

BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN

MESLEKİ TÜKENMİŞLİKLERİ İLE İŞ TATMİNLERİNİN İNCELENMESİ

BURCU AKBULUT
DOÇ. DR. MURAT TURAN



**BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN
MESLEKİ TÜKENMİŞLİKLERİ İLE
İŞ TATMİNLERİNİN İNCELENMESİ***

Burcu AKBULUT

Doç. Dr. Murat TURAN

* Bu kitap Burcu AKBULUT tarafından Doç. Dr. Murat TURAN danışmanlığında hazırlanan *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlikleri ile İş Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.



*Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlikleri ile
İş Tatminlerinin İncelenmesi*
Burcu AKBULUT, Doç. Dr. Murat TURAN

Genel Yayın Yönetmeni: Berkan Balpetek
Kapak ve Sayfa Tasarımı: Duvar DESIGN
Basım Tarihi: Mayıs 2026
Yayıncı Sertifika No: 49837
E-ISBN: 978-625-8756-54-8

© Duvar Yayınları
853 Sokak No:13 P.10 Kemeraltı-Konak/İzmir
Tel: 0 232 484 88 68

www.duvar yayinlari.com
duvarkitabevi@gmail.com

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	V
ÖZET	VI
ABSTRACT	VIII
TABLolar DİZİNİ.....	X
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	XI
1. GİRİŞ.....	1
2. GENEL BİLGİLER	3
2.1. Tükenmişlik Kavramı	3
2.2. Tükenmişliğin Belirtileri	4
2.2.1. Fiziksel tükenmişlik belirtileri.....	4
2.2.2. Davranışsal tükenmişlik belirtileri	5
2.2.3. Psikolojik tükenmişlik belirtileri	6
2.3. Öğretmenlerde Tükenmişlik	7
2.4. Tükenmişlik Boyutları.....	7
2.4.1. Duygusal tükenme.....	7
2.4.2. Duyarsızlaşma.....	8
2.4.3. Kişisel başarısızlık hissi.....	8
2.5. Tükenmişliğin Sebepleri ve Sonuçları	9
2.6. Tükenmişlik ile Mücadele Yöntemleri.....	10
2.7. Mesleki Tükenmişlik.....	11
2.8. Beden Eğitimi Öğretmeni.....	12
2.9. İş Tatmini Kavramı	12
2.9.1. İş tatmininin boyutları	14
2.9.2. İş tatminini etkileyen faktörler	16
3. YÖNTEM	19
3.1. Araştırmanın Tipi	19
3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman	19
3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	19

3.4. Veri Toplama Araçları.....	19
3.4.1. Tükenmişlik ölçeği.....	20
3.4.2. İş tatmini ölçeği.....	20
3.5. Verilerin Toplanması.....	20
3.6. Verilerin Değerlendirilmesi.....	21
3.7. Araştırmanın Etik İlkeleri.....	21
4. BULGULAR	22
5. TARTIŞMA VE SONUÇ	30
5.1. Sonuç.....	35
5.2. Öneriler.....	38
KAYNAKLAR.....	39

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans tezım boyunca her daim hem yanımda olan hem de çalışmalarımıda desteğini ve emeğini esirgemeyen kıymetli Doç. Dr. Murat TURAN hocama sonsuz teşekkür ederim.

Eğitim hayatım boyunca her konuda yanımda olan değerli aileme ve yüksek lisansa başlamama vesile olan ve desteğini her daim hissettiren ablam Yasemin AKBULUT a sonsuz teşekkür ederim.

Burcu AKBULUT

ÖZET

Amaç: Bu araştırmanın hedefi, beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkinin; cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki kıdem süresi ve görev yapılan yer gibi demografik ve mesleki değişkenler açısından incelenmesidir. Çalışma kapsamında, söz konusu değişkenlerin öğretmenlerin tükenmişlik ve iş tatmini üzerindeki etkileri analiz edilecektir.

Yöntem: Araştırmanın evreni, Erzurum ilindeki beden eğitimi öğretmeni olarak görev yapan bireylerden oluşmaktadır. Örneklem ise, aynı ildeki ilköğretim ve lise düzeyindeki okullarda görevli toplam 149 beden eğitimi öğretmeni, 114 erkek ve 35 kadın olmak üzere seçilmiştir. Verilerin toplanmasında, Google Forms aracılığıyla oluşturulan anket kullanılmış ve veriler internet ortamında toplanmıştır. Toplanan veriler, SPSS v26.0 istatistik yazılımı aracılığıyla parametrik testler kullanılarak analiz edilmiştir. Katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, kıdem yılı ve görev yaptıkları yer türü gibi demografik özelliklerine bağlı olarak frekans analizi, t-testi ve tek yönlü ANOVA testi uygulanarak incelenmiştir. Verilerin analizinde, istatistiksel anlamlılık sınırı $p<0.05$ olarak belirlenmiştir.

Bulgular: Araştırmada, beden eğitimi öğretmenlerinin beden eğitimi alanına verilen değer alt boyutundaki puanları incelendiğinde, 16 yıl ve daha fazla kıdemi olan katılımcıların, 11-15 yıl kıdemi olanlardan anlamlı bir şekilde daha düşük ortalamalara sahip oldukları tespit edilmiştir ($p<0.05$). Bununla birlikte, beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş tatmini düzeyleri cinsiyet, medeni durum, yaş, kıdem yılı ve görev yapılan yer gibi değişkenler açısından incelendiğinde, anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir. Katılımcıların mesleki tükenmişlik ölçeği alt boyutları ile iş tatmini ölçeği alt boyutları arasındaki ilişki değerlendirildiğinde, çalışma arzusu alt boyutu ile beden eğitimi alanına verilen değer alt boyutları, başa çıkma davranışı alt boyutları ve yenilikçi davranış alt

boyutları arasında yüksek düzeyde ve pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

Sonuç: Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlikleri ile iş tatmini çeşitli değişkenlere göre incelendiğinde, mesleki tükenmişlik az olanların iş tatminlerinin pozitif yönde olduğu saptanmıştır. Mesleki tükenmişlik seviyesinin düşük olması bireylerin işlerine daha fazla adapte olduğu ve kendi yeteneklerine güveni arttırdığı görülmektedir. Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ve iş tatminleri cinsiyet, medeni durum, yaş, kıdem yılı ve görev yapılan yer gibi değişkenlere göre anlamlı bir fark göstermemektedir.

Anahtar Kelimeler: Beden Eğitimi Öğretmeni, Tükenmişlik, Mesleki Tükenmişlik, İş Tatmini

ABSTRACT

Aim: The aim of this study is to examine the relationship between physical education teachers' professional burnout levels and job satisfaction in terms of demographic and professional variables such as gender, marital status, age, professional seniority and place of employment. Within the scope of the study, the effects of these variables on teachers' burnout and job satisfaction will be analyzed.

Method: The population of the study consists of individuals working as physical education teachers in the province of Erzurum. The sample, on the other hand, includes a total of 149 physical education teachers—114 male and 35 female—working in primary and secondary schools within the same province. Data were collected through a questionnaire created via Google Forms and gathered online. The collected data were analyzed using parametric tests through the SPSS v26.0 statistical software. Frequency analysis, t-test, and one-way ANOVA were applied to examine the data based on participants' demographic characteristics such as gender, marital status, age, years of professional experience, and type of school in which they work. The level of statistical significance was set at $p < 0.05$.

Findings: In the study, when the scores of physical education teachers in the sub-dimension of the value given to the field of physical education were examined, it was found that participants with 16 years and more seniority had significantly lower averages than those with 11-15 years of seniority ($p < 0.05$). However, when the occupational burnout and job satisfaction levels of physical education teachers were examined in terms of variables such as gender, marital status, age, seniority and place of employment, no significant difference was observed. When the relationship between the sub-dimensions of the participants' occupational burnout scale and the sub-dimensions of the job satisfaction scale was evaluated, it was found that there were high and positive significant relationships between the desire to work sub-dimension and the sub-dimensions

of the value given to the field of physical education, coping behavior sub-dimensions and innovative behavior sub-dimensions.

Conclusion: When the occupational burnout and job satisfaction of physical education teachers were examined according to various variables, it was found that those with low occupational burnout had positive job satisfaction. It is seen that low levels of occupational burnout make individuals more adapted to their jobs and increase their confidence in their own abilities. Occupational burnout levels and job satisfaction of physical education teachers do not show a significant difference according to variables such as gender, marital status, age, seniority and place of employment.

Keywords: Physical Education Teacher, Burnout, Occupational Burnout, Job Satisfaction

TABLolar DİZİNİ

Tablo 4.1. Katılımcıların Demografik Değişkenlerine İlişkin Bilgiler	22
Tablo 4.2. Katılımcıların Mesleki Tükenmişlikleri ile İş Tatminlerinin Alt Boyutları ve Toplam Puanlarının Normallik Dağılım Testi (Skewness- Kurtosis).....	23
Tablo 4.3. Katılımcıların Mesleki Tükenmişlikleri ile İş Tatminlerinin Alt Boyutları ve Toplam Puanlarının Ortalamalarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Independed – Sample T Testi)	24
Tablo 4.4. Katılımcıların Mesleki Tükenmişlikleri ile İş Tatminlerinin Alt Boyutları ve Toplam Puanlarının Ortalamalarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Independed – Sample T Testi)	25
Tablo 4.5. Katılımcıların Mesleki Tükenmişlikleri ile İş Tatminlerinin Alt Boyutları ve Toplam Puanlarının Ortalamalarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One- Way Anova).....	26
Tablo 4.6. Katılımcıların Mesleki Tükenmişlikleri ile İş Tatminlerinin Alt Boyutları ve Toplam Puanlarının Ortalamalarının Görev Yaptığınız Yer Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One- Way Anova).....	27
Tablo 4.7. Katılımcıların Mesleki Tükenmişlikleri ile İş Tatminlerinin Alt Boyutları ve Toplam Puanlarının Ortalamalarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One- Way Anova).....	28
Tablo 4.8. Katılımcıların Mesleki Tükenmişlikleri ile İş Tatminlerinin Alt Boyutları ve Toplam Puanlarının Ortalamalarının Karşılaştırılması (Korelasyon Tablosu).....	29

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

Kısaltmalar

Açıklama

TDK

Türk Dil Kurumu

1. GİRİŞ

Tükenmişlik terimi ilk kez 1974 yılında Freudenberg tarafından sağlık çalışanlarının hem fiziksel hem de psikolojik olarak yorgun düşmelerini tanımlamak için ortaya atıldı. Bugün, bu kavram doktorlar, hemşireler, öğretmenler, polis memurları gibi insan hizmetleri alanında çalışan profesyonellerle de ilişkilendirilmektedir (Ardıç & Polatçı, 2008). Bu durum ise eğitim ve öğretim kalitesini olumsuz yönde etkilemektedir (Çam, 1992). Öğretmenlik, yoğun yüz yüze iletişim gerektiren ve dolayısıyla oldukça zorlayıcı olan bir meslektir. Bireyleri eğitmek ve temel bilgileri kazandırmak gibi karmaşık ve çok yönlü görevler öğretmenin temel sorumlulukları arasındadır. Genelde tükenmişlik hissi yaşayan öğretmenler, iş doyumlarının düşmesine neden olan mesleği bırakma, okula gelmeme veya tatil sürelerini rapor alarak uzatma gibi durumlarla karşılaşmaktadır

Bu çalışmada, beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik, iş tatmini ve yaşam doyumunu ile ilgili bazı demografik özelliklerin araştırılmasını amaçlamaktadır. Öğretmenler, toplumun bel kemiği haline gelerek büyük bir sorumluluk üstlenirler ve gelecek nesillere örnek olurlar. Eğitim kalitesi, bir ülkenin gelişmişlik düzeyini belirleyen önemli bir göstergedir ve öğretmenler bu süreçte kilit bir role sahiptir. Mutlu ve enerjik bir öğretmen, mutlu, enerjik ve kendinden emin nesiller yetiştirecektir. Beden eğitimi dersi, öğrencilerin ruh ve beden sağlığına olumlu yönde etkileri olan ve özellikle öğrencilerin keyif aldığı bir ders olmasıyla önemlidir. Bu nedenle, beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin düşük olması, öğrencilerin ihtiyaç ve beklentilerine daha iyi yanıt vermelerine yardımcı olacaktır (Gençay, 2007).

İş doyumunu, bireyin yaptığı işten elde ettiği kazanımlar ile bu işten beklentileri arasındaki uyum düzeyine bağlı olarak ortaya çıkan hem zihinsel hem de duygusal düzeyde hissedilen bir memnuniyet durumudur. Bu kavram, çalışma ortamı, fiziksel koşullar, iş yerindeki sosyal ilişkiler, performans değerlendirmeleri, ücretlendirme, kıdem durumu ve mesleki yükselme olanakları

gibi çeşitli faktörlerden etkilenmektedir. Bireyin iş doyumunun düşük olması, işe yönelik motivasyon eksikliği, devamsızlık oranlarında artış, iş yerindeki sosyal ilişkilerde yaşanan çatışmalar ve nihayetinde kurumsal verimlilikte düşüş gibi olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (Güney, 2015; Şenturan & Kamitoğlu, 2007).

