



T.C.
ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İLKÖĞRETİM ANA BİLİM DALI
İSÖ YL 2009-0003

**OKULÖNCESİ ÖĞRETMENLİĞİ ANABİLİM DALI
ÖĞRETİM ELEMANLARININ BENLİK SAYGILARI, İŞ
DOYUM VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN
İNCELENMESİ**

**HAZIRLAYAN
Hava BALKAR**

**TEZ DANIŞMANI
Yrd. Doç. Dr. Nermin KORUKLU**

AYDIN/2009

**T.C.
ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İLÖĞRETİM ANA BİLİM DALI
İSÖ YL 2009-0003**

**OKULÖNCESİ ÖĞRETMENLİĞİ ANABİLİM DALI
ÖĞRETİM ELEMANLARININ BENLİK SAYGILARI, İŞ
DOYUM VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN
İNCELENMESİ**

**HAZIRLAYAN
Hava BALKAR**

**TEZ DANIŞMANI
Yrd. Doç. Dr. Nermin KORUKLU**

AYDIN/2009

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

(Ana Bilim Dalı Adı) Ana Bilim Dalı (varsa Programın adı) Programı öğrencisi (Öğrencinin Adı Soyadı) tarafından hazırlanan (Tezin Başlığı) başlıklı tez, (Savunma Tarihi) tarihinde yapılan savunma sonucunda aşağıda isimleri bulunan jüri üyelerince kabul edilmiştir.

Unvanı, Adı ve Soyadı	Kurumu	İmzası:
(Başkan).....
.....
.....
.....
.....

Jüri üyeleri tarafından kabul edilen bu (Tezin Türü) tezi, Enstitü Yönetim Kurulununsayılı kararıyla (Tarih) tarihinde onaylanmıştır.

Unvanı, Adı Soyadı
Enstitü Müdürü

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 :

İmza :

OKULÖNCESİ ÖĞRETMENLİĞİ ANABİLİM DALI ÖĞRETİM ELEMANLARININ BENLİK SAYGILARI, İŞ DOYUM VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

ÖZET

Okulöncesi öğretim elemanları 0-6 yaş aralığındaki çocukların eğitimini üstlenecek öğretmenlerin eğitiminden sorumludur. Bu kapsamda kendi tükenmişlikleri, iş doyumlarının ve benlik saygılarının yetiştireceği öğretmen adaylarına ve dolayısıyla çocuklara etkisi olacaktır. Bu nedenle bu çalışmada, okulöncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının benlik saygıları, tükenmişlik düzeyleri ve iş doyumlarının farklılaşıp farklılaşmadığı bazı değişkenler açısından incelenmiştir.

Bu araştırmanın genel amacı “Okulöncesi öğretmenliği anabilim dalında görev yapan öğretim elemanlarının benlik saygıları, iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi bazı değişkenlere göre incelemektir.” Araştırmanın evrenini Türkiye’de devlet üniversitelerinin okulöncesi öğretmenliği anabilim dalında görev yapan öğretim elemanları oluşturmaktadır. Tüm üniversitelere ulaşılmaya çalışılmıştır. Ancak 57 öğretim elemanından dönüt alınabilmiştir. Araştırmanın sonucunda elde edilen veriler SPSS- 15.0 paket programında değerlendirilmiş ve anlamlılık düzeyi .05 esas alınmıştır.

Yapılan araştırmanın sonucuna göre okulöncesi eğitim öğretim elemanlarının benlik saygısı düzeyi ile kıdem, medeni durum ve cinsiyet değişkenleri arasında anlamlı bir fark elde edilmiştir ($p<.05$). Maslach Tükenmişlik ölçeği, duygusal tükemişlik, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık alt boyutlarıyla kıdem, yaş, unvan, cinsiyet, medeni durum, sosyal etkinliklere katılım değişkenleri arasında anlamlı bir fark elde edilememiştir ($p>.05$). Ayrıca iş doyum düzeyi ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark elde edilmiştir ($p<.05$).

ANAHTAR SÖZCÜKLER

Benlik Saygısı, Tükenmişlik, İş Doyumu, Öğretim Elemanı

**THE ANALYSIS FROM THE ASPECT OF SOME VARIABLES
TOWARDSTHE RELATIONSHIP BETWEEN SELFRESPECT, WORK
SATISFACTION AND BURNOUT LEVELS OF PRESCHOOL ACADEMIC
STAFF DEPARTMENT INSTRUCTOR**

ABSTRACT

Pre-school academic staff are responsible for training of the theachers who undertake training children between 0-6 age range. In this context of their own burnout, job satisfaction and self-esteem will grow, and affect candidate teachers therefore children and will be affected. For that reason in this study, job satisfaction and self-esteem and burnout levels of pre-school academic staff were investigated in terms of the relationship between some variables in burnout levels and job satisfaction. This study is conducted to determine whether self esteem, job satisfaction and occupational burnout levels of preschool academic staff vary according to some variables and to ascertain the relationship between self esteem, job satisfaction and occupational burnout levels.

This study is conducted to determine whether self esteem, job satisfaction and occupational burnout levels of preschool academic staff, vary according to some variables and to ascertain the relationship between self esteem, job satisfaction and occupational burnout levels. The universe of of the study pre-school academic staff who worked in the department of pre-school academic staff faculty consists of all state universities in Turkey. All universities had been tried to reach but only 57 academic staff could be taken from the donut. Results of the survey data obtained was evaluated by SPSS-15.0 package program and significance level .05 is based.

According to the results of research, there are significant differences between introducing to priority, marital status, sex and self-esteem level of pre-school academic staffs ($p < .05$). There is no significant differences between priority, age, title, sex, marital status, introducing to social activities and Maslach burnout inventory which include exhaustion, personal accomplishmentand depersonalization subdimensions ($p > .05$). Also there is a significant differences between sex and job satisfaction levels ($p < .05$).

KEY WORDS self respect, job satisfaction, occupational burnout, academic staff

ÖNSÖZ

Okulöncesi eğitimde ve okulöncesi öğretmenlerde kalitenin oluşmasında en kritik rol okulöncesi öğretmen yetiştirmekten sorumlu olan öğretim elemanlarıdır. Bu nedenle okulöncesi öğretmen yetiştiren öğretim elemanları nitelikli okulöncesi öğretmenlerin topluma kazandırılması açısından, büyük bir önem taşımaktadır.

Okulöncesi eğitime verilen çok yönlü görevler, okulöncesi eğitime öğretmen yetiştirmeyi de o denli çok yönlü ve önemli bir uğraş durumuna getirmektedir. Okulöncesi eğitimde görevli bir öğretmen, çok çeşitli bilgi ve becerileri öğrencilerine kazandıracak bilgi ve deneyimi elde edecek özellikte yetişmiş olmalıdır. Okulöncesi eğitim hizmetlerinin gerçekleştirilmesinde fiziksel ortam, araç-gereç ve program ne denli yeterli olursa olsun, okul öncesi eğitim hizmetlerinden beklenen yararın sağlanması, bu programları uygulayacak öğretmenlerin gerek nicelik gerekse nitelik yönünden yeterli olmalarına bağlıdır. Öğretmenin niteliği, okulöncesi eğitimin niteliğinin geliştirilmesi bakımından büyük önem taşımaktadır. Bizim çalışmamızda okulöncesi öğretim elemanlarının benlik saygısı, tükenmişlik düzeyleri ve iş doyumları bazı değişkenler açısından karşılaştırılmış ve benlik saygısı, iş doyum ve tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Bu çalışmanın okulöncesi öğretim elemanlarının demografik değişkenlere göre benlik saygısı, iş doyum ve tükenmişlik düzeyi arasındaki anlamlılık düzeyinin ve benlik saygısı, tükenmişlik ve iş doyum arasındaki ilişki ile ilgili problem kaynaklarının belirlenmesi ve bu problem kaynaklarına çözüm yolları bulunmasında alanımıza fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu araştırmanın her aşamasında sonsuz akademik bilgi ve deneyimleri ile bana yol gösteren, araştırma süresince manevini desteğini ve değerli zamanını hiçbir zaman esirgemeyen değerli hocam ve tez danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr. Nermin KORUKLU'ya, Araştırma süresince, ihtiyaç duyduğum her an yardımlarını hep yanımda hissettiğim, beni yüreklendiren, sevgi ve maddi-manevi desteğini esirgemeyen babam Ramis BALKAR'a, annem Sevinç BALKAR'a, Ayrıca çalışmamın en yoğun günlerinde yardımlarıyla bana güç veren arkadaşlarım Serkan ALYURT'a ve Esra PAŞA'ya teşekkürlerimi ve sonsuz saygılarımı sunarım.

Hava BALKAR

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	ii
ÖNSÖZ.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	vii

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. Araştırmanın Amacı.....	3
1.2. Araştırmanın Önemi.....	5
1.3. Sayıtlar.....	5
1.4. Sınırlılıklar.....	6
1.5. Tanımlar.....	6

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL VE KAVRAMSAL AÇIKLAMALAR

2.1. OKUL ÖNCESİ EĞİTİM.....	8
2.1.1. Okul Öncesi Eğitimin Tanımı ve Önemi.....	8
2.1.2. Okul Öncesi Eğitimi Öğretmenlerinin Görevleri ve Özellikleri.....	9
2.2. BENLİK SAYGISI.....	16
2.2.2. Benlik Saygısının Tanımı.....	18
2.2.3. Benlik Saygısının Gelişimi.....	20
2.2.4. Benlik Saygısını Etkileyen Faktörler.....	21
2.2.5. Meslek Yaşamındaki Benlik Saygısı ve Öğretim Elemanlarında Benlik Saygısının Önemi.....	23
2.3. TÜKENMİŞLİK.....	26
2.3.1. Tükenmişlik Kavramının Tanımı.....	26
2.3.2. Tükenmişlik Kavramının Gelişimi.....	28
2.3.3. Tükenmişlik Kavramı ile İlgili Modeller.....	31
2.3.3.1. Pines Modeli.....	31
2.3.3.2. Edelwich ve Brodsky Modeli.....	33
2.3.3.2.1. İdealist Coşku.....	33
2.3.3.2.2. Durgunluk.....	33
2.3.3.2.3. Engellenme.....	34

2.3.3.2.4. Duygusuzlaşma (Apati).....	34
2.3.3.3. Cherniss Modeli	34
2.3.3.4. Meier Tükenmişlik Modeli	35
2.3.3.4.1. Pekiştirme Beklentileri.....	36
2.3.3.4.2. Sonuç Beklentileri.....	36
2.3.3.4.3. Yeterli Olma Beklentileri.....	36
2.3.3.4.4. Bağlamsal İşleme Süreci.....	37
2.3.3.5. Pearlman Ve Hartman Modeli.....	37
2.3.3.6. Maslach' ın Üç Boyutlu Tükenmişlik Modeli	38
2.3.3.6.1. Duygusal Tükenme	39
2.3.3.6.2. Duyarsızlaşma.....	40
2.3.3.6.3. Düşük Başarı Hissi.....	41
2.3.4. Tükenmişliğin Nedenleri.....	42
2.3.5. Tükenmişliğin Sonuçları	46
2.3.6. Tükenmişliğin Meslek Hayatına Etkileri	48
2.3.7. Mesleki Tükenmişlik Kaynakları.....	50
2.4. İŞ DOYUMU.....	53
2.4.1. İş Doymu Kavramının Tanımı	53
2.4.2. İş Doymunu Etkileyen Faktörler	55
2.4.2.1. Çevresel Faktörler.....	56
2.4.2.1.1. Ücret	57
2.4.2.1.2. Yükselme Olanağı	57
2.4.2.1.3. Kontrol.....	58
2.4.2.1.4. Denetim ve Çalışma Arkadaşları.....	58
2.4.2.1.5. Örgütün Sosyal Görünümü ve Çalışma Koşulları	59
2.4.2.2. Bireysel Faktörler	59
2.4.2.2.1. Yaş.....	60
2.4.2.2.2. İş Deneyimi (Kıdem).....	61
2.4.2.2.3. Unvan	62
2.4.2.2.4. Cinsiyet.....	63
2.4.2.2.5. Medeni Durum	64
2.4.2.2.6. Öğrenim Durumu	64
2.4.2.2.7. Kişilik	66

2.4.3. İş Doyumu ile İlgili Kuramlar	66
2.4.3.1. Gereksinimler Sıradüzen Kuramı	66
2.4.3.2. Başarı Güdüsü Kuramı	68
2.4.3.3. İkili Faktör Kuramı	69
2.4.3.4. ERG Kuramı	70
2.4.3.5. İş Özellikleri Kuramı	70
2.4.3.6. Eşitlik Kuramı.....	72
2.4.3.7. Vroom'un Beklenti Kuramı.....	73
2.4.4. İş Doyumunun Sonuçları	73
2.4.4.1. İşe Devamsızlık	73
2.4.4.2. Performans	74
2.4.4.3. İşten Ayrılma	75
2.5. KONU İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR VE YAYINLAR	75
2.5.1. Yurtiçinde Yapılmış Araştırmalar	75
2.5.2. Yurtdışında Yapılmış Araştırmalar	80

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ	84
3.2. ARAŞTIRMANIN EVRENİ	84
3.3. VERİ TOPLAMA ARACI	87
3.4. VERİLERİN ANALİZİ	91

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE TARTIŞMA	92
ÖNERİLER	115
KAYNAKÇA	117
EKLER	136
ÖZGEÇMİŞ	141

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.2.1. Araştırmaya Katılan Okulöncesi Öğretim Elemanlarının Cinsiyetlerine Göre Dağılımları	84
Tablo 3.2.2. Araştırmaya Katılan Okulöncesi Öğretim Elemanlarının Yaş Düzeylerine Göre Dağılımları	855
Tablo 3.2.3. Araştırmaya Katılan Okulöncesi Öğretim Elemanlarının Medeni Hallerine Göre Dağılımları	85
Tablo 3.2.4. Araştırmaya Katılan Okulöncesi Öğretim Elemanlarının Görev Unvanlarına Göre Dağılımları.....	86
Tablo 3.2.5. Araştırmaya Katılan Okulöncesi Öğretim Elemanlarının Görev Süresine Göre Dağılımları	86
Tablo 3.2.6. Araştırmaya Katılan Okulöncesi Öğretim Elemanlarının Bilimsel Etkinliklere Katılma Durumlarına Göre Dağılımları	87
Tablo 3.2.7. Araştırmaya Katılan Okulöncesi Öğretim Elemanlarının Sosyal Etkinliklere Katılma Durumlarına Göre Dağılımları	87
Tablo 1. Kıdem Değişkenine Göre Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeğine Ait Varyans Analizi Sonuçları.....	92
Tablo1.1. Kıdem Değişkenine Göre Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeğine Ait Tukey Analizi Sonuçları.....	93
Tablo 2. Kıdem Değişkenine Göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Varyans Analizi Sonuçları	94
Tablo 3. Kıdem Değişkenine Göre Hackman ve Oldham İş doyum Ölçeğine Ait Varyans Analizi Sonuçları	95
Tablo 4. Yaş Değişkenine Göre Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeğine Ait Varyans Analizi Sonuçları.....	96
Tablo 5. Yaş Değişkenine Göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Varyans Analizi Sonuçları	97
Tablo 6. Yaş Değişkenine Göre Hackman ve Oldham İş Doyum Ölçeğine Ait Varyans Analizi Sonuçları.....	98
Tablo 7. Akademik Unvan Değişkenine Göre Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeğine Ait Varyans Analizi Sonuçları	99
Tablo 8. Akademik Unvan Değişkenine Göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Varyans Analizi Sonuçları	100

