



**T. C.
ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EYTEPE – YL – 2015 –**

**ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMLARININ
MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNE ETKİSİ
(AYDIN İLİ ÖRNEĞİ)**

**HAZIRLAYAN
Mehmet Serhat DİRİ**

**TEZ DANIŞMANI
Yrd. Doç. Dr. Erkan KIRAL**

AYDIN – 2015

**T. C.
ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EYTEPE – YL – 2015 –**

**ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMLARININ
MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNE ETKİSİ
(AYDIN İLİ ÖRNEĞİ)**

HAZIRLAYAN

Mehmet Serhat DİRİ

TEZ DANIŞMANI

Yrd. Doç. Dr. Erkan KIRAL

AYDIN – 2015

T. C.
ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
AYDIN

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Programı öğrencisi Mehmet Serhat DİRİ tarafından hazırlanan “Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi” başlıklı tez, 01.06.2015 tarihinde yapılan savunma sonucunda aşağıda isimleri bulunan jüri üyelerince kabul edilmiştir.

| <u>Unvanı, Adı ve Soyadı</u> : | <u>Kurumu</u> : | <u>İmzası</u> : |
|---------------------------------------|------------------------|------------------------|
| Prof. Dr. Ruhi SARP KAYA | ADÜ | |
| Doç. Dr. Vural HOŞGÖRÜR | MSKÜ | |
| Yrd. Doç. Dr. Erkan KIRAL | ADÜ | |

Jüri üyeleri tarafından kabul edilen bu yüksek lisans tezi, Enstitü Yönetim Kurulunun sayılı kararıyla tarihinde onaylanmıştır.

Prof. Dr. Recep TEKELİ
Enstitü Müdürü

KİŞİSEL KABUL

Bu tezde görsel, işitsel ve yazılı biçimde sunulan tüm bilgi ve sonuçların akademik ve etik kurallara uyularak tarafımdan elde edildiğini, tez içinde yer alan ancak bu çalışmaya özgü olmayan tüm sonuç ve bilgileri tezde kaynak göstererek belirttiğimi beyan ederim.

Adı Soyadı : Mehmet Serhat DİRİ

İmza :

YAZAR ADI-SOYADI: MEHMET SERHAT DİRİ

BAŞLIK: ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMLARININ
MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNE ETKİSİ

ÖZET

Bu araştırmada; Aydın ili İncirliova ilçesindeki kamu ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarının, mesleki tükenmişliklerine etkisini incelemek amaçlanmıştır. Araştırmanın çalışma evrenini; 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Aydın ili İncirliova ilçesindeki kamu ortaokullarında görevli öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada hedef evrenin tamamı olan 162 öğretmene ulaşılmıştır. Verilerin toplanmasında; Kişisel Bilgi Formu, Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Öğretmenlerin; cinsiyeti, medeni durumu, buldukları okulun sosyo-ekonomik durumu ve mesleğini kendi isteğiyle seçip seçmeme durumuna göre tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin farklılaşma durumu ilişkisiz t testi ve Mann Whitney U ile analiz edilmiştir. Öğretmenlerin; yaşa, bransa, mesleki kıdeme, eğitim durumuna, çocuk sayısına ve bulunduğu okuldaki hizmet süresine göre tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin farklılaşma durumu ise varyans analizi ve Kruskal Wallis ile test edilmiş ve varyans analizi sonucu ortaya çıkan farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacı ile de Tukey testi yapılmıştır. Öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon tekniği kullanılmıştır. Öğretmenlerin iş doyumlarının, mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisini belirlemek için ise regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen istatistiksel bulguların anlamlılığı .05 düzeyinde sınanmıştır.

Araştırma sonucunda; öğretmenlerin duygusal tükenme düzeylerinin kişisel başarı ve duyarsızlaşma düzeylerinden; içsel doyum düzeylerinin dışsal doyum düzeylerinden görece yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Demografik değişkenlerin öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri üzerindeki farklılaşma durumu incelendiğinde ise; kadın öğretmenlerin kişisel başarı boyutundaki tükenmişlik düzeylerinin erkek öğretmenlerden; 30 yaş ve altındaki öğretmenlerin ve 31-35 yaş grubundaki öğretmenlerin duyarsızlaşma boyutundaki tükenmişlik düzeylerinin, 36-40 yaş

grubundaki öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinden; bekâr öğretmenlerin duyarsızlaşma boyutundaki tükenmişlik düzeylerinin evli öğretmenlerden; mesleğini istemeyerek seçen öğretmenlerin duygusal tükenme düzeylerinin mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan; buldukları okulun sosyo-ekonomik durumu düşük olan öğretmenlerin dışsal boyuttaki iş doyumu düzeylerinin, buldukları okulun sosyo-ekonomik durumu orta olan öğretmenlerden; mesleğini istemeyerek seçen öğretmenlerin dışsal doyumlarının genel doyumlarından, genel doyumlarının da içsel doyumlarından anlamlı düzeyde düşük olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumu düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu ve en yüksek ilişkinin ise öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyleri ile genel doyum düzeyleri arasında olduğu görülmüştür. Duygusal tükenmenin yordayıcılarının içsel ve dışsal doyum olduğu; duyarsızlaşmanın ve kişisel başarının ise tek yordayıcısının içsel doyum olduğu saptanmıştır.

ANAHTAR SÖZCÜKLER: Tükenmişlik, iş doyumu, öğretmen, ortaokul.

NAME: MEHMET SERHAT DİRİ

TITLE: THE EFFECT TO SECONDARY SCHOOL TEACHERS' JOB SATISFACTION TO THE OCCUPATIONAL BURNOUT LEVEL

ABSTRACT

In this research the purpose is to analyse the effect of job satisfaction to the teachers' occupational burnout in the secondary government schools in Incirliova district of Aydın province. The research contains the teachers in the secondary government schools of Incirliova district of Aydın province in 2013-2014 educational academic term. It is aimed to reach the whole 162 teachers. In the adding up process Personal Information Form, Minnesota Job Satisfaction Measure and Maslach Burnout Measure are used. Teacher's genders, marital status, their schools' socioeconomic conditions and choosing this job willingly or unwillingly and differentiation of job satisfaction stages are analysed according to free t-Test and Mann-Whitney U. According to teachers' ages, branches, occupational retirements, educational conditions, the number of children and tenures of office the differentiation of occupational burnout and job satisfaction are tested with analysis of variance and Kruskal-Wallis. Tukey Test is done to determine the resource of the differentiation that is the result of the analysis of variance. To determine the relation between levels of teachers' occupational burnout and job satisfaction, The Pearson Product-Moment Correlation Technique is used. To determine the affection of teachers' job satisfactions on the level of occupational burnout, the regression analysis is used. The relevance of the statistical data's result is determined in the level of .05.

In the result of research, it is clear that teachers' emotional burnout levels are higher than their personal success and levels of their depersonalization. And also internal satisfaction levels are higher than general satisfaction and external satisfaction levels. When the affection of demographic parameters are searched on the teachers' occupational burnout and job satisfaction levels; it shows male teachers' level is higher than female teachers' (under the age of 30); teachers' level at the age of 31-35 years is higher than the teachers' at the age of 36-40 years; single teachers' level is higher than married ones;

teachers' number who choose the job willingly are higher than the ones who are unwilling, considerably. On the other hand; it is established that the teachers' external dimensional satisfaction; -whose schools' socioeconomic conditions are low-; is lower than teachers whose schools are better socioeconomically. Teachers' external satisfaction who choose their occupation unwillingly is lower than general satisfaction dramatically. Their general satisfaction is lower than their internal satisfaction considerably. It is seen that there are negative meaningful relations between teachers' burnout and occupational level. And also it is seen that the highest relation is on teachers' emotional burnout level and general satisfaction level. It is established that emotional burnout elements are internal and external satisfaction; and that insensitivation's and personal success' unique element is intensive satisfaction.

KEYWORDS: Occupational burnout, job satisfaction, teacher, secondary school.

İÇİNDEKİLER

| | |
|---|-------------|
| ÖZET | i |
| ABSTRACT | iii |
| İÇİNDEKİLER | v |
| TABLolar LİSTESİ | ix |
| ŞEKİLLER LİSTESİ | xi |
| EKLER LİSTESİ | xii |
| KISALTMALAR VE SİMGELER LİSTESİ | xiii |
| ÖN SÖZ | xiv |
| BİRİNCİ BÖLÜM | 1 |
| 1. GİRİŞ | 1 |
| 1. 1. PROBLEM DURUMU | 1 |
| 1. 2. ARAŞTIRMANIN AMACI | 3 |
| 1. 3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ | 4 |
| 1. 4. SINIRLILIKLAR | 5 |
| 1. 5. SAYILTILAR..... | 5 |
| 1. 6. TANIMLAR | 5 |
| İKİNCİ BÖLÜM | 7 |
| 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE | 7 |
| 2. 1. TÜKENMİŞLİK..... | 7 |
| 2. 1. 1. Tükenmişlik ve İlgili Kavramlar..... | 7 |
| 2. 1. 2. Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler | 8 |
| 2. 1. 2. 1. Bireysel Faktörler | 9 |
| 2. 1. 2. 2. Örgütsel Faktörler | 9 |
| 2. 1. 3. Tükenmişliğin Belirtileri | 9 |
| 2. 1. 3. 1. Fiziksel Belirtiler..... | 10 |
| 2. 1. 3. 2. Psikolojik / Ruhsal Belirtiler | 10 |
| 2. 1. 3. 3. Davranışsal Belirtiler..... | 10 |
| 2. 1. 4. Tükenmişlik Modelleri | 11 |
| 2. 1. 4. 1. Cherniss Tükenmişlik Modeli | 11 |
| 2. 1. 4. 2. Edelvich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli..... | 11 |
| 2. 1. 4. 3. Pines Tükenmişlik Modeli | 12 |

| | |
|--|-----------|
| 2. 1. 4. 4. Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli | 13 |
| 2. 1. 4. 5. Meier Tükenmişlik Modeli | 13 |
| 2. 1. 4. 6. Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli..... | 15 |
| 2. 1. 4. 7. Maslach Tükenmişlik Modeli | 17 |
| 2. 1. 4. 7. 1. Duygusal Tükenme | 17 |
| 2. 1. 4. 7. 2. Duyarsızlaşma | 17 |
| 2. 1. 4. 7. 3. Kişisel Başarı Duygusunun Azalması | 18 |
| 2. 1. 5. Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri | 18 |
| 2. 1. 5. 1. Örgütsel Mücadele Teknikleri | 18 |
| 2. 1. 5. 2. Bireysel Mücadele Teknikleri | 19 |
| 2. 1. 6. Öğretmenlerde Tükenmişlik | 20 |
| 2. 2. İŞ DOYUMU | 22 |
| 2. 2. 1. İş Doyumu ve İlgili Kavramlar | 22 |
| 2. 2. 2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler | 24 |
| 2. 2. 2. 1. Bireysel Faktörler | 25 |
| 2. 2. 2. 2. Örgütsel Faktörler | 26 |
| 2. 2. 3. İş Doyumunu Tanımlamayı Amaçlayan Kuramlar..... | 27 |
| 2. 2. 3. 1. İçerik Kuramları | 28 |
| 2. 2. 3. 1. 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı..... | 30 |
| 2. 2. 3. 1. 2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı..... | 32 |
| 2. 2. 3. 1. 3. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı | 34 |
| 2. 2. 3. 1. 4. Alderfer'in ERG Kuramı | 36 |
| 2. 2. 3. 2. Süreç Kuramları | 38 |
| 2. 2. 3. 2. 1. Adams'ın Eşitlik Kuramı | 38 |
| 2. 2. 3. 2. 2. Vroom'un Beklenti Kuramı | 40 |
| 2. 2. 3. 2. 3. Lawler – Porter'in Çok Değişkenli Güdöleme Kuramı | 41 |
| 2. 2. 3. 2. 4. Locke'un Amaç Kuramı | 42 |
| 2. 2. 4. Öğretmenlerde İş Doyumu | 43 |
| 2. 3. ÖĞRETMENLERDE TÜKENMİŞLİK VE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ | 45 |
| ÜÇÜNCÜ BÖLÜM | 47 |
| 3. YÖNTEM..... | 47 |
| 3. 1. ARAŞTIRMANIN MODELİ..... | 47 |
| 3. 2. EVREN VE ÖRNEKLEM | 47 |

| | |
|---|-----------|
| 3. 3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI | 51 |
| 3. 4. VERİLERİN ANALİZİ | 53 |
| DÖRDÜNCÜ BÖLÜM | 55 |
| 4. BULGULAR VE YORUMLAR | 55 |
| 4. 1. TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR | 55 |
| 4. 1. 1. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Boyutlar Bazında İncelenmesi .. | 55 |
| 4. 1. 2. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi | 59 |
| 4. 1. 2. 1. Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi | 60 |
| 4. 1. 2. 2. Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi | 62 |
| 4. 1. 2. 3. Branş Değişkenine Göre İncelenmesi | 64 |
| 4. 1. 2. 4. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesi | 65 |
| 4. 1. 2. 5. Eğitim Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi | 67 |
| 4. 1. 2. 6. Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi | 68 |
| 4. 1. 2. 7. Çocuk Sayısı Değişkenine Göre İncelenmesi | 69 |
| 4. 1. 2. 8. Bulunulan Okuldaki Hizmet Yılı Değişkenine Göre İncelenmesi | 71 |
| 4. 1. 2. 9. Bulunulan Okulun Sosyo-Ekonomik Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi | 72 |
| 4. 1. 2. 10. Mesleğini Kendi İsteğiyle Seçip Seçmeme Değişkenine Göre İncelenmesi | 73 |
| 4. 2. İŞ DOYUMU DÜZEYLERİNE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR | 74 |
| 4. 2. 1. Öğretmenlerin İş Doymu Düzeylerinin Genel Olarak ve Boyutlar Bazında İncelenmesi | 74 |
| 4. 2. 2. Öğretmenlerin İş Doymu Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi | 77 |
| 4. 2. 2. 1. Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi | 78 |
| 4. 2. 2. 2. Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi | 78 |
| 4. 2. 2. 3. Branş Değişkenine Göre İncelenmesi | 80 |
| 4. 2. 2. 4. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesi | 81 |
| 4. 2. 2. 5. Eğitim Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi | 82 |
| 4. 2. 2. 6. Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi | 83 |
| 4. 2. 2. 7. Çocuk Sayısı Değişkenine Göre İncelenmesi | 84 |
| 4. 2. 2. 8. Bulunulan Okuldaki Hizmet Yılı Değişkenine Göre İncelenmesi | 85 |
| 4. 2. 2. 9. Bulunulan Okulun Sosyo-Ekonomik Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi | 86 |

| | |
|--|------------|
| 4. 2. 2. 10. Mesleğini Kendi İsteğiyle Seçip Seçmeme Değişkenine Göre İncelenmesi | 88 |
| 4. 3. TÜKENMİŞLİK VE İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİYE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR..... | 89 |
| 4. 4. TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İŞ DOYUMU TARAFINDAN YORDANMASINA İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR..... | 92 |
| SONUÇLAR VE ÖNERİLER | 98 |
| SONUÇLAR | 98 |
| Ortaokul Öğretmenlerinin Tükenmişliklerine İlişkin Sonuçlar | 98 |
| Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumlarına İlişkin Sonuçlar | 99 |
| Ortaokul Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuçlar | 100 |
| ÖNERİLER | 101 |
| Uygulayıcı İçin Öneriler | 101 |
| Araştırmacı İçin Öneriler | 103 |
| KAYNAKÇA | 104 |
| EKLER..... | 121 |
| ÖZGEÇMİŞ..... | 127 |

TABLOLAR LİSTESİ

| | |
|--|----|
| Tablo 2. 1.Örgütsel Düzeyde Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları | 19 |
| Tablo 2. 2. Bireysel Düzeyde Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları | 20 |
| Tablo 2. 3. İş Doyumu Kuramları | 28 |
| Tablo 3. 1. Aydın İli İncirliova İlçesinde Yer Alan Kamu Ortaokulları Arasında Araştırmanın Yürütüldüğü Okul, Dağıtılan, Dönen ve Değerlendirmeye Alınan Anket Sayıları ve Anket Yüzdeleri | 48 |
| Tablo 3. 2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Çeşitli Değişkenlere Göre Frekans ve Yüzdeleri | 50 |
| Tablo 4. 1. Ortaokul Öğretmenlerinin Duygusal Tükenme Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler | 56 |
| Tablo 4. 2. Ortaokul Öğretmenlerinin Duyarsızlaşma Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler | 57 |
| Tablo 4. 3. Ortaokul Öğretmenlerinin Kişisel Başarı Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler | 58 |
| Tablo 4. 4. Ortaokul Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Boyutlarına İlişkin Aldıkları Puan Ortalamalarının Betimsel İstatistikleri | 59 |
| Tablo 4. 5. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları | 60 |
| Tablo 4. 6. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Yaşa Göre Karşılaştırılması ANOVA (Tukey HSD) Sonuçları | 62 |
| Tablo 4. 7. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Branşa Göre Karşılaştırılması ANOVA Sonuçları | 64 |
| Tablo 4. 8. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması ANOVA Sonuçları | 65 |
| Tablo 4. 9. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Eğitim Durumuna Göre Kruskal-Wallis Testi Sonuçları | 67 |
| Tablo 4. 10. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Medeni Duruma Göre t-Testi Sonuçları | 68 |
| Tablo 4. 11. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Çocuk Sayısına Göre Kruskal-Wallis Testi Sonuçları | 70 |
| Tablo 4. 12. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulunulan Okuldaki Hizmet Yılına Göre Karşılaştırılması ANOVA Sonuçları | 71 |
| Tablo 4. 13. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulunulan Okulun Sosyo-Ekonomik Durumuna Göre t-Testi Sonuçları | 72 |
| Tablo 4. 14. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Mesleğini Kendi İsteğiyle Seçip Seçmemeye Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları | 73 |

| | |
|--|----|
| Tablo 4. 15. Ortaokul Öğretmenlerinin İçsel Doyum Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler | 75 |
| Tablo 4. 16. Ortaokul Öğretmenlerinin Dışsal Doyum Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler | 76 |
| Tablo 4. 17. Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Boyutlarına İlişkin Aldıkları Puan Ortalamalarının Betimsel İstatistikleri | 77 |
| Tablo 4. 18. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları | 78 |
| Tablo 4. 19. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Yaşa Göre Karşılaştırılması ANOVA Sonuçları | 79 |
| Tablo 4. 20. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Branşa Göre Karşılaştırılması ANOVA Sonuçları | 80 |
| Tablo 4. 21. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması ANOVA Sonuçları | 81 |
| Tablo 4. 22. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Eğitim Durumuna Göre Kruskal-Wallis Testi Sonuçları | 83 |
| Tablo 4. 23. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Medeni Duruma Göre t-Testi Sonuçları | 84 |
| Tablo 4. 24. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Çocuk Sayısına Göre Kruskal-Wallis Testi Sonuçları | 85 |
| Tablo 4. 25. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Bulunulan Okuldaki Hizmet Yılına Göre Karşılaştırılması ANOVA Sonuçları | 86 |
| Tablo 4. 26. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Bulunulan Okulun Sosyo-Ekonomik Durumuna Göre t-Testi Sonuçları | 87 |
| Tablo 4. 27. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Mesleğini Kendi İsteğiyle Seçip Seçmemeye Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları | 88 |
| Tablo 4. 28. Öğretmenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki İçin Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayı Sonuçları | 89 |
| Tablo 4. 29. Duygusal Tükenmenin Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları | 92 |
| Tablo 4. 30. Duyarsızlaşmanın Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları | 94 |
| Tablo 4. 31. Kişisel Başarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları | 96 |

ŞEKİLLER LİSTESİ

| | |
|--|----|
| Şekil 2. 1. İş Doyumunun Belirleyicileri | 25 |
| Şekil 2. 2. Gdlenmenin İçerik Kuramları | 29 |
| Şekil 2. 3. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı | 30 |
| Şekil 2. 4. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı | 33 |
| Şekil 2. 5. Alderfer ve Maslow Kuramları Arasındaki İlişki | 37 |

EKLER LİSTESİ

| | |
|--|-----|
| EK 1. Aydın İli İncirliova İlçesinde Bulunan Okul ve Öğretmen Sayıları | 121 |
| EK 2. Araştırma İzni | 122 |
| EK 3. Araştırma Anketi | 123 |
| EK 4. Tükenmişlik Ölçeği İzni | 125 |
| EK 5. İş Doyumu Ölçeği İzni..... | 126 |

KISALTMALAR VE SİMGELER LİSTESİ

| | |
|-----------|---------------------------------|
| f | : Frekans |
| S | : Standart Sapma |
| p | : Anlamlılık Derecesi |
| % | : Yüzde |
| N (n) | : Evren Büyüklüğü |
| sd | : Serbestlik Derecesi |
| \bar{X} | : Aritmetik Ortalama |
| χ^2 | : Ki Kare Değeri |
| β | : Beta Katsayısı |
| MİDÖ | : Minnesota İş Doyum Ölçeği |
| MTE | : Maslach Tükenmişlik Envanteri |
| DT | : Duygusal Tükenme |
| D | : Duyarsızlaşma |
| KB | : Kişisel Başarı |
| İD | : İçsel Doyum |
| DD | : Dışsal Doyum |
| GD | : Genel Doyum |

ÖN SÖZ

Öncelikle, yüksek lisans tez çalışmamın başlangıcından sonlandırılmasına kadar her aşamada bana değerli vaktini ayırarak daima yol gösteren, hiç yorulmadan hatalarımı düzeltmeme yardımcı olan, yardımlarını esirgemeyen, kıymetli bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşan ve birlikte çalışmaktan onur duyduğum çok değerli danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr. Erkan KIRAL'a, yüksek lisans eğitimim boyunca mesleki bilgi ve gelişimime katkıda bulunan ve manevi desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen hocalarım Sayın Prof. Dr. Ruhi SARP KAYA'ya, Sayın Doç. Dr. Cumali ÖKSÜZ'e ve Sayın Yrd. Doç. Dr. Pınar YENGİN SARP KAYA'ya teşekkürlerimi sunarım.

Araştırma anketlerimin dağıtılıp toplanması konusunda yardımcı olan bütün okul idarecilerine ve bunca yoğunluk içerisinde kıymetli vakitlerini ayırıp anketleri dolduran öğretmen arkadaşlarıma çok teşekkür ederim.

Bugünlere gelmemde büyük emeği olan, beni maddi ve manevi yönden daima destekleyen ve fikirlerime her zaman değer veren canım annem Feriha BAKKAL'a ve canım babam Süleyman BAKKAL'a, bu süreçte manevi olarak hep destekçim olan abim Ferhat Onur DİRİ'ye ve kardeşim Gökhan BAKKAL'a teşekkürü bir borç bilirim.

Son olarak, canımdan çok sevdiğim eşim Tuğba DİRİ'ye; bu süreçte kendisinden esirgemediğim zaman ve ilgi için özür diler, göstermiş olduğu anlayış ve destek için çok teşekkür ederim.

Aydın 2015

Mehmet Serhat DİRİ

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ

Bu bölümde; araştırmanın problemi, amacı, önemi, sınırlılıkları ve araştırma ile ilgili tanımlara yer verilmiştir.

1. 1. PROBLEM DURUMU

Çalışma ve iş hayatı, insan yaşamının önemli bir parçasıdır. İnsanlar günlük yaşantılarının büyük bir kısmını iş yerlerinde ve iş ile ilgili çalışmalarını planlayarak geçirirler. İş yaşamındaki bireylerin stres yaşamaları tabii ki kaçınılmazdır. Özellikle toplumsal rollerin farklılaşması, kişilerarası ilişkilerde anlaşmazlıklar yaşanması, çalışma ortamlarında rekabetin ön plânda olması ve buna bağlı olarak da kişilerin kendilerini kanıtlama savaşı, çalışanlardan beklentilerin üst seviyelerde oluşu gibi nedenler çalışanların ruh sağlığını olumsuz olarak etkilemekte ve stres yaşamalarına neden olmaktadır. Stres, çalışanlarda bireysel ve örgütsel anlamda ciddi problemlere neden olmaktadır. Çalışanların sağlığını ve iş verimliliğini etkileyen pek çok sorunun temelinde stres yatmaktadır (Cemaloğlu ve Erdemoğlu-Şahin, 2007: 465).

Günümüzde bireylerin her alanda maruz kaldığı zorlamalar, onların psikolojik dengelerini bozarak bir taraftan yaşamın devamı için gerekli olan enerjiyi açığa çıkarırken diğer taraftan tüm enerjilerini yok edebilecek bir çelişkiyle onları çaresiz, savunmasız ve zayıf bırakabilmektedir (Otacıoğlu, 2008: 104).

Bireyler; üzölmek, kızmak, korkmak gibi stres verici duygular karşısında kendilerini nasıl sakinleştireceklerini bilememeleri halinde stres karşısında çaresiz kalmaktadırlar (Smith, Jaffe-Gill ve Seggl, 2009; Akt. Ertürk ve Keçeciöoğlu, 2012: 39).

Son yıllarda bilişim, teknolojik ve sosyal alanlarda meydana gelen köklü değişimler, bireyin günlük ve çalışma yaşamını etkilemekte, birçok problem durumuyla karşı karşıya kalmasına neden olmakta ve kişisel, sosyal ve mesleki açıdan çağımızın önemli görüngülerinden biri olan tükenmişlik durumuna maruz kalmasına neden olmaktadır. Özellikle insan yaşamı üzerinde fiziksel, zihinsel ve duygusal olarak baskı

oluşturan stres ve onun aşırı hâli olan tükenmişlik kavramı 70'li yıllardan bu yana oldukça yaygın bir araştırma konusu olmuştur (Çapri, 2006: 62-63).

Tükenmişliğin; iş doyumunu, stres, yaşam doyumunu ve yaşam kalitesi kavramlarıyla ilişkisi doğal bir sonuçtur. Bu kavramların birbiriyle ilişkili olduğu, kişilerin yaşam şartlarındaki değişik tepki ve tutumlarda görülebilir. Stres faktörlerinin yoğun olduğu ve iş doyumunu sağlanamayan kurumlarda çalışan bireylerin, yaşam doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin olumsuz yönde etkileneceği söylenebilir. Tükenmişlik, örgüt ve birey açısından ciddi sonuçlar doğuracağı için önlenmesi gereken bir durumdur (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005: 116-117).

Dinamik bir olgu olan iş doyumunu, bireysel ya da grupla ilişkili olabildiği gibi işin belirli bir kısmıyla da ilişkili olabilir ve işin özellikleriyle çalışanın istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir (Kocabıyık ve Çakıcı, 2008: 133).

Yöneticiler, çalışanların yalnızca ekonomik birer varlık olmadığını, aynı zamanda sosyal yönlerinin de bulunduğunu, ekonomik beklentilerinin haricinde, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamak için bir örgütte çalıştıklarını göz önünde bulundurmalarıdır. Çalışanların iş doyumlarının sağlanması aynı zamanda örgütlerin sosyal görevidir (Akıncı, 2002: 2).

Öğretmenlik; insana bilgi, beceri, duygu, değer ve davranış kazandıran bir meslek olması nedeniyle çok önemlidir. Mesleğinde başarılı olabilmesi; fiziksel, sosyal ve ruhsal açıdan sağlıklı olmasına bağlı olan öğretmenin özellikleri ile iş yaşamının koşulları sürekli bir etkileşim halindedir. Bu etkileşimin sonucu olarak hem iş doyumunu hem de tükenmişlik ortaya çıkabilir (Özben ve Argun, 2003: 37).

Öğretmenlerin mesleklerini etkili bir şekilde yapabilmeleri, yeteneklerini algılayabilmeleri ve kendilerine olan özgüvenleri ile doğru orantılıdır. Ancak; öğretmenlerin karşılaştıkları ve mücadele etmek zorunda oldukları problemler, mesleklerinden doyum sağlayamamalarına ve mesleğin stresinden kaynaklanan tükenmişlik duygusunu yaşamalarına neden olmaktadır (Karahan ve Uyanık-Balat, 2011: 1).

Öğretmenlerin iş doyumları ve mesleki tükenmişlikleri, sadece kendileri için değil, çalıştıkları eğitim kurumu açısından da çok önemlidir. Çünkü öğretmenlerin iş doyumları ve yaşadıkları mesleki tükenmişlik düzeyleri; ortaya konan hizmetin kalitesini ve okulun verimini, dolaylı olarak da okulun amaçlarının gerçekleşmesini ve eğitim-öğretim ortamını etkileyecektir. Bu nedenle öğretmenlerin işlerinden edindikleri doyumun ve yaşadıkları mesleki tükenmişliğin bilinmesi ve birbirlerine olan etkinin ortaya çıkarılması, bu konuda öğretmenlerde bir farkındalık yaratılarak tükenmişliklerinin azaltılması ve iş doyumlarının artması umulmaktadır. Bu çalışmanın problemi, ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarının, mesleki tükenmişlik düzeylerine etkisidir.

1. 2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı; Aydın ili İncirliova ilçesindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarının, mesleki tükenmişlik düzeylerine etkisini belirlemektir. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- 1- Ortaokul öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri;
 - (a) Duygusal Tükenme
 - (b) Duyarsızlaşma
 - (c) Kişisel Başarı boyutlarında nasıldır?
- 2- Ortaokul öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri;
 - (a) Cinsiyete
 - (b) Yaşa
 - (c) Branşa
 - (d) Mesleki kıdeme
 - (e) Eğitim durumuna
 - (f) Medeni duruma
 - (g) Çocuk sayısına
 - (h) Okuldaki hizmet yılına
 - (i) Okulun sosyo-ekonomik durumuna ve
 - (j) Mesleği isteyerek seçip seçmeme durumuna göre nasıldır?

3- Ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri;

- (a) İçsel
- (b) Dışsal boyutlarda ve genel olarak nasıldır?

4- Ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri;

- (a) Cinsiyete
- (b) Yaşa
- (c) Branşa
- (d) Mesleki kıdeme
- (e) Eğitim durumuna
- (f) Medeni duruma
- (g) Çocuk sayısına
- (h) Okuldaki hizmet yılına
- (i) Okulun sosyo-ekonomik durumuna ve
- (j) Mesleği isteyerek seçip seçmeme durumuna göre nasıldır?

5- Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarının, mesleki tükenmişlik düzeylerine etkisi var mıdır?

1. 3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Hizmet sektörü içerisinde yer alan ve insanlarla sürekli etkileşim halinde bulunan öğretmenlik mesleği, bir ülkenin gelişmesinde çok önemli bir yere sahiptir. Öğretmen; sadece bilgi aktaran kişi değil, öğrencilerine model olarak onların karakterlerini şekillendiren kişidir. Bu nedenle öğretmenin işini severek ve güler yüzle yapması, öğrencilerinin gelişimi için çok önemlidir. Öğretmenin niteliği ve özellikleri, eğitim-öğretimin kalitesini olumlu veya olumsuz yönde etkiler.

Bu araştırma; öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerini ortaya koymak, bu düzeylerin daha iyi hale getirilebilmesi için yapılacakları belirlemek ve eğitim-öğretim ortamının iyileştirilebilmesine fayda sağlamak açısından önem arz etmektedir.

Bu araştırma sonucunda, öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri ortaya çıkartılarak öğretmenlerin yaşadıkları tükenmişlik ve iş doyum hakkında bilgi

sahibi olunmuştur. Nitekim iş doyumunun öğretmenlerin yaşadıkları tükenmişliğin üzerindeki etkisinin ve ele alınan değişkenler arasındaki ilişkilerin ortaya konulması, konuya ilgi duyanlara ve bundan sonra yapılacak olan araştırmalara da katkı sağlayacaktır.

1. 4. SINIRLILIKLAR

Bu araştırmanın sınırlılıkları aşağıdaki gibidir:

- 1- 2013-2014 eğitim öğretim yılında Aydın ili İncirliova ilçesindeki kamu ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin algıları ile sınırlıdır.
- 2- Kişilerin tükenmişlikleri ve iş doyumları zamanla değişebilir. Bu yüzden öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumuna ilişkin değerlendirmeleri, ölçeklerin çalışanlara uygulandığı zamanla sınırlıdır.
- 3- Öğretmenlerin tükenmişliklerini ölçmek için kullanılan 22 maddelik “Tükenmişlik Ölçeği” ve iş doyumunu ölçmek için kullanılan 20 maddelik “İş Doyumu Ölçeği” ile sınırlıdır.

1. 5. SAYILTILAR

Öğretmenlerin kendilerine yöneltilen ölçek sorularına verdikleri cevapların, onların gerçek algılarını yansıttığı varsayılmaktadır.

1. 6. TANIMLAR

Araştırmada geçen bazı kavramların tanımları aşağıda verilmiştir:

Öğretmen: Öğrencinin etkili öğrenmesi için eğitim-öğretim ortamını organize eden, öğrencinin başarısını ön plana çıkaran, ona öğrenme yollarını gösteren, rehber, öğrencinin kendine özgü özelliklerinin farkında olan ve bunların ortaya çıkmasına fırsat tanıyan kişidir (Taşpınar, 2006: 3).

Tükenmişlik (Burnout): Profesyonel bir kişinin mesleğinin özgün anlamı ve amacından kopması, hizmet verdiği insanlar ile artık gerçekten ilgilenemiyor olmasıdır (Maslach, 1976; Akt. Kaçmaz, 2005: 29).

Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion): Bireyin diğer kişilerle yoğun iletişimi sonucu ortaya çıkan duygusal bitkinlik durumudur (Leiter ve Maslach, 1988: 297).

Duyarsızlaşma: (Depersonalizasyon): Bireyin hizmet verdiği ve bakımını gerçekleştirdiği kişilere karşı duygusuzlaşması ve tepkisiz kalmasıdır (Leiter ve Maslach, 1988: 297).

Kişisel Başarı Duygusunda Azalma (Personal Accomplishment): Duygusal ve fiziksel yönden tükenen bireylerin kendilerini başarısız ve yetersiz olarak algılama durumlarıdır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 399).

İş Doyumu (Job Satisfaction): Bir kişinin, işini veya iş deneyimlerini değerlendirmesinden kaynaklanan zevkli ve olumlu duygular hissetmesidir (Locke, 1976: 1300; Akt. Sempane, Rieger ve Roodt, 2002: 23).

İKİNCİ BÖLÜM

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde; araştırmanın kavramsal çerçevesine, temel kavram ve terimlerin açıklanmasına yer verilmiştir. Bu amaçla, öncelikle konuya ilişkin genel bir giriş yapılmış, ardından araştırma ile ilgili temel kavram ve terimlerin açıklanması, alanyazın taramasına bağlı olarak ilgili araştırmalar ışığında incelenmiştir.

2. 1. TÜKENMİŞLİK

2. 1. 1. Tükenmişlik ve İlgili Kavramlar

Tükenmişlik stresle yakın ilişkili bir kavramdır. Cüceloğlu (2006: 321) stresi, “bireyin, fiziksel ve sosyal çevresindeki uyumsuz koşullar sebebiyle, bedensel ve psikolojik sınırlarının ötesinde harcadığı gayret” şeklinde tanımlamıştır.

Her düzeydeki işgöreni etkisi altına alabilen stres; örgütsel anlamda performans düşüklüğü, işgören devir hızı, işe devamsızlık ve yabancılaşma; bireysel anlamda ise fizyolojik hastalıklar, davranışsal bozukluklar ve kaygı, depresyon, uykusuzluk ve tükenme belirtisi gibi psikolojik rahatsızlıklara yol açabilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008: 310-313).

Stresin ilerlemiş ve kronikleşmiş hali olan tükenmişlik (burnout) kavramı (Barutçu ve Serinkan, 2008: 543) ilk olarak 1970’li yılların ortalarında, insanlarla ilişkileri fazla olan mesleklere özgü bir sendromu tanımlamak için kullanılmıştır.

Tükenmişlik terimi ilk kez Herbert Freudenberger (1974) tarafından, gönüllü sağlık çalışanları arasında görülen yorgunluk, hayal kırıklığı ve işi bırakmayla karakterize bir durumu tanımlamak için ortaya atılmış (Akt. Kaçmaz, 2005: 29) ve “başarısızlık, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında meydana gelen tükenme durumu” şeklinde tanımlanmıştır (Çimen, Şahin, Akbolat ve Işık, 2012: 22).

Cherniss (1980) tükenmişlik sendromunu, “insanın aşırı stres ya da doyumsuzluğa karşı işten soğuma biçiminde gösterdiği bir tepki, aşırı bağıllık sonrası bir rahatsızlık” olarak belirtmiştir (Akt. Cemaloğlu ve Kayabaşı, 2007: 127).

Edelwich (1980) ise bu sendrom için “yardım edici mesleklerde çalışan insanların çalışma şartlarının bir sonucu olarak idealizm, enerji ve deneyimlerindeki azalma süreci” demiştir (Akt. Işıkhan, 2004: 50).

Cedoline tükenmişliğin davranışsal ve fiziksel belirtilerini; işe gitmede isteksizlik, performansına ilişkin hayal kırıklığı, iş yerindeki sorunların özel hayata yoğun bir şekilde taşınması ve kişinin kendisini son derece değersiz hissetmesi şeklinde tanımlamıştır (Hogan ve McKnight, 2007: 118-119; Akt. Barutçu ve Serinkan, 2008: 545).

Cotton (1990) tükenmişliği, stresle başa çıkmadaki başarısızlığın sonucu olarak göstermektedir (Akt. Kaçmaz, 2005: 29).

Cardinell ise tükenmişliği “insanın hayatında ortaya çıkan ciddi bir rahatsızlık belirtisi, orta yaş krizi” olarak daha geniş şekilde ifade etmiştir (Polat, Topuzoğlu, Gürbüz, Hotalak, Kavak vd., 2009: 217).

Tükenmişlikle ilgili günümüzde en yaygın kabul gören tanım, konuyla ilgili çalışan araştırmacılar arasında en önemli isim olarak bilinen ve Maslach Tükenmişlik Envanterini geliştiren, Christina Maslach’ a aittir (Otacıoğlu, 2008: 104). Uzun süreli iş stresinin tükenmişliğe neden olduğunu söyleyen Maslach (1976) tükenmişliği, “profesyonel bir kişinin mesleğinin özgün anlamı ve amacından kopması, hizmet verdiği insanlar ile artık gerçekten ilgilenemiyor olması” biçiminde tanımlamıştır. Tükenmişliğin en belirgin özellikleri; enerji kaybı, motivasyon eksikliği, diğerlerine karşı negatif tutum ve aktif olarak diğerlerinden geri çekilmedir (Akt. Kaçmaz, 2005: 29).

