



**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN
SESSİZ İSTİFA TUTUMLARININ İNCELENMESİ
(Erzurum İli Örneği)**

Bülent ARI

**Yüksek Lisans Tezi
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı**

Danışman: Doç. Dr. Murat TURAN

**2025
Her hakkı saklıdır.**



**SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN SESSİZ İSTİFA
TUTUMLARININ İNCELENMESİ (Erzurum İli Örneği)**

Bülent ARI

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Murat TURAN

Anabilim Dalı: Beden Eğitimi ve Spor

Erzurum

2025

Her hakkı saklıdır.

BEYANNAME

Bu tez çalışmasının Erzurum Teknik Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Hazırlama ve Yazım Kılavuzu standartlarına uygun olarak hazırlanarak yazıldığını; tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçların akademik ve etik kurallara bağlı kalınarak sunulduğunu; bu tezin özgün bir bilimsel araştırma olduğunu; tezde yer alan ve bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen tüm bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve kullanılan kaynakların kaynaklar listesinde yer aldığını; tezin çalışılması ve yazımı aşamalarında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.

21.05.2025

Bülent ARI



İÇİNDEKİLER

BEYANNAME.....	3
İÇİNDEKİLER.....	III
TEŞEKKÜR.....	V
ÖZET	VI
ABSTRACT	VII
TABLolar DİZİNİ	VIII
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	IX
1.GİRİŞ.....	1
1.1. Hipotezler	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	2
1.3. Araştırmanın Önemi	2
1.4. Araştırmanın Varsayımları	2
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	3
2. GENEL BİLGİLER	4
2.1. Beden Eğitimi ve Spor	4
2.1.1. Beden eğitimi	4
2.1.2. Spor	5
2.1.3. Beden eğitimi ve sporun önemi.....	5
2.1.4. Beden eğitimi dersinin amaçları.....	6
2.1.5. Öğretmenlik ve öğretmenlik mesleği.....	7
2.1.6. Beden eğitimi ve spor öğretmenliği	8
2.1.6.1. Beden eğitimi öğretmenin görevleri	9
2.1.6.2. Beden eğitimi öğretmenlerinin nitelikleri	10
2.2. Sessiz İstifa Kavramının Ortaya Çıkışı	11
2.3. Sessiz İstifa Kavramı	12
2.4. Sessiz İstifaya Neden Olan Unsurlar	14
2.5. Sessiz İstifa Belirtileri.....	15
2.6. Sessiz İstifa Kavramının ve Diğer Kavramlarla İlişkileri	16
2.6.1. Sessiz istifa ve iş-yaşam dengesi.....	17
2.6.1.1. İş-Yaşam dengesi kavramı ve tanımı	17
2.6.1.2. İş-Yaşam dengesinin önemi.....	18
2.6.1.3. Öğretmenlerde iş-yaşam dengesi	19

2.6.1.4. Beden eğitimi öğretmenlerinde iş-yaşam dengesi	20
2.6.2. Sessiz istifa ve iş yükü	21
2.6.2.1. İş yükü kavramı ve tanımı.....	22
2.6.2.2. İş yükünü oluşturan nedenler	22
2.6.2.3. Öğretmenlerde iş yükü	24
2.6.2.4. Beden eğitimi öğretmenlerinde iş yükü.....	25
2.6.3. Sessiz istifa ve stres	26
2.6.3.1. Stres kavramı.....	27
2.6.3.2. Stresin belirtileri	27
2.6.3.3. Öğretmenlerde stres.....	28
2.6.3.4. Beden eğitimi öğretmenlerinde stres	29
2.6.4. Sessiz istifa ve mobing (Yıldırma)	30
2.6.4.1. Mobing (Yıldırma) kavramı.....	31
2.6.4.2. Mobing nedenleri	32
2.6.4.3. Öğretmenlerde mobing.....	33
2.6.4.4. Beden Eğitimi öğretmenlerinde mobing	34
2.6.5. Sessiz istifa ve örgütsel yabancılaşma	35
2.6.5.1. Örgütsel yabancılaşma	35
2.6.5.2. Öğretmenlerin mesleğe yabancılaşması	36
2.6.5.3. Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleğe yabancılaşması	37
3.YÖNTEM	39
3.1. Araştırma Tipi	39
3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman.....	39
3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	39
3.4. Veri Toplama Araçları.....	39
3.5. Verilerin Toplanması	40
3.6. İstatistik Analizi.....	40
3.7. Araştırma Etik İlkeleri.....	41
4. BULGULAR	42
5. TARTIŞMA VE SONUÇ	54
5.1. Öneriler.....	58
KAYNAKLAR.....	59
EKLER.....	71

TEŞEKKÜR

Tez çalışmamın her aşamasında bilgisini ve desteğini benden hiç esirgemeyen kıymetli hocam ve danışmanım Doç. Dr. Murat TURAN 'a bilgi birikimleri ve değerli görüşleriyle katkı sağlayan değerli hocalarıma, ayrıca eğitim hayatım boyunca bugünlere gelmemde maddi, manevi desteğini hep yanımda hissettiğim aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

21/05/2025

Bülent ARI



ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Sessiz İstifa Tutumlarının İncelenmesi (Erzurum İli Örneği)

Amaç: Bu araştırmada Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni olarak görev yapan bireylerin sessiz istifa tutumlarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi amaçlanmaktadır.

Gereç ve Yöntem: Araştırmanın evrenini ilk ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan beden eğitimi öğretmenleri oluşturmaktadır. Örneklemi ise Erzurum ilinde görev yapan 86'sı erkek 65'i kadın olmak üzere toplam 151 beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktadır. Veriler, Google formlar aracılığıyla internet üzerinden toplanmıştır. Katılımcılara Karaşın ve Öztırak (2023) tarafından geliştirilen "Sessiz İstifa Tutum Ölçeği" kullanılmıştır. Sessiz istifa tutum ölçeği; kişisel düşünce, olumlu tutum ve mobbing algısı olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır. Katılımcıların verdikleri cevaplara göre dağılımlarının normal olup olmadığını belirlemek için Shapiro-Wilk testi yapılmıştır. $p < 0.05$ olduğundan dolayı hipotezleri test etmek için non-parametrik testler kullanılmıştır. İki değere sahip değişkenler için Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Üç ve üzeri değişkenler için Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Katılımcıların alt gruplara dağılımına bakmak için alt boyutlara göre gizil profil analizi yapılmıştır. Bütün istatistiksel analizler Jamovi (2.6.2) programı ile yapılmıştır.

Bulgular: Yapılan analizler sonucunda, Erzurum ilinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin, sessiz istifa tutum düzeyinin; cinsiyet, eğitim düzeyi, yaş görev süresine anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır. Genel olarak bakıldığında zaman ise Erzurum ilinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin sessiz istifa tutumlarının düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

Sonuç: Araştırma sonuçlarına göre Erzurum ilinde görev yapan bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde sessiz istifa eğilimi gösterdikleri gözlemlenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Beden Eğitimi Öğretmeni, Sessiz İstifa , Tükenmişlik.

ABSTRACT

MS. Thesis

Examination of Physical Education and Sport Teachers' Attitudes Towards Silent Resignation

Purpose: In this study, it is aimed to examine the silent resignation attitudes of individuals working as Physical Education Teachers according to various variables.

Materials and Methods: The population of the research consists of physical education teachers working in primary and secondary schools. The sample consists of a total of 151 physical education teachers, 86 of whom are men and 65 of whom are women, working in Erzurum. Data was collected online via Google forms. The "Silent Resignation Attitude Scale" developed by Karaşın and Öztürk (2023) was used for the participants. Silent resignation attitude scale; It consists of three parts: personal opinion, positive attitude and mobbing perception. Shapiro-Wilk test was performed to determine whether the distributions were normal according to the answers given by the participants. Since $p < 0.05$, non-parametric tests were used to test the hypotheses. Mann-Whitney U test was performed for variables with two values. For three or more variables, the Kruskal-Wallis test was applied. Latent profile analysis was conducted according to sub-dimensions to look at the distribution of participants into sub-groups. All statistical analyzes were performed with the Jamovi (2.6.2) program.

Findings: As a result of the analysis, the silent resignation attitude level of physical education teachers working in Erzurum; It reveals that there is no significant difference between gender, education level and age and tenure. Generally speaking, it can be seen that the silent resignation attitudes of physical education teachers working in Erzurum are at a low level.

Conclusion: According to the results of the research, it is observed that single teachers working in Erzurum have a higher tendency to silently resign than married teachers.

Keywords: Physical Education Teacher, Quiet quitting, Burnout.

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 3.1. Cronbach Alfa Değerler	40
Tablo 3.2. Normal Dağılım Testi.....	40
Tablo 4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler.....	42
Tablo 4.2. Genel Ortalama.....	42
Tablo 4.3. Cinsiyete Göre Tutum Boyutları	43
Tablo 4.4. Medeni Duruma Göre Tutum Boyutları.....	44
Tablo 4.5. Eğitim Durumuna Göre Tutum Boyutları	45
Tablo 4.6. Yaşa göre tutum boyutları	46
Tablo 4.7. Görev Sürelerine Göre Tutum Boyutları.....	47
Tablo 4.8. Model Karşılaştırma	48
Tablo 4.9. Tutumların Profillere Göre Değişimi	49
Tablo 4.10. Profillere Göre Bağımsız Değişken Dağılımları	50
Tablo 4.11. Boyutlar Arası İlişki Düzeyi.....	51

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

<u>Simgeler</u>	<u>Açıklama</u>
N	Frekans
(%)	Yüzdelik
<	Küçüktür
>	Büyüktür
$\bar{x}$	Aritmetik ortalama
P	Madde Güçlük İndeksi
α	Cronbach-Alpha Katsayısı
&	Ve

<u>Kisaltmalar</u>	<u>Açıklama</u>
Ss.	Standart Sapma
Sh	Standart Hata
Std.	Standart
vd.	Ve Diğerleri
vb.	Ve Benzeri
ark.	Arkadaşları
Akt.	Aktaran
Covid-19	Yeni Korona Virüs Hastalığı

1.GİRİŞ

Eğitimciler, öğrenmeyi kolaylaştırma, öğrencileri cesaretlendirme ve onların zihinsel ve kişisel gelişimlerini destekleme açısından hayati bir rol oynamaktadır. Fakat, günümüz eğitim ortamının gereksinimleri ve baskıları öğretmenler üzerinde büyük bir yük yaratabilir; bu da duygusal yıpranmaya, azalan motivasyona ve düşen iş memnuniyetine neden olabilir (Ingersoll & Strong, 2011).

Öğretmenler sessiz kaldıklarında, yalnızca asgari yükümlülüklerini yerine getirip, daha fazlasını yapmayı red edeceklerdir. Bu durum, akademik başarısızlıkları tetikleyecektir. Eğitim alanındaki ve özellikle bu sürecin temel taşları olan öğretmenler üzerindeki geniş kapsamlı etkiler ışığında, sessiz istifa olgusunun ele alınması büyük bir önem arz etmektedir. Bu bağlamda, sessiz istifanın belirtilerini ve öğretmenleri sessizce işten ayrılmaya yönlendiren faktörleri belirlemek, konunun ele alınması için atılacak en kritik adımlardan biri olma niteliği taşımaktadır (Tabancalı & Memiş, 2024).

Beden eğitimi öğretmenlerinin çalışma koşulları, diğer branş öğretmenlerine kıyasla farklılık göstermektedir. Beden eğitimi dersleri büyük ölçüde ekipman ve tesislere bağlıdır ve çoğunlukla sınıf disiplininin sağlanmasında daha fazla soruna yol açacak şekilde pistlerde, sahalarda veya okul bahçelerinde açık havada ve öğrencilerin güvenliği için sürekli tetikte olmayı gerektirir. Diğer yandan beden eğitimi öğretmenleri hem öğretmek hem de koçluk yapmak gibi ikili bir role sahiptirler ve sıklıkla farklı hava koşullarında (sıcak, soğuk), öğretmenlik yapmak zorundadırlar. Beden eğitimcilerinin benzersiz çalışma alanları vardır ve bu durum farklı tükenmişlik kalıplarına yol açabilir (Kustelios & Tsigilis, 2005).

Bu araştırma ile Erzurum ilinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin, çalışanlar tarafından gösterilmeye başlanan sessiz istifa olgusunun beden eğitimi öğretmenleri içindeki varlığına dikkat çekilmek istenmiştir.

1.1. Hipotezler

- Erzurum ilinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin sessiz istifa tutumlarının incelenmesine ilişkin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

- Erzurum ilinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin sessiz istifa tutumlarının incelenmesine ilişkin yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- Erzurum ilinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin sessiz istifa tutumlarının incelenmesine ilişkin medeni durum değişkenine göre farklılık göstermektedir.
- Erzurum ilinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin sessiz istifa tutumlarının incelenmesine ilişkin mesleki tecrübe süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- Erzurum ilinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin sessiz istifa tutumlarının incelenmesine ilişkin öğrenim durumu değişkenine göre farklılık göstermektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada Erzurum ilinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin sessiz istifa tutumlarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi amaçlanmıştır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Bu araştırma, öğrencilerin fiziksel ve zihinsel olarak gelişmesinde rol oynayan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okulda sessiz istifa eğilimi göstermesi neticesinde okuldaki motivasyon düşüşü, okula bağlılığın azalması ve okulda performans azalması gibi sonuçları beraberinde getirebilir. Araştırma sessiz istifanın nedenlerini ve etkilerini belirleyerek, okul yöneticilerinin bu durumu anlamalarına ve önlem almalarına yardımcı olabilir.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

- Araştırmaya katılan Erzurum ilindeki beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin soruları samimiyetle yanıtladıkları varsayılmaktadır.
- Veri toplama araçlarının Erzurum ilinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerini kapsadığı ve görüşlerini ortaya çıkararak şekilde hazırlandığı varsayılmaktadır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

- Bu araştırma Erzurum ilinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenleri ile sınırlıdır.
- Araştırmada kullanılan ölçek sorularıyla sınırlandırılmıştır.
- Bu araştırmanın evreni Erzurum ilinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin verdiği cevaplarla sınırlıdır.
- Araştırmanın örneklemi Erzurum ilinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin verdiği cevaplarla sınırlıdır.



2. GENEL BİLGİLER

2.1. Beden Eğitimi ve Spor

2.1.1. Beden eğitimi

Beden eğitimi, insanların topluma entegre olmalarında, kendi kişiliklerini bulmalarında ve doğru yolda ilerlemelerinde önemli bir rol oynamaktadır. Özetle beden eğitimi, bireyin kapasitesini, zihinsel sağlığını ve fiziksel yeteneğini geliştirmek amacıyla çevre koşullarına ve gerektiğinde katılımcıların özelliklerine göre değiştirilebilen esnek kurallara dayalı sportif nitelikteki tüm oyun, jimnastik ve egzersiz çalışmalarını içeren geniş kapsamlı bir faaliyettir (Aracı, 2004).

Beden eğitimi, insanoğlunun bütünü nü oluşturan fiziksel, zihinsel ve ruhsal niteliklerin, çağın gereksinimlerine ve genetik potansiyele göre üretkenlik kazanmasına yardımcı olmayı amaçlayan, fiziksel, zihinsel ve oyun etkinlikleriyle gerçekleştirilen faaliyetler bütünüdür (Karakaş, 2023).

Beden eğitimi, insanın biyolojik potansiyelini toplumsal gereksinimlere göre geliştirmeye hizmet eden fiziksel formların bütünüdür. Beden eğitimi, içerd iği fiziksel hareket türleri açısından fizyolojik, kullanılan yöntemler açısından eğitici, etkinliklerden açısından biyolojik ve organizasyon ve etkinlikler açısından sosyaldır (Öz, 2000).

Beden eğitimi, eğitimin vazgeçilmez ve önemli bir unsuru olarak gösterilmektedir. Bireyin oyun oynama hakkı, bireylerin okul yaşamının bir parçası olarak genel fiziksel aktiviteleri özgürce yapabilmelerini sağlamakla kalmaz, aynı zamanda öğrencilerin bu aktivitelerden keyif almasını da sağlamaktadır (Özde vd., 2023).

Genel olarak beden eğitimi, kişinin fiziksel ve bilişsel sağlığının iyi olmasını sağlayan, kişisel antrenmanı destekleyen, kişiye huzur ve birlik ortamı yaratma fırsatı sunan bir dizi fiziksel aktivite olarak tanımlanır (Boyraz, 2024).

2.1.2. Spor

Spor: Bireyler hareket etme, dinlenme, eğlenme, sosyalleşme, bir makam elde etme ve daha birçok nedenden dolayı tercih edilebileceği gibi iş olarak da seçilebilir. Spor kelimesinin sözlük anlamına bakıldığında Latince Disportere ve Desport şeklinde yazıldığı görülmektedir; Bunlar bölünme, bir şeyin diğerinden ayrılması anlamına gelen kelimelerdir. Araştırmacılar, 17. Yüzyıldan ilk hecesinin değişerek “Spor“ haline geldiğini söylemektedir. Spor deyince muhtemelen koşmayı, yürümeyi, yüzmeyi, bisiklete binmeyi, ya da bir takımın diğerine karşı yarışmasını düşünmekteyiz (Serin & Okludil, 2020).

Spor, Baron de Coubertin'in tanımına göre, tehlikeyi göze almayı ve ilerleme isteğini teşvik eden kararlı ve alışkanlıklara dayanan yoğun bir kas hareketidir (Kartal, 2020).

Spor, bireysel veya grup halinde zihinsel, fiziksel ve ruhsal özelliklerini geliştirmede etkili olan, genellikle mücadele ve rekabet ortamında hazırlanan, belirlenmiş kurallar çerçevesinde gerçekleştirilen bir dizi fiziksel aktivitedir (Yakut, 2023).

Spor, insanların sosyalleşmesine yardımcı olan, eğlenceli, teşvik edici, ruhu ve bedeni geliştiren bir yarışma, birlik ve kültür olgusudur. Spor, fiziksel gücü artıran, yeteneklerimizi geliştiren ve aynı zamanda çok güzel zaman geçirmemizi sağlayan aktivitelerdir (İşler, 2013).

Spor, bireysel veya toplu olarak yapılan, belirli prensip ve kurallara dayanan, düzenli çalışma ve çaba gerektiren vücut hareketleridir (Tekin & Zorba, 2006).

Spor, bireylere kaliteli yaşam kazandıran bir olgudur. Kişinin ihtiyaçlarını karşılaması, düzenli, başarılı yaşama alışkanlığı oluşturmaya ve isteklerini gerçekleştirme için önemli bir araçtır. Spor davranış ve tutumdur (Akdemir, 2023).

2.1.3. Beden eğitimi ve sporun önemi

Beden eğitimi, bireyin ihtiyaçlarına dayanarak şekillenir. Hareket, en temel ihtiyaç olarak görülmektedir. Fiziksel aktiviteyi deneyimlemek için gereklidir. Hareketsiz olan modern yaşam, bu açıdan beden eğitimi ve sporu daha da değerli

kılar. Beden eğitimi, genel eğitimin ayrılmaz bir parçasıdır. Tüm organizmayı kapsar ve temel felsefesi zihin-bedeni bir araya getiren bütünlük üzerine kurulmuştur (Bucher, 1991; akt. Öztürk & Kuter , 2012).

Beden eğitimi ve spor, insanların fiziksel gelişimlerinin zihinsel ve duygusal gelişimlerine uygun hale getirilmesinde, insanların daha sağlıklı, daha dengeli, daha üretken ve içinde yaşadıkları toplumda daha mutlu olabilmelerinde önemli bir rol oynamaktadır. Ayrıca, toplumun beden eğitimi ve spor faaliyetlerine katılması ve elde ettiği başarılarla ülkesini tanıtmayı ve duyurması önemlidir (İnal, 2000).

Beden eğitimi ve spor genel eğitimin önemli bir parçası olup çocukların haklarını, hareket özgürlüğünü ve okul yaşamındaki yerini sağlamlaştırır. Bedensel ve zihinsel eğitim vererek spor aktivitelerinin yapılmasına olanak sağlamaktadır (Öz, 2000).

Beden eğitimi ve spor, kişinin iradesini ve özgüvenini geliştirir. Bu nedenle kişiliğin oluşmasına yardımcı olur. Başarı için özgüven sahibi olmak şarttır. Beden eğitimi ve spor insanın görünmeyen ve yaratıcı yanını harekete geçirmek için önemlidir (Yalçın & Kazak, 2019).

Beden eğitimi, kişilerin okul ortamında hareket etmelerini, oyun oynama haklarını korumalarını, oyun ve spordan keyif almalarını sağlayan, aynı zamanda zihinsel ve bedensel gelişimlerini sağlayan temel eğitimin en önemli unsurlarından biridir (Yücekaya, 2023).

2.1.4. Beden eğitimi dersinin amaçları

Beden eğitimi ve spor programının amacı, öğrencilere motor beceriler, hareketli ve sağlıklı yaşam, bilgi, beceri ve tutumlar ile ilgili hayat becerilerini kazandırarak öğrencilerin fiziksel, duygusal, sosyal ve entelektüel gelişimlerini desteklemektir (MEB, 2019).

Aracı (2004)' e göre beden eğitimi dersinin genel amaçları şu şekilde sıralanmaktadır:

- Atatürk'ün ve diğer düşünürlerin beden eğitimi ve sporla ilgili sözlerini yorumlayabilmek,

- Vücuttaki tüm organları ve sistemleri kendi seviyelerinde güçlendirmek ve geliştirmek,
- Sinir, kas ve eklem koordinasyonunu geliştirebilmek,
- Beden eğitimi ve spor alanında temel bilgi, beceri, tutum ve alışkanlıkları kazandırabilmek,
- Halk oyunlarımız hakkında bilgi ve beceri edinebilme ve bunları uygulamaya hazır olabilmek,
- Ulusal bayramların ve bağımsızlık günlerinin anlam ve önemini kavramak ve törenlere katılmaya hazır olmak,
- Beden eğitimi ve sporun sağlığa faydalarını anlayabilme ve boş zamanlarını fiziksel aktiviteler için harcamaya istekli olmak,
- Temel sağlık kuralları ve ilk yardım prensipleri hakkında bilgi, beceri, tutum ve alışkanlık becerisi kazandırabilmek,
- Birlikte çalışma ve birlikte hareket etme alışkanlıkları oluşturma becerisi kazandırabilmek,
- Görev ve sorumluluk alma, liderleri takip etme ve liderlik etme becerisi kazandırabilmek,
- Kendine güvenme, uygun ve hızlı karar verme becerisi kazandırabilmek.