Tablo 9. Akademik Unvan Değişkenine Göre Hackman ve Oldham İş Doyum Ölçeğine Ait Varyans Analizi Sonuçları	101
Tablo 10. Okulöncesi Eğitim Öğretim Elemanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeğine Ait t-Testi Sonuçları.....	102
Tablo 10.1. Medeni Durum Değişkenine Göre Benlik Saygısı Ölçeğine Ait U Testi Sonuçları.....	103
Tablo 11. Okulöncesi Eğitim Öğretim Elemanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarına Ait t-Testi Sonuçları	103
Tablo 11.1. Medeni Durum Değişkenine Göre Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarına Ait U Testi Sonuçları.....	104
Tablo 12. Okulöncesi Öğretim Elemanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Hackman ve Oldham İş Doyumu Ölçeğine Ait t-Testi Sonuçları.....	105
Tablo 12.1. Medeni Durum Değişkenine Göre İş Doyum Ölçeğine Ait U Testi Sonuçları.....	106
Tablo 13. Okulöncesi Öğretim Elemanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeğine Ait t-Testi Sonuçları.....	106
Tablo 14. Okulöncesi Eğitim Öğretim Elemanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarına Ait t-Testi Sonuçları	107
Tablo 15. Okulöncesi Öğretim Elemanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Hackman ve Oldham İş Doyum Ölçeğine Ait t-Testi Sonuçları.....	108
Tablo 16. Okulöncesi Eğitim Öğretim Elemanlarının Sosyal Etkinliklere Katılım Değişkenine Göre Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeğine Ait t-Testi Sonuçları..	109
Tablo 17. Okulöncesi Eğitim Öğretim Elemanlarının Sosyal Etkinliklere Katılım Değişkenine Göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarına Ait t-Testi Sonuçları	110
Tablo 18. Okulöncesi Öğretim Elemanlarının Sosyal Etkinliklere Katılma Durumlarına Göre Hackman ve Oldham İş Doyum Ölçeğine İlişkin t-Testi Sonuçları	111

Tablo 19. Okulöncesi Öğretim Elemanlarının Benlik Saygı Ölçeği İle Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişki Analizi Sonuçları.....	112
Tablo 20. Okulöncesi Öğretim Elemanlarının İş Doyum Ölçeği İle Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişki Analizi Sonuçları.....	113
Tablo 21. Okulöncesi Öğretim Elemanlarının Benlik Saygısı Ölçeği İle İş Doyum Ölçeği Arasındaki İlişki Analizi Sonuçları.....	114

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Okulöncesi eğitim, çocukların sosyal ve duygusal gelişimi destekleyerek, yetişkinlik döneminde de kişilerin daha üretici ve verimli olmalarını ve sahip oldukları potansiyeli tam olarak kullanmalarını sağlamaktadır. Bu nedenle son yıllarda Türkiye’de ve tüm dünyada 0-6 yaş grubundaki çocuklar sayıları hızla artan bir oranda okulöncesi eğitim almakta ve okulöncesi eğitim hizmetleri de yaygınlaşmaktadır. Günümüzde yaygınlaşmakta olan okulöncesi eğitimin çocuklar üzerinde etkili olabilmesi için nitelikli öğretmene ihtiyaç duyulmaktadır. Çünkü okulöncesi eğitimde verimliliği etkileyen en önemli etkenlerden birisi öğretmendir.

Okulöncesi eğitim, diğer öğretmen yetiştirme alanlarına kıyasla ülkemizde henüz yeni gelişmekte olan bir alan olup daha yeni yeni tanınmaya ve önemi kavranmaya başlanmıştır. Ancak Avrupa Birliği sürecinde, okulöncesi eğitime verilen önemin artması sonucunda ülkemizde okulöncesi eğitimi yaygınlaştırmak amacı ile yoğun bir çalışma başlatılmıştır. Bu çalışmalardan birisi de alandaki öğretmen açığını kapatmak amacı ile 1997 yılından itibaren Eğitim Fakültelerinde Okulöncesi Öğretmenliği Anabilim Dallarının açılmaya başlanmasıdır. İlköğretim Bölümü Okulöncesi Öğretmenliği Anabilim Dalının temel amacı, 0-6 yaş eğitim veren kurumlara okul öncesi öğretmeni yetiştirmektir (<http://sosyalbilimler.cukurova.edu.tr>, 2009).

Okulöncesi dönemin insan hayatındaki kritik önemi de düşünüldüğünde yetişecek yeni neslin niteliksiz öğretmenlerden dolayı çeşitli sorunlar yaşama ihtimali artmaktadır. Diğer taraftan son yıllarda okulöncesi eğitimin önemi toplum tarafından daha fazla anlaşılmaya başlanmıştır. Bu durum birçok özel okulöncesi kurumunun açılmasına ve ilgi görmesine neden olmuştur. Bu da okulöncesi öğretmenine duyulan ihtiyacı artırmaktadır. (<http://www.alparslan.edu.tr>, 2009)

Okulöncesi eğitimde ve okulöncesi öğretmenlerde kalitenin oluşmasında en kritik rol ise okulöncesi öğretmen yetiştirmekten sorumlu olan öğretim elemanlarıdır. Bu nedenle okulöncesi öğretmen yetiştiren öğretim elemanları nitelikli okulöncesi öğretmenlerin topluma kazandırılması açısından, büyük bir önem taşımaktadır.

Okulöncesi eğitime verilen çok yönlü görevler, okulöncesi eğitime öğretmen yetiştirmeyi de o denli çok yönlü ve önemli bir uğraş durumuna getirmektedir. Okulöncesi eğitimde görevli bir öğretmen, çok çeşitli bilgi ve becerileri öğrencilerine kazandıracak bilgi ve deneyimi elde edecek özellikte yetişmiş olmalıdır. Okulöncesi eğitim hizmetlerinin gerçekleştirilmesinde fiziksel ortam, araç-gereç ve program ne denli yeterli olursa olsun, okul öncesi eğitim hizmetlerinden beklenen yararın sağlanması, bu programları uygulayacak öğretmenlerin gerek nicelik gerekse nitelik yönünden yeterli olmalarına bağlıdır. Öğretmenin niteliği, okulöncesi eğitimin niteliğinin geliştirilmesi bakımından büyük önem taşımaktadır (<http://www.oalp.anadolu.edu.tr>, 2009).

Okulöncesi öğretmenlerin eğitiminde sorumluluk sahibi olan öğretim elemanlarının, donanımlı okulöncesi öğretmenleri yetiştirebilmesi, bu mesleği gönüllü bir şekilde icra etmelerine, bunun için de meslek hayatında karşılaştıkları koşullara bağlıdır. Çünkü olumsuz çalışma koşulları altında çalışma, bireyi tüketerek ister istemez verdiği hizmetin, üretimin nitelik ve niceliğinde bozulmaya neden olabilmektedir.

Çocuklara nitelikli eğitim verebilecek, geleceklerinde iyi birer insan olmaları için temel kişilik özelliklerin oturmasında yardımcı olabilecek okulöncesi öğretmen yetiştiren öğretim elemanlarının, meslek hayatında karşılaşmış olduğu bu olumsuz etkenler, öğretim elemanlarının iş verimini, sağlığını ve sosyal yaşantısını etkilemekte, bu durum da öğretim elemanlarının iş doyumunda azalmasına, tükenmişlik sendromunun oluşmasına neden olabilmektedir.

Tükenmişlik; fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik ve ümitsizlik duyguları, olumsuz benlik kavramı ve ise, yaşama ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumları içeren fiziksel, duygusal ve zihinsel boyutlu bir sendromdur. Mesleklerini icra ederken karşılaştıkları zorluklar, öğretim elemanlarını tükenmişlik riski taşıyan gruba dâhil etmektedir. Bu sebepten üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin incelenmesine ihtiyaç duyulmuştur.

İş doyumunu; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, benlik saygısı gibi kişisel özelliklerin yanında işin içeriği, ücret, yönetim politikası, çalışma koşulları gibi örgütsel ve çevresel etkenlerden etkilemektedir (Musal, Ergin ve Elçi, 1995; Akt. Şanlı,2006:1).

Bu araştırmada; okulöncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının benlik saygıları, iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki bazı değişkenler açısından incelenmiştir.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı, okulöncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının benlik saygıları, iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi bazı değişkenler açısından incelemektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır.

- Okulöncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının benlik saygısı düzeyleri, kıdem değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
- Okulöncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyi; kıdem değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
- Okulöncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının iş doyum düzeyi, kıdem değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
- Okulöncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının benlik saygısı düzeyleri, yaş değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
- Okulöncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyi, yaş değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
- Okulöncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının iş doyum düzeyi, yaş değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
- Okulöncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının benlik saygısı düzeyleri, akademik unvan değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
- Okulöncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyi, akademik unvan değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

- Okulöncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının iş doyum düzeyi, akademik unvan değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
- Okulöncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının benlik saygısı düzeyleri, medeni durum değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
- Okulöncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyi, medeni durum değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
- Okul öncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının iş doyum düzeyi, medeni durum değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
- Okulöncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının benlik saygısı düzeyleri, cinsiyet değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
- Okulöncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyi, cinsiyet değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
- Okulöncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının iş doyum düzeyi, cinsiyet değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
- Okulöncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının benlik saygısı düzeyleri, sosyal etkinliklere katılım değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
- Okulöncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyi, sosyal etkinliklere katılım değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
- Okulöncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının iş doyum düzeyi, sosyal etkinliklere katılım değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

- Okulöncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının benlik saygısı, tükenmişlik düzeyi ve iş doyumunu arasında anlamlı ilişki var mıdır?

1.2. Araştırmanın Önemi

Bu araştırmada, okulöncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının benlik saygıları, iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri akademik unvan, kıdem yılı, yaş, sosyal etkinliklere katılım, medeni durumlarına göre nasıl farklılaştığı ile benlik saygısı, iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Kişiliğin en temel yapı taşlarının oluştuğu okulöncesi dönemde çocukların sosyal bir varlık olarak kendine yeten, olumlu toplum bilinci geliştiren, yeteneklerinin farkında olan, yaşantılara açık, varoluşçu yaşam süren, kendine güvenen ve kendisine güvenilen birer birey olmaları yolunda çocuklarımıza bu önemli dönemde eğitim verecek olan öğretmenlerimizin yetişme ortamı önemlidir. Onları yetiştiren öğretim elemanının kendine olan saygısı, işine olan saygısı öğrencilerine etki edecektir. Ayrıca tükenmişlik düzeyi çok yüksekse derste verimi düşük olacaktır.

Öğretim elemanlarının tükenmelerine neden olan etkili kaynağın belirlenmesi hiç şüphesiz ki tükenmişliğin sayılan fiziksel, psikolojik ve davranışsal olumsuz çıktıların giderilmesine, bunların oluşmasını engelleyici tedbirlerin alınmasına ve bu sayede öğretim elemanlarının iş doyumunu arttırıcı, daha sağlıklı ve etkili çalışmasını sağlayacak imkân ve koşulların oluşturulmasına yardımcı olması beklenmektedir.

Bu çalışmada, çocukların yaşamında önemli bir yere sahip öğretmenlerin yetişmesine katkı sağlayan öğretim elemanlarının benlik saygıları, iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığı ve benlik saygısı, iş doyum ve tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişki incelenerek alana katkı sağlanmaya çalışılmıştır.

1.3. Sayıtlar

- Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin bireylerin tükenmişlik düzeylerini belirlemede yeterli olduğu varsayılmıştır.

- Hackman ve Oldham İş Doyum Ölçeğinin bireylerin iş doyum düzeylerini belirlemede yeterli olduğu varsayılmıştır.
- Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeğinin bireylerin benlik saygılarını belirlemede yeterli olduğu varsayılmıştır.
- Çalışmaya katılan okulöncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının ölçek maddelerine samimiyetle cevap verdikleri varsayılmıştır.

1.4. Sınırlılıklar

- Türkiye'deki üniversitelerde okulöncesi öğretmenliği anabilim dalında görev yapan 57 öğretim elemanlarıyla sınırlıdır.
- Kullanılan ölçeklerden elde edilen verilerle sınırlıdır.

1.5. Tanımlar

Okul Öncesi Eğitim: 0 – 72 ay grubundaki çocukların gelişim düzeylerine ve bireysel özelliklerine uygun, zengin uyarıcı çevre olanakları sağlayan, onların bedensel, duygusal ve sosyal yönden gelişimlerini destekleyerek toplumun kültürel değerleri doğrultusunda onları en iyi biçimde yönlendiren ve ilköğretime hazırlayan, temel eğitim bütünlüğü içinde yer alan eğitim sürecidir (Milli Eğitim Şurası,1993:230; Akt. Çakmak,2006:8).

Okulöncesi Öğretmenlik: Milli Eğitimin genel amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak, çocukların gelişimlerini sağlamak, iyi alışkanlıklar kazandırmak, onları ilköğretime hazırlamak, şartları elverişsiz çevrelerden ve ailelerden gelen çocuklar için ortak bir yetişme ortamı yaratmak, çocukların Türkçeyi doğru ve güzel konuşmalarını sağlamak üzere, çocuk gelişimi ve eğitimi veya okulöncesi eğitimi alanında yüksek öğrenim görmüş, öğretmenlik formasyonuna sahip kişiler okulöncesi öğretmeni olarak görevlendirilir (Tebliğler Dergisi, 2004:2562;Akt. Öztürk,2006:9).

