

**T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI**



**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN
İŞ DOYUMLARI, İŞLE BÜTÜNLEŞMELERİ VE
TÜKENMİŞLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ahmet Süheyl TURHAN

2023

ONAY SAYFASI

Prof. Dr. Mesut AKSAKAL

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

Bu tez Yüksek Lisans Tezi standartlarına uygun bulunmuştur.

.....

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Başkanı

Tez tarafımızdan okunmuş, kapsam ve kalite yönünden Yüksek
Lisans/Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Yunus Emre KARAKAYA

Danışman

Yüksek Lisans Sınavı Jüri Üyeleri

.....

.....

.....

.....

.....



ETİK BEYAN

Kendime ait çalışmalar ile bu tez çalışmasını gerçekleştirdiğimi, çalışmaların planlanmasından, bulgularının elde edilmesine ve yazım aşamasına kadar tüm aşamalarında etiğe aykırı davranışım olmadığını, bu tezdeki tüm bilgileri ve verileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışması içinde yer alan ancak bu tez çalışmasının bulguları arasında yer almayan verilere, bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi beyan ederim.

Ahmet Süheyl TURHAN

31.01.2023

Doç. Dr. Yunus Emre KARAKAYA

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

ELAĞI

TEŞEKKÜR

Çalışmamın tüm safhalarında bana yardımlarıyla büyük destek veren, yüksek lisans eğitimim süresince bana yol gösteren, akademik bilgi ve tecrübesinden faydalandığım değerli hocam Doç. Dr. Yunus Emre KARAKAYA'ya ve eğitim hayatımda maddi ve manevi desteğini benden hiçbir zaman esirgemeyen kıymetli aileme teşekkürlerimi sunuyorum.

Ahmet Süheyl TURHAN

İÇİNDEKİLER

BAŞLIK SAYFASI	i
ONAY SAYFASI.....	ii
ETİK BEYAN.....	iii
TEŞEKKÜR	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLO LİSTESİ	viii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xii
1. ÖZET	1
2. ABSTRACT.....	4
3. GİRİŞ	8
3.1 Problem Durumu	9
3.2 Araştırmanın Amacı ve Önemi	14
3.3 Problem Cümlesi	15
3.4 Alt Problemler	15
3.5 Araştırmanın Sayıltıları	15
3.6 Araştırmanın Sınırlılıkları	16
3.7 Tanımlar	16
3.8 Öğretmenlik Mesleği.....	17
3.8.1 Öğretmenlik Kavramı	19
3.8.2 Öğretmenlik Nitelikleri ve Yeterlikleri	21
3.9 Beden Eğitimi ve Spor	22
3.9.1 Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	24
3.10 İş Doyumu	26
3.10.1 İş Doyumu Kavramı ve İş Doyumunun Önemi.....	26
3.10.2 İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	28

3.10.2.1 Bireysel Faktörler.....	29
3.10.2.2 Örgütsel Faktörler	30
3.10.3 İş Doyumu Kuramları.....	32
3.10.3.1 İçerik Kuramları.....	33
3.10.3.1.1 İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı.....	33
3.10.3.1.2 Çift Faktör Kuramı	33
3.10.3.1.3 Başarma İhtiyacı Kuramı.....	34
3.10.3.1.4 ERG Kuramı (Existence-Relatedness-Growth).....	34
3.10.3.2 Süreç Kuramları	35
3.10.3.2.1 Beklenti Kuramı	35
3.10.3.2.2 Amaç Kuramı	35
3.10.3.2.3 Eşitlik Kuramı	36
3.10.3.2.4 Pekiştirme Kuramı.....	36
3.11 İşle Bütünleşme	37
3.11.1 İşle Bütünleşme Kavramı ve İşle Bütünleşmenin Boyutları	37
3.11.2 İşle Bütünleşmenin Önemi	39
3.11.3 İşle Bütünleşmeyi Etkileyen Faktörler	40
3.11.3.1 Bireysel Faktörler.....	41
3.11.3.2 Örgütsel Faktörler	41
3.11.4 İşle Bütünleşmenin Sonuçları.....	42
3.12Tükenmişlik.....	43
3.12.1 Tükenmişlik Kavramı ve Tükenmişliğin Önemi.....	43
3.12.2 Tükenmişliğin Belirtileri	45
3.12.2.1 Fiziksel Belirtiler.....	45
3.12.2.2 Psikolojik Belirtiler	45
3.12.2.3 Davranışsal Belirtiler	46

3.12.3 Tükenmişliğin Nedenleri	46
3.12.3.1 Bireysel Nedenler.....	46
3.12.3.2 Örgütsel Nedenler	47
3.12.4 Tükenmişliğin Sonuçları	48
3.12.4.1 Tükenmişliğin Bireysel Sonuçları.....	48
3.12.4.2 Tükenmişliğin Çalışma Hayatındaki Sonuçları	50
3.12.4.3 Tükenmişliğin Ailevi Sonuçları	50
4. GEREÇ VE YÖNTEM.....	52
4.1 Araştırmanın Modeli	52
4.2 Evren ve Örneklem.....	52
4.3 Veri Toplama Araçları	53
4.4 Verilerin Toplanması ve Analizi	57
5. BULGULAR.....	63
5.1 Araştırma Grubunun Görüşlerine Göre İş Doyumu Düzeylerine Yönelik Bulgular	63
5.2 Araştırma Grubunun Görüşlerine Göre İşle Bütünleşme Düzeylerine Yönelik Bulgular.....	67
5.3 Araştırma Grubunun Görüşlerine Göre Tükenmişlik Düzeylerine Yönelik Bulgular	75
5.4 Araştırma Grubunun Görüşlerine Göre Korelesyon Analizi Sonuçları	80
6. TARTIŞMA	82
7. KAYNAKLAR	90
8. EKLER.....	102
EK 1. Ölçek Formları	102
EK 2: Etik Kurul İzni	105
9. ÖZGEÇMİŞ.....	107

TABLO LİSTESİ

Tablo 1.	Araştırma Grubunun Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı	57
Tablo 2.	Araştırma Grubunun Yaş Değişkenine Göre Dağılımı	58
Tablo 3.	Araştırma Grubunun Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Dağılımı....	58
Tablo 4.	Araştırma Grubunun Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Dağılımı	59
Tablo 5.	Araştırma Grubunun Görev Yaptığı Eğitim Kurumu Değişkenine Göre Dağılımı.....	59
Tablo 6.	Araştırma Grubunun Medeni Durumu Değişkenine Göre Dağılımı ..	60
Tablo 7.	Araştırma Grubunun Görev Yaptığı Eğitim Kurumunda Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni Sayısı Değişkenine Göre Dağılımı	60
Tablo 8.	İş Doyumu Ölçeği Normallik Testi Sonuçları (Çarpıklık Ve Basıklık Değerleri)	61
Tablo 9.	İşle Bütünleşme Ölçeği ve Alt Boyutlarının Normallik Testi Sonuçları (Çarpıklık Ve Basıklık Değerleri)	61
Tablo 10.	Tükenmişlik Ölçeği Normallik Testi Sonuçları (Çarpıklık Ve Basıklık Değerleri)	62
Tablo 11.	Araştırma Grubunun İş Doyumlarına Yönelik Görüşlerinin Ortalama Puan Düzeyleri	63
Tablo 12.	Araştırma Grubunun Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere İş Doyumu Ölçeğine İlişkin Independent Sample T-Testi Sonuçları3	64
Tablo 13.	Araştırma Grubunun Medeni Durumlarına Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere İş Doyumu Ölçeğine İlişkin Independent Sample T-Testi Sonuçları.....	64
Tablo 14.	Araştırma Grubunun Öğrenim Durumuna Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere İş Doyumu Ölçeğine İlişkin Independent Sample T-Testi Sonuçları.....	65
Tablo 15.	Araştırma Grubunun Eğitim Kurumu Türüne Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere İş Doyumu Ölçeğine İlişkin Independent Sample T-Testi Sonuçları.....	65

Tablo 16.	Araştırma Grubunun Yaş Düzeylerinde Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere İş Doyumu Ölçeğine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	66
Tablo 17.	Araştırma Grubunun Mesleki Kıdem Durumlarında Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere İş Doyumu Ölçeğine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	66
Tablo 18.	Araştırma Grubunun Görev Yaptığı Eğitim Kurumundaki Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni Sayılarında Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere İş Doyumu Ölçeğine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	67
Tablo 19.	Araştırma Grubunun İşle Bütünleşmelerine Yönelik Görüşlerinin Ortalama Puan Düzeyleri	68
Tablo 20.	Araştırma Grubunun Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere İşle Bütünleşme Ölçeğine İlişkin Independent Sample T-Testi Sonuçları.....	69
Tablo 21.	Araştırma Grubunun Medeni Durumlarına Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere İşle Bütünleşme Ölçeğine İlişkin Independent Sample T-Testi Sonuçları.....	70
Tablo 22.	Araştırma Grubunun Öğrenim Durumuna Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere İşle Bütünleşme Ölçeğine İlişkin Independent Sample T-Testi Sonuçları.....	71
Tablo 23.	Araştırma Grubunun Eğitim Kurumu Türüne Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere İşle Bütünleşme Ölçeğine İlişkin Independent Sample T-Testi Sonuçları.....	71
Tablo 24.	Araştırma Grubunun Yaş Düzeylerinde Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere İşle Bütünleşme Ölçeğine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	72
Tablo 25.	Araştırma Grubunun Mesleki Kıdem Durumlarında Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere İşle Bütünleşme Ölçeğine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	73

Tablo 26.	Araştırma Grubunun Görev Yaptığı Eğitim Kurumundaki Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni Sayılarında Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere İşle Bütünleşme Ölçeğine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	74
Tablo 27.	Araştırma Grubunun Tükenmişlik Düzeylerine Yönelik Görüşlerinin Ortalama Puan Düzeyleri	75
Tablo 28.	Araştırma Grubunun Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Independent Sample T-Testi Sonuçları	76
Tablo 29.	Araştırma Grubunun Medeni Durumlarına Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Independent Sample T-Testi Sonuçları	77
Tablo 30.	Araştırma Grubunun Öğrenim Durumuna Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Independent Sample T-Testi Sonuçları	77
Tablo 31.	Araştırma Grubunun Eğitim Kurumu Türüne Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Independent Sample T-Testi Sonuçları	78
Tablo 32.	Araştırma Grubunun Yaş Düzeylerinde Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	78
Tablo 33.	Araştırma Grubunun Mesleki Kıdem Durumlarında Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	79
Tablo 34.	Araştırma Grubunun Görev Yaptığı Eğitim Kurumundaki Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni Sayılarında Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	79

Tablo 35. Araştırma Grubunun Görüşlerine Göre İşle Bütünleşme Ölçeği ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları	80
Tablo 36. Araştırma Grubunun Görüşlerine Göre İş Doyumu Ölçeği, İşle Bütünleşme Ölçeği ve Tükenmişlik Ölçeği Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları	81



KISALTMALAR LİSTESİ

BB	: Bilişsel Bütünleşme
BEP	: Bireyselleştirilmiş Eğitim Programı
DB	: Duygusal Bütünleşme
ERG	: Existence-Relatedness-Growth
FB	: Fiziksel Bütünleşme
KMO	: Kaiser- Meyer- Olkin
KPSS	: Kamu Personeli Seçme Sınavı
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MEGSB	: Milli Eğitim, Gençlik ve Spor Bakanlığı
ÖSYM	: Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı)

1. ÖZET

Öğretim yöneticisi olan hem öğrenci hem de öğretim değerlendirmesini yapan öğretmenler meslek hayatları boyunca sürekli iletişim halindedirler. Bu durum öğretmenlerin sorumluluk bilincini artırmakta buna paralel olarak da yıpranmalarını kolaylaştırmaktadır. Birebir ilişki ve etkili iletişimin yoğun olduğu öğretmenlik mesleğinde sorumluluklardan kaynaklı stres durumu oluşabilmekte bu da psikolojilerinin olumsuz etkilenmesine ve beraberinde hem öğretmenlik mesleğini hem de insani görevlerini tam olarak yerine getirememesine sebep olmaktadır. Toplum açısından en önemli mesleklerden biri olan bu meslekte öğretmenlere ciddi sorumluluklar yüklenmekte ve öğretmenlerin de bu sorumlulukları en doğru şekilde yerine getirmeleri beklenmektedir. Fiziksel ve ruhsal açıdan bireyin gelişiminde önemli rol üstlenen beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin de üstlendiği sorumluluklar bir hayli fazladır. Öğretmenlerin bedensel ve ruhsal açıdan sağlıklı olması, stres durumuyla karşı karşıya kalmaması, psikolojik olarak daha rahat bir ortamda çalışması gibi faktörler eğitimsel olarak daha verimli olmalarını sağlayacak, kişisel ve mesleki sorumluluklarını ve görevlerini layığıyla yerine getirmelerine katkıda bulunacaktır.

Bu araştırmanın temel amacı, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görüşleri doğrultusunda iş doyumları, işle bütünleşmeleri ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkileri belirlemek; uygulanan ölçeklerden alınan görüş ortalamalarının cinsiyet, yaş, mesleki kıdem durumu, öğrenim durumu, eğitim kurumu türü, medeni durumu, çalıştığı il/ilçe değişkenlerine göre farklılaşmanın ne düzeyde olduğunu ortaya koymaktır.

Araştırmanın evrenini Türkiye’de sekiz ilde (Elazığ, Konya, Kayseri, Ankara, Malatya, Bingöl, Aydın ve Mersin) eğitim kurumlarında görev yapan

beden eğitimi ve spor öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise basit tesadüfî yöntem kullanılarak Elazığ, Konya, Kayseri, Ankara, Malatya, Bingöl, Aydın ve Mersin illerinden belirlenen 507 gönüllü öğretmenden oluşmaktadır.

“Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin İş Doyumları, İşle Bütünleşmeleri ve Tükenmişlikleri Arasındaki İlişkileri” ölçmek için beden eğitimi ve spor öğretmenlerine yönelik olarak üç farklı ölçek formu kullanılmıştır: “Öğretmenlik İş Doyumu Ölçeği”, “İşle Bütünleşme Ölçeği” ve Tükenmişlik Ölçeği”.

İlk olarak beden eğitimi ve spor öğretmenlerinden demografik bilgilere yönelik “cinsiyet”, “yaş”, “mesleki kıdem”, “öğrenim durumu”, “görev yaptığı eğitim kurumu”, “medeni durumu” ve “görev yaptığı eğitim kurumunda beden eğitimi ve spor öğretmeni sayısı” değişkenlerinde bilgiler elde edilmiştir. Daha sonra Öğretmenlik İş Doyumu Ölçeği, İşle Bütünleşme Ölçeği ve Tükenmişlik Ölçeği’ne yönelik sorulara cevap aranmıştır.

Verilerin analizinde lisanslı SPSS 24.0 paket programı kullanılmıştır. Elde edilen verilere normallik analizi yapılmış, sonuçlar normal dağılım sergilemiş ve parametrik testlerin yapılmasına karar verilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri olarak sayı, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki farklılıkları ortaya koymak amacıyla Independent Sample t Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumları, işle bütünleşmeleri ve tükenmişlikleri arasındaki ilişkilere yönelik anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek amacıyla değişkenler arasında korelasyon analizi yapılarak sonuçlar yorumlanmıştır. Yapılan istatistiksel çözümlerlerin anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ olarak kabul edilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumuna yönelik görüşleri hiçbir değişken noktasında anlamlı farklılık göstermemiştir. İşle bütünleşme ölçeğine ilişkin ise her bir değişkene göre ortalamalara bakıldığında zaman görünüm şu şekilde olmaktadır: Cinsiyet değişkeninde işle bütünleşme ölçeği geneli ve bilişsel bütünleşme puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlemlenmiştir. Medeni durum değişkenine bakıldığında duygusal bütünleşme puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlemlenmiştir, işle bütünleşme ölçeği geneli ve boyutlar arasında ise başka hiçbir değişken noktasında farklılık tespit edilmemiştir. Yine analiz sonuçlarına göre beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerine ilişkin görüşleri hiçbir değişken noktasında anlamlı farklılık göstermemiştir. Yapılan korelasyon analizi sonucunda ise Öğretmenlik İş Doyumu Ölçeği ile İşle Bütünleşme Ölçeği arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde bir ilişki ($r=0,493$), Tükenmişlik Ölçeği ile negatif yönde ve zayıf düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır ($r=0,460$). İşle Bütünleşme Ölçeği ile Tükenmişlik Ölçeği arasında ise negatif yönde ve zayıf düzeyde bir ilişki ortaya çıkmıştır ($r= -0,477$).

Araştırmanın sonucunda, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin daha düşük, iş doyum ve işle bütünleşme ortalamalarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. İş doyum ve işle bütünleşme düzeyleri arttıkça tükenmişlik durumunun azalacağı, kişisel başarının artacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, Beden Eğitimi ve Spor, İş Doyumu, İşle Bütünleşme, Tükenmişlik

2. ABSTRACT

Both the students who are the instructional administrators and the teachers who evaluate the instruction are in constant communication throughout their professional lives. This situation increases the sense of responsibility of teachers, and in parallel, it makes it easier for them to wear out. In the teaching profession, where one-to-one relationships and effective communication are intense, a stress situation may occur due to responsibilities, which negatively affects their psychology and causes them not to fully fulfill both their teaching profession and their humanitarian duties. In this profession, which is one of the most important professions for society, serious responsibilities are imposed on teachers and teachers are expected to fulfill these responsibilities in the most accurate way. physical education and sports teachers, who play an important role in the development of the individual in terms of physical and spiritual aspects, have many responsibilities. Factors such as teachers being physically and mentally healthy, not facing a stress situation, working in a more psychologically comfortable environment will enable them to be more productive educationally and contribute to the proper fulfillment of their personal and professional responsibilities and duties.

The main purpose of this research is to determine the relationships between job satisfaction, job integration and burnout levels in line with the views of physical education and sports teachers; The aim of this study is to reveal the level of differentiation according to the variables of gender, age, professional seniority, education level, type of educational institution, marital status, province/district where they work.

The population of the research consists of physical education and sports teachers working in educational institutions in eight provinces in Turkey (Elazığ, Konya, Kayseri, Ankara, Malatya, Bingöl, Aydın and Mersin). The sample of the study consists of 507 volunteer teachers determined from the provinces of Elazığ, Konya, Kayseri, Ankara, Malatya, Bingöl, Aydın and Mersin using the simple random method.

Three different scale forms for physical education and sports teachers were used to measure the *"Relationships between Physical Education and Sports Teachers' Job Satisfaction, Job Integration and Burnout"*. These scales are exactly; "Teaching Job Satisfaction Scale", "Job Integration Scale" and "Burnout Scale".

First of all, the demographic information of Physical Education and Sports Teachers was determined by *"gender", "age", "professional seniority", "educational status", "educational institution", "marital status" and "physical education and sports teacher in the educational institution where he works"* information was obtained in the variables number of Then, answers were sought for the questions about the Teaching Job Satisfaction Scale, the Job Engagement Scale and the Burnout Scale.

Licensed SPSS 24.0 package program was used in the analysis of the data. Normality analysis was performed on the acquired data, the results showed normal distribution and it was decided to perform parametric tests. Number, percentage, mean and standard deviation were used as descriptive statistical methods in the evaluation of the data. Independent Sample t-test and One-Way Analysis of Variance were performed to reveal the distinctions between dependent and independent variables. In order to determine whether there is a significant

relationship in the relationships between physical education and sports teachers' job satisfaction, job integration and burnout, the results were interpreted correlation analysis among the variables. The significance level of the statistical analyzes was accepted as $p < 0.05$.

According to the results of the analysis, the views of physical education and sports teachers on job satisfaction did not differ significantly at any variable point. According to the work engagement scale, when the averages for each variable are looked at, the following view emerges. In the gender variable, a statistically significant difference was observed between the overall work engagement scale and cognitive integration scores. Looking at the marital status variable, a statistically significant difference was observed between the emotional integration scores, however, no difference was found between the overall work integration scale and the dimensions in any other variable point. Again, according to the results of the analysis, the views of the physical education and sports teachers on the burnout levels did not differ significantly at any variable point. As a result of the analysis, it was determined that there was a positive and weak relationship ($r=0.493$) between the Teaching Job Satisfaction Scale and the Job Integration Scale, As a result of the analysis, it was determined that there was a negative and weak relationship between the Teaching Job Satisfaction Scale and the Burnout Scale ($r=0.460$). There was a negative and weak relationship between the Work Engagement Scale and the Burnout Scale ($r= -0.477$).

As a result of the research, it was determined that physical education and sports teachers had lower burnout levels and higher job satisfaction and job

integration averages. It was concluded that as the levels of job satisfaction and job integration increases, burnout will decrease and personal success will increase.

Keywords: Teacher, Physical Education and Sports, Job Satisfaction, Job Integration, Burnout



3. GİRİŞ

Öğretmen kavramına pek çok anlam yüklenmesine rağmen genel olarak duygusal betimlemelerden uzak, yerine getirmeleri beklenen görev ve sorumluluklarına yönelik tanımlamalara daha fazla yer verilmektedir (1).

Öğretmen; yedek veli, sınav yapan ve disiplin sağlayan güvenilir kişilerdir (2). Temel toplumsal kurumlardan biri olan eğitim sisteminin temel amacı ülkedeki nitelikli insan gücü yetiştirmek ve yurttaşlarına vatandaşlık eğitimi vermektir (3). Eğitim sisteminin en temel ögesi olan öğretmenler bu bağlamda ülkenin kalkınmasında, toplumsal huzur ve sosyal barışın sağlanmasında, kültürel değerlerin genç kuşaklara aktarılmasında önemli rol üstlenirler (4).

Beden eğitimi de eğitim sisteminin vazgeçilmezidir. Beden eğitime yönelik dersler bireyin toplumun ve beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin beklenen talep ve beklentilere göre gerçekleştirildiği takdirde, hem öğretmenlerin verimi artmakta hem de iş doyumunu yükselmektedir (5).

Araştırmacılar, iş doyum düzeyi yetersiz olan bireylerde iş doyum oranı yeterli olan bireylere oranla daha fazla tükenmişlik durumu olduğunu ve iş doyum kavramının tükenmişlikle ilişkili olduğunu bildirmektedir (6). Bu durumun beden eğitimi ve spor öğretmenleri için de geçerli olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Araştırmanın problem durumunun belirlendiği, amacının ve öneminin tartışıldığı bu bölümde; araştırmanın problem cümlesine, alt problemlerine, sınırlılıklarına, sayıltılarına ve araştırmayla ilgili önemli tanımlara yer verilmiştir.

3.1 Problem Durumu

Öğrenme ve öğretme bir süreci kapsamaktadır. Bu sürecin temel öğelerinden biri olan, öğretimi yöneten, öğrencinin ve öğretimin değerlendirmesini yapan öğretmen, öğrenci ve velilerle devamlı etkileşim içerisinde (7). Öğrenci ve velilerle devamlı etkileşim gerektirmesiyle birlikte onlara karşı ilgi ve iletişimin daha yoğun olmasını gerektiren öğretmenlik mesleğinde, iletişimde bulunulan kişilerin canlı varlıklar olması öğretmenlerde sorumluluk duygusunu arttırmakta ve aynı zamanda yıpranmayı kolaylaştırmaktadır (8). Öğretmenlik mesleği insanlarla birebir ilişki ve etkileşimin yoğun olarak yaşandığı mesleklerden biri olmakla beraber öğretmenlerde mesleğin gerektirdiği önemli sorumluluklardan kaynaklı bazı sebeplerden dolayı stres durumları oluşabileceği ve psikolojinin de bu streslerden dolayı olumsuz olarak etkilenebileceği riskinin unutulmaması gerekmektedir. Öğretmenin bu olumsuz etkilenmeleri, yerine getirmekle mesul olduğu mesleki ve insani görevleri tam olarak yerine getirememesine veya bozmasına sebep olabilir.

Öğretmenlik mesleğinin toplum açısından önemli bir meslek olması dolayısıyla öğretmenler ciddi sorumluluklar altındadırlar. Öğretmenlerden bu ciddi sorumlulukları layıkıyla yerine getirmeleri beklenmektedir. Bunun sonucunda, öğretmenlik mesleğinin sorun ve çözümüyle ilgili çok sayıda çalışma yer almakta ve bu amaca yönelik çalışmalar sürekli artmaktadır (9).

Bireylere birçok yönden katkısı bulunan beden eğitimi ve spor etkinliklerinin olumlu olarak devam edebilmesinin koşulu öğretmenlerin fiziksel ve ruhsal yönden sorun yaşamamalarıdır. Bu durumda, öğretmenlerin stresin olmadığı bir ortamda çalışmaları ruhsal yönden daha sağlıklı ve eğitimsel açıdan daha

verimli olacaklarını göstermektedir. Buna baęlı olarak ęřretmenlerin iř ortamındaki her tűrlű olumsuz durumun ęnlenmesinin ve kaldırılmasının gereklilięi kendini gęstermektedir (10). Kiřisel ve mesleki anlamda sorumluluklara sahip beden eęitimi ve spor ęřretmenlerinin okul sonrası yapması gereken ve okul zamanıyla sınırlı kalmayan gęrevleri bulunabilmektedir. ęřrencilerle olan çalıřmalarının haricinde dięer ęřretmenler; yęneticiler ve gűnlűk hayatta iletiřimde bulunduęu kiřilerle çok fazla etkileřim içinde olmazken okul mesaisi dıřında da zaman harcamak durumunda kalan beden eęitimi ve spor ęřretmenleri buna ek olarak antrenęrlűk ve hakemlikle de yűk ve sorumluluklarını arttırabilmektedir (11).

Tűkenmiřlik durumunun risk faktęrű, bireylerle i ie ve yoęun olarak çalıřılan mesleklerde daha yűksektir ve ęřretmenlik bu meslekler içinde en bařta gelenlerden biridir (12). ęřretmenin uygun olmayan kořullarda ve stres altında çalıřması; mesleki verimlilięin azalması, fiziksel saęlıęın azalması ve sosyal bozukluklar řeklinde yansıyabilir (13). Tűkenmiřlik, ęzel hayatla çalıřma hayatı sırasında yařanan stresle bař edebilme konusundaki yetersizlik olarak tanımlanabilir. Bazı kuramcılar ise ortaya çıkan asıl tehlikenin, bireylerin tűkenmiřlikle savařmaktansa onu kabullenip tűkenmiřlięin sebep olduęu psikolojik hale adapte olmak olduęunu belirtmiřlerdir (14). Tűkenmiřlik, alıřma iřteęi çok fazla olan kiřilerde çalıřma heveslerinin kaybolma sűrecinin son ařamasıdır (15). Tűkenmiřlik ęřretmenlerin iře gecikmelerine, iřten kaytarmaya çalıřmalarına, gęrevden çekilmelerine, sıklıkla rapor almalarına, yaratıcılık ve giriřimcilik gibi yetilerinin azalmasına neden olmaktadır (16).

