, sıcak su bunların hepsi buradaki öğrencilerin daha istekli, severek katılımını sağlarken imkansızlıklar öğrencilerin derse bakış açısını olumsuz etkilediği için fiziki şartlar sadece öğretmen değil öğrenci açısından da çok önemlidir (Ö16)”.

Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin görüşleri değerlendirildiğinde, okullarında spor salonu ve açık hava spor sahaları bulunanların kendilerini çok şanslı gördüklerini, bu doğrultuda rahatlıkla ders işlediklerini, bunun okul içindeki faaliyetlere ve öğretmenlerin iş doyumuna çok olumlu yansıdığı söylenebilir. Aynı zamanda fiziki şartların güzel olması nedeniyle öğrencilerin ders yaklaşım tutumlarının da daha istekli, severek olduğu; kısıtlı, salonsuz, açık hava spor sahasız okullarda öğrencilerin derse bakış açısının da olumsuz etkilendiği daha önceki tecrübeleriyle bunu net ifadelerle dile getirdikleri söylenebilir.

4.2.2.8. Çalışma şartları dışsal faktörü. Araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri çalıştıkları kurumdaki yardımcı personel, öğretmen arkadaşları ile uyum içinde çalışmanın kendilerini olumlu etkileyen faktörlerden biri olduğunu

dile getirmişlerdir. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin çalışma şartları hakkındaki görüşleri:

“Çalıştığım yerde yardımcı personelden kantinciye kadar en başta da öğretmenler arkadaşları arasındaki ilişkilerin uyumlu, saygılı ve yapıcı olması mutlu çalışmamı etkileyen en büyük faktördür (Ö1)”.

“Zümre arkadaşlarımla uyum içinde çalışmak beni çok etkiler. Sadece zümreler değil okul idaresi ve diğer öğretmen arkadaşları ile yardımlaşarak fikir alışverişi içinde çalışmak benim mutlu çalışmamı etkileyen faktörlerdir (Ö2)”.

“Okuldaki zümre öğretmeni arkadaşlarım diyebilirim. Sürekli diyalog halinde harika bir uyum içinde çalışıyoruz, birbirimizi sürekli destekliyoruz ve bu bizi bir hayli motive ediyor (Ö4)”.

Ortam ve arkadaşlarım, velilerin öğrencilerimin spora yaklaşım açısı benim mutlu çalışmamı etkileyen en büyük faktör (Ö8)”.

“En büyük faktör arkadaşlık ilişkilerim, mesai arkadaşlarım ve öğrencilerimin tatlı yaklaşımlarıdır (Ö9)”.

“Benim için en büyük faktör birlikte çalıştığım zümre arkadaşlarımla iyi iletişim ve etkileşim her şeyin üstünden gelerek mutlu çalışmamızı sağlıyor (Ö12)”.

“Zümre olarak iyi iletişimimizin olması, birlikte hem fikir olmamız, farklı düşüncelere sahip olduğumuz konularda da oturup konuşarak çözüm bulabiliyor olmamız ayrıca bir branş arkadaşımızın idareci olması bizi çok olumlu yönde etkiliyor. Buda bizim mutlu çalışmamızı sağlıyor. Elimde olsaydı ikinci bir idarecimizin de beden eğitmeni olmasını isterdim (Ö13)”.

“Öğretmen arkadaşlarımla var olan iyi diyalog ve paylaşımın çok olması benim mutlu çalışmamın en büyük faktörüdür (Ö17)”.

“Okuldaki iş ortamı idare ve öğretmen arkadaşlarımla yaşadığım uyumlu çalışma benim mutlu çalışmamın nedenidir. Karşılaştığım çözmek isteyeceğim sorun ise fiziki şartların iyileştirilmesi olurdu (Ö18)”.

“Okulda birlikte çalıştığım beden eğitimi öğretmenleri ile iyi bir çalışma ortamına, iyi iletişime sahip olmam mutlu çalışmamın en büyük etkendir (Ö19)” şeklindedir.

Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin görüşleri değerlendirildiğinde; çalıştıkları okullardaki yardımcı personel, kantin çalışanları, öğretmenler, idareciler ve zümre branş arkadaşları arasında uyumlu, sakin, anlayışlı, paylaşımcı ortama sahip olan öğretmenlerin mutlu ve iş ortamlarında memnun çalıştıkları sonucuna ulaşılabilir. Bu doğrultuda okullardaki fiziki şartlar haricinde sosyal şartları ve insani yaklaşımları, insani ilişkileri kapsayan çalışma şartları öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen; şartların iyi olması ile iş doyumunu arttıran, kötü çalışmaların ve huzursuz çalışma ortamlarının Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin işten soğumasına ve iş doyumundan uzaklaşmasına neden olan önemli kategorilerden biri olduğunu söyleyebiliriz.

4.2.2.9. Yönetim tutumu dışsal faktörü. Yöneticilerin, Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin okul adına kazandıkları başarıları önemsemesi, takdir etmesi ve öğretmenlere maddi manevi destek vermeleri onların iş doyumlarını etkileyen dışsal faktörlerden bir kategori olduğunu söylemek mümkündür. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin yönetim tutumuna ilişkin görüşleri aşağıda verilmiştir:

“İdarecilerin bizi takdir etmesi mutlaka etkiliyor, biz beden eğitimi öğretmenleri takdir görme için yapmıyoruz fakat görüp ilgilenmeleri takdir etmeleri bizi olumlu yönde etkiliyor. Ayrıca çalışma isteğimizi arttırıyor. Bu eğitim yılında 7 takımla il dışında müsabakalarda maddi manevi olarak bizi desteklerini sonuna kadar yanımızda hissediyoruz. Okul idaresinin desteğinden dolayı okul spor kulübünü de kurarak aktif olarak işletiyoruz ve öğrencilerimiz açısından, malzeme imkânı açısından bu çok önemli (Ö5)”.

“İdareimiz sayesinde bu yıl Türkiye şampiyonasına kadar yükselen takımımız için maddi manevi her an yanımızdaydılar. Takdirleri bizi olumlu yönde etkiliyor (Ö8)”.

“Eski bir beden eğitimi ve yeni idareci olarak öğretmenlerimizin maddi malzeme, saha desteği vermek ve manevi olarak takdir edilmenin onları nasıl doyuma ulaştıracağını bildiğimden dolayı hep özenli davranmaya çalışırım. Çünkü bu onların daha istekli, daha mutlu ve şevkle çalışmalarını, huzurlu olmalarını sağlayacaktır (Ö12)”.

“Okul idaremiz başarılarımız ya da sportif etkinliklerimizde maddi manevi her zaman yanımızda destekçi ve takdir edicidir. İşin içinden çıkmış bizim ne şartlarda çalıştığımızı bilen bir idarecinin olması en büyük avantajımızdır bizim (Ö13)”.

“Okulumuz imam hatip lisesi olduğu için sürekli dini alanda yarışmalar düzenlenip ödüllendiriliyor. Bununla birlikte sportif çalışmalardan da vazgeçilmiş değil, Türkiye şampiyonasına giden, il bazında başarı gösteren öğrencilerimize kıyafet, çeyrek altın gibi ödüllendirmeler yapıyor. Ama öğretmenlere teşekkür edilmiyor. Ben kendi adıma okul idaresinden bir şey beklemiyorum (Ö16)”.

Araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin görüşleri değerlendirildiğinde, idarecilerin okula kazandırılan sportif başarıları önemseyerek takdir etmesi, öğretmen ve öğrencilere sözlü teşekkür edilmesi, onare edilmeleri Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyumunu sağladığını söyleyebiliriz. Aslında Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin takdir veya ödül beklemediklerine fakat takdir veya ödül veren okul yöneticilerinin sporu, sporcuyu ve branş öğretmenini önemseydiği fikrine ait düşünceler yapılan görüşmelerde mevcuttur. Bu nedenle öğretmenler idarelerin kendilerine maddi ve manevi olumlu yaklaşımlarının iş doyumlarına son derece pozitif şekilde yansıdığını söylemek mümkün olabilir.

4.2.3. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyumlarını arttırmak için ne olmasını isterdiniz? Sizin çözüm önerileriniz nelerdir? Yapılan görüşmeler sonucunda Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyumlarını arttırmak için ileri sürdükleri çözüm önerileri Tablo 25’te örnek öğretmen görüşleri ve içerik analiz sonuçları ile aktarılmıştır.

Tablo 25.

Soru3: Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyumlarını arttırmak için ne olmasını isterdiniz? Sizin çözüm önerileriniz nelerdir?

İş Doyumu Alt Faktörleri	İş Doyumunu Arttırmak İçin Öneriler n- Tekrar Eden Görüşler	Örnek İfade	
Kategoriler			
İçsel Faktörler	Başarı İsteği	Ülkemiz adına yetenekli öğrencileri tespit etmek ve alt yapılardan sporcu yetiştirmek (n=4).	Ö5: 2.Sınıftan itibaren branş öğretmenleri okutması öğrencinin gelişimi ve özellikle elit düzeyde ülkemizi temsil edecek sporcuların yetiştirilmesinde doğru olacağını düşünüyorum. Ö6: Özellikle ilkokulda beden eğitimi derslerine beden eğitimi öğretmenlerinin girerek alt yapıdan spor eğitimi verilmesini istedim. Ö12: Çok yetenekli öğrencileri kalabalık ve küçük alanlı okul bahçelerinde gözden kaçırıp Türkiye adına yetişebilecek yıldızları kaybediyoruz.
	Hedef - Beklenti	Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri Hedeflerinin sağlık, spor ve insan kişiliğine, gelişimine katkısının anlaşılması (n=3).	Ö3: İlkokul ve ortaokul müfredatında sportif eğitimin tamamen oyun üzerine oturtularak verilmesi taraftarıyım; çünkü oyun becerisine sahip olan çocuk kazanma, kaybetme, dost-rakip gibi olguları tamamen kazanır. Çocuk paylaşma, sorumluluk gibi etik değerleri kazanmış olur ve sağlıklı obeziteden uzak bireyler yetişir toplumda. Ö20: Sağlık ne kadar önemli olduğunu insanlara kavratırdım. Sağlık için sporun vazgeçilmez bir araç olduğunu insanlara anlatırdım. İnsanlar sporun, beden eğitimi öğretmenin değerini çok iyi anlardı ve onlarda kendilerini mutlu hissedirdi.
	Eğitim Düzeyi	Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin üniversitelerde aldığı eğitimin iyileştirilmesi, eğitim düzeylerinin artırılması (n=2).	Ö2: Beden eğitimi öğretmenlerini daha üniversitedeyken sağlam birer branşlaşma eğitimi verilmesini zorunlu hale getirdim. Ö10: Öncelikle beden eğitimi öğretmeni yetiştiren kurumların elden geçirilmesini sağladım, alt yapıdan yetişen bireyler beden eğitimi öğretmeni olmamalı. Birde fakültede eğitim yıllarında her beden eğitimi öğretmenin bir spor dalında hakemlik ve antrenörlük belgelerini alarak yapmaları.
	Kabul Görme	Spora gereken önem ve değerin verilerek, spora bakış açısının değiştirilmesi (n=2).	Ö4: Sadece sınava yönelik bireyler yetiştirmeye yönelik planlamalar değiştirilirse başarılı olabiliriz. Şuan sağlıksız sürekli sınav kaygısıyla spordan uzak obezite hastalığına 16-17 yaşlarda yakalanmış nesiller yetiştirmekten kurtuluruz. Ö15: Geleceği biz öğretmenler yetiştiriyoruz. Eğitim, gelecek nesillerin can damarıdır.

İş Doyumu Alt Faktörleri	İş Doyumunu Arttırmak İçin Öneriler n-Tekrar Eden Görüşler	Örnek İfade
Kategoriler		
Fiziki Şartlar	Okullarda Fiziki Şartların, Tesislerin ve Spor Sahalarının İyileştirilmesinin Şart Olması (n=12).	Ö2: Tüm okullarda tam teşekküllü spor kompleksleri kurulmasını zorunlu hale getirdim. Ö3: Yeni yapılan okullara spor salonu, jimnastik salonu ve havuzu olan tesisler yapılmasını zorunlu hale getirdim.
Çalışma Şartları	İş Doyumunu Arttırmak İçin Çalışma Şartlarının Düzeltilmesi (n=5).	Ö4: Malzemelerin eksiklikleri giderilir ve sadece sınava yönelik bireyler yetiştirmeye yönelik planlamalar değiştirilirse başarılı olabiliriz. Ö6: Fiziki ortam tamamlandığında ve materyaller sağlandığında öğretmenlerin iş doyumunun artacağını düşünüyorum. Ö8: Bizlerin en büyük sorunu malzeme temini, malzemesiz bizde ders işlemek imkânsızdır. Devletin tüm okullara sene başında sağlıklı malzeme temininde bulunulmasıdır. Ö17: Ne kadar çok fiziksel imkân verilirse başarımın o kadar artacağını düşünüyorum.
Örgütsel İklim	Mevcut Olan Eğitim Sistemine Köklü Değişiklikler ile Eğitim Politikasının Düzenlenmesi (n=4).	Ö15: Eğitim sistemini İzlanda, Fransa vb ülkeler gibi düzenledim. Çocuk öğleye kadar sözel ve analitik alanda eğitim alıp, öğle yemeği sonra akşam saatlerine kadar sportif, sanatsal alanlarda eğitim vererek onları her alanda yeterli, gelişmiş, zeki çalışkan, saygılı, dürüst ve becerikli bireyler olarak yetiştirmek isterdim.
Ücret	Öğretmenlerin Maaş ve Ücretlerinin Düzenlenmesi (n=3).	Ö5: Sadece okul derslerinde değil sporcu yetiştirmeye çalışan, çocuklara bir şeyler kazandıran öğretmenlerin ücret anlamında doyum sağlamak olurdu. Ö16: Kendi adıma değil, tüm meslektaşları adına maaşlarında düzenleme yapılmasını sağladım.
Yönetim Biçimi	Beden Eğitimi ve Sporun Önemini Bilen, Anlayan İdarecilere Görev Verilmesi veya Var Olan İdarecilerin Bu Anlamda Bilgilendirilmesi (n=2).	Ö11: İlk önce okullarda idarecilerden en az birinin beden eğitimi öğretmeni olmasını isterdim. O zaman hem bizi anlar hem de daha aktif dinamik bir okul ortamı oluşacağını düşünüyorum.
Takdir - Ödüllendirme	Çalışan, Emek Veren Öğretmenlerin Ödüllendirilmesi (n=2).	Ö1: Her dönem sonunda özellikle il içi müsabakalar ve il dışında ilini temsil eden öğretmenleri üç gün aileleriyle birlikte tatil yapma imkânı verirdim.
Teftiş Denetleme	Görev Yapan Öğretmenlerin Denetlenme ve Teftişlerinin Düzenli Yapılması, Yeterlilik Düzeylerinin Belirlenmesi (n=2).	Ö15: Beden eğitimi öğretmenlerini 5 yılda bir adil olan mesleki yeterlilik sınavına tutup, yaptığı işleri de göz önüne alarak çalışmaya devam etmelerini ya da geri hizmete çekip açıklarını kapatmaları için uzmanların vereceği hizmet içi eğitimlere sınavlara tabi tutardım. Amacım kimseyi ezmek değil ama herkesin işini layığı ile yapması çünkü bizler geleceği inşa ediyoruz.

Tablo 25' de Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerine: "Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyumlarını arttırmak için ne olmasını isterdiniz? Sizin çözüm

önerileriniz nelerdir?” diye sorduğumuzda; içsel faktörlerin eğitim düzeyi, hedef ve beklenti, başarı isteği, kabul görme alt kategorilerinde yaşanan sorunlara çözüm bulunduğu takdirde, öğretmenlerin kendilerini iş için daha istekli ve iş doyumuna sahip olabilecekleri görüşünü belirtmişlerdir. Bu yöndeki Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin görüşleri ve çözüm önerileri aşağıda verilmiştir.

4.2.3.1. Başarı isteği içsel faktörü. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri, sadece okulda ders işleyerek öğrencilerin kişilik ve karakterlerini, sportif beceriler kazanmalarını değil aynı zamanda ülke adına üst düzey yetenekte öğrencileri tespit ederek alt yapılardan sporcu yetiştirmeyi sağlayabilecekleri ortamlarda çalışmak istediklerini vurgulamışlardır. Bu konuya ilişkin Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin görüşleri ve çözüm önerileri aşağıda sıralanmıştır:

“2.Sınıftan itibaren branş öğretmenleri okutması öğrencinin gelişimi ve özellikle elit düzeyde ülkemizi temsil edecek sporcuların yetiştirilmesinde doğru olacağını düşünüyorum (Ö5)”.

“Özellikle ilkokulda beden eğitimi derslerine beden eğitimi öğretmenlerinin girerek alt yapıdan spor eğitimi verilmesini isterdim (Ö6)”.

“Çok yetenekli öğrencileri kalabalık ve küçük alanlı okul bahçelerinde gözden kaçırıp Türkiye adına yetişebilecek yıldızları kaybediyoruz (Ö12)”.

Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin görüşleri analiz edildiğinde; öğrencilere iyi eğitim vermenin yanında iyi sporcular yetiştirmek istediklerini vurgulamışlardır. Bu bağlamda öğretmenler küçük yaşlardan itibaren sportif eğitimle hem geleceğin sporcuları yetiştirmeleri adına hem de kendilerini motive edecek başarı isteği duygularını pekiştirmeleri adına bunun önemli olduğunu söyleyebiliriz.

4.2.3.2. Hedef ve beklenti içsel faktörü. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri iş doyumlarını etkileyen hedef ve beklenti alt kategorisinde hedeflerinin insan sağlığına ve insan kişiliğine, gelişimine katkısının anlaşılmasının sorunu ortadan

kaldıracağına dikkat çekmiştir. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin bu yöndeki görüşleri şu şekildedir:

“İlkokul ve ortaokul müfredatında sportif eğitimin tamamen oyun üzerine oturtularak verilmesi taraftarıyım; çünkü oyun becerisine sahip olan çocuk kazanma, kaybetme, dost-rakip gibi olguları tamamen kazanır. Çocuk paylaşma, sorumluluk gibi etik değerleri kazanmış olur ve sağlıklı obeziteden uzak bireyler yetişir toplumda (Ö3)”.

“Beden eğitimi ve sporun bir bilim olduğunu, önemli bir bilim olduğunu vurgulamak isterdim. Birçok Avrupa ülkesinde olduğu gibi sporun kişiye kazandırdıklarını vurgulayarak derse verilen önemi arttırarak sağlamak isterdim (Ö18)”.

“Sağlığın ne kadar önemli olduğunu insanlara kavratırdım. Sağlık için sporun vazgeçilmez bir araç olduğunu insanlara anlatırdım. İnsanlar sporun, beden eğitimi öğretmenin değerini çok iyi anlardı ve onlarda kendilerini mutlu hissedirdi (Ö20)”.

Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri çocukların ilkokul seviyesinden itibaren oyuna dayalı bir eğitimle kişilik ve karakter için önemli olan kazanma, kaybetme, dostluk, azim, başarı ve sorumluluk duygularını geliştireceğine dikkat çekmiştir. Sporun bir bilim olduğunu kabul ederek insana, insan hayatına kazandırdıklarına odaklanırsak o zaman spor eğitiminin önemi anlaşılır diye belirtmişlerdir.

4.2.3.3. Eğitim düzeyi içsel faktörü. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin üniversitelerde aldığı eğitimin iyileştirilmesi, eğitim düzeylerinin artırılması ve buna yönelik meslek hayatında aldığı eğitim seminerlerinin uzman kişiler tarafından verilmesinin iyi olacağına dair görüşler şöyledir: *“Beden eğitimi öğretmenlerini daha üniversitedeyken sağlam birer branşlaşma eğitimi verilmesini zorunlu hale getirirdim (Ö2)”*.

Öncelikle beden eğitimi öğretmeni yetiştiren kurumların elden geçirilmesini sağladım, alt yapıdan yetişen bireyler beden eğitimi öğretmeni olmamalı. Birde fakültede eğitim yıllarında her beden eğitimi öğretmenin bir spor dalında hakemlik ve antrenörlük belgelerini alarak yapmaları.

Eğitim ğretim yılı başında veya sonunda öğretmenleri kamplara alarak uygulamalı yeniden eğitim verilmesi, hatta yeni branşlar da kendilerini geliştirmeleri için eğitim seminerleri verilmelidir (10)”.

Beden Eğitimi ve Spor ğretmenlerinin yukarıdaki görüşleri incelendiğinde; kendi eğitim düzeylerine yönelik yeni spor branşlarını tanımak, spor alanındaki gelişmelerden haberdar olmak için seminer ve kurs faaliyetlerinin düzenlenmesinin iyi olacağını söylemek olasıdır.

4.2.3.4.Kabul görme içsel faktörü. Beden Eğitimi ve Spor ğretmenleri, içsel olarak kabul görme alt kategorisinde spora gereken önem ve değerin verilerek, spora bakış açısının değiştirilmesiyle hem sporun hem öğretmenlerin toplumda, eğitimde hak ettiği statüye kavuşacağı belirtilmiştir. Buna ilişkin Beden Eğitimi ve Spor ğretmenlerinin görüşleri şoyledir:

“Sadece sınava yönelik bireyler yetiştirmeye yönelik planlamalar değiştirilirse başarılı olabiliriz. şu an sağlıksız sürekli sınav kaygısıyla spordan uzak obezite hastalığına 16-17 yaşlarda yakalanmış nesiller yetiştirmekten kurtuluruz (4)”.

“Geleceği biz öğretmenler yetiştiriyoruz. Eğitim, gelecek nesillerin can damarıdır 15)”.

4.2.3.5.Fiziki şartlar dışsal faktörü. Beden Eğitimi ve Spor ğretmenleri iş doyumlarını olumsuz etkileyen ve üzüm bulunması gereken dışsal faktörleri fiziki şartlar, çalışma şartları, örgütsel iklim, ücret, takdir ve ödüllendirme, teftiş ve denetleme kategorilerinde görüş belirtmiş ve üzüm nerileri sunmuşlardır. Beden Eğitimi ve Spor ğretmenleri, okullarda fiziki şartların, tesislerin ve spor sahalarının iyileştirilmesinin şart olduğu dile getirmişlerdir. Bu yöndeki görüşler aşağıda verilmiştir:

“Tüm okullarda tam teşekküllü spor kompleksleri kurulmasını zorunlu hale getirirdim (2)”.

“Yeni yapılan okullara spor salonu, jimnastik salonu ve havuzu olan tesisler yapılmasını zorunlu hale getirirdim 3)”.

“Okullardaki tesis ve fiziki şartları iyileştirmek il işim olur. İyi yerler ve iyi tesislerin öğretmenlerin motivasyonunu ve çalışma isteğini arttıracığına inanıyorum (Ö7)”.

“Çevre ve bina bakımından yeterli sportif alanı olmayan okullara beden eğitimi öğretmeni ataması yapmazdım. Onun yerine o okuldaki öğrencileri taşınabilir sistemle spor kompleksi olan yerlere götürerek onların her alanda tam bir sportif eğitimi almasını sağlardım (Ö12)”.

Konu ile ilgili bulgulara bakıldığında fiziki şartların Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerini olumsuz etkileyen en önemli faktör olduğu tespit edilmiştir. Bu sebeple sorunların temeli olan fiziki şartlar ve sportif alanların düzenlenmesi onların iş doyumuna dair en büyük beklentileri olduğunu söyleyebiliriz.

4.2.3.6. Çalışma şartları dışsal faktörü. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri iş doyumlarını arttırmak ve bunlarla ilgili kalıcı planlamalar yapmak gerektiğine dair görüşler mevcuttur ve bu görüşlere aşağıda yer verilmiştir:

“Malzemelerin eksiklikleri giderilir ve sadece sınava yönelik bireyler yetiştirmeye yönelik planlamalar değiştirilirse başarılı olabiliriz (Ö4)”.

“Fiziki ortam tamamlandığında ve materyaller sağlandığında öğretmenlerin iş doyumunun artacağını düşünüyorum (Ö6)”.

“Bizlerin en büyük sorunu malzeme temini, malzemesiz bizde ders işlemek imkânsızdır. Devletin tüm okullara sene başında sağlıklı malzeme temininde bulunulmasıdır (Ö8)”.

“Ne kadar çok fiziksel imkân verilirse başarının o kadar artacağını düşünüyorum (Ö17)”.

Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin çalışma şartlarına ilişkin maddi ve manevi yaşanan aksaklıkların yasal olarak yeni düzenlemelerle giderilmesini beklediklerini söyleyebiliriz.

4.2.3.7. Örgütsel iklim dışsal faktörü. Yaşanan problemleri çözüm olması için mevcut olan eğitim sisteminde köklü değişiklikler ile eğitim politikasının düzenlenmesinin en doğru yöntem olacağı görüşleri mevcuttur. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin görüşleri aşağıda verilmiştir:

“İzlanda Eğitim modeli izlediğim ve beğendiğim bir eğitim politikasını ülkemizde uygulamak isterdim. 16 yaş altı öğrencilerin gece dışarı çıkması yasak, ailelere devlet spor ve sanat kulüplerine yönlendirilmeleri karşılığında 500 TL civarında para ödüyor ve İzlanda ‘da ki bireylerin neredeyse tamamı sporla uğraşmıştır. Bir ülkede suç oranı sıfır, dünya çapında basketbol ve futbolda uluslararası başarılarla sahip bir ülkedir. Ülkemizde öğleden sonraları sosyal faaliyet çalışmaları olan, malzemelerin eksiklikleri giderilir ve sadece sınava yönelik bireyler yetiştirmeye yönelik planlamalar değiştirilirse başarılı olabiliriz (Ö4)”.

“Eğitim sistemini İzlanda, Fransa vb. ülkeler gibi düzenlerdim. Çocuk öğleye kadar sözel ve analitik alanda eğitim alıp, öğle yemeği sonra akşam saatlerine kadar sportif, sanatsal alanlarda eğitim vererek onları her alanda yeterli, gelişmiş, zeki çalışkan, saygılı, dürüst ve becerikli bireyler olarak yetiştirmek isterdim (Ö15)”.

Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin örgütsel iklim olan eğitim sistemine yönelik öğretmen beklentilerinin yetenek derslerine yönelik yeni düzenlemeler olduğu; bu düzenlemeler ile eğitimde başarı düzeyinde ve iş doyum oranlarında artma ve tükenmişlik düzeylerinde azalma sağlanabileceğini söylemek olasıdır.

4.2.3.8. Ücret dışsal faktörü. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri iş doyumlarının artması ve kendilerini motive edecek bir hususu da ücret olarak belirtmişlerdir. Buna ilişkin görüşlere aşağıda verilmiştir:

“Sadece okul derslerinde değil sporcu yetiştirmeye çalışan, çocuklara bir şeyler kazandıran öğretmenlerin ücret anlamında doyum sağlamak olurdu (Ö5)”.

“Okul takımı müsabakalarına katılıp sporcu yetiştiren öğretmenlerin maaşlarında cüzi miktarda onları motive edebilecek maddi katkının da olmasını sağlamak isterdim. Diğer öğretmenlerden ve çalışmayan öğretmenlerden bir farklar olmasını sağlardım (Ö7).”

“Kendi adıma değil, tüm meslektaşları adına maaşlarında düzenleme yapılmasını sağlardım (Ö16)”.

Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin ücret konusunda en dikkat çekici görüşleri geleceği yetiştiren bir mesleğin hak ettiği maddi karşılığı alması gerektiği görüşünü söylemek olasıdır.

4.2.3.9. Yönetim biçimi dışsal faktörü. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri yöneticilerin sporun iç yapısını ve işleyişini bilmedikleri ve bu nedenle sıkıntılar yaşandığını belirten görüşleri şu şekildedir:

“Tüm okullar proje okuluna dönüştürüp özellikle objektif bir idari yönetimle takip eder ve destekler çalışma imkânı sunardım (Ö5)”.