2.1.5. Öğretmenlik ve öğretmenlik mesleği

Öğretmenlik, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir, öğretmenler bu görevlerini Türk Millî Eğitiminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ifa etmekle yükümlüdürler (Millî Eğitim Temel Kanunu 1973: madde 43).

Öğretmenler, eğitim sisteminin en önemli bileşenlerinden biri olarak sistemdeki yerini almaktadır. Öğretmenler, toplumun modernleşme yolunda ilerlemesine katkı sağlayacak en önemli mimarlardır. Toplumsal değişimin teminatı eğitim, eğitimin temeli ise öğretmenlerdir (Sözer, 2015).

Öğretmenlik, insanlarla olan ilişkiler bakımından, diğer bazı mesleklerden farklı olarak çok sayıda bireyle iletişim ve etkileşim içinde gerçekleştirilen bir meslek dalıdır. Bu meslek, yalnızca okul ve etkileşim içinde gerçekleştirilen bir meslek dalıdır. Bu meslek, yalnızca okul ve sınıf çerçevesinde öğrencilerle değil, aynı zamanda okulun dışındaki veliler ve toplum ile de iç içe bir yapıya sahiptir (Çelikten vd., 2005).

Eğitim sisteminin yapı taşları olan öğretmenlerin etkinlikleri, eğitim ve öğretimin kalitesini doğrudan etkilemektedir (Avcı & Ergün, 2012).

Öğretmenler, öğrencilerin farklılıklarını, ilgilerini, yeteneklerini ve kabiliyetlerini mümkün olduğunca doğru analiz ederek olabilecek en üst düzeyde öğrenmelerini ve gelişmelerini sağlamak amacıyla hareket etmelidir. Öğrenciler öğrenme sürecinde kendilerini değerli hissetmelidir. Bir ülkede yetişen insanlar o ülkenin üretkenliğini, kalkınmasını, geleceğini, ekonomisini, sosyal bilgi ve kültür düzeyini yansıtır. Öğretmenlik mesleği bu insanların yetkin bir şekilde yetişmesini sağlar. Bu nedenle öğretmenlik mesleği ülke ve ülke insanı için son derece kıymetli ve kutsal bir meslektir (Karakaş, 2023).

2.1.6. Beden eğitimi ve spor öğretmenliği

Bir ülkenin eğitim sisteminin en önemli parçası olan öğretmenler, yeni nesillerin ve ülkenin ihtiyaç duyduğu işgücünün yetiştirilmesinden sorumludur. Öğretmenler, öğretecekleri alanın müfredatına ve bilgisine sahiptir. Ancak bir öğretmen sınıf ortamında öğrencileri gerekli bilgi ve becerilerle donatmaya çalışırken, kişiliğiyle de onları etkiler (Küçükahmet, 1999).

Tüm eğitim sistemi yöneticileri, yeterli mesleki bilgiye, genel kültüre, gelişmiş sosyal ve etik değerlere, yüksek öğretmenlik becerilerine sahip ve bu birikimini okuldaki iletişim ve yönetim tarzı-veli-öğrenci üçgeninde yansıtabilen ve öğrencilerde istenilen davranış değişikliğine katkıda bulunabilecek bir eğitimciyi kurumlarında istihdam edilmesi okul performansını artıracaktır. Bu bağlamda okuldaki önemli öğretmen ve branşlardan biri de beden eğitimi öğretmeni ve verdiği beden eğitimi dersleridir (Mirzeoğlu vd., 2019).

Beden eğitimi ve spor öğretmenleri, öğrencileri eğlendirip, keyifli zaman geçirmelerini, performanslarını artırmalarını, stres atmalarını ve sosyalleşmelerini

sağlamada önemli bir rol oynamaktadır. Öğretmenler, teorik veya uygulamalı olarak gerçekleştirilen derslerde öğrencilerin bilişsel ve psikomotor yeteneklerinin gelişimine katkıda bulunmaktadır (Çar, 2022)

Beden eğitiminde öğretmenler her şeyden önce yol göstericidir. Öğrencilere rehberlik eden, becerilerini geliştiren, yeni beceriler kazanmalarına yardımcı olan ve etkinliklere katılımlarını en üst düzeye çıkarmayı başaran kişidir. Bu bakımdan beden eğitimi öğretmenlerinin gereklilikleri karşılayacak düzeyde bilgi ve pratik beceriye sahip olmaları ayrıca öngörülü hedeflere ulaşmak için teorik (mesleki) bilgiyle öğrencilerin desteklenmesi gerekmektedir. Aksi takdirde öğretmen sadece bir teknisyen olarak kalabilir (Baykoçak, 2002).

Sonuç olarak, beden eğitimi öğretmenlerinin mesleklerine dair tutumları, eğitim programları arasında yer alan ve genel eğitim içinde de büyük bir rol oynayan beden eğitimi derslerinin hedeflerine ulaşmasında ve öğrencide arzu edilen davranış değişimlerinin sağlanmasında kritik bir öneme sahiptir (Ünlü, 2011).

2.1.6.1. Beden eğitimi öğretmenin görevleri

Beden eğitimi öğretmeni, öğreteceği konuları iyi bir şekilde kavramalı, gerçekleştirilecek aktiviteleri kısaca özetlemeli, uygulayarak göstermeli ve komutları ile öğretim yöntemlerini en etkili şekilde icra etmelidir. Sınıf içi ve sınıf dışındaki giyimi, tutumu ve davranışlarıyla öğrencilere model olmalı; her açıdan öğrencilerin güvenini, sevgisini ve saygısını kazanmalıdır (Aracı, 2004).

Genel olarak beden eğitimi öğretmenin görevleri şu şekilde sıralanabilir (Seçme, 2008) :

- Okulda veya okul dışında gerçekleşen spor etkinliklerinde organizasyon, hakemlik gibi görevlerde sorumlu bireyler olarak rol alırlar.
- Becerili öğrencileri belirler ve gerekli alanlara yönlendirir.
- Sporcu öğrencilerin akademik performanslarının izlenmesi, sağlık durumları ve ebeveyn ilişkileri gibi unsurları takip eder.
- Özel etkinlikler ve merasimlerde birçok adımda görev ve yükümlülük üstlenirler.

- Okul malzemeleri ve ekipmanlarından sorumludurlar.
- Okul sporları çerçevesinde gerçekleştirilen yarışmalara hazırlık ve iştirak süreçlerinde görev ve sorumluluk beden eğitimi öğretmenlerine aittir.

Beden eğitimi faaliyetleri ile bireylerin fiziksel ve zihinsel gelişimlerini teşvik etmek, iş birliği içinde hareket eden, yardımsever, kendine güvenen, dürüst, sosyal kurallara uyum sağlayan, bireysel ilişkilerde örnek alınacak kişiler yetiştirmek beden eğitimi öğretmenlerinin görevlerindendir (Yamaner, 2001).

2.1.6.2. Beden eğitimi öğretmenlerinin nitelikleri

Beden eğitimi öğretmeni, alanında uzmanlaşmış bir kurumdan mezun olan kişiler olmalıdır. Beden eğitimi; anatomi, fizyoloji, kinesyoloji, biyomekanik, sosyoloji, psikoloji ve araştırmalara dayandığı için beden eğitimi uzmanının bu alanlarda bilgi sahibi olması şarttır. İletişim konusunda bilgi sahibi olması gerekmektedir. Görevlerinin bir unsuru olarak bedenlen fit olmaları gereklidir. Beden eğitimi ve spor faaliyetlerine katılım sayesinde pek çok etik ve manevi değer ilerleyeceği dikkate alındığında, beden eğitmenlerinin nezaket, iyi sporculuk ve güzel değerler gibi konulara önem atfetmeleri önem arz eder (Özakpınar: 1987; akt. Baykoçak, 2002, s.16).

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin karakteristik özellikleri ve öğrencileriyle olan etkileşimleri, onların birbirleriyle bağ kurmasında belirleyici bir rol oynamaktadır. Beden eğitimi ve spor eğitmenlerinin fiziksel, zihinsel, sosyal ve duygusal nitelikleri, yetiştirdikleri öğrencilerin eğitimi ve onlara örnek oluşturma açısından büyük bir önem taşımaktadır (Nebioğlu, 2006).

Beden eğitimi ve spor dersi eğitim müfredatımızın önemli bir bileşeni olmasının yanı sıra, dersin amaçlarına ulaşabilmesi için nitelikli, gelişimci, araştırmacı, yenilikçi ve yaratıcı beden eğitimi ve spor öğretmenleriyle mümkündür (Doğar & Filiz, 2019).

“İyi bir beden eğitimi öğretmeninde aranan özellikler” öğrencilerin bakış açısıyla değerlendirildiğinde, sınıf yönetimi, kişilik, strateji-teknik ve dış görünüm başlığı altında dört ana kategoride toplanmıştır. Kişisel özellikler incelendiğinde, beden eğitimi öğretmenlerinin sevimli, koruyucu, yardımsever, hevesli, teşvik

edici, duyarlı, samimi, canlı, pozitif, sabırlı, neşeli, anlayışlı, duygusal, dürüst, nazik, içten, dikkatli ve açık görüşlü olmaları gerektiği belirtilmiştir (Laminack & Long, 1985; akt. Saçlı vd., 2009).

2.2. Sessiz İstifa Kavramının Ortaya Çıkışı

Covid-19 pandemisi, birçok işletmenin hangi durumlarda hazırlıklı olup olmamasına bakmaksızın, çeşitli çalışma yöntemlerine geçiş yapmasını zorunlu kılmıştır. Uzaktan çalışmanın, bireylere belirli alanlarda özgürlük tanınmasının yanı sıra, sonsuz mesai, sürekli erişilebilirlik gibi konularda eleştirilere maruz kaldığı noktaları da vardır. Sonuç olarak çalışanların iş-yaşam dengeleri bozulmakta ve çoğu zaman keskin bir biçimde iş ile özel hayatı ayırma ihtiyacı doğmaktadır. Sessiz istifa tutumu, pandemi döneminin getirdiği hızlı çalışma koşullarının yanı sıra sosyal medyanın etkisiyle daha belirgin, tanımlanabilir ve adlandırılabilir bir hale gelmiştir (Gürer vd., 2024).

Sessiz istifa kavramı, 2022 yılının son çeyreğinde Covid-19'un yıkıcı etkilerinin hafiflemeye başlamasıyla görülen ve iş yaşamını kayda değer biçimde etkileyen bir terimdir. Pandeminin şirketler ve çalışanlar üzerindeki baskılarının bir yansıması olarak beliren bu kavram, aslında çalışanların pandeminin getirdiği davranış değişikliklerinin bir ürünüdür (Gün, 2024).

Covid-19 pandemisi, iş kültürünü köklü bir şekilde değiştirdiği gibi, sessiz istifayı da gündeme getirmiştir. LinkedIn'in 2022 Küresel Yetenek Küresel Yetenek Trendleri raporuna göre, daha fazla kişi kariyerleri üzerine düşünmeye, sorgulamaya ve daha iyi bir iş-yaşam dengesi arayışına yönelmiştir. Artık bireyler, memnuniyetsizliklerini dile getirmek için sosyal medya platformlarını kullanmaktadır. Örneğin; bir TikTok videosu, işin hayatın bütün anlamı olmaması gerektiğini ve insanların iş hayatındaki ihtiyaçlarını yeniden değerlendirmeye başlaması gerektiğini vurgulamıştır (Gözlü, 2023).

Teknoloji çağında büyüyen Z kuşağı ve pek çok nesil, toplumun her kesiminden bireyler sosyal medya platformlarında boş zamanlarını değerlendirmekten zevk almaktadır. Bunun yanı sıra, birçok insan dertlerini ve arzularını sosyal medya aracılığıyla ifade etmektedir. Bazen bazı uygulamalar popülerleşir ve genel kitle tarafından tanınır hale gelir. Günümüzde TikTok, en çok tercih edilen sosyal medya platformlarından biridir. Sessiz istifa kavramı, pandemi

dönemi boyunca bu platformda sıkça gündeme getirilmiş ve etkileşimi artırarak tanınır hale gelmiştir (Kobak, 2023).

2021 yılında Çin’de bir genç bireyin aşırı çalışma saatleri yüzünden hayata veda etmesi, sosyal medyada büyük yankı uyandırmış, değişik platformlardan çalışma sürelerinin fazlalığına dair yoğun eleştiriler yapılmış ve bu tepkilerle birlikte “Quiet Quitting” kavramı gün yüzüne çıkmıştır. Amerikada doğan “Quiet Quitting” hareketi, adından da anlaşılacağı üzere sessiz kalmamış ve küresel boyutta etkisini göstermiştir. Kısa süre içinde TikTok’ta bir fenomen haline gelerek sosyal medyada büyük bir iz bırakmıştır (Gelisim University, 2024).

2022 yılının temmuz ayında New York’ta yaşayan yazılım geliştiricisi ve müzisyen Zaid Khan, Tiktok isimli sosyal medya platformunda "sessiz istifa" terimini kullanarak paylaşım yapmış ve milyonlarca insanın ilgisini çekerek desteklediği bir akımın öncüsü olmuştur. Bu kavramı popüler hale getiren Zaid Khan’ın o videosu (Tiktok, 2022) için söylediği sözler bu durumu doğrular niteliktedir: “Sessiz istifa, işinize son vermek anlamına gelmez. Sadece işinizin hayatınızı tamamen ele geçirmesine engel olmaya çalışmaktır. İşiniz hayatınız değildir! Değeriniz, ürettiklerinizle ölçülemez!” (Çalışkan, 2023).

Sessiz istifa teriminin kökenleri, çalışma yaşamında daha önce tanımlanmış iş doyumsuzluğu ve tükenme sendromu gibi olgulara dayanmaktadır. Ancak, sessiz istifa kelimesinin yaygınlaşması ve akademik literatürdeki yeri, 2020’lerin başlarında, özellikle pandemiden sonraki dönemde gerçekleşmiştir. Pandemi sürecinde uzaktan çalışma, esnek çalışma saatleri ve artan iş yükü gibi faktörler, çalışanların iş-yaşam dengesini tekrar gözden geçirmelerine ve iş yerindeki görevlerine olan bakış açılarını değiştirmelerine yol açmıştır (Aksoy, 2024).

2.3. Sessiz İstifa Kavramı

Sessiz istifa, bireylerin iş yerlerinde yalnızca zorunlu olarak yerine getirmeleri gereken görevleri ifa etmeleri ve ek olarak gönüllü hiçbir iş üzerine alınmamaları demektir. Sessiz istifa, bireyin doğrudan işten ayrılması şeklinde değerlendirilmemelidir. Birey, işi terk etmek yerine, işi tutkuyla sürdürmeyi bırakmayı tercih etmektedir. Bu süreçte çalışan kesinlikle ek zaman, emek ve çaba harcamamaktadır. Elbette bireyi bu aşamaya getiren bazı sebepler mevcuttur. Bu sebepler arasında terfi fırsatlarının kısıtlı olması, düşük ücret, yapılan işin takdir

edilmemesi, uzun çalışma süreleri ve bireyin hedefleri ile kuruluşun hedeflerinin uyumsuzluğu sayılabilir (Yavuz, 2024)

Sessiz istifa, çalışanın iş yerindeki memnuniyetsizliği sonucunda görevlerini asgari düzeyde yerine getirerek sorumluluk alanı dışına çıkmadan, zihninde “sessizce işinden vazgeçmesi” olarak tanımlanmaktadır. Burada belirtildiği gibi işini sessizce bırakan çalışanın iş yerindeki bazı olumsuz durumlar sebebiyle işini olan bağlılığını ve motivasyonunu yitirdiği söylenebilir. Bu bağlamda sessiz istifa kavramının iş davranışları alanında yeni bir fenomen olmadığı bilinmektedir (Cholteeva, 2022; akt. Oğan & Çetiner, 2024).

Sessiz istifa, gerçek bir istifa ve işi bırakma düşüncesini içermeyen, çalışanın yalnızca görev tanımında belirtilen işlerle sınırlı kalıp, beklenenin ötesinde herhangi bir ilave çaba göstermediği bir davranış biçimini tanımlamak üzere ortaya atılmış yeni bir terimdir (Düzgün, 2020).

Sessiz istifa, çalışanların iş yerlerinde fiziksel olarak bulunmalarına rağmen, onlardan talep edilen ek görev ve yükümlülükleri üstlenme konusundaki isteksizlikleri ile tanımlanan bir olgudur. Çalışanların mesleki rolleri doğrultusunda yerine getirmeleri gereken temel sorumluluklarını yerine getirirken, işlerine karşı hissettikleri psikolojik bağlılığın ve ilginin azalması; bu nedenle de asli görevlerinin getirdiği çabayı göstermeme eğilimleri ile açıklanabilir (Kepenekci vd., 2024).

Sessiz istifa terimine göre; bu hissi taşıyan personel, görevlerinin dışında hiçbir şey yapmamayı, yaratıcılıklarını ortaya koymamayı ve çalıştıkları kuruluşların taleplerini dikkate almamayı tercih etmektedirler. Çalışma ortamında sessiz istifa hissini benimsemiş bireylerin varlığı, diğer çalışanların kurumsal bağlılık seviyelerini olumsuz yönde etkilemekte ve henüz bu davranışı göstermeyen çalışanların verimliliklerini kaybetmelerine yol açabilmektedir (Gelisim University, 2024).

Sessiz istifa akımıyla çalışanlar, görev tanımı dışındaki işler için sorumluluk üstlenmenin ve ek çaba harcamanın sadece zaman kaybı olduğunu düşünmeye başlamışlardır. Harcadıkları ek çabayla terfi ve maaş artışı gibi beklentileri olan çalışanlar, işveren ve yöneticilerin bu taleplerine duyarsız kalması sonucunda kendilerini değersiz hissetmekte ve iş tatmini konusunda düşüş yaşamaktadırlar. Çalışanların iş ortamında kendilerini yetersiz hissetmeleri ve işlerinden memnun

kalmamalarının bu akımın hızlı bir şekilde yayılmasına neden olduğu düşünülmektedir (Duman, 2024).

Küresel salgın, yalnızca insanların sosyal etkileşim biçimlerinde, kültürel ve ekonomik aktivitelerinde ve düşünce tarzlarında değil, aynı zamanda iş süreçlerinde, çalışma stillerine ve işin anlayışlarına da önemli bir değişim yaratmıştır. Esnek iş modeli ve uzaktan çalışma gibi kavramların uygulanmasıyla birlikte, evde geçirilen zamanın değerini kavrayan ve evde olmanın önemini anlayan çalışanlar, işin yaşamlarındaki en büyük odak haline geldiğinin bilincine varmışlar, böylece iş, onlar için giderek daha anlam kazanmaya başlamıştır (Güler, 2023).

2.4. Sessiz İstifaya Neden Olan Unsurlar

Bazı işverenler, çalışanların emeklerini yeterince önemsemez ve kazandıkları başarıları takdir etmezler. Bu durum, bireylerin motivasyonlarının azalmasına, enerjilerinin tükenmesine ve kendilerine olan güvenlerinin sarsılmasına yol açar. İnsanlar, değerli hissedip takdir edildiklerinde, başarılı olmak için azami çaba gösterirler. Yapılan araştırmalar, başarıları onurlandırılan çalışanların işlerine daha fazla anlam katıp daha kaliteli sonuçlar ürettiklerini göstermektedir (Dawson & Ozick, 2022; akt. Çimen & Yılmaz, 2023).

Sessiz istifanın nedenleri çeşitlidir. Bunlardan biri, çalışanların kariyer gelişimine olan bağlılık eksikliğidir. Profesyonel personel gelişimine ve iş tatminine bağlı kalabilen organizasyonlar, çalışanlarını da elde tutabilirler. Organizasyonlar, çalışanlarını da elde tutabilirler. Organizasyonlar bu yeteneği kaybettiğinde, çalışanlar geleceklerinden belirsiz hale gelirler (Kruse, 2022; akt. Zieba , 2023).

Çalışanların sessiz bir şekilde işi bırakmalarının en önemli nedeni, ruhsal sağlıklarını iyileştirmek veya korumak istemeleridir. Ayrıca tükenmişliği önleme, stresi azaltma veya onunla mücadele etme ve daha iyi bir iş-yaşam dengesi sağlama veya sağlama isteği de vardır (Guler, 2023, s.250).

Sessiz istifa hissine sahip personelin bulunduğu çalışma ortamları olumsuz şekilde etkilenmekte ve bu durumun organizasyonel yapıyı zayıflattığı düşünülmektedir. Sessiz istifanın iş organizasyonlarında yarattığı olumsuzluklar

yöneticiler tarafından da algılanabilmekte ve sessiz istifa davranışının nedenleri incelenmektedir. Sessiz istifa hissinin oluşmasına yol açan etkenler şunlardır (Batı & Kobal, 2024) :

- Çalışanların çalışma alanında kayda değer bir pozisyona sahip olmadıklarını düşünmeleri ya da önemsiz hissetmeleri,
- Yönetici, idareci ve çalışanlar arasındaki ilişkilerin açık bir şekilde sürdürülmemesi, kurum içindeki güç dengesinin fazla olması,
- Yönetici ve iş görenler arasında doğal bir iletişim ağı bulunmaması veya çeşitli seviyelerdeki çalışanların yöneticileriyle istedikleri şekilde haberleşmemesi,
- Çalışanların eşsiz yetenek ve kabiliyetlerinin iş tanımıyla uyuşmadığını düşünmesi,
- Çalışanların bireysel, ticari ve mesleki konularındaki ilerlemelerinde yeterince yardım ve takdir görmediklerini düşünmeleri,
- Çalışanların içlerindeki potansiyelin keşfedilmesi için desteklenmemesi ve teşvik edilmemesi,
- Katılımcı bir demokratik iş atmosferinin oluşturulmadığını ve çalışanların yaratıcılıklarını ifade etmelerinin kısıtlandığını düşünmeleri,
- Çalışanların sürekli olarak değişen koşullar ve iş düzeninin çalışma ortamına entegre edilememesi, örgüt kültürünün yetersizliğinden ve değişen çalışma koşullarına göre evrilmediği kanaatinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Sessiz istifaya yönelen çalışanlar, değersizlik hissi taşımakta ve önemsiz olduklarını düşünmektedirler. Potansiyellerini açığa çıkaracak bir idarecilik anlayışının varlığına dair herhangi bir umutları kalmamıştır. Çalışanların yönetimin adil ve tutarlı olduğuna dair inançları tükenmiştir (Çalışkan, 2023).