İş doyumu, yönetim alanında çok fazla sayıda çalışmaya konu olmasına rağmen bu kavramın sınırlarının kesin olarak belirlendiği söylenemez (17). İş doyumu kavramının tanımı, araştırmacılar tarafından farklı şekillerde yapılmıştır. İş doyumu, iş gören kişilerin işten duydukları memnuniyeti veya memnuniyetsizliği ifade etmektedir (18). İş doyumu, çalışanın iş yaşantısından duyduğu memnuniyetin göstergesidir. İş tatmini bireylerin işleriyle ilgili tutumlarını ortaya koyar ve aynı zamanda onların duygu ve değerlendirmelerini de kapsamına alır (19). Beden eğitimi ve spor derslerinde kazanılan yaşantılar öğrencilerin ilerideki davranışlarını belirleyecek ve onları yönlendirecektir. Bu açıdan beden eğitimi ve spor öğretmenleri önemli sorumluluk altındadırlar. Bu da beden eğitimi ve spor öğretmenin iş doyumu sağlamasının önemini ortaya koymaktadır (20). Öğretmen, iş tatmin düzeyinin yüksek olmasıyla beraber öğrencilerinin motivasyonlarını olumlu biçimde etkileyecek ve öğrencilerin öğrenme alanlarını geliştirmeye çalışacaktır. Toplumdaki saygınlığını hisseden ve bunun farkında olan, mesleki bilgisini güncel tutan, maddi zorluklarla boğuşmak zorunda kalmayan, mobbinge maruz kalmayan öğretmenin eğitimsel verimliliğinde artış söz konusu olacaktır (21). Öğretmenlerin eğitim sürecinde daha verimli çalışmaları açısından iş doyumlarını azaltan unsurlar ortadan kaldırılıp bu sayede eğitimin etkililiğinin artırılması doğru olacaktır. İş doyumu düşük olan bireylerin mesleki ve toplumsal rollerinde bozukluklar oluşacak bireysel mutsuzluğa sürüklenecektir. İş doyumunu azaltan unsurlar ortadan kaldırılarak öğretmenlerin verimliliği sağlanabilir (22).

İş doyumu ile tükenmişliğin ilişkisine bakıldığında çalışanlar aşırı strese maruz kalıp bununla başa çıkamadığı zaman çalışma yeterliliklerini kaybetmektedirler. Çalışanlar iş doyumsuzluğu yaşamalarının ardından

tükenmişlik yaşamaktadırlar (23). Nesillerin yetişmesini sağlayan öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişliklerine yönelik yapılan çalışmalar ciddi bir öneme sahiptir. İnsanlarla devamlı etkileşim içerisinde bulunan öğretmenler farklı sebepler neticesinde problemler yaşayabilirler. Bundan dolayı öğretmenlerin iş doyumlarının, tükenmişliklerinin ve ayrıca işle bütünleşmelerinin belirlenip alınan sonuçlardan hareketle gereken tedbirlerin alınması için çalışmalar yapılması toplum ve eğitim açısından elzemdir (20).

Araştırmanın diğer bir kavramı olan işle bütünleşme (işe angaje olma), belli bir olguya yönelik olarak zihnin pozitif olma durumu, bireyin bilişsel anlamda kendini işi ile bütün olarak değerlendirmesidir. Bireyin, çalışma arkadaşları ile samimi ilişkiler kurarak örgüt çalışmaları ile benzerlik gösteren çalışanların geliştirmiş olduğu tutumlar da işle bütünleşme çerçevesinde değerlendirilebilmektedir (24). Yapılan çalışmalara bakıldığında işle bütünleşme kavramının birbirinden farklı sözcüklerle dilimize uyarlanmış olduğu ve kavram konusunda bir belirsizliğin olduğu görülmektedir. İşle bütünleşme kavramı alanyazında; kendini işe verme, işe adanma, işe angaje olma, işe cezbolma gibi sözcüklerle ifade edilmiştir.

İşle bütünleşme, eğitim örgütlenmesinde gerekli görülen ve ihtiyaç duyulan davranışlardan biridir. Öğretmenlerin ve eğitim sektörü çalışanlarının işle bütünleşmelerinin sağlanmasının neticesinde işle bağı kuvvetli, daha istekli ve daha sağlıklı iletişimde bulunan çalışanlarla eğitim ortamının kalitesi de yükselecektir (25). İşle bütünleşmenin sağlanabilmesi için çalışanların iş ortamındaki etkililiği arttırılmalı, çalışanların işlerini daha özenli ve istekli yapmalarını sağlamak için motivasyonlarını yükseltecek çalışmalar yapılmalıdır (26). İşle bütünleşme,

örgütsel tükenmenin tam tersidir ve tükenmenin, işle bütünleşme halini erozyona uğratmaktadır (27). Tükenmişlikle karşı karşıya kalan bireylerin tam tersi olarak işle bütünleşmiş bireylerin çalışma ortamındaki enerjileri daha yüksektir ve işleriyle ilgili etkili ilişkiler içerisinde olduklarıdır. İşle bütünleşmeyi sağlamış olan çalışanlar kendilerini işin üstesinden gelebilecek yeterliliğe sahip olarak görürler (28). İş tatmini ise işle bütünleşme kavramındaki gibi çalışanın işiyle olan ilişkisiyle ilgilenmez, çalışanın işindeki ihtiyaçlarının karşılanma düzeyi ve işindeki memnuniyet düzeyiyle ilgilenir (29).

Tükenmişlik kavramının bilinirliğinin artmasıyla birlikte bireyler iş hayatında karşılaştıkları problemlerin kaynağı olarak tükenmişliği gösterebilmekte ve bu kavramın toplumsal algısına sığınabilmektedir. Bundan dolayı tükenmişlik kavramıyla ilgili bu algıyı değiştirmede işle bütünleşmenin anlam ve önemini vurgulamak alanyazına katkı sağlayacaktır (30).

Tükenmişlik, işle bütünleşme ve iş doyumu tüm öğretmenlerde olduğu gibi beden eğitimi ve spor öğretmenlerinde de önemli sayılacak konulardandır. Tükenmişliğin minimum seviyede, iş doyumu ve işle bütünleşmenin maksimum seviyede olması öğretmenlerin işlerini daha iyi icra etmelerini, eğitimin kalitesinin ve etkisinin artmasını sağlayacaktır. Daha önce beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu değişkenlerinin birbiriyle ilişkisinin saptandığı çalışmalar olduğu görülmüştür. İş doyumu, tükenmişlik ve daha yeni bir kavram olan işle bütünleşme değişkeninin bir arada ilişkilendirilmesi beden eğitimi ve spor öğretmenliği mesleğine katkı sağlaması açısından araştırılması elzem bir konu olarak gerekli görülmüştür.

3.2 Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmada öncelikle beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görüşleri doğrultusunda iş doyumları, işle bütünleşmeleri ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkileri belirlemek; uygulanan ölçeklerden alınan görüş ortalamalarının cinsiyet, yaş, mesleki kıdem durumu, öğrenim durumu, eğitim kurumu türü, medeni durumu, çalıştığı il/ilçe değişkenlerine göre farklılaşmanın ne düzeyde olduğunu ortaya koymak amaçlanmıştır. Ayrıca kuramsal dayanaklarla görüş ortalamalarından yararlanılarak bağımlı değişkenlerin kendi aralarındaki ilişkileri açıklamak ve beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin bu görüşleri vasıtasıyla ortaya konulan bu ilişkilerle alana ve alanyazına katkı sağlamak amaç edinilmiştir.

Beden eğitimi ve spor dersinin, eğitimin sürdürülmesinde ve ilerlemesinde önemli katkısı vardır. Beden eğitimi ve spor öğretmenleri de beden eğitimi ve spor dersi ile öğrencilerin sosyal, fizyolojik ve psikolojik durumlarında gelişim sağlamayı amaç edinmektedirler. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin eğitimde daha etkili rol alabilmesi için işlerinde ve sosyal hayatlarında yaşadıkları sorunların giderilmesi ve önlenmesi önemlidir. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaşadıkları önem arz eden problemlerden biri de tükenmişliktir. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin olup olmaması nitelikli eğitimin var olabilmesi açısından bilinmesi ve araştırılması gereken konulardandır. Yaşanan tükenmişlikle birlikte öğretmenlerin işlerinden aldıkları tatmin düzeyi ile işle bütünleşmeleri arasındaki ilişki de önem taşımaktadır. Bu olguların bireyin hem çevresine hem de kendisine pozitif ve negatif etkileri bulunmaktadır. Beden eğitimi öğretmenlerine yönelik olarak işle bütünleşme değişkeninin incelendiği bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Tükenmişliğin zıddı olarak ifade edilen işle bütünleşme kavramının, iş yaşamında

olumlu bir algı oluşturabilecek niteliğe sahip olması bu kavramın çalışmaya dâhil olmasını sağlamıştır. Beden eğitimi öğretmenlerinin işle bütünleşmeleri, tükenmişlikleri ve iş doyumlarının birlikte ilişkilendirilmesi gerekli görülmüştür. Özet olarak bu araştırma iş doyumunu, işle bütünleşme ve tükenmişlik olgularının beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin üzerindeki etkisinin ortaya çıkarılması ve gelecekteki çalışmalara ışık tutması açısından önemlidir.

3.3 Problem Cümlesi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumları, işle bütünleşmeleri ve tükenmişlikleri arasındaki ilişkiler nasıldır?

3.4 Alt Problemler

Bu araştırmada cevabı aranan alt problemler şunlardır:

- Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumunu, işle bütünleşmeleri ve tükenmişlik seviyeleri ne düzeydedir?
- Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumunu, işle bütünleşme ve tükenmişlik düzeyleri arasında ne tür ilişkiler vardır?
- Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumunu, işle bütünleşme ve tükenmişlik değişkenlerinde yaş, cinsiyet, kıdem durumu, eğitim kurumu türü, öğrenim durumu, medeni durum ve görev aldığı yerleşim yeri değişkenleri anlamlı farklılaşmaya sebep olmakta mıdır?

3.5 Araştırmanın Sayıtları

- Araştırmaya katılımda bulunan örneklem grubunun, evreni doğru şekilde temsil edebileceği kabul edilmiştir.

- Araştırmanın amaçlarına ulaşmasında veri toplama araçlarının doğru yönde hizmet ettiği kabul edilmiştir.
- Araştırmaya katılımda bulunan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin veri toplama aracı olan ölçekleri ve kişisel bilgi formunu içtenlikle ve gerçekçi bir şekilde cevapladıkları kabul edilmiştir.

3.6 Araştırmanın Sınırlılıkları

- Araştırmadan elde edilen bulgular 2021-2022 eğitim ve öğretim dönemi ile sınırlıdır.
- Araştırma sonucunda ortaya çıkan bulgular, araştırmada kullanılan ölçeklerden elde edilen verilerle sınırlıdır.

3.7 Tanımlar

İş doyumu: Bir çalışanın işinden ne istediği ile işinden ne elde ettiğini karşılaştırması ile bunun sonunda göstermiş olduğu duygusal tepkidir (31). İş doyumu kavramı alanyazında iş tatmini, iş memnuniyeti, mesleki doyum, mesleki tatmin şeklinde de kullanılmaktadır.

Tükenmişlik: İnsanların stres ya da tatminsiz olma durumuna paralel olarak işten soğuma şeklinde gösterdiği tepki şeklinde tanımlanabilir (32).

İşle bütünleşme: Çalışan bireylerin enerjik şekilde işine bağlanması ve işini benimseyerek işiyle ilgili her konuda olumlu ruh haline sahip olmasıdır (33). İşle bütünleşme kavramı alanyazında; kendini işe verme, işe adanma, işe angaje olma, işe cezbolma, işe tutulma gibi sözcüklerle ifade edilmiştir.

Beden Eğitimi: İnsanı bütün olarak oluşturan fiziki, zihni ve ruhi özelliklerin, genetik potansiyelin ve içinde bulunduğu yaşın gerektirdiği verime ulaştırması için fiziki aktiviteler, zihni aktiviteler ve oyun yolu ile yapılan faaliyetlerdir (34).

3.8 Öğretmenlik Mesleği

Toplumlar varlıklarını sürdürebilmek ve gelişimlerine devam edebilmek için toplumdaki her bireyi yetiştirmek zorundadır. Toplum, bireylere hem kültür ve değerleri hem de örf ve adetlerini aşılamalı, bunun yanı sıra da bilimsel ve teknolojik alandaki gelişmeleri ve yenilikleri kazandırmalıdır. Bunun gerçekleştirilmesi için de o toplumun, öğrenme süreci boyunca eğitimsel ve öğretimsel faaliyetleri layığıyla gerçekleştirmesi beklenmektedir. Eğitim-Öğretim süreci ile birlikte, toplum kültürü, değeri, inançlarıyla bilimsel ve teknolojik alanda elde edilen gelişmeler nesiller boyu aktarılmış olur (35).

Eğitim bireylerin bilgilerinde ve görgülerinde geçerli gördüğü şeyleri gelecek nesillere aktaran en üst görüşe sahip olmasını isteyen bir insan eserdir (36). Eğitimle ilgili tanımların sayısı oldukça fazla olmakla beraber genel olarak eğitim, önceden belirlenmiş amaçların izinde nesilleri ve dolayısıyla geleceği yönlendirmek ve yetiştirmek amacıyla bilim ve tekniğin öğrenildiği bilim olarak değerlendirilebilir (37).

Eğitim kavramının yanlış bir şekilde yaygın olarak sadece okul ile özdeşleştirildiği görülmektedir. Asıl anlamıyla eğitim, insanın doğumuyla başlayıp ölümüne kadar olan süreci kapsar. Bundan dolayı eğitim süreci çok kapsamlı bir boyuta sahiptir. Zaman ve mekân açısından da eğitimin sürekliliği ve çok

boyutluluğu söz konusudur (38). İnsan, tarihin ilk yıllarından günümüze kadar bilinmeyene yönelik merakıyla kendini ve çevresini geliştirmiş; yaşam koşullarını sosyal, kültürel ve ekonomik alanda daha iyiye ulaştırmak amacıyla çaba sarf etmiştir. Bu çabalar bilinmeyi bilen birine sorarak öğrenmeye çalışma ile başlayıp öğrenmenin sistematikleşmesiyle beraber okul kavramının ortaya çıkışını da içine alarak günümüze kadar ilerlemiştir (39).

Eğitilmiş insan gücünün gelişmiş ülkeler açısından en önemli avantajlardan biri olduğu bilinmektedir. Vatandaşları iyi eğitim almış ülkelerin geneli kendi ülkelerinin maddi kaynakları yetersiz olsa da diğer ülkelerin kaynaklarını kullanarak zengin olabilmektedir. Bu durumun aksine eğitilmiş insan gücüne sahip olmayan ülkeler zengin yeryüzü kaynaklarına sahip olmalarına rağmen yoksulluk yaşamakta ve çeşitli yollarla diğer ülkeler tarafından kullanılmaktadırlar. Bu bağlamda, eğitimin birçok öneminin yanı sıra ülke gelişimi ve ekonomik kalkınma açısından da vazgeçilmez bir unsur olduğu söylenebilir. Öğretmenlik mesleğinin önemi böylece ortaya çıkmaktadır.

Meslek, toplumun bir ihtiyacını gideren, özel bir eğitimle veya çaba harcanarak kazanılan maddi gelir sağlamanın yanında insanlığa fayda sağlamak için icra edilen bir uğraştır. Bir uğraşının meslek olarak nitelendirilebilmesi için kendine ait değer ve etik ilkelerine sahip olması gerekmektedir (40). Doğrudan insanla ilgili bir meslek olan öğretmenlik mesleği, öğretmen insan kişiliğini biçimlendiren sanatkârlıktır (41).

Öğretmenler ülkelerin kaderlerinde belirleyici roller üstlenirler. Öğretmenler, eğitim sisteminin en temel ögesidir. Ülkenin kalkınmasının sağlanmasında bilinçli ve nitelikli bireylerin yetiştirilmesinde, bireylerin

sosyalleşmesinin ve toplumsal hayata hazırlanmasının sağlanmasında, toplumun kültürünün yeni nesillere aşılmasında, toplumdaki sosyal barışın sağlanmasında öğretmenlerin başrol pozisyonunda olmaları beklenmektedir. Yeni nesillerin niteliği de onları yetiştiren öğretmenlere benzeyecektir (1)

Öğretmen, öğrenmeyi kılavuzlayan ve sağlayan kişidir. Başarılı bir öğretmenin; öğretim yöntem ve materyallerini etkin bir şekilde kullanması, alanıyla ilgili bilgi ve beceriye sahip olması, yeniliğe açık, yatkın ve sürekli gelişim ve öğrenme çabası içinde olması, öğrencinin faaliyetlerini objektif bir şekilde değerlendirmesi ile okul faaliyetlerinde etkin rol alması gerekir (42, 43). Öğretmenin eğitim alanındaki önemli rollerinden biri ise topluma ve öğrenciye model olmasıdır. Öğretmenin toplumsal kurallara göre model oluşturması, toplumun kültürel mirasının yaşatılmasını ve aktarılmasını kolaylaştırabilir (44).

Öğretmenlik mesleğinin işi insanla ilgili olduğundan dolayı çok eski bir uğraşı alanıdır. Günümüzde öğretmenliğin meslekleşmesi konusunda önemli adımlar atılmış ve uzmanlık becerisi gerektirdiği kabul edilerek profesyonel statüye kavuşturulmuştur (45).

3.8.1 Öğretmenlik Kavramı

Öğretmenlik, sınırları kesin çizgilerle ayrılabilir ve kuralları net bir şekilde belirlenebilecek bir meslek değildir. Bazı evrensel kurallara sahip olmakla beraber, tüm toplumların ve ülkelerin kullanabileceği belirli standartları yoktur. Toplumlar öğretmenlik mesleğinin standartlarını belirlerken kendi kültür ve sosyal özelliklerini göz önüne alırlar. Buna rağmen ülkelerin genelinde yetkili kurumların ve kişilerin yaptığı öğretmenlik kavramı tanımları çoğu zaman birbirine yakın anlamlar içerir (46).

Öğretmenlik; öğrencinin ihtiyaçlarının tedariği için çözüm bulan ve tatmini için çaba harcayan, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından belirlenen hedefleri uygulayıp öğrencileri istendik davranışlara ulaştıran, yaşadığı toplumun değerlerine ve evrensel değerlere saygı duyup bunları öğrencilerine aktaran, problemleri durumlar karşısında soğukkanlı olarak asgari zararlar ve alternatif çözümlere başvurarak çözen şeklinde sayılabilecek vasıflara sahip olunmasını gerektiren bir meslektir (47).

Öğrencilere kazandırılması gereken davranışları ve aktarılması gereken bilgileri öğrencilere verme konusundaki sorumluluk ve eğitim öğretim sürecindeki kılavuzluk görevi en başta öğretmene aittir. Öğretmen aldığı bu sorumlulukları icra ederken öğretim yöntem ve tekniklerinden yararlanır ve bu sayede hedeflenen kazanımların öğrencilere aktarılıp aktarılmadığını değerlendirmiş olur. Bu yönüyle öğretmen, mesleğinin gerekliliklerini yerine getirerek öğrencilerin bilgilerini arttırmakla beraber öğrencilerin kişilik özelliklerini de etkilemektedir (48).

Öğretmen sorumluluklarını ve görevlerini ifa edebilmek ve dolaylı yoldan toplumsal aksaklıkların önüne geçebilmek amacıyla önemli özelliklere sahip olmalıdır. Nitelikli ve etkili bir öğretmen; öğrencilerinin gelişimlerini süreç içinde izleyen, yaşadığı toplumun kültürünü, aile yaşantısını ve değerlerini bilen ve öğrencilerine aktaracak kabiliyeti olan, öğrenmenin yaşam boyunca devam eden bir olgu olduğuna inanan, gündemden geri kalmayarak öğrencilerini de bu konuda bilinçlendiren, mesleğini severek yapan, öğretmekle görevli olduğu derslere hâkim olup öğretme becerisini bulunduran ve bir arada bulunduğu insanlarla saygı içerisinde yaşayabilen öğretmendir (45, 49).

Öğretmenler görevlendirilmeden önce ciddi bir eğitim alırlar, bu uzun süreli eğitimin ardından göreve başlamaya hazır olurlar (50). Kişilik özellikleri ve yeterlilikler meslek öncesi eğitim sürecinde oluşturulur ve kazandırılır, mesleğe başladıktan sonra da bu özellikler ve yeterlilikler hizmet içi eğitimle desteklenir ve sürekliliği sağlanmaya çalışılır (51). Bunun yanı sıra öğretmenlerin devamlı olarak çağın gerekliliklerine uyum sağlaması, bilim ve teknolojiye uzak kalmayarak faydalanması ve bunu desteklemesi, eksik gördüğü bireysel özelliklerini geliştirmeye çalışması gerekmektedir.

3.8.2 Öğretmenlik Nitelikleri ve Yeterlikleri

Öğretmenlerden yerine getirmeleri istenilen birçok görev ve almaları gereken pek çok rol bulunmaktadır. Bu rollerin önemi geçmişte önemli olduğu gibi günümüzde de önem arz etmektedir. Öğretmenlerin görev ve sorumlulukları temel olarak benzer olmakla beraber, süreç içinde meydana gelen gelişmeler nedeniyle sorumluluklarında da değişimler oluşabilmektedir. Öğretmenler geçmişte; öğrencilere bilgiler aktaran, öğreten kişiler olarak değerlendirilmiş olsa da günümüz şartlarında sadece öğretmek yeterli olarak düşünülmemekte, öğretmenlerin ayrıca rehber olma, kararlarda yardımcı olma, toplumsal süreçlerle ilgilenme ve doğa ile ilgili etkinliklere katılım gösterme gibi sorumluluklar alması beklenmektedir (52, 53).

Öğretmenlerin mesleki özellikleri aşağıdaki gibidir (54):

- Öğretmenlik meslek bilgisi
- Alan bilgisi
- Genel kültür

Alan bilgisine yeterli düzeyde hâkim olan öğretmen, bilgilerini öğrencilere en verimli şekilde aktarabilmesi için öğretmenlik meslek bilgisine, görevini daha etkili bir şekilde yapabilmesi ve sadece dersle ilgili öğretilerle yetinmemesi adına genel kültür bilgisine sahip olmalıdır.

3.9 Beden Eğitimi ve Spor

Hareket, insan canlılığının işaretidir. İlk zamanlarda insanların yaşamını kolaylaştıran ve hayatta tutan doğal hareketler mevcuttu. Zaman ilerledikçe hareketler şartlara göre adapte olmuş ve değişmiştir. Hareketsizliğin neden olduğu bozukluklara karşı beden eğitimi ve spor bir tedavi aracı olarak kullanılmıştır. Doğal ve kasıtlı faaliyetler bireylerde zayıf durumunu düzeltici ve iyi durumunu koruyucu etkilerle birlikte beden eğitimi faaliyetleri ortaya çıkmıştır (55).

Beden eğitimi, çocukların fiziksel aktivitelere katılımlarını ve fiziksel iyiliği sürdürmekle beraber çocuklara sağlıklı bir yaşam tarzı ve fiziksel aktivitelerin gerekliliği bilincini öğrenmelerini sağlar. Aynı zamanda çocukların daha aktif olabilmesi adına gerekli becerileri kazanmaları için uygun ortamlar sunar (56).

İnsanların ahlaki temizliğini, fiziki uygunluğunu ve manevi zenginliğini uyumlu bir şekilde geliştirmek çağdaş beden eğitimi sisteminin amaçlarındandır. Ayrıca beden eğitiminin hedefleri arasında; modern toplumun inşasında ihtiyaç duyulan ahlaki temizliği, manevi zenginliği ve fiziki olgunlaşmayı geliştirirken bir yandan da tüm yönleriyle gelişmiş insan olmanın avantajlarını hayata geçirmek gösterilebilir (57).

Spor modern toplumların kültürel ve refah düzeylerinin göstergesi ve önemli bir olgu olup sosyal yaşamı her yönden etkilemektedir (58). Spor

faaliyetlerinin amaçlarını sıralayacak olursak; insanın ruh ve beden sağılığını geliştirmek, insanın karakteristik özelliklerini ve kişiliğinin oluşumuna katkıda bulunmak, kişiye bilgi ve beceri kazandırarak sosyal hayata uyumunu sağılamak, insanlar arası kaynaşma, dayanışma ve başarı sağılamak, bireyin zorluklara karşı mücadele gücünü artırarak rekabet ölçüleri içerisinde belirli kurallara göre yarışma, yarışmada üstün gelme, heyecan duyma ve mücadele etme şeklinde sıralayabiliriz (38). Spor, kişinin zihinsel, duygusal, toplumsal ve fiziksel gelişim yönlerine bütünsel olarak geliştiren bir olgu olup toplumun her kesimini bir araya getirebilme potansiyeline sahip gücü ile toplumsal ortak paydadır. Bu özelliklerine istinaden spor, hem sağığın hem de eğitimin vazgeçilmez unsurlarından biri olmuştur (59).

Sporun başlangıçtaki hareket ve eğlenme aracı olma niteliğı zamanla değışmiştir. Belli bir kesimin faaliyetiyken kitlelere mal olmuş, serbest bir faaliyetken kurallaşmış ve kurumsallaşmış ve boş zaman etkinliğıyken mesleğı, iş sektörüne dönüşmüştür (55).

Genel eğitimin ayrılmaz bir unsuru olarak görülen beden eğitimi ve spor insanın duygusal, zihinsel, sosyal ve fiziksel gelişimine katkı sağılamayı amaç edinen planlı ve bilinçli faaliyetlerdir (60).

Spor, çeşitli dallarda somutlaşmış ve üst düzey olarak yapıldığında teknik, estetik, psikolojik ve fizyolojik özellikleri gerekli kılan, katı kuralları mevcut ve yarışmaya dayalı etkinlik olup en çarpıcı amacı yarışmak ve kazanmaktır (61).

Beden eğitimi, kişinin ruh ve beden sağığının gelişmesi için yapılan hareketlerdir. Spor ise beden eğitiminin faydası olan beden ve ruh sağığını geliştirmenin yanında yarışma, kazanma, heyecan duygusunu yaşama ve mücadele etme amaçlarını içermektedir (38).

Yukarıdaki açıklamaların ardından genel yargı olarak şu söylenebilir; *“beden eğitiminde rekabet unsuru söz konusu değildir”* bu unsur beden eğitiminde değil sporda belirleyicidir ve sporda yoğun biçimde bulunur. Bir etkinliğin spor olabilmesi için oyun, mücadele ve yoğun enerji harcanımı gereklidir (62). Spor ve beden eğitimini ayırabilmek yapılan aktivitenin amacı ve uygulama şeklini bilmekle mümkün olacaktır (55).

