

**T.C.  
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**



**BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ  
TÜKENMİŞLİK, İŞ DOYUMU VE YAŞAM DOYUMLARININ  
İNCELENMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**İzzettin KARAASLAN**

**Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Anabilim Dalı**

**Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Programı**

**OCAK 2020**

**T.C.  
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**



**BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ  
TÜKENMİŞLİK, İŞ DOYUMU VE YAŞAM DOYUMLARININ  
İNCELENMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**İzzettin KARAASLAN  
(171208014)**

**Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Anabilim Dalı**

**Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Programı**

**Tez Danışmanı: Doç. Dr. Tuna USLU  
Eş Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Serkan ESEN**

**OCAK 2020**



**T.C.**  
**İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ**  
**SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ**

**Yüksek Lisans Tez Onay Belgesi**

Enstitümüz, Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Tezli Yüksek Lisans Programı 171208014 numaralı öğrencisi İzzettin KARAASLAN'ın “Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (Mardin İli Kızıltepe İlçesi Örneği)” adlı tez çalışması Enstitümüz Yönetim Kurulunun 23.01.2020 tarih ve 2020/02 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından ..... ile Yüksek Lisans tezi olarak .....edilmiştir.

**Öğretim Üyesi Adı Soyadı**

**İmzası**

**Tez Savunma Tarihi : 31.01.2020**

- 1) Tez Danışmanı:      **Doç.Dr.Tuna USLU**      .....
- 2) Eş Danışmanı :      **Dr.Öğr.Üyesi Serkan ESEN**      .....
- 3) Jüri Üyesi :      **Doç.Dr.Yeşer EROĞLU**      .....
- 4) Jüri Üyesi :      **Dr.Öğr.Üyesi Ayla TAŞKIRAN**      .....

**Not:** Öğrencinin Tez savunmasında **Başarılı** olması halinde bu form **imzalanacaktır**. Aksi halde geçersizdir.



## YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim. (31/01/2020)

İzzettin KARAASLAN



## ÖNSÖZ

Gün geçtikçe hayatımızın her alanında meydana gelen hızlı değişimler toplumsal olarak hepimizi etkilemektedir. Bu değişimlere ayak uydurabilmenin yolu kaliteli bir eğitim sisteminden geçer. Bunun da en önemli öğelerinden birisi de şüphesiz ki öğretmenlerdir. Ancak günümüzde öğretmenlik mesleği gerek toplumun bakış açısında gerekse eğitim sisteminde meydana gelen değişikliklerden dolayı giderek itibar kaybetmektedir. Bunun yanı sıra öğretmenler değişen yargı ve normlarla yetişen yeni nesilleri yetiştirirken çeşitli zorluklar yaşamaktadır. Tüm bu sorunlar öğretmenleri zamanla çaresiz, tükenmiş, işinden bıkmış hatta yaşamdan zevk almayan bireyler haline getirebilmektedir. Bu nedenle çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumlarını incelemeyi amaçlamaktayım.

Bu sürecin başından sonuna kadar desteklerini esirgemeyen ve emeği geçen başta danışman hocam Doç. Dr. Tuna USLU, Eş Danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Serkan ESEN, yardımlarını esirgemeyen Prof. Dr. Hasan KASAP ve Öğr. Üyesi Şefik SİVRİKAYA'ya, arkadaşlarım Öğr. Üyesi Dr. Tolga Kaan BAHADIR ve Dr. Öğr. Üyesi Atike TAN YILMAZ'a, ayrıca ders aşamasında emeği geçen Dr. Öğr. Üyesi Ayla TAŞKIRAN, Prof. Dr. Yavuz TAŞKIRAN ve Dr. Öğr. Üyesi İlknur HACISOFTAOĞLU KÖZLEME hocalarıma da sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Yüksek lisans eğitimimin başından sonuna kadar her türlü desteği, cesaretlendirmesi ve yardımı için sevgili eşim Zeynep ERTAŞ KARASANLAN ve sevgileriyle bana güç veren canım kızlarım Roza ve Leyla Neva'ma da sonsuz teşekkürlerimi ve sevgilerimi sunuyorum.

Ocak 2020

İzzettin KARAASLAN  
(Beden Eğitimi Öğretmeni)

## İÇİNDEKİLER

### Sayfa

<b>ÖNSÖZ</b> .....	<b>i</b>
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	<b>ii</b>
<b>KISALTMALAR</b> .....	<b>iv</b>
<b>ÇİZELGE LİSTESİ</b> .....	<b>v</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>1. GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
1.1 Çalışmanın Amacı .....	4
1.2 Çalışmanın Önemi .....	5
1.3 Araştırmanın Hipotezleri .....	7
1.4 Literatür Araştırması.....	8
<b>2. GENEL BİLGİLER</b> .....	<b>15</b>
2.1 Tükenmişlik .....	15
2.1.1 Tükenmişliğin tanımı .....	15
2.1.2 Tükenmişlik modelleri.....	16
2.1.2.1 Pines tükenmişlik modeli .....	16
2.1.2.2 Cherniss tükenmişlik modeli.....	16
2.1.2.3 Perlman ve Hartman tükenmişlik modeli: .....	17
2.1.2.4 Suran ve Sheridan tükenmişlik modeli .....	17
2.1.2.5 Edelwich ve Brodsky tükenmişlik modeli .....	19
2.1.2.6 Maslach tükenmişlik modeli .....	20
2.1.3 Tükenmişliğe etki eden faktörler .....	21
2.1.4 Tükenmişliğin belirtileri .....	23
2.1.4.1 Fiziksel belirtiler.....	23
2.1.4.2 Davranışsal belirtiler .....	23
2.1.4.3 Psikolojik belirtiler .....	24
2.1.5 Tükenmişlikle başa çıkma yolları .....	25
2.1.5.1 Bireysel yöntemler.....	25
2.1.5.2 Örgütsel yöntemler .....	25
2.1.6 Öğretmenlerde tükenmişlik ve nedenleri .....	26
2.1.7 Öğretmenlerde tükenmişliği önlemek için yapılması gerekenler .....	28
2.2 İş Doyumu .....	29
2.2.1 İş doyumunu tanımı .....	29
2.2.2 İş doyumunu etkileyen faktörler .....	31
2.2.2.1 İçsel faktörler .....	31
2.2.2.2 Dışsal faktörler .....	32
2.2.2.3 Bireysel faktörler .....	35
2.2.3 Öğretmenlik mesleğinde iş doyumunu.....	35
2.3 Yaşam Doyumu.....	36
2.3.1 Yaşam doyumunu tanımı.....	36

2.3.2 Yaşam doyumuna etki eden faktörler.....	37
2.3.2.1 Kişilik özellikleri ve demografik faktörler .....	38
2.3.2.2 İş ile ilgili faktörler .....	40
2.3.2.3 Çevresel faktörler .....	41
2.3.2.4 Toplumsal faktörler .....	41
2.3.3 Öğretmenlik mesleğinde yaşam doyumunu .....	41
<b>3. GEREÇ VE YÖNTEM.....</b>	<b>43</b>
3.1 Araştırmanın Modeli.....	43
3.2 Evren ve Örneklem.....	43
3.3 Veri Toplama Araçları .....	43
3.3.1 Kişisel bilgi formu .....	44
3.3.2 Maslach tükenmişlik envanteri (MBI).....	44
3.3.3 İş doyum ölçeği.....	45
3.3.4 Yaşam doyumunu ölçeği .....	46
3.4 Sayıtlar .....	47
3.5 Sınırlılıklar.....	48
3.6 Verilerin Analizi ve Yorumlanması .....	48
<b>4. BULGULAR VE YORUM.....</b>	<b>49</b>
4.1 Demografik Özelliklere Ait Bulgular ve Yorum.....	49
4.2 Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik, Tükenmişlik Alt Boyutları, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Açısından Betimsel İstatistik Sonuçları .....	52
4.3 Demografik Değişkenlere İlişkin Betimsel İstatistikler .....	53
4.3.1 Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik, tükenmişlik alt boyutları, iş doyum ve yaşam doyumunun cinsiyet değişkeni açısından incelenmesi.....	53
4.3.2 Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik, tükenmişlik alt boyutları, iş doyum ve yaşam doyumunun medeni durum değişkeni açısından incelenmesi.....	54
4.3.3 Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik, tükenmişlik alt boyutları, iş doyum ve yaşam doyumunun okul kademesi (ortaokul, lise) değişkeni açısından incelenmesi.....	56
4.3.4 Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik, tükenmişlik alt boyutları, iş doyum ve yaşam doyumunun yaş değişkeni açısından incelenmesi .....	57
4.3.5 Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik, tükenmişlik alt boyutları, iş doyum ve yaşam doyumunun çalışma süresi (deneyim süresi) değişkeni açısından incelenmesi .....	59
4.3.6 Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik, tükenmişlik alt boyutları, iş doyum ve yaşam doyumunun aktif spor yapma değişkeni açısından incelenmesi.....	61
4.3.7 Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik, tükenmişlik alt boyutları, iş doyum ve yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki olup olmaması açısından incelenmesi.....	63
<b>5. TARTIŞMA .....</b>	<b>66</b>
5.1 Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik, Tükenmişlik Alt Boyutları, İş Doyumu ve Yaşam Doyumları Düzeyinin İstatistiksel Olarak Betimsel İncelenmesinin Tartışılması .....	66
5.2 Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik, Tükenmişlik Alt Boyutları, İş Doyumu ve Yaşam Doyumunun Demografik Değişkenler Bakımından Tartışılması.....	68
5.3 Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik, Tükenmişlik Alt Boyutları, İş Doyumu ve Yaşam Doyumunun Aralarındaki İlişki Bakımından Tartışılması .....	76
<b>6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>78</b>
6.1 Öneriler .....	80
<b>KAYNAKLAR .....</b>	<b>82</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>93</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>101</b>



## **KISALTMALAR**

<b>MEB:</b>	Milli Eğitim Bakanlığı
<b>MBI:</b>	Maslach Burnout Inventory /Maslach Tükenmişlik Ölçeği
<b>SPSS:</b>	Statistical Package For Social Sciences
<b>TDK:</b>	Türk Dil Kurumu
<b>ANOVA:</b>	Analysis of Variance



## ÇİZELGE LİSTESİ

### Sayfa

<b>Çizelge 4.1:</b> Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımları.....	49
<b>Çizelge 4.2:</b> Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yaş Değişkenine Göre Dağılımları .....	50
<b>Çizelge 4.3:</b> Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Deneyim Süresi Değişkenine Göre Dağılımları .....	50
<b>Çizelge 4.4:</b> Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımları .....	51
<b>Çizelge 4.5:</b> Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Okul Kademesi Değişkenine Göre Dağılımları .....	51
<b>Çizelge 4.6:</b> Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Aktif Spor Yapma Değişkenine Göre Dağılımları .....	51
<b>Çizelge 4.7:</b> Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik, Tükenmişlik Alt Boyutları, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu açısından Betimsel İstatistikleri.....	52
<b>Çizelge 4.8:</b> Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik, Tükenmişlik Alt Boyutları, İş Doyumu ve Yaşam Doyumunun Cinsiyet Değişkenine İlişkin T-Testi Sonuçları .....	53
<b>Çizelge 4.9:</b> Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik, Tükenmişlik Alt Boyutları, İş Doyumu ve Yaşam Doyumunun Medeni Durum Değişkenine İlişkin T-Testi Sonuçları .....	55
<b>Çizelge 4.10:</b> Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik, Tükenmişlik Alt Boyutları, İş Doyumu ve Yaşam Doyumunun Okul Kademesi Değişkenine İlişkin T-Testi Sonuçları .....	56
<b>Çizelge 4.11:</b> Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik, Tükenmişlik Alt Boyutları, İş Doyumu ve Yaşam Doyumunun Yaş Değişkenine İlişkin Tek Yönlü ANOVA testi Sonuçları .....	58
<b>Çizelge 4.12:</b> Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik, Tükenmişlik Alt Boyutları, İş Doyumu ve Yaşam Doyumunun Mesleki Deneyim Süresi Değişkenine İlişkin Tek Yönlü ANOVA testi Sonuçları .....	59
<b>Çizelge 4.13:</b> Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik, Tükenmişlik Alt Boyutları, İş Doyumu ve Yaşam Doyumunun Aktif Spor Yapma Değişkenine İlişkin Tek Yönlü ANOVA testi Sonuçları.....	62
<b>Çizelge 4.14:</b> Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Korelasyonu .....	63
<b>Çizelge 4.15:</b> Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Alt Boyutları, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Korelasyonu .....	64
<b>Çizelge 4.16:</b> Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Alt Boyutlarının ve İş Doyumlarının Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinin Hiyerarşik Regresyon Analizi .....	65

## BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK, İŞ DOYUMU VE YAŞAM DOYUMLARININ İNCELENMESİ

### ÖZET

Mardin ili Kızıltepe ilçesinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumlarının incelenmesini amaçlayan bu çalışma, uygulanan formları doğru ve eksiksiz dolduran toplam 129 beden eğitimi öğretmeni ile yapılmıştır. Çalışmada cinsiyet, medeni durum, okul kademesi, yaş, mesleki deneyim(çalışma süresi) ve aktif spor yapma değişkenleri açısından öğretmenlerin mesleki tükenmişlik, iş ve yaşam doyumları incelenmiş ve değerlendirilmiştir. Veri toplama araçları olarak Kişisel Bilgi Formu, Maslach Tükenmişlik Envanteri, İş Doyum Ölçeği ve Yaşam Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizi iki değişkenli olanlarda (cinsiyet, medeni durum, okul kademesi) bağımsız gruplar t-testi, 3 ve daha fazla değişkenin karşılaştırılmasında (yaş, mesleki deneyim, aktif spor yapma) tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılarak çözümlenmiştir. Çalışmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin düşük, iş doyumlarının normal ve yaşam doyumlarının yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Çalışmanın bulgularına göre duygusal tükenme ile deneyim süresi dışında, tükenmişlik ve tükenmişlik alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık ile belirlenen diğer değişkenler arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır. İş doyumunu boyutu kapsamında belirlenmiş değişkenlerden hiçbirinde anlamlı farklılık saptanmamıştır. Son olarak yaşam doyumunu açısından değişkenler incelendiğinde yaşam doyumunu ile deneyim süresi ve aktif spor yapma arasında anlamlı farklılık tespit edilmiş diğer değişkenler ile arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır. Tükenmişlik, tükenmişlik alt boyutları, iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki korelasyon testi sonuçlarına göre tükenmişlik ile iş ve yaşam doyumunu arasında negatif ve anlamlı ilişki, iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu ayrıca iş doyumunu ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık arasında negatif ve anlamlı, yaşam doyumunu ile duygusal tükenme arasında negatif ve anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla tükenmişlik arttıkça iş ve yaşam doyumunun azaldığı ve iş doyumunu arttıkça yaşam doyumunun arttığı ya da tam tersi şeklinde olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Diğer verilerin birbirini anlamlı düzeyde etkilemedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca yapılan çalışma sonucu elde edilen bulgular neticesinde beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişliklerini daha düşük ve iş doyumları ile yaşam doyumlarını daha yüksek bir düzeye getirebilmek için bazı önerilerde bulunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** *Tükenmişlik, İş Doyumu, Yaşam Doyumu*

## **RESEARCH ON OCCUPATIONAL BURNOUT, JOB SATISFACTION AND LIFE SATISFACTION OF PHYSICAL EDUCATION TEACHERS**

### **ABSTRACT**

This study which aimed to examine the burnout, job satisfaction and life satisfaction of physical education teachers in Kızıltepe, a district of the city of Mardin was carried out with a total of 129 physical education teachers who participated in the study and filled in the data collection forms. In the study, the teachers' burnout, job satisfaction and life satisfaction were examined and evaluated with respect to the variables such as gender, marital status, school type (secondary school and high school), age, professional experience and doing active sports. As the data collection tools, Personal Information Form, Maslach Burnout Inventory, Job Satisfaction Scale and Life Satisfaction Scale were used. For the analysis of the data, independent groups t-test for paired variables (gender, marital status, school type) and one-way analysis of variance (ANOVA) for the comparisons involving three or more variables (age, professional experience, doing active sports) was used. The results revealed that the participants had low levels of burnout, moderate levels of job satisfaction and high levels of life satisfaction. Also, according to the findings of the study, no significant difference was detected, apart from the one between emotional exhaustion and experience, between the burnout and other variables determined by emotional exhaustion, depersonalization and personal failure which are the sub-dimensions of exhaustion. In addition, there was no significant difference between job satisfaction and any variables. Lastly, when the variables were examined with respect to life satisfaction, a significant difference was found between life satisfaction and professional experience and doing active sports, while no significant difference was found between life satisfaction and the other variables. According to the results of the correlation test conducted between burnout, its sub-dimensions, job satisfaction and life satisfaction, there was a negative significant relationship between emotional exhaustion and life satisfaction, between personal failure and job satisfaction and between life satisfaction and general burnout. Moreover, a positive significant relation was found between job satisfaction and life satisfaction. Therefore, it could be stated that the exhaustion increased while life satisfaction decreased and life satisfaction increased in line with the increase in job satisfaction, or vice versa. None of the other data influenced one another significantly. Furthermore, based on the findings obtained in the study, several suggestions were put forward to decrease the physical education teachers' levels of burnout and to increase their levels of job satisfaction and life satisfaction.

**Key Words:** *Burnout, Job Satisfaction, Life Satisfaction*

## 1. GİRİŞ

Bu araştırmada beden eğitimi retmenlerinin mesleki tkenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumlarının bazı demografik özellikler bakımından incelenmesi amalanmaktadır. retmenlerin, gelecek nesillere rol model olmaları, eğitimin kalitesinde büyük sorumluluk sahibi olmaları, rencilerin ebeveynleri dışında en çok zaman geçirdikleri kişilerden olmaları, üretmenleri toplumun bel kemiği haline getirmektedir. Bir ülkenin eğitim kalitesi, toplumların gelişmişliğinin en önemli göstergelerindedir. retmenler de bu anlamda eğitimin en önemli unsurlarıdır. Kendini enerjik hisseden, işini severek yapan, hayatından zevk alan yani her bakımdan mutlu olan bir retmen mutlu nesiller yetiştirecektir. Beden eğitimi dersi rencilerin ruh ve beden sağlıkları üzerine olumlu etkileri olan genellikle rencilerin zevk aldıkları bir ders olması bakımından çocukların yoğun geçen derslerinin arasında soluklanma fırsatı buldukları bir derstir. Dolayısıyla beden eğitimi retmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin düşük olması, işlerini severek, doyum alarak yapmaları, hayatlarının her alanında mutlu ve iyimser olmaları rencilerin ihtiyaç ve beklentilerine daha iyi karşılık vermelerini sağlayacaktır.

Gün geçtikçe bireyler hızlı değişen evre şartları, yaşam koşulları ve değişik birçok nedenden dolayı kendini her alanda daha çok stres altında hissetmekte ve bu durum bireyi güçlüklerle ve baskılarla dolu bir yaşamla karşı karşıya getirmektedir. Bu güçlükler ve baskılar bireyi psikolojik olarak etkileyebilen, yaşam için gerekli enerjisini yok edebilen, bireyi çaresiz ve savunmasız bırakan bir durum haline sokabilmektedir. Bu durum bireyi tükenmişlik duygusuyla karşı karşıya bırakmaktadır. Tükenmişlik yaşayan bireyin uzun süren iş yoğunluğu ve iş stresi sonucu içindeki verimi de azalmaktadır (Akbaba, 2016).

Günümüzde hızlı nüfus artışı ve buna bağlı olarak hizmet sektörlerinin artması birçok bireyin çalışma hayatında aktif rol almasına neden olmaktadır. Çalışma hayatı bireylerin hayatlarının bir parçası haline gelmiştir. Bireylerin işlerinden memnun olmaları, işlerini severek yapmaları, yaşamlarından mutlu olmaları için çok önemli bir role sahiptir. Ancak alışma koşulları, yapılan işi sevmeme ya da iş yerlerinde

karşılaşılan birçok olumsuz nedenden dolayı kişiler mesleklerinde tükenmişlik hissine kapılabilmektedir. Dolayısıyla bireylerin tükenmişlik duygusu yaşamaları iş doyumlarını azaltmakta ve yaşam doyumları üzerinde olumsuz etkiler meydana getirmektedir. Tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumunu kavramları bu açıdan birçok araştırmamanın konusu olmuştur. Özellikle toplumun bireylere biçtiği rollerin farklılık göstermesi, çalışma ortamlarında rekabet duygusunun öne çıkması, kişiler arası ilişkilerde çatışma ve anlaşmazlıklar bireylerin kendilerini ön plana alarak kanıtlanma çabası, yöneticilerin çalışanların işlerini mükemmel yapmaları konusunda baskılar yapması, imkan ve kaynak yetersizlikleri gibi birçok neden bireylerin aşırı stres yaşamalarına neden olarak ruh sağlığını olumsuz etkilemektedir (Norfolk, 1989). Bu bakımdan öğretmenlik mesleği de bu yoğun stres kaynaklarından çoğunu barındırdığı için tükenmişlik açısından büyük risk taşıyan bir meslek grubudur (Kapar, 2016).

Öğretmenlik mesleği toplumlara yön veren, bireyleri eğiten, tüm meslek gruplarındaki bireyleri yetiştiren, toplumumuzdaki en saygın meslek grupları arasında yer almaktadır. Bunun yanında öğretmenler, bütün öğrencilerin derse ilgisini ve dikkatini çekme, gerekli bilgileri edinmelerini sağlama, hem öğrenci hem de velilerin ihtiyaçlarına cevap verme, ders içi evraklar, materyaller hazırlama, idarenin verdiği görevleri yerine getirme, toplumun talep ve beklentilerine cevap verme gibi sorumluluklarını artıran görevler de üstlenmektedir.

Tükenmişlik ilk olarak 1974 yılında Freudenberger tarafından sağlık çalışanlarının fiziksel ve psikolojik bakımdan bitkin düşmüş olma durumlarını tanımlamak için kullanılan bir kavram olarak ortaya atılmıştır. Günümüzde ise doktorlar, hemşireler, öğretmenler, polis memurları vb. insani hizmet veren kurumlarda çalışan profesyonellerle de ilişkilendirilmiştir (Ardıç ve Polatçı, 2008). Öğretmenlik yüz yüze iletişimin yoğun olduğu bu yüzden oldukça yorucu olan bir meslektir. Kompleks ve çok yönlü olan bireyi eğitmek ve onların temel bilgileri kazanmalarını sağlamak öğretmenin temel görevleri arasındadır. Bu nedenle öğretmenlerin zaman zaman olumsuz duygu ve düşüncelere kapılarak tükenmişlik duyguları yaşamaları olağan bir durum olarak görülmektedir. Genel olarak tükenmişlik duygusunu yaşayan öğretmenlerin mesleği bırakma, okula gelmeme, tatillerini rapor olarak uzatma gibi durumlardan dolayı iş doyumunu düşmekte dolayısıyla eğitim ve öğretimin kalitesi de olumsuz etkilenmektedir (Çam, 1992).

Maslach (1976) bir bireyin sahip olduğu mesleğin esas anlamından ve hedefinden kopması, çalışma yaşamında temel sorumluluklarını yerine getirememesi ve hizmet anlamında hedef kitleyle ilgilenememesi durumunu tükenmişlik olarak açıklamıştır. Bu açıdan tükenmişlik bireyin kendisine ve hizmet ettiği kuruma ciddi biçimde zarar vermektedir. Tükenmişlik, stres, yaşam doyumu, yaşam kalitesi ve iş doyumu kavramlarıyla ilişkili bir kavramdır. Bu kavramlar arasındaki ilişki kişilerin yaşam şartlarında değişik davranış ve tutumlarla ortaya çıkmaktadır. Stres faktörünün yoğun olduğu ve dolayısıyla iş doyumunun sağlanamadığı ortamlarda çalışanların yaşam doyumları ve tükenmişlik düzeylerinin de olumsuz etkilenmesi kaçınılmaz bir durumdur. Tükenmişlik çalışma kurumlarında ciddi sonuçlar doğuracağı ve yaşam kalitesine de zarar vereceğinden dolayı üzerinde durulması gereken ve ciddi tedbirler alınması gereken bir durumdur (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005).

İş doyumu, çalışanların bir işin onlara sundukları ile yapmış olduğu işten beklentileri arasındaki ilişkiye bağlı olarak davranışlarında ve zihinlerinde meydana gelen haz alma ve mesleki olarak doyuma ulaşma durumu olarak ifade edilmektedir. İş doyumu, çalışma ortamı, çalışma koşulları, sosyal ilişkiler, performans, ücret, kıdem ve meslekte yükselme gibi etkenlerden etkilenen duygusal ve davranışsal bir durumdur. Bir bireyin işinden doyum almaması, işe gelirken isteksizliğe, işe gelmeme durumunda artışa, iş yerinde sosyal ilişkilerde çatışmalara dolayısıyla iş yerinde verimliliğin düşmesine neden olmaktadır (Güney, 2015; Şenturan ve Kamitoğlu, 2007). İş doyumu öğretmenin profesyonel olarak mesleğini sürdürmesinde önemli bir faktördür. İş performansından memnun olmayan öğretmenlerin yeteneklerinden şüphe duyarak okul personellerinden destek almaya başlayabileceği belirtilmektedir. Ayrıca bireyin işe devamsızlığı, işe yönelik tatminsizliği, performans açısından yeterli olmaması iş hayatındaki doyum eksikliğinden kaynaklanabilmektedir. Bu bağlamda bireyde iş doyumсуuzluđuna neden olan faktörler kontrol altına alınıp, iş ve yaşam kalitesi artırılarak iş ve yaşam doyumunun sağlanması büyük derecede önem arz etmektedir (Keser, 2005).

Bir birey istediği işi yaptığında, istediği koşullarda ve istediği ortamda çalıştığında daha mutlu olmaktadır. Bu durum yaşam doyumу şeklinde de ifade edilebilir. Yaşam doyumу bireyin hayatından, yaşantılarından memnun olması durumudur. Bu nedenle yaşam doyumу düzeyi yüksek olan kişilerin çalıştıkları kurumlarda çalışma performansı ve verimliliklerinin daha fazla olması öngörülen bir durumdur.

Toplumun eğitim ihtiyacını karşılayan eğitim sektöründe yer alan öğretmenler, okuldaki sorumluluklarını istenildiği düzeyde yapmakla yükümlüdürler. Öğretmenler eğitim ve öğretim faaliyetlerini gerçekleştirirken iç dünyalarında olumsuzluklar yer alsa bile öğrencilerine, velilerine ve çevredekilere hissettirmeden, iyi görünmek zorundadırlar. Ancak öğretmenlerin iç dünyalarında yaşadıkları olumsuz duygu ve düşünceler, mutsuz olmalarına neden olan etmenler yani yaşam doyumu düzeyini olumsuz etkileyen her türlü etmen, rol model oldukları öğrencileri ve eğitimin kalitesini olumsuz etkileyecektir. Mutsuz öğretmen mutsuz bireyler yetiştirecektir (Moran, 2018). Yaşam doyumu bireylerin kendilerine özel yaşam alanlarında ve kendi standartlarında oluşturdukları süreçlerin tamamı olarak ifade edilmektedir. Öğretmenlerin mesleki kıdem ve unvanları, hizmet verdikleri iş ortamı, ekonomik durumları, hedef ve beklentileri gibi durumlar yaşam doyumlarına etki eden faktörlerdir. Bu nedenle öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri, iş doyumlarını algılama şekilleri yaşam doyumlarını doğal olarak etkilemektedir (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005). İş hayatı yaşamımızın ayrılmaz ve önemli bir zamanını kapsayan parçası haline gelmiştir ve iş doyumu bu nedenle yaşam doyumunu da etkilemektedir (Aysan ve Bozkurt, 2004).

### **1.1 Çalışmanın Amacı**

Eğitimin önemli bir ögesi olan beden eğitimi dersi ile beden eğitimi öğretmenlerine yönelik talep ve beklentiler her geçen gün artmaktadır. Bu beklentilere cevap verebilen kendini bilen ve tanıyan, duygularının farkında olan, kişiler arası ilişkileri iyi olan ve motivasyonu yüksek bir öğretmen işinde daha iyi olmaktadır. Bu beklentilere cevap veremeyen öğretmenler ise işlerinden doyum elde edememekte, işlerinden hoşlanmamakta ve verimli olamamaktadırlar (Türkçapar, 2012). Dolayısıyla iş doyumunun düşük olması öğretmenin zamanla tükenmişlik duygusuna kapılmasına sebep olur. Bu durumda iş doyumunun düşük ve tükenmişliğin yüksek olması yaşam doyumunu da olumsuz etkiler. Öğrenciler açısından rol model olan öğretmenlerin mesleki olarak iş doyumuna sahip olması, tükenmişlik düzeylerinin düşük olması ve yaşamdan doyum almaları yetiştirecekleri öğrencileri de etkileyecektir. Bu varsayımlar doğrultusunda beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri, iş doyumları ve yaşam doyumlarının incelenmesi amaçlanmaktadır.



Beden eğitimi dersini veren öğretmenler bu dersin doğası gereği yetersiz materyal, yetersiz destek, artan iş yükü ve karar verme aşamasında sorumluluk verilmemesi gibi durumlara alışkındırlar. Beden eğitimi dersinin yapısı gereği diğer derslere göre farklılıklar taşıması ve öğrenci, veli, idareci vb. kişilerin beden eğitimi dersine yönelik bakış açılarında farklılıkların olması tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumunu ile ilgili diğer branş öğretmenleri ile yapılmış çalışmalardaki sonuçların beden eğitimi ve spor öğretmenlerindeki bu durumları tespit etmekte yeterli düzeyde uygun olmayabileceği düşünülmektedir. Çalışmanın yapılacağı bölgenin sosyoekonomik olarak çok gelişmemiş olması, çok sık yaşanmış terör olayları, kalabalık sınıf mevcutları, okullardaki imkanların kısıtlı olması, sosyal aktivitelerin çok olmaması gibi nedenlerden dolayı öğretmenlerin olumsuz etkilenmiş olma ihtimallerinin yüksek olduğu, ayrıca beden eğitimi öğretmenlerinin çalışma koşulları, spor salonlarının yetersizliği, açık alanda yaz kış demeden ders işlemeleri, diğer öğretmen, veli ve idarecilerin beden eğitimi dersini diğer derslerden daha az önemli görmeleri, okulda tören, resmi bayramlarla ilgili birçok sorumluluğun beden eğitimi öğretmenlerine yüklenmesi, dersin doğası gereği öğrencilerle disiplin ve sınıf yönetiminin daha zor sağlanması gibi birçok nedenden dolayı Mardin ili Kızıltepe ilçesinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri, iş doyumları ve yaşam doyumlarının çeşitli değişkenler bakımından incelenmesi amaçlanmıştır.

## **1.2 Çalışmanın Önemi**

Toplumsal yapıyı şekillendirme ve etkileme anlamında okullarda öğretmenlerin işlerine yönelik doyumlarının artırılarak tükenmişlik düzeylerinin azaltılmasının sağlanması, eğitim ve öğretimin verimliliği açısından oldukça önemli bir konudur. Öğretmenlerin mesleklerinde etkili, verimli ve başarılı olmaları, fiziksel, sosyal ve ruhsal açıdan sağlıklı olmalarıyla ilişkilidir. Bu nedenle iş ortamı koşullarında ortaya çıkan olumsuzluklar öğretmenlerde iş doyumunu azaltmakta ve tükenmişliğe neden olup yaşam doyumunu olumsuz etkileyebilmektedir (Özben ve Argun, 2003). Nitekim öğretmenlerin iş doyumunsuzlukları giderilmediğinde tükenmişlik yaşama olasılığı ortaya çıkmaktadır.

Öğretmenlerin iş doyumunu, tükenmişlik düzeyleri ve yaşam doyumları sadece kendilerini etkilememekte, çalıştıkları eğitim kurumlarını da etkilemesi bakımından

da oldukça önem arz etmektedir. Çünkü öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri, iş ve yaşam doyumları sundukları eğitim kalitesini de doğrudan ilgilendirir. Beden eğitimi öğretmenleri sağlıklı toplumları oluşturacak, yeni nesillerin bedensel ve ruhsal olarak yetiştirilmesine öncülük edecek branşların başında gelmektedir. Bu bakımdan beden eğitimi öğretmenlerinin işlerinden aldıkları doyumun, mesleki tükenmişlik düzeylerinin ve yaşam doyumlarının bilinmesi, bu üç boyutun birbiriyle olan ilişkileri ve bazı değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığının ortaya çıkarılması ve bu konuda öğretmenlerde farkındalık yaratarak bu konulara yönelik sorunların azaltılmasında fayda sağlayacağı düşünüldüğünden, bu çalışma önemli görülmektedir.