“İlk önce okullarda idarecilerden en az birinin beden eğitimi öğretmeni olmasını isterdim. O zaman hem bizi anlar hem de daha aktif dinamik bir okul ortamı oluşacağını düşünüyorum (Ö11)”.

Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri kendilerini ifade edebilecekleri ve sporun işleyişini, önemini kavrayan yetkililerce yönetilmenin onların üzerindeki psikolojik baskıyı ortadan kaldıracağı görüşünü söylemek mümkündür.

4.2.3.10. Taktir - ödüllendirme dışsal faktörü. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri, çalışıp çabalayan, çalışkan, emek veren ile sadece dersini işleyip okuldan ayrılan öğretmen arasında fark bulunması gerektiği fikri mevcuttur. Bu konudaki Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin görüşleri:

“Her dönem sonunda özellikle il içi müsabakalar ve il dışında ilini temsil eden öğretmenleri üç gün aileleriyle birlikte tatil yapma imkânı verirdim (Ö1)”.

“Okul takımı müsabakalarına katılıp sporcu yetiştiren öğretmenlere mesleki anlamda onlara katkı sağlayacak sicillerine işleyecek belgeler (başarı, takdir gibi) verirdim (Ö7)” şeklindedir. Bu doğrultuda yöneltilen çözüm önerileri aşağıda sıralanmıştır:

Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin, beklenenlerinin, gösterilen çaba ve emeklerinin karşılığında içten samimi bir takdir, başarı ve başarısızlıkta yanlarında olan yöneticilerinden, diğer branş öğretmeni arkadaşlarından manevi destek görmek olduğunu söylemek olasıdır.

4.2.3.11. Teftiş - denetleme dışsal faktörü. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri, görevde bulunan öğretmenlerin düzenli teftişinin sağlanması ile işini savsaklayarak yapan, mesleğin hakkını vermeyen, meslek hakkında kötü izlenime sahip öğretmenlerin kendilerini düzeltmeleri gerektiğini vurgulamışlardır. Bu duruma yönelik görüşler aşağıda verilmiştir:

“Kesinlikle işi canı gönülden yapan öğretmen arkadaşları tespit etmek olurdu. Görevde olan beden eğitimi öğretmenlerden de sınıf hâkimiyetine bakar ve sahada uygulama yeteneklerini belli yıllarda tekrar yeterlilik testine tabi tutardım (Ö11)”.

“Öğretmenlerin kendi ilgi ve isteklerine göre geri hizmete veya alanlara kaydırırdım. Öğrencilere verilen eğitim hatır gönül işiyle tapılabilecek bir şey değil mutlaka sonuca odaklı, geleceğe yönelik senden benden bir şey aldığını mutlaka hissetmeli ve bilmelidir (Ö9)”.

“Beden eğitimi öğretmenlerini 5 yılda bir adil olan mesleki yeterlilik sınavına tutup, yaptığı işleri de göz önüne alarak çalışmaya devam etmelerini ya da geri hizmete çekip açıklarını kapatmaları için uzmanların vereceği hizmet içi eğitimlere sınavlara tabi tutardım. Amacım kimseyi ezmek değil ama herkesin işini layığı ile yapması çünkü bizler geleceği inşa ediyoruz (Ö15)”.

Her kurum ve kuruluşta olduğu gibi mesleki yeterlilik ve kendine geliştirmeye yönelik değerlendirmeler ile Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin de denetlenmesini gerektiği görüşünü söyleyebiliriz. Bu yöntem ile Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin kişisel gelişimi için onları harekete geçiren bir etken olabileceğini söylemek olasıdır.

4.2.4. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin tükenmişliklerini engellemek için ne olmasını isterdiniz? Sizin çözüm önerileriniz nelerdir? Yapılan görüşmeler sonucunda Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin tükenmişlik yaşamalarını engellemek için ileri sürdükleri çözüm önerileri Tablo 26’da örnek öğretmen görüşleri ve içerik analiz sonuçları ile aktarılmıştır.

Tablo 26.

Soru4: Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin tükenmişliklerini engellemek için ne olmasını isterdiniz? Sizin çözüm önerileriniz nelerdir?

Tükenmişlik Alt Boyutları	n Tekrar Eden Görüşler	Örnek İfade	
Kategori	Problem		
Duygusal Tükenme Alt Boyutu	Fiziki Şartlar	Spor Tesisi ve Malzeme (n=9) Ulaşım Problemi (n=2)	Ö1: Her öğrenciye sene başında dağıtılan kitaplar gibi eşofman dağıtılmasının sporun önemini vurgulayabilir. Ö20: Bütün mahallere park ve spor alanı yapıyorlar fakat o çocukların eğitim alacağı okullara spor sahasız bırakılıyor ben bu çelişkiyi ortadan kaldırmak için spor tesislerini inşa ettirdim. Ö15: Okullara çakılı bir taşıma aracı verirdim çünkü sahası olmayan öğretmen uygun sahaya gidebilin, maçlara ulaşımı nasıl yapacağız diye düşünmesin, tüm etkinliklerde rahat hareket edilebilin diye.
	Ücret	Maddi Düzenleme (n2)	Ö5: Motivasyonunu arttırmak için maaş ve ek derslerinde maddi düzenlemeler yapmak gerekir. Ö12: Harcadıkları zamanı, verdikleri emeklere karşılık hak ettikleri değeri hiçbir zaman ne maddi nede manevi geri dönüt olarak alamıyorlar.
	Sosyal Güvence	Yıpranma Payı (n=2)	Ö4: Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişliğini engelleyebilecek diğer bir düzenleme soğuk sıcak demeden sürekli dışarıda ve çok fazla rolde çalışan bizlere yıpranma payının hak olarak tanınması olabilirdi.
	Duyarsızlaşma Alt Boyutu	Çalışma Şartları	Devlet ve Özel Okul Güç Dengesi (n=1)
Okul Sporları ve Müsabakaları (n=1)			Ö3: Okul spor müsabakalarının GHSİM alınması gerektiğini düşünüyorum çünkü onlar için sadece yılsonunda merkeze bildirilen lisans sayısı önemli. Okullarda hangi şartlarla takımların hazırlandığı, maça geldiği ve sıkıntılarımız önemsenmiyor, çözüm için muhatap bulamadığımız oluyor.
Örgütsel İklim		Ders Saati ve Öğrenci Mevcudu(n=1)	Ö2: Ders saatini 1 saat daha arttırarak ve sınıf öğrenci sayılarını zorunlu olarak 15-20 civarı sayılara sabitlenmelidir
		Tayin ve Rotasyon (n=2)	Ö16: Yaşam şartları, okul idaresi ve bazen sınıf yoruyor bu nedenle öğretmenlerin ortam, okul değiştirmesini kolaylaştırdım. Belli yıllarda rotasyon mantıklı olurdu.
Kişisel Başarı Alt Boyutu	Eğitim Düzeyi	Kişisel Gelişim (n=3)	Ö7: Her alanda olduğu gibi bilim ve spor bilminde de değişim gelişimler var. Biz hala okullarımızda bize öğretilenler ile öğretmeye çalışıyoruz. Sadece beden eğitimi ve spor alanında değil; İletişim, sağlık, ruh sağlığı, diksiyon, psikoloji, çocuk psikoloji, çocuk koruma diğer alanlarda eğitim seminerleri almıyoruz. Mevcut durumda verilen seminerler alanına hâkim insanlar tarafından verilmediği içinde yetersiz kalıyor.
	Takdir Edilme - Ödüllendirme	Takdir Edilmek (n=7)	Ö5: Motivasyonunu arttırmak gerekir idarecilerin beden eğitimi öğretmenlerinin arkasında durması ve desteklemesini sağlamak isterdim. Ö7: Çalışan öğretmenlere ödül anlamında verilecek ek hizmet puanı onların motive olmasını sağlarken, tükenmişlik yaşamalarını önleyebilir. Ö17: Yaptığımız işlerin değeri bilinirse, emeklerin karşılığı görülürse öğretmenlik daha zevkli hale gelir diye düşünüyorum.

Motive Edici Sosyal Faaliyet Kampları (n=5)	<p>Ö11: Öğretmenlere sporcularıyla birlikte bir okul dışı faaliyetler planlanarak onların tükenmişliğinin önüne geçmeye çalışılabilir.</p> <p>Ö10: Öğretmenlerin motivasyonunu sağlamak gerekli bence, il milli eğitimin düzenli olarak öğretmenlere yönelik etkinlik kamp, toplantı gibi keyifle fikirleri paylaşacakları etkinlikler yapılabilir.</p> <p>Ö13: Hep birlikte katılabilecekleri keyif alacakları öğretmenlere yönelik etkinliklerle tükenmişliklerini engelledim.</p> <p>Ö18: En çok öğretmenin zihinsel motivasyonu artırıldığında birçok sorunun çözüleceğine inanıyorum. Bu yönde seminerler, güncel eğitimler ve sempozyumlar öğretmene katkı sağlayabilir.</p>
---	--

Tablo 26’da Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerine, yaşadıkları veya meslektaşlarının yaşadıkları tükenmişlik sendromunu engellemek için çözüm önerileriniz nelerdir? diye sorduğumuzda verdikleri cevaplar duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında analiz edilerek aşağıda sunulmuştur.

4.2.4.1. Duygusal tükenme fiziki şartlar kategorisinde spor tesisi - malzeme ve ulaşım problemi. Tükenmişliğin genel tanımı ve alt boyut tanımları dikkate alınarak Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin tükenmişliğe yönelik çözüm önerileri içerik analizine tabi tutulmuştur. Duygusal tükenme alt boyutuna yönelik fiziki şartlar, ücret, sosyal güvence kategorilerini sıralamışlardır. Bu yöndeki Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin görüşleri aşağıda verilmiştir:

“Her öğrenciye sene başında dağıtılan kitaplar gibi eşofman dağıtılmasının sporun önemini vurgulayabilir (Ö1)”.

“Öğretmenlerin beklentisi iyi tesislerde öğrencilere iyi bir sportif eğitim vermektir. Çalışma şartları ve kapsamında zor bir meslek hava şartları, sürekli stres, kazanma kaybetme, sakatlık vs. gibi duygu yoğunluğu çok fazla olan bir meslek o yüzden öğretmenin motivasyonu ne kadar yüksek olur ise öğrencilere aktarımı da çok olumlu yansır diye düşünüyorum (Ö7)”.

“Yeni yapılan okullara zorunlu olarak daha ihale aşamasında bahçenin büyük, yeşil ve spor sahalarının olması hatta bütçe doğrultusunda salon yapılmasını şart koyardım. Çünkü yeterli fiziki şartların olmaması da iş anlamında beden eğitimi öğretmenini tüketiyor (Ö8)”.

Devletin tüm kademelerinde beden eğitimi öğretmenlerine maddi, manevi destek almalarını sağladım (Ö12)”.

En çok bizleri yoran okul spor sahalarının iyileştirilmesini sağlamak ve düzenli malzeme yardımı olmasını sağladım (Ö13)”.

Tüm okullara direk spor için ayrılmış bir bütçe vererek beden eğitimi öğretmenlerinin kendi plan, okul ve malzeme seçimleri için yine sadece onların yetkisine bıraktım (Ö15)”.

Bütün mahallere park ve spor alanı yapıyorlar fakat o çocukların eğitim alacağı okullara spor sahasız bırakılıyor ben bu çelişkiyi ortadan kaldırmak için spor tesislerini inşa ettirdim (Ö20)”.

Malzeme olmadan bizde yemek olamadığı için okullara düzenli verilecek malzeme yardımı öğretmenlerin bu sebepten yaşayacağı sıkıntı ve tükenmişlik engellenmiş olur (Ö10)”.

“Spor müsabakalarına katılımda öğrencinin taşınması için okullara kalıcı 1'er araç tahsis edilmesi sıkıntıları azaltacağını düşünüyorum (Ö5)”.

“Okullara çakılı bir taşıma aracı verirdim çünkü sahası olmayan öğretmen uygun sahaya gidebilin, maçlara ulaşımı nasıl yapacağız diye düşünmesin, tüm etkinliklerde rahat hareket edilebilin diyedir (Ö15)”.

Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin görüşleri değerlendirildiğinde, karşılaştıkları en büyük sorun uygun olmayan fiziksel koşulları oluşturan sahalarda ve yetersiz malzemenin yanı sıra okul takımlarını uygun sahalara antrenmanlara ve maçlara taşımak için araç sıkıntısı olduğunu söylemek mümkündür.

4.2.4.2. Duygusal tükenme ücret kategorisinde maddi düzenleme problemi.

Duygusal tükenme ücret kategorisine yönelik öğretmen görüşleri ve önerileri aşağıda verilmiştir:

“Motivasyonunu arttırmak için maaş ve ek derslerinde maddi düzenlemeler yapmak gerekir (Ö5)”.

“Devletin tüm kademelerinden beden eğitimi öğretmenlerine maddi destek almalarını sağladım. Harcadıkları zamanı, verdikleri emeklere karşılık hak ettikleri değeri hiçbir zaman ne maddi nede manevi geri dönüt olarak alamıyorlar (Ö12)”.

“Dünya bazında öğretmen maaşını karşılaştırdığımızda kesinlikle yeterli değil ve iş doyumumuzu olumsuz etkiliyor. Tüm meslek gruplarını okutup eğitim veren öğretmenlerin o meslek gruplarından az maaş alması onu nasıl mutlu çalışmasını sağlasın ki? O nedenle maaş ve ek derslerde düzenleme kesinlikle şart (Ö16)”.

Öğretmen görüşleri analiz edilerek değerlendirildiğinde; öğretmenlerin aldıkları maaşı, ek ders ücretlerini dünya bazındaki öğretmenlerin aldığı ve kendi ülkemizde diğer devlet memurlarının aldığı maaş ile karşılaştırdıklarında memnun edici düzeyde olmadığını söyleyebiliriz.

4.2.4.3. Duygusal tükenme sosyal güvence kategorisinde yıpranma payı problemi. Duygusal tükenme alt boyutunda sosyal güvence kategorisinde öğretmenler meslek hayatlarında yaşadıkları zorluklar, kötü hava şartlarının kendilerini manevi olarak ve bedensel olarak yıprattığını, buna yönelik yasal hakların tanınmasını istediklerine dair görüşleri aşağıda verilmiştir.

“Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişliğini engelleyebilecek diğer bir düzenleme soğuk sıcak demeden sürekli dışarıda ve çok fazla rolde çalışan bizlere yıpranma payının hak olarak tanınması olabilirdi (Ö4)”.

Yıpranma paylarının kaldırılmış olması ve uygunsuz her türlü hava koşulunda ders işleme, takım çalıştırması, öğrencilerin hayatının her alanına dokunan beden eğitimi öğretmenlerinin yaptığı fedakârca işlerin karşılığı ücret ne yazık ki iş doyumuna sebep olacak düzeyde değildir. Buna rağmen özveri ile çalışmaya devam ediyorum, ediyoruz. Bu nedenle yıpranma payını tekrar hak olarak tanınması bizim tükenmişliğimizi engeller, yaptığımız işlerin hangi şartlarda yapıldığının umursandığını bizlere gösterirdi (Ö15)”.

Sosyal güvence-yıpranma payına ilişkin görüşler analiz edildiğinde, daha önceki yıllarda tanınan ve geri kaldırılan yıpranma payının tekrardan sosyal güvence hakkı olarak tanımlanmasının tüm olumsuz iklim şartlarını sonuna kadar hissederek

yaşayan Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin tükenmişliklerini çözümlenmede önem arz ettiğini söyleyebiliriz.

4.2.4.4. Duyarsızlaşma çalışma şartları kategorisinde devlet ve özel okul güç dengesi-okul spor müsabakaları- ders saati ve öğrenci mevcudu- tayin ve rotasyon problemleri. Tükenmişliğin ikinci alt boyutu olan duyarsızlaşma için çalışma şartları, örgütsel iklim kategorilerini ve buna bağlı problemlere yönelik çözüm önerileri sunmuşlardır.

Tükenmişlik sendromunun alt boyutu olan duyarsızlaşmayı etkileyen çalışma şartları kategorisinin kendi içinde çok farklı problemler barındırmakta olduğu görüşü Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin söylemlerinde mevcuttur. Devlet okullarının maddi gücü ile özel okulların maddi güç dengesizliği yapılan okul maçlarına net yansıdığı, bu nedenle hem öğretmenlerin hem öğrencilerin manevi sıkıntı yaşadıkları “*Birde kolej ve özel okullar ile sıradan devlet okullarını aynı kategoride ve aynı şartlarda yarıştırmazdım. Çünkü malum onların bütçeleri, güçleri ve imkânları devlet okullarını ezip geçebilecek seviyede oluyor (Ö8).*” şeklinde ifade edilmiştir.

Okul sporları müsabakalarında yaşanan sıkıntılar ilgili “Öğretmen3” şu şekilde ifade etmiştir:

“Okul spor müsabakalarının gençlik hizmetleri ve spordan il müdürlüklerinden alınması gerektiğini düşünüyorum çünkü onlar için sadece yılsonunda merkeze bildirilen lisans sayısı önemli. Okullarda hangi şartlarla takımların hazırlandığı, maça geldiği ve sıkıntılarımız önemsenmiyor, hatta çözüm için arandığımızda muhatap bulamadığımız zamanlar oluyor”. Bu olumsuzluğun giderilmesi için Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinin; planlama yaparken Milli Eğitim Bakanlığının eğitim öğretim takvimini dikkate alması gerektiği söylenebilir.

Okullarda Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerini diğer duyarsızlaşmaya iten etken olarak kalabalık sınıf mevcutları ve dar bahçelerde ders işlemenin zorluğunu “Öğretmen2” şu şekilde ifade etmiştir: “*Ders saatini 1 saat daha arttırarak ve sınıf öğrenci sayılarını zorunlu olarak 15-20 civarı sayılara sabitlenmelidir. Okullar buna göre düzenlenirse kendi dersimiz için daha elverişli, daha eğlenceli hale getirerek oluşabilecek bitkinliği tükenmişliği engellemiş olabiliriz.*”

Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin duyarsızlaşmasına neden olan diğer problem ise tayin ile yer değiştirmede yaşadıkları zorluklar olarak belirtilmiştir. Yıllarca aynı salonlu veya spor sahalarından yoksun öğretmenlerin duygusal olarak tükenerek duyarsızlaşmasını önlemek adına rotasyon ile bunun düzenlenebileceği öğretmenlerce şu şekilde ifade edilmiştir: *“Tükenmiş öğretmenleri motive etmek için yer değiştirmelerde yaşanan zorlukların düzenlenmesi gerekiyor (Ö4)”*.

“Yaşam şartları, okul idaresi ve bazen sınıf yoruyor bu nedenle öğretmenlerin ortam, okul değiştirmesini kolaylaştırırdım. Belli yıllarda rotasyon mantıklı olurdu (Ö16)”.

4.2.4.5. Duyarsızlaşma örgütsel iklim kategorisinde beden eğitimi ve spora bakış açısı problemi. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin duyarsızlaşmasına neden olan büyük problemlerden biri olarak örgütsel iklime vurgu yapmışlardır. Beden eğitimi ve spora bakış açısının Milli Eğitim camiası içerisinde en tepeden en alt görevlilere kadar değersiz ve olumsuz olması nedeniyle öğretmenleri tükettiği görüşünün olduğunu söylemek olasıdır. Araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin bu yöndeki görüşleri şu şekildedir:

“Kesinlikle aktif bir dernek kurup, öğretmenlerin ihtiyaçlarını dikkate alarak sosyal faaliyetler, bazı aktiviteleri yapamamış öğretmenlere o aktiviteleri yapmalarını isterdim. Ayrıca sempozyum, çalıştaylar, geziler, seminerler verilmesini, turnuvalar yapılmasını ve bu faaliyetlerde üst düzey yöneticilerin, müsteşarların, bakan yardımcılarının da katılarak bizleri dinleyerek sıkıntılarımızı, memnuniyetlerimizi aktarabilelim (Ö3)”.

“Özellikle idareciler konusunda sıkıntılı durumların, yaklaşımlarını değiştirmek net olarak değiştirilmeli. Öğrencilerin ve ailelerin sınava yönelik kaygıları ve istekleri doğrultusunda davranınca öğretmen çok yönlü kısıkaç altında kalınca tükenip pes ediyor. Bu nedenle komple ülkemizin eğitim sisteminin değişmesi gerektiğine inanıyorum (Ö4)”.

“Beden eğitimi dersine olan boş ders düşüncesini yok etmek isterdim (Ö14)”.

“Bir ülkede spor alanında başarılı olmak istiyorsak sporun alt yapı kalesi olan beden eğitimi dersine ve öğretmenlerine gereken önemi vermeliyiz (Ö16)”.

“Seminer çalışması yapar, özellikle idarecileri o seminerlere dâhil ederek spora bakış açısının değişmesini sağladım (Ö19)”.

“Spora bakış acısı olumsuz olan idarecilerin hepsini eğitimden geçirirdim. Sağlıksız bir iş adamının bile sağlıksız bir yaşamla ne kadar gidebileceğini sorgulatırdım. Sağlığın vazgeçilmez bir durum olduğunu ve bunun için dersimiz için gereksiz diye var olan bakış açısını ortadan kaldırırdım (Ö20)”.

Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri; yöneticilerin spora bakış açısının değişmediği sürece, diğer öğretmenlerin, okullardaki yardımcı personelin ve özellikle de velilerin, öğrencilerin spora bakış açılarının değişmeyeceğine vurgu yapmışlardır. Eğitimin her kademesindeki yöneticilere; tüm branş öğretmenlerine, yardımcı personellere ve en önemlisi öğrenci velilerine sporun insan karakteri, kişiliği, bedensel ve ruhsal gelişimi için ne kadar önem arz ettiği seminerler ile bilgilendirme ve eğitim çalışması yapma, spora ivme kazandırabileceği gibi Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin yaşadıkları tükenmişliklerine çözüm noktalarından biri olduğunu söylemek olasıdır.

4.2.4.6. Kişisel başarı eğitim düzeyi kategorisinde kişisel gelişim problemi.

Tükenmişliğin son alt boyutu olan kişisel başarı boyutunu ise eğitim düzeyi, takdir ve ödüllendirme olarak kategorize etmişlerdir. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin kendilerini yeterli, bilgili ve başarılı hissetmeleri, onların iş doyumunu arttırarak tükenmişlik sendromu yaşamalarını engellemekte olduğu söylenebilir. Bu yönde eğitim düzeyi kategorisinde Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin görüşleri ve çözüm önerileri şu şekildedir:

“Yükseköğretimde iken aktif olmanın yanı sıra okuyan kendini geliştirmeye açık kişiler öğretmen olmalıdır (Ö4)”.

“Her alanda olduğu gibi bilim ve spor biliminde de değişim gelişimler var. Biz hala okullarımızda bize öğretilenler ile öğretmeye çalışıyoruz. Sadece beden eğitimi ve spor alanında değil; İletişim, sağlık, ruh sağlığı, diksiyon, psikoloji, çocuk psikoloji, çocuk koruma diğer alanlarda eğitim seminerleri almalıyız. Mevcut durumda verilen seminerler alanına hâkim insanlar tarafından verilmediği içinde yetersiz kalıyor (Ö7)”.

“Sürekli öğretmenlere kendilerini yenilemelerini geliştirmeleri için yetkili kişilerden eğitim semineri verilmesini sağladım (Ö9)”.

Öğretmen görüşleri dikkate alındığında kişisel gelişim ve başarı için öğretmenlerin kendilerini yenilemek istedikleri, bunun için verilen eğitim seminerlerinin artmasını istedikleri söylenebilir. Ayrıca illerde verilen seminerler için alanında uzman kişilerce verilmesini istedikleri söylemi dikkat çekmiştir.

4.2.4.7. Kişisel başarı takdir edilme-ödüllendirilme kategorisinde takdir edilme-motive edici sosyal faaliyetler ve kamplar problemleri. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin kişisel olarak başarılı hissetmelerini sağlayan diğer kategori olarak takdir edilme ve ödüllendirilmeyi vurgulamışlardır. Buna dair öğretmen görüşleri şu şekildedir:

“Öğretmenlerin yaptığı işler açısından takdir edilmeleri, özellikle müsabakalara öğrenci hazırlayan ve kurumlarını temsil eden öğretmenlerin aldıkları başarılar sonunda gerekirse maddi olarak da motive edici şekilde takdir olarak geri dönüt yapılmasını isterdim (Ö1)”.

“En büyük nedeni ise sistem çünkü biz beden eğitimi öğretmenleri ne kadar büyük başarı elde ederse etsin takdir teşekkür edilmemek, sıkıntılı durumlarda arkamızda destek olmaması gibi sıkıntıların giderilmesi olumlu sonuçlar getirir. Başarılarının ödüllendirilmesi teşvik olabilir (Ö4)”.

“Motivasyonunu arttırmak gerekir idarecilerin beden eğitimi öğretmenlerinin arkasında durması ve desteklemesini sağlamak isterdim (Ö5)”.

“Okul takımları ile öğrencilere bir şeyler kazandıran ve sporcu yetiştiren öğretmenlere mesleki anlamda bir ödül hizmet puanı anlamında verilebilir. Sonuçta öğretmenler il içi-il dışı ve yönetimde görev almak için hizmet puanına ihtiyaç duyuyorlar. Çalışan öğretmenlere ödül anlamında verilecek ek hizmet puanı onların motive olmasını sağlarken, tükenmişlik yaşamalarını önleyebilir (Ö7)”.

“Daha fazla çalışsan özellikle Türkiye şampiyonalarına kadar çıkabilen takımlar çalıştıran öğretmenlere puan olarak verilecek bir ödül onların hem doyumunu artırır hem de bir üst basamağa taşır şevk ve istek anlamında (Ö10)”.

“Harcadıkları zamanı, verdikleri emeklere karşılık hak ettikleri değeri hiçbir zaman geri dönüt olarak alamıyorlar. Yönetici ve idarecileri geçtim, öğrenci velisi ve halktan bile alamıyorlar (Ö12)”.

“Yaptığımız işlerin değeri bilinirse, emeklerin karşılığı görülürse öğretmenlik daha zevkli hale gelir diye düşünüyorum (Ö17)”.

Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin kendilerini daha başarılı hissederek; azimle, mutlu çalışmalarını sağlamak için motivasyona ihtiyaçları olduğunu, bunun da meslektaşları ile karşılıklı fikir alışverişiyle olabileceğini vurgulamışlardır. Bu duruma dair Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin görüşleri şu şekildedir:

“Kesinlikle aktif bir dernek kurup, öğretmenlerin ihtiyaçlarını dikkate alarak sosyal faaliyetler, bazı aktiviteleri yapamamış öğretmenlere o aktiviteleri yapmalarını isterdim. Ayrıca sempozyum, çalıştaylar, geziler, seminerler verilmesini, turnuvalar yapılmasını ve bu faaliyetlerde üst düzey yöneticilerin, müsteşarların, bakan yardımcılarının da katılarak bizleri dinleyerek sıkıntılarımızı, memnuniyetlerimizi aktarabilelim (Ö3)”.

“Öğretmenlere sporcularıyla birlikte bir okul dışı faaliyetler planlanarak onların tükenmişliğinin önüne geçmeye çalışılabilir (Ö11)”.

“Öğretmenlerin motivasyonunu sağlamak gerekli bence, il milli eğitimin düzenli olarak öğretmenlere yönelik etkinlik kamp, toplantı gibi keyifle fikirleri paylaşacakları etkinlikler yapılabilir (Ö10)”.

“Hep birlikte katılabilecekleri keyif alacakları öğretmenlere yönelik etkinliklerle tükenmişliklerini engelledim (Ö13)”.

“En çok öğretmenin zihinsel motivasyonu artırıldığında birçok sorunun çözüleceğine inanıyorum. Bu yönde seminerler, güncel eğitimler ve sempozyumlar öğretmene katkı sağlayabilir (Ö18)”.

Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin dile getirdikleri kişisel başarı, kişisel gelişim alanında kendilerine sağlanacak yeni eğitimlerin, kampların, sosyal ve eğitici faaliyetlerle problemlerin ortadan kalkacağı söylenebilir. Ayrıca elde edilen bulgular bu tarz faaliyetlerin Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinde ödül almış hissi yaratarak motive sağlayabileceğini söylemek mümkündür.



BÖLÜM V

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın amaçları ve problem cümleleri doğrultusunda elde edilen sonuçlara ve literatürdeki araştırmalara yer verilmiştir.

5.1.Sonuç ve Tartışma

5.1.1. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyumları ve mesleki tükenmişlikleri hangi düzeydedir? Alt problemine göre; 259 Beden Eğitimi ve Spor öğretmeni ile yapılan araştırma verilerince iş doyum oranının yüksek düzeyde; tükenmişlik boyutunun ise düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir (Tablo 12). Elde edilen bu bulguların sonucunda Denizli İli Merkezefendi ve Pamukkale merkez ilçelerinde görev yapmakta olan Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin çalıştıkları okullarda memnun oldukları, bunun sonucunda iş doyumlarının yüksek ve tükenmişlik düzeylerinin ise düşük olduğu tespit edilmiştir. Araştırma bulguları literatürdeki diğer çalışmalarda elde edilen sonuçlarla benzerlik taşımaktadır.

Koçak (2002), “Erzurum İlinde Görevli Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerini İncelenmesini” konu alan araştırmasında; Beden Eğitimi öğretmenlerinin %45,6’sında yüksek iş doyumunu, %54,4’ünde normal iş doyumunu sağladığı elde edilirken düşük iş doyumuna sahip olan Beden Eğitimi öğretmenin olmadığı sonucuna varmıştır.

Aslan ve Akbayrak (2002), “Gülhane Askeri Tıp Akademisi'nde Çalışan Hemşirelerde İş Doyumu” konulu doktora çalışmalarında; hemşirelerin genel iş doyum düzeylerinin ortanın biraz üzerinde olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Koyuncu (2004), “Ankara Merkezdeki Devlet ve Özel Liselerde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumları” üzerine yaptığı çalışmasında Beden Eğitimi Öğretmenlerinin yüksek iş doyumuna sahip olduklarını ancak özel liselerde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarının, devlet liselerinde çalışan öğretmenlere göre yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Gülay (2006), “Kocaeli İlinde Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri” üzerine yaptığı araştırmasında; Beden Eğitimi öğretmenlerinin mesleklerinden orta derecede iş doyumunu sağladıkları sonucunu tespit etmiştir.

Yıldırım (2010), “Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarındaki Görevli Akademisyen Personelin Örgütsel Stres ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin” incelendiği çalışma sonunda; BESYO öğretim elemanlarının genel anlamda örgütsel stres düzeylerinin yüksek, buna karşın tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğunu tespit etmiştir.

Tuna (2010), “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri” üzerine Ankara ilinde yaptığı çalışma sonucunda; tükenmişlik ölçeğinin tüm alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları, ölçekten alınabilecek maksimum ve minimum puanlar dikkate alındığında duygusal tükenme” orta, “duyarsızlaşma” ve “kişisel başarı” boyutlarında düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır. Bu doğrultuda Beden Eğitimi öğretmenlerinin “düşük bir tükenmişlik” düzeyine sahip olduğunu tespit etmiştir.

Umay (2015), “Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisi” üzerine yaptığı çalışmasında; Psikolojik Danışman ve Rehberlik öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerine bakıldığında; tükenmişlik alt boyutu olan duyarsızlaşma orta düzeyde, duygusal tükenmeleri orta düzeyde, toplam tükenmişlikleri orta düzeyde ve kişisel başarı duygusunda azalma tükenmişlik oranının düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Çelik’in (2010), “Özel Okullarda ve Resmi Okullarda Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri” üzerine yaptığı araştırmasında; özel okullarda çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyleri, devlet okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin genel iş doyum düzeylerinden yüksek olduğu sonucunu tespit etmiştir.

Baykoçak (2002), “Bursa İlinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Sorunları ve Tükenmişlik Düzeylerini” incelediği araştırmasında duygusal tükenme alt boyutu, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında tükenmişliği alt düzeyde yaşamakta oldukları sonucuna ulaşmıştır.

Sarpkaya (2000), “Manisa İlinde Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu” incelenmesini kapsayan çalışmada öğretmenlerin toplam iş doyumlarının düşük olduğunu bulmuştur. Bu bulgu ise araştırma bulguları ile benzerlik göstermemektedir. Bunun da öğretmenlerin branşlarının farklı olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

5.1.2. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyumları ve mesleki tükenmişlikleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Alt problemine göre; araştırmada Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumuna ilişkinine bakıldığında duygusal tükenme ile iş doyumuna arasında orta düzeyde negatif yönlü ilişki; duyarsızlaşma ile iş doyumuna arasında düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu ve tükenmişlik alt boyutlarından kişisel başarı ile duyarsızlaşma alt boyutları arasındaki ilişkinin ise düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı olduğu görülmüştür (Tablo 22). Buradan yola çıkarak öğretmenlerin duygusal tükenme ile duyarsızlaşma düzeyleri azaldıkça iş doyum düzeyi yükselecektir ve tükenmişlik alt boyutlarından kişisel başarı boyutu arttıkça duyarsızlaşma alt boyutu azalacaktır. Ayrıca tükenmişlik duyarsızlaşma alt boyutu ile duygusal tükenme boyutu arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki vardır. Bu bulguya göre Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinde duygusal tükenme boyutu arttıkça duyarsızlaşmanın da aynı yönde artacağını söylemek olasıdır. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları ile kişisel başarı alt boyutu arasındaki ilişki negatif yönlüdür (Tablo 22).

Bu bulgular sonucunda Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyumuna ve tükenmişliği arasında anlamlı ve ters yönde ilişki olduğu, iş doyum düzeyleri arttıkça tükenmişlik ve duygusal tükenme, duyarsızlaşma alt boyutlarının azaldığı; kişisel başarı tükenmişlik düzeyinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bu bulgular ışığında literatürde tespit edilen bazı çalışma bulgularının yapılan araştırmayı destekler nitelikte olduğu tespit edilmiştir:

Kale (2007), tarafından yapılan “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelediği” araştırmanın bulguları ile örtüşmektedir.

Gençay (2007), “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” konulu çalışmasında Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlikleri arasında negatif yönlü bir ilişki belirlemiştir.

Gögercin (2017), “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi” üzerine yaptığı çalışma sonucunda yapılan araştırma ile aynı yönde öğretmenlerin iş tatmini ve mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişki negatif yönde; değişkenlerden birisi arttığında diğersinin azaldığını göstermektedir.

Ertürk ve Keçecioğlu (2012), “Çalışanların İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama” konulu çalışmada tükenmişlik envanteri ile iş betimleme ölçeğinin bütünü ve tüm alt ölçekleri ile zıt yönlü anlamlı bir ilişkili olduğu sonucunu elde etmişlerdir.

Gürbüz (2008), “Kars İlinde Görevli Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Tatmin ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi” üzerine yaptığı çalışmasının sonucunda iş tatmini ile tükenmişlik arasında anlamlı negatif yönlü fakat düşük bir ilişki olduğunu; tükenmişlik puanı artarken iş tatmin puanının azalmakta; tükenmişlik puanı azalırken iş tatmin puanının artmakta olduğunu tespit etmiştir.

Umay (2015), “Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisi” üzerine yaptığı çalışmasında; iş doyumunun duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı duygusunda azalma duygusu ve toplam tükenmişlik ile orta düzeyde ilişkisi olduğunu görmekteyiz. Yapılan işin anlamlı ve önemli bulunması, yapılan işten hoşlanma ve gururlanma gibi duyguların işin yapısı ile ilgili doyumu arttırdığı düşünüldüğünde, bu duyguların arttırılmasının tükenmişliği de azaltacağına vurgu yapmıştır. Çalışmaya ait bu bulgu ise araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir.

Gündüz, Çapri ve Gökçekan’ın (2013), “Mesleki Tükenmişlik, İşle Bütünleşme ve İş Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi” üzerine yaptıkları çalışmada genel iş doyumu ile, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları arasında negatif yönlü; kişisel başarı alt boyutunda ise pozitif yönlü ve anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu sonucunu tespit etmiştir.

Günay (2016), “Kabin Ekiplerinde İş Doyumu ve Tükenmişlik Sendromu” üzerine yaptığı araştırmadaki bulgulara göre; bireysel iş doyumunu ve örgütsel iş doyumunu alt boyutlarının birbirleri ile ve tükenmişliğin alt boyutlarından kişisel başarı hissi alt boyutuyla pozitif yönlü; duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları ile negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Tükenmişlik anketinin “duygusal tükenmişlik” ve “duyarsızlaşma” alt boyutlarının birbirleriyle arasında pozitif yönlü, iş doyumunun alt boyutlarıyla ise negatif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Tükenmişliğin alt boyutlarından “kişisel başarı hissi” alt boyutu ile “duygusal tükenmişlik” ve “duyarsızlaşma” alt boyutlarının birbirleriyle arasında negatif yönlü, iş doyumunu alt boyutlarıyla pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır.

Diri (2015), ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarının mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisinin araştırıldığı çalışmasında öğretmenlerin içsel ve dışsal doyumlarının arttıkça duygusal tükenmelerinin önemli ölçüde azaldığı; iş doyumunu boyutlarından sadece içsel doyumun öğretmenlerin duyarsızlaşması ve kişisel başarı boyutunun yordayıcısı olduğunu; fakat, dışsal doyumun öğretmenlerin duyarsızlaşmasına ve kişisel başarı boyutuna anlamlı etkisinin olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Literatürde karşılaşılan yukarıdaki çalışmalar ile araştırma sonuçları benzerlik ve paralellik göstermektedir.

Bu bağlamda çalışma alanı insanlar olan ve sürekli insanlarla diyalog halinde olan doktorluk, hemşirelik, kabin görevlisi, turist rehberi, polislik ve araştırmanın katılımcıları olan öğretmenlik mesleklerinde tükenmişlik sendromu ile daha çok karşılaşıldığı görülmüştür. Yaşanan tükenmişlik hissi ile insanların iş doyumlarının azalarak, işlerinden uzaklaşma, işe gitmeme ve işi bırakma gibi tavırlar sergiledikleri yapılan araştırmalarla ortaya konmuştur.

5.1.3. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyumları ile ilgili olarak içsel ve dışsal doyum düzeyleri hangi düzeydedir? Alt problemine göre; Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin içsel doyum düzeyi 4,12 ve dışsal doyum düzeyi 3,54 oranları ile Minnesota İş Doyum Ölçeği puanlamasına göre yüksek iş doyumlarına sahip oldukları görülmektedir (Tablo 12). Bu bulgular sonucunda Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin içsel doyum oranınının dışsal doyum oranına

göre daha yüksek olduğu; genel iş doyumlarını öğretmenlerin kendi içlerinde sağladıkları içsel doyum çabalarının daha çok etkilediği söylenebilir.

Yapılan araştırmada elde edilen bu bulgular ile literatürde tespit edilen bazı çalışma bulgularının tutarlı ve birbirini destekler nitelikte olduğu tespit edilmiştir:

Diri (2015), tarafından “Aydın İlinde Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine Etkisinin Araştırılması” sonucunda; içsel doyum düzeylerinin dışsal doyum düzeylerine göre yüksek olduğu ve genel iş doyum düzeyinin; içsel doyum düzeyinden düşük, dışsal doyum düzeyinden yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Çelik (2010), “Özel ve Resmi Okullarda Çalışmakta Olan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumlarını” konu alan yüksek lisans araştırması sonucunda ise devlet ve özel okullarda çalışmakta olan beden eğitimi öğretmenlerinin içsel iş doyum düzeylerinin, dışsal iş doyum düzeylerinden yüksek olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca özel okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin içsel doyum düzeylerinin, devlet okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin içsel doyum düzeylerinden yüksek olduğu sonucunu saptamıştır.

Günay (2016), “Kabin Ekiplerinde Çalışanların İş Doyumu ve Tükenmişlik Sendromu” üzerine yaptığı araştırması bulgularına göre “bireysel iş doyum” ve “örgütsel iş doyum” alt boyutlarının birbirleri ile pozitif yönlü bir ilişkisi olduğunu tespit etmiştir.

5.1.4. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ile ilgili olarak duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutu tükenmişlikleri hangi düzeydedir? Alt problemine göre; Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin genel tükenmişlik düzeylerinin düşük; tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları ortalamalarının düşük düzeyde olduğu görülür iken bu iki boyutla ters yönlü ilişkisi bulunan kişisel başarı alt boyutu ortalamasının yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Ayrıca duygusal tükenme alt boyutu ile duyarsızlaşma alt boyutları arasında pozitif yönlü ve kuvvetli bir ilişki mevcuttur (Tablo 12). Bu veriler ışığında Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin

kendilerini kişisel anlamda başarılı hissettikleri, bunun sonucunda duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın düşük düzeyde seyrettiği söylenebilir. Bu alanda yapılmış araştırmalar incelendiğinde, elde edilen bulguların literatürle tutarlı ve benzer sonuçlara sahip olduğu saptanmıştır.

Baykoçak (2002), tarafından “Bursa İlinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Sorunları ve Tükenmişlik Düzeylerini İncelenmesi” konulu araştırması sonucunda; öğretmenlerin tükenmişliğin duygusal tükenme duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında tükenmişliği alt düzeyde yaşamakta oldukları sonucunu tespit etmiştir. Duygusal tükenme alt boyutunda en fazla puan 33 en az puan 0 iken, duygusal tükenme puanlarının aritmetik ortalaması 10.2 olduğu ve duygusal tükenmeyi asgari düzeyde yaşadıklarını; duyarsızlaşma boyutunda en fazla puan 15, en az puan 0 iken; duyarsızlaşma puanlarının aritmetik ortalaması 5.4 ve tükenmişliği kişiler arasındaki olumsuz ilişkilerde asgari düzeyde yaşadıkları sonucunu tespit etmiştir. Kişisel başarı boyutunda en fazla puan 31, en az puan ise 4 iken; kişisel başarı puanlarının ortalaması 23.2 olup Beden Eğitimi öğretmenlerinin kendini yeterli olarak algılaması ve kendini olumlu değerlendirmesinin üst seviyede olduğunu belirlemiştir. Bu veriler yapılan araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir.

Tuna (2010), “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri” konulu araştırma sonucunda ölçeğin tüm alt boyutlarından aldıkları puan ortalamalarının, ölçekten alınabilecek maksimum ve minimum puanlar dikkate alındığında duygusal tükenme” orta, “duyarsızlaşma” ve “kişisel başarı” boyutlarında düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıklarını saptamıştır. Başka bir deyişle beden eğitimi öğretmenlerinin düşük düzeyde bir tükenmişliğe sahip oldukları sonucuna varmıştır.

Budak ve Sürgevil (2005), “Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama” konusunu içeren çalışmalarında; duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin düşük, kişisel başarı düzeylerinin yüksek olduğunu; akademisyenlerin düşük bir tükenmişlik düzeyine sahip olduğunu tespit etmişlerdir.

Ayvaz’ın (2015), “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” konulu araştırmasında, tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarının birbirleri arasındaki ilişkiye bakıldığında, duygusal tükenme alt boyutu

ile kişisel başarı alt boyutu arasında istatistiksel anlamlı; duygusal tükenme alt boyutu ile kişisel başarı arasında negatif yönlü düşük bir ilişki var olduğunu, duygusal tükenme ile duyarsızlaşma arasında pozitif yönlü yüksek kuvvetli bir ilişki olduğunu saptamıştır.

Umay (2015), çalışması sonucunda tükenmişlik alt boyutu duyarsızlaşma da orta düzeyde, duygusal tükenmelerinde orta düzeyde, toplam tükenmişliklerinde ise orta düzeyde olduğunu ve kişisel başarı duygusunda azalma tükenmişlik oranının düşük düzeyde olduğunu belirlemiştir. Dolayısıyla yukarıdaki literatürde karşılaşılan çalışmaların bulguları ile yapılan araştırmanın sonucunda elde edilen bulgularla tutarlılık gösterdiği tespit edilmiştir.

5.1.5. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyumları ve mesleki tükenmişlikleri cinsiyet, çalışılan kurum (ortaokul ve lise), okul kurum türü (devlet ve özel), eğitim durumu, mezun olunan bölüm, toplam çalışma yılı, haftalık çalışma saati ve medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermekte midir? Alt problemine göre;

a. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyumunu açısından cinsiyetler arasında anlamlı bir fark saptanmıştır. Kadınların erkeklere oranla daha düşük iş doyumuna sahip olduğu ve cinsiyet değişkeninin iş doyum düzeylerine etkisi olduğu görülmektedir. Bu bulgu neticesinde erkek Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin genel iş doyum oranlarının kadınlardan yüksek olduğu belirlenmiştir (Tablo 13). Çalışma şartlarında karşılaştıkları sorunların kadın öğretmenlerin iş doyumlarını olumsuz etkilediği söylenebilir.

Yüksel (2009), “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması” konulu çalışmasında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini ve erkek beden eğitimi öğretmenlerin kadın beden eğitimi öğretmenlerine göre iş doyumunun daha fazla olduğunu tespit etmiştir. Bu bulgu yapılan çalışmada elde edilen bulgu ile örtüşmektedir.

Esen (2001), “Yüksek Öğrenim Kurumlarında Çalışarak Beden Eğitimi ve Spor öğretmeni Yetiştiren Öğretim Elemanlarının İş Doyum Düzeyleri” üzerine yaptığı

araştırma sonucunda ise cinsiyet değişkeninde anlamlı bir fark olmadığını fakat, iş doyumunun tüm alt boyutlarında erkeklerin kadınlardan daha fazla iş doyum düzeyine sahip olduklarını tespit ederek çalışmamızla benzerlik göstermiştir.

Yaptığımız araştırma ile zıt yönlü sonuçlara sahip araştırmalar da literatürde mevcuttur. Özdevecioğlu (2003), tarafından “İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma” konulu çalışmasında kadınların iş doyum düzeylerinin erkeklere oranla daha yüksek olduğunu saptamıştır.

Can ve Koçak (2003), Tan (2003), Koyuncu (2004), Akıner (2005), Gülay (2006), Gençay (2007), Kale (2007), Türkçapar (2012), Diri (2015) yaptıkları çalışmalarında bizim çalışmamızın aksine cinsiyet değişkeninin iş doyumunu etkileyecek anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

b. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyumunu açısından çalışılan kurum(ortaokul-lise) bağımsız değişkenlerine göre incelendiğinde aralarında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Bu bulgulara göre araştırmada çalışılan kurum değişkeninin Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyumları üzerine etkisi olmadığı saptanmıştır (Tablo 14).

Literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında Seçme (2008), Türkçapar (2012) ve Mumcu (2014) yaptıkları çalışmalarda Beden Eğitimi öğretmenlerinin medeni durum ve okul türü (ortaokul-lise) değişkenlerine bağlı olarak anlamlı bir farklılık saptamamış olup, yapılan araştırma bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Bunun yanında literatürde yapılmış çalışmalar incelendiğinde devlet okulları ve özel okullarda görev yapan öğretmenler üzerine yapılmış çalışmaların bir çoğunda, bu araştırma bulgularının aksine özel okullarda görev yapan Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerin iş doyum oranında anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Koyuncu (2004) Ankara ilinde, Çelik (2010) Orta Karadeniz Bölgesi'nde, Akıner (2015) Manisa ili merkezinde, özel ve devlet okullarında görev yapan Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri üzerine yaptıkları çalışmalar sonucunda özel okullarda görevli Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyum oranlarının devlet okullarında görevli öğretmenlerden daha yüksek olduğu sonucuna varmışlardır. Bunun nedeni olarak özel okulların öğretmenlere sağladığı saha, maddi ve malzeme imkanından kaynaklandığını belirtmişlerdir. Literatürde yine Özdayı (1990) yaptığı çalışmasında

ise erkek ve kadınların resmi liselerde tatmin ortalaması düşük, özel liselerde ise daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

c. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyum puanlarının toplam çalışma yıllarına göre ve haftalık çalışma saatleri değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığı saptanmıştır. Araştırmada haftalık çalışma saati ve toplam çalışma yılı değişkenlerinin Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyumuna üzerine bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir (Tablo 19).

Literatürde, Şahin ve Dursun (2009) okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarını; Gençay (2007) Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişliklerini bazı değişkenler açısından incelediği; Kale (2007) Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişliklerini çeşitli değişkenler açısından incelediği; Yüksel (2009) Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini; Koyuncu (2004) devlet ve özel liselerde çalışmakta olan Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarını; Türkçapar (2012), “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerini” inceledikleri çalışmalarda hizmet yılı değişkeninin iş doyumunu üzerinde anlamlı farklılığa neden olmadığı sonuçlarına ulaşmışlardır. Bu çalışmaların sonuçları yapılan araştırma ile tutarlılık göstermektedir.

Öte yandan literatürde araştırmadan farklı sonuçlara ulaşılan çalışmalar da bulunmaktadır. Bu çalışmalar ise; Çelik (2010), tarafından özel ve resmi okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin incelendiği araştırmada "0-3", "4-7" ve "12-15" yıl kıdeme sahip olanların iş doyum düzeylerinin, "8-11", "16-19" ve "20 ve üstü" kıdem grubundakilerin iş doyum düzeylerinden yüksek olduğunu sonucuna ulaşmıştır.

Akınar (2005), Manisa ilinde özel ve resmi okullarda görev yapan Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini incelediği araştırmasında "0-3", "4-7" ve "12-15" yıl kıdem grubundakilerin iş doyumlarının "8-11", "16-19" ve "20 ve üstü" kıdem grubundakilerden daha yüksek olduğunu bulmuştur.

Mavi (2008), Kütahya ilinde görev yapmakta olan Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri üzerine yapılan araştırmasında hizmet süresi 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl olanların işlerinden doyum sağladıklarını; meslekteki hizmet süresi 16-20 yıl olan

Beden Eğitimi öğretmenlerinin işlerinden doyum sağlayamadıkları sonucuna ulaşmıştır.

Tan (2003), Anadolu lisesinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen etmenlerin incelendiği araştırmada hizmet sürelerine göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde bazı farklılıklar olduğu, bulgular sonucunda ise 11-15 hizmet yılına sahip öğretmenlerin 6-10 hizmet yılına sahip öğretmenlerle 16-20 yıl ve üzeri hizmet yılına sahip öğretmenler arasında iş doyum düzeylerinde anlamlı farklılıklar bulmuştur. Sonuç olarak öğretmenlerin hizmet süreleri arttıkça iş doyumlarının da arttığı sonucuna ulaşmıştır.

Mumcu (2014), Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerini incelediği çalışmasında hizmet yılı değişkeninin iş doyumuna anlamlı bir etkisi olmadığını tespit etmiştir. Haftalık ders saati değişkenine göre, 0-15 saat derse giren Beden Eğitimi öğretmenlerinin 16-20 saat derse girenlere göre iş doyumlarının anlamlı düzeyde yüksek olduğunu belirlemiştir. Sosyal gereksinim boyutunda ise haftada 21-25 saat derse giren öğretmenlerin, 0-15 saat derse giren öğretmenlere göre iş doyumları anlamlı düzeyde yüksek olduğunu bulmuştur.

d. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre kadınlarda duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır. Verilere göre kadınların ($X=11,50$) duygusal tükenme alt boyutunun erkeklere ($X=9,10$) oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulgulara göre kadın Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin erkek öğretmenlere oranla daha yüksek duygusal tükenme yaşadıkları sonucuna varılabilir. Bunun nedeni kadınların anne, eş, öğretmen, çocuk, iş arkadaşı gibi birçok role sahip olması ve bu rollerin görevlerinin onları daha duygusal olmasına neden olabileceği; yaradılış gereği olaylara, durumlara ve insanlara daha duygusal yaklaşmalarının duygusal tükenmeleri üzerine etkisi olduğu söylenebilir. Elde edilen veriler doğrultusunda cinsiyet değişkenine göre duyarsızlaşma ve kişisel başarı tükenmişlik alt boyutunda anlamlı bir farklılık görülmemiştir (Tablo 15). Literatürde araştırma ile benzer sonuçlara ulaşılmış çalışmalar mevcuttur.

Ergin (1992)' in "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması" isimli çalışmasında duyarsızlaşma yönünden cinsiyetler

arasında bir fark olmamasına karşın, kişisel başarı boyutu açısından bu kez erkeklerin başarı duygusunun kadınlardan fazla olduğunu bulmuştur. Cinsiyetin duygusal tükenme açısından önemli bir değişken olduğunu göstermiş; kadınlar, erkeklerden daha fazla duygusal tükenme hissetmekte oldukları sonucuna ulaşmıştır.

Budak ve Sürgevil (2005), “Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama” konulu çalışmada; cinsiyetin tükenmişlikle ilgili önemli bir değişken olduğunu ortaya koymuştur. Buna göre kadınların duygusal tükenme düzeyi erkeklere nazaran daha yüksektir sonucuna varmıştır.

Baykoçak (2002), Beden Eğitimi öğretmenlerinin mesleki sorunları ve tükenmişlik düzeylerini incelediğinde kadın ve erkek öğretmenlerin duygusal tükenme, kişisel başarı alt boyutlarında puanlarını karşılaştırdığında; bayan öğretmenlerin tükenmişliği daha fazla yaşadıklarını görmüş olup duyarsızlaşma alt boyutunda bir farklılık görülmediğini tespit etmiştir.

Pepe (2008), tarafından Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerini incelediği araştırmasında duygusal tükenme cinsiyete göre değerlendirildiğinde kadın öğretmenlerde anlamlı fark bulunurken, duyarsızlaşma ve kişisel başarı puanlarının cinsiyete göre karşılaştırılmasında, kadın ve erkek Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olmadığını tespit etmiştir.

Şahin (2008), “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve Yaşam Doyumu Düzeyleri” konulu çalışmada “duygusal tükenme” alt boyutunda kadın öğretmenler lehine daha fazla tükenmişlik yaşandığını; kadın Beden Eğitimi öğretmenleri ile erkek Beden Eğitimi öğretmenlerinin “duyarsızlaşma” ve “kişisel başarı” alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmadığını belirtmiştir.

Baysal (1995), lise dengi okullarda görev yapan öğretmenlerin meslekte tükenmişliğine etki eden faktörleri araştırdığı doktora çalışmasında, öğretmenlerin cinsiyetlerine göre duygusal tükenme alt ölçeğinde kadın öğretmenlerin aldıkları puan aritmetik ortalamalarının erkeklerden daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Brudnik (2004), “Burnout in Physical Training Teachers A Macro-Path of Professional Burnout - Beden Eğitimi Öğretmenlerinde Tükenmişlik, Profesyonel Tükenmişliğin Makro Yolu” isimli çalışmasında Polonya’nın Cracow ve Wieliczka şehirlerinde görev yapmakta olan Beden Eğitimi öğretmenlerinin duygusal tükenme alt boyutunda cinsiyet açısından kadın öğretmenlerin lehine farklılık tespit etmiştir. Yukarıda verdiğimiz literatürdeki çalışmaların bulguları araştırmada elde ettiğimiz bulguları destekler niteliktedir.

Kadınların duygusal tükenme yaşamlarının cinsiyet rolleri ile ilişkili olabileceği düşünülebilir. Kadınların, günlük yaşamlarında, iş ortamlarında ilişki kurdukları insanlara karşı daha duyarlı olmaları ve olaylar, durumlar karşısında hassas düşünme ve davranmaları, onların duygusal açıdan daha çok tükenmelerine neden olduğunu söylemek mümkündür.