3.9.1 Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği

Ülkemizde beden eğitimi ve spor öğretmenliği, genelde dört yıllık beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümlerinden mezun olarak ya da spor yöneticiliği, rekreasyon ve antrenörlük gibi fakülte/yüksekokullardan mezun olup formasyon sertifikası alarak kazanılan bir unvandır. Ayrıca Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet okullarında görev alabilmek amacıyla ÖSYM'nin düzenlediği KPSS (Kamu Personeli Seçme Sınavı) sınavından yeterli puan alıp atanabilmek gerekmektedir. Ayrıca MEB'e bağlı okullar dışında özel okullarda da beden eğitimi ve spor öğretmenleri görev almaktadır.

Beden eğitimi ve spor öğretmenliği mesleği, eğitime katkısı ve eğitimin devamlılığına olumlu yönde etkisi sebebiyle önemli bir meslektir. Bu mesleğe, beden öğretmenleri tarafından öğrencilere kazandırılan kazanımlar açısından bakıldığında da eğitimde ve altyapıda geleceğe yönelik pozitif etkisi olduğu görülmektedir. Beden eğitimi ve spor dersi, hareketlerle öğretmeyi amaçlar ve eğitimin amaçlarına hareketler yoluyla katkıda bulunur.

Beden eğitimi, spor eğitiminin bir parçasıdır ve okul eğitim programlarında beden eğitimi ve spor derslerindeki faaliyetlerin tümünü kapsar. Beden eğitimi ve

spor, eğitimin alanının ayrılmaz parçalarından olup dersin toplumun beklenti ve istekleri doğrultusunda geliştirilmesi oldukça önemlidir.

Eğitimin ayrılmaz parçalarından biri sayılan beden eğitimi ve spor derslerinin, birey ve bireylerin meydana getirdiği toplumun beklentileri yönünde düzenlenmesi bir hayli önemlidir. Bu doğrultuda söz konusu beden eğitimi ve spor ile alakalı programlar sadece okulda çalışmayı değil de beraberinde toplum ile yaşama ve toplum ile yaşamayı öğrenme şartlarını geliştirmeyi ayrıca bireyin sosyal, duygusal, fiziksel ve zihinsel yönlerine de olumlu etki etmesini sağlamaktadır. Bununla birlikte beden eğitimi ve spor dersleri bireyin motor becerilerini geliştirerek (tırmanma, dengede durma, koşma, takla atma, sıçrama vb.) bu konuda kendini yeterli hissetmesi de mümkündür (60).

UNESCO (Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü) 2013 yılında bir raporunda beden eğitimi ve spor dersinin önemi konusunda bazı hususlara yer vermiştir. Dünya çapında yaygınlaşan ve önemli bir sağlık sorunu haline gelen obeziteye engel olmak ve sağlıklı yaşama katkı sağlamanın aktif ve hareketli bir yaşam tarzıyla elde edilebileceği gerçeğinin fark edilmesi nihayetinde uluslar beden eğitimi ve spor derslerine müfredatlarında daha önem vermeye başlamışlardır. Ayrıca beden eğitimi, sağlık eğitimi ve beden eğitimi ve kişisel ve sosyal gelişim ilişkisi yine birçok ülkede sonunda fark edilmiştir. Bu süreçte özellikle gelişmiş ülkeler diye sınıflandırılacak ülkeler; motor becerilerini ve bilişsel gelişimi, sağlıklı ve aktif yaşam alışkanlığını, ruhsal iyi oluşu beden ve spor aracılığıyla elde edebileceğini kabul etmiş ve eğitim müfredatlarında bunlara yönelik farklılıklar yoluna gitmişlerdir. Beden eğitimi ve spor öğretmenleri de beden eğitiminin ve sporun gelişmesinde ve sürdürülmesinde böylelikle kritik bir

rol üstlenmektedirler. Beden eğitimi ve spor öğretmenleri bu rolleri yerine getirmek için belirli özelliklere sahip olmalıdır. Bu nitelikler ve yeterlikler alt kısımda ayrıntılı bir şekilde gösterilmiştir.

3.10 İş Doyumu

Bu bölümde; ilk olarak iş doyumu kavramı ve iş doyumunun önemi ortaya konulmuştur. Sonrasında iş doyumunu etkileyen önemli faktörlerden bahsedilmiş olup ardından iş doyumu kuramları ele alınmıştır.

3.10.1 İş Doyumu Kavramı ve İş Doyumunun Önemi

İş doyumu kavramı günlük hayatta yaygın olarak kullanılmasına rağmen bu kavramın ne olduğu konusunda henüz ortak bir tanımlama mevcut değildir. İş kavramının da neyi temsil ettiği tam olarak kesin şekilde tanımlanmıştır diyemeyiz. Farklı bilim insanları tarafından kavramın farklı yönleri ele alınarak tanımlanmaya çalışılmaktadır (63). Çalışma ortamı ile üretkenlik faktörü arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaya yönelik 1930’lu yıllarda Elton Mayo’nun Hawthorne elektrik fabrikasında yapmış olduğu “*Hawthorne araştırmaları*” İş doyumu konusundaki ilk çalışmalar olarak kayıtlara geçmiştir. Ancak söz konusu çalışma iş doyumu konusunda tek başına bir kuram değildir (64, 65). Ayrıca iş doyumunun içeriği ve nedenleriyle alakalı sistematik bir çalışmaya 1930’lara kadar rastlanmamıştır (66).

İş doyumu, bireyin işiyle alakalı çalışmalarını ve bu çalışmalarından elde ettiği deneyimlerini kendi içerisinde analiz etmesi sonucunda oluşan olumlu duygusal durumdur (67).

Günümüzde çalışanların sağlıklarını korumak ve yaptıkları işin verimliliğini arttırmak amacıyla iş doyumu kavramı üzerinde daha fazla durulmaktadır. İş

doyumunun yetersiz olması ile çalışanların psikolojik tatmin yaşamadıkları, kendilerini işlerine ait hissetmemeleri gibi çeşitli sorunlar yaşamaları sebebiyle yaptıkları işin veriminde düşüş meydana gelmektedir (68). Ayrıca iş doyumunun sağlanamaması durumunda başlarda mevcut yeteneklerini uygulayamama şeklinde ortaya çıkan bu duygu ve davranışlar daha sonra işle ilgili umursamazlığa dönüşmekte ve netice itibarıyla çalışanın düşen verimliliği iş yerinin de verimliliğini düşürmektedir. Bu durum ise sağlıklı bir topluma yol açmaktadır (69).

İş doyum oranının düşük olması, bireylerin bağlı oldukları örgütten uzaklaşmaları ve kopmaları ile birlikte düşünülmektedir. Söz konusu uzaklaşma sadece fiziksel olarak değil aynı zamanda psikolojik ayrılığı da ifade etmektedir. İş doyumunu düşük olan personelin motivasyonu da düşecek dolayısıyla verimlilik azalacaktır. İş doyumunun düşük olması, örgüt için koşulların negatif olarak değiştiğini ortaya koyan en önemli bulgudur (70).

İş doyumunun önemini arttıran iki önemli nedenden birincisi çalışan bireylerin işleri hakkında düşündükleri ve hissettikleridir. İkincisi ise yöneticilerin bu konudaki yaklaşımıdır. Yöneticilerin; iş doyumunun direkt neden olduğu davranışların performans düşüklüğü, işten ayrılma, devamsızlık, ruhsal ve fiziksel sağlığın bozulması olduğunu bilmeleri gerekmektedir (66).

İş doyum kavramına bir de eğitim açısından ve beden eğitimi ve spor öğretmenleri açısından bakıldığında konunun öneminin arttığı görülür. Bunun sebebi bir sektörde iş doyumsuzluğu ortaya çıktığında o sektördeki işleyiş sekteye uğramakta ve çıktılar üzerinde doğrudan olumsuz etki ortaya çıkmaktadır. Eğitim sektöründe yapılan üretim ve beklenen çıktılar bir ülkenin geleceğini etkiler. Bu

nedenle eğitim alanında yaşanacak iş doyumuyla ilgili problemler sonucunda toplum üzerinde telafisi zahmetli veya telafisi olmayan sonuçlarla karşılaşılabilir (71).

Öğrencileri eğitmek, öğrencilerin ve öğrencilerin ailelerinin çeşitli problemlerine çözüm getirmek, toplumun bütün kesimleriyle iletişim halinde bulunmak öğretmenlerin görevlerindendir. Ayrıca öğrenciler, genç yaşa kadar hayatlarının önemli bir bölümünü öğretmenleri ile geçirmektedirler. Bu doğrultuda eğer öğretmenlerin iş tatminsizliği yaşaması durumunda örgütsel problemlerle beraber önemli toplumsal problemler de ortaya çıkacaktır. Bu nedenle öğretmenlerin iş doyumunu konusuna çok daha fazla önem verilmelidir (69).

İş doyumunu kavramının aynı zamanda çalışanların psikolojik durumları ile de ilgili olması bu kavramın bir diğer önemli noktasıdır. Günümüzde bireyin hayatının büyük bir bölümünü işine ayırdığı düşünüldüğünde huzurlu bir iş ortamı huzurlu ve psikolojik olarak sağlıklı bir birey demektir (72). İş doyumunun önemi çalışanlar kadar örgütler için de aynı derecededir. Yöneticiler; çalışanlarının negatif davranışlarının önüne geçmek ve çalışanları arasında dayanışmayı sağlamak amacıyla çalışanlarının iş doyumunu sağlamaktadırlar. Dolayısıyla çalışma arkadaşları birbirlerini daha verimli hale getirmekte ve iş ortamında daha vasıflı hale gelmektedirler. Netice itibarıyla hem iş verimliliği artmakta hem de ortaya çıkan iş ya da ürün daha kaliteli olmaktadır (73).

3.10.2 İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumuna etki eden sebeplerin neler olduğunu bilmek için iş görenlerin işle ilgili duygularını tespit etmek gerekebilir. İş görenlerin işinden memnun olup olmamalarının sebepleri çok çeşitlidir ve kişiden kişiye değişebilmektedir. Farklı

araştırmacılar iş doyumuna etki eden faktörler hakkında değişik öneriler sunmuşlardır.

Çalışmalarda iş doyumunun bireysel ve örgütsel faktörlerden etkilendiği bildirilmektedir. Birçok araştırmada birbirinden farklı faktörlere değinilmiş olsa da alanyazında en yaygın olarak görülen bazı faktörler dikkat çekmektedir. Bireysel faktörler; çalışanın yaşı, cinsiyeti, eğitim düzeyi, çalışma şeklinde sıralanabilir. Ücret, terfi, çalışma koşulları, işin niteliği, iş arkadaşları gibi faktörler ise örgütsel faktörler olmaktadır (66, 74, 75, 76, 77)

3.10.2.1 Bireysel Faktörler

İş doyumunu doğrudan etkileyen bireysel faktörler, kişiden kişiye değişiklik gösteren ve kişilerin karakteristik özellikleri ya da mevcut toplumun demografik yapısından etkilenen özelliklerdir. Çalışanların yaptıkları işin kendi bireysel özellikleri çerçevesinde şekillenmesini istemeleri öncelikli beklentileridir. İş doyumuna etki eden bireysel faktörler; cinsiyet, yaş ve eğitim seviyesi olarak kabul edilebilir (72).

Cinsiyet, araştırmalara göre iş doyumunu etkileyen faktörlerden sonuçları en farklı çıkan ve sonuçlarında en fazla tutarsızlık bulunan faktördür (20). Çalışanların cinsiyetlerine göre iş doyumuna ulaşmalarında farklılıklar oluşabildiği gibi bazı araştırmalara göre cinsiyet değişkeni fark etmeksizin çalışanlara uygun ve eşit koşullar sağlandığı zaman iş doyumuna ulaşma konusunda önemli bir farklılık görülmemektedir (78). Azar ve Henden (79)'e göre kadınların iş hayatında yüksek sorumluluk gerektiren görevleri alamamalarının sebeplerinden biri sahip oldukları eş ve annelik rolüdür.

Yaş, iş doyumunu etkileyen faktörlerden biridir. Kişinin yaşı hayata ve işine bakışı ve işinden aldığı doyum açısından çok önemlidir. Yaşın iş doyumuna etkisi konusundaki farklı çalışmalarda farklı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Yaşlıların iş doyumunu açısından bazı avantajları olduğu ortaya çıkarılmıştır (80). Çalışanların mesleğe başlanılan ilk yıllarda giderek artan iş doyumunu düzeyleri belli bir süreç sonucunda zirveye ulaşmakta ve bir süre zirveyi koruduktan sonra inişe geçmektedir. Böylece bireyin iş doyum düzeyi ters şekilde U çizmiş olmaktadır (81).

Eğitim seviyesi ile iş doyumunu düzeyinin doğru orantılı olduğunu belirten araştırmalar olsa da bunun tam tersine eğitim seviyesi ile iş doyumunu seviyesi arasında negatif bir ilişkinin olduğunu ortaya koyan araştırmalar da mevcuttur (82). Yeni mezun olup iş tecrübesi olmayan gençlerin iş doyumunu düzeylerinin, eğitim düzeyi düşük olanların iş doyumunu düzeyine kıyasla düşük olmasının sebeplerinden biri yeni mezunların iş hayatından çok beklentilerinin olmasıdır (83). Farklı bir araştırmada, bireylerin eğitim düzeylerinin düşük olması diğerlerine göre iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olmasına etki ettiği vurgulanmaktadır (75). Özetle; bireyin aldığı eğitimle yerine getirdiği iş uyumalı ki işten aldığı doyum düzeyi de düşük olmasın. Birey, yaptığı işten daha fazla bilgi ve beceriye sahip olduğunu düşünüyorsa iş doyumsuzluğu yaşayacak olması muhtemeldir.

3.10.2.2 Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler de bireysel faktörlerle birlikte birey üzerinde etkisini göstererek iş doyumunu önemli derecede etkiler. İş doyumuna etki eden örgütsel faktörler; ücret, terfi, çalışma koşulları, işin niteliği ve iş arkadaşları olarak ön plana çıkmaktadır:

Ücret: İş doyumunun sağlanması için oldukça önem arz etmektedir. Ücret, işin niteliğine göre ve çalışanın beklentisine göre adilse çalışanın işine olan bağlılığını olumlu yönde etkileyecektir. Çalışan tarafından aldığı ücretin yetersiz görülmesi iş doyumunu düşürecektir (66).

Terfi: Çalışanlar tarafından terfi almaya olan bakış açılarına göre iş doyumlarının etkilenme düzeyi de değişmektedir. Bazı çalışanlar terfi almayı daha fazla para kazanma imkânı, yüksek konuma ulaşma fırsatı olarak görürken bazı çalışanlar ise bunu hedeflerine ulaşarak kendini gerçekleştirme duygusunu yaşama amacıyla istemektedirler. Dolayısıyla iş doyumuna olan etki de buna bağlı olarak değişir (84). Üst kadroya yükseltilecek olan kişilerin kimler olduğunu belirlemek terfi için dikkat edilmesi gereken ilk husustur. Doğru şekilde ve verimli çalışıp yükselmeyi hak eden kişilerin yani liyakat sahiplerinin terfi alması tüm kadroların iş doyumunu yükseltmektedir. Aksine terfi konusunda beklentilerin net olmaması ve terfiinin öznal kıstaslara göre hak etmeyene verilmesi iş doyumunu negatif olarak etkilemektedir (85).

Çalışma Koşulları: İş görenlerin, vakitlerinin büyük bir kısmını iş ortamında geçirmelerinden dolayı iş doyumuna ulaşmalarında çalışma koşullarında yapılacak iyileştirmeler en önemli etkenlerden biri olacaktır (86). Çalışanlar için sessiz, ısıtma ve soğutmanın yeterli düzeyde yapıldığı ve konforu arttıran mobilyaların bulunması iş doyumuna da büyük oranda katkı sağlamaktadır (78). Çalışma koşullarının, çalışanların iş yaşamı dışındaki yaşamlarına da etkisi bulunmaktadır. Örneğin; yoğun çalışma saatleri bireyin sosyal yaşamını olumsuz etkilemektedir. Bununla beraber bireyin sosyal yaşamına ayırdığı vaktin yeterliliği ile örgütteki bireysel performansı arasında olumlu yönde ilişki bulunmaktadır.

Bundan dolayı bireyin sosyal yaşamına daha fazla vakit ayırmasının sağlanmasıyla bireyin performansı, verimliliği ve iş doyumu düzeyleri artırılmış olacaktır (87).

İşin Niteliği: İşin niteliğinin zevk verici ve ilgi çekici olması çalışanın işini sevmesini sağlamakla beraber iş doyumunu da etkileyen faktörlerden birini oluşturmaktadır (76). Reitz (88) 'e göre işin temelinde beş özellik vardır. Bunlar; görev kimliği, otonomi, beceri çeşitliliği, görevin önemi ve görev bildirimidir. Çalışanlara yetenekleri doğrultusunda görevler verildiği ve özel nitelikli görevler yaptıkça başarılı oldukları yönünde geri bildirim ve takdir geldiği zaman çalışanların iş doyum düzeyleri yüksek olacaktır (20).

İş Arkadaşları: Çalışanın iş doyumuna için önemli unsurlardan biridir. İnsanların çoğunluğu için iş ortamının, sosyal etkileşim ihtiyacının karşılandığı bir araç olduğu söylenebilir (89). Çalışanların görev yaptıkları örgütlerindeki çalışma arkadaşlarıyla kuracakları sağlam, güvenilir ve iyi ilişkiler, onların çalışmalarında verimliliklerine katkı sağlayacak ve iş doyumlarının düşük olmamasına olumlu etkisi olacaktır (86). Çalışanlar, çalışma arkadaşlarıyla bütünleştiği zaman işe daha istekli gitmesi ve işini daha istekli yapması kaçınılmaz olacaktır. Çalışma arkadaşları tarafından yalnızlığa itilen bireylerin iş doyumuna da olumsuz olarak etkilenecektir. Çalışanların kendini birlikte çalıştığı gruba ait hissetmesi iş doyumlarının artmasını sağlayacaktır.

3.10.3 İş Doyumu Kuramları

Alanyazında iş doyumuna ile ilgili teoriler, aynı zamanda motivasyon kuramları olarak da geçmektedir (90). İş doyumuna ve motivasyon kavramları birbirleriyle yakın olmalarına karşın bu kavramlar aynı durumu anlatmazlar. İş doyumuna, içsel bir durum iken motivasyon ise kişinin belli bir hedef doğrultusunda

hareket etmesini sağlayan güçtür. İki kavram arası ilişki incelendiğinde; motivasyonun az olması durumunda iş doyumsuzluğunun artacağı söylenebilir (91). Bu nedenle bu iki kavram arasındaki ilişkiyi anlatmaya yönelik çeşitli teoriler oluşturulmuştur (92). İş doyumu teorileri; içerik ve süreç teorileri olarak ikiye ayrılmıştır. İçerik teorileri, çalışan bireylerin motivasyonlarını arttıran unsurların neler olduğuna açıklık getirmektedir. Süreç teorileri ise; çalış bireylerin davranışlarının nasıl motive edildiğine açıklık getirir. Bu kuramların birbirlerini tamamlamakta olduğu söylenebilir (93).

3.10.3.1 İçerik Kuramları

İçerik kuramları, bireyleri çalışma konusunda teşvik ve motive eden faktörleri ele alır (66).

3.10.3.1.1 İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Maslow'a göre her bir ihtiyaç önemli olup bir yapıya uygun olarak ortaya çıkmaktadır. Bütün ihtiyaçlar belli bir düzeyde karşılanmak zorundadır ve bunun karşılandığında bireyde doyum yaşanmaktadır (94). Maslow, insanların ihtiyaçlarını beş grupta toplamıştır. Bu ihtiyaçlar; fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sevgi ve ait olma ihtiyacı, saygınlık ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacıdır (95). Bu teori ihtiyaçların kategorize edilmesinin zorluğu ve ihtiyaçların iç içe geçmesi nedeniyle eleştirilmiştir.

3.10.3.1.2 Çift Faktör Kuramı

Geleneksel iş doyumu kuramlarına bakıldığında bir çalışanın işi hakkında ya iş doyumu ya da iş doyumsuzluğu yaşayacağı belirtilirken iki etmenli (çift faktör) kurama göre ise çalışan her iki durumu da aynı anda yaşayabilir (96).

Herzberg'in kuramında ifade edilen iki etmenden birincisi güdüleyici etmenler olup doyuma, ikincisi ise koruyucu etmenler olup doyumsuzluğa neden olmaktadır. Güdüleyici faktörler; tanınma, başarı, işin kendisi, ilerleme ve sorumluluk gibi işin kendisi ile alakalı olan faktörler iken koruyucular ise gözetim, yönetim, çalışma şartları, ücret, arkadaş ilişkileri gibi dış kaynaklı faktörlerdir (66). Herzberg'e göre çalışanlarda motive edici ihtiyaçların karşılanması durumunda doyum algılanacak, karşılanmaması halinde ise doyumsuzluk algılanmayacaktır ayrıyeten çalışanlarda hijyen ihtiyaçlarının karşılanması durumunda doyumsuzluk algılanmayacak, karşılanmadığıdaysa çalışanlarda doyumsuzluk algılanacaktır (20).

3.10.3.1.3 Başarma İhtiyacı Kuramı

McClelland çalışma yaşamında etkili olduğunu düşündüğü üç temel ihtiyacın var olduğunu savunmuştur. Bu üç ihtiyaç; başarı ihtiyacı, güç ihtiyacı ve bağlanma ihtiyacıdır (97). Bu ihtiyaçların karşılanması kişinin iş doyumunun sağlanması için gereklidir. Başarma ihtiyacı kişinin örgütsel başarı elde etmesine katkı sağlayacak ve kişiyi girişimciliğe sevk edecektir (98). Ulaşılmaması zor hedefler seçerek hedeflerini gerçekleştirebilmek adına çok çalışarak gerekli bilgi ve becerileri kazanma davranışları; başarı elde etmeyi önemseyen bireylerin, başkalarını etkisi altında tutabilmek ve otoritesini koruma yönünde davranışlar sergilemek; güçlenme ihtiyacı yüksek olan bireylerin, kişilerle çeşitli ilişkiler kurma ve bu ilişkileri geliştirmek ise ilişki kurma ihtiyacı yüksek olan bireylerin özelliklerindendir (99, 100).

3.10.3.1.4 ERG Kuramı (Existence-Relatedness-Growth)

Clayton Alderfer, Maslow'un kuramını güncellemiştir. Alderfer ihtiyaçları üç grupta kategorize etmiştir. Bunlar varoluş ihtiyaçları, aidiyet ihtiyaçları ve

gelişme ihtiyaçlarıdır. Erg teorisi, Herzberg ve Maslow'dan farklı bir şekilde ihtiyaçların belli bir sırasının olmayıp birbirleri için tamamlayıcı olduklarını, ihtiyacın bireyin motivasyonunu arttırması için bir alt sıradaki ihtiyacının karşılanmış olma gerekliliğinin bulunmadığını belirtmektedir (20).

3.10.3.2 Süreç Kuramları

Süreç kuramları, çalışanların iş doyumlarının sebeplerini ve nasıl oluştuğunu ortaya koymaya çalışan kuramlardır (66).

3.10.3.2.1 Beklenti Kuramı

Vroom'un bu kuramına göre bir davranışın amaca ulaşması beklentisi ile o kişinin amaca verdiği önemin çarpımı insanın güdülenmesini ortaya çıkarır (20). Bu kuramın içeriğinde; araçsallık, beklenti ve valens ana kavramları mevcuttur. Vroom, amaca verilen önemi valens olarak tanımlamıştır. Valens bireyin göstermiş olduğu çaba sonucunda elde edeceği ödülü ne kadar istediğini gösteren bir etkidir (101).

Bireyler, sonuca ulaşma ihtimali yüksek ve çok arzulanan amaçlar için daha çok çaba harcayacaklar; bunun yanı sıra istenen ancak amaca ulaşma ihtimali düşük olan amaçlar için çok uğraşmayacaklardır (66).

3.10.3.2.2 Amaç Kuramı

Edwin Locke'ın 1976 yılında geliştirdiği amaç kuramına göre bireylerin amaçları, bireylerin motivasyon düzeylerini de belirleyecektir. Elde edilmesi kolay amaçlar belirleyen biri erişilmesi zor ve yüksek amaçlar belirleyen birine göre daha az motive olarak düşük performans gösterecektir (65). Bu kuram; amacın özellikleriyle iş başarımı ilişkisini araştırmıştır ve araştırma sonucunda iş

doyumunu ve çabayı arttıran etkenler arasında; amacın güçleşmesi, amacın belirgin olması, amacın çalışanlar tarafından belirlenmesi, çalışanların kararlara katılımının olması ve çalışanların yapılan işin sonucundan haberdar edilmesi gösterilmiştir (102).

3.10.3.2.3 Eşitlik Kuramı

Adams, kuramın sahibi olup adalet algısı ile eşitlik kuramının önemini vurgulamıştır. Bu kurama göre çalışan, kendi yaptığı işin sonucunda elde ettiği ödül/katkı oranını örgütteki diğer kişilerin çalışmaları sonucunda elde ettikleri ödül/katkı oranıyla kıyaslar. Çalışan, bu kıyaslamadan sonra herhangi bir eşitsizlik gördüğü takdirde ödülünü/ücretini artırmak amacıyla ekstra çaba harcamaya başlar. Ekstra çaba harcama yolu ile sonuç alamadığını düşünürse sağladığı katkıyı azaltmayı dener. Çalışan, ödül/katkı oranının diğer çalışanlardan yüksek olması durumunu ödül/katkı oranının diğer çalışanlara göre düşük olması durumundan daha geç sürede fark eder (66).

3.10.3.2.4 Pekiştirme Kuramı

Etki kanununa göre bireyler acı veren davranışları tekrarlamaktan kaçınmakta iken kendilerine haz veren davranışları tekrarlarlar (103). Yönetici; istenmedik bir davranışın tekrarlanmaması için çalışanını cezalandırabilir ya da istenen bir davranışı çalışanına tekrarlatmak için çalışanını ödüllendirebilir. Davranışları değiştirme konusunda ödüllendirmenin etkisinin cezalandırmadan daha yüksek olduğunu yapılan çalışmalar gösterir. Yönetici konumundaki kişiler, çalışanlarının davranışlarını pekiştirmede cezaya değil de ödüle ağırlık vermelidirler (65).

3.11 İşle Bütünleşme

Araştırmanın bu kısmında; ilk olarak işle bütünleşme kavramı ile işle bütünleşmenin boyutları açıklanmış, ardından işle bütünleşmenin öneminden bahsedilmiştir. Daha sonra işle bütünleşmeyi etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel olarak ayrılarak ele alınmış ve son safhada işle bütünleşmenin sonuçları açıklanmıştır.