Bu çalışma ile farkındalık kazanan öğretmenlerin eğitim kalitesinin artmasını sağlayacağı ve bu konuda yapılmış çalışmalardaki boşluğu doldurarak alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Literatürde ayrı ayrı tükenmişlik, iş doyumunu veya yaşam doyumunu ile ilgili çalışmalar yer almaktadır. Aynı zamanda tükenmişlik ile iş doyumunu, iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişki ile ilgili çalışmalar da mevcuttur. Ancak hem tükenmişlik, hem iş hem de yaşam doyumunu beraber inceleyen ve beden eğitimi öğretmenlerine yönelik yapılmış çalışma bulunmamaktadır. Halbuki bu üç kavram birbiriyle oldukça ilişkili kavramlardır. Tükenmişlik düzeyi yüksek bir öğretmenin iş doyumunun yüksek olması dolayısıyla yaşamdan zevk alması ve yaşam doyumunun yüksek olması beklenmemektedir. Bu yüzden bu üç kavramın beraber aynı çalışmada incelenmesi önemli görülmektedir.

Çalışmanın amacı Mardin'e bağlı Kızıltepe ilçesinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin yaşam doyumunu, iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerini belirleyerek farklı demografik özellikler açısından aralarında fark olup olmadığını belirlemektir. Ayrıca çalışmada Mardin iline bağlı Kızıltepe ilçesindeki öğretmenlerle ilgili benzer çalışma da mevcut değildir. Bölgenin sosyo-ekonomik açıdan yeterince gelişmemiş olması, okullardaki fiziki şartların ve spor salonu gibi eğitim ortamlarının yetersizliği, sosyo-kültürel açıdan öğretmenleri tatmin edecek koşulların yeterli olmaması, sınıfların kalabalık olması, bölgede terör olaylarının çok sık yaşanmış olması gibi sebeplerden dolayı öğretmenlerin mesleki tükenmişlik yaşaması, iş ve yaşam doyumlarının düşük olması bakımından yüksek risk taşıyabileceği göz önünde bulundurularak Kızıltepe ilçesi seçilmiştir.

Çalışmada beden eğitimi öğretmenlerine yönelik tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumunu kavramlarının beraber incelenmesi amaçlanmıştır. Bu yüzden çalışmanın literatüre katkısı olacağı düşünülmektedir.

### 1.3 Araştırmanın Hipotezleri

Mardin'e bağlı Kızıltepe ilçesinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeylerini belirleyerek farklı demografik özellikler açısından aralarında fark olup olmadığı bu çalışmanın problemini oluşturmaktadır.

Çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeylerini belirlemek için bazı hipotezler aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

**H<sub>1</sub>:** Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik, tükenmişlik alt boyutları, iş doyumunu ve yaşam doyumlarının istatistiksel olarak betimsel incelenmesinde tükenmişlik düzeyleri yüksek, iş ve yaşam doyumları düşük düzeydedir.

**H<sub>2</sub>:** Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik, tükenmişlik alt boyutları, iş doyumunu ve yaşam doyumlarında cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık yoktur.

**H<sub>3</sub>:** Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik, tükenmişlik alt boyutları, iş doyumunu ve yaşam doyumlarında medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılık vardır.

**H<sub>4</sub>:** Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik, tükenmişlik alt boyutları, iş doyumunu ve yaşam doyumlarında okul kademesi (ortaokul, lise) durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık yoktur.

**H<sub>5</sub>:** Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik, tükenmişlik alt boyutları, iş doyumunu ve yaşam doyumlarında yaşa göre anlamlı düzeyde farklılık vardır.

**H<sub>6</sub>:** Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik, tükenmişlik alt boyutları, iş doyumunu ve yaşam doyumlarında çalışma süresi (mesleki deneyim süresi) bakımından anlamlı düzeyde farklılık vardır.

**H<sub>7</sub>:** Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik, tükenmişlik alt boyutları, iş doyumunu ve yaşam doyumlarında aktif spor yapmaya göre anlamlı düzeyde farklılık vardır.

**H<sub>8</sub>:** Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik, tükenmişlik alt boyutları, iş doyumunu ve yaşam doyumları arasında anlamlı düzeyde bir ilişki vardır.

**H<sub>9</sub>:** Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişliği, yaşam doyumu üzerinde negatif etkiye sahiptir.

**H<sub>10</sub>:** Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu, yaşam doyumu üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

#### **1.4 Literatür Araştırması**

Tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumu ile ilgili yapılan literatür taraması sonucu konuyla ilgili çok sayıda çalışma olduğu özellikle hemşire, doktor ve öğretmen olmak üzere hemen hemen her meslekle ilgili çalışmaların olduğu ancak çalışmaların konu başlığında yer alan tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumu kavramlarının birkaç çalışma hariç aynı çalışma başlığı altında değil de, genelde “tükenmişlik-iş doyumu”, “tükenmişlik-yaşam doyumu”, “yaşam doyumu-iş doyumu” şeklinde araştırdıkları görülmektedir. Yapılmış çalışmaların sayıca çok olmasından dolayı son 10 yılda yapılmış bazı çalışmalar aşağıda verilmiştir.

Pepe (2008) Konya’da çalışan 104 beden eğitimi öğretmeniyle yaptığı çalışmada katılımcıların mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada Maslach Tükenmişlik Ölçeği, verileri toplamak için kullanılmıştır. Cinsiyet, yaş, çalışma deneyimi, medeni durum vb. değişkenler açısından betimsel tarama yoluyla elde edilen veriler analiz edilmiştir. Araştırmanın sonucuna göre beden eğitimi öğretmenleri arasında belirlenen değişkenler açısından farklılıklar tespit edilmiştir.

Özdoğan (2008) Sivas ilinde 131 beden eğitimi öğretmeniyle yaptığı çalışmada öğretmenlerin medeni durum, cinsiyet, yaş, ekonomik durum, çocuk sayısı, branş, aktif spor hayatı, eşinin iş durumu değişkenleri açısından tükenmişliği incelemeyi amaçlamıştır. Bu çalışmada öğretmenler arasında duygusal tükenmişlik alt boyutu açısından medeni durumu, branşı, aktif spor hayatı, ekonomik durumu, meslek değiştirme değişkenleri açısından anlamlı fark bulunurken cinsiyet, çalışma süresi, eşin iş durumu ve çocuk sayısı açısından anlamlı fark bulunmamıştır. Duyarsızlaşma yönünden medeni durum, mesleği değiştirmek isteme, aktif spor hayatı, ekonomik durum açısından anlamlı fark bulunurken, branş, meslekte çalışma süresi, eşin durumu, cinsiyet ve çocuk sayısı açısından anlamlı fark bulunmamıştır. Kişisel başarısızlık alt boyutu açısından ise cinsiyet, çocuk sayısı ve ekonomik durum

açısından anlamlı fark bulunurken diğer değişkenler açısından anlamlı fark bulunmamıştır.

Tuna (2010) Ankara merkez ve ilçelerine bağlı devlet okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik seviyelerinin bazı değişkenlere göre nasıl değiştiğini belirlemek amacıyla yaptığı çalışmayı 2009-2010 eğitim öğretim yılında 1174 beden eğitimi öğretmeninden 430 öğretmeni tesadüfi örneklem yoluyla seçerek gerçekleştirmiştir. Yapılan istatistiksel analizler sonucu araştırmaya katılan öğretmenlerin tükenmişliklerinin düşük olduğu belirlenmiştir. Duygusal tükenme alt boyutuna göre görev yeri, cinsiyet, seminer veya hizmet içi eğitime katılma, öğretmenlik mesleğinin gelirini ekonomik olarak yeterli görme, iş değişimini düşünmeleri; duyarsızlaşma alt boyutu açısından iş değişikliğini düşünme, ders saatini yeterli bulma; kişisel başarı alt boyunda ise öğretmenlik mesleğinin gelirini yeterli görme ve kıdem değişkenleri açısından anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Klassen ve Chiu (2010) araştırmasında öğretmenlerin özyeterlik ve iş doyumunu mesleki deneyim süresi, cinsiyet ve mesleki stres açısından incelenmeyi amaçlamıştır. Öğretmenlerin meslekteki deneyim süresi öz-yeterlilik faktörü ile doğrusal olmayan ilişkiler göstererek kariyerin başlangıcından kariyerin ortalarına doğru artmakta ve sonrasında düşmektedir. Kadın öğretmenlerde iş yükü stresi ve öğrenci davranışları nedeniyle daha fazla stres ve daha düşük sınıf yönetimi öz yeterliliği belirlenmiştir. Ayrıca daha yüksek sınıf yönetimi öz yeterliliği olan veya daha yüksek öğretim stratejileri öz yeterliliği olan öğretmenlerin iş doyumlarının daha fazla olduğu belirlenmiştir.

Acar Arasan (2010) 2008-2009 eğitim ve öğretim yılında yaptığı çalışmayı Uşak Üniversitesi'nde çalışmakta olan 170 akademisyenle gerçekleştirmiş olup yaş, cinsiyet, medeni durum, gelir, kıdem, akademik unvan, eşin çalışma durumu, haftalık ders saati, işi değiştirmek isteyip istememesi, sosyal hayata katılma düzeyi değişkenleri açısından akademisyenlerin yaşam, iş ve tükenmişlik düzeylerini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın sonucuna göre iş doyumunu, yaşam doyumunu ve tükenmişlik arasında korelasyon olduğu, yaşam doyumunu ile iş doyumunu arasında pozitif korelasyon, tükenmişliğin alt boyutları (duygusal tükenme, duyarsızlık ve kişisel başarısızlık) arasında negatif korelasyon saptanmıştır. Enstitüde çalışan akademisyenlerin toplam tükenmişlikleri ve kişisel başarısızlık alt boyutundaki tükenmişlikleri yüksekokul ve fakültede çalışanlardan yüksek bulunmuştur. İş

doyumunu, yaşam doyumunu ve mesleki tükenmişlik açısından yaş, cinsiyet, unvan, haftalık ders saati, medeni durum ve kıdem değişkenlerinde anlamlı farklılık tespit edilmemiş olup eşi çalışmayanlarda duyarsızlaşma alt boyutunda eşi çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca işini değiştirmek isteyen akademisyenlerin iş ve yaşam doyumlarının değiştirmek istemeyenlerden düşük olduğu görülmüştür.

Saiari, Moslehi ve Valizadeh (2011) yaptıkları araştırmada ortaokulda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin duygusal zeka ve tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkiyi araştırmayı amaçlamıştır. Çalışma İran-Khuzestan'da 183 erkek beden eğitimi öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Ayrıca katılımcılar akıl sağlığı açısından sağlıklı ve en az 5 yıl iş deneyimine sahip olmaları şartı taşımaktadır. Araştırmada "Duygusal Zeka Anketi ve Tükenmişlik Anketi" kullanılmıştır. Çalışmanın sonucuna göre beden eğitimi öğretmenlerinin duygusal zeka ile tükenmişlikleri arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Beden eğitimi öğretmenlerinin sosyal yaşamda daha aktif oldukları duygusal zeka bakımından daha zevk alan öğretmenler olduğu belirlenmiştir.

Cihan (2011) farklı illerde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerini karşılaştırmak ve incelemek amacıyla yaptığı çalışmayı Kırşehir ( 37 erkek, 16 kadın) , Antalya (95 erkek ve 82 kadın), Erzurum ( 103 erkek ve 74 kadın) illerinde toplam 407 beden eğitimi öğretmeni ile gerçekleştirmiştir. Araştırmada farklı iller açısından beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin araştırılması ve karşılaştırılması amaçlanmıştır. Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerin bire bir insanlarla uğraşmalarının strese neden olduğu, ciddi oranda işten soğuduğu, ruhen ve bedenen tükenmiş hissettikleri ortaya çıkmıştır. Duygusal açıdan tükenmişliğin oransal olarak kadınlarda daha çok olduğu ancak duyarsızlaşma açısından kadınlarda tükenmişliğin daha düşük olduğu görülmüştür. Ayrıca yaşanan ilin ekonomik ve sosyal durumunun da tükenmişliği büyük oranda etkilediği belirtilmiştir.

Tsigilis, Zournatzi ve Koustelios (2011) Yunanistan'da yapılan çalışmada ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyini incelemeyi amaçlamışlardır. Çalışmada *Maslach Tükenmişlik Envanteri* kullanılmış olup duygusal tükenmişlik boyutunda tükenmişlik anlamlı ve yüksek çıkmıştır. Ayrıca üç alt boyutta da ilköğretimde çalışan öğretmenlerin tükenmişlikleri ortaöğretimdekilerden daha belirgin olduğu belirlenmiştir.

Telef (2011) öğretmenlerin öz yeterlikleri, iş doyumları, yaşam doyumları ve tükenmişliklerinin bazı demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirdiği çalışmayı Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı çeşitli ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında çalışan 349 sınıf ve branş öğretmeni ( 117 erkek, 232 kadın) ile yapmıştır. Çalışmanın verilerini toplamak için *Kişisel Bilgi Formu, Özyeterlik Ölçeği, Yaşam Doyum Ölçeği, İş Doyum Ölçeği ve Tükenmişlik Envanteri* kullanılmıştır. Çalışmanın bulgularında öğretmenlerin özyeterlik, iş doyumunu, yaşam doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinde belirlenen demografik özelliklere göre farklılıklar olduğu saptanmış olup, özyeterlik alt boyutlarından olan öğrenci katılımını sağlama, sınıf yönetimi ve öğretim stratejileri yeterliklerinin öğretmenlerin iş doyumunu ve yaşam doyumunu ile pozitif yönde, tükenmişlik düzeyi ile negatif yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir.

Türkçapar (2012), beden eğitimi öğretmenlerinin farklı değişkenler açısından iş doyumunu düzeylerini araştırmayı amaçlayan çalışmayı 2010-2011 eğitim-öğretim yılında Kayseri ili devlet okullarında görev yapan 212 beden eğitimi ve spor öğretmeni ile yapmış olup *Kişisel Bilgi Formu ve Minnesota İş Doyum anketi* kullanılarak araştırma için gerekli verileri elde etmiştir. Elde edilen verilerin ortalamaları, standart sapma, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), t-testi gibi analizleri yapılmıştır. Çalışmanın sonucunda çalışmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin yaş, medeni durum, cinsiyet, okul kültürü, çocuk durumu, eğitim düzeyi, hizmet süresi gibi değişkenler ile iş doyumunu puanlarının anlamlı düzeyde farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Filiz (2014) 2010-2011 eğitim ve öğretim yılında İstanbul ili Üsküdar ilçesindeki ilköğretim okullarında görev yapan 341 öğretmenin katılımıyla yaptığı çalışmayı katılımcıların iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre değişip değişmediğini belirlemek ve aralarındaki ilişkiyi saptamak amacıyla gerçekleştirmiştir. Çalışmanın sonucunda öğretmenlerin medeni durum, cinsiyet, yaş, unvan, hizmet süresi ve öğrenim durumuna göre iş doyum seviyeleri ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı düzeyde fark olduğu bulunmuştur.

Kıvılcım (2014) çalışmasını altı farklı branştan (beden eğitimi, İngilizce, türkçe, fen bilimleri, matematik, okul öncesi) 138 erkek 272 kadın toplam 410 öğretmenle yapmış olup iş doyumunu, özyeterlik inancı ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla gerçekleştirmiştir. Çalışma sonucu iş doyumunu ve özyeterlik

puanlarında branşa göre anlamlı fark olduğu cinsiyete göre anlamlı fark olmadığı, yaşam doyumu puanlarında ise cinsiyet ve branş açısından anlamlı fark olmadığı ortaya çıkmıştır. Bunun yanında deneyim süresi ve yaşın iş doyumu, yaşam doyumu ve özyeterliği anlamlı düzeyde etkilemediği belirlenmiştir.

Mumcu (2014), Trabzon MEB'e bağlı okullarda görev yapan 261 beden eğitimi öğretmeniyle yaptığı çalışmanın sonucunda öğretmenlerin, mesleki tükenmişlikleri ve iş doyumları ile cinsiyet, medeni durum, okul türü arasında anlamlı ilişki saptamamıştır. Hizmet yılı 11-15 yıl olan öğretmenlerin 16-20 yıl olan öğretmenlere göre tükenmişliklerinin yüksek, iş doyumu açısından da il, ilçe ve beldedeki öğretmenler arasında farklılıklar olduğu belirlenmiştir.

Diri ve Kırıl (2016) 162 öğretmenle nicel araştırma yöntemi arasında yer alan nedensel karşılaştırmalı ve ilişkisel tarama modeli kullanarak yaptıkları çalışmada veri toplama araçları olarak *Maslach Tükenmişlik Ölçeği* ve *Minnesota İş Doyum Ölçeği*'ni kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre katılımcıların iş doyumuna yönelik en yüksek içsel doyum düzeyine, tükenmişlik düzeyi olarak da en yüksek duygusal tükenmişlik düzeyine sahip oldukları belirlenmiştir. 30 yaş ve altı öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyinin 31-35 yaş ve 36-40 yaş grubundaki öğretmenlerden ve bekar öğretmenlerin duyarsızlaşma alt boyutundaki tükenmişlik düzeylerinin evli olan öğretmenlerden, mesleğini istemeyerek seçen öğretmenlerde mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerden duygusal tükenme düzeyi açısından daha yüksek olduğunu tespit edilmiştir. Ayrıca kadın öğretmenlerin kişisel başarı boyutundaki tükenmişliğin erkeklere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumları arasında olumsuz yönde anlamlı ilişki bulunduğu, en yüksek düzeyde ilişkinin genel doyum ile duygusal tükenme arasında olduğu belirlenmiştir.

Olcay, Rijavec ve Golub (2017) yaptıkları çalışmayla ilköğretim okulu öğretmenlerinin yaşam memnuniyeti, yaşamın rolü, hedefler, temel psikolojik ihtiyaçlar ve iş akışı arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırmaya, Hırvatistan'ın farklı bölgelerinden toplam 480 ilkokul öğretmeni (ortalama 17 yıllık iş deneyimi) katılmıştır. Elde edilen sonuçlar neticesinde iş yerindeki yetkinlik ihtiyacının artmasıyla ve daha sıkı bir iş akışıyla yaşam hedefleri ve iş doyumu arasında pozitif bir ilişki ortaya çıkmıştır.



Gögercin (2017) beden eğitimi öğretmenleriyle yaptığı çalışmada katılımcıların iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmasını tarama modeli ve keşfetmeye dayalı durum çalışması deseni kullanarak ve İstanbul Başak Şehir ilçesinde çalışan ve rastgele örnekleme yöntemiyle seçilmiş 152 öğretmen (112 erkek, 40 kadın) ile gerçekleştirmiştir. Çalışma sonucunda elde edilen verilere göre katılımcıların iş tatmini düzeylerinin % 70, mesleki tükenmişliklerinin ise % 33 olduğu saptanmıştır. Ayrıca katılımcıların çalışılan okul türü, cinsiyet, medeni durum gibi değişkenler açısından iş tatmininde anlamlı farklılıklar görülmemiş olup çalışma yılına ve haftalık çalışma saatlerine göre anlamlı farklılık görülmüştür. Ayrıca iş tatmini ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında zayıf düzeyde negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Hizmet süresinin artmasının iş tatminini olumlu yönde etkilediği ancak haftalık çalışma saatlerinin iş tatminini azalttığı, hizmet süresinin artmasıyla tükenmişliğin azaldığı, İstanbul'da görev yapmanın ulaşım ve çevresel faktörlerden dolayı bu durumları etkilediği belirlenmiştir.

Zhu ve diğ. (2018), 1892 öğretmen ile Çin'in farklı yerleşim yerlerinde çalışan öğretmenlere yönelik, öz kavramı, tükenmişlik ve öğretmen etkinliği arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada, öz yeterlik ve öğretmen etkinliğinin tükenmişliği etkilediğini ve bu kavramların öğretmen tükenmişliğini yordadığı sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca öz kavramının duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleriyle ilişkili olduğu da belirtilmişlerdir.

Yılmaz ve Aslan (2018) yaptıkları çalışma ile belirlenmiş bazı demografik değişkenlere bağlı olarak öğretmenlerde çalışma hayatında iş doyumunu, tükenmişlik ve algılanan sosyal destek değişkenleri arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Çalışma Bursa merkez ilçesi olan Osmangazi'de bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ortaöğretim okullarında çalışan 142 erkek ve 160 kadın öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiş olup çalışma ilişkisel tarama modeline uygun olarak hazırlanmıştır. Sonuç olarak öğretmenlerin algıladıkları sosyal destek düzeyi ile tükenmişlik arasında olumsuz ancak sosyal destek ile iş doyumunu arasında olumlu ilişki saptanmıştır. Öğretmenlerin hizmet süreleri, cinsiyet, görev yaptıkları okul türlerine göre farklılıklar tespit edilmiştir.

Akman (2019) İstanbul Ataşehir'de rastgele belirlenmiş resmi anaokulu, ilkökulu, ortaokul ve lisede çalışan 360 öğretmen ile yaptığı araştırmada öğretmenlerde

mesleki tükenmişlik ve mesleki doyumları engelleyen faktörlerin belirlenmesi ve alınması gereken önlemlerin öğretmenin performansını artırmada etkili olacağını belirtmiştir.

Sarıhan (2019) yaptığı çalışma ile eğitim sektöründe devlet okulu ile özel okullarda çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve yaşam doyumları düzeylerinin öğrenci başarılarına etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Bu bakımdan tükenmişlik düzeyleri ve yaşam doyumlarının farklılaştığını, devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişliklerinin daha düşük olduğu, yaşam doyumlarının daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Ayrıca tükenmişlik ile yaşam doyumu arasında korelasyon ve anlamlı ilişki olduğu, sosyo-demografik faktörlerin ve stresin yaşam doyumu ve tükenmişlik üzerine etkileri olduğu ve bu yüzden öğrenci başarısını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

## 2. GENEL BİLGİLER

### 2.1 Tükenmişlik

#### 2.1.1 Tükenmişliğin tanımı

Günümüzde teknoloji, bilişim ve sosyal alanlar gibi hemen hemen her alanda ortaya çıkan hızlı ve radikal değişimler hem bireylerin normal yaşantısını hem de iş hayatını pek çok yönden etkilemekte hatta çoğu zaman bireyleri istenmeyen durumlarla karşı karşıya getirebilmektedir. Bireyler bu ani değişimlerle bazen baş edebilmekte bazense bu değişimler karşısında çaresiz, stresli ve tükenmiş hissedebilmektedir (Kıral, 2008). Birçok meslek grubunda karşımıza çıkan *tükenmişlik* kavramı enerji kaybı, yıpranmışlık, başarısızlık ve karşılanamayan ihtiyaçlar sonucunda oluşan tükenme halidir. Bununla beraber stresli iş ortamları ve yoğun etkileşimler nedeniyle oluşan bir olgu olarak tanımlanmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2008; Filiz, 2014).

Bireyin yaşamında iş kolik olması ve iş hayatını yaşamının büyük bir bölümü haline getirmesi bireysel tükenmişliği artırmaktadır. Günümüzde yaşantılarımızın gerektirdiği koşullar sebebiyle iş kolikliğin artması ve bireyin kendisini sürekli çalışmaya zorunlu hissetme baskısı, boş zamanlarında bile iş düşünmesine bu yüzden fiziksel, duygusal ve zihinsel yönden tükenmişliğin artmasına öte yandan çalışmadan gerekli doyum ve zevki almamasına neden olmaktadır (Naktiyok ve Karabey, 2005).

Tükenmişlik kavramı alan yazına ilk defa 1974 yılında Freudenberger tarafından girmiş olup enerji ve iş gücü kaybı, başarısız olma, taleplerinin gerçekleşmemesi sonucu kişinin içsel olarak tükenme durumu olarak tanımlanmıştır. Pines ve Aronson (1983)'a göre tükenmişlik, kişinin başka insanlarla yüz yüze etkileşim içinde olması ve duygusal olarak daha fazla uğraşı gerektiren ortamlarda fiziksel, duygusal ve ruhsal açıdan kendini çöküntü içinde hissetmesi durumudur.

Alan yazında tükenmişlikle ilgili birçok tanım yer almasına rağmen günümüzde en geçerli tanım aynı zamanda bu konuyla ilgili pek çok çalışması olan Christina Maslach tarafından yapılmıştır. Christina Maslach aynı zamanda Maslach tükenmişlik ölçeğini de hazırlamış olan kişidir. Maslach, tükenmişliği yoğun iş

temposuna sahip ve daha çok duygusal beklenti altında kalan bireylerde görülen, çaresizlik, yorgunluk, ruhsal ve fiziksel bitkinlik ve umutsuzluk hali gibi duygulara kapılma ayrıca bu yaşadıkları durumun günlük yaşantı dahil bireyi her anlamda etkilemesi durumu olarak tanımlamıştır (Dinçerol, 2013).

## **2.1.2 Tükenmişlik modelleri**

### **2.1.2.1 Pines tükenmişlik modeli**

Tükenmişlik, bu model açısından insanları duygusal olarak sürekli olumsuz etkileyen koşulların bireylerde zihinsel, duygusal ve fiziksel açıdan bitkinliğe neden olması durumudur. Bu modele göre tükenmişlik, *zihinsel, duygusal ve bedensel tükenme* şeklinde üç boyutta ele alınmıştır. Pines bireylerin enerjilerinin azalmasını, zayıf düşmelerini ve kronik olarak yorgun hissetmelerini *fiziksel tükenme* olarak açıklamıştır. Fiziksel tükenme sonucu iştah düzensizlikleri, uyku düzeninin bozulması ve hastalıklara karşı direncin düşmesi gibi bireyi zayıf düşüren durumlar yaşanır. Pines *duygusal tükenmeyi* bireyin ümitsiz, çaresiz, kapana kısılmış hissetmesi, depresyon belirtileri ve sürekli ağlama hissi yaşamaması olarak belirtmektedir. *Zihinsel tükenme* ise bireyin insanlara, yakın çevresine ve işine yönelik negatif duygular geliştirmesi ve bireyin kendisini yetersiz ve aşağı hissetmesidir (Kervancı, 2013).

### **2.1.2.2 Cherniss tükenmişlik modeli**

Cary Cherniss tarafından 1980’de geliştirilen bu model tükenmişliği, yapılan iş sonucu bireyde strese yol açan faktörlere bir tepki olarak oluşan ve stresle başa çıkma davranışlarını kapsayan, bunun sonucu bireyin psikolojik olarak işi ile bağıni kesmesine neden olan bir süreç olarak tanımlamıştır. Bununla beraber bireyin içinde bulunduğu kötü iş koşulları, iş yoğunluğu, hizmet verdikleri bireylerle aşırı iletişim halinde olmaları, aile içi sorunlar ve iş ortamında karşılaştığı diğer problemleri ortadan kaldırmaya çalışması ve bunu başaramadığında yaşadığı stres bireyin tükenmişlik duygusu yaşamamasına neden olmaktadır (Dalkılıç, 2014).

Cherniss’e göre iş ortamının fiziki koşullarının yanında işin doğası, işin niteliği, ağırlığı, muhatap olunan grup, aşırı kalabalık ve gürültünün olduğu ortamlar gibi nedenler doğal olarak stresli bir çalışma ortamı oluşturacak dolayısıyla bireyi tükenmişliğe sevk edecektir. Kısacası Cherniss tükenmişliği stres faktörü ile

açıklarken bunun yanında çevresel koşulların da tükenmişliğe neden olabileceğini vurgular. Tükenmişlik hemen ortaya çıkan bir durum olarak değil zamanla hissettirmeden önce hafif semptomlar halinde görülen ancak zamanla git gide artan semptomlarla ortaya çıkan bir süreçtir. İşe yeni başlamış ve beklentileri gereği oldukça çok çaba sarf eden idealist çalışanların zamanla beklentilerinin karşılanmadığının farkına varmaları aynı zamanda işlerine devam etmek zorunda olmaları hayal kırıklığı yaşatmakta ve bu yaşananlardan dolayı çalışanların stres yaşadıkları görülmektedir ( Çiçek, 2018).

### **2.1.2.3 Perlman ve Hartman tükenmişlik modeli:**

Bu model tükenmişliği, kronik strese maruz kalan bireylerin “*duygusal ve/veya fiziksel tükenme, düşük iş üretimi ve başkalarına karşı duyarsızlaşma*” davranışlarını içeren üç bileşenden oluşan tepkiler şeklinde açıklamıştır. Ayrıca bu modele göre tükenmişliğe neden olan en önemli etmen strestir ve tükenmişliğin iç boyutu stresin üç ana belirtisini yansıtmaktadır. Bu temel belirtiler fiziksel belirtiler ve yorgunluk şeklinde kendini gösteren *fizyolojik belirtiler*; duygusal tükenme şeklinde duygu ve tutumlara yönelik oluşan *duyuşsal/bilişsel belirtiler* ve son olarak düşük iş verimi, duyarsızlaşma şeklinde kendini gösteren *davranışsal belirtilerdir* (Polatçı, 2007).

Perlman ve Hartman modelinin 4 aşaması bulunmaktadır:

İlk aşamada bireyin ilgi, beceri ve yetenekleri ihtiyaç ve isteklerini karşılamada gerçekçi boyutuyla örtüşmeyebilir. Bu durum birey ve iş çevresi arasında çelişki ve uyumsuzluğa neden olarak stresin oluşumuna neden olur. Bu durumda tükenmişlik durumu tetiklenmiş olur. İkinci aşama kişinin maruz kaldığı ve hissettiği stres düzeyiyle alakalıdır. Strese neden olan faktörler bireyi strese maruz kalmış hissettirir. Birinci aşamadan ikinci aşamaya geçiş bireyin rol ve organizasyonel değişkenlerinin yanında bireyin yaşantısı ve kişilik özelliklerine göre değişir. Üçüncü aşama stres karşısında bireyin verdiği üç tepkiyi içerir. Ve son aşama olan dördüncü aşama stresin neden olduğu sonuçları ele almaktadır (Kaya, 2009).

### **2.1.2.4 Suran ve Sheridan tükenmişlik modeli**

Bu model çözümleyici bir modeldir. Bireyin stres faktörüne karşı davranışlarını olumlu hale getirerek zamanla uyumlu hale gelineceğine ve sorunların üstesinden bu şekilde gelerek mesleki tükenmişlik yaşanmayacağını temele almaktadır. Suran ve

Sheridan modeli tükenmişliğin sonuçlarını temel almayarak bu sendromun sonuçlarının bireysel olarak çözümlenmesini savunmaktadır (Çelik, 2017). Bu model 4 aşamadan meydana gelmektedir. Bunlar: 1. *Rol belirginliği / Rol karmaşası aşaması*, 2. *Yeterlilik / Yetersizlik aşaması*, 3. *Verimlilik / Durgunluk aşaması*, 4. *Yeniden oluşturma / Hayal kırıklığı aşaması*. Bu dört aşamadan oluşan model bireylerin tükenmişlikle mücadele etmesinde faydalı olma niteliğine sahiptir (Çolak, 2017). Birinci aşamada kimlik ve rol çatışması nedeniyle uyumsuzlukların meydana gelebileceği ve bunun sonucu bireylerde tükenmişlik duygusunun yaşanabileceği söylenmektedir. İkinci aşamada bireyin kişisel-sosyal hayatını, yaptığı işte kendini yeterli hissetmesiyle bağdaştırarak tamamlaması gerekmektedir. Üçüncü aşamada bireyin yaptığı işe odaklandığı ve verimli olduğu aşamadır. Dördüncü ve son aşama ise bireyin kendini ve seçimlerini sorguladığı aşamadır (Çelik, 2017).

Suran- Sheridan modeline göre birinci aşamada yer alan rol çatışmasının en büyük nedeni bireyin örgüt içinde görev tanımlarının tam olarak belirtilmemesi, işin kapsam ve içeriği hakkında yeterince bilgilendirilmemiş olması ve bireyin görevinin tam olarak ne olduğunu bilmemesinden kaynaklanmaktadır. Bu durum görev hiyerarşisinin tam olarak işleyememesine ve sonucunda kronik stres faktörüne neden olmaktadır. Bunun sonucu birey tükenmişliğe doğru ilerler (Çelik, 2017).

