

T.C.

YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI

BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN

BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

(İstanbul İli Kadıköy ve Ataşehir İlçeleri Örneği)

Uğur AYVAZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

Prof.Dr.SUAT ANAR

İstanbul,2015



T.C.
YEDİTEPE UNIVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN
BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

Ad-Soyad: Uğur AYVAZ

ONAY:

Danışman : Prof.Dr.Suat ANAR

.....

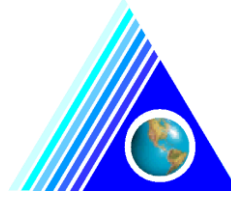
Üye: Prof.Dr.Adil ÇAĞLAR

.....

Üye: Yrd.Doç.Dr.Mustafa MERAL

.....

Onay Tarihi: 13/07/2015



T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI

BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN
BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ
(İstanbul İli Kadıköy ve Ataşehir İlçeleri Örneği)

Uğur AYVAZ
Yüksek Lisans Tezi

İstanbul,2015

TEŞEKKÜR

Tez hazırlık süreci boyunca hem akademik hem toplumsal bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım, çalışmalarımı titizlikle inceleyen ve yardımlarını hiçbir zaman esirgemeyerek, sonsuz güvenini hissettiren değerli danışmanım Sayın Prof. Dr. Suat ANAR' a,

Değerli tez jüri üyelerim Sayın Prof. Dr. Adil ÇAĞLAR hocama ve Sayın Yrd. Doç. Dr. Mustafa MERAL' hocama,

Yine aynı şekilde yüksek lisans eğitimim süresince derslerime giren öğretim görevlisi hocalarıma ve güler yüzlü YTÜ öğrenci işleri çalışanlarına ve üniversite çalışanlarımızın herbirine teşekkür ederim,

Anketlerime samimiyetle cevap veren meslektaşlarıma,

Ayrıca tezimin düzenlenmesi hususunda desteklerini esirgemeyen Bilgisayar öğretmenleri arkadaşlarım Uğur ÇONOĞLU'na ve Güner YILMAZ'a,yine YTÜ'de yüksek lisans yapan arkadaşım Belgin GÜMÜŞ'e,Türkçe öğretmeni arkadaşım Ebru YURTSEVEN'e,İngilice öğretmeni arkadaşım Çağla Özbakır YARDIMCI'ya, tezimin her aşamasında katkısını esirgemeyen branştaşım Levent MUMCU arkadaşşıma çok teşekkür ederim.

Çalışmam süresince inanç ve destekleriyle her zaman yanımda olan çok kıymetli aileme,

Teşekkür eder, şükranlarımı sunarım...

Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Belirli Değişkenlere Göre İncelenmesi

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, Beden Eğitimi Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini ortaya koymaktır.

Bu araştırmada, 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, 2014-2015 Eğitim-Öğretim yılında, İstanbul M.E.B’de merkez, merkeze bağlı Kadıköy ve Ataşehir’deki devlet okullarında ve özel okullarda görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenlerinden, örnekleme ise; 250 beden eğitimi öğretmeninden oluşturmaktadır.

Tükenmişlik düzeylerine ait bulgular anket yoluyla elde edilmiştir. Ölçme aracı olarak araştırmacı kişisel bilgi formu, Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Anket bulguları, *t-testi*, tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına dayalı olarak yorumlanmış, farkın kaynağını bulmak amacıyla da TUKEY-HSD testi uygulanmıştır.

Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 20,0 istatistik programı kullanılmıştır.

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 bulunmuştur.

Yine tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarının birbirleri arasındaki ilişkiye bakıldığında duygusal tükenme ile kişisel başarı arasında istatistiksel olarak anlamlı, duygusal tükenme ile kişisel başarı arasında negatif yönlü düşük bir ilişki vardır, duygusal tükenme ile duyarsızlaşma arasında pozitif yönlü yüksek kuvvetli bir ilişki vardır.

Anahtar Kelimeler: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni, Tükenmişlik,

ABSTRACT

EXAMINATION OF PHYSICAL EDUCATION TEACHERS' LEVELS OF BURNOUT IN TERMS OF SPECIFIC VARIABLES

Summary

The aim of this study is to put forward Physical Education Teachers' level of Burnout.

In this research, Physical Education Teachers' occupational burnout and job satisfaction are examined in terms of "school type, gender, age, years of working experience, working place, lesson hours and marital status"

The study universe of this research consists of physical education teachers working in state and private schools in İstanbul centre MEB (The Ministry of National Education) Kadıköy and Ataşehir region. The samples are from 250 P.E teachers.

The findings about the levels of burnout is obtained through survey. Personal information forms and Maslach Burnout Scale are used as the measurement tool. Survey findings, t-test, are evaluated on the basis of one way variance (ANOVA) analysis and in order to find out the source of the difference TUKEY-HSD test is applied.

In data evaluation, SPSS 20.0 statistical program is used.

As a result; physical education teacher of the age variable is the size of the bottom of your success, with years of service with a variable personal success with the lower size, the size of the task variable between lower emotional exhaustion.

Still, Burnout scale when looking at the relationship between each other, the lower dimensions of emotional exhaustion among personal success with a statistically significant,

Keywords: Physical Education and Sports Teacher, Burnout

İÇİNDEKİLER	i
ONAY	i
ABSTRACT.....	ii
ÖZET	iii
TABLolar	viii
GİRİŞ	1
I.BÖLÜM	4
1. PROBLEM DURUMU	4
1.1. PROBLEM CÜMLESİ	4
1.1.1. Alt Problemler.....	5
1.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	5
1.3. SAYILTILAR	6
1.4. SINIRLILIKLARI	6
1.5. ARAŞTIRMADA KULLANILAN TANIMLAMALAR	6
1.6. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	7
1.6.1.TÜKENMİŞLİKLE İLGİLİ YURT İÇİNDE YAPILAN ÇALIŞMALAR	7
1.6.2. TÜKENMİŞLİKLE İLGİLİ YURT İÇİ VE YURT DIŞINDA YAPILAN ÇALIŞMALAR	9

II.BÖLÜM	11
2. TÜKENMİŞLİK	11
2.1. TÜKENMİŞLİK KAVRAMI	11
2.1.1. Tükenmişlik Tanımları	11
2.1.2. Tükenmişlik Belirtileri.....	13
2.1.2.1 Tükenmişlikte Davranışsal Belirtiler	13
2.1.2.2 Tükenmişliğin Fiziksel Belirtiler	14
2.1.2.3 Psikolojik Duygusal Belirtiler	14
2.2. TÜKENMİŞLİĞE ETKİ EDEN FAKTÖRLER	15
2.2.1. Bireysel Faktörler	15
2.2.2. Örgütsel Faktörler	16
2.2.2.1.1. İş Güçlüğü.....	16
2.2.2.1.2. Kontrol.....	17
2.2.2.1.3. Ödül	17
2.2.2.1.4 Aidiyet	17
2.2.2.1.5.Adalet.....	17
2.2.2.1.6. Kişisel Değerler	18
2.3. TÜKENMİŞLİK MODELLERİ	18
2.3.1. Edelwich Tükenmişlik Modeli.....	18
2.3.2. Pines Tükenmişlik Modeli	19
2.3.3. Chemiss Tükenmişlik Modeli.....	20
2.3.4. Leiter Tükenmişlik Modeli	20
2.3.5. Maslach Tükenmişlik Modeli	21
2.4. TÜKENMİŞLİĞİN SONUÇLARI	23

2.5. TÜKENMİŞLİKLE MÜCADELE YÖNTEMLERİ.....	23
III. BÖLÜM.....	26
3. LİTERATÜR TARAMASI	26
3.1. ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ.....	26
3.1.1. Eğitim ve Önemi	26
3.1.2. Öğretmen	27
3.1.3. Spor ve Spor Bilimi	28
3.1.4. Beden Eğitiminin Önemi	30
3.1.5. Beden Eğitimi Öğretmenin Görevleri.....	30
3.1.6. Beden Eğitimi Öğretmenlik Mesleğinin Gerektirdiği Özellikler	31
3.1.7. Beden Eğitimi Dersinin Genel Amaçları	32
3.1.8. Okullarda Beden Eğitimi Ve Sporun Temel Amacı	33
IV.BÖLÜM.....	34
4. YÖNTEM	34
4.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ	34
4.1.1. Evren Ve Örneklem	34
4.1.2. Veri Toplama Araçları	35
4.1.2.1. Kişisel Bilgi Formu.....	35
4.1.2.2. Maslach Tükenmişlik Envanteri Ölçeği	35
4.1.3. Verilerin Toplanması	36
4.1.4. Verilerin Analizi	36

4.1.5. Bulgular	37
4.1.5.1. Sosyo Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular	37
4.1.5.2. Maslach Tükenmişlik Envanteri Ölçeğine İlişkin Bulgular.....	41
4.1.5.3. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular – Tükenmişlik Ölçeğine Ait Bulgular	45
4.1.6. Elde Edile Sonuçlar	63
SONUÇ	57
EKLER	66
KAYNAKÇA	69
ÖZGEÇMİŞ	77

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 5.1. (a) Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre DAğılımları	38
Tablo 5.1. (b) Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımları	39
Tablo 5.1 (c) Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımları	39
Tablo 5.1 (d) Katılımcıların Çalıştıkları Okul Türlerine Göre Dağılımları	39
Tablo 5.1 (e) Katılımcıların Hizmet Yılı Sürelerine Göre Dağılımları	40
Tablo 5.1. (f) Katılımcıların Görev Yerlerine Göre Dağılımları	40
Tablo 5.1 (g) Katılımcıların Çalıştıkları Kurum Türüne Göre Dağılımları	41
Tablo 5.1 (h) Katılımcıların Ders Saati Düzeyine Göre Dağılımları.....	42
Tablo 5.1 (i) Katılımcıların Tükenmişlik Ölçeğinin Duygusal Tükenme Boyutuna Ait Betimsel İstatistikler	42
Tablo 5.1.(i) Katılımcıların Tükenmişlik Ölçeğinin Duyarsızlaşma Boyutuna Ait Betimsel İstatistikler	43
Tablo 5.1. (j) Katılımcıların Tükenmişlik Ölçeğinin Duyarsızlaşma Boyutuna Ait Betimsel İstatistikler	44
Tablo 5.1. (k) Katılımcıların Cinsiyetlerinin Maslach Tükenmişlik Ölçeği Boyutları ile Değerlendirilmesi	45
Tablo 5.1. (l) Katılımcıların Medeni Durumlarının Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları İle Değerlendirilmesi	46
Tablo 5.1. (m), Katılımcıların Okul Türünün Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt Boyutları ile Değerlendirilmesi.....	47

Tablo 5.1. (n) Katılımcıların Kurum Türünün Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt Boyutları İle Değerlendirilmesi.....	48
Tablo 5.1 (o) Katılımcıların Yaş Durumlarının Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Alt Boyutları ile Değerlendirilmesi.....	49
Tablo 5.1 (p) Katılımcıların Hizmet Yılıının Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin alt Boyutları ile Değerlendirilmesi.....	50
Tablo 5.1 (r) Katılımcıların Görev Yeri Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Alt Boyutları ile Değerlendirilmesi.....	51
Tablo 5.1 (s) Katılımcıların Girdikleri Ders Saati Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Alt Boyutları ile Değerlendirilmesi	52
Tablo 5.1 (ş) Tükenmişlik Ölçeğinin alt Boyutlarının Birbirleri Arasındaki İlişki ..	53
Tablo 5.1 (t) Duygusal Tükenme Ölçeğine İlişkin Güvenirlilik Analizi.....	53

GİRİŞ

Son yıllarda yapılan çalışmalarda bazı meslek gruplarının özellikle yüz yüze etkileşim ve iletişim içinde mesleklerini icra edenlerin tükenmişlik bakımından risk altında oldukları görülmüştür. Eğitimin önemi konusunda eğitimciler ve politikacılar birleşmektedirler. Bu nedenle genç neslin iyi yetişmesi gerekmekte ve bu yetiştirme işini de öğretmenlerin yapması gerekmektedir. İdeal toplum yapısının oluşturulmasında öğretmenler eylemin mimarı olacaklardır.

Birçok meslek gruplarında işgörenlerde sıklıkla gözlenen tükenmişliğe bağlı sendromlar hakkında çeşitli çalışmalar yapılarak, tükenmişlik kavramının neden ve sonuç durumları açıklanmaya çalışılmıştır. Bireylerle birebir işgören meslek gruplarında tükenmişlik durumları açısından risklerin mevcut olduğu bilinmektedir. Öğretmenler ise bu mesleklerden tükenmişlik bakımından en önemlileri olarak değerlendirilmektedir. (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001).

Yoğun iş temposu içerisinde bireylerde fiziksel ve duygusal yorgunlukların görülmesi muhtemeldir. Bu fiziki duygu durumu yorgunlukları bireyleri etkisi altına alarak bireylerde baskı oluşturabilmektedir. Bu baskı altında kalınan durumlara karşı koyma veya bu yaşanan durumlarla mücadele gücü bireylerde kendini göstermezde kabul görürse tükenme belirtileri bireylerde baş göstermeye başlayabilir. Bireylerin mevcut olumsuz durumları kabullenmeleri iş yaşamındaki diğer bireyleri ve özellikle de bireylerin ailelerini de etkileyebilmektedir.

Günümüzde kişiler, çalışma yaşamının her alanında kendini hissettiren zor koşullarla karşı karşıya kalabilmektedir. Bu türden zorlamalar kişinin psikolojik dengesini bozmakta ve bir taraftan da hayatını devam ettirebilmek için gerekli olan özgüven eksikliğini ve enerjisini açığa çıkarmaktadır. Bütün enerjisini ortadan kaldıracak bir sorunla karşı karşıya kalan birey çaresiz ve savunmadan yoksun, zayıf bir şekilde kalabilmektedir (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005).

Yapılan literatur çalışmalarında; tükenmişliğin nedenleri arasında ilk sırayı alan durum yüz yüze çalışma durumu bulunmuştur. Eğitim ve hizmet alanında ise, işgören tükenmişliği daha yoğun yaşanmakta ve bu görüşü destekler niteliktedir. Bilindiği gibi bu meslekler, insan ilişkilerinde birebir görüşürmeyi gerektirmektedir.

Bir takım meslek grupları, örgüt içerisindeki yapısı ve iş yaşam koşulları sebebiyle fazlaca strese maruz kalmaktadır. Öğretmenlikde Amerikan Stres Enstitüsünün yaptığı çalışmaların neticesinde sağlığı tehlikeye sokma ve günlük yaşamsal problemler ile baş edebilmeyi zorlaştırma açısından yüksek risk grupları içerisinde değerlendirilmiştir (Baltaş ve Baltaş, 1998, 62).

Eğitim sürecinde, bir yandan hızlı bilgi artışı, teknoloji ve iletişim alanındaki gelişmelerin kaynağı olarak rol oynarken, diğer yandan yeni dünya düzeninin ihtiyaçlarına cevap vermeye çalışmaktır. Bu ihtiyaçlara cevap verebilmek için toplumda mevcut bulunan diğer kurumlar gibi eğitim kurumları da kendini değişime ayak uydurmak ve toplumun istediği insan tipini yetiştirebilmek için bu yeniliklere açık olmak zorundadır.(Kaya, 2004:1)

Mesleki tükenmişlik; yönetimi ve organizasyonu, işletme, endüstri ile örgüt psikolojisi çerçevesinde gereğinden fazla bir şekilde işlenen konular olarak görülmektedir. Çalışanların tükenme ile işin doğumsuzluğuna sebep olan unsurlar araştırıldığında, stress kavramının ön plana çıktığı izlenmektedir. Kişisel stress verici duygular karşısında (üzülme, kızgınlık duyma, korma vb.) kendilerini nasıl yatıştıracaklarını yada sakinleştireceklerini bilememeleri halinde strese karşı savunmasız kalmaktadırlar (Smitht, Jafe – Gill, and Seggl., 2009).

Eğitim örgütlerinde yapılan araştırmalar, öğretmenlerin aşırı iş yükü altında olduğunu, üçte birinin stres ve tükenmişlik yaşadığını göstermektedir (Dick ve Wagner, 2001; Akt: Cemaloğlu ve Kayabaşı, 2007).

Öğretmenlerin diğer meslek gruplarına nazaran daha fazla strese girme sebepleri; eğitim ile öğretim etkinliğinin yerine getirilmesinde öğrenci ile öğretmen ve okul ve aile çatışma durumları, disiplinlik durumu, sınıflardaki öğrenci fazlalığı, okulun fiziki durumunun eksikliği, bürokrasinin fazlalığı, çevresel eleştiriler, eğitim kurumları üzerindeki sosyo politik baskı ve ödül durumu ile kararlarda katılımın eksikliği gibi sorunlardır. Stresli bir mesleğe sahip olan öğretmenlerin stres kaynağı sadece bunlarla sınırlı değildir. Bu sorunlar dahilinde öğretmenlerde çeşitli beklentiler vardır.

Ayrıca günümüz öğretmenlerinden beklenenler açısından öğretmenlerin sürekli ve hızlı bir şekilde değişime ayak uydurmaları teknolojik açıdan toplumu hazırlama çabaları ve toplumsal problemlerle uğraşmaları onların bu stresini artırmaktadır. (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001).

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 etkileyecektir. Bu etkilenme öğretmenin öğrencilerine, mesleğine ve diğer insanlara karşı ilgisini, sevgisini ve insanlar için yapması gereken fedakârlık yapma duygusunu azaltabilir. Bugün ülkemizde yapılmaya çalışılan eğitimin veriminin düşüklüğü ve kalitesizliği önemli bir problem olarak her gün her ortamda konuşulan bir konudur. Eğitim hizmetinde kaliteye etki eden en önemli faktörlerden birisi de hiç kuşkusuz öğretmenler olduğuna göre, onların problemlerinin araştırılması da eğitimin kalitesi ve verimliliği açısından önemlidir (Baysal, 1995).

Bireyler, hayatın her alanında kendini hissettiren zorlamalarla dolu bir yaşamla karşı karşıyadır. Bu zorlamalar bireyin psikolojik dengesini bozarak, bir taraftan yaşamın devamı için gerekli olan enerjiyi açığa çıkarmakta, diğer taraftan tüm enerjisini yok edebilecek bir paradoksla bireyi çaresiz, savunmasız ve zayıf bırakabilmektedir (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005).

Öte yandan, eğitimde ağırlığın üniversiteye giriş veya okullara giriş nedeniyle fen ve sosyal bilimlere verilmiş olması, beden eğitimi derslerinin ihmal edilmesine sebep olmaktadır. Halbu ki, beden eğitimi dersi öğrencilerin sosyalleşmesi ve öz güvenlerinin gelişmesinde çok ayrıcalıklı bir yere sahiptir. Atatürk bunu: “Sağlam kafa, sağlam vücutta bulunur.” özdeyişiyle çok güzel bir şekilde ifade etmiştir. Beden eğitimi derslerinde elde edilen deneyimler, çocuğun gelecekteki davranışlarının belirleyicisi ve yönlendiricisi olacaktır. Bunun için beden eğitimi öğretmenlerine de çok önemli görevler düşmektedir.

Gelecek nesilleri yetiştiren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesinde yapılan araştırmalar önemli görülmektedir. İnsanlarla yüz yüze dialog içinde olan öğretmenlerin bir takım nedenlerden ötürü bazı problemler içersinde olması doğal bir gerçekliktir. Bu durum değerlendirildiğinde, bir devletin eğitim stratejisinin uygulayıcısı öğretmenin tükenmişlik, kendini yetersiz hissetme, değersizlik vb. konularda da sağlıklı olması gerekir. Bu perspektiften bakılınca spesifik olarak beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik durumunun incelenmesi, uygulamada ne gibi önlemler alınabileceğinin somutlaştırılması gerekmektedir.

Bu araştırmada, konunun önemi dikkate alınarak beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre (okul türü, cinsiyet, yaş, medeni durum,

meslekteki hizmet yılı, haftalık ders saati, görev yeri) incelenerek beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin tespit edilip bu sonuçlara göre uygun çözüm yolları geliştirilmeye çalışılmıştır.

1. BÖLÜM

1.PROBLEMİN DURUMU

Okullarımızda beden eğitimi derslerinin verilmesine kesinlikle gereksinim duyulmaktadır. Çünkü çağımızda toplumsal yapı, eski durağan görüntüsünü yitirmiştir. Teknik, baş döndürücü bir hızla gelişmektedir. Bilimsel, sanatsal ve politik gelişmeler de toplumsal devinimi hızlandırmaktadır. Bu durum karşısında, öğrencilerin gelişim görevlerini gerçekleştirmede yetersiz kalan okulların beden eğitimi ve spor etkinlikleriyle desteklenmesi, zorunlu duruma gelmiştir.

