

## BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU VE MESLEKİ TÜKENMİŞLİKLERİNİN BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

Ökkeş A. GENÇAY

Kahramanmaraş Sütçü İmam Ü. Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Kahramanmaraş.

### Özet

Bu araştırma, Beden eğitimi öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre farklılığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Beden öğretmenlerin iş doyumları, İş Doyumu Ölçeği (Hackman & Oldham, 1975), tükenmişlikleri Maslach Tükenmişlik Envanteri (Maslach & Jackson, 1981), kullanılarak belirlenmiştir. Araştırmada 93 Beden eğitimi öğretmenine (78 erkek, 15 bayan) anket uygulanmıştır. Öğretmenlerin demografik değişkenleri ile iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin farklılaşmadığı belirlenmiştir ( $p>0.05$ ). Beden eğitimi öğretmenlerini günlük çalışma süreleri ile iş doyumları ve tükenmişlikleri arasında ilişki bulunmuştur ( $p<0.05$ ). Benzer şekilde çalışma ortamından memnun olmaları ile iş doyumları arasında ilişki belirlenmiştir ( $p<0.05$ ). Araştırma sonucunda, öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişlikleri arasında negatif ilişki belirlenmiştir ( $p<0.05$ ).

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

## EXAMINATION OF JOB SATISFACTION AND BURNOUT LEVELS OF PHYSICAL EDUCATORS ACCORDING TO THE SOME VARIABLES

### Abstract

In this study it was examined if there was a significant difference in physical educators (PE) of burnout and job satisfaction levels according to some variables. The samples consisted of 93 PE teachers; 78 of them were male and 15 were female. The Maslach Burnout Inventory (Maslach & Jackson, 1981) and the Job Satisfaction Scale (Hackman & Oldham, 1975) used to assess burnout and job satisfaction respectively. The results of the study indicated there were no significant differences in between demographic variables of the PE both job satisfaction and burnout levels ( $p>0.05$ ). It was found that a significant difference in PE's the daily working time between their job satisfaction and burnout levels. Similarly, it determined if they were satisfied from their working environment which influences on job satisfaction ( $p<0.05$ ). Result of the study, it was determined a significant negatively relationship between job satisfaction and burnout levels of the teachers ( $p<0.05$ ).

**Keywords:** Job Satisfaction, Burnout, Physical educators.

### Giriş

1970'li yılların sonundan beri, profesyonel tükenmişlik kavramına ilgi hızla büyümüş ve tükenmişlikle ilgili bilgiler oldukça artmaya başlamıştır. Günümüzde, tükenmişlik ciddi bir problem olarak dikkate alınmaktadır. Tükenmişlik, bireyin yaşam kalitesini dramatik bir biçimde azaltır ve aynı zamanda, hem aile yaşamı hem de iş yaşamı üzerinde negatif bir etki yaparak bireye ızdırap verebilir (Hellesøy, Grønhaug, & Kvitastein, 2000).

Maslach ve Jackson'a göre (1986) tükenmişlik, çalışan bireylerin duygusal tükenmişlik (emotional exhaustion), kişiliğini kaybetme (depersonalization) ve kişisel başarının azalması sendromudur. Bu tanımlamaya rağmen, değişik açılardan farklı tanımlamalar yapılmaktadır. Pines (1993) tükenmişliği, aşamalı şekilde gelişen hayal kırıklığı süreci sonucunda oluşan yorgunluk ve duygusal tükenmişlik durumu olarak tanımlamaktadır. Maslach, Leiter ve Schaufeli (2001) ise tükenmişliği, diğer kişilerin kolaylıkla gözlemleyebildikleri, fiziksel ve duygusal enerjinin azalmasıyla meydana gelen yorgunluk ve bitkinlik hali olarak tanımlamaktadır.

Maslach ve Jackson (1986)'a göre tükenmişliğin sonuçları çalışanlar, müşteriler ve kurumlar etkileştiği zaman potansiyel olarak çok tehlikeli olabilmektedir. Maslach ve Jackson (1986) yapmış oldukları çalışmada, tükenmişliğin personeller tarafından sağlanan hizmetin ve ilginin kalitesinde azalmaya yol açtığını ve tükenmişliğin, işten ayrılma, işe devamsızlık ve düşük moral gibi faktörlere yol açtığını belirlemişlerdir. Bundan başka tükenmişlik, fiziksel bitkinlik, uykusuzluk, artmış alkol ve ilaç kullanımının yanı sıra, evlilik ve aile problemleri gibi değişik fonksiyon bozuklukları ile ilişkili olarak görülmektedir (Maslach & Jackson, 1986).

Eğitim kurumlarında öğretmen tükenmişliği ciddi bir problem olarak görülmekte (Van Horn et al., 1997) ve öğretmenlerin tükenmişliklerinin öğretim kalitelerini azaltarak iş performanslarını etkilediği ve bunun sonucunda öğrencilerin akademik performanslarının etkilendiği bildirilmektedir (Blandford, 2000). Öğretmen tükenmişliği ile ilgili literatür incelendiğinde (Guglielmi & Tatrow, 1998; Kyriacou, 1987), fiziksel zihinsel ve davranışsal yorgunluk olarak karakterize edilen bir sendrom olarak tanımlanır. Tükenmişlikle karşı karşıya kalan öğretmenler, can sıkıntısı, öfke, endişe, kendi kendini suçlama ve hatta depresyona maruz kalabilir. Yüksek oranda devamsızlık ve öğretmeye düşük bağlılık hatta öğrencilerinden düşük beklenti içinde olurlar ve onlara insan gibi davranmaktan ziyade bir nesne gibi davranırlar (Farber, 1991). Friedman (2000), öğretmen tükenmişliğinin en önemli noktası olarak mesleki yok olma duygusu yani, öz yeterliliği kaybetme duygusunun yattığını ileri sürmektedir.

Araştırmayla ilgili literatürde tükenmişlik üç grup risk faktörü ile ilişkilidir: mesleki tehlikeler, kişisel faktörler ve iş çevresinin özel koşulları (Friedman & Lotan, 1993, Akt. Fejgin, Talmor, & Erlich, 2005). Mesleki tehlikeler, öğretmenlerin hem toplumun hem de öğretim çevresinin beklentileri ile karşı karşıya kalmasından kaynaklanır. Modern toplum öğretmenin bir öğretici, bir moral eğitimcisi ve bir karakter geliştirici olarak birden çok misyonunu tanımlar ve öğretmenin aile, okul ve inanç kurumlarının yerini doldurmasını bekler. Bu beklentilerin yerine getirilmesinden uzaklaştıkça öğretmenler işlerini yapmama suçlanır ve belkide bunun sonucu olarak yetersizlik hissi gelişerek tükenmişlikle sonuçlanır (Farber, 1984). Öğretmenlik mesleğinde tükenmişlikten oldukça sıkıntı çekildiği Koustelios ve Tsigilis (2005) tarafından yapılan çalışmada ortaya konmuştur.