3.11.1 İşle Bütünleşme Kavramı ve İşle Bütünleşmenin Boyutları

İşe bütünleşme, bir çalışanın işini yaparken duyduğu memnuniyet ile işine bağlılığı olarak ifade edilmektedir. Bu kavram, alanyazında henüz gelişme aşamasındadır (104). İşle bütünleşme ile alakalı çeşitli tanımlar bulunmaktadır. Ancak bu tanımların genele bakıldığında üç temel yaklaşımdan etkilenecek ortaya çıktığı görülmektedir (105).

Kahn, işle bütünleşmenin akademik anlamdaki ilk kavramsallaştırmasını yapmıştır. Kahn, işle bütünleşme kavramını bireyin duygusal, fiziksel ve zihinsel olarak benliğini işine yansıtması çerçevesinde ele almıştır ve işle bütünleşmeyi fiziksel, duygusal ve bilişsel olmak üzere üç boyutta incelemiştir. Bireyin işine katkı ve katılım sağlaması işle bütünleşme kavramının fiziksel boyutunu; dikkatini sürekli işine vermesi işle bütünleşme kavramının bilişsel boyutunu, işini sahiplenmesi, işine ait hissetmesi ve çalışma arkadaşları ile etkileşim içinde olması ise işle bütünleşme kavramının duyuşsal boyutunu ifade etmektedir (106, 107). Kahn, bireyin işiyle bir bütün olmasını etkileyen üç psikolojik durumdan söz eder. Anlamlılık, güvenilirlik ve ulaşılabilirlik. Üç psikolojik durum neticesinde kişiler kendilerine üç soru yöneltir. Sorulara verilen cevaba göre kişinin işi ile bütünleşme

durumunu ortaya koyar. Bu sorular; “*kendimi bu performansa dâhil etmem ne kadar anlamlı, bunu nasıl yapabilirim, bunu yapmam ne kadar güvenli*” sorularıdır. Çalışanın işle bütünleşme düzeyinin tanımlanan bu üç psikolojik duruma göre değişeceğinden söz edilmektedir. Bahsi geçen bu üç psikolojik durumun varlığı çalışanın işle bütünleşmiş olduğunu ortaya koyarken bu üç psikolojik durumun yokluğu ise çalışanın işle bütünleşmemiş olduğunu ifade etmektedir (105, 106, 108).

Kahn, görmek olanaklı olan kuramsal yapıyı temel alan çalışmalar ortaya koymuştur. Bu çalışmalarda adı geçen kuramsal yapıyı temel alarak işle bütünleşmeyi ölçmeyi sağlayacak araçlar geliştirildiği görülmektedir (106). Rich, Lepine ve Crawford ’un çalışmalarında, işle bütünleşmeyi ele alış şekilleri buna örnek olarak verilebilir (109). Kahn tarafından oluşturulan kuramsal yapıyı uygulamalı çalışmalar kapsamında analiz etmeyi amaçlamışlardır (106). Bu doğrultuda bilişsel, fiziksel ve duygusal boyutlardan oluşan yapıya uygun bir veri toplama aracı geliştirmişlerdir (105).

2000’li yıllardan sonra işle bütünleşme kavramının bu ünü elde etmesinde bu kavramın tanımlanmasına ilişkin ikinci yaklaşım etkili olmuştur. Bu yaklaşım, Maslach ve Leiter tarafından ortaya atılmış olup yaklaşımın özünde “*tükenmişlik*” kavramı vardır. Maslach ve Leiter, tükenmişlik kavramını işle bütünleşmede yaşanan erozyon şeklinde tekrar tanımlamışlardır. Tükenmişlikle mücadele çalışmaları sonucunda tükenmişlik kavramının karşıt anlamlısı olan işle bütünleşme kavramını (engagement) da kapsayan bir model geliştirmişlerdir. Söz konusu bu modelde; işle bütünleşme kavramı; duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma ile ifade edilmektedir. Fakat tükenmişlik alt boyutları kavramlarının

tam terslerinin olması işle bütünleşme durumunun yaşanabilmesi için gereklidir. Buna göre iş ile bütünleşmede; duyarsızlaşma yerine aidiyet duygusu, duygusal tükenme yerine enerji ve düşük kişisel başarı yerine yeterlilik alt kavramlarına yer verilmektedir (27, 110, 111).

İşle bütünleşme kavramını tükenmişliğin zıttı olarak gören yaklaşıma karşı ortaya atılmış gibi görünen yaklaşım ise bu kavram ile ilgili son yaklaşımdır ancak bu son yaklaşım ortaya çıkarken kendinden önceki iki yaklaşımdan beslendiği söylenebilir. Schaufeli ve arkadaşları tarafından sunulan bu yaklaşımda; tükenmişlik ile işle bütünleşmenin olumsuz yönde bağlantılı olduğu kabul edilmektedir (112). Ancak bu kavramların aynı ölçme yöntemindeki maddelerin ters şekilde kodlanması ile belirlenebileceği ve tam anlamıyla zıt oldukları görüşüne karşı çıkmaktadır. Araştırmacıların iş ile bütünleşme kavramına yönelik adanma, zindelik ve yoğunlaşma boyutları ile nitelendirilen, işle ilgili tatmin edici ve pozitif ruh hali şeklindeki tanımları da bu bakış açısını yansıtmaktadır (105).

Bu çalışmada “*işle bütünleşme kavramı*” kullanılması tercih edilmiştir. İşle bütünleşme kavramının farklı çalışmalarda; işe angaje olma (113), işe gönülden adanma (114), işe kapılma (115), işe cezbolma (116) şeklinde kullanımları görülmüştür.

3.11.2 İşle Bütünleşmenin Önemi

İşle bütünleşme; çalışma ortamında iş, iş rolleri ve diğer çalışanlar ile bütünleşmeyi, bireysel olarak var olmayı ve aktif şekilde rollerini yerine getirmeyi tanımlamaktadır (109, 117). Bununla birlikte işle bütünleşme, çalışanın örgütü ve örgüt değerleriyle ilgili olumlu tutumu yansıttığı için işle bütünleşmeyi sağlamış

bir çalışan, örgütünün verimini arttırmak amacıyla çalışma arkadaşları ve yöneticileriyle beraber performansı arttırmaya çalışır (118).

Bireysel verimliliğin artması örgütün lehine bir durum olmakla beraber bireysel verimliliğin artması yalnızca kişiye bağlı olmayacak; birey, iş ve örgütün karşılıklı olarak geliştirdiği olumlu ya da olumsuz etkileşimler bireysel verimliliğin artmasında ve azalmasında rol oynayacaktır. Söz konusu karşılıklı etkileşimin olumsuz olması tükenmişlik (burnout), olumlu olması işle bütünleşme (engagement) olarak isimlendirilmektedir. İş hayatındaki kalitenin ve çalışan refahının yükselmesinin işle bütünleşme ile mümkün olacağı aksi takdirde tükenmişliğin yaşanacağı anlaşılmaktadır (111).

Proaktif davranmak, etkili bir mücadele ile işle bütünleşmenin sağlanmasında en etkin yoldur. Fakat böyle davranmanın olası olmadığı durumda, tükenmişliği vakit kaybetmeden teşhis edip hızlıca müdahalede bulunmak da işle bütünleşmenin artmasına katkı sağlayacaktır (119).

Örgütler hedeflerine en kısa sürede ve etkin bir şekilde ulaşabilmek için örgüt bünyesindeki çalışanlarının kapasitelerini örgüt hedeflerine yönelik olarak nasıl daha verimli kullanabilecekleri konusunda çalışmalar yapmış ve yapmayı sürdürmektedir. Örgüt ortamında çalışanların bilişsel, fiziksel ve duygusal olarak tam anlamıyla kendilerini işlerine vermeleri anlamına gelen işle bütünleşme kavramı, bu süreçteki çalışmalar sonucunda ortaya çıkmış ve araştırmacıların ilgisini hızlı bir şekilde çekmeyi başarmıştır (117).

3.11.3 İşle Bütünleşmeyi Etkileyen Faktörler

İşle bütünleşmeyi; çalışanların yaptıkları işlere enerjilerini aktarmaları, işlerine azami düzeyde katılımları gibi bireysel özelliklerin yanı sıra örgütsel

faktörlerin de etkilediği söylenebilir. Çünkü çalışanların örgütsel uygulamalara ve politikalara verdiği tepkiler çalışanların işiyle bütünleşme potansiyelini etkilemektedir (108). Bu çalışmada, işle bütünleşmeyi etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel faktörler çerçevesinde ele alınmıştır.

3.11.3.1 Bireysel Faktörler

Kişisel özellikler işle bütünleşmeyi etkilen faktörlerdendir. İşle bütünleşmiş olduğu belirlenmiş kişilerin yapılan araştırmalara göre; duygusal dengelerini düşük ölçüde yaşadıkları, sorumluluk sahibi oldukları, yaratıcılık düzeylerinin yüksek olduğu, hareketli, uyumlu ve enerjik oldukları belirlenmiştir. Daha çok tükenmişlik gösteren çalışanların ise; plansız hareket eden, dikkatini işine yeterince vermeyen, uyumsuzluk yaşayan, duygusal dengeleri yüksek ölçüde olan, tutucu ve yaratıcılık düzeyi yetersiz çalışanlar oldukları gözlemlenmiştir (120).

İşle bütünleşmenin sağlanabilmesi amacıyla bireysel seviyede gerçekleştirilebilecek birtakım stratejiler mevcuttur. İşle bütünleşme kavramının ne anlama geldiğini bilmek, zamanı etkili ve verimli kullanmak, kendi istek ve ihtiyaçlarını tespit ederek uygun hedefler ortaya koymak, kişisel gelişimi önemsemek, spor, müzik, el becerileri gibi uğraşlarla ilgilenmek veya vakit geçirmek, yeterince dinlenebilmek, kendine vakit ayırabilmek, stresten uzak yaşayabilmek hususlarını bunlar arasında sayabiliriz (119).

3.11.3.2 Örgütsel Faktörler

İşle bütünleşmeyi etkileyen örgütsel faktörlerden sosyal destek, üst amirin desteği, işe katılım, performans geri bildirimi, görev çeşitliliği, işin özerkliği, iş yeri koçluğu, eğitim olanakları gibi çalışanları motive edici ya da çalışanlara enerji verici özelliğe sahip iş özellikleri en başta sıralanmaktadır (108).

Bireyle iş arasındaki uyumun varlığı işle bütünleşmenin sağlanabilmesi için şarttır. Bunun meydana gelmesi içinse işleyişi düzgün tanınma ve ödül sistemi, anlamlı ve değerli bir iş, kararlara katılım, kontrol duygusu ve adaletin var olması gerekmektedir (24). Çalışanın kendinden beklediği görüntü ve imaj ile örgütün çalışandan beklentileri uyduğunda bireyin örgütü benimsemesi kaçınılmaz olur ve birey işteki görevlerini severek yapar. Bu durum çalışana tam bütünleşmeye istekli hale getirir (109).

Çalışanın işiyle yüksek uyum içinde olmak ve işini icra ederken kendini değerli ve önemli hissetmek istemesi, çalışanın kendisi için anlamlı bir işe sahip olma isteğiyle bağlantılıdır. İşle bütünleşme düzeyini artıran unsurlardan biri örgütsel iklimdir. İş yerindeki örgütsel iklimin olumlu olması işle bütünleşme düzeyi üzerinde doğrudan etkili olur (25).

3.11.4 İşle Bütünleşmenin Sonuçları

İşle bütünleşme, alanyazında birey ve örgüt için yarattığı olumlu sonuçlarla bilinmektedir. Bu olumlu sonuçların bilhassa birey düzeyinde performans odaklı çıktılar olduğu görülmektedir (121). İşle bütünleşmenin sonuçlarıyla ilgili detaylı bir alanyazın taraması gerçekleştiren Bailey ve ark. (122), işle bütünleşme çıktılarını moral ve performans başlıkları altında değerlendirmişlerdir. Bu durumun ise performans kavramının üstünde en çok durulan konulardan biri olduğuna örnek teşkil eder.

İşle bütünleşmenin işe yönelik tutumlar üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmada, iş doyumu düzeylerini arttırdığı ve işten ayrılma niyetini azalttığı saptanmıştır (123).

İşle bütünleşmenin olumsuz tarafları da çalışmalarda belirtilmiştir (124). Aşırı güven duygusu işle bütünleşmenin olumsuz yanlarından biridir. Çalışanların gelecek performanslarının aşırı güven duygusuyla engellendiği ve aşırı güven duygusuyla birlikte hatalar yapılabileceği belirtilmiştir (125). İşle bütünleşmenin bir diğer olumsuz sonucu ise çalışanların kendilerini işlerine kaptırmalarıdır (124). Kendini işe kaptırma durumu alanyazında farklı alanlarda işkoliklik olarak da kullanılmaktadır. İşkoliklik de işle bütünleşmenin olumsuz yönlerinden sayılabilir (126). Bir başka araştırmada, işle bütünleşmiş olan çalışanların çocuklarına gerekli ilgiyi göstermedikleri, arkadaşlarına vakit ayırmadıkları, aile birlikteliklerinde bozulmalar olup boşanmalar ve ayrılmalarla karşı karşıya geldikleri sonuçlarına rastlanmıştır (127).

Yapılan araştırmalardan sonuçla işle bütünleşmenin bireysel ve örgütsel açıdan istendik ve önemli bir konu olduğu söylenebilir. Bu yüzden örgütler çalışanlarının işle bütünleşme durumlarına dikkat etmeli ve önemsemeli, çalışanların işle bütünleşmelerini engelleyen faktörleri belirleyerek bu engelleri ortadan kaldırıcı çalışmalarla onları desteklemelidir (128).

3.12 Tükenmişlik

Bu bölümde; ilk olarak tükenmişlik kavramı ve tükenmişliğin önemi ortaya konulmuş ve tükenmişliğin belirtilerinden bahsedilmiştir. Ardından tükenmişliğin nedenleri açıklanmış ve son olarak tükenmişliğin sonuçları belirtilmiştir.

3.12.1 Tükenmişlik Kavramı ve Tükenmişliğin Önemi

Alanyazında tükenmişlik kavramının tanımını 1974 yılında ilk kez yıpranma, başarısız olma, tatmin edilemeyen istekler veya enerji ve gücün azalması

sonucunda bireyin kendi içinde meydana gelen tükenme durumu şeklinde Herbert Freudenberger yapmıştır (129).

Maslach'a göre tükenmişlik, işi icabı duygusal isteklere yoğun bir şekilde maruz kalan ve devamlı insanlarla yüz yüze çalışması gereken kişilerde rastlanan çaresizlik, uzun süreli yorgunluk, fiziksel bitkinlik, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının, insanlara ve işe karşı olumsuz yansıması şeklinde ortaya çıkan sendromdur (130).

Tükenmişlik Jackson ve Maslach tarafından üç bileşenli psikolojik sendrom şeklinde açıklanmıştır. Bu üç bileşen; duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve kişisel başarıda düşme bileşenleridir (131).

Tükenmişlik; bireyin doyumsuzluğa ya da aşırı strese karşı işinden soğuma biçiminde gösterdiği tepki olarak tanımlanmaktadır (132).

Gelişen teknolojinin çalışma koşullarındaki olumsuz etkisi ve artarak devam eden rekabet şartları tükenmişlik sendromunu tetikleyerek iş dünyasının önemli bir problemini oluşturmuştur. Tükenmişlik konusu itibarıyla iş ortamındaki ilişkilerin kötüye gitmesiyle ortaya çıkan problemlerle ilgilidir (119). Çalışanların iş yerinde engellerle karşılaşması ve ilerleyen zamanda karşılaştığı engellere çözüm bulamaması tükenmişlik sorununa yol açmaktadır. Çalışanda meydana gelen psikolojik çöküntü zaman içinde bireyin özgüveninde azalmaya sebep olmaktadır (133).

Tükenmişliğin belirtilerinin önemsizmemesi, tükenmişliğin artarak devam etmesine ve etkisinin azaltılmasının daha da zorlaşmasına neden olmaktadır. Bu sebeple tükenmişliğin, bireyin farkındalığından evvel belirtilerinin doğru bir şekilde analiz edilmesi ve ortaya çıkarılması önem arz etmektedir (134). İş

hayatındaki ve sosyal yaşamdaki olumsuzlukların tükenmişliğin nedenlerinden olduğu söylenebilir. Tükenmişliğe neden olan sorunlar araştırılarak engellenmesi ve etkisinin azaltılması yönünde düzenlemelerle sorun minimum düzeye indirilecektir (29).

3.12.2 Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişliğin çeşitli belirtiler ile ortaya çıktığı bilinmektedir. Tükenmişlik belirtileri kişiden kişiye farklılık göstermenin yanı sıra alanyazında genel itibarıyla davranışsal, fiziksel ve psikolojik belirtiler başlıkları altında incelenebilir.

3.12.2.1 Fiziksel Belirtiler

Tükenmişlik yaşamadan önce enerjileri yüksek olan ve enerjilerini çevrelerine de yayan insanların tükenmişlik sürecinde fiziksel ve zihinsel enerjileri yok olabilir. Bu durum da fiziksel anlamda önemli rahatsızlara sebep olmaktadır. Tükenmişlik yaşayan bireylerde başlıca fiziksel belirtiler şunlardır (20, 135):

Yorgunluk hissi, uyku problemleri, deri şikâyetleri, yüksek tansiyon ve kolesterol, mide-bağırsak sorunları, baş ağrıları, solunum güçlüğü, uyuşukluk, hipertoni ve aritmi gibi kardiyovasküler rahatsızlıklar, soğuk algınlıkları ve kilo kaybı sayılabilir.

3.12.2.2 Psikolojik Belirtiler

Tükenmişlik yaşayan bireylerde ortaya çıkabilecek diğer belirtiler psikolojik belirtilere göre daha belirgin görülür. Tükenmişliğin fiziksel boyutundan çoğunlukla bireyin kendisi etkilenirken, tükenmişliğin psikolojik boyutundan ise bireyler kadar bireyin yakın çevresi ve çalışma ortamı da etkilenmektedir. Tükenmişliğin psikolojik göstergelerinden en belirgin olanları şunlardır (32, 136,

137, 138): Korku, depresyon, kaygı hissi, alınganlık, paranoya, suçluluk hissi, çaresizlik, özsaygı ve özgüvenin azalması, engellenmişlik hissi ve sinirlilik, yetersizlik hissi, başarısızlık duygusu, yalnızlık, umutsuzluk duygusu, sabırsızlık, huzursuzluk, kin duygusu geliştirme.

3.12.2.3 Davranışsal Belirtiler

Başkaları tarafından en kolay gözlenebilen tükenmişlik belirtileri davranışsal belirtilerdir (138). Başlıca davranışsal belirtiler şunlardır (27, 134, 139, 140, 141, 142): Başarısızlık duygusu, aile içi çatışmalar, konsantrasyon kaybı, çabuk öfkelenme, ağlamayı engelleyememe, yalnız kalma isteği, aşırı alınganlık, madde bağımlılığına eğilim, boşanma, çok yeme, içe kapanma, hareketsizlik, güvensizlik duygusu, unutkanlık, işi yavaşlatma, hırsızlık eğilimleri, ani sinir patlamaları, işten uzaklaşma, hizmet sunulan kişilere alaycı davranma ve küçümseme, hizmetin niteliğinde bozulma, evraklarla ilgili sahtekarlıklar yapma, geç gelmelerde artışın olması.

3.12.3 Tükenmişliğin Nedenleri

Tükenmişliğin nedenleri örgütsel ve bireysel nedenler olmak üzere ikiye ayrılır. Bu nedenlerden bazıları insanların kendilerinin kaynağı olduğu sebepler yani bireysel sebeplerdir. Diğer kısmı da örgüt kaynaklı gerçekleşen sebepler yani örgütsel sebeplerdir. Örgütle ilgili nedenler tükenmişlikle ilgili olarak bireysel nedenlerden daha kritiktir ve üzerinde daha fazla düşünülmesi gerekir (27).

3.12.3.1 Bireysel Nedenler

Bireysel nedenler, örgütsel faktörlerden etkilenme düzeyini hem azaltabilir hem de arttırabilir (143). Buna göre, farklı kişiliklere sahip bireyler tükenmişliğe

sebepler olacak bir örgüt ortamında tükenmişlikten farklı derecelerde etkilenebilir. Bir birey hiç tükenmişliğe uğramazken bir başka birey ciddi derecede etkilenebilir. Bireyin kişisel özellikleri bu durumu etkiler (138).

Karşılanması zor beklentileri olan, hayatlarını kader ve şans gibi dışsal faktörlerin yönettiğini düşünenler (144), empati kuramayan ve öz yeterliliğe sahip olmayan bireyler (145) daha fazla tükenme riski altındadırlar.

Tüm kişilerin tükenmişlik yaşama ihtimalinin gerçekliğini kabul etmekle beraber bazı özelliklere sahip bireylerin tükenmişliğe maruz kalma ihtimallerinin diğerlerine göre daha fazla olduğu söylenebilir. Bu kişisel özellikler; A tipi kişilikli olma (potansiyel bir tükenmişlik tipi, sosyal iletişimlerini azaltan etkenlere sahip olması nedeniyle sosyal destekten yoksun birey), dış kontrol odaklı olma (olayların kontrolleri altında olmadığına inanan bireyler), empatiden yoksunluk, duygusal kontrolsüzlük, gerçek dışı beklenti düzeyine sahip olma gibi özellikler sayılabilmektedir (138, 146, 147)

3.12.3.2 Örgütsel Nedenler

Tükenmişlik; örgütsel faktörler kaynaklı bir sorun olup iş ortamıyla ilgili değişkenlerden bireysel değişkenlere göre daha çok etkilendir (27, 135).

Shirom'a göre özellikle eğitim, sağlık ve güvenlik gibi çalışma alanlarında istihdamı sağlanan meslek elemanlarından olan doktor, hemşire, sosyal hizmet uzmanı, gardiyan, öğretmen, polis, subay, öğretim görevlisi gibi tükenmişliğin yoğun bir şekilde görüldüğü hizmet sektörüne bağlı meslekler incelendiğinde; iş stresi, iş yükü, mesleki sorumluluk duygusu, statüsel konum, zamanla yarış ve mekânsal kapatılma duygusu gibi çalışma hayatına ait etkenler ağırlıklı olarak öne çıkmaktadır (148). Ayrıca örgütsel nedenler, farklılıkların çeşitlendirdiği bir

yelpaze içinde pek çok faktöre dayanmaktadır (149, 150, 151): Sosyal destek, iş güvenliği, rol çatışmaları, çalışanlar üzerinde gözetim ve kontrollerin yoğun bir şekilde yapılması, ödüllendirmeden yoksun çalışma şartları, kariyer koşulları ve örgütsel başarıların açık olmaması, dinlenme sürelerinin azlığı, düşük ücret politikaları, sosyal faaliyetlere yönelik beklentilerin istenen düzeyde karşılanmaması, iş arkadaşları ile uyumsuzluk, işyerinde cinsel ve duygusal taciz, mobbing vb.

Maslach ve Leiter'ın birlikte yapmış oldukları iş ile çalışan birey arasındaki uyumu belirleyen altı adet etken tespit eden ve bunları örgütsel faktörler başlığı altında bir araya getiren çalışmaya göre örgütsel faktörler; kontrol, iş yükü, aidiyet, ödüller, adalet ve değerler olarak sıralanmaktadır (138).

3.12.4 Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişliğin belirtileri ilginç bir şekilde tükenmişliğin sonuçları şeklinde de açıklanabilmektedir. Tükenmişliğin sonuçları bireyleri aşmaktadır. Tükenmişlik, hizmette kalitenin düşmesiyle müşterileri etkilerken çalışanların tükenmişlik nedeniyle yaşadığı sorunlarla mücadele etmek zorunda kalan örgütleri de etkilemektedir (138). Tükenmişlik; örgütü, bireyi ve hizmet alanları etkilemekle kalmayıp sorunlardan kaynaklı çatışmalar yaşayan aileleri de önemli ölçüde etkiler (152). Kısacası, tükenmişlik bireyde ve etrafındakilerde yıkıcı etki bırakabilecektir.

3.12.4.1 Tükenmişliğin Bireysel Sonuçları

Tükenmişliğin bireyleri etkileyen birçok yanı vardır ancak bireylerin yaşadığı yorgunluk hissinin sebebi aslında iş ortamında yaşamış olduğu gerginliktir. İş ortamında süregelen bu gerginlik ortamı, bireyin uykusunun

kâbuslarla bölünmesine, uykusuzluk sebebiyle oluşan halsizliğe ve sürekli olarak bir şeylerin ters gideceğine inanmasına yol açmaktadır. Ayrıca kronik bir rahatsızlığa dönüşen gerginlik ve yorgunluk; grip, nezle ve baş ağrısı gibi rahatsızlıklara da yakalanma olasılığını artırmaktadır (152). Özetle, tükenmişlik yaşayan çalışanın yaşamış olduğu duygusal yorgunluk yanında fiziksel yorgunluk da baş göstermektedir.

Tükenmişliğin en önemli ve bireye ipucu verme açısından en kritik sonuçlarından veya belirtilerinden biri de tükenmişlik nedeniyle yaşanan enerjisindeki azalmadır. Enerjinin azalması bir şeylerin yolunda gitmediğini anlatır (139). Bunu çözümlmek isteyen birey farklı metotlara başvurarak durumu daha çıkmaz hale getirebilir (138). Bireyin tükenme sürecinde oluşan fizyolojik sıkıntılar, psikolojisine de zarar verme eğilimi gösterecektir. Böyle durumlarda yaşanan çaresizlik, kaygı, özgüvenin eksilmesi ve depresyon gibi (153) belirtiler tükenmişliğin ruhsal bir hastalık olduğunu gösterir (29).

Tükenmişlik sonucunda ortaya bazı fiziksel sonuçlar çıkar. Bunlar; yüksek tansiyon, yorgunluk, kalp rahatsızlıkları ve migren hastalığı gibi sonuçlardır. İşte ve sosyal hayatta başarısızlık ve yetersizlik duygusu, kaygı, işe ve insanlara karşı duyarsızlaşma, üzüntü, özgüvende azalma, karamsarlık, ani değişkenlik gösteren ruh hali, işe yönelik ilgi kaybı gibi sonuçlar ise duygusal sonuçlar olarak ortaya çıkmaktadır. Ayrıca bu kişilerin davranışlarına bakıldığında; sınırlı ve kaba ilişkiler, mesafeli ve duygudan uzak bir iletişim, işe gelmeme veya işten kaytarmaların artması gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır (154).