İş doyumunu, çalışanların işlerinden beklentileri ile işlerinden aldıkları tatmin arasındaki ilişkiye bağlı olarak ortaya çıkan bir durumdur. Çalışanların zihinsel ve davranışsal olarak memnuniyet ve tatmin hissettiği bir durum olan iş doyumunu, çalışma ortamı, koşullar, sosyal ilişkiler, performans, ücret, kıdem ve kariyer gibi faktörlerden etkilenir. Bir kişinin işinden memnun olmaması, isteksizlik, devamsızlık, sosyal çatışmalar ve dolayısıyla iş verimliliğinde düşüş gibi sonuçlara yol açabilir (Güney, 2015; Şenturan & Kamitoğlu, 2007). İş tatmini, bir öğretmenin mesleğini devam ettirmesinde kritik bir faktördür. Bu nedenle, iş tatminsizliğine yol açan unsurların kontrol altına alınması ve iş ile yaşam kalitesinin artırılması, iş ve yaşam tatminin sağlanması açısından son derece önemlidir (Keser, 2005).

Yaşam doyumunu, bireyin hayatından ve yaşantılarından memnuniyet düzeyini ifade eden bir kavramdır. Bu bağlamda, yaşam doyumunu seviyesi fazla olan bireylerin çalıştıkları işyerlerinde daha yüksek iş performansı ve verimlilik sergilemeleri beklenmektedir. Öğretmenler, eğitim süreçlerini gerçekleştirirken, içsel olumsuzluklar yaşasalar dahi, öğrencilere, velilere ve çevrelerine bu duyguları yansıtmadan, olumlu bir imaj sergilemek zorundadırlar (Bodenheimer & Shuster, 2020). Yaşam doyumunu, bireylerin özel hayatlarında ve kişisel standartlarında oluşturdukları süreçlerin tamamını kapsamaktadır. Öğretmenlerin mesleki deneyimleri, unvanları, çalışma ortamları, ekonomik durumları, hedefleri ve beklentileri gibi faktörler, yaşam doyumlarını etkileyen önemli unsurlardır. Bu nedenle, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ve iş doyumunu algıları, doğrudan yaşam doyumlarını etkileyen faktörler arasında yer almaktadır (Avşaroğlu ve ark., 2005).

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişlik, modern zamanların önemli bir fenomeni olarak kabul edilmektedir ve ilk kez 1970'lerde ABD'de müşteri hizmetlerinde çalışan bireylerin yaşadığı mesleki yorgunluğu tanımlamak amacıyla kullanılmaya başlanmıştır. Bununla birlikte, tükenmişlik terimi daha geniş bir anlam kazanarak, ilk olarak 1961 yılında yayımlanan *Bir Tükenmişlik Olayı* (orijinal adıyla *A Burnt-Out Case*) adlı romanda yer bulmuştur. Bu roman, ruhsal bunalım yaşayan bir mimarın mesleğini bırakıp Afrika ormanlarına kaçışını anlatırken, tükenmişliği "büyük bir bıkkınlık ve kişinin işine duyduğu bağlılık ile idealizminin sönmesi" olarak tanımlamaktadır. İlginç bir şekilde, bu kavram, araştırmacılar tarafından resmi olarak ele alınmadan önce, araştırmacılar ve sosyal eleştirmenler tarafından sosyal bir sorun olarak önemli görülmüştür (Greene & Tucker, 1961).

Başlangıçta, tükenmişlik terimi, hizmet sektöründe çalışanlar arasında gözlemlenen duygusal tükenme durumunu tanımlayan bir günlük konuşma dili kavramıydı. Ancak, 1974 yılında Herbert Freudenberger'in *Journal of Social Issues* dergisinde yayımladığı makale ile psikoloji literatürüne girmiştir. Freudenberger, tükenmişliği "başarısızlık, bedenen ve ruhen yıpranma, enerji ve güç kaybı veya bireyin içsel kaynakları üzerinde, karşılanamayan talepler sonucunda oluşan tükenme durumu" olarak tanımlamıştır (Freudenberger, 1974). Ardından, tükenmişlik konusundaki önemli çalışmalar ve tükenmişlikle ilgili geliştirdiği ölçekle tanınan teorisyenlerden biri olan Maslach tükenmişliği, işyerindeki stres faktörlerine karşı uzun süreli bir psikolojik tepki olarak nitelendirmiştir (Maslach, 2003).

Tükenmişlik kavramı, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşüş hissi olmak üzere üç alt boyutta incelenmektedir (Greene & Tucker, 1961). Literatürde bu üç boyutu ortaya koyan ve tükenmişlik üzerine önemli katkılar

yapan teorisyenler arasında Freudenberger de yer almaktadır. Uzun süreli iş stresi sonucunda tükenmişliğin geliştiğini belirterek, tükenmişliği "profesyonel bir bireyin mesleki anlam ve amacından uzaklaşması, hizmet sunduğu bireylerle gerçek bir bağ kuramaması" şeklinde tanımlamıştır. Tükenmişliğin temel belirtileri arasında enerji ve motivasyon eksikliği, diğerlerine karşı olumsuz tutumlar ve sosyal geri çekilme yer almaktadır. Bu tanımlamalar, tükenmişliğin sürekli bir süreç olduğunu ve bireylerin "hep ya da hiç" şeklinde sınıflandırılmaması gerektiğini vurgulamaktadır (Maslach & Jackson, 1981). Duygusal tükenme, genellikle bireylerin, başkalarına yardım ederken aşırı psikolojik ve duygusal talepler yüzünden bitkinlik hissetmesini ifade eder. Duyarsızlaşma ise, insanlara nesne gibi davranmayı anlatır. Üçüncü boyut olan düşük kişisel başarı duygusu ise, çabaların sürekli olarak olumlu sonuçlar vermekte başarısız olması durumunu gösterir (Maslach ve ark., 1997).

2.2. Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenme, genellikle aniden ortaya çıkmaz; aksine, yavaş yavaş ve gizlice gelişir. Kişi, belirlediği hedeflere ulaşmak için haftalar, aylar hatta yıllar süren bir çaba sarf eder. Ancak bir gün beklenmedik bir durumla karşılaştığında kendisini tükenmiş hissetmeye başlar. Tükenme öncesinde, çevresel faktörler – baskı, yakın çevredeki birinin rahatsızlığı veya ardışık sınavlar gibi – belirgin olabilir. Nadir durumlarda herhangi bir belirti olmaksızın aniden de ortaya çıkabilir. Tükenme belirtisi gösteren kişiler genellikle yetenekli ve başarılı bireylerdir; bu nedenle, başlangıçta yaşadıkları durumun farkında olmayabilirler. Tükenmişlik, çoğunlukla yoğun çalışarak başarı elde etmeye çalışan, sorumluluklarının ötesinde çaba gösteren ve sınırlarını aşan bireylerde göze çarpar.(Tümkeya ve ark., 1996).

2.2.1. Fiziksel tükenmişlik belirtileri

Tükenmişlik ve uzun süreli stresin fiziksel belirtileri şunlar olabilir:

- Bitkin hissetme

- Yorgunluk
- Baş ağrılar
- Vücutta uyuşma
- Uyku problemleri
- Devamlı soğuk algınlıkları
- Enfeksiyonlara karşı direnç kaybı
- Kilo sorunları
- Soluk alıp verme güçlükleri
- Genel vücut ağrıları
- Sindirim ve boşaltım sistemi sorunları
- Tansiyon problemleri
- Kaslarda gerilmeler
- Yüksek kolesterol seviyeleri
- Hızlı kalp atımı
- Dermatolojik problemler

Bu fiziksel belirtiler, tükenmişlik durumunun birey üzerindeki olumsuz etkilerini ve vücudun stresle başa çıkma mekanizmalarının zayıfladığını ortaya koymaktadır.

2.2.2. Davranışsal tükenmişlik belirtileri

- Unutkanlık
- Başarısızlık duygusu
- Aile içi çatışmalar
- Konsantrasyon güçlükleri

- Hızlı öfke patlamaları
- Ani duygusal krizler
- Ağlama nöbetleri
- Sosyal izolasyon isteği
- Aşırı alınganlık
- Takdir edilmediği düşüncesi

Bu belirtiler, tükenmişlik sürecinin bireylerin davranışsal düzeyde nasıl ortaya çıktığını ve kişisel, profesyonel ilişkilerde olumsuz etkiler yaratabileceğini göstermektedir.

2.2.3. Psikolojik tükenmişlik belirtileri

- Engellenmişlik duygusu
- Genel sinirlilik hali
- Ruhsal incinmeye karşı duyarlılık
- Psikolojik sorunlar
- Huzursuzluk
- Tedirginlik
- Sabırsızlık
- Özgüven kaybı
- Düşmanlık duyguları

Bu belirtiler, tükenmişliğin psikolojik düzeyde birey üzerinde yarattığı olumsuz etkileri ve duygusal dengeyi bozan etkileri yansıtmaktadır. (Doğan ve ark., 2014)

2.3. Öğretmenlerde Tükenmişlik

Tükenmişlik, bireylerin duygusal olarak tükenmesi, olaylara karşı duyarsızlaşmaları ve mesleki başarılarında düşüş yaşanmalarıyla karakterize edilen bir sendromdur. Öğretmenler arasında tükenmişlik oranı, polis, doktor ve hemşirelik gibi diğer meslek gruplarına kıyasla daha yüksek düzeylerde seyretmektedir. Bu durum, öğretmenlik mesleğinin daha fazla fedakârlık ve etkili iletişim becerileri gerektirmesi ile açıklanabilir. Ayrıca, öğretmenler için düzenlenen hizmet içi eğitimlerin öğretmenlerin gerçek ihtiyaçlarıyla uyumsuz olması, velilerin eğitime olan güveninin azalması ve çeşitli örgütsel faktörler, tükenmişlik düzeylerini artıran etmenler arasında yer almaktadır (Seferoğlu ve ark., 2014).

2.4. Tükenmişlik Boyutları

2.4.1. Duygusal tükenme

Tükenmişliğin bireysel stres boyutuna işaret ettiği belirtilmiştir (Budak & Sürgevil, 2005). Ayrıca, tükenmişlik durumu, duygusal durumların tükenmesi ve enerji eksikliği olarak açıklanmıştır (Durna & Durna, 2006). Bu bağlamda, çalışanlar, sorumlu oldukları görevleri yerine getirmekte zorluk çekecek ve işleri tamamladıklarında bile mutluluk veya rahatlama gibi duyguları deneyimlemeyeceklerdir. Sonuç olarak, çalışanların psikolojik olarak işe kendilerini verme konusunda yetersiz hissetmeleri söz konusu olacaktır (Lingard, 2003). Tükenmişliğin, ilk olarak duygusal tükenme ile başladığı ve ardından diğer boyutların hissedilmeye başladığı ifade edilmiştir (Sucuoğlu & Kuloğlu, 1996). Duygusal tükenmenin, tükenmişlikteki en kritik belirleyici faktör olduğu vurgulanmaktadır (Kaçmaz, 2005). Duygusal tükenme yaşayan insanlar, hizmet verdikleri kişilere geçmişteki verimlilik ve sorumlulukla yaklaşamadıklarını düşünmektedirler. Bu durum, bireylerde gerginlik, stres ve engellenmişlik duyguları ile birlikte gelir ve işe gitme konusunda endişe duymalarına yol açar (Cordes & Dougherty, 1993; Torun, 1995).

2.4.2. Duyarsızlaşma

Bu durum, kişinin hizmet verdiği bireyleri kendilerine has varlıkları olarak ciddiye almadan, duygusal bağdan yoksun bir şekilde davranması olarak tanımlanmıştır (Maslach & Jackson, 1981). Duyarsızlaşma yaşayan bireyler, hizmet verdikleri bireylere karşı, onları bir insan olarak değil de bir nesne olarak algılayarak yaklaşmaktadırlar (Kurçer, 2005). Benzer şekilde, duyarsızlaşma, bireyin çalışma arkadaşlarına karşı olumsuz ve alaycı tutumlar geliştirmesi şeklinde de tanımlanmıştır (Sünter ve ark., 2006). Duyarsızlaşma, tükenmişliğin kişiler arası boyutunu yansıtan ve hizmet verilen kişilere karşı negatif, sert tutumları içeren bir tepkisizlik hali olarak tanımlanabilir. Öğretmenlik mesleği bağlamında, öğretmenlerin öğrencilere, öğrenci velilerine, meslektaşlarına ve diğer çalışanlara karşı duyarsızlaşma geliştirmeleri mümkündür (Budak & Sürgevil, 2005).