2.5. Sessiz İstifa Belirtileri

Öğretmenlerin motivasyonlarının giderek azalma sürecine girmesi, heyecanlarının sönmesine mesleklerine duyduğu ilgi ile bağlılığın azalması sessiz

istifayla ilişkilendirilebilir. Sessiz istifa yaşayan eğitimciler, öğrencilerle aktif bir etkileşimde bulunmadan veya örgütsel hedeflere ulaşmayı amaçlamadan öğretim faaliyetlerini sürdürebilirler. Bu durum hem öğrenme sonuçlarını hem de okulun verimliliğini olumsuz bir şekilde etkileyebilir (Kepenekci vd., 2014).

Genellikle sessiz istifa eden bir çalışanda görülebilecek belirtiler şunlardır (Kolev 2022; akt. Güler, 2023):

- Hasta olduğunda iş yerinde çalışmamak, işe zamanında gelmemek, ya da erken çıkmak,
- Mesai saatleri dışında faaliyet yürütmemek, özellikle hafta sonları ve resmî tatil günlerinde iş yapmamak,
- Serbest zamanlarında iş aramalarını/ e-postalarını göz ardı etmek,
- Toplantılara katılmamak ya da planlamalara dahil olmamak, ekip projelerine minimal destek olmak,
- Ödemesi yapılmayan görevleri/sorumlulukları kabul etmemek,
- İşine aşırı duygusal bağlılık hissetmemek,
- İşten ötürü aile ve kişisel yaşamı ihmal etmemek,
- Görevini yerine getirirken tutku ya da heyecan eksikliği ve verimlilikte düşüş sessiz istifa belirtisi olarak kabul edilebilmektedir.

Çalışanın iş yerindeki tutumları dikkatlice incelendiğinde, sessiz ayrılma eğiliminde olduğu tespit edilebilir. Bu noktada yöneticilere önemli bir sorumluluk düşmektedir. Sessiz ayrılma kısa vadede bir sorun gibi gözükmeyip, iş ve özel yaşam dengesine işaret etse de uzun vadede hizmetlerin etkinliğini ve verimliliğini azaltmakta, hizmet kalitesini olumsuz yönde etkilemektedir (Özcan, 2023).

2.6. Sessiz İstifa Kavramının ve Diğer Kavramlarla İlişkileri

Mevcut literatür, sessiz istifa kavramının çeşitli boyutlarını ve niteliklerini tam olarak kavramak için yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle, sessiz istifa ile alakalı diğer kavramlar arasındaki ilişkilerin incelenmesi, konunun derinlemesine anlaşılmasında hayati bir öneme sahiptir.

2.6.1. Sessiz istifa ve iş-yaşam dengesi

İş yaşam dengesi sağlamak için çalışanlar, iş ve kişisel yaşam arasında net sınırlar koymalıdır. Bu sınırları belirlemeyen bireyler, işlerinin tüm yaşamlarını ele geçirmesine izin verebilirler. Bu durum, stresin ve tükenmişliğin artmasına neden olabilir, bu da sessiz istifayı tetikleyebilir. Kişisel zamana ve dinlenmeye önem vermek, çalışanların işlerine karşı daha sağlıklı bir yaklaşım geliştirmelerine yardımcı olabilir (Greenhaus & Allen, 2011).

Bakır & Özcan (2025), yaptıkları araştırmada iş yaşam dengesi sağlayan politikaların, çalışanların tükenmişlik nedeniyle sessiz istifa etme eğilimlerini azaltmada önemli bir rol oynayabileceğini ortaya koyacağı sonucuna ulaşmışlardır. Tükenmişlik doğrudan sessiz istifayı artıran bir faktör olsa da iş yaşam dengesinin bu ilişkiyi yumuşatarak olumlu bir tampon etkisi yarattığı görülmüştür. Bu da çalışanların tükenmişlik düzeylerini kontrol altına almak ve sessiz istifa riskini azaltmak için iş yaşam dengesi odaklı stratejilerin önemini vurgulamaktadır.

2.6.1.1. İş-yaşam dengesi kavramı ve tanımı

2000'li yılların başlarıyla birlikte işçiler, yeni yapılar ve çeşitli zorluklarla karşılaşmaya başlamıştır. Özellikle teknolojideki ilerleme ile çalışanlar, iş saatleri dışında farklı alanlara zaman ayırabilme olanağı bulmuştur. Bu durum, iş ve özel yaşamın iç içe geçmesine yol açmıştır. Böyle bir durum, iş ve özel yaşam arasında denge sağlanmasını oldukça zorlaştırmaktadır. Kişisel yaşam, çalışanların fiziksel ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri açısından son derece kritik bir süreç olarak değerlendirilir. Ancak iş yaşamının giderek özel yaşama etki etmesi bu ihtiyaçların karşılanmasını önemli ölçüde güçleştirmektedir. Bu gereksinimlerini yerine getiremeyen çalışanların performansları ve motivasyonları düşüş göstermektedir (Güleryüz, 2016).

Bireyler hem kişisel hem de profesyonel hayatlarında çeşitli rollere sahiptirler. Bu iki yaşam alanı için zaman ve çaba harcamaları gereklidir. Ancak gün içerisinde ayrılan zaman ve harcanan enerji eşit seviyede olmamaktadır. İş dünyasındaki yoğunluk, aile üyelerinin beklentilerini karşılama oranını azaltırken, buna zıt olarak iş hayatındaki beklentileri karşılama oranı da düşmektedir. Bu durum bireyin iş-yaşam dengesini sağlamasını güçleştirmektedir (Kapız, 2002; akt. Ofluoğlu & Aksoy, 2022).

İş yaşam dengesi en genel tanımıyla, bireyin iş hayatıyla aile ve şahsi yaşamı arasındaki uyumu ifade etmektedir. Bu da bireylerin iş, aile ve kişisel hedef, amaç ve talepler arasındaki dengeyi vurgular. İş yaşamında zorluk yaşayan insanlar, ailelerinin yanı sıra çalıştıkları kurumları ve bulundukları sosyal yapıyı da olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle, iş yaşam dengesi birey, kurum ve toplum açısından önemli bir mesele olarak literatürde yer almaktadır (Durna & Babayiğit, 2015; akt. Polat, 2017).

2.6.1.2. İş-yaşam dengesinin önemi

Çalışanların iş yaşamı memnuniyetinin ne kadar yüksek olduğu genel olarak kavrandığında, bu durumun işte mutluluk getireceği ve iş-yaşam dengesine olumlu bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Memnun olan çalışanlar, organizasyonun ilerlemesine daha etkin bir şekilde destek verir ve kendilerini motive etme eğiliminde bulunurlar. Kendini motive eden çalışanlar, organizasyon için önemli bir kazançtır. Organizasyonların, çalışanlarını belirli aralıklarla motive etmek için ekstra bir bütçe ayırmasına gerek yoktur (Bhende vd., 2020).

Çalışma hayatı ile aile yaşamı, geçmişte tamamen birbirinden ayrı iki kavram olarak görülmekteydi. Ancak günümüzde, özellikle kadınların iş dünyasına yoğun bir şekilde katılımıyla birlikte sosyal çevrede meydana gelen değişimlerin etkisiyle, iş ve yaşam dengesi anlayışı giderek daha fazla önem kazanan bir kavram haline gelmiştir (Kapız, 2002).

Bir birey, profesyonel yaşamında bir öğretmen, kişisel yaşamında bir anne, eş ya da kardeş rolü üstlenebilir. Bireylerden beklentiler, iş hayatında sorumlu ve yetenekli olmaları, aile ortamında ise sevgi dolu ve merhametli olmalarıdır. Bu durumda, eğer çalışanlar iş yerlerinde geçirdikleri zamanın yoğunluğundan ötürü evlerinde ebeveynlik görevlerini tam olarak yerine getiremiyorlarsa ya da aile yaşamının yoğunluğu, iş sorumluluklarının gecikmesine yol açıyorsa, “iş-yaşam dengesi” riske girmiş demektir (Baykal, 2014).

Daha İyi Bir İş-Yaşam Dengesi Geliştirmek İçin İpuçları (Dhas, 2015) :

- Zamanınızı analiz edin ve gerçekten önemli olanı belirleyin. Ana şeylerin ana şeyler olarak kalmasını sağlamak için yeni bir günlük düzen oluşturun.

- İşteki işleri işte bırakın. Cep telefonunuzu kapatın, dizüstü bilgisayarınızı kapatın ve iş ile ev arasında net bir sınır koyun. Ailenizden, eski alışkanlıklarınıza geri dönmemeniz için sizi sorumlu tutmalarını isteyin.
- Daha sonra yalnızca çatışmaya neden olacak stresli şeylere "hayır" demek. Bu, gerçekten önemseydiğiniz yaşam alanlarına odaklanmanızı ve onlara yüzde 100 dikkat vermenizi sağlayacaktır.
- Aile etkinliklerini paylaşılan bir takvime koyarak ve günlük yapılacaklar listesi tutarak zamanınızı etkili bir şekilde yönetin. Önemli şeyleri tamamladığınızdan emin olun ve geri kalanıyla ilgili endişelenmeyin.

2.6.1.3. Öğretmenlerde iş-yaşam dengesi

Bir meslek olarak öğretmenlik özel uzmanlık, bilgi ve beceri gerektirmektedir. Öğretmenlik mesleğine duyulan saygı ve mesleğin statüsü toplumlara göre değişiklik göstermekle birlikte öğretmenlik, maddi gelir sağlamaktan ziyade kutsal bir meslek olarak görülmektedir. Türk eğitim tarihine bakıldığında bilge kişilere ve öğretmenlere saygı duyulmuş, öğretmenler toplumun önde gelen rol modelleri olarak nitelendirilmiştir. Öğretmenlere dair söylenen özdeyiş ve atasözlerinde mesleğe değer verildiği açıktır (Şişman, 2015, s. 122).

Öğretmenlerin eğitim süreci ve yaşadıkları, çalıştıkları ortamda karşılaştıkları olumsuz durumlar, gerilim ve stres altında çalışma, eğitim ve öğretim hizmetlerinin niteliğinde ve niceliğinde sapmalara yol açarken, bireysel sağlıklarını da kuşkusuz etkileyebilir. Bu etki, öğretmenlerin öğrencilerine, mesleklerine ve diğer bireylere karşı duydukları ilgi, sevgi ve fedakârlık yapma isteğini azaltabilir. Ülkemizde bugün eğitimin etkinliğinin düşüklüğü ve niteliksizlik, sürekli bir sorun olarak her yerde tartışılmaktadır. Eğitim hizmetlerindeki kalitenin en önemli belirleyicilerinden biri olan öğretmenlerin sorunlarının incelenmesi, eğitim kalitesi ve verimliliği açısından bir önem taşımaktadır (Baysal, 1995; akt. Akın, 2019).

Öğretmenlik sadece okul ve sınıf ortamında icra edilen bir meslek değildir. Öğretmenler farklı sınıf gruplarına derse girmekte ve her ders için ön hazırlık yapmaktadırlar. Sadece öğrencilerle değil, öğrencilerin özel durumlarıyla,

velileriyle ilgilenmektedirler. Derse geç gelen, ödevini yapmayan, davranış bozukluğu olan öğrencinin velisiyle düzenli olarak görüşmekte, öğrencilerin gelişimlerini izlemektedirler. Ders dışı zamanlarda sosyal kültürel etkinlikler düzenlemekte, mesai saati dışında, hafta sonlarında veli toplantıları düzenlemektedirler. Evlerine okunması gerekli yazılı kâğıtları ve kontrol edilmesi gerekli ev ödevleri ile dönmektedirler. Toplumun geleceğini şekillendiren öğretmenlerin iş ile yaşam arasındaki dengeyi kurabilmeleri toplumun sağlığı açısından önem taşımaktadır (Dilek & Yılmaz, 2006, s. 39).

2.6.1.4. Beden eğitimi öğretmenlerinde iş-yaşam dengesi

Beden eğitimi öğretmenlerinde iş-yaşam dengesi, öğretmenlerin profesyonel görevlerini yerine getirirken, aynı zamanda kişisel yaşamlarına da zaman ayırabilmeleriyle ilgilidir. Bu denge hem iş performanslarını hem de kişisel sağlıklarını ve genel yaşam memnuniyetlerini etkileyebilir. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş-yaşam dengesi, birçok faktör tarafından şekillendirilir, bu faktörler arasında iş yükü, mesai saatleri, öğrencilerle geçirilen süre ve kişisel zamanın yönetimi yer alır.

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş yükü, diğer branş öğretmenlerine göre farklılık gösterebilir. Çünkü beden eğitimi öğretmenleri sadece dersleri vermekle kalmaz, aynı zamanda okul dışı etkinlikler, turnuvalar, spor faaliyetleri gibi ekstra görevlerle de ilgilenirler. Bu ek yük, iş-yaşam dengesini zorlaştırabilir (Korkmaz, 2016). Ancak, bu iş yükü dengeli bir şekilde yönetilirse, öğretmenler hem işlerinden verimli olabilir hem de kişisel yaşamlarına zaman ayırabilirler.

Beden eğitimi öğretmenleri genellikle fiziksel olarak aktif bir meslek icra ettikleri için, fiziksel ve psikolojik olarak yıpranabilirler. Sürekli aktif olma zorunluluğu ve öğrencilerle yoğun iletişim, öğretmenlerde tükenmişlik hissine yol açabilir. Bu durum, iş-yaşam dengesini olumsuz etkileyebilir (Çetin, 2018). Psikolojik yükün hafifletilmesi ve stresin yönetilmesi, öğretmenlerin kişisel yaşamlarına da olumlu yansıyacaktır.

Beden eğitimi öğretmenlerinin, işlerinde başarılı olabilmeleri için sosyal desteğe ihtiyaçları vardır. Aile desteği ve arkadaş çevresi, iş-yaşam dengesini sağlamada önemli bir rol oynar. Öğretmenlerin aileleriyle kaliteli vakit

geçirebilmeleri, iş stresinden uzaklaşmalarını sağlar ve genel yaşam kalitelerini artırır (Öztürk & Yılmaz, 2019).

Beden eğitimi öğretmenleri, sürekli olarak profesyonel gelişimlerine yatırım yapmalıdırlar. Ancak bu eğitimler, zaman yönetimi ve iş-yaşam dengesi üzerinde baskı oluşturabilir. Dolayısıyla, öğretmenlerin bu gelişim fırsatlarını, kişisel yaşamları ile uyumlu bir şekilde dengelemeleri önemlidir (Dikici, 2017).

2.6.2. Sessiz istifa ve iş yükü

İş yükünün fazla olması, çalışanların tükenmişlik yaşamalarına ve motivasyonlarını kaybetmelerine yol açabilir. Tükenmişlik, çalışanların duygusal, zihinsel ve fiziksel olarak tükenmesi durumudur. Aşırı iş yükü bu durumu hızlandırabilir, çünkü çalışanlar sürekli olarak yüksek beklentilerle karşı karşıya kalır ve buna cevap verebilmek için sürekli daha fazla çaba harcamaya çalışırlar. Bu noktada, sessiz istifa devreye girebilir, çünkü çalışanlar, işlerinin gerektirdiği minimum düzeyi aşmak istemeyebilirler (Maslach & Leiter, 2016).

Aşırı iş yükü, çalışanların motivasyonunu zayıflatabilir. Yüksek iş yükü, çalışanları daha fazla stres ve endişe ile karşı karşıya bırakırken, bu da onların işlerine karşı bağlılıklarını azaltabilir. Eğer çalışanlar, iş yerinde sürekli olarak fazla mesai yapmak zorunda kalıyorlarsa, "sessiz istifa" uygulamasına yönelmeleri daha olası hale gelir. Bu durumda çalışanlar, iş yerinden elde ettikleri tatmin ve ödüllerle orantılı olarak daha az çaba göstermeye başlayabilirler (Kuvaas & Buch, 2016).

İş yükü yüksek olan bir ortamda çalışanlar, çoğu zaman iş doyumunu kaybedebilirler. İş doyumunu, çalışanların işlerinden ne kadar memnun olduklarını gösteren bir göstergedir. Yüksek iş yükü, iş tatminini olumsuz etkileyebilir ve çalışanlar, işlerine olan ilgilerini kaybedebilirler. Bu durumda, çalışanlar "sessiz istifa" davranışını sergileyebilirler, çünkü işlerinden yeterli tatmini alamazlar ve ekstra çaba harcamaya gerek duymadıkları bir noktaya gelirler (Harter vd., 2002).

Aşırı iş yükü, çalışanların psikolojik güvenliğini zedeleyebilir. Psikolojik güvenlik, çalışanların iş yerinde hata yapma, fikirlerini ifade etme ve yenilikçi olma konusunda kendilerini güvende hissetmeleridir. Yüksek iş yükü, bu güveni tehdit edebilir, çünkü çalışanlar sürekli bir baskı altında olduklarında, hata yapma korkusu artar ve yeni şeyler denemekten kaçınabilirler. Bu da, sessiz istifa ile sonuçlanabilir,

çünkü çalışanlar iş yerinde sadece minimum gereksinimleri karşılayarak, daha fazla risk almaktan kaçınırlar (Edmondson, 1999).

2.6.2.1. İş yükü kavramı ve tanımı

Çalışmak insanlar için hayati bir faaliyettir. Çalışma birçok faktörden etkilenen sosyal bağlamda gerçekleşir; çalışanlar ve üretim biçimleri arasındaki sürekli eylemlerle ilgilidir. Bu nedenle, bu karşılıklı değişim toplum içinde bir fark yaratma hissinin yanı sıra bir zenginlik inşa etmenin yolunu profesyonel bir bakış açısıyla öz-başarı kaynağı olarak düşünmek mümkündür (Yanık & Taniş, 2020, s. 368).

İş yükü, bir kişinin belirlenmiş çalışma süreleri içerisinde elde etmek üzere yerine getirdiği görevlerdir. Kişinin gerçekleştirdiği görevlerin miktarı, zorluk seviyesi ve karmaşıklık arttıkça, bu bağlamda iş yükünün de artması öngörülen sonuçlardan biridir (Kanbur, 2018).

İş yükü hem fiziksel hem de zihinsel olarak çalışanı yoran, sosyal yaşamını, performansını ve çalışanın sağlık durumunu olumsuz etkileyen, bireylerin konsantrasyon sorunları yaşamasına ve işe motivasyon bulamamaları gibi sıkıntılara yol açan bir süreç olarak tanımlanabilir. Bu durum, hata yapma, verimlilik ve etkinlikte azalma gibi etkilere neden olur (Tatlı & Akın, 2017).

Başka bir tanımda iş yükü, belirli bir zaman diliminde belirli bir kalite standardına ulaşılması gereken iş hacmi olarak tanımlanmaktadır. İş yükü, organizasyon açısından ele alındığında verimliliği etkileyen bir unsurken, bireysel açıdan değerlendirildiğinde ise işin tamamlanması için harcanan zaman ve çaba anlamına gelmektedir. Aşırı iş yükü bireylerde stres yaratabileceği gibi, yetersiz iş yükü de benzer şekilde kişisel strese neden olabilmektedir (Maslach & Leiter, 1997; akt. Öztürk & Erdem, 2020).

2.6.2.2. İş yükünü oluşturan nedenler

İş ortamında insanın performansı, sağlığı ve mutluluğu üzerinde olumsuz etkiler yaratan pek çok etken bulunmaktadır. Bireyin, aşırı yüklenmeden ve zorlanmadan, normal verimle görevini yerine getirebilmesi için insan faktörünü olumsuz yönde etkileyen iş özelliklerinin tanınması ve bu etkilerin en aza indirgenmesi veya kontrol altına alınması gerekmektedir. Bu nedenle iş sistemine

dair toplam iş yükü seviyesinin tespit edilmesi, çalışma ortamı ve işin nitelikleri ile çalışanın fiziksel ve zihinsel yüklenmesine yol açan iş özelliklerinin belirlenmesi, sorunun çözümüne yönelik önemli bir adım teşkil edebilir (Jung H.S & Jung H.S, 2001; akt. Dağdeviren vd., 2005).

Literatürde yer alan diğer çalışmalarda iş yükleri fiziksel, çevresel, zihinsel ve vücut duruşuna bağlı konumsal faktörler olmak üzere 4 ana başlık altında incelenmiştir:

1.Fiziksel İş Yükü: Yükün ağırlığı, taşıma frekansı, taşıma süresi ve taşıma mesafesi gibi fiziksel aktivitelerin oluşturduğu iş yüküdür. Bu fiziksel faktörler insan bedeninin hareket kapasitesini zorlayıcı sınırlara ulaştığında rahatsız edici çalışma duruşları ortaya çıkmakta ve bu rahatsız edici çalışma duruşlarının süregelmesi halinde çalışanda mesleki kas-iskelet hastalıklarına dönüşebilmektedir (Ekinci ve Can, 2019; akt. Tekin, 2022).