3.12.4.2 Tükenmişliğin Çalışma Hayatındaki Sonuçları

Tükenmişlik, bireyin çalışma hayatında bir takım olumsuz etkilere sahiptir. Bireyin moralinin bozulmasına ve sağlığını kaybetmesine neden olur (119). Birey tükenmişlikle beraber işten soğuma, işi umursamama ve iş performansında düşüş yaşar. Dolayısıyla bireyin işle ilgili bu tutumları iş başarısının düşmesine ve bu da örgütsel başarının düşmesine neden olmaktadır. Bu durum örgüte ağır maliyetler getirir (27). Bir diğer olumsuz sonuç da hizmet verilen insanları negatif etkilemektedir. Çalışanın insancıl olmayan tavırlar sergilemesi ve kalitesiz hizmet vermesi bu sonucu doğurur (119).

Çalışanın iş doyumu üzerindeki etkisi, tükenmişliğin iş hayatı üzerindeki etkilerinden biridir. Huzurlu çalışma ortamı bulamayan ve işinden tatmin olmayan bireyde motivasyon düşüklüğü ve moral bozukluğu görülür (155). Bu durum ise alanında uzmanlaşmış meslek elemanlarının örgütler açısından kaybı anlamına gelir. Kişi, örgüt ve ülke ekonomisi bu durumdan zarar görür (119). Verimli olabilecek insanların erken emekliye ayrılmak istemesi de tükenmişliğin bir diğer olumsuz yanıdır (156, 157).

3.12.4.3 Tükenmişliğin Ailevi Sonuçları

Tükenmişliğin etkileri bireyi ve iş hayatını kapsadığı gibi başka alanlarda da etkisini göstermektedir. Bireyin birlikte yaşadığı ailesi, bireyin sıkıntılarından direkt olarak etkilenebilmektedir.

Tükenen bir çalışanın, evine gergin bir şekilde gelmesi ve evdeki zamanının çoğunu çalışma hayatından şikâyet ederek geçirecek olması nedeniyle aile üyelerinin çalışandan bekledikleri ilginin azalmasına yol açacak olması muhtemeldir. Az da olsa bu durumun tersi olabilmektedir. Bazı çalışanlar, iş

ortamlarına ait kötü çalışma şartlarından ailelerinin haberdar olmasını istememekte veya iş ortamları hakkında konuşmamayı tercih etmektedirler. Çiftler arasındaki paylaşımcılık ve güven üzerine inşa edilen ilişkileri zedeleme riski taşıması ise bu iletişimsizliğin dezavantajıdır (156).

Çalışan kadınlar ise iki vardiyalı bir çalışma sistemi yürütmek zorundadırlar. Mesailerinin bitimi sonrası aileleri ve ev işleriyle ilgili sorumlulukları da taşımalarından dolayı kadınların çalışma hayatındaki başarıları negatif yönde etkilenmektedir (119).



4. GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde; araştırmanın modeli, evren ve örneklem seçimi, veri toplama araçları ile verilerin toplanması ve analizine yönelik açıklamalara yer verilmiştir.

4.1 Araştırmanın Modeli

Bu tez araştırması, ilişkisel tarama yöntemi çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. İlişkisel tarama tipi araştırmalarda birden fazla özelliğin veri toplama araçlarıyla toplanarak aralarındaki ilişkiler ortaya konmaktadır. İki ve daha çok sayıda değişken arasında birlikte değişim varlığını veya derecesini belirlemeyi amaçlamaktadır (158). İlişkisel tarama şeklindeki araştırmalar iki değişkenden birinde görülen farklılığın diğer değişkenden dolayı olduğunu gösterebilir ancak kesin nedenidir diye bir yorum yapılamaz. Ayrıca tarama araştırmalarında katılımcıların soruları yanıtlarken birbirinden etkilenmesi ile geçerlik ve güvenilirlik etkilenebilir (159). Konuyla ilgili kapsamlı bir alanyazın taraması yapılarak araştırmaya temel teşkil edecek alanyazın verileri elde edilmiştir. Konu, yurt içinde ve yurt dışındaki çeşitli boyutları ve değişik yönleriyle araştırılarak açıklanmaya çalışılmıştır.

4.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Türkiye’de sekiz ilde eğitim kurumlarında görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenleri oluşturmaktadır.

Örneklem grup olan beden eğitimi ve spor öğretmenleri için ise sekiz farklı ilden 800 beden eğitimi ve spor öğretmenine ulaşılarak (araştırma grubu

kapsamında her ilden yüzzer beden eğitimi ve spor öğretmeni) veri toplanması hedeflenmiştir. Bu kapsamda Elazığ, Konya, Kayseri, Ankara, Malatya, Bingöl, Aydın ve Mersin illeri veri toplamak için belirlenmiştir. Araştırmanın evreninin ve örneklem grubunun bu iller olması, araştırmacılar tarafından bu şehirlere kolay ulaşılmasıyla alakalıdır. Ancak pandemi olumsuzluğundan 507 beden eğitimi ve spor öğretmenine ulaşılmıştır. Ölçek formlarının kontrollerinden sonra boş ve yanlış dolduranlar elenmiş, 421 beden eğitimi ve spor öğretmenin görüşleri değerlendirmeye alınmıştır. Bu öğretmenlerin illere göre dağılımı şu şekildedir: 70 öğretmen Elazığ, 78 öğretmen Konya, 63 öğretmen Kayseri, 51 öğretmen Ankara, 29 öğretmen Malatya, 65 öğretmen Bingöl, 32 öğretmen Aydın ve 33 öğretmen Mersin ilindedir.

Genellikle 350-500 örneklem sayısı 5000 ve üzerindeki oldukça büyük gruplar için yeterlidir (160). Ayrıca Cohen, Manion ve Morrison da (161), 5000 üzeri grupta 357; 10000 üzeri grupta 370 örneklemin yeterli olduğunu belirtmiş ve buna göre araştırmanın katılımcı grubun sayısının $(350 < n < 1401)$ aralığında olması, araştırmanın evrenine ($N \sim 1400$) göre oldukça yeterli sayıda olduğu söylenebilir.

4.3 Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada kullanılacak olan ölçekler ve kişisel bilgi formu araştırmanın örneklem grubunda yer alan beden eğitimi ve spor öğretmenlerine, gönüllülük esasına dayalı ve isteğe bağlı olarak uygulanmıştır. Araştırmaya veri sağlayacak formlar, beden eğitimi ve spor öğretmenlerine Araştırmacı Ahmet Süheyl Turhan tarafından uygulanmıştır. Formda öncelikle, beden eğitimi ve spor

öğretmenlerinden demografik bilgilere yönelik üniversite, yaş, cinsiyet, mesleki kıdem, öğrenim durumu, görev aldığı eğitim kurumu türü, medeni durum, çalıştığı il ve görev yaptığı okuldaki beden eğitimi ve spor öğretmeni sayısı gibi değişkenlere ait bilgiler elde edilmiştir.

Ayrıca beden eğitimi ve spor öğretmenlerine yönelik olarak üç farklı ölçek formu kullanılmıştır. Bu ölçeklerde yer alan ifadeler katılım dereceleri 5’li likert yöntemi kullanılarak ölçülmüştür.

Katılımcıların ifadeler katılım dereceleri;

- Kesinlikle Katılmıyorum (1)
- Katılmıyorum (2)
- Kararsızım (3)
- Katılıyorum (4)
- Kesinlikle Katılıyorum (5) şeklinde derecelendirilmiştir.

Her bir katılımcının beş dereceli ifadeler katılımları, olumlu olan ifadelerde 5, 4, 3, 2 ve 1 şeklinde, olumsuz olan ifadelerde ise sırayı tersine çevirmek suretiyle kodlanarak bütün önermelere verilen cevapların aritmetik ortalamaları alınması şeklinde oluşturulmuştur. Her katılımcının puanının hesaplanması bu şekilde yapılmıştır.

Araştırmada elde edilen verilere ait aritmetik ortalama yorumlamalarında yararlanılan aralıklar aşağıda gösterilmiştir:

$1.00 \leq \text{aritmetik ortalama} \leq 2.60$: Düşük

$2.60 < \text{aritmetik ortalama} \leq 3.40$: Orta

$3.40 < \text{aritmetik ortalama} \leq 5.00$: Yüksek

Aritmetik ortalama aralıkları değerlendirildiğinde, 1'e yaklaştıkça öğretmenlerin görüşleri olumsuz, 5'e yaklaştıkça ise görüşleri olumlu olarak değerlendirilmiştir (162).

Ölçek formlarına yönelik bilgiler aşağıdaki gibidir:

Öğretmenlik İş Doyumu Ölçeği: Beş maddeden oluşan beşli likert tipindeki ölçek, Ho & Au (163) tarafından geliştirilmiş ve Demirtaş (164) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Demirtaş ve Alanoğlu (165) tarafından yeniden doğrulayıcı faktör analizi yapılan ölçeğin maddelerinin yük değerleri 0.68 ile 0.90 arasında değişmektedir. Modelin uyum indeksleri ($\chi^2/df=3.81$; CFI=.98; NFI=.98; TLI=.97; RMSEA=.08 ve SRMR=.02) model uyumunun iyi olduğunu göstermektedir. Yapılan geçerlilik ve güvenirlik çalışmaları incelendiğinde, ölçeğin yapı geçerliliğinin yüksek olduğu ve yapılacak bu araştırma için uygun olduğu görülmüştür (Ölçek maddeleri aşağıda ayrıntılı olarak verilmiştir).

İşle Bütünleşme Ölçeği: Rich (166) tarafından geliştirilen İşle Bütünleşme Ölçeği'nin Türkçe Formu'dur. Öngöre (167) tarafından ölçeğin geçerlilik ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır. Öngöre (167) yaptıkları geçerlilik ve güvenirlik çalışmasında, şu sonuçlara ulaşmıştır: Özgün ölçekte olduğu gibi 3 boyutlu, her bir boyuta ait 6 maddenin geçerli olduğu bir yapıya geçerlilik için yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda ulaşılmıştır. Ölçeğin üç faktörlü yapısının uyum iyiliği indekslerine doğrulayıcı faktör analizi ile bakılmıştır. İç tutarlılık katsayısı 0.95 bulunan ölçeğin alt boyutları incelendiğinde iç tutarlılık katsayıları bilişsel bütünleşme (BB) için 0.95, duygusal bütünleşme (DB) için 0.94 ve fiziksel bütünleşme (FB) için 0.91 bulunmuştur. Güvenirlik katsayısı ise test yarılama yoluyla elde edilmiş olup 0.97 bulunmuştur. 0.52-0.79 arasında ise

düzeltilmiş madde toplam korelasyon katsayılarının değiştiği bulunmuştur. Farkların tüm maddeler ve alt ölçek toplam puanları için anlamlı olduğu ise üst % 27 ile alt % 27'lik grupların madde ortalama puanları arasında yapılan ilişkisiz t testi sonuçlarına bakıldığında anlaşılmaktadır. İBÖ-TR, bu çalışmada geçerli ve güvenilir bulunmuştur. Bu ölçeği Altok (117), öğretmenler üzerinde yaptığı tezde kullanmıştır. Bu tezde geçerlilik ve güvenilirlik konusunda şu sonuçlara ulaşmıştır: Ölçek üç boyutlu yapıya sahiptir. Bu boyutlar “fiziksel bütünleşme (1., 2., 3., 4., 5. ve 6. madde)”, “duygusal bütünleşme (7., 8., 9., 10., 11. ve 12. madde)” ve “bilişsel bütünleşme (13., 14., 15., 16., 17. ve 18. madde)” şeklindedir. Ölçeğin her boyutu 6 maddedir. Ölçek, toplam 18 maddeden oluşmaktadır. Ölçek beşli Likert yapısına sahip olup “Kesinlikle Katılmıyorum” (1), “Katılmıyorum” (2), “Kısmen Katılıyorum” (3), “Katılıyorum” (4), “Kesinlikle Katılıyorum” (5) şeklinde değerlendirilmektedir. Ters kodlama yapılan madde, ölçek soruları içerisinde bulunmamaktadır. Toplamda 0.95, ölçeğin iç tutarlılık katsayısı olarak belirtilirken alt boyutları bilişsel bütünleşmede 0.95, duygusal bütünleşmede 0.94 ve fiziksel bütünleşmede 0.91 olarak ifade edilmiştir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı “test yarılama yöntemi” ile elde edilmiş ve 0.97 olduğu belirtilmiştir. Dolayısıyla yapılan geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları incelendiğinde, yapılacak bu araştırma için uygun olduğu görülmüştür.

Tükenmişlik Ölçeği: Çalışmada, Pines ve Aronson (168)’un tükenmişlik ölçeğinin, Malach-Pines (169) tarafından kısaltılan sürümü olan ve Bolat (170, 171, 172, 173) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan Tükenmişlik Ölçeği kullanılacaktır. Maddeler, 1= Hiçbir zaman ve 5= Her zaman arasındaki 5’li likert tipinde hazırlanan temel ölçeklerle ölçülmüştür. Öz değeri birden büyük tek faktör,

tükenmişlik ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi sonucunda belirlenmiş olup tek faktörün, toplam varyansın % 67'sini açıklamaktadır. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem değeri 0.935'tir. Barlett Küresellik testinin sonuçları da anlamlıdır ($X^2=3261.830$; $p<0.001$) (173). İç tutarlılık (Cronbach Alpha) ve bölünmüş test çözümlemeleri yöntemiyle (Split Half) tükenmişlik ölçeğinin güvenilirliği incelenmiştir. İç tutarlılık katsayısı 0.944 olup ölçeğin tamamına ilişkindir. Korelasyon katsayısı 0.914, ilk yarı iç tutarlılık değeri 0.881, ikinci yarı değeri 0.873 olup bu değerlere bölünmüş test çözümlemeleri yöntemine göre ulaşılmıştır. Spearman-Brown korelasyon değeri 0.932'dir. Yıldırma ölçeğinin güvenilir olduğu, bu sonuçlara göre söylenebilir (174).

4.4 Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma grubu kapsamında yukarıda belirtilen illerden, beden eğitimi ve spor öğretmenlerine ölçek formlarını doldurtmak için ilgili makamlardan “*gerekli izinler*” alınmıştır.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinden demografik bilgilere yönelik “*cinsiyet*”, “*yaş*”, “*mesleki kıdem*”, “*öğrenim durumu*”, “*görev yaptığı eğitim kurumu*”, “*medeni durumu*” ve “*görev yaptığı eğitim kurumunda beden eğitimi ve spor öğretmeni sayısı*” değişkenlerinde bilgiler elde edilmiştir. Bu bilgilere yönelik veriler aşağıda tablolar halinde verilmiştir:

Tablo 1. Araştırma Grubunun Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı

Cinsiyet	N	%
Erkek	332	78.9
Kadın	89	21.1
Toplam	421	100.0

Tablo 1’de, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre dağılımı ve frekans (%) değerleri verilmiştir. Erkek öğretmenlerinin (N=332) %78.9’luk dağılımla araştırma grubu (N=421) içerisinde daha yoğun olduğu görülürken kadın öğretmenlerin (N=89) %21.1’lik dağılımla daha düşük yoğunlukta olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Araştırma Grubunun Yaş Değişkenine Göre Dağılımı

Yaş	N	%
21-30 yaş	68	16.2
31-40 yaş	151	35.9
41-50 yaş	168	39.9
51 yaş ve üzeri	34	8.1
Toplam	421	100.0

Tablo 2’de, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaşa göre dağılımı ve frekans (%) değerleri verilmiştir. 41-50 yaşları arasındaki öğretmenlerin (N=168) %39.9’luk dağılım ile diğer gruplar içerisinde en yoğun dağılıma sahip olduğu görülmektedir. 51 yaş ve üzerindeki öğretmenler ise (N=34) %8.1’lik dağılımla en düşük dağılıma sahiptirler. Diğer yaş gruplarının dağılımlarının; 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin (N=151) %35.9 ile 41-50 yaş aralığındaki öğretmenlerin (N=68) %16.2 olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3. Araştırma Grubunun Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Dağılımı

Mesleki Kıdem Yılı	N	%
0-5 yıl	81	19.2
6-10 yıl	90	21.4
11-15 yıl	60	14.3
16-20 yıl	83	19.7
21 yıl ve üzeri	107	25.4
Toplam	421	100.0

Tablo 3’te, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki kıdem değişkenine göre dağılımı ve frekans (%) değerleri verilmiştir. Kıdem yılı 21 yıl ve

üzeri olan öğretmenler (N=107) %25.4'lük dağılım ile araştırma grubu içerisinde en yoğun dağılıma sahiptirler. Mesleki kıdem yılı 11-15 yıl arasındaki öğretmenlerin ise (N=60) %14,3'lük dağılım ile en düşük dağılıma sahip oldukları görülmektedir. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki kıdem yılı değişkenine göre diğer dağılımlarının; 6-10 yıl arasında mesleki kıdemi olan öğretmenlerin (N=90) %21.4, 16-20 yıl arasında kıdemi olan öğretmenlerin (N=83) %19.7 ve 0-5 yıl arasında mesleki kıdemi olan öğretmenlerin (N=81) %19.2 olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4. Araştırma Grubunun Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Dağılımı

Öğrenim Durumu	N	%
Lisans	336	79.8
Lisansüstü	85	20.2
Toplam	421	100.0

Tablo 4'te, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğrenim durumu değişkenine göre dağılımı ve frekans (%) değerleri verilmiştir. Öğrenim durumu lisans olan öğretmenlerin (N=336) %79.8'lik dağılımla araştırma grubu içerisinde çok daha yoğun olduğu görülürken lisansüstü eğitim almış öğretmenlerin (N=85) %20.2'lik dağılımla daha düşük yoğunlukta olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Araştırma Grubunun Görev Yaptığı Eğitim Kurumu Değişkenine Göre Dağılımı

Eğitim Kurumu Türü	N	%
Ortaokul	217	51.5
Lise	204	48.5
Toplam	421	100.0

Tablo 5'te, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev yaptığı eğitimi kurumu değişkenine göre dağılımı ve frekans (%) değerleri verilmiştir. Görev yaptığı eğitim kurumu ortaokul olan öğretmenlerin (N=217) %51.5 ile görev

yaptığı eğitim kurumu lise olan öğretmenlerin (N=204) %48.5 olduğu ve araştırma grubu içerisinde öğretmenlerin görev yaptığı eğitim kurumu dağılımının birbirine çok yakın olduğu görülmektedir.

Tablo 6. Araştırma Grubunun Medeni Durumu Değişkenine Göre Dağılımı

Medeni Durum	N	%
Evli	320	76.0
Bekâr	101	24.0
Toplam	421	100.0

Tablo 6’da, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin medeni durumu değişkenine göre dağılımı ve frekans (%) değerleri verilmiştir. Medeni durumu evli olan öğretmenlerin (N=320) %76.0’lık dağılımla araştırma grubu içerisinde çok daha yoğun olduğu görülürken medeni durumu bekâr olan öğretmenlerin (N=101) %24’lük dağılımla daha düşük yoğunlukta olduğu görülmektedir.

Tablo 7. Araştırma Grubunun Görev Yaptığı Eğitim Kurumunda Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni Sayısı Değişkenine Göre Dağılımı

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni Sayısı	N	%
1 öğretmen	138	32.8
2 öğretmen	110	26.1
3 öğretmen	64	15.2
4 öğretmen	44	10.5
5 ve üzeri öğretmen	65	15.4
Toplam	421	100.0

Tablo 7’de, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev yaptığı eğitim kurumunda beden eğitimi ve spor öğretmeni sayısı değişkenine göre dağılımı ve frekans (%) değerleri verilmiştir. Görev yaptığı eğitim kurumunda beden eğitimi ve spor öğretmeni sayısı 1 olan öğretmenlerin (N=138) %32.8’lik dağılımla araştırma grubu içerisinde en yoğun dağılıma sahip olduğu görülürken görev yaptığı eğitim kurumunda beden eğitimi ve spor öğretmeni sayısı 4 olan öğretmenlerin (N=44)

%10.5'lik dağılımla en düşük dağılıma sahip olduğu görülmekte ve beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev yaptığı eğitim kurumunda beden eğitimi ve spor öğretmeni sayısı değişkenine göre diğer dağılımlarının; beden eğitimi ve spor öğretmeni sayısı 2 olan eğitim kurumunun (N=110) %26.1, beden eğitimi ve spor öğretmeni sayısı 5 ve üzeri olan eğitim kurumunun (N=65) %15.4 ve beden eğitimi ve spor öğretmeni sayısı 3 olan eğitim kurumunun (N=64) %15.2 olduğu belirlenmiştir.

Lisanslı SPSS 24.0 paket programı kullanılarak ölçek formlarından elde edilen verilerin analizleri yapılmıştır. Ölçeklerin ve alt boyutlarında elde edilen verilerin normallik varsayımını gerçekleştirip gerçekleştirmediğini görmek için bu araştırmada ilk olarak normallik testi yapılmıştır. Tablo 8, 9 ve 10'da da görüldüğü gibi ölçeğin basıklık ve çarpıklık değerlerinin +1,5 ile -1,5 arasında olduğu tespit edilmiş ve normalliğin gerçekleştiği görülmüştür. Tabachnick & Fidell (175) de çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1.5 ile -1.5 aralığında olmasının dağılımın normal olduğu şeklinde yorumlanabileceğini belirtmiştir. Bu değerlerin korelasyon analizine yönelik varsayımları da sağladığına karar verilmiştir.

Tablo 8. İş Doyumu Ölçeği Normallik Testi Sonuçları (Çarpıklık Ve Basıklık Değerleri)

Ölçek	N	$\bar{X}$	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
İş Doyumu Ölçeği	421	3.871	0.729	[-0.741; 0.119]	[0.597; 0.237]

Tablo 9. İşle Bütünleşme Ölçeği ve Alt Boyutlarının Normallik Testi Sonuçları (Çarpıklık Ve Basıklık Değerleri)

Ölçek ve Alt Boyutları	N	$\bar{X}$	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
İşle Bütünleşme Ölçeği	421	4.168	0.510	[-0.169; 0.119]	[-0.442; 0.237]
Fiziksel Bütünleşme	421	4.184	0.554	[-0.314; 0.119]	[-0.004; 0.237]
Duygusal Bütünleşme	421	4.092	0.673	[-0.520; 0.119]	[0.035; 0.237]
Bilişsel Bütünleşme	421	4.226	0.528	[-0.038; 0.119]	[0.336; 0.237]

Tablo 10. Tükenmişlik Ölçeği Normallik Testi Sonuçları (Çarpıklık Ve Basıklık Değerleri)

Ölçek	N	$\bar{X}$	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Tükenmişlik Ölçeği	421	1.871	0.753	[0.804; 0.119]	[-0.108; 0.237]

Bağımsız değişkenlerden; cinsiyet, öğrenim durumu, eğitim kurumu türü, medeni durum değişkenlerinde farklılaşma düzeyini değerlendirmek için parametrik testlerden “Independent Sample t-Testi” kullanılmıştır. Yaş, mesleki kıdem durumu, görev yaptığı eğitim kurumunda beden eğitimi ve spor öğretmeni sayısındaki değişkenlere göre farklılaşmayı belirlemek için parametrik testlerden “Tek Yönlü Varyans Analizi” kullanılmıştır. “*Pearson Korelasyon Analizi*” bağımlı değişkenler arasında hangi düzeyde ve ne yönde bir ilişki olduğunu belirlemek için yapılmıştır (176): “0.00-0.25: Çok zayıf düzeyde ilişki; 0.26-0.49: Zayıf düzeyde ilişki; 0.50-0.69: Orta düzeyde ilişki; 0.70-0.89: Yüksek düzeyde ilişki; 0.90-1.00: Çok yüksek düzeyde ilişki”.

5. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde; araştırmanın problem cümlesi ve alt problemleri kısmında yer alan sorulara yanıt alabilmek için beden eğitimi ve spor öğretmenlerinden toplanan veriler ile ilgili yapılan istatistiksel analiz sonucu ortaya çıkan bulgular ve bunlara ilişkin değerlendirmeler yer almaktadır.

5.1 Araştırma Grubunun Görüşlerine Göre İş Doyumu Düzeylerine Yönelik Bulgular

Bu kısımda araştırma grubunun iş doyumu düzeylerine yönelik görüşlerinin ortalama puan düzeyleri, araştırma grubunun bazı değişkenlere göre farklılık olduğunu veya olmadığını belirlemek için ve Independent Sample T-Testi sonuçları ve katılımcıların bazı değişkenlere göre farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları açıklanmıştır.

Tablo 11. Araştırma Grubunun İş Doyumlarına Yönelik Görüşlerinin Ortalama Puan Düzeyleri

Sıra No	İfadeler	$\bar{X}$	Ss
1	Öğretmen olmak birçok yönü ile benim idealime yakındır.	4.140	0.829
2	Öğretmen olmak için şartlarım mükemmeldir.	3.529	1.072
3	Öğretmen olduğum için memnunum.	4.087	0.940
4	Öğretmen olmak için bütün önemli şartları elde ettim.	3.933	0.923
5	Eğer kariyerimi yeniden seçmem gerekseydi, yeniden öğretmenliği seçerdim.	3.665	1.220

Tablo 11'e göre araştırma grubunun iş doyumlarına yönelik ifadelerinin ortalamaları incelendiğinde ifadelerden en yüksek ortalamaya sahip olan "*Öğretmen olmak birçok yönü ile benim idealime yakındır.*" (4.140) ifadesi olurken; en düşük ortalamaya sahip olan ise "*Öğretmen olmak için şartlarım mükemmeldir.*" (3.529) ifadesi olmuştur. Ayrıca araştırma grubunun iş

doyumlarına yönelik ifadelerinin ortalamaları sıralandığında; “Öğretmen olduğum için memnunum.” (4.087), “Öğretmen olmak için bütün önemli şartları elde ettim.” (3.933) ve “Eğer kariyerimi yeniden seçmem gerekseydi, yeniden öğretmenliği seçerdim.” (3.665) önem derecesi ile Tablo 11’de yer almıştır. Tablo 11’de yer alan katılımcıların iş doyumuna yönelik algıları araştırmaya katılanlar tarafından belirli oranlarda önemli bulunmuştur. Bunun sonucu olarak araştırma grubunun iş doyumuna ilişkin algılarının olumlu yönde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 12. Araştırma Grubunun Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere İş Doyumu Ölçeğine İlişkin Independent Sample T-Testi Sonuçları

Ölçek	Değişken	N	$\bar{X}$	Ss	t-Değer	p-Değer
İş Doyumu Ölçeği	Erkek	332	3.840	0.735	-1.682	0.093
	Kadın	89	3.986	0.698		

*p > 0.05

Tablo 12’de yer alan analiz bulgularına göre, araştırma grubunun cinsiyet değişkenine göre iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması için yapılan t testi sonrasında puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir (p>0.05). Bu sonuç doğrultusunda beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum ölçeğine göre cinsiyet değişkeninin anlamlı farklılaşmaya sebep olmadığı görülmektedir.