2.4.3. Kişisel başarısızlık hissi

Bu, bireyin kendine yönelik olumsuz yargılarda bulunması ve yeterince başarılı olmadığını düşünmesi şeklinde tanımlanabilir. (Maslach & Jackson, 1981). Kişisel başarısızlık hissi; depresif belirtiler, moral düzeyinde düşüş, kişiler arası ilişkilerde geri çekilme, üretkenlikte azalma, stresle başa çıkmada yetersizlik ve genel bir başarısızlık algısıyla birlikte, bireyin kendisine ve kişisel yeterliklerine yönelik geliştirdiği olumsuz tutumlar çerçevesinde tanımlanmaktadır (Karabiyik Özipek, 2006). Kişisel başarıdaki gerileme, iş ortamı ve işle bağlantılı kişilerle kurulan ilişkiler doğrultusunda bireyin yeterlik algısında yaşanan düşüşle kendini ortaya koyar (Kurçer, 2005). Tükenmişliği etkileyen etmenler genel olarak bireysel ve örgütsel olmak üzere iki temel kategoride incelenmektedir. Bireysel etmenler arasında; yaş, medeni durum, çocuk sayısı, işe aşırı bağlılık, motivasyon düzeyi, kişilik özellikleri, mesleki tatmin, gayri resmî sosyal destekler, üstlerden sağlanan destek, kontrol eksikliği, başarısızlık endişesi, kişisel ihtiyaç ve arzulara yeterince önem vermeme, yoğun çalışma temposu, ekonomik sıkıntılar, toplumsal izolasyon ve bireyin kendi değerlerinden ödün vermesi gibi unsurlar yer almaktadır (Işıkhan, 2003; Izgar, 2001).

Bu durum, bireyin başarabileceği veya gerçekleştirebileceği eylemleri yerine getirememeye durumuna yol açmakta, birey pasifleştirerek mesleki davranışlardan kaçınmaya yönelmektedir. Çalışanlar, kendileriyle ilgili değerlendirmelerinde olumsuz bir tutum sergilemekte ve bu durum, tükenmişliğin bu boyutunda belirgin bir şekilde görülmektedir. İşle ilgili karşılaşılan kişilerle olan etkileşimlerde, başarı ve yeterlilik duygularında önemli bir düşüş yaşanmasına sebep olur. Ayrıca, suçluluk duygusu, seilmeme hissi ve başarısızlık bireyin özsaygısını zayıflatarak depresyona yol açabilecek bir etki yaratabilmektedir (Maslach & Jackson, 1981).

2.5. Tükenmişliğin Sebepleri ve Sonuçları

Tükenmişliğe neden olan çeşitli etmenler bulunmaktadır ve bu etmenler genel olarak bireysel, örgütsel ve mesleki olmak üzere üç temel başlık altında sınıflandırılmaktadır. Bununla birlikte, çevresel faktörlerin de tükenmişlik üzerinde belirleyici bir rol oynadığı görülmektedir. Bu çerçevede, tükenmişliğin başlıca nedenlerinden biri olarak, teknolojik gelişmelerin ve bu gelişmelerin beraberinde getirdiği yeni eğilimlerin bireyler üzerindeki etkisi öne çıkmaktadır (Maslach ve ark., 1997). Örneğin, yaygın bir uygulama haline gelen iş yerlerinde küçülme, çalışanların ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkileyerek tükenmişliğin önemli bir kaynağını oluşturur (Biçki, 2016).

Yaş, medeni durum, çocuk sayısı, işe aşırı bağlılık, bireysel beklentiler ve algı farklılıkları, motivasyon düzeyi, kişilik özellikleri, performans, kişisel yaşamda karşılaşılan stres faktörleri, mesleki doyum, gayri resmî sosyal destekler ile yöneticilerden alınan destek gibi bireysel değişkenler, tükenmişlik olgusuyla ilişkili olarak literatürde sıkça incelenen unsurlar arasında yer almaktadır (Çelik, 2007; Gardner ve ark., 2009; Brummelhuis ve ark., 2008).

Bunun yanı sıra, işin doğası, çalışılan kuruluşun türü, haftalık çalışma süresi, kurumun özellikleri, iş yükü, iş gerilimi, rol belirsizliği ve çatışmaları, yönetimle geçirilen süre, önemli kararların alınmasına katılım eksikliği, örgütsel işleyişteki aksaklıklar, adaletin sağlanamaması, kontrol kaybı, yüksek performans beklentileri, hizmet sunulan bireylerle kurulan ilişkiler, yetersiz personel ve örgüt içi ortam gibi

bir dizi faktör, tükenmişliğin örgütsel kökenleri olarak ele alınmakta ve bu unsurlar çeşitli araştırmaların odağında incelenmektedir ve ark., 2008).

Tükenmişliğin sonuçları arasında, işin ihmal edilmesi, aksatılması, hastalık nedeniyle işe devamsızlık oranlarının artması, işe geç kalma sıklığının yükselmesi, işten çıkma yöneliminde artış veya niyetinde artış, insan ilişkilerinde uyumsuzluk ve aile üyeleriyle, özellikle eşle olan ilişkilerdeki zayıflama gibi durumlar yer almaktadır (Lewin & Sager, 2007).

2.6. Tükenmişlik ile Mücadele Yöntemleri

Tükenmişliği engellemek ve bu durumla savaşmak için hem örgütsel hem de bireysel düzeyde çeşitli metotlar bulunmaktadır. Bireysel düzeyde tükenmişlikle mücadeleye yönelik stratejiler aşağıdaki şekilde belirtilebilir (Izgar, 2001; Maslach & Jackson, 1981);

- Ulaşılabilir ve gerçeğe yakın amaçlar belirlemek,
- Bireyin kendisini ve çevresini tanıması, ihtiyaçlarının farkında olması,
- Kişisel gelişim ve rehberlik çalışmalarına katılmak,
- Zaman yönetimi konusunda bilgi edinmek,
- İşe ara vermek veya iş değişikliği yapmak.

Örgütsel düzeyde tükenmişlikle mücadeleye yönelik stratejiler ise şu şekilde özetlenebilir (Izgar, 2001):

- Karar alma süreçlerine katılımı teşvik ederek, serbest karar verme imkânlarını artırmak,
- Ödül dağılımını gözden geçirerek, kişisel gelişim ve dinlenme sürelerini uzatmak,
- Demokratik ve yatay bir yönetim anlayışını benimseyerek, sorumluluk ve yetkilerin paylaşılmasını sağlamak,

- İş yükünün belirli bireylere yoğunlaşmasını engellemek amacıyla, zorlu görevlerin eşit bir şekilde dağıtılmasını sağlamak,
- Organizasyonun büyüme ve gelişimine uygun niteliklere sahip çalışanlar yetiştirmek

2.7. Mesleki Tükenmişlik

Çalışanlardan yüksek düzeyde iş ve performans beklentileri, bireylerin yıpranmasına ve tükenmişlik hissi yaşamalarına yol açmaktadır (Freudenberger, 1974). Tükenmişlik, insan-ış ilişkisi bağlamında meydana gelen strese bağlı olarak, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma gibi belirtilerle karakterize edilen bir sendromdur (Maslach & Jackson, 1981). Yoğun stres koşullarında çalışan bireylerin iş ortamlarında yaşam memnuniyeti ve tükenmişlik düzeyleri, negatif yönde etkilenmektedir (Avşaroğlu, Deniz & Kahraman, 2005).

Öğretmenlik mesleğinde tükenmişlik duygusunun temel kaynağı stres olarak belirlenmektedir. Öğretmenlerin meslekleri gereği yaşadıkları stresin sebepleri arasında öfke, kaygı bozukluğu, gerginlik, hayal kırıklığı ve depresyon gibi olumsuz duygular öne çıkmaktadır (Kyriacou, 2001). Strese bağlı sürekli bir tepki olarak mesleki tükenmişlik, eğitim sürecinin tüm boyutlarını etkileyen bir kavram olarak değerlendirilmiştir (Madigan & Kim, 2021). Öğretmenlik, bireylere doğrudan hizmet veren bir meslek grubu olduğundan, mesleki tükenmişlik bu alanda daha yaygın olarak görülmektedir (Avşaroğlu ve ark., 2005).

Öğretmenlerde mesleki tükenmişlik hissi gelişmesinde çeşitli etkenler rol oynamaktadır. Bu etkenler arasında düşük maaşlar, olumsuz okul iklimi, yetersiz idari destek, düşük iş tatmini ve yüksek stres seviyeleri gibi faktörler öne çıkmaktadır (Gökbulut & Dindaş, 2022).

Alan yazınında, mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu ele alan çeşitli araştırmalar mevcuttur. Hemşirelik alanında yapılan bir çalışmada, öğretmenlerin algıladığı yaşam stresi ve iş stresinin mesleki tükenmişliğe yol açtığı belirlenmiştir (Çini ve ark., 2021). Öğretmenlerde mesleki tükenmişlik duygusunun, duygusal ve fiziksel

sorunlara yol açtığı sonucuna varılmıştır (Burke ve ark., 1996). Mesleki tükenmişlik yaşayan bireylerin, aynı zamanda iş doyumsuzluğu da deneyimledikleri ifade edilmiştir (Ertürk & Keçecioğlu, 2012). Ayrıca, öğretmenlerin iş tatmini azaldıkça mesleki tükenmişlik düzeylerinin arttığı tespit edilmiştir (Avşaroglu ve ark., 2005)

2.8. Beden Eğitimi Öğretmeni

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 43. maddesi gereğince, öğretmenlik, devletin eğitim, öğretim ve bu alandaki yönetim sorumluluklarını üstlenen özel bir meslek dalı olarak tanımlanmıştır. Öğretmenler, bu sorumlulukları, Türk Milli Eğitimi'nin hedefleri ve temel prensipleri doğrultusunda yerine getirmekle yükümlüdürler (MEB, 1973).

Ülke ve milletlerin en değer verdiği mesleklerin başında öğretmenlik mesleği gelmektedir. Ülkelerin daha iyi bir gelecek inşa edebilmesinde ve nitelikli insan yetiştirebilmesindeki en önemli faktör öğretmenliktir. Beden eğitimi öğretmenleri de bireylerin sağlıklı bir yaşam kalitesi elde edebilmesi için önemli bir yere sahiptir (Ulaş, 2017).

Beden eğitimi öğretmenlerinin fiziksel beceri ve konusuna hâkim olması iyi bir öğretmen olmaları için yeterli değildir ancak bunlara ek olarak bildiklerini karşı tarafa aktarabilmesi ve davranış değişikliği yapabilmesiyle kalitelerini gösterebilirler. Ayrıca iyi bir beden eğitimi öğretmeni olabilmenin şartlarından bazıları ise öğrencilerle iletişimin iyi olması ve sınıf yönetiminin sağlanabilmesidir (Ferah, 2018).

Beden eğitimi öğretmenin öz-yeterlik düzeyinin yüksek olması başarısını ve kalitesini artırır (Yılmaz ve ark., 2010).

2.9. İş Tatmini Kavramı

Günümüzde çalışma ortamındaki rekabetin çok boyutlu bir şekilde artması, sadece işletmeler arasındaki rekabeti değil, aynı zamanda çalışanlar arasında da rekabetçi bir atmosferin oluşmasına yol açmıştır. Çalışanların sergilediği davranışlar yalnızca bireyleri etkilemekle kalmayıp, aynı zamanda işletmenin genel

performansına da önemli ölçüde yansımaktadır. Bu gelişmeler, çalışma psikolojisi ve onun alt faktörlerinin derinlemesine incelenmesi gereken konular haline gelmiştir.

İş tatmini, çalışma psikolojisinin en önemli unsurlarından biri olarak, çalışma hayatını doğrudan etkileyen ve işletmenin gelişimi için kritik öneme sahip bir kavramdır. Çalışanların iş alanlarında mutlu olmaları, işlerini severek, isteyerek yapmalarını dolayısıyla işlerine daha fazla adapte olmaları, işletmelere daha fazla yarar sağlamaktadır (Keskin ve ark., 2010). İş tatmini kavramı, bu bağlamda önemli bir yer tutmaktadır.

Literatürde iş tatminiyle ilgili farklı tanımlar yer almaktadır. İş tatmini, genellikle çalışanların işlerine yönelik sergiledikleri genel tutum ve davranışlar olarak tanımlanabilir. Çalışanların işlerine duyduğu bağlılık, süreklilik ve duygusal tepkiler, iş tatmininin varlığını gösteren başlıca unsurlar arasında sayılabilir (Baş & Ardıç, 2002). Çalışanların mesleki ve diğer beklentilerini karşılamaya yönelik sergiledikleri davranışlar ile yöneticilere ve işletmeye karşı duydukları hoşnutluk düzeyleri, genel duygu ve düşüncelerinin çerçevesini oluşturur (Miner, 1992). İş tatmini, çalışanın içsel ve dışsal etkileşimleriyle şekillenen, yaptığı işe ve çalıştığı kuruma karşı duyduğu duygusal tutumların bir bütünüdür (Brief & Weiss, 2002)

Çalışanların iş tatmini seviyeleri, işletmeler için önemli bir gösterge olarak büyük bir önem taşımaktadır. Düşük iş tatmini, çalışma ortamında izolasyon, dışlanma ve önemsenmeme gibi olumsuz durumların meydana gelmesine yol açabilir; bu da işten uzaklaşmaya ve iş ortamında huzursuzluğa sebebiyet verebilir (Büber, 2017). İş tatmini, çalışanın Duygusal hali ile ilişkili olup, hem içsel hem de dışsal faktörlerden kaynaklanan toplumsal tepkilerle şekillenebilir (Harımdar, 2024). Dış çevre etkileri, çalışanın iş ortamına karşı geliştirdiği duyguları etkileyebilir ve bu duyguların biçimlenmesine yol açabilir (Cribbin, 1972).