2.Zihinsel İş Yükü: Zihinsel iş yükleri, hesaplama, karar verme, iletişim kurma, hatırlama, araştırma, arama gibi zihinsel ve algısal aktivitelerin oluşturduğu iş yüküdür. Zihinsel iş yükü üzerindeki genel bir görüş, zihinsel iş yükünün görevin talep ettiği kaynaklar ile mevcut kaynaklar arasındaki fark ile doğru orantılı olduğu yönündedir (Sanders & McCormick, 1992; akt. Dağdeviren vd., 2005, s.520)

3.Çevresel İş Yükü: İş yerinin etkisi altında olduğunda, iş yükünü artıran unsurlardan biri çevresel koşullardır. Bu çevresel koşullar, ortamın aydınlatılması, sıcaklığı, hijyen standartları, gürültü seviyeleri, toz ve benzeri birçok unsurla bağlantılıdır. Çevresel etkilerin sonuçları, çalışanlar üzerinde olumsuz etkiler yaratır ve bu da çevresel iş yükünün artmasına sebep olur. Bunun yanı sıra, bazı çalışanların bu çevresel unsurlara uyum sağladığı görülürken, diğerlerinin iş verimliliklerinde düşüş yaşandığı tespit edilmiştir (Dağdeviren vd., 2005).

4.Konumsal İş Yükü: Çalışanların görevlerini yerine getirirken beden pozisyonlarına bağlı olarak oluşan ve bireyin hareket kabiliyetini sınırlayan iş yükü, duruş bozukluklarından kaynaklanan fiziksel sorunlarla ilişkilidir. Bu duruş bozuklukları ve fiziksel problemler nedeniyle çalışanlar, görevlerini etkin bir şekilde icra edemeyebilirler ve bu durum, çalışanların maruz kaldığı iş yükünün bir parçasını teşkil eder (Özçelik, 2011; akt. Uzan, 2024).

2.6.2.3. Öğretmenlerde iş yükü

Eğitim mesleği, genellikle yoğun iş yükü hissi yaratan çeşitli iş taleplerine maruz kalmayı içerir. Diğer iş taleplerine örnek olarak, hazırlık zamanını engelleyen sayısız toplantı, yönetim tarafından oluşturulan idari belgeler ve sürekli olarak işin ve iş görevlerinin yeniden yapılandırılmasını gerektiren reformlar ve değişiklikler verilebilir. Görüşülen öğretmenlerin neredeyse yarısı, idari iş yükündeki artışın yüksek iş yüküne katkıda bulunduğunu belirtmiştir. Bu nedenle, yüksek iş yükü öğretimle değil, diğer iş görevleri kaldırılmadan eklenen yeni taleplerin sürekli artışıyla bağlantılıdır (Arvidsson vd., 2019).

Son yirmi yılda, öğretim mesleği giderek daha zorlayıcı hale gelmiştir. Artan belge yükü daha fazla bürokratik engel ve disiplinsiz sınıflar buna örnek olarak gösterilebilir. Öğretmenlerin akıllarında türlü türlü düşünceler dolaşmakta, dikkatleri farklı görevler üzerinde dağılmış vaziyette ve ayrıca motivasyonsuz öğrencileri eğitmek, sınıfta düzeni sağlamak gibi pek çok başka meseleyle de ilgilenmek zorundadırlar (Jomud vd., 2021).

Öğretmenlerin iş yükü, öğretmen görevleri arasında genellikle ders veya eğitim dışı idari işlere yönelik yükü ifade etmektedir. Bu durumda da tüm idari işler, yükün hedefi olmaktan ziyade eğitim faaliyetlerini engelleyici olarak görülen yan işlerle ilgili yükü kapsamaktadır. Yan işler genellikle doğrudan eğitim faaliyetleri dışındaki işler olarak algılansa da aslında öğretmenin işi olan veya doğrudan eğitim faaliyetleriyle ilgili olsa bile, verimsiz veya zorunlu nitelikteki işler yan iş olarak kabul edilebilmektedir (Lee & Lee, 2010).

Sellen (2016) tarafından öğretmenlerin iş yükünü artıran faktörler şöyle sıralanmıştır:

- Okulda veya okul dışında bireysel ders planlanması veya hazırlanması,
- Okul içindeki meslektaşlarıyla ekip çalışması ve diyalog,
- Öğrencilerin çalışmalarını notlandırmak/düzeltmek,
- Öğrenci danışmanlığı,
- Okul yönetimine katılım,
- Genel idari işler,

- Ebeveynler veya velilerle iletişim ve iş birliği,
- Ders dışı etkinliklere katılmak (örneğin okul sonrası spor ve kültürel etkinlikler).

Son birkaç on yılda, eğitim reformu ve yeniliklerin başlaması, toplumdaki gelişmeler, ebeveynlerin değişen talep ve beklentileri öğretmenleri ve okulları değişikliklerle karşı karşıya bırakmış ve tüm bu değişiklikler ve beklentiler öğretmenlerin günlük faaliyetlerini büyük ölçüde etkileyerek görev sayılarında artışa neden olmuştur (Ballet & Geert Kelchtermans, 2009, s. 1150).

2.6.2.4. Beden eğitimi öğretmenlerinde iş yükü

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş yükü, öğretmenlerin yalnızca ders saatlerinden değil, aynı zamanda eğitim dışı etkinliklerden, idari görevlerden ve öğrencilerin fiziksel gelişimlerini izlemekten de etkilenmektedir. Bu iş yükü, öğrencilerin fiziksel eğitimi ve gelişimleri üzerinde doğrudan etkili olduğu için oldukça çeşitlidir. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş yükünü daha iyi anlayabilmek için, bazı temel alanlarda yoğunlaştıkları görevleri ve bu görevlerin kapsamını inceleyebiliriz.

Beden eğitimi öğretmenleri, derslerin içeriğini planlamaktan sorumludur. Bu, fiziksel etkinlikler ve oyunlar için uygun materyallerin seçilmesi, her öğrencinin fiziksel yeteneklerine uygun etkinliklerin belirlenmesi ve bunların güvenli bir şekilde uygulanmasını sağlamayı içerir. Ayrıca, öğrencilerin gelişimlerini takip etmek için düzenli değerlendirmeler yapmaları da gerekmektedir (Copley, 2016).

Beden eğitimi öğretmenleri, öğrencilere yönelik fiziksel gelişim değerlendirmeleri yapmak zorundadır. Bu, öğrencilerin dayanıklılığını, kuvvetini, esnekliğini ve diğer fiziksel becerilerini ölçmeyi içerir. Aynı zamanda bu değerlendirmelerin öğretmenlerin geri bildirim süreçlerinde önemli bir yeri vardır, çünkü öğretmenler öğrencilere gelişimlerini anlatır ve eksik oldukları alanlarda yardımcı olurlar (Ferkins & Hopper, 2008).

Beden eğitimi öğretmenleri, okul dışında da pek çok etkinlik düzenler. Bu etkinlikler arasında spor turnuvaları, okul içi spor günleri, yaz kampı organizasyonları veya dışarıda yapılan etkinlikler yer alabilir. Bu tür etkinlikler,

öğretmenlerin ekstra zaman harcamasını ve hazırlık yapmasını gerektirir (Wright & Rikli, 2012).

Beden eğitimi öğretmenlerinin, genellikle okul yönetimi ile iş birliği yapmaları, okul içinde disiplinle ilgili problemlerin çözülmesine yardımcı olmaları ve öğrencilerin sağlık verilerini takip etmeleri gerekebilir. Ayrıca, okulda yapılan diğer etkinliklerin planlanmasında yer almak ve diğer öğretmenlerle iş birliği yapmak da bu iş yüküne dahildir (Tinning & McCuaig, 2015).

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş yükü, yalnızca fiziksel aktivitelerle sınırlı değildir. Uzun süre ayakta durmak, sporcuları izlemek, çeşitli etkinlikler düzenlemek ve öğrencilerin güvenliğini sağlamak gibi unsurlar öğretmenler üzerinde fiziksel ve psikolojik bir yük oluşturabilir. Ayrıca, öğrencilerin psikolojik ve sosyal gelişimlerini de gözlemlemek, onları motive etmek ve desteklemek, işin başka bir önemli yönüdür (Staub, 2007).

2.6.3. Sessiz istifa ve stres

Stresin en yaygın nedenlerinden biri aşırı iş yükü ve sürekli baskı altında olmaktır. Çalışanlar bu tür baskılarla karşılaştığında, enerjilerini verimli bir şekilde kullanamayabilir ve bu da daha düşük bir motivasyona yol açabilir. Bu durum, sessiz istifaya sebep olabilir çünkü çalışan, fazla çaba harcamamak ve sadece gerekeni yapmak yolunu seçebilir. Araştırmalar, fazla stresli ortamlarda çalışan bireylerin, daha az bağlılık gösterdiğini ve ekstra çaba sarf etmekten kaçındıklarını ortaya koymaktadır (Zhong vd., 2017).

Stres, zamanla duygusal tükenmişliğe yol açabilir. Duygusal tükenmişlik yaşayan çalışanlar, işlerine karşı ilgi kaybı yaşar ve bu durum genellikle sessiz istifaya yol açar. Duygusal tükenmişlik, çalışanların işlerinden daha fazla geri çekilmelerine ve sadece minimum düzeyde çaba göstermelerine neden olabilir (Maslach & Leiter, 2016). Bu durum, sessiz istifa ile paralellik gösterir çünkü çalışanlar işlerini yaparken, ekstra çaba harcamaktan kaçınır ve sadece gerekli görevleri yerine getirir.

Stres, çalışanların işlerine olan motivasyonunu ve bağlılıklarını olumsuz etkileyebilir. Motivasyon eksikliği, sessiz istifaya yol açan temel faktörlerden biridir. Stresli çalışma koşullarında, çalışanlar genellikle ödüller ya da takdir

görmediklerini düşündüklerinde, işlerine olan bağlılıklarını kaybedebilirler. Bu durum da işyerinde yalnızca "minimum" beklentileri karşılamak ve ekstra gayret göstermemek olarak kendini gösterebilir (Ryan & Deci, 2000)

2.6.3.1. Stres kavramı

Stres, kişinin hayatındaki, işindeki vb. sorunlardan kaynaklanan zihinsel gerginlik ve endişe durumudur. Stres, insanların yaşamları boyunca deneyimledikleri veya hissettikleri çeşitli psikolojik (zihinsel) ve fizyolojik (bedensel) baskılar için kullanılan genel bir terimdir. Stres kavramı konusunda önde gelen otoritelerden biri olan Hans Selye, stresi “yaşamın neden olduğu tüm aşınma ve yıpranma oranı” olarak tanımlamıştır. Herkes ister ailede ister işte ister organizasyonda veya başka bir ekonomik faaliyette olsun, stres yaşar. Stres toplumumuzun büyük bir sorunudur (Parray vd.,2016, s.88).

Stres kavramı, bireylerin yaşamlarını psikolojik ve fizyolojik açıdan etkilediği gibi, yaşam kalitesini de düşüren, insan davranışlarını sıradanın dışına iten ve birçok sağlık sorununa yol açabilen bir durumdur; ayrıca insanların karşılaştıkları olay veya durumları anlatmaktan ziyade, bu olay veya durumlara yükledikleri anlam şeklinde de tanımlanabilir (Eskin vd., 2013; akt. Eker, 2022).

Son yıllarda stresin yaygınlaşmasında ve bireyin üzerindeki yıkıcı etkisinin artmasında en önemli etken, kuşkusuz kişinin karşısına çıkarılan hedefler ile bu hedeflere ulaşmada yaşanan engellerdir. Bu hedefler, iş dünyasından eğitim sahasına kadar pek çok alanda bulunmaktadır. Bunun yanı sıra, kentsel yaşamın getirdiği sosyal engeller, aile içi sorunlar, eğitim fırsatları ve çeşitli toplumsal baskılarda strese yol açan unsurlar arasında yer almaktadır (Engin vd.,2016).

2.6.3.2. Stresin belirtileri

Stres altında olan bireylerde fiziksel ve duygusal tepkiler genellikle belirgin bir şekilde gözlemlenir. Boyun ağrısı, sırt tutulması, çabuk öfkelenme, sürekli yorgunluk hissi ve yeni durumlara karşı hızla sıkılma hissi, bireyin stresli olduğunu çevresine gösterir. Eğer bu durum fark edilirse, uygun önlemlerle bireyin stresle başa çıkması sağlanabilir. Stres, bireyin çevresi üzerindeki etkilerinin yanı sıra, bireyin kendi bedeninde de farklı tepkimelere yol açar. Nabız, kan basıncı, gözlerde kararma, kalp atışlarının hızlanması, sindirimin yavaşlaması gibi etkenler, bireyde

hem fiziksel hem de ruhsal problemler meydana getirebilir ve bireyin kendini toplumdan soyutlanmış hissetmesine (asosyal hale gelmesine) neden olabilir (Yılmaz, 2018).

Fiziksel belirtilerin yanı sıra, stresin tetiklediği farklı davranışsal göstergeler de mevcuttur. Aniden meydana gelen duygu değişimleri, hayal kırıklıklarına karşı dayanma kapasitesinde azalma, yüksek seviyede öfke, insanlarla ilişki kurmada yetersizlik, çaresizlik hissi ve/veya kontrol kaybı, kuşku duyma ve yüksek derecede mesleki risk alma stresle bağlantılı davranışsal dönüşümlerin yaygın işaretlerindendir (Cardinell, 1980; akt. Buluş, 1999).

2.6.3.3. Öğretmenlerde stres

Öğretmenlerin çocuklara nitelikli bir eğitim verebilmeleri ve olumlu bir okul ortamı yaratabilmeleri için öncelikle kendilerinin iyi durumda olmaları ve mesleklerine olan bağlılıklarını göz önünde bulundurmaları önemli bir faktördür. Yapılan araştırmaları, çocukların birçok yönden gelişim göstermeleri için öğretmenlerin önce kendi mutluluklarını sağlamaları gerektiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca, öğretmenlerin yaşamda uyum sağlaması ve öğrencilere etkili bir eğitim sunabilmesi adına mesleklerinde mutlu olmaları ve kariyerlerinde uyumluluk göstermeleri gereklidir (Kayserili & Gündoğdu, 2010).

Öğretmenler, toplumun beklentilerine uygun bilgi ve hizmet sunamadıklarında eleştirilerin hedefi haline gelebilmektedirler. Öğretmenler içinde yaşanan stres sorunu, dikkate alınması gereken ciddi meselelerinden biri haline dönüşmektedir. Yüksek düzeyde yaşanan stres, düşük performans, bağlılık eksikliği, motivasyon eksikliği ve sınıf içi eğitimin kalitesinin düşmesi gibi çeşitli olumsuz sonuçlar doğurabilir. Bu yüzden, stres, farklı kurumlarda farklı düzeylerdeki tüm öğretmenler arasında yaygın olarak görülebilmektedir (Parray vd.,2016).

Abacı (2014), öğrencilerin, öğretmenlerin ve ailelerin bakış açısına göre öğretim ortamındaki stresi azaltmak için girişim yapılması gereken konuları şöyle sıralamıştır:

- Eğitim sistemini değiştirmek
- Bir birey olarak öğrencilere ve personele karşı tutum değiştirmek

- Durumlar karşısında duygusal tutum değiştirmek
- Olaylara bakış açısını değiştirmek
- İnsanlararası ilişkiler becerilerinin kazandırılması.

Öğretmenlerde stres, eğitim ortamındaki zorluklar ve bireysel faktörlerin bir araya gelmesiyle ortaya çıkabilen bir durumdur. Öğretmenler, öğretim görevlerini yerine getirirken birçok farklı stres kaynağıyla karşı karşıya kalabilirler. Bu stres faktörlerini anlamak hem öğretmenlerin sağlığı hem de eğitim sisteminin verimliliği açısından önemlidir.

Öğretmenlerin hissettiği stresin azaltılması, bir taraftan öğretmenlerin mesleki gelişimine katkıda bulunacak, bu sayede okulun ve nihayetinde toplumun ilerlemesine de destek verecektir. Her türlü organizasyonda stres kaynaklarına bağlı olarak yaşanan örgütsel stresin akılcı yönetimi önemli olmakla birlikte; bu durum, üzerinde durduğumuz çoklu bağlantı içinde yer alan öğretmenler için oldukça özel bir anlama sahiptir. Okulların ana işgörenleri olan öğretmenlerin, özellikle eğitim sürecinin ilk aşamasında büyük bir yükümlülük taşıyan sınıf öğretmenlerinin, söz konusu stres kaynaklarının tespit edilmesi bu açıdan oldukça mühim olarak değerlendirilmektedir (Aslan & Bakır, 2018).

2.6.3.4. Beden eğitimi öğretmenlerinde stres

Beden eğitimi öğretmenlerinde stresin ise birkaç temel nedeni vardır. Bu nedenler hem işin doğasından hem de çevresel faktörlerden kaynaklanabilir. Bu önemli faktörler şunlardır:

Beden eğitimi öğretmenleri genellikle yalnızca dersleriyle değil, aynı zamanda okulda yapılan sportif etkinliklerin, turnuvaların ve yarışmaların organizasyonu ile da ilgilenirler. Ayrıca öğrencilerin fiziksel gelişimlerini izlemek ve onları motive etmek gibi sorumlulukları da vardır. Bu yoğun çalışma yükü, stresin artmasına neden olabilir (Kaufman, 2009).

Beden eğitimi öğretmenleri, dersleri sırasında öğrencilerle fiziksel aktivitelerde bulunurlar. Bu, hem öğretmenin fiziksel sağlığı üzerinde bir baskı oluşturabilir hem de uzun süre ayakta durma, koşma veya diğer fiziksel aktivitelerden dolayı yorgunluk yaratabilir (MacIntyre ve Campbell, 2006).

Öğrencilerin beden eğitimi derslerindeki davranışlarını kontrol etmek, öğretmenler için zorlu bir görev olabilir. Özellikle enerjik ve fiziksel olarak aktif olan öğrencilerle çalışırken, disiplini sağlamak ve grup yönetimi yapmak, öğretmenler üzerinde stres yaratabilir (Kyriacou, 2001).

Öğretmenler, öğrencilerin sportif başarılarının yanı sıra, eğitimdeki diğer hedeflere de ulaşmalarını beklerler. Bu da öğretmen üzerinde hem öğrencilerin hem de okul yönetiminin performans beklentileri nedeniyle baskıya yol açabilir (Kaufman, 2009).

Okullarda spor salonlarının veya materyallerin yetersizliği, öğretmenlerin derslerini verimli bir şekilde işleyememelerine yol açabilir. Ayrıca, öğretmenlerin mesleki gelişim veya destek alma konusunda eksiklikler yaşaması da stres seviyelerini artırabilir (Gould & Dieffenbach, 2002).

2.6.4. Sessiz istifa ve mobbing (Yıldırma)

Sessiz istifa, mobbing ile doğrudan bağlantılıdır. Mobbinge maruz kalan bir çalışan, iş yerindeki psikolojik baskılar yüzünden işine olan bağlılığını yitirebilir ve bu durum sessiz bir ayrılışa neden olabilir. Çalışan, işine duygusal olarak veda etmesine karşın, profesyonel olarak devam etmeyi tercih eder. Bu noktada, çalışan iş yerindeki kurallar ve iş tanımlarını yerine getirir, ancak ek bir çaba göstermez, yeni projelere katılmaz veya katkı sunmaz.

Mobbing'in tükenmişlik sendromunu tetiklediği ve bu sendromun da çalışanların işlerine karşı daha az istekli olmalarına yol açtığına dair birçok araştırma bulunmaktadır. Mobbing'in sürekli strese ve anksiyetiye yol açtığı, bu durumun ise çalışanların işlerine duyduğu motivasyonu azalttığı ve sessiz istifaya yol açtığı gösterilmiştir (Maslach & Leiter, 2016).

Mobbing'in, bir çalışanın iş yerindeki bağlılığını ve işine olan tutkusunu olumsuz etkilediği kanıtlanmıştır. İş yerindeki psikolojik baskılar, bireylerin görevlerini yerine getirme arzusunu azaltabilir. Bu durumda sessiz istifa, çalışanların bu bağlılık eksikliğini ve memnuniyetsizliğini ifade etme yolu olarak karşımıza çıkabilir (Einarsen vd., 2003).

Mobbing'in, işyerindeki olumsuz psikolojik ortamı yaratarak, çalışanların verimliliğini ve performansını düşürdüğü bulgularla kanıtlanmıştır. Sessiz istifa,

performansın düşük olmasının bir göstergesi olabilir. Mobbing yaşayan bir çalışan, iş yerindeki zorluklarla başa çıkmaya çalışırken, işini en düşük seviyede yerine getirerek "sessizce" istifa edebilir (Hogh, 2005).

2.6.4.1. Mobing (Yıldırma) kavramı

Mobbing (psikolojik baskı), iş yaşamında sıkça karşılaşılan fakat çeşitli sebeplerle dile getirilmeyen, pek fazla gün yüzüne çıkarılmayan bir meseledir. Çalışma alanında gergin ve çatışma yaratan tüm psikolojik etkenlerin neden olduğu, iş yerinde huzuru bozan, çalışanların performans ve tatminini olumsuz etkileyen mobbing; bir işyerinde çalışanlar veya işverenin başka bireyleri rahatsız edici, etik olmayan ve sistematik kelime ve eylemlerle taciz etmesi; kısacası başkalarına karşı psikolojik bir şiddet uygulama sürecidir (Kehribar vd., 2017).

Crawford'a (1997)'a göre yıldırma, fiziksel güç kullanmaksızın yalnızca duygusal otoriteyle birine taş atmak gibidir. Başka bir deyişle, yıldırma kavramı yalnızca duygusal saldırıyı kapsar. Bu çerçevede, yıldırma durumu fiziksel saldırı içermez. Yıldırın kişi, kurbanını yalnızca duygusal açıdan yaralamaya ve hasar vermeye çalışır.