Literatürde karşılaşılan; Gençay (2007), Kale (2007), Ardıç ve Polatçı (2008), Gezer (2009), Yılmaz (2013), Mumcu (2014), Ayvaz (2015) çalışmalarında cinsiyet değişkeninin tükenmişlik alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı üzerine anlamlı bir farklılığa neden olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Literatürde bu araştırmanın sonuçları ile uyumsuz sonuçlara da rastlanmıştır. Bu çalışmalar ise şunlardır: Diri (2015), “Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi (Aydın İli Örneği)” üzerine yaptığı çalışmasında; ortaokullarda görev yapan kadın öğretmenlerin kişisel başarı alt boyutundaki tükenmişlik düzeylerinin erkek öğretmenlerden anlamlı şekilde yüksek olduğunu; duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinde ise cinsiyet ile anlamlı bir farklılık göstermediğini vurgulamıştır.

Yıldırım (2010), öğretim elemanlarının tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşma ortalama puanının, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını belirlemiştir. Tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşma puanı ortalaması açısından belirlenen bu farklılığının erkek öğretim elemanları lehine anlamlı olduğunu tespit etmiştir.

e. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin çalışılan kurum (ortaokul-lise) değişkenine bağlı olarak duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusu arasında anlamlı bir farklılık görülmemiş olup bu doğrultuda çalışılan kurum değişkeninin

tükenmişlik alt boyutlarına etkisinin olmadığı sonucuna varılabilir (Tablo 16). Eğitim kademelerinden ortaokul veya lisede Beden Eğitimi ve Spor öğretmeni olarak görev yapmanın tükenmişlik üzerine bir etkisi olmadığı söylenebilir. Literatürde yapılmış bazı çalışmaların bulguları yapılan araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir.

Yılmaz (2013), “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri (Ordu İli Uygulaması)” üzerine yapılan çalışmada, tükenmişlik ile öğretmenlerin çalıştıkları okul türü değişkenine göre; “duygusal tükenme”, “duyarsızlaşma” ve “kişisel başarı” alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olmadığı saptamıştır.

Izgar’ın (2001), “Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik Nedenleri” üzerine yazdığı kitabında; okul türü değişkeninin “duygusal tükenme” boyutunda tükenmişliği etkilemediğini belirtmiştir.

Mumcu (2014), “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi” üzerine yaptığı çalışmada okul türü değişkenine göre beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiksel anlamlı bir farklılığın olmadığını belirlemiştir.

Ayvaz (2015), tarafından “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” üzerine yapılan çalışmada Beden Eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi alt boyutları ile kurum (okul) türü değişkeni arasında anlamlı farklılık saptamamıştır.

f. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin okul kurum türü (devlet- özel) değişkenine bağlı olarak duygusal tükenme alt boyutu ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmezken duyarsızlaşma boyutunda ise anlamlı bir fark görülmüştür (Tablo 17). Devlet okullarında görev yapmakta olan Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin duyarsızlaşma alt boyutunun özel okullarda çalışanlara göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Devlet okullarında görev yapmakta olan Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin karşılaştıkları sorunların (saha, malzeme, spor ve derse bakış açısı vs.) düzeltilmemesi sonucunda bu durumlara karşı umursamaz tavırlar takınmaya başladıkları söylenebilir.

Bayram (2016), eğitim çalışanlarının tükenmişlik ve depresyon düzeyleri üzerine yaptığı çalışması sonucunda; çalışılan kurum türüne göre devlet kurumunda çalışan

bireylerin özel kurumda çalışan bireylere oranla duyarsızlaşma düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Akdaş (2015), kamu ve özel kurumlarda çalışan hemşirelerde rol çatışması ve rol belirsizliğinin tükenmişlik ve iş doyumuna etkisi üzerine yaptığı araştırmasında; devlet kurumlarında çalışan kişilerin duyarsızlaşma düzeylerinin orta, özel kurumlarda çalışan kişilerin duyarsızlaşma seviyelerinin ise düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışma bulguları yapılan araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir.

Devlet okullarında görev yapmakta olan Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin duyarsızlaşma alt boyutunda tükenmişlik gösterme nedenlerine bakıldığında; öğretmenlerin hak ettikleri değeri görmemeleri, başarılarının görmezden gelinmesi, yöneticilerin öğretmenlere branşlarında gerekli maddi manevi desteği sağlamaması gibi sebepler olduğu söylenebilir.

g. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin medeni durumlarına bağlı olarak duygusal tükenme alt boyutu ile kişisel başarı alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Fakat tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşmada ise anlamlı bir fark bulunmuştur (Tablo 18). Evli olan Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin duyarsızlaşma alt boyutunda bekar olanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sonuçlar neticesinde medeni durum değişkenine göre evli olan Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin evlilik hayatının getirdiği sorumluluklar; aile içinde yaşanan hastalıklar, huzursuzluklar, çocuklar ile ilgili gelişen olaylar ve aile geçim yaşam şartlarını iyileştirme çabasının duyarsızlaşma boyutunu etkilediği söylenebilir.

Literatürde yapılan araştırma sonuçları ile benzerlik gösteren çalışmalar mevcuttur. Tuğrul ve Çelik (2002), “Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik” başlıklı çalışmasında öğretmenlerin duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı bir farklılık olmadığını bulmuşlardır.

Aydın (2004) “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve Tükenmişliği Etkileyen Bazı Faktörlerin İncelenmesi” üzerine yaptığı araştırmasında, evli Beden Eğitimi öğretmenlerinin “duyarsızlaşma” düzeylerinin bekar beden eğitimi öğretmenlerine göre daha yüksek olduğuna ve duyarsızlaşma alt boyutunda ise anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Diri (2015), çalışmasında ortaokul öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişliklerini incelemiştir; öğretmenlerin duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık tespit etmemesine karşın duyarsızlaşma tükenmişlik düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bekâr öğretmenlerin duyarsızlaşma boyutundaki tükenmişlik düzeylerinin, evli öğretmenlerden daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Diri (2015)'nin araştırma bulgusu ile yapılan araştırmanın bu bulgusunun birbirlerine zıtlık teşkil etmekte olduğu bulunmuştur.

Budak ve Sürgevil (2005), Kale (2007), Gürbüz (2008), Şahin (2008), Yıldırım (2010), Yılmaz (2013), Ayvaz (2015), Kapar (2016), Gögercin (2017) yaptıkları çalışmalarda medeni durum değişkeninin tükenmişlik ve tükenmişlik alt boyutları üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonuçlarına ulaşmışlardır.

h. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin duygusal tükenme alt boyutunun haftalık çalışma saati değişkeni dikkate alınarak incelendiğinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Haftalık çalışma saati değişkenine göre, gruplar arasında duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmaktadır. Duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında ise haftalık çalışma saati değişkenine göre gruplar arasında ve grup içinde anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 20). Buna göre, haftalık çalışma saati 1-10 saat olan Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin duygusal tükenme boyutunda diğer gruplara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu veriler ışığında haftalık çalışma saati değişkenine göre Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin duygusal tükenme yaşadıkları, daha az çalışmanın kendilerini olumsuz etkilediği, mesleki bağ kurmada ve işlerine adapte olmada sıkıntı yaşayabildikleri söylenebilir.

Yıldırım (2010), çalışmasında Beden Eğitimi ve Spor yüksekokullarındaki görevli akademisyen personelin, örgütsel stres ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkisini incelemiştir ve ders yükü açısından öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinden duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı bir farklılaşma olduğunu belirlemiştir. Buna göre, ders yükü 1-10 saat ve 21-30 saat olan deneklerin, duygusal tükenme alt boyutu açısından tükenmişlik düzeylerinin diğer çalışma saati gruplarına göre daha yüksek düzeyde olduğunu tespit etmiştir.

Ardıç ve Polatçı (2008), akademisyenler üzerinde yapılan çalışmasında ise, haftalık ders yükünün duyarsızlaşma alt boyutunda farklılaşma gösterdiği ve hiç ders yükünün olmaması ve 36 saatin üzerinde ders yükü olmasının kişilerin duyarsızlaşmasına neden olduğunu bildirmiştir. Ortalamalara bakıldığında ise en çok duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşayan grubun haftalık ders yüküne en fazla sahip grubun olduğunu belirtmişlerdir.

Yılmaz (2013), Ayvaz (2015) yaptıkları araştırmalar sonucunda öğretmenlerin haftalık ders saati değişkeninin tükenmişlik ve tükenmişlik alt boyutları üzerine anlamlı bir farka neden olmadığını tespit etmişlerdir.

1. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin tükenmişlikleri toplam çalışma yılları değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Tükenmişlik alt boyutlarında toplam çalışma yılı değişkenine göre gruplar arası ve grup içinde anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 22). Bu bulgular neticesinde öğretmenlerin mesleklerinde çalışma yıllarının işlerinde tükenmişlik boyutunu yaşamalarına bir etken olmadığı söylenebilir. Literatürde araştırma ile paralellik gösteren çalışmalara rastlanmıştır. Gençay (2007), Kale (2007), Yılmaz (2013), Diri (2015), Ayvaz (2015) yaptıkları çalışmalarda toplam çalışma yılı (hizmet süresi) değişkeninin toplam tükenmişlik düzeyine ve tükenmişlik alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı hissi üzerine anlamlı bir etkisi olmadığı sonuçlarına varmışlardır.

Yukarıda belirtilen çalışmalar yapılan bu araştırmayı desteklerken literatürde zıtlık gösteren çalışmalara da rastlanmıştır. Gürbüz (2008), okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişliği üzerine yaptığı araştırmasında mesleki kıdem (toplam çalışma süresi) değişkenine göre toplam tükenmişlik, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında farklılık olmadığı fakat kişisel başarı alt boyutunda anlamlı farklılık bulunduğunu belirtmiştir. Gürbüz (2008), bu farkın 1-5 yıl arası görev yapmış öğretmenlerin kişisel başarı puanlarının 6 yıl ve üzerinde görev yapmış öğretmenlere göre daha yüksek olmasından kaynaklandığı sonucuna ulaşmıştır.

Koçak (2002), Beden Eğitimi öğretmenlerinin mesleki sorunları ve tükenmişlikleri üzerine yaptığı araştırmada duygusal tükenme alt boyutu puanlarına bakıldığında 17 yıl ve üstü olan beden eğitimi öğretmenlerinin daha fazla duygusal tükenme

yaşadıkları; duyarsızlaşma alt boyutunda ise 11-16 yıl hizmet süresi olan öğretmenlerin daha fazla duyarsızlaşma yaşadıkları; kişisel başarı alt boyutunda ise 11-16 yıl ve 17 yıl üstünde hizmet süresine sahip olan Beden Eğitimi öğretmenlerinin tükenmişliği daha az yaşadıkları ve 0-5 yıl içinde olan Beden Eğitimi öğretmenlerinin tükenmişliği daha üst seviyede yaşadıkları sonuçlarını saptamıştır.

Mumcu (2014), tarafından yapılan çalışmada hizmet süresi değişkeni Beden Eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri üzerine anlamlı etkisini; 11-15 yıl hizmet edenlerin duyarsızlaştırma puanlarının 16-20 yıldan anlamlı düzeyde yüksek olduğunu belirtmiştir. Hizmet yılı 11-15 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerin 16-20 yıl hizmet süresine sahip olan öğretmenlere göre daha fazla duyarsızlaşma yaşadıkları sonucunu ortaya koymuştur.

Acar (2016), Okul Öncesi öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişliğini konu alan araştırmasında duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinde hizmet yılı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulmuştur. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinde hizmet yılı 21-25 yıl üzerinde olan öğretmenlerin ölçek puanlarının daha yüksek olduğu ve buna göre hizmet yılı uzadıkça öğretmenlerin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeylerinin arttığını; kişisel başarı alt boyutu ile öğretmenlerin hizmet yılları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını belirtmiştir.

5.1.6. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişliklerini arttıran veya azaltan nedenler nelerdir? Alt problemlerine göre (Tablo 23 ve Tablo 24); literatür taraması yapıldığında öğretmenlerin iş doyumunun tükenmişlik üzerine etkisi; iş doyumunu ve tükenmişlik ilişkisine yönelik olarak nicel yöntemlerle araştırmalar yapıldığı görülmüş olup, nicel çalışmaların nitel araştırma yöntemi ile desteklendiği veya nitel araştırma yapılmamış olduğu görülmüştür.

Literatürde Diri (2015) tarafından öğretmenlerin iş doyumlarının mesleki tükenmişlikleri üzerine etkisini incelendiği çalışmada yeni araştırmacılara nicel verilerin nitel verilerle desteklendiği araştırmalar planlanması önerisi ile

karşılaşmıştır. Bu öneri alanda saptadığımız eksikliği ve nitel çalışma ile nicel verileri desteklememiz gerektiği fikrini kuvvetlendirmiştir.

Araştırma planlanırken literatürde yapılan çalışmaların yanı sıra var olan nicel çalışmaların ışığında Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişliklerine nitel verilerle daha geniş bir bakış açısı kazandırmak hedeflenerek planlanmıştır. Bu bağlamda çalışmamız örnek temsil edebilecek ilk çalışma özelliği de taşımaktadır. Araştırmada 259 Beden Eğitimi ve Spor öğretmeninden elde edilen nicel bulgu sonuçlarımız doğrultusunda 20 Beden Eğitimi ve Spor öğretmeni ile nitel görüşme yapılarak nitel veri analizi yapılmıştır. Nitel veri bulgularımız nicel bulgularımızı desteklediği gibi Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri üzerine yaşadıkları problemlere daha geniş bir perspektif sunmuş ve bu yönde çözüm önerileri getirilmeye çalışılmıştır. Araştırmanın ikinci bölümünü oluşturan nitel analiz sonuçları ile Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyumunu azaltan ve yüksek iş doyumuna neden olan sebeplerin derinlemesine incelenmesi; düşük iş doyumunu nedeniyle görülen tükenmişlik durumunu incelemek ve engellemek için çözüm önerilerine detaylı bir bakış açısı sağlanmak istenmiştir.

Araştırmada nitel verilerin analizi sonucunda Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyumunu azaltan ve arttıran, tükenmişliğine etki eden alt faktörler aşağıda sıralanmıştır.

5.1.6.1. Özel hayat içsel faktörü. İş doyumunun içerik analizinde içsel faktörlerden özel hayat alt kategorisinde, öğretmenlerin yaşadıkları aile içi ilişkileri, sağlık problemleri, çocuklarına istediği kadar zaman ayıramama ve psikolojik olarak huzursuzlukların profesyonel davranmaya çalışmaları dahi iş doyumlarını olumsuz etkileyen sebeplerin en başında geldiği belirlenmiştir.

Öğretmenlerin yaşadığı sağlık problemi, aile içinde yaşanan eş-çocuk sağlık problemleri, aile içindeki huzursuzluk ve anlaşmazlıklar, anne baba gibi yakınına kaybetmeyi de kapsayan insani duyguları, işlerine istemeseler de yansıtılabildikleri; bunun işten haz almama, konsantrasyon eksiklikleri, duygu-durum kargaşası, genel keyifsizlik ve işe kendini verememe gibi durumlar olduğu saptanmıştır (Tablo 23). Öğretmenlerin yaşadıkları duygusal veya psikolojik sorunların çözüm sürecini kısa

tutarak ellerinden geldikçe işlerine yoğunlaştıkları ve işlerinde verimli olmaya çalıştıkları tespit edilmiştir. Bu veriler ışığında mesleklerinde sıkıntı yaşayan öğretmenlerin bir de aile yaşantısında sıkıntılar meydana geldiğinde tahammül edilemez hal alarak iş doyumundan uzaklaştıkları, tükenmişlik sendromunu yaşamaya başladıkları söylenebilir. Ayrıca literatürde özel hayatın öğretmenlerin iş doyumlarını olumsuz etkilediği çalışmalara rastlanmamıştır.

Özel hayat alt kategorisini olumlu yansıdığını dile getiren öğretmenler ise; yaşadıkları aile içi pozitif ilişkileri, problemlerin olmaması, ailede eş ve çocuklarla geçirilen güzel zamanların ve psikolojik olarak aile ortamı huzurunun, insanın kendi iç huzurunu da pozitif yönde etkilediği için iş doyumlarını olumlu etkileyen sebeplerin en başında geldiği öğretmen görüş analizleri ile tespit edilmiştir (Tablo 24). Aile içi olumlu pozitif olayların, huzurun kendilerini psikolojik olarak olumlu etkileyen en büyük faktör olduğu söylenebilir. Düşünce olarak rahat olmanın işe de olumlu yansıdığını daha şevkle ve pozitif durumda okullarına giderek çalıştıklarına dair görüşler var olduğunu söyleyebiliriz. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri görüşleri doğrultusunda; insanın evinde ne kadar huzurlu, mutlu, sakin ise okula geldiğinde bu mutluluğun, huzurun, kafan dinçliğinin daha fazla pozitif enerjiyle öğrencilerine yaklaşmalarına sebep olduğu, öğrencilerine daha fazla şey vermek isteyerek çalışmalarını teşvik ettiği söylenebilir. Literatürde bu görüşü destekleyen çalışma verilerinin mevcut olduğu tespit edilmiştir.

Literatürde Ergin (1992), “Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması” üzerine yaptığı çalışmada, evli çalışanların birbirlerinden aldıkları sevgi, güven ve destek sayesinde tükenmişlik duygusu ile daha kolay başa çıkabildiklerini öne sürmektedir.

Baykoçak (2002), evli öğretmenlerin meslekte karşılaştıkları problemleri anlatabildiği, problemleri paylaşmanın verdiği duygusal rahatlığın yanında, evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre daha düzenli bir yaşam standardına sahip olmaları sebebiyle hayat ve işlerinde doyumunu daha üst düzeyde olduğundan problemleri sağlıklı bir şekilde çözümlediklerini dile getirmiştir.

Çiçek (2018), “Lise Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeyleri Üzerine Bir Çözümleme” başlıklı araştırmasında evli öğretmenlerin mesleki

tükenmişlik düzeylerinin bekâr öğretmenlerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Evliliğin getirmiş olduğu sorumluluklara iş hayatının kişiye getirdiği sorumluluklar da eklenince birey daha fazla tükenmekte dolayısıyla yeteri kadar iş doyumunu elde edememekte olduğu görüşüne varmıştır.

5.1.6.2. Başarı İsteği içsel faktörü. Beden Eğitimi ve Spor öğretmeni görüşleri değerlendirildiğinde; derslerde ve okul takımlarında öğrenciye kazandırmak istedikleri, kişisel, fiziksel, psikolojik, sosyolojik ve davranışsal gelişimin yanı sıra akademik başarıyı desteklemesi hatta spor ile ilgili bölümlerde yüksek öğrenime kazandırılmış öğrencilerin akademik başarı olarak görülmemesi başarı isteğinin, koyduğu hedeflere ulaşamama şeklinde yorumladıkları saptanmıştır (Tablo 23) . Ayrıca okul idarecileri tarafından okul adına öğrencileriyle birlikte kazandıkları başarıların görmezden gelinmesi ve il dışı müsabakalara gidilmemesinin istenmesinin yanı sıra velilerin, öğrencilerin sportif faaliyetlere katılmasını istememesi ve gereksiz görmesi duygusal bağlamda öğretmenlerin iş doyumunu ciddi anlamda olumsuz etkilediği tespit edilmiştir. Yapılan analizlerde, öğretmenlerin spor sayesinde öğrenci ve okul bazında koydukları hedefleri gerçekleştirememeyi başarı isteğinin engellenmesi olarak nitelendirdikleri söylenebilir.

Ulucan, Türkçapar ve Barış (2012), Beden Eğitimi ve Spor dersi öğretmenlerinin meslekte karşılaştıkları sorunları tespit etmek amacıyla yaptıkları araştırmada ilköğretimde öğrenim gören öğrencilerin sportif faaliyetlere katılımlarının az olduğunu buna sebebin ise ailelerin konuya bakış açısından kaynaklandığı görüşünü sunmuştur. Ayrıca ailelerin sportif aktivitelere bakış açısının olumsuz olması nedeniyle öğrencilerin bu faaliyetlere katılmasını belirleyen en önemli unsur olduğunu; ailelerin sportif faaliyetlere ve beden eğitimi aktivitelerine bakışının toplumun genel bakış açısını yansıttığını belirtmiştir. Bu çalışmada ve yapılan araştırmadaki veriler ışığında öğretmenlerin derslerinde istedikleri başarı, sportif aktivitelerde başarı hissinden uzaklaşmalarına öğrencilerin, velilerin ve toplumun sportif faaliyetlerin akademik başarıyı olumsuz etkilediği kanısından kaynaklandığını söyleyebiliriz.

Diğer yandan bazı Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri, öğrenciye ve okula kazandırmak için hedeflediği başarıları gerçekleştirebilmeleri, öğrencilerin

hayatlarına dokunarak değiştirdiklerini görmeleri, ayrıca öğrettikleri sağlık, ilk yardım ve spor alanında ki öğrendikleri bilgileri sosyal hayatlarına aktararak kullanmaları; onlarla il içi ve il dışı sportif başarılar kazanabilmelerinin iş doyumlarına olumlu katkısını vurgulamışlardır.

Öğrencilerin spor sayesinde kazanma, kaybetme, saygı, dostluk, hedef koyma, paylaşma, sorumluluk, ait olma gibi kişisel gelişimleri için önemli duyguları kazanmaları ve pekiştirmeleri öğretmenlerin kendilerinde başarı duygusunu yaşattığını ve bunun yanı sıra okul takımlarında yer alan sporcu öğrencileriyle birlikte kazandıkları sportif başarıların, öğrencilerin ve öğretmenlerin kendilerini gerçekleştirdikleri hissini arttırarak kişisel başarı hissini de olumlu etkileyerek iş doyumuna ulaşmalarını sağladığı sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 24).

5.1.6.3. Kişisel çaba içsel faktörü. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri kendi motivasyonlarını yüksek tutmak için okula spor sahası kazandırmak, spor sahalarını iyileştirmek gibi işleri yapmalarının okul yönetimi tarafından engellenmesini iş doyumlarını etkileyen alt kategorilerden biri olarak değerlendirmekle birlikte kendi çabalarına dikkat çekmişlerdir. Okul yönetiminden maddi-manevi destek gelmese dahi okul için ve öğrenciler için bir şeyler yapmaya alışan Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri yöneticiler tarafından bu kişisel çabaları engellendiği için duygusal olarak etkilenip iş doyumlarının azaldığı sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 23).

Kendi abaları doğrultusunda hareket etme özgürlüğünü yakalayabilen Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri okullarına yeni saha yapmak, var olan sahaları yenilemek ve güzelleştirmek, sürekli aktif kullanılır hale getirmenin kendilerini motive ettiği, iş doyumlarını olumlu etkileyerek arttırdığı görüşü hakimdir (Tablo 24). Ayrıca bu tamirat, temizlik, çizim- boyama işlerini yaparken öğrencilerle birlikte çalışarak onların spor alanlarını sahiplenme duygularını pekiştirdiği, okula aidiyet duygularını etkilediği, böylelikle kazanım sağladığı derse daha istekli katıldıkları ve bunun yanında en önemlisi Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri bu işleri öğrencileri ile birlikte yapmaktan haz alarak daha mutlu oldukları söylenebilir.

Önemli diğer bir husus ise yönetici olarak görev yapan iki Beden Eğitimi ve Spor öğretmeni bu tarz işler için okullarındaki öğretmenlere her anlamda en hızlı şekilde

yardımcı olduklarını çünkü meslektaşlarını sahasızlık, malzemesizlik gibi sorunların onları nasıl yordüğünü ve işten soğuttuğunu bildikleri yönündeki söylemleri dikkat çekmiştir. Buradan yola çıkarak işin içinden gelen yöneticilerin ne kadar önemli olduğu ve sporu bilen, önemseyen yöneticilerle çalışmanın avantaj sağladığı sonucuna varılmıştır (Tablo 24).

Özdayı (1990), mesleki kararların alınmasında ve çeşitli uygulamalarda öğretmenler, kendi fikirlerinin alınmasını istediklerini, yöneticilerin öğretmen görüşlerini önemsemelerini, bilhassa mesleki deneyimi fazla olan öğretmenlerin bu durumdan şikayetçi olduğu görüşünü çalışmasında dile getirmiştir. Bu bulgu yapılan araştırmada Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin kendi fikirlerine değer verilmesi, önemsenerek alınan kararların uygulanmasında söz hakkı olması yönünde idareci görüşleri ile paralellik göstermektedir.

5.1.6.4. Kabul görme içsel faktörü. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri yaptığı işlerin kabul görmemesinin duygusal olarak yıpranmalarına, iş doyumlarının azalmasına sebep olan içsel faktörlerin kategorilerinden biri olarak yorumlamışlardır. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri yaptıkları işler için hangi zorlu şartlarda çalıştıklarının görmezden gelinmesi, yapılan işlerin başarıların kabul görmemesini sadece iş anlamında değil kendilerinin de kabul görmedikleri fikrini hissettikleri görülmüştür. Başarılarının, fikirlerinin görmezden gelinmesi; kabul görmemeleri, hatta başarılarına dair ödülleri almalarının engellenmesi onları mutsuz ederek iş doyumunu tüketen içsel alt kategorilerden bir tanesi olduğu sonucuna varılmıştır (Tablo 23).

Baykoçak (2002), “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Sorunları ve Tükenmişlik Düzeyleri” üzerine çalışmasında; yönetimden onay ve destek alan Beden Eğitimi öğretmenleri yürüttükleri çalışmalarda daha güvenli hissettiklerini; arkalarında idare desteği olması ile kendilerini ve öğrencileri de olumlu etkilemesi açısından daha az problemlerle karşılaştıklarını vurgulamıştır.

Demir (2018), “Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Meslek Hayatlarında Yaşadıkları Sorunlar ve Performanslarına Etkisi” üzerine yaptığı araştırmasında; okul yönetimi ve aileler ile ilgili karşılaşılan sorunların öğretmenlerin

performanslarını etkilemekte olduğunu dile getirmiştir. Öğretmenlerin performanslarını olumsuz yönde etkileyen durumlar arasında; okul yönetiminin Beden Eğitimi ve Spor derslerine gereken önemi vermemesi, ana-babaların Beden Eğitimi öğretiminin insan hayatındaki önemi konusunda bilinçsiz olmaları, ailelerin öğretmenlerle iletişim kurmamaları; ana-babaların öğrencilerin sosyal ve kültürel etkinliklere katılmalarını gereksiz görmeleri, okul yönetiminin sosyal ve kültürel etkinliklere yeterince önem vermemesinden kaynaklı (yarışma, gösteri vs.) olduğu sonucuna ulaşmıştır.

5.1.6.5. Hizmet yılı-tecrübe içsel faktörü. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri görüşlerinin analizi sonucunda; mesleğin ilk yıllarında olan, hizmet yılı düşük ve tecrübesiz öğretmenlerin daha düşük iş doyumuna sahip olduğu saptanmış, hizmet yılı ve tecrübenin olumsuz etkileyen bir faktör olduğu tespit edilmiştir (Tablo 23). Öğretmenlerin karşılaştığı problemler ile zaman içinde baş edebileceğini meslekte hizmet yılı ilerledikçe kendini geliştirerek bu sayede iş doyumunu etkilemesini engellenebileceği görüşü düşünülmektedir.

Baykoçak (2002), araştırmasında mesleğe yeni başlayan beden eğitimi öğretmenleri meslekte deneyimi olan öğretmenlere nazaran daha fazla problem yaşadıkları tespit etmiştir. Bunun sebebini ise: “Üniversitede verilen eğitimin uygulama eksikliği, yeni başlayan öğretmenin meslek hayatına uyum sürecinde kendine güven duygusunun eksikliği, öğretmenlerin problemlerle başa çıkma becerisinin düşüklüğü öğretmende zaman zaman yılgınlığa sebep olmaktadır.” şeklinde özetlemiştir.

Yılmaz (2013), araştırmasında hizmet yılı ve tecrübe üzerine “Göreve yeni başlayan öğretmenler idealist ve heyecanlı yapıları ile tükenmişlik yaşamıyor olabilirler. Kıdemi yüksek olan öğretmenler ise yıllar geçtikçe tecrübeleri de artmış böylece kendilerini daha başarılı hissetmiş olabilirler.” şeklinde tespitte bulunmuştur. Bu tespitler araştırmamızın bulgularını destekler nitelikte olduğunu söylemek olasıdır.