İş tatminsizliği, iş tatmininin tersine çalışanın işine yönelik gösterdiği negatif davranışlar olarak tanımlanabilir (Erdoğan, 1996). İş tatmininin yüksek olması, çalışanların işe olan ilgisini artırmakta ve verimliliklerini yükseltmektedir. Bu durum,

işletmelere olumlu yansıyor işgücü devir oranının düşmesi, kalite artışı ve çalışan devamsızlığının azalması gibi sonuçlar doğurmaktadır (Çetinkanat, 2000).

İş tatmini, genellikle çalışanın görevine karşı duyduğu motivasyonu, çalıştığı ortamdaki duyduğu memnuniyet, işine adaptasyonu ve mesleğine olan sevgisiyle doğrudan ilişkilidir. Ancak, uygulamada iş tatmini farklı sonuçlar doğurabilen çeşitli yaklaşımlara da yol açabilmektedir. Çalışanların üretim sürecindeki ve hizmet sunumundaki önemli rolü, iş tatminini çalışma yaşamının temel konularından biri haline getirmiştir (Armağan, 2015).

İş tatmininin oluşumunu ve şekillenmesini etkileyen etmenler, bireyler arasında farklılık göstermektedir. Bu farklılıkların temelinde, iş tutumu etkenlerinin her bireyi farklı derecelerde etkilemesi ve bireylerin iş alanlarına karşı sahip olduğu çeşitli yaklaşımlar yer almaktadır (Morgenstern, 2004).

2.9.1. İş tatmininin boyutları

İşle ilgili tutumlar üzerine yapılan araştırmalar, iş tatmini üzerinde etkili olan dokuz temel iş boyutunu belirlemiştir. Bu boyutlar şu şekilde sıralanabilir:

1. Ücret: Çalışanın örgüt tarafından emeği karşılığında aldığı ödeme, iş tatmininin önemli bir belirleyicisi olarak kabul edilmektedir. Araştırmalar, çalışanların aldıkları ücretlerden tatmin olma durumunun, aldıkları ücretin miktarından çok, ücretlerini diğer çalışanlarla kıyaslama biçimlerine dayandığını ortaya koymuştur.
2. Yükselme: Yükselme, çalışanın örgütsel hiyerarşi içerisinde daha üst kademelere geçiş imkânına sahip olup olmadığıyla doğrudan ilişkilidir. Başarılı bir şekilde gerçekleştirilen çalışmalar sonucunda daha üst düzey bir pozisyona terfi etme imkânının varlığı, iş tatminini olumlu yönde etkileyebilir.
3. Yöneticiler: Yöneticilerin sergilediği tutum ve davranışlar, çalışanların iş tatmini üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Yönetim tarzının,

Çalışanların beklenti ve ihtiyaçlarıyla uyumlu olmaması durumunda, iş tatminsizliği ortaya çıkabilmektedir.

4. İmkânlar: Hem parasal (maaş, prim vb.) hem de parasal olmayan (ulaşım, yemek vb.) imkânlar, çalışanların işlerinden aldıkları tatmini ya da tatminsizliği etkileyebilmektedir.
5. Olası Ödüller: Başarılı bir iş çıkarıldığında, tanınma ve ödöl alma fırsatlarının varlığı, iş tatminini artırıcı bir etkiye sahip olabilir.
6. İşleyiş Prosedürleri: Örgüt içindeki işlerin nasıl yürütüldüğüne dair politikalar ve prosedürler, çalışanların iş tatmini üzerinde önemli bir etki yaratmaktadır.
7. İş Arkadaşları: Grup üyelerinin teknik ve sosyal yeterlilikleri, destekleyici tutumları, iş tatmini üzerinde belirleyici bir rol oynayabilir ve çalışanların tatmin düzeyini değiştirebilir.
8. İşin Kendisi: Çalışanların ilgi duyduğu ve hoşlandığı bir işte çalışabilmeleri ve sorumluluk alabilecekleri bir iş ortamı sunulması, bazı çalışanlarda iş tatminini artırabilirken, bazı çalışanlarda tatminsizlik yaratabilir.
9. İletişim: Çalışanların ast-üst ilişkileri ve eř düzeydeki bireylerle iletişim düzeylerinin yeterli olması, iş doyumunu üzerinde önemli bir etki yaratmaktadır.

Bu boyutlar, iş doyumunun şekillenmesinde belirleyici faktörler olarak kabul edilmekte ve her bir boyut, çalışanların iş ortamına yönelik tutumlarını ve genel iş tatmini seviyelerini etkileyebilmektedir.

2.9.2. İş tatminini etkileyen faktörler

Etkin bir çalışma ortamının sağlanabilmesi için motivasyon büyük bir öneme sahiptir. Gönüllülük ve motivasyon eksikliği, verimlilik, paylaşım, yaratıcılık, iş birliği ve yeni fikirlerin ortaya çıkmasını engelleyebilir. İş doyumunun gerçekleşebilmesi için, çalışanların "yetkilendirilmesi", hatalar karşısında yapıcı bir tutum sergilenmesi ve alınan kararların netliği kadar, çalışanların karar alma süreçlerine dâhil edilmesi de önemli bir unsurdur (Pascoe ve ark., 2002). Bu faktörler ve çalışanların edindiği deneyimler, onların işe karşı tutumlarını şekillendirir. Bir bireyin işindeki davranışlarını belirleyen unsurlar arasında, iş ile ilgili tutumlar önemli bir yer tutmaktadır (Dolunay & Piyal, 2001).

Küreselleşme, demografik yapıda meydana gelen değişimler ve teknolojik ilerlemeler; yenilik düzeyindeki artış ve bilgi birikiminin hızla çoğalmasıyla birlikte rekabet ortamını daha da yoğunlaştırmıştır. Bu gelişmeler, hem örgütler hem de çalışanlar üzerinde, ürünlerin, süreçlerin ve sistemlerin sürekli olarak yenilenmesi yönünde bir baskı oluşturmaktadır (Dündar ve ark., 2007; Jones ve ark., 2005). Bu koşullar altında, iş görenlerin işten tatmin olmalarını sağlamak ve bu tatmini etkileyen faktörleri belirlemek daha da önemli hale gelmiştir. İş doyumunu, bireylerin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi demografik özelliklerinin dışında, yapılan işin içeriği, ücret, yönetim politikaları, çalışma koşulları ve meslektaş ilişkileri gibi örgütsel ve çevresel etkenlerden de etkilenmektedir (Özen & Mirzeoğlu, 2006).

İş tatmini düşük olan çalışanlar, işyerinde geçirdikleri zamanı daha katlanabilir kılmak adına çeşitli davranışlar geliştirebilirler. Bu davranışlar arasında; kişisel işlerle meşgul olmak, mola sürelerini uzatmak, çalışmadan meşgul görünmek, iş dışı konularda iş arkadaşlarıyla sohbet etmek, görevleri geciktirerek yerine getirmek, bilinçli olarak kuralları çiğnemek, yöneticilere karşı gelmek ve saldırgan tutumlar sergilemek gibi eylemler yer alabilir. Çalışanların bu tür tepkilerden birini ya da birkaçını seçmesinde; bireysel geçmişleri, grup içindeki normlar, kişilik özellikleri ve kurum politikaları gibi etkenler belirleyici olmaktadır (Sun ve ark., 2002).

a) Kişisel faktörler

İş doyumunun oluşumunda etkili olan kişisel faktörler, bireyin doğuştan sahip olduğu özellikler ve yaşamı süresince edindiği deneyimlerle biçimlenir. Bu durumda, yaş, cinsiyet ve eğitim düzeyi gibi unsurlar, bireyin mevcut durumunu değerlendirme biçimini doğrudan etkiler. Kişinin bulunduğu yaşam dönemi ve yaş, tutumlarını, davranışlarını ve kararlarını belirleyen önemli faktörlerdendir. Bu nedenle, bireyin işe yönelik düşüncelerinde ve tutumlarında yaşa bağlı farklılıkların gözlemlenmesi olasıdır. Yapılan araştırmalar, yaş ile iş tatmini arasında U şeklinde bir bağlantı olduğunu ortaya koymaktadır (Okpara, 2006).

Yaş ile iş doyumunu arasındaki ilişki, bireyin ihtiyaçları ve düşünsel seviyesiyle doğrudan ilişkilidir (Gibson & Klein, 1970). Yaşın ilerlemesiyle birlikte, çalışanın deneyimi yükselmekte ve bu da iş doyumunun artmasına yol açmaktadır. Literatürde yapılan bir çalışmada yaşı ileri olan çalışanların genç çalışanlara kıyasla daha fazla iş tatminine sahip olduklarını ortaya koymaktadır. Bu durumun temel nedeni, genç bireylerin eğitim düzeylerinin yükselmesiyle birlikte işten beklentilerinin artması ve bu artan beklentilerin iş doyumunu olumsuz yönde etkilemesidir (Glenn ve ark., 1977).

b) Örgütsel faktörler

Belirli bir örgütsel çerçevede ve zaman diliminde yapılan görev, aynı zamanda çalışanın işyerine sağladığı katkı veya değer olarak tanımlanabilir. İş doyumunu, çalışanın iş ve çalışma ortamıyla ilgili çeşitli faktörlerin etkisiyle şekillenen bir tutumlar bütünüdür. Bu faktörler, işin gerektirdiği bilgi ve yetkinliklerden, işin çalışanın için sunduğu sosyal ve ekonomik faydalara kadar geniş bir yelpazeyi kapsar.

İş doyumunun oluşumunda önemli faktörlerden biri ücret olarak öne çıkar. Ücret, sadece ekonomik bir kazanç olarak görülmemeli; aynı zamanda çalışanın işyerine yaptığı katkıların bir karşılığı ve emeğin bir takdiri olarak kabul edilmelidir. Bu nedenle, ücret ile iş doyumunu arasında doğrudan bir bağlantı

bulunmaktadır. Çalışanın ücret beklentilerinin karşılanmaması ya da eşit statüdeki diğer kişilerle yapılan karşılaştırmalarda daha az ücret alması iş doyumunu negatif yönde etkileyebilmektedir. Ücretin yüksek veya düşük olarak algılanması, çalışanın yaptığı işe karşılık hak ettiği miktarla doğru orantılıdır.

İş doyumunu ve ücret arasındaki ilişkiyi ele alan araştırmalar, ücretin azalmasının çalışanların iş tatmin seviyelerinde bir gerilemeye neden olduğunu ortaya koymuştur (Clark & Oswald, 1994). Ayrıca, çalışanın iş yerinde ödüllendirilmesi ve adil bir ödül sisteminin varlığı, iş doyumunu artırıcı bir etkiye sahiptir. Çalışanlar, işyerlerinde adil bir ödül sisteminin mevcut olduğuna inandıklarında, başarılarının karşılık bulacağına ve çalışmalarının sonuçlarını alacaklarına dair bir güven duygusu taşımaktadırlar (Groot & Maassen van den Brink, 1999).

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Tipi

Araştırma tarama araştırması desenine uygun olduğu için nicel araştırma yöntemlerinden biri olarak tercih edilmiştir. Tarama araştırması, bir konu hakkında bireylerin düşüncelerinin genel bir taramasının yapılıp süzgeçten geçirildiği araştırmalara denilmektedir. Tarama araştırmaları belirli bir zaman aralıklarında çalışmanın planına göre yapılabilir. Bu çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin uygulanan anketlerle mesleki inançları ile öz yeterliliklerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi ve etkisinin olup olmadığı tespit edilmesi amacıyla anlık bir tarama araştırması benimsenmiştir yapılmıştır (Büyüköztürk ve ark., 2015).

3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Araştırma Erzurum ilinde 2024-2025 eğitim öğretim yılını kapsamaktadır.

3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın kapsamını, ortaokul ve lise seviyesindeki okullarda görevli beden eğitimi öğretmenleri oluşturmakta olup, örneklem olarak ise Erzurum ilindeki ortaöğretim ve lise türündeki okullarda çalışan beden eğitimi öğretmenleri seçilmiştir. Yapılan bu araştırma türünde örnekleme türlerinden olan amaçsal örnekleme türü tercih edilmiştir. Araştırmaya farklı kıdem yılına sahip beden eğitimi öğretmenleri katıldığı için maksimum çeşitlilik örnekleme yönteminin kullanılması uygun görülmüştür (Büyüköztürk ve ark., 2015). Farklı kıdem yılına sahip beden eğitimi öğretmenleri çalışmaya dâhil edilerek geçerlilik ve güvenilirlik düzeylerinin artırılması amaçlanmıştır.