Benlik Saygısı: Bireyin kendi ile ilgili değerlendirmelerinin ve benlik algısının bütünsel bir şeklidir. Kısaca bireyin değerlilik yargısıdır (Coopersmith,1967: 5; Akt Bilgin,2001:7).

İş Doyumu: Bireyin sahip olduğu işin özellikleriyle bireylerin kendinde bulduğu özelliklerin uyum içinde olması yaşamını değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkan memnuniyet verici veya olumlu duygusal durumdur (Başaran, 2000).

Tükenmişlik: Tükenmişlik sıklıkla durumsal olarak ortaya çıkan bir stres reaksiyonudur. Tükenmişlik terimi orijinal olarak aşırı çalışma ile ortaya çıkan bir duygusal aşırı yorgunluk durumu ve bunun sonucunda iş sorumluluklarını yerine getirememesi durumudur (Psikiyatri Gazetesi, 1994;Akt. Gümüş,2006:8).

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL VE KAVRAMSAL AÇIKLAMALAR

Okulöncesi eğitimi; çocuğun doğduğundan, ilkokula başlama süresine kadar olan çocukluk yıllarını kapsayan; aile hayatının dışında kalan planlı ve denetimli eğitimin temelidir. Bu yaş döneminde olan çocuğun, öğrenmeye en elverişli ve açık durumda olduğu düşünüldüğünde, okulöncesi eğitimin önemi bir kat daha artmaktadır. Bu nedenle bu yaş, çocukların kişisel özelliklerine ve gelişimsel düzeylerine uygun, zihinsel ve sosyal açıdan çocukları, özelde okula, genelde yaşama hazırlamayı amaçlandığı için diğer eğitim aşamalarındaki değerlerden daha önemli değerler aşıl原因an “temel” bir eğitim süreci olduğu kabul edilmelidir. Çocuğun bu yaş döneminde hızlı bir gelişim göstermesine ve okulöncesi eğitimin amaçlarını gerçekleştirmede en büyük görev okulöncesi öğretmenine düşmektedir.

Bu çalışmada okulöncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının benlik saygıları, iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin bazı değişkenlere göre incelemeden önce okulöncesi öğretmenin sahip olması gereken özellikleri ve akademik yaşam ve benlik saygısı, iş doyum ve tükenmişlik düzeyine ilişkin bilgileri alıp okulöncesi eğitim ve okulöncesi öğretmenlik hakkında detaylı bilgi verilmiştir. Okulöncesi öğretmenlerin benlik saygılarıyla iş doyum ve tükenmişlik düzeyini daha iyi kavrayabilmek için konu ile ilgili olan kuramsal kavramları; “benlik saygısı, iş doyum ve tükenmişlik” detaylı bir şekilde anlatılmıştır.

2.1. OKULÖNCESİ EĞİTİM

2.1.1. Okulöncesi Eğitimin Tanımı ve Önemi

Okulöncesi eğitim “çocukların, doğumdan zorunlu eğitim dönemine kadar, gelişim düzeyleri, bireysel farklılıkları ve yetenekleri göz önünde bulundurularak, sağlıklı bir biçimde gelişimlerinin sağlandığı, olumlu kişilik temellerinin atıldığı, yaratıcı yönlerinin ortaya çıkarıldığı, onların kendilerine güven duymalarının sağlandığı, eğitimcilerin ve ailelerin etkin olduğu sistemli bir eğitimidir (Zembat, 2001: 3).

Günümüzde, okulöncesi eğitimin önemi, artık hemen herkes tarafından kabul edilmektedir. Bu dönem, araştırmacılar için, çocuğun yüksek öğrenme potansiyeline sahip olduğu bir dönem olarak görülmektedir. Uygun fiziksel ve sosyal çevre koşullarında ve sağlıklı etkileşim ortamında yetişen çocuklar, daha hızlı ve başarılı bir gelişim göstermektedirler (Ömeroğlu ve Can Yaşar, 2004; Akt. Ülkü, 2007:7).

Ayrıca okulöncesi eğitim, 0-6 yaş grubu çocuklarına, gelişim düzeylerine uygun, zengin bir uyarıcı çevre olanağı sunmasının beraberinde çocuğun kişilik ve ruh sağlığı yapısının gelişiminde çok büyük katkıda bulunur.

Çocuğun okulöncesi dönemde kazandıkları, daha sonra kazanacakları için bir güvencedir. 0-6 yaş arası dönemde, özellikle zihinsel gelişimde doldurulmayan boşlukların, ileriki dönemde doldurulması, son derece güç olmaktadır. Bu anlamda, okulöncesi eğitim kurumları, çocukları ilköğretime hazırlamada büyük önem taşımaktadır. Okulöncesi eğitim kurumlarında çocuklar, önce ebeveynleri olmadan bir birey olabilmeyi denerler. Bu kişisel ve sosyal anlamda, çocuğa olgunluk kazandırmanın ilk adımıdır (Doğuş Okullar Grubu Rehberlik Servisi, 2006; Akt. Ülkü, 2007:8).

Okulöncesi eğitimin bu derece önemli etkileri olduğu göz önünde bulundurulduğunda okul öncesi eğitimin nitelikli olması ön koşuldur. Okulöncesi eğitimin nitelikli olması ise amaçları ve ilkeleri doğrultusunda uygulanması ile mümkündür.

2.1.2. Okulöncesi Eğitimi Öğretmenlerinin Görevleri ve Özellikleri

Okulöncesi eğitim kurumlarında eğitim verme görevi öğretmenlere düştüğü için okulöncesi eğitimde en önemli unsurlardan birisi öğretmendir. Okulöncesi eğitim kurumlarında çocukla sürekli iletişim halinde bulunan ve programın yürütülmesinde en büyük role sahip olan kişi öğretmendir. Kurum çok iyi düzenlense, çok zengin araç ve oyuncağa sahip olsa bile öğretmenin kişiliği, yetenekleri, bilgisi ve meslek sevgisi oranında başarılı olur (Aral ve diğerleri, 2002: 5).

Okulöncesi öğretmen, çocukların bilgiye kendi kendilerine yaparak-yaşayarak ulaşabilecekleri zengin uyarıcılarla dolu öğrenme ortamlarını, onların ilgi ve yeteneklerini göz önüne alarak düzenlemekle ve bu ortamlar içerisinde yeni bilgileri

öğrenmelerine, eksik olanları tamamlamalarına, yanlış olanları düzeltmelerine yardımcı olmakla sorumludur (Demiriz, 2001:86; Akt. Ayvaci ve diğeri, 2001:30).

Bir okulöncesi eğitim öğretmenin görev ve sorumlulukları şöyledir:

- “Barış dolu, sakin bir sınıf ortamının yaratılmasında yol gösterir.
- Örnek davranışlar sergiler.
- Çocukları, olumlu, dost ilişkiler içinde etkinliklere yönltilmesini sağlamaktadır.
- Çocukların, sosyal değer ve kurallara uygun davranışlar geliştirmesine çalışır.
- Çocukların kendilerini tanımalarına, duygularını anlamalarına yardım eder.
- Çocukların sorumluluklar yüklenmelerine olanak tanır ve bu sorumlulukları nasıl yürüttüklerini izler ve ödüllendirir.
- Çocukların sorunlarının çözümünde, uyarıcı ve eğitici bir tutum içindedir.
- Anaokulunun günlük plan ve programlarını, yönetici denetiminde hazırlar ve uygular.
- Çocukların kendilerini, müzik ya da diğeri sanatsal etkinlikler aracılığıyla açığa vurmaları için yaşantılar düzenler.
- Okul yaşamı için gerekli sosyal alışkanlıklar oluşturmaya çalışır. Çocuklarda öğrenme isteğini güdüler ve öğrenme yollarını bulmalarına yardımcı olur.
- Çocukları gözler, gelişim kayıtları tutar. Sağlık kontrollerini yaptırır; fiziksel gelişim aşamalarını saptar ve dosyalar.
- Günlük ve haftalık besin çizelgesini, okul sağlık uzmanı ile işbirliği içinde hazırlar ve öğretmenin denetiminden geçirir.

- Çocuk etkinliklerinde kullanılacak araç ve gereci seçer, yeni araç ve gereçlerin planlanması, yapımı ve onarımı işlerinde, diğer görevli personelle işbirliği yapar.
- Yönetici ve diğer öğretmenlerle işbirliği içinde çalışır. Temizlik ve beslenme işlerinde görevli personeli, çocuklarla olan etkileşimlerinin eğitsel sonuçları konusunda uyarır. Onlarda, okulun eğitim anlayışı ve tutumu doğrultusunda davranış değişiklikleri oluşturmaya çalışır.
- Ailelerle işbirliğinin, çocuklara sağlayacağı sayısız yararın bilinci içinde, ana-babaya sıcak bir ilgi ve yakınlık gösterir. Onlara, okula verebilecekleri pek çok yardımın söz konusu olduğunu ve bu yardıma ihtiyaç duyulduğunu hissettirmeye çalışır.
- Gerektiğinde çocukların bakım ve beslenme işlerinde görevli personele yardım eder ” (Oğuzkan ve Oral, 1997, Akt. Çetinkaya, 2006: 30-31).

Bir okulöncesi öğretmeninde öncelikle bulunması gereken özellikler ise şunlardır;

- *“Çocuk gelişimi ve eğitimi, beslenmesi ve sağlığı konularında bilgi sahibi olmak,*
- *Müzik, resim, drama, oyun gibi konularda bilgili ve birçok eğitim materyallerini temin edebilecek beceriye sahip olmak,*
- *Okulöncesi eğitim programları konusunda bilgili olmak,*
- *İyi bir mizah duygusuna sahip olmak,*
- *Çocukça davranışlardan sıkılmamak,*
- *Sabırlı olmak,*
- *Sorumluluk sahibi olmak,*
- *Çocukta çok küçük de olsa ilerlemeyi görebilmek (dikkatli ve iyi bir gözlemci olmak),*

- *Yaratıcı olmak,*
- *Yeniliklere uyum sağlayabilmek,*
- *Çocukların ihtiyaçlarına duyarlı olmak,*
- *Türkçe'yi iyi ve güzel konuşmak,*
- *İletişim becerilerine sahip olmak,*
- *Geniş bir edebiyat ve fen bilgisine sahip olmak,*
- *Hoşgörülü ve esnek olmak,*
- *Dış görünüşe dikkat etmek (temiz, düzenli ve rahat giyimli olma),*
- *Meslektaşları ve ailelerle işbirliği yapabilmek,*
- *Güvenilir olmak*
- *Kayıtları tutabilmek, çocuk ve aile hakkında bilgileri toplamak ve güvenli bir şekilde saklayabilmek,*
- *Doğru ve çabuk kararlar verebilmek,*
- *Peşin hükümlü olmamak,*
- *İyi bir meslek ahlakına sahip olmak,*
- *İyi bir rehber olmak,*
- *Kendisini geliştirmeye ve bilgisini arttırmaya istekli olmak,*
- *Sağlıklı, canlı, hareketli, neşeli olmak, vs.” (Oktay, 2004:220)*

Okulöncesi öğretmenlerin çocukların gelişim özelliklerini tanıması ve izlemesi; gelişimi kolaylaştırma, gelişimde aksayan yönleri saptama ve müdahale etme gibi sorumlulukları yerine getirebilmesi için çocuk gelişimini çok iyi bilmesi gerekir. Öğretmen eğitiminin kritik bir öneme sahip olması, bu alanda profesyonel bir eğitim almış olmalarını gerektirmektedir. Bu da ancak okulöncesi öğretmen yetiştiren öğretim elemanları tarafından mümkündür. Okulöncesi öğretmeni topluma kazandıran öğretim

elemanlarının özelliklerini incelemeyen önce genel olarak öğretmen elemanlarının sahip olması gereken özelliklerin çok iyi bilinmesi gerekmektedir. XII. Milli Eğitim Şurası Öğretmen Yetiştirme Komisyonu Raporunda, öğretmen yetiştiren yükseköğretim kurumlarına öğretmen elemanı sağlanması ve yetiştirilmesiyle ilgili olarak şu görüşlere yer verilmiştir: “Öğretmen yetiştiren yükseköğretim kurumlarında görev alacak öğretmen elemanlarının akademik formasyon, kişilik ve davranış özellikleri bakımından öğretmen adaylarına örnek olacak nitelikleri taşımalarına ayrı bir özen gösterilmelidir” (Akgöl, 1994: 22-23).

Öğretmenlerin yetiştirilmesinde önemli rol oynayan öğretmen elemanlarının davranışları nasıl olmalıdır? Bu konuda Ergün, Duman, Kıncal ve Arıbaş'ın (1999) yaptıkları “*İdeal Bir Öğretim Elemanının Özellikleri*” adlı araştırmalarının sonuçlarına göre öğrencilerin “kişisel özellik” ve “insani ilişkiler” açısından öğretmen elemanlarından istedikleri davranışlar şunlardır:

- “*Öğrenciler, öğretmen elemanlarının siyasi davranışlarından rahatsızdır. Onların kendilerine ideolojik propaganda yapmalarını, yönlendirmeye çalışmalarını, öğrenciler arasında bu tür ayrımlar yaparak bunu davranışa ve nota dönüştürmelerini istememektedir. Kitle iletişim araçlarının bu kadar yoğunlaştığı bir dönemde öğrencileri ideolojik olarak yönlendirmeye çalışmak doğru bir şey değildir; hele çözüm olarak eskiden büyük çatışmalara neden olan formülleri göstermek öğrenciler tarafından istenmeyen tutum ve davranışlarıdır. Herkes kendi bilgisine ve düşüncelerine saygı gösterilmesini istemektedir.*

- *Üniversite öğrencisi, kendisine saygı duyulmasını istemektedir. Onu küçümseyen, azarlayan, hakaret eden, küçük düşüren, hor gören tutum ve davranıştan ziyade; onu değerli sayan, sözünü dinleyen, nazik ve samimi davranan, kibirli davranmayan, kendisine güvenilir hoca aramaktadır. Kendisine yaklaşılabilir, soru sorulabilir, iyimser, tatlı-sert bir öğretmen elemanı istenmektedir. Bu arada öğrencilerin sorunlarını kendi başlarına çözemedikleri durumlarda bu sorunlarla ilgilenen, çözüm geliştiren, kendilerine samimi olarak yardım eden hocaları aradığı da ortaya çıkmaktadır.*

- *Eğitim-öğretime yönelik özelliklere gelince, burada değişik gruplarda toplanan, dersini öğrenciye iyi anlatabilen, dersi esprilerle rahatlatan, çekici hale*

getiren, örneklendiren, öğrenci psikolojisine ve seviyesine uygun, Türkçeyi güzel kullanarak ders anlatan öğretim elemanı aradığı ortaya çıkmaktadır.