Literatürde Çiçek (2018), lise öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerini konu alan çalışmasında 1-5 yıl arasında meslekte göreve yeni başlayan öğretmenlerin en az tükenmişlik düzeyine, 26-30 yıl arası hizmet yılına sahip olan öğretmenlerin ise

en yüksek mesleki tükenmişlik düzeyine sahip olduklarını; uzun yıllar öğretmenlik mesleğini sürdüren öğretmenlerin daha fazla tükenmekte olduğu sonucuna ulaşmıştır.

5.1.6.6. İşin kendisi içsel faktörü. Beden Eğitimi ve sporun kendi içyapısı, sporun insana kazandırdıkları ve sporun dinamikleri nedeniyle içerik analizleri sonucunda Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyumlarını olumlu etkileyen, arttıran faktörlerden biri olarak değerlendirilmiştir (Tablo 24).

Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri, sporun bireysel kazandırdıkları, yaşattığı psikolojik olumlu hisler, insanı sosyalleştirmesi, sporun kendi iç yapısı ve özelliği nedeniyle meslek olarak yapılmasına rağmen mutlu olmayı sağlayan bir iş olduğu görüşüne sahip oldukları saptanmıştır (Tablo 24). Bu sebeple işin kendisi yani sporun iç yapısı ve dinamiği öğretmenlerin işlerinden haz almalarına, iş doyumuna ulaşmalarına olumlu etkenlerin başında geldiği söylenebilir.

Yılmaz (2013) “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri” üzerine yaptığı araştırmasında; katılımcıların Beden Eğitimi öğretmeni olduğu için derslerde öğrencilerle devamlı fiziksel aktivite içinde olmaları ve sosyal yaşantılarının zengin olması nedeniyle tükenmişlik yaşamamalarına sebep olabileceğini tespit etmiştir. Yılmaz (2013)’ın bu tespiti araştırmamızın bulgularını destekler nitelikte olduğunu söylemek mümkündür.

5.1.6.7. Hedef ve beklenti içsel faktörü. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleriyle yapılan görüşmeler sonucunda iş doyumlarını olumlu etkileyen diğer faktör; dersler ve okul takımları için belirlediği çalışmalarını yapabildiği, belirlenen hedeflere ulaşması fikridir. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin, okul içinde derslerde, egzersizlerde, yetiştirme kurslarında, okul takımlarında ve okul içi kutlama törenlerinde istedikleri faaliyetleri planlayarak yapabilmek; bu faaliyetler doğrultusunda öğrencilerin gelişimlerini görmek ve katkıda bulunmak, öğrencilerin mutluluklarını ve olumlu geri dönütlerini almak ve özellikle onları yetenek sınavları ile yüksek öğrenime kazandırmak iş doyumlarını etkileyen içsel faktörlerden biri olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 24).

5.1.6.8. Yönetim tutumu dışsal faktörü. Dışsal faktörlerden yönetim tutumu alt kategorisinde özellikle idarecilerin, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerine ve öğretmenlerin okul adına kazandıkları başarılarla duyarsızlığı, takdir edilmemesi, derslerde kullandıkları malzeme eksikliklerinin giderilmemesi iş doyumlarını olumsuz etkileyen sebeplerin en başında geldiği içerik analizleri sonucunda belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin görüşleri değerlendirildiğinde, okul yönetimlerinin öğretmenlere karşı tutumlarında takdirden uzak, sözlü ya da yazılı hiçbir şekilde onore edilmemeleri, okullarda yapılan toplantılarda başarıların dile getirilmemesi, müsabakalarda ve hatta başarılarında bile sahalarda öğretmenlerin yanında maddi, manevi bulunmamaları yöneticilere olan güven duygularını yıpratarak, işlerinden doyum almalarını engelleyen dışsal faktörlerin ilk sırasında yer aldığını 20 katılımcının 14'ünün ifadeleriyle belirlenmiştir (Tablo 23).

Öte yandan Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri ile yapılan görüşmelerin içerik analiz sonuçların da yöneticilerin Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerine ve bu öğretmenlerin okul adına kazandıkları başarılarında tutumları olumlu yönde olup başarıları önemsemesi, takdir etmesi ve maddi manevi destek vermeleri onların iş doyumlarını nasıl olumlu yönde etkilediği görüşlerinin de çalışmada var olduğunu söyleyebiliriz. Yöneticilerin okula kazandırılan sportif başarıları önemseyerek takdir etmesi, öğretmen ve öğrencilere sözlü teşekkür etmesi, onore edilmeleri Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyumuna katkı sağlamakta olduğu söylenebilir. Aslında öğretmenlerin takdir veya ödül beklemedikleri, fakat takdir veya ödül veren okul yöneticilerin sporu, sporcuyu ve branş öğretmenini önemseydiği fikrinin olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla öğretmenler yöneticilerin maddi ve manevi olumlu yaklaşımlarını önemsedikleri sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 24).

Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin yönetimin tutumuna dair görüşleri incelendiğinde iş doyumunu etkileyen dışsal faktörlerin en önemli kategorilerinden biri olduğu söylenebilir. Yönetimin olumlu tutumu ve yaklaşımları, Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin işlerine duydukları aşkı, işten aldıkları hazzı ve daha çok

çalışma isteğini tetiklerken olumsuz tutumun ise onları işlerinden soğutmaya, iş doyumundan uzaklaşmalarına ve işlerine karşı olumsuz düşünce, tutum geliştirmelerine neden olduğunu söylemek olasıdır.

Literatürde Bursalıoğlu (2008) okul idareci ve tutumları, liderlik üzerine; “Gerçekte, müdür formal yetkilerden güç alan bir üsttür. Ancak okuldaki diğer çalışanlar tarafından kabul edilir ve benimsenirse, liderlik statüsü kazanabilir. Buna karşılık liderin, grubun başarı ve sürekliliğini sağlamak gibi sorumlulukları vardır. Bunları yapabilmesi için grup üyeleri ile etkileşime girmesi, değerlerini koruması ve problemlerini çözmesi gerekir. Okul müdürü ile öğretmenin liderliğe ilişkin beklentileri ne kadar uyuyorsa, işe karşı olan tutumları o kadar olumlu görülmektedir” yorumu yapmıştır. Bu görüş yönetici tutumunun, öğretmenin iş doyumunu üzerine var olan büyük etkisinin önemini vurgulamakta ve araştırmanın sonuçlarını destekler niteliktedir.

Özdayı (1990), öğretmenlerin zaman zaman yöneticiler ile ilgili problemleri olduğunu ve bu problemlerin; yöneticinin eğitim ve yönetim anlayışı, kişisel ilişkiler, karar verme ve kararları uygulama ile ilgili olduğunu dile getirmiştir. Bunun için okullardaki yönetim kadrolarının daha nitelikli olan öğretmenlerden seçilmesi ve mesleki deneyime dikkat edilmesi, okul müdürlerinin eğitim öğretimle ilgili kararları alırken mutlaka yönetim kurulunu da toplaması gerektiğini tespit etmiştir. Bu tespit ise yapılan araştırma bulguları ile örtüşmektedir.

Baykoçak (2002), “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Sorunları ve Tükenmişlik Düzeyleri” başlıklı çalışmasında; yönetimden onay ve destek almayan beden eğitimi öğretmenleri okul idaresi ile ilgili problemler, okulun fiziki şartları ile ilgili problemler, öğrenci ve aile ilgili problemler ve öğretmen yetiştirilmesiyle ilgili problemlerde yönetimden onay ve destek alan, onay ve desteği bazen alan beden eğitimi öğretmenlerine göre daha fazla problem yaşamakta olduklarını vurgulamıştır.

Diri (2015), “Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi” üzerine yaptığı araştırmasında ortaokulda görev yapan öğretmenler ve idareciler arasındaki ilişkilerin geliştirilmesi, kararlarda adil davranılması ve kararlara fikirleri ile öğretmenlerin katılımının sağlanması gerektiğine vurgu yapmıştır.

Literatürdeki yukarda belirtilen çalışmaların verileri araştırma bulgularını desteklemekte olduğunu söyleyebiliriz.

5.1.6.9. Ekonomik boyut- ücret dışsal faktörü. Araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri, aldıkları maaş ve ek ders ücretlerini yaptıkları işin önemi ve içeriğini düşündüklerinde verdikleri emeğin karışılmadığını; ekonomik olarak dönemsel sıkıntılar çektikleri bu nedenle iş doyumlarını olumsuz etkilediği görüşü tespit edilmiştir (Tablo 23). Çünkü ülkedeki diğer devlet memurları ile çalışma saatleri, yaptıkları işleri ve maaşlarını karşılaştırdıklarında yeterli olmadığı görüşünün hâkim olduğu söylenebilir. Ayrıca yapılan işin maaş olarak bir değerlendirmesi olamayacağı fakat yıllarca okuyup ülkedeki tüm mesleklerdeki, insanları, gelecek nesilleri yetiştirmenin karşılığı olarak ön görülen maaşın iş doyumunu olumsuz etkileyen bir diğer önemli kategori olarak değerlendirildiği görülmüştür (Tablo 23).

Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri ile yapılan görüşmeler sonucunda iş doyumunu olumlu etkileyen dışsal faktörleri içerisinde içinde ücret boyutunu alt kategoriler arasında yer vermedikleri saptanmıştır (Tablo 24). Bu bulguların sonucunda Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri aldıkları ücretin yaptıkları mesleğin çalışma koşulları ve geleceği yetiştiren öğretmenlik mesleğine layık olmadığı; diğer meslek gruplarının ücret ile kıyaslama yaparak aldıkları ücretin iş doyumlarını olumsuz etkilediğini söyleyebiliriz.

Yılmaz (2013), yaptığı çalışmada “Ülkemizde öğretmenlik genel olarak az gelir getiren mesleklerden biridir. Genel eğitim sisteminde öğretmenler düşük ücretle çalışmaktadır. Bunun yanı sıra birçok Beden Eğitimi öğretmeni çeşitli kurslarda, kulüplerde antrenörlük, birçoğu da çeşitli branşlarda hakemlik yaparak ek ücret almaktadır. Bu nedenle ekonomik kazanç konusunda öğretmenler sıkıntı yaşamakta günlük ihtiyaçlarını zor karşılamaktadırlar. Öğretmenlerin ekonomik kazançlarının az olması tükenmişlik yaşamasına sebep olabilir.” söylemleriyle birlikte çalışma sonuçları da araştırmamızın bulgularıyla paralellik göstermektedir.

Çiçek (2018) “Lise Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeyleri Üzerine” araştırmasında öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi ile en güçlü

ilişkiye sahip olan iş doyumunu alt boyutunun işin maddi ve ekonomik getirilerinden sağlanan doyum ile işinde kendini gerçekleştirmekten sağlanan doyum olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu sorunun ise eğitim sisteminden kaynaklanan sorunların çözümlenmesi, öğretmenlik mesleğinin toplumdaki statüsünün yükseltilerek sosyal ve kültürel koşulları, özlük haklarının düzeltilmesi ile ortadan kaldırılacağını vurgulamıştır.

5.1.6.10. Fiziki şartlar dışsal faktörü. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri fiziki şartları ve kısıtlı malzeme imkanını iş doyumlarını olumsuz etkileyen dışsal faktörler kategorilerinden biri olduğunu dile getirmişlerdir.

Araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin bir kısmı fiziki şartların çalışma isteklerini olumlu ve olumsuz etkileyen yanlarını söylerken, okul bahçelerinde açık spor sahalarının yeterli olduğunu, lakin hava şartlarının uygun olmadığı zamanlarda sınıf ya da kantin gibi uygun olmayan koşullarda ders işlemenin kendilerini olumsuz etkilediğini düşüncelerine sahip oldukları tespit edilmiştir (Tablo 23). Yapılan analizler sonucunda fiziki şartlar açısından okul bahçelerinin yetersiz ve uygun spor sahalarının olmaması, mevcut okulların birçoğunda spor salonu bulunmaması ve bunun yanında malzeme eksikleri ile öğrencilerine yeterli düzeyde verimli ders işleyemedikleri; bu nedenle de iş doyumlarının olumsuz etkilendiği söylenebilir.

Öte yandan okullarında spor salonu ve açık hava spor sahaları bulunanların kendilerini çok şanslı gördüklerini, bu doğrultuda rahatlıkla ders işlediklerini, bunun okul içindeki faaliyetlere ve öğretmenlerin iş doyumuna çok olumlu yansıdığı söylenebilir. Aynı zamanda fiziki şartların güzel ve eğitim-öğretim ortamlarının yeterli olması nedeniyle öğrencilerin derse yaklaşımlarının da daha istekli oldukları saptanmıştır. Bunun yanında tam tersi olan okullarda Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyumlarının düşük olmakla birlikte öğrencilerin derse bakış açılarında da olumsuz olduğunu söylemek olasıdır (Tablo 24).

Okullarda bulunan açık, kapalı tüm spor sahalarının, fiziki şartların ve malzemelerin olması beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu doğrudan etkileyen en önemli faktörler arasında yerini alması sağlamıştır. Bu bulgulara dayanarak okullarda spor

salonu olmasının, açık spor sahaları olması, iklim şartlarına göre uygulama ders işleyebilecekleri alanların olması iş doyumlarını olumlu etkilerken kısıtlı, dar ve spor salonsuz, spor sahasız okul bahçelerinin ders işlemelerine engel teşkil etmesi ile Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyumlarını ciddi boyutta olumsuz etkilediğini söyleyebiliriz.

Sınıf ortamında ders türü ne olursa olsun öğretmen kendi elinde var olan kaynak kitap, akıllı tahta, görsel materyal vs. ile dersini işleyebilirken beden eğitimi ve spor dersinde bunun imkânsız olduğu; dersin teorikten öteye geçemeyerek uygulanamadığını söylenebilir.

Bu bulgumuzun literatürdeki yapılan çalışmalarla da desteklenmekte olduğunu söyleyebiliriz. Özdayı (1990) tarafından “Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi” üzerine yaptığı çalışma sonucunda; fiziki şartlar ve malzeme eksikliğinin önemini, “Eğitimin belli bir kaliteye ulaşmasını istiyorsak, öncelikle okulların fiziksel imkanlarının, araç-gereç durumlarının yeniden gözden geçirilmesi gerekmektedir. Bir takım ek kaynakların bulunması için, ayrıca özel sektörden de yararlanmakta fayda vardır.” görüşüyle belirtmiştir.

Koyuncu (2004), Beden Eğitimi derslerinin son yıllarda dahi spor salonu olmayan okullarda ve maddi imkansızlıklarla yapılıyor olmasının öğretmenin verimini, iş doyumunu etkilediğini ve bu konuda özellikle yöneticilere büyük görevler düştüğü görüşünü ileri sürmüştür. Belirtilen bu görüşlerin araştırmamızın bulgularını destekler nitelikte olduğunu söylemek olasıdır.

5.1.6.11. Çalışma şartları dışsal faktörü. Öğretmenler ile yapılan görüşmelerde: çalıştıkları okullardaki ortamda var olan tüm sıkıntılı durumlardan kurtulmak; kurum içinde yönetici kadrosuna geçerek Beden Eğitimi ve Spor öğretmeni meslektaşlarına destek olurum düşüncesine hakim görüşler ve var olan sıkıntılara kökten çözüm olması adına kendini yenilemek için tayin isteyerek çalışma ortamı değiştirme yeni çalışma şartlarına kavuşma fikrine sahip olduklarını söyleyebiliriz (Tablo 23). Bu görüşler doğrultusunda çalışma şartları öğretmenlerin iş doyumunu olumsuz etkilemekle kalmayıp onları tüketerek yordduğu da söylenebilir.

Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin görüşleri analiz edilerek değerlendirildiğinde, çalıştıkları okullarda çalışma şartları ile ilgili yaşadıkları saha, malzeme gibi fiziki şartların yetersizliğinin yanı sıra okulun yardımcı personel, diğer öğretmenler, öğrenciler ve yöneticilerin spora ve Beden Eğitimi dersine yaklaşımlarının iş doyumuna üzerine ne kadar önemli etkisi olduğuna dair görüşlerin var olduğunu söyleyebiliriz (Tablo 23 ve Tablo 24).

Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin yardımcı personel, kantin çalışanları, öğretmenler, idareciler ve zümre branş arkadaşları arasında uyumlu, sakin, anlayışlı, paylaşımcı bir ortama sahip olduklarında mutlu ve iş ortamlarında memnun çalıştıkları tespit edilmiştir (Tablo 24). Bu doğrultuda okullardaki fiziki şartlar haricinde sosyal şartları ve insani yaklaşımları, insani ilişkileri kapsayan çalışma şartları öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen; şartların iyi olması ile iş doyumunu arttıran kötü çalışmaları ile işten soğuyarak iş doyumundan uzaklaşmasına neden olan önemli kategorilerden biri olduğu söylenebilir.

Baykoçak (2002), Beden Eğitimi öğretmenlerini konu alan çalışmasında öğretmenlerin problemlerini kısaca: “Beden eğitimi öğretmenlerin en fazla problem yaşadığı alan okul ve fiziki şartlarla ilgili problemler olup sırasıyla öğrenci ve aile ilgili problemler, okul idaresiyle ilgili problemler ve öğretmen yetiştirilmesiyle ilgili problemler takip etmektedir.” şeklinde belirtmiştir. Bu bulgunun yapılan araştırma bulgusunu destekler nitelikte olduğunu söyleyebiliriz.

5.1.6.12. Örgütsel iklim dışsal faktörü. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri çalıştığı kurumun var olan uyumsuz örgütsel iklimi nedeniyle iş doyumunda olumsuz fikirlere sahip olduğu ileri sürülmüştür. Ayrıca bu düşünceler doğrultusunda öğretmenlerin kendilerini kuruma ait olma, aynı amaçlar için birlikte hareket etmeye yönelik sıkıntıları içeren görüşlere yer verilmiştir (Tablo 23).

Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin görüşleri analiz edilerek değerlendirildiğinde: okullardaki yardımcı personelin, diğer branş öğretmenlerinin spora olan olumsuz yaklaşım ve tutumunun yanında Milli Eğitim Bakanlığının derse olan yaklaşımı nedeniyle Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin olumsuz etkilendiklerini söylemek olasıdır.

Koyuncu (2004), araştırmasında Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin ortak ve etkili görüşlerinden biri olarak çalıştıkları kurumun politikaları ve uygulama şekillerinden memnun olmadıkları sonucuna ulaşmıştır. Bu sonucun değişen siyasi ve politik ortamların eğitim sistemine doğrudan yansımalarıyla ve çalıştıkları kurumların öğretmenlerin hakları konusunda geliştirici ve koruyucu uygulamalar yapmamaları ile ilişkilendirmiştir.

Baykoçak (2002), “Ankara Merkezdeki Devlet ve Özel Liselerde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumları” üzerine yaptığı çalışmasında; meslektaşlarından onay ve destek almayan beden eğitimi öğretmenlerinin, okul idaresi ile ilgili problemler, okul ve fiziki şartlarla ilgili problemler, öğrenci ve aile ilgili problemler yaşadıkları; meslektaşlarından onay ve destek alan ve desteği bazen alan beden eğitimi öğretmenlerine göre daha fazla problem yaşamakta olduklarını tespit etmiştir. Bu bulgulardan yola çıkılarak meslektaşlarından ve okul yöneticilerinden okulda yaptıkları sportif faaliyetlerde onay ve destek alan öğretmenlerin daha az problem yaşayarak daha fazla iş doyumuna sahip oldukları söylenebileceği gibi bu bulgular yapılan araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Taymaz (2003)’ın “Okul Yönetimi: İlköğretim ve Ortaöğretim Müdürleri İçin” isimli kitabında; okul kültürünün okulun felsefesi olduğunu ve okulun eğitim üzerine belirlediği örgüt felsefesinin; yönetici, öğretmen ve öğrencilerin bakış açısını biçimlendireceğine ve huzurlu bir çalışma ortamı oluştırmada önem taşıdığını vurgulamıştır. Ayrıca örgütün amaçlarına uygun olarak devamını sağlamak, örgütteki kişilerin ve var olan kaynakları en verimli şekilde kullanmaları gerçekleşeceğini vurgulayarak okul müdürünün bu bağlamda hareket edebilmesi, okul yönetimine dair kavram ve süreçlere hâkim olmasıyla sağlanabileceğini vurgulamıştır. Baykoçak (2002) ve Taymaz (2003) tarafından yapılan çalışmaların bulguları yapılan araştırma bulgusunu destekler nitelikte olduğunu söyleyebiliriz.

5.1.6.13. Öğrenci ve veli tutumu dışsal faktörü. Araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri öğrenci ve veli tutumlarının iş doyumlarını doğrudan etkileyen faktörlerden biri olarak nitelendirmişlerdir. Öğrenci, veli tutumlarının iş doyumunu etkileyen olumsuz yanlarından daha çok öğrenci ve velilerden gelen

sevgi, saygı davranışlarının kendilerini motive ettiğini, kendilerini iyi hissettirdiği için iş doyumlarının da arttığını ifade etmişlerdir. Öğrencilerin saygı ve sevgi içerikli davranışları, eski öğrencilerin vefalı davranarak ziyaretlere ve görüşmelere devam etmeleri, halen okuttukları öğrencilerin spor ve diğer kültürel alandaki başarılarını sıkıntılarını paylaşmaları, kendilerine anne-baba, abi-abla gibi davranmaları, öğretmenin özel günlerde (bayram, doğum günü gibi) hatırlaması Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin kendilerini değerli ve özel hissetmelerine neden olduğu görüşünün var olduğunu söyleyebiliriz (Tablo 24).

Öğrencilerin Beden Eğitimi ve Spor dersine karşı sevgileri, ilgileri, derse verdiği değerden dolayı ailelerin öğretmenlere ve spora karşı sergilediği tavır, ilgi, alaka onların mutlu olarak motive olmalarını, iş doyumuna ulaşmalarını sağladığı söylenebilir. Ayrıca özellikle kendilerini rol model olarak hayatlarına dokunup kişilik ve karakterlerini oluşturmalarında yardımcı oldukları öğrencilerinin onlar gibi Beden Eğitimi ve Spor öğretmeni olmayı seçmeleri onları en mutlu eden faktörlerin başında geldiği söylenebilir. Bu veriler doğrultusunda özellikle öğrenci ve velilerin spora ve öğretmenlere karşı olumlu tutumlarının iş doyumlarını olumlu etkilediği söylemek mümkündür.

Yılmaz (2013), okul idarecilerinin yanı sıra okul aile birliği yöneticilerinin ve velilerin öğretmenler üzerindeki olumsuz baskılarının tükenmişliğe sebep olabileceğini dile getirmiştir. İş yerinde yaşanan kazalar, duygusal tacizler ve haksız muamelelerin çalışanların üzerinde travmatik sonuçlar doğurabileceği vurgulanmış; dolayısıyla bu durumun kişilerin iş verimliliğini kaybedebileceğini ve tükenmişlik yaşayabilecekleri görüşünü ortaya koymuştur. Bu görüşün de araştırmamızın bulgusunu desteklemekte olduğunu söylemek olasıdır.

5.1.7. Araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişliklerine çözüm önerileri nelerdir? Alt problemine ilgili bulgular aşağıda sıralanmıştır. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyumlarını etkileyen içsel faktörlerin alt kategorileri ve araştırmaya katılan öğretmenlerin çözüm önerileri aşağıda sunulmuştur.

5.1.7.1. İş doyumunda başarı isteği içsel faktörü çözüm önerileri. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri, kişilik ve karakteri sağlam, sağlıklı, sporla iç içe aktif, dinamik, bilinçli ve sportif kültüre sahip gelecek nesiller yetiştirmenin yanı sıra küçük yaşlardan itibaren sportif eğitimle ülkemizi temsil edecek milli sporcular yetiştirerek kendilerini motive ederek başarı isteği duygularını pekiştirebilecekleri görülmüştür. Böylece Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri azimle, sevecek mesleklerini yapabilecekleri; yüksek iş doyumuna sahip olabilecekleri söylemek mümkündür (Tablo 25). Bu bağlamdaki öğretmenlerin söyledikleri çözüm önerileri ise:

1. İlkokul 2. sınıf itibari ile Beden Eğitimi ve Spor derslerine branş öğretmenleri tarafından işlenmesinin önemli olduğu, bu sayede motorsal beceri gelişim dönemi kaçırılmadan alt yapıya ülkemizi temsil edebilecek yetenekli sporcuların kazandırılabilceği,
2. Sınıf sayılarının kalabalık olmasına bir standart getirilmesi,
3. Beden Eğitimi ve Spor derslerinin tüm eğitim kurumlarında en az 3 ders saati olması gerektiği söylenmiştir.

5.1.7.2. İş doyumunda hedef ve beklenti içsel faktörü çözüm önerileri. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri yapılan görüşme analizlerinde iş doyumlarını etkileyen hedef ve beklenti alt kategorisinde; hedeflerinin sağlık, spor ve insan kişiliğine, gelişimine katkısının anlaşılması ve toplum tarafından öneminin kavranması ile mesleklerine karşı ilgi ve duyarlılığın arttıracağına dikkat çekmişlerdir.

Çocukların ilkokul seviyesinden itibaren oyuna dayalı bir eğitimle kişilik ve karakter oluşumu için önemli olan kazanma, kaybetme, dostluk, azim, başarı ve sorumluluk duygularını geliştirmelerini sağlayan beden eğitimi ve sporun, insanların hayatında birebir kullanabilecekleri bir bilim olduğunu kabul ederek insana, insan hayatına kazandırdıklarına odaklanırsak o zaman spor eğitiminin öneminin daha iyi anlaşılabilceğini söylemek mümkündür (Tablo 25).

Literatürde Demir (2018) tarafından “Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin Mesleki Sorunları ve Performanslarına Etkileri” üzerine yapılan araştırmada “Beden Eğitimi ve Spor dersi programı ile ilgili sorunlar arasında ders programları ile ilgili sorunlar da bulunduğu; bu sorunlar arasında en önemlilerini, “MEB Beden eğitimi ve spor ders programında haftalık ders saati yeterli değildir”. “Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri bu dersin haftalık ders programında ders saatinin azlığından başka, programla ilgili olan “MEB Beden Eğitimi ve Spor Ders Programı hakkında yeterli derecede bilgilendirilmedim”, “MEB Beden Eğitimi ve Spor Ders Programında ünitelerin yoğunluk bakımından dağılımı uygun değildir”, “MEB Beden Eğitimi ve Spor Ders Programı öğrencilerin seviyelerine uygun değildir” şeklinde aktarmıştır. Ayrıca öğretmenlerin derslerine yönelik hedefler ve hedeflerin gerçekleştirilmesinde müfredattan, ders programlarından kaynaklı sıkıntı yaşadıklarını ortaya koyduğu çalışmasının bulguları yapılan araştırmanın bulgularını destekler nitelikte olduğunu söyleyebiliriz.

Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin hedef ve beklenti alt kategorisine yönelik çözüm önerileri ise;

1. Oyun temelli bir eğitim sayesinde çocukların kişilik ve karakter olarak en iyi şekilde yetiştirilmesi,
2. Obeziteden uzak sağlıklı bireyler yetiştirilmesi sağlanabilir,
3. İnsan sağlığının önemini kavranması ve sağlık için sporun önemini topluma anlatılması, toplumun bilgilendirilmesi bunun için belediyeler, Sağlık Bakanlığı ve Milli Eğitim Bakanlığı ortak çalışması ile toplum bilinçlendirilebilir şeklindedir.

5.1.7.3. İş doyumunda eğitim düzeyi içsel faktörü çözüm önerileri. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin eğitim düzeyine yönelik üniversitelerde alınan eğitimin iyileştirilmesi, onlara yeni imkanlar yaratılması, seminer, kurs faaliyetlerinin çoğaltılması ve bunların uzman kişiler tarafından verilmesinin yararlarına olacağını söylemek olasıdır (Tablo 25).