Yurtdışındaki çalışmalarda yoğun bir şekilde ele alınan öğretmen tükenmişliği, özellikle 90'lı yılların ortalarından itibaren yurt içindeki çalışmalarda da incelenmeye başlanmıştır. Üniversite öğretim elemanlarında (Baysal, 1994; Murat, 2003), öğretmenlerde (Girgin, 1995; Güneri ve Özdemir, 2003; Gündüz, 2005; Sucuoğlu ve Kuloğlu 1996) ve anaokulu öğretmenlerinde (Tuğrul ve Çelik, 2003), teknik öğretmenlerde (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005) olmak üzere geniş bir eğitimci yelpazesinde incelenen tükenmişlik, çeşitli demografik, mesleki ve psikolojik değişkenler çerçevesinde ele alınmıştır.

Önceki araştırmalar, uygun olmayan iş yeri koşullarının iş doyumu ve tükenmişliği olumsuz şekilde etkilediğini göstermektedir (Blandford & Grundy, 2000). İş doyumu, stres, iş çevresi ve örgütsel iklim genellikle tükenmişlikle ilgili olarak görülmektedir (Tsigilis, Zachopoulou, & Grammatikopoulos, 2006).

Çeşitli tanımları olmakla birlikte genel anlamda iş doyumu, çalışan bireyin yaptığı işi, iş çevresini ve iş yerindeki çalışma koşullarını değerlendirmesi sonucu oluşan duygusal bir tepkidir (Hayran ve Aksayan, 1991). İş doyumu, kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin önemli gereklerinden biridir. İş doyumunu yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi kişisel özelliklerin yanı sıra yapılan işin içeriği, ücret, yönetim politikası, çalışma koşulları gibi örgütsel ve çevresel etkenlerin etkilediği belirtilmektedir.

Gibson, Ivancevich ve Donnelly (2000:352-353)' a göre, iş doyumu bireyin yaptığı işle ilgili kendini iyi hissetmesi duygusu olarak tanımlanabilir. İş doyumu içsel ve dışsal sonuçların seviyesine ve iş görenin bu sonuçlara nasıl baktığına bağlıdır. Bu sonuçlar, kişiden kişiye değişen farklı değerler alır ve insanlar iş sonuçlarını farklı önemlilikte değerlendirir. Bu farklılıklar, temelde aynı iş görevi için farklı seviyede iş doyumuna neden olabilir. Henne ve Locke (1985:222) iş doyumunu (veya doyumsuzluğunu), çalışan birey tarafından değer yargılarına duygusal bir cevap olarak tanımlamaya çalışmıştır. Eğer çalışan işle ilgili değerleri yerine getirilmiş olarak algırsa, tatmin edici bir doyum duygusu deneyimi oluşacaktır; eğer hayal kırıklığına uğramış olarak algılanırsa, hoş olmayan doyumsuzlukla baş başa kalacaktır.

Araştırmacılar, iş doyumu yeterli olmayan işçilerde, iş doyumu yeterli olan işçilere nazaran daha yüksek seviyede tükenmişlik durumu olduğunu ve iş doyumunun tükenmişlikle ilişkili olduğu bildirilmektedir (Bacharach, Bamberger, & Conley 1991). Lee ve Ashford (1993), kişisel başarı ve duyarsızlaşma ile karşılaştırıldığında iş doyumu ve duygusal tükenmişlik arasında negatif bir ilişki olduğunu bildirmiştir. Tükenmişliğin aynı zamanda iş doyumunu ile ilişkili olan diğer değişkenlerle de kuvvetli bir biçimde ilişkili olduğu; örneğin düşük seviyede kontrol, yaşam doyumu, sağlık seviyesi ve hali hazırdaki işten ayrılmayla ilişkili olduğu belirlenmiştir (Cordes & Dougherty, 1993; Lee & Ashford, 1993).

Beden eğitimi mesleğinin diğer öğretmenler, aileler, öğrenciler ve Beden eğitimi öğretmenleri tarafından marjinal olarak algılanması sonucunda okul yöneticileri, öğretmenler ve danışmanların, okul organizasyonları yada öğrenciyi ilgilendiren kararlara beden eğitimi öğretmenin dahil olmasına ihtiyaç olmadığı düşüncesi oluşabilir, bu durum okulda beden eğitimi öğretmenin sosyal izolasyonu ile sonuçlanabilir (Evans & Williams, 1989; Giroux, 1983; Hargreaves, 1977; Kirk, 1988; Akt. Fejgin, Ephraty, & Ben-Sira, 1995).

Beden eğitimi öğretmeni, Karaküçük (1991:65)'e göre, *milli eğitimi temel ilkelerine uygun olarak gençlerin beden, ruh ve fikir gelişmelerinin sağlanmasında okul içi ve dışı sportif faaliyetleri yapan, yaptırın ve düzenleyen Milli Eğitim Bakanlığına bağlı öğretmenlere denmektedir. Beden eğitimi öğretmenleri, üniversitelerin eğitimi fakültelerinin Beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümünden ya da üniversitelerin Beden eğitimi ve spor yüksek okullarının öğretmenlik bölümünden dört yıllık lisans düzeyinde mezun olanlardır.*

Bu yönüyle diğer öğretmenlerden farklı olan Beden eğitimi öğretmenlerinin görevlerindeki farklılık, dersin yapılış şekliyle öğrenciler, aileler ve diğer öğretmenler tarafından farkedilir. Beden eğitiminin farkı okulda ve ders yapısındaki sosyal yapısındanadır. Bu şekilde farklılığı açıklamak gerekirse Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişliklerinin nedenleri ve seviyesi hakkındaki bilgileri diğer öğretmenlerde yapılan araştırmalardan elde etmek uygun olmayabilir (Fejgin, Ephraty, & Ben-Sira, 1995).

Beden eğitimi öğretmenlerinin okuldaki rolü açıkça akademik bir öğretmen olarak tanımlanmamıştır. Okul yöneticileri, Beden eğitimi öğretmenlerinin beklentilerinden daha farklı beklenti içerisindeyler. Bazıları sadece öğretmelerini beklerken, bazıları hem öğretmelerini hemde koçluk yapmalarını beklemektedirler. Bir kısmı ise, Beden eğitimi öğretmenlerinin işleri gereği daha az kağıt-kalem çalışmaları ile meşgul oldukları için ve sportif etkinliklerde organizasyon deneyimine sahip oldukları için okul gezilerinde ve okul organizasyonlarında daha aktif rol almalarını beklerler. Bu değişik beklentiler Beden eğitimi öğretmenlerinin görev ve rol karmaşası ya da çelişmesine neden olabilmektedir. Bu hem öğretme, hem etkinlik liderliği şeklindeki çift boyutlu rolü aktivitelerdeki farklı amaçlar sonucunda potansiyel bir iç çatışmayı içerisinde barındırır (Karaküçük, 1989; Quigley, Slack, & Smith, 1989).

Bu nedenle Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumunu seviyesini değerlendirme sürecinde, farklı risk faktörlerini belirlemek için nispeten diğer öğretmenler üzerinde yapılan araştırmaları göz önüne alarak değerlendirmeler yapılmıştır. Bu yönüyle konunun önemini ortaya koymak Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleklerini uygulamaları esnasında karşılaşılabilecek problemlerin çözümünde yol gösterici ve hem öğrenciler, aileler, hemde okul yöneticileri ve diğer öğretmenler için daha verimli bir iş ortamı sağlanmasına katkı sağlayacaktır.

#### ***Araştırmanın Amacı***

Bu çalışmada, Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır.

#### ***Araştırma Soruları***

Araştırmanın amacı açısından aşağıdaki araştırma sorularına cevap aranmaya çalışılacaktır.