Leymann, iş yerinde mobbingi birinin veya nadir olarak birkaç kişinin, bir veya daha fazla kişi (nadir olarak dört kişiden fazla) tarafından, her gün ve birkaç ay süre ile sistematik olarak duygusal yönden zarar verici davranışlara maruz bırakılması şeklinde tanımlar (Leymann, 1996). Leymann'a (1996) göre mobbing, bir veya birden fazla kişinin bir kişiye karşı sistematik olarak düşmanca ve hoş olmayan bir iletişim kullanarak uyguladığı psikolojik şiddettir.

Kişi bu pozisyona getirildiğinde köşeye sıkıştırılır ve kendini savunmadan sürekli mobbing (psikolojik şiddet) davranışlarına maruz kalır. Bu sürenin genellikle haftada bir olduğu ve 6 aydan uzun sürdüğü kabul edilir. Mobbing (psikolojik şiddet), bir kişiyi işyerinde taciz edici, zorba ve düşmanca bir şekilde muamele ederek sosyal çevreden dışlamak ve onu aşağılamaktır (Gülcan, 2015).

Mobbing, bir çalışanın aşağılanması, küçük düşürülmesi, gereken bilgilere ulaşımının kısıtlanması ve çalışanın iş yerinde bir veya birden fazla kişi tarafından sistematik ve sürekli bir şekilde hakkında dedikodu yapılması süreçlerini kapsayan ve sonuç olarak fiziksel, psikolojik ve sosyal boyutlarda rahatsızlık yaşanarak işten

çıkarılma gibi olumsuz tutumları içeren bir süreçtir (Tengilimoğlu & Mansur, 2009).

2.6.4.2. Mobbing nedenleri

Mobbing, iki tarafın etkileşimde bulunduğu bir süreçtir; bu nedenle hem taciz edici hem de mağdurun karakter özellikleri kadar, iş yerinin kurumsal kimliği, hiyerarşisi ve diğer sosyal faktörlerden etkilenmektedir. Leymann'a göre, zayıf örgütlenme ve yönetsel problemler ile liderlik sorunları, mobbingi tetiklemektedir (Leymann, 1996).

Karamsar, kadenci ve dışsal kontrol odaklı bireyler, yaşamlarındaki her şey için kaderi ya da yabancı bir gücü mesul tutarlar. Hayatlarının kontrolünün ellerinde olmadığına ve kendi durumlarını değiştiremeyeceklerine inanırlar. Kendilerini sadece birer kurban olarak görürler. Bu kurban rolü, karamsar bireylere hoş gelir. Zira bu rolde olan birinin bir şey yapmasına yahut başarıya ulaşmasına gerek yoktur, "çünkü her şey kader tarafından yönetilmektedir". Bu psikolojiye sahip kişiler, kendi zihinlerini olumsuz düşüncelerle doldurdukları gibi çevrelerine de negatif enerji yayarlar. Doğal olarak diğerleri bu karamsar kişilerden uzak durur. Aynı sebepler dolayısıyla, bu bireylerin çalıştıkları kuruluştaki herhangi bir sosyal grubu benimsemeleri ya da bir sosyal gruba katılmaları zordur. Çünkü sosyal grupların özünde, samimi iletişim ve güven gibi olumlu unsurlar bulunur. Sonuç olarak, karamsar bireyler genellikle yalnız kalır ya da yalnız bırakılırlar. Bu yalnızlık durumu, bu kişilerce bir yıldırma davranışı olarak algılanabilir (Ertürk, 2013).

Yıldırma davranışını gerçekleştirenlerin bakış açısına göre nedenleri ele alacak olursak, bu bireyler aslında normal davranışlar sergileyen, fazlasıyla mükemmel ve iyi gözüken fakat gerçekte kimliklerini gizleyen, mağdurlara yönelik küçümseyici tutumlarıyla kendi değerlerini artırdığını, statülerini koruduğunu ve iktidarlarını güçlendirdiğini düşünen kişilerdir. Genellikle ilgi açlığı çeken, övgüye aşırı derecede muhtaç, köpürtülmüş egolarıyla kendi eksikliklerini başkalarına mobbing uygulayarak gizlemeye çalışan insanlardır. Mağdurlar sıkça büyük hayallere sahip, azimli ve güvenilir bireyler olup, başarılarıyla kıskanıldıkları için ilerlemeleri engellenmek amacıyla mobbing saldırısına uğrarlar. İş kaybı endişesi,

destekten mahrumiyet ve çatışmalardan kaçınma arzusu ile mobbing alışkanlık haline gelir ve süreç devam eder (Gül, 2009).

Mobbinge yol açan yönetsel çıkmaz, görmezden gelme ve göz yummak gibi etkenlerle, mağdur olan çalışanın güç karşısında çaresiz kalmasına neden olmaktadır. Aşırı hiyerarşik yapı; iş disiplini sağlama, verimliliği artırma gibi hedeflere ulaşmada mobbingin bir araç olarak kullanılmasını beraberinde getirir; zayıf liderlik becerileri ve yetersiz çatışma yönetimi; takım çalışmasının eksikliği; eğitim farklılıklarının göz ardı edilmesi; kötü yönetim pratikleri; yoğun stresli iş ortamı; monotonluk; yönetimin mobbingin varlığına inanmaması; hatalı personel seçimleri; etik dışı uygulamalar; günah keçisi arayışının öne çıkması gibi çeşitli örgütsel faktörlerle mobbing alanı oluşturulabilir (Tetik, 2010).

2.6.4.3. Öğretmenlerde mobbing

Kişinin okul ve çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerine müdahale edilen, dışlanan, mesleki yeterliliği, güvenilirliği ve itibarı sistematik olarak olumsuz yönde sürekli sorgulanan kişilerin motivasyonları azalmakta veya yok olmaktadır. Bazı durumlarda, kendisini sistematik bir biçimde saldırıya uğramış ve dışlanmış hissedenler içinde bulundukları bu durumu kendilerini motive etmek için kullandıkları ve daha büyük bir hırsla çalıştıkları görülse de; nihai sonucun, mobbing sürecinin sonunda yaşananlarla büyük ölçüde aynı olduğu görülmektedir (Kocaoğlu, 2007; akt. Ogun, 2017).

Öğretmenlerde stres yaratan durumlar genel olarak; ekonomik sorunlar, ders yükünün fazlalığı, kalabalık sınıflar, disiplin problemleri, yöneticilerin öğretmenlere yönelik tutum ve davranışları, meslektaşlar arasındaki iletişimsizlik, meslekte yükselme olanaklarının sınırlı olması olarak açıklanabilir (Çivilidağ, 2003, s. 13).

Öğretmen, okul ortamında yöneticiler, meslektaşları, okul çalışanları, ebeveynler ve öğrencilerle yoğun bir iletişim ve etkileşim halindedir. Öğretmen, kurumsal bir çevrede görevini icra ederken zaman zaman iletişimde bulunduğu kişilerle anlaşmazlıklar yaşayabilir. Bazı durumlarda ise öğretmen, etrafındaki bireylerle olan etkileşimleri sonucu yıldırma mağduru olabilmektedir (Sargın & Çivilidağ, 2011).

Ahlaka aykırı muamelelere maruz kalan öğretmenler, mesleki verimliliklerini yitirebilir. Bu olumsuz durum karşısında öğretmenler, heyecan ve taze hislerle gitmeleri gereken okullara kaygı ve stres altında gitmektedirler. Bu durum sınıf atmosferine ve öğrencilere de yansiyabilir; eğitim kalitesi ve alınan verim düşüş yaşayabilir. Böylece okul kurumları, belirlenen hedeflerden uzaklaşarak toplum içindeki işleyişlerini ve önemlerini kaybedebilir (Kavlak & Yıldırım, 2020).

Öğretmenler, bu mağduriyetle ya kendi meslektaşları ya da okul yönetimi tarafından maruz kalabilmektedir. Mağdurlar, her gün buluşulan bu ortamda yalnızlaştırılmaktadır. Birçok örneği mevcutken, daha önce duyulmamış ve gözlerden uzak kalmış pek çok deneyim de olabilir. Öğretmenlerin büyük bir bölümü, görev yaptığı kurumdan ya da mesleğinden ayrılma korkusuyla sesini çıkaramamaktadır; aynı zulüm ve baskı altında her geçen gün daha fazla ezilmektedir. Bu eziyet, sonucunda sağlıklı düşünme yetisinin ve psikolojik sağlığın kaybolmasına kadar gidebilmektedir (Çalışoğlu, 2018; akt. Kavlak & Yıldırım, 2020).

2.6.4.4. Beden eğitimi öğretmenlerinde mobing

Beden eğitimi öğretmenleri, diğer eğitimcilerle kıyasla fiziksel olarak daha yoğun bir iş temposu içinde yer alabilirler. Özellikle okulda çeşitli etkinliklerin düzenlenmesi, öğrencilerle birebir veya gruplar halinde gerçekleştirilen egzersizler, fiziksel aktiviteleri izleme gibi sorumluluklar, öğretmenlerin üzerinde baskı hissi yaratabilir. Uzun süreli bu tür fiziksel ve zihinsel yükler, mobbing duygusuna sebep olabilir (Kaya & Kara, 2016).

Okul yönetiminin beden eğitimi öğretmenlerine karşı tutumu da mobbing hissiyatının oluşmasına neden olabilir. Beden eğitimi derslerinin diğer derslerden daha az öncelik verilmesi ya da öğretmenin değerinin düşük görülmesi, öğretmenlerin işyerinde yalnızlık ve dışlanma hissetmelerine yol açabilir. Bu durum, öğretmenin değerini ve motivasyonunu düşürerek mobbing hissini tetikleyebilir (Yılmaz & Günay, 2014).

Beden eğitimi öğretmenleri, öğrencilerle daha çok etkileşimde bulunma fırsatı bulur. Bu etkileşim sırasında yaşanabilecek olumsuz durumlar (öğrencilerin derse ilgisizliği, dersin ciddiye alınmaması gibi) öğretmeni strese sokabilir. Ayrıca,

velilerin beden eğitimi derslerine dair olumsuz tutumları ve bu tutumların öğretmene yansması, mobbing hissini artırabilir (Koç, 2017).

Beden eğitimi öğretmenleri, genellikle toplum içinde erkek öğretmenler tarafından daha çok temsil edilmektedir. Kadın beden eğitimi öğretmenleri, bu alandaki toplumsal cinsiyet kalıplarından dolayı hem mesleki hem de psikolojik olarak dışlanma veya baskı hissi yaşayabilirler. Bu durum, mobbing deneyimlerinin yaygınlaşmasına yol açabilir (Çiçek & Göktaş, 2016).

2.6.5. Sessiz istifa ve örgütsel yabancılaşma

Sessiz istifa, çalışanların işlerine olan motivasyonlarını kaybetmeleri ve sadece minimum düzeyde çalışmalarıyla ortaya çıkar. Bu durum, örgütsel yabancılaşmanın bir belirtisi olabilir çünkü çalışanlar, işlerine duygusal bağlarını kaybettikçe, işlerine ve iş arkadaşlarına karşı bir yabancılaşma duygusu geliştirirler. Maslach ve Leiter (1997), tükenmişlik teorileri üzerine yaptıkları çalışmada, çalışanların işlerine karşı ilgisizleşmesinin ve aidiyet duygularını kaybetmelerinin tükenmişliğe ve yabancılaşmaya yol açtığını belirtmişlerdir.

Çalışanlar, organizasyondan yeterli destek almadıklarında ve yöneticileriyle sağlıklı bir ilişki kuramadıklarında hem sessiz istifa hem de örgütsel yabancılaşma yaşanabilir. Kahn (1990), çalışanların duygusal bağlılıklarını kaybetmelerinin, liderlik eksiklikleri ve organizasyondan gelen desteğin yetersizliğinden kaynaklandığını vurgulamaktadır. Bu da sessiz istifa ve örgütsel yabancılaşmayı pekiştiren bir durumdur.

Çalışanlar, işyerindeki adaletsiz uygulamalara, takdir eksikliğine veya fırsat eşitsizliğine tanık olduklarında, örgüte karşı negatif duygular geliştirebilirler. Bu da hem sessiz istifaya hem de örgütsel yabancılaşmaya neden olabilir. Meyer ve Allen (1997), örgütsel bağlılık teorisinde, adalet duygusunun zayıflaması ve çalışanların işyerindeki değerlerinin göz ardı edilmesinin, onların örgüte karşı yabancılaşmalarına yol açtığını belirtmişlerdir.

2.6.5.1. Örgütsel yabancılaşma

Yabancılaşma, diğer insanlardan, toplumdan ve onun değerlerinden ve özellikle de onu başkalarına bağlayan benlik parçalarından ve genel olarak toplumdan uzaklaşma hissi olarak tanımlanabilir (Yadav & Nagle, 2012).

İnsan yabancılaşması genellikle bir kişi insanlara ve dünyaya karşı olumsuz bir tutuma sahip olduğunda ve mutsuzluğa yol açan bir duygu deneyimlediğinde ortaya çıkar. Kişi ailesinden, toplumundan, dininden veya kültüründen yabancılaşabilir. Oliver (2004) insan yabancılaşmasını 'olmayan bir bölge' olarak adlandırır; bir kişinin varlığı, kendi topluluğunun veya ailesinin diğer üyeleri tarafından kabul edilip değer verilerek onaylandığından, o kişi reddedildiğinde değersiz hisseder (Raselekoane, 2008).

Örgütsel yabancılaşma bireyin içinde bulunduğu örgütteki sosyal yapıyla psikolojik uyum sağlayamaması durumundaki çaresizliğini ve neticesinden örgütten soğumasını ifade etmektedir. Örgütsel yabancılaşma genellikle örgüt içerisinde çalışanların yaşadığı güçsüzlük, çaresizlik, umutsuzluk ve anlamsızlık gibi olumsuz duyguları ifade etmek için kullanılmaktadır (Yener, 2019, s. 1).

Literatürde yabancılaşmanın farklı alt boyutları bulunmaktadır. Seeman (1959) yabancılaşmayı beş ana başlık altında tanımlar. Bu başlıklar, güçsüzlük, yani dışsal etkilerin bireylerin davranışlarını çok daha yaygın bir şekilde etkilemesi, anlamsızlık, bireylerin kendi gerçekleri ile toplumsal gerçekler arasındaki çatışmanın bir neticesi olarak ortaya çıkan bir durum, normsuzluk, bireylerin, bireylerin kendi değer yargılarını ifade edememesi sonucunda meydana gelen bir olgu, izolasyon, yakın çevresindeki insanlar ile bağların zayıflaması durumunu ifade eden bir kavram ve bireylerin kendi eylemlerini içselleştirememesi neticesinde yaşanan kendine yabancılaşma durumudur (Yorulmaz vd.,2015).

2.6.5.2. Öğretmenlerin mesleğe yabancılaşması

Öğretmenlik mesleği de insan ilişkileri bakımından yoğun, toplumsal, siyasal ve ekonomik baskılar altında olan diğer meslekler gibi yabancılaşma duygularına açık mesleklerden biridir. Eğitim sistemiyle ilgili beklentiler, müdahaleler, çok sayıda uygulama ve yaptırım, öğretmenlerin mesleklerinden yabancılaşmalarına yol açabilmektedir. Elma (2003), eğitim yasa ve yönetmeliklerinin öğretmenlerin düşünsel ve eylemsel özgürlüklerini kısıtlaması, öğretmenlerin çabalarının takdir edilmemesi, sınırlı eğitim olanakları, başarılı öğretmenlerin fark edilmemesi gibi olguların öğretmenlerin mesleklerinden yabancılaşmalarına yol açtığını belirtmektedir. Ayrıca Şimşek (1997), Türk eğitim sisteminin merkezden örgütlenmiş olması nedeniyle öğretmenlerin yalnızca merkez

tarafından önceden seçilen kitap ve programlarla ders vermelerine izin verildiğini, bunun da onları edilgen-uygulayıcılar haline getirdiğini belirtmektedir. Bu gibi durumlar, eğitim sisteminde önemli rol ve sorumluluklar üstlenen öğretmenlerin yabancılaşmasının nedenleri olarak ileri sürülebilir.

Öğretmenleri doğrudan etkileyen mesele, eğitim kurumlarındaki çalışanların eğitim ve öğretim süreçlerinden uzaklaşmalarıdır. Bu durum, bireylerin anlamsız deneyimler yaşamalarına yol açarak, öğretim sürecine karşı ilgi eksikliği hissetmelerine neden olmaktadır ve eğitim süreci giderek daha sıkıcı ve keyifsiz bir hale bürünmektedir (Eryılmaz & Burgaz, 2011).

Eğitimsel yabancılaşma, tamamen geçici, kolayca tedavi edilebilir bir kusur olarak göz ardı edilemez. Aksine, eğitimin temel gerginliğini tanımlayan bir parçasıdır (Sidorkin, 2004). Eğitimdeki yabancılaşma, öğretmenlerin yaratıcı olmasını, toplum ve öğrenciler için bir model olmasını, işleri açısından kendilerini geliştirmesini, toplumsal gelişime katkıda bulunmasını, öğretme ve öğrenme süreçlerinde etkili olmasını, öğretmede üretken olmasını ve okul yönetimleri ve meslektaşlarıyla dayanışma içinde çalışmasını engeller (Hoşgörür, 1997).

2.6.5.3. Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleğe yabancılaşması

Beden Eğitimi öğretmenlerinin mesleğe yabancılaşması, çeşitli sosyo-kültürel ve ekonomik faktörler nedeniyle görülebilir. Bu durum, öğretmenlerin kendi mesleklerine, öğrencilerine ve okul ortamına olan aidiyet duygusunun zayıflamasıyla ilgilidir. Yabancılaşma, genellikle öğretmenlerin işlerini anlamlı ve tatmin edici bulmaması, iş yükünün artması, toplumsal beklentilerle uyumsuzluk ve mesleki değerlerin aşıldığı durumlarda ortaya çıkar.

Beden Eğitimi öğretmenleri, özellikle standardize edilmiş eğitim programları ve müfredatlar altında, yaratıcı ve bireysel öğretim yöntemlerinden mahrum kalabilirler. Bu durum, öğretmenin mesleğiyle özdeşleşmesini engeller ve işine yabancılaşmasına yol açar (Şimşek, 2008).

Beden Eğitimi öğretmenleri okul yönetiminin, eğitsel politikaların ve müfredatın baskıları altında, özgür iradeleriyle hareket etmekte zorluk çekebilirler. Bu durum, öğretmenlerin mesleklerine karşı duyduğu bağlılığı azaltabilir (Büyüköztürk, 2011).

Beden Eğitimi öğretmenleri, genellikle sınıf dışı etkinliklerde, eğitim programlarının dışında kalan sportif faaliyetlerde, okul idaresinin beklentilerini yerine getirmede ve öğrencilerin fiziksel gelişimlerine katkı sağlamada ciddi bir yük altındadır. Bu yetersizlikler, öğretmenlerin kendilerini mesleklerinden yabancılaşmış hissetmelerine neden olabilir (İmamoğlu, 2009).

Toplumda genellikle akademik dersler ön planda tutulurken, beden eğitimi gibi fiziksel etkinlikler daha az değer görebilir. Bu durum, beden eğitimi öğretmenlerinin kendilerini dışlanmış hissetmelerine neden olabilir. Öğretmenler, eğitim politikaları ve toplumsal algılar arasında sıkışıp kalabilirler ve bu da mesleki yabancılaşmalarına yol açar (Güven, 2010).

Beden Eğitimi öğretmenleri, öğrencileriyle duygusal bir bağ kurmayı hedeflerken, genellikle fiziksel gelişim ve eğitim hedeflerinin çok ötesine geçmek zorunda kalabilirler. Bu da onların işlerinde tatminsizlik yaşamasına ve mesleklerine karşı yabancılaşmalarına neden olabilir. Ayrıca, öğretmenlerin yeterli destek ve eğitimi almamaları, duygusal ve psikolojik açıdan tükenmişlik hissine yol açabilir (Kurt, 2011).

3.YÖNTEM

3.1. Araştırma Tipi

Bu araştırma “tarama modeli” kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Tarama modeli, “geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır.” Tarama modeli araştırmaya konu olan olayı, bireyi ya da nesneyi, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlamaya çalışılır. Onları, herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez (Karasar, 2016, s. 109). Bu çalışmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin sessiz istifa tutumları betimsel olarak incelenmiştir

3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Çalışma Erzurum İlinde 2024-2025 eğitim öğretim yılı içerisinde yapılmıştır.

3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini ilk ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan beden eğitimi öğretmenleri oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemi ise Erzurum ilinde ilk ve ortaöğretim kurumlarında bulunan 86’sı erkek 65’i kadın olmak üzere toplam 151 beden eğitimi öğretmeni olarak görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır.

3.4. Veri Toplama Araçları

Karashın ve Öztürk (2023) tarafından geliştirilen “Sessiz İstifa Tutum Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 3 boyuttan oluşmaktadır.

Kişisel Düşünce: Sessiz istifaya yönelik olarak nedenlerin çalışanın kendisinden dolayı olduğunu anımsatan ifadelerin yer aldığı boyuta “Kişisel düşünce” adı verilmiştir. Bu boyut 24 ifadeden oluşmaktadır.

Olumlu Tutum: Çalışanın hangi sebepten dolayı sessiz istifa davranışında bulunmayacağını ortaya koyan ifadelerin yer aldığı boyut “olumlu tutum” olarak isimlendirilmiştir. Bu boyutta işletmenin tavırlarından dolayı çalışanın sessiz istifaya yönelik eylemde bulunmadığı ifade edilmektedir. Bu boyut 5 ifadeden oluşmaktadır.

Mobbing Algısı: Çalışanın hizmet verdiği kurumdaki uygulanan uygulamalardan dolayı kendisinde mobbinge uğramışlık hissi uyandıran ifadelerin

toplandığı bu boyuta "mobbing algısı" adı verilmiştir. Bu boyut 5 ifadedir. Ölçeğin güvenirlik çalışması tekrar hesaplanmıştır.