Birçok okulda beden eğitimi dersleri ve öğretmenleri olmasına karşın bunların etkili çalıştığına dair belirtiler görülmemektedir. Araştırmalara göre, bunun en önemli nedeni okul yöneticilerinin beden eğitimi derslerine gereken önemi vermemesi ve çalışmalarını yönetememesidir. Okul yönetiminin beden eğitimi alanında uzman olması beklenemez ama bu konuda okulda açılan bir birimin nasıl yönetilmesi gerektiğini bilmeleri bir zorunluluktur.

Öğretim kurumlarında beden eğitimi ve spor etkinliklerinin temel amacı, her kademedeki öğrencilere yaşam boyu spor yapma alışkanlıkları kazandırarak sağlıklı yaşamayı ve sporda yeteneklileri ortaya çıkarmak ve yetiştirmektir.

Sağlıklı toplum yapısının inşasında spor son derece önemli bir yer tutmaktadır. Her geçen günün yeni yaşam koşullarını da beraberinde getirdiği göz önünde bulundurulunca sosyal, zihinsel ve fiziksel eğitimlerin birbirini tamamlayıcı şekillerde gerekli kurumlarda verilmesi çok önemlidir. Bireyin kişisel gelişimine de son derece katkı yapacak olan bu çağdaş anlayışı hayata geçirebilmek için bu eğitim süreçlerini ilkokulların öncesine almak ve bu doğrultuda yeni programlar geliştirmek gereği ortaya çıkmıştır.

1.1. PROBLEM CÜMLESİ

Araştırmanın problem cümlesi “İstanbul ili Anadolu Yakası Ataşehir ve Kadıköy ilçelerinde görev alan beden eğitimi öğretmenlerindeki tükenmişlik düzeylerindeki çeşitli değişkenler açısından araştırılması ve incelenmesi” şeklinde belirlenmiştir.

1.1.1. Alt Problemler

1.1.1.1. İstanbul ili Anadolu Yakasında görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri cinsiyete göre nasıl bir dağılım sergilemektedir?

1.1.1.2. İstanbul ili Anadolu Yakasında görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri yaşlara göre nasıl bir dağılım sergilemektedir?

1.1.1.3. İstanbul ili Anadolu Yakasında görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile görev yılı süreleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

1.1.1.4 İstanbul ili Anadolu Yakasında görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

1.1.1.5 İstanbul ili Anadolu Yakasında görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri okulun bulunduğu yere göre nasıl bir dağılım sergilemektedir?

1.1.1.6 Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile haftalık ders saati arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Bu araştırmada, İstanbul ili Anadolu Yakası Kadıköy ve Ataşehir ilçelerindeki resmi ve özel ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenlerinin, tükenmişlik düzeyleri çeşitli değişkenler açısından incelenecektir. Eğitim kurumlarında görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin hangi boyutlarda gerçekleştiğinin belirlenmesi, sonuçları ve yarattığı duygunun tanımlanması, verimliliği azaltan ve motivasyonu düşüren etmenlerin tespit edilmesi bu çalışmanın araştırma kapsamındadır.

Bu araştırmada, beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini ortaya koyarak buna karşı bir farkındalık kazandırmak, konunun önemine dikkat çekmek

amaçlanmaktadır. Ancak bu şekilde daha verimli ve etkin bir beden eğitimi öğretmeni performansı yakalanabileceği düşünülmektedir.

1.3. SAYILTILAR

1. Araştırmada kullanılacak anketin katılımcılar tarafından samimiyetle doldurulacağı düşünüldüğünden, elde edilecek bilgilerin güvenilir olacağı varsayılmaktadır.

2. Seçilecek örneklemin İstanbul'un Kadıköy ve Ataşehir ilçesindeki tüm beden eğitimi öğretmenlerini kapsayacağı varsayılmaktadır.

1.4. SINIRLILIKLAR

1. Bu araştırmada 2014 – 2015 eğitim ve öğretim yılında İstanbul ili Anadolu Yakasında Kadıköy ve Ataşehir ilçelerinde özel ve devlet okullarında görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenleri ile sınırlı tutulacaktır.

2. Araştırma problemi, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı olan devlet ve özel ortaokul ve liselerde çalışan beden eğitimi öğretmenlerini kapsayacaktır.

3. Elde edilecek bilgiler, sadece uygulanan anketle sınırlı tutulacaktır.

4. Araştırma, yapılacak istatistiksel çözümlenmelerle sınırlı tutulacaktır.

1.5. ARAŞTIRMADA KULLANILAN TANIMLAR

1. Beden eğitimi öğretmeni: Gerekli pedagojik eğitimleri alarak başta çalıştığı eğitim kurumunda beden eğitimi derslerine giren kişi olmakla beraber, gerekli eğitim süreçleriyle aldıkları sertifikalarla avm veya çok katlı yapılar içerisinde bulunan fitness centerlarda ve spor kulüplerinde antrenör olarakta çalışabilen kişilerdir.

2. Beden eğitimi kavramı: 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, s: 8).

3. Tükenmişlik: Tükenmişlik durumu, bir çok nedene bağlı olarak ortaya çıkabilmektedir. Özellikle insanlarla birebir çalışan meslek gruplarında kişilerin

karşılaşmış oldukları insanlara karşı duyarsız olmaları, duygusal yönden kendilerini tükenmişlik içinde hissetmeleri ve bireysel başarı, yetersiz olma duygularında azalma şeklinde ortaya çıkabilen bir sendromdur (Ergin, 1992). Tükenmişlik, insanlarla yüz yüze ilişki gerektiren mesleklerde çalışanlarda görülen bir olgudur.

1.6.İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

1.6.1.TÜKENMİŞLİKLE İLGİLİ YURT İÇİNDE YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Tümkaya (1996)'da gore öğretmenler de tükenmişlik ve başa çıkma şekilleri üzerindeki araştırması sonucunda: Öğretmenlerin "tükenmişlik" düzeyleri ile;öğretmenlerin cinsiyet, yaş, öğrenim derecesi, çalışılan okul, okuldaki görevi ve kıdemi gibi sosyo-demografik değişkenler arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Özer'de (1999)'a gore rehber öğretmenlerde tükenmişlik ve nedenlerini çeşitli değişkenlere gore incelenmiş,araştırma sonucunda,tükenmişliğin rehber öğretmenlerin tükenmişliğinin %85'i öğretmenlerden ve yöneticilerden yardım görmeme olarak bulmuş ve bunu en önemli tükenmişlik sorunu olarak göstermişlerdir. Bu açıdan psikolojik danışman ve rehberlik mensuplarının tükenmişlik konusunda oldukça güçlü tehdit kaynağı ile karşı karşıya olduğu görülmüştür. Bu olumsuz koşullara rağmen rehber öğretmenlerin görevlerini içtenlik ve azim ile yaptıkları görülmüştür. (Akt. Yüksel, 2008)

Akçamete ve ark. (2001) öğretmenlerde görünen tükenmişlik, iş tatminsizliği ve bireysellik açısından yapmış oldukları araştırmalarda; tükenmişlik durumu ile iş doyumunu ve bireysel özellikleri arasındaki ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.Tükenmişlik ile iş tatmizliliği arasında; yüksek ve ters yönde bir ilişkinin var olduğu, iş tatmini yükseldikçe tükenmişlik seviyesinin düştüğü, çalışmaya isteğin her iki grup öğretmenler için de duygusal tükenme ile toplam tükenmeyi zorlayacağını ortaya çıkarmışlardır. Bu bulgular, gerek engelsiz gerekse engelli çocuklarla çalışan öğretmenler içinde; uygun iş koşullarının oluşturulmasının tükenmişliklerinin azalttığını göstermiştir.Eğitimcilerin iş tatmini sağlamaya yönelik doyumlarının artırılması,kendilerini gerçekleştirebilmelerini sağladığından,tükenmişliğin kontrolü yoluyla,iş veriminin arttırılabileceği ve iş verimi ile eğitimin niteliğinin attırılabilceği sonucuna ulaşılmıştır.tükenmişlik miktarında artış olması dolayısıyla tükenmişliğin davranışlar sonucu olan iş verimi ve bunun doğal bir sorunu olarak da eğitimin niteliği giderek düşmektedir.

Gencer (2002)'e göre üreticilerin iş doyumlarıyla, mesleki tikenmişlik durumları arasında ilişki durumları ile ilgili yapmış olduğu araştırma sonucuna göre; retmenlerin iş doyumunu gerçekleşme düzeyi ile tikenmişlik düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre retmenlerin mesleki tikenmişlik düzeyi ile iş doyumunu arasında; iş doyumunun artışı ile tikenmişlik düzeyinin azaldığı görülmektedir. Kısaca ikisi arasında ters orantılı bir ilişki vardır.

zyurt'un (2003), İstanbul'daki doktorların iş doyumunu ve tikenmişlik düzeyleri ile ilgili yapmış olduğu araştırmada; hekimlerin duygusal tikenme düzeyleri ile zdoyumları arasında ilişki görülmüştür. Değişkenlerin, cinsiyet, nöbet tutma ve çocuğunun doktor olmasını isteme olduğu ve kişisel başarı üzerine etkili olan değişkenlerin; çalışılan kurum, eğitim düzeyi ve çocuğunun hekim olmasını istemesi olduğu ve iş doyumları üzerine önemli etkiye sahip olan değerlerin ise; çocuğunun hekim olmasını istemesi ve işinden ayrılmayı düşünmesi olduğunu tespit etmiştir.

Bazı araştırmalara göre, iş doyumundaki azalma tikenmişlik için geçerli bir etken olarak ele alınırken, kimi araştırmalara göre de mesleki stres kaynaklı, psikolojik bir gerginlik olarak karakterize edilen tikenmişlik, işe duyulan bağlılıkta ve iş doyumunda değişiklikler içermektedir (Sürgevil, 2006, 14).

Sürgevil (2006), Iř yaşamında birçok kez karşılaşabileceğimiz bir durum haline gelmiş olan tikenmişlik sendromuna neden olan birçok faktör bulunduğunu göstermiştir. Bunların arasında bazı önemli görülebilen faktörlere başka araştırmacılarla, gözlemler sonucu ulaşılabilmemiştir. Birçok araştırmacı tarafından yapılan incelemelerde tikenmişliğe neden olan etkenler sıralanmıştır. Buna göre; demografik, bireysel ve örgütsel nedenleri, kültürel farklılıklar, iş yaşamında baş edilmeyen stres ve iş yükü ile bireyin enerjisi arasındaki dengenin bozulması; gibi etmenlerin tikenmişliğe neden olan önemli göstergeler olarak ifade edilmiştir.

zcan (2008), beden eğitimi üretmenleri üzerinde yaptığı bir çalışmada okul türü ile iş doyumunu ve tikenmişlik arasında ilişki görmemiştir.

Babaoğlu, Cevizci ve Arslan (2012), İstanbul'da çalışan veteriner hekimlerin iş doyumlarını, tikenmişlik düzeylerini ve bunlarla ilişkili bazı faktörleri incelemişlerdir. Cinsiyet ve "mesleğini kendi isteği ile seçme," iş doyumunu ve tikenmişlik arasında anlamlı bir ilişkiye ulaşmamışlardır. Düşük iş doyumunu ve tikenmişlik gözlenen bireylerde, medeni

durum, yaş grubu, “Şimdi olsa yine aynı mesleği seçerim” ve “Şu anda çalıştığım yerden ayrılmayı düşünüyorum” ifadeleri ile ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

1.6.2.TÜKENMİŞLİKLE İLGİLİ YURT DIŞINDA YAPILAN ÇALIŞMALAR

Tükenmişlik, 1974 yılında ilk kez Freudenberger tarafından tanımlandıktan sonra farklı meslek gruplarında çalışan bireylerde araştırmalar yapılmıştır(Özgen, 2007, 117). Araştırmalar genellikle insanlarla yüz yüze ve yoğun ilişkide çalışılan, tükenmişliğin daha çok görüldüğü mesleklerde çalışan bireyler üzerinde yapılmıştır. Tükenmişlikle ilgili araştırmalar Freudenberger ile Maslach ve Jackson tarafından yapılmıştır. Maslach’ın ilk çalışması tükenmişlik sendromunun psikolojik ve sosyal yönlerini ortaya çıkarmaya yöneliktir. İlk çalışılan örnekleri, sosyal hizmet uzmanları, psikologlar, doktorlar, avukatlar, öğretmen ve yöneticiler üzerindedir.

Tükenmişlik ve onu ortaya çıkaran değişkenler; Maslach ve Jackson (1978) tarafından avukatlar üzerinde, Maslach ve Pines (1979) tarafından çocuk bakıcıları üzerinde Silbert (1982) tarafından polisler üzerinde Mc Carthy (1985) hemşireler üzerinde Storline (1979) ve Dolan (1987) tarafından hemşireler tarafından psikiyatri üzerinde araştırılmıştır. (Sucuoğlu ve Kuloğlu,1996, 45)

Tükenmişliğin yoğun olarak incelendiği öğretmenlerde tükenmişlik ve ilgili değişkenler, Mc Guire (1979), Blase (1982), Greenglas ve Burke (1988), Mo (1991), Seidman ve Zager (1991), Fridman (1993) tarafından araştırılmıştır. Gold (1984) ilk ve ortaokul öğretmenlerinde, Hock (1988) halk okulları öğretmenlerinde, Farber (1984) taşrada çalışan öğretmenlerde, Byrne (1991) lise ve üniversite öğretmenlerinde, Hodge, Jupp ve Taylor (1994) matematik ve fizik öğretmenlerinde tükenmişliği incelemişlerdir. (Akt. Özer, 1998, 17)

Maslach ve Jackson (1985) yaptığı araştırmada evli bireylerin bekarlara göre (dul, boşanmış, hiç evlenmemiş) tutarlı bir şekilde daha az tükenmişliği yaşadıkları ancak iki grup arasındaki farkın az olduğunu ve bu farkın nadiren istatistiksel anlamlılık gösterdiğini belirtmişlerdir.(Özmen, 2001,19)

Cannoly ve Sanders (1986) yaptıkları araştırmalarda duygusal tükenme ve cinsiyet ilişkisinde erkeklerin tükenmişliğe daha fazla yaşadıkları bulunmuştur. Tecrübeli öğretmenlerin daha fazla tükenmişliği yaşadıkları görülmüştür. Duyarsızlaşma boyutuyla

eğitme düzeyi arasında ilişki olduğu görülmüş, kişisel başarı, cinsiyet, öğretim yılları ve meslekte son yılları yaşama arasında ilişki bulunmuştur.

Beck (1987) psikolojik danışmanlarda tükenmişliği incelemiştir. Onyedi kurumda çalışan 244 psikolojik danışmanda tükenmişlik incelenmiş sonuçta tükenmişlik düzeylerinin yayınlanmış normların altında olduğu görülmüştür. Davis, Savicki, Cooley, Firth (1989, 234) 120 psikolojik danışmanda tükenmişlik ile verilen süper vizyondan tatmin olma, arasındaki ilişkiyi incelemişler ve süper vizyondan tatmin olmama ile duygusal tükenmişlik sıklık ve yoğunluğu ile, duyarsızlaşma yoğunluğu arasında ilişkili olduğunu bulmuşlardır (Akt. Özer, 1998, 17).

Hipps ve Holpin (1991)'e göre devleti eğitim kuruluşlarında görev yapmakta olan ellisekiz yönetici ile ikiyüzonduz öğretmenin ,tatminsizlik durumu ve tükenmişlik düzeyleri ve yaygın eğitimin yönetici ve öğretmenler üzerinde yarattığı stresi incelediği çalışmada; mesleğin zorluğu, öğrencilere yönelik ilişkilerin eksikliği; yaş grupları arasındaki farklılıktan kaynaklanan ilişkiler;maaş durumları ile saygınlık standartları ve benzeri konular, öğretmenler ve yöneticilerin tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkin olduğu saptanmıştır.

Friedman (1991)'e göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ve cinsiyetleri arasında, öğretmenin tükenmesine sebep olan okul kaynaklı faktörel nedenler ortaya çıkarmak adına, yetmişsekiz okul ve binbeşyüzdoksanyedi öğretmen üzerine inceleme neticesinde, erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlerden daha çok tükenmişlik sendromu yaşadıkları ve çalışmaların çevresel faktörleri de dikkate alan tükenmişlik durumu üzerinde çalışmalar yoğunlaştırması gerektiği önerilmiştir.

Abu – Hilal ve Salameh (19922)' nin tespitlerinde ise, Maslach tükenmişlik envanterinin farklı bir sosyo-kültürel ortamda geçerlik ve güvenilirlik çalışmasında Ürdün'lü 233 öğretmen üzerinde yaparak,Maslach Tükenmişlik Envanterinin kabul edilebilir geçerliliğin ve güvenilirliği standartlaştırmadan sonra kullanılabileceği vurgulanmıştır.

Brown ve meslektaşları (2002) İş tatmini ve tükenmişlik duygusu arasındaki ilişkiyi keşfetmek amacıyla, hastane doktoru, hemşiresi ve yardımcı sağlık personelinde oluşan 213 örnekleme, hastane çalışanlarının işe devam oranlarının başlangıçtaki iş tatmini ve meslektaş dayanışması ile pozitif yönde olduğunu tespit etmişlerdir. Sağlık çalışanlarında düşük iş tatmini;tükenmişlik duygusu, yüksek işgücü devir oranı, kalitesiz hasta bakımı

hizmeti yüksek stress seviyesi ve sağlık çalışanlarının fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklarla karşılaşacağını göstermiştir.

Sonuç olarak incelenen literature göre,tükenmişlik ve iş doyumunu ilişkisi, kesin sınırlarla birbirinden ayrılmamıştır. Çalışanın işinden memnun olmaması büyük olasılıkla iş doyumsuzluğuna yol açmaktadır. İş doyumunu sağlayamayan bir çalışan işini sevmezken, tükenmişlik yaşayan bir çalışan işini çok seviyor ancak yetmediğini düşünüyor olabilir. İş doyumunda, işin olumsuz yönleri n plandayken tükenmişlikte bunlara ek olarak kişinin bakış açısı ve değerlendirmeleri de bulunmaktadır.

Bununla birlikte ğretmenlerdeki tükenmişlik, iş doyumunu veya doyumsuzluğunun, onların ana-babalık,bilgi yoluyla yargıçlık,disiplinlilik gibi okul içi ve okul dışındaki toplumsal kalkınma,moral eğitimi vs.gibi okul dışındaki roller de göz önüne alındığında büyük önem arz etmektedir. (Tezcan: 1985, 368-373). Eğitimin temeli ğretmeyle başladığı için öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olması işlerine daha fazla motive olmalarını sağlayacaktır ve bu durum tükenmişlik düzeylerinin azalmasında etkili olacaktır ki; bu durum yetiştirecekleri öğrencilere de olumlu şekilde yansıyacaktır.

II. BÖLÜM

2. TüKENMİşLİK

2.1. TüKENMİşLİK KAVRAMI

Tükenmişlik kavramı, ilk kez 1974 yılında, Alman asıllı Herbert J. Freudenberger tarafından tanımlanmıştır. Freudenberger, “Burnout, The High Cost of High Achievement” adlı kitapta tükenmişliği; insanların aşırı çalışmaları sonucu, işlerinin gereklerini yerine getiremez bir duruma gelmeleri anlamını taşıyan, duygusal tükenme durumu olarak tanımlamıştır (zgen: 2007, 117). Konu ile ilgili ilk bilimsel makaleler ise, bir psikiyatrist olan Freudenberger ve bir sosyal psikolog olan Christina Maslach tarafından yazılmıştır (Maslach, Schaufeli ve Leiter,2001).

2.1.1. Tükenmişlik Tanımları

Tükenmişliğin sözlük anlamı: “kaybetme, bitkinlik, aşırı enerji, g ve kaynak kullanımdan dolayı oluşan tükenmedir” (Sılığ, 2005,44). Tükenmişliğe dayalı literature

incelendiğinde psikolojik bir vaka olduğu konusunda aynı fikri paylaştıkları lakin, tükenmişliğin tanımlanması hususunda aynı fikri paylaşmadıkları görülmektedir. Bunlardan en önemli ve literatürde en sık rastlanan tanımlara aşağıda yer verilmektedir.

Schwab (1986), tükenmişliği; “ bireylerin ve organizasyonların her ikisini de ilgilendiren, var olan güç ve kaynakların aşırı kullanılması ve enerji azalmasıyla birlikte karakterize edilen, her alanda çalışanların, verimliliklerini ve etkinliklerini etkileyen etmenlerden biri olan bir fenomen”olarak tanımlanmaktadır (Bkz. Çam, 2001, 213-220). “ Tükenmişlik, hizmet sektöründe çalışanlarda, çalışma koşullarının bir sonucu olarak görülen, idealizm, enerji ve amaçtaki kayıptır” (Özgen, 2007, 116-124).