Kişisel ve mesleki anlamda gelişimin sağlıklı bir şekilde gerçekleşmemesi bireylerin gelecekte rol karmaşası yaşamalarına neden olabilmektedir. Bu bağlamda birey gelişiminin gerektirdiği ihtiyaçları tam olarak karşılayamadığında kişisel benliği ve mesleki gelişimi bir bütün oluşturamamakta, bu durumda kimliğini belirleyemeyen bireyde tükenmişlik tohumları atılmış olmaktadır. İkinci aşama olan Yeterlilik/yetersizlik aşamasında bireylerin işinde yeterlilik duygusunu yaşaması, kimlik süreci ile kişisel sosyal ilişkilerin birbiriyle uyumlu bir şekilde bağdaştırılmasıyla oluşmaktadır. Birey deneyim süresince becerilerini geliştirerek insanların gözünde profesyonel kimlik geliştirir ve bağımsızlaşır. Birey için artık önemli olan işinde ne kadar iyi olduğu sorusudur. Bu soru beraberinde bireyin kendisini diğer eş seviyedeki profesyonellerle kıyaslamasını getirir. Bu tür kıyaslamaların sonucu olumsuzsa bireyde yetersizlik durumu ve mesleki aşağılık duygusu gelişir. Bu durum beraberinde tükenmişlik riskini getirir (Başören, 2005). Üçüncü aşama (verimlilik/ durgunluk) bireyin odaklandığı, üretici, yaratıcı olduğu, yeteneklerine imkan tanıdığı aşamadır. Ancak bunun aksine bireyin ilgi ve stil

geliştirememesi, daha önceki başarılarının da görünmemesine, amaç ve hedef belirlememesine neden olmaktadır. Bu durumda birey, ne yapacağı konusunda karmaşa yaşar duruma gelip durağanlaşmakta ve tükenmişlik yaşama olasılığı artmaktadır (Şanlı, 2006). Son olarak dördüncü aşama (yeniden oluşturma/hayal kırıklığı), genellikle otuzlu yaşlardan sonra orta ve ileri yaşlarda bireyin seçimlerini sorguladığı aşamadır. Bireyin iş doyumsuzluğu, işinden sıkılması, mesleğiyle ilgili hayal kırıklığı gibi durumlar beraberinde tükenmişliği getirmektedir. Birey mesleği ile ilgili amaçları tekrar değerlendirerek olumlu bir uyarıcı olarak bireysel ve iş yaşamında olmak istediği kişi için nedenler keşfederek yeniden oluşturma sürecine girmektedir (Başören, 2005).

#### **2.1.2.5 Edelwich ve Brodsky tükenmişlik modeli**

Edelwich ve Brodsky tükenmişlik modeline göre çalışma şartları, iş yoğunluğu, yüksek beklentiler, uzun çalışma saatleri, müşteri yoğunluğu, politik ve bürokratik baskılar, yetersiz ücret nedenlerinden dolayı tükenmişlik yaşanabilmektedir. Bunun yanı sıra tükenmişlik bu modele göre insanlara yardım etmeyi amaçlayan meslek gruplarında çalışma şartlarından kaynaklı idealler, amaçlar ve enerjide oluşan ve devamlı artan bir kayıp olarak ortaya çıkmaktadır (Edelwich ve Brodsky, 1980).

Edelwich ve Brodsky (1980) bu anlamda tükenmişliği 4 evrede açıklamıştır.

#### **Tükenmişliğin evreleri:**

**1. Şevk ve coşku dönemi:** Bu evrenin başlarında birey mesleki ideallere sahip yüksek enerjili ve umut doludur. Fakat birey, çalışma ortamındaki sorunlar, sık sık eleştirilme, ön yargı, özel ve yaşamın başka alanlarına zaman ayıramamaktan uyum sağlamış görünse bile zamanla bu durumlara karşı bir çözüm bulamadığı için durağanlaşır. Bu evre genellikle çalışma hayatının ilk bir yılından sonra oluşur.

**2. Durgunluk dönemi:** Bu evrede işe başlarken ki istek, umut, enerji ve motivasyonda azalma görülür, karşılanmayan beklenti ve isteklerden dolayı hayal kırıklığı yaşanır. İşten alınan haz kişisel isteklerden daha az önemli hale gelir bu yüzden iş dışındaki ilgiler daha önemli hale gelir.

**3. Engellenme dönemi:** Bu evrede birey işine karşı ciddi endişeler yaşamakta ve işi bırakıp bırakmama noktasına gelmektedir. İşten dolayı yaşanan kısıtlamalar işin, amaçlarını gerçekleştirmede bir engel olarak görülmesine neden olur. Bu evrede fiziksel, davranışsal ve ruhsal problemler şeklinde tükenmişlik kendini gösterir.

**4. Umursamazlık dönemi:** Bu evrede kişi mesleği ile alakalı inanç ve beklentilerini yitirerek, ilgisiz ve umutsuz olur. Ayrıca işiyle ilgili doyumsuzluk yaşar. İşine daha az zaman harcar ve işi sadece iş olarak görmeye başlar. Bu evrede sürekli yaptığı işten yakınma, rutinleri dışında işle ilgili farklı şeyler yapmama, işi ciddiye almama, işe geç gelme, duyarsız davranma gibi durumlar yaşar. Birey mesleği sadece ekonomik ve yaşamı sürdürme nedeniyle sürdürür ve derin bir umutsuzluk hali gözlenir. Tükenmişlik bir süreç olduğu için her evrenin kendine has özellikler göstermesinden dolayı tükenmişlik dönemlere ayrılmaktadır. Ancak her zaman bu evreler belirlenen sıralamada gözlenmeyebilir. Birey belli dönemlerde farklı evreler arasında gidip gelebilir (Şahin, 2008).

#### **2.1.2.6 Maslach tükenmişlik modeli**

Maslach'a göre tükenmişlik bireylerin iş yaşamları gereği etkileşim halinde oldukları insanlara karşı duygusal olarak tükenme hissi, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme şeklinde kendini gösteren bir durumdur (Hurşitoğlu, 2017).

Maslach tükenmişliği üç ayrı boyutta ele almıştır ve bu alt boyutlar, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı (kişisel başarının düşmesi- kişisel başarısızlık) şeklinde gruplandırmıştır (Ergin, 1992).

**Duygusal tükenme:** Maslach duygusal tükenmeyi bireyin duygusal anlamda beslediği tüm kaynakların tükenmesi şeklinde tanımlamıştır (Tuğrul ve Çelik, 2002). Duygusal tükenme tükenmişliğin bir alt boyutu olup tükenmişliği tek başına açıklayan bir boyut değildir. Duygusal tükenme yaşayan birey yorgun, enerjisiz ve duygusal açıdan kendini bitkin hisseder. Bu boyut tükenmişliğin içsel boyutu olarak karşımıza çıkmaktadır. Duygusal tükenmişlik duygusuna kapılan bir birey çalışma ortamındaki bireylerle ilişkileri konusunda eskisi kadar iyi ve sorumluluk sahibi olmadığını düşünebilir ve dolayısıyla stres ve endişeye kapılabilir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

**Duyarsızlaşma:** Bu boyut tükenmişliğin kişiler arası boyutu olarak görülmektedir. Bireyin çalıştığı kurumda hizmet verdiği bireylere karşı sert ve olumsuz tutum ve yaklaşımlar ile işe karşı tepkisizleşme olarak ifade edilmektedir. Duyarsızlaşma durumu bireyin olumsuz duygulara sahip olmasına neden olmakta, insanların iyi halini ve iş performansını ciddi anlamda olumsuz etkileyecek bir durum



yaratabilmektedir. Duyarsızlaşma boyutu duygusal tükenmeye yönelik verilen bir tepkidir ( Maslach ve diğ., 2001).

**Kişisel başarı/başarısızlık:** Maslach tükenmişlik modeline göre en son boyut kişisel başarısızlık boyutudur. Bu boyut ise bireyin kendisini yetersiz, başarısız hissetmesi ve değerlendirmesi olarak ifade edilmektedir. Bu tarz düşüncelerden dolayı birey suçluluk duygusu hisseder ve kimse tarafından takdir edilmediği ve sevilmediği duygusuna kapılır (Koçak, 2009). Kişisel başarısızlık boyutu bazı durumlarda duygusal tükenme sonucu, bazı durumlarda duyarsızlaşma sonucu, bazı durumlarda da her iki boyutun beraber etki etmesi sonucu oluşabilmektedir (Maslach ve diğ., 2001). Kendini yetersiz ve başarısız hisseden birey olumsuz duygulara kapılarak verdiği emeğin ve enerjinin karşılığını alamadığını düşünerek ilerleme kaydedemeyeceğini düşünür (Alanoğlu 2019).

### 2.1.3 Tükenmişliğe etki eden faktörler

Bireyin beyni, bedeni ve ruhu arasındaki çatışmayı dengeye getirme çabası tükenmişlik olarak tanımlanmaktadır. Kişinin sağlıklı olabilmesiyle yakından ilişkili olan bu durumun belirtileri ve tükenmişliğe neden olan etkenler göz ardı edilmemelidir. Yapılan birçok araştırmada en iyi olmaya çalışan, hırslı, idealist ve daha çok sorumluluk alan bireylerde tükenmişliğin daha çok görüldüğü belirlenmiştir. Tükenmeye ne kadar yatkın olduğumuzu kim olduğumuz, ne yaptığımız ve nerede hangi koşullarda çalıştığımız belirler (Aslan, 2009).

Tükenmişliğe neden olan faktörler kişisel özelliklerden kaynaklanan bireysel ve iş ortamından kaynaklanan örgütsel faktörler olarak sınıflandırılabilir.

**Bireysel faktörler:** Cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, kişilik özellikleri, çocuk sayısı, güdülenme, işe yönelik tutum, günlük yaşamda karşılaşılan stresler, beklenti düzeyleri, baş etme seçimleri olarak belirtilebilir (Aslan, 2009; Çağan, 2014; Izgar, 2001). Tükenmişlik düzeyi belirtilen bireysel faktörlere göre farklılaşabilmektedir (Çağan, 2014).

**Örgütsel faktörler:** Fazla iş yükü, yetersiz takdir ve ödüllendirme, değerlerin çatışması, kontrol eksikliği, örgütteki bozulmalar, adaletsizlik vb. faktörler şeklinde sıralanabilir (Çağan 2014).

Tükenmişlik kavramının yeni yeni ifade edildiği yıllarda, bu durum daha çok bireysel faktörlerden dolayı ortaya çıkan bir sorun olarak görülmekteydi. Yani

tükenmişliğin nedeni bireyden kaynaklanmaktaydı ve birey sorunlarını hallettiğinde bu durumdan kurtulacağı fikri hakimdi. Fakat zaman geçtikçe tükenmişliğin sadece birey odaklı olmadığı örgütsel faktörlerden dolayı da ortaya çıktığı benimsenmiştir (Ardıç ve Polatçı, 2009; Dinçerol, 2013)

#### **2.1.4 Tükenmişliğin nedenleri:**

Gerald Corey “Danışmanlık ve Psikoterapi Kuram ve Uygulamaları” adlı çalışmasıyla tükenmişliğin tek bir nedenden kaynaklanmadığını farklı birçok nedenin kombinasyonundan kaynaklandığını belirtmektedir. Kişiler arası, bireysel ve örgütsel faktörleri göz önünde bulundurmamak tükenmişliği anlamamanın temel adımıdır. Bu nedenle birey tükenmişlik nedenlerini tanıyarak bu durumla daha kolay baş edebilecektir. Aşağıda bazı tükenmişlik nedenleri verilmiştir:

- Bireyin çok çaba sarf ederek yaptığı işlerin yeterince takdir edilmemesi veya olumlu tepkiler verilmemesi.
- Çalışmaların monotonlaşması ve anlam katılmadan yapılması.
- Üretim ve teslim tarihi gibi sektörel uygulamalar yapılarak birey üzerinde aşırı baskı yaratılarak gerçekçi olmayan zaman kısıtlaması.
- Başarı ve çalışmanın anlam duygusundan yoksun olması.
- Değişime karşı direnç gösteren ve gönülsüz bir kitle ile çalışılması.
- Zaman ve enerji kullanımını ile ilgili gerçekçi olmayan isteklerle karşı karşıya kalınması.
- Çalışanlar arasında yapıcı eleştiri ve desteğin azalması dolayısıyla çatışma ve gerginlik durumunda artış yaşanması.
- Çalışanlar ile gözetmenler arasında güvensizlik durumunun artması dolayısıyla çalışanların psikolojik açıdan olumsuz etkilenmesi ve bu durumun doğru hedefler yerine mesleki kariyerlerini olumsuz etkilemesi.
- Çalışanların yenilik, değişim gibi durumlarda inisiyatif kullanmamaları ve cesaretlerinin kırılması.
- Çalışanın uzmanlaşmasını sağlayacak hizmet içi eğitim fırsatlarının verilmediği bir iş ortamının oluşturulması.

- Kronik sağlık sorunları, ekonomik sorunlar, ailevi ve özölmemiş kişisel sorunların olması (Akt. Dinçerol, 2013).

Belirtilen tükenmişlik nedenlerine ek olarak tükenmişliğin sebeplerine bakıldığında bunlardan bir kısmı kişisel bir kısmı çevresel faktörlerden kaynaklanmaktadır. Ayrıca tükenmişlik bireyin beklentileri ile bağlandığı yaşam tarzının birbiriyle uyumlu olmaması sonucu meydana gelen hayal kırıklığı ve yorgunluk halidir (Dolunay, 2002). Bu nedenle gerçekçi olmayan ve yaşam tarzıyla bağdaşmayan hedefler tükenmişliğe yol açar.

Bireyin yaptığı işin niteliği, çalışma süresi, iş ortamı, personel sayısı, örgüt ortamı, ekonomik ve sosyal nedenler tükenmişliğin örgütsel boyutu; cinsiyet, yaş, medeni durum, kişisel beklentiler, motivasyon gibi özellikler bireysel boyutu ile ilgilidir (Izgar, 2001).

#### **2.1.4 Tükenmişliğin belirtileri**

Tükenmişlik hem bireyin sağlığını hem de hizmet verdiği iş sektörünün verimliliğini etkileyen bir durumdur. Tükenmişliğin çeşitli belirtiler göstererek ortaya çıktığı görölmektedir.

Tükenmişlik belirtileri fiziksel, davranışsal ve psikolojik belirtiler olarak şu şekilde sıralanmış ve açıklanmıştır (am 1995, akt. Adiloğulları, 2013).

##### **2.1.4.1 Fiziksel belirtiler**

- Uykusuzluk
- Uyuşukluk
- Kilo kaybı
- Sık sık yaşanan baş ağrısı
- Yorgunluk ve bitkinlik durumu
- Kroner kalp rahatsızlıkları ve yüksek kolesterol
- Genel ağrı ve sızı durumu
- Solunum güçlüğü
- Sık sık görölen grip ve soğuk algınlığı

##### **2.1.4.2 Davranışsal belirtiler**

- Öz saygı ve özgüvende azalma

- Takdir edilmeme ve alınganlık durumu
- Çabuk öfkelenme
- İşe gitmek istememe, işe geç gelme ve iş doyumsuzluğu
- Birçok konuda şüphe ve endişe duyma
- Unutkanlık
- Hareketli olmayış
- İçe kapanma, yalnız kalma isteği, uzaklaşma ve sıkıntı
- Aile içinde ve evlilikte çatışmalar ile arkadaş ve aileden uzaklaşma
- Çaresizlik, konsantrasyon güçlüğü, çabuk ağlama, çaresizlik, hevesin kırılması
- Suçluluk, teslimiyet, içerlenmişlik
- Yansıtma
- Örgütlemeye yetersiz olunması
- Sürekli zihinsel olarak uğraş içinde olma
- Başaramama duygusu
- Görev ve sorumluluklarda belirsizlik ve rol çatışması
- Çalışılan kuruma yönelik ilgi kaybı
- Arkadaş ortamında alaycı ve suçlayıcı olma ve iş konusunda tartışmadan kaçınma
- Sürekli bazı şeyleri erteleme ve bir türlü yapmama
- Çalışmaya yönelik isteksizlik ve direnç gösterme
- Görevlilere karşı güvensizlik

#### **2.1.4.3 Psikolojik belirtiler**

- Alınganlık ve depresyon
- Yabancılaşma
- Uyku düzensizliği
- Aile tarafından kabul görmeme yani dışlanmışlık hissi
- Psikolojik rahatsızlıklar
- Aile sorunlarına bağlı olarak ailesini ihmal etme, cinsel yaşantıda anormallikler
- Diğer bireyleri sürekli, yadırgama eleştirme ve insanları önemsememe
- Hayal kırıklığı, endişe, umutsuzluk, sıkılma
- Tek başına kalma duygusu

### **2.1.5 Tükenmişlikle başa çıkma yolları**

Diğer birçok durum gibi tükenmişlikle baş edebilmek için öncelikle böyle bir durumun varlığının farkında olmak ve bu durumla mücadele etmeyi kabul etmek gerekir (Baysal, 1995). Tükenmişlikle baş etme yolları bireysel ve örgütsel yöntemler olarak iki ayrı grupta incelenebilir.

#### **2.1.5.1 Bireysel yöntemler**

Tükenmişliğe karşı baş edebilmek için yapılması gerekenler, öncelikle kendini tanıma ve bu doğrultuda beklentilerini karşılayabilecek, gerçekleştirilebilir hedefler belirleme, kendi kendine iç konuşma yapma, insanlarla iletişim ve etkileşimin azaltılması, işi gerçekleştirme tarzında değişiklik yapma, olumlu yönlerine odaklanma, zaman yönetimi, sorunları içselleştirmeme, dinlenme ve rahatlamaya yönelik egzersizler yapma, doğru nefes alma, doğru beslenme alışkanlıkları edinme, düzenli uyku, işini değiştirme şeklinde sıralanabilir (Maslach ve Zimbardo, 1982).

Izgar (2001)'a göre bireysel olarak tükenmişlikle mücadele etme yöntemleri şu şekilde sıralanmıştır:

- Molalar vermek, yorgunluktan kaçınma, kısa süreli dinlenme olanakları sağlama.
- Gerçekçi ve ulaşılabilir hedefler belirleme.
- İş yaşamında monotonluğun önüne geçmek için izinlerini kullanmak.
- Kişinin kendini iç görü ile geliştirmesi ve kendini gerçekleştirme.
- Bireyin çevresiyle iyi ilişkiler kurması.
- Bireyin ihtiyaç ve yeteneklerinin farkında olması yani kendini tanıması.

#### **2.1.5.2 Örgütsel yöntemler**

Tükenmişlikle örgütsel olarak mücadele edilebilmesi için çalışan bireylerin iş ayrımının ve görev tanımlarının doğru ve açık bir şekilde ifade edilmesi, işe yeni başlarken işe yönelik oryantasyon çalışmalarının yapılması, örgüt yöneticileri ve çalışanlar arasında brifing ve toplantılarla öneri ve değerlendirmelerin yapılması düzenli olarak gerçekleştirilmelidir (Çolakoğlu, 2014). Problemlerin çözülmesi için örgüt ortamında yaşanan sorunların tespit edilmesi ve sorunların giderilmesi için çaba gösterilmesi, çalışanların gereksinim ve beklentilerinin farkına varılması ve ihtiyaçlarına cevap verilmesi, çalışanların motivasyonunun sağlanması, örgütteki

faaliyetlere yönelik alınacak kararlarda çalışanların dikkate alınarak katılımlarının sağlanması, örgütsel olarak tükenmişliği engellemek için alınacak bazı önlemler arasında sayılır (Kaçmaz, 2005).

Izgar (2001) tükenmişlikle örgütsel olarak mücadele etme yollarını şu şekilde belirtmiştir:

- Kişinin kendini geliştirme ve kişisel doyum elde etmesini sağlayacak güdüleyici bir rol üstlenecek hizmet içi eğitim olanakları sağlamak. Böylece kişinin morali artar, kurumuyla olan bağı güçlenir ve dolayısıyla hizmetin kalitesi artar.
- Değişime kapalı olan örgütlerde mevcut olan durgunluk örgütü tembelliğe yönlendirir. Bu durum da tükenmişliğe zemin hazırlar. Bu açıdan örgüt ortamında değişiklikler yapmak tükenmişlikle baş edebilmek için önemlidir.
- Dolgun ücretin yanı sıra çalışanlar için en önemli husus çalışanlar için yöneticiler tarafından adil ve planlı şekilde yükselme olanağının sağlanmasıdır.
- Örgütsel çatışma, çalışma ortamlarında kaçınılmazdır. Önemli olan yönetimin bu çatışmayı kontrol edebilmesidir ancak bu şekilde çatışma durumunun tükenmişliğe zemin hazırlamasının önüne geçilebilir.
- Örgüt geliştirme programları ile çalışanların gereksinimlerini ve mutluluklarını sağlamak, örgütteki bireylerin iyi ilişkiler kurmasını, aynı zamanda örgütün daha etkin ve sağlam olmasını sağlamak.
- Çalışanları makul ve gerçekçi hedeflere yönlendirme, hatta çalışanların kendilerine hedef belirleme olanağının tanınmasını sağlamak.
- Yetki devrinin gerçekleştirilmesi ile sorumluluklarından ötürü çözümleri gereken ve almaları gereken birçok durumda karar yetkisi verilerek tükenmişliğin önüne geçilebilir.
- Örgüt ve çevre ilişkilerinin olumsuz olması çalışanlar üzerinde olumsuz etkiler yaratacaktır. Bu açıdan örgüt ile çevrenin iyi ilişkiler geliştirmesi ve kaynaşması tükenmişlikle mücadelede önemlidir.

### **2.1.6 Öğretmenlerde tükenmişlik ve nedenleri**

Diğer pek çok hizmet sektörü gibi eğitim sektörü de hızla değişen dünyaya ayak uydurabilmek ve iyi yetişmiş insan gücüne sahip olmak için öğretmenlere ihtiyaç

duymaktadır (Adiloğulları, 2013). İnsanlarla birebir etkileşim gerektiren çalışma ortamları ve meslek gruplarında ortaya çıkabilecek stres durumundan dolayı duygusal ve fizyolojik açıdan birey tükenmiş hissedebilmektedir. Bu durum tükenmişlik olarak adlandırılmaktadır. Öğretmenlik mesleği de doğası gereği birçok insanla yüz yüze iletişim gerektiren bir meslek olduğundan tükenmişlik açısından büyük risk taşımaktadır (Girgin, 2010).

Kuşkusuz öğretmenler bir toplumu oluşturan, şekillendiren en temel öğelerden biridir. Öğretmenlerin toplumdaki rollerinin gerekliliklerini yerine getirebilmeleri, gelecek nesilleri her yönden donanımlı yetiştirebilmeleri için gerekli koşulların sağlanması ve motivasyonlarının yüksek tutulması oldukça önemlidir. Öğretmenlerin diğer meslek gruplarından farklı olarak iş ve sorumlulukları okulla, öğretimle sınırlı olmayıp öğrenciler ve öğrencilerin aileleri ile ilişkileri, bu ilişkileri planlarken onlara rehberlik etmeleri, okul aile birliği arasında işbirliğini sağlamaları, mesleki sorumluluklarını yerine getirirken ayrıca veli, meslektaşları, idareciler ve okul çevresini oluşturan tüm bireylerle olumlu etkileşimler içinde olmaları gerekmektedir. Bu denli sosyal etkileşim ve sorumluluk altında olan öğretmenlerin mesleki açıdan tükenmişlik yaşamaları oldukça olasıdır (Akman, 2019). Bununla birlikte öğretmenleri stres ve baskı altında hissettiren birçok unsur daha vardır. Davranış ve psikolojik olarak sorun yaşayan öğrencilerle çalışmaları, sürekli değişen eğitim ve sınav sistemi, bu sınavlardan alınan sonuçların, öğrencilerin aldıkları eğitim kalitesinin bir kıstası olarak sayılması, düşük ücret almaları, kalabalık sınıflar ve fiziki olarak yetersiz çalışma ortamları, mesleki olarak kendilerini geliştirme ve yükselme durumları için politikaların yetersizliği, yetersiz maddi ve manevi destek gibi sorunlar ve bu sorunlarla kendilerinin uğraşmak ve çözüm yolu bulmak zorunda olmaları yine mesleki olarak tükenmişlik yaşamalarına neden olmaktadır (Çolakoğlu, 2014).

Öğretmenlerin tükenmişlikleri üzerine yapılmış ilk çalışmalarda genellikle öğretmenin kendisi sorumlu tutuluyordu, daha sonra yapılmış çalışmalarda ise bunların yanında kişinin kendisini ilgilendiren bireysel özelliklerin yanı sıra okulun özellikleri de temel alınmaya başlanmıştır. Bu yüzden ilk çalışmalarda bireyin yaşı, cinsiyeti, hizmet yılı, medeni durumu gibi kişisel özellikler üzerine yapılmış çalışmalar hayli fazlayken okul boyutu ile alakalı çalışmalar oldukça azdır (Dorman, 2003).

Bir okulda işi bakımından doyumsuz, işini sevmeyen, depresyon durumu yaşayan öğretmenler varsa diğer öğretmenler de bu durumdan etkilenerek mutsuz, sinik, uyuşuk hale gelebilir bu durum tükenmişliğin bulaşıcı olma etkisinden kaynaklanmaktadır. Bunun aksine bir öğretmen kendini iyi, başarılı yeteneklerini yeterli görürse aynı durumu öğrencilerine ve çevresine yansıtabilir. Eğer öğretmen işinden doyum almaz ve kendini yetersiz ve başarısız görürse öğrencilerine bu olumsuz durumu geçirir ve tüm okul ortamı bu olumsuz durumdan etkilenir (Çimen, 2007).

### **2.1.7 Öğretmenlerde tükenmişliği önlemek için yapılması gerekenler**

Öğretmenlerin tükenmişlik yaşamaları sadece bireyin kendisini değil öğrencileri, velileri, okuldaki diğer personelleri ve kendi çevresindeki bireyleri de olumsuz etkileyecektir. Öğretmenlerde tükenmişlik, düşük iş performansı, derslere hazırlıksız gelme, sınıf içi hoşgörüde azalma, öğrencilere yönelik olumsuz tavır ve davranışlar, işine yönelik olumsuz tutum, fiziksel ve psikolojik sağlıkta bozulma, işi bırakmayı düşünme ve genel olarak yaşam kalitesinde düşme gibi pek çok etkiye neden olmaktadır (Çelebi, 2013). Bu açıdan tükenmişlikle mücadele etmek için bazı önlemler alınması gerekir.

Tükenmişliği önlemek ve tükenmişlikle mücadele etmek için öğretmenlerin yapması gereken bazı bireysel baş etme yolları şu şekilde sıralanmıştır:

**Doğrudan eylem teknikleri:** Öğretmenin öncelikle stres kaynağını bulması ve stres kaynağını yok etmek için yapması gerekenleri kapsar.

**Hafifletici teknikler:** Öğretmenin kendini doğru bir şekilde organize edip etkili yönetmesiyle belirlediği stres kaynağını azaltmaya yönelik çalışmaları kapsar. Bu teknikler beyinsel ve fiziksel etkinlikler içermektedir. Fiziksel etkinlikler öğretmenlerin tükenmişliğe neden olan ve gerginliğe neden olan etkenleri yok ederek rahatlama hissi yaşamasıdır. Beyinsel aktiviteler ise kişinin duruma karşı algı biçimini değiştirmesine yönelik aktiviteler içerir (Kyriacou (2001), akt. Çimen, 2007).

Okullarda tükenmişliği önlemek için okul idarecilerinin yapması gereken bazı önlemler şu şekilde sıralanabilir:

- Öğretmenlerin mesleki çalışmalarını destekleyecek kaynaklara ulaşmalarına destek olmak.



- Plan, müfredat gibi sınıflarda öğrencileri doğrudan etkileyecek konularda öğretmene danışmak.
- İş ortamında çatışmaları önlemek ve rol belirsizliğini gidermek için açık bir şekilde iş tanımlarını yapmak.
- Öğretmenlerin başarı hissini yaşamalarını ve mesleki gelişimleri için teşvik etmek.
- Öğretmenler arasında dayanışma ve desteğin artması için yeterli zaman sağlama.
- Amaç belirlemede beklenti ve karmaşanın önüne geçmek için öğretmenleri sürece katma ve öz değerlendirme yapmak.
- Deneyimli ve yeni öğretmenler arasındaki etkileşimi artırarak gerçekçi beklenti ve hedefler koymalarına, teknik konularda ve sınıf yaşamının gerçekliğini paylaşımlarına olanak tanımak. (Schwab ve diğ. (1986); Wood ve diğ., (2002), akt. Çimen, 2007)

## 2.2 İş Doyumu

### 2.2.1 İş doyumu tanımı

İş kavramı, belli bir konuda sonuç elde etmek veya ürün ortaya koymak için çaba göstererek geçim sağlamak, etkinlik, çalışma veya meslek olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2019).

Günlük yaşantımızda birçok alanda karşımıza çıkan iş kavramı sadece maddi açıdan gelir elde etmek için yapılan şeyler dışında psikolojik ve sosyal bir olgudur. İş, bireylerin sosyal statülerini belirlemesini, yeni bireyler tanıyıp sosyal anlamda yeni ilişkiler kurmasını, toplum için faydalı olmayı ve aynı zamanda işe yarama duygusunu güçlenmesini sağlayan sosyal boyutu olan bir olgudur. İşe başlama heyecanı, işten haz alma, işin verdiği gurur ve elde edilen başarıma duygusu işe karşı olumlu tutum duygusu geliştirmektedir (Baysal ve Paksoy, 1999).

Geçmişten günümüze örgüt ve işletmelerde iş kalitesini ve işten sağlanan verimi yükseltmek amacıyla iş doyumu, yönetimlerin temel olarak odaklandığı bir konu olmuştur. Bireyler psikolojik, sosyolojik ve finansal ihtiyaçlarını gidermek ve karşılamak maksadıyla bir işe girmek ve çalışmak isterler. İş görenler bu anlamda çalıştıkları işten ne kadar motive oluyorsa ve yaptıkları iş beklentilerini ne kadar

karşılıyorsa işten aldıkları haz da o derece artar. Dolayısıyla iş doyumları da artar. İş doyumunu bireyin beklentilerine, ruhsal ve fizyolojik durumuna, çalışma koşulları ve ortamına, çalışma ortamındaki iş arkadaşları ve yöneticilerle olan iletişimine ve bireyden beklenenlere göre farklılık göstermektedir. İşten alınan doyumunu, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, yaş gibi bireysel özelliklerin yanında, işin ücreti, niteliği, çalışma ortamı, çevresel ve örgütsel etmenler de etkilemektedir. Genel olarak bakıldığında iş hayatı insan ömrünün büyük bir kısmını kapsamaktadır. Bu açıdan yapılan işin niteliği ve işte geçirilen zaman yaşam kalitesini de etkilenmektedir. Ayrıca işteki olumsuzluklar bireyin özel yaşantısına yansiyabilmektedir. Bu açıdan iş yaşantısı insanın bütün yaşamının önemli bir parçası haline gelmiştir (Küçük, 2014).

İş doyumunu kavramı ilk defa 1920'lerde ortaya çıkmış olup, kişilerin çalışma hayatında işlerine yönelik duygularının bir reaksiyonu olarak ifade edilmiştir. İş doyumunu kavramının önemi 1930-1940 yıllarında anlaşılmıştır. İş doyumunun önemli olma nedeni beden ve ruh sağlığını doğrudan etkileyerek yaşam doyumunu ile ilişkili olmasından kaynaklanmaktadır. Çalışma, insanlar için kuşkusuz bir zorunluluk haline gelmiştir. Bu nedenle iş doyumunun olması yani işe yönelik olumlu tutumlara sahip olunması büyük önem kazanmaktadır. İş doyumunu üretkenlikle tam olarak ilişkili olmasa da işten yeterince doyum alınmamasının yarattığı stres, kişiler arası ilişkilerde zayıflama gibi olumsuzluklara neden olabilmektedir. Bu açıdan iş doyumunu çağdaş yönetim anlayışının önemli bir faktörü olup sosyal bir sorumluluk ve iş ahlakının gereklilikleri arasındadır. Sağlık, bir birey için ne denli önemliyse iş doyumunu da o derece önem arz etmektedir. Kişi yaşamının büyük bir kısmını iş ortamında geçirdiğinden duygusal durumunun bir göstergesi olarak iş doyumunu çalışanların genel durumlarını yansıtmaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005).

İş doyumunu, bireyin yaşamının büyük bir kısmını geçirdiği ve kendinden beklenen gereklilikleri yerine getirirken, yaptıkları çalışmalardan haz alması ve işinden dolayı mutlu olması durumudur (Küçük, 2014). Bu açıdan iş doyumunu bireyin işi veya yaşamıyla ilgili olumlu bir yargıya sahip olmasıdır. Birey çalıştığı örgütle ne derece uyumluysa ve çalıştığı kurum beklenti ve gereksinimlerini ne derece karşılayabiliyorsa bireyin iş doyumunu da o derece yüksek olur.