1. Beden eğitimi öğretmenlerinin yaş, cinsiyet özellikleri açısından iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir farklılık var mıdır?
2. Beden eğitimi öğretmenlerinin günlük çalışma süreleri, çalışılan okuldaki hizmet süreleri, toplam hizmet süreleri ve mesleki gelir düzeylerine göre iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Beden eğitimi öğretmenlerinin bazı mesleki ve okul özellikleri açısından iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir farklılık var mıdır?

#### ***Varsayımlar ve Sınırlılıklar***

Araştırmanın uygulanması sırasında denekler arasında doğrudan doğruya araştırmayla ilgili bir etkileşimin olmadığı varsayılmıştır. Araştırma sadece devlet okullarında görev yapan Beden eğitimi öğretmenleri ile sınırlıdır. Araştırma tarama modelinde bir çalışma olduğu için bulgular ve sonuçlar yalnızca anketin uygulandığı Beden eğitimi öğretmeni grubu ile sınırlıdır.

## Materyal ve Metod

### Evren ve Örneklem

Araştırma 2007 yılında, küme örnekleme yoluyla belirlenen Kahramanmaraş il merkezindeki ilköğretim ve liselerde görev yapan 15'i bayan, 78'i erkek olmak üzere toplam 93 Beden eğitimi öğretmenine uygulanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşları ortalama  $33.06 \pm 5.92$  dir.

### Araştırma Modeli

Araştırma, tarama modelinde betimsel bir araştırmadır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırmalara uygun bir modeldir (Karasar, 1999). Genel tarama modelleri, çok sayıda elamanlardan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2003).

### Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada, Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyumlarının belirlenmesi üzerinde durulmuştur. Veri toplama aracı olarak, "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" (MBI- Maslach Burnout Inventory), ile "İş Doyumu Ölçeği" (Job Satisfaction Scale) kullanılmıştır.

*Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTÖ)*. Ölçek Maslach ve Jackson (1981), tarafından geliştirilmiştir. Ergin (1992), tarafından Türkçeye çevrilen ölçeğin 235 kişilik (doktor, hemşire, öğretmen, avukat, polis vb.) bir grupla ön denemesi yapılmış, bu gruptan elde edilen verilerin analizi sonucunda ölçekte bazı değişiklikler yapılmıştır. Özgün formu "hiçbir zaman, yılda birkaç kere, ayda birkaç kere, haftada bir, haftada birkaç kere, her gün" şeklinde 7 basamaklı cevap seçeneklerinden oluşmaktadır. Türkçe uyarlaması ise "duygusal tükenme" ve "duyarsızlaşma" alt ölçek puanları, her bir madde için *Hiçbir zaman* (0), *Çok nadir* (1), *Bazen* (2), *Çoğu zaman* (3), *Her zaman* (4) olarak puanlandırılmakta, "kişisel başarı" alt ölçek puanı ise, bunun tersi şekilde değerlendirilmektedir (Sucuoğlu ve Kuloğlu, 1996). Ölçeğin öğretmen örnekleminde geçerlik ve güvenilirlik çalışması ilk kez Girgin (1995) ile Sucuoğlu ve Kuloğlu (1996) tarafından ayrı ayrı yapılmıştır. Buna göre ölçeğin alt boyutlarından alınabilecek puanlar, *duygusal tükenme* için 0–36; *duyarsızlaşma* için 0–20 ve *kişisel başarı* için de 0–32 arasında değişmektedir. *Duygusal tükenmişlik* ve *duyarsızlaşma* boyutları olumsuz, *kişisel başarı* boyutu olumlu ifadelerden oluşmaktadır. Bu nedenle her alt boyutun puanı ayrı ayrı değerlendirilmiştir. *Duygusal tükenmişlik* ve *duyarsızlaşma* puanlarının artışı tükenmişliğin fazla olduğunu gösterirken, *kişisel başarı* puanının azalışı tükenmişliği açıklamaktadır (Kırılmaz, Çelen, ve Sarp, 2003).

*Duygusal Tükenme (DT)*. Alt ölçeği, kişinin mesleği ya da işi tarafından tüketilmiş ve aşırı yüklenilmiş olma duygularını tanımlar ve 9 maddeden oluşmaktadır.

*Duyarsızlaşma (D)*. Alt ölçeği, kişinin hizmet verdiklerine karşı, bireylerin kendilerine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın duygudan yoksun biçimde davranmalarını tanımlar ve 5 maddeden oluşmaktadır.

*Kişisel Başarı (KB).* Kişisel başarı alt ölçeği, insanlarla çalışan bir kimsede yeterlilik ve başarıyla üstesinden gelme duygularını tanımlar ve 8 maddeden oluşmaktadır.

*Ölçeğin güvenilirliği ve geçerliği.* Ölçeğin güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları Ergin (1992) ve Çam (1992), tarafından yapılmıştır. 552 doktor ve hemşireden elde edilen verilerin üç alt boyuta ilişkin iç tutarlılık kat sayıları (Cronbach's alpha) *duygusal tükenme* .83, *duyarsızlaşma*.65, *kişisel başarı* .72'dir. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin tekrar test tekrar güvenilirlik kat sayıları ise *duygusal tükenme* .83, *duyarsızlaşma* .72, *kişisel başarı* .67'dir. Çam (1992), yapmış olduğu güvenilirlik çalışmasında *duygusal tükenme* .89, *duyarsızlaşma* .71, *kişisel başarı* .72 olarak bulmuştur.

*İş Doyumu Ölçeği (Job Satisfaction).* Bireylerin işlerinden aldıkları doyumun düzeyini belirlemek amacıyla Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlama ve geçerlilik çalışması Güler (1990) tarafından yapılmış ve ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı (Cronbach's alpha) 0.96 olarak bulmuştur. Yarım bırakılmış olumlu ifadelerden oluşan, 5'li likert tekniğine göre düzenlenmiş 14 maddelik bir öz bildirim ölçeğidir. Ölçeği oluşturan maddelerin tümü olumlu yönde olduğu için 1'den 5'e doğru puanlanmaktadır. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan "70" alınabilecek en düşük puan "14" tür. Ölçekten alınan puanların 53–70 arasında olması iş doyumunun yüksek olduğunu, 33–52 arasında olması iş doyumunun orta düzeyde olduğunu, 14–32 arasında olması iş doyumunun düşük olduğunu göstermektedir.

Hali hazırdaki araştırmada kullanılan 14 soruluk *iş doyumunu ölçeğinin* iç tutarlılık katsayıları (Cronbach's alpha) 0.9 olarak, *Maslach Tükenmişlik Envanteri*'nin ise 22 sorusu için 0.85, ölçeğin *duygusal tükenme* alt boyutu için 0.8, *duyarsızlaşma* alt boyutu için 0.7, *kişisel başarı* alt boyutu için 0.89 olarak belirlenmiş ve her iki ölçeğe verilen cevapların güvenilirliğinin yeterli olduğu belirlenmiştir.