Maslach, Jackson ve Leiter’a (1981) göre, tükenmişlik duygusal, fiziksel yorgunluk olup, daha sonra enerji azalmasına neden olmaktadır. Tükenmişlik, çaresizlik, umutsuzluk, enerji kaybı, kronik yorgunluk, negatif bir benlik, self kavramının gelişmesi ; iş, yaşam ve diğer insanlara yönelik olumsuz tutumlarla belirginleşen fiziksel, emosyonel ve mental bir tükenme sendromu olarak tanımlanmaktadır (Çam-Kırlangıç, 2005).

Tükenmişliğin bilimsel bir kavram olarak gelişmesi, Maslach ve diğerleri ile Cherniss’in çalışmalarına dayanmaktadır. Maslach ve Maslach’ın arkadaşları tükenmişlik kavramını farklı insanlarla birebir yapılan görüşmeler neticesinde sıklıkla ortaya çıkan duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyarsız olma (depersonalization) ve bireysel başarıda (personel accomplishment) azalma sendromu şeklinde (maslach, 1982), incelemiştir. Günümüz dünyasında tükenmişlik kavramı en az kullanılan ifadesi ile üç boyutu kapsamaktadır.

Duygusal tükenme; tükenmişlik halinin kişisel stres boyutunu ortaya çıkarmak ve “kişinin duygusal ve fiziksel kaynaklarında alt seviyelere düşmeyi” ifade eder. (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001, 402; Wright ve Douglas, 1997, 492). Duyarsızlaşma; tükenmişliğin kişiler arası boyutunu temsil etmekte ve müşterilere yönelik negatif, katı tutumları ve işe karşı tepkisizleşmeyi belirtmektedir (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001: 403; Wright ve Douglas, 1997: 492). Düşük kişisel başarı duygusu ise; kişinin kendisini olumsuz değerlendirme eğiliminde olmasını ifade etmektedir (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001, 403; Maslach ve Zimbardo, 1982, 5; Wright ve Douglas, 1997, 492).

2.1.2. Tükenmişlik Belirtileri

Tükenme, yavaş ve sinsice başlamaktadır. Ortaya çıkışı ani olsa da tükenme dinamik bir sürecin ürünü olmaktadır. Kişi; haftalar, aylar, hatta yıllar boyunca belirlemiş olduğu ideale ulaşmak için kendini zorlamaktadır. Birgün, daha önce hiçbir uyarıda bulunmadan ani bir belirti, ona tükendiğini göstermektedir. Tükenme durumuna gelmeden kısa bir süre önce, genellikle ya bir baskı, ya bir aile üyesinin hastalığı ya da arka arkaya gelen sınavlar, iş stresi gibi bazı çevresel koşullara rastlanır. Bazen herhangi bir olay olmadan birdenbire ortaya çıkmaktadır. Tükenmiş kişiler zayıf yönlerini iyi gizleyebilen, becerikli ve yetenekli oldukları için, çoğunlukla bu durumun ilk dönemlerinde içlerinde olup bitenlerin farkında olmamaktadırlar (Tümekaya, 1996).

Tükenmişlik verilen hizmette bozulmaya sebebiyet verdiği gibi hizmet veren kişinin sağlığını da olumlu olmayan şekilde etki altına almaktadır. Tükenmişlik sendromunun belirtileri araştırıldığında, çok farklı şekillerde olduğu gözlemlenmiştir.

Tükenmişliğin belirtileri üç başlık altında şöyle sıralanmaktadır (Çam, 2005, 213–220):

2.1.2.1. Tükenmişlikten Davranışsal Belirtiler

- Çabuk öfkelenme, ani tepki gösterme ve engelleme belirtileri,
- İşten nefret etme, hatta gitmeyi istememe,
- İş doyumsuzluğu, işe geç gelmeler, gelmemeler,
- Alınganlık ve takdir edilmediğini düşünme,
- İlaç, alkol ve tütün vb. almaya yönelme,
- Öz saygı ve öz güvende azalma,
- Evlilik, aile çatışması ile aile ve arkadaşlardan uzaklaşma,
- Teslimiyet,
- İzolasyon, uzaklaşma, suçluluk, içerlemişlik,
- Hevesin kırılması,
- Unutkanlık, hareketli olmamak,
- Kendi kendine zihinsel uğraş içinde olmamak,
- Kuruma yönelik ilginin kaybı,
- Görevlilere fazla güvenmeme veya onlardan kaçma,

- Çalışmaya yönelmede direnç,
- Başarısızlık hissi,
- Hizmet verilen kişilere tek tip davranma, küçümseme ve alay etmeli düşüncede katılık, değişime direnç

2.1.2.2. *Tükenmişlikte Fiziksel Belirtiler*

- Yorgunluk ve bitkinlik hissi,
- Uykusuzluk,
- Deri şikayetleri,
- Yüksel kolesterol,
- Mide – Bağırsak hastalıkları,
- Baş ağrıları
- Solunum güçlüğü

2.1.2.3. *Psikolojik – Duygusal Belirtiler*

- Ailevi sorunlar,
- Uyku düzensizliği,
- Depresyon,
- Psikolojik hastalıklar,
- Beklentilerinin karşılanmaması halinde ortaya çıkan hüznü kırılganlık hali,
- Umut beklentisi içinde olamama,
- Kendini dışlanmış ve yabancılaşmış görme,
- İç sıkıntısı,
- Öz güvende eksiklik,
- Alıngan olma hali,
- İlgisiz kalma,
- Telaş

İwanicki (1983)'e göre tükenmişlikle birlikte ortaya çıkan belirgin derecedeki belirtiler sınıflandırmaya tabi tutulmuştur.

Birtakım derecelerde ele alınmış bulunan tükenmişliğin her derecede farklı davranışlar sergilemesi gözlenebilen bir durum olduğu belirtilmektedir. Buna göre tükenmişlik durumu, hafif, orta veya şiddetli durumlar olarak ortaya çıkmakta ve üç grupta incelenmektedir. Bunlar (Vızlı, 2005);

Hafif ölçülerde tükenme durumu gösteren kişilerde, az süren sinirlilik hali, alıngan olma, bitkin olma, endişe ve sonuç alınamayan çabalarda bulunmaktadır. Orta miktarlarda olma: hafif miktarlarda tükenme gösterenlerdeki belirtilere sahiptirler. Bu tür belirtiler haftada en z iki kez ya da sıklıkla tekrarlanan bir durum şeklinde ortaya çıkar.

Yüksek derecelerde tükenme sendromu yaşayanlar; fiziki rahatsızlık, ülser, kronik ağrı ile migren ve benzeri rahatsızlıklar gösterir. Aile kaynaklı ortaya çıkan problemler de ise; belirsiz nedenlere bağlı olarak evde kalmama, eşi ve çocukları ile ilgilenmeme, cinsel sorunlar, aile içinden dışlanma hissi gibi stress kaynaklı sorunlar neden olduğu ifade edilmektedir.

2.2. TÜKENMİŞLİĞE ETKİ EDEN FAKTÖRLER

Günümüzde sıkça rastlanan bir kavram haline gelen tükenmişliğin ortaya çıkmasında birçok faktör etkili olmaktadır. Bu faktörler, bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olmak üzere iki ana başlık altında incelenebilir.

2.2.1. Bireysel Faktörler

Tükenmişliğe yol açan faktörler sadece örgütsel kaynaklı olmamaktadır. Bireysel faktörlerde tükenmişliğe neden olmaktadır. Bankacılık gibi insanlarla ilişkilerin yoğun olduğu meslek gruplarında ortaya çıkan tükenmişlik durumunda bireysel özellikler önem arz etmektedir. Tükenmişliğe etki eden bireysel faktörler şunlardır:

1. Cinsiyet: Tükenmişlik ile cinsiyet ilişkisi üzerine birçok araştırma yapılmıştır. Araştırmaların bir kısmı tükenmişliğin erkekler arasında daha yaygın olduğunu ortaya koyarken, bir kısmı da bayanların daha fazla tükenmişlik durumlarını yaşamış oldukları ifade etmesidir (Örmen, 1992). Farklı araştırmacılar da ise, erkek ve

kadınların tükenmişlik düzeyleri arasında fark olmadığı sonucuna varmışlardır (Sucuoğlu ve Kuloğlu, 1996).

2. Yaş: Tükenmişliğin demografik değişkenlerle ilişkisi incelendiğinde en fazla ilişkisi bulunan değişkenin yaş olduğu görülmektedir. Otuz veya kırk yaşındaki çalışanlara nazaran daha genç olanlarda tükenme düzeyleri daha yüksek bulunmuştur (Maslach, Leiter, and Schaufeli, 2001 : 397-422).

3. Eğitim : Eğitim seviyesi fazla olan çalışanları, eğitim düzeyi düşük olanlara nazaran tükenme seviyeleri fazla olmaktadır. Bunun nedeni, eğitim seviyeleri fazla çalışanlar iş ortamında daha çok sorumluluk almakta ve işle ilgili beklentileri miktarca fazla olmaktadır (Maslach, Leiter, ve Schaufeli, 2001, 397-422).

4. Medeni Durumu : Medeni hali değişkeni araştırılıp incelendiğinde ise daha farklı sonuç elde edildiği görülmüştür. Ancak evli olmayan çalışanlar ile boşanmış çalışanların tükenmişlik düzeyleri kıyaslandığında, bekâr çalışanların tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür (Maslach, Leiter ve Schaufeli, 2001, 397-422).

2.2.2. Örgütsel Faktörler

Çalışma ortamı, çalışan bireyleri tükenmişliğe sürüklemekte, iş kaynaklı birçok strese neden olmaktadır. Bundan dolayı tükenmişliği ortaya çıkaran örgüt kültüründeki gelenek ile alakalı olarak birçok araştırma yapılmıştır.

Maslach ve Leiter 1997 senesinde, işgörene ile örgüt arasındaki uyumu ve uyumsuzluğunu formüle ederken ortaya çıkan bir modelden etkilenmiştir. Bu modele göre, işgörene ile örgüt arasındaki uyum bozucu durumun ne kadar çoksa tükenmişlik ihtimali de o derece fazla olmaktadır. Maslach ve Leiter (1997);

2.2.2.1. İş Güçlüğü

Belli bir zaman içinde, belli bir kalitede yapılması gereken işin yoğunluk miktarı olarak tanımlanmaktadır (Maslach and Leiter, 1997, 38-39). İş yükündeki uyumsuzluk genellikle fazla iş yüklenmesinden kaynaklanmakta olup, fazla talepler çalışanın enerjisini tüketmekte ve çalışanda tükenmişlik durumu ortaya çıkmakta ya da artmaktadır. Ayrıca bu uyumsuzluk; çalışan bireyin yetenekleri ve becerilerinin iş için

yeterli olmamasından kaynaklanıyor olabilmektedir. Kişiyne kapasitesinin çok üzerinde görevler verilmiş ise, yetenekleri dışında verilen iş kişiyne uygun değilse, böyle bir durumda, aşırı çaba gösterme eğiliminden dolayı tükenmişlik meydana gelmektedir. Kişinin böyle bir durumla karşılaşılması neticesinde olumlu olmayan tepkiler geliştirmesine neden olmaktadır.

2.2.2.2. *Kontrol*

Bireyin işi ile ilgili kendine ait olan seçim yapma, karar alma, sorun çözme gibi sorumluluğunu yerine getirme imkanı olarak ifade edilmektedir. İnsanların çalışma hayatında kontrolü ellerinde tutmadıkları durumlarda tükenmişliğin yüksek olduğu görülmektedir. Çalışan bireylerin alınmış olan kararlara bağlı olarak çalışmalarını gerektiğini bilmeleri çalışanlar açısından stresli bir durum yaratmaktadır (Akt. Örmən 1996).

2.2.2.3. *Ödül*

Kişinin örgüt için yapmış olduğu katkıdan dolayı, maddi ve sosyal açıdan takdir edilmesini ifade eden bir durumdur (Leiter, 2003). Bireyin başarısından dolayı gereken ödülü alamaması durumu da tükenmişliğe neden olabilmektedir. Ödüllerin verilmemesi, isteksizlik duygusunu yaratmaktadır.

2.2.2.4. *Aidiyet*

Berber olabilme duygusu, örgütün sosyal çevresi ile kendi özelliğini ifade eden bir durumdur. Bu şekliyle, kişiler; sosyal destek, işbirliği ve benzeri olumlu olan kazanımlar sağladıkları girmektedirler (Leiter, 2003). Çalışanlar, rahat ettikleri, mutlu oldukları ve saygı duydukları insanlarla daha başarılı olmaktadırlar. Bu tür sosyal destek bireyin gruba dâhil olmasıyla değerlerin paylaşılmasıyla olmaktadır (Maslach, 2001).

2.2.2.5. *Adalet*

Adalet kavramı, örgütün herkes için tutarlı ve eşit kurallara sahip olması, örgütte çalışan bireylerin, örgüt ile ilgili alınan kararlarda veya politik anlamda yapılanların doğruluğu ile alakılı olarak görüşlerini ifade etmeleri anlamına gelmektedir (Bilgin, 2003;

Leiter, 2003). Çalışan, kendisine adil davranılmadığını hissederse, işinden soğumakta ve tükenmişliğe sürüklenmektedir.

2.2.2.6. *Kişisel Değerler*

Değer kavramı ise en yalın haliyle, neyin iyi ya da neyin kötü olduğu ile alakılı olarak sahip olunan inanma şekli olarak ifade edilmektedir (Bilgin, 2003, 80-81). Bu kavram, çalışanların şahsi değerlerinin yaptıkları işleri ile uyumunu ifade etmektedir. Çalışanlar kendilerini işle ilgili etik bulmadıkları veya kendi değerleriyle uyuşmayan işleri yapmaya mecbur hissedebilmektedir. Bu durum çalışanlara tükenmişlik sendromu yaşatmaktadır.

Tüm bunların yanında; ilerleme fırsatları, kararlara katılım, eğitim, iş yerinin fiziksel koşulları, teknolojik değişmeler, rol çatışması ve belirsizliği, işin yapısı gereği acil ve önemli kararların alınması, geri bildirim eksikliği, meslekte çalışma süresi, iş yerinde taciz, duygusal taciz, sosyal destek, iş güvenliği, iş ortamındaki iletişim ve sosyal ilişkiler konuları da çalışanda tükenmişliğe neden olan örgütsel faktörlerden sayılmaktadır (Sürgevil, 2006, 32). Genel olarak tükenmişlik; bu faktörlerden birisinin veya tümünün uyumsuz olması durumunda ortaya çıkmaktadır.

2.3. TÜKENMİŞLİK MODELLERİ

Çalışanların stresle baş etme düzeylerinde görülen farklılıklardan dolayı tükenmişliğin sebepleri ile ortaya çıkış süreçleri ile alakalı açıklama yapmak üzere edgşik model türleri geliştirilmiştir. Bu model türlerin bazıları aşağıda açıklanmıştır.

2.3.1. *Edelwich Tükenmişlik Modeli*

Edelwich ve Brodsky' e (1980) göre, tükenmişlik, hizmet sektöründe çalışanlarda, iş şartlarının bir sonucu şeklinde ortaya çıkan, idealizm, enerji ve amaç yitimi şeklinde ifade edilmektedir. Edelwich Tükenmişlik Modeli'nde tükenmişlik sendromu, dört aşamadan meydana gelmektedir (Demirkol, 2006, 43).

1. İdealist Çoşku: Bu aşamada çalışanın işe ilişkin umudu, motivasyonu en üst düzeyde olmaktadır. Çalışan, işini en ideal seviyede yapmak ve yüksek seviyede verim göstermektedir. Çalışan bu çabalardan dolayı yöneticilerinden övgüler beklemektedir.

Ancak bu çabaların, ön yargılı oluşu çeşitli kural ve sorunlar nedeniyle beklenen karşılığı bulunamamakta ve bu nedenle çalışan yavaş yavaş durgunluk dönemine girmektedir.

2. Durgunluk : Bu dönem işgörenin, motive edilmesinde zorlandığı bir dönemdir. Enerjisini doğru kullanamadığı gibi enerjisinde düşmeler ortaya çıkmaktadır. Yapmış olduğu işe karşı ilgi ve alakası giderek aşağı seviyelerde seyretmektedir. İşini sorgulamaya başlamakta ve hayal kırıklığı yaşamaktadır. Bu durumun sürmesiyle iş doyumunu düşmekte ve iş dışındaki hayatı daha önemli bir duruma gelmektedir.

3. Engellenme : Çalışan uzun vadede mesleği ile ilgili şüpheler içerisinde olmakta ve mesleği ile ilgili yeterliliğini sorgulamaktadır. Bu dönem için kişi çift taraflı engelleme ile karşı karşıya kalmaktadır. Bunlardan 1.ncisi yöneticilerinin karşılamadığından engellenmesi durumu, 2.ncisi ise, yöneticilerin beklentilerden fırsat elde edip kendi istek ve arzularını yerine getirmediği için engellenmesi olmaktadır. Kişinin engellenmesi nedeniyle, kişi zaman içerisinde kapanmakta ve kendince oluşturmuş olduğu yanlış savunma mekanizmalarını hayata geçirmekte ve geliştirme yolunu seçmektedir. Bu durumun devamı sonrasında dördüncü dönem dediğimiz döneme girilmektedir.

4. Apatti Bu aşama; duygusal kopma, inançların tamamen yok olması, umutsuz ve duyarsızlık gibi semptomlar fazladır. Ilgisizlik ve duyarsız kalma bireyin yapmış olduğu işin her yönüne yansımakta ve kişi işten erken ayrılmaya mecbur kalmaktadır. Bu durumu sık sık rapor ve izinlerle geçirme çabası işten uzak durmak istemesinden kaynaklanan bir durumdur.

2.3.2. Pines Tükenmişlik Modeli

Pines modeli ile yapılan tanımlama da ise, tükenmişlik kavramı; fiziksel, duygusal ve zihinsel açıdan durgunluk durumunu ifade etmektedir. Bu modelde tükenmişliğin özünde, çalışana iş ortamında her daim duygusal baskı altında tutmak gibi bir hedef uygulanmaktadır.

Güdüleme oranları yüksek derecelerde gösterim sunan, iş çevresini destekleyici olarak algılamakta ve iş ortamındaki strese bağlı nedenlere bağlı olarak stres boyutunun yüksek seviyelere ulaşması; destek ve ödül boyutunda ise aşağı seviyelerde seyri durumları için, beklenenin altındaki başarısızlık durumu, tükenmişliğin en belirgin şeklini göstermektedir. Bir defa tükenmişliğin yaşanması güdüleme düzeylerinde belirgin bir düşüş

gösterir. Bu durum bazı kişilerde işten çıkma veya iş değişikliği gibi nedenlere sebep olmaktadır (Ok., 1995, 34).

Bu modele göre, hiçbir iş ortamı tamamen destek verici veya tamamen engellemeyi ön plana çıkarmış olamaz. Tükenmişliğin görülme olasılığı, iş ortamındaki destek verici ve engelleyici unsurun nedenleri arasındaki dengenin var olmasına bağlı olarak değişmektedir. Çevrenin destekleyici ya da engelleyici olması çalışanın algısına göre değişiklik göstermektedir. Bu nedenle, aynı ortamda çalışan bir bireyin tükenmişlik gösterirken bir diğersinin göstermemesi normal karşılanmaktadır (Yıldırım, 1996, 84).

2.3.3. Cherniss Tükenmişlik Modeli

Cherniss (1998) tükenmişliğe sebep olan etken stres kavramı olduğu bilinmektedir (Yıldırım, 1996). Tükenme durumu zamanla meydana gelen bir durum olmaktadır. Birtakım meslek özelliği ile çalışma hayatına giren kişi kendisinin çok daha değişik kişilerle etkileşim içinde olmaktadır. Bu durum yaşanan sorunlar veya aksaklık durumunun farklı derecelerde yaşanan stress kaynaklarına sebebiyet vermektedir. Kişiler stress kaynaklı bu durumlarla farklı şekillerde baş etmek durumundadır. Stresle karşılaşmak durumunda kalan kişi, stresle baş edebilmek için ilk önce stress neden olan kaynağı ortadan kaldırmayı seçmek durumundadır. Eğer başarılı olmaz ise Meditasyon, egzersiz gibi rahatlama tekniklerine başvurmaktadır. Kişi bu sorunlar ile baş edemez ise, bu kez duygusal trentler yaşamakta ve işle ilgili psikolojik ilişkisini kesmek durumunda kalmaktadır. Stresle baş edebilme teknikleri olumlu olmayan durumun iyi olmasında etkin bir rol oynamışsa, kişide olumlu davranışlar değişimi ortaya çıkmaktadır. Bu tür teknikler etkin şekilde uygulanmamış ise olumlu olmayan tutum ve davranışlar ortaya çıkmaktadır (Ok, 2002).