İş doyumunu çalışan bireylerin yaptıkları işe ilişkin iş değerleri ve işten kazandıklarının birbirini etkilemesiyle meydana gelen duygusal bir yanıttır. Bireyin vizyonu, başarı

beklentisi, sosyal ilişkileri, iş birliği, bilgi yorumu, işe ilişkin uyumu, iletişimi, liderlik ve çatışma düzeyi, grup içindeki davranışı, karar verme stili, örgütsel sorumluluğu, davranış biçimleri ve bireyin sahip olduğu değerler iş yaşamından duyulan doyumunu etkilemektedir. Başka bir deyişle iş doyumunu veya iş doyumsuzluğu farklı birçok durumdan etkilenebilmektedir. Çalışma ortamının ve olumsuzluklara neden olan durumların mükemmel hale getirilmesiyle iş doyumsuzluğu giderilebilmekte bireyin işten doyum alması sağlanabilmektedir (Naktiyok, 2002; Şengül, 2008).

## 2.2.2 İş doyumunu etkileyen faktörler

İş doyumunu etkileyen faktörler içsel, dışsal ve bireysel olmak üzere üç grupta sınıflandırılabilir (Telman ve Ünsal, 2004).

### 2.2.2.1 İçsel faktörler

İçsel faktörler şu şekilde sıralanabilir

- İşin gerektirdiği beceri çeşitliliği
- İşin yapılırken çalışana sağladığı özerklik
- İşin anlamı, iş ile özdeşleşme
- Performansa yönelik geribildirimler (Terborg ve Davis, 1982)

**İşin gerektirdiği beceri çeşitliliği:** İşin gerektirdiği beceri çeşitliliği yapılan herhangi bir iş ne kadar çok farklı türde beceri içeriyorsa bireyin o işten duyduğu haz ve doyum da o derece artacaktır. Çok fazla uzmanlık gerektirmeyen, aynı türde, rahatça öğrenilebilen sürekli tekrarlanan becerilerin kullanıldığı işlerde çalışanların aldığı doyum da düşmektedir (Tüzün, 2002).

**İşin çalışana sağladığı özerklik:** Yapılan işin bireyi kısıtlamaması kişiye özerklik tanınması iş doyumunu açısından çok önemlidir. Bir birey kendi çalışma yöntemlerini seçme konusunda seçim hakkına sahipse, çalışma saatlerini kendisi belirleyebiliyorsa, işlerini yaparken istediği çalışma sırasını belirleyebiliyorsa işin bireye sağladığı özerklik o derece yüksek olur. Yapılan işin bireyin yeteneklerini özgürce ortaya çıkarabildiği, çok yönlü ve özel işler yapabilmesine olanak tanınması özerkliğini artırmakta dolayısıyla iş doyumunu da olumlu etkilemektedir (Frase ve Sorenson, 1992; Robbins ve Judge, 2007, akt. Şengül, 2008).

**İşin anlamı, iş ile özdeşleşme:** Çalışanın diğer faktörlerin dışında işin kendisi için ne anlam ifade ettiği ve işin kendisine yönelik tutumunun bir ifadesidir. Yaptığı işten hoşlanma, gurur duyma, yaptığı işi anlamlı bulmaya yönelik duyguları kapsamaktadır (Yıldırım, 2015). Bireyin yeteneği, işe uygunluğu, işe ilgisi, kendini işe ait hissetmesi, kendini geliştirme olanağı sunması, bireyi ruhsal açıdan etkileyeceğinden iş doyumunu üzerine de etkileri olacaktır. Özellikle bireylerin kendilerini kanıtlayabildikleri, yeteneklerini gösterebildikleri, yeni ürünler suna bildikleri, yükselme olanağı sağlayabildikleri ve toplum içinde saygınlık kazanabildikleri işler iş görenler açısından daha cazip görülmektedir. İş görenin işini sıkılmadan severek yapması, işine karşı ilgisinin azalmaması ve statü kazanması iş doyumunu yükseltmektedir (Özkalp ve Kırel, 2010).

**Performansa yönelik geri bildirimler:** Her birey çalıştığı iş yerinde yaptığı işin niteliği hakkında övgüler almak ister. Hiçbir çalışan olumsuz eleştiriler ve geri bildirim almaktan hoşlanmaz. Bu bağlamda bir bireyin yaptığı iş gereği çabasının takdir edilmesi ve övülmesi işteki doyumunu artırır. Ayrıca övgü bireyin yaptığı işin değerlendirilmesi açısından bir dönüt niteliği taşıdığından yapılan işin gelecek sefere daha iyi yapılmasını da sağlamaktadır (Başaran, 1991).

#### **2.2.2.2 Dışsal faktörler**

Dışsal faktörler genel olarak; fiziksel çalışma koşulları, iş güvenliği, terfi, az iş yükü ve çok iş yükü, üstlerle ve iş arkadaşları ile ilişkiler, örgütün yapısı, imajı ve kültürü, ücret, yaratıcılık şeklinde sıralanabilir (Şengül, 2008).

**Fiziksel çalışma koşulları:** Bireyin çalıştığı iş ortamının bireyin performansı ve verimliliği üzerine doğrudan etkileri vardır. İş ortamının sahip olduğu aşırı sıcaklık, soğukluk, fiziki koşulları, tehlikeli veya aşırı dikkat gerektirmesi gereken alan olması gibi özellikleri bireyin işini severek yapmasını, motive olmasını ve işinden doyum duymasını etkiler. Fiziki çalışma koşulları kötü olan ortamlarda bireylerin zamanla iş doyumlarında düşme görülebilmektedir. Örneğin bireyin çalıştığı ortamın aşırı sıcak veya soğuk olması ya da gürültünün fazla olduğu bir ortam olması ruhsal ve bedensel açıdan birey üzerinde olumsuz baskılar yaratması sebebiyle stres yaşamalarına dolayısıyla işteki doyumun düşmesine neden olmaktadır (Eğinli, 2009). Ayrıca örgütlerdeki çalışan sayısının çok olduğu kalabalık örgütlerde çalışan sayısı az olan örgütlere nazaran iş doyumunu daha düşüktür. Çünkü büyük örgütlerde çalışanların

taleplerinin örgüt yöneticileri tarafından yeterince görülmediği, aynı zamanda kalabalık örgütlerde çalışanlar arasında arkadaşlık ve yakınlık bağının gelişemediği ifade edilmektedir (Solmuş, 2004).

İş yerinin yeni ve temiz olması, çalışanın evine olan uzaklığı, gerekli araç gereç ve donanıma sahip olması, kullanılabilir ve işlevsel olması hem verimlilik hem de işten doyum sağlanması için önemli görülmektedir. Çalışanların çoğu kez çalışma ortamı ve koşullarından dolayı yakınmasın altında hangi nedenlerin olduğunun belirlenmesi ve bunları çözme yoluna gidilmesi iş doyumunu artıracaktır (Başaran, 1991).

**İş güvenliği:** Bedensel ve ruhsal sağlık açısından en önemli unsurlardan olan iş güvenliği, iş doyumunu açısından çok önemli bir konudur. Bu durumun ciddiyeti günümüzde yasalarla güvence altına alınmıştır. İş yerinde bireylere karşı oluşabilecek kazalar, şiddet olayları, mobbing ve hassas konularda yöneticiler sorumlu tutulmaktadır. Bu tür olayların sık yaşandığı ve iş güvenliğinin sağlanamadığı kurumlarda iş görenlerin, çalışmak istememesi, işi benimseyememesi, motivasyon, dikkat ve güven eksikliğinden dolayı iş doyumunu da azalmaktadır (Ergün, 2016).

**Terfi:** Çalışanların performanslarının adil bir şekilde değerlendirilmesi, terfi mekanizmasının dürüst ve adaletli bir şekilde yapılması hem çalışanlar arasında birlik ve beraberlik duygularının, çalışma ortamındaki huzur ve barışın, çalışanların ilişkilerinin iyi olmasını sağlayacak hem de iş doyumuna olumlu katkı sunacaktır. Terfi imkanlarının kısıtlanmış olması veya hakkaniyetli yapılmaması çalışanlarda iş doyumusuzluğuna neden olmaktadır (Şengül, 2008).

Kıdem düzeyi temel alınarak yapılan terfiler çalışanlar üzerinde olumlu etki bırakır dolayısıyla iş doyumları daha yüksek olur. Birey gösterdiği çaba ve performans neticesinde terfi alıyorsa işten aldığı doyum da artar (Özkalp ve Kırel, 2010). Ancak hak etmeyen bir kişinin adaletli olmayan şartlarda terfi alması çalışma ortamında huzursuzluk yaratarak iş doyumunu düşmesine neden olur (Alanoğlu, 2019).

**Az veya çok işgücü:** Belirli bir zamanda istenilen nitelikte yapılması gereken iş miktarına iş yükü denilmektedir. Gerek nicelik gerekse nitelik açısından iş yükünün fazla ya da az olmasının iş doyumunu üzerine olumsuz etkileri mevcuttur. Birçok işin veya aktivitenin kısıtlı bir zaman diliminde yapılmasının istenmesi fazla iş yüküne

neden olmakta, az iş yükü ise iş doyumsuzluğuna, gerginliğe ve kendine olan güvende azalmaya neden olmaktadır (Şengül, 1999, akt. Şengül 2008).

**Üstler ve iş arkadaşları:** İyi ilişkilerin geliştiği bir iş grubu veya takım, işlerin daha zevkli yapılmasını, işten duyulan hazın artmasını sağlamaktadır. İşbirliği içinde, arkadaşça olan çalışma grubu veya takım üyeleri çalışanlar için doyum sağlayan önemli bir doyum kaynağıdır (Luthans, 2011).

Üstlerin açık, içten, samimi, adil ve arkadaşça davranmaları iletişimlerinin güçlü olması, çalışanların öneri ve fikirlerine saygı duyması ve eleştiri ve iletişimde dikkatli bir üslup kullanması çalışanların iş doyumlarını artırmaktadır. Çalışanların saygı gördüğü, kendini gerçekleştirebildiği, işbirliği artırılmış ve kişisel ihtiyaçlarının karşılandığı iş ortamlarında çalışanların örgüte bağlılığı daha da güçlenmektedir (Adalı, 1986; Bingöl, 1997).

**Örgüt kültürü:** Örgüt kültürü çalışılan örgütün büyüklüğü ve çalışanların birbirleriyle düşünce uyumları şeklinde ifade edilmektedir. Örgüt kültürünün iş gören üzerinde psikolojik olarak değerli hissettirmesi iş doyumunu üzerinde olumlu etki gösterir (Ergün, 2016). Bununla beraber iş yerinde aynı düşünce yapısına sahip kişilerin beraber çalışması iş görenler açısından olumlu bir durum olmakla birlikte farklı fikirlerde ve farklı yaşam tarzlarında olan kişilerin oluşturduğu örgütlerde kültürel farklılıklar, fikir çatışmaları gibi nedenlerden dolayı bireyler işinden daha düşük doyum almaktadır. Bu açıdan örgüt kültüründe, birbiriyle uyumlu ve benzer düşüncedeki bireylerin beraber çalışması iş verimliliği ve işteki doyum üzerine olumlu etkiler yaratmaktadır (Silah, 2005).

**Ücret:** Bir çalışma ya da hizmet karşılığında kişiye düzenli aralıklarla verilen belli miktardaki paraya ücret denir (Halsey, 1988). Para bireylerin temel gereksinimlerinin karşılanmasına yardım etmesinin yanında daha üst düzeydeki ihtiyaçların da karşılanmasına olanak sağladığı için gereksinim duyulan bir doyum aracıdır. Çalışanlar açısından çoğu zaman para örgüt içerisinde gösterdikleri çabanın ve katkının nasıl algılandığının bir göstergesi olarak da görülmektedir (Luthans, 2011). Çalışanın yaptığı hizmet karşılığında iş doyumunun artacağı yönündeki kanı hakim olmasına rağmen alan yazında yer alan çalışmalar doğrultusunda iş doyumunu ile ücret arasında kesin bir ilişki kurulamamıştır (Andrews, 2003).

**Yaratıcılık:** Monotonluk ve rutinden hoşlanmayan, sürekli açık ve yeni fikirlere sahip bireyler onları destekleyecek bir örgüt yönetimine ihtiyaç duymaktadır. Aksi takdirde iş doyumları bundan olumsuz etkilenebilmektedir. İşin niteliği, yönetimin tutum ve tavrı, görev tanımları, insan kaynakları, çalışma grubu ve kültürü gibi birçok faktör yapılan işin yaratıcılığına etki etmekle birlikte çalışanın desteklenmesi, cesaretlendirilmesi gibi faktörler iş doyumunu artırmaktadır (Şengül, 2008).

### **2.2.2.3 Bireysel faktörler**

İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler cinsiyet, yaş, zeka, kişilik özellikleri, aynı işte kalma süresi, eğitim, yetenek, eğitim düzeyi, statü ve kıdem şeklide sıralanabilir (Akman, 2019).

Çalışanların kişilik özellikleri, yaşam tarzları, sosyal ilişkileri, kişiler arası ilişkilerde uyumlu ya da uyumsuz olmaları, cinsiyet, yaş, eğitim, zeka, çalışma süresi ve deneyimi, inanç ve değerleri, beklentileri gibi bireysel özellikler iş doyumunu etkilemektedir. Çalışanlar arasındaki olumlu ilişki ve paylaşımlar çalışma ortamı veya dışsal faktörlerden kaynaklanan olumsuzların etkisini azaltmada etkili olmaktadır. Bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, kişiye has onu başka insanlardan farklı kılan yapılaşmış ve tutarlı ilişki durumu kişilik olarak tanımlanmaktadır. Kişilerin çalışma yaşamına bakış açıları, yaşam algıları, belli olaylar karşısında bireye bağlı olarak farklı olmaktadır. Bu bağlamda kişilik özelliklerinin yani bireysel faktörlerin iş doyumunda etkili olduğu görülmektedir (Baykurt, 2015).

### **2.2.3 Öğretmenlik mesleğinde iş doyumunu**

Geleceğin nitelikli insan gücü ihtiyacının karşılanması için bu sorumluluğun yüklendiği öğretmenlerin huzur içinde işlerini severek yapmaları ve verimliliklerinin artması için gerekli önlemler ve çalışmaların yapılması gerekmektedir (Kapar, 2016). Öğretmenler açısından iş doyumunu öğretmenlerin işlerine yönelik memnuniyet ya da memnuniyetsizlik veya öğretmenin okuluna ve öğrencisine yönelik tutumu olarak tanımlanmaktadır (Vural, 2004).

Eğitim de bir hizmet sektörü olduğundan bu kurumlarda çalışan öğretmenlerin işlerinden doyum sağlamaları çok önemlidir. Öğretmenlerin yaptıkları işe karşı olumsuz tutum ve düşünceleri yaptıkları işin niteliği ve verimliliğine etki ederek iş doyumunu azaltır dolayısıyla hizmet verilen kesimine negatif yönde bir etki gösterir.

İş doyumunu hizmet sektörünün dışında öğretmenlerin sosyal yaşantılarını, beden ve ruh sağlıklarını da olumsuz etkilemektedir (Yılmaz ve Boğa Ceylan, 2011). İnsanlar kendi bilgi ve becerisine uygun, maddi ve manevi gereksinimlerini karşılayabildiği işlerde daha çok doyum sağlayarak işinde daha verimli olmaktadır.

İş doyumunu hayatımız üzerinde son derece etkilidir. İşten doyum almayan, beklentilerini karşılamayan işte çalışan bireyler işten kaçar, devamsızlık yapar hatta işten ayrılmayı bile düşünür. İşten doyum alanlar ise mutluluklarını hem işlerine hem de dışarıya yansıtır (Özkalp ve Kırrel, 2010). Dolayısıyla bir öğretmen işten ne derece haz alıyor ve işini severek yapıyorsa bu durumu hem rol model olduğu öğrencilerine, hem çalıştığı örgüte hem de okul dışındaki yaşamına yansıtmaktadır. Bu açıdan öğretmenlerde iş doyumunu engelleyen faktörlerin belirlenmesi ve buna yönelik önlemlerin alınması eğitimin niteliği ve verimliliği bakımından büyük öneme sahiptir.

## **2.3 Yaşam Doyumu**

### **2.3.1 Yaşam doyumunu tanımlama**

Kendimizi daha iyi hissetmek, yaşamımızı kötü etkileyen olumsuz durumlardan kurtulmak, günlük yaşantımız gereği yapmamız gereken görev ve sorumluluklarımızı gereği gibi yapmak, yaptığımız işleri severek yapmak ve karşımıza çıkan beklenmedik durumlara karşı kendimizi korumak için yaşam kalitemizi artırmamız ve yüksek tutmamız gerekmektedir. Bu nedenle çağlar boyunca yaşam doyumunu kavramı insanların ilgilendiği önemli bir kavram olmuştur (Güngör, 2011).

Yaşam doyumunu günlük yaşantımızda, yaşamımızdan duyduğumuz mutluluk kavramı olarak karşımıza çıkmaktadır. Yaşam doyumunu kavramını tam olarak anlamak için öncelikle doyum kelimesinin neyi ifade ettiğini belirtmek gerekir. İsteklerin, dileklerin, beklentilerin, ihtiyaçların karşılanması durumuna doyum denir. Bu anlamda yaşam doyumunu ise bireylerin hayattan beklentileriyle sahip olduklarının karşılaştırmasıyla oluşan durum veya sonuç olarak tanımlanabilir. Yaşam doyumunu bireyin sadece belirli bir durumuna ya da yaşantısının bir boyutuna ilişkin değil bireyin genel olarak tüm yaşantılarındaki doyum olarak anlamak gerekir (Özer ve Karabulut, 2003).



Yaşam doyumu kavramı ilk olarak Neugarten tarafından 1961 yılında ortaya çıkmış olup sonrasında birçok araştırmacı tarafından merak edilen ve geliştirilen bir konu olmuştur. Yaşam doyumu genel olarak mutluluk kavramıyla eşdeğer tutulmuştur. Çağlar boyunca felsefeciler insanların davranışları için tek ve en yüksek motivasyon kaynağı olarak mutluluk kavramını görmüşlerdir. Ancak psikologlar mutluluk kavramını ihmal ederek mutsuzluk kavramını daha ön planda tutmuşlardır. Bu durum karşısında son yıllarda davranış bilimciler mutlulukla ilgili kuramsal ve uygulamalı çalışmalar yaparak bu hataları düzeltmek için çaba harcamaktadırlar (Vara, 1999; Yetim, 1992). Çünkü ancak mutlu olan bireyler yaşamdan doyum sağlar. Başka bir şekilde ifade edilecek olursa yaşam doyumu kişinin iş yaşamı dışındaki hayata karşı duygusal tepkisi ve genel tutumudur. Yaşam doyumu kavramını tek bir kelimeyle izah etmek mümkün değildir. Çünkü mutlu olma, iyi yaşama, moral vb. birçok durum bireyin yaşamını kendi çerçevesinde değerlendirmesine bağlı olarak değişmektedir. Bu değerlendirmede haz, neşe, hoşnutluk, mutluluk öğeleri yer alıyorsa olumlu tepkiler ancak üzüntü, keder, acı, kaygı gibi öğeler yer alıyorsa bireyin olumsuz tepkilere sahip olduğu söylenebilir. Bu durumda yaşam doyumu bireyin olumlu ve olumsuz tepkilerinin bir bütünü olarak hayata karşı değerlendirmelerinin genel bir tutumudur (Acar Arasan, 2010).

Yapılmış araştırmalarda yaşam doyumunun temeli, bireyin beklenti ve hedeflerinin gerçek yaşamda karşılık bulması olarak görülmüştür. Bununla birlikte bireylerin yaşamın genelinde iyi oluşunun alt boyutlarda iyi oluş durumuna göre farklılaşabildiği ve bireylerin öznel iyi oluşlarının yaşamın geneline başka bir değişle bütününe bağlı olduğudur. Bireyin iş yaşamı, duygusal yaşamı ve bireysel yaşamının tamamında iyi oluş durumları olabileceği gibi bu alt boyutlarda ayrı ayrı da iyi oluş durumları ya da iyi oluş durumlarının olmayışı gözlenebilir. İnsan yaşamının, tüm parçaları birbirini etkileyebilmekte, bir bölümdeki iyi olma veya kötü olma durumu diğer tüm parçaları etkileyebilmektedir. Bu durumda da bireylerin tüm yaşamlarında yaşam doyumlarının düşük olmasına neden olabilmektedir (Sarıhan, 2019).

### **2.3.2 Yaşam doyumuna etki eden faktörler**

Diener (1984) yaşam doyumunu üç grupta incelemiştir. 1 Dışsal/ Normatif Kriterler: Çevresel etkenler, sosyal ve kültürel yapı bireyin yaşam doyumunu etkilemektedir. 2 İçsel/ subjektif kriterler: Yaşam kalitesine ilişkin değerlendirmelerde bireyin kendi kriterleri ve bu kriterlere ulaşma derecesi yaşam doyumunu etkilemektedir.

Dolayısıyla bireyin belirlediği bu kriterlere ulaşması yaşam doyumu açısından olumlu bir faktördür. 3 İçsel/ Duygu durumu: Bir olay, bir an esnasında bireyin kendisini, eğlenmiş, mutlu, yaratıcı, coşkulu ve psikolojik açıdan motive olmuş hissetmesi yaşam doyumunun bir göstergesi olarak görülmektedir (Akt. Topbaşoğlu, 2016).

Khakoo (2004)'ya göre yaşam doyumu bireyin iş dışında ve boş zamanlarındaki yaşamının tümüne karşı tutumu ve duygusal tepkisi olarak tanımlanmıştır. 32 ülkede yapılmış 245 çalışmanın sonucuna göre yaşam doyumunu etkileyen en önemli etkenler: Açık fikirli olma, kendi hayatının kontrolünün kendisinde olduğunu hissetme, özgür olma, demokrasi, spor yapma, güvenli bir bölgede yaşama, politik istikrar durumu, ailesi ve arkadaşlarıyla olumlu ilişkiler geliştirme, azınlıktan ziyade çoğunluğun parçası olma, evli olma, fiziksel ve psikolojik olarak güçlü olma, olumlu bireysel kimlik ve sosyal çevrenin geniş olması şeklinde sıralanmaktadır (Dockery, 2004; Khakoo, 2004). Bunların dışında İngiltere'de yapılan bir çalışmada bunlardan farklı olarak genetik kişilik, milletler arası farklılık ve eğilimler, eğitim ve demografik unsurlar üzerine yoğunlaşmıştır (Donovan ve Halpern, 2002). Keser (2005) ise yaşam doyumunu etkileyen faktörleri şu şekilde sıralamıştır: Yaşamı anlamlı bulma, günlük yaşamdan mutluluk duyma, pozitif bireysel kimlik, sosyal ilişkiler, ekonomik olarak güvende hissetme, amaçlara ulaşma konusunda uyumlu olma, fiziksel açıdan iyi hissetme.

Alan yazına bakıldığında genel olarak yaşam doyumuna etki eden faktörlerin kişilik özellikleri ve demografik özellikler, iş ile ilgili faktörler ve çevresel faktörler şeklinde sınıflandırıldığı görülmektedir.

### **2.3.2.1 Kişilik özellikleri ve demografik faktörler**

Avusturya'da yaşam doyumu, mutluluk ve iş ile ilgili yapılan iki araştırmanın sonuçlarına göre şu sonuçlar ortaya çıkmıştır (Dockery, 2004, akt. Baştemur, 2006)

- Evli olanların özellikle evli erkeklerde bekarlara nazaran daha yüksek yaşam doyumuna sahip oldukları ortaya çıkmıştır.
- Yaş ile yaşam tatmini arasında U harfi şeklinde bir ilişki tespit edilmiş olup genç ve yaşlılarda orta yaştaki bireylere oranla daha yüksek yaşam doyumlarına sahip oldukları belirlenmiştir.
- Diğer birçok çalışmanın aksine ekonomik zenginliğin yaşam doyumu

üzerinde olumlu etki ettiği gözlenmiştir.

- İşsiz kalınan süre artıkça yaşam doyumunun azaldığı saptanmıştır.

Yaşam doyumunu etkileyen bazı demografik özellikler aşağıda verilmiştir.

**Yaş:** Yaş ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide farklı milletlere göre farklılıklar olduğu, örneğin Macaristan'da gençlerde yaşam doyumu yaşlılardan yüksekken, Japonya'da yaşlılarda yaşam doyumu gençlerden yüksek çıkmıştır (Donovan ve Halpern, 2002). Alan yazında yer alan araştırmalar da bu durumla benzerlik göstermektedir. Farklı gruplarla yapılmış çalışmalarda yaş ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin farklılaşabildiği görülmektedir. Bu yüzden yaş ile yaşam doyumu arasında kesin bir ilişki kurulamamaktadır.

**Eğitim düzeyi:** Bryant ve Marquez (1986)'e göre eğitim düzeyi ile yaşam doyumu arasında cinsiyete göre farklılıklar gözlenmektedir. Kadınlarda eğitim düzeyi artıkça yaşam doyumlarında bir farklılık hissetmedikleri ancak erkeklerde lise ve altı eğitim görenlere göre daha yüksek eğitim seviyesindekilerin kendilerini daha iyi hissettikleri görülmüştür. Yapılan bazı çalışmalarda eğitim düzeyinin artması statüyü etkilemesine rağmen yaşam doyumu üzerine anlamlı bir etkiye neden olmamıştır. Bunun aksine yapılmış bazı çalışmalarda ise eğitim düzeyinin artması statü ve ücret konusunda olumlu etkiler sağladığı için yaşam doyumuna da olumlu etki ettiği görülmüştür (Çakmak Doruk, 2008).

**Cinsiyet:** Kadının çalışma hayatına girmesiyle birlikte kadın ve erkeklerin günlük yaşamdaki sorumluluklarında önemli değişiklikler meydana gelmiş ancak çalışma hayatına aktif katılmış olsa da kadının toplumdaki, ailedeki önemi ve rolü büyük oranda değişmemiştir. Bu bağlamda yapılan birçok çalışmada erkeklerin yaşam doyumlarının kadınlardan düşük olduğu görülmüştür (Özdevecioğlu, 2003). Ancak Diener ve Diener (1995) yaptıkları çalışmayı 31 ülkede 49 üniversitede uygulamış ve cinsiyet açısından yaşam doyumlarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığını ortaya koymuştur. Birçok çalışmanın birbirinin aksine sonuçlar elde etmesi yaşam doyumu ile cinsiyet faktörünün birbirini nasıl etkileyeceğinin kesin olarak söylenemeyeceğini göstermektedir.

**İş hayatı:** İş hayatı da kişinin tüm yaşamında önemli derecede yer kapladığı için yaşam doyumunu etkileyen faktörlerin başında gelir. Bu anlamda iş yaşamından

alınan doyum ile yaşam doyumunu arasında önemli bir ilişki olduğu yerleşmiş bir fikirdir (Keser, 2005)

**Gelir durumu:** Ekonomik durum artıkça bireyin ihtiyaçlarını karşılaması ve refah düzeyinin artması ayrıca sosyal yaşam imkanlarını artırmasından dolayı yaşam doyumunun da artması beklenmektedir. Lahey'in 2001 yılında 51-61 yaş arasındaki 12600 kişiyle yaptığı araştırmada emeklilik öncesi ve sonrası yaşam doyumunu yıllara göre incelemiş ve sonuç olarak ülke standartlarının üzerinde gelire sahip emeklilerin ekonomik olarak kendilerini daha güvende hissettikleri ve bu durumun yaşam doyumlarına olum etki ettiğini belirlemiştir (Ergün, 2016).

**Kişilik özellikleri:** Kişilik özellikleri açısından hayata karşı başlarına gelen olaylar karşısında olumlu ve pozitif olan kişilerin her duruma iyimser bakabilme şeklini kullanarak yaşamdan daha çok doyum aldıkları ve yine mutluluklarına bu şekilde katkıda buldukları görülmüştür. Bu durum iyimser olan kişilerin yaşam doyumlarının daha yüksek olduğunu göstermektedir (Ryan ve Deci, 2001).

Yapılan araştırmaların farklı milletler, farklı sosyo-kültür ve çevrelerde yapılmış olması durumundan dolayı sonuçların değişebildiği görülmektedir. Bu açıdan kişisel özellikler ve demografik özelliklerin tek başına yaşam doyumunu etkilemediği görülmektedir. Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum gibi özelliklerle yaşam doyumunu üzerine genelleme yapmak pek mümkün değildir. Çünkü yaşam doyumunu kişinin yaşamındaki kişisel duygu, düşünce ve yargılarından oluşan değerlendirmelerdir. Kişinin sosyo-kültürel çevresi, değer ve inançları, yaptığı iş gibi faktörlerin yaşam doyumunu üzerine etkilerinin göz ardı edilmemesi gerekir (Baştemur, 2006).

### 2.3.2.2 İş ile ilgili faktörler

İş hayatının yaşam doyumunu üzerine çok önemli etkileri bulunmaktadır. İş yaşamının bireysel yaşamda göz ardı edilemez etkileri bulunmaktadır. Bunun en önemli nedeni bireysel hayatın büyük bir kısmının iş ortamında geçmesidir. Kişinin iş yerindeki sorumlulukları, iş yeri ortamı, işe ait rutin, alınan maaş, çalışma ortamındaki ilişkiler, gösterilen emek ve çabanın ödüllendirilmesi gibi pek çok etken yaşam doyumunu da etkilemektedir (Özdevecioğlu, 2003). Bu durumda kişinin yaptıkları işten aldıkları doyum yaşam doyumunu da önemli derecede etkilemektedir (Keser, 2005).

### **2.3.2.3 Çevresel faktörler**

Bireylerin yaşadıkları çevreye ait koşulları, çalıştıkları iş ortamları, ülkedeki ekonomik durum ve refah seviyesi, mesai saatleri, maaşları, sosyal yardım ve hizmetler gibi etmenler çevresel faktörler olup bireyin yaşam doyumunu etkilemektedir. Bireyin çevresel yaşam koşullarını daha iyi hale getirmeleri yaşam doyumlarına pozitif yönde katkı sağlayacaktır (Yılmaz, Keser ve Yorgun, 2010). Ülkedeki ekonomik durumun bir göstergesi olan enflasyon yükselmesi bireyin ekonomik darboğaza girmesine, daha çok çalışmasına ve bireysel harcamalarda kısıtlamaya gitmesine neden olur. Bu durum artan borçlanmaya, geçim sıkıntısına neden olacağından yaşam doyumunu olumsuz etkiler (Baştemur, 2006).

### **2.3.2.4 Toplumsal faktörler**

Ailelerin yaşam tarzı, bireyin aile ile olan bağları ve yakınlık durumu, akrabaların varlığı, bireyin sorumlulukları, ilişki durumu ve toplumsal olaylara katılımı yaşam doyumunu etkileyen toplumsal faktörlerdir (Arslan, 2017).

Belirtilen durumları iyi olan bireylerin yaşam doyumları yüksek iken toplum içindeki ilişkilerinde problem yaşayan bireylerin yaşam doyumları daha düşük olması beklenmektedir (Özdevecioğlu, 2003). Ayrıca iş arkadaşlarıyla iyi ilişkiler kuran, çok arkadaşına sahip ve çevresinde sürekli yardım eden kişilerin de yaşam doyumlarının yüksek olduğu dolayısıyla toplumda kurulan ilişkilerin olumlu veya olumsuz olmasının yaşam doyumunu etkilediği görülmektedir (Baştemur, 2006).

Yaşam doyumunu etkileyen toplumsal faktörlere bireyin toplumsal ilişkileri, kişilerin yakın ilişkileri ve kültürleri, memleketlilik, katıldığı sosyal faaliyetler de eklenebilir. Yapılan araştırmalar toplumdaki sosyal ilişkiler ile yaşam doyumunu arasında paralellik olduğunu göstermektedir (Arslan, 2017).

### **2.3.3 Öğretmenlik mesleğinde yaşam doyumunu**

Öğretmenler yeni nesillerin gelişimi ile ilgili planlamanın bel kemiği konumundadır. Diğer birçok meslek gibi öğretmenlik mesleği de toplumu doğrudan etkilemesi sebebiyle araştırmalara konu olması bakımından önemli bir meslektir. Öğretmenlerin yaşam doyumuna ilişkin birçok araştırma mevcut olup öğretmenlerin yaşam doyumlarıyla ilgili öğretmenler dışındaki nedenler sebebiyle farklı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Özellikle son yıllardaki eğitime yönelik ve doğal olarak öğretmene yönelik

olan sistemdeki değişimler, çalıştığı kurum ve ortama ilişkin güvensizlik gibi konular öğretmeni mecburi bir değişime ve değişimlere adapte olmaya zorunlu kılmıştır (Sarıhan, 2019). Öğretmenlerin mesleki unvan ve kıdemleri, çalıştıkları ortam, finansal durumları, iş doyumunu ve tükenmişlik seviyeleri yaşam doyumunu etkilemektedir. Öğretmenler bireylerle doğrudan etkileşim halinde olduklarından olumsuz etkilenme durumları yüksektir. Öğretmenlerin, sosyoekonomik açıdan var olan koşullarının iyileştirilmesi, yaşamdaki ve toplumdaki konumlarının olumlu yapıda tekrar düzenlenmesi bu meslekte çalışan bireylerin yaşam standartlarını daha iyi hale getirerek yaşam kalitesini artırmakta dolayısıyla yaşam doyumlarını daha da yükseltmektedir (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005).