2. 1. 2. Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler

Yapılan çalışmalarda, tükenmişliğe etki eden birçok faktörden söz edilmektedir (Deniz-Kan, 2008: 432). Bu faktörler, bireysel ve örgütsel olmak üzere iki grupta toplanmaktadır (Avşaroğlu vd., 2005: 117):

2. 1. 2. 1. Bireysel Faktörler

Bireysel nedenleri; yaş, medeni durum, cinsiyet, çocuk sayısı, işe bağlılık, kişisel beklentiler, güdülenme, kişilik örüntüleri, performans, bireysel yaşantıda karşılaşılan stresler, iş doyumu, üstlerinden gördüğü destek (Izgar, 2001: 12-13), alınan eğitim ve mesleki kıdem (Uyar ve Erdiñ, 2011: 217) gibi faktörler oluşturmaktadır.

2. 1. 2. 2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler; yapılan işin niteliği, yapılan meslek tipi, iş yerinin özellikleri, iş yükünün yoğunluğu, iş gerilimi, rol belirsizliği, örgüt içi ilişkiler, karara katılamama, ekonomik ve toplumsal etmenler (Izgar, 2001: 15-16), yetkilerin yetersizliği, değerlendirmede adaletsizlik (Okray-Kocabıyk ve Çakıcı, 2008: 133), çalışılan işin düşük statülü hissedilmesi, düşük ücret, kaynak yetersizliği (Polat vd., 2009: 218), sistemin politikası, etkisiz yöneticiler, bürokrasi (Özben ve Argun, 2003: 37), çalışma saatlerinin uzunluğu, ilerleme fırsatlarının olmaması, işyerinde duygusal ve cinsel taciz (mobbing), iş güvenliğinin olmaması ve örgüt kültürüdür (Ardıç ve Polatçı, 2008: 72) .

Öğretimdeki örgütsel faktörler ise; idareden kaynaklanan baskı, idari desteğin eksikliği, öğrencinin ilgisizliği, tembelliği veya olumsuz davranışları, bazı meslektaşların olumsuz tutumları, okul-aile işbirliğinin eksikliği, iş açısından ilerlemedeki fırsatların azlığı ve kişi başına düşen işin fazlalığı (Tümkiye, 2000: 2), kalabalık sınıflar, gönülsüz tayinler ve öğretmenlerin sürekli eleştirilmeleridir (Otacıoğlu, 2008: 105).

2. 1. 3. Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişlik sendromu, birdenbire ortaya çıkan bir durum değil, yavaş ve sinsi gelişen belirtilerin toplamıdır. Tükenmişlik belirtilerinin göz ardı edilmesi, onun ilerlemesine ve başa çıkılmaz hale gelmesine neden olmaktadır. Bu sebeple tükenmenin sinsi sürecinin belirtilerinin iyi bilinmesi ve zamanında teşhis edilerek gerekli önlemlerin alınması çok önemlidir (Ardıç ve Polatçı, 2008: 73).

Genel olarak araştırmalar tükenmişliğin belirtilerini; fiziksel, psikolojik/ruhsal ve davranışsal olarak üç alt başlık altında incelemektedir (Yoğun-Erçen, 2007: 3):

2. 1. 3. 1. Fiziksel Belirtiler

Tükenmişlik, fiziksel anlamda öncelikle hafif belirtiler halinde kendini göstermektedir. Bu belirtiler; yorgunluk ve bitkinlik hissi, sık baş ağrıları, uyuşukluk ve uyku bozuklukları şeklinde sıralanmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2008: 73). Devam eden süreçte ise; kronik soğuk algınlığı, mide ve bağırsak bozuklukları, şişmanlık veya kilo kaybı, solunum güçlüğü, psikosomatik hastalıklar, koroner kalp rahatsızlığı sıklığında artma, alerji, cinsel yetersizlik, yüksek tansiyon, diyabet, ülser, kolit ve kanser, enfeksiyona karşı direncin azalması ve hafıza problemleri, deri şikâyetleri, genel ağrı ve sızılar ve yüksek kolesterol görülebilir (Kaçmaz, 2005: 30; Ören ve Türkoğlu, 2006: 3; Yoğun-Erçen, 2007: 3; Barutçu ve Serinkan, 2008: 547).

2. 1. 3. 2. Psikolojik / Ruhsal Belirtiler

Psikolojik belirtiler, tükenmişlik yaşayan kişilerde görülebilecek diğer belirtilere göre daha az belirgindir (Ardıç ve Polatçı, 2008: 73). Bu belirtiler; engellenmişlik hissi ve ani öfke patlamaları, nedeni bilinmeyen huzursuzluk ve tedirginlik, sabırsızlık, özgüvende azalma, çevreye karşı düşmanlık, güçsüzlük, enerji kaybı, iş ile ilgili ümitsizlik, hayal kırıklığı, bir işe yoğunlaşamama, diğer insanları eleştirme, ilgisizlik, aile içi sorunlarda artış, memnuniyetsizlik, hayata karşı negatif tutum geliştirme, düşüncelerde karmaşıklık, paranoya, depresyon, panik atak, suçluluk hissi ve çaresizliktir (Ören ve Türkoğlu, 2006: 3-4; Yoğun-Erçen, 2007: 3; Ardıç ve Polatçı, 2008: 73; Deniz-Kan, 2008: 432;).

2. 1. 3. 3. Davranışsal Belirtiler

Davranışsal belirtiler, fiziksel ve psikolojik belirtilere oranla başkaları tarafından daha kolay gözlenebilen tükenmişlik belirtileridir (Ardıç ve Polatçı, 2008: 74). Bu belirtiler; unutkanlık, hatalar yapma, bazı şeyleri erteleme ya da sürümcemede bırakma, aile içi çatışmalar, sık gelen ağlama nöbetleri, yalnız kalma isteği, alınganlık, işi yavaşlatma, hizmetin niteliğinde bozulma, düşük iş performansı, iş arkadaşlarına karşı alaycı ve suçlayıcı olma, işi yavaşlatma, hizmet verilen kişilere sert müdahalelerde bulunma, işe geç gitme veya gitmemeler, işi bırakma eğilimi, işte yaralanma ve iş kazalarında artıştır (Kaçmaz, 2005: 30; Yoğun-Erçen, 2007: 3; Ardıç ve Polatçı, 2008: 74; Deniz-Kan, 2008: 432; Karakelle ve Canpolat, 2008: 110).

2. 1. 4. Tükenmişlik Modelleri

Tükenmişlik kavramı, günümüze dek çeşitli yaklaşımlarla incelenmiştir. Bu yaklaşımlardan en bilinenleri; Cherniss Tükenmişlik Modeli, Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli, Pines Tükenmişlik Modeli, Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli, Meier Tükenmişlik Modeli, Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli ve Maslach Tükenmişlik Modelidir. Belirtilen tükenmişlik modelleri hakkında aşağıda kısa bilgiler verilmiştir.

2. 1. 4. 1. Cherniss Tükenmişlik Modeli

Cherniss modeli tükenmişliği, zamana yayılmış bir süreç sonunda ortaya çıkan bir durum olarak ele almaktadır. Bu modele göre tükenmişlik, işle ilgili stres kaynaklarına bir tepki olarak başlayan ve iş ile psikolojik olarak ilişkiyi kesmeyi içeren bir başa çıkma davranışıyla son bulan bir süreçtir. Diğer bir deyişle tükenmişlik, iş ortamında ortaya çıkan stres kaynaklarına uyum sağlama ve stresle başa çıkma yolu olarak görülmektedir (Cherniss, 1982; Akt. Yılmaz, 2013: 9).

Bu modele göre, isteklerin mevcut kaynakları aşması nedeniyle stres yaşayan birey ilk olarak stres kaynağını ortadan kaldırmayı tercih eder. Bu konuda başarılı olamayan birey ikinci adım olarak egzersiz, meditasyon gibi birtakım stresle başa çıkma yöntemlerine başvurur ve bu şekilde rahatlamaya çalışır. Bu adımda da başarılı olamazsa duygusal yükünü azaltmak için işiyle psikolojik olarak ilişkisini kesmeye çalışır (Çelebi, 2013: 20).

2. 1. 4. 2. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli

Edelwich ve Brodsky tükenmişlik modeline göre tükenmişlik; aşırı iş yoğunluğu, ücret yetersizliği, mesai saatlerinin fazla olması, hizmet verilen kişilerden takdir görememe, kişisel idealler ile mevcut durum arasındaki büyük farklılıklar, bürokratik birtakım zorlamalar sonucunda ortaya çıkmaktadır (Özgen, 2007: 117).

Bu modele göre tükenme, dört evreden oluşmaktadır. Bu evreler, tükenmeyi anlamayı kolaylaştıran bir bakış açısı sağlamaktadır. Aslında tükenme, kişinin bir evreden diğerine geçtiği kesikli bir süreç değil, sürekli bir olgudur. Bu evreler aşağıdaki gibi açıklanmıştır (Kaçmaz, 2005: 30):

Birinci Evre (Şevk ve Coşku Evresi – Enthusiasm): Bu evrede yüksek bir beklenti, enerjide artma ve gerçekçi olmayan mesleki beklentiler görülmektedir. Kişi için mesleği her şeyden önemlidir. Birey; uykusuzluğa, gergin çalışma ortamlarına, kendine ve sosyal yaşamına zaman ayıramamasına rağmen uyum sağlama çabasıdadır.

İkinci Evre (Durgunluk Evresi – Stagnation): Bu evrede artık istek ve beklentilerde bir azalma olur. Birey, mesleğinde karşılaştığı güçlüklerden ve daha önce duyarsız kaldığı bazı noktalardan rahatsız olmaya başlar. Sorgulanmaya başlanan durum “işten başka bir şey yapmıyor olmaktır”.

Üçüncü Evre (Engellenme Evresi - Frustration): İnsanlara yardım ve hizmet etmek için çalışmaya başlamış olan kişi; insanları, sistemi, olumsuz çalışma koşullarını değiştirmenin ne kadar zor olduğunu anlar ve yoğun bir engellenmişlik duygusu yaşar. Kişi bu noktada üç yoldan birini seçmektedir. Bu yollar; (a) adaptif (uyum sağlayıcı) savunma ve başa çıkma stratejilerini harekete geçirme, (b) maladaptif (uyum göstermeyen) savunmalar ve başa çıkma stratejileri ile tükenmişliği ilerletme ve (c) durumdan kendini çekme veya kaçınmadır.

Dördüncü Evre (Umursamazlık Evresi – Apathy / Insouciance): Bu evrede; yoğun bir duygusal kopma, derin bir inançsızlık ve umutsuzluk gözlenmektedir. Birey mesleğini, ekonomik ve sosyal güvence için sürdürmekte, işinden zevk almamaktadır. Böyle bir durumda iş yaşamı kişi için bir doyum ve kendini gerçekleştirme alanı olmaktan çok, kişiye ancak sıkıntı ve mutsuzluk veren bir alan olacaktır.

2. 1. 4. 3. Pines Tükenmişlik Modeli

Pines tükenmişlik modelinde tükenmişlik, “bireyleri duygusal anlamda sürekli olarak tüketen ortamların bireyler üzerinde yol açtığı fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik durumu” olarak tanımlanmaktadır (Pines ve Aranson, 1988: 9; Akt. Yıldız, 2012: 42).

Pines’e göre tükenmişliğin temelinde, bireyi sürekli olarak duygusal baskı altında tutan iş ortamları vardır. Ancak bu iş ortamları yalnızca işine yüksek düzeyde güdülenen bireylerde tükenmişliğe yol açabilir. İş çevresini destekleyici olarak algılayan bu bireyler, beklentilerini ve dolayısıyla kendini gerçekleştirme şansını da beraberinde yakalamaktadırlar. Ancak, iş çevresinde stres boyutunun yüksek, destek ve ödül

boyutunun düşük olduğu durumlarda yaşanan başarısızlık, tükenmişliğin en önemli nedenini oluşturmaktadır. Bir kez tükenmişlik yaşadıklarında güdülenme düzeyleri giderek azalmaktadır. Bu durum bazı bireylerde işten ayrılma veya iş değişikliği ile sonuçlanmaktadır (Kaya, 2010: 19-20).

2. 1. 4. 4. Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli

Pearlman ve Hartman'a göre tükenmişlik; kronik duygusal strese verilen bir tepkidir ve (a) duygusal ve/veya fiziksel tükenme, (b) düşük iş üretimi ve (c) duyarsızlaşma üç bileşeninden oluşur (Pearlman ve Hartman, 1981: 6).

Yaklaşımın dört aşaması bulunmaktadır (Yılmaz, 2013: 10-11):

Birinci Aşama: Durumun strese iletkenliğini göstermektedir. Stresin oluşumunda iki temel durum bulunmaktadır. Bireyin becerileri ve yetenekleri, örgütsel talepleri karşılamak için yetersiz olabilir ya da iş, bireyin istek, ihtiyaç ve değerleri ile örtüşmeyebilir.

İkinci Aşama: Bireyin algıladığı stres düzeyini içermektedir. Strese yol açan birçok durum, bireyin kendini stres altında algılaması ile sonuçlanır.

Üçüncü Aşama: Strese verilen üç temel tepkiyi yani (a) duygusal ve/veya fiziksel tükenme, (b) düşük iş üretimi ve (c) duyarsızlaşma kategorilerini içerir.

Dördüncü Aşama: Stresin sonuçlarını temsil etmektedir. Bu aşamada tükenmişlik, kronik duygusal stresin yaşanması ile oluşur. Tükenmişliğin sonucunda, iş doyumunda ya da iş düzeyinde bir değişim olur. Psikolojik ve fizyolojik sağlık durumunda bir bozulma meydana gelebilir.

Bireylerin kişisel ve çevresel değişkenlerini ele alan bu modele göre; bireyin özellikleri, iş çevresi ve sosyal çevresi tükenmişlikle başa çıkma konusunda oldukça etkilidir (Çelebi, 2013: 23).

2. 1. 4. 5. Meier Tükenmişlik Modeli

Meier, Bandura'nın çalışmasını temel alarak, değişik boyutlar içeren yeni bir tükenmişlik modeli önermektedir. Tükenmişlik; bireylerin gerçekleştirdikleri işlerden

yeterli düzeyde pekiştireç alamamaları ve bireysel yeterliliklerinin düşük olmasından dolayı küçük ödül – büyük ceza beklentilerinden kaynaklanan bir durumdur (Meier, 1983: 47; Akt. Başören, 2005: 6).

Bu modelde tükenmişlik, iş deneyimlerinin tekrarı ile sonuçlanan bir durum olarak ele alınmış ve üç aşamada açıklanmıştır (Meier, 1983; Akt. Çavuşoğlu, 2005: 28).

Birinci Aşama: Bireyin iş ile ilgili pekiştireç beklentisinin düşük ve ceza beklentisinin yüksek olmasıdır.

İkinci Aşama: Bireyin var olan pekiştireçleri kontrol etmeyle ilgili beklentisinin yüksek olmasıdır.

Üçüncü Aşama: Bireyin pekiştireçleri kontrol etmek için gerekli davranışları göstermede öz yeterlik algısının düşük olmasıdır.

Beklentisi böyle düşük seviyelerde olan bireyler, sıklıkla korku ve kaygı gibi olumsuz duyguları yaşamaktadırlar (Başören, 2005: 7). Bu modelin; (1) Pekiştirme beklentileri, (2) Sonuç beklentileri, (3) Yeterli olma beklentileri ve (4) Bağlamsal işleme süreci şeklinde dört boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar aşağıda açıklanmıştır (Meier, 1983: 63; Akt. Başören, 2005: 7):

Pekiştirme Beklentileri: Bireyin; iş yaşantılarının, gizli ya da açık amaçlarını karşılayıp karşılamayacağı ile ilgili beklentileridir. İş yaşantısı sonuçları, bireyin yüklediği anlama ve değere göre bireyden bireye değişir (Meier, 1983: 890; Akt. Dilber, 2009: 36). Örneğin; bir öğretmen sınıfta sürekli soru soran öğrencilerle çalışmak isterken diğer bir öğretmen, sessizce dinleyen öğrencileri tercih edip bu şekilde doyum sağlayabilir. Her ikisi de bu şekilde işlerinden memnuniyet duyarken tam tersi bir durum ikisi için de doyumsuzlukla sonuçlanabilir (Başören, 2005: 7).

Sonuç Beklentileri: Belli sonuçlara yol açan davranışlar hakkındaki betimlemeler olarak tanımlanmaktadır (Kaya, 2010: 14). Pekiştirme beklentileri belli sonuçların istenen amaçları karşılayıp karşılamadığını tanımlarken sonuç beklentileri hangi davranışların o sonuçları elde etmekte gerekli olduğunu tanımlamaktadır. Örneğin; bir öğretmen, “öğrenciler bu konuyu öğrenemezler” şeklindeki beklentisini destekleyen yaşantıları sebebiyle bezginlik yaşayabilir (Başören, 2005: 7).

Yeterli Olma Beklentileri: Yeterli olma, verimli davranışı yapmada kişisel yeterlilik beklentisine işaret eder. Yeterlik beklentisi; bireyin, sonuçları üretmede gerekli olan davranışları başarılı bir şekilde yapabilme kabiliyetidir. Örneğin; öğretmen, öğrenciler materyali öğrenmediği için tükenmişlik yaşayabilir ya da öğretmek için kişisel yeterlikten yoksun olduğunu hissedebilir (Çavuşoğlu, 2005: 40).

Bağlamsal İşleme Süreci: Bu süreçte; bireyin beklentilerini nasıl öğrendiği, sürdürdüğü ve değiştirdiği ile ilgili açıklamalar yapıldığı için tükenmişlik modelinin en geniş kategorisidir. Bağlamsal işleme, bireyin bağlamda bilgi işleme sürecine işaret etmektedir. Buna örnek olarak da; sosyal gruplar, örgütsel yapı, öğrenim tarzı ve kişisel inançlar gösterilebilir (Başören, 2005: 8).

2. 1. 4. 6. Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli

Bu model, Ericson'un kişilik gelişimi kuramını temel alarak tükenmişliği; (1) Kimlik ve rol karmaşası, (2) Yeterlilik ve yetersizlik, (3) Verimlilik ve durgunluk ve (4) Yeniden oluşturma ve hayal kırıklığı şeklinde dört aşamalı gelişimsel bir süreç olarak incelemiştir. Bu dört aşama aşağıdaki gibidir (Suran ve Sheridan, 1985: 744):

Kimlik ve Rol Karmaşası: Kişisel ve mesleki kimlik rollerinin oluştuğu zaman dilimi olan lisenin son sınıfı ve üniversitenin ilk yılları, psikolojik gelişim açısından kritik bir dönemdir. Ego kimliği ve rol karmaşası arasındaki çatışmalar; meslek seçiminde, profesyonel ve bireysel hedeflerin belirlenmesinde belirleyici olmaktadır. Mesleki gelişimin anlamlı bir şekilde tamamlanması bireyde olumlu bir kimlik oluşmasını sağlarken, anlamlı bir şekilde tamamlanamaması, gelecekte bireyi rol karmaşası ile karşı karşıya bırakmaktadır. Kişinin gelişiminde, eğitim ihtiyaçları karşılanamadığı zaman, kişinin benliği kişisel ve mesleki bir bütün oluşturamamaktadır; bu nedenle de birey tükenmişlik yaşamaya başlamaktadır (Başören, 2005: 9).

Yeterlilik ve Yetersizlik: Kişinin içinde bulunduğu kimlik süreci, işinde bir yeterlilik duygusu edinmesiyle son bulur. Buna çıraklık dönemi adı verilir. Bu süreç içinde aday, insanların gözünde profesyonel bir kimlik geliştirir ve bununla ilgili duyulan kaygı azalır (Besler, 2006: 20).

Birey kendini eş düzeydeki diğer profesyonellerle karşılaştırmaya ya da kendini birkaç yıl sonraki pozisyonda hayal etmeye başlar. Bu tür bir karşılaştırmanın sonucu olumsuzsa, birey kişisel yetersizlik ve mesleki aşağılık duygusu yaşamaya başlar ve tükenme riski ortaya çıkar. Yaptığı işte kendisini değerli hissetmeyi öğrenen birey ise yeterlik duygusu yaşar (Kaya, 2010: 17).

Verimlilik ve Durgunluk: Çıraklık dönemini tamamlayan birey artık bir kariyere başlar. Bireyin ilk kararları; bir yer ve tarz seçme ile ilgilidir. Parasal ve kişisel denge sağlanır. Bu aşamada, bazı bağlantılardan vazgeçme, kişisel ve mesleki yaşamı dengeleme gereksinimi ortaya çıkabilir (Besler, 2006: 20).

Bu aşama, profesyonelin üretken olduğu bir aşamadır. Bu aşamadaki birey; yeteneklerine imkân vermek, enerjisini işinde verimli olmak için kullanmak ve yaratıcı bir yaşam tarzı geliştirmek için uğraşır. Ancak profesyonelin bunları gerçekleştirememesi, hedefsizlikle sonuçlanmaktadır. Yeteneklerini yaratıcı bir şekilde kullanabileceği bir ortam olmayınca birey ne yapacağını bilemez hale gelmekte ve bunun sonucunda durgunluğa girmektedir. Birey; yaratıcı olmayı, kendisini olduğu gibi ifade edebilmeyi ve öyle davranmayı başarabildiğinde ise verimlilik duygusu yaşamaya başlayacaktır (Kaya, 2010: 17-18).

Yeniden Oluşturma ve Hayal Kırıklığı: Bu dönemde birey, mesleğinden memnuniyetsizlik yaşamaya başlar ve her şeyi tekrar tekrar yapıyormuş gibi hisseder. Bireyin hayatında; stres, gerginlik ve yorgunluk baskın duruma geçer. Birey klasik bir orta yaş krizi yaşar, incinme ve ölüm korkusu duyguları ortaya çıkabilir (Besler, 2006: 20).

Orta yaşta hissedilen meslekle ilgili hayal kırıklığı duygusu, mesleğin amaçlarını yeniden tanımlayıp, başarı gereksinimlerini yeniden değerlendirmede olumlu bir uyarıcı rolü oynayabilir. Yeniden oluşturma ise; bireyin kişisel ve profesyonel yaşamında olmak istediği kişi olabilmesi için yeni bir sebep keşfetme sürecidir (Başören, 2005: 11).

Bu aşamaların her biri, tükenmişlik ile başa çıkma konusunda yararlı olabilecek yaşam kesitlerini içermektedir. Suran ve Sheridan'a (1985: 743-749) göre tükenmişlik, "bu aşamaların her birinde yer alan çatışmaların doyum sağlayıcı bir şekilde çözümlenememesinin bir sonucudur". Gözleme ve deneyime dayalı olarak geliştirilen bu

model, yetişkinliğin başlangıcında ve ortasında var olan, mesleki gelişime uygun psikolojik adımları ayrıntılı olarak işlemeye çalışmaktadır (Akt. Sürgevil-Dalkılıç, 2014: 53).

2. 1. 4. 7. Maslach Tükenmişlik Modeli

Uzun süreli iş stresinin tükenmişliğe yol açtığını söyleyen Maslach tükenmişliği, “profesyonel bir kişinin mesleğinin özgün anlamı ve amacından kopması, hizmet verdiği insanlar ile artık gerçekten ilgilenemiyor olması” biçiminde tanımlamıştır (Kaçmaz, 2005: 29).

Maslach ve Jackson, tükenmişliği; (1) Duygusal tükenme, (2) Duyarsızlaşma ve (3) Kişisel başarı duygusunun azalması şeklinde üç boyutlu bir yapı olarak ele almıştır. Bu boyutlar aşağıda açıklanmıştır (1981: 99):

2. 1. 4. 7. 1. Duygusal Tükenme

Duygusal tükenme, bireyin diğer kişilerle yoğun iletişimi sonucu ortaya çıkan duygusal bitkinlik durumudur (Leiter ve Maslach, 1988: 297). Duygusal tükenme, karmaşık bir yapı olan tükenmişlik sendromunun en açık şekilde gözlenebilen boyutudur (Gündüz, 2005: 153). Tükenmişliğin en önemli belirleyicisi duygusal tükenmedir (Deniz-Kan, 2008: 431). Duygusal açıdan yoğun bir çalışma temposunda bulunan birey, diğer insanların duygusal istekleri altında ezilir. Bireyin yaşadığı bu duruma tepki olarak da duygusal tükenme ortaya çıkar (Üngüren, Doğan, Özmen ve Tekin, 2010: 2923). Duygusal tükenme yaşamaya başlayan birey, iş yerine gitmek istemez. Bu sebeple çeşitli mazeretlerle işe geç gitmeye, işten erken ayrılmaya hatta işe hiç gitmemeye başlar. Bu durum hem birey hem de kurum için verimsizliğe yol açmaktadır (Kayabaşı, 2008: 195).

2. 1. 4. 7. 2. Duyarsızlaşma

Duyarsızlaşma, bireyin hizmet verdiği ve bakımını gerçekleştirdiği kişilere karşı duygusuzlaşmasını ve tepkisiz kalmasını ifade etmektedir (Leiter ve Maslach, 1988: 297). Birey, hizmet verdiği alıcılara karşı olumsuz, alaycı tutum ve duygular geliştirir (Maslach ve Jackson, 1981: 99). Kendisinden ve işinden uzaklaşan çalışanlar, işe yönelik idealizmlerini heyecanlarını kaybederler. Hizmet verilen kişilere karşı umursamazlık ve düşmanlık içeren olumsuz tepkilerde bulunma sıklıkla görülen davranış biçimleridir.

Yapılan araştırmalar, duygusal tüklenme ile duyarsızlaşma arasında önemli bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (Gündüz, 2005: 153).

2. 1. 4. 7. 3. Kişisel Başarı Duygusunun Azalması

Tüklenmişliğin bu boyutu, duygusal ve fiziksel yönden tükenen bireylerin kendilerini başarısız ve yetersiz olarak algılama durumlarını ifade etmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 399). Kişisel başarı, sorunun üstesinden başarı ile gelme ve kendini yeterli bulma olarak tanımlanmaktadır. Kişisel başarısızlık ise, kişinin kendini işinde yetersiz ve başarısız olarak algılamasıdır (Üngüren vd., 2010: 2924). Bireyin hissedeceği başarısızlık, sevilmeme hissi ve suçluluk duyguları, kişinin kendisine olan saygısını azaltacağından kişiyi depresyona dahi sokabilir (Çavuşoğlu, 2005: 26). Bu suçluluk duygusuna neden olabilecek diğer bir etken de bireyin işinde ilerleyemediğini hatta gerilediğini düşünmesidir (Dilsiz, 2006: 14).

Yukarıdaki tüklenmişlik modelleri incelendiğinde, bu modeller içerisinde eğitim öğretimde öğretmenler üzerine yapılan araştırmalarda en fazla kullanılan modelin Maslach Tüklenmişlik Modeli olduğu tespit edilmiş, bu nedenle de söz konusu çalışmanın amacı kapsamında bu modeli ortaya koyan araştırmacıların geliştirdiği ölçeğin kullanılması benimsenmiştir.

2. 1. 5. Tüklenmişlikle Mücadele Teknikleri

Tüklenmişlikle mücadele edebilmenin ilk şartı, bu sorunun varlığını kabullenmektir. Tüklenmişlik, sadece bireysel çabalarla çözümlenebilecek bir sorun değil; bireyin yanı sıra, örgütü ve örgütteki bütün çalışanları da kapsayan bir sistemin tamamının işbirliği ile mücadele edilebilecek ve çözümlenebilecek bir sorundur.

Tüklenmişlikle mücadele teknikleri; örgütsel ve bireysel düzeyde olmak üzere iki alt başlık altında değerlendirilmektedir (Dinler, 2010: 51). Bu teknikler aşağıdaki şekilde ele alınabilir:

2. 1. 5. 1. Örgütsel Mücadele Teknikleri

Örgütsel koşulları iyileştirmek için alınabilecek her türlü önlem tüklenmişliği önleyici veya azaltıcı etkiye sahiptir. Bireysel mücadele tekniklerini uygulamak daha

kolay iken, örgütsel düzenlemeler tükenmişlikle mücadelede daha kalıcıdır. Aynı zamanda örgütsel düzenlemeler, tükenmişliğin örgüt için önemli bir problem olduğu ve önlenmesi gerektiği düşüncesini pekiştirmektedir. Bu örgütsel mücadele yöntemleri aşağıdaki tabloda sıralanmıştır (Ardıç ve Polatçı, 2008: 76; Çelebi, 2013: 34):

Tablo 2. 1: Örgütsel Düzeyde Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları

| | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> * Gerektiğinde yardımcı personel ve ek donanımına başvurmak, * Serbest karar verme imkânlarını ve kararlara katılımı artırmak, * İşin gerektirdiği sorumluluk miktarını belirleyip, yetki ve sorumluluğu denkleştirmek, * Adil bir ödül sistemi geliştirmek, * İş yükünün aynı kişilerde birikmesini önlemek için zor işlerin eşit olarak dağıtılmasını sağlamak, * Örgütsel değişimi sağlamak, * Takım çalışmalarını desteklemek, * Örgütsel bağlılığı sağlamak, * Örgüt içerisinde düzenli işleyen bir çatışma yönetim sistemi kurmak, * Görev tanımlarını açık ve net olarak belirlemek, * Kişisel gelişim ve dinlenmeye önem vermek, çalışma saatleri içerisinde bunlara yeterli zamanı ayırmak, | <ul style="list-style-type: none"> * Örgüt içi iletişimin yeterli düzeyde ve kaliteli olmasını sağlamak, * Öğle yemeği ve dinlenme aralarını, rahatlatıcı ve iş ortamından uzaklaştırıcı yerlerde vermek, * Kişileri yeni görevlere atamak, * Üst yönetimin desteğini sağlamak, * Yetki devri ile astların yaptıkları iş konusunda yönetsel beceri sahibi olmalarını sağlamak, * Sık sık pozitif geribildirim vermek, * Uzun çalışma saatlerini kısaltmak, * Örgüt içi danışmanlık hizmeti vermek, * Yerinde bir terfi politikası izlemek, * Tatil ve sosyal etkinlik imkânlarını artırmak, * Hizmet içi eğitimler planlamak, * İşyerinde sosyal destek amaçlı gruplar kurmak, * Kariyer için fırsat tanımak. |
|--|--|

Kaynak: Ardıç ve Polatçı, 2008: 76.

Örgütsel düzeyde yürütülen mücadele teknikleri, tükenmişliğin örgüt bütününde kabul edilmesini ve tükenmişlikle başa çıkma konusunda daha bilgili ve dayanıklı çalışan grupların oluşmasını da sağlamaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2008: 76).

2. 1. 5. 2. Bireysel Mücadele Teknikleri

Örgütlerin tüm sistemlerini etkileyen tükenmişlik sorununu sadece örgüt içerisindeki bireyleri değiştirerek çözümenin mümkün olmadığı yapılan araştırmalarla kanıtlanmıştır. Tükenme ile başa çıkabilmek için bireye de bazı görevler düşmektedir. Bu yöntemler aşağıdaki tabloda sıralanmıştır (Ardıç ve Polatçı, 2008: 77):

Tablo 2. 2: Bireysel Düzeyde Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları

| | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> * Tükenmişlikle ilgili bilgi sahibi olmak, * Kendini iyi tanımak ve ihtiyaçlarını belirlemek, * İşle ilgili gerçekçi beklenti ve hedefler geliştirmek, * Kişisel gelişim ve danışmanlık gruplarına katılmak, * Nefes alma ve gevşeme tekniklerini öğrenmek, rahatlamak için müzik dinlemek, spor yapmak, * Kişinin insan olarak sınırlılıklarını bilmesi ve kabullenmesi, * Hobi edinmek, | <ul style="list-style-type: none"> * İşe başlamadan önce işin zorlukları ve riskleri ile ilgili bilgi edinmek, * Zaman yönetimi konusunda bilgi sahibi olmak, * Tatile çıkmak, * İşte ve özel hayattaki monotonluğu azaltmak, * Huzurlu bir yaşam tarzı belirlemek, * İşe ara vermek veya iş değişikliği yapmak, * Kendisini stresle başa çıkma konusunda geliştirmek. |
|---|---|

Kaynak: Ardıç ve Polatçı, 2008: 77.

Tükenmişlik, bireyin kendi başına yönetebileceğinden daha büyük bir problemdir; ancak bu durum, bireyin tükenmişliğe teslim olmasını ve çözmeye yönelik bir çabada bulunmamasını gerektirmez. Bireyin, tükenmişliğe karşı fiziksel ve ruhsal açıdan kendisini güçlendirebilmesi için Tablo 2.2’de verilen yöntemleri kullanması faydalı olacaktır (Tunç, 2008: 38).

2. 1. 6. Öğretmenlerde Tükenmişlik

Eğitimde stres; “benlik ile ideal benlik arasında görülen farklılıklar” olarak tanımlanır. Birey, olmak istediği ideal öğretmen modelini zihninde oluşturmuştur. Bu ideal benlik, öğretmeni ideal kişi olmaya ve başarıya motive eder. Okul çevresinde karşılaştığı sorunları yine ideal benliğine bağlı olarak çözmeye çalışır. Sorunlarla başa çıktığında özgüveni artarken aksi durumda ideal benliğine uygun hareket edemediği için stresi artar (Besler, 2006: 27). Nitekim öğretmenlik mesleği, sürekli etkili iletişim gerektirdiği ve bireyi duygusal olarak yorduğu için tükenmişlik durumunun ortaya çıkma ihtimali yüksek olduğu mesleklerden kabul edilmektedir (Yoğun-Erçen, 2007: 2). Antoniou, Polychroni ve Walters’a (2000) göre öğretmen;

- a. Kendisine yönelik beklentilerin fazla olduğuna yönelik bir algıya sahip olduğunda,
- b. Bu beklentileri karşılamakta zorluk çekmeye başladığında ve
- c. Yaşanılan başarısızlıkların etkisiyle ruhsal ve fiziksel sağlığı tehlikeye girdiğinde tükenmişlik yaşar. Burada asıl öge, öğretmenin yaşadığı tehdit algısıdır (Akt. Çelikkaleli, 2011: 40).

Öğretmenlerde gözlenen tükenmişlik; duygusal, düşüncesele ve fizyolojik boyutlarda hissedilen tükenmişlikle karakterizedir (Kyriacou, 1987; Akt. Tuğrul ve Çelik, 2002: 3). Yüksek iş stresi kişilerde; iş doyumsuzluğu, iş devamsızlığı ve işten ayrılma gibi sonuçlara neden olmaktadır. Öğretmenlerde mesleğin stresinden kaynaklı; psikolojik (kaygı ve depresyon), fizyolojik (yüksek tansiyon, hızlı kalp atışı, baş ağrıları) ve/veya davranışsal (alkol ve sigara kullanımı, uyku problemleri) problemler görülmektedir (Kyriacou ve Sutcliffe, 1979; Akt. Tuğrul ve Çelik, 2002: 3).

Davranışsal boyutta tükenen öğretmenler, işlerine karşı daha az coşku ve doyum yaşarlar. İşleri daha fazla çaba ve zaman gerektirirse, öğretmen isteksizleşir ve öğrencilerin çalışmalarına karşı ilgisizleşebilir. *Duygusal boyutta tükenen öğretmen*, işine karşı olumlu bir duyguyu hissedemez ve mesleğinden vazgeçme duygusu baskındır. Yaşanan ana duygu depresyondur. *Fiziksel boyutta tükenen öğretmen* ise, kendini okulda çoğu zaman fiziksel olarak yorgun hisseder (Kyriacou, 2000; Akt. Yılmaz, 2013: 18-19).

Öğretmenlerin verimli çalışmalarındaki en önemli etkenlerden biri olan tükenmişliğin nedenleri araştırılmış ve genel olarak öğretmenlerin kendilerine ve çalıştıkları kurumlara ilişkin etkenlerin birleşerek tükenmişliğe yol açtığı kabul edilmiştir (Besler, 2006: 28). Öğretmenlerdeki tükenmişliğin nedenleri olarak;

- öğretmen – öğrenci çatışması,
- okul – aile çatışmaları,
- disiplin sorunları,
- öğrencilerin derslere karşı ilgisizliği ve başarısızlığı,
- öğrencilerin istenilmeyen davranışlarını yönetememe,
- kalabalık sınıflar,
- fiziki koşullardaki yetersizlik,
- kaynakların yetersizliği,
- bürokratik işlerin (kırtasiyecilik) çokluğu,
- okulların üzerindeki sosyal ve politik baskılar,
- kararlara katılımın azlığı,
- yönetim desteğinin azlığı,
- gönülsüz tayinler,

- ödüllendirme yetersizliği,
- rol karmaşası ve rol çatışması,
- öğretmenlere yönelik acımasız eleştiriler,
- öğretmenlerden çok büyük beklentilerin olması gösterilebilir (Dolunay ve Piyal, 2003: 37; Avşaroğlu vd., 2005: 118; Besler, 2006: 28; Cemaloğlu ve Kayabaşı, 2007: 125; Cemaloğlu ve Erdemoğlu-Şahin, 2007: 466; Cerit, 2008: 555; Otacıoğlu, 2008: 105; Polat vd., 2009: 218).

Öğretmenler tükenmişlik yaşamaya başladıklarında, daha otoriter, çatışmacı, engelleyici ve denetleyici davranışlar sergilemeye başlayabilirler. Bu durum, onların sınıf içi ve dışı davranışlarında etkisini gösterebilir (Cemaloğlu ve Kayabaşı, 2007: 125-126).

İnsanların daha sinirli olmalarına, performanslarının en düşük seviyeye inmesine, işteki kalite ve yetkinliklerinin azalmasına sebep olan tükenmişlik, ne yazık ki sadece o kişiyi ilgilendirmemektedir. Tükenmişlik; öğretmenin yaşamının yanı sıra, onun ailesine, öğrencilere, velilere, okul personeline ve sonuçta bir bütün olarak topluma zarar vermektedir. Öğretmenlikte tükenmişlik, bir profesyonel olarak öğretmenin öğrencilerine karşı ilgisini kaybetmesine, sonrasında ise öğrencilerine alaycı ve küçük düşürücü şekilde hitap etmesine ve insanlık dışı bir şekilde davranmasına neden olmaktadır (Gündüz, 2005: 154).

2. 2. İŞ DOYUMU

2. 2. 1. İş Doymu ve İlgili Kavramlar

İlk kez 1920'lerde ortaya atılmış olup, önemi 1930-1940'lı yıllarda anlaşılan iş doymu (iş tatmini) kavramı, genel olarak çalışanların işlerine ilişkin duygularının bir dışı vurumu olarak tanımlanmaktadır (Üngüren vd., 2010: 2925).

Locke (1976: 1300) iş doymunu, “bir kişinin, işini veya iş deneyimlerini değerlendirmesinden kaynaklanan zevkli ve olumlu duygular hissetmesi” şeklinde tanımlamaktadır (Sempane, Rieger ve Roodt, 2002: 23; Baş, 2002: 19).

İş doyumunu, kişinin işiyle ilgili değerlerinin işinde karşılandığını algılaması ve bu değerlerin bireyin ihtiyaçları ile uyumlu olması olarak ifade edilmektedir. İş doyumunu, çalışanın işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucu duyduğu haz ya da ulaştığı duygusal doyum olarak da belirtilmektedir (Hall, 2001; Akt. Okray-Kocabıyık ve Çakıcı, 2008: 133).