Tüm bu sürecin sonunda ise, motivasyonda düşme, iş arkadaşları ve yöneticilere karşı olumsuz tutumlar geliştirme, iş yaşamına ilişkin hedeflerde küçülme, iş doyumsuzluğu gibi durumlar ortaya çıkmaktadır (Yıldırım, 1996).

2.3.4. Leiter Tükenmişlik Modeli

Leiter (1991)'in tükenmişlik modeli iki varsayıma dayanmaktadır. Birinci varsayım, Maslach tükenmişlik ölçeği ile tanımlanan tükenmişliğin, üç bileşenin (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi), iş saatleri dışındaki diğer zamanlarda da etkili olduğuna dayanmaktadır. İkinci varsayım ise, bu üç

bileşenin, çevresel koşullar, farklı kişilik özellikleriyle farklı ilişkilere sahip olduğunu ifade etmektedir (Akt. Ok, 1995). Duygusal tükenmişlik, modelin ana fikridir. Çalışanlar iş yerindeki stresi meydana getiren olaylar ve taleplere karşı çok daha duyarlı olduklarından öncelikle duygusal tükenmişliğin geliştiği ifade edilmektedir. Duygusal tükenmişlik yaşayan çalışan, hizmet verdiği kişilere karşı duyarsızlaşarak tükenmişlik duygusu ile baş etmektedir. Duyarsızlaşma çalışanların iş ilişkilerindeki kişisel becerilerini kaybetme ile karşı karşıya kalmakta ve tükenmişlik durumuna neden olan başarı duygu ve düşüncelerinin aşağı seviyelere inmesine neden olmaktadır. Bu modele göre duygusal tükenmişlik, mesleği ile ilgili strese bağlı durumlara gösterilen bir ön yargı yada tepki olmaktadır. Temel stress kaynakları olara, işin ağırlığı ve iş ortamındaki bireylerle yaşanan çatışmalar belirtilmektedir. Duyarsızlaşma başarı ve belli bir derece miktarınca duygusal tükenmişlik üzerinde etkisi olan diğer sonuçları etkilemektedir. Etki ve beceri kullanımının ve baş etme çabalarının tükenmişlik ile kişisel başarı tampon etki yarattığı ifade edilmektedir. Modele göre çalışanlardaki tükenmişlik, işteki stress kaynaklarına karşı duyarsız kalmayla yükselmektedir. Bu şekliyle örgüt içinde işin ağırlığı ya da sıradanmış gibi olma, çatışma – yönetici çatışmaları, müşterari ilişkileri, karar vermede yetersizlik ve benzeri işin doğası gereği bulunan durumlardır.

Tükenmişliğin önlenmesi, insan kaynakları birimlerinin daha duyarlı hale gelmesiyle mümkün olmaktadır. İnsan kaynakları birimleri, iş yükünün kontrol edilebilir olmasına, görev dağılımının zenginleştirilmesine, kişiler arası çatışmaları azaltma yöntemlerinin belirlenmesine yönelmelidir (Ok, 1995).

2.3.5. Maslach Tükenmişlik Modeli

Günümüzde tükenmişliğe ilişkin kabul gören en yaygın tanım, Maslach ve arkadaşları tarafından yapılan ve tükenmişliği üç boyutlu bir kavram olarak ele alan tanım olmaktadır. Bu tanımda tükenmişlik; hizmet sektöründe çalışanlarda sıklıkla ortaya çıkan üç boyutlu bir sendrom olarak kabul edilmektedir. Bu üç boyut, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı olarak adlandırılmaktadır (Yıldırım,1996).

Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nde yirmiiki maddelik üç boyuta ilişkin ölçüm geliştirmiştir. Bu bileşenlerin ayrı ayrı açıklanmasıyla Maslach Modeli daha iyi incelenecektir:

1. Duygusal Tükenme: Bu alt boyut, tükenmişliğin bireysel stress boyutunu ve işgörenlerin kendi kendilerini fiziki ve duygusal açıdan yorgun ve aşırı yıpranmış hissi veren duygularını tanımlamaktadır. Tükenme durumu bu boyutuyla, daha fazla kişilerle yoğun ve yüzyüze ilişki durumunun kaçınılmazlığı meslek çalışma durumlarında görülen bir durumdur. Duygu yönünden eksilme tükenme durumu nedeniyle ortaya çıkmaktadır (Başören, 2005).

2. Duyarsızlaşma: İşgörenin vermiş olduğu hizmete karşılık, duygudan yoksun şekilde tutum ve davranış içinde bulunmasını içeren bir durumdur. Bu şekliyle katı, soğuk ve ilgisiz durumlarda kendini ortaya çıkarmaktadır. Duygu yönünden tükenmiş insanlar, kendini diğer insanlarla olan ilişki kurma da işin yapılabilmesi için beklenen en az miktara duygusal indirgenmekeler yaşamıştır (Şanlı, 2006), Maslach tarafından yapılan tanımlamada tükenmişlik durumu üç bileşeninden duyarsız olma alt boyutu ise en problemlili boyutu olarak ifade edilmektedir. Duyarsız olma hali, Maslach'a göre hizmette bulunan biriyle karşı uzaklaşmış, katı yada insancı olmayan bir yanıt olarak ifade edilmiştir. Uzaklaşma durumunun artmasıyla, diğerlerinin gereksinmelerine aldırış etmeyen bir tutum ve duygularına aldırılmama şeklinde ortaya çıkmaktadır. (Başören, 2005).

3. Düşük Bireysel Başarı Hissi: Maslach modelinde belirlenen 3.ncü tükenmişlik bileşeni, aşağı seviyelerdeki hissini göstermektedir. Bir başka insan modelinde ise ortaya konulan olumlu olmayan düşünce faktörleri sonucunda birey, kendisine yöneltilmekte olan ve kendisi hakkında olumlu olmayan düşünceler ortaya çıkarmaktadır. Diğer kişilere ilişkin olumlu olmayan düşünce ve davranış içinde olmak kendini suçlu hissetme, başkaları tarafında sevilme hissi, müşteriyle yeterli derecede ilgilenmeme, yetersiz olduğu ve işlerinde başarılı olmadığı düşüncesine kapılmak bütün bunların sonucu olarak işgörenin, kendisine olan saygı ve özgüvenini kaybedebilmesine ve depresyon riski ile karşı karşıya kalmaktadır. Buradan sonraki tükenmişlik durumunun üçüncü aşaması olan aşağı seviyelerde bireysel başarı hissi görülmektedir (Yıldırım, 1996). Bu noktadan itibaren tükenmişliğin üçüncü aşaması

Maslach, tükenmişliğe neden olan olgunun 3 bileşeninin sendrom olarak kavramlaştırmakta ve üç şekilde ifade etmektedir (Çam, 1991), Bunlar;

- Fiziken yorgun olma ve bitkin olma hali,
- İş ile hizmetin yapılmasına karşı durma,

- İçsel şüphe (kendinden şüphe etme) ve ruhen yorgun olma hali,

2.4. TÜKENMİŞLİĞİN SONUÇLARI

Tükenmişliğin fiziksel ve duygusal sonuçları; yorgun olma hali, bitkin olma hali, uyku bozukluğu, baş ağrısı, uyuşukluk hali, solunum alıp vermede güçlük, deri rahatsızlıkları, sindirime dayalı güçlük ve çeşitli strese bağlı hastalıklar (ülser, kanser, şeker vb.) özetlenebilir. Ayrıca, duygu yönünden tükenme, öfkelenme, içe kapanma hali, alay konusu etme, pozitif olmayan duygu trendleri, alingan olma hali ve benzeri tükenmiş olma duygusallık sonuçlarını göstermektedir.

Tükenmişlik; çalışanların iş hayatları, arkadaşları ve aileleriyle olan ilişkilerini de etkilemektedir. Maslach ve Jackson (1982) yapmış oldukları araştırmaya göre; tükenmişlik yaşayan bireyler; arkadaşlarından ve sosyal çevrelerinden uzaklaşma eğilimindedirler. Çalışanlar, işlerinden ayrıldıkları zaman bile yapmakta oldukları görevin etkisinden kurtulamamaktadırlar. Aynı şekilde tükenmişlik yaşayan çalışan, çalışma arkadaşları ve yöneticileri ile ilişkilerinde daha sabırsız, daha karamsar ve daha az toleranslı olmaktadır (Cordes ve Dougherty, 1997, 638). Tükenmişliğin yarattığı örgütsel sonuçlar; işten ayrılma, devamsızlıklar, verimlilikte azalma, iş performansında düşme olarak sayılabilir.

Tükenmişliğin davranışsal sonuçları çalışanın psikolojik tatminsizlik durumunda önüne çıkan engelleri kaldırabilmek için zor kullanma yolunu seçmesi ile açıklanabilir.

Çalışanın, başkalarının arkasından olumsuz sözler sarf etmesi, dedikodu yapması, başkaları ile alay etmesi, başkalarını beğenmemesi, hep geçmişe dönmesi, saldırganlık göstermesi gibi davranışlar sergilemesi psikolojik tatminsizlik yaşayan kimsenin davranışlarına örnek olabilir.

2.5. TÜKENMİŞLİKLE MÜCADELE YÖNTEMLERİ

Tükenmişlik, sadece onu yaşayan bireyi değil bireyin hem çevresini hemde toplumu etkilemektedir. Tükenmişliğe bağlı sendromların önlenmesi için tükenmişlik durumu ile baş edebilme yollarının bulunması ve uygulamada önemli kazanımlar sağlamaktadır.

Tükenmişliğin ortadan kaldırılabilmesi için öncelikle tükenme durumunun ortaya çıkarılmasında nedenleri bulmak ve ortaya çıkarılmasının sağlanmasıdır. Tükenmeyi düşük seviyelere indirgemekte iki şey önem taşımaktadır.

1. Bireyin yaşamış olduğu stress ve tükenmenin fark etmesi,

2. Stresle etkili bir şekilde başa çıkma mekanizmalarının geliştirilmesi ve yönetiminin programlanmasıdır. Bu şekildeki planlama sayesinde çalışma ortamında ve çalışma ortamı haricinde yapılması muhtemel aktiviteler yer almaktadır (Gold, 1985). Tükenme durumunun önüne geçilebilmesi için yapılabilecek ilk atak, tükenme durumunun bir sorun olduğu gerçeğini bilmek ve bu sorunun bilincine varmaktır. Eğer kişi seviyesi bakımından yüksek bir tükenmişlik riski taşıyan bir çevrede çalıştığının farkında ise bireyin kendi kendini korumak için uygun çözümler üretmesi gerekir. Önemli olan çalışanın yeterli olabilme duygusu üzerine yoğunlaştırılması ve iş ile ilgili becerilerin kazınımının yönlendirilmesi olmaktadır.

Tükenmişliği önlemede:

- Eğitim ve öğretim,
- İstirahat,
- Zamanı doğru kullanabilme,
- İsrar etme eğitimi,
- Akıllı ve duygu yüklü terapiler,
- Kişiler arası ve sosyal beceri eğitimleri,
- Takım temposunda çalışma, mesleki beklentilerin yönetimi ve meditasyonu

önerilen bir durumdur (Maslach, Schaufeli and Leiter, 2001).

Tükenmişlik sendromu ve kaynakları incelendiğinde tükenmişlikle başa çıkmada alınacak bazı önlemler mevcuttur (Oruç,2007).

Bunlar:

Tükenmişliğe karşı koymada alınması muhtemel örgütsel önlemler;

- İşgörenlerin beklentileri doğrultusunda, tükenmiş olan güç kaynağının yenilenmesi için mesleki ve teknolojik gelişmeler ışığında eğitimsel düzenlemelerin yapılması,

• İdarecilerin almış oldukları kararların işgörenlerin beklentileri göz önünde bulundurularak belirlenmelisi,

- Görev tanımları açık ve net olmalısı,
- Çalışanların yükselme olanaklarının ve ödül olanaklarının artırılması,
- Personel seçimine dikkat edilmesi,
- Yönetimce programları geliştirmesi,
- İş ortamının, ışık, ısı ve ses düzeyleri, işgörenler için en ideal şekilde dizayn edilmesi,

- Ekip toplantılarının düzenli yapılması,
- İşgörenlerin makul hedeflere yönlendirilmelidir,
- Performans veriminin doğru şekilde uygulanmasının sağlanması gerekir,
- İşgörelere sosyal destek verilmelidir,
- İşgörelere meslekleri ile ilgili yardım hizmeti sunulmalıdır,
- Stres ile başa çıkmada eğitim verilmelidir,
- İş ortamı belli aralıklarla değiştirilmelidir,
- Yönetici seçiminde; hoşgörü, adaletli olma, esnek davranma, dinleme ve değerlendirmede doğru kararlar verebilme yeteneğine sahip olanların seçilmesi ve yetiştirilmesinin önünün açılması,

- Maddi olanakların iyileştirilmesi,

Diğer taraftan tükenmişlik durumunun üstesinden gelebilmek için aşağıdaki önlemler alınmalıdır(.....)

- Ulaşılabilirliği kolay hedefler belirlemek,
- Kendini iyi tanımak,
- Kendi kendini denetlemek,
- Yaptığı işin zorluklarını ve risklerini bilmek,
- Kendini gerçekleştirebilmek,
- Tükenmişliğin farkında olmak,
- Stres etkenlerini tanımlamak,
- Değişimi sevip, rutinleri değiştirebilmek,
- Zaman zaman işe ara vermek,
- Gerekğinde yardım ve destek almak,

- Mizah yönlerini geliştirmek,
- Hayır demeyi öğrenebilmek,
- Dinlenme aralarını etkili kullanmak,
- İş arkadaşlarıyla ilişkileri ilerletmek,
- Aileyle vakit geçirmek,
- Dua ve ibadet etmek,
- Sağlığına dikkat etmek.

III. BÖLÜM

3. LİTERATÜR TARAMASI

3.1. ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ

3.1.1. Eğitim ve Önemi

Değişik eğitimciler tarafından, eğitimin pek çok tanımı yapılmıştır. Bunu, Eflatun'dan başlatabiliriz. Bu tanımların hemen hepsi, eğitimin farklı yönleri üzerinde durarak, birer eğitim tanımı oluşturmuşlardır. Daha doğrusu, kimisi, eğitimi tanımlamaktan çok, eğitimin amaçlarını göstermiş; kimisi de eğitimin nasıl olması gerektiğinden söz etmiştir (Binbaşıoğlu, 2004).

Rousseau'ya göre öğretmenlik, ders vermektense daha çok, bir kılavuzluk sorunudur. O, Emil adlı eserinde: “Elinden geldiğince yaptırarak öğret; söze, yapma olanağı bulunmayan durumlarda yer!” diyordu. Emil'in okuyacağı tek kitap da Robinson Cruose idi (Binbaşıoğlu, 2004).

Görüldüğü üzere, gerek günlük konuşmalardan ve gerek sözlüklerden anlaşıldığına göre, eğitim teriminin özünde birbiri ile de ilişkili bulunan üç kavram vardır. Yetiştirme, geliştirme, büyütme. Bu da eğitimin, daha çok aslında var olan gücü ortaya çıkaran bir süreç oluşunun başka bir belirtisidir. Zihinsel ve kassal nitelikte olan bu güçler eğitim aracılığıyla en yüksek düzeye ulaştırılır (Binbaşıoğlu, 2004).

İnsanın kalıtsal yeteneklerinin geliştirilmesi arzulanan özelliklerle yoğunlaşmış bir kimliği elde edebilmesi için kullanılan en önemli araç eğitim faktörüdür. Eğitim insanlara bilgi ve becerilerini geliştirilmesinin ötesinde, toplumu oluşturan bireylerin yaşama ve

kalkınmada da öncülük etmesine yardımcı olmaktadır. Mevcut kazanımların kaybedilmesini önlemede, yeni ve eski değerleri bir araya getirmede de sorumluluk sahibidir.

Örgünlüğü ile yaygınlığı ve formal ile informal eğitim süreci düşünüldüğünde, eğitim faktörünün çok geniş kapsamlı ve karmaşık bir süreç taşıdığı görülmektedir; zaman ve mekan yönünden ise eğitimi sınırlandırmak çok ta mümkün görülmemektedir. Toplumunu oluşturan bireylerin en geniş ve çok yönlü faaliyet alanlarından biri de eğitimidir ve insan hayatı boyunca eğitimle iç içe yaşamaktadır (Balcı, 2004).

Bilgi toplumu olarak ifade edilen 21. yüzyıl eğitim yaklaşımına yeni boyutlar getirmiştir. Sanayi toplumu olarak nitelendirilen 20. yüzyılın eğitim yaklaşımında, fabrika sistemli olarak işletilen okul modelinde; öğretmen, öğretimin merkezinde bulunarak, müfredat ve öğretilecek konuların geleneksel yöntemlerle verildiği bir uygulama söz konusuydu. Bilgi toplumunun eğitim yaklaşımında ise, öğretimin merkezinde öğrenci bulunmakta ve bilginin yeniden yapılandırılmasını esas alan bir uygulamaya geçilmektedir. Özellikle, post-modern yaklaşımların etkisiyle, eğitimin konusu olan, bilginin doğası ve aktarma yolları yeniden tartışılmaya başlanmıştır. Bilgi mutlak ve kesin olan bir değer olmaktan çıkarak, kültürel duruma ve bireye göre değişen bir değer olarak görülmeye başlanmıştır. Bu durumda eğitimin mutlak ve kesinleşmiş bilgileri aktarmaya (aktarmacı model) dayalı işlevi, bilgiyi üretme ve kullanmaya (yapılandırmacı model) dayalı olarak yön değiştirmiştir. Öğrenme kavramı, öğretme kavramına göre önem kazanmış, öğrenci, öğrenme sürecinde bilginin pasif alıcısı konumundan çıkarılarak, bilginin aktif özümseyici ve davranışa dönüştürücüsü konumuna gelmiştir (Oktaylar, 2007, 1139).

Eğitimin günümüzde 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 desteklemek, topluma uyum sağlayan bireyleri yetiştirmektir (Oktaylar 2007, 1139).

3.1.2. Öğretmen

Öğretmen örgün eğitim kurumlarında öğretimi sağlayan kişidir. Eğitim ve öğrenme kavramları ele alınırken görüldüğü gibi toplumda herkes yeri geldiği zaman

arkadaşına, çocuklarına yeni bir davranış öğretmeye çalışabilir. Bu durumda kişi öğretmen konumundadır. Ancak öğretmen olmak için pedagojik formasyona, ahip olmak gerekir. Bu nedenle öğretmen olmak, öğretmen olmaktan oldukça farklıdır. Öğretmenin düzenlediği yaşantılar düzensizdir. Öğretmen ise belli bir program çerçevesinde planlı eğitim etkinlikleri düzenleyerek öğrencilerde istendik davranış değişikliği meydana getirir. (Ertürk, 2005)

İlk ve orta dereceli öğretim kurumları ile öğretmen yetiştiren yükseköğretim kurumlarında, genel kültür, özel eğitim alanı ve pedagojik formasyon olarak mezun olan, hayatını kazanmak ve geçimini sağlamak için öğretmenlik mesleğini seçen kişilere öğretmen denir.

3.1.3. Spor ve Spor Bilimi

Spor; evrensellik içeren kültürel bir yapıdır, yeryüzünde dili, ırkı, dinsel durumu değişik olan insanları bir araya getiren önemli bir araçtır. Ayrıca spor, Dünya barışına katkı veren önemli bir argümandır. Yeni yüzyılda spor; insanların fiziksel ve ruhsal sağlığına olumlu etki eden, sosyal ve moral kazançları sağlamak amacı ile yapılan etkinliklerin genel adıdır. Bu gün sporun bellirlenmiş klasik sözcüklerle tanımlanmış bir ifade şekli bulunmamaktadır.

Günümüzde spor, artan popülaritesiyle tüm dünyada mücadele alanı haline gelmiştir. Bu zorlu rekabet içinde kazananı, gittikçe daha küçük farklar belirlemeye başlamıştır. Sporda potansiyel performansın erken yaşta saptanması, sporcuların doğru spora yönlendirilmesi ve optimum başarının elde edilmesine zemin hazırlayacaktır. Bunu sağlamak için de, farklı branşlardaki performans kriterleri belirlenmeli, yetenek seçimi bu doğrultuda yapılmalıdır.

Toplumların temel amaçlarından birisi de hem fiziki hem de ruhsal açıdan daha sağlıklı kişilerin yetişmesini sağlamaktır. Çocuğun bütün gelişimi fiziksel gelişimle alakalı olduğundan, çağın getirilerini ortaya koyabilen ülkelerde çocukluk çağı spor etkinliğine daha fazla yönelmeler olmuştur. Çocukların zevk ve eğlence ile yapmaları gereken spor aktiviteleri yerine, aşırı baskıcı ve mutlak kazanma arzusuyla yaptırılan çalışmalar almıştır. Aslında buradaki amaç, kalp ve dolaşım, solunum sistemlerini daha da güçlendirmek; sinir ve kas koordinesini, esneklik ve kuvvet ile dayanıklılık vb. motor özelliklerini geliştirmek,

beden ile ruhsal açıdan sağlıklı, yapacağı spor dalı için alt yapısı oluşturulmuş kişiler yetiştirmek olmalıdır (Mengütay, 2005).