### **Verilerin Analizi**

Anket sonucunda elde edilen veriler, SPSS 13 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Güvenilirlik analizi (Cronbach's alpha) ile soruların iç tutarlılıkları ölçülmüştür. Verilerin aritmetik ortalama (X), standart sapmaları (SS) hesaplanarak, cinsiyet, mesleki açıdan geleceğin iyi görülmesi, okulda spor tesisi bulunması, tekrar aynı mesleğin seçilmesi ve çalışma ortamından memnun olma konusundaki (Evet/Hayır şeklinde ifadeler) bağımsız değişkenlerine göre *iş doyumunu* ve *mesleki tükenmişlik* düzeylerindeki farklılıklar Bağımsız örnekler *t* testi ile karşılaştırılmıştır. Öğretmenlerin yaş, mesleki gelir düzeyi, günlük çalışma süresi, okuldaki hizmet süresi, meslekteki hizmet süresi gibi sürekli bağımsız değişkenleri ile *iş doyumunu* ve *mesleki tükenmişlik* düzeyleri arasında ilişki olup olmadığını belirlemek için Pearson korelasyon testi uygulanmıştır. İstatistiksel anlamlılığın belirlenmesinde alfa ( $\alpha$ ) yanılma düzeyi  $p < 0.05$  olarak alınmıştır.

### **Bulgular**

Beden eğitimi öğretmenlerinin bazı sosyo-demografik özellikleri ile ilgili sorulara verdikleri cevapların frekans ve yüzdesel dağılımları Tablo 1'de gösterilmiştir.

**Tablo 1. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Bazı Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Sınıflandırması (N=93)**

Cinsiyet	f	%
Bayan	15	16.1
Erkek	78	83.9
Medeni durum		
Evli	64	68.8
Bekâr	28	30.1
Dul/Boşanmış	1	1.1
Okul statüsü		
İlköğretim okulu	55	59.1
Lise	38	40.9
Öğretmenliğin isteyerek seçilmesi		
Evet	90	96.8
Hayır	2	2.2
Yanıtsız	1	1.1
Öğretmenliğin isteyerek yapılması		
Evet	88	94.6
Hayır	4	4.3
Yanıtsız	1	1.1
Mesleğin kendilerine uygun bulunması		
Evet	90	96.8
Hayır	3	3.2
Tekrar aynı mesleğin seçilmesi		
Evet	81	87.1
Hayır	12	12.9
Mesleki açıdan geleceğin iyi görülmesi		
Evet	55	59.1
Hayır	38	40.9

Araştırma grubunu oluşturan Beden eğitimi öğretmenlerinin büyük çoğunluğu (%96.8) mesleği isteyerek seçtiğini, %94.6'sı öğretmenliği isteyerek yaptığını, %59.1'i mesleki açıdan geleceği iyi görmediğini düşünmekte iken, tekrar aynı mesleği seçebileceklerini belirtenlerin oranı ise %87.1 oranında olduğu belirlenmiştir. Bunun yanı sıra, öğretmenlerin %96.8'i mesleği kendilerine uygun bulduğunu belirtmiştir (bkz. Tablo 1). Elde edilen bulgulardan hareketle, Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleklerini isteyerek seçtiği ve isteyerek yaptığı, mesleklerinin geleceği ile ilgili düzenlemeleri önemseydiği söylenebilir.

**Tablo 2. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Cinsiyet Değişkeni Açısından Karşılaştırılması**

	Cinsiyet	n	X	SS	T testi
Kişisel Başarı	Bayan	15	23.4	6.64	$t(91)=.507, p=.614$
	Erkek	78	22.5	6.23	
Duygusal Tükenmişlik	Bayan	15	10.2	6.91	$t(91)=1.173, p=.244$
	Erkek	78	8.34	5.33	
Duyarsızlaşma	Bayan	15	3.8	2.51	$t(91)=.137, p=.891$
	Erkek	78	3.69	2.82	
İş Doyumu	Bayan	15	42.66	7.49	$t(91)=.019, p=.985$
	Erkek	78	42.61	9.85	

Beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre *iş doyumunu* ve *mesleki tükenmişlik* seviyelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir (bkz. Tablo 2;  $p>0.05$ ).

**Tablo 3. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaş ve Çalışma Süreleri Açısından Karşılaştırılması**

Değişkenler		X±SS	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Yaş	33.06±5.91	-.09	.737**	.649**	.327**	-.022	-.156	-.045	-.022
2.	Günlük çalışma süreleri	6.03±1.21	-	-.054	-.104	.126	.33**	.385**	.304**	.132
3.	Toplam hizmet süreleri	9.38±6.4		-	.640**	.433**	-.139	-.018	.052	.077
4.	Çalışılan okuldaki hizmet süreleri	4.7±4.69			-	.327**	-.025	-.069	-.087	.050
5.	Mesleklerinden aylık gelirleri	1251.4±186.6				-	-.023	-.025	.139	.232*
6.	Kişisel Başarı	22.64±6.27					-	.198*	.107	.090
7.	Duygusal Tükenmişlik	8.64±5.61						-	.555**	-.189*
8.	Duyarsızlaşma	3.7±2.76							-	.055
9.	İş Doyumu	42.62±9.47								-

\* $p<0.05$ , \*\* $p<0.01$

Araştırmaya katılan Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleklerinden aylık geliri ortalama 1251.4±186.6 YTL. olarak belirlenirken, günlük çalışma süreleri ortalama 6.03±1.21 saat, çalışılan okuldaki hizmet süreleri ortalama 4.7±4.69 yıl, toplam hizmet süreleri ise ortalama 9.38±6.4 yıl olarak belirlenmiştir. Bu değerler ile *mesleki tükenmişlik* alt boyutları ve *iş doyumunu* düzeyleri Pearson korelasyon analizi kullanılarak karşılaştırıldığında, günlük çalışma süreleri ile *kişisel başarı* ( $r=.33, p<0.01$ ), *duygusal tükenmişlik* ( $r=.385, p<0.01$ ), *duyarsızlaşma* ( $r=.304, p<0.01$ ) alt boyutları arasında pozitif bir korelasyon belirlenmiş ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (bkz. Tablo 3). Yaş, toplam hizmet süreleri ve çalışılan okuldaki hizmet sürelerindeki farklılıklar *iş doyumunu* ve *mesleki tükenmişlikleri* ile istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>0.05$ ).



Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleklerinden aylık gelirleri ile iş doyumları arasında pozitif bir korelasyon belirlenmiştir ( $r = .232, p < 0.05$ ; bkz. Tablo 3). Deneklerin mesleki tükenmişlik alt boyutları ve iş doyumunu düzeyleri karşılaştırıldığında (bkz. Tablo 3), duygusal tükenmişlik alt boyutu ile iş doyumunu düzeyleri arasında negatif bir korelasyon belirlenmiştir ( $r = -.189, p < 0.05$ ).