Eren'e (2004: 202) göre iş doyumunu, işten elde edilen maddi çıkar, birlikte çalışmaktan keyif alınan iş arkadaşları, ortaya konan bir eser, ürün ya da hizmetin sonunda hissedilen mutluluktur. Ayrıca iş doyumunu, bireyin işini ve çalışma koşullarını ne kadar sevdiğini de ifade eder (Şişman ve Turan, 2004: 119).

Spector'a (1997: 6) göre ise iş doyumunu, insanların çalıştıkları işler ve işin çeşitli çıktıkları hakkında hissettikleriyle ilgilidir. İnsanların işlerinden hoşlanmalarını (doyum) ya da hoşlanmamalarını (doyumsuzluk) da kapsayan bir kavramdır (Akt. Ertürk ve Keçecioğlu, 2012: 40).

Cranny, Smith ve Stone (1992), iş doyumunu ile ilgili çalışmaları inceledikten sonra, konu üzerinde akademik literatürde genel kabul gören bir tanımlama yapmışlardır. Bu tanıma göre iş doyumunu, çalışanın beklenti içerisinde olduğu veya arzuladığı sonuçlar ile gerçekleşen sonuçlar arasında yaptığı kıyaslama sonrasında işine karşı sahip olduğu his ya da duygusal tepkidir (Akt. Pınar, Kamaşak ve Bulutlar, 2008: 152-153).

İş doyumunu; güdülenme, moral, iş ile özdeşleşme ve işi çekici bulma kavramlarıyla yakından ilgilidir. Güdülerin bir amaca doğru çaba harcamayı gerektirmesine karşılık, iş doyumunu, işe bağlı olarak memnun olmayı göstermektedir. Bu yönü ile iş doyumunu, insanın işini ve iş yaşamını değerlendirmesi sonucu hissettiği haz duygusudur (Köroğlu, 2011: 20).

Bireyin, işyerinde yüksek düzeyde iş doyumunu hissetmesi, bu kişinin genel anlamda işini sevdiği ve işine değer verdiği sonucunu ortaya koymaktadır (Göktaş, 2007: 15). İş doyumunu, işin özellikleriyle çalışanın istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşmektedir (Davis, 1982; Akt. Dinler, 2010: 11).

İş doyumununun yönetim alanında çok önemli bir konu haline gelmesindeki temel sebep, işle ilgili olumlu birtakım sonuçları elde etmenin, büyük ölçüde iş doyumunu

sağlamaya bağlı olmasıdır (Yousef, 1998; Akt. Karataş ve Güleş, 2010: 75). Bireyler açısından iş doyumunun önemi ise, kişisel yetilerini ortaya koymak ve gerçekleştirmek istemelerinden kaynaklanmaktadır (Dil, 2005: 62).

Örgütlerin önceden belirlenen hedeflere ulaşması, çalışanların iş doyumunun sağlanması ve yaşam kalitesinin artırılması ile mümkündür. İş hayatının kalitesinin artırılması; çalışma şartlarının ve çevresinin düzenlenmesi, çalışanların psikolojik, ekonomik ve toplumsal ihtiyaçlarının karşılanması ve iş hayatında ortaya çıkacak sorunların en aza indirilmesi ile mümkündür (Dinler, 2010: 13-14). Hiçbir işkolunda, iş doyumsuzluğuna yol açan konular çözümlenmeden başarı olmayacaktır (Çimen vd., 2012: 23).

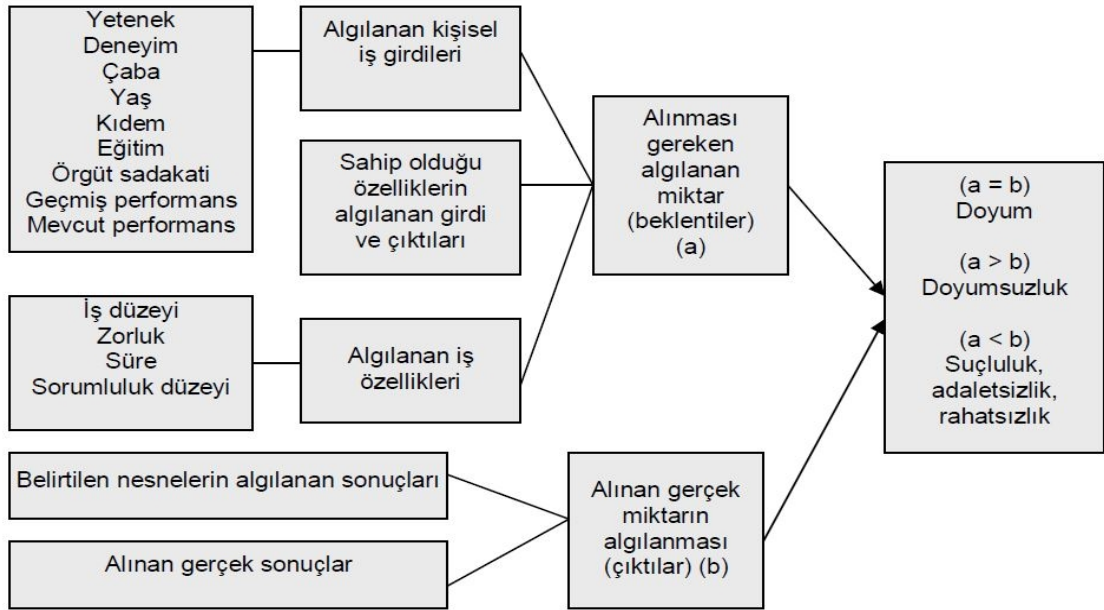
2. 2. 2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu, kişiden kişiye değişen bir özellik göstermektedir ve kişiye özel bir durumdur. Bir kişi için doyum sağlayan bir iş, başka birisi için doyum sağlamayabilir. Yani, çalışanları doyuma ulaştıran iş özelliği ile algıları değişkendir. Ayrıca, iş özelliğinin doyumunu kişi için zamanla değişebilmekte ve aynı özellik zaman geçtikçe kişiyi memnun etmeyebilmektedir (İmamoğlu, Keskin ve Erat, 2004: 169). Bu da kişinin değerlerine ve değerlerinin önem derecesine göre değişir. Örneğin bir kişi için görevde yükselme olanakları birinci planda doyum sağlarken, diğer bir kişi için ücret birinci planda olabilir (Örücü, Yumuşak ve Bozkır, 2006: 40).

Kurum yöneticileri, yönettikleri kurumların verimli işleyebilmesi için, çalışanların iş doyumunu dolayısıyla da kurumsal verimliliği olumlu ve olumsuz etkileyebilecek her türlü etkeni göz önünde bulundurmalıdırlar. Özellikle eğitim gibi hizmet üreten kurumlarda hem yöneticilerin hem de çalışanların iş doyumunun sağlanması önem taşır. Çünkü eğitimciler, bütün bir toplumu etkileme özelliğine sahiptirler (Yılmaz ve Ceylan, 2011: 282).

Lawler'a (1994: 96-97) göre iş doyumunu, çalışanın işinden elde edeceğine inandığı beklentiler (iş çıktıları) ile alınan gerçek çıktılar arasındaki farka dayanır. Şekil 2. 1'de iş doyumunun belirleyicileri yer almaktadır (Akt. Köroğlu, 2011: 28):

Şekil 2. 1: İş Doyumunun Belirleyicileri



Kaynak: Lawler, 1994'ten uyarlayan Köroğlu, 2011: 28.

Şekil 2. 1'e göre; çalışanın kişisel (yetenek, deneyim, çaba vb.) ve iş (iş düzeyi, zorluk, süre vb.) özelliklerine göre algıladığı iş girdileri ve özellikleri, çalışanın sahip olduğu özelliklerin algılanan girdileri ve çıktıları, onun işe yönelik beklentilerinin şekillenmesini sağlamaktadır. Çalışan, işe yönelik beklentileri (a) ile gerçek iş çıktılarını (b) karşılaştırır. Beklentileri çıktılarına eşitse ($a=b$) doyum, beklentilerinin seviyesi çıktıların üzerindeyse ($a>b$) doyumsuzluk, beklentileri çıktıların altında ise ($a<b$) suçluluk, adaletsizlik ve rahatsızlık hisseder (Lawler, 1994: 96-97; Akt. Köroğlu, 2011: 28-29).

Çalışanların iş doyum düzeyini etkileyen faktörler, bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki grupta toplanmaktadır (Serinkan ve Bardakçı, 2007: 153). Bu faktörler şu şekilde açıklanabilir:

2. 2. 2. 1. Bireysel Faktörler

Çalışanın iş doyumunu etkileyen bireysel (kişisel) faktörler; kişilik yapısı ve önceki deneyimler, yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, hizmet süresi, mesleki konum, medeni durum (Serinkan ve Bardakçı, 2007: 153-154; Dinler, 2010: 15; Yılmaz ve Ceylan, 2011: 281; Karaca ve Balcı, 2011: 34; Köroğlu, 2011: 30; Ertürk ve Keçecioglu, 2012: 41),

sorumluluk miktarı, iş yükü, rol belirsizliği (Çimen vd., 2012: 23), bireyin sosyal kişiliği, ihtiyaç ve beklentileri, başarı güdüsü, takdir edilme duygusu, inançlar, değerler, kültürel farklılıklar ve tutumlardır (Okpara, 2006: 50-51; Akt. Köroğlu, 2011: 30).

2. 2. 2. 2. Örgütsel Faktörler

Bireylerin işlerinden doyum sağlayamamaları sadece kendilerini değil örgütleri de etkilemektedir. İşyerlerinde hayal kırıklığı yaşayan bireyler, işlerine karşı çeşitli olumsuz tepkiler geliştirmektedirler. Bu tepkilerin en sık görülenleri; işe devamsızlık ve işten ayrılmadır. İşlerinde doyuma ulaşamayan çalışanlar, başka iş olanakları ile mevcut işlerini karşılaştırıp, buldukları işletmede çalışmayı sürdürüp sürdürmeme kararlarını vermektedirler (Hulin, Roznowski ve Hachiya, 1985; Akt. Uyar ve Erdinç, 2011: 215-216).

İşlerinden doyum sağlayamayan bireyler, işyerinde geçirdikleri zamanı katlanır kılmak için devamsızlığın yanı sıra farklı tepkiler de geliştirirler. Bunlar arasında; işyerinde geçirilen zamanı özel işler için kullanmak, uzun molalar vermek, iş yapmadığı halde meşgul görünmek, iş arkadaşları ile önemsiz konularda sohbet etmek, işi geciktirmek, kuralları kasıtlı olarak çiğneyerek otoriteye karşı çıkmak, iş arkadaşlarına ve üstlerine karşı saldırgan davranışlar sergilemek gösterilebilir. Bireylerin, bu tepkilerin birini ya da birkaçını seçmelerinde, kişisel geçmişleri, grup normları, bireysel özellikleri ve işyeri politikaları gibi değişkenler etkilidir (Sun, 2002: 5).

Çalışanların iş doyumlarını etkileyen örgütsel faktörler; yapılan işin içeriği, ücret, yönetim politikası, çalışma koşulları (Sünter, Canbaz, Dabak, Öz ve Pekşen, 2006: 10; Dinler, 2010: 15; İşcan ve Timuroğlu, 2007: 125-126), yöneticilerin tutum ve davranışları, denetim biçimi, güvenlik duygusu, iletişim, gelişme ve yükselme imkânları, rekabet (Serinkan ve Bardakçı, 2007: 153; Yılmaz ve Ceylan, 2011: 281), ödüller, sosyal haklar (Üngüren vd., 2010: 2925), iş arkadaşları ile ilişkiler, iş güvencesi, iş rotasyonu (Polat, 2008: 41-43), işyerinin fiziksel yapısı ve teknolojik imkânları (Çimen vd., 2012: 23), hizmet içi eğitim ve örgüt kültürüdür (Köroğlu, 2011: 55).

Çalışanların iş doyumunu sağlamak için yöneticilerin, çalışanların salt bir üretim faktörü olduğu yönündeki önyargılarından kurtulmaları gerekmektedir. Diğer bir deyişle yöneticiler, çalışanların sadece ekonomik bir varlık olmadığını, aynı zamanda sosyal

yönlerinin de bulunduğunu, ekonomik beklentilerinin dışında farklı sosyal ve psikolojik beklentilerini ve ihtiyaçlarını karşılamak için bir örgütte çalıştıklarını göz önünde bulundurmalarıdır. Çalışanların iş doyumlarının sağlanması aynı zamanda örgütlerin sosyal görevidir (Toker, 2007: 93).

2. 2. 3. İş Doyumunu Tanımlamayı Amaçlayan Kuramlar

İş doyumunu, çalışanların güdülenmesi ile yakından ilişkilidir. Çünkü örgütsel anlamda güdülenme, çalışanların çeşitli gereksinimlerini sağlamak için doyum sağlayacak davranışlarda bulunma sürecidir. Bu süreç içinde bir yandan çalışanların gereksinimleri sürekli olarak değişirken, diğer yandan davranışlarda da farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla çalışanların güdülenme düzeyine bağlı olarak iş doyumunun yüksekliğinden ya da düşüklüğünden söz edilebilmektedir (Yılmaz ve Altinkurt, 2012: 386).

İş doyumunu kavramıyla ilgili kuramlar literatürde motivasyon (güdüleme) kuramları olarak da geçmektedir. Güdüleme, bireyi belirli bir yöne veya amaca doğru harekete geçiren, belirli bir davranışa bağlanmaya sevk eden güçlerin toplamıdır. Bu güçler, içsel (bilişsel-duygusal) veya dışsal (çevresel) olabilir (Bilgin, 2003: 248). Birey amaca ya da doyumuna ulaşamaz ise kendisinde bir eksiklik hisseder ve bu eksiklik de bireyde bir dengesizlik oluşturur. Bu dengesizliği gidermek için ise eksiklik hissine neden olan ihtiyacı karşılaması gerekir. İhtiyacın karşılanması sonucunda birey doyumuna ulaşmanın mutluluğunu yaşamaya başlar; fakat bireyi sürekli olarak mutlu kılan bir doyum noktası da yoktur. Başarısından dolayı doyum sağlayan birey, başarmak için yeniden güdülenmekte ve bu süreç bu şekilde devam etmektedir (Kaya, 2006: 145-146).

Alanyazında genel olarak iş doyumunu kuramları iki grup altında ele alınmaktadır. Bunlar; “içerik (kapsam) kuramları” ve “süreç kuramları”dır (Efil, 2002: 144). Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Herzberg’in Çift Etmen Kuramı, Alderfer’in ERG Kuramı ve McClelland’ın Başarı Güdüsü Kuramı içerik kuramları; Vroom’un Beklenti Kuramı, Adams’ın Eşitlik Kuramı, Porter ve Lawler’in Çok Değişkenli Güdüleme Kuramı ve Locke’un Amaç Saptama Kuramı ise süreç kuramları arasında sayılabilir (Yılmaz ve Altinkurt, 2012: 386-387). Bu kuramlar ve önemli noktaları Tablo 2. 3’te belirtilmiştir.

Tablo 2. 3: İş Doyumu Kuramları

| Kuram | Ağırlık Noktası ve Katkısı |
|--|---|
| Gereksinimler Kuramı Abraham H. Maslow (1943) | Kişiler, belirli bir sıralama gösteren ihtiyaçlara sahiptirler ve onları tatmin edecek şekilde davranırlar. |
| Çift Etmen Kuramı Frederick Herzberg (1966) | İhtiyaçlar, temel motivasyon faktörüdür. Ancak bazı faktörler motive etmez fakat motivasyonun varlığı için gereklidirler. |
| ERG Kuramı Alderfer (1946) | Üç temel gereksinim vardır: var olma, aidiyet ve gelişme. Gereksinimler sürekli ve dönemsel olarak iki gruba ayrılırlar. |
| Başarı Güdüsü Kuramı McClelland (1950) | Bir kişinin performansı büyük ölçüde, sahip olduğu başarı gösterme ihtiyacı ile açıklanabilir. |
| Beklenti Kuramı Victor Vroom (1964) | Kişilerin sarf edecekleri gayret ile işi başarma ve ödül elde etme arasındaki ilişkiler konusunda belirli beklentilere sahiptirler. |
| Eşitlik Kuramı J. Stacy Adams (1965) | Kişiler, sarf ettikleri gayret ve elde ettikleri sonuçları başkalarınınkini ile karşılaştırırlar. |
| Çok Değişkenli Güdüleme Kuramı Porter-Lawler (1969) | Belirli bir ödül ve ceza uygulaması ile arzu edilen davranışlar kuvvetlendirilir, arzu edilmeyenler zayıflatılabilir. |
| Amaç Saptama Kuramı Locke (1972) | Sahip olunan amaçların ulaşılabilirlik derecesi ile kişilerin gösterecekleri performans ve motivasyon arasında ilişki vardır. |

Kaynak: Gülay, 2006: 67.

Yukarıdaki tabloda söz konusu kuramlar incelendiğinde; içerik (kapsam) kuramlarının insanları harekete geçiren ihtiyaçlar ve içsel faktörler üzerinde yoğunlaşarak kişiyi doyuma ulaştırdığı, süreç kuramları bu ihtiyaçları karşılayacak dışsal faktörler veya ödüller üzerinde yoğunlaşarak kişiyi doyuma ulaştırdığı söylenebilir (Şimşek, 2002: 17). Bu kuramlar aşağıdaki gibi incelenebilir:

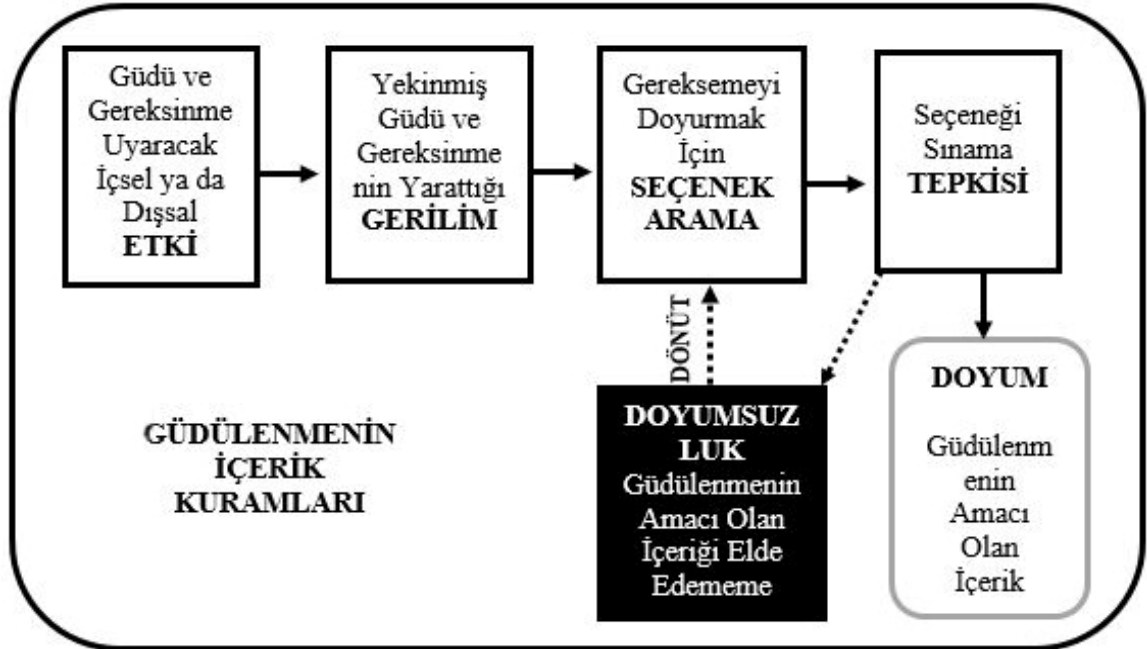
2. 2. 3. 1. İçerik (Kapsam) Kuramları

İçerik kuramlarına göre; kişinin içinden gelen ve onu belirleyici şekilde davranmaya yönlendiren etmenleri tanımak gerekmektedir. Bundan dolayı ilk motivasyon kuramları “İnsanları ne motive eder?” sorusuna cevap aramıştır (Yılmaz ve Altinkurt, 2012: 386). Nitekim farklı motivasyon araçları insanlarda doyumun kaynağı olabilir. İçerik kuramcıları, çalışanların nasıl güdülendiğini anlamaya, doyuracağı güdülerinin ve gereksinimlerinin neler olduğunu tanımaya çalışırlar. İçerik kuramlarında,

“İnsanı davranışa geçiren güçler nelerdir?” sorusuna yanıt aranır. Araştırılacak konu ise, işgöreni gücünü harcamaya yöneltecek nesnelere neler olduğudur (Başaran, 2008: 96).

Klasik yönetim kuramcıları, insanı ekonomik bir varlık olarak göreyerek maddi doyumunu ön plana çıkarmışlardır. Daha sonraki neoklasik ve modern yönetim kuramcılarına göre ise insan, ekonomik bir varlık olmayıp maddi doyum yanında maddi olmayan faktörlerden de etkilenmektedir. Yaptıkları işin önemsenmesi, sosyal alışkanlıklar, ödül ve ceza sistemi gibi faktörler çalışanların tepkisinin farklı olmasına neden olur (Ağırbaş, Çelik ve Büyükkayıkçı, 2005: 330). İçerik kuramcılarının görüşlerinin temeli Şekil 2. 2’de görülmektedir:

Şekil 2. 2: GÜDÜLENMENİN İÇERİK KURAMLARI



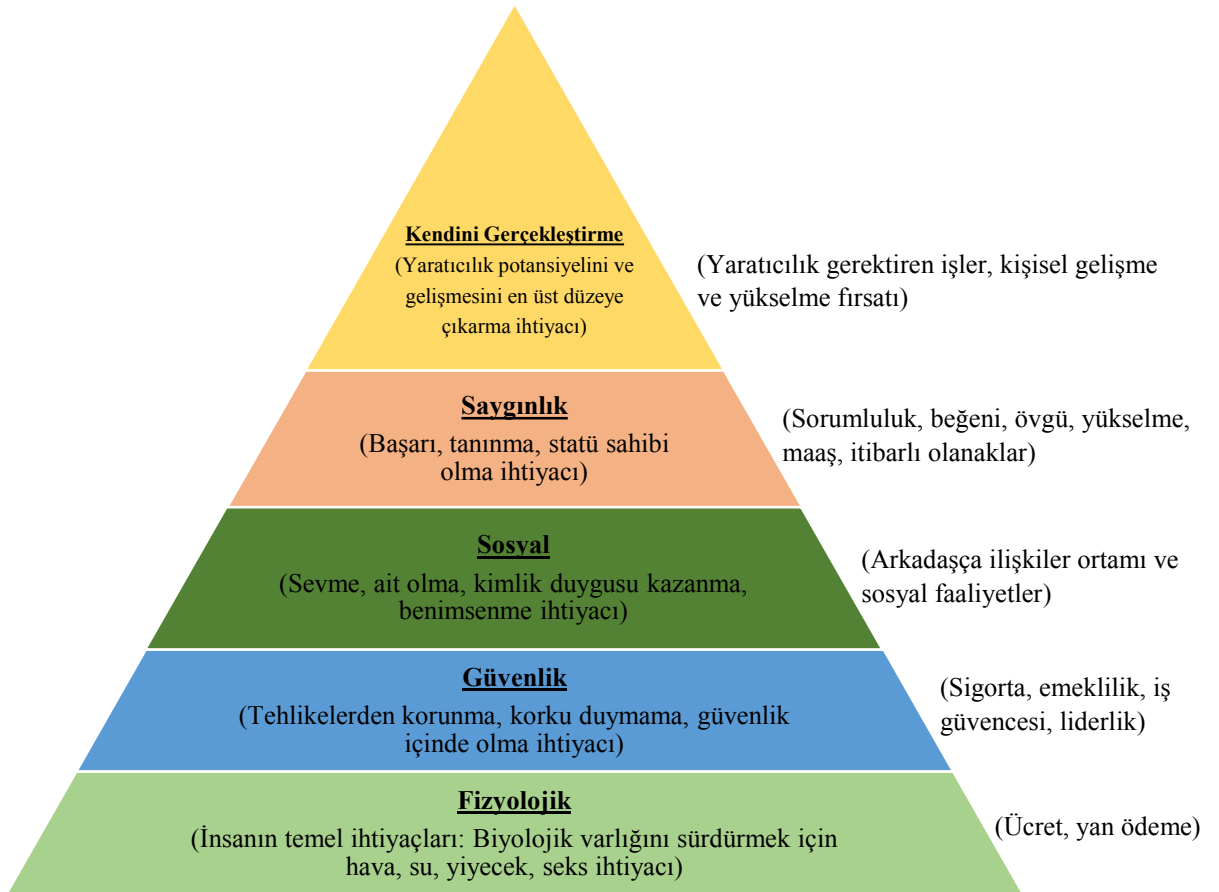
Kaynak: Başaran, 2008: 95.

Şekil 2.2’de görüldüğü gibi güdülenmenin içerik kuramlarına göre, birey gereksinimlerini karşılayabilirse arzuladığı doyuma ulaşır, karşılayamaması durumunda ise yeni seçenekler aramaya yani onu doyuma ulaştıracak arayışlara yönelir. Böylece kişinin güdülenme süreci bu şekilde devam eder. Aşağıda kişiyi doyuma ulaştıran kuramlar açıklanmıştır.

2. 2. 3. 1. 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

İnsan ihtiyaçlarını ilk defa bilimsel bir biçimde ele alıp inceleyen Abraham Maslow, yaptığı araştırmalar sonucunda insanların biyolojik, sosyal ve psikolojik birer varlık olarak birtakım ihtiyaçlara sahip olduklarını ve davranışlarında da bu ihtiyaçlarını doyurma arzusunun yer aldığını saptamıştır. Bu ihtiyaçlar aşağıdan yukarıya doğru hiyerarşik bir düzen içinde olup beş grupta toplanmıştır. Bunlar; fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyaçları, ait olma ve sevgi ihtiyaçları, değer (saygı) ihtiyacı, kendini gerçekleştirme ihtiyacıdır (Dinler, 2010: 23-24). Bunlara göre; bireyin yüksek düzeydeki ihtiyaçları içsel olarak, düşük düzeydeki ihtiyaçları ise dışsal olarak doyuma ulaşmaktadır (Yılmaz ve Altınkurt, 2012: 386). Maslow'a göre bireyin ihtiyaçları Şekil 2. 3'teki hiyerarşiye göredir:

Şekil 2. 3: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı



Kaynak: Altuğ, 1997: 83.

Maslow, yukarıdaki şemada görüldüğü gibi ihtiyaçların belirli bir sıra izlediğini ve bu sıraya uygun biçimde aşağıdan yukarıya doğru bir ihtiyaç giderilmedikçe bir üst ihtiyaca geçilmediğini savunmuştur (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008: 52). Dolayısıyla, sadece doyum sağlamamış olan ihtiyaçların birey için güdüleyici bir özelliğe sahip olduğu söylenebilir (Balak, 1997: 152). Bireyler sürekli bir doyumsuzluk içinde daha yüksek basamaklarda duyulan ihtiyaçlara ve isteklere ulaşmak için çaba harcarlar (Naldöken, 2008: 35). Bir insanın ihtiyaçlarının önem ve şiddet derecesine göre geçtiği beş aşama şu şekildedir (Balçık, 2002: 135):

Fizyolojik İhtiyaçlar: Kişinin, doğumundan itibaren yaşamını sürdürebilmesi ve bedenini koruyabilmesi için karşılamak zorunda olduğu ihtiyaçlardır. Örneğin; yemek yeme, su içme, uyuma, barınma vs.

Güvenlik İhtiyacı: İkinci basamaktaki bu ihtiyaç türü; can güvenliği, iş güvenliği, korku ve tehditten uzak olma gibi ihtiyaçları kapsar.

Ait Olma ve Sevgi İhtiyacı: Arkadaşlık kurma, sosyal faaliyetlerde bulunma, bir gruba ait olma gibi ihtiyaçları kapsayan ait olma ve sevgi ihtiyacı, çocukluk ve ergenlik çağında güçlü bir biçimde hissedilir.

Saygı Görme İhtiyacı: Kişi yetişkin yaşlara ulaştıkça saygı görme ihtiyacı egemen olmaya başlar.

Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı: Kişi olgunluk çağında, sahip olduğu bilgi ve yetenek gibi potansiyellerini gerçekleştirme aşamasına gelir ve bu ihtiyaç türü kişinin yaratıcılık faaliyetlerini kapsar.

Maslow'un savunduğu ihtiyaçlar zinciri sonuç olarak şu iki gerçeği yansıtır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008: 53):

- İnsan fizyolojik bir varlık olarak çeşitli ihtiyaçlar duyan bir canlıdır. Maslow, bireyin ihtiyaçları karşılandıktan sonra, yeni ihtiyaçların ortaya çıktığını ve bu sürecin organizma canlı kaldığı sürece sona ermediğini savunur. Başka bir deyişle, insan ihtiyaçlarla dolu bir varlık olup, bir ihtiyacın bittiği yerde yeni bir ihtiyaç başlar. Çeşitli ihtiyaçlar, insan kişiliğinde basamaksal bir düzen meydana

getirir. Bireyler, sürekli bir doyumsuzluk içinde daha yüksek basamakta duyulan ihtiyaca ve isteklere ulaşmak için çaba harcarlar.

- Alt basamakta yer alan bir ihtiyaç doyurulduktan sonra bir üst basamağa geçilse bile, altta kalan ihtiyaçlardan biri yeniden ortaya çıktığında bütün dikkatler hemen bu alt ihtiyacı karşılamaya yönelir. Örneğin; işten çıkarılan bir işgören için yeni iş bulmak ve para kazanmak önde gelen amaç olacağından burada ekonomik gereksinmelerin sosyo-psikolojik içerikli gereksinmelere göre daha fazla önem taşıyacağı açıktır.

2. 2. 3. 1. 2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Motivasyon konusunda Maslow'dan sonra adından en çok söz edilen kişi olan Herzberg, bireylerin değer yapılarına göre, işin hangi koşullarından memnuniyetsizlik duyduklarını belirleyerek, bu koşulların düzeltilmesi gerektiğini söylemiştir. Herzberg de temelde Maslow gibi güdülemenin özünde ihtiyaçların varlığını savunmuştur (Naldöken, 2008: 35).

Kuramcı, iş ve işle ilgili olgu ve koşulların hangilerinin motive edici ve hangilerinin bu nitelikten yoksun olduğunu belirlemek amacıyla, yüzlerce çalışana, daha çok çalışmak için kendilerini en iyi hissettikleri zaman ile iş motivasyonu açısından kendilerini en kötü hissettikleri zamanı betimlemelerini istemiş ve çalışanların doyumsuzluk duydukları çalışma ortamının özelliklerinin, motive edici ortamın özelliklerinden farklılıklar gösterdikleri sonucuna varmıştır. Herzberg, araştırma bulgularından, bireylerin çalışma ortamında güdülenme durumlarını etkileyen iki faktör grubu bulunduğunu tespit etmiş ve kuramını çift faktör başlığı altında tanımlamıştır (Şimşek, 2002: 214).

ise bireyi motive etmeyeceği belirtilir (Kaynak, 1994: 133). Yani hijyen faktörlerin eksikliği doyumsuzluğa yol açmakta iken bu faktörlerin sağlanması tek başına kişiye doyum sağlamamakta ve onu motive etmemektedir (Sezici, 2009: 207).

İş doyumsuzluğunu önleyici nitelikteki hijyen faktörleri; ücret, statü, iş güvencesi ve koşulları, yönetici davranışları, yöneticilerle, müfettişlerle ve meslektaşlarla ilişkiler, şirket politikaları, iş ortamının fiziksel koşulları gibi etmenlerdir (Onaran, 1981: 46; Kaynak, 1995: 132-133 Dinler, 2010: 25; Yılmaz ve Altinkurt, 2012: 387; Ertürk ve Keçecioglu, 2012: 41).

Motivasyonel (Güdüleyici) Faktörler: Bireyi yöneltici, kamçılayıcı, giderildikleri ölçüde doyuma ulaştıran, gerçekleşmediğinde ise motivasyonun düşmesine neden olan faktörlerdir (Kaynak, 1995: 133). Güdüleyici faktörlerin giderilmemesi doyumsuzluğa neden olurken, bu ihtiyaçların karşılanması ise yüksek motivasyon sağlamaktadır (Sezici, 2009: 207).

İş doyumunu artırıcı nitelikteki motivasyonel faktörler; başarı, takdir görme, ödüllendirilme, tanınma (kabul edilme), terfi olanakları, gelişme olanakları ve sorumluluk, yetenek ve bilgilerine uygun bir işte çalışma ve işin kendisi gibi faktörlerdir (Onaran, 1981: 46; Kaynak, 1995: 132-133; Dinler, 2010: 25; Yılmaz ve Altinkurt, 2012: 387; Ertürk ve Keçecioglu, 2012: 41).

Sonuç olarak; Herzberg'in Çift Faktör Kuramına göre, çalışanların daha yüksek bir iş doyumuna ulaşmaları için içsel etmenler harekete geçirilmeli; ancak dışsal etmenler de göz ardı edilmemelidir (Gülay, 2006: 71).

2. 2. 3. 1. 3. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı

McClelland tarafından geliştirilen bu kuramın kaynağı Henry A. Murray'ın çalışmalarıdır (Onaran, 1981: 202). Kuram, başarma ihtiyacını birinci plana çıkardığı için bazı yazarlar tarafından "başarma ihtiyacı kuramı" olarak adlandırılırken, bazı düşünürler tarafından ise bazı ihtiyaçların doğuştan getirilmeyip insanın yaşamı boyunca kazanıldığını vurgulaması nedeniyle "kazanılmış ihtiyaçlar kuramı" olarak adlandırılmıştır (Şimşek, 2002: 216).

Başarma ihtiyacı; kişinin sosyal ilişkilerini artırmak için başkaları ile **ilişki kurma**, başkalarını etki altında tutmak için **güç kazanma** ve yetenekleri sayesinde **başarı elde etme** gibi çeşitli ihtiyaçlarını gidermeye yönelik davranış göstermesidir (Efil, 2002: 144-145).

McClelland, her insanın ilk yaşlarından itibaren kendine özgü bir *güdüsel örüntü* geliştirdiğini, güdülenmesinin oluşturduğu bu örüntünün bir işlevi olduğunu savunmuştur. Her insanın güdüsel örüntüsü, başkasınınkinden değişiktir; fakat insanların güdüsel örüntüleri gösterdikleri özellikler yönünden sınıflandırılabilir. Bir insanın yaşam boyu geliştirdiği güdüsel örüntüsünde; *başarma, ilişki kurma ve güç kazanma* temel güdülerinden biri daha baskın, diğerleri daha çekinik olabilir. Bu temel güdülerden hangisi baskınsa, insan davranışlarını bu baskın güdüye göre yönetir (Başaran, 2008: 101). McClelland, bu güdülerin her birinin farklı tip doyum duygusu doğuracağını söyler. Bu güdüler aşağıda açıklanmıştır (Gülay, 2006: 72):

Başarı Elde Etme Güdüsü: Başarı; bir işi daha iyi ve etkin yapmak, problem çözmek veya zorluklarla baş etme ihtiyacıdır. Başarma güdüsü, amaca odaklanan bireylerde bulunur ve bu kişiler; ortalama, gerçekçi ve elde edilebilecek amaçlar koyarak belli bir dereceye kadar riske girerler. Ayrıca, yapılan işin sonucunu görmek isteğiyle yüksek enerji ve istekle zorlu çalışmalara girerler (Onaran, 1981: 204-205; Altuğ, 1997: 85). Başarma ihtiyacıyla hareket eden kişiler, başarının getireceği ödüller için değil kişisel doyum için çabalarlar (Arık, 2010: 24). Yüksek düzeyde bir başarma gereksinimine sahip bir birey, amacı gerçekleştirmek için kişisel sorumluluk almadığında, çok az bir doyum elde etmektedir. Diğer yandan, çok zor bir işe giriştiğinde başarılı olmaması ve sonunda hiçbir doyum elde edememesi de olasıdır. Bu nedenle, birey makul ölçüde zor olan risklere girerek, kararlı bir biçimde davranış başarılarını artırabilir (Aydın, 2000: 90; Akt. Türkoğlu, 2008: 60-61).

İlişki Kurma Güdüsü: Bireyin ilişki kurma ihtiyacı, diğer kişilerle samimi ilişkiler oluşturmak ve bu ilişkileri sürdürmektir. Bazı kişiler diğerlerine göre daha fazla duygusallıktan hoşlanır, takdir edilmek ve sevilmek isterler (Altuğ, 1997: 85; Şimşek, 2002: 216). Bu kişiler, bir gruba ilişkili olmaya ve bir gruba üye olmaya daha isteklidir; üyesi olduğu grubun kendisini korumasını daha çok gerekser; kendilerini koruyan grubun değerlerini örgütün değerlerinden daha üstün tutar, sorumluluk ve yükümlülük alacaksa

bunu başkalarıyla birlikte almak isterler (Başaran, 2008: 102). Bireyin, ihtiyaçlarını örgüt içerisinde giderilebilmesi için; gereken sosyal ortamın sağlanması, bireyin iş arkadaşlarıyla iyi ilişkiler kurmuş olması ve takım ruhunun yakalanmış olması gerekmektedir. İlişki kurma ihtiyacını gideren bireyler, iş doyumuna ulaşabilmektedirler (Dedebali, 2010: 60).

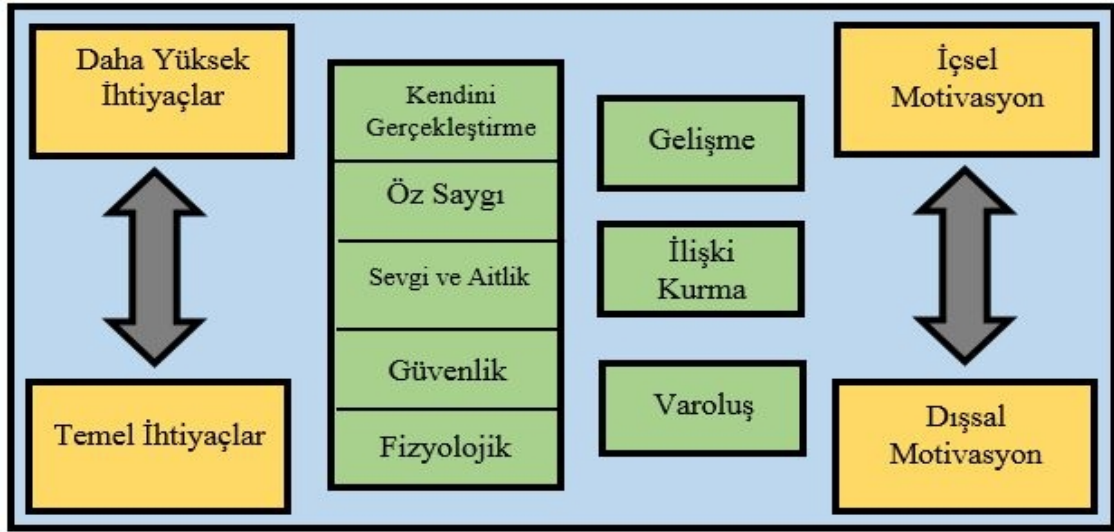
Güç Kazanma (Erk) Güdüsü: Güçlü olma ihtiyacı, insanın çevresine egemen olma isteğinin bir sonucudur (Eren, 2004: 522). Güç merkezli kişiler için, diğer kişileri kontrol etmek ve onların davranışlarını etkilemek veya onlardan sorumlu olmak gibi öncelikler üst sıralarda yer alır (Altuğ, 1997: 86; Şimşek, 2002: 216). Bu nedenle insanlar ve gruplar, sosyal ilişkilerinde etkilerini artıracak ve seslerini duyuracak her türlü araca başvurmaktan çekinmezler (Eren, 2004: 522).