3.4. Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu: Katılımcıların demografik bilgiler edinmek için; cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem yılı ve görev yaptığınız yer hakkında araştırmacı tarafından hazırlanan sorular sorulmuştur.

3.4.1. Tükenmişlik ölçeği

Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen, Ergin (1992) tarafından Türk kültürüne uyarlanan tükenmişlik ölçeği, 22 maddeden ve üç alt boyuttan oluşmakta olup, 5 dereceli Likert ölçeği kullanılarak uygulanmaktadır (Aslan, 2010; Maslach & Jackson, 1981). Bu ölçek, duygusal tükenmişlik alt ölçeği için dokuz madde, kişisel başarı alt ölçeği için sekiz madde ve duyarsızlaşma alt ölçeği için beş madde içermektedir. Sonuç olarak, her bir katılımcı için üç ayrı puan elde edilmektedir. Ölçeğin uyarlama çalışmasında yapılan iç tutarlılık analizlerinde, duygusal tükenmişlik alt ölçeği için Cronbach alfa katsayısı 0.83, kişisel başarı alt ölçeği için 0.72 ve duyarsızlaşma alt ölçeği için ise 0.65 olarak hesaplanmıştır. Çalışmamızda elde edilen Cronbach alfa değeri ise 0,71 olarak bulunmuştur.

3.4.2. İş tatmini ölçeği

İş Tatmini ölçeği Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen ve daha sonra Judge, Locke, Durham ve Kluger (1998) tarafından kısa formuna dönüştürülen iş tatmini ölçeği, Başol ve Çömlekçi (2020) tarafından Türkçeye adapte edilmiştir. 5 maddeden ve 5'li likert tipinde oluşan ölçek, toplam cronbach alfa değeri: 92 olarak elde etmişlerdir. Çalışmamızdan elde edilen cronbach alfa değeri: 89 olarak bulunmuştur.

3.5. Verilerin Toplanması

Araştırma, 2023-2024 eğitim öğretim yılında Erzurum ilinde bulunan beden eğitimi ve spor öğretmenleri ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçek Google Formlar platformundan oluşturulup formun linki beden eğitimi öğretmenlerine dijital kanallarla iletilmiştir. Veriler, dijital ortamda üç aylık bir zamanda elde edilmiştir. 149 beden eğitimi öğretmenine ölçek uygulanmıştır. Verilerimizde eksik veri bulunmamaktadır. İstatistiksel analizlerde veri sayısı 149 olmuştur.

3.6. Verilerin Değerlendirilmesi

Çalışmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinden elde edilen veriler SPSS v26.0 istatistik programına yüklenmiş olup verilerin analizleri yapılmıştır. Yapılan çalışmanın basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmıştır. Tabachnick ve ark. (2007)' e göre basıklık ve çarpıklık değerleri -1,5 ile +1,5 arasında normal dağılım arasındadır. Çalışmada bulunan değerler bu sebepten dolayı normal kabul edilmiş dağılıma ve parametrik testler uygulanmıştır. Katılımcıların cinsiyet ve medeni durumları değişkenlerine göre beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlikleri ve iş tatminleri ölçeği alt boyutlarına t-testi uygulanmıştır. Yaş, görev yaptığını yer ve kıdem yılı değişkenlerine ise one-way ANOVA testi uygulanmıştır.

3.7. Araştırmanın Etik İlkeleri

Bu araştırma, Erzurum Teknik Üniversitesi Etik Kurulu'nun 01 sayılı ve 01.02.2024 tarihli ve 01 sayılı toplantı kararı ile etik açıdan uygun bulunmuştur.

4. BULGULAR

Tablo 4.1. Katılımcıların Demografik Değişkenlerine İlişkin Bilgiler

		(n)	(%)
Cinsiyet	Erkek	114	76,5
	Kadın	35	23,5
Medeni Durum	Evli	122	81,9
	Bekar	27	18,1
Yaş	25-30 yaş	14	9,4
	31-36 yaş	21	14,1
	37-42 yaş	35	23,5
	43 yaş ve üzeri	79	53,0
Kıdem Yılı	1-5 yıl	21	14,1
	6-10 yıl	14	9,4
	11-15 yıl	34	22,8
	16 yıl ve üzeri	80	53,7
Görev Yaptığınız Yer	İl	108	72,5
	İlçe	32	21,5
	Köy	9	6,0
Toplam		149	%100

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet değişkeni açısından dağılımı değerlendirildiğinde, katılımcıların 114'ünün (%76,5) erkek, 35'inin (%23,5) ise kadın olduğu görülmektedir. Medeni durum değişkeni incelendiğinde, evli katılımcı sayısı 122 (%81,9) iken, bekar katılımcı sayısı 27 (%18,1) olarak belirlenmiştir. Yaş dağılımına göre en yüksek katılım, 43 yaş ve üzeri grubunda yer alan 79 katılımcı (%53,0) ile gerçekleşirken, en düşük katılım 25-30 yaş aralığındaki 14 kişiyle (%9,4) gözlemlenmiştir. Hizmet süresi (kıdem yılı) değişkenine göre en fazla katılım, 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan 80 kişiyle (%53,7) olurken, en az katılım 6-10 yıl arasında kıdeme sahip olan 14 kişiyle (%9,4) gerçekleşmiştir. Görev yapılan yer değişkeni açısından incelendiğinde ise, en çok katılım il merkezinde görev yapan

108 katılımcıdan (%72,5) oluşurken, en az katılım köyde görev yapan 9 kişiyle (%6,0) olmuştur.

Tablo 4.2. Katılımcıların Mesleki Tükenmişlikleri ile İş Tatminlerinin Alt Boyutları ve Toplam Puanlarının Normallik Dağılım Testi (Skewness- Kurtosis)

Ölçek	Alt Boyut	Skewness			Kurtosis	
Mesleki Tükenmişlik	Duygusal	N	Statistic	Std. Hata	Statistic	Std. Hata
	Tükenme	149	-,866	,199	-,233	,395
	Duyarsızlaşma	N	Statistic	Std. Hata	Statistic	Std. Hata
		112	-,180	,199	,539	,395
	Kişisel	N	Statistic	Std. Hata	Statistic	Std. Hata
	Başarısızlık	112	-,588	,199	1,092	,395
	Toplam	N	Statistic	Std. Hata	Statistic	Std. Hata
		112	-,107	,199	1,218	,395
İş Tatmini	Toplam	N	Statistic	Std. Hata	Statistic	Std. Hata
		112	-,866	,199	,354	,395

Tablo 2 incelendiğinde, beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik alt boyutları ile iş tatmini toplam puanına ilişkin normallik dağılımı değerlendirildiğinde, çarpıklık ve basıklık (skewness ve kurtosis) değerlerinin normal dağılım kriterlerine uygun olduğu görülmektedir. Tabachnick ve Fidell (2013) tarafından belirtilen kriterlere göre, çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1.5 ile +1.5 aralığında olması verilerin normal dağıldığını göstermektedir. Bu bağlamda, elde edilen değerler incelendiğinde, ilgili değişkenlerin normal dağılım gösterdiği söylenebilir.

Tablo 4.3. Katılımcıların Mesleki Tükenmişlikleri ile İş Tatminlerinin Alt Boyutları ve Toplam Puanlarının Ortalamalarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Independed – Sample T Testi)

Ölçek	Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{x}	Ss	t	p
Mesleki Tükenmişlik	Duygusal Tükenme	Kadın	35	2,711	,539	-,791	,048*
		Erkek	114	2,811	,691		
	Duyarsızlaşma	Kadın	35	2,760	,467	-,951	,099
		Erkek	114	2,868	,622		
	Kişisel Başarısızlık	Kadın	35	3,114	,450	,230	,557
		Erkek	114	3,092	,512		
	Toplam	Kadın	35	4,262	,775	2,243	347
		Erkek	114	3,870	,941		
İş Tatmini	Toplam	Kadın	35	2,954	,399	-,221	,131
		Erkek	114	2,976	,549		

(p<0.05)

Tablo 3 incelendiğinde katılımcıların cinsiyetlerine ilişkin mesleki tükenmişlik alt boyutları ile iş tatmini toplam puanının karşılaştırılmasında duygusal tükenme alt boyutunda erkek katılımcılar lehine anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Diğer alt boyutlar ve toplam puanlarda ise herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmamıştır (p<0.05).

Tablo 4.4. Katılımcıların Mesleki Tükenmişlikleri ile İş Tatminlerinin Alt Boyutları ve Toplam Puanlarının Ortalamalarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Independed – Sample T Testi)

Ölçek	Alt Boyutlar	Medeni Durum	N	\bar{x}	Ss	t	p
Mesleki Tükenmişlik	Duygusal Tükenme	Evli	122	2,837	,668	1,976	,055
		Bekar	27	2,563	,569		
	Duyarsızlaşma	Evli	122	2,872	,618	1,286	,048*
		Bekar	27	2,711	,423		
	Kişisel Başarısızlık	Evli	122	3,096	,528	-,052	,194
		Bekar	27	3,101	,330		
	Toplam	Evli	122	3,929	,919	-,930	,469
		Bekar	27	4,111	,915		
İş Tatmini	Toplam	Evli	122	2,990	,537	1,003	,095
		Bekar	27	2,880	,404		

(p<0.05)

Tablo 4 incelendiğinde, katılımcıların medeni durumlarına göre mesleki tükenmişlik alt boyutları ve iş tatmini toplam puanları karşılaştırıldığında, duyarsızlaşma alt boyutunda evli bireyler lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Diğer alt boyutlar ile iş tatmini toplam puanı açısından ise anlamlı bir fark bulunmamıştır(p<0.05).

Tablo 4.5. Katılımcıların Mesleki Tükenmişlikleri ile İş Tatminlerinin Alt Boyutları ve Toplam Puanlarının Ortalamalarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One- Way Anova)

Ölçek	Alt		Yaş	N	\bar{x}	Ss	f	p	Anlamlı Fark
	Boyutlar								
Mesleki Tükenmişlik	Duygusal Tükenme	(a) 25-30 yaş	14	2,761	,513	1,934	,127	-	
		(b) 31-36 yaş	21	3,100	,680				
		(c) 37-42 yaş	35	2,695	,591				
		(d) 43 yaş ve üzeri	79	2,751	,690				
	Duyarsızlaşma	(a) 25-30 yaş	14	2,800	,532	1,296	,278	-	
		(b) 31-36 yaş	21	3,076	,640				
		(c) 37-42 yaş	35	2,788	,441				
		(d) 43 yaş ve üzeri	79	2,812	,636				
Kişisel Başarısızlık	(a) 25-30 yaş	14	,151	,425	1,603	,191	-		
	(b) 31-36 yaş	21	,303	,532					
	(c) 37-42 yaş	35	,067	,425					
	(d) 43 yaş ve üzeri	79	3,045	,521					
Toplam	(a) 25-30 yaş	14	4,157	,719	1,804	,149			
	(b) 31-36 yaş	21	4,038	,911					
	(c) 37-42 yaş	35	4,194	,793					
	(d) 43 yaş ve üzeri	79	3,805	,983					
İş Tatmini	Toplam	(a) 25-30 yaş	14	3,007	,415	2,234	,087	-	
		(b) 31-36 yaş	31	3,230	,550				
		(c) 37-42 yaş	25	2,909	,353				
		(d) 43 yaş ve üzeri	42	2,922	,568				

(p<0.05)

Tablo 5 incelendiğinde, katılımcıların yaş değişkenine göre mesleki tükenmişlik alt boyutları ve iş tatmini toplam puanları karşılaştırıldığında, tüm alt boyutlar ve toplam puan açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir (p<0.05).

Tablo 4.6. Katılımcıların Mesleki Tükenmişlikleri ile İş Tatminlerinin Alt Boyutları ve Toplam Puanlarının Ortalamalarının Görev Yaptığınız Yer Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One- Way Anova)

Ölçek	Alt Boyutlar	Görev Yaptığınız Yer	N	\bar{x}	Ss	f	p	Anlamlı Fark
Mesleki Tükenmişlik	Duygusal Tükenme	(a) İl	108	2,747	,659	,732	,483	-
		(b) İlçe	32	2,895	,617			
		(c) Köy	9	2,888	,805			
	Duyarsızlaşma	(a) İl	108	2,798	,596	1,160	,316	-
		(b) İlçe	32	2,950	,563			
		(c) Köy	9	3,000	,591			
	Kişisel Başarısızlık	(a) İl	108	3,059	,508	1,862	,159	-
		(b) İlçe	32	3,246	,449			
		(c) Köy	9	3,027	,462			
	Toplam	(a) İl	108	2,927	,520	1,470	,233	-
		(b) İlçe	32	3,099	,478			
		(c) Köy	9	3,043	,582			
İş Tatmini	Toplam	(a) İl	108	3,961	,972	,372	,690	-
		(b) İlçe	32	3,900	,817			
		(c) Köy	9	4,200	,519			

(p<0.05)

Tablo 6 incelendiğinde, katılımcıların görev yaptıkları yer değişkenine göre mesleki tükenmişlik alt boyutları ve iş tatmini toplam puanları karşılaştırıldığında, tüm alt boyutlar ve toplam puanlarda anlamlı bir fark bulunmamıştır (p<0.05).