**Tablo 4. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Mesleki ve Okul Değişkenleri Açısından Karşılaştırılması**

Maddeler	Seçenekler	n	KB	DT	D	İD
			X±SS	X±SS	X±SS	X±SS
Mesleki açıdan geleceğin iyi görülmesi	Evet	55	22.25±6.99	6.9±4.44	3.38±2.47	44.83±9.23
	Hayır	38	23.21±5.09	11.15±6.24	4.18±3.11	39.42±9
	T testi		$t(91) = .72, p = .473$	$t(91) = 3.84, p = .001^{**}$	$t(91) = 1.381, p = .171$	$t(91) = -2.808, p = .006^{**}$
Okulda spor tesisi bulunması	Evet	16	18.68±10.16	8.87±5.77	4.62±3.18	40.87±11.51
	Hayır	76	23.5±4.85	8.65±5.63	3.52±2.67	42.84±91
	T testi		$t(91) = 2.88, p = .005^{**}$	$t(91) = -.140, p = .889$	$t(91) = -1.44, p = .152$	$t(91) = .755, p = .452$
Tekrar aynı mesleğin seçilmesi	Evet	12	22.55±6.39	7.91±4.92	3.5926 ±2.8	43.44±9.3
	Hayır	81	23.25±5.6	13.58±7.53	4.5±2.57	37.08±9.11
	T testi		$t(91) = .356, p = .723$	$t(91) = 3.451, p = .001^{**}$	$t(91) = 1.060, p = .292$	$t(91) = -2.215, p = .029^*$
Çalışma ortamından memnun olma	Evet	54	23.01±6.32	7.1±5.7	3.88±2.72	44.64±8.82
	Hayır	39	22.12±6.24	9.6±5.4	3.461±2.84	39.82±9.74
	T testi		$t(91) = -.673, p = .503$	$t(91) = 1.385, p = .169$	$t(91) = -.733, p = .466$	$t(91) = -2.492, p = .015^*$

\* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$

Araştırmaya katılan Beden eğitimi öğretmenlerinden mesleki açıdan geleceği iyi görenlerin duygusal tükenmişlik ( $t(91) = 3.84, p = .001$ ) alt boyutu ortalamalarının düşük olduğu ve iş doyumunu düzeylerinin mesleki açıdan geleceği iyi görmeyenlere nazaran yüksek olduğu ( $t(91) = -2.808, p = .006$ ) ve aradaki bu farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir (bkz. Tablo 4).

Görev yaptıkları okulda spor tesisi bulunanların kişisel başarı alt boyutu ortalamalarının ( $t(91) = 2.88, p = .005$ ) okulda spor tesisi bulunmayanlara nazaran düşük olduğu belirlenmiş ve farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (bkz. Tablo 4).

Beden eğitimi öğretmenlerinin aynı mesleğin tekrar seçilmesine verdikleri yanıtlar, iş doyumunu ve mesleki tükenmişlikleri açısından karşılaştırıldığında, aynı mesleği tekrar seçeceğini belirten öğretmenlerin duygusal tükenmişlik alt boyutu ortalamalarının tekrar seçmeyeceğini belirtenlere nazaran düşük olduğu ( $t(91) = 3.451, p = .001$ ), iş doyumunu düzeylerinin ise yüksek olduğu belirlenmiştir ( $t(91) = -2.215, p = .029$ ), bu farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (bkz. Tablo 4).

Çalışma ortamından memnun olma düzeyleri bakımından, *iş doyumu ve mesleki tükenmişlikleri* karşılaştırıldığında Beden eğitimi öğretmenlerinin *iş doyumu* düzeylerinin çalışma ortamından memnun olmayanlara nazaran yüksek olduğu belirlenmiştir ( $t(91)=-2.492, p=.015$ ) bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunurken, *mesleki tükenmişlikleri* açısından karşılaştırıldığında her üç alt boyutta da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir (bkz. Tablo 4).

### **Tartışma ve Sonuç**

Bu çalışmada, Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla Kahramanmaraş merkez ilköğretim ve orta öğretim devlet kurumlarında görev yapan 15'i bayan, 78'i erkek toplam 93 Beden eğitimi öğretmenine Maslak Tükenmişlik Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği" uygulanmıştır. Ölçeklerdeki sorular yapılan iç tutarlılık testi ile incelenmiş ve iç tutarlılığının Türkçe uyarlamaları ile benzer düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik ölçeği alt boyutları cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $p>0.05$ ; Tablo 2). Yapılan bazı çalışmalarda (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Dolunay, 2002; Kırılmaz, Çelen ve Sarp, 2003) cinsiyet değişkeninin mesleki tükenmişlik düzeylerine istatistiksel olarak bir etkisi olmadığı bulunmuştur. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin belirlenmesi ile ilgili yapılan bir araştırmada cinsiyete göre farklılık belirlenmediği bildirilmiştir (Gülay, 2006). Hali hazırdaki araştırma sonuçlarına göre, cinsiyetin Beden eğitimi öğretmenlerinde gerek iş doyumu gerekse mesleki tükenmişlik açısından önemli bir etken olmadığı ve mevcut bulguların literatürle uyum içinde olduğu anlaşılmaktadır.

Yapılan istatistiksel karşılaştırmalara göre, Beden eğitimi öğretmenlerinin yaş, meslekteki hizmet süreleri ve çalışılan okuldaki hizmet sürelerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlikleri açısından önem arz etmediği belirlenmiştir ( $p>0.05$ ; Tablo 2). Benzer şekilde Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005) tarafından teknik öğretmenler üzerinde yapılan bir araştırmada, öğretmenlerin kişisel başarısızlık ve iş doyumu puanları arasında anlamlı düzeyde bir farklılaşma olmadığı bildirilmektedir. Diğer taraftan aynı araştırmada 51 yaş ve üzeri grupta 21-30 yaş gruba nazaran duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanlarının anlamlı düzeyde arttığını bildirmişlerdir.

Baysal (1995), öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada, öğretmenlerin yaşlarının duygusal tükenme ve duyarsızlaşmada etkili olduğunu bulmuş ve yaşlanma arttıkça duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın azaldığını bildirmiştir. Taşğın (2004), spor yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinde yaş değişkenine göre anlamlı bir değişimin olmadığını bildirmiştir. Smith ve Leng (2003) Singapurdaki Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişliklerini incelemiş ve demografik faktörlerin öğretmenlerin tükenmişliklerine etki etmediğini bildirmiştir.

Yaş ve mesleki tükenmişlikle ilgili yapılan araştırmalarda Beden eğitimi öğretmenliği dışındaki alanlarda çelişkili sonuçlar olmasına rağmen hali hazırdaki araştırma sonuçları ve Taşğın (2004), Smith ve Leng (2003)'ın bulguları göz önüne alındığında sporla ilgili meslek grupları için yaşlanmanın mesleki tükenme parametrelerinde önemli bir unsur olmadığı söylenebilir. Beden eğitimi öğretmenlerinin

iş doyumunu ve yaşları arasındaki ilişkiyi inceleyen Gülay (2006), yaptığı araştırmada genç ve orta yaşlı Beden eğitimi öğretmenlerinin daha fazla doyum hissettiklerini tespit etmiş ancak bu durum hali hazırdaki araştırmada desteklenmemiştir.

Dolunay (2002), öğretmenlerin toplam hizmet süresi arttıkça mesleki tükenmişliklerinin azaldığını, kişisel başarı duygusunun arttığını ancak çalışılan kurumdaki hizmet süresinin mesleki tükenmişlik alt boyutlarında herhangi bir farklılığa yol açmadığını bildirmiştir. Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005) öğretmenlerde hizmet sürelerinin duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık ve iş doyumunu puanları arasında anlamlı düzeyde farklılaşmaya yol açmadığını bildirmiştir. Kırılmaz, Çelen ve Sarp, (2003), ilköğretim çalışan bir grup öğretmende yapmış olduğu incelemede, öğretmenlerin toplam hizmet süresinin, çalışılan kurumdaki hizmet süresinin mesleki tükenmişlikleri açısından önem arz etmediğini ortaya koymuştur. Gülay (2006), Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin hizmet yılına göre farklılaşmadığını bulmuştur. Hali hazırdaki araştırma literatürle karşılaştırıldığında, Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişliklerinde meslekteki hizmet süreleri açısından farklılık görülse de iş doyumlarında benzer sonuçlar belirlenmiş bunun yanı sıra, kurumdaki hizmet süresi açısından mesleki tükenmişliklerinin literatürle benzerlik gösterdiği belirlenmiştir. Bu noktadan hareketle hizmet süresi, mesleki tükenme alt boyutlarını anlamlı düzeyde etkilemediği için Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki kıdemlerinin tükenmişliklerini ve iş doyumlarını farklılaştırmadığı söylenebilir.