McClelland, kişilerin buldukları kariyer basamağına bağlı olarak bu ihtiyaçlardan bazılarının ön plana çıktığını belirtmektedir (Efil, 2002: 145) ve bu ihtiyaç türlerinden en çok *başarı* güdüsünün bireyi ve toplumu etki altında bıraktığını iddia etmektedir (Eren, 2004: 522). Başarma ihtiyacı kuramının örgüt açısından anlamı özetlenecek olursa; yöneticilerin, çalışanlarının ihtiyaçlarını belirleyebildiği doğrultuda personel seçimi ve yerleştirme sistemleri geliştirmesi gerektiği, çalışanın da bu durumda gerekli motivasyona sahip olması ile yeteneklerini tam olarak kullandığı ve iş doyumuna ulaştığı görülebilir (Koçel, 2005: 643). Başarı motivasyonunun doyurulmasının sonuçları yalnız işletme açısından değil, tüm ekonomik sistem ve ülke açısından da önemlidir. Başarı motivasyonu güçlü olan fertlere sahip ülkeler ekonomik yönden de güçlü ülkeler olmaktadır (Kerman, 2007: 23).

2. 2. 3. 1. 4. Alderfer'in ERG (VİG) Kuramı

Clayton Alderfer, Maslow'un modelini modern durumlara uyarlayarak kendi modelini; **Varlık (Existence)**, **İlişki (Relatedness)** ve **Gelişme (Growth)** ihtiyaçları üzerine kurmuştur. Bu ihtiyaçların baş harfleri olan E-R-G (V-İ-G) adıyla anılan model ile Maslow'un modelinin karşılaştırması Şekil 2. 5'te verilmiştir (Şimşek, 2002: 213):

Şekil 2. 5: Alderfer ve Maslow Kuramları Arasındaki İlişki



Kaynak: Gündoğdu, 2013: 30.

Şekil 2. 5. incelendiğinde; Alderfer ile Maslow'un kuramları arasındaki benzerlik görülmektedir. Maslow'un beş basamaktan oluşan ihtiyaçlar hiyerarşisini Alderfer üç basamakta incelemiştir. İki kuramda da, alt basamaktaki ihtiyaç giderildikçe birey üst basamaktaki ihtiyaca yönelecektir. Kuramın temelini oluşturan ihtiyaçlar şunlardır:

Varlık (Existence): Açlık, susuzluk, güvenlik vb. gibi fizyolojik – maddesel ihtiyaçlardır. Burada amaç, insanın maddesel temelini sağlamaktır. Bu ihtiyaçların giderilmesi de örgütün kaynaklarının bol olmasına bağlıdır (Onaran, 1981: 39).

İlişki (Relatedness): Bireyin, başkalarıyla hem çalışma ortamında hem de sosyal yaşamda iyi ilişkiler kurmasına ve bu ilişkileri devam ettirmesine ilişkindir (Eren, 2004: 507).

Gelişme (Growth): Bireyin, saygınlığını ve kapasitesini artırma ihtiyacıdır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008: 59). Ayrıca, kendisi ya da çevresi üstünde yaratıcı ve üretici etkiler bırakma, yeteneklerini kullanma ve yeni yetenekler geliştirme istekleridir (Onaran, 1981: 39).

Alderfer'e göre, ilk iki basamaktaki ihtiyaçların doyurulması durumunda bunların şiddetlerinin azaldığı, fakat gelişme ihtiyacının doyurulması halinde şiddetinin arttığı görülmektedir. Bazı bireyler bu basamaklarda ilerlerken mantıksal bir ilerleme izler,

bazıları ise bunalım ve hayal kırıklığına uğrarlar. Gelişme ihtiyaçlarını karşılayamayan bireyler, diğer basamaklardan birine dönerek çabalarını onun üzerinde yoğunlaştırırlar (Şimşek, 2002: 213).

2. 2. 3. 2. Süreç Kuramları

İleriki zamanlarda yapılan çalışmalarda, “İnsanları ne motive eder?” sorusunun motivasyonu açıklamakta yetersiz kaldığı, aslında önemli olanın “İnsanlar nasıl motive olur?” sorusu olduğu ileri sürülmüştür. Bu bakış açısı motivasyonda süreç kuramlarının ortaya çıkmasına yol açmıştır. Süreç kuramları insanların nasıl motive olduklarını açıklamaya çalışan motivasyon kuramlarıdır (Yılmaz ve Altinkurt, 2012: 387).

İş doyumunu-performans ilişkisine yönelik olan bu süreç kuramları; iş doyumunun mu performansı yoksa performansın mı iş doyumunu etkilediği sorusuna cevap aramışlardır. İş doyumunun performansı etkilediğini düşünenler, üretim gücü yüksek işgörenlere sahip olmak için onların mutlu edilmesi gerektiği görüşünü ileri sürerler. Performansın iş doyumuna yol açtığını düşünenler ise, işgörenlerin işlerinde iyi olduklarına inandıktan sonra işlerinden zevk aldıklarını savunurlar. İş doyumunu-performans ilişkisine yönelik süreç kuramları; (1) Adams’ın Eşitlik Kuramı, (2) Vroom’un Beklenti Kuramı, (3) Lawler ve Porter’in Çok Değişkenli Güdöleme Kuramı ve (4) Locke’un Amaç Kuramı olmak üzere dört ayrı grupta incelenebilir (Dil, 2005: 91).

2. 2. 3. 2. 1. Adams’ın Eşitlik Kuramı

J. Stacy Adams tarafından geliştirilen eşitlik (denklik) kuramı, işgörenin örgüte verdiği ile örgütten aldığını denk bulmasının, örgütsel davranışını etkilediği görüşü üzerine kurulmuştur (Başaran, 2008: 109).

Eşitlik kuramına göre, eğer bireyler örgüte yaptıkları katkılar karşılığında aldıkları ödüllerin, benzer katkılarda bulunan diğer işgörenlere verilen ödüllere eşit veya eşite yakın olduğunu düşünürlerse kendilerine yapılan davranışın adil ve eşit olduğu sonucuna varıp büyük olasılıkla motive olacaklardır (Şimşek, 2002: 218). Nitekim yüksek düzeyde motive olan birey, işinden yüksek başarı ve yüksek doyum elde edecektir (Tor, 2011: 57).

Kuramın temel kavramları; bireyin kendisini diğerleriyle karşılaştırma isteği, girdi ve çıktılardan oluşur. Birey çıktılarına (sonuç) bakarak kendi adalet/adaletsizlik düzeyini

algılar ve diğer kişi/gruplarla kendi çıktılarını karşılaştırır. Burada bireyin girdileri; deneyim, yaş, cinsiyet gibi bireysel özellikler; çıktıları ise; bireyin elde ettiği ödüller, tanınma, ücret vb.dir. Birey, eğer diğerlerinden fazla ücret alıyorsa pozitif adaletsizlik, daha az ücret alıyorsa negatif adaletsizlik hisseder. Bireyde ortaya çıkan, denkleğin olmadığına ilişkin duygu onu eşitsizliği düzeltmeye yönelik güdüler ve çeşitli davranışlara yönlendirir. Bu olası davranışlar şunlardır (Altuğ, 1997: 89-90):

- Girdilerini değiştirir, örneğin çabasını azaltır.
- Çıktıları değiştirir, örneğin maaşına zam ister.
- Karşılaştırma yaptığı ölçütü değiştirir, örneğin kendisini bir başkası ile karşılaştırır.
- Psikolojik mekanizmalar kullanır, örneğin bu durumun geçici olduğunu düşünür.
- Karşılaştırma yaptığı ölçütün girdi veya çıktıları değiştirir, örneğin daha fazla çalışacak bir yardımcı bulur.
- O iş yerinden ayrılır.

Eşit gayretin eşit şekilde ödüllendirilmesi gerektiği düşüncesi bu kuramın ağırlık noktasını oluşturmaktadır. Eşitlik kuramı, çalışanlara örgüt tarafından eşit bir şekilde davranıldığı takdirde çalışanların daha iyi bir performans sağlayacağı ve güdülenebileceğini, eşit olmayan bir şekilde davranıldığında ise güdülenmenin bundan olumsuz etkileneceğini ve performansının düşebileceğini ortaya koyar (Okuyay, 2009: 15).

Ödül adaletinde bir denge aramanın esas olduğuna ilişkin görüşler örgütlerdeki; düşmanlık, kin, aşırı hırs ve ihtirasların ortaya koyduğu olumsuz etkilerin azaltılması açısından önemlidir. Ancak, bireylerin algı ve değerlendirme yönünden çok değişik oldukları ve nesnel olmayan biçimde davrandıkları dikkate alınacak olursa, nesnel bir denge kurmanın hayal olduğu sonucuna varılacaktır. Bu nedenlerden dolayı da örgütlerdeki söz konusu olumsuz duygular ve bunların ortaya çıkardığı çatışmalar önlenememiştir (Eren, 2004: 544).

Bu güdüleyici kuramın diğer güdü kuramlarından en önemli farkı; iş doyumunu etkileyen faktörlere yalnız bazı etmenleri eklemekle kalmamış olmasıdır. Diğer bir deyişle, işgörenin doyum veya doyumsuzluklarında, bireylerin kuruma katkıları ya da kurumun onlara ne sağladığına dikkat çekmek yerine bu tip olaylarda bireylerin

bilişlerinin ne olduğuna ve iş doyumunun aynı zamanda bilişsel bir süreç olduğuna dikkat çekmesidir (Coşkuner, 1994; Akt. Şanlı, 2006: 12).

2. 2. 3. 2. 2. Vroom' un Beklenti (Umut) Kuramı

Vroom'un Beklenti Kuramı'na göre, kişiler başarabileceklerine inandıkları ve çekici gördükleri sonuçlara ulaşmak için çaba göstermektedir. Bir işin çekiciliği, kişinin bu işi tamamladığında kendine önemli ve değerli bir çıkarın sağlanıp sağlanmayacağına bağlıdır (Yücel ve Gülveren, 2004: 111). Örneğin, bir çalışan görevinde yükselmek istiyorsa, yüksek performans göstermenin onu terfi ettireceğini bilir ve başarılı olmak için yeterli düzeyde yüksek motivasyonla çalışır. Dolayısıyla beklenti kuramı, bireyin hem işinde hem de örgütte yüksek performans gösterme çabasında istekli davranmasına etki yapan öğeleri araştırmıştır (Altuğ, 1997: 88).

Kurama göre, bir çalışanın işi yapması için öncelikle *çaba* harcaması gerekmektedir. Çalışanın çaba harcaması demek, bir *güç (güdü)* tarafından eyleme geçirilmesi demektir. Çaba; *beklenti, algılanan değer (valens)* ve *araçsallık* olmak üzere üç değişkenin işlevidir (Vroom, 1964; Akt. Başaran, 2008: 104). Bu değişkenler aşağıda açıklanmıştır:

Çaba: İşgörenin beklentisini gerçekleştirebilmek için harcadığı bilişsel, devimsel ve duygusal eylemlerinin toplamıdır. İşgöreni eyleme geçiren gücün (güdü) işlevi, işgörene hangi işi yapacağını ve bu işe ne kadar çaba harcayacağını seçtirmektir. Seçilecek işin türü ve harcanacak çabanın derecesi, işgöreni eyleme geçiren gücün şiddetine ve derecesine bağlıdır (Başaran, 2008: 104) yani $\text{Çaba} = \text{Algılanan Değer} \times \text{Beklenti}$ dir. Beklentinin çok ve elde edileceklerin algılanan değerinin (valens) olumlu (+) olması durumunda, sonuç için harcanacak çaba da fazla olacaktır (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012: 41).

Beklenti: İşgörenin, harcadığı çabanın sonunda ulaşacağı amaca ilişkin sezgisidir. Eylem süresince işgörenin beklentilerinde değişimler olabilir. Beklenti, aynı zamanda işgörenin davranışlarını pekiştiren bir ödül yerine de geçebilir. Beklenti ne kadar yüksekse, algılanan değeri yükseltir ve çaba da o kadar artar (Başaran, 2008: 104-105).

Algılanan Değer (Valens): İşgörenin ulaşmayı umduğu sonuç veya ödüllere verdiği değer ya da sonuçların birey için sağladığı çekiciliktir. Diğer bir deyişle, bireyin ödülü ya da sonucu arzulama derecesidir. Yüksek çaba sonucu elde edilen sonuçlar işgörenler tarafından fazla değerli bulunmuyorsa bireylerin motivasyonu düşük, şiddetle arzulanıyorsa yüksek olacaktır (Şimşek, 2002: 222). Olumlu (+) algılanan değerde istek çok iken, olumsuz (-) algılanan değerde istek hiç yoktur. Sıfır (0) algılanan değer durumunda ise nötr olma durumu söz konusudur (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012: 41). İşgören; harcaacağı çabanın getirisinin kendi zararına olacağını, hiçbir getirisinin olmayacağını ya da getirisinin yüksek olacağını algılayabilir (Başaran, 2008: 105).

Araçsallık: Birincil amacın başka amaçlara ulaşmaya yol açmasıdır. Örneğin; işgören, yaptığı işin sonunda elde edeceği yüksek edim ile ücret yükselmesi de sağlarsa, elde ettiği edim, ücret yükselmesine araçlık yapar, böylece işgöreni ödüllendirir (Başaran, 2008: 106).

Beklenti kuramı; belirli türdeki ihtiyaçları ve ödülleri açıklamaya çalışmak yerine, bunların var oldukları şekliyle bireyden bireye farklılıklar sergilediklerini göstermeye çalışmıştır (Şimşek, 2002: 222). Örgütsel açıdan düşünüldüğünde, verimli çalışmayı sağlamak ve iş doyumunu arttırmak için işgörenlerce hedeflenen amaçları iyi bir iletişim ve ödülle arttırmak ve buna ek olarak da işgörenlerin gerçekte arzulanan sonuca ulaşabileceği beklentisini güçlendirmek gerekmektedir (Şanlı, 2006: 13). Bu beklenti işgöreni yüksek bir performansa yöneltecek ve onun iş doyumuna ulaşmasını sağlayacaktır (Kuşluvan ve Kuşluvan, 2005: 184).

2. 2. 3. 2. 3. Lawler – Porter’ ın Çok Değişkenli Güdüleme Kuramı

Bu kuram da temelde bir beklenti kuramıdır, ancak Vroom’un kuramında olmayan başka tutumsal değişkenler de kuramda yer almıştır (Onaran, 1981: 76). Vroom’un beklenti kuramını, Lawler ve Porter isimli düşünürler, bazı örgütsel koşulları ve gerçekleri göz önünde bulundurarak geliştirmişlerdir, diğer bir deyişle kuramı güçlendirici katkılarda bulunmuşlardır. Bu katkılardan ilki; kişinin kendi başarısını değerlendirmesine bağlı olarak ortaya çıkan ve onun iş doyumunu etkileyen ödüllendirme adaletine ilişkindir. İkinci katkı ise; örgütlerde işgörenin beklenen davranış gücünü azaltan rol çatışmalarının olduğunu, bunun da çaba ve başarıları olumsuz biçimde

etkilediğini ileri sürmeleridir (Eren, 2004: 541-542). Bu kuramın, güdülenme için getirdiği değişkenler aşağıda kısaca açıklanmıştır (Başaran, 2008: 107-108):

Umma: İşgören, davranışlarının ne tür sonuçlar getireceğini görmek ister ve umduğu sonucun çekiciliği oranında çaba gösterir.

Çaba: İşgörenin işini yapmak için harcadığı bilişsel, devimsel ve duygusal gücün toplamıdır. Çaba kavramı, bu kuramın anahtar değişkenidir. Çabanın artması; işgörenin edimini, umduğu ödülü ve doyumunu artırabilir.

Edim: İşgörenin, gösterdiği çaba ile elde ettiği sonucun nesnel olarak ölçülebilen kısmıdır. İşgörenin edimini azaltan ya da artıran üç önemli etken; işgörenin kendi *yeterliğini, kişilik özelliklerini ve görevini* algılama biçimidir. İşgörenin ediminin artması, elde edeceği ödülü ve doyumunu artırabilir.

Ödül: İşgörenin, elde ettiği ödülü, gösterdiği çabaya ve ürettiği edime denk görmesi, umduğunu bulduğunu gösterir. *İçsel ödül*, işgörenin duyduğu hazzı ve doyumunu anlatır. *Dışsal ödül*, işgörene çevresinden gelen özendiricilerdir. İçsel ödül dışsal ödülünden daha güdüleyicidir. İşgörenin elde ettiği ödülün artması, göstereceği çabayı ve elde edeceği doyumunu artırır. Edim ile doyumun arasındaki ilişkiyi, işgörenin algıladığı ödülün değeri belirler.

Doyum: Umulan ile gerçekleşen ödül birbirine denk olduğunda duyulan hazdır. Gerçekleşen ödül umulandan fazla olduğunda doyum yükselir.

Dönüt: İşgörenin, eylemleri sonunda elde ettiği doyumun; ummasına, çabasına ve edimine yansıyan düzeltici, yönlendirici, hızlandırıcı ya da yavaşlatıcı etkisidir. Dönüt (geribildirim) ne kadar olumlu ve güçlüyse, işin yinelenmesi gerektiğinde işgörenin umma derecesi ve çabası da o kadar artış gösterir. Böylece işgören, aynı işi tekrar yapması gerektiğinde umduğunu bulacağını bilerek daha yüksek çaba göstermeye hazır olacaktır.

2. 2. 3. 2. 4. Locke'un Amaç Kuramı

Locke'un Amaç Belirleme Kuramı'nın altında yatan temel düşünce, her amacın bir güdüleyici olarak işgörene ve örgüte hizmet edeceğidir. Çünkü amaç belirlendikten sonra işgören, mevcut kapasitesini amaca ulaşmak için gerekli olan şartlarla

karşılaştıracaktır. Birey mevcut kapasitesiyle amaca ulaşamayacağını hissettiği anda çabasını artıracaktır. Amaca ulaşıldığını hissettiği anda ise kendini yetkin ve başarılı hissedecektir (Greenberg ve Baron, 1995: 133; Akt. Efil, 2002: 149-150). Locke (1976) iş doyumunu belirleyen ihtiyaçlardan çok bireyin değerlerinin önemini vurgular. İhtiyacın tam tersine bireyler işleriyle ilgili değerleri ve amaçları kendilerince saptarlar. Daha sonra ne istedikleriyle neye sahip olduklarını karşılaştırırlar. Bu ikisi arasındaki fark iş doyumunu etkiler (Smither, 1998: 247; Akt. Gülay, 2006: 75-76).

İşgören, işine ilişkin amacı kendisi koymalıdır. Başlangıçta üstlerin liderliği gerekli olabilir. İşgörene yönlendirici liderlik, amaca ulaşma çabalarının ve elde edilen edimin değerlendirilmesi sırasında yapıldığında daha etkili olur. Amaçlarda da şu özellikler bulunmalıdır (Başaran, 2008: 108-109):

- Amaç, işgörenin algılayıp uygulayacağı biçimde açık seçik olmalıdır.
- Amaç, işgöreni edime yöneltici olduğu için, genel olmaktan çok özel olmalıdır.
- Amacın zorluğu ile edim düzeyi arasında yüksek bir ilişki vardır. Amaç, işgörenin yeterliğini artırıcı olmalıdır.
- Amaç, işgörenin başarabileceği güçlükte olmalıdır.
- Amacın güçlük derecesi giderek yükseltilmelidir.
- Amaç, işgörenin beklenti düzeyine yakın ya da denk olmalıdır.
- Amaç, işgören tarafından benimsenebilmelidir.
- İşgören, amacı ya kendisi belirlemeli ya da belirleme sürecine katılmalıdır.
- Amacın gerçekleştirilme süreci ve sonucu, işgörenle birlikte değerlendirilmeli ve elde edilen dönüt, amacın geliştirilmesinde kullanılmalıdır.
- Bütün bu eylemler, işgöreni geliştirici olmalıdır.

Belirtilen özellikler amaçlarda bulunduğu takdirde; işgören bu amaçlara daha rahat ulaşabilecek, bundan dolayı kendisini başarılı hissedecek ve işinden doyum sağlayacaktır.

2. 2. 4. Öğretmenlerde İş Doyumu

Bir toplumun çağdaş uygarlık düzeyine çıkmasında en önemli öge, eğitimidir. Eğitim sisteminin yapısal özellikleri ve amacı, çağdaş uygarlığı yakalamanın ve

kalkınmayı sağlamanın temelini oluşturmaktadır. Ancak sistemin yapısal özelliği ve amacının idealize ölçüde olması tek başına bir anlam ifade etmemektedir. Önemli olan bu sistem içerisindeki insan girdisinin niteliğidir. Bu insan, en ideal sistemi çalışamaz hale getirebileceği gibi, en olumsuz koşulları içeren bir sistemde nitelikli ürünler ortaya çıkartabilir (Celep, 2000: 1).

Eğitim, sosyal bir kurum ve bir sistem olarak ele alındığında, bunun başlıca öğelerini, öğrenciler, öğretmenler, eğitim programı, yöneticiler, eğitim uzmanları, eğitim teknolojisi, fiziki ve finansal kaynaklar oluşturmaktadır (Arık, 2010: 46). Eğitim amaçlarının gerçekleştirilmesinde sistemdeki her öğe ayrı bir öneme sahiptir. Ancak öğretmen; eğitim ortamlarını düzenlemek, eğitime ilişkin diğer öğeleri eşgüdümlemek, uygun öğretim yöntemlerini seçmek, insan ilişkilerini başarılı bir şekilde kurmak ve öğrencileri öğrenmeye güdülemek gibi önemli görevler üstlenmiş bulunmaktadır. Bu görevleri nedeniyle öğretmen, eğitim amaçlarının gerçekleştirilmesinde en stratejik öğe olarak kabul edilmektedir (Kuruüzüm ve Çelik, 2005: 138).

Eğitimin bir hizmet sektörü olması nedeniyle, çalışanlarının işlerinde doyum sağlaması son derece önemlidir. Hizmet sektörü söz konusu olduğunda, hizmet alanların mutluluğu hizmeti sunanların mutluluğuna bağlıdır. Öğretmenlerin işleriyle ilgili olumsuz tutumları ve neticede iş doyumunu sağlayamamaları, hizmetten yararlananları olumsuz etkiler. Öğretmenlerin etkili ve verimli bir hizmet verebilmesi, işlerinde doyum sağlamalarıyla mümkündür. İş doyumunu; öğretmenlerin iş dışındaki sosyal yaşamlarını, fiziksel ve ruhsal sağlıklarını ve verimliliklerini de etkilemektedir (Yılmaz ve Ceylan, 2011: 282).

Öğretmenin işiyle ilgili doyumsuzluğu; artan iş yükü, mesleki yeterlilik kuşkuları, sınıf mevcutlarının fazla olması, öğrencilerin ihtiyaçlarını karşılayabilme gibi stres kaynakları ve yaşadığı psikolojik tükenmişlikle birlikte artmaktadır. İş doyumunun, tükenmişliğin özellikle duyarsızlaşma boyutunun temel belirleyicilerinden biri olduğu, toplumun ve öğrenci velilerinin eleştirel tepkilerinin ve öğretmenin takdir edilmemesinin de iş doyumsuzluğuna yol açan faktörler olduğu bilinmektedir (Yavaş, 2007: 84).

Eğitimin verimli olması ve toplumun kültür düzeyinin yükseltilmesi, bu görevi yüklenmiş olan öğretmenlerin görevlerini severek ve isteyerek yapmaları ile mümkündür.

Bu nedenle; öğretmenlerin gereksinimlerinin bilinmesi, karşılanması, çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve bunların sonucu olarak da iş doyumlarının artırılması sağlanabilir (Adıgüzel, Karadağ ve Ünsal, 2011: 50).

2. 3. ÖĞRETMENLERDE TÜKENMİŞLİK VE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ

İş doyumunu, tükenmeyi etkileyen önemli bir etkidir (Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu, 2001: 114). Tükenmişlik ve iş doyumunu, terazinin iki kefesi arasındaki denge gibi, biri artınca diğeri azalan iki kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Çimen vd., 2012: 22). Ayrıca, iş doyumunu yüksek olan bireylerin işe bağlılık ve işle bütünleşme düzeyleri de yükselirken tükenmişlikleri düşmektedir (Gündüz, Çapri ve Gökçakan, 2013: 32).

İş doyumunu ile mesleki tükenmişlik ilişkisi araştırıldığında, bireylerin başlangıçta sahip oldukları örgüte bağlılık ve çalışma yeterliliklerini, aşırı stres ve bununla başa çıkma yönünde yetersiz kalmaları ile yitirdikleri görülmektedir. Çalışanlar öncelikle iş doyumunu, daha sonra da tükenmişliği yaşamaktadırlar (Ertürk ve Keçecioglu, 2012: 40).

Hizmet sektöründe çalışan personelin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri örgüt açısından büyük bir önem taşımaktadır. Çünkü yaptığı işten dolayı tükendiğini hisseden ve bunu açıkça dile getiren bir işgörenin tam bir iş doyumunu sağlaması da beklenmemekte; dolayısıyla çalışanın sunduğu hizmet karşılığında yüksek bir müşteri memnuniyeti de elde edilememektedir (Uyar ve Erdinç, 2011: 214-215).

Tükenmişlik ve iş doyumunu ilişkisi, kesin sınırlarla birbirinden ayrılmamıştır. Çalışanın işinden memnun olmaması büyük olasılıkla iş doyumunuza yol açacaktır. İş doyumunu sağlayamayan bir çalışan işini sevmezken, tükenmişlik yaşayan bir çalışan işini çok seviyor ancak işinde yetersiz olduğunu düşünüyor olabilir. İş doyumunda, işin olumsuz yönleri ön plandayken tükenmişlikte bunlara ek olarak kişinin bakış açısı ve değerlendirmeleri de bulunmaktadır. Çalışan, işinde istediği doyuma ulaşamıyorsa iş doyumunuza yaşıyor, bunun yanında kendisini yetersiz hissediyorsa tükenmişlik yaşıyor denilmektedir (Sat, 2011: 39).

Farklı kùltùrlerde yapılan araştırmalar, òğretmenlerin en fazla iş stresi yaşayan meslek grubu olduğunu gòstermektedir. Bunun sonucu olarak bazı òğretmenler erken emekliliği isteme, işinden daha az doyum sağlama ya da tükennişlik duygusu yaşamaktadır. Aşırı iş yùkù, òėrencilerden kaynaklanan sorunlar, òğretmen ve òėrenci velileri arasındaki ilişkilerden kaynaklanan sorunlar, meslektaşlarla işbirliğinden doğan çatışmalar, okul yòneticilerinin desteğinin olmaması gibi sorunlar òğretmenlerde stres, kaygı ve tükennişliğin ortaya çıkmasına yol açmaktadır (aėlar ve Demirtaş, 2011: 32-33).

Tükenniřlik ve iş doyumunu òlen ve bunların nedenlerini araştıran çalışmalarda en dikkat çeken nokta, iş doyumundaki hareketlerin genellikle tükennişliğin en iyi habercisi olduğudur (ağlıyan, 2007: 72). Nitekim bu çalışma da iş doyumunun tükennişliği ne dũzeyde yordadığı ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın modeli, evreni ve örnekleme, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve analizlerinde uygulanan istatistik tekniklere ilişkin açıklamalar yer almaktadır.

3. 1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin ve iş doyumlarının tükenmişliklerine etkisinin belirlenmesini amaçlayan bu araştırmanın modeli, nedensel karşılaştırmalı ve ilişkisel tarama modelidir (Balcı, 2009: 231-237; Karasar, 2012: 81). Bu araştırma ile kamu ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri ve iş doyumlarının, tükenmişliklerine etkisi öğretmenlere uygulanan ölçeklerle öğretmen değerlendirmelerine göre betimlenmeye çalışılmıştır.

3. 2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Bu araştırmanın hedef evrenini, Aydın ili İncirliova ilçesinde bulunan kamu ortaokullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Aydın ili İncirliova ilçesinde bulunan kamu ortaokulları ve bu okullarda görev yapan öğretmen sayıları EK 1’de verilmiştir.

EK 1’de görüldüğü gibi araştırmanın hedef evrenini 2013-2014 öğretim yılında Aydın ili İncirliova ilçesinde bulunan 7 kamu ortaokulunda görevli, 162 öğretmen oluşturmaktadır (MEB, 2013). Araştırmada, tam sayım yapılarak hedef evrenin tamamına ulaşılmış, ayrıca bir örneklem seçilmemiştir.

Araştırma anketinin uygulanabilmesi için Aydın İl Milli Eğitim Müdürlüğünden izin istenmiş; uygulama izni alınmış (EK 2) ve sonra uygulama yapılacak okullar bizzat araştırmacı tarafından ziyaret edilip, öğretmenlere gerekli açıklamalar yapılarak öğretmenlerden araştırma anketini (EK 3) yanıtlamaları rica edilmiş; araştırma anketini dolduran öğretmenlerden doldurdukları anketler toplanmıştır. Tablo 3. 1’de; araştırmanın

yürütüldüğü okullar, dağıtılan, dönen, değerlendirmeye alınan anket sayıları ve anket yüzdeleri verilmiştir.

Tablo 3. 1: Aydın İli İncirliova İlçesinde Yer Alan Kamu Ortaokulları Arasında Araştırmanın Yürütüldüğü Okul, Dağıtılan, Dönen ve Değerlendirmeye Alınan Anket Sayıları ve Anket Yüzdeleri

| Okul İsimleri | Okuldaki Öğretmen Sayısı | Dağıtılan Anket Sayısı | Dönen Anket Sayısı | Anket Dönüş Yüzdesi (%) | Değerlendirmeye Alınan Anket Sayısı | Değerlendirmeye Alınan Anket Yüzdesi (%) |
|-----------------------------|--------------------------|------------------------|--------------------|-------------------------|-------------------------------------|--|
| 50. Yıl Ortaokulu | 34 | 34 | 34 | 100 | 34 | 100 |
| Cemal Gürbüz Atik Ortaokulu | 37 | 37 | 37 | 100 | 37 | 100 |
| Dr. Reşit Galip Ortaokulu | 29 | 29 | 29 | 100 | 29 | 100 |
| Acarlar 60. Yıl Ortaokulu | 34 | 34 | 34 | 100 | 34 | 100 |
| Erbeyli Ortaokulu | 10 | 10 | 10 | 100 | 10 | 100 |
| Gerenkova Ortaokulu | 12 | 12 | 12 | 100 | 12 | 100 |
| Sınırteke Ortaokulu | 6 | 6 | 6 | 100 | 6 | 100 |
| Toplam | 162 | 162 | 162 | 100 | 162 | 100 |

Tablo 3. 1’de görüldüğü gibi toplam 7 okulda 162 öğretmene doldurmaları için anket verilmiş ve öğretmenlerin tamamından anketler alınmıştır. Toplam 162 öğretmen anketi değerlendirilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çeşitli değişkenlere göre sayı ve oranları Tablo 3. 2’de verilmiştir. Tablo 3. 2’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetleri incelendiğinde 80’i (% 49,4) erkek, 82’si (% 50,6) kadındır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşları incelendiğinde 30 yaş ve altındaki öğretmen sayısı 54 (% 33,3); 31-35 yaş aralığındaki öğretmen sayısı 44 (% 27,1); 36-40 yaş aralığındaki öğretmen sayısı 34 (% 21) ve 41 yaş ve üzeri öğretmen sayısı 30 (% 18,6)’ dur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin branşları incelendiğinde sözel branştaki (Türkçe, İngilizce, Sosyal Bilgiler, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, Rehberlik) öğretmen sayısı 81 (% 50); sayısal branştaki (Matematik, Fen ve Teknoloji ve Bilişim Teknolojileri) öğretmen sayısı 46 (% 28,4) ve yetenek dersleri branşındaki (görsel sanatlar, teknoloji tasarım, beden eğitimi ve müzik) öğretmen sayısı 35 (% 21,6)’ tir. Kıdem bakımından

incelendiğinde ise 5 yıl ve altı kıdeme sahip öğretmenlerin sayısı 35 (% 21,6); 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmen sayısı 50 (% 30,9); 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmen sayısı 39 (% 24,1); 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmen sayısı 38 (% 23,4)' dir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumlarına bakıldığında 7'sinin (% 4,3) önlisans, 147'sinin (% 90,8) lisans ve 8'inin (% 4,9) lisansüstü mezunu oldukları görülmektedir. Medeni durumlarına göre ise 30'u (% 18,5) bekâr ve 132'si (% 81,5) evlidir. Öğretmenlerin çocuk sayıları incelendiğinde hiç çocuğu bulunmayanların sayısı 65 (% 40,1); 1 çocuğu olanların sayısı 48 (% 29,6); 2 çocuğu bulunanların sayısı 39 (% 24,1) ve 3 çocuğu bulunanların sayısı 10 (% 6,2)' dur. Bulunduğu okuldaki hizmet süresine göre incelendiğinde bulunduğu okulda 1 yıl ve altı hizmet eden öğretmenlerin sayısı 47 (% 29); 2 yıl hizmet eden öğretmenlerin sayısı 55 (% 34) ve 3 yıl ve üzeri hizmet eden öğretmenlerin sayısı 60 (% 37)' tır. Öğretmenlerin buldukları okulun sosyo-ekonomik durumuna göre incelendiğinde düşük olanların sayısı 91 (% 56,2) ve orta olanların sayısı 71 (% 43,8)' dir. Öğretmenlik mesleğini kendi isteğiyle seçip seçmeme değişkenine göre ise mesleğini kendi isteğiyle seçen öğretmen sayısı 140 (% 86,4) ve mesleğini kendi isteğiyle seçmeyen öğretmen sayısı 22 (% 13,6)' dir.

Tablo 3. 2: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Çeşitli Değişkenlere Göre Frekans ve Yüzdeleri

| Demografik Değişkenler | Faktörler | N | % |
|---|------------------|----------|----------|
| Cinsiyet | Erkek | 80 | 49,4 |
| | Kadın | 82 | 50,6 |
| | Toplam | 162 | 100 |
| Yaş | 30 yaş ve altı | 54 | 33,3 |
| | 31-35 yaş | 44 | 27,1 |
| | 36-40 yaş | 34 | 21 |
| | 41 yaş ve üzeri | 30 | 18,6 |
| | Toplam | 162 | 100 |
| Branş | Sözel | 81 | 50 |
| | Sayısal | 46 | 28,4 |
| | Yetenek | 35 | 21,6 |
| | Toplam | 162 | 100 |
| Mesleki Kıdem | 5 yıl ve altı | 35 | 21,6 |
| | 6-10 yıl | 50 | 30,9 |
| | 11-15 yıl | 39 | 24,1 |
| | 16 yıl ve üzeri | 38 | 23,4 |
| | Toplam | 162 | 100 |
| Eğitim Durumu | Önlisans | 7 | 4,3 |
| | Lisans | 147 | 90,8 |
| | Lisansüstü | 8 | 4,9 |
| | Toplam | 162 | 100 |
| Medeni Durum | Bekâr | 30 | 18,5 |
| | Evli | 132 | 81,5 |
| | Toplam | 162 | 100 |
| Çocuk Sayısı | 0 | 65 | 40,1 |
| | 1 | 48 | 29,6 |
| | 2 | 39 | 24,1 |
| | 3 | 10 | 6,2 |
| | Toplam | 162 | 100 |
| Bulunulan Okuldaki Hizmet Yılı | 1 yıl ve altı | 47 | 29 |
| | 2 yıl | 55 | 34 |
| | 3 yıl ve üzeri | 60 | 37 |
| | Toplam | 162 | 100 |
| Bulunulan Okulun Sosyo-Ekonomik Durumu | Düşük | 91 | 56,2 |
| | Orta | 71 | 43,8 |
| | Toplam | 162 | 100 |
| Mesleği İsteyerek Seçme Durumu | Evet | 140 | 86,4 |
| | Hayır | 22 | 13,6 |
| | Toplam | 162 | 100 |

3. 3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada; verileri toplamak için araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu ile Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formunda öğretmenlerin sosyo-demografik özelliklerini içeren sorular bulunmaktadır. Bu sorularda öğretmenin; cinsiyeti, yaşı, branşı, mesleki kıdemi, eğitim durumu, medeni durumu, çocuk sayısı, bulunduğu okuldaki hizmet yılı, bulunduğu okulun sosyo-ekonomik durumu ve mesleğini isteyerek seçip seçmemesi ifadeleri yer almaktadır.

İş Doyum Ölçeği

Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerini belirlemek amacıyla; Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin (MİDÖ) iç ve dış doyum faktörlerinden oluşan 100 maddelik uzun formu yerine, Weiss, Dawis, England ve Lofquist (1967: 1-2) tarafından birleştirilerek 20 madde halinde geliştirilen kısa formu kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması, geçerlik ve güvenirlik çalışması Baycan (1985) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin geneli için Cronbach Alpha değeri = .77'dir (Akt. Uyar ve Erdinç, 2011: 220-221).

MİDÖ, 5'li likert tipinde bir ölçek olup, her maddeye verilen cevaplar 1-5 arasında puanlanmaktadır. Ölçeğin puanlamasında "Hiç memnun değilim = 1 puan, Memnun değilim = 2 puan, Kararsızım = 3 puan, Memnunum = 4 puan ve Çok memnunum = 5 puan" olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Bu ölçek; içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmaktadır (Yelboğa, 2007: 6). Bu ölçekte 5 seçenek 4 fark aralığına sahip olduğu için $4/5=0,80$ 'lik bir fark aralığı değeri hesaplanmıştır. Aritmetik ortalamalara göre yapılan değerlendirmelerde esas alınan aralıklar ve anlamları; "1,00-1,80 = Hiç memnun değilim, 1,81-2,60 = Memnun değilim, 2,61-3,40 = Kararsızım, 3,41-4,20 = Memnunum ve 4,21-5,00 = Çok memnunum" şeklindedir (Gülay, 2006: 97).