Tarihsel süreç boyunca birçok açıdan farklılaşan toplumlara rol model olan öğretmenler sistemin öğretmene yüklediği sorumluluk ve beklentiler karşısında emek işçisi veya mekanik bir yapı durumuna getirilmiş ve bu rol, mahalle baskısıyla öğretmene kabul ettirilmiştir. Bunun en büyük nedeni de küreselleşen dünyada sömürge ve kapitalizmin ülke sınırlarını aşır başka medeniyetler ve sosyo-kültürel yapımızda olmayan ötekinin sunduğu sistemin dayatılmasıdır. Bu açıdan bu değişimler öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinin adaptasyonuna negatif yönde etki etmektedir. Gerek toplumsal anlayış ve algılayış gerekse öğrenci, veli ve toplumun öğretmene yükledikleri sorumluluklar ve beklentiler öğretmenin yaşam doyumunu olumsuz etkilemektedir (Sarıhan, 2019).

Öğretmenlerin birbirinden farklı her türlü birey ile diyalog halinde olmaları ve aynı zamanda toplum ve milletleri etkileme, onları yönlendirme gücüne sahip olmaları dolayısıyla gelecek kuşakları etkileyebilmeleri, onları önemli bir meslek grubu haline getirmiştir. Bu bakımdan öğretmenlerin gerek psikolojik gerekse bedenen sağlıklı, mutlu ve olumlu bakış açısına sahip olmaları, etkileşimde buldukları öğrenci ve diğer bireyleri önemli derecede etkileyecektir (Demir, 2017). Bir toplumda çalışan öğretmenin bakış açısı, motivasyonu, mutluluğu rol model olması bakımından büyük önem taşımaktadır. Yaşamından tam anlamıyla doyum alan bir öğretmen daha neşe dolu, daha enerjik, daha pozitif olur. Bu bakımdan işiyle, çevresindeki insanlarla daha olumlu bağ geliştirir aynı zamanda verdiği eğitim kalitesi de olumlu etkilenir.

### **3. GEREÇ VE YÖNTEM**

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren-örneklem, veri toplama araçları, sayıltılar, sınırlılıklar, verilerin analizi, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

#### **3.1 Araştırmanın Modeli**

Bu çalışma araştırma modeli olarak betimsel araştırma yöntemlerinden biri olan genel tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Tarama modeli herhangi bir konu hakkında belirli bir kitlenin niteliklerini belirlemek amacıyla bilgilerin bir araya getirilmesidir. Bu bilgilerin elde edilmesi için yöneltilen sorular aracılığıyla bireylerin görüşlerini tespit etmek için çeşitli anket teknikleri kullanılır. Bu tarz çalışmalar kısa sürede birçok kişiye telefon, e- posta ya da bizzat kendilerine sorulması şeklinde yapılmaktadır. Katılımcılar tarafından verilen cevaplar genellikle bireylere özgü sıklık düzeyleri, yüzdellikleri şeklinde istatistiksel veriler şeklinde tablollaştırılır ve raporlaştırılır. Tarama modelinin en büyük avantajı kısa sürede çok sayıda kişiye birçok bilgiyi sunmasıdır (Büyüköztürk vd., 2012).

#### **3.2 Evren ve Örneklem**

Çalışmanın evreni Mardin ilinde milli eğitim bakanlığına bağlı olan devlet okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenleri, çalışmanın örnekleme Mardin ilinin Kızıltepe ilçesindeki ortaokul ve ortaöğretimde (lisede) görev yapan, çalışmaya gönüllü olarak katılan 103 erkek 26 kadın beden eğitimi öğretmeninden oluşmaktadır.

#### **3.3 Veri Toplama Araçları**

Çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri, iş doyumları ve yaşam doyumlarını belirlemek için, Kişisel Bilgi Formu, Maslach Tükenmişlik Envanteri (MBI), İş Doyum Ölçeği ve Yaşam Doyumu Ölçeği kullanılmıştır.

### 3.3.1 Kişisel bilgi formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan bu form araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin demografik yapıları hakkında bilgi edinmek amacıyla kullanılmıştır. Bu formda cinsiyet, medeni durum, çalıştığı okul kademesi, yaş, mesleki deneyim süresi ve aktif spor yaşamı soruları yer almaktadır.

### 3.3.2 Maslach tükenmişlik envanteri (MBI)

Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiş bir ölçektir. Ancak Türkçe'ye Ergin (1992) tarafından uyarlanmıştır. Anketin orijinalinde 7 basamaktan oluşan her gün, haftada bir kaç kere, haftada bir, ayda birkaç kere, ayda bir, yılda bir kaç kere, hiçbir zaman seçenekler mevcutken Türkçe uyarlamasında 5 basamaklı “her zaman, çoğu zaman, bazen, çok nadir, hiçbir zaman” seçenekleri yer almaktadır. Maslach Tükenmişlik Envanteri üç alt boyuttan oluşmaktadır.

*Duygusal tükenme:* Bireyin kendisini yorgun, enerjisiz ve duygusal açıdan bitkin hissetmesidir. Bu boyut tükenmişliğin içsel boyutu olarak karşımıza çıkmaktadır (Maslach ve diğ., 2001).

*Duyarsızlaşma:* Bu boyut tükenmişliğin kişiler arası boyutu olarak görülmektedir. Bireyin hizmet verdiği kişilere yönelik katı ve olumsuz tutum ve yaklaşımlar ile işe karşı tepkisizleşme olarak ifade edilmektedir. Duyarsızlaşma boyutu duygusal tükenmeye yönelik verilen bir tepkidir ( Maslach ve diğ.,2001).

*Kişisel başarı:* Bu boyut ise bireyin kendisini yetersiz ve başarısız hissetmesi ve değerlendirmesi olarak ifade edilmektedir (Maslach ve diğ., 2001).

Bu alt boyutlardan duygusal tükenme, 9 maddeden (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20), duyarsızlaşma, 5 maddeden (5, 10, 11, 15, 22) ve kişisel başarı/başarısızlık, 8 maddeden ( 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21) oluşmaktadır.

Bu araştırmada kullanılan Maslach Tükenmişlik Envanteri 5'li derecelendirme ölçeği şeklinde düzenlenmiş olup Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları için “ Her Zaman 5, Çoğu Zaman 4, Bazen 3, Çok Nadir 2, Hiçbir Zaman 1” puan şeklinde hesaplanmıştır. Kişisel başarı alt boyutundaki ifadeler duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutuna göre ters puanlama yapılarak (Her Zaman 1, Çoğu Zaman 2, Bazen 3, Çok Nadir 4, Hiçbir Zaman 5) hesaplanmıştır. Bu yüzden kişisel başarısızlık olarak ifade edilmiştir. Bu çalışmada Maslach tükenmişlik ölçeği ve bu



ölçeğin alt boyutlarında puanların aritmetik ortalamaları doğrultusunda verilerin analizleri yapılmıştır. Alınan puan 1.00 -1.80 arasında ise “çok az tükenmiş”,1.81-2.60 arasında ise “Az Tükenmiş”, 2.61-3.80 arasında ise “Orta düzeyde tükenmiş”, 3.81-4.20 arasında ise “çoğunlukla tükenmiş”, 4.21-5.00 arasında ise “çok fazla tükenmiş” olarak yorumlanmıştır (Erkul, 2014; Polat, Ercengiz, ve Tetik, 2012, akt. Dönmez, 2018).

Ölçekte duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt boyutlarında alınan puanların yüksek olması yüksek düzeyde tükenmişlik düzeyine işaret etmektedir. Ölçekte yer alan kişisel başarı soruları olumlu ifadelerdir bu yüzden bu sorular puanlar ters çevrilerek hesaplanmıştır. Kişisel başarısızlık olarak ifade edildiğinden puanın yüksek olması tükenmişliğin yüksek olduğunu göstermektedir.

Maslach Tükenmişlik Envanterinin Türkçeye uyarlanmış haline Çam (1992) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış olup sonrasında Çapri (2006) de geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapmıştır. Tükenmişlik ölçeğinin Cronbach alfa değeri 0,93, alt bileşenleri sırasıyla 0,83, 0,75, 0,88 şeklinde bulunmuş ayrıca test tekrar yöntemi sonucu korelasyon  $r=0,85$  bulunarak ölçeğin oldukça güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca ölçüt bağlantılı geçerlik, madde toplam test korelasyon ve faktör analizi ile elde edilen veriler neticesinde Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin geçerli bir ölçek olduğu belirtilmiştir (Çapri, 2006).

### **3.3.3 İş doyum ölçeği**

Araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu tespit etmek amacıyla Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (1999) tarafından geliştirilen mesleki doyum ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek 1997 yılında çeşitli kurumlarda çalışan gönüllü kişilere uygulanmıştır. Bunlar Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde çalışan akademik ve idari personel, banka çalışanları ve Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda çalışan toplam 114 kişidir. Hazırlanan bu ölçek Herzberg'in iki faktör kuramı doğrultusunda ortaya çıkmıştır.

Bu ölçek 5' li likert tipi olup “her zaman, sık sık, ara sıra, nadiren ve hiçbir zaman şeklinde seçenekler içermektedir. Ölçeğin uygulanması sonucu verilen yanıtlar neticesinde elde edilen puanların yüksek olması yüksek iş doyumuna işaret etmektedir.

Ölçeğin güvenilirlik ve geçerlilik analizi verilen örneklem üzerinde yapılmış olup İş Doyum Ölçeği yeterli düzeyde (alpha: 0,90) güvenilir bulunmuştur. Ölçeğin geçerlik çalışması faktör analizi ile yapılmış olup ölçeğin iki faktörden oluştuğu ancak toplam varyansın yüzde 36,4'ü birinci faktörü, yüzde 12,2 sinin ise ikinci faktörü açıklaması sebebiyle anketin tek boyutlu olarak kullanılabilmesi belirtilmiştir. Ölçeğin son hali 20 maddeden oluşmakta 14 olumlu 6 olumsuz ifade içermektedir. Ölçekteki 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 20 numaralı maddeler olumlu ifadeler içerdiğinden “her zaman 5, sık sık 4, ara sıra 3, nadiren 2, hiçbir zaman 1” şeklinde puanlanmış olup 4, 9, 10, 11, 14, 19 maddeleri olumsuz ifadeler içerdiğinden “her zaman 1, sık sık 2, ara sıra 3, nadiren 4, hiçbir zaman 5” şeklinde puanlanmıştır. Testten alınacak toplam puan en yüksek 100 en düşük 20 puan olarak hesaplanmıştır. Ölçekten alınan puanın yüksek olması işten alınan doyumun yüksek olduğuna işaret etmektedir (Kuzgun, Sevim ve Hamamcı, 1999). İş doyum ölçeğinden elde edilen puanların ortalaması 20-56 puan aralığı düşük, 57-79 puan aralığı orta (normal), 80-100 puan aralığı yüksek iş doyumunu şeklinde üç gruba ayrılarak yorumlanmıştır (Aslan, 2006).

#### **3.3.4 Yaşam doyum ölçeği**

Yaşam Doyum Ölçeği Diener, Emons, Larsen ve Griffin (1985) yılında geliştirilmiş tek faktör ve 5 maddeden oluşan bir ölçek şeklinde düzenlenmiş olup bu ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması Dağlı ve Baysal, (2016) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin orijinal halinde 7 maddeden oluşan likert tipi sorular yer almaktadır ancak ölçeğin uygulanması sırasında öğretmenlerin, cevap seçeneklerini çok yakın buldukları ve değerlendirirken zorlandıklarını ifade etmeleri sebebiyle anketin Türkçe'ye uyarlanmış halinde 5 seçeneğe düşürülmüştür. 1 Hiç katılmıyorum, 2 çok az katılıyorum, 3 orta düzeyde katılıyorum, 4 büyük oranda katılıyorum, 5 tamamen katılıyorum şeklinde düzenlenmiştir.

Aynı ölçek daha önce Köker (1991) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış haliyle birçok araştırmacı tarafından da çalışmalarda kullanılmıştır. Uyarlanmış yaşam doyum ölçeğinin güvenilirlik çalışması test tekrar test yöntemiyle yapılmış olup Cronbach alpha katsayısı: 0.88 olarak bulunmuştur. Bu açıdan oldukça güvenilir bir ölçek olarak kabul edilmektedir. Ölçek Dağlı ve Baysal (2016) tarafından Diyarbakır'da görev yapan 47 sınıf öğretmenine iki hafta arayla iki defa uygulanmış ve iki uygulama arasında korelasyon katsayısı  $r=0,97$  bulunmuş olup bu sonuca göre

ölçeğin test tekrar test güvenilirliğinin oldukça yüksek ve yeterli olduğu görülmektedir. Yapılan faktör analizi sonucu, uyarlanmış ölçeğin orijinal ölçekteki gibi tek faktörden oluştuğu tespit edilmiştir.

Ölçeğin geçerlik çalışmalarında, dil geçerliği için hem İngilizce orijinal ölçek hem de Türkçe'ye uyarlanmış ölçek iki hafta arayla 21 İngilizce öğretmenine, önce İngilizcesi sonra Türkçe hali uygulanmış ve iki ölçek arasında alınan puanların tutarlılığı için Pearson momentler çarpım korelasyonu katsayısına bakılmıştır. Korelasyon kat sayısı  $r = 0,92$  ve  $p = 0,000$  olarak bulunmuştur. Bu durum iki ölçek arasında yüksek ve anlamlı korelasyon olduğunu göstermektedir. Yapı geçerliliği için açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,869 olarak bulunmuş olup yeterli bir değer olarak saptanmıştır. Bartlett testi  $\chi^2$  değeri 528,329 ( $p < 0,001$ ,  $Sd = 10$ ) olarak bulunmuş ve toplam varyans % 68,389 olarak saptanmıştır. Bu sonuç ölçeğin tek faktörlü 5 maddelik, ve orijinaliyle uyumlu olduğunu göstermektedir. Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucu t- değerleri 9,63 ile 15,29 arasında olup tüm maddelerin manidar düzeyde t değeri sunduğu belirtilmiştir. Sonuç olarak uyarlanmış 5'li Likert tipi ölçeğin güvenilirlik ve geçerlik analizleri sonucunda uyarlanmış yaşam doyumu ölçeğinin kültürümüze uygun ve yaşam doyumuna ilişkin bilgilerin tespit edilmesinde kullanılabilir yeterlilikte olduğu saptanmıştır (Dağlı ve Baysal, 2016)

Yaşam doyumu ölçeği puanlanırken yaşam doyum puanlarına ait medyan değeri 15 puan sınır olarak belirlenmiştir. 15 ve altındaki puanlar düşük yaşam doyumu, 16 ve üzeri puanlar yüksek yaşam doyumu şeklinde yorumlanmıştır (Üçüncü, 2019).

### 3.4 Sayıtlar

1. Araştırmada kullanılan "Kişisel bilgi formu, Maslach Tükenmişlik Ölçeği, İş Doyum Ölçeği ve Yaşam Doyum Ölçeğinden elde edilen verilerin geçerli ve güvenilir olduğu ve incelenmek istenen özellikleri ölçebilecek nitelikte olduğu varsayılmıştır.
2. Araştırmaya gönüllü olarak katılan tüm katılımcıların samimi, dürüst ve güvenilir yanıtlar verdikleri varsayılmıştır.
3. Araştırma örnekleminin, evreni uygun temsil ettiği varsayılmıştır.

### **3.5 Sınırlılıklar**

Araştırmanın 2018-2019 eğitim-öğretim yılında sadece Mardin iline bağlı Kızıltepe ilçesine bağlı okullarında görev yapan 129 beden eğitimi ile sınırlı tutulması ve kadın ile erkek öğretmen sayısının birbirine yakın olmaması (Kadın:26, Erkek:103) çalışmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır.

### **3.6 Verilerin Analizi ve Yorumlanması**

Yapılan bu çalışmada veri toplama aracı olarak kullanılan ölçeklerin katılımcılara uygulanıp toplanmasından sonra veriler SPSS 22.0 paket programı kullanılarak istatistiksel olarak analiz edilmiştir. Veriler cinsiyet, yaş, mesleki deneyim, medeni durum, okul kademesi ve aktif spor yapma değişkenleri açısından analiz edilmiştir. Uygulanan Kişisel Bilgi Formu, Maslach Tükenmişlik Envanteri, Mesleki Doyum Ölçeği ve Yaşam Doyumu Ölçeği'nden elde edilen bilgiler araştırmanın amacı çerçevesinde istatistiksel olarak çözümlenerek bilgisayara işlenmiştir. Verilerin iki değişkenli olması durumunda bağımsız gruplar t-testi, ikiden fazla olması durumunda ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi yapılmıştır. Ayrıca analizde tükenmişlik, tükenmişlik alt boyutları, iş doyum ve yaşam doyum arasında korelasyon analizleri yapılmış olup frekans, ortalama ve bağımsız değişkenler arasında anlamlı farklılık olup olmadığına bakılmıştır. En son aşamada tükenmişliğin alt boyutlarının ve iş doyumunun yaşam doyum üzerindeki etkisi regresyon analizi ile incelenmiştir.

#### 4. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde uygulanan kişisel bilgi formunda yer alan kişisel bilgiler ile mesleki tükenmişlik, tükenmişlik alt boyutları (duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık), iş doyumunu ve yaşam doyumunu ölçeklerinden elde edilen verilerin istatistiksel analizleri ve yüzdeleri tablolar halinde verilmiştir.

##### 4.1 Demografik Özelliklere Ait Bulgular ve Yorum

**Cinsiyet:** Çalışmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet açısından frekans ve yüzdeleri Çizelge 4.1’de verilmiştir.

**Çizelge 4.1:** Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımları

Cinsiyet	Frekans (N)	Yüzdeler (%)
Kadın	26	20,2
Erkek	103	79,8
Toplam	129	100,0

Çizelge 4.1’e göre çalışmaya katılan 129 beden eğitimi öğretmeninden 26 tanesinin (% 20,2) kadın, 103 tanesinin (% 79,8) erkek öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir. Çalışmaya Mardin ili Kızıltepe ilçesi MEB’e bağlı okullarda görev yapan bütün beden eğitimi öğretmenlerinin katılması amaçlanmıştır. Ancak bazı öğretmenlere ulaşılamadığı için, bazı öğretmenlerin ise anketleri tam olarak amaca uygun doldurmamasıyla anketlerinin iptal edilmesi sonucu çalışma toplam 129 beden eğitimi öğretmeniyle yapılmıştır.

**Yaş:** Çalışmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin yaş açısından frekans ve yüzdeleri Çizelge 4.2’de verilmiştir.

**Çizelge 4.2:** Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yaş Değişkenine Göre Dağılımları

Yaş	Frekans (N)	Yüzdelerik (%)
24-30	58	45,0
31-36	35	27,1
37 ve üstü	36	27,9
Toplam	129	100,0

Çizelge 4.2 incelendiğinde çalışmaya katılanlardan 58 kişinin ( %45,0) 24-30 yaş aralığında, 35 kişinin (%27,1) 31-36 yaş aralığında, 36 kişinin (%27,9) 37 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir. Veriler çalışmaya katılanların büyük bir kısmının (%45) 30 yaşını geçmediğini dolayısıyla genç bir katılımcı grubu olduğunu göstermektedir.

**Mesleki deneyim süresi:** Çalışmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin çalışma süreleri yani mesleki deneyimleri Çizelge 4.3’de verilmiştir.

**Çizelge 4.3:** Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Deneyim Süresi Değişkenine Göre Dağılımları

Mesleki Deneyim Süresi	Frekans (N)	Yüzdelerik (%)
1 Yıldan az	33	25,58
1-5 Yıl arası	48	37,21
6 Yıl ve üstü	48	37,21
Toplam	129	100,0

Çizelge 4.3 incelendiğinde 33 kişinin ( %25,58) 1 yıldan az, 48 kişinin (%37,21) 1-5 yıl aralığında, 48 kişinin (%37,21) 6 yıl ve üstü deneyime sahip oldukları görülmektedir. Bu veriler açısından çalışmaya katılan öğretmenlerin yarısından fazlasının (%25,58 ve %37,21 toplam % 62,79) en fazla 5 yıllık deneyime sahip oldukları dolayısıyla mesleğin daha başında oldukları ortaya çıkmaktadır.

**Medeni durum:** Katılımcıların medeni durumları değişkenine ilişkin sayısal verileri Çizelge 4.4’de sunulmuştur.

**Çizelge 4.4:** Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımları

Medeni Durum	Frekans (N)	Yüzdelerik (%)
Evli	65	50,4
Bekâr	64	49,6
Toplam	129	100,0

Çizelge 4.4'e göre çalışmaya katılan 129 beden eğitimi öğretmenin 65'i (%50,4) evli, 64'ü (% 49,6) bekârdır.

**Okul Kademesi:** Katılımcıların çalıştıkları okul kademesine ait veriler Çizelge 4.5'de verilmiştir.

**Çizelge 4.5:** Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Okul Kademesi Değişkenine Göre Dağılımları

Okul Kademesi	Frekans (N)	Yüzdelerik (%)
Ortaokul	77	59,7
Lise	52	40,3
Toplam	129	100,0

Çizelge 4.5'e göre katılımcıların çalıştıkları okul kademesine göre dağılımları; 77 kişi (% 59,7) ortaokul, 52 kişi (%40,3) lise şeklindedir.

**Aktif Spor Yapma:** Katılımcıların günlük yaşamalarında aktif spor yapma durumlarına ilişkin elde edilen istatistiksel veriler Çizelge 4.6'de verilmiştir.

**Çizelge 4.6:** Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Aktif Spor Yapma Değişkenine Göre Dağılımları

Aktif spor Yapma	Frekans (N)	Yüzdelerik (%)
Nadiren	41	31,78
Haftada 1-2	41	31,78
Haftada 3-7	47	36,44
Toplam	129	100,0

Çizelge 4.6 incelendiğinde 129 katılımcıdan 41'i (%31,78) nadiren aktif spor yaptığını, 41'i (%31,78) haftada 1-2, 47'si (%36,44) haftada 3-7 defa aktif spor yaptığını söylemiştir.

#### 4.2 Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik, Tükenmişlik Alt Boyutları, İş Doymu ve Yaşam Doymu Açısından Betimsel İstatistik Sonuçları

Çalışmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık, tükenmişlik, iş doymu ve yaşam doymuna ilişkin tanımlayıcı istatistik (frekans, ortalama, standart sapma) sonuçları Çizelge 4.7’de verilmiştir.

**Çizelge 4.7:** Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik, Tükenmişlik Alt Boyutları, İş Doymu ve Yaşam Doymu açısından Betimsel İstatistikleri

Boyutlar	N	En düşük	En yüksek	$\bar{X}$	SS
Duygusal Tükenme	129	1,00	3,78	2,16	0,58
Duyarsızlaşma	129	1,00	3,40	1,81	0,56
Kişisel Başarısızlık	129	1,00	4,00	1,95	0,54
Tükenmişlik	129	1,16	3,23	1,97	0,41
İş doymu	129	47,00	92,00	70,92	7,89
Yaşam doymu	129	7,00	24,00	17,05	3,51

Çizelge 4.7 incelendiğinde katılımcıların duygusal tükenme ortalama puanının  $\bar{X}=2,16$ , duyarsızlaşma ortalama puanının  $\bar{X}=1,81$ , kişisel başarısızlık  $\bar{X}=1,95$  olduğu için de ortalaması olan tükenmişlik genel puanının  $\bar{X}=1,97$  olduğu ve 1,80-2,59 arasında olmasından dolayı az tükenmiş oldukları görülmektedir. İş doymuna ait en düşük puan 47, en yüksek puan 92,00, puanların ortalaması ise  $\bar{X}=70,92$  olarak saptanmıştır. Ölçekten alınabilen en düşük puan 20 en yüksek puan 100 puandır. Bu açıdan çalışmaya katılan öğretmenlerin iş doyumlarının 57-79 puan aralığında dolayısıyla orta düzeyde iş doymuna sahip oldukları anlaşılmaktadır. Katılımcıların yaşam doyumlarının puan ortalaması  $\bar{X}=17,05$  olarak saptanmıştır. Bu ölçekten alınabilecek en düşük puan 5 ve en yüksek puan 25 şeklindedir. Katılımcıların puan ortalaması  $>16$  olduğundan yaşam doyumlarının yüksek olduğu söylenebilir.

“**H<sub>1</sub>** Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik, tükenmişlik alt boyutları, iş doymu ve yaşam doyumlarının istatistiksel olarak betimsel incelenmesinde tükenmişlik



düzeyleri yüksek, iş ve yaşam doyumları düşük düzeydedir.” Çalışmanın bulguları neticesinde ortaya çıkan sonuç  $H_1$  hipotezini desteklememektedir.

### 4.3 Demografik Değişkenlere İlişkin Betimsel İstatistikler

Cinsiyet, medeni durum ve okul kademesi değişkenleri ile tükenmişlik, tükenmişlik alt boyutları, iş doyum ve yaşam doyum boyutlarında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için bağımsız gruplar t-testi kullanılmıştır. Yaş, deneyim süresi ve aktif spor yapma boyutlarında tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi kullanılmıştır. Yapılan istatistiksel analiz sonuçları aşağıdaki gibi özetlenmiştir.

#### 4.3.1 Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik, tükenmişlik alt boyutları, iş doyum ve yaşam doyumunun cinsiyet değişkeni açısından incelenmesi

Katılımcıların cinsiyet açısından tükenmişlik, tükenmişlik alt boyutları, iş doyumları ve yaşam doyumları arasında fark olup olmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları Çizelge 4.8’de verilmiştir.

**Çizelge 4.8:** Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik, Tükenmişlik Alt Boyutları, İş Doyumu ve Yaşam Doyumunun Cinsiyet Değişkenine İlişkin T-Testi Sonuçları

Cinsiyet		N	$\bar{X}$	SS	P
Duygusal tükenme	Kadın	26	2,31	0,58	0,13
	Erkek	103	2,12	0,58	
Duyarsızlaşma	Kadın	26	1,71	0,47	0,30
	Erkek	103	1,84	0,59	
Kişisel başarısızlık	Kadın	26	1,94	0,49	0,91
	Erkek	103	1,95	0,55	
Tükenmişlik	Kadın	26	1,99	0,36	0,87
	Erkek	103	1,97	0,42	
İş doyum	Kadın	26	72,04	7,16	0,42
	Erkek	103	70,64	8,07	
Yaşam doyum	Kadın	26	17,46	3,59	0,51
	Erkek	103	16,95	3,50	

Çizelge 4. 8’e göre duygusal tükenme alt boyutunda kadınlarda puan ortalamasının  $\bar{X}=2,31$  erkeklerde  $\bar{X}=2,12$  olduğu görülmektedir. Bu durum kadınların duygusal tükenme boyutunda daha yüksek tükenmişlik seviyesine sahip olduklarını

göstermektedir. Ancak duygusal tükenme alt boyutunda cinsiyet bakımından kadın ve erkeklerde  $p=0,13$  ve  $>0,05$  olduğundan anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Duyarsızlaşma alt boyutunda kadınların puan ortalamasının  $\bar{X}=1,71$  ve erkeklerin puan ortalamasının  $\bar{X}=1,84$  olduğu ve bu alt boyutta erkeklerin kadınlara göre daha yüksek tükenmişliğe sahip oldukları görülmektedir. Bu boyutta da  $p= 0,30$  ve  $p> 0,05$  olduğundan anlamlı bir farklılık yoktur. Kişisel başarısızlık alt boyutunda kadınlarda puan ortalamasının  $\bar{X}=1,94$  erkeklerde  $\bar{X}=1,95$  olduğu ancak  $p=0,91$  ( $p>0,05$ ) olduğundan yine anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tükenmişliğin toplam puanı açısından da kadınlarda  $\bar{X}=1,99$ , erkeklerde  $\bar{X}=1,97$  olduğu görülmektedir. Çok az bir puan farkıyla kadınlarda tükenmişlik düzeyi daha fazla çıkmıştır ancak  $p=0,87$  ( $>0,05$ ) olduğundan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Tükenmişlik ve alt boyutları bakımından cinsiyet ile arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

İş doyumu puan ortalamasının kadınlarda  $\bar{X}=72,04$  erkeklerde  $\bar{X}=70,64$  olduğu ve sonucun kadınlar lehine olduğu görülmektedir. Kadınlarda iş doyumu erkelere göre daha yüksek olsa da  $p= 0,42$  ( $p>0,05$ ) olduğundan aralarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Yaşam doyumu puan ortalamasının kadınlarda  $\bar{X}=17,46$  ve erkeklerde  $\bar{X}=16, 95$  olduğu ancak tükenmişlik ve iş doyumunda olduğu gibi  $p=0,51 >0,05$  olduğundan cinsiyet bakımından anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

“**H<sub>2</sub>** Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik, tükenmişlik alt boyutları, iş doyumu ve yaşam doyumlarının cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık yoktur.” Bu sonuç H<sub>2</sub> hipotezini desteklemektedir. Yani cinsiyet değişkeni tükenmişlik, iş ve yaşam doyumunu etkilememektedir.

#### **4.3.2 Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik, tükenmişlik alt boyutları, iş doyumu ve yaşam doyumunun medeni durum değişkeni açısından incelenmesi**

Katılımcıların medeni durum açısından tükenmişlik, tükenmişlik alt boyutları, iş doyumları ve yaşam doyumları arasında fark olup olmadığını belirlemek için bağımsız gruplar t-testi sonuçları Çizelge 4.9’da verilmiştir.

**Çizelge 4.9:** Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik, Tükenmişlik Alt Boyutları, İş Doyumunu ve Yaşam Doyumunun Medeni Durum Değişkenine İlişkin T-Testi Sonuçları

Medeni Durum		N	$\bar{X}$	SS	p
Duygusal Tükenme	Evli	65	2,20	0,57	0,33
	Bekar	63	2,10	0,59	
Duyarsızlaşma	Evli	65	1,80	0,57	0,92
	Bekar	63	1,81	0,56	
Kişisel Başarısızlık	Evli	65	1,91	0,55	0,32
	Bekar	63	2,00	0,52	
Tükenmişlik	Evli	65	1,97	0,41	0,97
	Bekar	64	1,97	0,41	
İş doyumunu	Evli	65	71,15	9,31	0,81
	Bekar	63	70,83	6,14	
Yaşam doyumunu	Evli	65	17,18	3,37	0,60
	Bekar	63	16,86	3,66	

Çizelge 4.9'a göre tüm boyutlarda evli ve bekarlar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Duygusal tükenme alt boyutunda evlilerde  $\bar{X}=2,20$  ve bekarlarda  $\bar{X}=2,10$  puan,  $p=0,33$  ve  $>0,05$  olduğundan evlilerde duygusal tükenme bekarlara nazaran daha fazla olsa da aralarında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Duyarsızlaşma alt boyutunda evlilerde ortalama puanın  $\bar{X}=1,80$  ve bekarlarda  $\bar{X}=1,81$  olduğu ve  $p=0,92 >0,05$  olduğundan aralarında anlamlı bir farklılık yoktur. Kişisel başarısızlıkta evlilerde  $\bar{X}=1,91$  ve bekarlarda,  $\bar{X}=2$  olduğu, bekarlarda kişisel başarısızlığın daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tükenmişlik boyutunda evli ve bekarlarda puanın eşit ve  $\bar{X}=1,97$  olduğu görülmektedir.

İş doyumunu açısından evlilerde  $\bar{X}=71,15$  bekarlarda  $\bar{X}=70,83$  ve  $p=0,81 (>0,05)$  olarak hesaplanmıştır. Dolayısıyla aralarında anlamlı bir farklılık yoktur.

Yaşam doyumunu açısından evlilerde yaşam doyumunun bekarlardan yüksek olduğu görülmekte ancak  $p=0,60 >0,05$  olduğundan aralarında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

“**H<sub>3</sub>** Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik, tükenmişlik alt boyutları, iş doyumunu ve yaşam doyumlarında medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılık vardır.”