Bunun yanı sıra, Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleklerinden aylık gelirleri arttıkça iş doyumlarının arttığı ( $p<0.05$ ; Tablo 3) ancak, mesleki tükenmişliklerinin farklılaşmadığı belirlenmiştir. Gülay (2006), Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin ekonomik şartlardan çok az etkilendiğini bildirmiştir. Dolunay (2002), öğretmenlerin mesleklerinden aylık gelirleri arttıkça kişisel başarı puanlarının pozitif yönde arttığını bildirmiştir. Demirel (2005) ve ark., gelir düzeyi arttıkça öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerinin azaldığını ve düşük gelir grubundaki öğretmenlerin daha yüksek tükenmişlik gösterdiğini belirlemiştir. Baysal (1995)'in lise öğretmenlerinde yaptığı araştırmada ise, aylık net gelir durumuna göre, puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Beden eğitimi öğretmenlerinde gelir düzeyinin mesleki tükenmişliklerine etki etmemesindeki bu benzerliğin Baysal (1995) tarafından elde edilen sonuçlarla uyuşmasına rağmen, diğer çalışmalarla oluşan farklılığın bransa özgü bir durum olduğu söylenebilir. Bunun yanı sıra iş doyumlarındaki farklılığın literatürle uyum içerisinde olduğu belirlenmiştir.

Araştırma sonucunda Beden eğitimi öğretmenlerinin duygusal tükenmişlikleri arttıkça iş doyumlarının azaldığı belirlenmiştir ( $p<0.05$ ; Tablo 3). Avşaroğlu, Deniz, ve Kahraman (2005) yaptıkları araştırmada benzer sonuçlara ulaşmışlar ve öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleriyle duygusal tükenme alt boyutu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişliklerinin incelendiği Yunanistanda yapılan bir araştırmada, iş doyumunu ve tükenmişliğin negatif şekilde ilişkili olduğu belirlenmiştir (Koustelios & Tsigilis, 2005). Hali hazırdaki araştırma sonucu ışığında, duygusal tükenmeyi daha az yaşayan Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu elde ettikleri ve tükenmişliği daha az yaşadıkları söylenebilir.

Araştırmaya katılan Beden eğitimi öğretmenlerinden mesleki geleceği iyi görenlerin iş doyumunun yüksek olduğu, duygusal tükenmişliğinin iyi görmeyenlere nazaran düşük olduğu belirlenmiştir ( $p<0.05$ ; Tablo 4). Dolunay (2002) ve Girgin (1995) öğretmenlerin geleceğine ilişkin görüşlerini incelediğinde, mesleki geleceği iyi görenlerin duygusal tükenmişlik puan ortalamalarının azaldığını bildirmişlerdir. Mesleki geleceğin çalışanlar üzerinde etki yaptığı ve olumsuz stres duygusunu azalttığı söylenebilir.

Yapılan bu araştırmada okulda spor olanaklarının kişisel başarı duygusunu azalttığı belirlenmiştir ( $p<0.05$ ; Tablo 4). Yapılan birçok araştırma öğretmenlerin iş doyumunu değerlendirmede iş yeri faktörlerin belirleyici bir unsur olduğunu gösterdi (Gülay, 2006; Haycock, 1998, 2000; Hoy & Miskel, 1991; Johnson & Birkeland, 2003; Norton, 1999; Peck, 2002). Johnson ve Birkeland (2003)'a göre, iyi bir iş yeri belirsizliği azaltırken öğretmenin başarı ve doyum şansını artırabilir; esas olarak, yetersiz bir iş yeri muhtemelen doyumla ilgili belirsizliği artırırken öğretmen doyumsuzluğunu destekler. İşyeri şartları, öğretmeni çevreleyen okul tesisleri, okul yöneticilerinin bürokrasi yetenekleri ve mesleki gelişim fırsatları gibi oldukça çok sayıda faktörleri kapsar. Yoğun bir öğretim yükü, destekleyici olmayan yönetim, ya da bozuk bir fotokopi makinesi iyi bir öğretime mani olabilir ve öğretmenler için aradıkları içsel ödülleri başarmada engel çıkarabilir (p. 584). Tsigilis, Zachopoulou ve Grammatikopoulos (2006)'a göre, eğer yöneticiler daha iyi çalışma şartları sağarlarsa öğretmenlerin iş doyumunu artırılabilir ve duygusal yıpranma azaltılabilir. Bu anlamda okul olanaklarının sadece öğrenciler için değil aynı zamanda çalışanların performansları içinde önem arz ettiği düşünülmektedir.

Beden eğitimi öğretmenlerinden meslekleri hakkında olumlu görüşte olanlar ve sahip oldukları mesleğe değer verenlerin duygusal tükenmişliklerinin azaldığı ve aksine iş doyumlarının ise arttığı bu araştırma sonucunda ortaya çıkmıştır.

Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleği hem zihinsel hemde Bedensel uygulamalı bir alan olması nedeniyle iki yönlü bir özellik arz etmektedir. Bazı araştırmacılar okullarda fiziksel aktivitelere nazaran zihinsel aktivitelerin önde tutulduğunu ve Beden eğitiminin diğer alanlardan farklılığını belirtmişlerdir (Fejgin, Ephraty, & Ben-Sira, 1995). Okullardaki akademik başarıya verilen önem dikkate alındığında, Beden eğitimi dersi diğer bazı ülkelerde olduğu gibi (bkz. Fejgin, Ephraty, & Ben-Sira, 1995; Koustelios & Tsigilis, 2005; Smith & Leng, 2003), akademik başarıyla doğrudan ilgili alanlara nazaran ikinci derece önemli ders olarak algılanmaktadır. Bu durum, ailelerin, öğrencilerin ve hatta Beden eğitimi öğretmenlerinin Beden eğitimi derslerinden beklentilerini, taleplerini azaltmaktadır.

Beden eğitimi öğretmenlerinin aynı mesleğin tekrar seçilmesine verdikleri yanıtlar, iş doyum ve mesleki tükenmişlikleri açısından karşılaştırıldığında, aynı mesleği tekrar seçeceğini belirten öğretmenlerin duygusal tükenmişlik alt boyutu ortalamalarının tekrar seçmeyeceğini belirtenlere nazaran düşük olduğu belirlenmiştir. Dolunay (2002) yaptığı araştırmada, meslekten ayrılıp çalışmamayı ve bir başka mesleğe geçmeyi düşünenlerin tükenmişlik puanlarının diğer grupların ortalamalarından daha yüksek olduğunu bildirmektedir. Mesleği ile bütünleşmiş bireyler, bazı mesleki koşullara daha kolay uyum sağlayabilmekte, duygusal açıdan daha doyumlu olmakta ve kendilerini meslekte daha yeterli görmektedirler (Dolunay, 2002). Bu anlamda, Beden eğitimi öğretmenlerinin meslekleri ile ilgili olumlu düşünceleri ve mesleğe ilgileri iş doyumlarını artırırken, tükenmişliklerini azalttığı söylenebilir.