İçsel Doyum; ahlaki değerler, başkalarına yardım, otorite, yeteneklerini kullanma, sorumluluk, yaratıcılık, takdir edilme, başarı ve toplumda saygınlık ifadelerini içeren 12

maddeden (1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 ve 20. maddeler) oluşmaktadır (Karataş ve Güleş, 2010: 80). *Dışsal Doyum*; terfi imkânı, kurum politikası ve uygulamaları, çalışma arkadaşları, çalışma koşulları, ücret, yöneticinin yönetim anlayışı, yöneticinin teknik desteği ve iş garantisi ifadelerini içeren 8 maddeden (5, 6, 12, 13, 14, 17, 18 ve 19. maddeler) oluşmaktadır (Karataş ve Güleş, 2010: 80). *Genel Doyum* ise ölçekteki tüm maddelerden oluşmaktadır. Bu araştırma kapsamında elde edilen Cronbach Alfa katsayılarının içsel doyum için .81, dışsal doyum için .79 ve genel doyum için .87 olduğu görülmüştür.

Tükenmişlik Ölçeği

Öğretmenlerin tükenmişliğini değerlendirmek üzere, Maslach ve Jackson tarafından 1981 yılında geliştirilen ve Ergin (1992) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılan Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE) kullanılmıştır. Orijinal formundaki “hiçbir zaman, yılda birkaç kere, ayda bir, ayda birkaç kere, haftada bir, haftada birkaç kere, her gün” şeklinde 7 basamaklı yanıt seçenekleri, Türkçe uyarlamasında “hiçbir zaman, çok nadir, bazen, çoğu zaman, her zaman” şeklinde 5 basamaklı yanıt seçenekleri olarak düzenlenmiştir (Cemaloğlu ve Kayabaşı, 2007: 135). Öğretmenlerle yapılan bu çalışmada da 5 seçenekli form kullanılmıştır.

MTE'nin güvenirliği için Maslach ve Jackson (1981) tarafından hesaplanan iç tutarlık katsayısı; Duygusal Tükenme (DT), Duyarsızlaşma (D) ve Kişisel Başarısızlık (KB) alt ölçekleri için sırasıyla .82, .60, .80' dir. Ergin (1992)'in yaptığı güvenirlik çalışmasında ise iç tutarlık katsayıları DT .83, D .65, KB .72 ve test/tekrar test katsayıları ile aynı ölçekler için .83, .72, .61 bulunmuştur (Akt. Karakelle ve Canpolat, 2008: 112). Bu çalışmada da her alt boyut için iç tutarlık hesaplaması yapılmıştır. Buna göre iç tutarlık katsayıları DT .85, D .73, KB .85 olarak bulunmuştur.

MTE, 22 madde ve üç alt ölçekten oluşan bir ölçme aracıdır. Bu alt ölçekler; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıdır. *Duygusal Tükenme*; duygusal enerjinin boşalması olarak gelişen yorgunluk, bitkinlik ve aşırı yüklenilmiş olma durumlarını tanımlar ve 9 maddeden (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 ve 20. maddeler) oluşur (Üngüren vd., 2010: 2927). *Duyarsızlaşma*; kişinin iş ortamında hizmet verdiği kişilere karşı duygudan yoksun bir şekilde davranması olarak tanımlanır ve 5 maddeden (5, 10,

11, 15 ve 22. maddeler) oluşur. *Kişisel Başarı*; işyerinde bireyin başarı duygusunda meydana gelen azalma olarak ifade edilir ve 8 maddeden (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 ve 21. maddeler) oluşmaktadır (Gündüz, 2005: 156).

MTE’de yapılan puanlama sonucunda alt ölçek puanları elde edilmektedir. MTE’yi oluşturan üç alt ölçeğin puanları her madde için 0-4 puan arasında değerlendirilir. Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt boyutları olumlu, Kişisel Başarı alt boyutu ise olumsuz ifadeler içermektedir ve bu olumsuz ifadelerin (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 ve 21. maddeler) ters yönde puanlanmaları gerekmektedir. Bu nedenle DT ve D alt ölçeklerinden yüksek puan, KB alt ölçeğinden düşük puan almak tükenmişliği ifade etmektedir. Buna göre; DT ve D alt ölçeklerini oluşturan maddeler “Hiçbir zaman = 0, Çok nadir = 1, Bazen = 2, Çoğu zaman = 3, Her zaman = 4” şeklinde puanlanırken, KB alt ölçeğini oluşturan maddeler ise ters puanlama ile “Her zaman = 0, Çoğu zaman = 1, Bazen = 2, Çok nadir = 3, Hiçbir zaman = 4” şeklinde puanlanır. Bu şekilde alt ölçek puanları hesaplanır. Bu üç alt ölçekten alınan puan arttıkça tükenmişlik düzeyi de artmaktadır (Kayabaşı, 2008: 198-199). Ölçeğin alt boyutlarından alınabilecek puanlar; DT için 0-36, D için 0-20, KB için 0-32 arasında değişmektedir (Ören ve Türkoğlu, 2006: 5). Tükenmişlik düzeyini belirlemek için dağılımın ilk üçte birinde yer alan tükenmişlik puanları düşük, orta üçte birinde yer alan tükenmişlik puanları normal, son üçte birinde yer alan tükenmişlik puanları yüksek olarak değerlendirilmektedir (Cemaloğlu ve Kayabaşı, 2007: 135-136). Tükenmişliğin bu üç alt boyutu arasındaki ilişkiye bakıldığında, her alt ölçeğin puanı ayrı ayrı değerlendirilir ve tek bir toplam puanla birleştirilemez (Maslach ve Jackson, 1985: 4; Çam, 1992: 85). Sonuç olarak her birey için, üç ayrı puan elde edilir (Budak ve Sürgevil, 2005: 98). Bu çalışmada da benzer şekilde her birey için üç ayrı puan belirlenmiştir.

3. 4. VERİLERİN ANALİZİ

Bu çalışmada toplanan verilerin çözümlenmesinde SPSS 21 (Statistical Package Program for Social Sciences) programı kullanılmıştır. Çözümlemede, araştırmanın alt problemleri ve toplanan verilerin özellikleri dikkate alınarak aşağıdaki teknikler kullanılmıştır.

Verilerin çözümlenmesinde frekans, yüzde, ortalama, parametrik ve parametrik olmayan fark testleri, korelasyon ve regresyon analizi testleri kullanılmıştır. Araştırmada verilerin istatistiksel analizi, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini ortaya koyacak bir model içinde ele alınmıştır. Araştırma kapsamında kullanılan Kişisel Bilgi Formu ile toplanan verilere ilişkin frekans ve yüzdeler dağılımlar gibi betimsel istatistikler bulunmuş, elde edilen sonuçlar tablo haline getirilerek bulgular bölümünde verilmiştir.

Öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri, ortalama ve standart sapma ile; öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bağımsız değişkenlere (iş doyumu, cinsiyet, yaş, branş, mesleki kıdem, eğitim durumu, medeni durum, çocuk sayısı, bulunulan okuldaki hizmet yılı, bulunulan okulun sosyo-ekonomik durumu, mesleğin isteyerek seçilip seçilmemesi) göre anlamlı farklılaşma gösterip göstermediği parametrik fark testleri (t-testi ve ANOVA) ve parametrik olmayan fark testleri (Kruskal Wallis testi ve Mann-Whitney U) ile bulunmuş, ANOVA testinde ortaya çıkan farkın hangi gruplardan kaynaklandığını anlamak amacıyla tamamlayıcı hesaplama tekniklerinden Tukey testi ile sınıanmıştır. Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı ilişki olup olmadığı Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı ile sınıanmıştır. İş doyumunun tükenmişlik üzerindeki etkisi ise regresyon analizi ile test edilmiştir. Elde edilen istatistiklerin anlamlılığı .05 düzeyinde çift yönlü olarak sınıanmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için toplanan verilerin, yöntem bölümünde açıklanan istatistiki tekniklerle çözümlenmesi sonucu elde edilen bulgulara ve bu bulgulara ilişkin yorumlara yer verilmiştir. Araştırmanın bulguları ve buna dayalı olan yorumları, alt amaçların verilişindeki sıraya uygun olarak;

1. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine ilişkin bulgular ve yorumlar,
2. Öğretmenlerin iş doyumuna düzeylerine ilişkin bulgular ve yorumlar,
3. Öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumuna düzeyleri arasındaki ilişkiye ilişkin bulgular ve yorumlar,
4. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin iş doyumuna tarafından yordanmasına ilişkin bulgular ve yorumlar başlıkları altında sunulmuştur.

Araştırmanın daha kolay anlaşılması için ortaokul öğretmenlerinin iş doyumuna düzeylerine ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin elde edilen bulgular tablolara dönüştürülerek gösterilmiştir.

4. 1. TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR

Bu başlık altında; ortaokul öğretmenlerinin tükenmişlik (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı) düzeylerine ilişkin betimsel istatistiklerden elde edilen bulgular ve yorumlar ile ortaokul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin; cinsiyet, yaş, branş, mesleki kıdem, eğitim durumu, medeni durum, çocuk sayısı, okuldaki hizmet yılı, okulun sosyo-ekonomik durumu, mesleğin isteyerek seçilip seçilmemesine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin istatistiklerden elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

4. 1. 1. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Boyutlar Bazında İncelenmesi

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutları bazında aşağıdaki tablolarda belirtilmiştir.

Öğretmenlerin Duygusal Tükenme Düzeylerinin İncelenmesi

Ortaokul öğretmenlerinin duygusal tükenme alt boyutuna ilişkin verdikleri cevaplara göre aldıkları puanların betimsel istatistikleri Tablo 4. 1’de verilmiştir.

Tablo 4. 1: Ortaokul Öğretmenlerinin Duygusal Tükenme Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler

| Madde No | İfade | n | \bar{X} | S | Sıralama |
|----------|--|-----|-----------|------|----------|
| 14 | İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum. | 162 | 2,06 | 1,12 | 1 |
| 6 | Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için çok yıpratıcı oluyor. | | 1,93 | 1,03 | 2 |
| 2 | İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum. | | 1,88 | 1,01 | 3 |
| 13 | İşimin beni kısıtladığımı düşünüyorum. | | 1,75 | 1,05 | 4 |
| 1 | İşimden soğuduğumu hissediyorum. | | 1,65 | 1,03 | 5 |
| 8 | İşimin beni tükettiğini hissediyorum. | | 1,61 | 1,12 | 6 |
| 16 | Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor. | | 1,56 | 1,02 | 7 |
| 3 | Sabah kalkıp, yeni bir iş günü ile karşılaşmak zorunda kaldığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı düşünüyorum. | | 1,10 | ,92 | 8 |
| 20 | İşimde yolun sonuna geldiğimi hissediyorum. | | ,80 | 1,07 | 9 |

Tablo 4. 1’de görüleceği gibi öğretmenlerin duygusal tükenme alt ölçeği maddeleri arasında görece en üst düzeyde olan “İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum” ($\bar{X} = 2,06$) ifadesidir. Bunu “Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için çok yıpratıcı oluyor” ($\bar{X} = 1,93$) ifadesi izlemektedir. Öğretmenlerin duygusal tükenme alt ölçeği maddeleri arasında görece en düşük düzeyde olan “İşimde yolun sonuna geldiğimi hissediyorum” ($\bar{X} = ,80$) ifadesidir. Bu ifadeyi ise “Sabah kalkıp, yeni bir iş günü ile karşılaşmak zorunda kaldığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı düşünüyorum” ($\bar{X} = 1,10$) ifadesi takip etmektedir.

Erkul ve Dalgıç’ın (2014) araştırmasında da araştırmayla benzer şekilde öğretmenlerin görece en çok duygusal tükenme yaşadıkları madde “İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum” ifadesi ve en az duygusal tükenme yaşadıkları madde “İşimde yolun sonuna geldiğimi hissediyorum” maddesidir. Çavuşoğlu’nun (2005) çalışmasında; öğretmenlerin görece en düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıkları ifadeler yine araştırmayı destekler şekilde “İşimde yolun sonuna geldiğimi hissediyorum” ve “Sabah kalkıp, yeni bir iş günü ile karşılaşmak zorunda kaldığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı düşünüyorum” ifadeleridir. Görüldüğü gibi elde edilen bu sonuçlar; öğretmenlerin

mesleklerinden bıkmadıklarının, işlerinden memnun olduklarının ve kendilerini çaresiz hissetmediklerinin göstergesi olabilir.

Öğretmenlerin Duyarsızlaşma Düzeylerinin İncelenmesi

Ortaokul öğretmenlerinin duyarsızlaşma alt boyutuna ilişkin verdikleri cevaplara göre aldıkları puanların betimsel istatistikleri Tablo 4. 2’de verilmiştir.

Tablo 4. 2: Ortaokul Öğretmenlerinin Duyarsızlaşma Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler

| Madde No | İfade | n | \bar{X} | S | Sıralama |
|----------|---|-----|-----------|------|----------|
| 10 | Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştiğimi hissediyorum. | 162 | 1,35 | 1,03 | 1 |
| 11 | Bu işin beni duygusal olarak katılaştırmasından endişe duyuyorum. | | 1,31 | ,88 | 2 |
| 22 | İşim gereği karşılaştığım insanların, bazı problemlerinden dolayı beni suçladıklarını hissediyorum. | | ,85 | ,95 | 3 |
| 15 | İşimin gereği karşılaştığım insanları umursamadığımı hissediyorum. | | ,81 | ,98 | 4 |
| 5 | İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum. | | ,55 | ,91 | 5 |

Tablo 4. 2’de görüleceği gibi öğretmenlerin duyarsızlaşma alt ölçeği maddeleri arasında görece en üst düzeyde olan “Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştiğimi hissediyorum” ($\bar{X} = 1,35$) ifadesidir. Bu maddeyi “Bu işin beni duygusal olarak katılaştırmasından endişe duyuyorum” ($\bar{X} = 1,31$) ifadesi izlemektedir. Öğretmenlerin duyarsızlaşma alt ölçeği maddeleri arasında görece en düşük düzeyde olan “İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum” ($\bar{X} = ,55$) ifadesidir. Bu ifadeyi ise “İşimin gereği karşılaştığım insanları umursamadığımı hissediyorum” ($\bar{X} = ,81$) takip etmektedir.

Çavuşoğlu’nun (2005) çalışmasında da araştırmayla benzer şekilde görece en düşük düzeyde olan ifadenin “İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum” ifadesi olduğu görülmektedir. Elde edilen bu sonuçlar; öğretmenlerin mesleklerinden dolayı muhatap oldukları kişilere karşı olumlu davrandıklarının ve bu kişileri önemsediklerinin göstergesi olarak yorumlanabilir.

Öğretmenlerin Kişisel Başarı Düzeylerinin İncelenmesi

Ortaokul öğretmenlerinin kişisel başarı alt boyutuna ilişkin verdikleri cevaplara göre aldıkları puanların betimsel istatistikleri Tablo 4. 3'te verilmiştir.

Tablo 4. 3: Ortaokul Öğretmenlerinin Kişisel Başarı Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler

| Madde No | Boyutlar | n | \bar{X} | S | Sıralama |
|----------|--|-----|-----------|-----|----------|
| 19 | Bu işte kayda değer birçok başarı elde ettim. | 162 | 1,61 | ,95 | 1 |
| 18 | İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum. | | 1,31 | ,88 | 2 |
| 7 | İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum. | | 1,22 | ,70 | 3.5 |
| 21 | İşimde karşılaştığım duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum. | | 1,22 | ,81 | 3.5 |
| 4 | İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini kolayca anlarım. | | 1,20 | ,66 | 5 |
| 12 | Çok şey yapabilecek güçteyim. | | 1,15 | ,91 | 6 |
| 17 | İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım. | | 1,02 | ,74 | 7 |
| 9 | Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum. | | 1,00 | ,88 | 8 |

Tablo 4. 3'te görüleceği gibi öğretmenlerin kişisel başarı alt ölçeği maddeleri arasında görece en üst düzeyde olan “Bu işte kayda değer birçok başarı elde ettim” ($\bar{X} = 1,61$) ifadesidir. Bunu “İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum” ($\bar{X} = 1,31$) ifadesi izlemektedir. Öğretmenlerin kişisel başarı alt ölçeği maddeleri arasında görece en düşük düzeyde olan “Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum” ($\bar{X} = 1,00$) ifadesidir. Bu maddeyi ise “İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım” ($\bar{X} = 1,02$) ifadesi izlemektedir.

Erkul ve Dalgıç'ın (2014) araştırmasında da araştırmayla benzer şekilde öğretmenlerin görece en çok kişisel başarı yaşadıkları madde “Bu işte kayda değer birçok başarı elde ettim” ifadesi ve en az kişisel başarı yaşadıkları madde “Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum” maddesidir. Görüldüğü üzere insanların hayatına dokunan bir mesleğe sahip olan öğretmenlerin, bunu rahat bir şekilde yaptıkları bununla birlikte insanlarla rahat bir iletişim kurdukları söylenebilir.

Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Boyutlara İlişkin İncelenmesi

Ortaokul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin boyutlarına ilişkin aldıkları puan ortalamalarının betimsel istatistikleri Tablo 4. 4'te verilmiştir.

Tablo 4. 4: Ortaokul Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Boyutlarına İlişkin Aldıkları Puan Ortalamalarının Betimsel İstatistikleri

| Boyutlar | n | \bar{X} | S | Sıralama |
|------------------|-----|-----------|------|----------|
| Duygusal Tükenme | 162 | 14,35 | 6,28 | 1 |
| Kişisel Başarı | | 9,74 | 4,60 | 2 |
| Duyarsızlaşma | | 4,76 | 3,39 | 3 |

Tablo 4. 4 incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin en çok duygusal tükenme boyutundaki maddelerden tükenmişlik yaşadığı görülmektedir ($\bar{X} = 14,35$). Bunu sırasıyla; kişisel başarı boyutu ($\bar{X} = 9,74$) ve duyarsızlaşma boyutu ($\bar{X} = 4,76$) takip etmektedir. Öğretmenlerin duygusal tükenme boyutu “orta” düzeyde iken; duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutları “düşük” düzeydedir. Öğretmenlerden beklentilerin çok yüksek olması, buna karşın imkânların ve kaynakların az olması öğretmenlerin duygusal tükenmişlik yaşamalarına neden olabilir. Bununla birlikte öğretmenlerin kişisel başarı ve duyarsızlaşma boyutunda tükenmişlik yaşamaması onların mesleklerinde kendilerini yeterli görmeleri ve insanlara karşı olumlu duygular hissetmeleri şeklinde yorumlanabilir.

Teltik'in (2009) araştırmasında öğretmenler; duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında orta düzeyde, kişisel başarı boyutunda ise düşük düzeyde tükenmişlik yaşamaktadırlar. Yıldız'ın (2012) rehber öğretmenler ile gerçekleştirdiği çalışmasında, öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri düşük iken kişisel başarısızlık düzeyleri yüksek çıkmıştır. Çavuşoğlu (2005) ve Yılmaz-Toplu'nun (2012) çalışmalarında ise öğretmenlerde duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarında düşük düzeyde tükenmişlik görüldüğü saptanmıştır.

4. 1. 2. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi

Ortaokul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet, yaş, branş, mesleki kıdem, eğitim durumu, medeni durum, çocuk sayısı, okuldaki hizmet yılı, okulun sosyo-

ekonomik durumu ve mesleğin isteyerek seçilip seçilmemesi değişkenlerine ilişkin incelenmesi sonucu elde edilen istatistiki veriler aşağıda verilmiştir.

4. 1. 2. 1. Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Ortaokul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin, cinsiyet değişkenine göre değişip değişmediğine ilişkin t-testi sonuçları Tablo 4. 5'te verilmiştir.

Tablo 4. 5: Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

| Boyut/Değişken | Cinsiyet | N | \bar{X} | S | sd | t | p |
|------------------|----------|----|-----------|------|-----|-------|------|
| Duygusal Tükenme | Erkek | 80 | 14,73 | 7,00 | 160 | ,746 | ,46 |
| | Kadın | 82 | 13,99 | 5,50 | | | |
| Duyarsızlaşma | Erkek | 80 | 4,64 | 3,31 | | ,451 | ,65 |
| | Kadın | 82 | 4,88 | 3,48 | | | |
| Kişisel Başarı | Erkek | 80 | 8,98 | 4,92 | | 2,115 | ,04* |
| | Kadın | 82 | 10,49 | 4,16 | | | |

*p değeri .05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4. 5'te görüleceği gibi, öğretmenlerin duygusal tükenme [$t_{(160)} = ,746$, $p > ,05$] ve duyarsızlaşma [$t_{(160)} = ,451$, $p > ,05$] düzeyleri cinsiyet değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermezken; kişisel başarı düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır [$t_{(160)} = 2,115$, $p < ,05$]. Bu sonuca göre, kadın öğretmenlerin kişisel başarı boyutundaki tükenmişlik düzeyleri ($\bar{X} = 10,49$), erkek öğretmenlerden ($\bar{X} = 8,98$) daha yüksektir.

Kayabaşı (2008) ve Karahan ve Uyanık-Balat'ın (2011) çalışmalarında da araştırmayla benzer şekilde öğretmenlerin cinsiyetleri ile sadece kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı fark bulunmuştur. İki araştırmada da erkek öğretmenlerin kişisel başarı alt boyutu puanları kadın öğretmenlerin puanlarından yüksektir. Söz konusu çalışmalarda erkek öğretmenlerin daha yüksek kişisel başarısızlık yaşamalarına rağmen bu araştırmada kadın öğretmenlerin daha yüksek düzeyde kişisel başarısızlık göstermesinin nedeni; söz konusu çalışmaların ilkökul ve özel eğitim okul türleri üzerinde yapılması iken bu çalışmanın ortaokullar üzerinde yapılması olabilir.

Budak ve Sürgevil (2005), Nagar (2012), Ulutaşdemir (2012) ve Yıldız'ın (2012) araştırmalarına göre; öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri cinsiyetlerine göre yalnızca duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı farklılık göstermektedir. Budak ve Sürgevil (2005), Nagar (2012) ve Ulutaşdemir'in (2012) araştırmasında kadın öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri anlamlı derece yüksek iken, Yıldız'ın (2012) araştırmasında ise erkek öğretmenlerin duygusal tükenme alt boyut puanları anlamlı derecede yüksek çıkmıştır.

Girgin ve Baysal (2005), Yoğun-Erçen (2007) ve Karakaplan-Özer'in (2012) araştırmalarında; cinsiyet değişkenine göre tükenmişliğin sadece duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur. Araştırmalarda, erkek öğretmenlerin duyarsızlaşma puan ortalamasının kadın öğretmenlerden yüksek olduğu görülmektedir ki bu da erkeklerin kadınlardan daha yüksek düzeyde bir duyarsızlaşma yaşadıklarını göstermektedir.

Karataş'ın (2009) araştırmasına göre; öğretmenlerin cinsiyetleri ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları arasında anlamlı bir fark bulunurken, kişisel başarı boyutundaki fark anlamlı değildir. Erkek öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarındaki tükenmişlik düzeyleri kadın öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinden anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Dolunay (2002), Özben ve Argun (2003), Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005), Başören (2005), Çavuşoğlu (2005), Çağlıyan (2007), Çavuş, Gök ve Kurtay (2007), Oruç (2007), Yoğun-Erçen (2007), Cemaloğlu ve Erdemoğlu-Şahin (2007), Özcan (2008), Başol ve Altay (2009), Dilber (2009), Polat vd. (2009), Çağlar ve Demirtaş (2011), Çelikkaleli (2011), Darmody ve Smyth (2011), Yılmaz-Toplu (2012), Adiloğulları (2013), Aydemir (2013), Çelebi (2013), Demirdöğen (2013), Goswami (2013), Gündoğdu (2013), Yalçın (2013), Yılmaz (2013), Bilgen ve Genç (2014) öğretmenlerin; Izgar (2000) ise okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Görüldüğü gibi yukarıdaki araştırmalardan bazıları bu araştırmayı desteklerken bazıları farklı sonuçlara ulaşmıştır. Bu çalışmada kişisel başarı boyutunda kadınların

erkeklerden daha yüksek tükenmişlik göstermesinin nedeni; kalıp yargılar ve toplumsal cinsiyet rollerinin özellikle kadınlar üzerinde yarattığı iş yükünün bir sonucu olabilir.

4. 1. 2. 2. Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi

Ortaokul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin; yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA sonuçları Tablo 4. 6'da verilmiştir.

Tablo 4. 6: Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Yaşa Göre Karşılaştırılması ANOVA (Tukey HSD) Sonuçları

| Boyut/Değişken | Yaş | N | \bar{X} | S | Sd | F | p | Anlamlı Fark |
|------------------|-----------------|----|-----------|------|-------|-------|------|--------------|
| Duygusal Tükenme | 30 yaş ve altı | 54 | 15,17 | 5,55 | 3;158 | 1,936 | ,13 | ----- |
| | 31- 35 yaş | 44 | 15,41 | 7,48 | | | | |
| | 36- 40 yaş | 34 | 12,53 | 5,21 | | | | |
| | 41 yaş ve üzeri | 30 | 13,40 | 6,42 | | | | |
| Duyarsızlaşma | 30 yaş ve altı | 54 | 5,54 | 3,65 | | 3,986 | ,01* | 1-2; 1-3 |
| | 31- 35 yaş | 44 | 5,19 | 3,47 | | | | |
| | 36- 40 yaş | 34 | 3,15 | 2,41 | | | | |
| | 41 yaş ve üzeri | 30 | 4,57 | 3,22 | | | | |
| Kişisel Başarı | 30 yaş ve altı | 54 | 10,04 | 3,91 | | 2,272 | ,08 | ----- |
| | 31- 35 yaş | 44 | 10,93 | 4,73 | | | | |
| | 36- 40 yaş | 34 | 8,76 | 5,28 | | | | |
| | 41 yaş ve üzeri | 30 | 8,57 | 4,45 | | | | |

Tablo 4. 6'dan da izlenebileceği gibi tükenmişlik düzeyleri, öğretmenlerin duygusal tükenme [$F_{(3-158)} = 1,936$; $p > ,05$] ve kişisel başarı [$F_{(3-158)} = 2,272$; $p > ,05$] boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermezken; duyarsızlaşma [$F_{(3-158)} = 3,986$; $p < ,05$] boyutunda yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu farkın hangi yaş grupları arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Tukey testinin sonuçlarına göre; 30 yaş ve altındaki öğretmenlerin duyarsızlaşma boyutundaki tükenmişlik düzeyleri ($\bar{X} = 5,54$); 31-35 yaş grubundaki öğretmenlerin duyarsızlaşma boyutundaki tükenmişlik düzeylerinden ($\bar{X} = 5,19$) ve 36-40 yaş grubundaki öğretmenlerin tükenmişlik

düzeylerinden ($\bar{X} = 3,15$) anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur. Bu sonuçlara göre, yaş değişkeninin öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini etkilediği; öğretmenlerin yaşları yükseldikçe olumsuzluklara karşı duyarsızlaştıkları söylenebilir. Tükenmişliğin genç öğretmenlerde daha yüksek düzeyde görülmesinin nedeni olarak; mesleğin ilk senelerinin tükenmişlik açısından daha yüksek bir risk taşıması, alınan üniversite eğitimi ile çalışma koşullarının farklı olması, genç öğretmenlerin mesleğin ilk yıllarında daha idealist olmaları ve beklentilerinin daha yüksek olması ve genç öğretmenlerin olumsuzluklarla başa çıkma konusunda daha tecrübesiz olmaları şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmayla benzer şekilde; Besler (2006) ve Griffin, Hogan, Lambert, Tucker-Gail ve Baker'ın (2010) öğretmenlerle yaptığı araştırmalarda da yaş değişkeni ile yalnızca duyarsızlaşma boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ancak; Griffin vd. araştırmasında öğretmenlerin yaşı yükseldikçe duyarsızlaşmanın azaldığı ortaya çıkmıştır.

Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman'ın (2005) araştırmasında da farklı yaş gruplarındaki öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşma saptanmıştır. Duygusal tükenme; en yüksek 41-50 yaş arasındaki öğretmenlerde, en düşük ise 21-30 yaş grubundaki öğretmenlerde görülmektedir. Duyarsızlaşma alt boyutu ise; en yüksek 51 yaş ve üzerindeki grupta yer alan öğretmenlerde görülmektedir. Cemaloğlu ve Erdemoğlu-Şahin'in (2007) çalışmasında da öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri ile yaşları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri en fazla 51 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlerde, en az ise 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerde görülmektedir.

Ardıç ve Polatçı'nın (2008) akademisyenler üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasına göre; yaş grupları arasında duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutları açısından anlamlı farklar bulunmuştur. 21-30 yaş grubundaki akademisyenler 31-50 yaş grubunda olan akademisyenlere göre daha fazla duyarsızlaşma yaşamaktadırlar. Kişisel başarı alt boyutunda ise, 41 yaş ve üzeri akademisyenler 21-40 yaş grubundaki akademisyenlere göre daha yüksek düzeyde kişisel başarı sergilemektedirler.

Özben ve Argun (2003), Karataş (2009) ve Demirhan-Harmanda'nın (2011)

araştırmalarında yalnızca duygusal tükenme puanı arasında anlamlı farklılık ortaya çıkarken; Çavuş, Gök ve Kurtay (2007), Oruç (2007), Yılmaz-Toplu (2012), Çelebi (2013), Watts (2013) ve Yılmaz'ın (2013) araştırmalarında ise yalnızca kişisel başarı puan ortalamalarında anlamlı bir farklılık saptanmıştır.

Budak ve Sürgevil (2005), Çavuşoğlu (2005), Yoğun-Erçen (2007), Kayabaşı (2008), Polat vd. (2009), Yıldız (2012), Adiloğulları (2013), Gündoğdu (2013) öğretmenlerin; Demir (2010) hastane personelinin; Kaya (2010) polislerin ve Uyar ve Erdinç (2011) ise muhasebe personelinin; yaşları ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı bir farka ulaşmamışlardır.

4. 1. 2. 3. Branş Değişkenine Göre İncelenmesi

Ortaokul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin, branş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA sonuçları Tablo 4.7'de verilmiştir.

Tablo 4. 7: Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Branşa Göre Karşılaştırılması ANOVA Sonuçları

| Boyut/Değişken | Branş | N | \bar{X} | S | sd | F | p | | |
|------------------|---------|----|-----------|------|-------|-------|-------|------|-----|
| Duygusal Tükenme | Sözel | 81 | 14,57 | 6,70 | 2;159 | ,620 | ,54 | | |
| | Sayısal | 46 | 14,76 | 5,00 | | | | | |
| | Yetenek | 35 | 13,31 | 6,82 | | | | | |
| Duyarsızlaşma | Sözel | 81 | 4,80 | 3,52 | | 2;159 | 1,081 | ,34 | |
| | Sayısal | 46 | 5,20 | 3,35 | | | | | |
| | Yetenek | 35 | 4,09 | 3,10 | | | | | |
| Kişisel Başarı | Sözel | 81 | 9,89 | 4,10 | | | 2;159 | ,323 | ,72 |
| | Sayısal | 46 | 9,28 | 4,17 | | | | | |
| | Yetenek | 35 | 10,00 | 6,10 | | | | | |

Tablo 4. 7'de görüleceği gibi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri branş değişkenine göre duygusal tükenme [$F_{(2,159)} = ,620, p > .05$], duyarsızlaşma [$F_{(2,159)} = 1,081, p > .05$] ve kişisel başarı [$F_{(2,159)} = ,323, p > .05$] boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bir başka deyişle, öğretmenlerin tüm boyutlardaki tükenmişlik düzeyleri, öğretmenlerin branşlarına göre anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

Öğretmenler, hangi branşta görev yaparlarsa yapsınlar, ne kadar yoğun bir tempoda çalışsalar da branşları tükenmişlik düzeylerini belirlemede belirleyici bir öge değildir.

Araştırmayla benzer bir şekilde; Kayabaşı (2008), Çağlar ve Demirtaş (2011) ve Bilgen ve Genç (2014) tarafından gerçekleştirilen araştırmalarda da öğretmenlerin branşları ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

4. 1. 2. 4. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesi

Ortaokul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin, mesleki kıdem değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA sonuçları Tablo 4. 8’de verilmiştir.

Tablo 4. 8: Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması ANOVA Sonuçları

| Boyut/Değişken | Mesleki Kıdem | N | \bar{X} | S | sd | F | p |
|------------------|-----------------|----|-----------|------|-------|-------|-----|
| Duygusal Tükenme | 5 yıl ve altı | 35 | 15,29 | 6,32 | 3;158 | 1,765 | ,16 |
| | 6-10 yıl | 50 | 15,50 | 6,24 | | | |
| | 11-15 yıl | 39 | 13,41 | 6,02 | | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 38 | 12,95 | 6,38 | | | |
| Duyarsızlaşma | 5 yıl ve altı | 35 | 5,14 | 3,39 | 3;158 | 2,430 | ,07 |
| | 6-10 yıl | 50 | 5,60 | 3,76 | | | |
| | 11-15 yıl | 39 | 3,92 | 2,84 | | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 38 | 4,16 | 3,19 | | | |
| Kişisel Başarı | 5 yıl ve altı | 35 | 10,66 | 4,48 | 3;158 | 2,044 | ,11 |
| | 6-10 yıl | 50 | 10,14 | 4,53 | | | |
| | 11-15 yıl | 39 | 9,90 | 5,14 | | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 38 | 8,21 | 3,99 | | | |

Tablo 4. 8’den de izlenebileceği gibi tükenmişlik düzeyleri, öğretmenlerin duygusal tükenme [$F_{(3-158)} = 1,765$; $p > .05$], duyarsızlaşma [$F_{(3-158)} = 2,430$; $p > .05$] ve kişisel başarı [$F_{(3-158)} = 2,044$; $p > .05$] boyutlarında kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Buna göre kıdem değişkeninin öğretmenlerin tükenmişlik

düzeylerini tüm boyutlarda etkilemediği söylenebilir.

Araştırmayı destekler şekilde; Başören (2005), Kayabaşı (2008), Yılmaz (2013), Bilgen ve Genç (2014) tarafından yapılan araştırmalarda da öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır.

Fisher'ın (2011) ortaokul öğretmenleri ile gerçekleştirdiği araştırmasında; mesleki kıdem ile tükenmişlik arasında anlamlı fark bulunmuştur. 5 yıldan az deneyime sahip öğretmenlerin tükenmişlik puanları, 5 yıldan fazla deneyime sahip öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinden anlamlı düzeyde daha yüksektir. Darmody ve Smyth'in (2011) araştırmasına göre ise; 1-5 yıl aralığında kıdeme sahip öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha düşüktür. Besler (2006), Cemaloğlu ve Erdemoğlu-Şahin (2007) ve Barutçu ve Serinkan'ın (2008) çalışmalarına göre; öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmaktadır.

Karahan ve Uyanık-Balat'ın (2011) araştırmasına göre; öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Araştırma sonucuna göre; duygusal tükenme alt boyutunda 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerden; kişisel başarı alt boyutunda ise 1-5 yıl, 6-10 ve 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksek tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir.

Dolunay ve Piyal (2003), Ardiç ve Polatçı (2008), Deniz-Kan (2008), Yıldız (2012) ve Gündoğdu (2013) yaptıkları araştırmalarda; hizmet süresinin yalnızca kişisel başarı puan ortalaması üzerinde anlamlı farklılık gösterdiğini saptanmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre; toplam hizmet süresi arttıkça kişisel başarı duygusu da artmaktadır.

Öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile tükenmişliğin yalnızca duygusal tükenme boyutu arasında anlamlı fark görülen araştırmalardan; Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman'ın (2005) araştırmasında en düşük duygusal tükenme 16-20 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerde görülürken; Demirhan-Harmanda'nın (2011) araştırmasında ise 16-20 yıl deneyime sahip öğretmenler en fazla duygusal tükenmişliği yaşayan gruptur.

Çağlar ve Demirtaş'ın (2011) dersane öğretmenleri üzerindeki araştırmasında da tükenmişliğin sadece duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı biçimde farklılaştığı saptanmıştır. 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin en yüksek düzeyde, 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin ise en düşük düzeyde tükenmişlik yaşadığı görülmektedir.

4. 1. 2. 5. Eğitim Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi

Ortaokul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin; eğitim durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin Kruskal-Wallis testi sonuçları Tablo 4. 9'da verilmiştir.

Tablo 4. 9: Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Eğitim Durumuna Göre Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

| Boyut/Değişken | Eğitim Durumu | N | Ortalama Sırası | χ^2 | sd | p | | |
|------------------|---------------|-----|-----------------|----------|-------|-------|-------|-----|
| Duygusal Tükenme | Önlisans | 7 | 71 | 1,915 | 2;159 | ,38 | | |
| | Lisans | 147 | 81 | | | | | |
| | Lisansüstü | 8 | 102 | | | | | |
| Duyarsızlaşma | Önlisans | 7 | 90 | 4,049 | | 2;159 | ,13 | |
| | Lisans | 147 | 79 | | | | | |
| | Lisansüstü | 8 | 112 | | | | | |
| Kişisel Başarı | Önlisans | 7 | 74 | 2,696 | | | 2;159 | ,26 |
| | Lisans | 147 | 83 | | | | | |
| | Lisansüstü | 8 | 56 | | | | | |

Tablo 4. 9'da görüleceği gibi öğretmenlerin duygusal tükenme [$\chi^2 (2-159)= 1,915$; $p > ,05$], duyarsızlaşma [$\chi^2 (2-159)= 4,049$; $p > ,05$] ve kişisel başarı [$\chi^2 (2-159)= 2,696$; $p > ,05$] dereceleri eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Buna göre eğitim durumu değişkenine göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri aynıdır.

Araştırmayla aynı doğrultuda; Çelikkaleli (2011), Demirhan-Harmanda (2011), Yılmaz (2013), Bilgen ve Genç (2014) yaptıkları araştırmalarda öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık saptamamışlardır.

Cemaloğlu ve Erdemoğlu-Şahin'in (2007) çalışmasına göre; öğretmenlerin eğitim durumları ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri arasındaki fark anlamlı

bulunmuştur. Gündoğdu'nun (2013) araştırmasında ise; öğretmenlerin eğitim durumları ile tükenmişliğin duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutları arasında anlamlı bir fark görülmektedir. Araştırma sonuçları incelendiğinde; farkın her iki alt boyutta da doktora ve yüksek lisans yapan öğretmenler arasında ve doktora yapan öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir.