- Bunun hemen arkasından öğretim elemanlarının bilimsel yeterliklerinin yüksek olması, ders konusuna hâkim olması, iyi bir bilim adamı olması istekleri önemli bir frekans toplamaktadır. Ayrıca değerlendirmede objektiflik ve notun bir tehdit unsuru olarak kullanılmaması da istenmektedir.

- Akbağ ve Deniz (2003) “Öğretim elemanı ve öğretmen adaylarının birbirlerine yönelik algıları” adlı araştırmasına göre:

- Öğretmen adayları ideal bir öğretmenin ağırlıklı olarak sırasıyla “yetişkin”, “koruyan ebeveyn”, “doğal çocuk” durumlarını sergilemesi gerektiğini belirtmişlerdir.

- Öğretim üyelerinin öğrencilere karşı demokratik davranış göstermelerinde “pedagojik yeterlilikleri” nin de önemi büyüktür. Korkut’un (1999, 2002) yaptığı “öğretim üyelerinin pedagojik formasyon gereksinimleri” adlı araştırmasına göre öğretim üyeleri:

- Öğretme faaliyetini kişisel yeterlilik ve nitelik açısından arka plana atmaktadırlar.

- Sürekli formal pedagoji eğitime gereksinim duymaktadır” (Erdem ve Sartaş, 2004:528).

Geleceğin nesillerini yetiştiren öğretmenlerin, öğrencilerini demokrasinin gereklerine uygun yetiştirebilmeleri için öncelikle kendilerinin demokratik davranmaları gerekmektedir (Erdem ve Sartaş, 2004:527).

Öğrencinin, hümanist ve holistik yaklaşımla bireye özgü bakım verme becerileri geliştirmesinde, sosyal öğrenme de denilen konunun uzmanlarının gözlenmesi, uzmanın olumlu davranış örnekleri öğrenci zihninde depolanması ve gerekli hallerde bunların kullanılması önemli yer tutar. Dolayısıyla öğrencinin alıcı ile etkili iletişim kurma, alıcının içinde bulunduğu durumu anlama, gereksinimlerini ya da problemlerini belirleme ve bunlara yönelik girişimlerde bulunma gibi ağırlıklı olarak soyut yönlerinin öğrenilmesinde rol modelliği yapma, istendik bir öğretim yöntemidir.

Gerek teorik dersler gerekse uygulama alanlarında öğretim elemanının özellikle rol modelliği ve öğrenciye sağladığı destek, öğrencinin bakım davranışını öğrenmesi ve dolayısıyla mesleğine karşı saygı duymasını olumlu yönde pekiştirir (Cooper 1982, Nehrin 1990, Davis 1993, Nelms ve ark. 1993, Wiseman 1994, Başer 1997, Akt. Cimete, 1998;9).

Ayrıca okulöncesi öğretmenlerin yetişen öğretim görevlileri derslerle ilgili konularda kendilerini yetiştirmeleri, yeni bilgi ve teknikleri takip etmeleri, öğrencilere daha faydalı olmaları bakımından derslere hazırlıklı girmeleri gerekmektedir.

Nitelikli ve donanımlı bilgiye sahip olan, çocuklarla iletişimi iyi olan çocukların dilinden anlayan ve çocukların bilişsel ve kişisel gelişimini etkileyen okul öncesi öğretmeni topluma kazandırılmasını sağlayan öğretim elemanları öğrencilerin bilişsel süreçlerin zenginleştirilmesi noktasında önemli rollere sahip olduklarından, söz konusu süreçleri detaylı inceleme ve buna uygun öğretim yapma çabası göstermelidirler (Buluş, 2001).

Okulöncesi öğretmen yetiştiren öğretim elemanının öğretim ortamını yönetirken izlediği yollar, kullandığı stratejiler, öğrenci ile kurduğu iletişimin türü, öğrenciye bakış açısı gibi öğelerin hepsi öğretim elemanın kişiliğinden etkilenmektedir. Bir başka deyişle, öğretim uygulamalarının gerçekleştirilmesinde öğretmenin kişiliği önemli bir değişkendir. Ancak, öğretmen kişiliğine verilen önemi arttıran asıl unsur öğretmenin öğrencilerinde rol model olma özelliğidir. Öğrencileri tarafından model olarak görülen öğretim elemanını örnek alınabilecek kişilik özelliklerine sahip olması, öğrencilerinin sağlıklı kişilik gelişimlerinin sağlanmasında önemli noktalardan biri olarak düşünülebilir. Bu çerçevede; Beyazıd'ın (1997) da belirttiği gibi öğretim elemanının kişiliğinin ileride (okulöncesi öğretmeni olacak olan) öğrencilerin gelişimine elverişli olması, eğitimin temel sorunlarından birisi olarak karşımıza çıkmaktadır (Akt. Çolak, 2006:2).

Bu ne nedenle öğretim elemanının benlik saygısı, verimli eğitim vermesi açısından çok önemlidir diyebiliriz.

2.2. BENLİK SAYGISI

Benlik saygısından söz edebilmek için bireyde öncelikle bir benlik kavramının gelişmesi gerekmektedir. Oluşan bu benlik kavramına ilişkin olarak bireyin geliştirmiş olduğu tutum, aynı zamanda onun benlik saygısı düzeyini de belirlemektedir.

Bu nedenle benlik saygısı kavramını açıklamadan önce, ‘benlik’ kavramı kısaca anlatılmıştır.

2.2.1. Benlik ve Gelişimi

Benlik kavramı; “bireyin çeşitli özelliklerinin kendinde bulunuş derecesi hakkındaki değerlendirmelerinin bütünü ya da kişinin kendini algılaması” şeklinde tanımlanabilir. Kişinin fiziksel, psikolojik, sosyal ve duygusal özellikleri istekleri ve başarıları hakkında kendi düşüncelerinin bir birleşimidir (Gültekin, 2003: 36).

Diğer bir ifadeye göre benlik kavramı bir kimsenin çeşitli kişilik özelliklerinin kendinde bulunuş derecesi hakkındaki değerlendirmelerinin bütünü ya da kısaca kişinin kendini algılaması şeklinde de tanımlanabilir. Kişinin yetenekleri, gereksinimleri, ilgileri, tutumları ve diğer kişilik özellikleri hakkındaki algı ve değerlendirmelerinin kişiye özgü örüntüsüdür (Kuzgun, 1983).

Festinger’in sosyal karşılaştırma kuramı, benlik kavramının açıklanmasında oldukça önemlidir. Bu kuram, başarının oluşumu, gelişimi, çevremizi, çevremizdeki bireyleri (ve aynı zamanda kendimizi) anlamlandırma sürecinde, sosyal karşılaştırmanın gelişim aşamaları, etkileri ve bu süreç zarfında geliştirmiş olduğumuz tutum ve yargıların nedenleri konusunda çok açıklayıcı olmuştur (Buunk ve Mussweiler, 2001, Akt. Sayiner ve diğerleri, 2007:254).

Brant (1957), Ames (1952), Brown (1952) gibi psikologlar benlik kavramını bireyin hayata ahenkli bir şekilde uyumunda en önemli faktör olarak görürler. Zayıf ve yetersiz benlik kavramına sahip bireyin duyguları olgunlaşmadığından, yaşantısındaki tepkileri de doğal yaşına uygun olmayacak ve adeta daha küçük bir çocuk gibi davranacaktır. Bir kişinin kendisini aşağılık duyguları içinde görmesi veya kendisini yetersiz, güvensiz, beceriksiz hissetmesi, geçirmiş olduğu engellemeler ve başarısızlıkların sonucudur (Akt. Temel ve Aksoy, 2001:20-21).

Özoğlu (1976), benlik kavramının üç ayrı biçimde düşünölebileceğini belirtir. Bunlar (Akt. Kulaksızoğlu, 2004:99):

- Bireyin “öz benliği”
- Başkalarının onu nasıl değerlendirdiklerine dair inanışlarını içeren “başkalarının gözündeki benliği”
- Gelecekte olmak istediği “ideal benliği”

Benlik kavramı ile ilgili yapılan yorumlar ve verilen bilgiler doğrultusunda benlik kavramının, bireyin benliğinin deneyimlerinden çıkartılan düzenlenmiş bir bilişsel yapı olarak da değerlendirildiği görölmektedir. Geçmişten günümüze kadar geçen süre içerisinde benlik kavramının gelişimi hakkında birçok araştırma yapılmıştır. Geleneksel psikoanalitik teorilere göre benlik gelişimi bir dizi ayrımlardan oluşur. Yeni doğan bebek ailesinden ayrı bir birey değildir ve ayrılma benliğin gelişimi için zorunlu görölmektedir. Bu ilk ayrılma bireyselleşme olarak adlandırılır ve erken çocukluk döneminde görölmektedir (Uyanık, 2000: 6).

Bireyin kendisini ayrı bir varlık olarak algıladığı an benlik kavramı gelişmeye başlamaktadır. Yaşantılarını algılayış biçimi, diğer insanlar tarafından olumlu olarak değerlendirilme ve kabul edilme gereksiniminden önemli ölçüde etkilenmektedir. Bu yaşantılar sonucu birey kendine değer verme duygusunu geliştirmektedir. Bir kez oluştuktan sonra diğer insanların kendisini gerçekten nasıl değerlendirdiklerinden bağımsız olarak varlığını sürdürmekte ve tüm davranışlarını etkilemektedir (Geçtan, 2002).

Benlik kavramının gelişimi, bireyin çevresi ile olan yaşantılarını algılayış biçimlerine göre oluşan dinamik bir süreçtir. Yaşantılarını algılayış biçimi, diğer insanlar tarafından olumlu olarak değerlendirilme ve kabul edilme gereksiniminden önemli ölçüde etkilenir. Özellikle kendisine yakın olan kişilerin tutumu onun için çok önemlidir. Bu konuda onu hoşnut eden ya da düş kırıklığına uğratan çeşitli yaşantılar sonucunda birey, kendine değer verme duygusu geliştirir. Bu duygu, diğer insanların kendisini değerlendirmeleri sonucu, öğrenilerek geliştirilir ve bir kez oluştuktan sonra, artık diğer insanların kendisini gerçekten nasıl değerlendirdiklerinden bağımsız olarak varlığını sürdürür ve organizmanın tüm davranışlarını etkiler (Temel ve Aksoy, 2001: 20-21).

2.2.2. Benlik Saygısının Tanımı

Benlik saygısı, kişiliğin önemli bir boyutu ve olumlu bir kişilik özelliği olarak kabul edilirken; bireyin toplum içinde davranışlarını etkileyen olaylar karşısında vereceği tepkileri belirleyen, kendini yetenekli, önemli, başarılı, değerli, olumlu, beğenilmeye ve sevmeye değer olarak algılama derecesi şeklinde tanımlanmakla; bireyin kendini olduğu gibi, gördüğü gibi kabullenmeye, özüne güvenmeyi sağlayan olumlu bir ruh halidir (Bilgin, 2001;12).

Benlik kavramının, benlik imgesinin beğenilip, benimsenmesi benlik saygısını oluşturur. Benlik saygısı (öz saygı) benliğin duygusal yanıdır. Benlik saygısı, kişinin kendini değerlendirmesi sonunda ulaştığı, benlik kavramını onaylamasından doğan beğeni durumudur. Kişi kendinde eksikleri bulabilir, kendini eleştirebilir, ancak kendini tümünden olumlu bulup beğenebilir de. Kişinin kendini beğenmesi, kendi benliğine saygı duyması için üstün nitelikleri olması da gerekmez. Çünkü benlik saygısı, kendini olduğundan aşağı ya da olduğundan üstün görmeksizin kendinden memnun olma durumudur. Kendini değerli, olumlu, beğenilmeye ve sevmeye değer bulmaktır. Kendini olduğu gibi, gördüğü gibi kabullenmeyi, özüne güvenmeyi sağlayan olumlu ruh halidir (Yörükoğlu, 1990).

Benlik saygısı genel bir kişilik özelliği olarak kabul edilebilir, anlık değişen bir tutum değildir, uzun süre değişmeden kalabilmektedir. Ancak yaşantının farklı alanlarına, cinsiyete, yaşa ve farklı rollere göre değişebilir. Örneğin kişi kendini öğrenci olarak çok değerli, bir tenis oyuncusu olarak orta düzeyde değerli, bir müzisyen olarak değersiz görebilir. Bu durumda kişinin genel benlik saygısının düzeyi onun çeşitli alanlardaki algıladığı yeteneklerini öznel olarak değerlendirmesi sonucunda oluşur. Bu nedenle Coopersmith benlik saygısı kavramının içerisinde okul, aile, akran grubu, genel sosyal aktiviteler gibi farklı etkinlik alanlarını dâhil etmiştir (Akt. Aksaray, 2003).

Benlik saygısı, kişinin kendisiyle barışıklığının bir uzantısıdır. Benlik saygısı insanın kendini ve sınırlarını olduğu gibi kabul etmesi ve bundan hoşnut olmasıyla ilgilidir. Benlik saygısı, özgüven gibi dış değerlendirmelere açık olmadığı için başarısızlıktan zarar görmez (Baltaş, 2008). Coopersmith'in tanımıyla benlik saygısı, kimlik değerlendirmesini, savunma mekanizmasını ve bu olguların değişik görünümünü içeren karmaşık bir kavramdır. Ona göre benlik saygısı, kişinin tavır ve

davranışlarını belirleyen kendi hakkındaki değerlendirmeleridir (Coopersmith, 1967 Akt: Başkara, 2002: 15). Harter (1990), benlik saygısını “bir birey olarak kişi kendisini ne ölçüde sevmekte, kabul etmekte ve kendisine ne ölçüde saygı duymakta” sorusu ile açıklamaya çalışmıştır. Harter benlik saygısına ilişkin iki farklı kuramsal görüş sunmaktadır. Bunlardan birincisi, William James’in görüşüdür. Bu görüşe göre, benlik saygısı bireyin belirli bir alanda algılanan başarısının oranı olarak görülmektedir. İkinci kuramsal görüş, C. Horton Cooley’in olup, bu görüşe göre benlik saygısı kişinin kendisi için önemli olan kişilerin kendisini nasıl gördüğüne ilişkin algısıdır. Benlik saygısı ile diğer değişkenler arasındaki ilişkiler yoğun olarak araştırılmıştır. Düşük benlik saygısı, düşük yaşam tatmini, yalnızlık, depresyon, anksiyete, alınganlık ve sinirlilikle ilişkilidir. Yüksek benlik saygısı, ailedeki aitlik algısıyla ilişkilidir. Ayrıca yüksek benlik saygısı, okullarda akademik başarı ile içsel kontrol, yüksek ailevi kabul ve olumlu kendini çekici bulma duygusu ile ilişkili bulunmuştur (Güllü, 2008).