Araştırma sonucunda ortaya çıkan dikkat çekici bir bulgu olarak, Beden eğitimi öğretmenlerinin günlük çalışma süreleri arttıkça duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeylerinde artış olduğu ve iş doyumlarında azalma olduğu anlaşılmaktadır.

Beden eğitimi öğretmenleri kimi zaman hafta sonları dahil olmak üzere çalışırlar (okul takımı çalışmaları, maçlar vs.) bu durum öğretmenlerin yeniden toparlanma, ailelerine, arkadaşlarına harcayacakları zamanın ve diğer sorumluluklarının yerine getirilmesine engel teşkil etmektedir (Smith & Leng, 2003). Çalışanın kendine ayıracağı zamanın yetersizliği tükenmişlik için önemli bir risk faktörü olarak öne çıkmakta ve Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişliğine de katkıda bulunmaktadır (Danylchuk, 1993; Williamson, 1993).

Araştırmamızda, Beden eğitimi öğretmenlerinin çalışma ortamlarından memnun olma durumları mesleki tükenmişliklerini etkilememekte, iş doyumlarını ise pozitif şekilde etkilemektedir (bkz. Tablo 4). Dolunay (2002) ve Baysal (1995) tarafından yapılan araştırma sonuçlarında ise çalışma ortamından memnun olma durumunun öğretmenlerin tükenmişliklerini azalttığı saptanmıştır. Yapılan araştırmalarda, öğretmenlik mesleğinde tükenmişlik, iş doyumsuzluğu ile ilişkilendirilmekte (Chaplain, 1995; Sarı, 2004) ve sadece öğretmenlerin kendileri ile ilgili mesleki sonuçlarına değil (depresyon, mesleki işlevsel bozuklukları vs.) aynı zamanda aileleri, öğrencileri ve okulları ile ilgili görevlerini yerine getirmelerini de olumsuz şekilde etkilediği bildirilmektedir (Mearns & Cain, 2003). Bu doğrultuda, Beden eğitimi öğretmenleri için uygun çalışma ortamının önem arz ettiği ve iş doyumunu artırdığı söylenebilir.

Beden eğitimi derslerinin gerçekleşmesi neredeyse tamamen spor tesis ve malzemelerinin mevcudiyetine bağlı olmasına rağmen okulda bu alet ve malzemelerin bulunmaması Beden eğitimi öğretmenlerinin dersi gelişi güzel bir şekilde işlemesine yol açmakta, bu da öğretmenin bağımsızlığını azaltmaktadır (Koustelios & Tsigilis, 2005).

Beden eğitimi öğretmenlerinin çoğunlukla, jimnastik sporunu, atletizmi, toplu oyunları ve sporları, bireysel oyunları ve sporları okul bahçelerinde ya da tesislerinde uygulaması önemli bir yer teşkil etmektedir. Birinci olarak, Beden eğitimi öğretmenleri, yukarıda sayılan görevleri teorik olarak yapmasının imkansız olması nedeniyle diğer öğretmenlere nazaran tesis ve araç-gereçlere daha bağımlıdır. İkinci olarak, aşırı soğuk hava koşullarında diğer öğretmenler için sınıfta ders yapmak keyifli olurken, dışarıda çalışmak zorunda kalan Beden eğitimi öğretmenleri için, hava şartları bir sorun teşkil etmektedir (Fejgin, Ephraty, & Ben-Sira, 1995). Üçüncü olarak, okul dışındaki alanlarda ya da okul sahalarında çalışma, Beden eğitimi öğretmenini okul yöneticileri, diğer öğretmenler ve ailelerin gözü önünde çalışmakta ve bu durum öğretmenlerin işlerinden dolayı eleştirilmesine ortam sağlamaktadır. Dördüncü olarak, Beden eğitimi öğretmenlerinin ders alanlarında sınıf duvarı olmayışı öğrencilere daha özgür bir hareket alanı sağlayarak öğrencileri kontrol etmeyi güçleştirmektedir. Bu durumda bir takım disiplin problemini beraberinde getirmektedir. Dersteki disiplin problemleri ise öğretmenlerde daha fazla strese yol açarak tükenmişliğe katkı sağlamaktadır (Mancini et al., 1984).

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doymu ve tükenmişliklerinin incelendiği bu araştırma sonucunda; beden eğitimi öğretmenlerinin iş doymu ve mesleki tükenmişliklerinin yaş ve cinsiyete göre şekillenmediği, ancak işten elde edilen ekonomik gelirin artmasının iş doyumuna pozitif etki ettiği belirlenmiştir. Günlük çalışma sürelerinin iş doyumunu azalttığı ve mesleki tükenmişliklerini artırdığı, beden

eğitimi öğretmenlerinde mesleki tükenmişlik artıkça, iş doyumunun azaldığı belirlenmiştir. Okul spor olanaklarının öğretmenlerin tükenmişliklerinde az da olsa önem arz ettiği, öğretmenlerin okul çalışma şartlarından memnun olmalarının iş doyumlarını artırdığı, mesleki geleceğin iyi görülmesinin duygusal tükenmişliği azalttığı, bunun aksine iş doyumunu artırdığı, tekrar aynı mesleği seçme isteğinin duygusal tükenmişliği azalttığı ve iş doyumunu artıran bir etmen olduğu belirlenmiştir.

### Kaynaklar

1. Avşaroğlu, S., Deniz, E. M., ve Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
2. Bacharach, S. B., Bamberger, P., & Conley, S. (1991). Work-home conflict among nurses and engineers. Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction of work. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 39-53.
3. Baysal, A. (1994). *Öğretim elemanlarında tükenmişlik sendromu: Maslach Burnout Envanteri'nin D.E. Buca Eğitim Fakültesi öğretim elemanı örnekleminde geçerlik ve güvenilirlik çalışması*. I. Ulusal Sınıf Öğretmenliği Sempozyumu, Bursa.
4. Baysal, A. (1995). *Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler*. [Yayımlanmamış Doktora Tezi], DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü.
5. Blandford, S. (2000). *Managing Professional Development in Schools*. London: Routledge.
6. Blandford, S., & Grundy, W. (1999). Developing a culture for positive behaviour management. *Emotional and Behavioural Difficulties*, 4(3), 5-9.
7. Chaplain, R. P. (1995). Stress and job satisfaction: A study of English primary schoolteachers. *Educational Psychology*, 15, 473-490.
8. Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18, 621-656.
9. Çam, O. (1992). *Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Araştırılması*. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları. (Edit: R. Bayraktar, İ. Dağ) Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
10. Demirel, Y., Güler, N., Toktamis, A., Özdemir, D., ve Sezer R. E. (2005). Burnout among High School Teachers in Turkey. *Middle East Journal of Family Medicine*, 3(3), 33-36.
11. Dolunay, A. B. (2002). Keçiören İlçesi "Genel Liseler ve Teknik-Ticaret-Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu" Araştırması. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 51-62.
12. Dolunay, A. B., ve Piyal, B. (2003). Öğretmenlerde bazı mesleki özellikler ve tükenmişlik. *Kriz Dergisi*, 11(1), 35-48.
13. Ergin C. (1992). *Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması*. Bayraktar, R., & Dağ, İ. (Eds). VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Ankara, Türk Psikologlar Derneği Yayını, 143-54.
14. Farber, B. A. (1984). Stress and Burnout in Suburban Teachers. *Journal of Educational Research*, 77, 325-31.
15. Farber, B. A. (1991). *Crisis in Education: Stress and Burnout in the American Teacher*. San Francisco: Jossey-Bass.
16. Fejgin, N., Ephraty, N., & Ben-Sira, D. (1995). Work Environment and Burnout of Physical Education Teachers. *Journal of Teaching in Physical Education*, 15(1), 64-78.
17. Fejgin, N., Talmor, R., & Erlich, I. (2005). Inclusion and burnout in physical education. *European Physical Education Review*, 11(1), 29-50.