Tablo 13. Araştırma Grubunun Medeni Durumlarına Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere İş Doyumu Ölçeğine İlişkin Independent Sample T-Testi Sonuçları

Ölçek	Değişken	N	$\bar{X}$	Ss	t-Değer	p-Değer
İş Doyumu Ölçeği	Evli	320	3.884	0.728	0.656	0.512
	Bekâr	101	3.829	0.733		

*p > 0.05

Tablo 13’te yer alan analiz bulgularına göre, araştırma grubunun medeni durum değişkenine göre iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması için yapılan t testi sonrasında puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık

gözlemlenmemiştir ($p>0,05$). Bu sonuç doğrultusunda bir alt problem olan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumu ölçeğine göre medeni durum değişkeninin anlamlı farklılaşmaya sebep olmadığı görülmektedir.

Tablo 14. Araştırma Grubunun Öğrenim Durumuna Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere İş Doyumu Ölçeğine İlişkin Independent Sample T-Testi Sonuçları

Ölçek	Değişken	N	$\bar{X}$	Ss	t-Değer	p-Değer
İş Doyumu Ölçeği	Lisans	336	3.888	0.720	0.975	0.330
	Lisansüstü	85	3.802	0.765		

* $p > 0.05$

Tablo 14'te yer alan analiz bulgularına göre, araştırma grubunun öğrenim durumu değişkenine göre iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması için yapılan t testi sonrasında puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir ($p>0.05$). Bu sonuç doğrultusunda beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumu ölçeğine göre öğrenim durumu değişkeninin anlamlı farklılaşmaya sebep olmadığı görülmektedir.

Tablo 15. Araştırma Grubunun Eğitim Kurumu Türüne Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere İş Doyumu Ölçeğine İlişkin Independent Sample T-Testi Sonuçları

Ölçek	Değişken	N	$\bar{X}$	Ss	t-Değer	p-Değer
İş Doyumu Ölçeği	Ortaokul	217	3.829	0.711	-1.212	0.226
	Lise	204	3.915	0.746		

* $p > 0.05$

Tablo 15'te yer alan analiz bulgularına göre, araştırma grubunun eğitim kurumu türüne göre iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması için yapılan t testi sonrasında puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir ($p>0.05$). Bu sonuç doğrultusunda beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumu ölçeğine göre öğrenim durumu değişkeninin anlamlı farklılaşmaya sebep olmadığı görülmektedir.

Tablo 16. Araştırma Grubunun Yaş Düzeylerinde Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere İş Doyumu Ölçeğine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek	Değişken	N	$\bar{X}$	Ss	F	p-Değer	Scheffe
İş Doyumu Ölçeği	(a) 21-30 yaş	68	3.867	0.730	0.066	0.978	-
	(b) 31-40 yaş	151	3.859	0.672			
	(c) 41-50 yaş	168	3.889	0.779			
	(d) 51 yaş ve üzeri	34	3.841	0.749			

*p > 0.05

Tablo 16’da yer alan analiz bulgularına göre, araştırma grubunun yaş düzeyi değişkenine göre iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması için yapılan tek yönlü varyans analizi sonrasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir ($p > 0.05$). Bu sonuç doğrultusunda beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum ölçeğine göre yaş değişkeninin anlamlı farklılaşmaya sebep olmadığı görülmektedir.

Tablo 17. Araştırma Grubunun Mesleki Kıdem Durumlarında Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere İş Doyumu Ölçeğine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek	Değişken	N	$\bar{X}$	Ss	F	p-Değer
İş Doyumu Ölçeği	(a) 0-5 yıl	81	3.866	0.697	0.295	0.881
	(b) 6-10 yıl	90	3.817	0.768		
	(c) 11-15 yıl	60	3.940	0.606		
	(d) 16-20 yıl	83	3.853	0.719		
	(e) 21 yıl ve üzeri	107	3.895	0.795		

*p > 0.05

Tablo 17’de yer alan analiz bulgularına göre, araştırma grubunun mesleki kıdem durumlarında farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonrasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir ($p > 0.05$). Bu sonuç doğrultusunda beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum ölçeğine göre mesleki kıdem değişkeninin anlamlı farklılaşmaya sebep olmadığı görülmektedir.

Tablo 18. Araştırma Grubunun Görev Yaptığı Eğitim Kurumundaki Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni Sayılarında Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere İş Doyumu Ölçeğine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek	Değişken	N	$\bar{X}$	Ss	F	p-Değer
İş Doyumu Ölçeği	(a) Öğretmen	138	3.875	0.731	1.465	0.212
	(b) Öğretmen	110	3.843	0.732		
	(c) Öğretmen	64	3.753	0.647		
	(d) Öğretmen	44	4.090	0.736		
	(e) Öğretmen ve üzeri	65	3.876	0.779		

*p > 0.05

Tablo 18’de yer alan analiz bulgularına göre, araştırma grubunun görev yaptığı eğitim kurumundaki beden eğitimi ve spor öğretmeni sayılarında farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir ($p > 0.05$).

5.2 Araştırma Grubunun Görüşlerine Göre İşle Bütünleşme Düzeylerine Yönelik Bulgular

Bu kısımda araştırma grubunun işle bütünleşme düzeylerine yönelik görüşlerinin ortalama puan düzeyleri, araştırma grubunun bazı değişkenlere göre farklılık olup olmadığını belirlemek üzere independent sample t-testi sonuçları ve araştırma grubunun bazı değişkenlere göre farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları açıklanmıştır.

Tablo 19. Araştırma Grubunun İşle Bütünleşmelerine Yönelik Görüşlerinin Ortalama Puan Düzeyleri

Sıra No	İfadeler	$\bar{X}$	Ss
1	İşimde yoğun bir şekilde çalışırım.	4.154	0.735
2	Bütün gücümü işime harcarım.	3.869	0.777
3	İşime çok fazla çaba gösteririm.	4.171	0.668
4	İşimde iyi performans göstermek için yapabileceğim en iyisini yapmaya çalışırım.	4.396	0.595
5	İşimi tamamlamak için yapabildiğim kadar çok çabalarım.	4.361	0.607
6	İşime çok fazla enerji harcarım.	4.156	0.679
7	İşimle ilgili çok hevesliyim.	4.040	0.799
8	İşimle ilgili enerji dolu hissediyorum.	3.928	0.899
9	İşimle ilgiliyim.	4.325	0.610
10	İşimle gurur duyuyorum.	4.237	0.837
11	İşimle ilgili olumlu hisler besliyorum.	4.076	0.875
12	İşimle ilgili heyecanlıyım.	3.947	0.892
13	İşyerinde aklımı işime veririm.	4.201	0.650
14	İşyerinde işime çok dikkat gösteririm.	4.318	0.580
15	İş yerinde işime büyük bir dikkatle odaklanırım.	4.228	0.636
16	İşyerinde aklım işle meşgul durumdadır.	4.102	0.680
17	İşyerinde işime odaklanırım.	4.258	0.578
18	İşyerinde dikkatimi işime veririm.	4.249	0.591

Tablo 19'a göre araştırma grubunun işle bütünleşmelerine yönelik görüşlerinin ortalamaları incelendiğinde ifadelerden en yüksek ortalamaya sahip olan "*İşimde iyi performans göstermek için yapabileceğim en iyisini yapmaya çalışırım.*"(4.396) ifadesi olurken; en düşük ortalamaya sahip olan ise "*Bütün gücümü işime harcarım.*"(3.869) ifadesi olmuştur. Ayrıca araştırma grubunun işle bütünleşmelerine yönelik görüşlerinin ortalamaları sıralandığında; "*İşimle ilgili enerji dolu hissediyorum.*" (3.928), "*İşimle ilgili heyecanlıyım.*" (3.947), "*İşimle ilgili çok hevesliyim*" (4.040), "*İşimle ilgili olumlu hisler besliyorum*" (4.076), "*İşyerinde aklım işle meşgul durumdadır.*" (4.102), "*İşimde yoğun bir şekilde çalışırım.*" (4.154), "*İşime çok fazla enerji harcarım.*" (4.156), "*İşime çok fazla çaba gösteririm.*" (4.171), "*İşyerinde aklımı işime veririm.*" (4.201), "*İş yerinde işime büyük bir dikkatle odaklanırım.*" (4.228), "*İşimle gurur duyuyorum.*" (4.237), "*İşyerinde dikkatimi işime veririm.*" (4.249), "*İşyerinde işime*

odaklanırım.” (4.258), “İşyerinde işime çok dikkat gösteririm.” (4.318), “İşimle ilgiliyim.” (4.325) ve “İşimi tamamlamak için yapabildiğim kadar çok çabalarım.” (4.361) önem derecesi ile Tablo 19’da yer almıştır. Bunun sonucu olarak araştırma grubunun işle bütünleşmelerine yönelik görüşlerinin olumlu yönde olduğu belirlenmiştir.

Tablo 20. Araştırma Grubunun Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere İşle Bütünleşme Ölçeğine İlişkin Independent Sample T-Testi Sonuçları

Ölçek	Değişken	N	$\bar{X}$	Ss	t-Değer	p-Değer
İşle Bütünleşme Ölçeği	Erkek	332	4.142	0.512	-1.989	0.047*
	Kadın	89	4.263	0.496		
Fiziksel Bütünleşme	Erkek	332	4.163	0.544	-1.554	0.121
	Kadın	89	4.265	0.587		
Duygusal Bütünleşme	Erkek	332	4.070	0.678	-1.288	0.198
	Kadın	89	4.174	0.652		
Bilişsel Bütünleşme	Erkek	332	4.193	0.530	-2.507	0.013*
	Kadın	89	4.350	0.503		

*p<0.05

Araştırma grubunun cinsiyet değişkenine göre işle bütünleşme ölçeği değerlerinin istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin tespiti amacıyla gerçekleştirilen bağımsız örneklem t-Testi sonuçları Tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 20’de yer alan analiz bulgularına göre, araştırma grubunun işle bütünleşme ölçeği geneli ve bilişsel bütünleşme puanları arasında cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlemlenmiştir (p<0.05). Buna karşın fiziksel bütünleşme ve duygusal bütünleşme puanı arasında farklılık tespit edilmemiştir.

Ortalama puanlar incelendiğinde, araştırma grubunun işle bütünleşme ölçek geneline yönelik görüşlerinin, kadınların (ort:4.263; ss:0.496), erkeklerden (ort:4.142; ss:0.512) daha yüksek olduğu görülmüştür. Bilişsel bütünleşme boyut

görüşlerinin, kadınların (ort:4.350; ss:0.503), erkeklerden (ort:4.193; ss:0.503) daha yüksek görülmüştür.

Tablo 21. Araştırma Grubunun Medeni Durumlarına Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere İşle Bütünleşme Ölçeğine İlişkin Independent Sample T-Testi Sonuçları

Ölçek	Değişken	N	$\bar{X}$	Ss	t-Değer	p-Değer
İşle Bütünleşme Ölçeği	Evli	320	4.147	0.504	-1.458	0.146
	Bekâr	101	4.232	0.527		
Fiziksel Bütünleşme	Evli	320	4.181	0.538	-0.235	0.814
	Bekâr	101	4.196	0.605		
Duygusal Bütünleşme	Evli	320	4.053	0.678	-2.128	0.034*
	Bekâr	101	4.216	0.645		
Bilişsel Bütünleşme	Evli	320	4.207	0.515	-1.292	0.197
	Bekâr	101	4.285	0.565		

*p<0.05

Araştırma grubunun medeni durum değişkenine göre işle bütünleşme ölçeği değerlerinin istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin tespiti amacıyla gerçekleştirilen bağımsız örneklem t-Testi sonuçları Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21’de yer alan analiz bulgularına göre, araştırma grubunun duygusal bütünleşme puanları arasında medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlemlenmiştir (p<0.05). Buna karşın işle bütünleşme ölçeği geneli, fiziksel bütünleşme ve bilişsel bütünleşme puanı arasında farklılık tespit edilmemiştir. Bu sonuç doğrultusunda beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin işle bütünleşme ölçeğine göre medeni durum değişkeninin anlamlı farklılaşmaya sebep olduğu görülmektedir.

Ortalama puanlar incelendiğinde ise araştırma grubunun duygusal bütünleşme boyut görüşlerinin, bekâr olan grubun (ort:4.216; ss:0.645), evli olan gruptan (ort:4.053; ss:0.678) daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 22. Araştırma Grubunun Öğrenim Durumuna Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere İşle Bütünleşme Ölçeğine İlişkin Independent Sample T-Testi Sonuçları

Ölçek	Değişken	N	$\bar{X}$	Ss	t-Değer	p-Değer
İşle Bütünleşme Ölçeği	Lisans	336	4.154	0.494	-1.097	0.273
	Lisansüstü	85	4.222	0.570		
Fiziksel Bütünleşme	Lisans	336	4.171	0.534	-1.009	0.314
	Lisansüstü	85	4.239	0.628		
Duygusal Bütünleşme	Lisans	336	4.071	0.662	-1.278	0.202
	Lisansüstü	85	4.175	0.714		
Bilişsel Bütünleşme	Lisans	336	4.220	0.522	-0.482	0.630
	Lisansüstü	85	4.251	0.552		

*p > 0.05

Araştırma grubunun öğrenim durumu değişkenine göre işle bütünleşme ölçeği değerlerinin istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin tespiti amacıyla gerçekleştirilen bağımsız örneklem t-Testi sonuçları Tablo 22’de verilmiştir.

Tablo 22’de yer alan analiz bulgularına göre, araştırma grubunun öğrenim durumuna göre farklılık olup olmadığını için belirlemek üzere yapılan t testi sonrasında puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir (p>0.05). Bu sonuç doğrultusunda beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin işle bütünleşme ölçeğine göre öğrenim durumu değişkeninin anlamlı farklılaşmaya sebep olmadığı görülmektedir.

Tablo 23. Araştırma Grubunun Eğitim Kurumu Türüne Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere İşle Bütünleşme Ölçeğine İlişkin Independent Sample T-Testi Sonuçları

Ölçek	Değişken	N	$\bar{X}$	Ss	t-Değer	p-Değer
İşle Bütünleşme Ölçeği	Ortaokul	217	4.144	0.513	-0.998	0.319
	Lise	204	4.193	0.507		
Fiziksel Bütünleşme	Ortaokul	217	4.142	0.563	-1.634	0.103
	Lise	204	4.230	0.543		
Duygusal Bütünleşme	Ortaokul	217	4.055	0.693	-1.176	0.240
	Lise	204	4.132	0.651		
Bilişsel Bütünleşme	Ortaokul	217	4.234	0.520	0.309	0.758
	Lise	204	4.218	0.537		

*p > 0.05

Araştırma grubunun eğitim kurumu türü değişkenine göre işle bütünleşme ölçeği değerlerinin istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin tespiti amacıyla gerçekleştirilen bağımsız örneklem t-Testi sonuçları Tablo 23'te verilmiştir.

Tablo 23'te yer alan analiz bulgularına göre, araştırma grubunun eğitim kurumu türüne göre farklılık olup olmadığını için belirlemek üzere yapılan t testi sonrasında puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir ($p>0.05$). Bu sonuç doğrultusunda beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin işle bütünleşme ölçeğine göre eğitim kurumu türü değişkeninin anlamlı farklılaşmaya sebep olmadığı görülmektedir.

Tablo 24. Araştırma Grubunun Yaş Düzeylerinde Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere İşle Bütünleşme Ölçeğine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek	Değişken	N	$\bar{X}$	Ss	F	p-Değer
İşle Bütünleşme Ölçeği	(a) 21-30 yaş	68	4.254	0.482	1.001	0.392
	(b) 31-40 yaş	151	4.159	0.490		
	(c) 41-50 yaş	168	4.158	0.536		
	(d) 51 yaş ve üzeri	34	4.081	0.524		
Fiziksel Bütünleşme	(a) 21-30 yaş	68	4.215	0.538	0.401	0.752
	(b) 31-40 yaş	151	4.174	0.564		
	(c) 41-50 yaş	168	4.199	0.568		
	(d) 51 yaş ve üzeri	34	4.097	0.484		
Duygusal Bütünleşme	(a) 21-30 yaş	68	4.203	0.605	1.206	0.307
	(b) 31-40 yaş	151	4.120	0.643		
	(c) 41-50 yaş	168	4.037	0.726		
	(d) 51 yaş ve üzeri	34	4.020	0.659		
Bilişsel Bütünleşme	(a) 21-30 yaş	68	4.342	0.525	1.900	1.129
	(b) 31-40 yaş	151	4.182	0.508		
	(c) 41-50 yaş	168	4.239	0.534		
	(d) 51 yaş ve üzeri	34	4.127	0.567		

* $p > 0.05$

Araştırma grubunun yaş düzeyi değişkenine göre işle bütünleşme ölçeği değerlerinin istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin tespiti

amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü (one way) analiz sonuçları Tablo 24’te verilmiştir.

Tablo 24’te yer alan analiz bulgularına göre, araştırma grubunun yaş düzeylerinde farklılık olup olmadığını için belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonrasında puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir ($p>0.05$). Bu sonuç doğrultusunda beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin işle bütünleşme ölçeğine göre yaş düzeyi değişkeninin anlamlı farklılaşmaya sebep olmadığı görülmektedir.

Tablo 25. Araştırma Grubunun Mesleki Kıdem Durumlarında Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere İşle Bütünleşme Ölçeğine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek	Değişken	N	$\bar{X}$	Ss	F	p-Değer
İşle Bütünleşme Ölçeği	(a) 0-5 yıl	81	4.262	0.523	1.026	0.393
	(b) 6-10 yıl	90	4.175	0.501		
	(c) 11-15 yıl	60	4.152	0.487		
	(d) 16-20 yıl	83	4.112	0.463		
	(e) 21 yıl ve üzeri	107	4.141	0.554		
Fiziksel Bütünleşme	(a) 0-5 yıl	81	4.223	0.575	0.223	0.926
	(b) 6-10 yıl	90	4.164	0.566		
	(c) 11-15 yıl	60	4.211	0.585		
	(d) 16-20 yıl	83	4.154	0.504		
	(e) 21 yıl ve üzeri	107	4.180	0.557		
Duygusal Bütünleşme	(a) 0-5 yıl	81	4.211	0.688	1.576	0.180
	(b) 6-10 yıl	90	4.162	0.650		
	(c) 11-15 yıl	60	4.077	0.664		
	(d) 16-20 yıl	83	3.997	0.625		
	(e) 21 yıl ve üzeri	107	4.024	0.714		
Bilişsel Bütünleşme	(a) 0-5 yıl	81	4.352	0.538	1.527	0.193
	(b) 6-10 yıl	90	4.198	0.527		
	(c) 11-15 yıl	60	4.169	0.446		
	(d) 16-20 yıl	83	4.184	0.506		
	(e) 21 yıl ve üzeri	107	4.219	0.571		

* $p > 0.05$

Araştırma grubunun mesleki kıdem durumu değişkenine göre işle bütünleşme ölçeği değerlerinin istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık gösterip

göstermediğinin tespiti amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü (one way) analiz sonuçları Tablo 25’te verilmiştir.

Tablo 25’te yer alan analiz bulgularına göre, araştırma grubunun mesleki kıdem durumu arasında farklılık olup olmadığını için belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonrasında puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir ($p>0.05$). Bu sonuç doğrultusunda beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin işle bütünleşme ölçeğine göre mesleki kıdem durumu değişkeninin anlamlı farklılaşmaya sebep olmadığı görülmektedir.

Tablo 26. Araştırma Grubunun Görev Yaptığı Eğitim Kurumundaki Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni Sayılarında Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere İşle Bütünleşme Ölçeğine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek	Değişken	N	$\bar{X}$	Ss	F	p-Değer
İşle Bütünleşme Ölçeği	1 Öğretmen	138	4.198	0.492	0.727	0.574
	2 Öğretmen	110	4.139	0.511		
	3 Öğretmen	64	4.160	0.521		
	4 Öğretmen	44	4.249	0.542		
	5 Öğretmen ve üzeri	65	4.105	0.521		
Fiziksel Bütünleşme	1 Öğretmen	138	4.232	0.524	0.689	0.600
	2 Öğretmen	110	4.151	0.575		
	3 Öğretmen	64	4.156	0.533		
	4 Öğretmen	44	4.243	0.616		
	5 Öğretmen ve üzeri	65	4.128	0.564		
Duygusal Bütünleşme	1 Öğretmen	138	4.114	0.673	0.561	0.691
	2 Öğretmen	110	4.057	0.687		
	3 Öğretmen	64	4.086	0.666		
	4 Öğretmen	44	4.208	0.677		
	5 Öğretmen ve üzeri	65	4.032	0.663		
Bilişsel Bütünleşme	1 Öğretmen	138	4.246	0.496	0.565	0.688
	2 Öğretmen	110	4.207	0.529		
	3 Öğretmen	64	4.239	0.561		
	4 Öğretmen	44	4.295	0.592		
	5 Öğretmen ve üzeri	65	4.156	0.517		

* $p > 0.05$

Araştırma grubunun görev yaptığı eğitim kurumundaki beden eğitimi ve spor öğretmeni değişkenine göre işle bütünleşme ölçeği değerlerinin istatistiki

açından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin tespiti amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü (one way) analiz sonuçları Tablo 26’da verilmiştir. Tablo 26’da yer alan analiz bulgularına göre, araştırma grubunun görev yaptığı eğitim kurumundaki beden eğitimi ve spor öğretmeni sayılarında farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir ($p>0.05$).

5.3 Araştırma Grubunun Görüşlerine Göre Tükenmişlik Düzeylerine

Yönelik Bulgular

Bu kısımda araştırma grubunun tükenmişlik düzeylerine yönelik görüşlerinin ortalama puan düzeyleri, araştırma grubunun bazı değişkenlere göre farklılık olup olmadığını belirlemek üzere independent sample t-testi sonuçları ve araştırma grubunun bazı değişkenlere göre farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları açıklanmıştır.

Tablo 27. Araştırma Grubunun Tükenmişlik Düzeylerine Yönelik Görüşlerinin Ortalama Puan Düzeyleri

Sıra No	İfadeler	$\bar{X}$	Ss
1	İşim nedeniyle kendimi bitkin hissediyorum.	2.634	0.869
2	İşim nedeniyle kendimi hayal kırıklığına uğramış hissediyorum	2.123	0.963
3	İşim nedeniyle kendimi umutsuz hissediyorum	1.912	0.963
4	İşim nedeniyle kendimi kapana kısılmış hissediyorum	1.629	0.881
5	İşim nedeniyle kendimi çaresiz hissediyorum.	1.543	0.831
6	İşim nedeniyle kendimi mutsuz hissediyorum.	1.669	0.855
7	İşim nedeniyle kendimi fiziksel olarak tükenmiş hissediyorum	1.985	0.910
8	İşim nedeniyle kendimi değersiz hissediyorum.	1.786	1.060
9	İşim nedeniyle uyku sorunları yaşıyorum.	1.829	0.955
10	İşimden artık bıktığımı hissediyorum.	1.603	0.900

Tablo 27’ye göre araştırma grubunun tükenmişlik düzeylerine yönelik görüşlerinin ortalamaları incelendiğinde ifadelerden en yüksek ortalamaya sahip

olan “*İşim nedeniyle kendimi bitkin hissediyorum.*” (2.634) ifadesi olurken; en düşük ortalamaya sahip olan ise “*İşim nedeniyle kendimi çaresiz hissediyorum.*” (1.543) ifadesi olmuştur. Ayrıca araştırma grubunun tükenmişlik düzeylerine yönelik görüşlerinin ortalamaları sıralandığında; “*İşimden artık bıktığımı hissediyorum.*” (1.603), “*İşim nedeniyle kendimi kapana kısılmış hissediyorum*” (1.629), “*İşim nedeniyle kendimi mutsuz hissediyorum.*” (1.669), “*İşim nedeniyle kendimi değersiz hissediyorum.*” (1.786), “*İşim nedeniyle uyku sorunları yaşıyorum.*” (1.829), “*İşim nedeniyle kendimi umutsuz hissediyorum*” (1.912), “*İşim nedeniyle kendimi fiziksel olarak tükenmiş hissediyorum*” (1.985) ve “*İşim nedeniyle kendimi hayal kırıklığına uğramış hissediyorum*” (2.123) önem derecesi ile Tablo 27’de yer almıştır. Bunun sonucu olarak araştırma grubunun tükenmişlik düzeyine yönelik görüşlerinin olumlu yönde olduğu belirlenmiştir.

Tablo 28. Araştırma Grubunun Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Independent Sample T-Testi Sonuçları

Ölçek	Değişken	N	$\bar{X}$	Ss	t-Değer	p-Değer
Tükenmişlik Ölçeği	Erkek	332	1.865	0.708	-0.344	0.731
	Kadın	89	1.894	0.659		

*p > 0.05

Araştırma grubunun cinsiyet değişkenine göre tükenmişlik ölçeği değerlerinin istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin tespiti amacıyla gerçekleştirilen bağımsız örneklem t-Testi sonuçları Tablo 28’de verilmiştir. Tablo 28’de yer alan analiz bulgularına göre, araştırma grubunun cinsiyet değişkenine göre farklılık olup olmadığını için belirlemek üzere yapılan t testi sonrasında puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir (p>0.05). Bu sonuç doğrultusunda beden eğitimi ve spor

öğretmenlerinin tükenmişlik ölçeğine göre cinsiyet değişkeninin anlamlı farklılaşmaya sebep olmadığı görülmektedir.

Tablo 29. Araştırma Grubunun Medeni Durumlarına Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Independent Sample T-Testi Sonuçları

Ölçek	Değişken	N	$\bar{X}$	Ss	t-Değer	p-Değer
Tükenmişlik Ölçeği	Evli	320	1.886	0.714	0.792	0.429
	Bekâr	101	1.823	0.644		

*p > 0.05

Tablo 29’da yer alan analiz bulgularına göre, araştırma grubunun medeni durum değişkenine göre tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması için yapılan t testi sonrasında puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir (p>0.05). Bu sonuç doğrultusunda beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişlik ölçeğine göre medeni durum değişkeninin anlamlı farklılaşmaya sebep olmadığı görülmektedir.