Katılımcıların tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumları ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmadığı görülmektedir. Başka bir ifadeyle medeni durum tükenmişlik, iş ve yaşam doyumunu üzerinde belirleyici bir etki göstermemiştir. Bu sonuç  $H_3$  hipotezini desteklememektedir.

#### 4.3.3 Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik, tükenmişlik alt boyutları, iş doyumunu ve yaşam doyumunun okul kademesi (ortaokul, lise) değişkeni açısından incelenmesi

Bu boyuta ilişkin bağımsız gruplar t-testi sonuçları Çizelge 4.10’da verilmiştir.

**Çizelge 4.10:** Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik, Tükenmişlik Alt Boyutları, İş Doyumu ve Yaşam Doyumunun Okul Kademesi Değişkenine İlişkin T-Testi Sonuçları

Okul Kademesi		N	$\bar{X}$	SS	p
Duygusal Tükenme	Ortaokul	77	2,19	0,60	0,47
	Lise	52	2,11	0,55	
Duyarsızlaşma	Ortaokul	77	1,82	0,57	0,76
	Lise	52	1,79	0,56	
Kişisel başarısızlık	Ortaokul	77	1,95	0,52	0,90
	Lise	52	1,96	0,57	
Tükenmişlik	Ortaokul	77	1,99	0,42	0,67
	Lise	52	1,95	0,40	
İş Doyumu	Ortaokul	77	70,87	7,42	0,93
	Lise	52	71,00	8,61	
Yaşam Doyumu	Ortaokul	77	17,22	3,31	0,51
	Lise	52	16,81	3,80	

Çizelge 4.10 incelendiğinde duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutunda ortalama puanların ortaokullarda çalışan öğretmenlerde, lisede çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu, kişisel başarısızlık alt boyutunda ise çok az farkla lise düzeyinde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin puan ortalamasının daha yüksek olduğu görülmektedir. Yüksek puan tükenmişliğin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Ancak tükenmişlik ve tükenmişliğin üç alt boyutunda da okul kademesi açısından  $p > 0,05$  olduğundan anlamlı farklılık saptanmamıştır.

İş doyumunda lise öğretmenlerinin ortalaması  $\bar{X}=71$  ve ortaokul öğretmenlerinin  $\bar{X}=70,87$  olarak belirlenmiştir. Lise öğretmenlerinde az bir farkla iş doyumunu daha yüksek çıkmıştır ancak  $p=0,93$  ( $p > 0,05$ ) olduğundan aralarında anlamlı bir ilişki yoktur.

Yaşam doyumu açısından ortaokulda görev yapan öğretmenlerin puan ortalamaları  $\bar{X}=17,22$  ve lisede çalışanların puan ortalamaları  $\bar{X}=16,81$  olarak belirlenmiştir ancak diğer boyutlarda olduğu gibi yaşam doyumunda da çalıştığı okul kademesi açısından ( $p= 0,51 >0,05$ ) anlamlı farklılık saptanmamıştır.

“**H<sub>4</sub>** Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik, tükenmişlik alt boyutları, iş doyumu ve yaşam doyumlarında okul kademesi (ortaokul, ortaöğretim) durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık yoktur.” Çalışma bulguları H<sub>4</sub> hipotezini desteklemektedir.

#### **4.3.4 Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik, tükenmişlik alt boyutları, iş doyumu ve yaşam doyumunun yaş değişkeni açısından incelenmesi**

Beden eğitimi öğretmenlerinin yaş ile tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumunu arasında farklılık olup olmadığını belirlemek için tek yönlü ANOVA testi sonuçları Çizelge 4.11’de verilmiştir.

Çizelge 4.11’de yaş ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık, iş doyumu ve yaşam doyumunu açısından istatistiksel olarak yapılan çözümleme sonucu anlamlı farklılık bulunmamıştır. Duygusal tükenme alt boyutu açısından yaş gruplarından puan ortalamalarının birbirine çok yakın olduğu,  $\bar{X}=2,24$  puanla 37 yaş üstü olanlarda duygusal tükenmenin en yüksek olduğu,  $\bar{X}=2,12$  puanla 24-30 yaş aralığında ise duygusal tükenmenin en düşük olduğu görülmektedir. Duyarsızlaşma alt boyutunda 24-30 yaş aralığında  $\bar{X}=1,87$  puan ile en yüksek,  $\bar{X}=1,74$  puan ile 37 yaş ve üstünün en düşük tükenmişlik düzeyine sahip oldukları görülmektedir. Kişisel başarısızlık alt boyutunda en yüksek puan 24-30 yaş aralığında  $\bar{X}=2,03$  puan, en düşük puan 37 ve üstü yaş aralığında  $\bar{X}= 1, 80$  olarak bulunmuştur.

**Çizelge 4.11:** Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik, Tükenmişlik Alt Boyutları, İş Doyumu ve Yaşam Doyumunun Yaş Değişkenine İlişkin Tek Yönlü ANOVA testi Sonuçları

Yaş	N	$\bar{X}$	SS	F	P	
Duygusal Tükenme	24-30	58	2,12	,61	,501	,61
	31-36	35	2,14	,55		
	37+	36	2,24	,56		
	Toplam	129	2,16	,58		
Duyarsızlaşma	24-30	58	1,87	,54	,499	,61
	31-36	35	1,79	,57		
	37+	36	1,74	,60		
	Toplam	129	1,81	,56		
Kişisel Başarısızlık	24-30	58	2,03	,49	2,230	,11
	31-36	35	1,97	,58		
	37+	36	1,80	,55		
	Toplam	129	1,95	,54		
Tükenmişlik	24-30	58	2,01	,41	,413	,66
	31-36	35	1,96	,36		
	37+	36	1,93	,44		
	Toplam	129	1,97	,41		
İş Doyumu	24-30	58	82,41	9,74	,590	,56
	31-36	35	80,00	11,98		
	37+	36	81,00	10,69		
	Toplam	129	81,36	10,61		
Yaşam Doyumu	24-30	58	17,31	3,15	,583	,56
	31-36	35	16,51	3,97		
	37+	36	17,17	3,63		
	Toplam	129	17,05	3,51		

Tükenmişlik genel puanı en yüksek  $\bar{X}=2.01$  ile 24-30 yaş aralığında en düşük  $\bar{X}=1,93$  ile 37 yaş ve üstü aralığında saptanmıştır. Puanın yüksek olması daha yüksek tükenmişliğe işaret etmektedir. Ancak aralarında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ).

İş doyumu puanlarının en az  $\bar{X}=80,00$  puanla 31-36 yaş aralığındaki öğretmenlerde, en fazla ise  $\bar{X}=82,41$  puanla 24-30 yaş aralığındaki öğretmenlerde olduğu görülmektedir. Ancak aralarında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ).

Yaşam doyumu puanlarının da birbirine çok yakın olduğu ancak 31-36 yaş aralığından  $\bar{X}=16,51$  puanla yaşam doyumunun en az olduğu,  $\bar{X}=17,31$  puanla 24-30

yaş aralığında yaşam doyumunun en yüksek olduğu görülmektedir. Ancak  $p>0,05$  olduğundan anlamlı farklılık saptanmamıştır.

“**H<sub>5</sub>** Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik, tükenmişlik alt boyutları, iş doyum ve yaşam doyumlarında yaşa göre anlamlı düzeyde farklılık vardır.” Ancak yaş ile verilen boyutlar arasında hiçbirinde anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ( $p>0,05$ ). Bu sonuç H<sub>5</sub> hipotezini desteklememektedir.

#### 4.3.5 Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik, tükenmişlik alt boyutları, iş doyum ve yaşam doyumunun çalışma süresi (deneyim süresi) değişkeni açısından incelenmesi

Katılımcıların deneyim süresi ile tükenmişlik, iş doyum ve yaşam doyum arasında farklılık olup olmadığına ilişkin tek yönlü ANOVA testi sonuçları Çizelge 4.12’de verilmiştir.

**Çizelge 4.12:** Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik, Tükenmişlik Alt Boyutları, İş Doyumu ve Yaşam Doyumunun Mesleki Deneyim Süresi Değişkenine İlişkin Tek Yönlü ANOVA testi Sonuçları

Mesleki Deneyim Süresi		N	$\bar{X}$	SS	F	P
Duygusal Tükenme	1 yıldan az	33	1,88	,54	3,230	,04
	1-5 yıl	48	2,22	,59		
	6 yıl ve üstü	48	2,21	,55		
	Toplam	129	2,15	,58		
Duyarsızlaşma	1 yıldan az	33	1,81	,54	,021	,98
	1-5 yıl	48	1,82	,59		
	6 yıl ve üstü	48	1,80	,56		
	Toplam	129	1,81	,56		
Kişisel Başarısızlık	1 yıldan az	33	1,95	,59	1,219	,30
	1-5 yıl	48	2,03	,47		
	6 yıl ve üstü	48	1,87	,57		
	Toplam	129	1,95	,54		
Tükenmişlik	1 yıldan az	33	1,88	,43	1,061	,35
	1-5 yıl	48	2,02	,42		
	6 yıl ve üstü	48	1,96	,38		
	Toplam	129	1,97	,41		

**Çizelge 4.12: Devamı**

İş Doyumu	1 yıldan az	33	84,96	9,91	1,629	,20
	1-5 yıl	48	80,43	10,52		
	6 yıl ve üstü	48	80,73	10,87		
	Toplam	129	81,36	10,61		
Yaşam Doyumu	1 yıldan az	33	18,61	2,61	3,361	,04
	1-5 yıl	48	16,38	3,32		
	6 yıl ve üstü	48	17,06	3,85		
	Toplam	129	17,05	3,51		

Çizelge 4.12’de verilerin istatistiksel açıdan çözümlenmesi sonucu tükenmişlik ve tükenmişlik alt boyutları ile iş doyumunda deneyim süresi ile aralarında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Sadece duygusal tükenme ve yaşam doyumuna ile deneyim süresi arasında  $p=0,04 < 0,05$  olduğundan anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.

Duygusal tükenme alt boyutunda, 1 yıldan az görev yapan öğretmenlerin puanın  $\bar{X}=1,88$  ile en düşük olduğu dolayısıyla duygusal tükenmenin en düşük olduğu,  $\bar{X}=2,22$  puan ile 1-5 yıl arası deneyime sahip öğretmenlerin en yüksek duygusal tükenmeye sahip oldukları bulunmuştur. Duyarsızlaşma alt boyutunda 6 yıl ve üstü deneyime sahip kişilerin  $\bar{X}=1,80$  puanla en az puana sahip oldukları dolayısıyla duyarsızlaşmanın en az olduğu görülmektedir.  $\bar{X}=1,82$  puanla 1-5 yıl arasında deneyime sahip öğretmenlerde duyarsızlaşmanın en fazla olduğu görülmektedir. Kişisel başarısızlık 1-5 yıl arası deneyime sahip olanlarda  $\bar{X}=2,03$  puanla en yüksek, 6 yıl üstü  $\bar{X}=1,87$  puanla en düşük tespit edilmiştir.

Tükenmişlik boyutu puanı en yüksek olan  $\bar{X}= 2,02$  ile 1-5 yıl deneyime, en az olan  $\bar{X}=1,88$  ile 1 yıldan az iş deneyimine sahip olanlardır. Ancak  $p=0,48$  ( $p>0,05$ ) olduğundan aralarında anlamlı bir farklılık yoktur.

İş doyumuna açısından en yüksek doyum  $\bar{X}=84,96$  puanla 1 yıldan az iş deneyime sahip öğretmenlerin olduğu görülmektedir. Ancak  $p=0,20$  ( $p>0,05$ ) olduğundan aralarında anlamlı bir farklılık yoktur.

Yaşam doyumuna en yüksek olanlar  $\bar{X}=18,61$  puanla 1 yıldan az deneyime sahip olan öğretmenler, en düşük olanlar  $\bar{X}=16,38$  puanla 1-5 yıl deneyime sahip olanlardır.



Yaşam doyumu ile deneyim süresi arasında  $p=0,04 < 0,05$  olduğundan anlamlı fark olduğu saptanmıştır.

“**H<sub>6</sub>** Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik, tükenmişlik alt boyutları, iş doyumu ve yaşam doyumlarında çalışma süresi (mesleki deneyim süresi) bakımından anlamlı düzeyde farklılık vardır.” Çalışmada deneyim süresi ile iş doyumu arasında anlamlı farklılık olmadığı ancak deneyim süresi ile yaşam doyumu ve tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Bu sonuç H<sub>6</sub> hipotezini sadece yaşam doyumu ve duygusal tükenme açısından desteklemektedir.

#### **4.3.6 Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik, tükenmişlik alt boyutları, iş doyumu ve yaşam doyumunun aktif spor yapma değişkeni açısından incelenmesi**

Beden eğitimi öğretmenlerinin aktif spor yapma ile tükenmişlik, tükenmişlik alt boyutları, iş doyumu ve yaşam doyumunu arasında farklılık olup olmadığını belirlemek için tek yönlü ANOVA testi sonuçları Çizelge 4.13’de verilmiştir.

Çizelge 4.13 incelendiğinde aktif spor yapma ile tükenmişlik ve iş doyumu arasında anlamlı bir fark olmadığı ancak yaşam doyumu ile anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Haftada 1-2 kere aktif spor yapanlarda yaşam doyumu anlamlı bir şekilde yüksek çıkmıştır ( $p=0,01$ ).

Duygusal tükenme, nadiren aktif spor yapanlarda  $\bar{X}=2,20$  ile en yüksek, haftada 1-2 defa yapanlarda  $\bar{X}=2,07$  puanla en düşük; duyarsızlaşma, en yüksek  $\bar{X}= 1,82$  ile haftada 3-7 kere yapanlarda,  $\bar{X}=1,80$  puan ile en düşük nadiren ve haftada 1-2 defa yapanlarda; kişisel başarısızlık en yüksek  $\bar{X}=2,02$  ile nadiren spor yapanlarda, en düşük  $\bar{X}=1,90$  puanla haftada 1-2 defa aktif spor yapanlarda belirlenmiştir.

Tükenmişlik nadiren aktif spor yapanlarda en yüksek, Haftada 1-2 defa aktif spor yapanlarda en düşüktür. Ancak aralarında anlamlı bir farklılık çıkmamıştır.

İş doyumu en fazla  $\bar{X}=84,49$  puanla haftada 1-2 spor yapanlarda, en az  $\bar{X}= 79,78$  puanla nadiren aktif spor yapanlarda saptanmıştır.

**Çizelge 4.13:** Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik, Tükenmişlik Alt Boyutları, İş Doymu ve Yaşam Doymununun Aktif Spor Yapma Değişkenine İlişkin Tek Yönlü ANOVA testi Sonuçları

Aktif Spor Yapma		N	$\bar{X}$	SS	F	P
Duygusal Tükenme	Nadiren	41	2,20	,52	,667	0,52
	Haftada 1-2	41	2,07	,56		
	Haftada 3-7	47	2,19	,64		
	Toplam	129	2,16	,58		
Duyarsızlaşma	Nadiren	41	1,80	,55	,025	0,98
	Haftada 1-2	41	1,80	,58		
	Haftada 3-7	47	1,82	,57		
	Toplam	129	1,81	,56		
Kişisel Başarısızlık	Nadiren	41	2,02	,64	,506	0,60
	Haftada 1-2	41	1,90	,43		
	Haftada 3-7	47	1,93	,52		
	Toplam	129	1,95	,54		
Tükenmişlik	Nadiren	41	2,01	,38	,407	0,67
	Haftada 1-2	41	1,93	,40		
	Haftada 3-7	47	1,98	,43		
	Toplam	129	1,97	,41		
İş Doymu	Nadiren	41	79,78	10,68	2,676	0,07
	Haftada 1-2	41	84,49	9,54		
	Haftada 3-7	47	80,02	11,06		
	Toplam	129	81,36	10,61		
Yaşam Doymu	Nadiren	41	16,22	3,59	4,759	0,01
	Haftada 1-2	41	18,39	2,73		
	Haftada 3-7	47	16,61	3,77		
	Toplam	129	17,05	3,51		

Yaşam doymu en fazla olanlar  $\bar{X}=18,39$  puanla haftada 1-2 defa aktif spor yapanlar en az  $\bar{X}=16,22$  puanla nadiren yapanlarda ortaya çıkmıştır. Yaşam doymu ile aktif spor yapma arasında  $p=0,01$  olduğundan anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ( $p<0,05$ ).

“**H<sub>7</sub>** Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik, tükenmişlik alt boyutları, iş doymu ve yaşam doymularında aktif spor yapmaya göre anlamlı düzeyde farklılık vardır.”

Çalışma bulguları neticesinde aktif spor yapma ile yaşam doymu arasında anlamlı farklılık saptanmıştır. Bu açıdan **H<sub>7</sub>** hipotezini desteklemektedir. Ancak iş doymu ve tükenmişlik açısından belirlenen hipotezi desteklememektedir.

#### 4.3.7 Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik, tükenmişlik alt boyutları, iş doyum ve yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki olup olmaması açısından incelenmesi

Tükenmişlik, iş doyum ve yaşam doyumuna ilişkin korelasyon Çizelge 4.14’de verilmiştir.

**Çizelge 4.14:** Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Korelasyonu

N=129		Tükenmişlik	İş Doyumu	Yaşam Doyumu
Tükenmişlik	R	1		
	P	-		
İş Doyumu	R	-,601 <sup>**</sup>	1	
	P	,000	-	
Yaşam Doyumu	R	-,305 <sup>**</sup>	,463 <sup>**</sup>	1
	P	,000	,000	-

Çizelge 4.14’e göre tükenmişlik düzeyi ile iş doyum ve yaşam doyum arasında  $p < 0,05$  olduğundan negatif ve anlamlı bir ilişki mevcuttur ( $p=000$ ). Bu durum tükenmişlik düzeyi arttıkça iş doyum ve yaşam doyumunun azaldığı şeklinde yorumlanabilir. İş doyum ile yaşam doyum arasında ise, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p=000$ ). Yani iş doyum arttıkça yaşam doyum da artmaktadır.

Çizelge 4.15’e göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık, tükenmişlik, iş doyum ve yaşam doyum arasındaki korelasyona bakıldığında duygusal tükenmişlik düzeyi ile iş doyum ve yaşam doyum arasında negatif ve anlamlı bir ilişki mevcuttur ( $p=000$ ). Bu durum duygusal tükenme düzeyi arttıkça iş doyumunun ve yaşam doyumunun azaldığı şeklinde yorumlanabilir. Duyarsızlaşma ile iş doyum arasında negatif ve anlamlı bir ilişki mevcutken ( $p=003$ ), yaşam doyum ile arasında anlamlı bir ilişki yoktur ( $p > 0,05$ ). Kişisel başarısızlık ile iş

doyumunu arasında negatif korelasyon ve anlamlı bir ilişki vardır. Kişisel başarısızlık artıkça iş doyumunun azaldığı görülmektedir ( $p < 0,05$ ). Ancak kişisel başarısızlık ile yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ( $p > 0,05$ ).

**Çizelge 4.15:** Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Alt Boyutları, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Korelasyonu

N=129		Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarısızlık	İş Doyumu	Yaşam Doyumu
Duygusal Tükenme	R	1				
	P	-				
Duyarsızlaşma	R	,507**	1			
	P	,000	-			
Kişisel Başarısızlık	R	,151	,214*	1		
	P	,088	,015	-		
İş Doyumu	R	-,515**	-,262**	-,538**	1	
	P	,000	,003	,000	-	
Yaşam Doyumu	R	-,367**	-,133	-,161	,463**	1
	P	,000	,134	,069	,000	-

“H<sub>8</sub> Öğretmenlerin tükenmişlik, tükenmişlik alt boyutları, iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında anlamlı düzeyde bir ilişki vardır.” Çalışmanın sonucunda tükenmişlik ile yaşam doyumunu ve iş doyumunu arasında negatif ve anlamlı, iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Tükenmişlik alt

boyutlarından duygusal tükenmişlik düzeyi ile iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki, duyarsızlaşma ile iş doyumunu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki, kişisel başarısızlık ile iş doyumunu arasında negatif korelasyon ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bu sonuç  $H_8$  hipotezini desteklemektedir. Yani tükenmişlik, tükenmişlik alt boyutları, iş ve yaşam doyumunu birbirini etkilemektedir.

#### 4.3.8 Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik alt boyutları ve iş doyumunu düzeylerinin yaşam doyumları üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığının incelenmesi

**Çizelge 4.16:** Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Alt Boyutlarının ve İş Doyumlarının Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinin Hiyerarşik Regresyon Analizi

Model		Beta	SS	P	Düz. R2	F
1	(Sabit)	22,724	1,462	,000	,13	7,505**
	Duygusal Tükenme	-2,408	,580	,000		
	Duyarsızlaşma	,587	,602	,331		
	Kişisel Başarısızlık	-,789	,551	,155		
2	(Sabit)	6,340	4,411	,153	,22	10,098* *
	Duygusal Tükenme	-1,147	,637	,074		
	Duyarsızlaşma	,352	,573	,540		
	Kişisel Başarısızlık	,555	,625	,376		
	İş Doyumu	,141	,036	,000		

Çizelge 4.16'ya göre tükenmişlik alt boyutlarından olan duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlığın yaşam doyumunu ile ilişkisi bulunmazken, duygusal tükenmenin yaşam doyumunu üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır ( $p=000$ ). Hiyerarşik regresyonda iş doyumunu analize katıldığında, yaşam doyumunu üzerinde sadece iş doyumunun güçlü ve pozitif bir katkısı olduğu anlaşılmaktadır ( $p=000$ ). Yani iş doyumunun artmasının yaşam doyumunu üzerinde duygusal tükenmenin etkisinden daha güçlü ve aynı zamanda olumlu bir etkisi bulunmaktadır.

Bulgular neticesinde, çalışmamız "**H<sub>9</sub>**: Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişliği, yaşam doyumunu üzerine negatif etkiye sahiptir" ve "**H<sub>10</sub>**: Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu, yaşam doyumunu üzerinde pozitif etkiye sahiptir" hipotezlerini desteklemektedir.

## 5. TARTIŞMA

Yapılan bu çalışma Mardin ili Kızıltepe ilçesine bağlı devlet okullarında görev yapan toplam 129 beden eğitimi öğretmeniyle yapılmıştır. Çalışmaya katılan ve anketleri geçerli sayılan öğretmenlerin 26'sı kadın (% 20,2), 103'ü erkek (% 79,8) öğretmenden oluşmaktadır. Erkek öğretmen sayısının kadın öğretmenlerden çok fazla olduğu görülmektedir. Katılımcılardan 58 kişinin ( %45,0) 24-30 yaş aralığında, 35 kişinin (%27,1) 31-36 yaş aralığında, 36 kişinin (%27,9) 37 ve üstü yaş aralığında, olduğu görülmektedir. Yaş aralığı açısından katılımcıların büyük çoğunluğu genç öğretmenlerden oluşuyor. Mesleki deneyim açısından öğretmenlerden 33 kişinin ( %25,58) 1 yıldan az, 48 kişinin (%37,21) 1-5 yıl aralığında, 48 kişinin (%37,21) 6 yıl ve üstü aralığında deneyime sahip olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç bölge genelinde Mardin dahil olmak üzere il dışına tayinlerin yoğun olması ve yeni atanan öğretmenlerin atamalarının buralara yapılmasından kaynaklanmaktadır. Yeni atanan öğretmenlerin yoğun olması sebebiyle katılımcıların büyük çoğunluğunun mesleki deneyim süresinin 1 yıldan az ve 1-5 yıl (n=81, %62,79) aralığında olduğu görülmektedir.

### 5.1 Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik, Tükenmişlik Alt Boyutları, İş Doyumu ve Yaşam Doyumları Düzeyinin İstatistiksel Olarak Betimsel İncelenmesinin Tartışılması

Çalışmadan elde edilen verilerin çözümlenmesiyle katılımcıların duygusal tükenme ortalama puanının  $\bar{X}=2,16$ , duyarsızlaşma ortalama puanının  $\bar{X}=1,81$ , kişisel başarısızlık puanının  $\bar{X}=1,95$  olduğu saptanmıştır. Üçünün de ortalaması olan genel tükenmişlik puanı  $\bar{X}=1,97$  olup puanın 1,80-2,59 arasında olmasından dolayı az tükenmiş oldukları sonucuna ulaşılmıştır. İş doyumuna ait puanların ortalaması ise  $\bar{X}=70,92$  olarak saptanmıştır. Katılımcıların yaşam doyumlarının puan ortalaması  $\bar{X}=17,05$  olarak saptanmıştır. Bu açıdan çalışmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarının normal düzeyde, yaşam doyumlarının yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Çalışmanın başında katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin yüksek düzeyde, iş ve yaşam doyumlarının düşük düzeyde olduğu

düşünülmekteydi. Ancak çalışmada ortaya çıkan bu sonuç, Mardin ili Kızıltepe ilçesinin zorunlu görev yeri ve kendine has zorlukları içeren bir yer olmasına rağmen burada görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin bazı sorun ve zorluklara rağmen işlerini severek yaptıkları, işlerinden dolayı çok tükenmiş hissetmedikleri ve yaşamdan zevk aldıkları şeklinde yorumlanabilir.

Tuna (2010) Ankara ilinde beden eğitimi öğretmenleriyle yaptığı çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin düşük düzeyde tükenmiş olduklarını belirlemiştir. Öztürk (2002) yaptığı çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin yaşadıkları birçok zorluğa rağmen işini sevdikleri ve işlerini severken yeterli doyuma ulaştıkları şeklinde sonuca ulaşmıştır. Ücret politikası, çalışma şartları, ücret yetersizliği gibi olumsuz şartlara rağmen öğretmenlerin, işlerinden haz aldıkları belirtilmiştir. Üçüncü (2019) öğretmenlerle yaptığı çalışmada katılımcıların genel iş doyumu ortalamasını  $73,11 \pm 13,45$  bulmuş ve katılımcıların % 46,8'nin yüksek iş doyumuna sahip olduklarını saptamıştır. Ayrıca aynı çalışmada öğretmenlerin %50,3'ünün yüksek yaşam doyumuna sahip olduklarını belirlemiştir. Bu sonuçlar çalışmamızın bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Cihan (2011) bu sonuçların ve bizim çalışmamızın aksine farklı illerde çalışan beden eğitimi öğretmenleriyle yaptığı çalışmada, öğretmenlerin küçümsenmeyecek oranda tükenmişlik yaşadıkları sonucunun ortaya çıktığını belirtmiştir. Öğretmenlik mesleğinin doğası gereği öğrencilerle, velilerle, meslektaşlarıyla yoğun iletişim ve etkileşim gerektirdiği bilinmektedir. Bu durum öğretmenlerin daha çok yorulmasına ve stres kaynaklarına maruz kalmasına neden olabilmektedir. Beden eğitimi öğretmenleri açısından yapılmış ve benzer sonuçlara ulaşılmış çalışmalar neticesinde beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin düşük veya orta düzeyde olduğu tespit edilmiş çalışmaların çoğunlukta olması sebebiyle öğretmenlerinin her ne kadar sorun yaşasalar da, işlerini severek yaptıkları, bu yüzden bu olumsuzluklardan çok etkilenmedikleri söylenebilir. Ayrıca spor yapmanın ruh ve beden sağlığına faydaları göz önünde bulundurulduğunda beden eğitimi öğretmenlerin tükenmişliklerinin düşük, iş ve yaşam doyumlarının yüksek olması sonucuna etki etmiş olması muhtemeldir. Farklı meslek gruplarında ve farklı öğretmenlik branşlarında yapılmış çalışmalarda çalışmamızla tam anlamıyla örtüşmeyen sonuçlar da mevcuttur. Dönmez (2018) sınıf öğretmenleriyle yaptığı çalışmada öğretmenlerin orta düzeyde tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır.

Şahin (2010) ilköğretim öğretmenleriyle yaptığı çalışmada öğretmenlerin mesleki tükenmişlik yaşadıkları ancak yaşam doyumlarının yüksek olduğunu tespit etmiştir. Talşık (2016) müzik öğretmenleriyle yaptığı çalışmada tükenmişlik düzeyinin ortalamanın üzerinde olduğunu ve müzik öğretmenlerinin genel olarak tükenmişlik yaşadıklarını ve mesleki doyumlarının genel olarak yüksek olduğunu belirlemiştir. Çağan (2014) ise sağlık çalışanlarıyla yaptığı çalışmada tükenmişlik ve iş doyumunun orta düzeyde olduğunu belirlemiştir.

## **5.2 Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik, Tükenmişlik Alt Boyutları, İş Doyumu ve Yaşam Doyumunun Demografik Değişkenler Bakımından Tartışılması**

Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik, iş doyum ve yaşam doyumları düzeylerinin incelenmesini amaçlayan bu çalışmada cinsiyet, medeni durum, okul kademesi, yaş, deneyim süresi ve aktif spor yapma değişkenleri analiz edilmiş ve elde edilen sonuçlar değerlendirilerek yorumlanmıştır.

Çalışmanın demografik değişkenler açısından tartışılması aşağıda verilmiştir.

Çalışmada Tükenmişlik, tükenmişlik alt boyutları, iş doyum ve yaşam doyum ile cinsiyet arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ( $P>0,05$ ). Cinsiyet değişkeni açısından tükenmişlik ve duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık alt boyutlarında anlamlı farklılık görülmemiştir ( $p>0,05$ ). Benzer şekilde Dolunay (2002), Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005), Özdoğan (2008), Mumcu (2014), Medeni (2018), Sargın (2018), yaptıkları çalışmalarda tükenmişlik ve alt boyutlarında cinsiyet açısından anlamlı bir fark tespit etmemiştir. Yani cinsiyet tükenmişlik, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlığı etkilememektedir. Ancak Şahin (2010) kadın öğretmenlerin erkeklere göre daha tükenmiş oldukları sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca tükenmişlik ve duygusal tükenme düzeyleri ile cinsiyet arasında anlamlı fark bulmuşken kişisel başarısızlık ve duyarsızlaşma açısından farklılaşmadığını belirlemiştir. Tuna (2010) beden eğitimi öğretmenleriyle yaptığı çalışmada cinsiyet açısından duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık açısından önemli fark olmadığını ancak duygusal tükenme açısından kadınların daha yüksek düzeyde tükenmiş oldukları sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde ilköğretim öğretmenleriyle yaptığı çalışma neticesinde Çimen (2007) kadın öğretmenlerde duygusal tükenme boyutunda daha yüksek tükenmişlik yaşadıklarını



belirlemiştir. Diri ve Kıral (2016) ise ortaokulda görev yapan öğretmenlerle yaptığı çalışmada kişisel başarı boyutunda kadınlarda anlamlı düzeyde daha yüksek tükenmişlik yaşandığını, duyarsızlaşma ve duygusal tükenmede cinsiyete göre fark olmadığını saptamıştır. Baykoçak (2002) beden eğitimleriyle yaptığı araştırmasında duyarsızlaşma boyutunda farklılık olmadığını ancak duygusal tükenme ve kişisel başarı alt grubuna ait puanlarda anlamlı farklılık olduğunu belirlemiştir. Bu bakımdan Kadın öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğunu saptamıştır. Yılmaz ve Aslan (2018) ise erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre tükenmişliklerinin daha yüksek olduğunu saptamıştır. Bu sonuçlar çalışmamızın bulgularıyla örtüşmemektedir.

Yapılan bu çalışmada İş doyumunu ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Yani cinsiyet iş doyumunu üzerinde önemli bir etkiye sahip değildir. Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005), Keser (2005), Dilsiz (2006), Adıgüzel, Karadağ ve Ünsal (2011), Telef (2011), Türkçapar (2012), Diri ve Kıral (2016), yaptıkları çalışmalarda cinsiyetle iş doyumunu arasında önemli farklılık bulmamışlardır. Bu çalışmaların sonuçları çalışmamızın bulgularını destekler niteliktedir. Ancak Tunacan (2005), Darmody ve Smyth (2011), yaptıkları çalışmalarda kadın öğretmenlerin iş doyumlarının daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Bunun aksine Filiz (2014) yaptığı çalışmada maddi boyut açısından erkeklerde iş doyumunun daha yüksek olduğunu saptamıştır.