Gelişmiş ülkelerin eğitim programlarına bakıldığında, spor etkinliklerine başlama yaşının çok küçük yaşlara indiği görülmektedir. 6–14 yaşı kapsayan ilköğretim çağında, benlik algısı gelişir ve buna bağlı olarak başarı duygusu son derece büyük bir önem kazanır. Bu dönemde beden eğitimi ve spor çocuklar için, hem bedensel gelişim, hem de fiziksel gelişim yönünden, hem de iyi bir kişilik oluşması ve ruh sağlığı bakımından yararlı ve gereklidir. Beden eğitimi ve sporun insan hayatında önemli bir rolü olduğu herkes tarafından kabul edilmektedir. Okul öncesi dönemden itibaren başlayan spor etkinlikleri daha çok oyun formundaki hareket eğitimi, işbirliği yapma, paylaşma yönünde iken, ilköğretim dönemindeki beden eğitimi ve spor etkinlikleri çocuğun fiziksel yapısının gelişmesine yardımcı olurken, diğer taraftan ruhsal yapısında da gelişmeye katkıda bulunur (İri, 2003).

O halde ilk ve orta dereceli öğretim kurumları ile öğretmen yetiştiren yükseköğretim kurumlarında, genel kültür, özel eğitim alanı ve pedagojik formasyon olarak mezun olan, hayatını kazanmak ve geçimini sağlamak için öğretmenlik mesleğini seçen kişilere öğretmen denir.

Sporun kuşatımı çok geniş bir eylem alanıdır. Tarihsel açıdan baktığımızda, en eski toplumlarda bile sportif etkinlikleri buluyoruz. Spor, üstüne eğitim, hekimlik, fizyoloji, farmakoloji, ekonomi, sosyoloji, psikoloji, felsefe, değişik teknolojiler, politika etkileşimleri bulunan bir alandır. Sporun eğitimin bir aracı olarak kullanılması yeni değildir. Antik çağda da spor eğitimin bir aracıydı. Platon, Devlet'te gençlerin yetiştirilmesi için müzikten sonra beden eğitimini önemle vurgular. Bir eğitimci olan Baron Pierre de Coubertin, Fransız gençliğini içinde bulunduğu olumsuz durumdan kurtarmak, daha uygar, atılgan bir yaşama düzeyine ulaştırabilmek amacıyla İngiltere'de uygulamalarını ve sonuçlarını gördüğü sporu kendi ülkesinde canlandırmak istedi. Karşılaştığı ağır direnç ile çabaları başarısızlığa uğrayınca, amacını olimpiyatların yeniden canlandırılması ile gerçekleştireceğini düşünüp, çalışmalara başladı. Buradan da olimpizmin ilk kıvıltıları ortaya çıktı. Olimpizmin gelişmesi spor üstüne düşünceleri derinleştirirken, Olimpiyat oyunları da spordaki açılmaya, araştırmalara, başarılarla atılım verdi (Erdemli, 1996, 60).

3.1.4. *Beden Eğitiminin Önemi*

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, 8).

Robert Mashon'un sosyolojik analizinde bahsettiği gizli fraksiyonların açık bıraktığı noktaları yeni fraksiyonlar doldurmaktadır.

Bu bakımdan beden eğitimi artık çağın koşullarına göre daha da önem kazanmaktadır. Teknolojinin getirdiği rahatlıkla insanlar, hareket etmekten men edilir gibi hareketsizleşmekte, günümüz koşullarında beslenme imkanlarının çeşit ve türev olarak çokluğu insanların fiziki kabiliyetlerini kaybetmelerine sebep olmakta, bu da obezlik, hareketsizlik, vs gibi patolojik durumların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır.

Ayrıca; günümüz insanının zaman kullanımı açısından üzerindeki baskılar nedeniyle dinlenme, tatil gitme, işte iken yoğun olarak çalışma ve çocuklara sahip çıkacak kurumlara ihtiyaç duyulması; yazın okulların tatil olduğu zamanlarda çocuklar için hayati önem olan yetiştirmelerin yaz okulu gibi kurumlarda gerçekleştirilmesi beden eğitimi ve spora ayrıca önem verilmesini gerektirmektedir.

Beden eğitimi organizmanın bütünlük ilkesine dayalı tüm kişilik eğitimidir. Daha açıklık kazandırmak için beden eğitimi; büyük kas etkinlikleri aracılığıyla bireyin, bedensel, ruhsal ve toplumsal bütünlüğünü zedelemeyen, 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 (MEGSB, 1968).

3.1.5. *Beden Eğitimi Öğretmeninin Görevleri*

Beden eğitimi ile ilgili hangi bilgi, beceri kabiliyeti, tutum ve davranışlarının, yaş düzeylerindeki talebe gruplarına karşı, hangi yöntemler kullanılacağı Milli Eğitim Bakanlığı'nca onaylanan ve eğitim ve öğretim programları ile ilgili mevzuatta belirtilmiş şekliyle ifade edilmiştir. Bu açıklamakda beden eğitimi öğretmeni ayrıca gösterilmiştir. Bu çerçevede dahilinde;

- Vereceği eğitim grubu ile alakalı olarak uygun bir çalışma programı ortaya koyar ve bu plan dahilinde talebelere alanları ile alakalı olarak bilgi ve beceri kabiliyeti kazandırır.
- Öğrenci gruplarının başarı düzeylerini değerlendirir, daha üst seviyelere çıkarmada ek önlemler alır.
- Eğitici ve öğretici çalışmalarda er olarak öğrencilerin kabiliyetlerinin geliştirilmesinde etkinliğini düzenler
- Talebelerin gelişimlerini takip eder, sorumlularının çözümü noktasında yol gösterici olur.
- Kendi alanı ile alakalı durumların gelişmesini takip eder ve öğretim programına yansıtılmasında öneriler geliştirir.
- Nöbeti olduğu zamanlar okul düzeninde ve disiplininin sağlanmasında görev alır.
- Sınıf öğretmeni olarak öğrencilerin alan ve ders seçmeleri ile ilgili konularda destek olur.

3.1.6. *Beden Eğitimi Öğretmenlik Mesleğinin Gerektirdiği Özellikler*

- Üst düzeyde akademik yeteneği olması,
- Spora karşı yetenekli olması,
- Üst düzeyde koordinasyon yeteneğine sahip olması,
- Fiziki yapısının sağlam ve güçlü olması,
- Sporla ilgilenen ve bu çabasını bu alanda daha yüksek seviyelere çıkarabilen,
- Kendine ait düşüncelerini başkaları ile paylaşabilen,
- Öğretimde daha iyi ortamlar oluşturabilen
- İşinde daha dikkatli olan,
- Mesleğin sorunlarıyla alakadar olan ve çözüm üretetici yolları arayan,
- Talebelerin duygusal ve düşünce yapılarını anlamada yeterli olan, kendi kendini geliştirme hevesi içinde olan, oşkun, yaratıcılığı olan kişilerden oluşması gerekir.

3.1.7. *Beden Eğitimi Dersinin Genel Amaçları*

- Atatürk'ün ve düşünürlerin beden eğitimi ve spor konusunda söyledikleri sözleri açıklayabilme.
- Bütün organ ve sistemlerini seviyesine uygun olarak güçlendirme ve geliştirebilme.
- İyi duruş alışkanlığı edinebilme.
- Ritim ve müzik eşliğinde hareketler yapabilme.
- Halk oyunlarımızla ilgili bilgi ve beceriler edinme ve buları uygulamaya istekli olabilme.
- Milli bayramlar ve kurtuluş günlerinin anlamını ve önemini kavrama, törenlere katılmaya istekli olabilme.
- Beden eğitimi ve sporun sağlığa yararlarını kavrayarak boş zamanlarını spor faaliyetleri ile değerlendirmeye istekli olabilme.
- Temel sağlık kuralları ve ilk yardım ile ilgili bilgi, beceri, tavır ve alışkanlıklar edinebilme.
- Tabiatı sevme, temiz hava ve güneşten faydalanabilme.
- İş birliği içinde çalışma ve birlikte davranma alışkanlığı edinebilme.
- Sınır, kas ve eklem koordinasyonunu sağlayabilme.
- Görev ve sorumluluk alma, lidere uyma ve liderlik yapabilme.
- Kendine güven duyma, yerinde ve çabuk karar verebilme.
- Dostça oynama ve yarışma, kazanma, takdir etme kaybetmeyi kabullenme, hile ve haksızlığın karşısında olabilme.
- Demokratik hayatın gerektirdiği tavır ve alışkanlıkları edinebilme.
- Kamu kaynaklarını iyi kullanabilme ve koruyabilme beden eğitimi ve sporla ilgili temel bilgi, beceri, tavır ve alışkanlıkları edinebilme.

3.1.8. Okullarda Beden Eğitimi ve Sporun Temel Amaçları

Eğitim ve öğretim amaçlı kurumlarda beden dersleği ve spor aktivitelerinin ana amacı, her kademedeki çocuğu ömür boyu spor yeteneği ile buluşturmak ve spor aktivitelerinde çocuk ve gençlerin yeteneklerini ortaya çıkarmaktır.

Geniş bir değerlendirme yaptığımızda ise spor eğitimi toplumsal bütünlük açısından vazgeçilmez bir unsur olduğu gerçeğidir. Diğer taraftan ise, günümüz koşullarında hızlı bir değişime uğayan, çağımızın en önemli özelliklerinden bir tanesi olmuştur. Her geçen gün biraz daha değişen ve yenileşen unsurlar, toplumun yapısı ile yaşamı gibi önemli iki unsuru da aynı hızda değiştirmektedir. Çağdaş anlayışın ürünü olan eğitimdeki değişimin amacını gerçekleştirilmesi, kişinin zihinsel ve bedensel eğitimi ile mümkün olabilir. Bu açıdan baktığımızda ise, okul öncesi eğitimin özellikle okullarda beden eğitimi, yani fiziki eğitimde genel eğitimin bir parçası olduğunu görmek gerekir (DPT, 2000).

Okulun amacı öğrencilerin;

- Beden eğitimi ve spor alanında temel bilgi ve becerileri kazanmaları için ilgi ve yetenekleri doğrultusunda eğitim-öğretim görmelerini ve başarılı sporcular olarak yetiştirilmelerini,
- Alanı ile ilgili dünyadaki gelişmeleri dikkate alarak Türk sporunu geliştirecek ve temsil edebilecek gençler olarak yetişmelerini,
- İş birliği içinde çalışma ve dayanışma alışkanlığı kazanarak takım ruhu ile hareket etmelerini,
- Spor disiplini ve centilmenliğini özümsemiş, örnek bireyler olarak yetişmelerini,
- Beden eğitimi ve sporla ilgili yüksek öğretim programlarına hazırlanmalarını,
- Spor alanında araştırmaya yönelmelerini; bu alanda yetenekleri doğrultusunda uygulama yapabilecek kişiler olarak yetişmelerini sağlamaktır (MEB, 2005, Spor Liseleri Yönetmeliği).

Öğrencilerin fiziksel etkinlikler, yani hareketler yolu ile gelişim ve eğilimlerini sağlayarak her öğrencinin hareket kapasitesinin en üst düzeye ulaşmasına yardımcı

olmaktır. Eğitimde amaçların gerçekleştirilmesi, öğrencilerin zihinsel ve duygusal eğitimleri içinde şartların düzenlenmesine bağlıdır. Bu nedenle beden eğitimi ve spor, genel eğitimin ayrılmaz bir parçasıdır. Günümüzde beden eğitimi ve spor, yetişmekte olan yeni nesillerin temel kaynağı olan insana, fikren ve bedenen sağlık kazandıran bir etkinlik planı olarak kabul edilmektedir.

IV. BÖLÜM

4. YÖNTEM

4.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu araştırma tarama modelindedir. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu, etkilemeden olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır (Karasar, 2002:77). Tarama modelinde, belli bir zaman kesiti içinde çok sayıda denek ve objeden elde edilen verilerin analizi ile araştırma problemlerine cevap aranır (Arseven, 2001:104).

Tarama modelinin önemli bir avantajı da, araştırmaya tabi olan kurumda olması gereken düzeni bozmadan ve kurum çalışanına yönetsel açıdan güçlük çıkarmadan bu durumu doğru noktalara taşımasıdır (Kaptan, 1999 : 60):

4.1.1. Evren Ve Örneklem

Araştırmanın evreni, 2014–2015 eğitim öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı İstanbul ili Anadolu Yakasında Kadıköy ve Ataşehir'de bulunan devlet ve özel ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenlerinden oluşmaktadır.

Bu evren içinden seçkisiz olarak (random) belirli sayıda ortaokul ve liseden örneklem grubu oluşturulacaktır. Araştırmadaki örneklem grubuna dahil olacak yaklaşık 300 beden eğitimi öğretmenine araştırmacı tarafından uygulanacaktır.

4.1.2. Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada veri toplamak amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanmış kişisel bilgi formu ve tükennişlik düzeylerini belirlemek için de “Maslach Tükennişlik Envanteri” ölçeği kullanılacaktır.

4.1.2.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmanın bağımsız değişkenleri hakkında bilgi toplama amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen anket, Beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem, mezun olduğu bölüm, çalışma Şekilleri, eğitim seviyeleri, okullarının bağlı buldukları bölge, çalıştıkları kademe olarak demografik ve mesleki özelliklerini belirlemeye yönelik olarak 9 sorudan oluşacaktır.

Araştırmacı anketi geliştirirken, beden eğitimi öğretmenlerinin okul ortamında yaşadıkları tükennişlik düzeyleri ile ilgili araştırmaları inceleyecek, kaynakları tarayacak ve konu ile ilgili uzmanlardan yardım alacaktır.

4.1.2.2. Maslach Tükennişlik Envanteri Ölçeği

Bu araştırma için gerekli verilerin toplanması amacıyla araştırmacı, toplam 22 maddeden oluşan tükennişliği üç alt boyutta değerlendiren Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen Maslach Tükennişlik Envanteri kullanılmıştır.

Tükennişlik düzeylerini belirlemek üzere hazırlanan anketin ikinci bölümü, 5’li Likert tipi derecelendirme tipinde hazırlanmıştır. Ankete katılanlardan, her bir ifade için “1-Hiçbir Zaman, 2- Çok Nadir, 3- Bazen, 4- Çoğu Zaman, 5- Her Zaman” Őıkları arasından kendilerine en uygun olanı Őaretlemleri istenmiştir.

Anketin üçüncü bölümünde, tükennişlik düzeyleri incelenen beden eğitimi öğretmenlerine cinsiyeti, yaşı, görevi, eğitim düzeyi, branşı, mesleki kıdemi, medeni durumu, kurumda kaç yıldır çalıştığı gibi sorular sorulmuştur.

4.1.3. Verilerin Toplanması

Araştırmada araştırmacı tarafından geliştirilecek olan 1 adet ‘‘Kişisel Bilgi Formu’’ ve 1 adet de yine araştırmacı tarafından geliştirilecek olan anket uygulaması yapılacaktır.

Anket formu, ilgili literatürden yararlanılarak ve uzmanların görüşlerine dayanılarak 2015 şubat ayında geliştirilecektir. Geliştirilecek olan ölçme aracı gerekli izin ve onay alındıktan sonra 2014–2015 Eğitim- Öğretim yılının ikinci yarıyıl döneminde beden eğitimi öğretmenlerine ayrı ayrı uygulanacaktır.

Uygulamadan önce cevaplayıcılara araştırmanın önemi, eğitime getireceği katkı ve cevaplama samimiyetinin araştırma sonuçlarına yapacağı etkiden bahsedilecektir.

4.1.4. Verilerin Analizi

Araştırmanın genel amacı çerçevesinde cevapları aranan alt problemlere yönelik olarak toplanan veriler, bilgisayara kaydedilecek istatistiki çözümler için SPSS programından yararlanılacaktır. Bu veriler, tez danışmanının yönlendirmesi, öneri ve katkılarıyla çeşitli sınıflamalarla tezin amacı doğrultusunda işlenerek bilgiye dönüştürülecektir. Verilerin analizinde kullanılacak olan SPSS 15,0, sosyal bilimlerde veri analizinde kullanılan bir paket programdır.

Bu amaçla elde edilecek veriler girildikten sonra; çapraz tablolar ve yüzde, frekans tabloları hesaplamaları kullanılacaktır.

4.1.5. Bulgular

Araştırma verilerinin sonucu ile elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur.

4.1.5.1. Sosyo Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamındaki beden eğitimi öğretmenlerin sosyo demografik özelliklerine ilişkin bulgular aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 5.1 (a) Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

Cinsiyet	n	%	Birikimli Sıklık
Bayan	78	31,2	31,2
Bay	172	68,8	100,0
Toplam	250	100,0	

Tablo 5.1 (a)'deki bulgulara beden eğitimi öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımları incelendiğinde; %31,2'sinin bayan, %68,8'nin bay olduğu belirlenmiştir.

Tablo 5.1 (b) Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımları

Medeni Durum	n	%	Birikimli Sıklık
Evli	135	54,0	54,0
Bekâr	115	46,0	100,0
Toplam	250	100,0	

Tablo 5.1 (b)'deki bulgulara göre beden eğitimi öğretmenlerin medeni durumlarına göre dağılımları incelendiğinde; %54,0'nın evli, %46,0'nın bekâr olduğu belirlenmiştir.

Tablo 5.1 (c) Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımları

Yaş	n	%	Birikimli Sıklık
20-30	21	8,4	8,4
31-40	101	40,4	48,8
41-50	84	33,6	82,4
51 ve üzeri	44	17,6	100,0
Toplam	250	100,0	

Tablo 5.1 (c)'deki bulgulara göre beden eğitimi öğretmenlerin yaşlarına göre dağılımları incelendiğinde; %8,4'nün 20-30 yaş aralığında, %40,04'ün 31,40 yaş aralığında, %33,6'sının 41-50 yaş aralığında, %17,6'sının 51 yaş ve üzerinde olduğu belirlenmiştir.

Tablo 5.1 (d) Katılımcıların Çalıştıkları Okul Türlerine Göre Dağılımları

Okul Türü	n	%	Birikimli Sıklık
Ortaokul	130	52,0	52,0
Lise	120	48,0	100,0
Toplam	250	100,0	

Tablo 5.1 (d) 'deki bulgulara göre beden eğitimi öğretmenlerin çalıştıkları okul türlerine göre dağılımları incelendiğinde; %52,0'ı ortaokul'da çalışırken %48,0'ının lisede çalıştığı belirlenmiştir.

Tablo 5.1 (e) Katılımcıların Hizmet Yılı Sürelerine Göre Dağılımları

Hizmet Yılı	n	%	Birikimli Sıklık
1-5	25	10,0	10,0
6-10	30	12,0	22,0
11-15	52	20,8	42,8
16-20	74	29,6	72,4
21-25	69	27,6	100,0
Toplam	250	100,0	

Tablo 5.1 (e)'deki bulgulara göre beden eğitimi öğretmenlerin hizmet yılı sürelerine göre dağılımları incelendiğinde; %10,0'ı 1-5 yıl, %12,0'ı 6-10 yıl, %20,8'i 11-15 yıl, %29,6'sı 16-20 yıl, %27,6'sının 21-25 yıl olduğu belirlenmiştir.

Tablo 5.1 (f) Katılımcıların Görev Yerilerine Göre Dağılımları

Görev Yeri	n	%	Birikimli Sıklık
İl	116	46,4	46,4
İlçe	124	49,6	96,0
Belde	4	1,6	97,6
Diğer	6	2,4	100,0
Toplam	250	100,0	

Tablo 5.1 (f)'deki bulgulara göre beden eğitimi öğretmenlerin görev yerlerine göre dağılımları incelendiğinde; %46,4'ünün il, %49,6'sının ilçe, %1,6'sının belde,%2,4'nün ise bunların dışındaki yerlerde görev yaptıkları belirlenmiştir.

Tablo 5.1 (g) Katılımcıların Çalıştıkları Kurum Türüne Göre Dağılımları

Kurum Türü	n	%	Birikimli Sıklık
Devlet	233	93,2	93,2
Özel	17	6,8	100,0
Toplam	250	100,0	

Tablo 5.1 (j)'deki bulgulara beden eğitimi öğretmenlerin kurum türlerine göre dağılımları incelendiğinde; %93,2'sinin devlet kurumunda görev alırken, %6,8'snin özel kurumda görev aldıkları belirlenmiştir.