Cihan (2011), tarafından “Farklı İllerde Çalışan İlköğretim Okullarında Görevli Beden Eğitimi Öğretmenlerinin, Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi ve

Karşılaştırılması” üzerine yaptığı araştırmasında “Mesleğe Yeni Başlayanlar İçin: Öğretmenlik ve diğer mesleklerin birçoğunda, görevin ilk yıllarında beklenmedik bir şekilde, işlerinde daha fazla tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır. Bu noktada, işe yeni başlayan kişinin oryantasyon programına alınması ve rehberlik sağlanması, bireysel baş etme becerilerinin kazandırılmasına yönelik eğitim programlarının oluşturulması, sorunların ilk ortaya çıkış anında okul yönetimi olarak ele alınması ve Beden Eğitim ve Spor Öğretmenliği bölümündeki öğretmen adaylarına, atandıkları zaman yaşayabilecekleri zorluklar hakkında bilgi verilmelidir. Köy ve ilçe okullarının fiziki koşulları ve iklim şartları bütün öğretmen adaylarına benimsetilmelidir. Beden Eğitimi Öğretmen adaylarına öğretmenliğe başladıklarında kendilerini bekleyen sorunlar konusunda gerçekçi bilgiler verilerek olumlu bir yapılandırmaya gidilmelidir.” şeklindeki görüşü ile yapılan bu araştırmanın bulgularını destekler nitelikte olduğunu söyleyebiliriz.

Ayrıca fakülte ve yüksekokullarda öğretmenlik mesleğine dair derslerde sadece ders anlatımı değil de karşılaşılabilecek problemler ve bu problemler başa çıkma yollarının anlatılmasının meslekte yaşanacak iş doyumunu olumlu yönde etkileyebileceğini söyleyebiliriz.

Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin eğitim düzeyine yönelik çözüm önerileri ise;

1. Üniversite eğitiminde öğretmenlik için mesleğin gerekliliğini çağın gerekliliklerini yerine getirebilen eğitim verilmesi için yüksek eğitimin yeniden planlanması çözüm olabilir.
2. Üniversite öğrenimleri sırasında Beden Eğitimi ve Spor öğretmeni adaylarına bir branşta aktif olarak antrenörlük ve hakemlik yapma imkanının tanınması,
3. Eğitim öğretim yılı sonunda Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerine uygulamalı eğitim kampları yapılmalı, yeni spor branşları federasyondan gelen uzmanlar tarafından tanıtılmalı, şeklindedir.

5.1.7.4. İş doyumunda kabul görme içsel faktörü çözüm önerileri. İçsel faktörler kabul görme alt kategorisinde spora gereken önem ve değerin verilerek, spora bakış açısının değiştirilmesi neticesinde spor ile Beden Eğitimi ve Spor

öğretmenlerinin; toplumda ve eğitimde hak ettiği değere, statüye kavuşacağını görüşüne ulaşılmıştır (Tablo 25).

Demir (2018), “Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin Mesleki Sorunları ve Performanslarına Etkileri” üzerine yaptığı çalışmada, bedenen ve ruhen daha sağlıklı olmanın ve temel yaşamsal fonksiyonların daha iyi çalışabilmesi için beden eğitimi ve spor faaliyetlerinin gerekliliği ve önemi hakkında kamu spotları hazırlanarak öğrencilerin derse olan ilgisi arttırılabileceğini vurgulamıştır.

Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin kabul görme alt kategorisi için çözüm önerileri ise;

▼ Sınava yönelik bireyler yetiştirmek yerine bedenen, ruhen ve fikren gelişmiş, sağlığı yerinde gelecek nesiller yetiştirmek için spora gereken önem verilmesi gerektiği şeklindedir.

5.1.7.5. İş doyumunda fiziki şartlar dışsal faktörü çözüm önerileri. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyumlarını olumsuz etkileyen dışsal faktörler alt kategorileri ve araştırmaya katılan öğretmenlerin çözüm önerileri aşağıda sunulmuştur.

Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri ile yapılan görüşme analizlerinde; okullarda fiziki şartların, tesislerin ve spor sahalarının iyileştirilmesinin şart olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma bulgularına ve literatüre bakıldığında fiziki şartların Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerini en olumsuz etkileyen faktör olduğu görülmüştür. Bu nedenle sorunların temeli olan fiziki şartlar ve sportif alanların düzenlenmesinin, Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyumuna dair en büyük beklentileri olduğu; bu sorunların çözümlenmesi ile düşük iş doyumunu yaşama ihtimalleri en aza indirilebileceği tespit edilmiştir (Tablo 25).

Literatürde, Gençay (2007) tarafından yapılan çalışma sonucunda Beden Eğitimi öğretmenlerinin çalıştıkları okul ortamlarında mutlu olduklarını bunun tükenmişliklerine yansımadığını, fakat iş doyum düzeylerini olumlu şekilde

etkilemekte olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu bulgunun yapılan araştırmanın bulgusunu destekler nitelikte olduğunu söylemek olasıdır.

Beden Eğitimi ve Spor ğretmenlerinin dışsal faktörler fiziki şartlar alt kategorisine yönelik çözüm nerileri ise;

1. Tüm okullara tam teşekküllü spor salonu kurulması.
2. evre ve bina bakımından yeterli sportif alanı olmayan okullara Beden Eğitimi ve Spor ğretmeni ataması yapmak yerine o okuldaki öğrencileri taşımalı sistemle spor kompleksi olan yerlere götürerek her alanda tam bir spor eğitimi almasını sağlanabilir, şeklindedir.

5.1.7.6. İş doyumunda çalışma şartları dışsal faktörü çözüm nerileri.

Beden Eğitimi ve Spor ğretmenlerinin iş doyumlarını arttırmak ve bunlarla ilgili kalıcı planlamalar yapmak gerektiği görüşü mevcuttur.

Beden Eğitimi ve Spor ğretmenlerinin çalışma şartlarına ilişkin maddi, manevi, özlük hakları, ücret, idareci ğretmen ilişkileri, müfredat programı ve yasal haklarına dair yeni düzenlemelerle yaşanan aksaklıkların giderilebileceği, iş doyumunun arttırılarak tükenmişlik yaşanmayacağını söyleyebiliriz (Tablo 25).

iek (2018), lise ğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri üzerine yaptığı araştırmasında öğretmenlerin içinde buldukları iş ortamı ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, okul yöneticileri tarafından gerekli destek sağlanmasının önemli olduğu bulgusu ile çalışmamızın bulguları paralellik göstermektedir. Beden Eğitimi ve Spor ğretmenlerinin dışsal faktörler çalışma şartları alt kategorisine yönelik çözüm nerileri ise;

1. Mevcut eğitim sisteminde sınava yönelik düzenin değiştirilmesinin yanında yetenek derslerine bakış açısının da yeniden gözden geçirilmesi,
2. Beden Eğitimi ve Spor ğretmenlerinin tesis ve malzeme eksiklikleri giderildiği takdirde iş doyumunu artacağı gibi, derslere ve öğrencilere dönüşünün çok üst düzeyde olumlu yansımalarının sağlanabileceği,

3. Tüm devlet okulların da başarılı ve elit sporcu yetiştirmek için temel malzeme desteğinin planlanmasının sağlıklı bir şekilde yapılması, şeklindedir.

5.1.7.7. İş doyumunda örgütsel iklim dışsal faktörü çözüm önerileri.

Araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin görüşleri analiz edildiğinde yaşanan problemlere çözüm olması için mevcut olan eğitim sisteminde köklü değişiklikler ile eğitim politikasının düzenlenmesinin en doğru yöntem olacağı görüşlerinin yoğun şekilde dile getirildiğini söyleyebiliriz. Müfredat ile eğitim sisteminde yaşanan sıkıntıların giderilmesinin sadece ders saati artırılması ile mümkün olmayacağı; Beden Eğitimi ve Spor dersinin önemini eğitim kurumlarının her aşamasında görevlilere benimsetilmesi gerektiği ve ancak bu sayede gelecek nesillerin sağlıklı beslenme, kendi sağlıklarını koruma bilincine ve düzenli spor kültürüne sahip bir toplum düzeyine ulaşabileceğini söyleyebiliriz (Tablo 25).

Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin örgütsel iklim olan eğitim sistemine yönelik öğretmen beklentilerinin yetenek derslerine yönelik yeni düzenlemeler olduğu; bu düzenlemeler ile eğitimde başarı düzeyinde ve öğretmenlerin iş doyum oranlarında artma ve tükenmişlik düzeylerinin azalması sağlanabileceği söylenebilir.

Demir (2018) çalışmasında, Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin performanslarını etkileyen en önemli sorunun diğer branş öğretmenlerinin, Beden Eğitimi ve Spor dersine yeteri kadar önem vermemeleri, bu dersin öğretmenlerinin performansını olumsuz etkilediği bulgusu ile yapılan araştırmanın bulgusunu destekler nitelikte olduğunu söyleyebiliriz.

Soykan (2012), “Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik İlişkisi: Eğitim Sektöründe Bir Uygulama” başlıklı araştırmasında; çalışanların örgütsel bağlılığının artırılması ile tükenmişlik seviyelerinde azalmalar oluşabileceğini ve çalışanların örgütleri ile bir bütünlük sağlayarak, çalıştıkları örgütün hedef ve amaçlarının gerçekleştirilmesi için büyük bir çaba ve gayret göstermelerinin sağlanabileceği sonucunu tespit etmiştir.

Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri örgütsel iklim alt kategorisine yönelik çözüm önerileri ise;

1. Eğitimin tüm aşamalarında öğlene kadar sözel ve analitik dersler alanında eğitim verilip, öğleden sonraları sanatsal ve sportif eğitim dersleri verilerek her alanda yeterli gelecek nesiller yetiştirilmeli,
2. Eğitimde spor ve sanat dallarında çalışmalarda bulunan, başarı kazanan ve kazandırmayı sürdüren öğrencilerin devlet tarafından burs ile ödüllendirilerek, daha da teşvik edilmeli, şeklindedir.
3. Ulusal ve uluslararası okul takımları müsabakalarında başarı gösteren öğrencilere yüksek öğrenim sınavlarında avantaj sağlayacak ek puan sisteminin öğrencilerin ve velilerin beden eğitimi ve spor dersine karşı olumlu tutum geliştirmelerini; öğretmenlerin iş doyumlarını arttırmayı sağlayabilir.

5.1.7.8. İş doyumunda ekonomik boyut-ücret dışsal faktörü çözüm önerileri. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri iş doyumlarının artması ve kendilerini motive edebilecekleri bir hususun da ücret olduğunu belirtmişlerdir. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin ücret konusunda en dikkat çekici görüşleri ise; gelecek nesilleri yetiştiren, toplumun her bireyinin gelişimine katkısı olan öğretmenliği sadece bir iş gibi görmeyip, mesleği vicdani ile çalışılan kutsal bir meslek olarak gördüğü ve bu yüzden hak ettiği maddi karşılığı almasının önemli olduğu görüşünün hakim olduğunu söylemek olasıdır. Bu doğrultuda maddiyat düşünmeden mesleğini icra eden, geleceğimiz olan yarınların gençlerini yetiştiren Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin performansları ve iş doyumlarının ciddi boyutta artacağı tespit edilmiştir (Tablo 25).

Soykan (2012), araştırmasında öğrencilerin yarının yetişkinleri olduğu gerçeği fikrinden hareketle; ülkemizin geleceğini kendini geliştirmiş, yetiştirmiş bireylere emanet etme anlamında en büyük katkıya sahip olan öğretmenlerin önemini vurgulamıştır. Öğretmenlere verilecek ödül, prim, ikramiye gibi ücretler ile örgütsel bağlılığın sağlanabileceği ve tükenmişlik hissini azaltılması adına değerlendirilerek bu konuya gereken önemin verilmesine dikkat çekmiştir.

Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri ekonomik boyut-ücret alt kategorisine yönelik çözüm önerileri ise;

1. Okul takımlarında Türkiye çapında başarı sağlayanlara cüzzi miktarda bir ödül verilerek onların motive olması sağlanmalıdır.
2. Gelecek nesilleri ve sporcuları yetiştiren öğretmenlerin iş doyumunu için ücret doyumunu sağlamak için kaynaklar yaratılmalıdır.

5.1.7.9. İş doyumunda yönetim biçimi dışsal faktörü çözüm önerileri. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri ile yapılan çalışmanın analiz sonuçlarında yöneticilerin sporun iç yapısını ve işleyişini bilmedikleri ve bu nedenle sıkıntılar yaşandığını belirten görüşlerin mevcut olduğunu söyleyebiliriz. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyumunun artması isteniyor ise spor kültürüne ve sportif kişiliğe sahip, spora önem veren yöneticilerin yetiştirilmesi; bu vasıfları taşıyan kişilerin yöneticilik görevine getirilmesinin daha uygun olabileceği tespit edilmiştir (Tablo 25).

Araştırmacı bu durumu açık bir şekilde ortaya koymak için nitel görüşmede yönetici olduğu halde derslerine öğretmen olarak devam eden Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenleri ile görüşme yapmıştır. Aynı zamanda bu yöneticilerin okulundaki Beden Eğitimi ve Spor öğretmeni ile yapılan görüşme analizleri sonucu farkı açık şekilde ortaya koymuştur. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri yönetici olduğu takdirde o okulun genel spor yapısı; öğretmen, öğrenci, veli ve yardımcı personelin spora bakış açısının yaklaşımının; sportif kültürün olduğu ve sportif etkinliklere katılımın değiştiği öğretmen görüş analizleriyle ortaya konmuştur (Tablo 25).

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenleri kendilerini ifade edebilecekleri ve sporun işleyişini, önemini kavrayan; sporu seven yetkililerce yönetilmenin Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenleri üzerindeki psikolojik baskıyı ortadan kaldıracağını söylemek olasıdır.

Diri (2015), çalışmasında yöneticilerin; öğretmenlerin olumlu davranışlarını takdir etmekten kesinlikle kaçınmaması gerektiğini; öğretmenlerin desteklemesi ve motive edilmesi gerektiğini dile getirmiştir.

Demir (2018), araştırması sonucunda “Eğitim sisteminin sonuç ve sınav odaklı olması nedeni ile öğrenci ve veliler daha ziyade sınav konusu olan derslere ilgi göstermektedir. Öğrencilerin spor faaliyetlere katılımları ve bu sportif faaliyetlerde gösterdiği başarıların akademik başarıyı destekleyici biçimde programlanması okul yöneticilerinin ve velilerin beden eğitimi ve spor dersine olan ilgilerini arttırabilir.” görüşünü ortaya koymuştur. Literatürde karşılaşılan yukarıdaki çalışmaların bulguları yapılan bu araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir. Yönetim tutumuna dair Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin çözüm önerileri ise;

1. Okullarda bulunan yöneticilerin bir tanesinin Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenleri arasından seçilmesi, ülke sporunun gelişimi ve geleceği açısından daha iyi olacağı düşünülmektedir.

5.1.7.10. İş doyumunda takdir ve ödüllendirme dışsal faktörü çözüm önerileri. Sadece okul derslerinde değil okul saati dışında da ek çalışmalarla öğrencilere emek veren Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenleri olarak sadece dersini işleyip okuldan ayrılan öğretmenler ile ödüllendirilme anlamında aralarında fark bulunması gerektiği fikri mevcuttur.

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenleri, beklenenlerinin gösterilen çaba ve emeklerinin karşılığı içten samimi bir takdir, başarı ve başarısızlıkta yanlarında manevi destek olduğu görmektir. Bu destek sözlü olabileceği gibi sicillerine işleyecek başarı belgesi, teşekkür belgesi veya hizmet puanı verilerek ödüllendirmeyi hak ettikleri görüşünü araştırmaya katılan 20 öğretmende dile getirmiştir (Tablo 25).

Soykan (2012), eğitimde örgütsel bağlılık ve tükenmişlik ilişkisi üzerine araştırması sonucunda; okul idarecileri, denetleme yapan müfettişler ve ilgili mülki amirler tarafından öğretmenlerin olumlu ve başarılı çalışmalarını sözel ve yazılı olarak takdir edilmesinin, öğretmenlerin maddi ve manevi olarak ödüllendirilmesi gerektiği görüşünü ileri sürmüştür. Bu bulgu araştırmanın bulgusu ile paralellik göstermektedir.

Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin bu duruma yönelik çözüm önerileri aşağıda sıralanmıştır:

1. Okul takımlarında üst düzey başarı sağlayan öğretmenleri aileleri ile birlikte, Devlete ait sosyal tesislere ücretsiz tatile göndermek,
2. Okul takımları ile başarı kazanan öğretmenlere siciline işleyecek şekilde belgeler verilmesi ve hizmet puanı verilmesi, şeklindedir.

5.1.7.11. İş doyumunda teftiş ve denetleme dışsal faktörü çözüm önerileri.

Görevde bulunan Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin düzenli teftişinin sağlanması ile işini savsaklayarak yapan, hakkını vermeyen, meslek hakkında kötü izlenime neden olan öğretmenlerin kendilerini düzeltmelerinin gerektiğini vurgulamıştır. Bunun içinde sporun için den gelen ve gerçekten adil denetleme yapabilecek görevliler ile bu durumun düzenlenmesinin gerekli olduğu tespit edilmiştir (Tablo 25).

Demirhan ve arkadaşları (2014) Beden Eğitimi ve Spor dersi öğretmenlerinin uygulamada karşılaştıkları en önemli sorunlar arasında okul yöneticilerinin beden eğitimi dersini önemsiz görmeleri, dersi denetleyen müfettişlerin değerlendirme yapabilecek nitelikte olmamaları, velilerin derse karşı kayıtsız kalmaları, öğretmenlerin kendi özlük haklarını bilmemeleri, öğrencilerin derse gerekli malzemeler ile gelmemeleri, kız öğrencilerin derse ve spora karşı ilgisiz olmaları, sahaların ve derste kullanılan malzemelerin yetersizliği, ders süresinin kısalığı, öğrenci mevcudu kalabalık sınıflardan kaynaklı dersin planlanmasında, işlenmesinde ve değerlendirme süreçlerinin tam olarak yapılamaması, zümre çalışmalarının işlevsel olmaması ve öğrencilerin sınav hazırlıkları nedeniyle dershaneye gitmelerinden dolayı beden eğitimi dersi ve sportif ders dışı etkinliklerin yapılamaması olduğu saptamışlardır.

Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin bu duruma yönelik çözüm önerileri aşağıda sıralanmıştır:

1. 5 yıl aralıklar ile adil bir mesleki yeterlilik sınavı yapılmalı; başarısızlar yeniden eğitim alıp bir süre geri hizmette çalıştırdıktan sonra öğretmenliğe geri dönebilmeleri sağlanmalıdır.

2. Öğrencilere verilen eğitimin hatır gönül işi olmaması gerektiği, geleceği yetiştirdiğimiz unutulmadan düzenli hizmet içi eğitim ve yeterlilik denetimi yapılmalıdır.

5.1.7.12. Tükenmişlik duygusal tükenme fiziki şartlar kategorisi spor tesisi, malzeme ve ulaşım problemleri çözüm önerileri. Tükenmişliğin genel tanımı ve alt boyut tanımları dikkate alınarak Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin tükenmişliğe yönelik çözüm önerileri içerik analizine tabi tutulmuştur. Duygusal Tükenme alt boyutuna yönelik fiziki şartlar, ücret, sosyal güvence kategorilerini sıralamışlardır. Duygusal tükenme alt boyutunda beden eğitimi öğretmenlerinin en çok karşılarına çıkan ve onları yavaş yavaş yoran iş gücünü azaltan ve iş doyumunu azaltan nedenlere yönelik problemler ve kategorileri görülmektedir. Bu yöndeki öğretmen görüşleri ve çözüm önerileri aşağıda verilmiştir.

Öğretmen görüşleri analiz edildiğinde karşılaştıkları en büyük sorun fiziksel koşullar, uygun olmayan sahalar ve yetersiz malzemenin yanı sıra okul takımlarını uygun sahalara, antrenmanlara ve maçlara taşımak için araç sıkıntısı olduğu görülmüştür (Tablo 26).

Cihan (2011), farklı illerde ilköğretim okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerini incelediği çalışmasında; uygun iş koşullarının oluşturulmasının, tükenmişliği azaltıcı tedbirler alınmasının önemli olduğunu vurgulamıştır. Ülkemiz sportif tesisleşme açısından yeterli donanımına sahip olmamasına rağmen öğretmenlerin hala çalışıyor olması; daha verimli ve azimli çalışmak için bir potansiyellerinin olduğunu göstermekle birlikte gerekli iyileştirmeler yapılırsa beden eğitimi öğretmenlerinde daha fazla yararlanılabileceğini söylemiştir. Okulda spor salonu olması ve araç gerecin yeterli olmasının beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişliklerini önlemekte önemli rol oynadığını tespit etmiştir. Cihan (2011)'ın çalışmasının bulguları yapılan araştırma bulguları ile örtüşmektedir.

Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri fiziki şartlar, spor tesisi, malzeme ve ulaşım sorununa dair çözüm önerileri ise şunlardır:

1. Yeni yapılan okul binaları tasarlanırken spor sahalarının da bu planlamada yer verilerek, her okula spor salonu, halı saha ve bahçeye açık spor sahaları (voleybol, basketbol, hentbol, bocce gibi) yapılması spor tesisi sorununu ortadan kaldırabilir.
2. Mevcut okulların kullanılması için mevcut spor sahaları eşit düzeyde kullanmaları için İl Millî Eğitim Müdürlüklerince ve Gençlik Hizmetleri Spor İl Müdürlüklerince düzenlemeler yapılması sorunları azaltabilir.
3. Her Yıl eğitim - öğretim yılı başında öğrencilere ücretsiz dağıtılan kitaplar gibi eşofman takımı, tişört ve spor ayakkabı malzemelerin okullarda ücretsiz verilmesi, yöneticiler açısından spora verilen önemi öğrencilere ve ailelerine anlatmakta yarar sağlayabilir.
4. Okullara Millî Eğitim Bakanlığı ve Gençlik Spor Bakanlığında spor için bütçe verilmesi, malzeme ve tüm ihtiyaçların karşılanmasını, eğitimin kalitesini arttırabilir.
5. Okullara devamlı birer servis tahsis edilerek, köy ve kasaba okullarına varana kadar antrenman ve okul müsabakalarına, sosyal faaliyetlere katılabilmeleri kolaylaştırılabilir.

5.1.7.13. Tükenmişlik duygusal tükenme ekonomik boyut - ücret kategorisi maddi düzenleme problemi çözüm önerileri. Öğretmenlerin aldıkları maaşı, ek ders ücretlerini dünya bazındaki öğretmenlerin aldığı ve kendi ülkemizde diğer devlet memurlarının aldığı maaş ile karşılaştırdıklarında memnun edici düzeyde olmadıkları tespit edilmiştir (Tablo26). Ayrıca her Beden Eğitimi ve Spor öğretmeni okul dışında boş kalan zamanlarında farklı dallar da kulüplerde antrenörlük yaparak ek gelir sağlamak zorunda kaldıklarını ve bunun kendilerini yorduğunu dile getirmişlerdir.

Çiçek (2018), öğretmenlerin mesleki tükenmişlik hislerini azaltmak ve iş doyumlarını arttırmak için öğretmenlerin sosyal, psikolojik ve ekonomik gereksinimleri dikkate alınarak gerekli iyileştirmeler yapılmalı ve öğretmenlerin çalışma koşulları iyileştirilmeli, okul yöneticileri tarafından destek sağlanmasının gerektiği sonucunu ortaya koymuştur. Bu görüşün yapılan araştırmanın bulgusunu nitelikte olduğunu söylemek olasıdır. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin çözüm önerisi ise;

1. Maaşlarda ve ek ders ücretinde düzenleme ile doktor, hemşire, mühendis, hâkim, polis ve asker gibi devlet memurları ile aynı seviyeye getirilmesi öğretmenlerin mutlu çalışmasını sağlar, tükenmişliğini önler şeklindedir.

5.1.7.14. Tükenmişlik duygusal tükenme sosyal güvence fiziki şartlar kategorisi yıpranma payı problemleri çözüm önerileri. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin görüşleri analiz edilerek değerlendirildiğinde; öğretmenlik mesleği için sadece gelecek nesillerin yetiştirilmesi adına değil bir toplumun her aşamasında var olan insanların, yetiştirilmesi adına öneminin kavranması gerektiği vurgulanmıştır. İnsanların bedenlen, zihnen, ruhsal ve kişilik gelişiminin mimarı olan Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin; ailelerinden sonra öğrencilerin en çok gelişimini sağlayan kişilerdir. Mesleklerinin sadece bir iş olarak değerlendirilmemesi; bedenlen, zihnen, psikolojik olarak harcadıkları emek ve özveriye gerekli önemin, değer verilerek özlük haklarının korunması en büyük istekleridir. Bunun için de fiili hizmet süresi zammı uygulamasına yönelik genelde devlet kurumlarında çalışan doktorlar, polisler, askerler ve itfaiyeciler gibi yıpranma payı hakkını istedikleri görüşünün var olduğunu söyleyebiliriz (Tablo 27).

Özdayı (1990), çalışmasında öğretmenlerin en büyük sıkıntısının mesleğin özlük hakları ile ilgili olduğunu; geleceğe daha iyi bakabilmelerinin sağlanması için maddi imkanlarının genişletilmesi ve öğretmenlerin sendikalaşmaları, gelecek için güvenceleri bakımından önemli olduğunu vurgulamıştır. Bu görüş araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir.

Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin görüşleri analiz edilerek değerlendirildiğinde bu doğrultuda öğretmenlerin çözüm önerileri şu şekilde sıralanmıştır:

Çalışma ve sosyal güvenlik bakanlığının yayınladığı fiili hizmet süresi zammı uygulamasına yönelik genelge de daha önceki yıllarda var olan Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin; özel iş kurumlarında ve devlet kurumlarında (polisler, doktorlar, Türk silahlı kuvvetleri, itfaiye gibi) insanlarla çalışan mesleklerde hem bedensel hem zihinsel olarak iş gücü nedeniyle yıpranma payının da öğretmenlere tekrar hak tanınmasının sadece Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin değil tüm

öğretmenlerin kendilerini kıymetli hissederek iş doyumunu düzeylerini arttıracaklarını söylemek olasıdır.

5.1.7.15. Tükenmişlik duyarsızlaşma çalışma şartları kategorisi devlet okulu/özel okul güç dengesi - okul sporları ve müsabakaları - ders saati ve öğrenci mevcudu - tayin ve rotasyon - örgütsel iklim problemleri çözüm önerileri.

Tükenmişlik sendromunun alt boyutu olan duyarsızlaşmayı etkileyen çalışma şartları kategorisi kendi içinde çok farklı problemler barındırmakta olduğu dile getirilmiştir. Bu sorunları: devlet okullarının maddi gücü ile özel okulların maddi güç dengesizliği yapılan okul maçlarına maddi manevi net olarak yansıdığı; Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinin ,İl Milli Eğitim Müdürlükleri ile koordineli çalışmadığı için çok fazla aksaklıklar yaşandığı; yöneticilerin spora bakış açısının değişmediği sürece, diğer öğretmenlerin, okullardaki yardımcı personelin ve en önemlisi de velilerin, öğrencilerin bakış açısını değişmeyeceği yapılan içerik analizi ile tespit edilmiştir (Tablo 26).

Diri (2015) araştırmasında paylaştığı, sosyo-ekonomik durumu düşük olan okullarda var olan maddi manevi tüm imkanların yanı sıra velilerin ve öğrencilerin okula, eğitime karşı ilgisiz olmalarının sosyo ekonomik durumu orta düzeyde olan okullarda görev yapan öğretmenlere nazaran çalışma isteklerinin ve iş doyumlarının daha düşük düzeyde olmasına neden olduğunu belirlemiş ve bu duruma önlem olarak Milli Eğitim Müdürlüklerinin de okullar arasındaki imkân dengesizliklerini gidermek için çalışmalar yapmasının faydalı olacağı görüşü bu araştırmanın bulguları ile benzerlik göstermektedir.

Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinin planlamada MEB' in eğitim öğretim takvimini dikkate alması gerektiği öğretmen görüşleri analizi sonucunda söylenebilir.

Okullarda Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerini diğer duyarsızlaşmaya iten etken olarak kalabalık sınıf mevcutları ve dar bahçelerde ders işlemenin zorluğunu ifade etmişlerdir, bu sorunun çözülmesi öğretmenlerin tükenmişliğini azaltırken eğitimin kalitesinin arttıracakları söylenebilir.

Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin duyarsızlaşmasına neden olan diğer problem ise tayin ile yer değiştirmede yaşadıkları zorluklar olarak belirtilmiştir. Yıllarca salon veya spor sahalarından yoksun olarak görev yapan öğretmenlerin duygusal olarak tükenerek duyarsızlaşmasını önlemek adına daha iyi imkanlara sahip okullara rotasyonu sağlanarak bunun yok edilebileceğini söylemek olasıdır.

Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin duyarsızlaşmasına neden olan en büyük problem olarak örgütsek iklime vurgu yapılmıştır. Beden eğitimi ve spora bakış açısının Milli Eğitim camiası içerisinde en tepeden, en alt görevlilere kadar değersiz ve olumsuz olması nedeniyle Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerini tükettiği görüşü mevcuttur (Tablo 26). Spora ve Beden Eğitimi dersine bakış açısı değiştiğinde yaşanan problemlerin azalacağı görüşü olasıdır. Bu bağlamda eğitimin her kademesindeki yöneticilerden diğer branş öğretmenlerine; yardımcı personellere ve en önemlisi öğrenci velilerine sporun insan karakteri kişiliği, bedensel ve ruhsal gelişimi için ne kadar önemli olduğu seminerler ile bilgilendirme ve eğitim çalışması yapılması spora ivme kazandırabileceği söylenebilir.

Cihan (2011), tarafından yapılan araştırma verileri okul binalarının fizik kapasitelerinin yetersizliği sebebiyle öğrenci sayısı fazla olan sınıflarda yapılan aktiviteler daha çok zaman almakta olduğu bu da her öğrencinin iyi bir öğrenme için etkinliklere katılmasını zorlaştırmakta olduğu sonucu dile getirmiştir. Bu nedenle alıştırmalar beklenenin ötesinde zaman almakta ve öğretmeni müfredatın gerisinde bırakarak teknik açıdan sıkıntı yarattığı vurgulanmıştır.

Demir (2018), Beden Eğitimi öğretmenlerinin mesleki sorunları ve performanslarını incelediği çalışması sonucunda; ekonomik koşullar, diğer branşlardaki meslektaşlarının beden eğitimi ve spor dersine önem vermemeleri, dersin işleneceği saha ve derslerde kullanılması gerekli olan malzeme yetersizliği, ders saatinin azlığı, öğrencilerde spor yapma alışkanlığının olmaması ve sınıf geçme sisteminin kolay olmasından kaynaklı dersi önemsememeleri, okul idarecilerinin ve velilerin beden eğitimi ve spor dersine yeteri kadar önem vermemesi öğretmenlerin performanslarını olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Diri (2015), ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarının tükenmişlikleri üzerine yaptığı araştırma sonuçlarına dayanarak: “Öğretmenler ve yöneticiler arasındaki ilişkiler

geliştirilmeli, alınan kararlarda adil davranılmalı ve kararlara öğretmenlerin katılımı sağlanmalı, ödül-terfi sistemi geliştirilmeli, okulun fiziksel ve çevresel olanakları iyileştirilmeli, yıldırma (mobbing) engellenmeli ve öğretmenlik mesleğinin toplum nazarında saygınlığını artırmak için öğretmenlerin özlük hakları yeniden düzenlenmelidir.” önerisinde bulunmuştur ve bu öneri yapılan araştırma bulgularını da desteklemektedir.

Duyarsızlaşma alt boyutuna yönelik Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin çözüm önerileri şu şekilde sıralanmıştır:

1. Devlet ve özel okulların spor müsabakalarında eşit şartlar altında yarışmaları sağlanmalı, güç dengesi için özel okulların profesyonel olmuş sporcuları bir araya getirerek yarışmaları engellenmelidir.
2. Okul spor müsabakaları düzenleyen Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinin müsabaka planlaması yaparken Milli Eğitim Müdürlüklerinin eğitim öğretim takvimini dikkate almalıdır.
3. Okulların tekli eğitim sistemine dönmesi ile sınıf mevcutlarının 40’lı sayılara ulaşması ile özellikle yetenek dersi olan resim, müzik ve beden eğitiminde verimsiz ders işlenmesine neden olduğu bu sebeple sınıf mevcutlarının dünya çapında olduğu gibi en fazla 20 kişiye sabitlenmelidir.
4. Beden Eğitimi ders saatinin arttırılması ile daha sağlıklı ve verimli ders işlenmesi sağlanmalıdır.

5.1.7.16. Tükenmişlik kişisel başarı kişisel gelişim kategorisi takdir edilmek - motive edici sosyal faaliyetler kamp problemleri çözüm önerileri. Tükenmişliğin son alt boyutu olan kişisel başarı boyutu tanımı dikkate alındığında, öğretmenlerin kendilerini yeterli, bilgili ve başarılı hissetmeleri; öğretmenler sözlü takdir edilmenin yanı sıra onlara ödül olarak hizmet puanı, başarı belgesi, takdir belgesi gibi evraklarla resmiyete dökerek sicile işlenmesinin memnun edeceği gibi, iş doyumlarını arttırarak çalışmalarını için öğretmenleri motive edeceği görüşleri analizler sonucunda tespit edilmiştir (Tablo 26).

Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin kendilerini daha başarılı hissederek azimle, mutlu çalışmalarını ve motivasyonlarını sağlamaya ihtiyaçları olduğunu, bunun da meslektaşları ile yapacakları çalıştaylar, kamplar, sosyal faaliyetlerle karşılıklı fikir alışverişiyle olabileceği sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 26).

Özdayı (1990)'nın “Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi” üzerine yaptığı çalışma bulguları doğrultusunda “Öğretmen yetiştiren fakülteler ile Bakanlık arasında koordinasyonu sağlayacak, sürekli danışmanlık yapılabilecek bir birim oluşturulmalı ve bu suretle eğitim fakülteleri ile M.E.B.'nin birbirinden kopukluğu giderilmesi gerektiği” önerisinde bulunmuştur. Aynı çalışma bulgularında, “Yıl içinde öğretmenlerin kendilerini yetiştirmeleri açısından, belli devreler halinde şehirlerin imkanlarına ve bu programlarda görev alacak kişilere bağlı olarak yetiştirme programları düzenlenmelidir. Bu programlar için şehirlerde şu anda var olan öğretmenlerin sosyal ihtiyaçlarına yönelik hizmet veren öğretmen evleri çok amaçlı bir kompleks olarak geliştirilmeli ve hizmet içi kurslarının yapıldığı belli merkezler haline dönüştürülmelidir.” görüşünü ileri sürmüştür. Literatürdeki bu çalışmanın bulguları, yapılan bu araştırmanın bulguları ile paralellik göstererek desteklemekte olduğunu söylemek mümkündür.

Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin dile getirdikleri kişisel başarı, kişisel gelişim alanında kendilerini gerçekleştirmelerini sağlayacak yeni eğitimlerin, kampların, sosyal ve eğitici faaliyetlerin yapılmasının yaşanan problemleri ortadan kalkmasının olası kılabileceği söylenebilir. Ayrıca elde edilen bulgular bu tarz faaliyetlerin Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerine, ödül ve takdir edildikleri hissini sağlayabileceğine dair görüşler ileri sürülmüştür (Tablo 26).

Diri (2018), “Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi” üzerine yaptığı araştırmasında; öğretmenlerin meslek hayatlarında karşılaştıkları stres ve sorunlar ile baş etme yöntemleri hakkında hizmet içi eğitim, seminer düzenlenmesinin; öğretmenlere yönelik rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin yaygınlaştırılarak insanlarla yoğun ilişkiler içinde olan öğretmenlerin daha az tükenmişlik yaşamaları sağlanabileceği bulgusuna ulaşmıştır. Diri (2018)' nin çalışma bulgusu yapılan bu araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin tükenmişlik kişisel başarı hissi alt boyutunda yaşanan sorunlara karşı çözüm önerileri aşağıdaki şekilde sıralanmıştır:

1. Sporun bir bilim olduğunu göz önüne alarak sağlık, ruh sağlığı, çocuk gelişimi ve psikolojisi, diksiyon, çocuk haklarını koruma, yeni spor branşları gibi alanlarda süre gelen değişimleri, gelişmeleri Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerine uzman kişilerce seminerler ile aktarılmalıdır.
2. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri için spordan sorumlu olan devlet görevlilerinin de içinde bulunacağı aktif bir dernek kurularak yılda en az bir defa üyelerin katılımıyla, sempozyum, çalıştay vb. organizasyonlar yapılarak, sorunların çözüme kavuşmaları sağlanmalıdır.
3. İl Milli Eğitim Müdürlüklerince il içinde farklı sportif turnuva ve sosyal faaliyetler yapılarak Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin motiveleri arttırılmalıdır.

Bu bağlamda bu araştırma bir model olarak ele alınarak geliştirilebilir, literatürde bir kaynak teşkil edebilir. Ancak her ne kadar bu araştırma belli bir sınırlılıkta olmuş olsa da, araştırma nicel bulguları ile Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin “yüksek” ve tükenmişlik seviyelerinin “düşük” düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyumları ile tükenmişliklerine dair “negatif zıt yönlü ilişki” hakkında bir fikir vermektedir. İstatistiksel olarak bulgular, Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri cinsiyet değişkenine göre kadınlarda anlamlı farklılık gösterirken; çalışılan kurum (ortaokul-lise), okul kurum türü (devlet-özel), medeni durum, toplam çalışma yılı, haftalık çalışma saati değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre; kadınlarda duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı bir fark olduğu, iş doyumunu ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri arasında düşük düzeyde, negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu; iş doyumunu ile kişisel başarı düzeyi arasında ise düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular ışığında duygusal tükenme ile duyarsızlaşma düzeyleri azaldıkça iş doyum düzeyi yükselecek ve tükenmişlik alt boyutlarından kişisel başarı boyutu arttıkça duyarsızlaşma alt boyutunun azalacağı tespit edilmiştir. Çalışılan kurum (ortaokul-lise) değişkeninin tükenmişlik üzerinde anlamlı bir farklılık

olmadığı; okul kurum türü (devlet- özel) değişkenine bağlı olarak duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı bir fark görülmezken duyarsızlaşma alt boyutunda ise anlamlı bir fark olduğu söylenebilir. Medeni durumlarına bağlı olarak duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık yok iken duyarsızlaşma alt boyutunda ise anlamlı bir fark saptanmıştır. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin duygusal tükenme alt boyutunun haftalık çalışma saati değişkenine göre anlamlı bir farklılık tespit edilirken toplam çalışma yılları değişkenine göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Ayrıca araştırmada nitel yöntem ile Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyumlarını azaltan, tükenmişlik yaşamalarına sebep olan etkenler faktörler, alt kategoriler altında içerik analizleri ile derinlemesine incelenerek, ortaya konarak çözüm önerileri sunulmuştur. Gerek araştırma bulguları gerekse literatürdeki çalışmalar göstermektedir ki, Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyumları içsel ve dışsal faktörlerden etkilenerek tükenmişlik yaşamalarına neden olmaktadır. İş doyumunu yüksek olan öğretmenlerin tükenmişlik seviyeleri düşük düzeyde seyretmektedir. Özellikle yaşanan problemler tükenmişlik duyarsızlaşma alt boyutunu etkileyerek, öğretmenlerin karşılaşılan ve çözüm bulunamayan sorunlara karşı umursamamazlık, meslekten uzaklaşma ve soğuma, işe gitmek istememe, sık tayin isteme gibi tutumlar geliştirmelerine neden olduğu söylenebilir. Tüm bu görüşler dikkate alındığında okullardaki fiziki şartlar, ekonomik boyut-ücret, sosyal güvence, örgütsel iklim, eğitim düzeyi, takdir edilme ödüllendirilme, başarı isteği, kabul görme, hedef ve beklentiler, yönetim biçimi, teftiş ve denetleme, öğrenci veli tutumu, işin kendisi, özel hayat, başarı isteği alanlarında Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin karşılaştığı durumlar iyileştirilerek çözümlendiğinde iş doyumlarının arttırarak tükenmişlik yaşamaları engellenebilir.

5.2. Öneriler

1. Üniversite eğitiminde, öğretmenlik mesleğine başladıklarında karşılaşılabilecekleri problemleri ve bu problemler ile başa çıkma yöntemlerini konu alan derslerin de dâhil edilerek öğretmenlerin tükenmişlik yaşamasına engel olunabilir.

2. Beden Eğitimi ve Spor derslerinin iklim şartları dikkate alınarak daha işlevsel ve nitelikli işlenebilmesi için standartlara uygun kapalı ve açık spor alanlarının okul bünyelerinde oluşturulması sağlanmalıdır.
3. Mevcut sınava yönelik olan eğitim sistemine düzenlemeler getirilerek yetenek derslerinin yapısına uygun değerlendirme yöntemleri ile yetenek derslerine bakış açısının iyileştirilmesi öğretmenler motive edebilir.
4. Okul idarecilerin bir tanesinin Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinden belirlenmesi iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri açısından Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin yaşadıkları sorunların çözülmesini sağlayabilir.
5. Öğretmenlerin düzenli hizmet içi eğitim ve yeterlilik denetimi yapılması kaliteyi arttırabileceği gibi iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri açısından Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin yaşadıkları sorunların çözümlenmesini de sağlayabilir.
6. Okullara Milli Eğitim Bakanlığı ve Gençlik Spor Bakanlığında spor için bütçe verilmesi, malzeme ve tüm ihtiyaçların karşılanması ile eğitimin kalitesi arttırabilir.
7. Beden Eğitimi ve Spor ders saatinin arttırılması, daha elverişli ve verimli ders işlenmesini sağlayabilir.
8. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri ve spordan sorumlu olan devlet görevlilerinin de içinde bulunacağı aktif bir dernek kurularak, yılda en az bir kez tüm üyelerin katılımıyla kamp, sempozyum veya çalıştay gerçekleştirilerek Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin sorunlarına çözüm aranması, fikir alışverişinde bulunulması ve orada yapılacak sosyal faaliyetlerde öğretmenlerin tükenmişlik düzeyini azaltarak motive olmalarını sağlayabilir.
9. İl müdürlüklerince, il içinde Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerine yönelik turnuva ve farklı sosyal faaliyetlerin gerçekleştirilmesi onların iş doyumlarını arttırılabilir.
10. Okul öncesi ve ilkököl derslerinde Beden Eğitimi derslerine branş öğretmeni atanması yaşanan aksaklıkları ve öğretmenlerin iş doyumuna çözüm olabilir.
11. Gelecekte yapılacak araştırmalarda farklı branştaki öğretmenlerin iş doyumları ve tükenmişlik düzeyleri üzerine inceleme gerçekleştirilebilir.

12. Gelecekte yapılabilecek araştırmalarda Beden Eğitimi ve Spor retmenleri ile diğer branş retmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri karşılaştırılabilir.



KAYNAKLAR

- Acar, F. M. (2016). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Ana Bilim Dalı, Mersin.
- Ağan, F. (2002). *Özel Okullarda, Devlet Okullarında ve Dershanelerde Çalışan Lise Öğretmenlerinin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması* (Yüksek Lisans Tezi) Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Akdaş, E. (2015). *Hemşirelerde Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin Tükenmişlik Ve İş Doyumuna Etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İş gören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, *Akdeniz İİBF Dergisi*, S -4.
- Akiner, B. (2005). *Özel Okullarda ve Resmi Okullarda Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması: Manisa Merkez Örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Lisansüstü, Beden Eğitimi Öğretmenliği Ana Bilim Dalı, Manisa.
- Aksakal, N. (2018). *Beden Eğitimi Öğretmenlerine Yönelik Hizmet İçi Eğitim İçeriğinin Değerlendirilmesi ve Kurs Program Önerisi* (Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Akyüz, Y. (2011). *Türk Eğitim Tarihi (19. baskı)*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Aliyeva, S. (2001). *Tekstil Sektöründe Bir Araştırma: Hizmet-İçi Eğitim Programlarının Çalışanların İş Tatmini ve İş Stresi Üzerindeki Etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ardıç, K. ve Baş, T. (2001). *Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması*. 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde sunulmuş bildiri, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, c. 10, 2,69-96.
- Arıcı, H. (2000). *Okullarda Beden Eğitimi*. Ankara: Bağırhan Yayınevi.

- Aslan, Ö. ve Akbayrak, N. (2002). Gülhane Askeri Tıp Akademisi'nde Çalışan Hemşirelerde İş Doyumu. *Modern Hastane Yönetimi Dergisi*, 6(2), 29-35.
- Aydın, K. (2004). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve Tükenmişliği Etkileyen Bazı Faktörlerin İncelenmesi: Aksaray İl Örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Spor Yönetimi Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Aydın, M. (1994). *Türkiye Eğitim Felsefesi Kongresi*. Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van, 5-8 Ekim. Eğitim Denetimi, Ankara: Hatipoğlu Yayınevi Baskı.4. 2000.
- Aydın, R. ve Kutlu, Y.(2001). Hemşirelerde İş Doyumu ve Kişiler Arası Çalışma Eğilimi ile İlgili Değişkenler ve Doyumun Çatışma Eğitimi İle İlişkisini Belirleme. *Cumhuriyet Üniversitesi, Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 5 (2), 37-45.
- Aydın, R. (2009). Türkiye'de Öğretmen Sorunları Açısından Milli Eğitim Şuralarının Değerlendirilmesi (1980-2000). *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 42(2), 199-237.
- Ayvaz, U. (2015). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi; İstanbul İli Kadıköy ve Ataşehir İlçeleri Örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Balcı, A. (1985). *Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu* (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balcı, B. (2004). *Milli Eğitime Bağlı Meslek Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul
- Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (2002). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Baki, A. ve Gökçek, T. (2012). Karma Yöntem Araştırmalarına Genel Bir Bakış. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(42), 1-21.
- Başaran, İ. E. (1982). Örgütsel Davranış. *Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayını*, 10. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi. s. 204-205.
- Başaran, İ. E. (1994). *Eğitime Giriş*. Ankara: Yargıcı Matbaası, s. 16-17

- Baycan, F. A. (1985). *An Analysis Of The Several Aspects Of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups*. Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Ana Bilim Dalı. İstanbul.
- Baydar, H. Ö. (2013) *İlkokul ve Orta Okulda Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yaşam Doyumları ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Sporda Psiko-Sosyal Alanlar Programı, Ankara.
- Baykoçak, C. (2002). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Sorunları ve Tükenmişlik Düzeyleri (Bursa İli Uygulaması)* (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Bayram, V. (2016). *Eğitim Çalışanlarının Tükenmişlik ve Depresyon Düzeylerinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, s.6.
- Baysal, A. (1995). *Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler* (Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Berber, S. (2011). *Tükenmişlik ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Kule Personeli Üzerine Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Bogdan, R. C. & Biklen, S. K. (2003). *Qualitative Research For Education: An Introduction To Theories And Methods* (4th ed.), New York: Pearson Education.
- Brudnik, M. (2004). Burnout in Physical Training Teachers A Macro-Path of Professional Burnout. *ACTA Universitatis Palackianae Olomucensis Gymnica*; 34 (2): 7-17
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *D. E. Ü. İ. İ. B. F. Dergisi*. 20(2), s.95-108
- Bursalıoğlu, Z. (2008). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. (14. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, K. E., Akgün, E.Ö., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi (22.baskı).

- Can, S. (2019). Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği. *e- Spor Bilimleri Dergisi*, 1 (1), 18-22.
- Can, S. ve Koçak, E. (2003). Erzurum İlinde Görevli Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi. *Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 5(2), 23-30.
- Cihan, B. B. (2011). *Farklı İllerde Çalışan İlköğretim Okullarında Görevli Beden Eğitimi Öğretmenlerinin, Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi ve Karşılaştırılması* (Yüksek Lisan Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Creswell, J. W. (2013). *Araştırma Deseni: Nicel, Nitel ve Karma Yöntem Yaklaşımları* (S. B. Demir, Çev.) içinde (s. 224). Ankara: Eğiten Kitap.
- Creswell, J. W. & Clark, V. L. P. (2007). *Designing conducting mixed methods research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Creswell, J. W. (2017). *Karma Yöntem Araştırmalarına Giriş*. (M. Sözbilir, Çev.). İçinde s.2. Ankara: Pegem Yayınevi.
- Çam, O. (1992). Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik Güvenirliğinin Araştırılması. 7.Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı. Ankara: *Psikologlar Derneği Yayınları* (155-160).
- Çam, O., Akgün, E., Babacan, G. A., Bilge, A. ve Keskin, G. Ü. (2005). Bir Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hastanesinde Çalışan Hekim ve Hemşirelerin Klinik Ortamlarını Değerlendirmeleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, s.6, 213-220.
- Çelik, B. (2010). *Özel Okullarda ve Resmi Okullarda Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çelik, G. (2017) *Türkçe Derslerinde Görsel Okuryazarlık Yoluyla Okuma Becerilerinin Geliştirilmesi: Bir Karma Yöntem Çalışması* (Doktora Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Çepni, S. (2012). *Araştırma ve Proje Çalışmalarına Giriş*. Trabzon: Pegem A.
- Çiçek, G. (2018). *Lise Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeyleri Üzerine Bir Çözümleme: Siirt Örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Ana Bilim Dalı, Van.

- Çimen, M. ve Şahin, G. (2000). Bir Kurumda Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyinin Belirlenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 5(4), 53-67.
- Demir, M. (2018). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Mesleki Sorunları ve Performanslarına Etkileri; Adıyaman İli Örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Bartın Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Ana Bilim Dalı, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bilim Dalı, Bartın.
- Demirhan, G. ve Bulca, Y., Saçlı, F. ve Kagalgil, M. (2014). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Uygulamada Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(2), 57-68.
- Demirsoy, E. (2009) *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Diri, M. S. (2015). *Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi* (Aydın İli Örneği). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Aydın.
- Durmuş, S. ve Günay, O. (2007). Hemşirelerde İş Doyumu ve Anksiyete Düzeyini Etkileyen Faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi*, 29(2), 139-146.
- Ekiz, D. (2003). Eğitim araştırmalarında yöntem ve metotlarına giriş: Nitel, nicel ve eleştirel kuram metodolojisi. Ankara: Anı.
- Ekiz, D. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri: Yaklaşım, Yöntem ve Teknikler*. Ankara: Anı Yayınevi.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları. Ankara: 22-25 Eylül. Hacettepe Üniversitesi. *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını*. 143-154.
- Ergin, C. (1995). Akademisyenlerde Tükenmişlik ve Çeşitli Stres Kaynaklarının İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 12(1-2), s. 37-50.
- Ertürk, E. ve Keçecioğlu, T. (2012). Çalışanların İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama. *Ege Akademik Bakış*, c. 12, s. 1, ss. 39-52.

- Fırat, M., Kabakçı Yurdakul, I. ve Ersoy, A. (2014). Bir Eğitim Teknolojisi Araştırmasına Dayalı Olarak Karma Yöntem Araştırması Deneyimi. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 65-86.
- Freudenberger, H. J. (1974), "Staff Burnout", *Journal of Social Issues*, Vol. 30, pp. 159 – 165.
- Gençay, Ö. A. (2007). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*. Ekim, 15-2, 765-780.
- Gezer, E. (2009). *Stres Veren Yaşam Olaylarının, Öğretim Elemanlarının, Depresyon ve Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi* (Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Göğercin, T. (2017). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Göktepe, A. K. (2016). *Tükenmişlik Sendromu; Tüketmeyin, Tükenmeyin*. İstanbul: Nesil Yayınları.
- Gülay, H. E. (2006). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması; Kocaeli İl Örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Günay, A. (2016). *Kabin Ekiplerinde İş Doyumu ve Tükenmişlik Sendromu* (Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivil Havacılık Yönetimi Ana Bilim Dalı, Eskişehir.
- Gündüz, B., Çapri, B. ve Gökçakan, Z. (2013). Mesleki Tükenmişlik, İşle Bütünleşme ve İş Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi Uluslararası E-Dergi*, c. 3, s. 1, s. 29-49.
- Gürbüz, Z. (2008). *Kars İlinde Görevli Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeyleri ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Işıkkhan, V. (2004). *Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları*. Ankara: Sandal Yayınları.

- Işıklar, E. ve Tunalı, D. (2012). Çalışanların Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi Eskişehir Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33, 75-84.
- Izgar, H. (2001). Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 27: 335-340.
- Izgar, H. (2003). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kale, F. (2007). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Niğde.
- Kapar, G. (2016). *Lise Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeyleri Üzerine Bir Çözümleme: Van Örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Ana Bilim Dalı, Van.
- Karaca, B. (2007). *İlköğretim ve Ortaöğretim Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini Üzerine Ampirik Bir Çalışma: Ankara'daki Devlet Okulları ile Özel Okulların Karşılaştırılması* (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Kavla, İ. (1998). *Hemşirelerde İş Doyumu ile Tükenmişlik İlişkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Kaya, Y. K. (1984). *İnsan Yetiştirme Düzenimiz Politika*. Ankara: Pegem A. Yayıncılık.
- Kayabaşı, Y. (2008). Bazı Değişkenler Açısından Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 191-212.
- Kırılmaz, A., Çelen, Ü. ve Sarp, N. (2003). İlköğretimde Çalışan Bir Öğretmen Grubunda Tükenmişlik Durumu Araştırması. *İlköğretim Online Dergisi*, 2(1), 2-9.
- Koçak, E. (2002). *Erzurum İlinde Görev Yapmakta Olan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Erzurum.
- Koyuncu, N. (2004). *Ankara Merkezdeki Devlet ve Özel Liselerde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumları* (Yüksek Lisans Tezi), Gazi

- Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi Öğretmenliği Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Kuzgun, Y. (2003). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*. Ankara: Nobel Yayın. s. 6.
- Lacoursiere, R. B. (2001). Burnout and substance user treatment: The phenomenon and the administrator –clinician’s experience. *Substance Use & Misuse*, 36(13), 1839-1874.
- Lawler, E. E. (1976). *Pay and Organizational Effectiveness.*; McGraw Hill Book Co. Newyork
- Locke, E. A. (1976). The Nature And Causes Of Job Satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook Of Industrial And Organizational Psychology*. s. 1297-1350, Chicago: Rand McNally
- Luthans, F. (1992), *Organizational behavior*, New York: Mc Graw Hill Company.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). “The Measurement of Experienced Burnout”. *Journal Of Occupational Behaviour*, 2: 99-113
- Maslach, C. & Zimbardo, P. G. (1982), *Burnout – The Cost of Caring*, Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual*. 2. Edition. Palo Alto, CA: *Consulting Psychologists Press*, s: 101.
- Maslach, C. & Leiter, M.P. (1997). *The truth about burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. San Francisco: Jossey Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M.P. (2001). *Job burnout. Annual Reviews of Psychology*, 52, 397-422.
- Maslach, C. & Job Burnout (2003). *New Directions in Research and Intervention. Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189-192.
- Mavi, L. (2008). *Kütahya İlinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Kütahya.
- M.E.B. (1997). *İlk, Orta, Lise ve Dengi Okullar Beden Eğitimi Dersi Öğretim Programları*. İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.