Öğretmenlerin yaşam doyumlarında cinsiyete göre anlamlı fark saptanmamıştır ( $p>0,05$ ). Bu durum cinsiyet değişkeninin katılımcıların yaşam doyumlarını etkilemediğini gösterir. Benzer şekilde Vara (1999), Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005), Şahin (2010), Telef (2011), Kıvılcım (2014) yaptıkları araştırmalarda cinsiyet ile yaşam doyumunu arasında fark bulmamıştır. Diener ve Diener (1995) yaptıkları çalışmayı 31 ülkede 49 üniversitede uygulamış ve cinsiyet açısından yaşam doyumlarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığını ortaya koymuştur. Literatürdeki bu bulgular çalışmamızın sonucuyla örtüşmektedir. Ancak Demir (2017) ise bunun aksine öğretmen adaylarıyla yaptığı çalışmada kadınlarda yaşam doyumunun erkeklere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu bulmuştur. Bunun nedeni olarak kadınların toplumda iş, çocuk bakımı, sosyal ilişkiler, ev işleri, etkinlikler gibi alanlarda daha aktif olmasından ve tüm bu sorumlulukları yapabiliyor olmanın verdiği hazdan kaynaklına bileceğini belirtmiştir. Bunun yanında toplumsal

rol ve baskılardan ötürü erkeklerin duygularını kadınlar kadar rahat ifade edemedikleri, genellikle ailenin maddi sorumluluğunu üstlenmeleri, sosyal ilişkilerinin daha yüzeysel olmasından kaynaklanabileceğini ifade etmiştir. Literatürde cinsiyetin yaşam doyumunu etkilediğine yönelik sonuçların ortaya çıktığı birçok çalışma da mevcuttur: Keser (2005), Gençay (2009) Recepoğlu (2013), Sarıkadıoğlu (2016). Özellikle farklılaşmanın görüldüğü çalışmalarda yaşam doyumunun kadınların lehine yüksek olduğu görülmektedir (Demir, 2017).

Yapılmış çalışmaların sonuçlarının birbirinden farklı olduğu, cinsiyetin tükenmişlik, yaşam doyumunu ve iş doyumunu etkilemediği bunun aksine bazı çalışmalarda da etkilediği görülmektedir. Bu çalışmada cinsiyetin tükenmişlik, iş ve yaşam doyumunu üzerinde önemli bir etkisi saptanmamıştır. Bunun nedeninin kadın ve erkek öğretmenlerin çalışma hayatında eşit sorumluluk ve zorluk düzeyleriyle karşılaşmaları, her iki tarafın artı ve eksilerinin farklı olması ve bu şekilde birbirini dengelemeleri olabileceği düşünülmektedir.

Çalışmada tükenmişlik, tükenmişlik alt boyutları ile medeni durum arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Çalışmamızla benzer sonuçlara ulaşan bazı çalışmalar şu şekilde verilebilir: Dolunay (2002), Başören (2005), Budak ve Sürgevil (2005), Şahin (2010), Çelebi (2013), Mumcu (2014), Medeni (2018), Sargın (2018). Bunlardan farklı olarak Ardiç ve Polatçı (2008) akademisyenlerle yaptıkları çalışmada evli bireylerde kişisel başarı alt boyutunda anlamlı fark bulmuştur. Diri ve Kırıl (2016) duygusal tükenme ve kişisel başarıda anlamlı fark olmadığı ancak duyarsızlaşmanın bekar öğretmenlerde daha yüksek olduğunu bulmuştur. Maslach ve Jackson (1981) çalışmalarında evlilerin bekarlara göre daha az tükenmiş olduklarını belirlemiştir. Çiçek (2018) lisede görev yapan öğretmenlerle yaptığı çalışmada duygusal tükenme açısından evli olan bireylerin anlamlı şekilde tükenmişliklerinin daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Bunun nedeni olarak evli bireylerin iş hayatının yanında ev hayatında da sorumluluklarının daha fazla olması, bu durumun evli bireyleri duygusal olarak daha çok yıpratmış şeklinde yorumlamıştır. Benzer şekilde Özdoğan (2008) evli bireylerin bekarlara göre duyarsızlaşma ve duygusal tükenme açısından daha yüksek düzeyde tükenmiş oldukları, bekarlarda da kişisel başarıda daha yüksek tükenmişlik olduğu sonucuna ulaşmıştır.

İş doyumunu ile medeni durum arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Dilsiz (2006), Adıgüzel, Karadağ ve Ünsal (2011), Türkçapar (2012), Diri ve Kırıl (2016) Akman

(2019), Gürsoy (2019) benzer sonuçlara ulaşmıştır. Yapılan çalışmalarda iş doyumunu ile medeni durum arasında genel olarak anlamlı bir farklılık olmasa bile evli çiftlerin bekarlara göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu görülmektedir (Göğercin, 2017). Bunun nedeni evli bireylerde empati duygusunun daha gelişmiş olması, aynı evi paylaşma, ortak yaşam duygularının daha gelişmiş olması, bireyin iş ortamında da ortak yaşantılarda daha anlayışlı ve sosyal ilişkilerde daha uzlaşmacı olmasını sağlamasından kaynaklanabilmektedir.

Çalışmamızda yaşam doyumunu ile medeni durum arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır. Selçukoğlu (2001), Şahin (2010), Moran (2018) öğretmenlerle yaptığı çalışmada medeni durum ile yaşam doyumunu arasında anlamlı fark olmadığını ortaya çıkarmıştır. Bu sonuç çalışmamızın sonucuyla örtüşmektedir. Ancak Andrew ve Withey (1976) evli bireylerde yaşam doyumunun daha yüksek olduğunu saptamıştır.

Yapılmış çalışmalardaki bu çelişkili sonuçlar tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumunu ile medeni durum arasında kesin bir sonuca varmayı olanaksızlaştırmaktadır.

Yapılan bu çalışmada elde edilen bulgular okul kademesi ile tükenmişlik arasında anlamlı farklılık olmadığını göstermektedir. Benzer şekilde Telef (2011) ve Göğercin (2017), yaptıkları çalışmalarda farklılık olmadığını belirlemiştir. Medeni (2018) ise okul kademesi ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı farklılık saptamıştır. Lisede görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin ortaokulda görev yapanlara göre daha yüksek duygusal tükenme yaşadıkları, ortaokulda görev yapan öğretmenlerin ise duyarsızlaşma alt grubu açısından daha yüksek tükenmişlik yaşadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Kişisel başarı puanı lisede çalışan öğretmenlerin lehine farklılık göstermiştir. Bu sonuçlar çalışmamızın bulgularını desteklememektedir.

Çalışmamızda iş doyumunu ile okul kademesi arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür. Telef (2011), Türkçapar (2012), Göğercin (2017), Üçüncü (2019) de benzer şekilde ortaokul ve lisede çalışan öğretmenlerde iş doyumunu açısından anlamlı farklılık saptamamıştır.

Yapılan çalışmada okul kademesi ile yaşam doyumunu arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür. Başka bir ifadeyle okul kademesinin yaşam doyumunu önemli biçimde etkilemeği söylenebilir. Üçüncü (2019) de benzer şekilde okul kademesi ile

yaşam doyumu arasında anlamlı fark olmadığını saptamıştır. Bu sonucun aksine Telef (2011) çalışılan okul kademesi ile yaşam doyumu arasında anlamlı fark bulmuştur. Ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin ilköğretime göre daha yüksek yaşam doyumuna sahip olduklarını belirlemiştir.

Çalışmamızda tükenmişlik ve alt boyutlarıyla yaş arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır. Benzer şekilde Kılınç (2018) fen bilimleri öğretmenleriyle, Mumcu (2014) beden eğitimi öğretmenleriyle yaptıkları çalışmalarda yaş ile tükenmişlik arasında anlamlı farklılık bulmamıştır.

Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005) çalışmalarında yaş ile kişisel başarısızlık alt boyutu arasında anlamsız ancak duygusal tükenme ve duyarsızlaşmada anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşmıştır. 41-50 yaş aralığında duygusal tükenmenin en yüksek, 21-30 yaş aralığında en düşük olduğu, 51 yaş ve üzeri olanlarda duyarsızlaşmanın en yüksek olduğunu saptamıştır. Dolunay (2002) yaptığı çalışmada yaş artıkça duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın azaldığını buna karşın kişisel başarı duygusunun arttığı sonucu ortaya çıkmıştır. Medeni (2018) yaş ile duygusal tükenmede anlamlı fark ortaya koymuştur. Ve en yüksek tükenmişliğin 46 yaş ve üzeri bireylerde gözlemlendiğini belirtmiştir. Buna karşın duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı farklılık saptamamıştır. Diri ve Kırıl (2016) duygusal tükenme ve kişisel başarıda fark olmadığını ancak duyarsızlaşmada 30 yaş altı öğretmenler 31-35 ve 36-40 yaş olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Dilsiz (2006) Konya ilinde öğretmenlerle yaptığı çalışmada duygusal tükenmenin 51 yaş ve üstünde en yüksek, 21-30 yaş arasında en düşük olduğunu, duyarsızlaşmanın ise 51 ve üstü en yüksek, 41-50 yaş aralığında en az olduğunu ve yaş artıkça kişisel başarının arttığı şeklinde sonuca ulaşmıştır. Tuna (2010) beden eğitimi öğretmenleriyle yaptığı çalışmada duygusal tükenme alt boyutunda 46 yaş ve üzeri öğretmenlerin aleyhine anlamlı farklılık tespit etmiş duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık boyutunda anlamlı farklılık bulmamıştır.

Görüldüğü üzere çalışmaların sonuçları birbiriyle tam anlamıyla örtüşmemekte bazı alt boyutlar açısından çalışmamızı desteklemekte ama bazı alt boyutlar açısından farklılık göstermektedir. Bu durum öğretmenlerde tükenmişliğin sadece yaş faktörü ile belirlenemeyeceğini, bireylerdeki diğer durumların bu sonuçlar üzerinde etkileri olduğunu düşündürmektedir.

Çalışmamızda iş doyumunu ile yaş arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Benzer şekilde Avşaroğlu, Deniz, Kahraman (2005), Adıgüzel, Karadağ ve Ünsal (2011) Kıvılcım, (2014), Diri ve Kıral (2016), iş doyumunu ile yaş arasında anlamlı fark bulmamıştır. Bu çalışmaların sonuçları bu bulgumuzu destekler niteliktedir. Dilsiz (2006) ise iş doyumunu ile yaş arasında anlamlı fark bulmuş, yaş ilerledikçe meslekten bıkmaya şeklinde iş doyumunun azaldığı ancak 51 yaş ve üstü emeklilik ve işi bırakma kaygısıyla ters bir şekilde iş doyumunun yükseldiğini ortaya koymuştur. Üçüncü (2019) yaptığı çalışmada iş doyumunu ile yaş arasında anlamlı fark olduğunu bulmuştur. Bu açıdan 51 yaş ve üzeri öğretmenlerin % 43,2'si, 41-50 yaş arasındakilerin % 35,1'i, 31-40 yaş arasındakilerin % 45,7'si, ve son olarak 21-30 yaş arasındakilerin %56,5'inin yüksek iş doyumuna sahip olduklarını saptamıştır.

Çalışmamızda yaş değişkeninin yaşam doyumunu etkilemediği yani aralarında anlamlı farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır. Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005), Acar Arasan (2010), Kıvılcım (2014), Moran (2018), Üçüncü (2019), yaş ile yaşam doyumunu arasında anlamlı farklılık tespit etmemiştir. Bu sonuçlar çalışmamızın bulgusuyla örtüşmektedir.

Yaş ile tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki sonuçların farklılaştığı görülmektedir. Yaş ilerledikçe ihtiyaç ve beklentilerin değişmesi ayrıca bireysel özellik ve ihtiyaçlardaki farklılıkların bu denli farklı sonuçların ortaya çıkmasına neden olduğu düşünülmektedir.

Çalışmada duygusal tükenme ile deneyim süresi arasında 1-5 yıl deneyim süresine sahip öğretmenlerin aleyhine anlamlı farklılık saptanmışken, tükenmişlik ve alt boyutlarından duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık açısından deneyim süresi ile aralarında anlamlı farklılık saptanmamıştır. Özdoğan (2008), Yılmaz ve Kıral (2014), Diri ve Kıral (2016), Kılınç (2018) çalışmalarında deneyim süresi ile tükenmişlik arasında anlamlı farklılık saptamamıştır. Çalışmamızı destekler nitelikte Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005) tükenmişlik ve alt boyutu olan kişisel başarısızlık ve duyarsızlaşma açısından farklılık olmadığını ancak deneyim süresi ile duygusal tükenme açısından anlamlı farklılık olduğunu tespit etmiştir. Tuna (2010) beden eğitimi öğretmenleriyle yaptığı çalışmada duygusal tükenme ve duyarsızlaşma bakımında anlamlı farklılık olmadığını, kişisel başarı açısından ise farklılığın anlamlı olduğunu belirlemiştir. 21 yaş üstü öğretmenlerde 6-10 yıl deneyime sahip olanlara göre daha az tükenmişlik yaşandığı ortaya çıkmıştır. Mumcu (2014) beden eğitimi

öğretmenlerinin duyarsızlaşma ile çalışma süresi arasında anlamlı fark olduğunu, 11-15 yıl çalışma deneyimine sahip olanların 16-20 yıllık çalışma deneyimine sahip olanlara göre duyarsızlaşma düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Maslach ve Jackson (1981) genç öğretmenlerin daha az tecrübeye sahip olmaları nedeniyle daha çok tükenmişlik yaşama eğiliminde olduklarını ancak zamanla deneyim kazanmaya bağlı olarak zorluklarla baş etmede kendine güven ve başarı hissinde artmayla tükenmişlik algılarının azaldığını söylemiştir. Ancak emekliliğe yaklaştıkça teknoloji gibi yeniliklere ayak uyduramama, tükenmişliğin artmasına neden olabilmektedir (Çimen, 2007).

Bu çalışmada öğretmenlerin büyük çoğunluğu genç öğretmenlerden oluşmakta ve deneyim süresinin 1 yıldan az ve 1-5 yıl aralığında olan öğretmenler çoğunluktadır. Ancak bu durum tükenmişlik düzeyi ile deneyim süresi arasında farklılık çıkarmamıştır. Bunun nedeni olarak beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki olarak çalışma şartlarının zamana göre çok değişmemesi ve benzer koşullarda çalışmalarını gösterilebilir. Öğretmenlerin ilk yıllarında daha idealist, yüksek enerjili ve mesleklerini şevkle yapmalarının ilk yıllarda karşılaştığı sorunları tolere ettiği şeklinde yorumlanabilir.

Çalışmamızda iş doyumunu ile deneyim süresi arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005), Telef (2011), Kıvılcım (2014), Mumcu (2014) da benzer sonuca ulaşmıştır. İş doyumunun çalışılan süre bakımından farklılaşmadığı ve iş doyumunun çalışma süresinden etkilenmediği ortaya çıkmıştır. Bu sonuçla tam olarak paralellik göstermeyen çalışmalar da mevcuttur. Yılmaz ve Aslan (2018) iş doyumunun göreve yeni başlayanlarda (1-6 yıl aralığında) ve 13-19 ile 20 yıl üstü deneyim süresine sahip olanlarda daha fazla olduğunu saptamıştır. Benzer şekilde Kapar (2016) mesleki deneyim bakımında 11-15 yıllık deneyime sahip öğretmenlerin en az toplam iş doyumunu düzeyine sahip olduğunu, 26-30 yıllık deneyime sahip öğretmenlerin en yüksek toplam iş doyumuna sahip oldukları yönünde çalışmamızla örtüşmeyen sonuç saptamıştır. Birbiriyle örtüşmeyen bu farklı sonuçların iş doyumunun ayrı ayrı tek boyut üzerinden analiz edilmesinden ve iş doyumunu etkileyen diğer faktörlerin ele alınmamasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Çalışmamızda deneyim süresi bakımından göreve yeni başlayan öğretmenlerin çoğunlukta olmasının anlamlı farklılık çıkmamasına neden olduğu düşünülmektedir. Genel olarak literatürdeki çalışmalarda orta yaşlarda iş doyumunun

düşük olduğu bunun maddi ve manevi olarak beklentilerinin karşılanmış dolayısıyla durgunlaşmalarından kaynaklandığı şeklinde yorumlanmıştır.

Çalışmamızda yaşam doyumu ile deneyim süresi arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir. Yaşam doyumunun mesleğin ilk yılında ve daha ileriki yıllarda (6 yıl ve üstü) anlamlı düzeyde yüksek olduğu 1-5 yıl aralığında yaşam doyumunun en düşük olduğu görülmektedir. Bu durum mesleğe yeni başlanıldığında başarmanın verdiği his, öğrencilikten kurtulma, para kazanmaya başlanmasından dolayı yaşamdan daha çok haz almaya başladığını göstermektedir. Ancak ilerleyen yıllarda meslek içinde beklentilerin ve ihtiyaçların tam anlamıyla karşılanamamasından ötürü zamanla yaşam doyumunda düşme yaşandığı, deneyim artıkça da bazı durumları kabullenme ve elde ettikleriyle yetinme, mesleğiyle daha olumlu bağ kurma sebeplerinden dolayı yaşam doyumunun tekrar artmasına neden olduğu düşünülmektedir. Bu sonucun aksine Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005), Yılmaz ve Altıok (2009), Şahin (2010), Telef (2011), Kıvılcım (2014), Üçüncü (2019) yaşam doyumu ile deneyim süresi arasında farklılık olmadığını tespit etmiştir. Moran (2018) ise öğretmenlerin deneyim süresi ile yaşam doyumu arasında farklılık olduğunu belirlemiş ancak mesleki deneyimleri 0-5, 11-15, ve 21 ve üstü olan öğretmenlerin yaşam doyumlarının 16-20 yıl olanlarda göre daha yüksek olduklarını ortaya koymuştur.

Çalışmamızda tükenmişlik ve alt boyutları ile aktif spor yapma arasında farklılık saptanmamıştır. Özdoğan (2008) Aktif spor yapanların tükenmişlik düzeylerinin yapanların lehine önemli farklılık varken, kişisel başarısızlık alt boyutunda farklılık saptanmamıştır.

Çalışmada iş doyumu ile aktif spor yapan arasında anlamlı düzeyde farklılık saptanmamıştır. Üçüncü (2019) bu bulgunun aksine düzenli sportif aktiviteler yapanların % 58,1'inin, aktif spor yapmayanların ise %40,5'inin yüksek iş doyumuna sahip ve bu farkın anlamlı olduğunu saptamıştır. Bu durumu spor yapanların beden ve zihnen bireyi yenileyen aktiviteler olduğunu ve bireyin işe yönelik motivasyonunu artırdığı şeklinde yorumlamıştır.

Çalışmada yaşam doyumunun aktif spor yapma durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı ortaya çıkmıştır. Haftada 1-2 kere aktif spor yapanlarda yaşam doyumu anlamlı bir şekilde en yüksek çıkmıştır. Bu sonucun sporun bireylerin üzerindeki

olumlu etkisinden kaynaklandığı bu yüzden bireylerin yaşamdan daha fazla haz almasını sağladığı düşünülmektedir. Üçüncü (2019) öğretmenlerle yaptığı çalışmada sürekli ve düzenli sportif aktivitelerde bulunanların %57,4'ünün yüksek, düzenli sporsal aktivite yapmayanların % 45,5' inin yüksek yaşam doyumuna sahip olduklarını saptamıştır. Dolayısıyla düzenli spor yapanların yaşam doyumları oranının düzenli spor yapmayanlara oranla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu açıdan çalışmamızın bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Sporun hem ruhen hem de bedenen olumlu etkileri düşünüldüğünde bu sonuç beklenen bir sonuçtur. Bu bakımdan düzenli spor yapanların yaşam doyumlarının yüksek olduğu yani yaşamdan haz aldıkları ve yaşamdan memnun oldukları söylenebilir.

### **5.3 Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik, Tükenmişlik Alt Boyutları, İş Doyumu ve Yaşam Doyumunun Aralarındaki İlişki Bakımından Tartışılması**

Çalışmada tükenmişlik düzeyi ile iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki mevcuttur. Bu durum tükenmişlik düzeyi arttıkça iş doyumunu ve yaşam doyumunun azaldığı şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca tükenmişlik alt boyutları ile iş ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiye göre duygusal tükenmişlik düzeyi ile iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bu durum duygusal tükenme düzeyi arttıkça iş doyumunun ve yaşam doyumunun azaldığı şeklinde yorumlanabilir. Duyarsızlaşma ile iş doyumunu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki mevcutken, yaşam doyumunu ile arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ortaya çıkmıştır. Kişisel başarısızlık ile iş doyumunu arasında negatif korelasyon ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Kişisel başarısızlık arttıkça iş doyumunun azaldığı görülmektedir. Ancak kişisel başarısızlık ile yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. İş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında ise, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Yani iş doyumunu arttıkça yaşam doyumunu da artmaktadır. Bu bakımdan öğretmenlerin iş doyumlarının yaşam doyumunu artırdığı veya yaşam doyumunun iş doyumunu artırdığı şeklinde söylenebilir. Bir öğretmenin yaşamından memnun olması yaptığı işin kalitesini de etkileyeceğinden daha önce de belirtildiği gibi öğretmenlerin yaşam şartlarının olumlu yönde yapılandırılması, sosyoekonomik durumlarının düzenlenmesi, saygınlıklarının artırılması gibi durumlar onları daha mutlu edecek dolayısıyla hem yaşam hem de iş doyumları daha yüksek seviyeye gelecektir. Ayrıca tükenmişlik düzeyinin az olmasının iş ve yaşam doyumunu



artırdığı sonucu baz alındığında öğretmenlerin tükenmişlik seviyelerini en aza indirerek iş ve yaşam doyumlarının artırılabilceği sonucu ortaya çıkmaktadır. Acar Arasan (2010) yaptığı çalışmada yaşam doyumunu ile iş doyumunu arasında anlamlı pozitif yönde zayıf bir ilişki, yaşam doyumunu ile tükenmişlik ve alt boyutları arasında negatif ve zayıf bir ilişki, iş doyumunu ile tükenmişlik, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğunu saptamıştır. İş doyumunu ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve toplam tükenmişlik arasında zayıf ilişki, kişisel başarısızlık arasında çok zayıf ilişki olduğunu bulmuştur. Bu bakımdan yaptığımız çalışmayla benzer sonuçlar ortaya çıktığı ve çalışmamızı destekler nitelikte olduğu görülmektedir.

Gündüz, Çapri ve Gökçakan (2013) genel iş doyumunu, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları arasında negatif yönde ve anlamlı, kişisel başarı ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişki saptamıştır. İş doyumunun artmasıyla kişisel başarının arttığı başka bir ifadeyle kişisel başarısızlığın azaldığı sonucu çalışmamızın bulgularını destekler niteliktedir. Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005) yaptıkları çalışmada yaşam doyumunu ile kişisel başarısızlık ve duygusal tükenme arasında anlamlı ve negatif ilişki, yaşam doyumunu ile iş doyumunu arasında pozitif ilişki saptamıştır. Öte yandan yaşam doyumunu ile duyarsızlaşma arasında anlamlı ilişki olmadığı belirlenmiştir. İş doyumunu ile duygusal tükenme arasında anlamlı ilişki olduğunu saptarken kişisel başarısızlık ve duyarsızlaşma ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Griffin ve diğ. (2010) iş doyumunu, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık arasında orta düzeyde negatif yönde ilişki saptamıştır. Bu ilişki çalışmamızın bulgularıyla örtüşmektedir. Akman (2019) yaptığı çalışmada çalışmamızın bulgularına benzer şekilde iş doyumunu ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır.

Yapılan çalışmalar neticesinde tüm çalışmalarda aynı sonuçlar çıkmasa da genel olarak iş doyumunu ile tükenmişlik ve alt boyutları arasında negatif bir ilişki olduğunu desteklemektedir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma artıkça iş doyumunun azaldığı benzer şekilde kişisel başarısızlık artıkça iş doyumunu olumsuz etkilediği ayrıca iş ve yaşam doyumunun birbirini pozitif yönde etkilediği şeklinde benzer sonuçların çoğunlukta olduğu görülmektedir.

## 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuç olarak bu çalışmada Mardin ili Kızıltepe ilçesinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumlarının incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışma, anketleri doğru ve eksiksiz dolduran toplam 129 beden eğitimi öğretmeni ile yapılmıştır. Çalışmada cinsiyet, medeni durum, okul kademesi, yaş, mesleki deneyim(çalışma süresi) ve aktif spor yapma değişkenleri açısından öğretmenlerin tükenmişlik, iş ve yaşam doyumları incelenmiş ve değerlendirilmiştir. Verilerin analizi iki değişkenli olanlar için (cinsiyet, medeni durum, okul kademesi) bağımsız gruplar t- testi, 3 ve daha fazla değişkenlerin karşılaştırılması için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılarak çözümlenmiştir. Çalışmada anlamlılık düzeyi  $P < 0,05$  temel alınarak hesaplanmıştır. Çalışmanın bulgularına göre duygusal tükenme ile deneyim süresi dışında, tükenmişlik ve tükenmişlik alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık ile belirlenen değişkenler arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır. Yani belirlenen bu değişkenlerin tükenmişlik üzerine önemli bir etkisi olmamıştır. İş doyumu boyutu kapsamında belirlenmiş hiç bir değişkenle iş doyumu arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür. Son olarak yaşam doyumu açısından değişkenler incelendiğinde yaşam doyumu ile deneyim süresi ve aktif spor yapma arasında anlamlı farklılık tespit edilmiş diğer değişkenler ile arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır. Bu bakımdan aktif spor yapmanın ve deneyim süresinin yaşam doyumunu etkilediği söylenebilir. Tükenmişlik, tükenmişlik alt boyutları, iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki korelasyon testi sonuçlarına göre iş doyumu ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık arasında negatif ve anlamlı ilişki; yaşam doyumu ile duygusal tükenme arasında negatif ve anlamlı ilişki; tükenmişlik ile iş ve yaşam doyumu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki; iş ve yaşam doyumu arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar neticesinde iş doyumu fazla olanların yaşam doyumlarının da fazla olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bu sonuç işinden mutlu ve memnun olan bir bireyin yaşamında da bunun olumlu etkileri olduğunu keza yaşam doyumunun işinden aldığı hazzı ve iş doyumuna olumlu yansımaları olduğunu göstermektedir. Ayrıca tükenmişlik düzeyinin artmasının iş ve yaşam doyumunu

azalttığı sonucu ortaya çıkmıştır. Genel olarak yüksek tükenmişlik, düşük iş doyumuna ve düşük yaşam doyumuna sahip öğretmenlerin iş ve özel hayatlarında sorunlar ortaya çıkabilmektedir. İşinden yeterince doyum alamayan bir öğretmenin mesleğini severek yapması, performansının yüksek olması iş doyumuna yüksek olan bir öğretmenin ki kadar olması beklenmez. Yapılmış çalışmalar ışığında iş doyumunun mesleki verimliliği olumlu etkilediği görülmektedir. Tükenmişlik bireyin hem yaşam doyumuna hem de iş doyumuna olumsuz etkiler yaratmaktadır. Kendini ruhen ve bedenen yorgun hisseden, yaptığı işin karşılığını alamadığını düşünen bir öğretmenin, iş doyumunun azalması da muhtemeldir. Bununla birlikte bireyin yaşama karşı olumlu ve olumsuz yargılarının bir değerlendirmesi olan yaşam doyumunun da tükenmişlik düzeyinden ve iş doyumundan etkilenmesi söz konusudur. Bu açıdan eğitim kalitesinin, eğitimin temel ögesi olan öğretmenlerin işine ve yaşamına karşı olan memnuniyet düzeyinden etkilendiği söylenebilir.

Tükenmişlik bireylerin hem iş hem de özel yaşamını etkileyen bir durumdur. Bu bakımdan tükenmişliğin farkına varma ve tükenmişliği önleme konusunda bireylere önemli sorumluluklar düşmektedir. Öncelikle tükenmişliğin belirtilerinin farkına varılması, tanı konulması ve buna yönelik çözüm yolları aranması gerekir. Bireylerin işlerine yönelik hedef ve beklentilerinin ulaşılabilir olması gerekir. Bireyin bir işe başlamadan önce işin güçlükleri ve risklerinin bilinmesi, onların hayal kırıklığı yaşamamalarını ve sorunları önceden bilip önlem almalarını sağlayacaktır. Tükenmişlik durumu bireyi olumsuz etkileyen, bireyin iş ve mesleğin gerekliliklerini yapmayı engelleyen bir durum olduğundan bireyi etkilediği kadar çalıştığı kurum ve örgütü de olumsuz etkilemektedir (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008). Bununla birlikte çalışan bireylerin yaşamlarından doyum almamalarının da bireyler üzerindeki etkileri aşıkardır. Yaşam doyumuna düşük olan bireyin iş doyumuna da azalır dolayısıyla bireyin işteki devamsızlığı artar, performansı azalır. Bu yüzden bireylerin iş ve yaşam kalitesi artırılarak yaşam ve iş doyumunun yükseltilmesi önemli hale gelmiştir (Keser, 2005).

Öğretmenlerin meslekleri ile ilgili var olan sorunlarının giderilmesi ve mesleklerine yönelik beklentilerinin karşılanması onların daha az tükenmişlik yaşamalarını, işlerinden daha çok doyum almasını sağlayacaktır. Hayatın önemli bir parçası haline gelen iş hayatlarındaki olumlu gelişmeler yaşam doyumunu da pozitif yönde etkileyecektir. Günümüzde bürokratik sebeplerden dolayı sürekli değişen eğitim

sistemi, toplumun öğretmene bakış açısının zamanla değişmesi, öğretmen itibarının gün geçtikçe azalması öğretmenlerin mesleklerine karşı olumsuz tutum geliştirmesine neden olabilmektedir. Tüm bu sorunlar neticesinde mutsuz olan öğretmen kelebek etkisi ile öğrencilerini, meslektaşlarını, üstlerini, velileri kısacası etkileşimde bulunduğu herkesi etkileyecektir. Toplumun şekillendirilmede bu denli etkiye sahip ve rol model olan öğretmenlerin saygınlığının geri kazandırılması, mesleklerinde kendilerini geliştirme olanağının sağlanması, ücret politikalarının tekrar düzenlenmesi, çalışma ortamındaki fiziki şartların uygun standartlarda olmasının sağlanması, sınıf mevcutlarının düşürülmesi gibi birçok uygulama ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri en düşük seviyeye çekilerek, iş ve yaşam doyumlarının da daha yüksek düzeye getirilmesi sağlanabilir.

Çalışmamız Mardin ili Kızıltepe ilçesine bağlı beden eğitimi öğretmenleriyle sınırlandırılmıştır. Çalışmanın başında bölgenin sosyoekonomik olarak çok gelişmemiş olması, çok sık yaşanmış terör olayları, kalabalık sınıf mevcutları, okullardaki imkanların kısıtlı olması, sosyal aktivitelerin çok olmaması gibi nedenlerden dolayı öğretmenlerin olumsuz etkilenmiş olma ihtimallerinin yüksek olduğu düşünüldü. Ancak çalışma sonuçları incelendiğinde çalışmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin az tükenmişlik yaşadıkları, iş doyumlarının orta düzeyde ve yaşam doyumlarının yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum öğretmenlerin her ne kadar olumsuz sorunlarla iç içe olsalar da işlerini severek yaptıkları ve yaşamdan haz aldıklarını göstermektedir. Ayrıca yeni atanmış ve mesleğinin başında olan öğretmenlerin çok olmasının da bu sonucu etkilediği, mesleğinin başında ve yeni atanmış olan öğretmenlerin daha heyecanlı, idealist olmaları, yeni yeni ekonomik açıdan kazanç sağlamalarının iş ve yaşam doyumunun beklenenin üzerinde çıkmasını sağladığı düşünülmektedir.

## 6.1 Öneriler

- Yapılan bu nicel çalışma nitel verilerle desteklenip daha derinlemesine incelenerek geliştirilebilir ve tekrar değerlendirilebilir.
- Bu çalışma sadece Kızıltepe ilçesinde görev yapan beden eğitimi öğretmenleriyle sınırlı tutulmuştur. Çalışmanın Mardin’de görev yapan tüm öğretmenlere uygulanması sağlanabilir.

- Benzer bir çalışmayla yerli öğretmenler ile dışarıdan gelen öğretmenler arasında belirlenen değişkenler açısından anlamlı farklılık olup olmadığı araştırılabilir.
- Çalışmada aktif spor yapma ile yaşam doyumu arasında anlamlı farklılık çıktığından aktif sporun yaşam doyumunu yükselttiği görülmektedir. Bu bakımdan öğretmenlerin aktif spor yapma konusunda yönlendirilmeleri sağlanabilir.
- Yaşam doyumu ile deneyim süresinin mesleğin ilk yıllarında ve 6 yıl ve üzerinde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu konuda mesleğinde 1-5 yıl deneyim süresine sahip öğretmenlerin mesleklerine karşı bağlı güçlendirmek ve yaşam doyumlarını yükseltmek için çalışmalar yapılabilir.
- Öğretmenlerin çalıştığı kurumların şartları ve meslek koşulları daha iyi hale getirilerek tükenmişlik düzeyleri daha düşük hale getirilip, iş ve yaşam doyumlarının daha yüksek düzeyde olması sağlanabilir.
- MEB konuya daha çok önem vererek bu konularda hizmet içi eğitim ve seminerlerle öğretmenlerin farkındalıklarını artırabilir.
- Bölgeye yeni atanan öğretmenlerin zorunlu hizmetlerini tamamladıktan sonra tayin istemelerinin önüne geçmek için teşvik edici olanaklar sağlanabilir.