18. Friedman, I. A. (2000). Burnout: Shattered Dreams of Impeccable Professional Performance. *Journal of Clinical Psychology*, 56, 595-606.
19. Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2000). Organizations – Behavior – Structure – Processes. 10th Edition, Boston: McGraw-Hill.
20. Girgin, G. (1995). *İlkokul öğretmenlerinde meslekten tükenmişliğin gelişimini etkileyen değişkenlerin analizi ve bir model önerisi*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi], DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
21. Guglielmi, R. S. & Tarrow, K. (1998). Occupational Stress, Burnout, and Health in Teachers: A Methodological and Theoretical Analysis. *Review of Educational Research*, 68, 61-99.
22. Gülay, H. E. (2006). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doym Düzeylerinin Araştırılması (Kocaeli İli Örneği)*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
23. Güler, M. (1990). *Endüstri işçilerinin iş doymu ve iş verimine depresyon, kaygı ve bazı değişkenlerin etkisi*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi], Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
24. Gündüz, B. (2005). İlköğretim Öğretmenlerinde Tükenmişlik. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 152-166.
25. Güneri, O. Y., ve Özdemir, Y. (2003). *Sınıf yönetiminde özyeterliğin, medeni durumun, cinsiyetin ve öğretmenlik deneyiminin öğretmen tükenmişliğindeki rolü*. VII. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, Malatya.
26. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostics survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
27. Haycock, K. (1998). Good teaching matters: How well-qualified teachers can close the gap. *Thinking K-16*, 3(2), 3-14.
28. Haycock, K. (2000). No more settling for less. *Thinking K-16*, 4(1), 3-12.
29. Hayran, O., ve Aksayan, S. (1991). Pratisyen hekimlerde iş doymu. *Toplum ve Hekim*, 6, 16-17.
30. Hellesøy, O., Grønhaug, K. & Kvitastein, O. (2000). Burnout: Conceptual Issues and Empirical Findings from a New Research Setting. *Scandinavian Journal of Management*, 16, 233-47.
31. Henne, D., & Locke, E. A. (1985). Job Dissatisfaction: What are the Consequences? *International Journal of Psychology*, 20, 221-240.
32. Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration: Theory, research, and practice* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
33. Johnson, S. M., & Birkeland, S. (2003). Pursuing a “sense of success”: New teacher explain their career decisions. *American Educational Research Journal*, 40(3), 581-617.
34. Karaküçük, S. (1989). *Beden Eğitimi Öğretmeninin Eğitimi*, Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Yayını No.19: Ankara.
35. Karaküçük, S. (1991). Beden Eğitimi Öğretmeninin Faaliyet Alanları. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(1), 65-84.
36. Karasar, N. (1999). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Ankara: Nobel Yayınevi.
37. Karasar, N. (2003). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (12. Baskı), Ankara: Nobel Yayınevi.
38. Kırılmaz, A. Y., Çelen, Ü., ve Sarp, N. (2003). İlköğretimde Çalışan bir Öğretmen Grubunda “Tükenmişlik Durumu” Araştırması. *İlköğretim-Online*, 2(1), 2-9, 12.07.2007 tarihinde <http://www.ilkogretim-online.org.tr> adresinden alınmıştır.
39. Koustelios, A. (2003). ‘Burnout among Physical Education Teachers in Greece’, *Internationa Journal of Physical Education*, 40(1), 32-8.
40. Koustelios, A., & Tsigilis, N. (2005). The relationship between burnout and job satisfaction among physical education teachers: A multivariate approach. *European Physical Education Review*, 11(2), 189-203.

41. Kyriacou, C. (1987). Teacher Stress and Burnout: An International Review. *Educational Research* 29, 146-52.
42. Lee, R. T., & Ashford, B. E. (1993). A further examination of managerial burnout: Toward an Integrated Model. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 3-20.
43. Mancini, V., Wuest, D., Valentine, K., & Clark, E. (1984). The use of instruction and supervision in interaction analysis on burned out teach, Its effects on teaching behaviors. Levels of burnout and academic learning time. *Journal of Teaching in Physical Education*, 3(2), 29-46.
44. Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
45. Maslach, C., & Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
46. Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annu. Rev. Psychol*, 52, 397-422.
47. Mearns, J., & Cain, J. E. (2003). Relationships between teachers' occupational stress and their burnout and distress: roles of coping and negative mood regulation expectancies. *Anxiety, Stress and Coping*, 16, 71-82.
48. Murat, M. (2003). Üniversite öğretim elemanlarında tükenmişlik. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(19), 25-34.
49. Norton, M. S. (1999). Teacher retention: Reducing costly teacher turnover. *Contemporary Education*, 70(3), 52-55.
50. Peck, B. J. (2002). *A high school principal's challenge: Toward work environments that enhance new teacher satisfaction and retention*. [Doctoral dissertation], University of Wisconsin at Madison, *Dissertation Abstracts International*, 63(11), 3807.
51. Pines, A. M. (1993). Burnout: An Existential PerSSective. in W. Schaufeli, C. Maslach and T. Marek (eds) *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*, pp. 33-51. Philadelphia, PA: Taylor and Francis.
52. Quigley, T., Slack, T., & Smith, G. (1989). The levels and possible causes of burnout in secondary school teacher-coaches. *CAHPER Journal*, 20-25.
53. Sarı, H. (2004). An analysis of burnout and job satisfaction among Turkish special school headteachers and teachers, and the factors effecting their burnout and job satisfaction. *Educational Studies*, 30, 291-306.
54. Smith, D., & Leng, G. W. (2003). Prevalence and Sources of Burnout in Singapore Secondary School Physical Education Teachers. *Journal of Teaching in Physical Education*, 22, 203-218.
55. Sucuoğlu, B., ve Kuloğlu, N. (1996). Özürlü çocuklarla çalışan öğretmenlerde tükenmişliğin değerlendirilmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 10(36), 44-60.
56. Taşgın, Ö. (2004). *Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra Örgütü Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyum Düzeylerine Etkisi*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi], Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
57. Tsigilis, N., Zachopoulou, E., & Grammatikopoulos, V. (2006). Job satisfaction and burnout among Greek early educators: A comparison between public and private sector employees. *Educational Research and Review*, 11(8), 256-261.
58. Tuğrul, B., ve Çelik, E. (2003). Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(25), 33-39
59. Van Horn, J. E., Schaufeli, W. B., Greenglass, E. S., & Burke, R. J. (1997). A Canadian-Dutch Comparison of Teachers' Burnout. *Psychological Reports*, 8(2): 371-82.