Benlik saygısı, bireyin benlik imgesi ile ideal benliği arasındaki farkı değerlendirmesidir. Yani bireyin kendisini nasıl algıladığı ile olmak istediği benliği arasındaki fark bize o bireyin özsaygı düzeyini verir. Bu süreçte bireyin bu farkı nasıl değerlendirdiği ve bu farkın onun duygusal dünyasını nasıl etkilediği önemlidir. Benlik imgesi ve ideal benliğin gelişiminde görüleceği gibi, bireyin kendini nasıl gördüğü yani benlik imgesi ile ulaşmayı arzuladığı ideal benliği arasında bir farkın olması kaçınılmazdır ve bu fark normal bir olgu olarak kabul edilmelidir (Kuzgun, 2002: 100).

Bütün bu tanımlar ve açıklamalarda belirtilen noktalar birleştirildiğinde benlik saygısının, kişinin kendisini değerlendirmesi ve kendisinden memnun olup olmaması sonucu oluşan öznel bir olgu olduğu görülmektedir. Yani benlik kavramında bireyin sahip olduklarına ilişkin bir farkındalık, bilgi söz konusu iken, benlik saygısında bireyin sahip oldukları ya da algıladıklarıyla ilgili duygu ve düşünceleri, yani bu durumdan hoşnut olup olmadığı vardır. Bu bağlamda en geniş anlamı ile benlik saygısı, bireyin yeti ve güçlerinin iyi bir değerlendirmesine dayanan, kendisiyle ilgili olumlu imgesi olarak tanımlanabilir (Başkara, 2002: 10). Baldwin, Baccus ve Fitzsimons (2004) benlik saygısı düşük olan bireylerin yaşanan başarısızlık-başarı durumlarına son derece duyarlı olduklarını ve başarısız olmaları halinde bu durumu reddedilme ile ilişkilendirdiklerini belirtmişlerdir. Yüksek benlik saygısına bağlı bireyler ise yaşanan başarı-başarısızlık ile benlik saygıları arasında ilişki kurmamaktalar ve hatta başarısız olma durumunda bile bunu kendilerinin reddedilmesi ile ilişkilendirmemektedirler.

Düşük benlik saygısı olan bireylerin ise kişilerarası ilişkilerde risk alamamaları nedeniyle yüz yüze iletişimden kaçındıkları belirlenmiştir (Joinson, 2004, Akt: Hamamcı, 2005:2). Benlik saygısı düşük olan insanların durumu ise tamamen farklıdır. Bunların kendilerine olan güvenleri azdır. Bu bakımdan farklı veya kabul görmeyecek bir fikir ileri süreceklerini düşünerek endişe duyarlar, kendilerini ifade etmek istemezler veya dikkat çekecek herhangi bir hareketten kaçınırlar. Gruplarda katılımcı olmaktan çok dinleyici olmayı ve geride durmanın yalnızlığını tercih ederler. Bu tutumları ise onların, sosyal ilişkilerini sınırlar ve başkaları ile dostça ve destekleyici nitelikte ilişkiler kurma ihtimallerini azaltır (Dilek, 2007: 13).

Benlik saygısı kapsamında kişisel onur, hüner ve kişinin özünün kabullenilmesi vardır. Yaşam deneyimleri, kültür, toplum, aile ve tüm çevresel etkenler bu yapının biçimlenmesinde bir araya gelirler. Benlik saygısı yaşam boyu sürer ve çevresel değişikliklerden, ilişkilerden, kişinin yaşamındaki öznel ve mesleki yönlerden etkilenebilir (Başkara, 2002: 10).

2.2.3. Benlik Saygısının Gelişimi

Bireyin kendisini ayrı bir varlık olarak algıladığı an benlik kavramı gelişmeye başlamaktadır. Yaşantılarını algılayış biçimi, diğer insanlar tarafından olumlu olarak değerlendirilme ve kabul edilme gereksiniminden önemli ölçüde etkilenmektedir. Bu yaşantılar sonucu birey kendine değer verme duygusunu geliştirmektedir. Bir kez oluştuktan sonra diğer insanların kendisini gerçekten nasıl değerlendirdiklerinden bağımsız olarak varlığını sürdürmekte ve tüm davranışlarını etkilemektedir (Geçtan, 2002: 45).

Benlik saygısı, ilk çocukluktan başlayarak oluşan ve gelişen, sağlıklı veya sağlıksız “Benlik” kavramının bir yönüdür. İlkokul yıllarında, çocuk benliğinin farkına varmakta ve benliği biçimlenmeye başlamaktadır. Ortaokul ve sonrası dönemde duygu ve düşünce sisteminde, beden görünümündeki değişiklikler ergende benlik saygısını oluşturmaktadır. Bu dönemde, beden imgesinin ergenlerin benlik saygısını etkilediği görülmektedir (Dilek, 2007: 14). Rogers (1951)’ a göre benlik saygısının gelişimi bireyin ebeveynleri ve kendisi için önemli olan diğer kişilerle olan etkileşimine bağlıdır. Koşulsuz sevgi içerisinde büyüyen bireyler olumlu bir benlik bilinci geliştirebilirler. Birey ne yaparsa yapsın sevgi ve saygı görürse sağlıklı bir benlik saygısı geliştirecektir.

Koşullu sevgi ise olumsuz bir benlik bilinci ve dolayısıyla düşük benlik saygısı gelişimine sebep olacaktır (Yalım, 2001). Okul, öğretmen ve arkadaşlar, benlik saygısı üzerinde önemli etkiye sahiptir. Çocuğun akran grubunda oyun becerisi kazanması yeterlilik duygusu, kazanmamış olması aşağılık duygusu geliştirmesine neden olmaktadır. Çocuğun kendinden beklenen bu becerileri kazanma çabaları, başarısızlıkla sonuçlanırsa benlik saygısı zayıflar, başarı ile sonuçlanması ise benlik saygısını artırıcı olmaktadır (Doğru, 2002: 41).

Sonuç olarak benlik saygısının gelişimi, bireyin çevresiyle olan yaşantılarını algılayış biçimlerine göre oluşan dinamik bir süreç olduğundan benlik saygısının gelişimini etkileyen birçok etmen bulunmaktadır. Örneğin; sağlıklı aile ilişkileri, bireyin kişisel ve sosyal uyum düzeyi ile benlik saygısının gelişmesinde olumlu bir etkiye sahiptir.

Tüm bu verilen bilgilerin ışığında benlik saygısı; kişinin kendisini dış görünüşüyle, yeterlikleriyle, sınırlılıklarıyla, yetenekleriyle içinde bulunduğu kültürden ve geçmiş yaşantılarından etkilenme biçimiyle, aile yaşamındaki konumu ve çevresiyle olan ilişki biçimiyle birlikte değerlendirmesi olarak ifade edilebilir. Benlik saygısının düzeyi, bireyin iş/okuldaki beceri ve başarısını, stresle baş edebilme yetisini, arkadaşlık ve dostluk ilişkilerinin gelişimini, canlılık ve eğlenebilirlik düzeyini etkilemektedir (Ünsar ve İşsever, 2003; Akt. Karadağ ve diğerleri, 2008: 32).

2.2.4. Benlik Saygısını Etkileyen Faktörler

Benlik saygısı, insanların olumlu ve olumsuz geribildirimlerinin önemli bir sonucudur ve bireyin kişiliğinin önemli bir ögesidir. Benlik saygısının kişilik özellikleri üzerinde güçlü bir etkisi vardır ve kişilik özelliklerinden de güçlü bir şekilde etkilenir. Dolayısıyla, benlik saygısı kapsamlı kişilik özelliklerinden biridir.

Araştırmacılar benlik ve benlik saygısının gelişiminde kalıtsal ve çevresel etkenlerin birlikte belirleyici olduğunu ifade etmektedirler. Kişiliğin oluşmasında kalıtım, bedensel yapı faktörleri, sosyo-kültürel faktörler, coğrafi faktörler ile birlikte aile faktörü de büyük bir etkiye sahiptir (Eroğlu, 2000:140-147, Özkalp, 2004:268; Akt. Çimen, 2007: 48).

Benlik saygısının oluşmasında ve gelişmesinde anne babanın çocuğuna olan tutumu ile okuldaki öğretmen ve arkadaş çevresinin, yakın çevredeki önemli kişilerin etkileri çok büyüktür. Benlik saygısı sosyal etkileşimlerin bir ürünü olduğuna ve çocuğun çevresindeki kişilerin ona verdiği olumlu ya da olumsuz geri bildirimlerin sonucunda meydana geldiğine göre çok farklı kişi ya da tutumlardan etkilenebilir (Pişkin, 1996).

Aile ortamı, özel davranışların kazanıldığı, ödül ve cezaların kullanıldığı, başlıca ortamlardan biridir. Dolayısıyla, anne-baba-çocuk ilişkileri ve çocuk yetiştirme yöntemlerinin, bireyin benlik saygısının gelişimi üzerinde güçlü bir etkisi vardır. Birey hem kendi ihtiyaçlarına doyum arama, hem de çevrenin beklentilerine uygun davranmak zorunda olduğundan, yaşadığı çatışmaların gerginliği, sadece olumlu bir benlik kavramı sayesinde uyum gücünü korur (Güngör, 1989; Akt. Temel ve Aksoy; 2001: 23).

Benlik saygısının olumlu ya da olumsuz gelişmesinin önemli nedenlerinden biri de çocuğun yaşının büyümesi sonucu, kendisini toplum değerleriyle ve bazı standartlarla karşılaştırmasıdır (Buss, 1995; Akt. Cevher, 2007:60).

Benlik saygısının, kişinin geldiği aile, anne-baba, eğitim düzeyi, meslekleri, ekonomik durumları, gibi daha pek çok etkenle ilişkili olabileceği düşünülerek araştırmalar yapılmıştır. Benlik saygısını olumlu veya olumsuz etkileyen durumları inceleyen araştırmalar sonucunda şu sonuçlara varılmıştır:

- Sosyo-ekonomik ve kültürel seviye benlik tasarımı etkiler.
- Ergenin cinsiyeti, onun benlik saygısını etkiler.
- Babanın mesleği ya da anne-babanın eğitim düzeyi ile gencin benlik saygısı arasında bir ilişki vardır.
- Anne-babanın ilgisi ile gencin benlik saygısı arasında ilişki vardır.
- Akademik başarı benlik saygısını etkilemektedir.
- Okul yaşamında serbest zaman etkinliklerine katılan ve spor yapan öğrencilerin benlik tasarım düzeyleri yapmayanlarınkine göre daha yüksektir.
- Anne-baba ile ilgili durumlar gençlerin benlik saygısını etkilemektedir.
- Aile içinde kardeş sayısı ve doğum sırası ile benlik saygısı arasında ilişki vardır.

- Ruhsal olarak rahatsız olmak ergenlerin kendilerini olumlu algılamalarını da engellemektedir (Yavuzer, 2004: 18).

2.2.5. Meslek Yaşamındaki Benlik Saygısı ve Öğretim Elemanlarında Benlik Saygısının Önemi

İnsanın sağlıklı bir benlik kazanması, kendini gerçekleştirme, bir gelişim süreci olarak ele alındığında kişinin içerisinde bulunduğu ortam ve aldığı eğitim bu süreci etkileyen etmenlerin başında gelir. Bireydeki ilgi ve yeteneklerin ön plana çıkması kendini gerçekleştirebilmesi, topluma ve ailesine en önemlisi de ülkesine karşı sorumluluk hissetmesi iyi şekilde işleyen karar mekanizmasına bağlıdır. Bireyin meslek seçiminde oldukça önemli olan bu karar mekanizması meslek seçimindeki tercihlere de yansır (Yağışan ve diğerleri, 2003:597).

Gini (1998), mesleği, kişinin belli bir yaşam tarzını sürdürebilme amacı ile içinde bulunduğu aktiviteler olarak tanımlamaktadır. Dolayısıyla meslekler, kişilerin kendilerini ve sosyal statülerini anlamaları adına en önemli kaynaklardır. Kısaca diyebiliriz ki, nerede çalıştığımız, nasıl çalıştığımız, ne yaptığımız ve mesleğimizin gerektirdiği tüm koşullar kişiliğimizin bir parçasını oluşturmaktadır ve birbirinden ayrılamaz (Işık, 2006:17).

Gottfredson (1985), benlik kavramının gelişimini, meslek seçimi süreciyle ilişkilendirerek benlik kavramının mesleki yönünü de vurgulamıştır. Gottfredson'a göre, benlik kavramı kişinin kendi görünüşünü algılamasından, yeteneklerinden, değerlerinden, kişiliğinden, cinsiyetinden ve toplumdaki yerinden oluşmaktadır. Benlik kavramını oluşturan bu öğeler de kişinin meslek seçiminde etkili olabilmektedir (Işık, 2006:18).

Super'in (1963) benlik kuramına göre meslek seçimi, benlik tasarımının mesleki bir terimle ifade edilmesidir. Benlik kavramı bireyin kendisi hakkında doğrudan edindiği algıların birbiriyle anlamlı bütünler oluşturmasıyla meydana gelir. Olumlu ve gerçeğe uygun bir benlik kavramı geliştirme, meslek seçiminde önemli olduğu kadar, seçilen meslekte başarılı olma ve doyum sağlamada da çok önemlidir (Akt. Eyigün, 2008;3).

Baumeister ve arkadaşları (2003) benlik saygısı ile pek çok değişkenin ilişkisini incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre, okul başarısı benlik saygısını yükseltmektedir. Benlik saygısının okul başarısını yükselttiğine dair bir bulguya ulaşılmamıştır. Yetişkinlerde iş başarısı ile benlik saygısı arasındaki ilişkiye de bakılmış ve mesleki başarının benlik saygısını yükselttiği yönünde bulgular elde edilmiştir. Yüksek benlik saygısı olan bireylerin daha iyi sosyal ilişkileri olduğu yönündeki hipotezleri nesnel ölçümler tarafından reddedilmiştir. Benlik saygısı, ilişkilerin niceliği ve niteliği hakkında bir öngörü sağlayamamıştır. Yüksek benlik saygısı insanları grup içinde konuşmaya ve grubun yaklaşımını eleştirmeye daha istekli yapabilmektedir. Liderlik konusunda benlik saygısının doğrudan etkisinden bahsedilemeye de dolaylı etkisinden söz etmektedirler (Güler, 2007:55).