- M.E.B. (2000). *İlköğretim Kurumları ve Ortaöğretim Kurumları Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Ders İçi ve Ders Dışı Çalışmaları Rehberi*. Ankara: Milli Eğitim Basımevi.
- Minibaş, J. (1990). *Özel ve Devlet İlkokullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeyi ve Bu Düzeyin Frustrasyon Karşısında Gösterilen Tepki Tipi ve Agresyon Yönü İle İlişkisi* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Mumcu, L. (2014). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı. Trabzon.
- Oktaylar, H. C. (2007). *Öğretmen Adayları için KPSS Eğitim Bilimleri*. Ankara: Yargı Yayınevi.
- Özdevecioğlu, M. (2003). *İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 22-24, Afyon.
- Özdayı, N. (1990). *Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı (Analizi)*. Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Peker, R. (2002). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliklerine Etki Eden Bazı Faktörler. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*.15(1). 305-318.
- Pepe, Ş. (2008). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Polat, S. ve Ramazanoğlu, F. (2006). Spor İşletmeleri Personelinin Tükenmişlik Durumlarının Belirlenmesi. *Muğla Üniversitesi 9. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi Bildiri Kitabı*, Muğla.
- Polatçı, S. (2007). *Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Analiz*. Yayınlanmamış (Yüksek Lisans Tezi) Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.
- Sabuncuoğlu, Z. (1997). *Personel Yönetimi*. Bursa: Furkan Ofset. s43-45.

- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2005). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Alfa Aktüel Basım Yayın. s. 323.
- Sarpkaya, R. (2000). Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu: Manisa İli Örneği. *Amme İdaresi Dergisi*, c. 33, s. 3, ss. 111-124.
- Serinkan, C. ve Bardakçı A. (2009). Pamukkale Üniversitesindeki Akademik Personelin İş Tatminleri ve Tükenmişlik Düzeyleri (İş doyum Puanlama). *Sosyal Bilimler Dergisi* 21, 115-132.
- Soykan, E. (2012). *Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik İlişkisi: Eğitim Sektöründe Bir Uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Diyarbakır.
- Sürgevil, O. (2005). *Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörler: Akademik Personel Üzerine Bir Uygulama* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Sürgevil, O. (2006). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu, Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Şahin, E. D. (2007). *Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri: Ankara İli İlköğretim ve Ortaöğretim Okulları Örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Şahin, H. ve Dursun, A. (2009). Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumları: Burdur Örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Yıl 9, Sayı 18, Aralık 2009, s.160-174.
- Şahin, Ş. (2008). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve Yaşam Doyumu Düzeyleri* (Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Mersin.
- Tan, N. (2003). *Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Etmenler (Ankara İli Örneği)*, (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yöneticiliği ve Denetçiliği Bilim Dalı, Ankara.
- Tashakkori, A. & Creswell, J. W. (2007). The New Area of Mixed Methods, *Journal of Mixed Methods Research*, S: 1(1), s: 3-7.
- Taymaz, H. (2003), *Okul Yönetimi: İlköğretim ve Ortaöğretim Müdürleri İçin*. Ankara: Pegem Yayınları. 7. Baskı.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık. s.11-91.

- Tuğrul, B. ve Çelik, E. (2002). Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, c. 12. ss. 1-11.
- Tuna, M. (2010). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri (Ankara İli Uygulaması)*, (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü Spor Yönetimi Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Türkçapar, Ü. (2012). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Farklı Değişkenler Açısından İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi, Kahramanmaraş Örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü, Kahramanmaraş.
- Türnüklü, A. (2000). Eğitimbilim Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Bir Araştırma Tekniği: Görüşme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 6(4), 543-559.
- Ulucan, H., Türkçapar, Ü. ve Barış Cihan, B. (2012). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Meslekte Karşılaştıkları Sorunların İncelenmesi (Kırşehir İli Uygulaması). *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 13(2), 265-277.
- Umay, G. (2015). *Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Uyar, G., Kocaman, G., Oktay, S., Argon, G. & Abaan, S. (1996). *Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi El Kitabı*. İstanbul: Vehbi Koç Yayınları. s. 66-71.
- Üstün, B. (1995). *Hemşirelerin Atılganlık ve Tükenmişlik Düzeyleri* (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Üstüner, M. (2006). Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 0045, 109-127.
- Varışlı, Y. (2010). *İnşaat Firmalarında Çalışanların İş Doyumu* (Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İnşaat Mühendisliği Ana Bilim Dalı, Adana.

- Yazar, T. (2012). Öğretmen Adaylarının Değerler Hakkındaki Görüşleri. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 2(1), 61-68.
- Yetim, A. (1998). Öğretmenlik Mesleği ve Beden Eğitimi Öğretmeninin Sosyal Görevleri. 1. Spor Kongresi Bildirileri, Atatürk Üniversitesi, *Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Kalkındırma ve Geliştirme Derneği Dergisi*, Erzurum. S. 2-6.
- Yıldırım, A. (1997). Nitel Araştırma Yöntemlerinin Temel Özellikleri ve Eğitim Araştırmalarındaki Yeri ve Önemi. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 2(17), 7-17.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, s.354
- Yıldırım, Y. (2010). *Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarındaki Görevli Akademisyen Personelin Örgütsel Stres ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Doktora Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Samsun.
- Yılmaz, A. (2016). *Lise Öğrencilerinin Ders Dışı Sportif Etkinliklere Katılımlarına Yönelik Ebeveyn Tutum ve Görüşleri* (Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yılmaz, T. (2013). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri (Ordu İli Uygulaması)*, (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Yüksel, Ö. (2009). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması* (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.



EKLER

EK-1

Anket Uygulama İzin Yazısı



T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 16605029/44-E.4212401
Konu : Anket Uygulama İzni

27/02/2018

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Rektörlüğü 21/02/2018 tarih ve 2125 sayılı yazıları.

Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı Beden Eğitimi ve Spor Öğretimi Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Ayşegül GÖK "Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyum ve Tükenmişlik Düzeylerinin Arasındaki İlişkinin Neden ve Çözüm Önerilerinin Belirlenerek Farklı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması" konulu çalışmaya yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını İlgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale İlçesine bağlı ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerine uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin ilgi yazıları ekinde belirtmiş oldukları okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okulöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının "Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinleri" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde 2017/2018 eğitim-öğretim yılı içerisinde uygulamaları Müdürlüğümüze uygun görülmüştür.

Olurlarınıza arz ederim.

Mahmut OĞUZ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
27/02/2018
Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

Güvenli Elektronik İmza:
Aslı İle Aynıdır
05.03/2018...
Afifi ERKAN
VHKİ

T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Kurumunuzca Müdürlüğümüzden talep edilen araştırma isteklerine ait Makam Onayı ve Müdürlüğümüzce Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.
Gereğini rica ederim.

Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:
1-Anket Formları

Sırapaplar Mah. Saltak Cad. No: 76 20100/DENİZLİ
Elektronik Ağ : <http://denizli.meb.gov.tr>
e-posta: yuksekokretimyurtici20@meb.gov.tr

Ayrıntılı Bilgi İçin : Sefa GELMİŞ - Şef
Telefon : (0 258) 265 55 54 dahili 106
Belgegeçer : (0 258) 265 01 69

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 3f5d-8e5d-330d-9664-fc17 kodu ile teyit edilebilir.

İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK ANKETİ

Değerli Öğretmenim;

Bu anket, "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doymu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi" konulu yüksek lisans araştırmasına veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Kişisel bilgilerinizi ortaya çıkarmaya dönük hiçbir soru bulunmamaktadır. En fazla 5 dakikanızı ayırarak, içtenlikle, samimiyetle ve kendi düşüncenizi en iyi yansıtacak şekilde cevaplamanız eğitimcilere kaynaklık etmesi bakımından önem ifade etmektedir. Vaktinizi ayırdığınız için şimdiden teşekkür ederim. Saygılarımla.

Ayşegül GÖK

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni/Yüksek Lisans Öğrencisi

A- DEMOGRAFİK BİLGİLER

- 1-CİNSİYET KADIN ERKEK
- 2-ÇALIŞILAN KURUM ORTAOKUL LİSE
- 3-OKUL KURUM TÜRÜ DEVLET ÖZEL
- 4-EĞİTİM DURUMU LİSANS YÜKSEK LİSANS DOKTORA
- 5-MEZUN OLUNAN BÖLÜM BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLİĞİ
- SPOR YÖNETİCİLİĞİ
- ANTRENÖRLÜK
- REKREASYON
- DİĞER()
- 6-TOPLAM ÇALIŞMA YILI 1-5YIL 6-10YIL 11-15YIL 16-20YIL 21-25YIL 25 +
- 7-HAFTALIK ÇALIŞMA SAATİ 1-10 SAAT 11-20 SAAT 21-30 SAAT 30+ SAAT
- 8-MEDENİ DURUM EVLİ BEKAR



B- MİNNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

	Şimdiki işimden,	1- Hiç memnun değilim	2- Memnun değilim	3- Kararsızım	4- Memnunum	5- Çok memnunum
1	İşimin beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2	Tek başıma çalışma olanağım olması bakımından					
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından					
4	Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından					
5	Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından					
6	Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından					
7	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansının olması açısından					
8	Bana sabit bir iş sağlaması bakımından					
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından					
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					
11	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
12	İşle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından					
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından					
14	İş içinde terfi olanağımın olması açısından					
15	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
17	Çalışma şartları bakımından					
18	Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmaları açısından					
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından					
20	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi bakımından					



Lütfen Arka Sayfaya Geçiniz !

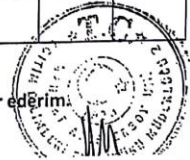


C- MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

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



Zaman ayırdığınız için teşekkür ederim.



EK-2

Demografik Bilgi Formu

Değerli Öğretmenim;

Bu anket, " **Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki, Neden Ve Çözüm Önerilerinin Belirlenerek Farklı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması**" konulu yüksek lisans araştırmasına veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Kişisel bilgilerinizi ortaya çıkarmaya dönük hiçbir soru bulunmamaktadır. **En fazla 5 dakikanızı ayırarak, içtenlikle, samimiyetle ve kendi düşüncenizi en iyi yansıtacak şekilde** cevaplamanız eğitimcilere kaynaklık etmesi bakımından önem ifade etmektedir. Vaktinizi ayırdığınız için şimdiden teşekkür ederim. Saygılarımla.

Ayşegül GÖK

Mehmet Akif Ersoy A.L. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni
MAKÜ Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu Y. Lisans Öğrencisi

A- DEMOGRAFİK BİLGİLER

- 1-CİNSİYET** KADIN ERKEK
- 2-ÇALIŞILAN KURUM** ORTAOKUL LİSE
- 3-OKUL KURUM TÜRÜ** DEVLET ÖZEL
- 4-EĞİTİM DURUMU** LİSANS YÜKSEK LİSANS DOKTORA
- 5-MEZUN OLUNAN BÖLÜM** BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLİĞİ
 SPOR YÖNETİCİLİĞİ
 ANTRENÖRLÜK
 REKREASYON
 DİĞER ()
- 6-TOPLAM ÇALIŞMA YIL** 1-5YIL 6-10YIL 11-15YIL 16-20YIL 21-25YIL 25+
- 7-HAFTALIK ÇALIŞMA SAATİ** 1-10 SAAT 11-20 SAAT 21-30 SAAT 31+ SAAT
- 8-MEDENİ DURUM** EVLİ BEKAR

EK- 3

İş Doyum Envanteri

MİNNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

Şimdiki işimden,		1- Hiç memnun değilim	2- Memnun değilim	3- Kararsızım	4- Memnunum	5- Çok memnunum
1	İşimin beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2	Tek başıma çalışma olanağım olması bakımından					
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından					
4	Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından					
5	Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından					
6	Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından					
7	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
8	Bana sabit bir iş sağlaması bakımından					
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından					
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					
11	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
12	İşle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından					
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından					
14	İş içinde terfi olanağımın olması açısından					
15	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
17	Çalışma şartları bakımından					
18	Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmaları açısından					
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından					
20	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi bakımından					

EK-4

Tükenmişlik Envanteri

C- MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

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

EK-5

Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

GÖRÜŞME FORMU

Değerli Öğretmenim;

Bu görüşme formu, " **Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki, Neden ve Çözüm Önerilerinin Belirlenerek Farklı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması**" konulu yüksek lisans araştırmasına veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Öncelikle görüşme teklimi kabul ettiğiniz için teşekkür ederim. Bu çalışmanın amacı, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin iş doyumları ve tükenmişliklerine yönelik görüşleriniz, iş doyumunuzu etkileyen nedenler; iş doyumunuzu arttıracak ve tükenmişliğinizi önleyecek çözüm önerilerinizi belirlemektir.

Kişisel bilgileriniz, verdiğiniz cevaplar gizli tutulacaktır, çalışmayı yürüten araştırmacı dışında kimseyle paylaşılmayacaktır. Görüşmeye istediğiniz an ara verebilir ya da görüşmeyi bitirebiliriz. Eğer kabul ediyorsanız görüşmemiz ses kayıt cihazıyla kayıt altına alınacaktır.

Ayşegül GÖK

Mehmet Akif Ersoy A.L. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni
MAKÜ Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu Y. Lisans Öğrencisi

1. Görüşme Yeri : Görüşme Saati :
- 2.. İsim Soyisim : Takma İsim :
- 3.Medeni Durum : Evli Bekar

4.Çalıştığınız Okul :

1. İş Doyumunuzu Olumsuz Yönde Etkileyen İçsel ve Dışsal Faktörler Hakkında Ne Düşünüyorsunuz?

Hatırlatma : Okullardaki Fiziki Şartlar, Ekonomik Boyut-Ücret, Sosyal Güvence, Örgütsel İklim, Eğitim Düzeyi, Takdir Edilme Ödüllendirilme, Başarı İsteği, Kabul Görme, Hedef ve Beklentiler, Yönetim Biçimi, Teftiş ve Denetleme, Öğrenci Veli Tutumu, İşin Kendisi, Özel Hayat, Başarı İsteği

2. İş Doyumunuzu Olumlu Yönde Etkileyen İçsel ve Dışsal Faktörler Hakkındaki Düşünceniz Nedir?

3. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyumlarını Arttırmak İçin Ne Olmasını İsterdiniz? Sizin Çözüm Önerileriniz Nelerdir?

4. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Tükenmişliklerini Engellemek İçin Ne Olmasını İsterdiniz? Sizin Çözüm Önerileriniz Nelerdir?

Görüşme burada sona ermiştir. Katılımınız ve zaman ayırdığınız için teşekkür ederim.

EK- 6

Nitel Görüşme İçerik Analiz Örneği.

Soru 4: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Tükenmişliklerini Engellemek İçin Çözüm Önerileriniz Nelerdir? Açıklayınız

NO: 1 Her okula spor salonunu zorunlu hale getirmek isterdim. Her öğrencinin bir beden eğitimi kıyafeti ve spor ayakkabısı olsun isterdim. Öğretmenlerin yaptığı işler açısından takdir edilmeleri, özellikle müsabakalara öğrenci hazırlayan ve kurumlarını temsil eden öğretmenlerin aldıkları başarılar sonunda gerekirse maddi olarak da motive edici şekilde takdir olarak geri dönüt yapılmasını isterdim.

NO: 2 Sınıf öğrenci sayılarını zorunlu olarak 15-20 civarı sayılara sabitlenir ve okullar buna göre düzenlenirse kendi dersimiz için daha elverişli, daha eğlenceli hale getirerek oluşabilecek bitkinliği tükenmişliği engellemiş olabiliriz. Ders saatini 1 saat daha arttırabiliriz, **malzemeleri her yıl zorunlu olarak hazır halde başlanır** ise bizim çalışma şevkimizi arttırmış olur. Özel tranbolin, jimnastik minderi gibi büyük malzemeleri temin etmek imkânsız bunlara çözüm bulunmasını isterdim.

NO: 3 Kesinlikle aktif bir dernek kurup, öğretmenlerin ihtiyaçlarını dikkate alarak sosyal faaliyetler, bazı aktiviteleri yapamamış öğretmenlere o aktiviteleri yapmalarını isterdim. Ayrıca sempozyum, çalıştaylar, geziler, seminerler verilmesini, turnuvalar yapılmasını ve bu faaliyetlerde üst düzey yöneticilerin, müstesarların, bakan yardımcılarının da katılarak bizleri dinleyerek sıkıntılarımızı, memnuniyetlerimizi aktarabilelim. Okul spor müsabakalarının gençlik hizmetleri ve spordan il müdürlüklerinden alınması gerektiğini düşünüyorum çünkü onlar için sadece yılsonunda merkeze bildirilen lisans sayısı önemli. Okullarda hangi şartlarla takımların hazırlandığı, maça geldiği ve sıkıntılarımız önemsenmiyor, hatta çözüm için arandığımızda muhatap bulamadığımız zamanlar oluyor.

NO: 4 Tükenmiş öğretmenleri motive etmek için temele inmek gerekir. Daha yüksek öğrenimde iken aktif olmanın yanı sıra okuyan kendini geliştirmeye açık kişiler öğretmen olmalı, ayrıca yer değiştirmelerdeki zorlukları düzenlemeler ve başarılarının ödüllendirilmesi teşvik olabilir. Tükenmişliğin diğer en büyük nedeni ise sistem çünkü biz beden eğitimi öğretmenleri ne kadar büyük başarı elde ederse etsin takdir teşekkür edilmemek, sıkıntılı durumlarda arkamızda destek olmaması gibi sıkıntıların giderilmesi olumlu sonuçlar getirir. Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişliğini engelleyebilecek diğer bir düzenleme soğuk sıcak demeden sürekli dışarıda ve çok fazla rolde çalışan bizlere **yıpranma payının hak** olarak tanınması olabilirdi.

Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişliğini engelleyebilecek diğer bir düzenleme soğuk sıcak demeden sürekli dışarıda ve çok fazla rolde çalışan bizlere yıpranma payının hak olarak tanınması olabilirdi.

NO: 5 Motivasyonunu arttırmak gerekir, bu kimi öğretmende maaşlarında ve ek derslerinde maddi düzenlemeler, kimi öğretmenler için çalışma alanı olan **okulun spor sahalarının yapılması**, idarecilerin beden eğitimi öğretmenlerinin arkasında durması ve

desteklemesi, ayrıca spor müsabakalarına katılımda öğrencinin taşınması için okullara kalıcı 1'er araç tahsis edilmesi sıkıntılarını azaltacağını düşünüyorum.

İl dışı müsabakalara öğrencilerin müsabaka yeri, kalacak ve besleneceği alanların hepsinin aynı yerde kamp gibi olması başarıyı ayrıca öğrencilerin diğer illerden gelen sporcularla kaynaşıp sosyalleşmesini sağlar, böyle bir düzenleme planlama yaptım.

NO: 6 Tükenmişlik varsa meslek bıraksın, bende yok. Tükenen bıraksın, ortam ve okul değiştirmek bence çözüm değildir. Hiçbir şeyi takmadığım için umursamıyorum ve tükenmeyi de kabul etmiyorum. Rahat bir insanım çünkü.

NO: 7 Okul takımları ile öğrencilere bir şeyler kazandıran ve sporcu yetiştiren öğretmenlere mesleki anlamda bir ödül hizmet puanı anlamında verilebilir. Sonuçta öğretmenler il içi-il dışı ve yönetimde görev almak için hizmet puanına ihtiyaç duyuyorlar. Çalışan öğretmenlere ödül anlamında verilecek ek hizmet puanı onların motive olmasını sağlarken, tükenmişlik yaşamalarını önleyebilir. Öğretmenlerin beklentisi iyi tesislerde öğrencilere iyi bir sportif eğitim vermektir. Çalışma şartları ve kapsamında zor bir meslek hava şartları, sürekli stres, kazanma kaybetme, sakatlık vs. gibi duygu yoğunluğu çok fazla olan bir meslek o yüzden öğretmenin motivasyonu ne kadar yüksek olur ise öğrencilere aktarımı da çok olumlu yansır diye düşünüyorum.

NO: 8 Birde kolej ve özel okullar ile sıradan devlet okullarını aynı kategoride ve aynı şartlarda yarıştırmazdım. Çünkü malum onların bütçeleri, güçleri ve imkânları devlet okullarını ezip geçebilecek seviyede oluyor. Yeni yapılan okulların bile binaları çok güzel olsa bile bırakın spor salonunu öğrencilerin koşup oynayabileceği, yeşillik görüp oturabileceği bahçeleri bile yok. Kesinlikle zorunlu olarak daha ihale aşamasında bahçenin büyük, yeşil ve spor sahalarının olması hatta bütçe doğrultusunda salon yapılmasını şart koyardım. Çünkü yeterli fiziki şartların olmaması da iş anlamında beden eğitimi öğretmenini tüketiyor.

NO: 9 Tüm öğretmenleri hizmet içi eğitime tabi tutar, gerçek anlamda yeterli olan öğretmenleri eleme sistemi ile ayırır onları göreve devam ettirirken diğerlerini hizmet içi eğitimle eksik yanlarını tamamlamalarını sağlar o dönemde geri hizmette çalıştırırdım.Sürekli öğretmenlere kendilerini yenilemelerini geliştirmeleri için yetkili kişilerden eğitim semineri verilmesini sağlardım.

NO: 10 Öğretmenlerin motivasyonunu sağlamak gerekli bence, il milli eğitimin düzenli olarak öğretmenlere yönelik etkinlik kamp, toplantı gibi keville fikirleri paylaşacakları etkinlikler yapılabilir.

Daha fazla çalışsan özellikle Türkiye şampiyonalarına kadar çıkabilen takımlar çalıştıran öğretmenlere puan olarak verilecek bir ödül onların hem doyumunu artırır, hem de bir üst basamağa taşır sevk ve istek anlamında.

Malzeme olmadan bizde yemek olamadığı için okullara düzenli verilecek malzeme yardımı öğretmenlerin bu sebepten yaşayacağı sıkıntı ve tükenmişlik engellenmiş olur.

NO: 11 Sahaları olmayan okullara sahaların yapılmasını isterdim. Öğretmenlere sporcularıyla birlikte bir okul dışı faaliyetler planlanarak onların tükenmişliğinin önüne geçmeye çalışılabilir.

NO: 12 Devletin tüm kademelerinden beden eğitimi öğretmenlerine maddi, manevi destek almalarını sağladım. Harcadıkları zamanı, verdikleri emeklere karşılık hak ettikleri değeri hiçbir zaman ne maddi nede manevi geri dönüt olarak alamıyorlar. Yönetici ve idarecileri geçtim, öğrenci velisi ve halktan bile alamıyorlar.

NO: 13 En çok bizleri yoran okul spor sahalarının iyileştirilmesini sağlamak ve düzenli malzeme yardımı, ayrıca hep birlikte katılabilecekleri keşif alacakları öğretmenlere yönelik etkinliklerle tükenmişliklerini engelledim.

NO: 14 Beden eğitimi dersine olan boş ders düşüncesini yok etmek isterdim.

NO: 15 Tüm okullara direkt spor için ayrılmış bir bütçe vererek beden eğitimi öğretmenlerinin kendi plan, okul ve malzeme seçimleri için yine sadece onların yetkisine bıraktım. Her okula spor salonu yapılmasını veya mevcut salonları kullanım planlanmasını sağladım. Okullara çakılı bir taşıma aracı verirdim çünkü sahası olmayan öğretmen uygun sahaya gidebilirdi, maçlara ulaşımı nasıl yapacağız diye düşünmesin, tüm etkinliklerde rahat hareket edilebilirdi diye.

NO: 16 Yaşam şartları, okul idaresi ve bazen sınıf yoruyor bu nedenle öğretmenlerin ortam, okul değiştirmesini kolaylaştırdım. Belli yıllarda rotasyon mantıklı olurdu.

NO: 17 Fiziksel şartlar ve ortam, tükenmişlik çok fazla olmamakla birlikte yaptığımız işlerin değeri bilinirse, emeklerin karşılığı görülürse öğretmenlik daha zevkli hale gelir diye düşünüyorum.

NO: 18 En çok öğretmenin zihinsel motivasyonu arttırıldığında birçok sorunun çözüleceğine inanıyorum. Bu yönde seminerler, güncel eğitimler ve sempozyumlar öğretmene katkı sağlayabilir.

NO: 19 Onlara yönelik seminer çalışması yapardım, sorunlarının çözüm bulmaya çalışırdım. Özellikle idarecileri o seminerlere dâhil ederek spora bakış açısının değişmesini sağladım.

NO: 20 Spora bakış açısı olumsuz olan idarecilerin hepsini eğitimden geçirirdim. Sağlıksız bir iş adamının bile sağlıksız bir yaşamla ne kadar gidebileceğini sorgulatırdım. Sağlığın vazgeçilmez bir durum olduğunu ve bunun için dersimiz için gereksiz diye var olan bakış açısını ortadan kaldırırdım. Bütün mahallere park ve spor alanı yapıyorlar fakat o çocukların eğitim alacağı okullara spor sahasız bırakılıyor ben bu çelişkiyi ortadan kaldırmak için spor tesislerini inşa ettirirdim.

ÖZGEÇMİŞ

1. Bireysel Bilgiler

Adı ve soyadı : Ayşegül GÖK
 Doğum Y. ve Yılı : Antalya – 1982
 Uyuşuğu : T.C
 Medeni Durumu : Bekar
 İletişim : gokaysegul07@gmail.com

2. Eğitimi

İlköğretim : Nadire Konuk ve Ali Oğuz Konuk İlköğretim Okulu /
 ANTALYA (1989-1996)
 Ortaöğretim : Antalya Lisesi / ANTALYA (1996-1999)
 Lisans : Atatürk Üniversitesi, Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi,
 Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü /ERZURUM
 (1999-2003) (1.'likle Mezun Oldu)
 Yabancı Dili : İngilizce

3. Mesleki Deneyim

1. 30 Ağustos İlköğretim Okulu / Yozgat (2003-2009)
2. Bahçeşehir Şehit Mehmet Armağan Alper İlköğretim Okulu /Yozgat (2009-2010)
3. Yumrutaş İlköğretim Okulu / Acıpayam- Denizli (06/2010-08/2010)
4. Mehmet Akif Ersoy Anadolu Lisesi / Denizli (2010- Halen Devam Etmekte)

4. Bilimsel İlgi Alanları (Yayınlar)

1. Can, S.; Gök, A.; Durukan, E.; Ziyagil, M.A. (2006). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi, 9. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi 3-5 Kasım 2006 / Muğla Üniversitesi.

2. Durukan, E.; Can, S.; Gök, A. (2006). Bir Rekreasyon Faaliyeti Olarak Üniversiteler Arası Müsabakalara Katılan Sporcu Öğrencilerin Liderlik Davranışlarının (Anlayış Gösterme Boyutunda) Karşılaştırılması, 9. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi 3-5 Kasım 2006 / Muğla Üniversitesi.

5. Bilimsel Etkinlikleri

Seminerler

1. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (Denizli İl Örneği), Yüksek Lisans Programı.

6. Diğer Bilgiler

1. Atletizm Kros Ligi Ay Spor Kulübü Antrenörlüğü (2013-2016)
2. Pamukkale Gençlik Hizmetleri ve Spor İlçe Müdürlüğü, Pamukkale Halk Eğitim Merkezi Müdürlüğü Dezavantajlı Gençlerin Yüksek Öğrenime ve Hayata kazandırılması Projesi (Polis Meslek Yüksekokulu, Milli Savunma Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu, Polis Eğitim Merkezi, Subay ve Astsubay Eğitim Merkezi Yetenek Sınavlarına Hazırlık Çalışmaları) Kapsamında Baş Antrenörlük (2013- Halen Devam Etmekte)
3. Türkiye Atletizm Federasyonu I. Kademe Lisanslı Atletizm Antrenörlüğü
4. Türkiye Çim Hokeyi Federasyonu I. Kademe Antrenörlüğü
5. Türkiye Voleybol Federasyonu Mini Voleybol Antrenörlüğü
6. Türkiye Jimnastik Federasyonu I. Kademe Step-Aerobik ve Jimnastik Antrenörlüğü
7. Türkiye Dart, Bocce, Bowling Federasyonu 1. Kademe Antrenörlüğü
8. Atletizm Ulusal Hakemliği
9. Lisanslı Voleybol Oyuncululuğu (2001 – 2003 yılları arası)