Tablo 5.1 (h) Katılımcıların Ders Saati Düzeyine Göre Dağılımları

Ders Saati	n	%	Birikimli Sıklık
0-15	39	15,6	15,6
16-20	62	24,8	40,4
21-25	84	33,6	74,0
26 ve üzeri	65	26,0	100,0
Toplam	250	100,0	

Tablo 5.1 (i)'deki bulgulara göre beden eğitimi öğretmenlerinin girdikleri ders saati düzeylerine göre dağılımları incelendiğinde; %15,6'sının 0-15 saat, %24,8'nin 16-20 saat, %33,6'sının 21-25 saat, %26,0'nın 26 saat ve üzeri derse girdikleri belirlenmiştir.

4.1.5.2. Maslach Tükenmişlik Eynateri Ölçeğine İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamındaki beden eğitimi öğretmenlerin Maslach tükenmişlik envanterine ilişkin betimsel istatistikî bulgular aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 5.1 (i) Katılımcıların Tükenmişlik Ölçeğinin Duygusal Tükenme Boyutuna Ait Betimsel İstatistikler

TUTUMLAR		Hiçbir Zaman	Çok Nadiren	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman	\bar{X}	s.s.
İşimden duygusal olarak soğuduğumu hissediyorum.	f	64	56	87	35	8	2,47	1,11
	%	25,6	22,4	34,8	14	3,2		
İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum	f	29	87	97	30	7	2,60	0,94
	%	11,6	34,8	38,8	12	2,8		
Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı düşünüyorum.	f	111	72	45	14	8	1,94	1,07
	%	44,4	28,8	18	5,6	3,2		
Bütün gün öğrencilerle yoğun ilişkide olmak beni çok yıpratıyor.	f	76	71	73	23	7	2,26	1,07
	%	30,4	28,4	29,2	9,2	2,8		
Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.	f	85	74	67	17	7	2,15	1,06
	%	34	29,6	26,8	6,8	2,8		
İşimden soğuduğumu hissediyorum.	f	92	71	53	24	10	2,16	1,14
	%	36,8	28,4	21,2	9,6	4		
Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	f	144	43	43	17	3	1,77	1,04
	%	57,6	17,2	17,2	6,8	1,2		
Doğrudan insanlarla çalışmak bende aşırı gerginlik yaratıyor.	f	101	83	39	19	8	2,00	1,08
	%	40,4	33,2	15,6	7,6	3,2		
Genel Ortalama: 2,17								

Tablo 5.1 (i) 'daki maddelerin ortalamaları incelendiğinde; beden eğitimi öğretmenlerin Maslach tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme alt boyutunun algılarının ‘DÜŞÜK’ (Genel Ortalama $\bar{x}=2,17$) seviyede olduğu anlaşılmaktadır. ‘iş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum’ ($\bar{x}=2,60$) maddesi en yüksek algıya sahipken sırasıyla ‘İşimden duygusal olarak soğuduğumu hissediyorum.’ ($\bar{x}=2,47$) maddesi ve ‘Bütün gün öğrencilerle yoğun ilişkide olmak beni çok yıpratıyor.’ ($\bar{x}=2,26$) maddesi en yüksek algıya sahip diğer maddelerdir. ‘Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum..’($\bar{x}=1,77$) maddesi en düşük algıya sahipken sırasıyla ‘Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı düşünüyorum.’ ($\bar{x}=1,94$) maddesi ve ‘Doğrudan insanlarla çalışmak bende aşırı gerginlik yaratıyor.’ ($\bar{x}=2,00$) maddesi en düşük algıya sahip diğer maddeler olduğu görülmektedir.

Tablo 5.1 (i) Katılımcıların Tükenmişlik Ölçeğinin Duyarsızlaşma Boyutuna Ait Betimsel İstatistikler

TUTUMLAR		Hiçbir Zaman	Çok Nadiren	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman	\bar{X}	s.s.
		f						
Bu mesleğin beni duygusal olarak katılaştırmasından endişe ediyorum.	f	109	65	47	22	7	2,01	1,11
	%	43,6	26	18,8	8,8	2,8		
İşimde duygusal sorunları serinkanlılıkla yaklaşıyorum.	f	5	8	43	148	46	3,89	0,81
	%	2	3,2	17,2	59,2	18,4		
Öğrencilerimin bazı problemlerinden dolayı beni suçladıklarını hissediyorum.	f	92	107	40	7	4	1,90	0,88
	%	36,8	42,8	16	2,8	1,6		
Öğrencilerime ne olduğumda değil.	f	213	24	2	5	6	1,27	0,79
	%	85,2	9,6	0,8	2	2,4		
Bu mesleğe girdiğimden beri insanlara karşı daha katı oldum.	f	145	65	20	18	2	1,67	0,96
	%	58	26	8	7,2	0,8		
Bazı öğrencilerime kişiliği olmayan nesnelere gibi davrandığımı hissediyorum.	f	188	75,2	188	75,2	188	1,39	0,82
	%	38	15,2	38	15,2	38		
Genel Ortalama: 2,02								

Tablo 5.1 (j) 'daki maddelerin ortalamaları incelendiğinde; beden eğitimi öğretmenlerin Maslach tükenmişlik ölçeğinin duyarsızlaşma alt boyutunun algılarının ‘‘DÜŞÜK’’ (Genel Ortalama \bar{X} =2,02) seviyede olduğu anlaşılmaktadır. ‘İşimde duygusal sorunları serinkanlılıkla yaklaşıyorum.’ (\bar{X} =3,89) maddesi en yüksek algıya sahipken ‘Öğrencilerime ne olduğumda değil.’(\bar{X} =1,27) maddesi en düşük algıya sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 5.1 (j) Katılımcıların Tükenmişlik Ölçeğinin Kişisel Başarı Boyutuna Ait Betimsel İstatistikler

TUTUMLAR		HİÇBİR ZAMAN	ÇOK NADİREN	BAZEN	ÇOĞU ZAMAN	HER ZAMAN	\bar{X}	s.s.
Öğrencilerimin sorunlarına en uygun çözüm yolunu bulurum.	f	7	3	15	155	70	4,11	0,79
	%	2,8	1,2	6	62	28		
Öğrencilerimle aramda rahat bir hava yaratırım.	f	4	1	24	120	101	4,25	0,77
	%	1,6	0,4	9,6	48	40,4		
Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğumu hissediyorum.	f	5	5	30	123	87	4,13	0,85
	%	2	2	12	49,2	34,8		
Çok şeyler yapabilecek güçteyim.	f	7	7	44	124	68	3,96	0,90
	%	2,8	2,8	17,6	49,6	27,2		
Öğretmenlik mesleğinde kayda değer birçok başarı elde ettiğimi düşünüyorum.	f	14	17	44	121	54	3,74	1,05
	%	5,6	6,8	17,6	48,4	21,6		
Öğrencilerimin neler hissettiklerini hemen anlarım.	f	5	1	16	175	53	4,08	0,68
	%	2	0,4	6,4	70	21,2		
İnsanlarla yakın çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.	f	5	12	54	137	42	3,80	0,85
	%	2	4,8	21,6	54,8	16,8		
İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	f	8	28	83	92	39	3,50	0,99
	%	3,2	11,2	33,2	36,8	15,6		
Genel Ortalama: 3,95								

Tablo 5.1 (k) 'deki maddelerin ortalamaları beden eğitimi öğretmenlerin Maslach tükenmişlik ölçeğinin kişisel başarı alt boyutunun algılarının ‘‘YÜKSEK’’ (Genel Ortalama \bar{X} =3,95) seviyede olduğu anlaşılmaktadır. ‘Öğrencilerimle aramda rahat bir hava yaratırım.’ (\bar{X} =4,25) maddesi en yüksek algıya sahipken sırasıyla ‘Yaptığım iş sayesinde

insanların yaşamına katkıda bulunduğumu hissediyorum.’ ($\bar{X}=4,13$) maddesi ve ‘Öğrencilerimin sorunlarına en uygun çözüm yolunu bulurum.’ ($\bar{X}=4,11$) maddesi en yüksek algıya sahip diğer maddelerdir. ‘İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.’ ($\bar{X}=3,50$) maddesi en düşük algıya sahipken sırasıyla ‘Öğretmenlik mesleğinde kayda değer birçok başarı elde ettiğimi düşünüyorum.’ ($\bar{X}=3,74$) maddesi ve ‘İnsanlarla yakın çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.’ ($\bar{X}=3,80$) maddesi en düşük algıya sahip diğer maddeler olduğu görülmektedir.

4.1.5.3. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular – Tükenmişlik Ölçeğine Ait Bulgular

Araştırma kapsamındaki ortalamaları incelendiğinde beden eğitimi öğretmenlerin demografik özelliklerinin Maslach tükenmişlik ölçeği arasındaki ilişkilere yönelik bulgular aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 5.1 (k) Katılımcıların Cinsiyetlerinin Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları İle Değerlendirilmesi

Tükenmişlik	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	t	P
Duygusal Tükenme	Bay	172	2,16	0,83	-0,218	0,827
	Bayan	78	2,18	0,86		
Kişisel Başarı	Bay	172	3,96	0,59	0,582	0,561
	Bayan	78	3,91	0,58		
Duyarsızlaşma	Bay	172	2,07	0,56	0,807	0,421
	Bayan	78	2,00	0,59		

H0: Beden eğitimi öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutları cinsiyetlerine göre bir farklılık göstermez.

H1: Beden eğitimi öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutları cinsiyetlerine göre bir farklılık gösterir.

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutları ile cinsiyet değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan T-testi sonucunda,

Duygusal tükenme incelendiğinde bilişsel ortalamalar ile cinsiyet değişkeni anlamlı olarak farklılaşma göstermemektedir. ($t=-0,218;p>0,05$).

Kişisel başarı incelendiğinde duygusal ortalamalar ile cinsiyet değişkeni anlamlı bir farklılık ortaya çıkarmamaktadır ($t=0,582;p>0,05$).

Duyarsızlaşma incelendiğinde davranışsal ortalamalar ile cinsiyet değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t=0,807;p>0,05$).

Tablo 5.1 (I) Katılımcıların Medeni Durumlarının Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları İle Değerlendirilmesi

Tükenmişlik	Medeni Durum	N	\bar{X}	SS	t	P
Duygusal Tükenme	Evli	135	2,17	0,86	0,068	0,946
	Bekâr	115	2,16	0,83		
Kişisel Başarı	Evli	135	3,92	0,70	-0,680	0,497
	Bekâr	115	3,97	0,41		
Duyarsızlaşma	Evli	135	1,99	0,52	-1,160	0,110
	Bekâr	115	2,11	0,62		

H0: Beden eğitimi öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutları medeni durumlarına göre bir farklılık göstermez.

H1: Beden eğitimi öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutları medeni durumlarına göre bir farklılık gösterir.

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutları ile medeni durum değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan T-testi sonucunda,

Duygusal tükenme incelendiğinde duygusal tükenme ile medeni durum değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t=0,068;p>0,05$).

Kişisel başarı incelendiğinde kişisel başarı ile medeni durum değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t=-0,680;p>0,05$).

Duyarsızlaşma incelendiğinde duyarsızlaşma ile medeni durum değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t=-1,160;p>0,05$).

Tablo 5.1 (m) Katılımcıların Okul Türünün Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları İle Değerlendirilmesi

Tükenmişlik	Okul Türü	N	\bar{X}	SS	t	P
Duygusal Tükenme	Ortaokul	130	2,19	0,83	0,381	0,703
	Lise	120	2,15	0,86		
Kişisel Başarı	Ortaokul	130	3,98	0,52	0,828	0,408
	Lise	120	3,91	0,65		
Duyarsızlaşma	Ortaokul	130	2,02	0,53	-0,831	0,407
	Lise	120	2,08	0,61		

H0: Beden eğitimi öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutları okul türlerine göre bir farklılık göstermez.

H1: Beden eğitimi öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutları okul türlerine göre bir farklılık gösterir.

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutları ile okul türleri değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan T-testi sonucunda,

Duygusal tükenme incelendiğinde duygusal tükenme ile okul türü değişkeni anlamlı bir farklılık ortaya çıkarmamaktadır ($t= 0,381;p>0,05$).

Kişisel başarı incelendiğinde kişisel başarı ile okul türü değişkeni anlamlı bir farklılık ortaya çıkarmamaktadır ($t= 0,828;p>0,05$).

Duyarsızlaşma incelendiğinde duyarsızlaşma ile okul türü değişkeni anlamlı bir farklılık ortaya çıkarmamaktadır ($t= -0,831;p>0,05$).

Tablo 5.1 (n) Katılımcıların Kurum Türünün Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları İle Değerlendirilmesi

Tükenmişlik	Kurum Türü	N	\bar{X}	SS	t	P
Duygusal Tükenme	Devlet	233	2,17	0,82	-0,285	0,932
	Özel	17	2,18	1,09		
Kişisel Başarı	Devlet	233	3,93	0,59	-1,148	0,252
	Özel	17	4,10	0,53		
Duyarsızlaşma	Devlet	233	2,03	0,54	-1,430	0,154
	Özel	17	2,24	0,86		

H0: Beden eğitimi öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutları kurum türlerine göre bir farklılık göstermez.

H1: Beden eğitimi öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutları kurum türlerine göre bir farklılık gösterir.

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutları ile kurum türleri değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan T-testi sonucunda,

Duygusal tükenme incelendiğinde duygusal tükenme ile kurum türü değişkeni anlamlı bir farklılık ortaya çıkarmamaktadır. ($t = -0,285; p > 0,05$).

Kişisel başarı incelendiğinde kişisel başarı ile kurum türü değişkeni anlamlı bir farklılık ortaya çıkarmamaktadır ($t = -1,148; p > 0,05$).

Duyarsızlaşma incelendiğinde duyarsızlaşma ile kurum türü değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t = -1,430; p > 0,05$).

Tablo 5.1 (o) Katılımcıların Yaş Durumlarının Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Alt Boyutları İle Değerlendirilmesi

Tükenmişlik	Yaş	N	\bar{X}	SS	F	P	Fark Tukey
Duygusal Tükenme	20-30	21	2,38	1,23	1,837	0,141	-
	31-40	101	2,27	0,79			
	41-50	84	2,06	0,81			
	51 ve üzeri	44	2,03	0,77			
Kişisel Başarı	20-30	21	3,60	0,69	5,105	0,002*	1-4
	31-40	101	3,93	0,48			
	41-50	84	3,92	0,62			
	51 ve üzeri	44	4,18	0,62			
Duyarsızlaşma	20-30	21	2,33	0,79	2,470	0,062	-
	31-40	101	2,07	0,58			
	41-50	84	1,97	0,54			
	51 ve üzeri	44	2,01	0,43			

H0: Beden eğitimi öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutları yaşa göre bir farklılık göstermez.

H1: İlköğretim de görev alan öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutları yaşa göre bir farklılık gösterir.

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutları ile yaş değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Anova testi sonucunda,

Duygusal tükenme incelendiğinde duygusal tükenmeler ile yaş değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir (F=1,837;p>0,05).

Kişisel başarı incelendiğinde kişisel başarı ile yaş değişkeni anlamlı bir farklılık göstermektedir (F=5,105;p<0,05). (p=0,002)

Tükenmişlik ölçeğinin kişisel başarı algılarının yaş ile ilişkisi incelendiğinde farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda, ortalamalar incelendiğinde yaşı 51 ve üzeri olan katılımcıların kişisel tükenmişlik algıları daha yüksektir.

Duyarsızlaşma incelendiğinde duyarsızlaşma ile yaş süreleri değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir (F=2,470;p>0,05).

Tablo 5.1 (p) Katılımcıların Hizmet Yılına Göre Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Alt Boyutları İle Değerlendirilmesi

Tükenmişlik	Hizmet Yılı	N	\bar{X}	SS	F	P	Fark Tukey
Duygusal Tükenme	1-5	25	2,13	1,06	1,322	0,262	-
	6-10	30	2,29	0,97			
	11-15	52	2,34	0,75			
	16-20	74	2,16	0,85			
	21-25	69	2,01	0,74			
Kişisel Başarı	1-5	25	3,66	0,65	3,175	0,014*	1-5
	6-10	30	3,98	0,53			
	11-15	52	3,93	0,42			
	16-20	74	3,88	0,62			
	21-25	69	4,11	0,62			
Duyarsızlaşma	1-5	25	2,14	0,73	1,373	0,244	-
	6-10	30	2,19	0,81			
	11-15	52	2,11	0,59			
	16-20	74	1,97	0,47			
	21-25	69	1,99	0,43			

H0: Beden eğitimi öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutları hizmet yıllarına göre bir farklılık göstermez.

H1: İlköğretim de görev alan öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutları hizmet yıllarına göre bir farklılık gösterir.

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutları ile hizmet yılı değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Anova testi sonucunda,

Duygusal tükenme incelendiğinde duygusal tükenmeler ile hizmet yılı değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir (F=1,323;p>0,05).

Kişisel başarı incelendiğinde kişisel başarı ile hizmet yılı değişkeni anlamlı bir farklılık göstermektedir (F=3,175;p<0,05). (p=0,014)

Tükenmişlik ölçeğinin kişisel başarı algılarının hizmet yılı ile ilişkisi incelendiğinde farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda, ortalamalar incelendiğinde hizmet yılı 21-25 yıl aralığında olan katılımcıların kişisel başarı tükenmişlik algıları daha yüksektir.

Duyarsızlaşma incelendiğinde duyarsızlaşma ile hizmet yıllı değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F=1,373;p>0,05$).

Tablo 5.1 (r) Katılımcıların Görev Yeri Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Alt Boyutları İle Değerlendirilmesi

Tükenmişlik	Görev Yeri	N	\bar{X}	SS	F	P	Fark Tukey
Duygusal Tükenme	İl	116	2,00	0,76	3,651	0,013*	1-2
	İlçe	124	2,33	0,89			
	Belde	4	1,78	0,84			
	Diğer	6	2,35	0,78			
Kişisel Başarı	İl	116	3,94	0,72	1,147	0,331	-
	İlçe	124	3,96	0,44			
	Belde	4	4,28	0,36			
	Diğer	6	3,60	0,23			
Duyarsızlaşma	İl	116	1,94	0,43	2,610	0,052	-
	İlçe	124	2,14	0,66			
	Belde	4	2,20	0,49			
	Diğer	6	2,07	0,55			

H0: Beden eğitimi öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutları görev yerlerine göre bir farklılık göstermez.

H1: İlköğretim de görev alan öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt görev yerlerine göre bir farklılık gösterir.

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutları ile görev yerleri değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Anova testi sonucunda,

Duygusal tükenme incelendiğinde duygusal tükenmeler ile görev yerleri değişkeni anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F=3,651;p<0,05$). ($p=0,013$)

Tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme algılarının görev ile ilişkisi incelendiğinde farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda, ortalamalar incelendiğinde görev yeri ilçe olan katılımcıların duygusal tükenmişlik algıları daha yüksektir.

Kişisel başarı incelendiğinde kişisel başarı ile görev yeri değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F=1,147;p>0,05$).

Duyarsızlaşma incelendiğinde duyarsızlaşma ile görev yeri değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F=2,610;p>0,05$).

Tablo 5.1 (s) Katılımcıların Girdikleri Ders Saati Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Alt Boyutları İle Değerlendirilmesi

Tükenmişlik	Girilen Ders Saati	N	\bar{X}	SS	F	P
Duygusal Tükenme	0-15	39	2,07	0,92	1,015	0,386
	16-20	62	2,32	0,94		
	21-25	84	2,10	0,71		
	25 ve üzeri	65	2,17	0,86		
Kişisel Başarı	0-15	39	3,94	0,66	0,426	0,735
	16-20	62	3,88	0,67		
	21-25	84	3,97	0,47		
	25 ve üzeri	65	3,99	0,60		
Duyarsızlaşma	0-15	39	2,04	0,57	1,012	0,388
	16-20	62	2,15	0,76		
	21-25	84	2,01	0,49		
	25 ve üzeri	65	1,99	0,44		

H0: Beden eğitimi öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutları girdikleri ders saatine göre bir farklılık göstermez.

H1: İlköğretim de görev alan öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt girdikleri ders saatine göre bir farklılık gösterir.

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutları ile girdikleri ders saatine değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Anova testi sonucunda,

Duygusal tükenme incelendiğinde duygusal tükenmeler ile girdikleri ders saati değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F=1,015;p<0,386$).

Kişisel başarı incelendiğinde kişisel başarı ile girdikleri ders saati değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F=0,426;p>0,05$).

Duyarsızlaşma incelendiğinde duyarsızlaşma ile girdikleri ders saati değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F=1,012;p>0,05$).