“Akademisyen ve Yüksek Öğrenim Mezunu Çalışmayan Kadınların Kendilerini ve Annelerini Algılamaları” isimli çalışmada akademisyen kadınlar ile üniversite mezunu çalışmayan kadınlar üzerinde benlik algıları incelenmiştir. Akademisyen kadınlar, başkaları ile beraber olmaktan hoşlanan, karşı cinsle rahat ilişki kurabilen, yaratıcı, özveride bulunan, sevimli, çekici, sevgi duygularını gösterebilen, verici, kontrollü, kendini eleştirebilen, dominant özellikler göstermiştir. Çalışmayan kadınlar ise ortalama değerler olarak normal kişilerin özelliklerini göstermişlerdir (Muştı, 1990).

Sürekli gelişim ve değişim içinde olan benlik bireyin akademik ve sosyal etkileşimlerinden etkilenmekte; aynı zamanda bu etkileşimlerin yapılanmasında önemli rol oynamaktadır. Bu yüzden araştırmacılar, sağlıklı bir benlik gelişiminde, özellikle okul öncesi yıllardan itibaren aile ve öğretmenlerin çocuğa karşı davranışlarının oldukça önemli bir etkiye sahip olduğunu vurgulamaktadırlar (Cevher, 2007: 62).

Öğretmenlik mesleği gibi toplumların biçimlendirilmesinde rol oynayan mesleği seçen öğretmenlerin mutlaka mesleğini seven ve mesleğin gereklerini yerine getiren unsurları taşıması gerekmektedir. 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu’nda (1973: üçüncü kısım, Madde 43) öğretmenlikle ilgili şu ifadeler yer almaktadır: “Öğretmenlik, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas (uzmanlık) mesleğidir. Öğretmenler bu görevlerini Türk Milli Eğitiminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ifa etmekle (yerine getirmekle) yükümlüdürler”. Öğretmenlik mesleği, özel uzmanlık bilgisi ve becerisi gerektiren bir meslek olduğuna göre bu mesleği tercih eden insanların, mesleğin gereklerini tam olarak yerine getirebilmeleri için bir takım yeterliliklere sahip olması gerekir. Bu

yeterliliklerin kazanılabilmesi için de öğretmen adaylarının meslek öncesinde özel bir eğitimden geçirilmesi zorunludur (Şişman ve Acat, 2003:236).

Öğretmen adaylarının mesleki anlamda mesleklerinin gereklerini yerine getirmeleri, mesleğe karşı olan mesleki benlik saygılarıyla ilgili olacaktır. Ayrıca bireylerin öğretmenlik mesleğini iş bulma vb. kaygılardan uzak olarak sadece sevdikleri, değer verdikleri ve gurur duyarak icra edebileceklerine inandıkları için seçmeleri gerekmektedir (Sayın, 2003; Akt. Ünal ve Şimşek, 2006: 2).

Işık (2006) tarafından yapılan araştırma da öğretmen adaylarının benlik kavramlarıyla mesleki benlik kavramları arasında bağıntı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sayın (2003) tarafından yapılan çalışmada da öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine karşı tutum puanları ve mesleki benlik saygısı puanları arasında okudukları bölümlere göre anlamlı fark bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır (Ünal ve Şimşek, 2006: 2).

Benlik saygısı yüksek olan bireyler okul öncesi öğretmen yetiştiren öğretim elemanları, eğer kendine güveniyor ve ilerde çocuklara örnek bir profil olacak okul öncesi öğretmene de bu güveni aşıyor ise, hem öğretim elemanında hem de gelecekte öğretmen olacak kişi de başarıya isteği yüksektir, iyimserdir ve zorluklardan yılmazlar. Kendilerini saygıya değer, önemli ve yararlı görme eğilimindedirler. Ayrıca yeniliklere açık, başarılı iletişim kurabilen, aktif, rahat, girişimci ve yaratıcıdır.

Başarılı ve kendine güvenen benlik saygısı yüksek olan bir okulöncesi eğitim programında ders veren öğretim elemanı, eğitimi sırasında öğrencilerin benlik saygısının ve atılgan davranışlarının geliştirilmesi beklenmektedir.

Benlik saygısı düşük olan öğretim elemanları; çevresindeki gerek meslektaşlarına gerekse etrafındaki bireylerin çoğuna güvenemeyen, hayata karşı umutsuz, toplumda uyum sağlama güçlüğü çeken, sürekli suçluluk ve utanma duygusu yaşayan bireylerdir (Buluş ve ark., 2007).

Özellikle hem özel hayattaki hem de üniversitedeki görev ve sorumluluğun vermiş olduğu yoğun tempodan yorulan öğretim elemanı, kendine olan benlik saygısını yavaş yavaş yitirmeye başlar, canlılık ve enerjilerini kaybetmiş, kendilerine güvenemeyen, başarı ve becerileri azalmış kişi haline gelir. Bunun sonucu tükenmişliktir.

2.3. TÜKENMİŞLİK

2.3.1. Tükenmişlik Kavramının Tanımı

Tükenmişlik konusunda yapılmış ortak bir tanım veya tükenmişliğin değerlendirilmesi konusunda yerleşmiş bir teşhis kriteri oluşturulmamış olmasına rağmen, mesleki tükenmişliğin işle ilgili kronik stresin bir sonucu olduğu konusunda araştırmacılar ve yazarlar arasında fikir birliği mevcuttur (Maslach ve diğerleri, 2001: 397). Bu konudaki çalışmalarda genellikle tükenmişliğin bir semptom örüntüsü olarak ele alındığı görülmektedir. Belirtilerinin çok çeşitli olmasına karşın tükenmişlik hissi yaşayan kişi genelde, kişisel mesleki doyumsuzluk ve yorgunluk gibi karmaşık duygular yaşar. Tükenmişlik yaşayan bireyde; işe gitmeyi istememe, tahammülsüzlük, kendinden şüphelenme ve benlik imajına uygun olmayan davranış gösterme halleri görülür. Bunun bedeli ise, gittikçe artan bir şekilde işten soğuma ve uzaklaşmadır (Öztürk, 2003: 19).

Tükenmişlik kavramının sözlük anlamı; “Enerji, güç ya da kaynakların aşırı talepler yoluyla tükenmesi, yorulma, başarısız olma” şeklindedir. Tükenmişlik, bazen fiziksel rahatsızlıklarla karakterize olan, değişmeden kalan, işe ilişkin kronikleşmiş stres durumlarından sonra gelişen ruhsal ve fiziksel enerji azalması durumu için kullanılan popüler bir terimdir (Sürgevil, 2005).

Günümüzde en çok kabul gören tükenmişlik tanımı; Maslach ve arkadaşları tarafından yapılan ve tükenmişliği üç boyutlu bir kavram olarak kabul eden tanımdır. Bu tanıma göre tükenmişlik; işi gereği sürekli diğer insanlarla çalışan kişilerde sıklıkla ortaya çıkan bir sendromdur. Bu üç boyut; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi olarak adlandırılmaktadır (Izgar, 2001:2; Akt. Sarıkaya, 2007:6).

Tükenmişlik akıl yorgunluğu durumunu tanımlamak için kullanılan bir metafordur. İşe katılımın erozyona uğramasıdır (Schaufeli ve Bakker, 2004). Tükenmişlik kolaylıkla anlaşılan, başvuru alan, tanınan fakat tanımlanması zor olan bir metafordur. Spesifik belirtileri ile onu tanımlamak mümkün değildir çünkü tam anlamıyla 130 belirtisi vardır (Schaufeli ve Enzmann, 1998).

1970'lerin başlarında bir psikiyatrist olan Freudenberger, sağlık merkezinde çalışan işgörenlerin işlerine karşı tutkularını ve motivasyonlarını kaybettiklerini gözlemlemiş ve tükenmişliği, sosyo-klinik bir problem olarak tanımlamıştır (Stalker ve

Harvey, 2000). 1974 ve 1975'teki makalelerinde sağlık sekt6ründe çalışan g6n6ll6 işg6renlerin tepkisini tanımlamak için ilk kez t6kenmişlik terimini kullanmıştır (Gwyther, 2000). Bu makalelerde t6kenmişlik yaşanılan bir keyifsizlik olarak g6r6lm6ř ve duyguların yıpranması olarak tanımlanmıştır (Dworkin, 2001). Freudenberger'e g6re t6kenmişlik, insanların aşırı çalışmaları sonucu işlerinin gereklerini yerine getiremez bir duruma gelmeleri anlamı taşıyan duygusal t6kenme durumudur (Freudenberger, 1974).

İlk kez Freudenberger (1974 ve 1975) tarafından dile getirilen t6kenmişlik kavramı; daha sonra Maslach ve Jackson (1981, 1982 ve 1986) tarafından ayrıntılandırılmıştır (Ergin, 1992). Sosyo-psikoloji araştırmacısı olan Maslach ise iş yerinde "duygusal uyanma"yı çalışırken kamu hizmetinde çalışanların kendileri ve m6şterileri/hastaları arasına duygusal bir mesafe koymak için kullandıkları bilişsel stratejilerle ilgilenmiştir (Stalker ve Harvey, 2000). Maslach ve S.E. Jackson t6kenme sendromunu insanlar ile doğrudan ilişki kurmayı gerektiren mesleklerdeki bireyler arasında g6r6len, kronik yorgunluk, iş doyumsuzluğu, d6ř6k moral ve olumsuz tutumlar ile belirginleşen fiziksel, duygusal ve ruhsal t6kenme olarak tanımlamışlardır (Maslach ve Jackson, 1981).

Schwab (1986), t6kenmişliği, "bireylerin ve organizasyonların her ikisini de ilgilendiren, var olan g6 ve kaynakların aşırı kullanılması ve enerji azalmasıyla birlikte karakterize edilen, her alanda çalışan iş g6renlerin, verimliliklerini ve etkinliklerini etkileyen etmenlerden biri olan bir fenomen" olarak tanımlamıştır (Akt. am, 2001). T6kenmişlik, iş talepleri ile kişisel kapasite arasında, uzun bir zaman dilimi içerisinde dengesizlik olduğu zaman gelişen, işyerinde s6regelen şiddetli bir stresin sonucu olarak tanımlanabilir. Enerji t6kenmesi, işten zihinsel olarak uzaklaşmanın artısı, mesleki performansın d6şmesi, g6z 6n6nde bulunan birçok t6kenmişlik unsurunun en b6y6k 6zellikleri arasındadır (Kalimo, 2003: 109).

T6kenmişlik 6zellikle, insanlarla yoğun iletişim gerektiren meslek gruplarında g6r6len, mesleğin doğası gereği yaşanan stresle başa çıkamama sonucunda g6zlenen fizyolojik ve duygusal alanlarda hissedilen t6kenme hissiyle kendini ortaya koyan bir durumdur (Tuğrul ve elik, 2000). İnsanlarla ilgili işlerde çalışanların, içinde buldukları durumu tanımlamak için kullanılan t6kenmişlik kavramı, işin 6zelliklerinden, çalışanları etkileyen stresin fiziksel ve psikolojik etkilerinden ve sekt6rdeki gelişmelerden etkilenererek oluşmaktadır (Sılığ, 2003: 9-10).

Bireyler başlangıçta sahip oldukları örgüte bağlılık ve çalışma yeterliklerini, aşırı stres ve bununla başa çıkma yönünde yetersiz kalmaları ile yitirmekte ve meslekte tükenmişlik yaşayabilmektedirler. İş ortamındaki stres, günlük iş taleplerinin bir parçası olarak kabul edilebilirken, söz konusu iş talepleri ile birey kendisini ortaya koyma fırsatı bulamazsa ve desteklenmezse, bireyin uzun süreli stres yaşamasına neden olarak tükenmişliğe dönüşebilmektedir. Tükenmişlik, örgüt ve birey açısından ağır ve ciddi sonuçları beraberinde getireceği için önlenmesi gereken bir durum olarak kabul edilmektedir (Çokluk, 2003: 110).

İncelemeler tükenmişliğin bireysel düzeyde yaşanan bir olgu olduğunu; olumsuz bir duygusal yaşantıyı içerdiğini ve kronik, kesintisiz süren bir duyguya dayandığını göstermektedir (Shirom, 1989). Örgütsel kökenli stres yapıcı durumlara gösterilen bir tepki niteliği taşıyan tükenmişlik, bireylerin enerji kaynaklarını yok etmektedir. Çalışma ortamındaki bu stres yaratan koşulların en önemli özelliği ise yapılan işin kişilerarası yoğun ilişkilere dayanmasıdır (Cordes ve Dougherty, 1993).

İnsanlar yaptıkları işe ilişkin çeşitli stresler yapmaktadırlar. Bu olgu, 3 madde olarak sınıflandırılabilir (Girgin, 1995: 17);

- İşten bıkkınlık (tedium)
- İşe ilişkin stres
- Tükenmişlik (burn out).

İşten bıkkınlık ve işe ilişkin stres hemen hemen tüm meslekler için geçerli olmasına karşın, tükenmişlik genellikle insanlarla çalışan meslekler için tanımlanmaktadır. Bu sendrom, hemşirelik, hekimlik, öğretmenlik, öğretim elemanı, avukatlık, polislik, fizyoterapistlik gibi mesleklerde daha yoğun olarak görülmektedir (Girgin, 1995: 17).

2.3.2. Tükenmişlik Kavramının Gelişimi

Tükenmişlik sendromu, genellikle çok başarılı olmak için yoğun ve dolu bir programla çalışan ve iş ortamında üzerine düşenden fazlasını yapan, sınır tanımayan kişilerde görülmektedir (Girgin, 1995: 7). İnsanların yaptıkları işin yararlı, önemli ve anlamlı olduğuna inanmaya ihtiyaçları vardır. İnsanlar yaptıkları işin zorlukları ile mücadele ederlerken, bu inanç onlara yardımcı olmaktadır. Yaşamsal önemde bir duygu

ile işlerinden beklentileri olan insanlar, seçtikleri iş kariyerlerine girdikleri zaman, idealist bir şekilde motive olarak yüksek düzeylerde amaç ve beklentiye sahip olurlar. Ne zaman, bu işi seçerek hata yaptıklarını hissettiklerinde, yaptıkları işin önemsiz olduğunu, bu işi yaparak dünyada hiçbir şeyi değiştiremediğini düşündüklerinde, kendilerini savunmasız ve ümitsiz hissetmeye başlarlar ve sonunda tükenmişliğe uğrarlar (Pines ve Keinan, 2006: 2).