Tablo 3.1. Cronbach Alfa Değerler

Boyut	C.A.
Kişisel Düşünce	0,962
Olumlu Tutum	0,776
Mobbing Algısı	0,787

3.5. Verilerin Toplanması

Bu araştırma, 2024-2025 öğretim yılı boyunca Erzurum ili sınırları içerisinde bulunan Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı ortaokul ve liselerde gerçekleştirilmiştir. Veri toplama süreci, Google form aracılığıyla çevrimiçi bir platformda yürütülmüştür. Bilgiler 3 aylık bir süre içinde toplanmıştır. Toplamda 156 anket kullanılmış, hatalı ve eksik olarak doldurulan 5 anket analiz dışında bırakılmış ve geriye kalan 151 veri istatistiksel analiz sürecine dahil edilmiştir.

3.6. İstatistik Analizi

Katılımcıların sorulara vermiş olduğu cevaplar incelendikten sonra her bir alt boyut için ortalamaları hesaplanmıştır. Her bir alt boyut için dağılımları normal olup olmadığını belirlemek için Shapiro-Wilk testi yapılmıştır.

Tablo 3.2. Normal Dağılım Testi

Boyutlar	N	Shapiro-Wilk	p
Kişisel Düşünce	151	0.939	<.001
Olumlu Tutum	151	0.966	<.001
Mobbing Algısı	151	0.839	<.001

Tablo 3.2.'de görüleceği gibi $p < 0.05$ olduğundan dolayı hipotezleri test etmek için non-parametrik testler kullanılmıştır. İki değere sahip değişkenler (cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi) için Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Üç ve üzeri değere sahip değişkenler (Yaş, Görev süresi) için Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. İstatistiksel analizlerde alfa değeri 0,05 olarak kabul edilmiştir. Ayrıca katılımcıların alt gruplara dağılımlarına bakmak için alt boyutlara göre gizil

profil analizi yapılmıştır. Bütün istatistiksel analizler Jamovi (2.6.2) programı ile yapılmıştır.

3.7. Araştırma Etik İlkeleri

Bu araştırma, Erzurum Teknik Üniversitesi Etik Kurulu'nun 09 sayılı ve 25.07.2024 tarihli ve 12 sayılı toplantı kararı ile etik açıdan uygun bulunmuştur.



4. BULGULAR

Tablo 4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler

Cinsiyet	(N)	(%)
Erkek	86	56,9
Kadın	65	43,1
Yaş	(N)	(%)
25-29 yaş	41	27,1
30-34 yaş	29	19,2
35-39 yaş	29	19,2
40 yaş ve üzeri	52	34,5
Medeni Durum	(N)	(%)
Evli	91	60,3
Bekâr	60	39,7
Eğitim Düzeyi	(N)	(%)
Lisans	120	79,4
Lisansüstü	31	20,6
Görev Süresi	(N)	(%)
1-4 yıl	47	31,1
5-8 yıl	32	21,2
9 yıl ve üzeri	72	47,7
Toplam	151	100

Çalışmaya katılan bireylerin cinsiyet değişkeni aralığı incelendiğinde, erkek katılımcıların 86 kişi (%59,9) ile kadın katılımcıların ise 65 kişi (%43,1) olarak katıldığı görülmüştür. Yaş değişkenine göre en yüksek katılım 40 yaş ve üzeri aralığında 52 kişi (%34,5) iken, en düşük katılımlar ise 30-34 yaş arası 29 kişi (%19,2) ve 35-39 yaş arası 29 (%19,2) kişidir. Medeni durum değişkenine bakıldığında, katılanların 91 kişi (%60,3) evli olup 60 kişi (%39,7) ise bekâr olduğu görülmüştür. Eğitim düzeyi değişkenine bakıldığında zaman ise katılımcıların 120 kişi (%79,4) lisans mezunu iken 31 kişinin (%20,6) lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir. Görev süresi değişkenine bakıldığında, en yüksek katılım 72 kişi (%47,7) ile 9 yıl ve üzeri çalışma süresinde olup en düşük katılım ise 5-8 yıl arasında 32 (%21,2) kişidir.

Genel Oortalama

Tablo 4.2. Genel Ortalama

	N	Ort.	SS	Skewness	SH	Kurtosis	SH
Kişisel Düşünce	151	2.29	0.949	0.781	0.197	-0.0878	0.392
Olumlu Tutum	151	3.01	1.021	-0.265	0.197	-0.8163	0.392
Mobing Algısı	151	3.23	1.075	-0.214	0.197	-0.8133	0.392

Beden eğitimi öğretmenlerine uygulanan sessiz istifa tutum ölçeğinin genel durumu incelendiğinde, en yüksek ortalamanın mobbing algısı boyutunda (3.23) olduğu görülmektedir. Bunu sırasıyla olumlu tutum (3.01) ve kişisel düşünce (2.29) boyutları takip etmektedir. Standart sapma değerlerinin tüm boyutlarda 1'e yakın olması (0.949-1.075 arası), katılımcı yanıtlarının heterojen bir dağılım gösterdiğini ortaya koymaktadır. Çarpıklık değerleri incelendiğinde, kişisel düşünce boyutunun sağa çarpık (0.781) olması düşük puanlara doğru bir yığılma olduğunu gösterirken, olumlu tutum (-0.265) ve mobbing algısı (-0.214) boyutlarının hafif sola çarpık olması bu boyutlarda yüksek puanlara doğru bir eğilim olduğunu işaret etmektedir. Basıklık değerlerine bakıldığında, kişisel düşünce boyutunun normal dağılıma yakın (-0.0878) olduğu, olumlu tutum (-0.8163) ve mobbing algısı (-0.8133) boyutlarının ise normalden daha basık bir dağılım gösterdiği anlaşılmaktadır. Bu bulgular, öğretmenlerin sessiz istifaya yönelik kişisel eğilimlerinin düşük düzeyde olduğunu, buna karşın kurumsal faktörler ve mobbing algısının daha yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir.

Cinsiyet

Hipotez 1: “Erzurum ilinde göreve yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin sessiz istifa tutumları katılımcıların cinsiyetlerine göre farklılaşmamaktadır.”

Tablo 4.3. Cinsiyete Göre Tutum Boyutları

Boyutlar	Grup	N	Ort.	Medyan	SS	Mann-Whitney U		Rank biserial correlation
						U	p	Etki büyüklüğü
Kişisel Düşünce	Kadın	65	2.29	2.21	1.06	2728	0.801	0.02415
	Erkek	86	2.29	2.10	0.93			
Olumlu Tutum	Kadın	65	3.00	3.20	1.04	2784	0.967	0.00411
	Erkek	86	3.01	3.10	1.01			
Mobing Algısı	Kadın	65	2.29	2.00	1.38	2575	0.392	0.07889
	Erkek	86	2.47	2.00	1.37			

Sessiz istifa tutum ölçeğinin cinsiyete göre karşılaştırmalı analiz sonuçları incelendiğinde, kişisel düşünce boyutunda kadın (ort=2.29, SS=1.06) ve erkek (ort=2.29, SS=0.93) öğretmenlerin aynı ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Olumlu tutum boyutunda da benzer şekilde kadın (ort=3.00, SS=1.04) ve erkek (ort=3.01, SS=1.01) öğretmenler arasında çok küçük bir fark bulunmaktadır. Mobbing algısı boyutunda ise erkek öğretmenlerin ortalaması (ort=2.47, SS=1.37), kadın öğretmenlere (ort=2.29, SS=1.38) göre nispeten daha yüksektir. Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre kişisel düşünce (p=0.801), olumlu tutum (p=0.967) ve mobbing algısı (p=0.392) boyutlarında cinsiyetler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (p>0.05). Etki büyüklükleri incelendiğinde, kişisel düşünce boyutunda 0.02415, olumlu tutum boyutunda 0.00411 ve mobbing algısı boyutunda 0.07889 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler, cinsiyetin tüm boyutlarda düşük düzeyde bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu bulgular, sessiz istifa tutumunun cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır.

Medeni Durum

Hipotez 1: “Erzurum ilinde göreve yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin sessiz istifa tutumları katılımcıların medeni durumlarına göre farklılaşmamaktadır.”

Tablo 4.4. Medeni Duruma Göre Tutum Boyutları

Boyutlar	Grup	N	Ort.	Medyan	SS	Mann-Whitney U		Rank biserial correlation
						U	p	Etki büyüklüğü
Kişisel Düşünce	Bekar	60	2.60	2.54	1.02	1899	0.002	-0.3044
	Evli	91	2.09	2.00	0.91			
Olumlu Tutum	Bekar	60	3.06	3.20	1.01	2608	0.643	-0.0447
	Evli	91	2.97	3.20	1.03			
Mobing Algısı	Bekar	60	2.80	2.00	1.46	1987	0.003	-0.2723
	Evli	91	2.12	2.00	1.25			

Sessiz istifa tutum ölçeğinin medeni duruma göre karşılaştırmalı analiz sonuçları incelendiğinde, kişisel düşünce boyutunda bekar öğretmenlerin ortalaması (ort=2.60, SS=1.02), evli öğretmenlere (ort=2.09, SS=0.91) göre daha

yüksektir. Olumlu tutum boyutunda bekar öğretmenlerin ortalaması (ort=3.06, SS=1.01), evli öğretmenlere (ort=2.97, SS=1.03) göre çok az bir farkla daha yüksektir. Mobbing algısı boyutunda da bekar öğretmenlerin ortalaması (ort=2.80, SS=1.46), evli öğretmenlere (ort=2.12, SS=1.25) göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre kişisel düşünce (p=0.002) ve mobbing algısı (p=0.003) boyutlarında medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunurken, olumlu tutum (p=0.643) boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Etki büyüklükleri incelendiğinde, kişisel düşünce boyutunda-0.3044, olumlu tutum boyutunda -0.0447 ve mobbing algısı boyutunda -0.2723 olarak hesaplanmıştır. Negatif etki büyüklüğü değerleri, bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha yüksek puanlara sahip olduğunu göstermektedir. Bu bulgular, özellikle kişisel düşünce ve mobbing algısı boyutlarında bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde sessiz istifa eğilimi gösterdiklerini ortaya koymaktadır.

Eğitim Düzeyi

Hipotez 1: “Erzurum ilinde göreve yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin sessiz istifa tutumları katılımcıların eğitim durumları göre farklılaşmamaktadır.”

Tablo 4.5. Eğitim Durumuna Göre Tutum Boyutları

Boyutlar	Grup	N	Ort.	Medyan	SS	Mann-Whitney U		Rank biserial correlation
						U	P	Etki büyüklüğü
Kişisel Düşünce	Lisans	120	2.30	2.13	1.01	1826	0.877	0.0183
	Lisansüstü	31	2.25	2.21	0.85			
Olumlu Tutum	Lisans	120	3.01	3.20	1.02	1826	0.877	-0.0183
	Lisansüstü	31	2.99	3.00	1.03			
Mobbing Algısı	Lisans	120	2.42	2.00	1.40	1762	0.642	-0.0527
	Lisansüstü	31	2.26	2.00	1.26			

Sessiz istifa tutum ölçeğinin eğitim durumuna göre karşılaştırmalı analiz sonuçları incelendiğinde, kişisel düşünce boyutunda lisans mezunu öğretmenlerin ortalaması (ort=2.30, SS=1.01), lisansüstü mezunlarına (ort=2.25, SS=0.85) göre

çok az bir farkla daha yüksektir. Olumlu tutum boyutunda da benzer şekilde lisans mezunlarının ortalaması (ort=3.01, SS=1.02), lisansüstü mezunlarına (ort=2.99, SS=1.03) göre çok küçük bir farkla daha yüksektir. Mobbing algısı boyutunda ise lisans mezunlarının ortalaması (ort=2.42, SS=1.40), lisansüstü mezunlarına (ort=2.26, SS=1.26) göre nispeten daha yüksektir. Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre kişisel düşünce (p=0.877), olumlu tutum (p=0.877) ve mobbing algısı (p=0.642) boyutlarının hiçbirinde eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Etki büyüklükleri incelendiğinde, kişisel düşünce boyutunda 0.0183, olumlu tutum boyutunda-0.0183 ve mobbing algısı boyutunda-0.0527 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler, eğitim durumunun tüm boyutlarda çok düşük düzeyde bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu bulgular, sessiz istifa tutumunun eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır.

Yaş Grupları

Hipotez 1: “Erzurum ilinde göreve yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin sessiz istifa tutumları katılımcıların yaşlarına göre farklılaşmamaktadır.”

Tablo 4.6. Yaşa göre tutum boyutları

Boyutlar	Yaş	N	Ort.	SS	Kruskal-Wallis			
					χ^2	df	p	ϵ^2
Kişisel Düşünce	25-29	41	2.39	1.147	0.381	3	0.944	0.00254
	30-34	29	2.25	0.733				
	35-39	29	2.26	1.097				
	40 ve üzeri	52	2.24	0.912				
Olumlu Tutum	25-29	41	3.38	0.877	7.419	3	0.06	0.04946
	30-34	29	2.95	1.018				
	35-39	29	2.92	1.036				
	40 ve üzeri	52	2.79	1.067				
Mobbing Algısı	25-29	41	2.63	1.479	1.472	3	0.689	0.00982
	30-34	29	2.28	1.099				
	35-39	29	2.31	1.365				
	40 ve üzeri	52	2.31	1.435				

Sessiz istifa tutum ölçeğinin yaş gruplarına göre karşılaştırmalı analiz sonuçları incelendiğinde, kişisel düşünce boyutunda en yüksek ortalamaya 25-29

yaş grubu (ort=2.39, SS=1.147) sahipken, en düşük ortalamaya 40 ve üzeri yaş grubu (ort=2.24, SS=0.912) sahiptir. Olumlu tutum boyutunda 25-29 yaş grubu (ort=3.38, SS=0.877) en yüksek ortalamaya sahipken, ortalamanın yaş ilerledikçe düştüğü ve 40 ve üzeri yaş grubunda (ort=2.79, SS=1.067) en düşük değere ulaştığı görülmektedir. Mobbing algısı boyutunda ise yine 25-29 yaş grubu (ort=2.63, SS=1.479) en yüksek ortalamaya sahipken, diğer yaş gruplarının birbirine yakın değerler aldığı (ort≈2.30) gözlenmektedir. Kruskal-Wallis testi sonuçlarına göre kişisel düşünce ($\chi^2=0.381$, $p=0.944$), olumlu tutum ($\chi^2=7.419$, $p=0.06$) ve mobbing algısı ($\chi^2=1.472$, $p=0.689$) boyutlarının hiçbirinde yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Etki büyüklükleri (ϵ^2) incelendiğinde, kişisel düşünce boyutunda 0.00254, olumlu tutum boyutunda 0.04946 ve mobbing algısı boyutunda 0.00982 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler, yaş gruplarının tüm boyutlarda çok düşük düzeyde bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu bulgular, sessiz istifa tutumunun yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır.

Görev Süresi

Hipotez 1: “Erzurum ilinde göreve yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin sessiz istifa tutumları katılımcıların göre sürelerine göre farklılaşmamaktadır.”

Tablo 4.7. Görev Sürelerine Göre Tutum Boyutları

Boyutlar	Yaş	N	Ort.	SS	Kruskal-Wallis			
					χ^2	df	p	ϵ^2
Kişisel Düşünce	1-4 yıl	47	2.36	1.043	1.57	2	0.455	0.0105
	5-8 yıl	32	2.46	1.057				
	9 yıl ve üzeri	72	2.17	0.901				
Olumlu Tutum	1-4 yıl	47	3.17	0.943	3.55	2	0.17	0.0237
	5-8 yıl	32	3.16	1.011				
	9 yıl ve üzeri	72	2.83	1.059				
Mobbing Algısı	1-4 yıl	47	2.47	1.412	2.42	2	0.298	0.0162
	5-8 yıl	32	2.66	1.428				
	9 yıl ve üzeri	72	2.22	1.313				

Sessiz istifa tutum ölçeğinin görev sürelerine göre karşılaştırmalı analiz sonuçları incelendiğinde, kişisel düşünce boyutunda en yüksek ortalamaya 5-8 yıl

görev süresi olan öğretmenler (ort=2.46, SS=1.057) sahipken, en düşük ortalamaya 9 yıl ve üzeri görev süresi olanlar (ort=2.17, SS=0.901) sahiptir. Olumlu tutum boyutunda 1-4 yıl (ort=3.17, SS=0.943) ve 5-8 yıl (ort=3.16, SS=1.011) görev süresi olan öğretmenlerin ortalamaları birbirine çok yakınken, 9 yıl ve üzeri görev süresi olan öğretmenlerin ortalaması (ort=2.83, SS=1.059) daha düşüktür. Mobbing algısı boyutunda ise 5-8 yıl görev süresi olanlar (ort=2.66, SS=1.428) en yüksek ortalamaya sahipken, 9 yıl ve üzeri görev süresi olanlar (ort=2.22, SS=1.313) en düşük ortalamaya sahiptir. Kruskal-Wallis testi sonuçlarına göre kişisel düşünce ($\chi^2=1.57$, $p=0.455$), olumlu tutum ($\chi^2=3.55$, $p=0.17$) ve mobbing algısı ($\chi^2=2.42$, $p=0.298$) boyutlarının hiçbirinde görev sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Etki büyüklükleri (ϵ^2) incelendiğinde, kişisel düşünce boyutunda 0.0105, olumlu tutum boyutunda 0.0237 ve mobbing algısı boyutunda 0.0162 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler, görev sürelerinin tüm boyutlarda çok düşük düzeyde bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu bulgular, sessiz istifa tutumunun görev sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır.

Gizil Profil Analizi

Tablo 4.8. Model Karşılaştırma

Model	Classes	LogLik	AIC	AWE	BIC	CAIC	CLC	KIC	SABIC	ICL	Entropy
1	2	-618	1255	1364	1285	1295	1237	1268	1254	-1296	0.897
1	3	-612	1252	1405	1295	1309	1226	1269	1250	-1333	0.758
1	4	-563	1162	1358	1216	1234	1128	1183	1159	-1216	0.996
1	5	-578	1200	1441	1266	1288	1158	1225	1197	-1303	0.832
1	6	-578	1208	1493	1286	1312	1157	1237	1204	-1367	0.738
3	2	-607	1240	1382	1279	1292	1216	1256	1238	-1298	0.813
3	3	-589	1212	1398	1263	1280	1180	1232	1209	-1303	0.777
3	4	-573	1188	1417	1251	1272	1147	1212	1184	-1270	0.89
3	5	-573	1196	1471	1272	1297	1148	1224	1193	-1312	0.824
3	6	-573	1204	1523	1292	1321	1148	1236	1200	-1380	0.719

Model seçim tablosunda Model 1 ve 4 sınıflı çözüm, diğer modellerle karşılaştırıldığında en uygun model olarak öne çıkmaktadır. Bu modelin Log Likelihood değerinin (-563) diğer modellere göre daha yüksek olması, modelin veri ile daha iyi uyum sağladığını göstermektedir. Bilgi kriterleri incelendiğinde AIC

(1162), BIC (1216), CAIC (1234), CLC (1128), KIC (1183), SABIC (1159) ve ICL (1216) değerlerinin tümünün diğer modellere kıyasla daha düşük olması, bu modelin daha iyi bir uyum gösterdiğine işaret etmektedir. Özellikle entropy değerinin 0.996 olması, sınıflandırma kalitesinin çok yüksek olduğunu ve sınıfların birbirinden net bir şekilde ayrıştığını göstermektedir. Ayrıca AWE değerinin (1358) de diğer modellere göre daha uygun bir değer göstermesi, model seçimini destekler niteliktedir. Bu istatistiksel göstergeler bir arada değerlendirildiğinde, 4 sınıflı çözümün veriyi en iyi açıklayan model olduğu ve sınıflandırmanın başarılı bir şekilde gerçekleştirildiği söylenebilir.

Tablo 4.9. Tutumların Profillere Göre Değişimi

Boyutlar	Group	N	Ort	SS
Kişisel Düşünce	Yüksek Risk Grubu	18	3.78	0.902
	Kararsız Grup	44	2.12	0.451
	Kuruma Bağlı Grup	51	1.5	0.598
	Çelişkili Grup	38	2.85	0.711
Olumlu Tutum	Yüksek Risk Grubu	18	2.86	1.211
	Kararsız Grup	44	2.73	0.989
	Kuruma Bağlı Grup	51	3.18	1.11
	Çelişkili Grup	38	3.16	0.763
Mobbing Algısı	Yüksek Risk Grubu	18	5	0
	Kararsız Grup	44	2	0
	Kuruma Bağlı Grup	51	1	0
	Çelişkili Grup	38	3.47	0.506

Sessiz istifa tutum ölçeği üzerinde yapılan gizil sınıf analizi sonucunda dört farklı profil ortaya çıkmıştır. Birinci grup olan "Yüksek Risk Grubu" (N=18), kişisel düşünce (ort=3.78) ve mobbing algısı (ort=5.00) boyutlarında en yüksek ortalamaya sahipken, olumlu tutum (ort=2.86) boyutunda görece düşük bir ortalama göstermektedir. Bu grubun özellikleri, üyelerinin yüksek düzeyde sessiz istifa eğilimi ve mobbing algısı yaşadıklarını göstermektedir.

İkinci grup olan "Kararsız Grup" (N=44), kişisel düşünce (ort=2.12) ve olumlu tutum (ort=2.73) boyutlarında orta düzeyde, mobbing algısı (ort=2.00) boyutunda ise düşük-orta düzeyde değerler göstermektedir. Bu grubun üyeleri,

sessiz istifa konusunda net bir eğilim göstermemekte ve kararsız bir profil sergilemektedir.

Üçüncü grup olan "Kuruma Bağlı Grup" (N=51), olumlu tutum boyutunda en yüksek ortalamaya (ort=3.18) sahipken, kişisel düşünce (ort=1.50) ve mobbing algısı (ort=1.00) boyutlarında en düşük ortalamalara sahiptir. Bu grup, kurumlarına en bağlı ve sessiz istifa eğilimi en düşük olan grubu temsil etmektedir.