Tablo 30. Araştırma Grubunun Öğrenim Durumuna Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Independent Sample T-Testi Sonuçları

Ölçek	Değişken	N	$\bar{X}$	Ss	t-Değer	p-Değer
Tükenmişlik Ölçeği	Lisans	336	1.878	0.713	0.399	0.690
	Lisansüstü	85	1.844	0.633		

*p > 0.05

Araştırma grubunun öğrenim durumu değişkenine göre tükenmişlik ölçeği değerlerinin istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin tespiti amacıyla gerçekleştirilen bağımsız örneklem t-Testi sonuçları alt boyutları ile Tablo 30’da verilmiştir. Tablo 30’da yer alan analiz bulgularına göre, araştırma grubunun öğrenim durumu değişkenine göre farklılık olup olmadığını için belirlemek üzere yapılan t testi sonrasında puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir (p>0,05). Bu sonuç doğrultusunda beden

eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişlik ölçeğine göre öğrenim durumu değişkeninin anlamlı farklılaşmaya sebep olmadığı görülmektedir.

Tablo 31. Araştırma Grubunun Eğitim Kurumu Türüne Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Independent Sample T-Testi Sonuçları

Ölçek	Değişken	N	$\bar{X}$	Ss	t-Değer	p-Değer
Tükenmişlik Ölçeği	Ortaokul	217	1.906	0.744	1.039	0.299
	Lise	204	1.835	0.644		

*p > 0.05

Tablo 31’de yer alan analiz bulgularına göre, araştırma grubunun medeni durum değişkenine göre tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması için yapılan t testi sonrasında puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir (p>0.05). Bu sonuç doğrultusunda beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişlik ölçeğine göre medeni durum değişkeninin anlamlı farklılaşmaya sebep olmadığı görülmektedir.

Tablo 32. Araştırma Grubunun Yaş Düzeylerinde Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek	Değişken	N	$\bar{X}$	Ss	F	p-Değer
Tükenmişlik Ölçeği	(a) 21-30 yaş	68	1.791	0.641	0.421	0.738
	(b) 31-40 yaş	151	1.872	0.694		
	(c) 41-50 yaş	168	1.904	0.719		
	(d) 51 yaş ve üzeri	34	1.870	0.728		

*p > 0.05

Araştırma grubunun yaş düzeyi değişkenine göre tükenmişlik ölçeği değerlerinin istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin tespiti amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü (one way) analiz sonuçları alt boyutları ile Tablo 32’de verilmiştir. Tablo 32’de yer alan analiz bulgularına göre, araştırma grubunun yaş düzeylerinde farklılık olup olmadığını için belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonrasında puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir (p>0.05). Bu sonuç doğrultusunda beden eğitimi ve

spor öğretmenlerinin tükenmişlik ölçeğine göre yaş düzeyi değişkeninin anlamlı farklılaşmaya sebep olmadığı görülmektedir.

Tablo 33. Araştırma Grubunun Mesleki Kıdem Durumlarında Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek	Değişken	N	$\bar{X}$	Ss	F	p-Değer
Tükenmişlik Ölçeği	(a) 0-5 yıl	81	1.790	0.665	0.898	0.465
	(b) 6-10 yıl	90	1.963	0.751		
	(c) 11-15 yıl	60	1.831	0.593		
	(d) 16-20 yıl	83	1.826	0.680		
	(e) 21 yıl ve üzeri	107	1.914	0.742		

*p > 0.05

Tablo 33'te yer alan analiz bulgularına göre, araştırma grubunun mesleki kıdem durumlarında farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir ($p > 0.05$). Bu sonuç doğrultusunda beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişlik ölçeğine göre mesleki kıdem durumu değişkeninin anlamlı farklılaşmaya sebep olmadığı görülmektedir.

Tablo 34. Araştırma Grubunun Görev Yaptığı Eğitim Kurumundaki Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni Sayılarında Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek	Değişken	N	$\bar{X}$	Ss	F	p-Değer
Tükenmişlik Ölçeği	(a) 1 Öğretmen	138	1.822	0.697	0.616	0.651
	(b) 2 Öğretmen	110	1.868	0.686		
	(c) 3 Öğretmen	64	1.895	0.669		
	(d) 4 Öğretmen	44	2.009	0.702		
	(e) 5 Öğretmen ve üzeri	65	1.866	0.748		

*p > 0.05

Tablo 34'te yer alan analiz bulgularına göre, araştırma grubunun görev yaptığı eğitim kurumundaki beden eğitimi ve spor öğretmeni sayılarında farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir ($p > 0.05$).

5.4 Araştırma Grubunun Görüşlerine Göre Korelesyon Analizi Sonuçları

Bu kısımda araştırma grubunun görüşlerine göre işle bütünleşme ölçeği ve alt boyutları arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi sonuçları ile araştırma grubunun görüşlerine göre iş doyumunu ölçeği, işle bütünleşme ölçeği ve tükenmişlik ölçeği arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi sonuçları açıklanmıştır.

Tablo 35. Araştırma Grubunun Görüşlerine Göre İşle Bütünleşme Ölçeği ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

Ölçek	Tanımlayıcılar	1	2	3	4
İşle Bütünleşme Ölçeği (1)	r	1	0.863*	0.869*	0.887*
	p	-	0.000	.000	0.000
	N	421	421	421	421
Fiziksel Bütünleşme (2)	r		1	0.576*	0.720*
	p		-	0.000	0.000
	N		421	421	421
Duygusal Bütünleşme (3)	r			1	0.642*
	p			-	0.000
	N			421	421
Bilişsel Bütünleşme (4)	r				1
	p				-
	N				421

*p<0.05

Tablo 35’te işle bütünleşme ölçeği ile alt boyutları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizine göre en güçlü ilişkinin işle bütünleşme ölçeği ile bilişsel bütünleşme alt boyutunda olduğu belirlenmiştir. İşle bütünleşme ölçeği ile bilişsel bütünleşme alt boyutundaki bu ilişkinin ($r=0.887$) pozitif yönde ve çok yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Ölçekle diğer alt boyutlar arasındaki ilişkiler incelendiğinde hem duygusal bütünleşme alt boyutu ($r=0.869$) ile hem de fiziksel bütünleşme alt boyutu ($r=0.863$) ile pozitif yönde ve çok yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 36. Araştırma Grubunun Görüşlerine Göre İş Doyumu Ölçeği, İşle Bütünleşme Ölçeği ve Tükenmişlik Ölçeği Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

Ölçek	Tanımlayıcılar	1	2	3
İş Doyumu Ölçeği (1)	R	1	0.493*	-0.460*
	P	-	0.000	0.000
	N	421	421	421
İşle Bütünleşme Ölçeği (2)	R		1	-0.477*
	P		-	0.1000
	N		421	421
Tükenmişlik Ölçeği (3)	R			1
	P			-
	N			421

*p<0.05

Tablo 36’da iş doyumu ölçeği, işle bütünleşme ölçeği ve tükenmişlik ölçeği arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. korelasyon analizine göre en güçlü ilişkinin iş doyumu ölçeği ile işle bütünleşme ölçeği arasında olduğu belirlenmiştir. İş doyumu ölçeği ile işle bütünleşme ölçeği arasındaki bu ilişkinin ($r=0.493$) pozitif yönde ve zayıf düzeyde olduğu görülmüştür. İş doyumu ölçeği ile tükenmişlik ölçeği arasındaki ilişkinin ise negatif yönde ve zayıf düzeyde olduğu belirlenmiştir ($r=-0.460$). Benzer şekilde işle bütünleşme ölçeği ile tükenmişlik ölçeği arasındaki ilişkinin de negatif yönde ve zayıf düzeyde olduğu tespit edilmiştir ($r=-0.477$).

6. TARTIŞMA

Araştırmada öncelikle, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinden “cinsiyet”, “yaş”, “mesleki kıdem”, “öğrenim durumu”, “görev yaptığı eğitim kurumu”, “medeni durumu” ve “görev yaptığı eğitim kurumunda beden eğitimi ve spor öğretmeni sayısı” değişkenlerinde demografik bilgiler elde edilmiş frekans ve yüzde değerlerine yer verilmiştir. Ardından beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumuna, işle bütünleşme ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerlerine yer verilmiş ve beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin demografik özellikleri ile iş doyumları, işle bütünleşme ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını ortaya koymak üzere analizler yapılmıştır.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumuna, işle bütünleşme ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin ortalama değerleri incelendiğinde; beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumuna ilişkin puan ortalamalarının “yüksek”, işle bütünleşme puan ortalamalarının “yüksek” ve tükenmişlik düzeyine ilişkin puan ortalamasının ise düşük ve orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Bu araştırmada, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumuna ilişkin algıları, işle bütünleşmeye ilişkin algıları ve tükenmişlik algıları; cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, öğrenim durumu, görev yaptığı eğitim kurumu, medeni durumu ve görev yaptığı eğitim kurumunda beden eğitimi ve spor öğretmeni sayısı değişkenleri konusuna ilişkin sorular dikkate alınarak değerlendirmeye gidilmiştir.

Araştırmada cinsiyet değişkeni ile beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması sonrasında istatistiksel olarak anlamlı bir

farklılık gözlemlenmemiş ve cinsiyet değişkeninin anlamlı farklılaşmaya sebep olmadığı görülmüştür. Benzer olarak Yelboğa (177)'nın finans kuruluşunda çalışan personeller üzerinde yaptığı çalışmada da iş doyum düzeyi ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılığa sebep olmadığı belirtilmekte ve sonuç araştırmamıza paralellik göstermektedir. Ancak Fidan (178), kamu çalışanları üzerinde yaptığı araştırma sonucuna bakıldığında erkek araştırmacıların kadın araştırmacılara göre iş doyumuna yönelik algılarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada yaş değişkeni ile beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması sonrasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiş ve yaş değişkeninin anlamlı farklılaşmaya sebep olmadığı görülmüştür. Benzer olarak Yelboğa (177)'nin yaptığı çalışmada da yaş grupları arasında iş doyumuna yönelik görüşlerde anlamlı farklılığa rastlanmamış ve çalışmamıza paralellik göstermiştir. Ancak Koruklu (179)'nun yine öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada iş doyum puan ortalamalarında yaş değişkeninin anlamlı farklılığa sebep olduğu belirlenmiştir. Çalışmada; 41 yaş ve üzeri öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, 20-40 yaş arası öğretmenlerden anlamlı derecede daha yüksek çıkmıştır.

Araştırmada mesleki kıdem değişkeni ile beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması sonrasında anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir. Benzer olarak Koruklu (179), yaptığı çalışmada da mesleki kıdem değişkeni iş doyumuna yönelik görüşler arasında anlamlı farklılığa sebep olmamaktadır ve araştırmamıza paralellik göstermektedir. Ancak Sun (180), Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü personeline yönelik yaptığı çalışmada mesleki kıdemin iş doyumunu görüşlerinde anlamlı farklılığa sebep olduğunu belirtmiştir.

Çalışmada kıdemi 9-16 yıl arasındaki çalışanların iş doyumu düzeyleri, kıdemi 1 ile 8 yıl ve 24 yıl üzerinde olan çalışanlardan düşük çıkmıştır.

Araştırmada öğrenim durumu değişkeni ile beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılması sonrasında anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir. Yine benzer olarak Sarıkaya (181)'nin öğretmenlere yönelik yaptığı çalışmada öğrenim durumu ile iş doyumu arasında anlamlı farklılığa rastlanmamış ve araştırmamıza paralellik göstermiştir. Araştırmada görev yapılan eğitim kurumu değişkeni ile beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması sonrasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Ancak Koruklu (179)'nun yine öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada, iş doyum puan ortalamalarında eğitim kurumu türü arasında anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada medeni durum değişkeni ile beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması sonrasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Yine benzer olarak Tellioğlu (182)'nin ilkökul öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışmada, medeni durumun iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılmasında anlamlı farklılığa sebep olmadığını belirtmiş ve bu çalışma araştırmamızla paralellik göstermiştir. Araştırmada görev yaptığı eğitim kurumunda beden eğitimi ve spor öğretmeni sayısı değişkeni ile beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması sonrasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Araştırmada cinsiyet değişkeni ile beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin işle bütünleşme düzeylerinin karşılaştırılması sonrasında araştırma grubunun işle bütünleşme ölçeği geneli ve bilişsel bütünleşme puanları arasında cinsiyete göre

istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlemlenmiştir. İşle bütünleşme ölçek geneline ve fiziksel bütünleşme boyut görüşlerine göre işle bütünleşmenin kadınlarda erkeklerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ancak araştırmamızdan farklı olarak Sezen (183)'in öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada araştırma grubunun işle bütünleşmeye ilişkin görüşleri cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bununla beraber betimsel verilere bakıldığında, kadın öğretmenlerin algılarının erkek öğretmenlerden yüksek olduğu ancak bu durumun istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmadığı belirtilmektedir.

Araştırmada yaş değişkeni ile beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin işle bütünleşme düzeylerinin karşılaştırılması sonrasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiş ve yaş değişkeninin anlamlı farklılaşmaya sebep olmadığı görülmüştür. Yine benzer olarak Arı (184) ve Batuk (185)'un da yaptığı çalışmalarda yaş grupları arasında anlamlı fark bulunmadığının saptamasından dolayı bu araştırmanın sonuçları ile uyum göstermektedir. Buna karşın yine Sezen (183)'in öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada araştırma grubunun işle bütünleşmeye ilişkin görüşleri yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu durumda, öğretmenlerin işle bütünleşme konusu hakkındaki görüşlerinin yaş kriterlerine göre değişmekte olduğu söylenebilir. Araştırmada 20-30 ve 31-40 yaş aralığındaki katılımcıların görüşleri, 41-50 yaş arası ve 50 yaş üzeri katılımcıların görüşlerinden farklıdır. Bu durumun 50 yaş ve üzeri katılımcılar için avantajlı olduğu görülmektedir.

Araştırmada mesleki kıdem değişkeni ile beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin işle bütünleşme düzeylerinin karşılaştırılması sonrasında

istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiş ve mesleki kıdem değişkeninin anlamlı farklılaşmaya sebep olmadığı görülmüştür. Öğrenim durumu değişkeni açısından da durum farklı değildir. Öğrenim durumu değişkeni ile bütünleşme ölçeği değerleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Yine eğitim kurumu türü değişkenine bakıldığında işle bütünleşme düzeylerinin karşılaştırılması sonrasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir.

Araştırma grubunun medeni durum değişkenine göre işle bütünleşme ölçeği değerlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlemlenmiştir. Buna karşın işle bütünleşme ölçeği geneli, fiziksel bütünleşme ve bilişsel bütünleşme puanı arasında farklılık tespit edilmemiştir. Ortalama puanlar incelendiğinde, araştırma grubunun duygusal bütünleşme boyut görüşlerinin, bekâr olan grubun evli olan gruptan daha yüksek olduğu görülmüştür. Benzer olarak Arı (184) ve Çağlar (186)'ın farklı örneklem gruplarıyla yaptığı çalışmaların sonucu bu araştırma sonucunu destekler niteliktedir. Diğer yandan Açıkgöz (187)'ün gerçekleştirdiği çalışmada ise işle bütünleşme düzeyinin araştırma grubunun evli veya bekâr olmalarına göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma grubunun görev yaptığı eğitim kurumundaki beden eğitimi ve spor öğretmenleri sayısı değişkenine göre işle bütünleşme ölçeği değerlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir.

Araştırmada cinsiyet değişkeni ile beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması sonrasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir. Benzer olarak Yenihan (188)'in araştırma görevlilerine yönelik yaptığı çalışmada da tükenmişlik düzeyinin, cinsiyet

değişkeni açısından bir farklılığa sahip olmadığı belirtilmiş yapılan bu çalışma araştırma sonucuyla paralellik göstermiştir. Bu çerçevede araştırmanın alanyazındaki diğer çalışmaların önemli bir bölümünü destekler nitelikte olduğu söylenebilmektedir.

Araştırmada yaş değişkeni, mesleki kıdem, öğrenim durumu, görev yapılan eğitim kurumu türü, medeni durum ve görev yaptığı eğitim kurumunda çalışan öğretmen sayısı değişkenlerinin hiçbirinin beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması sonrasında da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir.

Araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin görüşlerine göre iş doyumu ölçeği, işle bütünleşme ölçeği ve tükenmişlik ölçeği arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi sonucunda iş doyumu ölçeği ile işle bütünleşme ölçeği arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde ilişki ortaya çıkmıştır. Atık (189)'in öğretmenlere yönelik ve Emeksiz (92)'in okutmanlara yönelik çalışmalarında iş doyumunun artmasıyla işle bütünleşmede de artış olacağı ve tam tersi olarak iş doyumunun azalmasıyla işle bütünleşmede de azalma görüleceği yapılan bu çalışma sonucuyla paralellik göstermiştir. Araştırmada iş doyumu ölçeği ve işle bütünleşme ölçeğinin tükenmişlik ölçeği ile arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi sonucunda aralarındaki ilişkinin negatif yönde ve zayıf düzeyde olduğu belirlenmiştir. Benzer olarak Gögercin (69)'in beden eğitimi öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmada iş doyumu ile tükenmişlik değişkenleri arasında negatif yönde ve zayıf düzeyde ilişki olduğu ortaya çıkarılmıştır. Yine Gündüz (190)'ün farklı meslek gruplarından katılımcılara yönelik çalışmasında çalışanların iş doyumu ve bütünleşme

puanlarının artmasının tükenmişlik düzeylerini düşürdüğünü belirtmesi bu çalışma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir.

Araştırmanın sonucunda beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin daha düşük, iş doyum ve işle bütünleşme ortalamalarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Araştırma bulgularından, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum ve işle bütünleşme düzeyleri arttıkça tükenmişlik düzeylerinin azaldığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca kadınların bilişsel bütünleşme boyut görüşlerinin erkeklerden daha yüksek olduğu sonucuna istinaden kadınların erkeklere göre işlerinde daha dikkatli oldukları ve işlerine daha fazla odaklandıkları söylenebilir. Bekârların duygusal bütünleşme boyut görüşlerinin evlilere göre daha yüksek olduğu bulgusuna dayanılarak bekâr olanların işlerine daha hevesli ve ilgili oldukları, işleriyle ilgili daha olumlu hisler besledikleri, bu sonuçla; evliliğin işe olan ilgiyi ve heyecanı düşük düzeyde etkilediği söylenebilir. Son olarak tükenmişlik ve iş doyum düzeyinin hiçbir değişken arasında farklılığa sebep olmadığı, işle bütünleşme oranlarının değişkenler arasında farklılığa sebep olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma sonuçlarıyla aynı olmayan araştırmalar olduğu gibi paralellik gösteren araştırmalara da rastlamak mümkündür. Bu araştırmadan çıkarılan sonuçlardan hareketle şu öneriler getirilebilir:

- Öğretmenlerin işle bütünleşme ve iş doyum düzeylerinin artırılmasını sağlamak, tükenmişlik düzeylerini düşürecektir. Bu nedenle sosyal, ekonomik ve psikolojik ihtiyaçlar göz ardı edilmeden mesleğin icrası noktasında iyileştirme yoluna gidilmelidir.

- Beden eğitimi ve spor öğretmenlerine yönelik olarak işle bütünleşme, iş doyumu ve mesleki tükenmişlik gibi konularda hizmet içi eğitim seminerleri verilmelidir. Sağlıklı iletişime geçebilmek adına kurslar düzenlenmelidir.
- Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumlarının artması ve işle bütünleşebilmelerine yönelik olarak her öğretmen başarı karşısında gerek meslektaşları gerekse yöneticiler tarafından takdir edilip ödüllendirilmelidir.
- İşle bütünleşme, iş doyumu ve tükenmişliğe göre daha yeni bir kavramdır. Bu kavramın öğretmenlerle ilgili çalışmalarda daha az kullanıldığı tespit edilmiştir. İşle bütünleşme kavramının mobinge maruz kalma ve psikolojik iyi oluş ile ilişkisinin incelenmesi, gelecekte yapılacak çalışmalar için önerilebilir.

7. KAYNAKLAR

1. Çelikten M, Sanal M. ve Yeni Y. Öğretmenlik Mesleği ve Özellikleri. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2005; 2: 207-237.
2. Balcı E. Öğretmenlerin Roller, Eğitim Sosyolojisi. Ankara: 1991.
3. Karagözoğlu G. Eğitim Sistemimizde Öğretmen Yetiştirme Politikamıza Genel Bir Bakış, Eğitimde Yansımalar. VII Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu. 2003; 10-12.
4. Özden Y. Eğitimde Dönüşüm Eğitimde Yeni Değerler. Ankara: 1999.
5. Göktaş Z. Balıkesir İlindeki Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Bazı Değişkenlerle Olan İlişkisinin İncelenmesi. Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi. 2007.
6. Bacharach S. B, Bamberger P. & Conley S. Work-home conflict among nurses and engineers. Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction of work. Journal of Organizational Behavior. 1991; 12: 39-53.
7. MEB ÖYGM. Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yeterlilikleri Genel Müdürlüğü. Öğretmen Yeterlilikleri. Ankara: 2010.
8. Sılığ A. Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. 2003.
9. Aydın R. Türkiye'de Öğretmen Sorunları Açısından Milli Eğitim Şuhalarının Değerlendirilmesi (1980–2000). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 2009; 42(2): 199-237.
10. Alkan E. Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Tükenmişliği Üzerine Etkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011.
11. Tamer K, Pulur A. Beden Eğitimi ve Sporda Öğretim Yöntemleri, Kozan Ofset Matbaa, Ankara: 2001.
12. Akçamete G. S. ve Sucuoğlu B. Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik. Ankara: Nobel Yayınları. 2001.
13. Peker R. Anadolu İlköğretim ve Lise Öğretmenlerinde Mesleki Tükenmişliğin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 2002.
14. Dolgun U. Tükenmişlik Sendromu. Örgütsel Davranışta Güncel Konular. Ekin Yayınevi. 2015: 287-308.
15. Pines A.M. Occupational Burnout: A Cross-cultural Israeli Jewish-Arab perspective and Its Implications for Career Counselling. Career Development International. 2003; 8(2); 97–106.

16. Arslan H. ve ark. Pratisyen Hekimlerde Tükenme Düzeyi. *Düşünen Adam*. 1996: 9(3); 48-49.
17. Robbins S. P, Judge T. A. Tutumlar ve İş Tatmini, Örgütsel Davranış. Erdem İ. (Ed.), İstanbul: Nobel Yayınları. 2015.
18. Erdoğan İ. İşletmelerde Davranış, İşletme Fakültesi Yayın No:135. İstanbul: 1991: 376
19. Yüksel Ö. Personel Organizasyonu: İşgören Verimliliği ve Tatmini Açısından. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayını. Ankara: 1990.
20. Mumcu L. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2014.
21. Yörükoğlu A. Çocuk Ruh Sağlığı. İstanbul: Özgür Yayınları. 1998.
22. Pala A. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Boş Zaman Değerlendirme Alışkanlıklarının ve Mesleki Doyumlarının Tespiti ve İncelenmesi (İstanbul-Pendik Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2012.
23. Otacıoğlu S. G. Müzik Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu ve Etkileyen Faktörler. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 2008: 103-116.
24. Maslach C, Leiter M.P. Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*. 2008: 93(3); 498-512.
25. Atcıoğlu E. Okulların Etkililik Düzeyleri ile Çalışanların İşe Angaje Olma Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018.
26. Truss C, Mark G, Chris R, et all. Employee Engagement in Context. London: Chartered Institute of Personnel and Development Kingston University. 2009.
27. Maslach C. ve Leiter M. P. The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco: Jossey Bass. 1997.
28. Schaufeli W. B. Engaging Leadership in the Job Demands-Resources Model. *Career Development International*. 2015: 20(5); 446-463.
29. Maslach C, Schaufeli W. B. & Leiter M.P. Job burnout. *Annual Review of Psychology*. 2001:52; 397-422.
30. Ağırman Ü. H. Ç. Psikolojik Sermaye Bağlamında Olumlu Psikolojik İklim Algısının İşe Angaje Olma, Profesyonellik ve Yaşam Doyumuna Etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018.
31. Samad S. Predicting Turnover Intentions: The Case of Malaysian Government Doctor. *The Journal of American Academy of Business*. Cambridge: 2006: 8(2).
32. Izgar H. Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik. Ankara: 2001: 84-91.
33. Kanten P. ve Yeşiltaş M. Pozitif Örgütsel Davranışlar Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*. 2013: 4(8); 83-106.

34. Kaya E. Ö. Beden Eğitimi Öğretmeni Adaylarının Epistemolojik İnançları, Akademik Öz-Düzenleme ve Öz-Yeterlilik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kayseri: Erciyes Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2018.
35. Bilgi H. M. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri (Güneydoğu Anadolu Bölgesel Uygulaması). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2005.
36. Leif L. ve Rustin G. Pedagoji Doktrinleri Açısından Genel Pedagoji. 1980: 139.
37. Çelikkaya H. Eğitime Giriş. İstanbul: Alfa Basım Yayın Dağıtım. 1997.
38. Sarmısak T. İlköğretim Okullarında Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Mesleki Sorunları. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009.
39. Şişman M. Eğitim Bilimine Giriş. Ankara: Pegem A Yayıncılık. 2007.
40. Aydın B. Gelişimin doğası. In Eğitim Psikolojisi. Gelişim - Öğrenme - Öğretim. Yeşilyaprak B. (ed.). Ankara: Pegem Akademi. 2014: 8; 29-55.
41. Şişman M. Öğretmenliğe Giriş. Ankara: Pegem A Yayınları. 2002.
42. Aydoğan. H. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Meslekte Karşılaştıkları Sorunlar (Trabzon İli Uygulaması). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, 2006.
43. Demirel Ö. Öğretim İlke ve Yöntemleri Öğretme Sanatı. Ankara: 2008.
44. Yetim A, Göktaş Z. Öğretmenin Mesleki ve Kişisel Nitelikleri. Ankara: Gazi Üniversitesi. Kastamonu Eğitim Dergisi, 2004: (12)2; 541-550.
45. Erden M. Öğretmenlik Mesleğine Giriş. Alkım Yayınevi. Ankara: 2001.
46. Belm D. Establishing Teacher Competencies in Early Care and Education: A Review of Current Models and Options for California. Institute of Industrial Relations. University of California at Berkeley. 2008.
47. Karacaoğlu ÖC. Öğretmenlerin Yeterlilik Algıları. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 2008: 5(1); 70-97.
48. Kılıç M. ve ark. Eğitimci Gözüyle Öğretmen ve Öğrenci, XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı. Malatya: İnönü Üniversitesi. Eğitim Fakültesi. 2004.
49. Yeşilyurt E. & Karakuş M. The Problems Teachers Encountered During The Candidacy Process. International Online Journal of Educational Sciences. 2011: 3(1); 261-293.
50. Celep C. Meslek Olarak Öğretmenlik. Ankara: Anı Yayıncılık. 2001.
51. Bilir A. Türkiye’de Öğretmen Yetiştirmenin Tarihsel Evrimi ve İstihdam Politikaları. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi. 2011: 44(2); 223-246.
52. McNeil A. “Estimating the Tails of Loss Severity Distributions Using Extreme Value Theory”. ASTIN Bulletin. 1997.