Tablo 5.1 (ş) Tükenmişlik Ölçeğinin Alt Boyutlarının Birbirleri Arasındaki İlişki

		Duygusal Tükenme	Kişisel Başarı	Duyarsızlaşma
Duygusal Tükenme	r	1	-0,148*	0,648**
	p		0,019	0,000
Kişisel Başarı	r	-0,148*	1	0,034
	p	0,019		0,595
Duyarsızlaşma	r	0,648**	0,034	1
	p	0,000	0,595	

H0: beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik algılarının alt boyutları birbirleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik algılarının alt boyutları birbirleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 5.1 (ş) incelendiğinde;

Duygusal tükenme ile kişisel başarı arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($P < 0,05$), ($P = 0,019$).

Duygusal tükenme ile kişisel başarı arasında negatif yönlü düşük kuvvetli bir ilişki vardır. ($-0,01 < r < -0,20$) ($r = -0,148$).

Duygusal tükenme ile duyarsızlaşma arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($P < 0,05$), ($P = 0,000$).

Duygusal tükenme ile duyarsızlaşma arasında pozitif yönlü yüksek kuvvetli bir ilişki vardır. ($0,60 < r < 0,80$) ($r = 0,648$).

Kişisel başarı ile duyarsızlaşma arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ($P > 0,05$), ($P = 0,595$).

Tablo 5.1 (t) Duygusal Tükenme Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,915	8

Tablo 5.1 (t) incelendiğinde tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu olan duygusal tükenme alt boyutuna ilişkin güvenilirlik katsayısı cronbach's alpha değeri incelendiğinde, duygusal tükenmişlik ölçeğinin güvenilirliğinin çok yüksek olduğu söylenebilir. ($0,80 < \text{Cronbach's Alpha} < 1,0$)

Tablo 5.1 (u) Kişisel Başarı Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,829	8

Tablo 5.1 (u) incelendiğinde tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu olan kişisel başarı alt boyutuna ilişkin güvenilirlik katsayısı cronbach's alpha değeri incelendiğinde, kişisel başarı ölçeğinin güvenilirliğinin çok yüksek olduğu söylenebilir. ($0,80 < \text{Cronbach's Alpha} < 1,0$)

Tablo 5.1 (v):Duyarsızlaşma Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,674	6

Tablo 5.1 (v) incelendiğinde tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu olan duyarsızlaşma alt boyutuna ilişkin güvenirlilik katsayısı cronbach's alpha değeri incelendiğinde, duyarsızlaşma ölçeğinin güvenirliliğinin yüksek olduğu söylenebilir. ($0,60 < \text{Cronbach's Alpha} < 0,80$)

Katılımcıların Cinsiyete Göre;

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutları ile cinsiyet değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan T-testi sonucunda,

Duygusal tükenme incelendiğinde bilişsel ortalamalar ile cinsiyet değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t=-0,218;p>0,05$).

Kişisel başarı incelendiğinde duygusal ortalamalar ile cinsiyet değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t=0,582;p>0,05$).

Duyarsızlaşma incelendiğinde davranışsal ortalamalar ile cinsiyet değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t=0,807;p>0,05$).

Bu bulgu alan yazındaki farklı öğretmen grupları ile yapılan çalışmalar ile tutarlıdır (Telef, 2011; Gençtürk ve Memiş, 2010; Gençay, 2007; Papin, 2005; Gülay, 2006). Alan yazında bu bulguları desteklemeyen sonuçlara rastlanmıştır (Günbayı ve Toprak, 2010; Şahin, 1999). Şanlı (2006) polislerde tükenmişlik ve iş doyumu konulu çalışmalarında erkeklerin kadınlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını belirtmiştir. Bu sonuç araştırmamızla ters düşer niteliktedir. Bunun sebebinin öğretmenlik mesleğinde cinsiyet farkının bir önem taşımaması, mesleki rollerin cinsiyete göre değişmemesi, kadın ve erkek öğretmenlerin meslekten beklentilerinin farklı olmaması gösterilebilir.

Bayan Beden Eğitimi Öğretmenleri de, yaşanan olumsuz şartlara erkek meslektaşları gibi göğüs germekte ve olumlu durumlarda en az onlar kadar mutluluk duymaktadırlar. Bu durumun sonucu olarak bayan Beden Eğitimi Öğretmenleriyle erkek Beden Eğitimi Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri açısından farklılık yaşamadığı düşünülebilir.

Katılımcıların Medeni Durumuna Göre;

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutları ile medeni durum değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan T-testi sonucunda,

Duygusal tükenme incelendiğinde duygusal tükenme ile medeni durum değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t=0,068;p>0,05$).

Kişisel başarı incelendiğinde kişisel başarı ile medeni durum değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t=-0,680;p>0,05$).

Duyarsızlaşma incelendiğinde duyarsızlaşma ile medeni durum değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t=-1,160;p>0,05$).

Demirkol'un (2006) avukatlar üzerinde yaptığı çalışmada medeni durum ile iş doyumunu arasında anlamlılık düzeyde ilişkili bulunmamıştır. Aynı şekilde yapılan diğer araştırmalarda da medeni durumun iş doyumuyla anlamlı düzeyde ilişkili olmadığı tespit edilmiştir (Çelik, 2003; Kağan, 2005; Mete, 2006; Sulu, 2007; Gürbüz, 2008). Bu da araştırmamızı destekler niteliktedir.

Genel olarak, Beden Eğitimi Öğretmenlerinin özel hayatlarını iş yaşamlarına karıştırmadığı varsayılarak, medeni durumlarına göre tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılık yaşamadığı düşünülebilir.

Katılımcıların Okul Türüne Göre;

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutları ile okul türleri değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan T-testi sonucunda,

Duygusal tükenme incelendiğinde duygusal tükenme ile okul türü değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t= 0,381;p>0,05$).

Kişisel başarı incelendiğinde kişisel başarı ile okul türü değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t= 0,828;p>0,05$).

Duyarsızlaşma incelendiğinde duyarsızlaşma ile okul türü değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t= -0,831;p>0,05$).

Özcan (2008), beden eğitimi öğretmenlerine yönelik yaptığı benzer çalışmada okul türünün tükenmişlik alt boyutlarında anlamlı bir fark bulamamıştır. Bu sonuç araştırmamızı destekler niteliktedir. Çalışmamızı desteklemeyen bazı araştırmalara göre ise öğretmenlerin görev yaptıkları okul türünün belirleyici bir unsur olduğunu göstermektedir (Gülay, 2006; Johnson & Birkeland, 2003; Peck, 2002).

Okul türüne bağlı olarak tükenmişlikte farklılık olmaması beden eğitimi öğretmenlerinin meslekleri gereği görevlerinden biri de okul dışı faaliyetlere aktif katılımları, öğrencilerle daha fazla etkileşim içinde olmaları ve ister ilköğretim ister lise kademesinde olsun öğrencilerinin her birini topluma kazandırılması gereken sağlıklı bireyler olarak yetiştirme çabası içinde olmaları gösterilebilir.

Katılımcıların Kurum Türü Göre;

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutları ile kurum türleri değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan T-testi sonucunda,

Duygusal tükenme incelendiğinde duygusal tükenme ile kurum türü değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t = -0,285; p > 0,05$).

Kişisel başarı incelendiğinde kişisel başarı ile kurum türü değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t = -1,148; p > 0,05$).

Duyarsızlaşma incelendiğinde duyarsızlaşma ile kurum türü değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t = -1,430; p > 0,05$).

Katılımcıların Yaş'a Göre;

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutları ile yaş değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Anova testi sonucunda,

Duygusal tükenme incelendiğinde duygusal tükenmeler ile yaş değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F = 1,837; p > 0,05$).

Kişisel başarı incelendiğinde kişisel başarı ile yaş değişkeni anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F = 5,105; p < 0,05$). ($p = 0,002$)

Tükenmişlik ölçeğinin kişisel başarı algılarının yaş ile ilişkisi incelendiğinde farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda, ortalamalar incelendiğinde yaşı 51 ve üzeri olan katılımcıların kişisel tükenmişlik algıları daha yüksektir. Öğretmenlerin yaşı ilerledikçe tükenmişlik düzeyleri de artmaktadır.

Duyarsızlaşma incelendiğinde duyarsızlaşma ile yaş süreleri değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F=2,470;p>0,05$).

Araştırmadan elde edilen sonuçları destekleyen benzeri sonuçlara rastlanmaktadır (Günbayı, 2001; Günbayı ve Toprak, 2010). Diğer bazı araştırmalarda ise yaşın iş doyumu üzerinde etkisinin olmadığı saptanmıştır (Çelik, 2003; Kağan, 2005; Mete, 2006; Sulu, 2007; Gürbüz, 2008; Adıgüzel, Ünsal ve Karadağ, 2012; Çelik ve Baştürk, 2013).

Bu sonuca göre beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki avantajlarının bu duruma sebep olduğu, ancak bedenen yapılan bir meslek olduğu içinde her öğretmende aynı oranda tükenmişlik yaşanmayacağı, kişisel faktörlerinde etkili olmasına bağlı olarak farklılık yaşanacağı düşünülmektedir. Mesleğinin sonuna gelmiş beden eğitimi öğretmenlerinin, daha genç öğretmenlere göre rahat olmasının sebebi, tecrübenin verdiği rahatlığında avantaj olarak kullandıkları düşünülmektedir. Bununla birlikte mesleğinin sonuna doğru ilerleyen öğretmenlerde tükenmişlik hissinin artmasını sebebi meslekte geçen yılların yorgunluğu olarak düşünülmektedir.

Katılımcıların Hizmet Yılına Göre;

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutları ile hizmet yıllı değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Anova testi sonucunda,

Duygusal tükenme incelendiğinde duygusal tükenmeler ile hizmet yıllı değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F=1,323;p>0,05$).

Kişisel başarı incelendiğinde kişisel başarı ile hizmet yıllı değişkeni anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F=3,175;p<0,05$). ($p=0,014$)

Tükenmişlik ölçeğinin kişisel başarı algılarının hizmet yıllı ile ilişkisi incelendiğinde farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda, ortalamalar incelendiğinde hizmet yıllı 21-25 yıl aralığında olan katılımcıların kişisel başarı tükenmişlik algıları daha yüksektir.

Duyarsızlaşma incelendiğinde duyarsızlaşma ile hizmet yıllı değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F=1,373;p>0,05$).

Çalışmadan elde edilen bulguyu destekler nitelikte sonuçlara rastlanırken (Telef, 2011; Şahin ve Dursun, 2009; Gençay, 2007; Avşaroğlu ve diğerleri, 2007), sonucu desteklemeyen bulgulara da rastlanmıştır (Gençtürk ve Memiş, 2010; Günbayı ve Toprak, 2010).

Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleği sağlıklı bir şekilde idame ettirebilmeleri için, işleri gereği beden ve ruh sağlıklarını pozitif yönde etkileyen bir meslek grubunda çalışıyor olmaları onların meslekte geçen hizmet yıllarına bağlı olarak tükenmişlik düzeylerinin farklılaşmamasının sebebi olarak gösterilebilir.

Katılımcıların Görev Yerine Göre;

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutları ile görev yerleri değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Anova testi sonucunda,

Duygusal tükenme incelendiğinde duygusal tükenmeler ile görev yerleri değişkeni anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F=3,651;p<0,05$). ($p=0,013$)

Tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme algılarının görev ile ilişkisi incelendiğinde farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda, ortalamalar incelendiğinde görev yeri ilçe olan katılımcıların duygusal tükenmişlik algıları daha yüksektir.

Kişisel başarı incelendiğinde kişisel başarı ile görev yeri değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F=1,147;p>0,05$).

Duyarsızlaşma incelendiğinde duyarsızlaşma ile görev yeri değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F=2,610;p>0,05$).

Duygusal tükenmişlik algıları daha yüksektir.

Görev yeri ilçe olan katılımcıların duygusal tükenmişlik algıları daha yüksek olmasına sebep olarak ders yükünün, sınıf mevcudunun, katıldıkları spor organizasyonlarının ve ders sayılarının fazla olmasının sebep olduğu düşünülmektedir.

Gencer (2002) öğretmenlerdeki mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu ile ilgili yaptığı çalışmasında, bu çalışmaya paralel olarak mesleki tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin merkez ve taşrada görev yapan öğretmenler arasında anlamlı bir fark göstermediğini

saptamıştır. Nitekim Başören (2005); Topaloğlu ve Ark. (2007) ve Karakuş (2008) yapmış oldukları çalışmalar bizim çalışmamızla tutarlılık gösterirken Dilsiz (2006); Çimen (2007) ve Cemaloğlu ve Erdemoğlu (2007) yapmış oldukları çalışmalar bizim çalışmamızla tutarlılık göstermemektedir.

Katılımcıların Girilen Ders Saatine Göre;

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutları ile girdikleri ders saatine değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Anova testi sonucunda,

Duygusal tükenme incelendiğinde duygusal tükenmeler ile girdikleri ders saati değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F=1,015;p<0,386$).

Kişisel başarı incelendiğinde kişisel başarı ile girdikleri ders saati değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F=0,426;p>0,05$).

Duyarsızlaşma incelendiğinde duyarsızlaşma ile girdikleri ders saati değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F=1,012;p>0,05$).

Nitekim Girgin (2009), yaptığı araştırmada öğretmenlerin haftalık ders yükleri ile tükenmişlik arasında anlamlı farklılık saptamıştır. Bu sonuçta araştırmamızı destekler niteliktedir.

4.1.6. Elde Edilen Sonuçlar

TARTIŞMA VE SONUÇLAR

Milli eğitim bakanlığına bağlı okullardaki beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesini amaçlayan çalışmada elde ettiğimiz sonuçlar şu şekilde olmaktadır.

- Araştırmaya 78'i bayan 172'si bay olmak üzere toplamda 250 beden eğitimi öğretmeni katılmıştır. Bu kişilerden 135'nin medeni durumu evli iken 115'inin medeni durumu bekarıdır. Katılımcıların yaşlarının büyük çoğunluğu (%40,4) 31-40 yaş aralığındadır.
- Katılımcılardan 130'u ortaokulda görev alırken 120'si ise liselerde görev almaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu (%57,2) 16-25 yıl aralığında hizmet vermektedir.
- Katılımcıların büyük çoğunluğu (%49,6) ilçede hizmet verirken %46,4'ü illerde öğretmenlik hizmeti vermektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğu (%93,2) devlet okullarında görev almakta olup %33,6'sı ders saati olarak 21-25 saat ders vermektedirler.
- Tükenmişlik alt boyutları incelendiğinde, duygusal tükenme ortalaması 2,17, duyarsızlaşma ortalaması 2,02 oranında belirlenmişken kişisel başarı ortalaması 3,95 seviyesinde çıkmıştır.
- Tükenmişlik alt boyutları ile demografik yapı arasındaki ilişkiler incelendiğinde, kişisel başarı ile yaş değişkeni arasındaki farklılık anlamlı bulunmuş olup kişisel başarı algısı yüksek olan yaş grubunun 51 yaş ve üzeri olduğu belirlenmiştir. Hizmet yılı ile kişisel başarı arasındaki farklılık anlamlı bulunmuş olup kişisel başarı algısı yüksek olan hizmet yılı seviyesinin 21-25 yıl olduğu belirlenmiştir.
- Tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme ile görev yeri dağılımları arasındaki farklılık incelendiğinde, duygusal tükenme ile görev yeri arasındaki fark anlamlı çıkmış ve görev yeri ilçe olan katılımcıların duygusal anlamda tükenmişlik algıları daha yüksektir.
- Tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarının birbirleri arasındaki ilişkileri incelendiğinde, duygusal tükenme ile kişisel başarı arasında negatif yönde (-0,148) düşük kuvvetli

bir ilişki olduğu saptanırken, duygusal tükenme ile duyarsızlaşma arasındaki ilişkinin pozitif yönlü (0,648) yüksek kuvvetli bir ilişki belirlenmiştir Kişisel başarı ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır

- Duygusal tükenme alt boyutuna ait güvenilirlik oranının %91.5, başarı alt boyutuna ait güvenilirlik %82.9 oranındayken duyarsızlaşma alt boyutuna ait güvenilirlik oranının %67,4 olduğu belirlenmiştir.

ÖNERİLER

- 1- Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarının artırılması için özellikle ekonomik şartlar (maaş, ek ders ücretleri), mesleki sosyal ilişkiler, mesleğin çalışma şartları, mesleki nitelik, sosyal gereksinimlerde iyileştirmelere gidilmesi gerekir.
- 2- Ülkemizde ekonomik sıkıntının sadece öğretmenlere yönelik olmadığını bilinmesi ama konumuzun beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu olması sebebiyle, sadece beden eğitimi öğretmenleri değil tüm öğretmenlere yapılan ödentiler ile ihtiyaçlarını karşılayamadıkları bunun sonucunda iş doyumlarının azaldığı görülmüştür. Bu nedenle maaşlarda iyileştirilmeye gidilmesi gerekmektedir.
- 3- Okullardaki çalışma şartlarının iyileştirilmesi için spor tesislerinin yeterli duruma getirilmesi, sportif aktiviteler için spor malzemesi yetersizliği bulunan okulların her yıl tespit edilerek ihtiyaç bulunan spor malzemesinin temin edilmesi gerekmektedir.
- 4- Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarını arttırmak için ayrıca sportif ve sosyal faaliyetlerde yapmış olduğu çalışmalarda beden eğitimi öğretmenini ödüllendirmek ve takdir etmek iş doyumunu artırıcı bir etken olarak görülmektedir.
- 5- Beden eğitimi öğretmenlerinin hizmet içi eğitimi kurslarının niteliğinin artırılarak, beden eğitimi öğretmenini geliştirecek ve ihtiyacına cevap verecek hizmet içi eğitim kurslarına önem verilmesi gerekmektedir.
- 6- Beden eğitimi ve sporun öneminden yola çıkarak beden eğitimi derslerinin önemi medya aracılığıyla her kesime ulaşacak şekilde bilgilendirilmeli, önemi kavratılmalı ve gereken maddi ve manevi destek verilmelidir.

- 7- Yöneticiler, tükenmiş ve iş doyumsuzluğu olan çalışanlarını gözden kaçırmama yetkinliğinde olmalıdırlar. Çünkü söz edildiği üzere doyumsuz ve tükenmiş bir öğretmenin çalıştığı kuruma faydası dokunmayacak ve bu durum o iş yerleri için adeta 'yük' haline gelecektir. Bunun önüne geçebilmek için, yöneticiler ve hatta diğer çalışma arkadaşları birbirlerine zaman ayırmalı ve de bu durumun saptanması maksadıyla kurum içerisinde çalışmalar yapılmalıdır.
- 8- Diğer mesleklerde olduğu gibi öğretmenlerde de görülen işten beklentilerin gerçekleşme ya da mevcut işleriyle uyuşmaması halinde ciddi boyutlarda iş doyumsuzluğu ve de erken tükenmişlik yaşanabilmektedir. Bu durumda hizmet içi eğitimlerin 'etkin' bir şekilde tasarlanması ve de uygulanması gerekmektedir. Hizmet içi eğitimlerle birlikte insanlar en azından kendilerinden tam olarak ne beklediğinin farkına varacaklar ve de nasıl bir iş ortamında bulduklarını çok daha iyi bir şekilde anlayacaklardır.
- 9- İş doyumunun sağlanması ve tükenmişlik sendromunun düşük düzeylerde seyretmesini sağlamak amacıyla bu iki kavramın önemi iş görenlere tanıtılabilir. Böylelikle kendi kendilerine de birtakım önlemler almaları sağlanabilir. Sağlıklı iletişim kanallarının kurulmasıyla birlikte iletişim kaynaklı sorunların önüne geçilebilir.
- 10- Öğretmenlere kendilerini geliştirme ve kariyer yapma fırsatları tanınmalıdır.
- 11- Araştırmanın sınırlılıklarının giderilmesi ve de çeşitlendirilmesi haricinde yapılacak olan çalışmalardan elde edilecek sonuçların bu çalışmanın da sonuçlarında olduğu üzere, Eğitim Bilimleri, İşletme ve Yönetim Bilimleri, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, Sosyal Psikoloji, literatürüne katkılarının olacağı, yeni bir yazının kazandırılması, sonuçların değerlendirilmesi ve bu yöndeki çalışmaların güncel kalabilmesi açısından önemlidir.
- 12- Bunun için örneklem sayısını da artırarak ve çeşitli meslek gruplarında demografik değişkenleri de çeşitlendirerek çalışmalar yapılması ya da iş doyumunu veya tükenmişlik konularının birbirleri haricinde daha farklı konularla ilişkilerinin araştırılması ilerideki çalışmalar için uygun olacaktır.