Dördüncü grup olan "Çelişkili Grup" (N=38), olumlu tutum boyutunda yüksek (ort=3.16), kişisel düşünce boyutunda orta-yüksek (ort=2.85) ve mobbing algısı boyutunda da orta-yüksek (ort=3.47) düzeyde değerler göstermektedir. Bu grubun üyeleri hem olumlu tutum hem de mobbing algısı konusunda yüksek puanlar göstererek çelişkili bir profil sergilemektedir.

Tablo 4.10. Profillere Göre Bağımsız Değişken Dağılımları

Bağımsız değişken	Sınıflar	Çelişkili Grup	Kuruma Bağlı Grup	Kararsız Grup	Yüksek Risk Grubu
Cinsiyet	Kadın	13	24	20	8
	Erkek	25	27	24	10
Medeni Durum	Bekar	16	13	19	12
	Evli	22	38	25	6
Yaş	25-29	13	13	9	6
	30-34	6	6	15	2
	35-39	8	11	7	3
	40 ve üzeri	11	21	13	7
Eğitim	Lisans	29	40	35	16
	Lisansüstü	9	11	9	2
Görev Süresi	1-4 yıl	14	16	11	6
	5-8 yıl	9	8	10	5
	9 yıl ve üzeri	15	27	23	7

Profillere göre bağımsız değişkenlerin dağılımları incelendiğinde, cinsiyet açısından Kuruma Bağlı Grupta en fazla katılımcının bulunduğu (24 kadın, 27 erkek) ve tüm gruplarda erkek katılımcı sayısının daha fazla olduğu görülmektedir. Medeni durum açısından, Kuruma Bağlı Grupta evli katılımcıların (38 kişi) belirgin

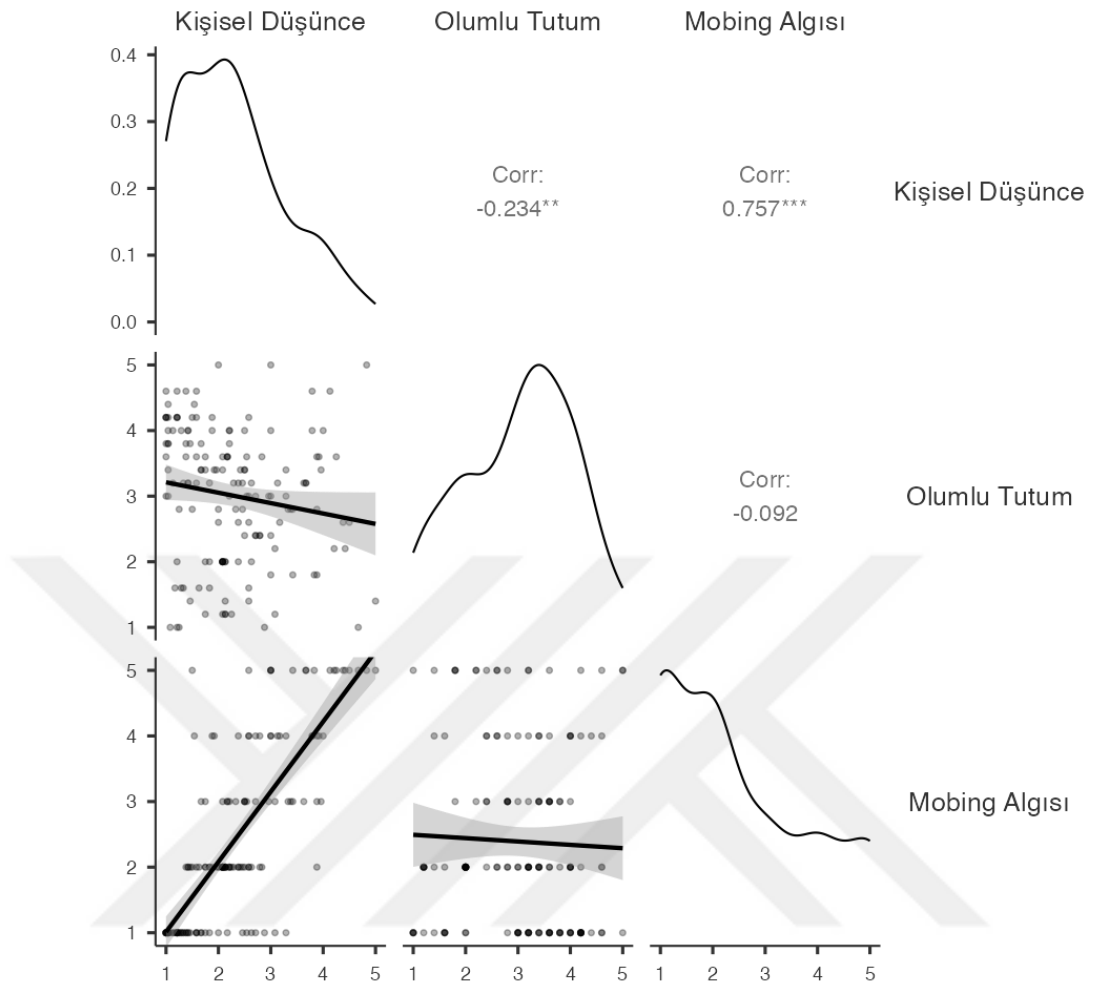
şekilde fazla olduğu, buna karşın Yüksek Risk Grubunda bekar katılımcıların (12 kişi) evli katılımcılara (6 kişi) göre iki kat daha fazla olduğu dikkat çekmektedir.

Yaş dağılımları incelendiğinde, 40 ve üzeri yaş grubunun Kuruma Bağlı Grupta (21 kişi) en yüksek katılıma sahip olduğu, 30-34 yaş grubunun ise en fazla Kararsız Grupta (15 kişi) yer aldığı görülmektedir. Eğitim durumu açısından tüm gruplarda lisans mezunlarının sayısı daha fazladır ve en yüksek katılım Kuruma Bağlı Grupta (40 kişi) görülmektedir.

Görev süresi açısından değerlendirildiğinde, 9 yıl ve üzeri görev yapanların en fazla Kuruma Bağlı Grupta (27 kişi) ve Kararsız Grupta (23 kişi) yer aldığı, 1-4 yıl görev süresine sahip olanların ise gruplar arasında göreceli olarak daha dengeli bir dağılım (14, 16, 11, 6 kişi) gösterdiği görülmektedir. Bu dağılımlar, özellikle Kuruma Bağlı Grubun daha deneyimli, evli ve lisans mezunu katılımcılardan oluştuğunu, Yüksek Risk Grubunun ise daha çok bekar ve görece daha genç katılımcılardan oluştuğunu göstermektedir.

Tablo 4.11. Boyutlar Arası İlişki Düzeyi

Boyutlar	Korelasyon	Kişisel Düşünce	Olumlu Tutum	Mobing Algısı
Kişisel Düşünce	Spearman's rho	—		
	df	—		
	p-value	—		
Olumlu Tutum	Spearman's rho	-0.234	—	
	df	149	—	
	p-value	0.004	—	
Mobing Algısı	Spearman's rho	0.757	-0.092	—
	df	149	149	—
	p-value	<.001	0.263	—



Sessiz istifa tutum ölçeğinin boyutları arasındaki ilişkiler Spearman korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre, kişisel düşünce boyutu ile olumlu tutum boyutu arasında negatif yönlü, düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ($\rho=-0.234$, $p=0.004$) bulunmaktadır. Bu bulgu, kişisel düşünce düzeyi arttıkça olumlu tutumun azaldığını göstermektedir. Kişisel düşünce ile mobbing algısı arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ($\rho=0.757$, $p<0.001$) tespit edilmiştir. Bu durum, kişisel düşünce düzeyi arttıkça mobbing algısının da güçlü bir şekilde arttığını ortaya koymaktadır. Olumlu tutum ile mobbing algısı arasında ise negatif yönlü, çok düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı olmayan bir ilişki ($\rho=-0.092$, $p=0.263$) bulunmuştur. Bu sonuçlar, özellikle kişisel düşünce boyutunun mobbing algısı ile güçlü bir ilişki içinde olduğunu ve olumlu tutum ile ters yönlü bir ilişki gösterdiğini ortaya koymaktadır.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Erzurum ilinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin sessiz istifa tutum düzeylerinin çeşitli değişkenler üzerine etkisini incelemek için yapılan bu çalışmada; Erzurum ilinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin sessiz istifa tutumlarının düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada medeni durum ile ilgili özellikle sessiz istifa ölçeğinin alt parametreleri olan kişisel düşünce ve mobing algısı boyutlarında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Araştırmada, medeni durum boyutunda bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde sessiz istifa eğilimi gösterdiklerini ortaya koymaktadır. Bu çalışma, sessiz istifa tutum düzeyinin; cinsiyet, eğitim düzeyi, yaş ve görev süresine göre ise anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır.

Kılıç (2024) tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin okul yönetimi ve okula yönelik olumsuz yaklaşımları düşük düzeyde olup, işe yönelik motivasyon ve çaba düzeyleri çok düşük, genel sessiz istifa düzeyleri ise düşük düzeydedir. Bu sonuçlar, eğitim alanında öğretmenlerin sessiz istifa eğilimlerinin genel olarak düşük olduğunu göstermektedir.

Gılıç vd. (2025) tarafından yapılan çalışmaya göre öğretmenlerin sessiz istifa ile ilgili verdikleri yanıtlara baktığımızda, görüşlerinin genel olarak "katılmıyorum" seviyesinde olduğu görülmektedir. Buna göre, öğretmenlerin sessiz istifa seviyelerinin düşük olduğu söylenebilir.

Bu iki araştırma sonucu Erzurum ilinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin sessiz istifa tutumlarının düşük düzeyde bulduğumuz bu araştırmayla paralellik göstermektedir.

Tablo 4.3'e bakıldığında, cinsiyet değişkenine göre beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin sessiz istifa tutumunun anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır. Çalışmamızı destekler nitelikte olan Kepenekci ve ark. (2024) tarafından öğretmenlerin sessiz istifaya ilişkin görüşlerinin çeşitli değişkenler açısından incelendiği çalışmada, öğretmenler arasında sessiz istifada cinsiyet, okul düzeyi ve branş değişkenlerinin etkisinin bulunmadığını ortaya koymaktadır.

Tablo 4.6'da sessiz istifa tutum ölçeğinin yaş gruplarına göre karşılaştırılmalı analiz sonuçları incelendiğinde kişisel düşünce boyutunda en

yüksek ortalamaya 25-29 yaş grubu sahipken en düşük ortalamaya 40 ve üzeri yaş grubu sahiptir. Tablo 4.7’de sessiz istifa tutum ölçeğinin görev sürelerine göre karşılaştırmalı analiz sonuçları incelendiğinde, kişisel düşünce boyutunda, en yüksek ortalamaya 5-8 yıl görev süresi olan öğretmenler sahipken, en düşük ortalamaya 9 yıl ve üzeri görev süresi olanlar sahiptir. Bu sonuçlar yine Kepenekci ve ark. (2024) tarafından öğretmenlerin sessiz istifaya ilişkin görüşlerinin çeşitli değişkenler açısından incelendiği çalışma tarafından desteklenmektedir:

Öğretmenlerin yaşları ve kıdem süreleri arttıkça sessiz istifa davranış düzeylerinin düştüğü görülmüştür. Bu bulgu iş koşullarının öğretmenlerin sessiz istifa davranışları üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermiştir. Yaş ve kıdem arttıkça, öğretmenlerin iş koşullarından kaynaklanan sessiz istifa davranışlarının azaldığı belirlenmiştir (Kepenekci vd., 2014, s.1360).

Sessiz ayrılma sürecine giren çalışanların yöneticiler tarafından kolayca fark edileceği düşünülmektedir. Çalışanların bu süreçten uzaklaşması için gerekli kurumsal özveri ve çaba gösterildiğinde, kuruluşlar ve çalışanlar bu süreci büyük ölçüde etkilenmeden atlatabilir. Ayrıca, bu süreçten kadınların ve 18-29 yaş aralığındaki bireylerin çok daha fazla etkilendiği, yapılan araştırmalarla ortaya konmuştur (Yıldız & Özmenekşe, 2022).

(Eker, 2022) yaptığı araştırmada Stresle başa çıkma yolları ölçeği bulgularının yaşına göre farklılık incelendiğinde, tüm alt boyutlarda yaşa göre farklılık gösterdiği tespit etmiştir. Tüm alt boyutlar için 21-30 yaş arasındaki bireylerinin puanlarının daha yüksek olduğu tespit etmiştir. Bu iki araştırma sonuçları bizim araştırma sonucunda bulduğumuz verilerle paralellik göstermektedir.

Tablo 4.4.’e bakıldığı zaman bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha yüksek puanlara sahip olduğunu göstermektedir. Bu bulgular, özellikle kişisel düşünce ve mobbing algısı boyutlarında bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde sessiz istifa eğilimi gösterdiklerini ortaya koymaktadır.

Medeni durum ile sessiz istifa tutum düzeyleri arasındaki ilişkiye dair sonuçlar incelendiğinde araştırmalar farklılık göstermektedir.

Yakut (2024), tarafından yapılan araştırmada, öğretmenlerin iş yükü algılarının medeni duruma göre nasıl değiştiğini anlamak için ölçekten alınan ortalama puanlar analiz edilmiştir. Analiz sonucunda sıra ortalaması değerine bakılarak bekar öğretmenlerin iş yükü algılarının evli öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu araştırma sonucu bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde sessiz istifa tutumu gösterdiğini bulduğumuz çalışmamıza bir neden oluşturabilir.

Kurtlar (2009), tarafından yapılan araştırmada medeni durum değişkenine göre, evli olanların bekarlara göre duyarsızlaşma alt boyutunda düşük tükenmişlik seviyesinde yaşadıkları belirlenmiş, aynı zamanda beden eğitimi öğretmenlerinin duygusal tükenme alt ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı farklılaşma olduğu belirlenmiştir. Evlilerin normal tükenmişlik seviyesinde gözükmesine rağmen düşük tükenmişliğe yakın, bekarların ise normal tükenmişlik sınırında oldukları görölmüştür.

Kendal & Squires (2016), tarafından yapılan çalışmada bekar öğretmenlerin, evli öğretmenlere göre daha fazla sosyal desteğe ihtiyaç duyabileceği ve yalnızlık hissiyatı yaşayabileceği üzerinde durulmuştur. Bekar öğretmenler, aileleriyle veya partnerleriyle bir arada olmadıklarından, sosyal destek ağı oluştırmakta daha fazla zorluk yaşayabilirler. Bununla birlikte, bazı araştırmalar bekar öğretmenlerin iş arkadaşlarıyla daha güçlü bağlar kurduğunu ve okul ortamında sosyal etkileşimin yüksek olduğunu belirtmektedir.

Benzer şekilde, Lau, Yuen ve Chan (2005) öğretmenlerin demografik değişkenleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi 45 ortaokuldan 1797 katılımcı arasında C-MBI (Maslach Tükenmişlik Envanteri) anketini kullanarak araştırdılar. Tüm üç tükenmişlik sendromunda cinsiyet farklılıkları bulundu ve daha genç, bekar, dini inancı olmayan, daha az deneyimli öğretmenler daha tutarlı bir şekilde tükenmişti (Asgari, 2012).

Evli olmayan veya daha izole bir yaşam süren öğretmenler, zaman zaman iş haricindeki sosyal desteklerini yeterince bulamayabilirler. Bu durum, çalışma ortamındaki ilişkilerin daha yüzeysel olmasına sebep olabilir ve öğretmenler daha yoğun bir yalnızlık deneyimleyebilirler. Sosyal dışlanma, öğretmenlerin işlerine olan motivasyonlarını ve bağlılıklarını olumsuz yönde etkileyebilir. Bu da sessiz

bir ayrılma davranışını tetikleyebilir. Öğretmenler, sınıfta daha az etkileşimde bulunur, iş dışında daha az sosyal aktivitelere katılırlar ve yalnızca görevlerini yerine getirmekle yetinip kalabilirler.

Aile ortamında belirli amaçlar doğrultusunda hareket etme, ortak bir iletişim dili oluşturma, ortak kararlar alabilme ve beraber görev ile sorumluluk alma gibi becerileri edinen bireylerin okul içinde sosyalleşmesini ve topluma entegre olmasını kolaylaştırabilir. Bekar olan öğretmenlerin evli olan öğretmenlere göre boş zamanlarında daha bağımsız kararlar alabilmesi, bekar olan öğretmenlerin daha fazla yanlış kararlar alıp hata yapmasına neden olabilir bu da onlar için mutsuzluk oluşturabilir. Bu durumlar bulduğumuz sonuçlar için birer neden oluşturabilir.

Özellikle bekar öğretmenler, iş ortamında ağır bir yükü karşılayabilirler. Bu öğretmenler, yalnız başlarına daha fazla sorumluluk üstlenebilirler ve bu durum duygusal tükenme ile sonuçlanabilir. Ayrıca, sadece iş yükü değil, sosyal destek yetersizliği de öğretmenlerin yalnızlık duygusunu artırabilir. Bu tür bir yalnızlık, öğretmenlerin motivasyonlarını kaybetmelerine ve daha az enerjiyle çalışmalarına neden olabilir. Bu da sessiz istifanın ortaya çıkmasına zemin hazırlayabilir.

Sonuç olarak, bu araştırmada Erzurum ilinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin çeşitli değişkenlere göre (cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, yaş, görev süresi) sessiz istifa eğilimlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada katılımcıların medeni durumları ile sessiz istifa kavramı arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Kariyerlerinin başlarında ağır iş yükü altında olmaları, fazlaca düzenlenen hizmet içi eğitim kursları, seminerler, sınıf yönetimi alanında zorluk yaşamaları, okul idaresi, veli ve öğrenci tarafından yüksek beklentiler içinde olmaları sessiz istifaya yol açabilecek etkenler olarak görülebilir.

Eğitim alanında sessiz istifanın etrafındaki meseleleri kavramak, birçok sebepten ötürü oldukça kritiktir. Öncelikle, resmi bir şekilde istifa etmeden veya endişelerini ifade etmeden mesleklerinden veya eğitim faaliyetlerinden zihnen ayrılacak olan donanımlı beden eğitimi öğretmenlerinin korunmasını etkiler. Bu kıymetli, yetenek, bilgi ve potansiyel katkı kaybı, eğitim sektörünün genelinde olumsuz bir etki yaratabilir. Nitelikli öğretmenler sessiz bir şekilde ayrıldıklarında, uzmanlıkları ve yenilikçi bakış açıları kaybolur; bu durum eğitim kurumlarındaki ilerlemeyi ve yeniliği olumsuz yönde etkileyebilir.

5.1. Öneriler

Sessiz istifanın önüne geçmek için okul idaresi; şeffaf iletişim, birlikte çalışma ve karşılıklı saygıya önem veren pozitif bir kurum atmosferi oluşturmalıdır.

Yeni ve bekar öğretmenlerin kariyerlerinin başlarında ağır iş yükü altında olmaları, hizmet içi eğitim kursları, seminerler, sınıf yönetimi konusunda tecrübesiz olmalarından dolayı bekar öğretmenlere olası engellerin bilincinde olarak, yardım ve rehberlik arayışında bulunarak, iş-yaşam dengesine öncelik vererek, aktif olarak geri bildirim talep ederek destekleyici bir iletişim ağı kurulması sessiz bir şekilde ayrılma tehlikesini azaltabilir. Bu adımları uygulayarak eğitim alanındaki başarılarını artırabilirler.

Bir şehirde tek başına yaşayan bekar bir öğretmen, sosyal açıdan izolasyon hissi yaşayabilir. Bu durum, kalıcı sosyal etkileşimlerle sınırlı kalabilir; ancak ailevi bağların ve dostluk ilişkilerinin yokluğu duygusal rahatsızlıklara yol açabilir. Bu durumda sosyalleşme algılarını yükseltmek için kurum içi ve kurumlar arası sosyal ve kültürel aktivitelerin sayısını artırmak, sosyalleşme algılarını yükseltmek için etkili bir yol olabilir. Bu aktivitelere örnek olarak geziler, konserler, kurumlar arası turnuvalar verilebilir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin sessiz istifa tutum düzeylerini azaltmak ve kişisel başarılarını artırmak için sportif ve sosyal etkinliklerde gerçekleştirdikleri çalışmalar sonucunda beden eğitimi öğretmenlerini ödüllendirmek ve takdir etmek önemlidir. Beden eğitimi öğretmenlerinin görevlerini etkili bir şekilde yerine getirebilmeleri için ihtiyaç duydukları malzemelere ve araçlara ulaşabilmeleri sağlanmalıdır.

Araştırma sonucunda elde edilen veriler daha önce yapılmış çalışanların kimisiyle benzerlik göstermekte kimisiyle ise farklılık gösterebilmektedir. Bu durumun ortaya çıkması bölgesel nedenlerden veya mesleki farklılıklardan kaynaklanabilir. Bu konuda, diğer illerde ve diğer mesleklerde araştırmaların yapılması daha çeşitli sonuçların elde edilmesine katkı sağlayabilir.

KAYNAKLAR

- Asgari, A. (2012). İran'daki İngilizce öğretmenlerinin tükenmişliği üzerinde cinsiyet ve medeni durumun etkileri. *Pertanika Sosyal Bilimler Dergisi* , 635-644.
- Abacı, R. (2014). Okulda Stres ve Başa Çıkma Teknikleri. *Ondokuz Mayıs University Journal of Education Faculty*, 7-22.
- Akdemir, A. E. (2023). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Vücut Kitle Endeksi Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Gaziantep Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep.
- Akın, E. (2019). *Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi Sorunu: İzmit Örneği*. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli.
- Aksoy, A. (2019). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Boş Zaman Yönetimi, İşkoliklik ve İş Yaşam Dengesi Açısından İncelenmesi (Antalya Merkezi Örneği)*. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Antalya.
- Aksoy, D. (2024). *İş Yaşam Dengesi, Toksik Yönetici Davranışları ve Çalışanların Sessiz İstifası Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Aracı, H. (2004). *Okullarda Beden Eğitimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Arvidsson, I., Aslan, U., Larsson, A., & Hakansson, C. (2019). *Burnout among school teachers: Quantitative and qualitative results from a follow-up study in southern sweden*. BMC Public Health.
- Aslan, M., & Bakır, A. (2018). Sınıf Öğretmenlerinin Yaşadıkları Örgütsel Stres Kaynakları. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 349-365.
- Avcı, S., & Ergün, M. (2012). Hollanda ve Türkiye'deki fen bilgisi öğretmeni yetiştirme programları. *Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi* , 151-170.
- Ay, D. (2023). *Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi Algılarının Psikolojik Sözleşmeye Uyuma Düzeylerindeki Rolü*. Uşak Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü ,Yüksek Lisans Tezi, Uşak.