Tablo 4.7. Katılımcıların Mesleki Tükenmişlikleri ile İş Tatminlerinin Alt Boyutları ve Toplam Puanlarının Ortalamalarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One- Way Anova)

Ölçek	Alt		N	\bar{x}	Ss	f	p	İ Fark
	Boyutlar	Çalışma Süresi						
Mesleki Tükenmişlik	Duygusal Tükenme	(a) 1-5 yıl	21	2,682	,480	1,702	,169	-
		(b) 6-10 yıl	14	3,134	,672			
		(c) 11-15 yıl	34	2,830	,663			
		(d) 16 yıl ve üzeri	80	2,737	,683			
	Duyarsızlaşma	(a) 1-5 yıl	21	2,733	,416	1,093	,354	-
		(b) 6-10 yıl	14	3,014	,690			
		(c) 11-15 yıl	34	2,941	,551			
		(d) 16 yıl ve üzeri	80	2,800	,622			
	Kişisel Başarısızlık	(a) 1-5 yıl	21	3,071	,307	,914	,436	-
		(b) 6-10 yıl	14	3,294	,611			
		(c) 11-15 yıl	34	3,117	,479			
		(d) 16 yıl ve üzeri	80	3,060	,522			
	Toplam	(a) 1-5 yıl	21	2,915	,313	1,511	,214	-
		(b) 6-10 yıl	14	3,222	,576			
		(c) 11-15 yıl	34	3,014	,466			
		(d) 16 yıl ve üzeri	80	2,922	,561			
İş Tatmini	Başlangıç Davranışı	(a) 1-5 yıl	21	4,104	,714	1,116	,345	-
		(b) 6-10 yıl	14	4,187	,758			
		(c) 11-15 yıl	34	4,075	,889			
		(d) 16 yıl ve üzeri	80	3,835	,994			

(p<0.05)

Tablo 7 incelendiğinde, katılımcıların çalışma süresi değişkenine bağlı olarak mesleki tükenmişlik alt boyutları ve iş tatmini toplam puanları karşılaştırıldığında, alt boyutlar ve toplam puanlar arasında anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir (p<0.05).

Tablo 4.8. Katılımcıların Mesleki Tükenmişlikleri ile İş Tatminlerinin Alt Boyutları ve Toplam Puanlarının Ortalamalarının Karşılaştırılması (Korelasyon Tablosu)

Ölçek	Alt Boyutlar		Duyarsızlaşma	Kişisel Başarısızlık	İş Tatmini	
	Duygusal Tükenme	Duygusal Tükenme				
Mesleki Tükenmişlik	Duygusal Tükenme	r	1			
		p				
		N	149			
	Duyarsızlaşma	r	-	1		
		p	,494**			
		N	149	149		
	Kişisel Başarısızlık	r	-	,755**	1	
		p	,288**			
		N	149	149	149	
	İş Tatmini	r	-,123	,605**	,656**	1
		p	,134	,000	,000	
		N	149	149	149	149

p<0.05)

Tablo 8'e bakıldığında, duygusal tükenme alt boyutu ile duyarsızlaşma alt boyutu arasında ($r = -,494^{**}$), negatif yönde orta düzeyde bir ilişki bulunduğu görülmüştür. Ayrıca, duygusal tükenme alt boyutu ile kişisel başarısızlık alt boyutu arasında ($r = -,288^{**}$), negatif yönde zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Duygusal tükenme boyutu ile iş tatmini boyutu arasında ise ($r = -,123$), negatif yönde düşük seviyede bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir.

Duyarsızlaşma boyutu ile kişisel başarısızlık boyutu arasında ($r = ,755^{**}$), pozitif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, duyarsızlaşma boyutu ile iş tatmini boyutu arasında ($r = ,605^{**}$), yüksek düzeyde pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Kişisel başarısızlık boyutu ile iş tatmini boyutu arasında ise ($r = ,656^{**}$), yüksek düzeyde pozitif yönde bir ilişki gözlemlenmiştir.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu bölümde araştırmaya katılan Erzurum ilinde beden eğitimi ve spor öğretmenliği yapan bireylerin mesleki tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, yaş, hizmet yılı ve görev yaptığınız yer gibi çeşitli demografik değişkenlere göre yapılan incelemeler ve bulgular, mevcut literatürle karşılaştırılarak tartışılmıştır. Mesleki tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerine ilişkin literatür incelendiğinde, geçmişte ve günümüzde yapılan araştırmaların örneklem gruplarının, bu çalışmanın örneklem grubu ile benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

Bireylerin cinsiyetleri açısından beden eğitimi mesleki tükenmişlik ve iş tatmini toplam puanları ile alt ölçek puanları incelendiğinde, kadınlar ve erkekler arasında kişisel başarısızlık ve duyarsızlaşma alt boyutlarında anlamlı bir fark bulunmamışken, duygusal tükenme alt boyutunda ise anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Topaloğlu ve ark. (2007) tarafından yapılan muhasebe çalışanları üzerindeki araştırmada mesleki tükenmişlik faktörünün cinsiyet üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu gözlemlenmiştir. Izgar (2001) tarafından yapılan çalışmada mesleki tükenmişliğin cinsiyet faktörü üzerinde duygusal tükenmişlik alt boyutunda anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. Yapılan başka bir çalışmada ise mesleki tükenmişliğin cinsiyet faktörü üzerinde duygusal tükenmişlik alt boyutunda kadın ve erkek öğretmenler arasından anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır (Baykoçak, 2002). Benzer şekilde yapılan başka bir çalışmada ise mesleki tükenmişliğin ve iş tatminin cinsiyet faktörü üzerinde anlamlı bir farklılık vardır (Konakay & Altaş, 2011). Türk (2009), akademik personeller üzerine yaptığı çalışmasında mesleki tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerinin cinsiyet değişkeni üzerinde anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Özel eğitim öğretmenleri üzerine yapılan bir çalışmada iş tatmini cinsiyet değişkeni üzerinde herhangi bir anlam farklılığı gözlenmezken mesleki tükenmişliğin cinsiyet değişkeni üzerinde anlamlı farklılığa rastlanmıştır (Acar & Karaaslan, 2022). Karaaslan ve ark. (2020) Beden eğitimi öğretmenlerine

yönelik yapmış oldukları çalışmasında mesleki tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerinin cinsiyet değişkeni üzerine herhangi bir anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Yenihan ve ark. (2018) çalışmalarında ise mesleki tükenmişliğin cinsiyet faktörü üzerinde anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. Akman (2019) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, mesleki tükenmişliğin cinsiyet faktörüyle ilişkisi incelendiğinde, duygusal tükenmişlik ve kişisel başarısızlık alt boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuş, ancak duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Literatür incelendiğinde elde bulgular ile literatür paralellik gösterdiği görülmüştür.

Elde edilen bulguların aksine, antrenörler üzerindeki mesleki tükenmişlik ve iş tatmini çalışmalarında cinsiyet durumuna ilişkin incelendiğinde anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Tatlıcı & Kırımoğlu, 2008). Soyer ve ark. (2009) Beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerine yapmış oldukları çalışmada mesleki tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerinin cinsiyet değişkeni üzerinde anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür. Literatürde coğrafya eğitimcileri üzerine yapılan bir çalışmada mesleki tükenmişlik cinsiyet değişkenine ilişkin herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmamıştır (Geçit, 2012). Literatür incelendiğinde Muhasebe çalışanları üzerine bir çalışmada mesleki tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerinin cinsiyet değişkeni üzerine anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür (Hamamcı & Ay, 2020). Çetin ve ark. (2022) Öğretmenlerin üzerine yapmış oldukları çalışmalarında mesleki tükenmişlik ve iş tatmini cinsiyet değişkeni üzerinde herhangi bir anlam farklılığına rastlanmamıştır. Can ve ark. (2010) Hentbol hakemleri üzerine yapmış oldukları çalışmalarında mesleki tükenmişlik ve iş tatmini cinsiyet değişkeni üzerinde anlamlı farklılığa rastlanmamıştır.

Katılımcıların medeni durum değişkenine göre incelendiğinde beden eğitimi öğretmenliği mesleki tükenmişlik alt boyutları ve iş tatmini toplam puanın karşılaştırmasında duyarsızlaştırma alt boyutunda evli katılımcılarda anlamlı bir farklılık gözlemlenmiştir. Duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık alt boyutlarında herhangi bir anlam farklılığına rastlanmamıştır. Yılmaz (2015)

Afyon Kocatepe Üniversitesi akademik personelin üzerinde yapmış olduğu çalışmasında mesleki tükenmişlik ve iş tatmini medeni durum değişkenine göre incelendiğinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlemlenmiştir. Çiçek (2024), kadınlar üzerinde yaptığı çalışmasında mesleki tükenmişlik medeni durum değişkeni üzerinde bekar katılımcılar lehine anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Literatür incelendiğin elde bulgular ile literatür paralellik gösterdiği görülmüştür.

Elde edilen bulguların aksine, Yıldız (2012), tarafından rehber öğretmenler üzerine yapılan çalışmada mesleki tükenmişlik ve iş tatmini medeni durum değişkenine göre incelendiğinde herhangi bir anlamlı farklılığına rastlanmamıştır. Şahin (2013), Öğretmenler üzerinde yapmış olduğu iş tatmini çalışmalarında medeni durumlarına ilişkin anlamlı farklılıklar saptanmamıştır. Şencan (2019), tarafından sınıf öğretmenler üzerine yapılan çalışmada mesleki tükenmişlik medeni durum değişkenine göre incelendiğinde anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Karaaslan ve ark. (2020), Beden eğitimi öğretmenleri üzerine yapmış olduğu çalışmasında mesleki tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerinin medeni durum değişkeni üzerine herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Soyer ve ark. (2009) Beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerine yapmış oldukları çalışmada mesleki tükenmişlik medeni durum değişkeni üzerinde herhangi bir farklılığa rastlanmamıştır ayrıca iş tatmini medeni durum değişkeni üzerinde de anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Geçit (2012), Coğrafya eğitimcileri üzerine yaptığı çalışmasında mesleki tükenmişlik medeni durum değişkenine ilişkin herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Literatürde Hemşireler üzerine yapılan bir çalışmada mesleki tükenmişlik ve iş tatmini medeni durum değişkeni üzerinde herhangi bir anlam farklılığına rastlanmamıştır (Çelik & Kılıç, 2019). Başka bir çalışmada ise özel eğitim öğretmenleri üzerine yapılan çalışmalarda mesleki tükenmişlik ve iş tatmini medeni durum değişkeni üzerinde herhangi bir anlam farklılık gözlenmemiştir (Acar & Karaaslan, 2022).

Katılımcıların yaş değişkenine göre yapılan incelemede, beden eğitimi öğretmenliği mesleki tükenmişlik alt boyutları, iş tatmini alt boyutları ve toplam

puanları karşılaştırıldığında, tüm alt boyutlar ve toplam puanlar arasında anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir. Literatürde antrenörlerin üzerinde yapılan bir incelemede mesleki tükenmişlik ve iş tatmini çalışmalarında yaş durumlarına ilişkin incelendiğinde anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Tatlıcı & Kırımoglu, 2008). Karaaslan ve ark. (2020) Beden eğitimi öğretmenleri üzerinde yaptığı mesleki tükenmişlik ve iş doyumu çalışmalarında yaş ile verilen boyutların hiçbirinde anlamlı farklılık saptanmamıştır. Korkmaz (2004) tarafından müzik öğretmenleri üzerinde yapmış olduğu mesleki tükenmişlik ve iş doyumu çalışmasında yaş durumlarına ilişkin anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır. Karaaslan ve ark. (2020) Beden eğitimi öğretmenleri üzerine yapmış olduğu çalışmasında mesleki tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerinin yaş değişkeni üzerine herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Geçit (2012), Coğrafya eğitimcileri üzerine yaptığı çalışmasında mesleki tükenmişlik yaş değişkenine ilişkin herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Literatür incelendiğinde hemşireler üzerine yapılan bir çalışmada mesleki tükenmişlik ve iş tatmini yaş değişkeni üzerinde herhangi bir anlam farklılığına rastlanmamıştır. Başka bir çalışmada ise özel eğitim öğretmenleri üzerine yapmış oldukları çalışmalarda mesleki tükenmişlik yaş değişkenine ilişkin herhangi bir anlam farklılığına rastlanmamıştır (Acar & Karaaslan, 2022). Can ve ark. (2010) Hentbol hakemleri üzerine yapmış oldukları çalışmalarında mesleki tükenmişlik ve iş tatmini yaş değişkeni üzerinde anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Soyer ve ark. (2009) Beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerine yapmış oldukları çalışmalarında mesleki tükenmişlik yaş değişkeni üzerinde herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmazken iş tatmini yaş değişkeni üzerinde anlamlı farklılık gözlenmiştir. Literatür incelendiğin elde bulgular ile literatür paralellik gösterdiği görülmüştür.