SONUÇ

Bu çalışma ile beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi ve öğretmenlerde iş stresinin iş aile çatışması, tükenmişlik ve işten ayrılma niyetine etkisi incelenmiştir. Bu amaçla Milli Eğitim Bakanlığı İkinci Yarıyıl dönemi eğitim ve öğretim döneminde çalışan öğretmenler üzerinde araştırma yapılmış.

Okullarımızda beden eğitimi derslerinin verilmesine kesinlikle gereksinim duyulmaktadır. Çünkü çağımızda toplumsal yapı, eski durağan görüntüsünü yitirmiştir. Teknik, baş döndürücü bir hızla gelişmektedir. Bilimsel, sanatsal ve politik gelişmeler de toplumsal devinimi hızlandırmaktadır. Bu durum karşısında, öğrencilerin gelişim görevlerini gerçekleştirmede yetersiz kalan okulların beden eğitimi ve spor etkinlikleriyle desteklenmesi, zorunlu duruma gelmiştir.

Çalışmamızın güncel bir gelişmeye ışık tutması amacıyla; “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi” kapsamında değerlendirilmesi hedeflenmiştir.

EKLER

EK-1

Örnek boyutu ,belirli bir popülasyondan belirlemek için tablo

N	S	N	S	N	S
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	75000	382
210	136	1100	285	1000000	
384					

N is populatin size

S is sample size

(Uma Sekaron,1992).

ANKET FORMU

Değerli Katılımcılar

Bu ölçekten elde edilecek veriler “**Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumları ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi**” adlı bilimsel araştırmada kullanılacaktır. Vereceğiniz cevaplar araştırmanın amacı dışında kullanılmayacaktır.

1.Çalıştığınız Okulun Türü ?

- a) Orta Okul b) Lise

2.Cinsiyetiniz ?

- a) Erkek b) Kadın

3.Yaşınız ?

- a) 20-30 b) 31-40 c) 41-50 d) 51ve üzeri

4. Hizmet Yılıınız ?

- a) 1-5 b) 6-10 c) 11-15 d) 16-20 e) 21-25

5. Görev Yeriniz ?

- a) İl b) İlçe c) Belde d) Diğer.....

6. Okulunuzda kaç saat derse giriyorsunuz ?

- a) 0- 15 b) 16 -20 c) 21- 25 d) 25 ve üzeri

7. Medeni durumunuz ?

- a) Evli b) Bekar

8.Çalıştığınız kurum devlet okulu mu özel okul mu?

- a) Devlet b) Özel

MASLACH TÜKENMİŞLİK (BURNOUT) ENVANTERİ

Aşağıda mesleğinizle ilgili duygular içeren 22 madde var. Bu soruların cevapları, sizlerin tükenmişlik düzeylerinizin derecesini yansıtacaktır. Her ifade için tek bir sayı kullanınız. Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

	1	2	3	4	5
	Hiçbir	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
1- İşimden duygusal olarak soğuduğumu hissediyorum.					
2- İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum					
3- Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı düşünüyorum.					
4- Bütün gün öğrencilerle yoğun ilişkide olmak beni çok yıpratıyor.					
5- Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.					
6- Bu mesleğin beni duygusal olarak katılaştırmasından endişe ediyorum.					
7- İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
8- Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
9- Doğrudan insanlarla çalışmak bende aşırı gerginlik yaratıyor.					
10- Öğrencilerimin sorunlarına en uygun çözüm yolunu bulurum.					
11- Öğrencilerimle aramda rahat bir hava yaratırım.					
12- Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğumu hissediyorum.					
13- Çok şeyler yapabilecek güçteyim.					
14- Öğretmenlik mesleğinde kayda değer birçok başarı elde ettiğimi düşünüyorum.					
15- Öğrencilerimin neler hissettiklerini hemen anlarım.					
16- İnsanlarla yakın çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.					
17- İşimde duygusal sorunları serinkanlılıkla yaklaşıyorum.					
18- İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.					
19- Öğrencilerimin bazı problemlerinden dolayı beni suçladıklarını hissediyorum.					
20- Öğrencilerime ne olduğu umurumda değil.					
21- Bu mesleğe girdiğimden beri insanlara karşı daha katı oldum.					
22- Bazı öğrencilerime kişiliği olmayan nesnelere gibi davrandığımı hissediyorum.					

KAYNAKÇA

- Alderson, A.D., & İz, F.1978,The oxford english-turkish dictionary. İstanbul: ABC Yayınları.
- Arseven, D., 2001, Alan araştırma yöntemi. Ankara: Gündüz Eğitim Ve Yayıncılık.
- Akçamete, G. S. ve Sucuoğlu, B., 2001, Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyum ve kişilik. Ankara: Nobel Yayınları.
- Avşaroğlu, S. Deniz, M. E. ve Kahraman, A., 2005, Teknik öğretmenlerde yaşam doyum, iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Konya Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14, ss. 124
- Akıncı Z., 2002, Turizm Sektöründe çalışan doyumunu etkileyen faktörler: Beş Yıldızlı Otellerde bir uygulama. Akdeniz İ.İ.B.F., Dergisi, 4, ss.1-25
- Aksu, G., Acuner A., ve Tabak R., 2002, Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, 55 (4), ss.271 -282
- Albayrak, A.S. 2005, Uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Altunışık, R., 2004, Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri - SPSS Uygulamalı. Sakarya: Sakarya Kitapevi
- Aşan, Ö., 2001, Motivasyon. Ankara: Nobel Yayın
- Ataman, G., 2002, İşletme yönetiminde temel kavramlar ve yeni yaklaşımlar. İstanbul: Türkmen Kitapevi.
- Ataoglu, A., İçmeli C. ve Özçetin, A., 2000, Hekimlerde iş doyum. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Düzce Tıp Fakültesi Dergisi, 2, ss. 17-34.
- Atlandı, D., 2010, Çağrı merkezinde çalışanlarda tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin incelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aytaç, S., 2001, Örgütsel davranış açısından kişiliğin önemi. Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 31, ss.1
- Bakırcıoğlu, R., 1982, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretimde rehberlik ve psikolojik danışma. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Baltaş, A., 2003, Adı yeni konmuş bir olgu: işyerinde yıldırma. İnternet'ten

25.8.2004 tarihinde elde edilmiştir. <http://www.baltas-baltas.com/makaleler.asp?makaleid=166>.

Başaran, İ.E., 2000, Eğitim Yönetimi, Nitelikli Okul. Ankara: Feryal Matbaası.

Barrows, D., 2001, A comparative analysis of job satisfaction among public and private sector professionals. <http://innovation.cc/revarts/jobsatisfaction2.htm>. Erişim Tarihi: 10.09.2013

Başören, M., 2005, Çeşitli değişkenlere göre rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi, (YYLT), Karaelmas Üniv. Sos. Bil. Enst. Zonguldak.

Bilgiç, R., 1998, The relationship between job satisfaction and personal characteristics of Turkish workers, journal of psychology, 132 (5), ss.549-558

Bilgin, N., 2003, Sosyal psikoloji sözlüğü. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.

Bingöl, D., 1998, İnsan kaynakları yönetimi. İstanbul: Beta Yayınevi.

Birdir, K., 2003, Otel genel müdürlerinde tükenmişlik sendromu ve tükenmişliğin genel müdürlerin işlerini değiştirmeye eğilimlerine etkileri. Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi, 14 (2), ss. 93-106.

Budak, G. ve Sürgevil O., 2005, Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 20 (2) ss. 95-108

Çakır, B., 2006, İşyerinde yıldırma eylemlerinin (mobbing) işten ayrılmalara etkisi üzerine bir araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetim Bilim Dalı.

Davenport, N., Schwartz, R. D., and Elliot, G. P., 2003, Mobbing: İşyerinde duygusal incinme. (Çev. Osman Cem ÖnerToy) İstanbul: Sistem Yayıncılık A.S.

Chen, Y., 2007, Relationships among service orientation, job satisfaction and organizational commitment in the international tourist hotel industry. Journal of ABD Academy of business, 4, p.24

Cordes, C. L., and Dougherty, T., 1997, A Review and an Integration Of Research on Job Burnout, Academy Of Management Review. 18, pp. 621 -656

Çağlıyan, Y., 2007, Tükenmişlik sendromu ve iş doyumuna etkisi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Çam, O., 2005, Bir ruh sağlığı ve hastalıkları hastanesinden çalışan hekim ve hemşirelerin klinik ortamlarını değerlendirmeleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi, Anadolu Psikiyatri Dergisi, 6, ss.213-220

Çarıkçı, İ. H., 2001, Çalışanlarda iş tatminini etkileyen kişisel özellikler ve örgütsel sonuçları super Market çalışanları Üzerinde bir araştırma. Verimlilik Dergisi, 4 (4) s.161

Cemaloğlu, N. ve Şahin D. E., 2007, Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. Kastamonu Eğitim Dergisi, 15 (2) ss. 465-484

Çekmecelioğlu, H., 2006, İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi. İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8 (2), ss. 153-168.

Ertürk A., 2005, Öğretmen ve okul yöneticilerinin okul ortamında maruz kaldıkları yıldırma eylemleri, (YYLT), Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yöneticiliği ve Denetçiliği Ana Bilim Dalı.

Erdem, Ş., 1997, Mali piyasalarda sistem riski, politika ve önlemler. Hacettepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, 15 (2). ss. 61-70.

Eren, E., 2001, Yönetim ve Organizasyon (5. Basım). İstanbul: Beta Yayınevi.

Eren, V. ve Durna, U., 2006, Üç boyutlu bir yaklaşım olarak örgütsel tükenme. Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi, ss. 40-51.

Eser, I., 1998, Arbeits motivation - leistungund - zufriedenheit arbeits gestaltung. Erişim adresi: <http://www.ingrid-esser.de>, Erişim tarihi 15.11.2013.

Fındıkçı, İ., 2000, İnsan kaynakları yönetimi. İstanbul: AlfaYayıncıları.

Freudenberger, H.J., 1974, Staff burn – out., Journalof Social Issues, 30, pp.159-165.

Gencer, A., 2002, Öğretmenlerinin iş doyumunu ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler. Yüksek lisans tezi, ss. 93, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Girgin G., 2009, Öğretmenlerde tükenmişliğe etki eden faktörlerin araştırılması. Dokuz Eylül Üniversitesi. İzmir, 2010, 9 (32), ASOS (Elektronik Dergi).

Giddens A..Sociology (5.baskı),ss 26 .Cambridge Polity Press,2006

George, J. and Garath R. J., 1996, Understanding and managing organizational behavior. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.

Gündüz, B., 2004., Öğretmenlerde tükenmişliğin akılcı olmayan inançlar ve bazı mesleki değişkenlere göre yordanması. Sosyal Bilimler Enstitüsü Tezler_Dosyalar/Ç_Ü_Sos. Bil. Enst. Tezler.Htm_

Gözen, D., 2007, İş tatmini ve örgütsel bağlılık sigorta şirketleri üzerine bir uygulama. Yüksek lisans tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Greenberg, J., and Baron, R. A. (2000), Behaviorin organizations (7th edition). NewJersey: Prentice Hall.

Güngör, E., 1995, Ahlak psikolojisi ve sosyal ahlak. İstanbul: ÖtükenYayınları.

Gökçe A. T., 2006, İş yerinde yıldırma: özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma, Ankara üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Teftişi Doktora Programı.

Hair, J. F., Anderson, R. F., and Tahtam R. L., 1998, Multivariate data analysis (5th Edition). NewJersey: Prentice Hall.

Hışman, Y., 2003, İş tatminine tanımsal bir yaklaşım ve çalışanların iş tatminine bakış açıları üzerine bir araştırma. Yüksek lisans tezi, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Hock, R. R., 1988, Professional burnout among public school teachers, public personal managemen, 17 (2), pp.167-189

Hubert, A ve Veldhoven, M., 2001, Risk Sectors for undesirable behaviour and mobbing European Journal of Work and Organizational Psychology, 10 (4), pp.415-424

Kale, F., 2007, Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. Yüksek lisans tezi, Niğde Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.

Kaptan, S., 1999, Bilimsel araştırma teknikleri. Ankara: Gazi Yayınları.

Karasar, N., 2002, Bilimsel araştırma yöntemi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kaymaz, G.D., 2007, İş yerinde yıldırma (mobbing) eğilimleri: Bir örnek olay. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kepçeoğlu, M., 1990, Psikolojik danışma ve rehberlik. Ankara: Kadioğlu Matbaası.

Kokubun,S., 2007, Abusive behaviour at work: A cross-cultural comparison between the US and Japan. California: California School Of Professional Psychology.

İlknur, D., 2006, Avukatlarda iş doyumu, tükenmişlik ve denetim odağının bazı demografik değişkenler bağlamında incelenmesi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin

Izgar, H., 2003, Okul yöneticilerinde tükenmişlik. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım İlköğretim Kurumları Yönetmeliği,MEB Mevzuat Bankası, http://mevzuat.meb.gov.tr/html/225_0.html

Shorenstein, A., 2007, Bearing witness: Workplace mobbing and the observer's quandry. Doctor Of Psychology Dissertation,Wright Insitute Graduate School of Psychology.

Karasar, N., 1995, Araştırmalarda rapor hazırlama (8.Basım). Ankara: 3A Araştırma Eğitim Danışmanlık.

Kargın M., 2012, Türk futbol hakemlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi. 2012, 2 (3), ss. 30-38

Kırlangıç, M. ve Olcay, Ç., 1995, Tükenmişlik. İzmir: Saray Medikal Yayıncılık San. ve Tic.Ltd.Şti.

Kim, S., 2002, Organizational support of career developmentand job satisfaction. Review Of Public Personal Administration, 22 (4), 276-294.

Koçel, T. (2005). İşletme yöneticiliği, yönetim ve organizasyon, organizasyonlarda davranış. Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar (10. Basım), İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım.

Kuşluvan, Z., 2008, Otel işletmelerinde iş ve işletme ile ilgili faktörlerin iş gören tatmini üzerindeki görece etkisi. Anatolia Turizm araştırmalar Dergisi, 16, pp.183-203

Lam, S., 1995, Quality management and job satisfaction: An empirical study. International Journal Of Quality And Reliability Management, 12 (4), 72-78

Leither, M., 1991, The dreams denied professional burnout and the constraidd of human service. Conadion Psiyholgy, 32 (5), 542-548

Loscocco, K.A., 1990, Reaction to blue collar work. Workand Occupations, 17 (2), 152-178

Luthans, F., 1995, Organizational Behavior (7th ed.). Newyork: McGraw–Hillinc.

Maslach, C., Schaufeli, W.B. and Leiter, M. P., 2001, Job burnout. Annual Review of Psychology, 52, 397-422.

McMillan, J. H. and Reed, D.F., 1994, At-risk students and resiliency: Factor contributing to academic success. The Clearing House, 67 (3), 137-140.

Muchinsky, M. P., 2000, Emotions in the work place: The neglect of organizational behavior. Journal Of Organizational Behavior, 21(7), 801 - 805.

Nagy, M. S., 2001, A better way to measure job satisfaction. Erişim Adresi: <http://www.ipmaac.org/acn/apr96/techaff.html> Erişim Tarihi: 10.10.2013

Nunnally, J. C., 1978, Psychometric Theory: New York: Mc Graw – Hill, Second Edition,

Oru, S., 2007, zel Eğitim alanında alışan retmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. Yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Ökkeş, A., 2007, Beden eğitimi retmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişliklerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. Kastamonu Eğitim Dergisi, 15, ss. 76 - 80.

zcan T., 2008, Beden eğitimi retmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin araştırılması. Yüksek lisans tezi, ss. 83, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

zgen, I., 2007, Yiyecek içecek işletmelerinde çalışanlarda tükenmişlik sendromu. I. Ulusal Gastronomi Sempozyumu ve Sanatsal Etkinlikler, 4-5 Mayıs 2007, Antalya, ss. 116-124,

Öztürk A ve Gzelsoydan S. Y., 2001, Büyük mağazalarda çalışan personelin iş doyumunu üzerine Çukurova bölgesinde bir araştırma Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 15 (1), s.334

Sarıkaya, P., 2007, Tükenmişlik sendromunun kişilik özelliklerinden denetim odağı ile ilişkisi ve bir uygulama. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Schultz, D. P. and Schultz, S. E., 1990, Psychology and industry today. New York: McMillion Publishing Company.

Serinkaya, C. ve Bardakçı, A. (2009). Pamukkale niversitesindeki akademik personelin iş tatminleri ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin bir araştırma. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 15(21), ss. 115.

Siliğ, A.ve Ceyhan, A., 2005, Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri ile uyum düzeyleri arasındaki ilişkiler. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2, 44 - 48

Spector, P., 1996, Job satisfactions application, assessment, causeand, consequences. California: Page Publicansions.

Sun, H. Ö., 2002, İş doyumunu üzerine bir araştırma, T.C. Merkez bankası banknot matbaası genel müdürlüğü, Uzmanlık Yeterlilik tezi, Ankara.

Sürgevil, O., 2006, Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu tükenmişlikle mücadele teknikleri Nobel Yayınları, Ankara.

Sözbilir, M., 2010, Yusufeli'de görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve mesleki doyum düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Erzurum.

Şanlı, S., 2006, Adana ilinde çalışan polislerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Tarlan, D. ve Tütüncü, Ö., 2001. Konaklama işletmelerinde başarımların değerlendirilmesi ve iş doyum analizi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3 (2),141-145

Tan, H., 1989, Psikolojik danışma ve rehberlik. Öğretmen Kitapları. İstanbul: M.E. Basımevi.

Tavşancıl, E., 2002, Tutumların ölçülmesi ve spss ile veri analizi. İstanbul: Nobel Yayıncılık.

Tezcan,M.,1985,Eğitim Sosyolojisi.Ankara:Ankara Univ.Basımevi,4.Baskı,368-373

Thakur, M., 2007, Job satisfaction in banking: A study of private and public sector banks. The icfai journal of bank management, 6(4), 60 - 68.

Tümkiye S., 1996, öğretmenlerdeki tükenmişlik görülen psikolojik belirtileri ve başa çıkma davranışları, (YDT), Çukurova Üniversitesi, Sos. Bil. Ensti., Adana.

Tümkiye, S., 1996, Öğretmenlerdeki tükenmişlik, görülen psikolojik belirtileri ve başa çıkma davranışları, (YDT), Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Tütüncü, Ö., 2000, Kar amacı gütmeyen yiyecek ve içecek işletmelerinde iş doyumunun analizi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 10(8), 140 - 145.

Uma, S..1992,Research Methods for Busines:A skill Building Approach.(Newyork John Willey Sons.Incl)s.253

Yelboğa, A., 2007., Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. Sosyal Bilimler Dergisi, 4(2), 12 – 18.

Yücel İ., 2012, İş tatmini ile tükenmişlik duygusu arasındaki ilişki ve algılanan örgütsel desteğin bu ilişki üzerindeki etkisi. İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası Kırgız-Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, <http://www.akademikbakis.org>. Erişim Tarihi: 10.10.2013

Yüksel, Ö., 2009, Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin araştırılması. Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

ÖZGEÇMİŞ VE İLETİŞİM BİLGİLERİ

Uğur AYVAZ, 01/01/1978 tarihinde Düzce’de doğdu. İlk ve Orta öğrenimini Trabzon/Akçaabat’ta ,Lise öğrenimini Trabzon Affan Kitapçıoğlu Lisesinde tamamladı. 1995 Yılında kazandığı Karadeniz Teknik Üniversitesi Fatih Eğitim Fakültesi Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümünden 1999 yılında mezun oldu.

İlkokul, ortaokul, lise ve üniversite yıllarında amatör ve profesyonel futbol oynadı.

2001-2002 yıllarında askerlik görevini Isparta Eğirdir’de ve Diyarbakır Silvan’da Komando Asteğmen ve teğmen olarak tamamladı.

2003 yılında öğretmenliğe başladı,2005 yılında Beyoğlu Belediyesi tarafından düzenlenen Kefken Çevre ve Yaz Kampının Eğitim ve Program Koordinatörlüğünü yaptı.2010 yılında kısa bir dönem Kadıköy 50.Yıl Tahran Anadolu Lisesinde müdür yardımcılığı görevinde bulundu,halen devlette beden eğitimi öğretmeni yapmaktadır.

Öğretmenlikle birlikte sırasıyla Akçaabat Sebatspor,Galatasaray Futbol Okulları,Maltepespor,Fenerbahçe Futbol Okulları,Kartal Belediyespor,Kadıköy Futbol Kulübünde antrenör olarak görev yaptı, halen Pendikspor’da antrenörlük yapmaktadır.

2012 Kadıköy Futbol Kulübü kurucu başkanı ve TÜFAD(Türkiye Futbol Antrenörleri Derneği)üyesidir.

İLETİŞİM BİLGİLERİ

Ataşehir/İSTANBUL

Cep No: 0532 720 09 65

E-Posta: ugurayvaz@hotmail.com

Web:www.futbolokulum.com