## KAYNAKLAR

- Acar Arasan, B. N.** (2010). Akademisyenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Adalı, S.** (1986). *Daha İyi Hizmet Görme Açısından Katılımcı Yönetim*, İstanbul: Türk Dünyası Araştırma Vakfı Yayın No. 21, Kutuyay Yayınlar No. 6.
- Adıgüzel, Z., Karadağ, M.veÜnsal, Y.** (2011). Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi, *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4, s:49-74.
- Adiloğulları, G. E.** (2013). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Duygusal Zeka ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Akbaba, H.** (2016). Meslek Liselerinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri Ankara Yenimahalle İlçesi Örneği, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Akman, T.** (2019). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ve Mesleki Doyumlarının İncelenmesi Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Alanoğlu, M.** (2019). Algılanan Okul Müdürü Yönetim Tarzları İle Öğretmenlerin Karara Katılma, Örgütsel Adalet, İş Doyumu ve Tükenmişlik Algıları Arasındaki İlişkinin Analizi, Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Andrews, C.** (2003). Comparative Analysis of Management and Employee Job Satisfaction and Policy Perceptions, Yayımlanmamış Doktora Tezi, University of North Texas.
- Andrews, F. M. ve Withey, S. B.** (1976). Social Indicators of Well-being: America's Perception of Life Quality. New York: Plenum.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S.** (2008). Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği), *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), s:69-96.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S.** (2009). Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, s:21-46.
- Arslan, Y.** (2017). Çocukluk Döneminde Ebeveyn Kaybı Yaşayan Bireylerde Duygusal Zekanın Sosyal Uyum ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki,

Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

- Aslan, H.** (2006). Çalışanların İş Doyumu Düzeylerine Göre Depresyon, Benlik Kaygısı ve Denetim Odağı Algısı Değişkenlerinin İncelenmesi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. Ankara.
- Aslan, N.** (2009). Kars İli İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik Düzeyi, Kafkas Üniversitesi, Kars.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. ve Kahraman, A.** (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, *Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, s:115-129.
- Aysan, F. ve Bozkurt, N.** (2004). Okul Psikolojik Danışmanlarının Yaşam Doyumu, Stresle Başa Çıkma Stratejileri İle Olumsuz Otomatik Düşünceleri: İzmir İli Örnekleme. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, (6-9 Temmuz 2004) İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Başaran, İ. E.** (1991). *Örgütsel Davranış*, Ankara: A.Ü.Eğitim Fakültesi Yayını.
- Başören M.** (2005). Çeşitli Değişkenlere Göre Rehber Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Zonguldak.
- Baştemur, Y.** (2006). İş Tatmini İle Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğünde Bir Araştırma, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kayseri.
- Baykoçak, C.** (2002). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Sorunları ve Tükenmişlik Düzeyleri (Bursa İli Uygulaması), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.
- Baykurt, Ö.** (2015) İş Doyumu ve Sağlık Çalışanları (Manisa Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hastanesi Çalışanları Örneği, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baysal, A.** (1995). Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler, Yayınlanmamış Doktora Tezi, DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Baysal, A.C. ve Paksoy, M.** (1999). Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 2(1), s: 7-15.
- Bingöl, D.** (1997), *Personel Yönetimi*, 3.Baskı, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 5. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Bryant, F. B. ve Marquez, J. T.** (1986). Educational Status and The Structure of Subjective Well-Being İn Men and Women. *Social Psychology Quarterly*, 49(2), s:142-153.
- Budak, G. ve Sürgevil, O.** (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama, *D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*, 20(2), s: 95-108.
- Büyüköztürk, ř., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, ř. ve Demirel, F.** (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.

- Cherniss, C.** (1980). *Staff Burnout, Job Stress in the Human Service*, Sage Publications, Beverly Hills, California.
- Cihan, B. B.** (2011). Farklı İllerde Çalışan İlköğretim Okullarında Görevli Beden Eğitimi Öğretmenlerinin, Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi ve Karşılaştırılması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çağan, Ö.** (2014). Malatya İlindeki Aile Sağlığı ve Toplum Sağlığı Merkezlerinde Görev Yapan Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu, Tükenmişlik ve Anksiyete Düzeyleri, Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Çakmak Doruk, N.** (2008). Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Bireylerin Performansları Üzerine Etkisinde İş ve Yaşam Tatminin Rolü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Çam, O.** (1992). Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Araştırılması, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi, 155-160, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Çam, O.** (1995). *Tükenmişlik*, İzmir: Saray Medikal Yayıncılık, 1. Baskı, 143.
- Çapri, B.** (2006). Tükenmişlik Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), s: 62-77.
- Çelebi, E.** (2013). Elazığ ve Malatya İl Merkezinde Bulunan Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ve İlgili Faktörler, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Çelik, M.** (2017). Rehber Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Diyarbakır İli Örneği), Toros Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Mersin.
- Çiçek, G.** (2018). Lise Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeyleri Üzerine Bir Çözümleme: Siirt Örneği, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Bilimler Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Van.
- Çimen, S.** (2007). İlköğretim Öğretmenlerinde Tükenmişlik ve Yeterlik Algıları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Çolak, Y.** (2017). İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, Gaziantep Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep.
- Çolakoğlu, İ.** (2014). Orta Okullarda Görev Yapan Müzik Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dağlı, A. ve Baysal, N.** (2016). Yaşam Doyumu Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (59), s:1250-1262.
- Dalkılıç, S. O.** (2014). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu- Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*, İstanbul: Nobel Yayın, 2. Basım.



- Darmody, M. ve Smyth, E.** (2011). Job Satisfaction and Occupational Stress among Primary School Teachers and School Principals in Ireland, Dublin, Ireland, *ESRI / The Teaching Council*.
- Demir, R.** (2017). Öğretmen Adaylarının Mutluluk, İyimserlik, Yaşam Anlamı ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi, Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Diener E., ve Diener, M.** (1995). Cross-Cultural Correlates of Life Satisfaction and Self-Esteem, *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(4), 653-663.
- Diener, E.** (1984). Subjective well-being, *Psychological Bulletin*, 95(3), p:542-575.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., ve Griffin, S.** (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), p:71-75.
- Dilsiz, B.** (2006). Konya İlindeki Ortaöğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bölgelere Göre Değerlendirilmesinin Çok Değişkenli İstatistiksel Analizi, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Dinçerol, C.** (2013). Tükenmişlik Sendromunun Mesleki Tükenmişlik ve İş Tükenmişliği Açısından İncelenmesi: Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Diri, M.S. ve Kıral, E.** (2016). Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39, 125-149.
- Dockery, A.** (2004). Happiness, Life Satisfaction and The Role of Work: Evidence from Two Australian Surveys, Unpublished Mimeo.
- Dolunay, A. B.** (2002). Keçiören İlçesi Genel Liseler ve Teknik-Ticaret Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu Araştırması, *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55(2), s.51-62.
- Donovan, N. ve Halpern, D.** (2002). Life Satisfaction: The State of Knowledge and Implications for Government, London: UK Government Strategy Unit.
- Dorman, J.** (2003), Testing a Model for Teacher Burnout, *Austrian Journal of Educational & Developmental Psychology*, 3, p:35-47.
- Dönmez, İ.** (2018). Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi (Hatay İskenderun İlçesi Örneği), Biruni Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Edelwich, J. ve Brodsky** (1980). *Burnout, Stages of Disillusionment in The Helping Professions*, New York : Human Sciences Press.
- Eğimli, A.T.** (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), s:35-52.
- Erdemli, A.** (2002). *Temel Sorunlarıyla Spor Felsefesi*, İstanbul: E Yayınları.

- Ergin, C.** (1992). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması, *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, s:22-25.
- Ergün, B.** (2016). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki: Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Erkul, A.** (2014). Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Filiz, Z.** (2014). Öğretmenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, *Uluslar Arası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), s:157-172.
- Frase L. E. ve Sorenson, L.** (1992), Teacher Motivation and Satisfaction:Impact on Participatory Management, *Nassp Bulletin, January*,76 (540), p:37-43.
- Freudenberger, H. J.** (1974). Staff Burn-Out, *Journal of Social Issues*, 30(1), s:159-165.
- Gençay, S.** (2009). Beden Eğitimi Öğretmeni Adaylarının Umutsuzluk ve Yaşam Doyumlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(27), s:380-388
- Girgin, G.** (2010). Öğretmenlerde Tükenmişliğe Etki Eden Faktörlerin Araştırılması, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(32), s: 32-48.
- Göğercin, T.** (2017). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, (İstanbul Başakşehir İlçesi Örneği), İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Griffin, M. L., Hogan, N. L., Lambert, E. G., Tucker-Gail, K. A. ve Baker, D. N.** (2010). Job Involvement, Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment and The Burnout of Correctional Staff, *Criminal Justice and Behavior*, 37 (2), p: 239-255.
- Gündüz, B., Çapri, B. ve Gökçakan, Z.** (2013). Mesleki Tükenmişlik, İşle Bütünleşme ve İş Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3 (1), s:29-49.
- Güney, S.** (2015). *Yönetim ve Organizasyon*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Güngör, T.** (2011). Selçuk Üniversitesi Resim-İş Eğitimi Anabilim Dalı Öğrencilerinin Kaygı ve Yaşam Doyumu Düzeyleri, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Gürsoy, E.** (2019). Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğretiminde Görev Alan Öğretmenlerin İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeyleri Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale.
- Halsey, W.** (1988). *Macmillan Contemporary Dictionary*, İstanbul: ABC Tanıtım Basımevi, First Edition.
- Hurşitolu, O.** (2017). Araştırma Görevlisi Olarak Çalışan Doktorlarda Tükenmişlik Sendromunu Etkileyen Faktörler ve Tükenmişlik Sendromunun Savunma

Biçimleri İle İlişkisi, Kahramanmaraş Tıp Fakültesi, Uzmanlık Tezi, Kahramanmaraş.

- Izgar, H.** (2001). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kaçmaz, N.** (2005). Tükenmişlik (Burnout) Sendromu” *İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68(1), s:29-32.
- Kapar, G.** (2016). Lise Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeyleri Üzerine Bir Çözümleme: Van Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Kaya, O. Ş.** (2009). Ankara İlinde Çalışan Polislerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Kervancı, F.** (2013). Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Niğde.
- Keser, A.** (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama, *Çalışma ve Toplum*, 4, s:77-96.
- Khakoo, I. G.** (2004). Quality of Life: Satisfaction and Its Subjective Determinants, University of Michigan.
- Kılınç, B.** (2018). Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Elazığ.
- Kıral, B.** (2008). Ortaöğretim Okul Yöneticilerinin Yaşadıkları Stres Belirtileri Düzeyi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Kıvılcım, P.** (2014). Öğretmenlerde İş Doyumu, Özyeterlik İnancı ve Yaşam Doyumu İlişkisinin Karşılaştırılması, Yüksek Lisans Tezi, Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Koçak, R.** (2009). Okul Yöneticilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), s:65-83.
- Köker, S.** (1991). Normal ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Kuzgun, Y., Sevim, A.S. ve Hamamcı, Z.** (1999). Mesleki Doyum Ölçeği. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 11, s:14-8.
- Küçük, S.** (2014). Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu ve İş Doyumunu Etkileyen Stres Faktörleri (Akdeniz Üniversitesi Hastanesi Laboratuvar Teknikerleri Örneği) Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Kyriacou, C.** (2001). Teacher Stress: Directions for Future Research. *Educational Review*, 53(1).
- Luthans F.** (2011). *Organizational Behavior An Evide-Based Approach (Twelfth Edition)*. Newyork: McGraw-Hill/Irvin.

- Maslach, C.** (1976). "Burnout" Human Behavior, *Journal of Social Issues*, 35(4), p:16-22.
- Maslach, C. ve Zimbardo P.G.** (1982), *Burnout – The Cost of Caring*, Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. P.** (2001). Job Bornout, *Annual Reviews of Psychology*, 52, p: 397-422.
- Maslach, C., ve Jackson, S.E.** (1981). The Measurement of Experienced Burnout", *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), p:99-113.
- Medeni, M.B.** (2018). *Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (Balıkesir İli Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Balıkesir.
- Moran, C.** (2018). İlköğretim Kurumlarındaki Öğretmenlerin Duygusal Emek Davranışları İle Yaşam Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki, Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale.
- Mumcu, L.** (2014). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi*, Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Trabzon.
- Naktiyok, A.** (2002). Motivasyonel Değerler ve İş Tatmini: Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16(3-4), s:166-195.
- Naktiyok, A. ve Karabey, C.N.** (2005). İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2, s:179-198.
- Norfolk, D.** (1989). *İş Hayatında Stres*, İstanbul: Form Yayınları, (Çev: Serdaroğlu L.,).
- Olçar, D., Rijavec, M. ve Golub T.L.** (2017). Primary School Teachers' Life Satisfaction: The Role of Life Goals, Basic Psychological Needs and Flow at Work, *Current Psychology*, 38 (2), p:330–330.
- Özben, Ş. ve Argun, Y.** (2003). İlköğretim Öğretmenlerinin Umutsuzluk ve Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma, *Ege Eğitim Dergisi*, 3(1), s: 36-48.
- Özdevecioğlu, M.** (2003). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *II. Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Afyon.
- Özdoğan, H.** (2008). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinde Mesleki Tükenmişlik*, Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Sivas.
- Özer, M. ve Karabulut, Ö. Ö.** (2003). Yaşlılarda Yaşam Doyumu, *Geriatri*, 6(2), s:72-74.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç.** (2010). *Örgütsel Davranış*, Bursa: Ekin Basım Yayım Dağıtım, 4.Baskı.
- Öztürk, G.** (2002). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinde İş Doyumu*, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

- Pepe, Ş.** (2008). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinde Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Pines, M. ve Aronson, E.** (1983). Antecedents, Correlates, and Consequences of Sexual Jealousy, *Journal of Personality*, 51, s:108-136.
- Polat, S., Ercengiz, M. ve Tetik, H.** (2012). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliklerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), s:152-173.
- Polatçı, S.** (2007). Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Analiz), Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Tokat.
- Recepoğlu, E.** (2013). Öğretmen Adaylarının Yaşam Doyumları İle Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Özel Sayı (1), s:311-326.
- Robbins, S. P., ve Judge, T. A.** (2007). *Organizational Behavior (12th ed.)*, Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L.** (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well – Being, *Annual Review of Psychology*, 52 (1), 141-167.
- Sağlam Arı, G. ve Çına Bal, E.** (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi 15(1), s:131-148.
- Saiiari, A., Moslehi M. ve Valizadeh R.** (2011). Relationship Between Emotional Intelligence and Burnout Syndrome in Sport Teachers of Secondary Schools, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 15, 1786-1791.
- Sarğın, K.** (2018). *Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Temel Psikolojik İhtiyaçları İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi*, Atatürk Üniversitesi, Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi, Erzurum.
- Sarıhan, S.** (2019). *Lise Düzeyindeki Özel Okullarda ve Devlette Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ve Yaşam Doyumunun Bu Okullardaki Öğrencilerin Başarılarına Etkisi*, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Sarıkadioğlu, H.** (2016). *Yetişkinlerde Vücut Algısı ve Kendini Kabul Düzeyi İle Yaşam Doyumu ve Psikolojik Dayanıklılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Schwab, Richard /Susan E. Jackson/Schuler, Randall S.** (1986). Educator Burnout: Sources And Consequences, *Educational Research Quarterly*, 10(3), p:14-30.
- Selçukoğlu, Z.** (2001). *Araştırma Görevlilerinde Tükenmişlik Düzeyi İle Yalnızlık Düzeyi ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya.

- Sevimli, F. ve İşcan, Ö.F.** (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu, *Ege Akademik Bakış*, 5(1-2), s:55-64.
- Silah, M.** (2005). *Endüstride Çalışma Psikolojisi*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2. Baskı.
- Solmuş, T.** (2004). *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler, Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Şahin, E.** (2010). İlköğretim Öğretmenlerinde Yaratıcılık, Mesleki Tükenmişlik ve Yaşam Doyumu, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.
- Şahin, Ş.** (2008). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve Yaşam Doyumu Düzeyleri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Şanlı S.** (2006). Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Sengül, C. M.** (2008). Örgüt Çalışanlarının Kişilik, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Doktora Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Şenturan Ş. ve Kamitoğlu Z.** (2007). *Yönetimsel Etkinliğin Artırılmasında Güdülenmenin Rolü*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Talışık, E.** (2016). Müzik Öğretmenlerinin Mesleki Genel Yeterlik Alguları İle Doyum ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Bağlantının İncelenmesi, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(37), s:1-14.
- Telef, B. B.** (2011). Öğretmenlerin Öz-Yeterlikleri, İş Doyumları, Yaşam Doyumları ve Tükenmişliklerinin İncelenmesi, *Elementary Education Online*, 10(1), s:91-108.
- Telman, N. ve Ünsal P.** (2004). *Çalışan Memnuniyeti*, İstanbul: Epsilon Yayınları.
- Terborg, J. R. ve Davis, G. A.** (1982). Evaluation of a New Method for Assessing Change to Planned Job Redesign as Applied to Hackman and Oldham's Job Characteristic Model. *Organizational Behavior & Human Performance*, 29(1), 112-128.
- Topbaşoğlu, T.** (2016). Yaşam Doyumunun Yordayıcısı Olarak Öfke ve Affetme: Affetmenin Düzenleyici Rolü, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Denizli.
- Tsigilis, N., Zournatzi, E. ve Koustelios, A.** (2011). Burnout Among Physical Education Teachers in Primary and Secondary Schools. *International Journal of Humanities And Social Science*, 1(7), 53-58.
- Tuğrul, B. ve Çelik, E.** (2002). Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (12), s:1-11.
- Tuna, M.** (2010). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri (Ankara İli Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Tunacan, S.** (2005). Beykoz İlçesindeki Lise Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörler, Yeditepe Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Türkçapar, Ü.** (2012). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Farklı Değişkenler Açısından İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi, *GEFAD*, 32 (2), s:331-346.
- Tüzün M. B.** (2002). Çalışanların İş Memnuniyetlerindeki Yetersizliklerin İşe Olumsuz Etkileri ve Bunun Saptanması İçin Bir Ölçek Geliştirme, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Üçüncü, T.** (2019). İstanbul İli Beylikdüzü İlçesine Bağlı İlk ve Ortaokullarda Görev Yapmakta Olan Öğretmenlerde İş ve Yaşam Doyumunun Değerlendirilmesi İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşatıp Fakültesi, Halk Sağlığı Uzmanlık Tezi, İstanbul.
- Vara Ş.** (1999). Yoğun Bakım Hemşirelerinde İş Doyumu ve Genel Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Vural, B.** (2004). *Yetkin- İdeal-Vizyoner Öğretmen*, İstanbul: Hayat Yayınları.
- Wood, T., McCarthy, C.** (2002) Understanding and Preventing Teacher Burnout. ERIC Clearinghouse on Teaching and Teacher Education Washington.
- Yetim Ü.** (1992). Kişisel Projelerin Organizasyonu ve Örüntüsü Açısından Yaşam Doyumu, Doktora Tezi, İzmir.
- Yıldırım, İ.** (2015). Okul Yöneticilerinin Kişilik ve Denetim Odağı Özelliklerinin Öğretmenlerin İş Doyumu ve Okul Etkililiği Açısından İncelenmesi., Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Yılmaz, A. ve Boğa Ceylan, Ç.** (2011). İlköğretim Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranış Düzeyleri İle Öğretmenlerin İş Doyumu İlişkisi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17 (2), s:277-394.
- Yılmaz, E. ve Altıok V.** (2009). Okul Yöneticilerinin Yalnızlık ve Yaşam Doyum Düzeylerinin İncelenmesi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(59), 2009, s: 451-469.
- Yılmaz, E. ve Aslan, S.** (2018). Lise Öğretmenlerinde Tükenmişlik, İş doyum ve Algılanan Sosyal Destek: Bursa İli Örneği, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(3), s: 1861-1886.
- Yılmaz, G., Keser, A. ve Yorgun, S.** (2010). Konaklama İşletmelerinde Çalışan Sendika Üyelerinin İş ve Yaşam Doyumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması, *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 6(1), s:87-107.
- Yılmaz, M. ve Kırıl, E.** (2014). The Relationship Between Motivation and Job Satisfaction of Secondary School Teachers, *International Journal of Psycho-Educational Sciences*, 3 (3), s:74 -90.

## İnternet Kaynakları

**Klassen, R. ve Chiu, M. M.** (2010). Effects of Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience, and Job Stress, *Journal of Educational Psychology*, 102, 741-756. <http://dx.doi.org/10.1037/a0019237>, alındığı tarih: 11.08.2019

**TDK (Türk Dil Kurumu)**, (2019). *Güncel Türkçe Sözlük*, <http://www.tdk.gov.tr>, alındığı tarih: 10.09.2019

**Url-1**<[http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073\(82\)90244-6](http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073(82)90244-6)>, alındığı tarih: 10.09.2019

**Zhu, M., Liu, Q., Fu, Y., Yang, T., Zhang, X., ve Shi, J.** (2018). The Relationship Between Teacher Self-Concept, Teacher Efficacy and Burnout, *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 24(7), 788-801. <https://doi.org/10.1080/13540602.2018.1483913>, alındığı tarih: 18.09.2019





## EKLER

### EK-1: KİŞİSEL BİLGİ FORMU

<b>BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK, İŞ DOYUMU VE YAŞAM DOYUMU DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ</b>	
<p>Değerli Beden Eğitimi Öğretmenim; bu çalışma, beden eğitimi öğretmenlerinin yaşam doyumu, iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlemek amacıyla planlanmıştır. Anket sorularına vereceğiniz cevaplar bu araştırmanın dışında herhangi bir amaçla kullanılmayacak araştırmanın amaçlarına ulaşması, anket sorularının içtenlikle ve eksiksiz cevaplamanıza bağlıdır. Göstereceğiniz ilgi ve katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.</p>	
	İstanbul Gedik Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Fakültesi
	Yüksek Lisans Öğrencisi: İzzettin KARAASLAN
A1-CİNSİYET	( ) Kadın ( ) Erkek
A2-YAŞ	( ) 24-30 ( ) 31-36 ( ) 37 ve üstü
A3-MESLEKİ DENEYİM	( ) 1 Yılden az ( ) 1- 5 yıl ( ) 6 yıl ve üstü
A4-MEDENİ DURUM	( ) Evli ( ) Bekar
A5-OKUL KADEMESİ	( ) Ortaokul ( ) Ortaöğretim (Lise)
A6-AKTİF SPOR YAPMA	( ) Nadiren ( ) Haftada 1-2 ( ) Haftada 3-7

**EK-2: MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ**

		<b>Hiçbir Zaman</b>	<b>Çok Nadir</b>	<b>Bazen</b>	<b>Çoğu Zaman</b>	<b>Her Zaman</b>
1	<b>İşimden soğuduğumu hissediyorum.</b>					
2	<b>İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.</b>					
3	<b>Sabah kalktığımda, bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.</b>					
4	<b>İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini anlarım.</b>					
5	<b>İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere, sanki insan değilmiş gibi davrandığımı hissediyorum.</b>					
6	<b>Bugün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.</b>					
7	<b>İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.</b>					
8	<b>Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum.</b>					
9	<b>Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.</b>					
10	<b>Bu işte çalışmaya başladığımdan beri, insanlara karşı sertleştim.</b>					
11	<b>Bu işin giderek beni katılaştırmasından korkuyorum.</b>					
12	<b>Çok şeyler yapabilecek güçteyim.</b>					
13	<b>İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.</b>					
14	<b>İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.</b>					
15	<b>İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.</b>					

16	<b>Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.</b>					
17	<b>İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yarattım.</b>					
18	<b>İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.</b>					
19	<b>Bu işte birçok kayda değer bir başarı elde ettim.</b>					
20	<b>Yolun sonuna geldiğimi, her şeyin bittiğini hissediyorum.</b>					
21	<b>İşimde duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum.</b>					
22	<b>İşim gereği karşılaştığım insanların bazen problemlerinin, zaman zaman benden kaynaklandığını düşünüyorum.</b>					

**EK- 3: MESLEKİ DOYUM ÖLÇEĞİ**

		Her zaman	Sık sık	Ara sıra	Nadiren	Hiçbir Zaman
1	Bir kez dünyaya gelseniz aynı mesleğe girmek ister misiniz?					
2	Yaptığınız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz?					
3	Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz?					
4	Keşke başka bir iş yapan insan olsam dediğiniz olur mu?					
5	Mesleğinizin gelişmenize olanak verdiğini düşünüyor musunuz?					
6	İşyerinize hevesle gelir misiniz?					
7	İşiniz ile ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?					
8	İşyerinizde aldığınız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz?					
9	İşgünü sonunda kendinizi mutsuz ve bıkkın hisseder misiniz?					
10	Fırsatını bulduğunuz an başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz?					
11	Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünür müsünüz?					
12	Meslektaşlarınızla karşılaştığınızda onlara işlerini nasıl yaptıklarını sorar mısınız?					
13	Mesleki bilginizi artırmak için seminerlere, kongrelere katılır mısınız?					
14	İş yerinde bazı engeller çalışma isteğinizi engeller mi?					
15	İşiniz yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?					

16	Mesleğinizle ilgili yayımları izlemisiniz?					
17	Mesleğinizi yürütürken karşılaştığınız engellerle mücadele ediyor musunuz?					
18	İşinizin ilgilerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?					
19	Mesleğinizi değiştirmeyi düşündüğünüz anlar oldu mu?					
20	Meslek bilginizi araştırmaya yönelik girişimlerde bulunuyor musunuz?					

#### EK-4: YAŞAM DOYUMU ÖLÇEĞİ

MADDELER		Hiç Katılmıyorum	Çok Az Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Büyük Oranda Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	İdeallerime yakın bir yaşantım var.					
2	Yaşam koşullarım mükemmeldir.					
3	Yaşamımdan memnunum.					
4	Şimdiye kadar yaşamdan istediğim önemli şeylere sahip oldum.					
5	Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.					

#### EK-5: TEZ ZAMAN ÇİZELGESİ

Uygulama Yapılacak Kurumların Adı	Tarih
Öğretmenlerin Belirlenmesi ve İletişimin Sağlanması	15.11.2019 / 18.11.2019
Çalışma Anketlerin Uygulanması	18.11.2019 / 30.11.2019
Literatür Taraması	3 Hafta
Tezin Teorik Kısmın Yazımı	1 Hafta
Çalışmanın Yapılması	2 Hafta
Tez İçeriğinin Tamamlanması Analizlerin Oluşturulması	1 Hafta
Toplam	2 Ay 1 Hafta



İstanbul  
**GEDİK**  
Üniversitesi

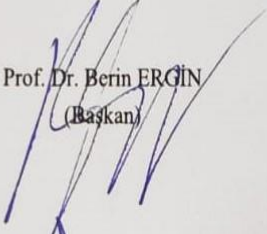
T.C.  
**İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ**  
Rektörlük

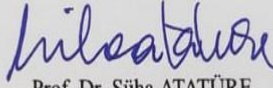
Sayı : 71457743-050.01.04-148107  
Konu : Etik Kurul Kararı Hk. (İzzettin  
KARAASLAN)

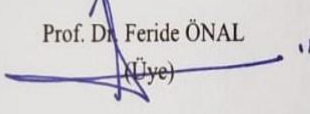
Sayın Dr. Öğr. Üyesi Serkan ESEN,

26.11.2019 tarihli, 2019/08 sayılı Etik Kurul toplantısında görüşülen, Dr Öğr. Üyesi Serkan ESEN'in "Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi Mardin İli Kızıltepe Örneği" adlı başvurusunun etik olarak uygun olduğuna katılanların oy birliği ile karar verildi.

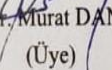
Bilgilerinizi rica ederim.

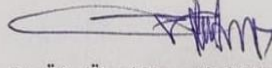
  
Prof. Dr. Berin ERGİN  
(Başkan)


  
Prof. Dr. Süha ATATÜRE  
(Üye)

  
Prof. Dr. Feride ÖNAL  
(Üye)

GÖREVLİ  
Prof. Dr. Mehmet Yavuz TAŞKIRAN  
(Üye)

  
Doç. Dr. Murat DANIŞMAN  
(Üye)

  
Dr. Öğr. Üyesi Hayrettin MUTLU  
(Üye)

  
Gülperen KORDEL  
Genel Sekreter V.  
(Üye)

Adres : T.C. İstanbul Gedik Üniversitesi Cumhuriyet Mah. İlkbahar Sok. No: 1-3-5 Yakacık 34876 Kartal İstanbul

Telefon : 4445438 Fax : 02164528717 Ayrıntılı bilgi için: Fatma YILMAZ



T.C.  
MARDİN VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Gedik Üniversitesi - MARDİN İL MİLLİ  
EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ  
Tarih: 16/01/2020  
Sayı: -903.02.01-E.2020.67771.2.691  
0000138214

Sayı : 22768798-903.02.01-E.1085580  
Konu : Anket Çalışması

16.01.2020

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : İstanbul Gedik Üniversitesinin 06/01/2020 tarih ve 71457743-044 sayılı yazısı.

İstanbul Gedik Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Tezli Yüksek Lisans Programı, 171208014 öğrenci numaralı İzzettin KARAASLAN'ın, 2019/2020 Eğitim-Öğretim Yılı Güz Yarıyılında "**Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (Mardin İli Kızıltepe İlçesi Örneği)**" konulu tez çalışmasının Kızıltepe ilçesinde bulunan okullarda uygulanabilmesi için gerekli iznin alınması ile ilgili ilgi yazınız incelenmiştir.

Söz konusu araştırmanın/anket çalışmasının T.C. Anayasasına ve yürürlükteki mevzuat hükümlerine aykırılık teşkil etmemek koşulu ile eğitim öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde gönüllülük esasına dayalı olarak uygulanması, uygulamalarda yazımız ekinde gönderilen mühürlü anketin kullanılması ve araştırma sonucunda elde edilecek raporun basılı veya dijital ortamda Müdürlüğümüze elden teslim edilmesi gerekmektedir. Söz konusu araştırmanın bu çerçevede yürütülmesinde herhangi bir sakınca bulunmamaktadır.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Şehmus SÜMER  
İl Millî Eğitim Müdürü

Ek:  
Anket Formu ( 4 Sayfa )

DAĞITIM:  
Gereği:  
İstanbul Gedik Üniversitesi Rektörlüğüne

Bilgi:  
Kızıltepe İlçe Kaymaklığına  
(İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü)

Güvenli Elektronik İmza  
Aslı ile Aynıdır

Sultan Ç. AYLAZIN  
Atatürk

Adres: Millî Eğitim Müdürlüğü Yenişehir Mahallesi 34. Sokak no:9  
ARTUKLU/MARDİN  
Elektronik Ağ: www.mardinmem.meb.gov.tr  
e-posta: atam47@meb.gov.tr

Bilgi için: M.ÖZTÜRK VHKİ H.GÜZEL Şef  
Tel: 0 (482) 212 12 58  
Faks: 0 (482) 212 12 36

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden c11e-3b5d-3ae7-ae99-e031 kodu ile teyit edilebilir.



## ÖZGEÇMİŞ

**Adı ve Soyadı** İzzettin KARAASLAN

**Doğum Tarihi** 21.09.1979

**Doğum Yeri** Kızıltepe/ MARDİN

**Unvanı** Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni

**Yabancı Dil** İngilizce

**Aldığı Sertifikalar**

- 1. Kademe Atletizm Antrenörlüğü
- 1. Kademe Kayak (Alp Disiplini) Antrenörlüğü
- 2. Kademe Badminton Antrenörlüğü
- Satranç Antrenörlük Belgesi
- Badminton ve Bocce Hakemlikleri
- Futbol Alt Yapı Semineri, Triatlon Tanıtım Semineri
- Spor Yaralanmalarında Fizik tedavi ve Rehabilitasyon Prensipleri
- Bilgisayar Sertifikası

**Uzmanlık Alanı** Badminton

**Çalıştığı Kurum** MEB Kızıltepe Spor Lisesi

Derece	Bölüm/Program	Üniversite
Lisans	Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu/Öğretmenlik Bölümü	Kocaeli Üniversitesi
Y. Lisans	Sağlık Bilimleri Enstitüsü/Psikososyal Eğitim Tez: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik, İş Doymu ve Yaşam Doymularının İncelenmesi	Gedik Üniversitesi