Tükenmişlik, stresli iş ortamında çalışanların mücadele güçlerini aşarak, etkisini giderek artan bir şekilde göstermektedir. İş görenleri içe dönük bir duruma getiren bir durumdur. Tükenmişliğin oluşması durumunda, sadece bireylerin etkilenmesinin dışında aynı zamanda tükenmişlik olgusu psikolojik ve sosyal bir duruma dönüşecektir (Çam, 2001).

Çalışanlardan genellikle, sürekli olarak geniş insan grupları ile yoğun ve samimi bir şekilde çalışmaları, o insanların psikolojik, sosyal ve fiziksel her türlü sorunları ile ilgilenmeleri beklenmektedir. Başka insanların sorunları ile ilgilenmek, beraberinde o sorunlara çözüm yolları sunma zorunluluğunu getirmekte ve bu da çalışanın olumsuz duygularla mücadele etmesi gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Çalışan kendine özgü bazı tekniklerle, bu olumsuz duyguların etkisini hafifletmeye çalışır. Örneğin çalışan, hizmet sunduğu kişilere daha uzak ve objektif tarzda davranarak, psikolojik olarak fazla rahatsızlık duymadan gerekli olan işlemleri daha kolaylıkla yapabilir. Pek çok profesyonel çalışan, işlerine özgü duygusal streslerle baş edebilecek hazırlığı olmadığı için, göreve başladığı zamanki kesin kararlılığı ve ilgiyi bir süre sonra gösteremeyebilmektedir, nitekim bu kararlılık ve ilginin kaybolması kişiyi tükenmişliğe sürüklemektedir (Sürgevil, 2005: 42-43 ve Baysal, 1995: 20).

Tükenmişlikte, duygular ve davranışlarla ilgili belirtiler daha önce ortaya çıkmakta ve daha kolay tanınmaktadır. Bu belirtilerle birlikte, tükenmişlik sürecinin gelişimi Freudenberger (1974) tarafından şu şekilde açıklanmaktadır: Tükenmişlikte çabuk ve ani öfkelenmeler olmaktadır. Tükenmişlik yaşayan kişiler, duygularını içlerinde saklamakta zorlanmakta, çabuk ağlamalar, bağırılmalar, kendisine aşırı yüklenildiği düşüncesi, kuşkuculuk oluşmaktadır ve kişi aşırı gergin, inatçı, değişime kapalı bir hale gelebilmektedir. Değişiklik, yeniden uyum sağlamak demektir ve kişinin, buna ayıracak enerjisi kalmamıştır. Diğer kişiler, bireydeki değişimin farkındadırlar.

Çoğu kez ise ayrılan zamana karşın, başarı beklenen düzeyde olmamaktadır (Sılığ, 2003: 9-30).

Friedman'a göre tükenmişliğin gelişimi, stres kaynaklarının oluşumundan strese verilen reaksiyona kadar uzanan iki yolu içermektedir. Bu yollardan biri "bilişsel yol" dur. Kişisel ve mesleki başarısızlık duygusunu kapsayan bu yolda kendini gerçekleştirme beklentisi kişisel başarısızlığın oluşumuna neden olur ve bunu mesleki başarısızlık hissi takip eder. Sonuç olarak birey işlevsel (baş etme mekanizmaları) ya da işlevsel olmayan (siniklik, katılık) tepkiler geliştirir (Friedman, 2000).

"Duygusal yol" olarak adlandırılan ikinci yolda ise önce aşırı yük hissi oluşur. Çeşitli stresli olayların sonucu olarak birey işini aşırı sıkıcı bulur ve duygusal yorgunlukla beraber hayal kırıklığı duygusunu yaşar (Friedman, 2000).

Tükenmişliği yaşayan kişi, genelde kişisel mesleki doyumsuzluk ve yorgunluğun karmaşık bir duygulanımını yaşadığının farkına varır. Ancak bu duyguların dile getirilmesinin acı oluşu ve belirgin belirtilerinin olmayışı, bu durumun sıklıkla göz ardı edilmesine neden olur. Bunun sonucunda gittikçe artan bir şekilde işten soğuma ortaya çıkmaktadır. İşe gitmeyi istememe, yüklenmişlik, tahammülsüzlük, kendinden şüphelenme ve kendilik imajına uygun olmayan bir şekillerde davranma görülür (Çam, 1992: 155).

Tükenmişliğin gelişim sürecine yönelik öne sürülen farklı görüşlerin yanı sıra; Schwab ve Iwanicki (1982) gibi bazı araştırmacılara göre de; tükenmişliğin gelişim sürecinde belli bir sıra izlenmemektedir ve tükenmişliğin boyutlarından biri diğerinin kaçınılmaz bir sonucu değildir (Sürgevil, 2005: 43).

Tükenmişlik sürecinin gelişimini Newman (1979), tarafından şu şekilde aktarılmıştır: "Eğer kişi görevde iken, duygusal stres giderilemezse, çoğunlukla bu stres eve taşınır. Tükenmişlik yaşayan kişi, evlilik ve aile çatışmalarının arttığından yakınıdır. Sıklıkla birey, hizmet verdiği kişilerle, duygusal olarak yorucu bir gün geçirdikten sonra; tüm insanlardan biraz olsun uzaklaşmayı ister. Ancak yalnız kalma anlamındaki bu istek, genellikle aile ve arkadaşları bir kenara atma anlamına gelir. Evlilik çatışmaları vardır. Tüm sosyal temaslardan uzak kalmak istemektedir. Daha sonra ise kendisini kötü bir insan olarak görmeye başlayarak; bir durgunluk dönemine girer. Artık

başkalarına yardım etme potansiyelini yitirip kendisini koruma mücadelesine sıkışıp kalmıştır” (Baysal, 1995: 21).

2.3.3. Tükenmişlik Kavramı ile İlgili Modeller

Tükenmişlik konusuyla ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, tükenmişliğin nedenlerini, ortaya çıkma sürecini açıklamak amacı ile değişik tükenmişlik modelleri öne sürülmüştür. Bu modellerden; Pines Tükenmişlik Modeli, Edewich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli, Cherniss Tükenmişlik Modeli, Meier Tükenmişlik Modeli, Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli ve Maslach’ın Üç Boyutlu Tükenmişlik Modeli hakkında bilgi verilecektir.

2.3.3.1. Pines Modeli

Pines ve Aranson (1988;9)’a göre, tükenmişlik kavramını “bireyleri duygusal anlamda sürekli tüketen ortamların; bireyler üzerinde yol açtığı fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik durumu” olarak tanımlanmaktadır (Akt. Sürgevil, 2005: 24). Bu modele göre tükenmişliğin temelinde bireyi sürekli olarak duygusal baskı altında tutan iş ortamları vardır. Ancak bu iş ortamları sadece işe güdülenme düzeyi yüksek olan bireylerde tükenmişliğe yol açabilir (Baysal, 1995).

Bu durumla birlikte bireyde bazı belirtiler ortaya çıkmaktadır. Kronik yorgunluk, enerji azalması ve zaafiyet; fiziksel bitkinliğin, çaresizlik, umutsuzluk, aldanmış olma duygusu ve hayal kırıklığı; duygusal bitkinliğin, insanlara, işe, yaşama ve kendine karşı olumsuz tutumlar ise zihinsel bitkinliğin belirtileridir (Yıldırım, 1996: 4-5). Tükenmişliğin fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik durumu olarak ifade edilmesinden yola çıkılarak oluşturulan, Pines ve Aranson (1988) tarafından geliştirilen tükenmişlik ölçeği, Maslach Tükenmişlik Envanteri’nden sonra kullanılan en yaygın ikinci ölçek olarak kabul edilmektedir (Akt. Sürgevil, 2005: 25).

Pines’in Psikonalitik-Varoluşçu Modeli’nin, psikoanalitik perspektifine bağlı olarak tükenmişlik fenomenine bakıldığında, kişilerin hangi mesleği seçeceklerini çocukluk yıllarındaki çözümlenmemiş aile etkileşimleri ve erken çocukluk yaşantılarının belirlediği görülmektedir (Pines, 2000a; 2000b; 2002).

Bu modele göre, tükenmişlik, kişilerin işlerinde ve yaşamlarında elde edemedikleri (varoluşsal) anlamı bulmayı isteme ihtiyacından kaynaklanmaktadır.

Pines'e göre, iş yaşamlarından varoluşsal bir anlam elde edebilmeyi bekleyen idealist kişiler ilk olarak işe yüksek düzeyde bir güdülenme ve beklenti içerisinde başlarlar. Hata yaptıklarını (yanıldıklarını) ya da işlerinden bekledikleri varoluşsal anlamı elde edemeyeceklerini anladıklarında umutsuzluk, çaresizlik ve hatta tükenmişlik duygularına kapılırlar (Pines ve Nunes, 2003).

Pines (1988)'e göre; tükenmişliğin temel nedeni, bireyi sürekli duygusal baskı altında tutan iş ortamlarıdır. Bu noktada "motivasyon düzeyi" kavramı önemli bir anlam taşımaktadır. Motivasyon düzeyi yüksek olan bireylerin, kendilerini sürekli duygusal baskı altında hissettikleri bir çalışma ortamında, tükenmişlik yaşamaları söz konusu olmaktadır. Nitekim, yüksek düzeyde stresli bir iş çevresi, düşük düzeyde destek ve ödüllendirme, motivasyon düzeyi yüksek olan bireyleri, başarılı olabilecekleri iş ortamlarından veya fırsatlarından uzaklaştırmaktadır. Var olmanın anlamını başarıda bulan bireyler içinse, tükenmişliğe neden olan başarısızlıklar, utanç verici ve yıkıcı olarak algılanırlar. Tükenmişlik, bireyin motivasyon düzeyini giderek azaltarak, işten ayrılmalara, hatta mesleği tamamen terk etmelere bile yol açabilir (Sürgevil, 2005: 25).

Güdülenme düzeyi yüksek olan bireyler, iş çevresini destekleyici olarak algırlar. Böylece 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 yaşandığında güdülenme düzeyleri giderek azalmaktadır. Bu durum bazı bireylerde işten ayrılma veya iş değişikliği ile sonuçlanmaktadır (Ok, 2002).

Pines (1993), gerçek yaşamda hiçbir iş çevresinin tamamen destekleyici ya da tamamen engelleyici olmadığını vurgulayarak, tükenmişlik durumunun ortaya çıkma olasılığının, iş çevresindeki destekleyici ve engelleyici unsurlar arasında bir denge kurulup kurulamamasına bağlı olarak değişeceğini belirtmektedir. Diğer yandan başarıya, başarısızlığa, çevrenin destekleyici ya da engelleyici olmasına ilişkin algılar, bir bireyden diğerine değişebilen öznel yaşantılardır. Dolayısıyla aynı ortamda çalışan iki bireyden, birisi tükenmişlik belirtileri gösterirken, diğerinin göstermemesi mümkündür (Yıldırım, 1996;6).

2.3.3.2. Edelwich ve Brodsky Modeli

Edelwich modelinde, büyük umutlarla mesleğe bağlamak ve beklenti düzeyinde umutlarının karşılanmamış olması, zamanla çalışanlarda tükenmişliğe neden olmaktadır. Edelwich ve Brodsky (1980)'e göre tükenmişlik, yardım edici mesleklerde çalışan iş görenlerde, iş koşullarının bir sonucu olarak ortaya çıkan, idealizm, enerji ve amaç yitimidir (Yıldırım, 1996).

Edelwich ve Brodsky (1980), alanda yaptıkları görüşme, gözlem ve edindikleri deneyimlere dayanarak, tükenmişliğin birbirini izleyen, belirlenebilir aşamalardan geçen bir süreç sonunda ortaya çıktığı sonucuna varmışlardır (Yıldırım, 1996;6). Tükenmişliğin, idealistik coşku, durgunluk, engellenme ve duygusuzlaşma (apati) olmak üzere dört aşamada gerçekleştiğini belirtmişlerdir (Sılığ, 2003: 13). Bu aşamalar, aşağıda açıklanmıştır.

2.3.3.2.1. İdealist Coşku

Kişide enerjinin, umudun ve beklentilerin yüksek olduğu dönemdir. Mesleğin amaçlarına ulaşmak için yüksek bir motivasyon vardır. Mesleki eğitimini sürdürmeye ilişkin ısrarlı bir istek de vardır. Bu aşamada kişi övgü beklerken, ön yargılı tutumlarla, mesleki ilkeler ve amaçları zedeleyen engeller ve sorunlarla karşılaştıkça, yavaş yavaş durgunluk aşamasına girmeye başlar (Çam, 1989: 20-22).

2.3.3.2.2. Durgunluk

Edelwich ve Brodsky (1980)'e göre; işin kişiye verdiği haz uzun süre devam etmediği takdirde, durgunluk (stagnation) adı verilen ikinci aşama başlar (Yıldırım, 1996: 7). Kişinin enerji düzeyi düşmeye başlar ve işi yavaşlatma düşünceleri ortaya çıkar (Çam, 1989: 20-22). İşle ilgili beklentilerinde hayal kırıklığı yaşadığı görülür. Bu durum devam ettiği için, çalışan işinden soğumaya başlar. Bu aşamada bireyin ilgisi iş dışındaki kavramlara kaymaya başlar. Daha fazla para kazanma, daha iyi yaşama, boş zamanları daha iyi değerlendirme gibi iş dışı kavramlara önem verilmeye başlanır (Sılığ, 2003: 13).

2.3.3.2.3. Engellenme

Engellenme (frustration) olarak isimlendirilen üçüncü aşamada; birey yaptığı işteki etkinliğini, işin anlamını ve kendi değerleri açısından işin sonuçlarını sorgulamaya başlar (Yıldırım, 1996: 7). Kişi zaman geçtikçe mesleğinin amaçlarını başarma gayretlerinin engellendiğini düşünür. Amaçları engellenmiş ve gerçekleştirilememiştir (Çam, 1989: 20-22).

2.3.3.2.4. Duygusuzlaşma (Apati)

Bireyin, işinde sürekli engelleme yaşaması sonunda ortaya çıkan ve dördüncü aşama olan duyumsamazlık (apathy), engellenmeye karşı kullanılan doğal bir savunma mekanizmasıdır (Yıldırım, 1996: 7). Artık ilgisizlik ve duyarsızlık kişinin işinin her yönüne yansır. İşe geç gelme, işten erken ayrılma, bazen ise gelmeme görülür. Yapılan iş de mekanik bir şekilde yapılır. Genel iş doyumsuzluğu, yakınmalar, çekişmeler, tartışmalar tipik tükenmişlik belirtileridirler (Çam, 1989: 20-22). Bu aşamada birey güvenli pozisyonunu korumaya yetecek, minimum ölçüde iş yapacak ve her türlü mücadeleden kaçınacaktır (Yıldırım, 1996: 7).