- Bakır, N., & Özcan, A. (2025). *Sağlık Çalışanlarının İş-Yaşam Dengesi, Sessiz İstifa ve Tükenmişlik Düzeylerinin Araştırılması*. İstanbul: Araştırma Yazısı.
- Ballet, K., & Geert Kelchtermans, G. (2009). Struggling with workload: Primary teachers' experience of intensification. *Teaching and teacher education*, 1150-1157.
- Batı, S., & Kobal, G. (2024, 11 20). "Eski bir alışkanlık, yeni bir akım: Sessiz istifa yaşayanlar anlatıyor, uzmanlar yorumluyor". Hürriyet: <https://www.hurriyet.com.tr/gundem/eski-bir-aliskanlik-yeni-bir-akim-sessiz-istifa-yasayanlar-anlatiyor-uzmanlar-yorumluyor-42127939> adresinden alındı
- Baykal, B. (2014). Çalışma Saatleri İş-Aile Çatışması Açısından Belirleyici midir? Erkek Çalışanlar Açısından Bir İnceleme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 10-23.
- Baykoçak, C. (2002). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Sorunları ve Tükenmişlik Düzeyleri (Bursa İli Örneği)*. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Bursa.
- Bhende, P., Mekoth, N., Ingalhalli, V., & Reddy, V. (2020). Quality of work life and work-life balance. *Journal of Human Values*, 256-265.
- Boyras, Z. (2024). *İl Merkezi Ve Taşrada Görev Yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Motivasyon Düzeylerinin Karşılaştırılması (Sivas İli Örneği)*. Atatürk Üniversitesi, Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.
- Bucher, C. (1987). *Foundations of Physical Education and Sport*. Mosby Collage Publishing, USA.
- Buluş, M. (1999). Öğretmenlerde Stres: Belirtileri, Nedenleri ve Başa Çıkma. *Paü. Eğitim Fakültesi Dergisi*, Öğretmenlerde Stres: Belirtileri, Nedenleri Ve Başa Çıkma.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). Eğitimde Yabancılaşma. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 121-139.
- Copley, J. (2016). The role of the physical education teacher in improving physical activity and health. *Journal of Teaching Physical Education*.
- Crawford, N. (1997). Bullying at Work: A Psychoanalytic Perspective. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 219-25.

- Çalışkan, K. (2023). Sessiz İstifa: Sonun Başlangıcı mı Yeniden Diriliş mi? *Journal of Organizational Behavior Review*, 5(2).
- Çar, B. (2022). Beden Eğitimi Öğretmeni ve Gelecekteki Öğretmenlere Yönelik Bir Araştırma. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 80-95.
- Çelikten, M., Şanal, M., & Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik Mesleği ve Özellikleri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 207-237.
- Çetin, İ. (2018). Beden Eğitimi Öğretmenlerinde Tükenmişlik ve İş-Yaşam Dengesi. *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 45-60.
- Çiçek, A., & Göktaş, Y. (2016). Kadın Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği ve Mobbing Deneyimleri. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 154-165.
- Çimen, A. İ., & Yılmaz, T. (2023). Sessiz istifa ne kadar sessiz. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 27-33.
- Çivilidağ, A. (2003). Anadolu Lisesi ve özel lise öğretmenlerinin iş tatmini, iş stresi ve algılanan sosyal destek düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik bir analiz. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Dağdeviren, M., Eraslan, E., & Kurt, M. (2005). Çalışanların Toplam İş Yükü Seviyelerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Model ve Uygulaması. *Gazi Üniversitesi Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 517-525.
- Dhas, B. (2015). A Report On The Importance Of Work-Life Balance. *International Journal of Applied Engineering Research*, 21659-21665.
- Dikici, A. (2017). Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Profesyonel Gelişim Süreçleri. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 134-146.
- Dilek, S. A., & Yılmaz, K. (2006). Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimleri İle İş-Yaşam Dengeleri. *e-Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 37-55.
- Doğar, Y., & Filiz, B. (2019). *Beden Eğitimi Öğretmenleri ve Örtük Program*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Duman, C. (2024, 11 17). *Büyük istifadan sonra sessiz istifa*. Independent Türkçe: <https://www.indyturk.com/node/547061/t%C3%BCrki%C3%87yeden-sesler/b%C3%BCy%C3%BCk-istifadan-sonra-sessiz-istifa> adresinden alındı

- Düzgün, A. (2020). Y ve Z Kuşaklarının İş Hayatından Beklentilerinin Karşılaştırılması. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 218-241.
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. (2003). The Concept of Bullying at Work: The European Tradition. *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace*.
- Eker, G. (2022). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Yolları*. Bahçeşehir Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Ekinci, H. (2021). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre İş Yaşam Dengesi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki*. Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Antalya.
- Elma, C. (2003). *İlkokullarda öğretmenlerin iş yabancılaşması: Ankara örneği*. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- Engin, A., Aksakal, İ., Seven, M., & Sayan, A. (2016). Öğrenme ve Stres Arasındaki İlişki. *Ekev Akademi Dergisi*, 107-128.
- Ertürk, A. (2013). Yıldırma Davranışları, Nedenleri ve Sonuçları. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 146 - 169.
- Eryılmaz, A., & Burgaz, B. (2011). Levels Of Organizational Alination Of Private and Public High School Teachers. *Education and Science*, 271-286.
- Ferkins, L., & Hopper, T. (2008). Physical Education Teacher Education: The Role of Reflective Practice in Professional Development. *Physical Education and Sport Pedagogy*.
- Gelisim University. (2024, 11 17). “Non-increasing salary leads employees to „quiet quitting“!”: <https://gelisim.edu.tr/en/gelisim-news-non-increasing-salary-leads-employees-to-%E2%80%98quiet-quitting> adresinden alındı
- Gelişim Üniversitesi. (2022). 03 23, 2024 tarihinde <https://gelisim.edu.tr/en/news/non-increasing-salary-leads-employees-to-%E2%80%98quietquitting> adresinden alındı

- Gılıç, F., Yücel, N. B., & İnandı, Y. (2025). Kariyer Basamaklarında Sessiz İstifa: Öğretmen Perspektifi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 15(1), 159-170.
- Gould, D., & Dieffenbach, K. (2002). Psychological skills for enhancing performance: Arousal regulation strategies. *Journal of Applied Sport Psychology*, 322-330.
- Gözlü, K. (2023). Tükenmişlik Bağlamında Yeni Bir Kavram Olarak Sessiz İstifa ve Sağlık Sektöründeki Etkileri. *Meyad Akademi*, 213-241.
- Greenhaus, J., & Allen, T. (2011). "Work-family balance: A review and extension of the literature." In *The Oxford Handbook of Work and Family*. Oxford University Press.
- Gül, H. (2009). İş Sağlığında Önemli Bir Psikososyal Risk: Mobbing-Psikolojik Yıldırma. *TAF Prev Med Bull*, 515-520.
- Gülcan, M. (2015). Öğretmenlerin okullarda mobbinge ilişkin algıları. *Eğitim Araştırmaları ve İncelemeleri*, 1202-1209.
- Güler, M. (2023). Çalışma Kültüründe Yeni Bir Kavram : Sessiz İstifa. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 247-261.
- Güleryüz, İ. (2016). Öğretmenlerde İşten Ayrılma Niyetinin Yordayıcısı Olarak, İş-Yaşam Dengesi ve Çalışmaya Tutkunluk. Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Gün, İ. (2024). Sessiz İstifa Niyetini Etkileyen Faktörlerin AHP Yöntemi ile Değerlendirilmesi: Sağlık Çalışanlarında Bir Uygulama. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 500-520.
- Gürer, A., Solmaztürk, A. B., & Gökçe, F. (2024). Sessiz İstifa:Literatür İncelemesi . *Tophum ve Kültür Araştırmaları Dergisi*, 1-41.
- Güven, S. (2010). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Yabancılaşma Durumu. *Journal of Physical Education and Sports Science*, 12-26.
- Harter, J., Schmidt, F., & Hayes, T. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*.
- Hogh, A. (2005). Mobbing and Work Stress: A Literature Review. *Journal of Occupational Health Psychology*.

- Hoşgörür, V. (1997). *Eğitim işgörenlerinin örgütsel tutumları (Samsun ili merkez öğretim okulları örneği)*. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- İmamoğlu, Ö. (2009). Öğretmen Yabancılaşması ve Duygusal Yabancılaşma. *Eğitim ve Toplum Dergisi*, 58-73.
- İnal, A. N. (2000). *Beden Eğitimi ve Spor Bilimine Giriş*. Konya: Desen Ofset.
- Ingersoll, R., & Strong, M. (2011). The impact of induction and mentoring programs for beginning teachers: A critical review of the research. *Review of educational research*, 201-233.
- İş Yerinde Sessiz Devrim: Sessiz İstifa İş Dünyasını Nasıl Dönüştürüyor?* (2025, 4 1). LinkedIn: <https://www.linkedin.com/pulse/i%C5%9F-yerinde-sessiz-devrim-istifa-d%C3%BCnyas%C4%B1n%C4%B1-nas%C4%B1l-ali-kon%C3%BC-veylf/> adresinden alındı
- İşler, H. (2013). *Türk Spor Tarihinde Geleneksel Aba-Şalvar Güreşlerimiz*. İstanbul: Turna Yayınları.
- Jomoad, P., Antiquina, L., Cericos, E., Bacus, J., Vallejo, J., Dionio, B., . . . Clarin, A. (2021). Teachers' workload in relation to burnout and work performance. *International Journal of Educational Policy Research and Review*, 48-53.
- Kanbur, E. (2018). Aşırı İş Yükünün İş ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi: İşe Bağlı Gerginliğin Aracı Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 125-143.
- Kapız, S. Ö. (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 139-153.
- Karakaş, F. (2023). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin, kişilik, Yenilikçi Davranış ve Sosyal Problem Çözme Özellikleri*. Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü , Doktora Tezi, Samsun.
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri: Kavramlar, ilkeler ve teknikler*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kartal, P. M. (2020). Bir Hak Olarak Spor Faaliyeti. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 537-570.
- Kaufman, J. (2009). Stress and coping among school teachers: A review of research. *Journal of Educational Research*, 325-335.

- Kavlak, E., & Yıldırım, S. (2020). 'Öğretmenlerin Maruz Kaldığı Mobbing' İle İlgili 2000-2020 Yıllarında Yazılmış Lisansüstü Tezlerin Analizi. *USBAD Uluslararası Sosyal Bilimler Akademi Dergisi*, 2687-2641.
- Kaya, A., & Kara, M. (2016). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Stresi ve Tükenmişlik Düzeyleri. *International Journal of Human Sciences*, 374-387.
- Kayserili, T., & Gündoğdu, K. (2010). Okul öncesi öğretmenleri ve öğretmen adaylarının mesleğe ilişkin tutumları ile duygusal zekâları arasındaki ilişki. *Milli Eğitim Dergisi*, 104-121.
- Kehribar, A., Karabela, Ş., Yaşar, K., Okur, A., Derya, M., Özgür, C., & Çankaya, F. (2017). Çalışma Hayatında Mobbing: Nedenleri, Bileşenleri ve Ülkemizdeki Hukuki Durumu. *Bakırköy Tıp Dergisi*, 1-9.
- Kendal, L., & Squires, D. (2016). Social support and career development of unmarried teachers. *Journal of Education and Career Development*, 112-118.
- Kepenekci, Y., Katıtaş, S., & Ökdem, M. (2024). Öğretmenlere İlişkin Sessiz İstifa Ölçeğinin Geliştirilmesi ve Öğretmenlerin Sessiz İstifaya İlişkin Görüşlerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Trakya Eğitim Dergisi*, 14(2).
- Kılıç, B. (2024). *Öğretmenlerde Sessiz İstifa (Muğla İli Örneği)*. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Muğla.
- Kobak, Ö. (2023). *Sessiz İstifa Kavramına İlişkin Bir Model Önerisi*. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Koç, M. (2017). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Eğitim Ortamında Yaşadıkları Zorluklar ve Çözüm Önerileri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 88-98.
- Korkmaz, H. (2016). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş-Yaşam Dengesi ve Mesleki Zorluklar. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 99-112.
- Kurt, K. (2011). Öğretmen Adaylarının Meslek Yabancılaşması. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 52-69.
- Kurtlar, C. (2009). *Engelli okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri üzerine bir araştırma (Marmara bölgesi örneği)*. Sakarya Üniversitesi , Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.

- Kustelios, A., & Tsigilis, N. (2005). The relationship between burnout and job satisfaction among physical education teachers: A multivariate approach. *European Journal of Physical Education*, 189-203.
- Kuvaas, B., & Buch, R. (2016). Work motivation and organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*.
- Küçükahmet, L. (1999). *Öğretimde Planlama ve Değerlendirme*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future reseaech. *Educational Psychology*, 459-470.
- Lee, J., & Lee, I. (2010). An Analysis of the Structural Relationship Among Teachers' Work Load, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Teachers' Professionalism and Schools' Educational Outcomes. *The Journal of Korean Teacher Education*, 25-52.
- Leymann, H. (1996). The Contend and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 165-184.
- MacIntyre, T., & Campbell, M. (2006). *Stress and coping in sport*. Handbook of Sport Psychology.
- Maslach, C., & Leiter, M. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*.
- MEB. (2019). *Özel Yetenekli Öğrenciler için Beden Eğitimi ve Spor Dersi Öğretim Programı*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları.
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *İşyerinde Bağlılık: Teori, Araştırma ve Uygulama*. Sage Yayınları.
- Mirzeoğlu, A. D., Yaralı, S., Çoknaz, D., & Özmen, S. (2019). Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Gözünden Dersleri ve Meslekleri (Sakarya Örneği). *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 111-131.
- Nebioğlu, D. (2006). *Beden Eğitimi Dersi- Genel Esasları Planlaması Denetimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Ofluoğlu, G., & Aksoy, G. D. (2022). Akademisyenlerin İş-Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Yönetim ve İdare Dergisi*, 41-52.
- Oğan, E., & Çetiner, N. (2024). Sessiz İstifa Kavramına Yönelik Bir Bibliyometrik Analiz. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 203-221.

- Ongun, Y. (2017). *Okullarda Uygulanan Mobbingin Personel Üzerindeki Etkisi*. Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Denizli.
- Öz, H. (2000). *Beden Eğitiminde Spor*. Erzurum.
- Özcan, E. (2023). *Sağlıkta Sessiz İstifa Eğiliminin Nedenleri ve Çözüm Yolları*. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Sivas.
- Özde, H. Ö., Cerrahoğlu, N., & Kurak, K. (2023). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Beden Eğitimi ve Spor Dersinde Öğrencilere Kazandırmış Olduğu Değerlere Yönelik Görüşlerin İncelenmesi. *Yalova Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1).
- Öztürk Kuter, F., & Kuter, M. (2012). Beden Eğitimi ve Spor Yoluyla Değerler Eğitimi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, 75-94.
- Öztürk, F., & Kuter, M. (2012). Beden Eğitimi ve Spor Yoluyla Değerler Eğitimi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, 75-94.
- Öztürk, M. A., & Erdem, M. (2020). Sınıf Öğretmenlerinin İş Yükü Algısı ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 926-958.
- Öztürk, M., & Yılmaz, K. (2019). Aile Desteği ve İş-Yaşam Dengesi: Beden Eğitimi Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma. *Spor Bilimleri Dergisi*, 212-225.
- Palad, J. (2023). Are we addressing quiet quitting in the education sector? *Xavier Üniversitesi - Ateneo de*.
- Parray, W., Avasthi, P., & Kumar, S. (2016). Stress among Teachers: A Theoretical Examination. *The International Journal of Indian Psychology*, 2348-5396.
- Polat, Ş. (2017). *İş özellikleri, iş yaşam dengesi ve meslekten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi*. Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.
- Raselekoane, N. (2008). Social theory of alienation and psychoanalysis: Towards an understanding of human alienation and insanity in E.S. Madima's A siene. *South African Journal of African Languages*, 59-68.

- Ryan, R., & Deci, E. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*.
- Saçlı, F., Bulca, Y., Demirhan, G., & Kangalgil, M. (2009). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kişisel Nitelikleri. *Spor Bilimleri Dergisi Hacettepe J of Sport Sciences* , 145-151.
- Sargın, N., & Çivilidağ, A. (2011). Farklı ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerde psikolojik taciz (mobbing): Antalya ili örneği. *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 11-22.
- Sarıer, M. D. (2020). *Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutumları İle İş Yaşam Dengesi ve Motivasyonları Arasındaki İlişki*. Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Seçme, T. (2008). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi (Afyonkarahisar ili Örneği)*. Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar.
- Sellen, P. (2016). *Teacher workload and professional development in England's secondary schools: insights from TALIS*. England: EDUCATION POLICY INSTITUTE.
- Serin, E., & Okludil, K. (2020). Nörogelişimsel Hareket Eğitimi ve Spor. *Dünya Sağlık ve Tabiat Bilimleri Dergisi*, 3(1), 51-52.
- Sidorkin, A. (2004). In the event of learning alienation and participative thinking in education. *Educational Theory*, 251-262.
- Sözer, Z. (2015). *Köy ilkokul ve Ortaokullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Sosyolojik Profilleri ve Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları Mersin Örneği*. Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Mersin.
- Staub, D. (2007). The Psychological Effects of Teaching Physical Education. *Journal of Applied Sport Psychology*.
- Şimşek, H. (1997). *21. Yüzyılın paradigmlar savası: Kaostaki Türkiye*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Şimşek, H. (2008). Eğitimde Yabancılaşma ve Öğretmenler Üzerine Bir İnceleme. *Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 63-75.

- Şişman, M. (2015). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. Ankara: Pegem Akademi.
- Tabancalı, E., & Memiş, T. (2024). Öğretmenlerin Sessiz Çığılığı: Sessiz İstifa. *Eğitim Yönetimi ve Liderlik Alanında Araştırma*, 9(3), 372-412.
- Tatlı, M., & Akın, B. (2017). Tükenmişlik İle İş Yükü Arasındaki İlişki: Aksaray Defterdarlığında Bir Araştırma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 49-62.
- Tekin, A., & Zorba, E. (2006). *Herkes İçin Spor*. İstanbul: Morpa Kültür Yayınları.
- Tekin, S. (2022). *Öğretmenlerinin İş Yükü İle İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Tengilimoğlu, D., & Mansur, F. (2009). İşletmelerde Uygulanan Mobbingin (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 69-83.
- Tetik, S. (2010). Mobbing kavramı: birey ve örgütler açısından önemi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 81-89.
- Tinning, R., & McCuaig, L. (2015). Physical Education Teachers' Professional Knowledge and Practice. *International Journal of Physical Education and Sport Science*.
- Uzan, M. (2024). *İş Yükünün Performans ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Isparta İlinde Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde Çalışan Eğitimciler Üzerine Bir Araştırma*. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş.
- Ünlü, H. (2011). Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri. *Beden eğitimi öğretmenliği mesleğine yönelik tutum ölçeği (BEÖYTÖ) geliştirilmesi*, 2005-2020.
- Wright, J., & Rikli, R. (2012). An Examination of the Professional Development Needs of Physical Education Teachers. *Journal of Teaching in Physical Education*.
- Yadav, G., & Nagle, Y. (2012). Work alienation and occupational stress. *Social Science International*, 333-334.

- Yakut, M. (2023). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Benlik Saygı Düzeylerinin İncelenmesi*. Iğdır Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Iğdır.
- Yalçın, K., & Kazak, Ö. (2019). *Spor Lisesi Beden Eğitimi ve Spor Tarihi 12. Sınıf Ders Kitabı*. Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları.
- Yamaner, F. (2001). *Beden Eğitimi ve Sporda Temel İlkeler*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Yanık, G., & Taniş, V. (2020). Çalışma İlişkilerinin İş Yükü ve İş Tatmini Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Ekev Akademi Dergisi*, 363-375.
- Yavuz, A. (2024). Sessiz İstifa: İş yaşamında Sessiz Bir Çıkış Yolu mu? *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 242-253.
- Yener, S. (2019). Örgütsel yabancılaşma ve iç girişimcilik arasındaki ilişkide psikolojik rahatlık algısının düzenleyici rolü. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1-18.
- Yıldız, S., & Özmenekşe, Y. O. (2022). Kaçınılmaz Son : Sessiz İstifa. *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 22-23.
- Yılmaz, E. (2018). *Hemşirelerde Stres, Stres Nedenleri ve Stresle Başa Çıkma Yolları*. Toros Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Mersin.
- Yılmaz, K., & Günay, E. (2014). Okul Yönetiminin Öğretmenler Üzerindeki Etkisi ve Mobbing. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 95-104.
- Yorulmaz, Y., Altunkurt, Y., & Yılmaz, K. (2015). The Relationship between Teachers' Occupational Professionalism and Organizational Alienation. *Educational Process: International Journal*, 31-44.
- Yücekaya, M. A. (2023). *Ortaokul Öğrencilerinin Beden Eğitimi ve Spor Dersine İlişkin Değerlerinin İncelenmesi*. İstanbul: Efe Akademik Yayıncılık.
- Zhong, L., Duffy, M., & Liao, H. (2017). The impact of stress on employee performance. *Journal of Organizational Behavior*.
- Zieba, K. (2023). *Great Resignation and Quiet Quitting as Post-Pandemic Dangers to Knowledge Management*. Poland, Polonya: Gdansk University of Technology.