Karahan ve Uyanık-Balat'ın (2011) çalışmasında; öğretmenlerin eğitim durumları ile yalnızca duygusal tükenme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Araştırma sonucu incelendiğinde; en yüksek düzeyde duygusal tükenmişlik yaşayan öğretmenlerin lisans mezunu oldukları görülmektedir. Yıldız'ın (2012) araştırmasında ise; sadece kişisel başarı bakımından farkın anlamlı olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre; kişisel başarı boyutunda en fazla tükenmişlik yaşayan grup lisans mezunu olan rehber öğretmenlerdir.

4. 1. 2. 6. Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi

Ortaokul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin, medeni durum değişkenine göre değişip değişmediğine ilişkin t-testi sonuçları Tablo 4. 10'da verilmiştir.

Tablo 4. 10: Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Medeni Duruma Göre t-Testi Sonuçları

| Boyut/Değişken | Medeni Durum | N | \bar{X} | S | sd | t | p |
|------------------|--------------|-----|-----------|------|-----|-------|------|
| Duygusal Tükenme | Bekâr | 30 | 15,63 | 6,57 | 160 | 1,240 | ,22 |
| | Evli | 132 | 14,06 | 6,20 | | | |
| Duyarsızlaşma | Bekâr | 30 | 5,97 | 4,21 | | 2,188 | ,03* |
| | Evli | 132 | 4,48 | 3,13 | | | |
| Kişisel Başarı | Bekâr | 30 | 9,93 | 5,09 | | ,253 | ,80 |
| | Evli | 132 | 9,70 | 4,50 | | | |

*p değeri .05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4. 10'da görüleceği gibi, öğretmenlerin duygusal tükenme [$t_{(160)}= 1,240$; $p> ,05$] ve kişisel başarı [$t_{(160)}= ,253$; $p> .05$] tükenmişlik düzeyleri medeni durum değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermezken; duyarsızlaşma [$t_{(160)}= 2,188$; $p< .05$] tükenmişlik düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır. Bu sonuca göre, bekâr öğretmenlerin duyarsızlaşma boyutundaki tükenmişlik düzeyleri ($\bar{X} = 5,97$), evli öğretmenlerden ($\bar{X} = 4,48$) daha yüksektir.

Araştırmayla benzer şekilde; Kaya'nın (2014) huzurevlerinde çalışan yaşlı bakım personeli üzerinde yaptığı araştırmada da tükenmişliğin yalnızca duyarsızlaşma alt boyutu ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu sonuçlara dayanarak; evlilerin empati duygularının daha gelişmiş olmasından ve evliliğin verdiği sorumluluk bilinciyle yaptıkları işi daha fazla sahiplenmelerinden dolayı bekârlardan daha az tükenmişlik yaşadıkları söylenebilir.

Cemaloğlu ve Erdemoğlu-Şahin'in (2007) çalışmasına göre; öğretmenlerin medeni durumları ile tükenmişliğin yalnızca duygusal tükenme alt boyutu arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Başka bir anlatımla öğretmenlerin medeni durumları, sadece duygusal tükenme düzeylerinin bir belirleyicisidir. Araştırma sonuçları incelendiğinde; duygusal tükenme en fazla dul öğretmenlerde görülürken, en az evli öğretmenlerde görülmektedir.

Ardıç ve Polatçı (2008), Demirhan-Harmanda (2011) ve Gündoğdu'nun (2013) araştırmalarına göre; öğretmenlerin medeni durumları ile tükenmişliğin yalnızca kişisel başarı alt boyutu arasında anlamlı fark bulunmaktadır. Üç araştırmanın sonucunda da; evli öğretmenlerin kişisel başarı yönünden tükenmişlik düzeyleri bekâr öğretmenlerden daha yüksektir.

Başören (2005), Budak ve Sürgevil (2005), Kayabaşı (2008), Otacıoğlu (2008), Yıldız (2012), Çelebi (2013), Yılmaz (2013) ve Bilgen ve Genç (2014) yaptıkları araştırmalarda; medeni durum değişkeni ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık saptamamışlardır.

4. 1. 2. 7. Çocuk Sayısı Değişkenine Göre İncelenmesi

Ortaokul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin; çocuk sayısı değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin Kruskal-Wallis testi sonuçları Tablo 4. 11'de verilmiştir.

Tablo 4. 11'den de izleneceği gibi, öğretmenlerin duygusal tükenme [$\chi^2_{(3-158)}= 3,314$; $p> ,05$], duyarsızlaşma [$\chi^2_{(3-158)}= 4,453$; $p> ,05$] ve kişisel başarı [$\chi^2_{(3-158)}= 3,158$; $p> ,05$] tükenmişlik düzeyleri çocuk sayısı değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı

bir farklılık göstermemektedir. Buna göre çocuk sayısı değişkenine göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri aynıdır.

Tablo 4. 11: Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Çocuk Sayısına Göre Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

| Boyut/Değişken | Çocuk Sayısı | N | Ortalama Sırası | χ^2 | sd | p |
|------------------|--------------|----|-----------------|----------|-------|-----|
| Duygusal Tükenme | 0 | 65 | 87,82 | 3,314 | 3,158 | ,35 |
| | 1 | 48 | 82,39 | | | |
| | 2 | 39 | 70,73 | | | |
| | 3 | 10 | 78,15 | | | |
| Duyarsızlaşma | 0 | 65 | 85,76 | 4,453 | 3,158 | ,22 |
| | 1 | 48 | 84,33 | | | |
| | 2 | 39 | 68,14 | | | |
| | 3 | 10 | 92,30 | | | |
| Kişisel Başarı | 0 | 65 | 82,71 | 3,158 | 3,158 | ,37 |
| | 1 | 48 | 85,17 | | | |
| | 2 | 39 | 71,27 | | | |
| | 3 | 10 | 95,95 | | | |

Araştırma sonucuyla benzer şekilde; Budak ve Sürgevil (2005) ve Çelebi'nin (2013) araştırmalarında da; öğretmenlerin çocuk sayılarına göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Demirhan-Harmanda'nın (2011) araştırmasına göre; öğretmenlerin çocuk sayıları ile tükenmişliğin yalnızca kişisel başarı alt boyutu arasında anlamlı fark görülmektedir. 1 çocuğu olan öğretmenlerin kişisel başarı yönünden tükenme düzeyleri hiç çocuğu olmayan veya 2 ya da daha fazla çocuğu olan gruptaki öğretmenlerin tükenme düzeylerinden daha yüksektir. Benzer bir sonuç da Ardıç ve Polatçı (2008)'nin akademisyenler üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada görülmektedir. Araştırmaya göre; 2 çocuk sahibi akademisyenlerin kişisel başarı boyutunda tükenmişlik düzeylerinin çocuk sahibi olmayanlara göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

4. 1. 2. 8. Bulunulan Okuldaki Hizmet Yılı Değişkenine Göre İncelenmesi

Ortaokul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin; bulunulan okuldaki hizmet yılı değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA sonuçları Tablo 4. 12’de verilmiştir.

Tablo 4. 12: Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulunulan Okuldaki Hizmet Yılına Göre Karşılaştırılması ANOVA Sonuçları

| Boyut/Değişken | Hizmet Yılı | N | \bar{X} | S | sd | F | p |
|------------------|----------------|----|-----------|------|-------|------|-----|
| Duygusal Tükenme | 1 yıl ve altı | 47 | 13,98 | 5,56 | 2;159 | ,323 | ,73 |
| | 2 yıl | 55 | 14,11 | 6,13 | | | |
| | 3 yıl ve üzeri | 60 | 14,87 | 6,98 | | | |
| Duyarsızlaşma | 1 yıl ve altı | 47 | 4,57 | 3,44 | | ,583 | ,56 |
| | 2 yıl | 55 | 4,51 | 3,11 | | | |
| | 3 yıl ve üzeri | 60 | 5,13 | 3,61 | | | |
| Kişisel Başarı | 1 yıl ve altı | 47 | 9,19 | 4,75 | | ,866 | ,42 |
| | 2 yıl | 55 | 10,36 | 4,27 | | | |
| | 3 yıl ve üzeri | 60 | 9,60 | 4,78 | | | |

Tablo 4. 12’den de izlenebileceği gibi öğretmenlerin duygusal tükenme [$F_{(2-159)} = ,323$; $p > ,05$], duyarsızlaşma [$F_{(2-159)} = ,583$; $p > ,05$] ve kişisel başarı [$F_{(2-159)} = ,866$; $p > ,05$] tükenmişlik dereceleri, bulunulan okuldaki hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Buna göre bulunulan okuldaki hizmet yılı değişkenine göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri benzerdir.

Araştırma sonucuyla benzer şekilde; Dolunay ve Piyal (2003), Dilber (2009) ve Çelebi’nin (2013) öğretmenler üzerindeki çalışmalarında da anlamlı farklılıklara ulaşılmamıştır. Bununla birlikte Dinler (2010) ve Kaya (2010) tarafından yine farklı kurumlarda (otel, hastane, vb.) yapılan çalışmalarda, çalışanların kurumdaki hizmet süreleri ile tükenmişlikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemektedir.

Ardıç ve Polatçı’nın (2008) akademisyenler üzerinde gerçekleştirdiği araştırmaya göre ise; bulunulan okuldaki çalışma süreleri incelendiğinde yalnızca kişisel başarı alt boyutu açısından farklılaşma gözlenmiştir. 21 yıl ve üzeri görev yapanların, işe yeni

başlayanlara göre daha yüksek düzeyde kişisel başarı sergiledikleri tespit edilmiştir.

4. 1. 2. 9. Bulunulan Okulun Sosyo-Ekonomik Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi

Ortaokul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin; bulunulan okulun sosyo-ekonomik durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t-testi sonuçları Tablo 4. 13'te verilmiştir.

Tablo 4. 13: Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulunulan Okulun Sosyo-Ekonomik Durumuna Göre t-Testi Sonuçları

| Boyut/Değişken | Sosyo-Ekonomik Durum | N | \bar{X} | S | sd | t | p |
|------------------|----------------------|----|-----------|------|-----|-------|-----|
| Duygusal Tükenme | Düşük | 91 | 15,13 | 6,55 | 160 | 1,802 | ,07 |
| | Orta | 71 | 13,35 | 5,81 | | | |
| Duyarsızlaşma | Düşük | 91 | 4,91 | 3,57 | | ,649 | ,52 |
| | Orta | 71 | 4,56 | 3,15 | | | |
| Kişisel Başarı | Düşük | 91 | 9,89 | 4,96 | | ,467 | ,64 |
| | Orta | 71 | 9,55 | 4,13 | | | |

Tablo 4. 13'ten de izlenebileceği gibi öğretmenlerin duygusal tükenme [$t_{(160)}=1,802$; $p>,05$], duyarsızlaşma [$t_{(160)}=,649$; $p>,05$] ve kişisel başarı [$t_{(160)}=,467$; $p>,05$] tükenmişlik dereceleri, bulunulan okulun sosyo-ekonomik durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Buna göre bulunulan okulun sosyo-ekonomik durumu değişkenine göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri benzerdir.

Araştırmayı destekler nitelikte; Darmody ve Smyth'in (2011) araştırmasına göre de öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi, okulun sosyo-ekonomik durumundan anlamlı düzeyde etkilenmemektedir.

Cemaloğlu ve Erdemoğlu-Şahin'in (2007) çalışmasına göre; öğretmenlerin çalıştıkları okulun sosyo-ekonomik durumu ile duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. Araştırma sonuçlarına bakıldığında; çalıştıkları okulun sosyo-ekonomik durumu düşük olan öğretmenlerin en az düzeyde tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür.

Goswami'nin (2013) ortaokul öğretmenleri ile gerçekleştirdiği araştırmada;

bulunulan okulun sosyo-ekonomik durumu değişkeninin öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları üzerinde anlamlı şekilde etkili olduğu saptanırken; kişisel başarı boyutu üzerinde ise anlamlı bir etkisi görülmemiştir. Yıldız'ın (2012) araştırmasına göre ise; rehber öğretmenlerin çalıştıkları okulun sosyo-ekonomik durumu ile tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması sonucunda sadece kişisel başarı boyutunda anlamlı farklılık çıkmıştır. Sosyo-ekonomik düzeyi düşük yerlerde çalışan rehber öğretmenlerin, sosyo ekonomik düzeyi yüksek yerlerde çalışan rehber öğretmenlere göre daha çok tükenmişlik yaşadığını söylemek mümkündür.

4. 1. 2. 10. Mesleğini Kendi İsteğiyle Seçip Seçmeme Değişkenine Göre İncelenmesi

Ortaokul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin; mesleğini kendi isteğiyle seçip seçmeme değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 4. 14'te verilmiştir.

Tablo 4. 14: Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Mesleğini Kendi İsteğiyle Seçip Seçmemeye Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları

| Boyut/Değişken | İstek | N | Ortalama Sırası | Sıra Toplamı | U | p |
|------------------|-------|-----|-----------------|--------------|------|-------|
| Duygusal Tükenme | Evet | 140 | 77,26 | 10817 | 947 | ,004* |
| | Hayır | 22 | 108,48 | 2387 | | |
| Duyarsızlaşma | Evet | 140 | 78,79 | 11030 | 1160 | ,06 |
| | Hayır | 22 | 98,77 | 2173 | | |
| Kişisel Başarı | Evet | 140 | 80,10 | 11214 | 1344 | ,34 |
| | Hayır | 22 | 90,43 | 1990 | | |

Tablo 4. 14 incelendiğinde, öğretmenlerin duyarsızlaşma [U= 1160; p> ,05] ve kişisel başarı [U= 1344; p> ,05] tükenmişlik düzeylerine ilişkin mesleğini kendi isteğiyle seçip seçmeme değişkenine göre anlamlı bir fark ortaya çıkmazken; duygusal tükenme [U= 947; p< ,05] düzeylerine ilişkin anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır.

Sıra ortalamaları dikkate alındığında, mesleğini istemeyerek seçen öğretmenlerin duygusal tükenme düzeylerinin, mesleğini isteyerek seçen öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Dolunay ve Piyal (2003), Cemaloğlu ve Erdemoğlu-Şahin (2007) ve Dilber'in (2009) araştırmalarına göre ise; öğretmenlerin mesleği isteyerek seçip seçmeme durumları ile tükenmişliğin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. Bu çalışmaların sonuçlarına göre; mesleklerini isteyerek seçen öğretmenler daha az tükenmişlik yaşamaktadırlar. Çelebi'nin (2013) araştırmasına göre; mesleğini isteyerek seçmeyen öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puan ortalamalarının yüksek olduğu ve aradaki farkın anlamlı olduğu, kişisel başarı boyutunda ise fark olmadığı belirlenmiştir. Deniz-Kan (2008) ve Ardıç ve Polatçı'nın (2008) araştırmalarında; mesleği isteyerek seçip seçmeme durumlarına göre tükenmişliğin duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmuştur. Mesleklerini istemeden seçen öğretmenlerde tükenmişlik, isteyerek seçenlere göre daha yüksektir.

Özben ve Argun (2003), Otacıoğlu (2008) ve Yılmaz'ın (2013) araştırmalarında ise; öğretmenlerin mesleklerini isteyerek seçip seçmeme durumları ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır.

4. 2. İŞ DOYUMU DÜZEYLERİNE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR

Bu başlık altında; ortaokul öğretmenlerinin iş doyumu (içsel, dışsal) düzeylerine ilişkin betimsel istatistiklerden elde edilen bulgular ve yorumlar ile ortaokul öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin; cinsiyet, yaş, branş, mesleki kıdem, eğitim durumu, medeni durum, çocuk sayısı, bulunulan okuldaki hizmet yılı, bulunulan okulun sosyo-ekonomik durumu, mesleğin isteyerek seçilip seçilmemesine göre farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin istatistiki işlemlerden elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

4. 2. 1. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Genel Olarak ve Boyutlar Bazında İncelenmesi

Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri; içsel ve dışsal olarak aşağıdaki tablolarda belirtilmiştir.

Öğretmenlerin İçsel Doyum Düzeylerinin İncelenmesi

Ortaokul öğretmenlerinin içsel doyum düzeylerine ilişkin verdikleri cevaplara göre elde edilen puanların betimsel istatistikleri Tablo 4. 15’te verilmiştir.

Tablo 4. 15: Ortaokul Öğretmenlerinin İçsel Doyum Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler

| Madde No | İfade | n | \bar{X} | S | Sıralama |
|----------|---|-----|-----------|------|----------|
| 9 | Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmaktan | 162 | 4,32 | ,73 | 1 |
| 11 | Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olmasından | | 4,17 | ,84 | 2 |
| 20 | Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden | | 4,10 | ,93 | 3 |
| 8 | Bana iş güvencesi sağlamasından | | 4,01 | 1,03 | 4 |
| 3 | Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olmasından | | 3,90 | ,95 | 5 |
| 16 | İşimi yaparken bana kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını vermesinden | | 3,88 | ,97 | 6 |
| 2 | İşimde tek başıma çalışma olanağımın olmasından | | 3,82 | 1,02 | 7 |
| 10 | Başkalarına ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmaktan | | 3,66 | 1,01 | 8 |
| 7 | Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olmasından | | 3,66 | 1,19 | 9 |
| 15 | İşimin bana kendi kararlarımı uygulama serbestliğini vermesinden | | 3,62 | 1,09 | 10 |
| 4 | İşimin toplumda “saygın” bir kişi olma şansını vermesinden | | 3,60 | 1,10 | 11 |
| 1 | İşimin beni her zaman meşgul etmesinden | | 3,21 | 1,20 | 12 |

Tablo 4. 15 incelendiğinde, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin içsel doyum düzeyleri arasında görece en üst düzeyde olan ifade “Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmaktan” ($\bar{X} = 4,32$) ifadesidir. Bu ifade ile öğretmenlerin başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmaktan çok memnun oldukları sonucu ortaya çıkmaktadır. İkinci düzeyde yüksek olan ifade ise “Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olmasından” ($\bar{X} = 4,17$) ifadesidir. Öğretmenlerin içsel olarak en az doyum sağladıkları ifadeler ise “İşimin beni her zaman meşgul etmesinden” ($\bar{X} = 3,21$) ve “İşimin toplumda “saygın” bir kişi olma şansını vermesinden” ($\bar{X} = 3,60$) ifadeleridir.

Türkoğlu (2008) ve Yılmaz'ın (2014) çalışmalarında da araştırmayla benzer şekilde; öğretmenlerin görece en çok içsel doyumunu yaşadıkları madde “Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmaktan” ifadesidir. Bu sonuca göre; öğretmenlerin başkalarına faydalı olduklarını hissetmeleri onlara manevi olarak yüksek doyum sağlayabilmektedir.

Öğretmenlerin Dışsal Doyum Düzeylerinin İncelenmesi

Ortaokul öğretmenlerinin dışsal doyum düzeylerine ilişkin verdikleri cevaplara göre elde edilen puanların betimsel istatistikleri Tablo 4. 16’da verilmiştir.

Tablo 4. 16: Ortaokul Öğretmenlerinin Dışsal Doyum Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler

| Madde No | İfade | n | \bar{X} | S | Sıralama |
|----------|---|-----|-----------|------|----------|
| 18 | Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmalarından | 162 | 3,99 | ,97 | 1 |
| 19 | Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmekten | | 3,43 | 1,29 | 2 |
| 5 | Okul yöneticimin çalışanlara yönelik tutumlarından | | 3,34 | 1,33 | 3,5 |
| 12 | İşimle ilgili alınan kararların uygulanmaya konmasından | | 3,34 | 1,18 | 3,5 |
| 17 | Uygun çalışma koşullarının sağlanmasından | | 3,06 | 1,28 | 5 |
| 6 | Yöneticilerin karar vermedeki yeteneğinden | | 3,05 | 1,27 | 6 |
| 14 | İş içinde terfi olanağımın olmasından | | 2,86 | 1,21 | 7 |
| 13 | Yaptığım işin karşılığında aldığım ücretten | | 2,28 | 1,19 | 8 |

Tablo 4. 16 incelendiğinde, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin dışsal doyum düzeyleri arasında görece en üst düzeyde olan ifade “Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmalarından” ($\bar{X} = 3,99$), ikinci sırada yer alan ifade ise “Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmekten” ($\bar{X} = 3,43$) ifadeleridir. Öğretmenlerin dışsal olarak en az doyum sağladıkları ifadeler ise “Yaptığım işin karşılığında aldığım ücretten” ($\bar{X} = 2,28$) ve “İş içinde terfi olanağımın olmasından” ($\bar{X} = 2,86$) ifadeleridir.

Türkoğlu (2008) ve Yılmaz'ın (2014) çalışmalarında da araştırmayı destekler nitelikte; öğretmenlerin görece en çok dışsal doyumunu yaşadıkları madde “Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmalarından” ve en az dışsal doyum yaşadıkları madde “Yaptığım işin karşılığında aldığım ücretten” maddesidir. Sarpkaya (2000) ve Doğan'ın (2009) çalışmaları sonucunda da benzer bir durum görülmüş ve öğretmenlerin “ücrete”

ilişkin doyum düzeyleri düşük çıkmıştır. Bu sonuçlara dayanarak; öğretmenlerin verdikleri hizmete karşı aldıkları ücretten tatmin olmadıkları söylenebilir.

Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Boyutlara İlişkin İncelenmesi

Ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin boyutlara ilişkin verdikleri cevaplara göre elde edilen puanların betimsel istatistikleri Tablo 4. 17’de verilmiştir.

Tablo 4. 17: Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Boyutlarına İlişkin Aldıkları Puan Ortalamalarının Betimsel İstatistikleri

| Boyutlar | n | \bar{X} | S | Sıralama |
|----------|-----|-----------|-----|----------|
| İçsel | 162 | 3,83 | ,58 | 1 |
| Genel | | 3,56 | ,59 | 2 |
| Dışsal | | 3,17 | ,77 | 3 |

Tablo 4. 17’de öğretmenlerin iş doyum ölçeğine ve alt boyutlarına ilişkin ortalamaları incelendiğinde öğretmenlerin görece en çok içsel doyum sağladığı görülmektedir ($\bar{X} = 3,83$). Bunu sırasıyla genel ($\bar{X} = 3.56$) ve dışsal ($\bar{X} = 3,17$) doyum takip etmektedir. Genel iş doyum düzeyinin; içsel boyuttan düşük, dışsal boyuttan yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeyleri “memnunum” düzeyindedir.

Araştırmayla benzer şekilde Arık’ın (2010) çalışmasında da öğretmenlerin en çok içsel doyum sağladığı ve bunu sırasıyla genel ve dışsal doyumun takip ettiği görülmektedir. Öğretmenlerin maaşlarının düşük olması ve bu nedenle öğretmenlerin geçim sıkıntısı çekmeleri, düzenli işleyen bir terfi sisteminin bulunmaması, düzenlenen ödül ve terfi sistemlerinin objektif ve güvenilir bir şekilde yapılmaması ve süreklilik arz etmemesi öğretmenlerin dışsal iş doyum düzeylerinin düşük olmasında etkili olabilir.

4. 2. 2. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi

Ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin cinsiyet, yaş, branş, mesleki kıdem, eğitim durumu, medeni durum, çocuk sayısı, okuldaki hizmet yılı, okulun sosyo-ekonomik durumu ve mesleğin isteyerek seçilip seçilmemesi değişkenlerine ilişkin incelenmesi sonucu elde edilen istatistiki veriler aşağıda verilmiştir.

4. 2. 2. 1. Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin; cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t-testi sonuçları Tablo 4. 18’de verilmiştir.

Tablo 4. 18: Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

| Boyut/Değişken | Cinsiyet | N | \bar{X} | S | sd | t | p |
|----------------|----------|----|-----------|-----|-----|-------|-----|
| İçsel | Erkek | 80 | 3,88 | ,59 | 160 | 1,156 | ,25 |
| | Kadın | 82 | 3,78 | ,56 | | | |
| Dışsal | Erkek | 80 | 3,21 | ,80 | | ,693 | ,49 |
| | Kadın | 82 | 3,13 | ,75 | | | |
| Genel | Erkek | 80 | 3,61 | ,60 | | 1,044 | ,30 |
| | Kadın | 82 | 3,52 | ,58 | | | |

Tablo 4. 18 incelendiğinde, öğretmenlerin içsel [$t_{(160)}= 1,156$; $p> ,05$], dışsal [$t_{(160)}= ,693$; $p> ,05$] ve genel doyum düzeyleri [$t_{(160)}= 1,044$; $p> ,05$] ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır. Bu sonuca göre, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılaşmamaktadır yani erkek öğretmenlerle kadın öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel doyum düzeyleri aynıdır.

Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005), Göktaş (2007), Taşdan ve Tiryaki (2008), Karataş ve Güleş (2010), Adıgüzel, Karadağ ve Ünsal (2011), Çağlar ve Demirtaş (2011), Yılmaz ve Ceylan (2011), Nagar (2012), Gündoğdu (2013), Koruklu, Feyzioğlu, Özenoğlu-Kiremit ve Aladağ (2013) ve Raj ve Lalita (2013) öğretmenlerin; Demir (2010) hastane personelinin; Toker (2007) ve Dinler (2010) otel çalışanlarının; Sat (2011) banka personelinin; Tor (2011) gıda sektörü çalışanlarının; Uyar ve Erdinç (2011) muhasebe personelinin cinsiyetleri ile içsel, dışsal ve genel doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farka ulaşmamışlardır. Bununla birlikte; Darmody ve Smyth’in (2011) araştırmasında ise; kadın öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin erkek öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

4. 2. 2. 2. Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi

Ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin; yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA sonuçları Tablo 4. 19’da verilmiştir.

Tablo 4. 19: Öğretmenlerin İş Doymu Düzeylerine İlişkin Yaşa Göre Karşılaştırılması ANOVA Sonuçları

| Boyut/Değişken | Yaş | N | \bar{X} | S | sd | F | p | | |
|----------------|-----------------|----|-----------|-----|-------|-------|-------|-------|-----|
| İçsel | 30 yaş ve altı | 54 | 3,74 | ,55 | 3;158 | 2,449 | ,07 | | |
| | 31- 35 yaş | 44 | 3,73 | ,67 | | | | | |
| | 36- 40 yaş | 34 | 4,03 | ,51 | | | | | |
| | 41 yaş ve üzeri | 30 | 3,91 | ,51 | | | | | |
| Dışsal | 30 yaş ve altı | 54 | 3,16 | ,72 | | 3;158 | ,908 | ,13 | |
| | 31- 35 yaş | 44 | 3,06 | ,77 | | | | | |
| | 36- 40 yaş | 34 | 3,35 | ,84 | | | | | |
| | 41 yaş ve üzeri | 30 | 3,15 | ,81 | | | | | |
| Genel | 30 yaş ve altı | 54 | 3,51 | ,56 | | | 3;158 | 1,888 | ,44 |
| | 31- 35 yaş | 44 | 3,46 | ,65 | | | | | |
| | 36- 40 yaş | 34 | 3,76 | ,58 | | | | | |
| | 41 yaş ve üzeri | 30 | 3,60 | ,54 | | | | | |

Tablo 4. 19'dan de izlenebileceği gibi öğretmenlerin içsel [$F_{(3-158)}= 2,449$; $p> ,05$], dışsal [$F_{(3-158)}= ,908$; $p> ,05$] ve genel iş doymu düzeyleri [$F_{(3-158)}= 1,888$; $p> ,05$] öğretmenlerin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu sonuca göre yaş değişkenine göre öğretmenlerin iş doymu düzeyleri aynıdır.

Araştırmayla benzer sonuçlar; Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005), Adıgüzel, Karadağ ve Ünsal (2011) ve Nagar'ın (2012) öğretmenler; Demir'in (2010) hastane çalışanları; Dinler'in (2010) otel çalışanları ve Uyar ve Erdinç'in (2011) muhasebe personeli üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarda da ortaya çıkmıştır.

Karataş ve Güleş (2010), Gündoğdu (2013) ve Koruklu, Feyzioğlu, Özenoğlu-Kiremit ve Aladağ'ın (2013) araştırmalarına göre; öğretmenlerin yaşları ile iş doymuları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Darmody ve Smyth'in (2011) araştırmasına göre de; genç öğretmenler yaşlılara göre anlamlı düzeyde daha yüksek iş doyumuna sahiptir.

Göktaş'ın (2007) araştırmasında ise; beden eğitimi öğretmenlerinin içsel doymularıyla yaş grupları arasında anlamlı bir farka rastlanmazken, dışsal doymularında anlamlı bir fark saptanmıştır. Araştırma sonucuna göre; 25-30 yaş grubundaki

öğretmenlerin, 36-41 yaş grubundaki ve 42 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlere göre dışsal etmenlerden daha memnun olduğu görülmektedir.

4. 2. 2. 3. Branş Değişkenine Göre İncelenmesi

Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin; branş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA sonuçları Tablo 4. 20’de verilmiştir.

Tablo 4. 20: Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Branşa Göre Karşılaştırılması ANOVA Sonuçları

| Boyut/Değişken | Branş | N | \bar{X} | S | sd | F | p | | |
|----------------|---------|----|-----------|-----|-------|-------|-------|------|-----|
| İçsel | Sözel | 81 | 3,79 | ,64 | 2;159 | 1,104 | ,33 | | |
| | Sayısal | 46 | 3,80 | ,44 | | | | | |
| | Yetenek | 35 | 3,96 | ,59 | | | | | |
| Dışsal | Sözel | 81 | 3,18 | ,75 | | 2;159 | ,789 | ,46 | |
| | Sayısal | 46 | 3,08 | ,69 | | | | | |
| | Yetenek | 35 | 3,25 | ,92 | | | | | |
| Genel | Sözel | 81 | 3,55 | ,63 | | | 2;159 | ,459 | ,63 |
| | Sayısal | 46 | 3,52 | ,47 | | | | | |
| | Yetenek | 35 | 3,67 | ,63 | | | | | |

Tablo 4. 20’den izleneceği gibi öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri branş değişkenine göre; içsel [$F_{(2-159)}= 1,104$; $p > ,05$], dışsal [$F_{(2-159)}= ,789$; $p > ,05$] ve genel iş doyumunu [$F_{(2-159)}= ,459$; $p > ,05$] boyutlarında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel iş doyumunu düzeyleri branşa göre değişmemektedir.

Araştırmayı destekler nitelikte; Çağlar ve Demirtaş (2011), Koruklu, Feyzioğlu, Özenoğlu-Kiremit ve Aladağ’ın (2013) araştırmalarında da öğretmenlerin iş doyum puan ortalamalarında branşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Yılmaz ve Ceylan’ın (2011) araştırmasına göre ise; öğretmenlerin iş doyumunu puanları ile branşları arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. İş doyumunu düzeyleri açısından; fen bilimleri öğretmenleri ile yabancı dil öğretmenleri arasında fen bilimleri öğretmenleri lehine, sosyal bilgiler öğretmenleri ile yabancı dil öğretmenleri arasında sosyal bilgiler öğretmenleri lehine, sosyal bilgiler ile özel yetenek gerektiren branş öğretmenleri arasında sosyal bilgiler öğretmenleri lehine, yabancı dil öğretmenleri ile

özel yetenek gerektiren branş öğretmenleri arasında özel yetenek gerektiren branş öğretmenleri lehine anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Sosyal bilgiler öğretmenlerinin; yabancı dil öğretmenlerine ve özel yetenek gerektiren branş öğretmenlerine göre daha yüksek iş doyumuna düzeyine sahip oldukları; aynı şekilde fen bilimleri öğretmenlerinin ve özel yetenek gerektiren branş öğretmenlerinin, yabancı dil öğretmenlerine göre daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları tespit edilmiştir.

4. 2. 2. 4. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesi

Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin; mesleki kıdem değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA sonuçları Tablo 4. 21’de verilmiştir.

Tablo 4. 21: Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması ANOVA Sonuçları

| Boyut/Değişken | Mesleki Kıdem | N | \bar{X} | S | sd | F | p |
|----------------|-----------------|----|-----------|-----|-------|-------|-----|
| İçsel | 5 yıl ve altı | 35 | 3,80 | ,58 | 3;158 | 2,170 | ,09 |
| | 6-10 yıl | 50 | 3,68 | ,66 | | | |
| | 11-15 yıl | 39 | 3,92 | ,51 | | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 38 | 3,96 | ,50 | | | |
| Dışsal | 5 yıl ve altı | 35 | 3,20 | ,79 | | 1,044 | ,38 |
| | 6-10 yıl | 50 | 3,13 | ,75 | | | |
| | 11-15 yıl | 39 | 3,11 | ,70 | | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 38 | 3,25 | ,87 | | | |
| Genel | 5 yıl ve altı | 35 | 3,56 | ,62 | | ,304 | ,82 |
| | 6-10 yıl | 50 | 3,46 | ,64 | | | |
| | 11-15 yıl | 39 | 3,59 | ,51 | | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 38 | 3,68 | ,57 | | | |

Tablo 4. 21’den de izlenebileceği gibi öğretmenlerin içsel [$F_{(3-158)}= 2,170$; $p> ,05$], dışsal [$F_{(3-158)}= 1,044$; $p> ,05$] ve genel iş doyumunu [$F_{(3-158)}= ,304$; $p> ,05$] düzeyleri, kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Buna göre, kıdem değişkeni öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini etkilememektedir.

Araştırmayla benzer sonuçlar; Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005), Göktaş

(2007), Taşdan ve Tiryaki (2008), Adıgüzel, Karadağ ve Ünsal (2011), Yılmaz ve Ceylan (2011), Koruklu, Feyzioğlu, Özenoğlu-Kiremit ve Aladağ (2013) ve Yılmaz'ın (2014) öğretmenler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarda da görülmektedir.

Gündoğdu'nun (2013) araştırmasında; öğretmenlerin kıdemleri ile iş doyumunu ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. En yüksek iş doyumunu, 21-25 yıl kıdemi olan öğretmenlerde görülmüştür. Çağlar ve Demirtaş'ın (2011) araştırmasına göre; dersane öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri mesleki kıdem değişkeni açısından anlamlı biçimde farklılaşmaktadır. En yüksek iş doyumunu 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerde görülürken, bu grubu 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenler takip etmektedir. En düşük iş doyumunu ise 6-10 yıl ve 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerde görülmektedir. Karataş ve Güleş'in (2010) araştırmasına göre; öğretmenlerin iş doyumunu puanları, kıdem değişkenine göre 1-10 yıl arası kıdeme sahip olanlar lehine anlamlı farklılık göstermektedir.

Darmody ve Smyth'in (2011) araştırmasına göre de öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki görülmektedir. İşe yeni başlayan öğretmenlerin (son 5 yıl içinde atananlar) iş doyumunu düzeylerinin, daha fazla mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

4. 2. 2. 5. Eğitim Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi

Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin; eğitim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin Kruskal-Wallis testi sonuçları Tablo 4. 22'de verilmiştir.

Tablo 4. 22'den de izlenebileceği gibi öğretmenlerin içsel [$\chi^2_{(2-159)}= 1,598$; $p> ,05$], dışsal [$\chi^2_{(2-159)}= 3,708$; $p> ,05$] ve genel iş doyumunu [$\chi^2_{(2-159)}= 3,090$; $p> ,05$] düzeyleri eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Buna göre eğitim durumu değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri aynıdır.

Tablo 4. 22: Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Eğitim Durumuna Göre Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

| Boyut/Değişken | Eğitim Durumu | N | Ortalama Sırası | χ^2 | sd | p | | |
|----------------|---------------|-----|-----------------|----------|-------|-------|-------|-----|
| İçsel | Önlisans | 7 | 94,86 | 1,598 | 2;159 | ,45 | | |
| | Lisans | 147 | 81,78 | | | | | |
| | Lisansüstü | 8 | 64,75 | | | | | |
| Dışsal | Önlisans | 7 | 76,29 | 3,708 | | 2;159 | ,16 | |
| | Lisans | 147 | 83,40 | | | | | |
| | Lisansüstü | 8 | 51,06 | | | | | |
| Genel | Önlisans | 7 | 81,43 | 3,090 | | | 2;159 | ,21 |
| | Lisans | 147 | 83,05 | | | | | |
| | Lisansüstü | 8 | 53,13 | | | | | |

Bu araştırmayı destekler nitelikte; Taşdan ve Tiryaki (2008) ve Koruklu, Feyzioğlu, Özenoğlu-Kiremit ve Aladağ'ın (2013) öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmalarda benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Yine farklı alanlarda (otel, hastane, banka, gıda, muhasebe vb.); Yılmaz ve Karahan (2009), Demir (2010), Sat (2011), Tor (2011), Uyar ve Erdinç (2011) tarafından yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır.

Adıgüzel, Karadağ ve Ünsal'ın (2011) araştırmasında; Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin iş doyumu puanlarının eğitim durumu değişkenine göre, yüksek lisans yapan öğretmenler lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Toker'in (2007) araştırmasında ise; özellikle lise mezunu çalışanlarla üniversite mezunu çalışanlar arasında iş doyumu bakımından anlamlı düzeyde bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Gündoğdu'nun (2013) araştırmasında da öğretmenlerin eğitim durumları ile iş doyumu ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. Araştırma sonucuna göre; doktora yapan öğretmenlerin ortalamaları özellikle yüksek lisans yapan öğretmenlerden daha yüksektir.

4. 2. 2. 6. Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi

Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin, medeni durum değişkenine göre değişip değişmediğine ilişkin t-testi sonuçları Tablo 4. 23'te verilmiştir.

Tablo 4. 23: Öğretmenlerin İş Doymu Düzeylerine İlişkin Medeni Duruma Göre t-Testi Sonuçları

| Boyut/Değişken | Medeni Durum | N | \bar{X} | S | sd | t | p |
|----------------|--------------|-----|-----------|-----|-----|------|-----|
| İçsel | Bekâr | 30 | 3,79 | ,53 | 162 | ,364 | ,72 |
| | Evli | 132 | 3,84 | ,59 | | | |
| Dışsal | Bekâr | 30 | 3,04 | ,72 | | | |
| | Evli | 132 | 3,20 | ,79 | | | |
| Genel | Bekâr | 30 | 3,49 | ,50 | | | |
| | Evli | 132 | 3,58 | ,61 | | ,735 | ,32 |

Tablo 4. 23 incelendiğinde, öğretmenlerin içsel [$t_{(162)} = ,364$; $p > ,05$], dışsal [$t_{(162)} = ,992$; $p > ,05$] ve genel doyum düzeyleri [$t_{(162)} = ,735$; $p > ,05$] ile medeni durumları arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır. Bu sonuca göre, öğretmenlerin iş doymu düzeyleri medeni durumlarına göre farklılaşmamaktadır yani bekâr öğretmenlerle evli öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel doyum düzeyleri aynıdır.

Araştırma bulgularıyla benzer şekilde; Adıgüzel, Karadağ ve Ünsal (2011) öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmada benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Yine farklı alanlarda (otel, hastane, banka, gıda, muhasebe vb.) Toker (2007), Yılmaz ve Karahan (2009), Demir (2010), Sat (2011), Tor (2011) ve Uyar ve Erdinç (2011) de iş doymu ile medeni durum arasında anlamlı farklılık saptamamışlardır.