Elde edilen bulguların aksine, muhasebe çalışanları üzerine yapılan bir incelemede mesleki tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerinin yaş değişkeni üzerine 25 yaş ve altı katılımcılar lehine anlamlı farklılık olduğu görülmüştür (Hamamcı & Ay, 2020). Dönmez (2018), sınıf öğretmenleri üzerinde yapmış olduğu mesleki tükenmişlik yaş durumuna ilişkin incelendiğinde anlamlı bir farklılık

gözlemlenmiştir. Çağlar (2024) kamu kurumlarında çalışan personel üzerine yapmış olduğu çalışmada, mesleki tükenmişlik düzeylerinin yaş değişkeni üzerinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Fakat iş tatmini düzeyinin yaş değişkeni üzerine herhangi bir anlamlı farklılık saptanmamıştır. Çiçek (2024) çalışan kadınlar üzerine yapmış olduğu çalışmada mesleki tükenmişlik ölçeğinin yaş değişkeni üzerinde alt boyutlarının tamamında 24-34 yaş katılımcılar lehine anlamlı farklılık olduğu gözlemlenmiştir (Çelik & Kılıç, 2019).

Katılımcıların görev yaptığı yer değişkenine ilişkin mesleki tükenmişlik alt boyutları ile iş tatmini toplam puanları karşılaştırmasında herhangi bir anlam farklılığına rastlanmamıştır. Can ve ark., (2009) Beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerine yapmış oldukları çalışmalarında mesleki tükenmişlik ve iş tatmini yer değişkeni üzerinde anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Literatür incelendiğinde mesleki tükenmişlik ile iş tatmini alanında görev yaptığımız yer değişkenine ilişkin herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Elde edilen bulgulardan hareketle mesleki tükenmişlik alt boyutlarında ve toplam puanda ilçelerde görev yapan bireylerin puan ortalaması il ve köylerde görev yapanlara göre daha fazla olduğu görülmüştür. İş tatmini toplam puanda ise köylerde görev yapan bireylerin il ve ilçelerde görev yapanlara göre daha fazla olduğu görülmüştür. Bu bağlamda mesleki tükenmişlik ve iş tatmininin görev yaptığımız yer değişkeni üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığı söylenebilir.

Katılımcıların görev yaptığı hizmet yılına ilişkin mesleki tükenmişlik alt boyutları ve iş tatmini toplam puanları karşılaştırmasında herhangi bir anlam farklılığına rastlanmamıştır. Başka bir araştırmada ise beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerine yapılan çalışmada mesleki tükenmişlik hizmet yılı değişkeninde anlamlı farklılığa rastlanmamıştır (Soyer ve ark., 2009). Ayrıca iş tatmini puanlarının aralarında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Geçit (2012) Coğrafya eğitimcileri üzerine yaptığı çalışmada mesleki tükenmişlik hizmet yılı değişkenine ilişkin herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmamıştır.

Hemşireler üzerine yapılan incelemede mesleki tükenmişlik ve iş tatmini hizmet yılı değişkeni üzerinde herhangi bir anlam farklılığına rastlanmamıştır (Çelik & Kılıç, 2019). Başka bir incelemede çalışan kadınlar üzerinde yapılan çalışmada mesleki tükenmişlik düzeyinin hizmet yılı değişkeni üzerine herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmamıştır (Çiçek, 2024). Can ve ark. (2010) Hentbol hakemleri üzerine yapmış oldukları çalışmalarında mesleki tükenmişliğin hizmet yılı değişkeni üzerinde anlamlı farklılığa rastlanmazken iş tatmini üzerine çalışmasında hizmet yılı değişkeni üzerinde anlamlı farklılık gözlenmiştir. Literatür incelendiğin elde bulgular ile literatür paralellik gösterdiği görülmüştür.

Elde edilen bulguların aksine, Dönmez (2018) tarafından sınıf öğretmenler üzerindeki çalışmasında mesleki tükenmişlik hizmet yılına ilişkin anlamlı bir farklılık gözlemlenmiştir. Çağlar (2024), kamu kurumunda çalışan personelin mesleki tükenmişlik ve iş tatmini çalışmasında hizmet yıl değişkenine ilişkin anlamlı farklılık saptanmıştır. Karaaslan ve ark. (2020) Beden eğitimi öğretmenleri üzerine yapmış olduğu çalışmasında mesleki tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerinin mesleki deneyim değişkeni üzerinde mesleki tükenmişlik alt boyutu olan duygusal tükenme boyutunda çalışma süresi 1 yıldan az olan katılımcılar lehine anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. İş tatmininde ise herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Literatürde bir çalışmada muhasebe çalışanları üzerine yapılan çalışmada mesleki tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerinin hizmet süresi değişkeni üzerine 10-14 yıl çalışma süresi olan katılımcılar lehine anlamlı farklılık olduğu görülmüştür (Hamamcı & Ay, 2020).

5.1. Sonuç

Bu çalışma, beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlikleri ve iş tatmini algı düzeylerinin medeni durum ve cinsiyet değişkeni üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Mesleki tükenmişlik düzeyinin yüksek olması, öğretmenlerin kendilerine olan güvenlerini ve karşılaştıkları zorluklar karşısında gösterecekleri performansı negatif yönde etkilemektedir. Bu sonuçlar, öğretmenlerin eğitim süreçlerinde mesleki tükenmişliklerini olumsuz yönlü

etkilemektedir. Bu bağlamda, öğretmen yetiştirme programlarında ve sürekli profesyonel gelişim faaliyetlerinde öğretmenlerin mesleki inançlarını destekleyici içeriklere yer verilmesi önerilmektedir. Ayrıca, araştırma sonuçları öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem yılı ve yer değişkeni gibi demografik faktörlerin iş tatmini algıları üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığını göstermiştir. Bu bulgu, eğitim politikaları ve öğretmen gelişim programlarının, çeşitli demografik gruptaki öğretmenler arasında ayırım yapmaksızın, tüm öğretmenlere ulaşabilecek şekilde tasarlanması gerektiğini vurgulamaktadır. Öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerini azaltacak stratejilerin geliştirilmesi, eğitim kalitesini artırmanın yanı sıra öğretmenlerin iş tatminini ve mesleki motivasyonunu da yükseltebilir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin fiziksel ve pedagojik becerilerinin yanı sıra, sağlıklı bir yaşam kalitesini teşvik etme rolünü göz önüne alındığında, bu mesleğin önemi daha da belirginleşmektedir. Eğitim programlarında beden eğitimi öğretmen adaylarına yönelik daha kapsamlı ve etkili pedagojik formasyonlar sunulmalıdır. Ayrıca, öğretmenlerin iş tatmini düzeylerini artırmak için sürekli mesleki gelişim fırsatları sağlanmalı ve bu programlar, öğretmenlerin öğrencilerle iletişim becerilerini ve sınıf yönetimi tekniklerini geliştirecek şekilde tasarlanmalıdır. Bu çerçevede, öğretmenlerin eğitim süreçlerinde gerçekleştirilen pratik uygulamaların ve stajların kalitesi artırılmalı, gerçek sınıf ortamlarında karşılaşılabilecek zorluklarla başa çıkabilecekleri deneyimler edinmelerine olanak tanınmalıdır.

Eğitim politikaları kapsamında, beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişliklerini azaltacak ve iş tatmini algılarını güçlendirecek stratejik yatırımlar yapılmalıdır. Bu, öğretmenlerin hem bireysel hem de profesyonel gelişimlerini destekleyecek ve onların öğrencilere daha kaliteli bir eğitim sunmalarını sağlayacak önemli bir adımdır. Öğretmenlerin sosyal ve kültürel becerilerini geliştirerek, çeşitli topluluklarla daha etkili bir şekilde etkileşimde bulunmaları ve sporun evrenselliğini öğrencilerine daha iyi aktarmaları için

gerekli altyapı ve destek sağlanmalıdır. Bu tür bir yaklaşım, beden eğitimi öğretmenlerinin toplumda daha etkin ve pozitif bir rol oynamalarını sağlayacak ve eğitimin bütünleştirici gücünü pekiştirecektir.

Beden eğitimi ve spor derslerinin sağlıklı ve dengeli bir gelişim için çocuklar üzerindeki önemi açıkça görülmektedir. Kaliteli bir beden eğitimi programı, çocukların fiziksel, duyuşsal ve bilişsel yeteneklerini geliştirerek onların daha sağlıklı bireyler olmasına yardımcı olmakta ve bu da geniş anlamda ülke ekonomisine katkı sağlamaktadır. Bu nedenle, eğitim politikaları ve müfredatlar, beden eğitimi derslerini ve spor aktivitelerini merkeze alarak düzenlenmeli, bu derslerin erişilebilirliği ve kalitesi artırılmalıdır. Öğretim programlarına entegre edilecek yenilikçi ve etkileşimli beden eğitimi aktiviteleri, öğrencilerin motivasyonunu ve katılımını artırabilir.

Eğitim politikaları ve öğretmen yetiştirme programları, öğretmenlerin iş tatmini kaynaklarını destekleyecek biçimde düzenlenmelidir. Doğrudan ve dolaylı deneyimler, sözel ikna, fizyolojik ve duygusal durumlar gibi iş tatmini kaynakları, öğretmenlerin kendilerine olan güvenlerini artırarak öğretim performanslarını yükseltmeli. Ayrıca, öğretmen eğitim programları, öğretmen adaylarının sınıf içi ve sınıf dışı uygulamalar yaparak gerçek dünya deneyimleri kazanmalarını sağlamalıdır.

Öğretmenler için sürekli mesleki gelişim fırsatlarının sunulması, onların iş tatmini algılarını sürekli olarak destekleyip güçlendirmelidir. Bu programlar, öğretmenlerin karşılaştıkları zorluklar karşısında dayanıklılıklarını artırarak, eğitim süreçlerinde daha başarılı olmalarını sağlayacak kaynaklarla donatılmalıdır. Ayrıca, öğretmenlerin rol modellerle etkileşimde bulunmaları ve mentorluk programları aracılığıyla deneyimli öğretmenlerden öğrenmeleri teşvik edilmelidir. Bu tür sosyal destek mekanizmaları, öğretmenlerin iş tatmini algılarını olumlu yönde etkileyerek, eğitimde kalitenin artırılmasına katkı sağlayacaktır.

5.2. Öneriler

- Öğretmen iş tatmini ve mesleki tükenmişlikleri ile ilgili kaynaklar taratıldığında çalışma ve kaynakların yeterli düzeyde olmadığı gözlenmiştir.
- Öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin öğrenciler üzerindeki etkisi incelenmelidir.
- Öğretmenlere mesleki tükenmişlik ve iş tatmini seviyelerinin yüksek olmasının eğitime katkısıyla ilgili seminerler verilebilir.
- Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş tatminlerini etkileyen çevresel faktörler incelenmelidir.
- Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin düşürecek ve performanslarını artıracak eğitim ve seminerler düzenlenebilir.
- Öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin düşük, tükenmişlik düzeylerinin yüksek olmasının altında yatan sebepler araştırılabilir.

KAYNAKLAR

- Acar, Ö. F., & Karaaslan, Ö. (2022). Özel eğitim öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik, iş tatmin ve iş stres düzeylerinin incelenmesi. *Trakya Eğitim Dergisi*, 12(3), 1821-1843.
- Akman, T. (2019). *Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ve mesleki doyumlarının incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ardıç, K., & Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ Örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 69-96.
- Armağan, T. T. (2015). *Avrupa Mükemmellik Modelinin Öz Değerlendirme Aracı Olarak Eğitimde Uygulanmasının Çalışan Memnuniyeti İle İş Tatmini Üzerine Etkileri ve Eğitim Kurumlarında Karşılaştırmalı Değerlendirme* (Yüksek Lisans Tezi). Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Aslan, Z. (2010). *Personel Güçlendirmenin Tükenmişlik Sendromu Üzerine Etkileri: Seyahat Acentalarında Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Avşaroğlu, S., Engin Deniz, M., & Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(14), 115-129.
- Baş, T., & Ardıç, K. (2002). The impact of age on the job satisfaction of Turkish academicians. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(3), 89-102.

- Başol, O., & Çömlekçi, M. F. (2020). Adaptation of the job satisfaction scale: Validity and reliability study. *Journal of Kırklareli University Vocational School of Social Sciences*, 1(2), 17-31.
- Baykoçak, C. (2002). *Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki sorunları ve tükenmişlik düzeyleri (bursa ili uygulaması)*, (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Bedir, F., Önal, L., Turan, M., & Mizrak, O. (2022). Deviant leisure: why leisure is important for criminology (conceptual statement). *Lex Humana* (ISSN 2175-0947), 14(2), 427-436.
- Biçki, S. (2016). *Hizmet sektörü çalışanlarının iş stresi ve tükenmişlik ilişkisi: İstanbul örneği* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bodenheimer, G., & Shuster, S. M. (2020). Emotional labour, teaching and burnout: Investigating complex relationships. *Educational Research*, 62(1), 63-76.
- Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual review of psychology*, 53(1), 279-307.
- Brummelhuis, L. L., van der Lippe, T., Kluwer, E. S., & Flap, H. (2008). Positive and negative effects of family involvement on work-related burnout. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 387-396.
- Budak, G., & Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95-108.