53. Özer B, Gelen İ. Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterliklerine Sahip Olma Düzeyleri Hakkında Öğretmen Adayları ve Öğretmenlerin Görüşlerinin Değerlendirilmesi. Mustafa Kemal Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2014; 5 (9) ; 39-55.
54. Demirel Ö. Planlamadan Değerlendirmeye Öğretme Sanatı. Pegema Yayıncılık. Ankara: 1999: 192.
55. Harmandar İ. H. Beden Eğitimi ve Sporda Özel Öğretim Yöntemleri Nobel Yayınevi. Ankara: 2004.
56. Irish National Teachers' Organization (INTO). Physical Education in the Primary School. 2017.
57. Mamak H. İlköğretim Okullarında Beden Eğitimi ve Spor Derslerinin Amaçlarına Ulaşma Düzeyini Etkileyen Faktörler. Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi. 2012;14 (1); 109-115.
58. İmamoğlu A.F. İki Binli Yıllara Doğru Türk Sporü Üzerine Bazı Gözlemler. Gazi Üniversitesi. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi. Ankara. 1995.
59. Yetim A.A, Kalfa M. Üniversite öğrencilerinin sporla ilgili metaforik algıları ve spor etkinliği dersi. Spormetre. 2019; 17(1); 41-54.
60. Öçalan M. ve Erdoğan M. Ortaöğretim Kurumlarında Beden Eğitimi Dersinin Amaçlarının Gerçekleşme Düzeyi. Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi. 2009; 3(3); 280-291.
61. Arıcı H. Öğretmenler ve Öğrenciler İçin Okullarda Beden Eğitimi. Bağırğan Yayınevi. Ankara: 1999.
62. Çumralıgil B. Seçilmiş Bazı İllerdeki Ortaöğretim Kurumlarında Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yapısı ve Sorunları. Doktora Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 1995.
63. Çetin C. ve Akyelli N. Sanal Kaytarma ve İş Doyumu İlişkisi. İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2020; 3 (1); 41-59.
64. Tannebaum A. S. Social Psychology of The Work Organization. by Wadsworth Publishing Co. Inc. Belmont. California: USA. 1966.
65. Koçel T. İşletme Yöneticiliği. Yönetim ve Organizasyonlarda Davranış Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar. İstanbul: 2010.
66. Türk M.S. Örgüt Kültürü ve İş Tatmini. Gazi Kitabevi. Ankara: 2007.
67. Locke E.A. The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.). Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago: 1976: 1293–1349.
68. Kömürçüoğlu H. Belirsizlik Ortamında İş Tatmini ve İşe Bağlılık. İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. 2003; 5(1) ; 3.
69. Göğercin T. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (İstanbul Başakşehir İlçesi Örneği). Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2017.

70. Akıncı Z. Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2002: 4; 1-25.
71. Barbara C. ve Helen N. Teachers' work and pedagogy in an era of accountability. Discourse. Studies in The Cultural Politics of Education. 2009: 30(3); 333-345.
72. Telman N. ve Ünsal P. Çalışan memnuniyeti. İstanbul: Epsilon Yayıncılık. 2004.
73. Luthans F. Organizational behavior. New York. McGraw-Hill. 2011.
74. Özgen H, Öztürk A. ve Yalçın A. İnsan Kaynakları Yönetimi. Adana: Nobel Kitabevi. 2002.
75. Tekingündüz S. ve Tengilimoğlu D. Hastane Çalışanlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Belirlenmesi. Sayıştay Dergisi. 2013: 91; 77-103.
76. Görgülüer A. A. Örgütsel Adalet ve İş Tatmininin Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Niğde: Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013: 73-176.
77. Eren E. Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. Beta Yayınları. İstanbul: 2012: 68-268.
78. Eğribay D. Çok faktörlü liderlik uygulamaları ve iş doyumu. İzmir: Etki Yayınları. 2015.
79. Azar A. ve Henden R. Alan Dışı Atamanın İş Doyumuna Etkileri: Sınıf Öğretmenliği Örneği. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi. 2003: 3(2); 323-347.
80. Spector P. E. Job Satisfaction: Application. Assesment Cause and Consequences. Sage Publications. USA. 1997.
81. Tuzcu A. Türkçe ve Yabancı Dil Uygulama ve Araştırma Merkezinde Çalışan Akademik ve İdari Personelin İş Tatmin Düzeyinin ve İş Tatminine Etki Eden Faktörlerin Belirlenmesi. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi. 2003: 71(1); 161-197.
82. Toker B. Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. Doğu Üniversitesi Dergisi. 2007:8(1); 92-107.
83. Eroğlu Ş. G. Örgütsel Adalet Algılaması ve İş Tatmini Hakkında bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Denizli: Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009: 103-151.
84. Başaran İ. E. Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü. Gül Yayınevi. Ankara: 1991: 242.
85. Özpehlivan M. İş tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri, Yararları ve Sonuçları. Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 2018: 2(2); 43-70.
86. Tekne S. Yöneticilerin Yönetim Tarzlarının Çalışanların İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi: Buna Yönelik Bir Uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019.
87. Erdil O, Keskin H, İmamoğlu S. Z. vd. Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. Doğu Üniversitesi Dergisi. 2004: 5(1); 17-26.

88. Reitz, H. J. Behavior in Organizations. Irwin Inc. U.S.A. 1987: 551.
89. Aydın M. Çağdaş Eğitim Denetimi, Hatiboğlu Yayınevi. Ankara: 2000: 36.
90. Ertürk E. Keçecioğlu T. Çalışanların İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama. Ege Akademik Bakış. 2012: 12(1)39 - 52.
91. Soylu F. Hemşirelerin Ekip Çalışmasına İlişkin Görüşleri ve İş Doyumları. Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2007.
92. Emeksiz E. İş Doyumunun Yordayıcısı Olarak Çok Boyutlu Örgütsel Kimliklenme: İşle Bütünleşmenin Aracılık Rolü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2015.
93. Oksay A. Çalışanlarda İş Tatmini: Sağlık Sektörü Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2005.
94. Aşık A. N. Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. Türk İdare Dergisi. 2010:(467); 31-51.
95. Fındıkçı İ. İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Alfa Yayınları. 2000.
96. Demir N. Örgüt Kültürü ve İş Tatmini. İstanbul: 2007.
97. Royle M. T. ve Hall A. T. The relationship between McClelland's theory of needs, feeling individually accountable, and informal accountability for others. International Journal of Management and Marketing Research. 2012: 5(1); 21-42.
98. Stephen P. Robbins, Organizational Behavior, Pearson Education Asia Ltd. China. 2005: 175.
99. Bayrak G. Hemşirelerde İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2004.
100. Eren E. Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. İstanbul: 2006.
101. Koçel T. İşletme Yöneticiliği. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım. 2013.
102. İncir G. Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme. M.P.M.Y: 401. Ankara: 1990.
103. Eren A. T. Onkoloji Hemşirelerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumunun İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2008.
104. Özer Ö. Saygılı M. Uğurluoğlu Ö. Sağlık Çalışanlarının İşe Cezbolma Düzeylerinin Belirlenmesine İlişkin Bir Araştırma. Business & Management Studies: An International Journal. 2015: 3(3); 261-272.
105. Himmetoğlu B. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Hafıza ve İşgücü Çevikliğine Yönelik Görüşleri Arasındaki İlişkide İşle Bütünleşmenin Aracılık Rolü. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2021.
106. Kahn W. A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. Academy of Management Journal. 1990: 33(4); 692-724.

107. Schaufeli W. B. ve Bakker A. B. Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. A. B. Bakker ve M. P. Leiter (Editörler). Work engagement: A handbook of essential theory and research içinde (s.10-24). New York: Psychology Press. 2010.
108. Yıldırım M. İşle Bütünleşmeyi Etkileyen Faktörler ve İşle Bütünleşmenin Bireysel ve Örgütsel Çıktıları. Business Economics and Management Research Journal. 2020: 3 (2) ; 91-100.
109. Rich B. L, Lepine J. A. ve Crawford E. R. Job engagement: Antecedents and effects on job performance. Academy of Management Journal. 2010: 53(3); 617-635.
110. Ardiç K. ve Polatçı S. Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2015: (32); 21-46.
111. Maslach C. & Goldberg J. Prevention of Burnout: New Perspectives. Applied & Preventive Psychology. 1998: 7; 63-74.
112. Schaufeli W. B, Salanova M, González-Romá V. Et all. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. Journal of Happiness Studies. 2002: 3(1); 71-92.
113. Güneşer A.B. The effect of person-organization fit on organizational commitment and work engagement: the role of person-supervisorfit. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.
114. Bal E.A. Self-Efficacy, Contextual Factors And Well-Being: The Impact Of Work Engagement. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008.
115. Öner Z. H. The Mediating Effect Of Organizational Justice: Moderating Roles Of Sense Of Coherence And Job Complexity On The Relationship Between Servant Leadership And Work Engagement, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008.
116. Ertemli H. B. İş Aile ve Aile İş Çatışmalarının İşe Cezbolma Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011.
117. Altok S. Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin İşle Bütünleşme ve Yöneticilerin Liderlik Davranışlarına Yönelik Görüşleri. Yüksek Lisans Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2019.
118. Sundarar B. K. "Employee Engagement: A Driver of Organizational Effectiveness.". European Journal of Business and Management. 2011: 3(8); 53-59.
119. Ardiç K, Polatçı S. Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2009. Sayı: 32; 21-46

120. Polatçı S, Kadir A, Tınaz Z. Tükenmişlik Sendromu ve Demografik Özelliklerin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Tokat Orta Öğretim Kurumlarında Bir Analiz. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi Emin Kayar Özel Sayısı. 2007: 7; 1-22.
121. Bakker A. B. ve Demerouti E. Towards a model of work engagement. Career Development International. 2008: 13(3); 209-223.
122. Bailey C, Madden A, Alfes K. ve Fletcher et all. The meaning, antecedents and outcomes of employee engagement: A narrative synthesis. International Journal of Management Reviews. 2017: 19(1); 31-53.
123. Koyuncu M, Burke R. J. ve Fiksenbaum L. Work Engagement Among Women Managers and Professionals in a Turkish Bank: Potential Antecedents and Consequences. Equal Opportunities- International. 2006: 25(4); 299-310.
124. Uyar S, Güzel, Ş. İşe Angaje Olmak Kavramı, Tükenmişlik ile İlişkisi ve Sonuçları. Sosyal Araştırmalar ve Yönetim Dergisi. 2019: (1) ; 44-52.
125. Vancouver I.B, Thompson C.M, Tischner, E.C. and Putka, D. J. Two Studies Examining the Negative Effect of Self-Efficacy on Performance, Journal of Applied Psychology. 2002: 87(3); 506-516.
126. Temel A. Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanla. İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. 2006: 8(2); 104-127.
127. Bakker A.B. Albrecht S.L. and Leiter M.P. Key Questions Regarding Work Engagement. European Journal of Work and Organizational Psychology. 2011: 20(1);4-28.
128. Özkeskin M. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu: Kastamonu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019.
129. Freudenberg H. J. “Staff Burnout” Journal of Social Issues. 1974:30; 159-165.
130. Maslach C. & Jack S. E. “The Measurement of Experienced Burnout”, Journal of Occupational Behavior. 1981: 2; 99-113.
131. Maslach C, Jackson S. E. Maslach Burnout Inventory Manuel. Third edition. In C. P. Zalaquett & R. J. Wood (Eds.), Evaluating stress: A book of resources. 1997.
132. Gürsoy AA, Çolak A, Danacı S, Çakar Y. Ameliyathane Hemşirelerinde İş Doyumu, Anksiyete ve Tükenmişlik: (Trabzon Örneği). Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi. 2007.
133. Işıkhani V. Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları. İstanbul: Sandal Yayınları. 2004.
134. Çam O. Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenilirliğinin Araştırılması. 7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları. Hacettepe Üniversitesi, Editörler: Bayraktar R, Dağ İ, Ankara: 1992: 155 – 160.
135. Karakuş S. Tükenmişlik ve Yetenek Yönetiminin Çalışan Performansı Üzerine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. Doktora Tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019.

136. Sürgevil O. Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörler: Akademik Personel Üzerine Bir Uygulama. Yüksek Lisans. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 2005.
137. Baltaş A, Baltaş Z. Stres ve Başa Çıkma Yolları. İstanbul: Remzi Kitabevi. 1999.
138. Dalkılıç O. Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu. Ankara: Nobel Yayınları. 2014.
139. Freudenberger H. J. & Richelson G. Burn-Out; How to Beat the High Cost of Success, Bantam Boks, Doubleday & Company, Inc. New York. 1981.
140. Perlman B. ve E. A. Hartman. "Burnout: Summary and Future Research", Human Relations. 1982: 35(4); 283-305.
141. Potter B. A. Overcoming Job Burnout: How to Renew Enthusiasm for Work, Ronin Publishing, California: 1988.
142. Gürşimşek I. Girgin G. İzmir Örnekleminde Okulöncesi Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullarda Hizmet Veren Öğretmenlerde Görülen Tükenmişlik (Burnout) Düzeyi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Fakültesi II. Ulusal Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu. Çanakkale. 2000.
143. Örmən U. Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1993.
144. Cordes C. L, T. W. Dougherty. "A Review and an Integration of Research on Job Burnout", The Academy of Management Review. 1993: 18(4); 621-656.
145. Lee, H. R. Song Y. S. Cho, G. Z. et all. A Comprehensive Model for Predicting Burnout in Korean Nurses", Journal of Advanced Nursing. 2003: 44(5); 534-545.
146. Bilgin N. Sosyal Psikoloji Sözlüğü. Bağlam Yayıncılık. İstanbul: 2003.
147. Niehouse O,L. Burnout: a real threat to human resources managers. Personnel. 1981 Sep-Oct;58(5): 25-32.
148. Torun A. "Stres ve Tükenmişlik", Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, (Edt:Suna Tevrüz), 2. Bsk, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları. 1998: 43-53.
149. Davenport N. Schwartz R.D. ve Elliot G. P. Mobbing-İş Yeriinde Duygusal Taciz, Çeviren: Osan Cem ÖnerToy. Sistem Yayıncılık. İstanbul: 2003.
150. Demirel Y. ve Seçkin Z. Tükenmişlik ve Üretkenlik Karşısı Davranışlar Arasındaki İlişkinin Kavramsal Boyutu, TİSK Akademi Dergisi. 2009: 4(8); 145-164.
151. İzgar H. Çalışanlarda Stres ve Tükenmişlik, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, Konya: Eğitim Kitabevi. 2003; 153-179.
152. Maslach C. ve P. G. Zimbard. Burnout-The Cost of Caring, Prentice-Hall, Inc, Englewood Cliffs. New Jersey: 1982.
153. Kahill S. "Symptoms of Professional Burnout: Areview of the Empirical Evidence", Canadian Psychology. 1988: 29; 284-297.

154. Biçki S. Hizmet Sektörü Çalışanlarının İş Stresi ve Tükenmişlik İlişkisi: İstanbul Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016.
155. Rocca A. D. ve M. Kostanski Burnout and Job Satisfaciton amongst Victorian Secondary School Teachers: A Comparative Look at Contract and Permanent Employment. 2001.
156. Sürgevil O. Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri. Ankara: Nobel Yayınları. 2006.
157. Tepeci M. ve Birdir K. Otel Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromu. Afyon: Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. 2003.
158. Karasar N. Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Pegem Yayınları. Ankara: 1991.
159. Metin M. Kuramdan Uygulamaya Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara. Pegem Akademi Yayıncılık. 2014.
160. Salant DA, Dillman P. How to conduct your own survey. New York: Wiley, 1994.
161. Cohen L, Manion L. and Morrison K. Research methods in education (5th ed.). Routledge Falmer, Taylor & Francis Group. 2000.
162. Çakınberk A, Derin N, Demirel E.T. Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Bağlılıkla Biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli Özel Eğitim Kurumları Örneği, İşletme Araştırmaları Dergisi: 2011; 3(1) ; 89-121.
163. Ho C. L. and Au W. T. Teaching Satisfaction Scale: Measuring Job Satisfaction of Teachers. Educational and Psychological Measurement. 2006;66; 172-185.
164. Demirtaş Z. Teachers' Job Satisfaction Levels. Procedia Social and Behavioral Sciences. 2010; 9; 1069-1073.
165. Demirtaş Z. ve Alanoğlu M. Öğretmenlerin Karara Katılımı ve İş Doyumu Arasındaki İlişki. Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi. 2015; 16(2); 83-100.
166. Rich, B. L. Job engagement: Construct validation and relationships with job satisfaction, job involvement, and intrinsic motivation. University of Florida). ProQuest Dissertations and Theses. 2006:197.
167. Öngöre Ö. İşle Bütünleşme Ölçeği Türkçe Formunun Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması. Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2013; 2 (2); 50-50.
168. Pines A. M. & Aronson, E. Career burnout: Causes and cures. New York: Free Press. 1988.
169. Pines A. The Burnout Measure, Short Version. International Journal of Stress Management. 2005;12(1); 78-88.
170. Bolat O. İ. (2011a). Lider Üye Etkileşimi ve Tükenmişlik İlişkisi, İşgüç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 13(2), 63-80.
171. Bolat, O. İ. (2011b). İş Yüğü, İş Kontrolü ve Tükenmişlik İlişkisi, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 25(2), 87-101.

172. Bolat, O. İ. (2011c), “Öz Yeterlilik ve Tükenmişlik İlişkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi”, Ege Akademik Bakış, 11(2), ss. 255-266.
173. Bolat O. İ. İşletme Hizmet Verme Yatkınlığı ve Tükenmişlik İlişkisi: Çalışan Hizmet Verme Yatkınlığı ve Duygusal Emegin Etkisi. Ankara: 2017.
174. Sevinç S. B. Paternalist Liderlik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Yıldırımın Aracılık Etkisi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. 2019.
175. Tabachnick B. G. & Fidell L. S. Using multivariate statistics, Allyn & Bacon / Pearson Education. 2007.
176. Kalaycı Ş. SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri (trans: SPSS applied multivariate statistical techniques), Asil Publication Distribution, Ankara: 2006.
177. Yelboğa A. Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi, Sosyal Bilimler Dergisi.2007: 4(2).
178. Fidan Y, Ercan S. vd. Cinsiyetin İş Doyumu Üzerindeki Etkisi: Kamu Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, Business & Management Studies: An International Journal 2016:4 (1); 110-124.
179. Koruklu N, Feyzioğlu B. vd. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 2013; 13 (25); 119-137.
180. Sun Ö. İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Aralık, Uzmanlık Yeterlilik Tezi. 2002.
181. Sarıkaya Ş. Öğretmenlerin İş Doyumunun Yordayıcısı Olarak Örgütsel Güven ve Örgütsel Destek Algısı. İstanbul: 2019.
182. Tellioğlu A. İstanbul İli Beyoğlu İlçesinde Çalışan İlkokul Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri. İstanbul: 2004.
183. Sezen G. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme ve İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2014.
184. Arı S. Örgütsel İklimin İşle Bütünleşme Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011.
185. Batuk S. The Relationships Between Structural Empowerment, Work Engagement, Self-Rated Performance and The Moderating Effect of Preferred Level of Empowerment. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011.
186. Çağlar E. S. The Impact of Empowerment on Work Engagement Mediated through Psychological Empowerment: Moderating Roles of Leadership Styles and Work Goals. Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011.
187. Açıkgöz B. Zonguldak İl Merkezi 1. Basamak Sağlık Kuruluşlarında Örgüt Kültürü Tipinin İşe Bağlanma Stresi ve İş Stresi İlişkisi ile Sağlık Etkilerinin Değerlendirilmesi.

- Yayımlanmamış tıpta uzmanlık tezi. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı. 2009.
188. Yenihan B, Çakır N. vd. Cinsiyet Farklılığının Tükenmişlik ve Yaşam Doyumuna Etkisi: Kırklareli Üniversitesinde Görev Yapan Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Araştırma. Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. Yıl: 2018; 7(1).
189. Atik Z. B. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Düzeylerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleri, İş Doyumu ve Öznel İyi Oluşla İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2018.
190. Gündüz B, Çapri B. & Gökçakan Z. Mesleki Tükenmişlik, İşle Bütünleşme ve İş Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi. 2013; 3 (1); 29–49.



8. EKLER

EK 1. Ölçek Formları

“Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyumları, İşle Bütünleşmeleri ve Tükenmişlikleri Arasındaki İlişkiler” adlı bir yüksek lisans tez çalışması yapmayı planlıyorum. Çalışmaya katılımda gönüllülük esastır. Kişisel bilgiler ve araştırma bilgileri üçüncü şahıslara aktarılmayacaktır. Şimdiden çalışmaya katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Doç. Dr. Yunus Emre KARAKAYA

Ahmet Süheyl TURHAN

1. **Cinsiyet:** () Erkek () Kadın
2. **Yaş:** () 21-30 yaş () 31- 40 yaş () 41- 50 yaş () 51 yaş ve üzeri
3. **Mesleki Kıdem Durumu:** () 0-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21 yıl ve üzeri
4. **Öğrenim Durumu:** () Lisans () Lisansüstü
5. **Eğitim Kurumu Türü:** () Ortaokul () Lise
6. **Medeni Durum:** () Evli () Bekâr
7. **Okuldaki Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni Sayısı:**
8. **Çalıştığı İl/İlçe:**.....

ÖĞRETMENLİK İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ:

	Lütfen aşağıdaki ifadelerde belirtilen niteliklerin sizde ne ölçüde bulunduğunu işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Öğretmen olmak birçok yönü ile benim idealime yakındır.	1	2	3	4	5
2	Öğretmen olmak için şartlarım mükemmeldir.	1	2	3	4	5
3	Öğretmen olduğum için memnunum.	1	2	3	4	5
4	Öğretmen olmak için bütün önemli şartları elde ettim.	1	2	3	4	5
5	Eğer kariyerimi yeniden seçmem gerekseydi, yeniden öğretmenliği seçerdim.	1	2	3	4	5

İŞLE BÜTÜNLEŞME ÖLÇEĞİ:

Lütfen aşağıdaki ifadelerde belirtilen niteliklerin sizde ne ölçüde bulunduğunu işaretleyiniz.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İşimde yoğun bir şekilde çalışırım.	1	2	3	4	5
2	Bütün gücümü işime harcarım.	1	2	3	4	5
3	İşime çok fazla çaba gösteririm.	1	2	3	4	5
4	İşimde iyi performans göstermek için yapabileceğim en iyisini yapmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
5	İşimi tamamlamak için yapabildiğim kadar çok çabalarım.	1	2	3	4	5
6	İşime çok fazla enerji harcarım.	1	2	3	4	5
7	İşimle ilgili çok hevesliyim.	1	2	3	4	5
8	İşimle ilgili enerji dolu hissediyorum.	1	2	3	4	5
9	İşimle ilgiliyim.	1	2	3	4	5
10	İşimle gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5
11	İşimle ilgili olumlu hisler besliyorum.	1	2	3	4	5
12	İşimle ilgili heyecanlıyım.	1	2	3	4	5
13	İşyerinde aklımı işime veririm.	1	2	3	4	5
14	İşyerinde işime çok dikkat gösteririm.	1	2	3	4	5
15	İş yerinde işime büyük bir dikkatle odaklanırım.	1	2	3	4	5
16	İşyerinde aklım işle meşgul durumdadır.	1	2	3	4	5
17	İşyerinde işime odaklanırım.	1	2	3	4	5
18	İşyerinde dikkatimi işime veririm.	1	2	3	4	5

TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ:

	Lütfen aşağıdaki ifadelerde belirtilen niteliklerin sizde ne ölçüde bulunduğunu işaretleyiniz.	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Sık Sık	Her Zaman
1	İşim nedeniyle kendimi bitkin hissediyorum.	1	2	3	4	5
2	İşim nedeniyle kendimi hayal kırıklığına uğramış hissediyorum	1	2	3	4	5
3	İşim nedeniyle kendimi umutsuz hissediyorum	1	2	3	4	5
4	İşim nedeniyle kendimi kapana kısılmış hissediyorum	1	2	3	4	5
5	İşim nedeniyle kendimi çaresiz hissediyorum.	1	2	3	4	5
6	İşim nedeniyle kendimi mutsuz hissediyorum.	1	2	3	4	5
7	İşim nedeniyle kendimi fiziksel olarak tükenmiş hissediyorum	1	2	3	4	5
8	İşim nedeniyle kendimi değersiz hissediyorum.	1	2	3	4	5
9	İşim nedeniyle uyku sorunları yaşıyorum.	1	2	3	4	5
10	İşimden artık bıktığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5

EK 2: Etik Kurul İzni



07.05.2021-44013

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu

Sayı : E-97132852-302.14.01-44013
Konu : Etik Kurul Değerlendirmesi

07.05.2021

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR BİLİMLERİ ANABİLİM DALINA

Anabilim Dalımız Öğretim Üyesi Doç. Dr. Yunus Emre KARAKAYA'nın danışmanı olduğu yüksek lisans öğrencisi Ahmet Süheyl TURHAN'a ait "**Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyumları, İşle Bütünleşmeleri ve Tükenmişlikleri Arasındaki İlişkiler**" konulu çalışma ile ilgili Etik Kurul Kararı ekte sunulmuştur.

Gereğini ve bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Mehmet Nuri GÖMLEKSİZ
Kurul Başkanı

ETİK KURUL KARARI

TOPLANTI TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	KARAR NO	ÇALIŞMACILARIN ADI SOYADI
07.05.2021	11	4	Sorumlu Araştırmacı : Doç.Dr. Yunus Emre KARAKAYA Yardımcı Araştırmacı: Ahmet Süheyl TURHAN

KARAR

“Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyumları, İşle Bütünleşmeleri ve Tükenmişlikleri Arasındaki İlişkiler” konulu çalışma etik kurulumuzda görüşülmüş olup; çalışmanın etik kurallara uygun olduğuna oybirliğiyle karar verilmiştir.

Prof. Dr. Mehmet Nuri GÖMLEKSİZ (Başkan)			
Prof. Dr. Sebahattin DEVECİOĞLU (Üye)	İmza	Doç. Dr. Rıfat BİLGİN (Üye)	İmza
Prof. Dr. Süleyman İLHAN (Üye)	İmza	Doç.Dr. Haki PEŞMAN (Üye)	İmza
Prof. Dr. Erkan Turan DEMİREL (Üye)	İmza	Doç.Dr. Yunus Emre KARAKAYA (Üye)	Bulunmadı
Doç. Dr. Taner YILDIRIM (Üye)	İmza	Doç.Dr. Ayşe Ülkü KAN (Üye)	İmza
Doç.Dr. İrfan EMRE (Üye)	İmza	Dr.Öğr. Üyesi Serkan BİÇER (Üye)	İmza
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurul Sekreteri: Pınar ARSLAN			İmza