Gündoğdu (2013) tarafından yapılan çalışmada ise; öğretmenlerin medeni durumları ile iş doymaları arasında anlamlı farklılık görülmüştür. Buna göre; evli öğretmenlerin iş doymu ortalamaları bekâr öğretmenlere göre daha yüksektir. Araştırma sonucuna dayanarak; evliliğin, kişinin işle ilgili düşüncelerini olumlu yönde etkilediği söylenebilir.

4. 2. 2. 7. Çocuk Sayısı Değişkenine Göre İncelenmesi

Ortaokul öğretmenlerinin iş doymu düzeylerinin; çocuk sayısı değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin Kruskal-Wallis testi sonuçları Tablo 4. 24'te verilmiştir.

Tablo 4. 24: Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Çocuk Sayısına Göre Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

| Boyut/Değişken | Çocuk Sayısı | N | Ortalama Sırası | χ^2 | sd | p |
|----------------|--------------|----|-----------------|----------|-------|-----|
| İçsel | 0 | 65 | 83,72 | 1,465 | 3;158 | ,69 |
| | 1 | 48 | 74,77 | | | |
| | 2 | 39 | 85,74 | | | |
| | 3 | 10 | 82,80 | | | |
| Dışsal | 0 | 65 | 83,84 | ,316 | 3;158 | ,96 |
| | 1 | 48 | 80,22 | | | |
| | 2 | 39 | 78,96 | | | |
| | 3 | 10 | 82,35 | | | |
| Genel | 0 | 65 | 83,35 | ,514 | 3;158 | ,92 |
| | 1 | 48 | 77,44 | | | |
| | 2 | 39 | 83,12 | | | |
| | 3 | 10 | 82,70 | | | |

Tablo 4. 24'te görüleceği gibi, öğretmenlerin içsel [$\chi^2_{(3-158)}= 1,465$; $p> ,05$], dışsal [$\chi^2_{(3-158)}= ,316$; $p> ,05$] ve genel iş doyumunu [$\chi^2_{(3-158)}= ,514$; $p> ,05$] düzeyleri çocuk sayısı değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu sonuca göre, farklı sayılarda çocuk sahibi olan öğretmenlerin iş doyumları düzeyleri aynıdır.

Adıgüzel, Karadağ ve Ünsal'ın (2011) öğretmenler üzerinde ve Tor'un (2011) gıda sektöründe gerçekleştirdiği çalışmaların sonuçları da araştırmayı destekler niteliktedir.

4. 2. 2. 8. Bulunulan Okuldaki Hizmet Yılı Değişkenine Göre İncelenmesi

Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumları düzeylerinin; bulunulan okuldaki hizmet yılı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin ANOVA sonuçları Tablo 4. 25'te verilmiştir.

Tablo 4. 25: Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Bulunulan Okuldaki Hizmet Yılına Göre Karşılaştırılması ANOVA Sonuçları

| Boyut/Değişken | Hizmet Yılı | N | \bar{X} | S | sd | F | p | | |
|----------------|----------------|----|-----------|-----|-------|-------|-------|------|-----|
| İçsel | 1 yıl ve altı | 47 | 3,82 | ,59 | 2;159 | ,223 | ,80 | | |
| | 2 yıl | 55 | 3,80 | ,66 | | | | | |
| | 3 yıl ve üzeri | 60 | 3,87 | ,49 | | | | | |
| Dışsal | 1 yıl ve altı | 47 | 3,15 | ,81 | | 2;159 | ,394 | ,68 | |
| | 2 yıl | 55 | 3,11 | ,76 | | | | | |
| | 3 yıl ve üzeri | 60 | 3,24 | ,77 | | | | | |
| Genel | 1 yıl ve altı | 47 | 3,55 | ,62 | | | 2;159 | ,369 | ,69 |
| | 2 yıl | 55 | 3,52 | ,64 | | | | | |
| | 3 yıl ve üzeri | 60 | 3,61 | ,53 | | | | | |

Tablo 4. 25'ten de izlenebileceği gibi öğretmenlerin içsel [$F_{(2-159)} = ,223$; $p > ,05$], dışsal [$F_{(2-159)} = ,394$; $p > ,05$] ve genel iş doyumunu [$F_{(2-159)} = ,369$; $p > ,05$] düzeyi bulunulan okuldaki hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Buna göre bulunulan okulda farklı sürelerde hizmet eden öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri aynıdır.

Türkoğlu (2008) ve Yılmaz'ın (2014) öğretmenler üzerinde yaptıkları araştırmalarda; bulunulan okuldaki hizmet yılı ile iş doyumunu arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Tor'un (2011) gıda sektöründeki çalışanlar üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada ise; çalışanların buldukları kurumdaki hizmet yılları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu ortaya konmuştur.

4. 2. 2. 9. Bulunulan Okulun Sosyo-Ekonomik Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi

Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin; bulunulan okulun sosyo-ekonomik durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin t-testi sonuçları Tablo 4. 26'da verilmiştir.

Tablo 4. 26: Öğretmenlerin İş Doymu Düzeylerine İlişkin Bulunulan Okulun Sosyo-Ekonomik Durumuna Göre t-Testi Sonuçları

| Boyut/Değişken | Eğitim Durumu | N | \bar{X} | S | sd | t | p |
|----------------|---------------|----|-----------|-----|-----|-------|-------|
| İçsel | Düşük | 91 | 3,75 | ,61 | 160 | 1,006 | ,317 |
| | Orta | 71 | 3,92 | ,53 | | | |
| Dışsal | Düşük | 91 | 3,07 | ,81 | | 4,216 | ,042* |
| | Orta | 71 | 3,29 | ,72 | | | |
| Genel | Düşük | 91 | 3,48 | ,62 | | 1,732 | ,190 |
| | Orta | 71 | 3,67 | ,54 | | | |

Tablo 4. 26'dan da izleneceği gibi, öğretmenlerin içsel [$t_{(160)}= 1,006$; $p> ,05$] ve genel [$t_{(160)}= 1,732$; $p> ,05$] iş doymu düzeyleri, bulunulan okulun sosyo-ekonomik durumu değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermezken; dışsal [$t_{(160)}= 4,216$; $p< ,05$] iş doymu düzeyleri ile bulunulan okulun sosyo-ekonomik durumu değişkeni arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır. Bu sonuca göre, buldukları okulun sosyo-ekonomik durumu düşük olan öğretmenlerin dışsal boyuttaki iş doymu düzeyleri ($\bar{X} = 3,07$), buldukları okulun sosyo-ekonomik durumu orta olan öğretmenlerden ($\bar{X} = 3,29$) daha düşüktür.

Koruklu, Feyzioğlu, Özenoğlu-Kiremit ve Aladağ'ın (2013) araştırmasına göre; öğretmenlerin iş doymu puan ortalamalarında, çalışılan okulun sosyo-ekonomik durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Çalıştıkları kurumun sosyo-ekonomik durumunu yeterli bulan öğretmenlerin iş doymu puan ortalamalarının yetersiz bulanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

George, Louw ve Badenhorst'un (2008) araştırmasına göre de; okulun sosyo-ekonomik durumu ile öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel iş doymu düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Araştırmaya göre; buldukları okulun sosyo-ekonomik durumu ortalamanın üzerinde olan öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel iş doymu düzeyleri, okullarının sosyo-ekonomik durumu ortalamanın altında bulunan öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksektir.

4. 2. 2. 10. Mesleğini Kendi İsteğiyle Seçip Seçmeme Değişkenine Göre İncelenmesi

Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumları düzeylerinin; mesleğini kendi isteğiyle seçip seçmeme değişkenine göre değişip değişmediğine ilişkin Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 4. 27’de verilmiştir.

Tablo 4. 27: Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Mesleğini Kendi İsteğiyle Seçip Seçmemeye Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları

| Boyut/Değişken | İstek | N | Ortalama Sırası | Sıra Toplamı | U | p |
|----------------|-------|-----|-----------------|--------------|---------|-------|
| İçsel | Evet | 140 | 84,46 | 11824,00 | 1126,00 | ,043* |
| | Hayır | 22 | 62,68 | 1379,00 | | |
| Dışsal | Evet | 140 | 86,06 | 12025,50 | 901,00 | ,002* |
| | Hayır | 22 | 52,45 | 1177,50 | | |
| Genel | Evet | 22 | 85,90 | 12049,00 | 924,50 | ,003* |
| | Hayır | 140 | 53,52 | 1154,00 | | |

Tablo 4. 27 incelendiğinde, öğretmenlerin içsel [$U= 1126$; $p< ,05$], dışsal [$U= 901$; $p< ,05$] ve genel [$U= 924$; $p< ,05$] iş doyumları düzeyleri, mesleğini kendi isteğiyle seçip seçmeme değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu sonuca göre, öğretmenlerin iş doyumları düzeyleri, mesleklerini kendi istekleriyle seçip seçmemelerine göre farklılaşmaktadır. Mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel iş doyumları düzeyleri, mesleğini istemeyerek seçen öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksektir.

Yılmaz’ın (2014) araştırmasına göre; öğretmenlerin içsel ve dışsal doyum düzeyleri, mesleklerini isteyerek seçip seçmeme durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermezken; genel iş doyumları düzeyleri anlamlı bir fark göstermektedir. Araştırma sonucuna göre; mesleğini kendi isteğiyle seçen öğretmenlerin genel iş doyumları düzeyleri, mesleğini istemeyerek seçenlerden anlamlı düzeyde yüksektir. Türkçapar’ın (2012) öğretmenler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada ise; çalışanların mesleklerini isteyerek seçip seçmemeleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

4. 3. TÜKENMİŞLİK VE İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK BULGULAR VE YORUMLAR

Bu başlık altında; ortaokul öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumları düzeyleri arasındaki ilişkiye yönelik bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumları düzeyleri arasındaki ilişkiye yönelik Korelasyon testi sonuçları Tablo 4. 28'de verilmiştir.

Tablo 4. 28: Öğretmenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki İçin Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı Sonuçları

| | İD | DD | GD | DT | D | KB |
|----|---------|---------|---------|--------|--------|----|
| İD | - | | | | | |
| DD | ,611** | - | | | | |
| GD | ,909** | ,885** | - | | | |
| DT | -,422** | -,435** | -,477** | - | | |
| D | -,318** | -,255** | -,321** | ,576** | - | |
| KB | -,451** | -,176* | -,358** | ,411** | ,363** | - |

İD: İçsel Doyum; DD: Dışsal Doyum; GD: Genel Doyum; DT: Duygusal Tükenme; D: Duyarsızlaşma; KB: Kişisel Başarı; p değeri .05* düzeyinde anlamlı; p değeri .01** düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4. 28'den öğretmenlerin içsel doyumlarının dışsal doyumlarıyla orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişkisi ($r = ,61$; $p < .01$); genel doyumlarıyla yüksek düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişkisi ($r = ,91$; $p < .01$); duygusal tükenmeleriyle orta düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişkisi ($r = -,42$; $p < .01$); duyarsızlaşmalarıyla düşük düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişkisi ($r = -,32$; $p < .01$); ve kişisel başarılarıyla orta düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişkisi ($r = -,45$; $p < .01$) olduğu anlaşılmaktadır.

Ayrıca öğretmenlerin dışsal doyumlarının genel doyumlarıyla yüksek düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişkisi ($r = ,89$; $p < .01$); duygusal tükenmeleriyle orta düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişkisi ($r = -,44$; $p < .01$); duyarsızlaşmalarıyla düşük düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişkisi ($r = -,26$; $p < .01$) ve kişisel başarılarıyla negatif yönde düşük düzeyde ancak anlamlı bir ilişkisi ($r = ,18$; $p < .01$) olduğu anlaşılmaktadır.

Öte yandan öğretmenlerin genel doyumlarının duygusal tükenmeleriyle orta düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişkisi ($r = -,48$; $p < .01$); duyarsızlaşmalarıyla düşük düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişkisi ($r = -,32$; $p < .01$) ve kişisel başarılarıyla da düşük düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişkisi ($r = -,36$; $p < .01$) olduğu anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin duygusal tükenmelerinin duyarsızlaşmalarıyla orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişkisi ($r= ,58$; $p< .01$) ve kişisel başarılarıyla orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişkisi ($r= ,41$; $p< .01$) olduğu anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin duyarsızlaşmalarının kişisel başarılarıyla olan ilişkisi incelendiğinde ise ikisi arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r= ,36$; $p< .01$).

Griffin, Hogan, Lambert, Tucker-Gail ve Baker'ın (2010) araştırmasına göre; iş doyumunu; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık ile orta düzeyde negatif bir korelasyona sahiptir. İş doyumunu arttıkça, kişisel başarısızlık hissi düşmektedir. Ayrıca tükenmişliğin üç boyutu birbirleriyle orta düzeyde pozitif korelasyona sahiptir.

Gündoğdu'nun (2013) araştırmasına göre; öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyleri ile iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunurken, kişisel başarı düzeyleri ile iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerde duygusal tükenme azaldıkça iş doyumunun artacağı ve kişisel başarı duygusunun artmasıyla iş doyumunun artacağı söylenebilir. Öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyleri ile iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı ilişki bulunmamaktadır.

Yıldız'ın (2012) araştırmasına göre; iş doyum düzeyi az olan rehber öğretmenlerin duygusal tükenme ve kişisel başarı düzeyleri, iş doyumunu düzeyi orta ve çok olanlara göre daha yüksektir. İş doyumunu orta düzeyde olanların duyarsızlaşma düzeyinin doyum düzeyi çok olanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir.

Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman'ın (2005) araştırmasına göre; öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleriyle tükenmişliğin duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları arasında anlamlı düzeyde bir ilişki saptanmazken, duygusal tükenme alt boyutu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arttıkça duygusal tükenme düzeylerinde azalma olduğu görülmektedir. Chenevey, Ewing ve Whittington'ın (2008) araştırmasında ise iş doyumunu ile duygusal tükenme arasında düşük düzeyde pozitif bir ilişki bulunmuştur.

Gündüz, Çapri ve Gökçakan'ın (2013) farklı iş kollarında çalışan gönüllü meslek çalışanları üzerindeki araştırmasına göre; tükenmişliğin duygusal tükenme,

duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları ile genel iş doyumunu puanları arasındaki ilişki anlamlı ve negatif yönlüdür.

George, Louw ve Badenhorst'un (2008) araştırmasına göre de; Namibya ortaokul öğretmenlerinin; tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçekleri ile içsel ve dışsal doyumları arasında anlamlı ve negatif yönlü; kişisel başarı alt ölçeği ile içsel ve dışsal doyumları arasında ise anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Goswami'nin (2013) ortaokul öğretmenleri ile gerçekleştirdiği araştırmasında da; duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları ile iş doyumunu arasında negatif ilişki görülmüştür. İş doyumunu düşük öğretmenlerde duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları belirgin bir şekilde artmaktadır. Kişisel başarı ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu yani iş doyumları düşük öğretmenlerin kişisel başarıları da düşük olduğu bulunmuştur. Tükenmişliğin tüm alt boyutları ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları ile içsel doyum arasında anlamlı negatif yönde bir ilişki görülürken, kişisel başarı ile içsel doyum arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Çağlar ve Demirtaş'ın (2011) araştırmasına göre; tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile iş doyumunu arasında negatif yönde ve orta düzeyde ilişki bulunmuştur. Bu demektir ki, dersane öğretmenlerinin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında daha az tükenmişlik yaşamaları iş doyumlarının artmasını desteklemektedir. Kişisel başarı ile iş doyumunu arasında pozitif yönde ve orta düzeyde ilişki bulunmuştur. Bu sonuç, dersane öğretmenlerinin kişisel başarısı arttıkça iş doyumlarının da arttığı anlamına gelmektedir. Dersane öğretmenlerinin genel olarak tükenmişlik düzeyleri ile iş doyumları arasında ise negatif yönde ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Dersane öğretmenlerinde tükenmişlik düzeyi düştükçe iş doyumunun yükseleceği, tersi durumda da iş doyumunun azalacağı söylenebilir.

Üngüren, Doğan, Özmen ve Tekin'in (2010) otel çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmaya göre; tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları ile iş doyumunu arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu anlaşılmaktadır. İş doyumunu azaldıkça duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyinde belirgin bir artış meydana gelmektedir. Kişisel başarı ile iş doyumunu arasında ise pozitif yönlü istatistiksel

olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. İş doyumunu düzeyinin tükenmişliğin tüm alt boyutları ile ilişki içerisinde olduğu görülmüştür.

Sat'ın (2011) banka personelleri üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasına göre; iş doyumunu alt ölçeklerinin kendi aralarındaki korelasyonunda genel doyum, içsel doyum ve dışsal doyum ile anlamlı, güçlü ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Yani genel doyumun yükselmesinde her iki alt boyutun da etkisi bulunmaktadır. Tükenmişliğin kendi içindeki korelasyonunda ise; duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında anlamlı ve pozitif yönlü, her iki boyut ile kişisel başarı arasında ise anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. İş doyumunu ve tükenmişlik ölçeklerinin alt boyutlarının korelasyon sonuçlarına göre, anlamlı ve negatif yönlü ilişkiler bulunmuştur. Bu da iş doyumunu düzeyi arttıkça tükenmişlik düzeylerinin azaldığının göstergesidir.

4. 4. TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İŞ DOYUMU TARAFINDAN YORDANMASINA İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR

Bu başlık altında; ortaokul öğretmenlerinin tükenmişliklerinin, iş doyumunu tarafından yordayıp yordamadığına ilişkin betimsel istatistiklerden elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

Duygusal Tükenmeye Ait Bulgular ve Yorumlar

Duygusal Tükenmeyi; iş doyumunu alt ölçeklerinin yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 4. 29'da verilmiştir.

Tablo 4. 29: Duygusal Tükenmenin Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

| Boyut/Değişken | B | S | β | t | p |
|----------------|--------|-------|---------|--------|------|
| Sabit | 31,983 | 2,933 | - | 10,904 | ,000 |
| İçsel Doyum | -2,706 | ,957 | -,249 | 2,827 | ,005 |
| Dışsal Doyum | -2,294 | ,714 | -,283 | 3,212 | ,002 |

R= ,477; R²= ,228
F₍₂₋₁₅₉₎= 23,478; p= ,000

Tablo 4. 29'dan regresyon analizi sonucu elde edilen bulgular incelendiğinde; içsel ve dışsal doyum boyutlarının doğrusal kombinasyonunun öğretmenlerin duygusal tükenmişliğini anlamlı bir biçimde yordadığı ($R = ,477$; $R^2 = ,228$) görülmektedir [$F_{(2-159)} = 23,478$; $p < 0,01$]. Söz konusu bağımsız değişkenler, bağımlı değişken durumundaki duygusal tükenmeye ait varyansın %23'ünü açıklamaktadır.

Regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde hem içsel doyumun ($\beta = -,249$, $t_{(161)} = 2,83$; $p < .05$) hem de dışsal doyumun ($\beta = -,283$, $t_{(161)} = 3,21$; $p < .05$) duygusal tükenmenin anlamlı birer yordayıcısı olduğu görülmektedir.

Standartlaştırılmış regresyon katsayılarına göre, yordayıcı değişkenlerin duygusal tükenmişlik üzerindeki görece önem sırası; içsel doyum ve dışsal doyum şeklindedir. Regresyon analizi sonuçlarına göre duygusal tükenmişliğin yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği (matematiksel model) aşağıdaki gibidir:

$$\text{Duygusal Tükenme} = (31,983) + (-2,706 \times \text{İçsel Doyum}) + (-2,294 \times \text{Dışsal Doyum})$$

Modelde; içsel doyumdaki bir birimlik artışın duygusal tükenme üzerinde -2,706 birimlik bir azalışa ve yine dışsal doyumdaki bir birimlik artışın da -2,294 birimlik bir azalışa neden olduğu görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin içsel ve dışsal doyumları arttıkça duygusal tükenmelerinin görece önemli ölçüde azaldığı söylenebilir.

Mevcut araştırmada öğretmenlerin duygusal tükenmişliklerinin; hem içsel doyum hem de dışsal doyum boyutları tarafından yordandığı ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin etkili ve verimli bir şekilde çalışmalarını yani tükenmemeleri, işlerinde doyum sağlamalarına bağlı olabilir. Çünkü öğretmenlerin yaşadığı iş doyumunu, onların iş dışındaki sosyal hayatlarını, fizyolojik ve psikolojik sağlıklarını ve verimliliklerini de etkilemektedir.

Duygusal tükenmişliğin en güçlü ilişkiyi içsel doyumla göstermesi öğretmenlerin; başarı, takdir edilme, ödül alma, kabul edilme, terfi ve gelişme olanakları gibi etkenlere; ücret, statü, iş güvencesi, yönetici davranışları, meslektaşlarla ilişkiler, iş ortamının fiziksel şartları gibi etmenlerden daha çok önem verdiklerinin göstergesi olarak algılanabilir.

Ertürk ve Keçecioglu'nun (2012) öğretmenler üzerindeki araştırma sonucu da araştırmamızın sonucuyla aynı doğrultudadır. Araştırma sonucuna göre iş doyum düzeyinin artması halinde duygusal tükenmişlik düzeyinin azalması ya da duygusal tükenmişlik düzeyinin artması halinde iş doyum düzeyinin azalması söz konusudur.

Gündüz, Çapri ve Gökçakan'ın (2013) farklı mesleklerden seçilen gönüllü çalışanlarla yaptığı araştırmasında da; genel iş doyumunun, tükenmişliğin duygusal tükenme alt boyutunu anlamlı düzeyde yordadığı görülmektedir.

Üngüren, Doğan, Özmen ve Tekin'in (2010) otel çalışanları ile yaptıkları araştırmada; otel çalışanlarının iş tatmin düzeylerinin duygusal tükenme ölçeğini anlamlı düzeyde yordadığı görülmektedir. İş doyumunu yüksek olan çalışanların, duygusal tükenme düzeylerinin oldukça düşük olduğu, işinden memnun olmayan çalışanların ise duygusal tükenmelerinde anlamlı bir yükseliş olduğu belirlenmiştir.

Duyarsızlaşmaya Ait Bulgular ve Yorumlar

Duyarsızlaşmayı; iş doyumunu alt ölçeklerinin yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 4. 30'da verilmiştir.

Tablo 4. 30: Duyarsızlaşmanın Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

| Boyut/Değişken | B | S | β | t | p |
|-----------------------|----------|----------|---------------------------|----------|----------|
| Sabit | 11,921 | 1,701 | - | 7,006 | ,000 |
| İçsel Doyum | -1,522 | ,555 | -,260 | -2,742 | ,007 |
| Dışsal Doyum | -,420 | ,414 | -,096 | -1,014 | ,312 |

R= ,327; R²= ,107
F₍₂₋₁₅₉₎= 9,540; p= ,000

Tablo 4. 30'dan regresyon analizi sonucu elde edilen bulgular incelendiğinde; içsel ve dışsal doyum boyutlarının doğrusal kombinasyonunun öğretmenlerin duyarsızlığını anlamlı bir biçimde yordadığı (R= ,327; R²= ,107) görülmektedir [F₍₂₋₁₅₉₎= 9,540; p<0,01]. Söz konusu bağımsız değişkenler, bağımlı değişken durumundaki duyarsızlaşmaya ait varyansın %11'ini açıklamaktadır.

Regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde içsel doyumun (β = -,260, $t_{(161)}$ = 2,74; p<.05) duyarsızlaşmanın anlamlı bir yordayıcısı olduğu

görülürken; dışsal doyumun ($\beta = -0,096$, $t_{(161)} = 1,01$; $p > .05$) duyarsızlaşmanın anlamlı bir yordayıcısı olmadığı görülmektedir.

Standartlaştırılmış regresyon katsayılarına göre, yordayıcı değişkenlerin duyarsızlaşma üzerindeki görece önem sırası; içsel doyum ve dışsal doyum şeklindedir. Regresyon analizi sonuçlarına göre duyarsızlığın yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği (matematiksel model) aşağıdaki gibidir:

$$\text{Duyarsızlaşma} = (11,921) + (-1,522 \times \text{İçsel Doyum}) + (-,420 \times \text{Dışsal Doyum})$$

Modelde; içsel doyumdaki bir birimlik artışın duygusal tükenme üzerinde -1,522 birimlik bir azalışa ve yine dışsal doyumdaki bir birimlik artışın da -,420 birimlik bir azalışa neden olduğu görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin içsel ve dışsal doyumları arttıkça duygusal tükenmelerinin görece önemli ölçüde azaldığı söylenebilir.

Mevcut araştırmada; iş doyumunu boyutlarından sadece içsel doyumun öğretmenlerin duyarsızlaşmasının yordayıcısı olduğu buna karşın dışsal doyumun öğretmenlerin duyarsızlaşmasına anlamlı katkılarının olmadığı ortaya çıkmıştır. Buna göre öğretmenlerin duyarsızlığını; sınıf mevcutlarının fazla olması, okulun fiziki imkânlarının yetersiz olması, maaşlarının düşük olması gibi dışsal doyum etmenlerinin etkilemediği söylenebilir. Nitekim Yavaş'ın (2007) çalışmasında da içsel doyumun, tükenmişliğin özellikle duyarsızlaşma boyutunun anlamlı yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Bunun da sebebi olarak, toplumun ve öğrenci velilerinin eleştirileri ve öğretmenlerin takdir edilmemesi olduğunu ifade etmiştir.

Gündüz, Çapri ve Gökçakan'ın (2013) farklı mesleklerden seçilen gönüllü çalışanlarla yaptığı araştırmasında da; genel iş doyumunun tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutunu anlamlı düzeyde yordadığı saptanmıştır.

Okray-Kocabıyık ve Çakıcı'nın (2008) sağlık çalışanları ile gerçekleştirdikleri araştırmada ise; iş doyumunun duyarsızlaşma üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir.

Kişisel Başarıya Ait Bulgular ve Yorumlar

Kişisel Başarıyı; iş doyumunu alt ölçeklerinin yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 4. 31’de verilmiştir.

Tablo 4. 31: Kişisel Başarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

| Boyut/Değişken | B | S | β | t | p |
|----------------|--------|-------|---------|--------|------|
| Sabit | 23,467 | 2,160 | - | 10,863 | ,000 |
| İçsel Doyum | -4,366 | ,705 | -,548 | -6,194 | ,000 |
| Dışsal Doyum | ,945 | ,526 | ,159 | 1,795 | ,074 |

R= ,468; R²= ,219
F₍₂₋₁₅₉₎= 22,348; p= ,000

Tablo 4. 31’den regresyon analizi sonucu elde edilen bulgular incelendiğinde; içsel ve dışsal doyum boyutlarının doğrusal kombinasyonunun öğretmenlerin kişisel başarılarını anlamlı bir biçimde yordadığı (R= ,468; R²= ,219) görülmektedir [F₍₂₋₁₅₉₎= 22,348; p<.01]. Söz konusu bağımsız değişkenler, bağımlı değişken durumundaki kişisel başarıya ait varyansın %22’sini açıklamaktadır.

Regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde içsel doyumun (β = -,548, $t_{(161)}$ = 6,19; p<.05) kişisel başarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülürken; dışsal doyumun (β = ,159, $t_{(161)}$ = 1,80; p>.05) kişisel başarının anlamlı bir yordayıcısı olmadığı görülmektedir.

Standartlaştırılmış regresyon katsayılarına göre, yordayıcı değişkenlerin kişisel başarı üzerindeki görece önem sırası; içsel doyum ve dışsal doyum şeklindedir. Regresyon analizi sonuçlarına göre kişisel başarının yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği (matematiksel model) aşağıdaki gibidir:

$$\text{Kişisel Başarı} = (23,467) + (-4,366 \times \text{İçsel Doyum}) + (,945 \times \text{Dışsal Doyum})$$

Modelde; içsel doyumdaki bir birimlik artışın kişisel başarı üzerinde -4,366 birimlik bir azalışa, dışsal doyumdaki bir birimlik artışın ise ,945 birimlik bir artışa neden olduğu görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin içsel doyumları arttıkça kişisel başarıları azalmakta iken; dışsal doyumları arttıkça kişisel başarılarının görece önemli ölçüde arttığı söylenebilir. Mevcut araştırmada; iş doyumunu boyutlarından sadece içsel doyumun

öğretmenlerin kişisel başarısının yordayıcısı olduğu buna karşın dışsal doyumun öğretmenlerin kişisel başarısına anlamlı katkılarının olmadığı ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin kişisel başarılarının sadece içsel doyum boyutu tarafından yordanmasının nedeni; öğretmenlerin bir sorunu başarı ile atlatma ve bunun sonucunda da kendilerini yeterli bulmaları ve kendilerine olan saygılarının artması olarak kabul edilebilir.

Fisher'ın (2011) ortaokul öğretmenleri ile gerçekleştirdiği araştırmasında yaptığı regresyon analizi sonuçlarına göre; iş doyumunu, tükenmişliğin pozitif yönlü ve anlamlı bir yordayıcısıdır.

Watts'ın (2013) öğretmenler üzerindeki araştırma sonuçlarına göre; genel iş doyumunu, tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarını negatif yönde; kişisel başarı boyutunu ise pozitif yönde anlamlı şekilde yordamaktadır; hatta bazı katılımcılar için tampon görevi görmektedir. Gündüz, Çapri ve Gökçekan'ın (2013) araştırmasında da benzer şekilde; genel iş doyumunun, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarını negatif yönde, kişisel başarıyı boyutunu ise pozitif yönde ve anlamlı düzeyde yordadığı saptanmıştır.

Üngüren, Doğan, Özmen ve Tekin'in (2010) otel çalışanları ile yaptıkları araştırmada ise; otel çalışanlarının iş doyumunu düzeylerinin, duygusal tükenme ölçeğini pozitif yönde, kişisel başarı düzeyini ise negatif yönde anlamlı düzeyde açıkladığı görülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın bulgularına dayalı olarak ortaya çıkan sonuçlar ve geliştirilen öneriler yer almaktadır.

SONUÇLAR

Araştırmanın bulguları doğrultusunda ulaşılmış sonuçlar üç başlık altında aşağıda sıralanmıştır.

Ortaokul Öğretmenlerinin Tükenmişliklerine İlişkin Sonuçlar

Ortaokul öğretmenlerinin duygusal tükenme boyutu ifadeleri arasında görece en yüksek tükenmişlik düzeyi olan “İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum” ifadesi ve görece en düşük tükenmişlik düzeyi olan ise “İşimde yolun sonuna geldiğimi hissediyorum” ifadesidir.

Ortaokul öğretmenlerinin duyarsızlaşma boyutu ifadeleri arasında görece en yüksek tükenmişlik düzeyi olan “Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştiğimi hissediyorum” ifadesi ve görece en düşük tükenmişlik düzeyi olan ise “İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum” ifadesidir.

Ortaokul öğretmenlerinin kişisel başarı boyutu ifadeleri arasında görece en yüksek tükenmişlik düzeyi olan “Bu işte kayda değer birçok başarı elde ettim” ifadesi ve görece en düşük tükenmişlik düzeyi olan ise “Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum” ifadesidir.

Ortaokullarda görev yapan kadın öğretmenlerin kişisel başarı boyutundaki tükenmişlik düzeyleri erkek öğretmenlerden anlamlı bir biçimde yüksektir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri cinsiyet ile anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Ortaokullarda görev yapan 30 yaş ve altındaki ve 31-35 yaş aralığındaki öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyleri 36-40 yaş aralığındaki öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksektir. Duygusal tükenme ve kişisel başarı düzeyleri yaş değişkeni ile anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Ortaokullardaki bekâr öğretmenlerinin duyarsızlaşma boyutundaki tükenmişlik düzeyleri evli öğretmenlerden anlamlı bir biçimde yüksektir. Fakat bekâr öğretmenler ile evli öğretmenlerin duygusal tükenme ve kişisel başarı boyutlarındaki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerden mesleğini kendi isteğiyle seçmeyenlerin duygusal tükenme boyutundaki tükenmişlik düzeyleri mesleğini kendi isteğiyle seçenlerden anlamlı düzeyde yüksektir. Fakat duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarındaki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Öğretmenlerin; branşı, mesleki kıdemi, eğitim durumu, çocuk sayısı, buldukları okuldaki hizmet yılı ve buldukları okulun sosyo-ekonomik durumu onların duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarılarında anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır.

Öğretmenler en yüksek düzeyde duygusal tükenme, ikinci sırada kişisel başarı ve en düşük düzeyde ise duyarsızlaşma araçlarından tükenmektedirler.

Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumlarına İlişkin Sonuçlar

Ortaokul öğretmenlerinin içsel doyum boyutu ifadeleri arasında görece en yüksek doyum düzeyi olan “Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmaktan” ifadesi ve görece en düşük doyum düzeyi olan ise “İşimin beni her zaman meşgul etmesinden” ifadesidir.

Ortaokul öğretmenlerinin dışsal doyum boyutu ifadeleri arasında görece en yüksek doyum düzeyi olan “Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmalarından” ifadesi ve görece en düşük doyum düzeyi olan ise “Yaptığım işin karşılığında aldığım ücretten” ifadesidir.

Öğretmenlerin iş doyumları düzeyleri buldukları okulun sosyo-ekonomik durumu değişkenine göre içsel doyum ve genel iş doyum boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermezken, dışsal doyum boyutunda anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Buldukları okulun sosyo-ekonomik durumu orta olan öğretmenlerin dışsal doyum düzeyleri, buldukları okulun sosyo-ekonomik durumu düşük olan öğretmenlerin dışsal doyum düzeylerinden daha yüksektir.

Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerden mesleğini kendi isteğiyle seçenlerin içsel, dışsal ve genel boyutlardaki iş doyumları düzeyleri, mesleğini kendi isteğiyle seçmeyenlerden anlamlı düzeyde yüksektir.

Öğretmenlerin; cinsiyeti, yaşı, branşı, mesleki kıdemi, eğitim durumu, medeni durumu, çocuk sayısı ve buldukları okuldaki hizmet yılı onların içsel, dışsal ve genel doyumlarında anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır.

Öğretmenler en yüksek düzeyde içsel doyum, ikinci sırada genel doyum ve en düşük düzeyde ise dışsal doyum yaşamaktadırlar.

Ortaokul Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuçlar

Öğretmenlerin duygusal tükenmeleri ile duyarsızlaşmaları ve kişisel başarıları arasında orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Öğretmenlerin duygusal tükenmeleri ile içsel, dışsal ve genel iş doyumları arasında orta düzeyde, negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Öğretmenlerin duyarsızlaşmaları ile kişisel başarıları arasında orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Öğretmenlerin duyarsızlaşmaları ile içsel, dışsal ve genel iş doyumları arasında düşük düzeyde, negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Öte yandan öğretmenlerin kişisel başarıları ile içsel doyumları arasında orta düzeyde, negatif yönde anlamlı bir ilişki; dışsal ve genel iş doyumları arasında ise düşük düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Öğretmenlerin genel iş doyumları ile içsel doyumları ve dışsal doyumları arasında yüksek düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişkisi olduğu anlaşılmıştır.

Öğretmenlerin içsel doyumlarının dışsal doyumları ile olan ilişkisi incelendiğinde ise ikisi arasında orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin duygusal tükenmişliklerinin anlamlı yordayıcıları, içsel doyum ve dışsal doyumdur.

Öğretmenlerin duyarsızlaşmalarının anlamlı tek yordayıcısı içsel doyum olup, dışsal doyum anlamlı bir yordayıcı değildir.

Öğretmenlerin kişisel başarılarının anlamlı tek yordayıcısı içsel doyum olup, dışsal doyum anlamlı bir yordayıcı değildir.

ÖNERİLER

Araştırmanın sonuçlarına dayalı olarak geliştirilen öneriler aşağıdadır.

Uygulayıcı İçin Öneriler

1. Öğretmenlerin tükenmişlik boyutlarından en çok duygusal tükenme düzeyleri görece yüksek olduğundan dolayı öğretmenlerin duygusal tükenmişliklerini azaltmak ve iş doyumlarını arttırmak için; öğretmenler ve yöneticiler arasındaki ilişkiler geliştirilmeli, alınan kararlarda adil davranılmalı ve kararlara öğretmenlerin katılımı sağlanmalı, ödül-terfi sistemi geliştirilmeli, okulun fiziksel ve çevresel olanakları iyileştirilmeli, yıldırma (mobbing) engellenmeli ve öğretmenlik mesleğinin toplum nazarında saygınlığını artırmak için öğretmenlerin özlük hakları yeniden düzenlenmelidir.
2. Kadın öğretmenlerin, kişisel başarı boyutunda tükenmişlik yaşama düzeyleri erkek öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksektir. Bunun nedeni toplumsal cinsiyet rollerinin özellikle kadınlar üzerinde yarattığı iş yükü olabilir. Günlük yaşamda, iş hayatında, fiziksel-ruhsal hastalıkların ortaya çıkmasında, bu hastalıklarla baş etme mekanizmalarında ve daha pek çok alanda geleneksel cinsiyet rollerinin yarattığı olumsuz etkiler görülebilir. Bu nedenle, cinsiyet rollerinin olumsuz etkilerinden ve yarattığı yükten kurtulmak için cinsiyet rolleri sorgulanmalı ve cinsiyetlerin eşit haklara sahip olduğuna ilişkin ailelere eğitim verilmelidir.
3. Mesleğini kendi isteğiyle seçmeyen öğretmenlerin duygusal tükenmeleri, mesleğini kendi isteğiyle seçenlerden anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Mesleğini kendi isteğiyle seçen öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeyleri ise mesleğini kendi isteğiyle seçmeyenlerden anlamlı düzeyde yüksektir. Bireyin mesleğini kendi isteğiyle seçmiş olması, işini severek

yapmasını ve daha fazla doyuma ulaşmasını sağlayacaktır. Bu sonuçlar, meslek seçiminin önemini ortaya koymaktadır. Bu nedenle; ortaokul çağından başlanarak, öğrenciler ilgi ve yetenekleri doğrultusunda uygun meslek seçimine yönlendirilmeli ve bu süreçte uygun rehberlik çalışmaları yapılmalıdır.