- Burke, R. J., Greenglass, E. R., & Schwarzer, R. (1996). Predicting teacher burnout over time: Effects of work stress, social support, and self-doubts on burnout and its consequences. *Anxiety, stress, and coping*, 9(3), 261-275.
- Büber, M. (2017). *Çalışanların tükenmişlik düzeylerinin iş doyumunu ve yaşam doyumunu üzerine etkisi: balıkçı sınıfı gemiadamları üzerine bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö. E., Demirel, F., Karadeniz, Ş., & Çakmak, E. K. (2015). Bilimsel araştırma yöntemleri.
- Can, Y., Soyer, F., & Yılmaz, F. (2010). Hentbol hakemlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 12(2), 113-119.
- Clark, A. E., & Oswald, A. J. (1994). Unhappiness and unemployment. *The economic journal*, 104(424), 648-659.
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of management review*, 18(4), 621-656.
- Çağlar, C. (2024). *Kamu kurumlarında çalışan personelin mesleki tükenmişlik ve iş tatmini durumlarının incelenmesi (Kahramanmaraş ili örneği)*, (Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Cam, O. (1992). Tükenmişlik envanterinin geçerlik ve güvenilirliğinin araştırılması. 7. Ulusal Psikoloji Kongresi, 22 Eylül 1992 Ankara, Türkiye.
- Çelik, Ç. (2007). *İlköğretim okulu müdürlerinin iletişim becerileri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki*, (Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

- Çelik, Y., & Kılıç, İ. (2019). Hemşirelerde iş doyumu, mesleki tükenmişlik ve yaşam kalitesi arasındaki ilişkiler. *Kocatepe Tıp Dergisi*, 20(4), 230-238.
- Çetin, G., Sarı, S., & Karakuş, C. (2022). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerine bir inceleme. *Selçuk Üniversitesi Akşehir Meslek Yüksekokulu Sosyal Bilimler Dergisi*(14), 59-72.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdüleme ve iş doyumu*. Anı Yayıncılık.
- Çiçek, H. (2024). *Çalışma Hayatında Kadınların İş Doyumları ve Mesleki Tükenmişlikleri Arasındaki İlişki: Kadın Muhasebe Meslek Mensupları Üzerine bir Araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Türkiye.
- Çini, M. A., Erdirençelebi, M., & Ertürk, E. (2021). COVID-19 pandemi döneminde iş stresinin işte kalma niyetine etkisinde iş tatmininin aracılık etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 2356-2375.
- Doğan, R. I., Leaman, R., & Lu, Z. (2014). NCBI disease corpus: a resource for disease name recognition and concept normalization. *Journal of biomedical informatics*, 47, 1-10.
- Dolunay, A. B., & Piyal, B. (2001). Öğretmenlerde bazı mesleki özellikler ve tükenmişlik. *Kriz dergisi*, 11(1), 35-48.
- Dönmez, İ. (2018). *Sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi (Hatay İskenderun ilçesi örneği)*, (Yüksek Lisans Tezi). Biruni Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Durna, V. E. U., & Durna, U. (2006). Üç Boyutlu Bir Yaklaşım Olarak Örgütsel Tükenme. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2006(1), 40-51.
- Dündar, S., Özutku, H., & Taşpınar, F. (2007). İçsel ve dışsal motivasyon araçlarının işgörenlerin motivasyonu üzerindeki etkisi: Ampirik bir

inceleme. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*(2), 105-119.

Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi.

Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin uyarlanması, 7. Ulusal Psikoloji Kongresi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Ertürk, E., & Keçecioğlu, T. (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: Öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12(1), 39-52.

Ferah, M. (2018). *Beden eğitimi öğretmenlerinin kişilik özellikleri ile tercih ettikleri öğretim yöntemleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of social issues*, 30(1), 159-165.

Gardner, W. L., Fischer, D., & Hunt, J. G. J. (2009). Emotional labor and leadership: A threat to authenticity? *The Leadership Quarterly*, 20(3), 466-482.

Geçit, Y. (2012). Coğrafya eğitimcilerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(39), 88-103.

Gençay, Ö. A. (2007). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişliklerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kastamonu Education Journal*, 15(2), 765-780.

Gibson, J. L., & Klein, S. M. (1970). Employee attitudes as a function of age and length of service: A reconceptualization. *Academy of Management Journal*, 13(4), 411-425.

- Glenn, N. D., Taylor, P. A., & Weaver, C. N. (1977). Age and job satisfaction among males and females: A multivariate, multisurvey study. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 189.
- Gökbulut, B., & Dindaş, S. (2022). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve teknostres düzeylerinin incelenmesi. *International Journal of Eurasia Social Sciences (IJOESS)*, 13(47), 42-59.
- Greene, M., & Tucker, W. (1961). An improved gallium-68 cow. *Intern. J. Appl. Radiation and Isotopes*, 12(BNL-5455).
- Groot, W., & Maassen van den Brink, H. (1999). Job satisfaction of older workers. *International journal of Manpower*, 20(6), 343-360.
- Güney, S. (2015). *İnsan kaynakları yönetimi*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Hamamcı, R. A. M., & Ay, M. (2020). Irak muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumlarının incelenmesi: Kerkük örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(43), 219-240.
- Harımdar, M. (2024). *Duygusal emek ve tükenmişlik arasındaki ilişki: Denizli İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı devlet okullarında bir araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Işıkhan, V. (2003). Çalışma hayatında stres ve başa çıkma yolları.
- Izgar, H. (2001). Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 27(27), 335-346.
- Jones, C., Harris, G., & Leung, N. (2005). Parental rearing behaviours and eating disorders: The moderating role of core beliefs. *Eating behaviors*, 6(4), 355-364.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (burnout) sendromu. *Journal of Istanbul Faculty of Medicine*, 68(1), 29-32.

- Karaaslan, İ., Uslu, T., & Esen, S. (2020). Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumlarının incelenmesi. *Sağlık ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(1), 7-18.
- Karabiyik Özipek, A. (2006). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerde mesleki tükenmişlik düzeyi ve nedenleri*, (Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Keser, A. (2005). Çalışma Yaşamı ile Yaşam Doyumu İlişkisine Teorik Bakış. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 897-913.
- Keskin, G., Çınar, Z., Alparıslan, Ö., & Özmercan, V. (2010). Türkiye'deki İl Sağlık Müdürlüklerinin Liderlik Davranışlarının İş Doyumları Ve Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Etkileri. *Harun Kırılmaz*, 102.
- Konakay, G., & Altaş, S. S. (2011). Akademisyenlerde tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerinin demografik değişkenler açısından incelenmesi: Kocaeli Üniversitesi örneği, *Sakarya Üniversitesi Fen Edebiyat Dergisi*, vol.13, no.2, pp.35-71, 2011
- Korkmaz, Ö. (2004). Müzik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 20(20), 125-148.
- Kurçer, M. A. (2005). Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi hekimlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri. *Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 2(3), 10-15.
- Lewin, J. E., & Sager, J. K. (2007). A process model of burnout among salespeople: Some new thoughts. *Journal of Business Research*, 60(12), 1216-1224.
- Lingard, H. (2003). The impact of individual and job characteristics on 'burnout' among civil engineers in Australia and the implications for

- employee turnover. *Construction Management & Economics*, 21(1), 69-80.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: the role of core evaluations. *Journal of applied psychology*, 83(1), 17.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current directions in psychological science*, 12(5), 189-192.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). *Maslach burnout inventory*. Scarecrow Education.
- MEB, (1973). *Milli Eğitim Temel Kanunu*, Milli Eğitim Bakanlığı.
- Miner, J. B. (1992). *Industrial-organizational psychology*. McGraw-Hill Book Company.
- Morgenstern, J. (2004). İş Hayatında Verimlilik ve Tatmin: İki Bir Arada”. In: Birinci Basım. Optimist Yayınları. Çeviren: Özlem Tüzel Akal.
- Okpara, J. O. (2006). Gender and the relationship between perceived fairness in pay, promotion, and job satisfaction in a sub-Saharan African economy. *Women in Management Review*, 21(3), 224-240.
- Özen, G., & Mirzeoğlu, N. (2006). Bir Spor Örgütünde Çalışan Spor Uzmanlarının Tükenmişlik Ve Örgütsel Bağlılıklarının İncelenmesi. *Spor Yönetimi ve Bilgi Teknolojileri*, 1(2), 12-17.
- Pascoe, C., Ali, I. M., & Warne, L. (2002, June). Yet another role for job satisfaction and work motivation—Enabler of knowledge creation and knowledge sharing. In *Proceedings of the Informing Science+ IT Education Conference* (Vol. 2, No. 1, pp. 1239-1248).

- Seferoğlu, S. S., Yıldız, H., & Yücel, Ü. A. (2014). Öğretmenlerde tükenmişlik: Tükenmişliğin göstergeleri ve bu göstergelerin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 39(174).
- Soyer, F., Can, Y., & Kale, F. (2009). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Faktörler Açısından İncelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(3), 259-271.
- Sucuoğlu, B., & Kuloğlu, N. (1996). Özürlü çocuklarla çalışan öğretmenlerde tükenmişliğin değerlendirilmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 10(36), 44-60.
- Sun, Y.-K., Lee, Y.-S., Yoshio, M., & Amine, K. (2002). Synthesis and electrochemical properties of ZnO-coated LiNi_{0.5}Mn_{1.5}O₄ spinel as 5 V cathode material for lithium secondary batteries. *Electrochemical and Solid-State Letters*, 5(5), A99.
- Sünter, A. T., Canbaz, S., Dabak, Ş., Öz, H., & Pekşen, Y. (2006). Pratisyen hekimlerde tükenmişlik, işe bağlı gerginlik ve iş doyumunu düzeyleri. *Genel Tıp Dergisi*, 16(1), 9-14.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142-167.
- Şencan, D. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi) Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Şenturan, Ş., & Kamitoğlu, Z. (2007). 'Yönetsel Etkinliğin Artırılmasında Güdülenmenin Rolü. *Yönetsel ve Örgütsel Açından İnsan Kaynakları içinde. İstanbul: Beta Yayınları*, 37-55.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2007). *Using multivariate statistics* (Vol. 5). pearson Boston, MA.

- Tatlıcı, M., & Kırimoğlu, H. (2008). Atletizm antrenörlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 34-47.
- Topaloğlu, M., Koç, H., & Yavuz, E. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Kamu-İş Dergisi*, 9(3), 31-52.
- Torun, A. (1995). *Tükenmişlik, aile yapısı ve sosyal destek ilişkileri üzerine bir inceleme*, (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tümkaya, T., Beishuizen, A., Wolvers-Tettero, I., & Van Dongen, J. (1996). Identification of immunoglobulin lambda isotype gene rearrangements by Southern blot analysis. *Leukemia*, 10(11), 1834-1839.
- Turan, M. (2016). Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının Personel Güçlendirme Algılarının İncelenmesi (Doğu Anadolu Bölgesi Örneği) (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Turan M, Ulupınar S, Özbay S, Gençoğlu C, Savaş BÇ, İnce İ. Dikey atlama performansını değerlendirmek için "My Jump uygulamasının" geçerliliği ve güvenilirliği: Bir meta-analitik inceleme. 2022. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-2154724/v1>
- Türk, N. (2009). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleklerine ilişkin öz yeterlik düzeylerinin incelenmesi (Nevşehir ili örneği)* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Niğde.
- Ulaş, M. (2017). *Beden eğitimi öğretmenlerinin öğretim süreçlerinde karşılaştıkları pedagojik problemler ve bu problemlere yönelik farkındalık düzeylerinin belirlenmesi*, (Doktora Tezi). Kırıkkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kırıkkale.

- Yenihan, B., akır, N. N., & Alabaşoğlu, B. (2018). Cinsiyet Farklılığının Tükenmişlik Ve Yaşam Doyumuna Etkisi: Kırklareli Üniuersitesinde Görev Yapan Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Araştırma. *Kırklareli Üniuersitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 47-58.
- Yıldız, E. (2012). Mesleki tükenmişlik ve rehber öğretmenler üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniuersitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(33), 37-61.
- Yılmaz, G., Yılmaz, B., & Türk, N. (2010). Over-graduate thesis physical education and sports teacher's self efficacy of their jobs (Nevşehir City model).
- Yılmaz, M. (2015). Afyon Kocatepe Üniuersitesi Akademik Personelinin Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve İşle Bütünleşme Düzeyinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi, (Yayımlanmamış Tıpta Uzmanlık Tezi). Afyon Kocatepe Üniuersitesi Tıp Fakültesi, Afyon.