4. Sosyo-ekonomik durumu orta düzeydeki okullarda çalışan öğretmenlerin dışsal doyumları, düşük düzeydeki okullarda çalışan öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksektir. Sosyo-ekonomik durumu düşük olan okulların her türlü imkânının, öğrenci profilinin ve velilerin okula olan ilgisinin, sosyo-ekonomik durumu orta düzeyde olan okullardan daha yetersiz olması, öğretmenlerin motivasyonlarının ve iş doyumlarının düşmesine neden olmaktadır. Özellikle sosyo-ekonomik durumu düşük olan okullardaki yöneticiler; öğretmenlerin olumlu davranışlarını takdir etmekten kesinlikle kaçınmamalı, onları desteklemeli ve motive etmelidir. Ayrıca, Milli Eğitim Müdürlüklerinin de okullar arasındaki imkân eşitsizliklerini gidermek için çalışmalar yapması faydalı olacaktır.
5. Öğretmenlerin tükenmişliğin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutları ile içsel, dışsal ve genel iş doyumları arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bu sonuç oldukça doğaldır. Çünkü mesleki tükenmişlik yaşayan bir öğretmenin işinden mutlu olması beklenemez, aksine iş doyumsuzluğu yaşar. Ülkemiz şartları göz önüne alınarak, öğretmenlik mesleğini seçecek olan kişilere, bu mesleğin gerektirdiği yetenek ve beceriler ile taşıdığı risklerin tanıtılması daha sağlıklı bir seçim için etkili olabilir. Böylece bilinçli ve isteyerek seçilen ve severek yapılan bir işten elde edilen doyum arttıkça, tükenmişlik de azalabilir.
6. Stres ve stresle baş etme yöntemleri hakkında öğretmenlere hizmet içi eğitim, seminer vb. düzenlenebilir; rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri yaygınlaştırılabilir. Bu sayede insanlarla yakın ilişkiler içinde olan öğretmenlerin daha az tükenmişlik yaşamaları sağlanabilir.
7. Tükenmişlik, örgütsel ve bireysel tekniklerle mücadele edilerek en aza indirilebilir. Bunun için, bireyin ve örgütün, tükenmişlik kavramını iyi tanınması, tükenmişlik belirtilerini fark etmesi, tam ortaya çıkmadan, bu sinsi sendroma karşı

etkin bir şekilde mücadele ederek bu sendrom ile baş edebilmesi gerekmektedir. Bunun için tükenmişlik kavramı öğretmenlere tanıtılmalı, süreç ile ilgili bilgiler verilmeli, belirtilere karşın duyarlı ve tedbirli olmaları sağlanmalıdır. Tükenmişliğin yaşanmasını önleyecek, yaşandığında üstesinden gelinebilecek örgütlenmeler yapılmalıdır.

8. Tükenmişliğin azaltılması ve iş doyumunun artırılması için tükenmişliğe neden olan etkenlerin belirlenmesi ve tükenmişliğin ortaya çıkmadan önlenmesi için öğretmenler ve yöneticiler bilinçlendirilmelidir.

Araştırmacı İçin Öneriler

1. Bu araştırma nicel bir araştırma olup öğretmenlerin iş doyumlarının tükenmişliklerine etkisini belirlemek amacıyla yürütülmüştür. Nicel verilerin nitel verilerle desteklendiği araştırmalar planlanabilir.
2. Alınabilecek bir destekle örneklem genişletilebilir ve Türkiye'deki tüm öğretmenleri kapsayacak şekilde çalışma yapılabilir.
3. Öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumları düzeylerine etki eden faktörler ve bunların öğretmenler açısından önemi, farklı araştırma ölçekleri daha fazla boyutlandırılarak ayrıntılı şekilde incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, Z., Karadağ, M. ve Ünsal, Y. (2011) “Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi”, *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, c. 2, s. 4, ss. 49-74.
- Adiloğulları, G. E. (2013) *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Duygusal Zekâ ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı: Kahramanmaraş.
- Ağırbaş, İ., Çelik, Y. ve Büyükkayıkçı, H. (2005) "Motivasyon Araçları ve İş Tatmini: Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Hastane Başhekim Yardımcıları Üzerinde Bir Araştırma", *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, c. 8, s. 3, ss. 326-350.
- Akıncı, Z. (2002) “Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, *Akdeniz Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, c. 4, ss. 1-25.
- Altuğ, D. (1997) *Örgütsel Davranış: Toplam Kalite Yönetimi Anlayışı İçinde*, Haberal Eğitim Vakfı Yayınları: Ankara.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008) “Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği)” *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, c. 10, s. 2, ss. 69-96.
- Arık, İ. (2010) *T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'nın Yurtdışına Görevlendirdiği Öğretmenlerin İş Doyumu (Kırgızistan Örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı: Bişkek.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005) “Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, c. 14, ss. 115-129.

- Aydemir, H. (2013) *Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Özel Eğitim Ana Bilim Dalı: Bolu.
- Balak, B. (1997) *İşletme Yönetimi*, Atlas Kitabevi: Konya.
- Balcı, A. (2009) *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve İlkeler*, Pegem Akademi: Ankara.
- Balçık, B. (2002) *İşletme Yönetimi*, Nobel Yayın Dağıtım: Ankara.
- Barutçu, E. ve Serinkan, C. (2008) “Günümüzün Önemli Sorunlarından Biri Olarak Tükenmişlik Sendromu ve Denizli’de Yapılan Bir Araştırma”, *Ege Akademik Bakış*, c. 8, s. 2, ss. 541-561.
- Baş, T. (2002) “Öğretim Üyelerinin İş Tatmin Profillerinin Belirlenmesi”, *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, c. 17, s. 2, ss. 19-37.
- Başaran, İ. E. (2008) *Örgütsel Davranış*, Ekinoks Yayınları: Ankara.
- Başol, G. ve Altay, M. (2009) “Eğitim Yöneticisi ve Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, c. 15, s. 58, ss. 191-216.
- Başören, M. (2005) *Çeşitli Değişkenlere Göre Rehber Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (Zonguldak İli Örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Programları ve Öğretim Anabilim Dalı: Zonguldak.
- Besler, E. (2006) *Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerde Tükenmişliğin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Teknoloji Eğitimi Anabilim Dalı Teknoloji Eğitimi Programı: İstanbul.

- Bilgen, S. ve Genç, S. Z. (2014) “The Rate Of Burnout Of Elementary School Teachers And Elementary Mathematics Teachers”, *Educational Research Association, The International Journal Of Educational Researchers*, c. 5, s. 1, ss. 1-9.
- Bilgin, N. (2003) *Sosyal Psikoloji Sözlüğü: Kavramlar, Yaklaşımlar*, Bağlam Yayıncılık: İstanbul.
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005) “Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, c. 20, s. 2, ss. 95-108.
- Canbay, S. (2007) *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ve Denetim Odağı İlişkisi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı: İzmir.
- Celep, C. (2000) *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler*, Anı Yayıncılık: Ankara.
- Cemaloğlu, N. ve Erdemoğlu-Şahin, D. (2007) “Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi”, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, c. 15, s. 2, ss. 465-484.
- Cemaloğlu, N. ve Kayabaşı, Y. (2007) “Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyi ile Sınıf Yönetiminde Kullandıkları Disiplin Modelleri Arasındaki İlişki”, *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, c. 27, s. 2, ss. 123-155.
- Cerit, Y. (2008) “İlköğretim Okulu Müdürlerinin Hizmet Yönelimli Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Tükenmişliklerine Etkisi”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Güz*, c. 55, ss. 547-570.
- Chenevey, J. L., Ewing, J. C. ve Whittington M. S. (2008) “Teacher Burnout and Job Satisfaction among Agricultural Education Teachers”, *Journal of Agricultural Education*, c. 49, s. 3, ss. 12-22.
- Cüceloğlu, D. (2006) *İnsan ve Davranışı*, Remzi Kitabevi: İstanbul.

- Çağlar, Ç. ve Demirtaş, H. (2011) “Dershane Öğretmenlerinde Tükenmişlik ve İş Doyumu”, *E-International Journal Of Educational Research*, c. 2, s. 2, ss. 30-49.
- Çağlıyan, Y. (2007) *Tükenmişlik Sendromu ve İş Doyumuna Etkisi (Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademisyenlere Yönelik Alan Araştırması)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı: Kocaeli.
- Çam, O. (1992) “Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Araştırılması”, *7.Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı*, Psikologlar Derneği Yayınları: Ankara.
- Çapri, B. (2006) “Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, c. 2, s. 1, ss. 62-77.
- Çavuş, M. F., Gök, T. ve Kurtay, F. (2007) “Tükenmişlik: Meslek Yüksekokulu Akademik Personeli Üzerine Bir Araştırma”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, c. 16, s. 2, ss. 97-108.
- Çavuşoğlu, İ. (2005) *Endüstri Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri İle Bazı Kişisel Değişkenlerin Arasındaki İlişki (Bolu İli Örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı: Bolu.
- Çelebi, E. (2013) *Elazığ ve Malatya İl Merkezinde Bulunan Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ve İlgili Faktörler*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Hemşirelik Anabilim Dalı: Elazığ.
- Çelikkaleli, Ö. (2011) “Yetişkin Eğitimcisi Öğretmenlerin Tükenmişlik ve Mesleki Yetkinliklerinin İncelenmesi”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, c. 3, s. 4, ss. 38-53.

- Çimen, M., Şahin, B., Akbolat, M. ve Işık, O. (2012) “Özel Bakım Merkezinde Çalışan Personelin Tükenmişlik ve İş Doyum Düzeylerine Yönelik Bir Çalışma”, *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, c. 3, s. 1, ss. 21-31.
- Darmody, M. ve Smyth, E. (2011) “Job Satisfaction and Occupational Stress Among Primary School Teachers and School Principals in Ireland”, *ESRI / The Teaching Council*: Dublin, Ireland.
- Dedebali, K. (2010) *Hizmetiçi Eğitimin Emniyet Teşkilatında Görevli Personelin İş Doyumu ve Performanslarına Etkileri (İstanbul İli Örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı: Kırıkkale.
- Demir, S. (2010) *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastaneleri Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Kurumları İşletmeciliği Anabilim Dalı: Ankara.
- Demirdöğen, N. (2013) *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ile Psikolojik Yardım Arayışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı: İstanbul.
- Demirhan-Harmanda, E. (2011) *Ankara İl Merkezinde Görev Yapan Okul Öncesi Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri İle Çocuklarda Görülen İstenmeyen Davranışları Değerlendirmeleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Anabilim Dalı: Ankara.
- Deniz-Kan, Ümit. (2008) “Bir Grup Okul Öncesi Öğretmeninde Tükenmişlik Durumunun İncelenmesi”, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, c. 16, s. 2, ss. 431-438.
- Dil, M. (2005) *İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerlemenin İş Doyumu Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Kütahya.

- Dilber, E. (2009) *İlköğretim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Yaşantıları ve Yeterlik Algıları: İstanbul Kartal İlçesi Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı: İstanbul.
- Dilsiz, B. (2006) *Konya İlindeki Ortaöğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bölgelere Göre Değerlendirilmesinin Çok Değişkenlik İstatistiksel Analizi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü: Konya.
- Dinler, A. (2010) *Isparta İli Otel İşletmelerinde Çalışanların İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri İle Etkileyen Etmenler*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı Anabilim Dalı: Isparta.
- Doğan, M. A. (2009) *İlköğretim Okullarında Öğretmenlere Uygulanan Psikolojik Şiddetin (Mobbing) İş Doyumuna Etkisi: Ankara İli Sincan İlçesi Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı: Ankara.
- Dolunay, A. B. (2002) “Keçiören İlçesi Genel Liseler ve Teknik-Ticari-Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu Araştırması”, *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, c. 55, s. 1, ss. 51-62.
- Dolunay, A. B. ve Piyal, B. (2003) “Öğretmenlerde Bazı Mesleki Özellikler ve Tükenmişlik”, *Kriz Dergisi*, c. 11, s. 1, ss. 35-48.
- Efil, İ. (2002) *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*, Alfa/Aktüel Kitabevi: İstanbul.
- Eren, E. (2004) *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım: Kırklareli.
- Erkul, A. ve Dalgıç, G. (2014) “Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi” *Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi Uluslararası E-Dergi*, c. 4, s. 2, ss. 1-18.

- Ertürk, E. ve Keçecioğlu, T. (2012) “Çalışanların İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama”, *Ege Akademik Bakış*, c. 12, s. 1, ss. 39-52.
- Fisher, M. H. (2011) “Factors Influencing Stress, Burnout, and Retention of Secondary Teachers” *Current Issues in Education*, c. 14, s. 1.
- George, E., Louw, D. ve Badenhorst, G. (2008) “Job Satisfaction Among Urban Secondary-School Teachers in Namibia”, *South African Journal of Education Copyright*, c. 28, ss. 135-154.
- Girgin, G. ve Baysal, A. (2005) “Tükenmişlik Sendromuna Bir Örnek: Zihinsel Engelli Öğrencilere Eğitim Veren Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi”, *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, c. 4, s. 4, ss. 172-187.
- Goswami, M. (2013) “A Study of Burnout of Secondary School Teachers in Relation to their Job Satisfaction”, *IOSR Journal of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, c. 10, s. 1, ss. 18-26.
- Gökçakan, Z. ve Özer, R. (1999) “Rehber Öğretmenlerde Tükenmişlik”, *Rize Rehberlik ve Araştırma Merkezi Müdürlüğü Yayınları*, c. 9.
- Göktaş, Z. (2007) “Balıkesir İlindeki Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Bazı Değişkenlerle Olan İlişkisinin İncelenmesi”, *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, c. 1, s. 1, ss. 13-25.
- Griffin, M. L., Hogan, N. L., Lambert, E. G., Tucker-Gail, K. A. ve Baker, D. N. (2010) “Job Involvement, Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment and The Burnout of Correctional Staff”, *Criminal Justice and Behavior*, c. 37, s. 2, ss. 239-255.
- Gülay, H. E. (2006) *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması (Kocaeli İl Örneği)*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı: Sakarya.

- Gündoğdu, G. B. (2013) *Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Bir Çalışma: Mersin İli Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı: Mersin.
- Gündüz, B. (2005) “İlköğretim Öğretmenlerinde Tükenmişlik”, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, c. 1, s. 1, ss. 152-166.
- Gündüz, B., Çapri, B. ve Gökçakan, Z. (2013) “Mesleki Tükenmişlik, İşle Bütünleşme ve İş Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi Uluslararası E-Dergi*, c. 3, s. 1, ss. 29-49.
- Işıkhan, V. (2004) *Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları*, Sandal Yayınları: Ankara.
- Izgar, H. (2000) *Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri (Burnout), Nedenleri ve Bazı Etken Faktörlere Göre İncelenmesi (Orta Anadolu Örneği)*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitimde Psikolojik Hizmetler Bilim Dalı: Konya.
- Izgar, H. (2001) *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*, Nobel Yayın Dağıtım: Ankara.
- İmamoğlu, S. Z., Keskin, H. ve Erat, S. (2004) “Ücret, Kariyer ve Yaratıcılık İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama”, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, c. 11, s. 1, ss. 167-176.
- İşcan, Ö. F. ve Timuroğlu, M. K. (2007) “Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama”, *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, c. 21, s. 1, ss. 119-135.
- Kaçmaz, N. (2005) “Tükenmişlik (Burnout) Sendromu”, *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, c. 68, s. 1, ss. 29-32.
- Karaca, B. ve Balcı, V. (2011) “İlköğretim ve Ortaöğretim Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini Üzerine Ampirik Bir Çalışma: Ankara’daki Devlet Okulları İle Özel Okullar Karşılaştırması”, *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, c. 9, s. 1, ss. 33-40.

- Karahan, Ş. ve Uyanık-Balat, G. (2011) “Özel Eğitim Okullarında Çalışan Eğitimcilerin Öz-Yeterlik Algılarının ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, c. 29, s. 1, ss. 1-14.
- Karakaplan-Özer, E. (2013) *Tükenmişlik Sendromu ve Toplam Kalite Yönetimi Arasındaki İlişki: Adıyaman İlkokullarında Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Adıyaman.
- Karakelle, S. ve Canpolat, S. (2008) “Tükenmişlik Düzeyi Yüksek İlköğretim Öğretmenlerinin Öğrencilere Yaklaşım Biçimlerinin İncelenmesi”, *Eğitim ve Bilim*, c. 33, s. 147, ss. 106-120.
- Karataş, H. (2009) *Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlikleri ve Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destekleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı: İstanbul.
- Karataş, S. ve Güleş, H. (2010) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki”, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, c. 3, s. 2, ss. 74-89.
- Kaya, A. (2006) *Yönetimde İnsan İlişkilerinin Sırları*, Eğitim Kitabevi Yayınları: Konya.
- Kaya, O. Ş. (2010) *Ankara İlinde Çalışan Polislerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı: Adana.
- Kaya, F. (2014) *Duygusal Emek İle Tükenmişlik ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına Bağlı Huzurevlerinde Çalışan Yaşlı Bakım Personeline Yönelik Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı: Manisa.

- Kayabaşı, Y. (2008) “Bazı Değişkenler Açısından Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, c. 20, ss. 191-212.
- Kaynak, T. (1995) *Organizasyonel Davranış ve Yönlendirilmesi*, Alfa Basım Yayım Dağıtım: İstanbul.
- Kerman, E. (2007) *İş Motivasyonu ve Sonuçları: Bir Uygulama*, Dönem Projesi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Danışmanlığı Ana Bilim Dalı: Ankara.
- Koçel, T. (2005) *İşletme Yöneticiliği*, Arıkan Basım Yayım Dağıtım: İstanbul.
- Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Özenoğlu-Kiremit, H. ve Aladağ, E. (2013) “Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, c. 13, s. 25, ss. 119-137.
- Köroğlu, Ö. (2011) *İş Doyumu ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı: Balıkesir.
- Kuruüzüm, A. ve Çelik, N. (2005) “İkinci Mertebe Faktör Modeli İle Öğretmen İş Doyumunu Belirleyen Faktörlerin Analizi”, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi [H. U. Journal of Education]*, c. 29, ss. 137-146.
- Kuşluyan, Z. ve Kuşluyan, S. (2005) “Otel İşletmelerinde İş ve İşletme ile İlgili Faktörlerin İşgören Tatmini Üzerindeki Görece Etkisi: Nevşehir Örneği”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, c. 16, s. 2, ss. 108-203.
- Leiter, M. P. ve Maslach, C. (1988) “The Impact Of Interpersonal Environment On Burnout and Organizational Commitment”, *Journal Of Organizational Behavior*, c. 9, ss. 297-308.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981) “The Measurement Of Experienced Burnout”, *Journal Of Occupational Behaviour*, c. 2, ss. 99-113.

- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1985) "The Role Of Sex and Family Variables In Burnout", *Plenum Publishing Corporation*, c. 12, s. 7/8, ss. 837-851.
- Maslach, C., Schaufeli, W. and Leiter, M. (2001) "Job Burnout", *Annu. Rev. Psychol*, c. 52, ss. 397-422.
- Mullins, L. J. (2010) *Management & Organisational Behaviour*, Prentice Hall Ninth Edition: Harlow, England.
- Nagar, K. (2012) "Organizational Commitment and Job Satisfaction among Teachers during Times of Burnout", *VIKALPA*, c. 37, s. 2, ss. 43-60.
- Naldöken, Ü. (2008) *Ek Ödeme Yapılmasının İşgören Motivasyonu Üzerindeki Etkileri ve Sivas Devlet Hastanesinde Bir Araştırma*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Sivas.
- Okyay, N. (2009) *Emniyet Teşkilatına Bağlı Okullardan Mezun Olup Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğünde Görev Yapan Polislerin Psikolojik Hizmet Algıları, İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyinin İncelenmesi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı: Adana.
- Okıray-Kocabıyık, Z. ve Çakıcı, E. (2008) "Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik ve İş Doyumu", *Anatolian Journal of Psychiatry*, c. 9, ss. 132-138.
- Onaran, O. (1981) *Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları*, Sevinç Matbaası: Ankara.
- Oruç, S. (2007) *Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Adana İli Örneği)*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İlköğretim Ana Bilim Dalı: Adana.
- Otacıoğlu, S. G. (2008) "Müzik Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu ve Etkileyen Faktörler", *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, c. 9, s. 15, ss. 103-116.

- Ören, N. ve Türkoğlu, H. (2006) “Öğretmen Adaylarında Tükenmişlik”, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İlke)*, c. 16.
- Örücü, E., Yumuşak, S. ve Bozkır, Y. (2006) “Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, c. 13, s. 1, ss. 39-51.
- Özben, Ş. ve Argun, Y. (2003) “İlköğretim Öğretmenlerinin Umutsuzluk ve Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma”, *Ege Eğitim Dergisi*, c. 3, s. 1, ss. 36-48.
- Özcan, T. (2008) *Pendik Bölgesinde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü Tezli Yüksek Lisans Programı: İstanbul.
- Özgen, I. (2007) “Yiyecek-İçecek İşletmeleri Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromu: İzmir Adnan Menderes Havalimanı Örneği”, *1. Ulusal Gastronomi Sempozyumu ve Sanatsal Etkinlikleri*, Antalya, ss. 116-124.
- Pearlman, B. and Hartman, E. A. (1981) “Burnout: Summary and Future Research”, *Annual Convention of the Rocky Mountain Psychological Association*, c. 51.
- Pelit, E. ve Türkmen, F. (2008) “Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri: Yerli ve Yabancı Zincir Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, c. 10, s. 1, ss. 117-139.
- Pınar, İ., Kamaşak, R. ve Bulutlar, F. (2008) “İş Tatmini Oluşturan Boyutların Toplam Tatmin Üzerindeki Etkilerinin Doğrulayıcı Faktör Analizi İle İncelenmesi Üzerine Türk İşletmelerinde Bir Araştırma”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, c. 37, s. 2, ss. 151-166.

- Polat, G., Topuzoğlu, A., Gurbüz, K., Hotalak, Ö., Kavak, H., vd. (2009) “Bilecik İli, Bozüyük İlçesi, Lise Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu”, *TAF Preventive Medicine Belletin*, c. 8, s. 3, ss. 217-222.
- Polat, N. (2008) “Hemşirelerde İşe Bağlı Stres ve İş Doyumu: Bir Eğitim Hastanesinde Saha Çalışması”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Kurumları İşletmeciliği, Ankara.
- Raj, T. ve Lalita. (2013) “Job Satisfaction Among Teachers of Private and Government School: A Comparative Analysis”, *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research (IJSSIR)*, c. 2, s. 9, ss. 151-158.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2008) *Örgütsel Psikoloji*, Ezgi Kitabevi: Bursa.
- Sarpkaya, R. (2000) “Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu: Manisa İli Örneği”, *Amme İdaresi Dergisi*, c. 33, s. 3, ss. 111-124.
- Sat, S. (2011) *Örgütsel ve Bireysel Özellikler Açısından İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki: Alanya’da Banka Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı: Adana.
- Sempane, M. E., Rieger, H. S., Roodt, G. (2002) “Job Satisfaction In Relation To Organisational Culture”, *SA Journal of Industrial Psychology*, c. 28, s. 2, ss.23-30.
- Serinkan, C. ve Bardakçı, A. (2007) “Pamukkale Üniversitesi’nde Çalışan Öğretim Elemanlarının İş Tatminlerine İlişkin Bir Araştırma”, *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, c. 12, s. 9, ss. 152-163.
- Sezici, E. (2009) “Motivasyon”, *İşletme Becerileri Grup Çalışması*, Ed. Kenan Mehmet Ekici-Tarık Zeki Şahim, Savaş Yayınları: Ankara.
- Sun, H. Ö. (2002) *İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü*, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü: Ankara.

- Suran, B. G. ve Sheridan, E. P. (1985) “Management of burnout: Training psychologists in Professional life span perspectives”, *Professional Psychology: Research & Practice*, c. 16, s. 6, ss. 741-752.
- Sünter, A. T., Canbaz, S., Dabak, Ş., Öz, H. ve Pekşen, Y. (2006) “Pratisyen Hekimlerde Tükenmişlik, İşe Bağlı Gerginlik ve İş Doyumu Düzeyleri”, *Genel Tıp Dergisi*, c. 16, s. 1, ss. 9-14.
- Sürgevil-Dalkılıç, O. (2014) *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu*, Nobel Akademik Yayıncılık: Ankara.
- Şanlı, S. (2006) *Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı: Adana.
- Şimşek, M. Ş. (2002) *Yönetim ve Organizasyon*, Günay Ofset: Konya.
- Şişman, M. ve Turan, S. (2004) “Bazı Örgütsel Değişkenler Açısından Çalışanların İş Doyumu ve Sosyal – Duygusal Yalnızlık Düzeyleri (MEB Şube Müdür Adayları Üzerinde Bir Araştırma)”, *Osman Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, c. 5, s. 1, ss. 117-128.
- Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2008) “Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması”, *Eğitim ve Bilim*, c. 33, s. 147, ss. 54-70.
- Taşpınar, M. (2006) *Kuramdan Uygulamaya Öğretim Yöntemleri*, Nobel Basımevi: Ankara.
- Teltik, H. (2009) *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Yeterlilik Algılarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlişkisinin Belirlenmesi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı Okul Öncesi Öğretmenliği Bilim Dalı: İstanbul.

- Toker, B. (2007) “Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, c. 8, s. 1, ss. 92-107.
- Tor, S. S. (2011) *Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Demografik Faktörler ve Verimlilik: Karaman Gıda Sektöründe Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı: Karaman.
- Tuğrul, B. ve Çelik, E. (2002) “Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik”, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, c. 12. ss. 1-11.
- Tunç, T. (2008) *Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ile Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Arasındaki İlişki: Bir Üniversite Hastanesi Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı: Sakarya.
- Tümkaya, S. (1996) *Öğretmenlerdeki Tükenmişlik Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Adana.
- Tümkaya, S. (2000) “İlkokul Öğretmenlerindeki Denetim Odağı ve Tükenmişlikle İlişkisi”, *PAÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 8, Özel Sayı.
- Türkçapar, Ü. (2012) “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Farklı Değişkenler Açısından İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi”, *GEFAD/GUJGEF*, c. 32, s. 2, ss. 331-346.
- Türkoğlu, M. (2008) *Genel Liselerde Örgütsel Kültürün İş Doyumuna Etkisi (Malatya İli Örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı: Elazığ.
- Ulutaşdemir, N. (2012) *Kilis Kent Merkezinde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ve Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Doktora

Tezi, Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı Ana Bilim Dalı: Elazığ.

- Uyar, S. ve Erdiñ, S. B. (2011) “Muhasebe Personelinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyi”, *MÖDAV*, c. 1, ss. 213-232.
- Ünal, S., Karlıdağ, R. ve Yoloğlu, S. (2001) “Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi”, *Klinik Psikiyatri Dergisi*, c. 4, ss. 113 – 118.
- Üngüren, E., Doğan, H., Özmen, M. ve Tekin, Ö. A. (2010) “Otel Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Tatmini Düzeyleri İlişkisi”, *Yaşar Üniversitesi Dergisi*, c. 17, s. 5, ss. 2922-2937.
- Watts, G. J. (2013) *Relationship among Self-Efficacy, Social Support, Job Satisfaction, and Teacher-Related Burnout*, Graduate Faculty Dissertation, Northcentral University Behavioral and Health Sciences: Arizona.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. ve Lofquist, L. H. (1967) “Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation: xxii”, Minnesota University: Washington.
- Yalçın, S. (2013) *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Stres, Psikolojik Dayanıklılık ve Akademik İyimserlik Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı: Ankara.
- Yavaş, T. (2007) *Kırsal Alanda ve Kent Merkezinde Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı: Elazığ.
- Yıldız, E. (2012) “Mesleki Tükenmişlik ve Rehber Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma”, *Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, c. 33, s. 2, ss. 37-61.
- Yılmaz, A. ve Ceylan, Ç. B. (2011) “İlköğretim Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranış Düzeyleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu İlişkisi”, *Kuram ve Uygulamada*

Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice], c. 17, s. 2, ss. 277-394.

- Yılmaz, H. ve Karahan, A. (2009) “Bireylerin Kişisel Özellikleri Yönünden İş Doyum Düzeylerine Göre Tükenmişlikleri: Afyonkarahisar İlinde Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, c. 14, s. 3, ss. 197-214.
- Yılmaz, K. ve Altinkurt, Y. (2012) “Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki”, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, c. 20, s. 2, ss. 385-402.
- Yılmaz, M. (2014) *Ortaokul Öğretmenlerinin Güdülenme ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı EYTEPE: Aydın.
- Yılmaz-Toplu, N. (2012) *Okul Öncesi ve İlköğretim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı EYTEPE: Aydın.
- Yılmaz, T. (2013) *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri (Ordu İli Uygulaması)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı: Ankara.
- Yoğun-Erçen, A. E. (2007) “Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Mersin İlinde Karşılaştırmalı Bir İnceleme”, *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, c. 3, s. 34, ss. 1-8.
- Yücel, C. ve Gülveren, H. (2004) “Sınıfta Öğrencilerin Motivasyonu”, *Sınıf Yönetimi*, Edt: M. Şişman ve S. Turan, Pegem A Yayıncılık: Ankara. ss. 105-125.

EKLER

EK 1: 2013-2014 EĞİTİM ÖĞRETİM YILI AYDIN İLİ İNCİRLİOVA İLÇESİ KAMU ORTAOKULLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMEN SAYILARI

| İLÇE | ORTAOKULLAR | ÖĞRETMEN SAYISI |
|---------------|-----------------------------|-----------------|
| İNCİRLİOVA | 50. YIL ORTAOKULU | 34 |
| İNCİRLİOVA | CEMAL GÜZBÜZ ATİK ORTAOKULU | 37 |
| İNCİRLİOVA | DR. REŞİT GALİP ORTAOKULU | 29 |
| İNCİRLİOVA | ACARLAR 60. YIL ORTAOKULU | 34 |
| İNCİRLİOVA | ERBEYLİ ORTAOKULU | 10 |
| İNCİRLİOVA | GERENKOVA ORTAOKULU | 12 |
| İNCİRLİOVA | SINIRTEKE ORTAOKULU | 6 |
| TOPLAM | | 162 |

EK 2: ARAŞTIRMA İZNİ

T.C.
AYDIN VALİLİĞİ
 İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 86174507/605/1618362
 Konu: Araştırma İzni.

21/04/2014

Mehmet Serhat DİRİ
 ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
 EĞİTİM BİLİMLERİ BÖLÜMÜ. EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ
 PLANLANMASI VE EKONOMİSİ PROGRAMI
 AYDIN

İlgi : 04.04.2014 tarihli başvurunuz.

"Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumlarının, Tükenmişlik Düzeyleri İle İlişkisi" konulu proje çalışmasını İlimiz İncirliova İlçesi Ortaokullarında yapma isteğiniz, Milli Eğitim Bakanlığı 2012/13 sayılı Genelgesi doğrultusunda incelenmiş ve 2013-2014 eğitim öğretim yılı II. Döneminde İlimiz İncirliova İlçesi Ortaokullarında görev yapan öğretmenlere Kişisel Bilgi Formu ve Ölçeklerin uygulanması uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Erol TAŞPINAR
 Müdür Yardımcısı

Güvenli Elektronik İmzalı
 Aslı ile Aynıdır

21.04.2014

Erol Taşpınar

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır
 Evrak teyidi <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 48bc-aaf2-3d4f-a7cc-88c8 kodu ile yapılabilir.

Meşrutiyet Mah.Kültür Cad. No:20 AYDIN İrtibat :Md.Yrd. E.TAŞPINAR
 E-posta : aydinmem@meb.gov.tr Telefon :0-256-2151028
 Web : http://aydin.meb.gov.tr Faks :0-256-2251268

EK 3: ARAŞTIRMA ANKETİ

VERİ TOPLAMA ARACI

Sayın Meslektaşım,

Bu anket formu “Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumlarının, Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi” konulu yüksek lisans tez çalışmamda veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Anketten elde edilecek veriler bilimsel amaçlı kullanılacak olup; toplu olarak değerlendirileceği için ankete ad- soyad yazmanıza gerek yoktur. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; “Öğretmenlerin Kişisel Bilgileri”, ikinci bölümde “İş Doyumu Ölçeği” ve üçüncü bölümde “Tükenmişlik Ölçeği” bulunmaktadır. Soruları samimi ve objektif olarak cevaplamanız, araştırmanın geçerliği ve güvenilirliği için önemlidir. **Lütfen hiçbir soruyu yanıtsız bırakmayınız.** Harcadığınız zaman ve değerli katkılarınız için teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

M. Serhat DİRİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi
Yüksek Lisans Öğrencisi
E - Posta: serhatdiri@hotmail.com

I. BÖLÜM

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. Cinsiyetiniz: a. () Erkek b. Kadın 2. Yaşınız: 3. Branşınız:
4. Mesleki kademiniz (yıl): 5. Eğitim Durumunuz: a. () Önlisans b. () Lisans c. () Lisansüstü
6. Medeni durumunuz: 7. Çocuk sayınız: 8- Bulduğunuz okuldaki hizmet yılınız:
9. Bulduğunuz okulun sosyo-ekonomik durumu: a. () Düşük b. () Orta c. () Yüksek
10. Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz: a. Evet b. Hayır

II. BÖLÜM

İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

| Aşağıdaki ölçekte birtakım memnuniyet ifadeleri yer almaktadır. Bunun için ifadelerin yanında “hiç memnun değilim” den , “çok memnunum” a kadar uzanan 5 basamaklı bir ölçek verilmiştir. Sizden istenen, her bir ifadeye ilişkin memnuniyet düzeyinizi ilgili cevap basamağının altındaki kutuya (X) işaretlemenizdir. | Hiç memnun değilim | Memnun değilim | Kararsızım | Memnunum | Çok memnunum |
|---|--------------------|----------------|------------|----------|--------------|
| 1. İşimin beni her zaman meşgul etmesinden | | | | | |
| 2. İşimde tek başıma çalışma olanağımın olmasından | | | | | |
| 3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olmasından | | | | | |
| 4. İşimin toplumda “saygın” bir kişi olma şansını vermesinden | | | | | |
| 5. Okul yöneticimin çalışanlara yönelik tutumlarından | | | | | |
| 6. Yöneticilerin karar vermedeki yeteneğinden | | | | | |
| 7. Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olmasından | | | | | |
| 8. Bana iş güvencesi sağlamasından | | | | | |
| 9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmaktan | | | | | |
| 10. Başkalarına ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmaktan | | | | | |
| 11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olmasından | | | | | |
| 12. İşimle ilgili alınan kararların uygulanmaya konmasından | | | | | |
| 13. Yaptığım işin karşılığında aldığım ücretten | | | | | |
| 14. İş içinde terfi olanağımın olmasından | | | | | |
| 15. İşimin bana kendi kararlarımı uygulama serbestliğini vermesinden | | | | | |
| 16. İşimi yaparken bana kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını vermesinden | | | | | |
| 17. Uygun çalışma koşullarının sağlanmasından | | | | | |
| 18. Çalışma arkadaşlarımın birbirleriyle anlaşmalarından | | | | | |
| 19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmekten | | | | | |
| 20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden | | | | | |

EK 3: ARAŞTIRMA ANKETİ (devamı)

III. BÖLÜM TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

| Aşağıdaki ölçekte işinizle ilgili tutumlarınızı yansıtan ifadeler yer almaktadır. Bunun için ifadelerin yanında “hiçbir zaman” dan, “her zaman” a kadar uzanan 5 basamaklı bir ölçek verilmiştir. Sizden istenen, her bir ifadeye ilişkin yaşadığınız sıklık düzeyini ilgili cevap basamağının altındaki kutuya (X) işaretlemenizdir. | Hiçbir zaman | Çok nadir | Bazen | Çoğu zaman | Her zaman |
|---|--------------|-----------|-------|------------|-----------|
| 1. İşimden soğuduğumu hissediyorum. | | | | | |
| 2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum. | | | | | |
| 3. Sabah kalkıp, yeni bir iş günü ile karşılaşmak zorunda kaldığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı düşünüyorum. | | | | | |
| 4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini kolayca anlarım. | | | | | |
| 5. İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum. | | | | | |
| 6. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için çok yıpratıcı oluyor. | | | | | |
| 7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum. | | | | | |
| 8. İşimin beni tükettiğini hissediyorum. | | | | | |
| 9. Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum. | | | | | |
| 10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştiğimi hissediyorum. | | | | | |
| 11. Bu işin beni duygusal olarak katılaştırmasından endişe duyuyorum. | | | | | |
| 12. Çok şey yapabilecek güçteyim. | | | | | |
| 13. İşimin beni kısıtladığını düşünüyorum. | | | | | |
| 14. İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum. | | | | | |
| 15. İşimin gereği karşılaştığım insanları umursamadığımı hissediyorum. | | | | | |
| 16. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor. | | | | | |
| 17. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım. | | | | | |
| 18. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum. | | | | | |
| 19. Bu işte kayda değer birçok başarı elde ettim. | | | | | |
| 20. İşimde yolun sonuna geldiğimi hissediyorum. | | | | | |
| 21. İşimde karşılaştığım duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım. | | | | | |
| 22. İşim gereği karşılaştığım insanların, bazı problemlerinden dolayı beni suçladıklarını hissediyorum. | | | | | |

EK 4: TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ İZİN BELGESİ

İZİN BELGESİ

11.03.2014

Sayın Serhat DİRİ

“Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumlarının, Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi” konulu yüksek lisans tez çalışmanızda MBI ölçeğini kullanmanızda bir sakınca bulunmamaktadır. Çalışmanızda başarılar dilerim.



Prof. Dr. Canan ERGİN

Özyeğin Üniversitesi
Fen Edebiyat Fakültesi Dekanı

EK 5: İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ İZİN BELGESİ

RE: Ölçek kullanım izni

↑ ↓ x



Asli Baycan Binark (asli@aslibaycan.com) [Kişilere ekle](#) 09.03.2014

Kime: M. Serhat DİRİ

Ölçeği kullanabilirsiniz...

Aslı Baycan

From: M. Serhat DİRİ [serhatdiri@hotmail.com]
 Sent: Sunday, March 09, 2014 4:32 PM
 To: Asli Baycan Binark
 Subject: Ölçek kullanım izni

İyi günler sayın hocam. Ben Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi bölümünde yüksek lisans yapmaktayım. "Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumlarının, Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi" konulu yüksek lisans tez çalışmamda Türkçe'ye uyarlamasını gerçekleştirdiğiniz Minnesota İş Doyum Ölçeği'ni kullanmak için izninizi talep ediyorum. Ölçeğin kullanımı için cevabınızı bekliyorum. Saygılarımla...

M. Serhat DİRİ
 Sosyal Bilimler Enstitüsü
 Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi
 Yüksek Lisans Öğrencisi
 E - Posta: serhatdiri@hotmail.com <mailto:serhatdiri@hotmail.com>

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Mehmet Serhat DİRİ
Doğum Yeri ve Tarihi : Muğla – 01.03.1986

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi
Türkçe Eğitimi Bölümü
Yüksek Lisans Öğrenimi : -
Bildiği Yabancı Diller : İngilizce
Bilimsel Faaliyetleri : -

İş Deneyimi

Stajlar : -
Projeler : -
Çalıştığı Kurumlar : İlıdağ İlköğretim Okulu (Köşk-Aydın),
Kapaklı İlköğretim Okulu (Armutlu-Yalova),
Nazmi Topçuoğlu İO (İncirlioiva-Aydın),
Güvendik İlköğretim Okulu (Başkale-Van),
Dr. Reşit Galip Ortaokulu (İncirlioiva-Aydın)

İletişim

e-posta Adresi : serhatdiri@hotmail.com

Tarih : 01.06.2015