2.3.3.3. Cherniss Modeli

Chernis, 1980’de tükenmişlik olgusu ile ilgili; örgütsel, kişisel ve kültürel etkenleri içeren bir teori sunar ve konunun kompleksliğine dikkat çeker. Bu teori ile tükenmişlik üzerinde, rol yapısının önemine işaret eder. Bu bağlamda rol belirsizliği, aşırı iş yükü ve insanlarla çalışan yöneticilerin karşılaştığı, tükenmişliğe yol açan etkenlerle, potansiyel stres kaynakları arasındaki karmaşıklığı tanımlar (Akt. Örmən, 1993: 5-6). Tükenmişliği, aşırı bağlılığın bir rahatsızlığı olarak görerek; “aşırı stres ya da doyumsuzluğa tepki ile işten geri çekilme” olarak tanımlar (Akt. Sılığ, 2003: 12).

Tükenmişlik, zamana yayılan bir süreç sonunda ortaya çıkan bir durumdur. İş ortamındaki oryantasyon, iş yoğunluğu, müşteri ilişkileri, özerklik ve kurumsal hedefler gibi bir dizi özellikler, belirli mesleki özelliklerle işe giren farklı talep ve destekleri beraberinde getiren bireylerle etkileşim içindedir. Bu faktörler hep birlikte değişik derecelerde yaşanan stres kaynaklarına neden olmaktadırlar. Bireyler bu stres kaynaklarıyla farklı şekillerde baş etmeyi tercih etmektedirler. Bazıları problemleri aktif

olarak çözüme yoluna giderken bazıları da olumsuz tutumlarını değiştirerek sorunla baş etmeyi tercih etmektedirler (Ok, 2002).

Chernis 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. Bir başka ifade ile bu modelde tükenmişlik, iş ortamında ortaya çıkan stres kaynaklarına uyum yapma ve stres ile başa çıkma yolu olarak görülmektedir (Akt. Yıldırım, 1996: 3-4).

Gerek çevreden gelen gerekse bireyin kendisinin yarattığı talepler bireyin baş edebilme gücünü aşıyorsa stres oluşmaktadır. Bu durumda birey, stresle başa çıkmak için ilk olarak stres kaynağını ortadan kaldırmayı seçmektedir. Eğer başarılı olmazsa stresle başa çıkma tekniklerine başvurarak rahatlama yoluna gidebilir. Eğer yine birey başarılı olmazsa, bu kez duygusal yükünü azaltmak için, işle olan psikolojik ilişkisini kesmektedir. Stresle başa çıkma teknikleri olumsuz durumun iyileşmesinde etkili olmuşsa, bireyde olumlu davranış değişikliği ortaya çıkar. Bu teknikler etkili olmamışsa, olumsuz tutum değişiklikleri görülmektedir (Ok, 2002).

Yeni ve tecrübesiz çalışanlar, işlerinin daima heyecan verici olacağı, yeteneklerinin gelişeceği, yaptıklarını takdir göreceği, gerek iş arkadaşları gerekse müşterilerden destek göreceği, müşterilerinin kendilerine yardımcı bir işbirliğine gideceği gibi bazı romantik hayallere sahiptirler. Benzer beklentilerle iş hayatına giren bir çalışan şok oluyor, kendini adeta kurtlar sofrasındaki kuzu gibi hissediyordu. Başka bir deyişle, tükenmişliğin çalışanın beklentileri ile iş hayatının gerçekleri arasındaki uçurumdan kaynaklandığını ilk ortaya koyan Cherniss olmuştur (Akt. Örmən, 1993: 6).

2.3.3.4. Meier Tükenmişlik Modeli

Meier'in kuramı, Bandura'nın çalışmasını temel alarak tükenmişlik kavramında değişik boyutlar içeren yeni bir model önermektedir. Tükenmişlik bireylerin işlerinden anlamlı pekistireç, kontrol edilebilir yaşantı veya bireysel yeterliliğin az olmasından dolayı küçük ödüllü büyük ceza beklentisinden kaynaklanan bir durum olarak tanımlanmıştır (Meier, 1983: 47). Bu modelde tükenmişlik iş deneyimlerinin tekrarı ile sonuçlanan durum olarak ele alınmış ve üç aşamada açıklanmıştır. Bireyin;

- İşle ilgili olumlu pekiştireç davranışı beklentisinin düşük ve ceza beklentisinin yüksek olması,
- Var olan pekiştireçlerin kontrol etmeyle ilgili beklentisinin yüksek olması,
- Pekiştireçleri kontrol etmek için gerekli davranışları göstermede kişisel yeterlilik beklentisinin düşük olması. Böyle düşük seviyelerde beklentisi olan bireyler sıklıkla korku ve anksiyete gibi olumsuz duyguları yaşamaktadırlar.

Bu modelin dört boyutu bulunmaktadır (Meier, 1983: 63). Bunlar;

2.3.3.4.1. Pekiştirme Beklentileri

Belli iş yaşantılarını kişinin gizli ya da açık amaçlarını karşılayıp karşılamayacağı ile ilgili beklentileridir. İş yaşantısı sonuçları bireyin atfettiği değer ve anlama göre bireyden bireye değişir. Şöyle ki 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 her ikisi için de doyumсузлукla sonuçlanabilir.

2.3.3.4.2. Sonuç Beklentileri

Belli sonuçlara yol açan davranışlar hakkındaki betimlemeler olarak tanımlanmaktadır (Bandura, 1977). Pekiştirme beklentileri, belli sonuçların istenen amaçları karşılayıp karşılamadığını tanımlarken, sonuç beklentileri hangi davranışların o sonuçları elde etmede gerekli olduğunu tanımlamaktadır. Örneğin; bir öğretmen “Öğrenciler bu konuyu öğrenemezler” şeklindeki beklentisini destekleyen yaşantıları nedeniyle bezginlik yaşayabilir.

2.3.3.4.3. Yeterli Olma Beklentileri

Verimli davranışı yapmada kişisel yeterlik beklentisine işaret eder (Bandura, 1977). Yeterli olma beklentisi ve sonuç beklentileri arasındaki farka dikkat çekmiştir. Aşağıdaki şekilde bu fark gösterilmiştir. Bu bilme (sonuç beklentisi) ve yapma (yeterlik beklentisi) arasındaki farktır (Meier, 1983). Yeterlik beklentisi, bireyin sonuçları üretmede gerekli davranışları başarılı bir şekilde yapma kabiliyetidir (Bandura, 1977).

2.3.3.4.4. Bağlamsal İşleme Süreci

Bu süreç tükenmişlik yaklaşımının en geniş kategorisidir. Çünkü bu kategoride insanın beklentileri nasıl öğrendiğini, sürdürdüğü ve değiştirdikleriyle ilgili açıklama yapılmaktadır. Bağlamsal işleme, insanın bağlamada bilgi işleme süreçlerine işaret etmektedir. Sosyal guruplar örgütsel yapı, öğrenme tarzı ve kişisel inançlar buna örnek olarak gösterilebilir.

Meier'e (1983) göre bu kavram Bandura'nın (1977) yeterli olma beklentilerini bilişsel süreçlere bağlamasıyla ilgilidir. Bandura'ya göre çevresel olaylarda yer alan yeterli olma bilgisi birey tarafından bilişsel süreçlerden geçirilerek filtre edilir. Böylece iki ayrı kişinin yaşadığı benzer başarı deneyimi yeterli olmayı farklı etkiler, çünkü bireyler başarılarını farklı düşünmektedirler. Bandura'ya göre bilişsel süreçler, yeni davranış kalıplarının akılda tutulmasında ve kazanılmasında önemli rol oynamaktadır (Bandura, 1977).

2.3.3.5. Pearlman Ve Hartman Modeli

Pearlman ve Hartman'a göre tükenmişlik; "kronik duygusal strese verilen ve üç bileşenden oluşan bir yanıttır. Bu bileşenler; duygusal ve/veya fiziksel tükenme, düşük iş üretimi ve başkalarına karşı duyarsızlaşmayı içeren davranış boyutundaki reaksiyonlardır" (Akt. Sılığ, 2003: 15).

Perlman ve Hartman'ın (1982) modeli, kişisel değişkenler ve bireyin çevresini yorumlayan bilişsel / algısal bir odağa sahiptir. Bu modele göre, tükenmenin üç boyutu, stresin üç temel semptom kategorisini yansıtmaktadır. Bunlar:

- Fiziksel semptomlar üzerinde odaklanan fizyolojik boyut (fiziksel tükenme),
- Tutum ve duygular üzerinde odaklanan duygusal-bilişsel boyut (duygusal tükenme),
- Semptomatik davranışlar üzerinde odaklanan davranışsal boyuttur (duyarsızlaşma ve düşük iş verimi).

Yaklaşım, bireysel özelliklerin ve kuramsal/sosyal çevrenin, tükenmenin etkisi ve algılanmasında önemli olduğunu göstermektedir. Stresi etkin ve etkin olmayan başa çıkma yolları etkilemektedir. Yaklaşımın dört aşaması bulunmaktadır. Bu aşamalar,

Pearlman ve Hartman (1982)'ın tükenmişlik modelinde “durumun strese götürme derecesi, algılanan stres düzeyi, strese verilen tepki ve strese verilen tepkinin sonucu” şeklindedir (Akt. Baysal, 1995: 30; Sılığ, 2003: 17):

- Durumun strese götürme derecesi: Bu hangi durumun strese yol açtığını gösteren bir aşamadır. Stres neden olan iki büyük durum mevcuttur; birincisi bireyin beceri ve yetenekleridir; bunlar algılanan ya da gerçek örgütsel istekleri karşılamakta yeterli olmayabilir. İkincisi bireyin işi; kendi beklentilerini, ihtiyaçlarını ve değerlerini karşılamayabilir. Kısaca, stresin derecesini kişi ile örgüt değişkenleri arasındaki uyumsuzluğun derecesi belirlemektedir.
- Algılanan stres düzeyi: Strese yol açan birçok durum, kişinin kendini stres altında algılaması ile sonuçlanmaz. Birinci aşamadan ikinciye geçiş, rol ve örgüt değişkenlerine, bireylerin kişiliklerine ve geçmiş özelliklerine bağlıdır.
- Strese verilen tepki: Bu aşama, strese yanıt olarak verilen üç ana tepki kategorisini içermektedir. Fizyolojik, bilişsel ve davranışsal belirtilerden hangisinin ortaya çıkacağını, kişisel ve örgütsel değişkenler belirlemektedir.
- Strese verilen tepkinin sonucu: Bu aşamada tükenmişlik, kronik duygusal stresin yaşanması ile oluşur. Tükenmişliğin sonucunda, iş doyumunu ya da iş düzeyinde bir değişme olabilir. Psikolojik ve fizyolojik sağlık durumunda bir bozulma meydana gelebilir. Birey işi bırakabilir ya da işten atılabilir. Bir başka olasılık olarak da tükenmişliği yaşayabilir (Akt. Baysal, 1995: 30; Sılığ, 2003: 17).

Pearlman ve Hartman (1982), bu modelin tükenmişlik olgusunun incelenmesinde, iyi bir dayanak sağlayabileceğini öne sürmektedir. Fakat yine o dönemdeki bazı araştırmacılara göre, “tükenmişlik” henüz tam olarak anlaşılıp, formüle edilmiş bir durum değildir (Akt. Baysal, 1995: 32).

2.3.3.6. Maslach’ ın Üç Boyutlu Tükenmişlik Modeli

Literatürde “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” (Maslach Burnout Inventory), “Çok Boyutlu Tükenmişlik Modeli”, “Üç Boyutlu Tükenmişlik Modeli” gibi değişik isimlerle anılan bu model, şimdiye kadar gözden geçirilen modellerden farklıdır. Tükenmişliği tek boyutlu bir durum olarak değil, üç bileşenli (component) bir psikolojik belirtiler grubu (syndrome) olarak ele almaktadır (Akt. Yıldırım, 1996: 9). Maslach

modeline göre tükenmişliğin, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve başarı duygusunun azalması olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır (Maslach, 1981: 47).

- Fiziksel yorgunluk ve bitkinlik hissi,
- İş ve hizmet verilenlerden soğuma, uzaklaşma, şeklinde psikolojik yorgunluk,
- Kendi kendinden şüphelenmeyi içeren ruhsal yorgunluk

Bu bileşenlerin ayrı ayrı açıklanması ile Maslach Modeli daha iyi incelenecektir.

2.3.3.6.1. Duygusal Tükenme

Tükenmişliğin ilk belirtisi genellikle kişinin içinden geçirdiği, duygusal olarak yorulduğu hissidir.

Duygusal tükenme, enerji eksikliği ve bireyin duygusal kaynaklarının bittiği hissine kapılmasıyla ortaya çıkar. Bu duygusal yorgunluğu yaşayan kişi, hizmet verdiği kişilere geçmişte olduğu kadar verici ve sorumlu davranmadığını düşünür. Gerginlik ve engellenmişlik duygularıyla yüklü olan birey için ertesi gün yeniden işe gitme zorunluluğu büyük bir endişe kaynağıdır (Cordes ve Dougherty, 1993).

Tükenmişliğin bu boyutu daha çok insanlarla yoğun ve yüz yüze ilişkinin kaçınılmaz olduğu meslek çalışanlarında görülmektedir. Duygusal tükenme, tükenmişlik durumunun başlangıcı, merkezi ve en önemli bileşenidir. Duygusal yönden yoğun bir çalışma temposu içinde bulunana birey, kendini zorlamakta ve diğer insanların duygusal talepleri altında ezilmektedir. Duygusal tükenme bu duruma bir tepki olarak ortaya çıkmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981: 48).

Duygusal tükenme kavramında kullanılan “tükenme” kelimesi önemli bir anlam taşır. Gerçektende bu duygu, içeriği insan olan ve yoğun bir iş hayatına sahip kişileri birinci dereceden tehdit etmektedir. Bu duruma yakalananlar kendilerini, yeni bir güne başlayacak enerjiden yoksun hissederler. Duygusal kaynakları tamamen tükenmiştir; tekrar doldurmak için kaynak bulamamaktadırlar (Örmen, 1993: 2).

Duygusal tükenme, daha çok insanlarla yüz yüze ilişkinin yoğun olduğu sektörlerde çalışanlar arasında görülür, kişilerdeki aşırı psikolojik ve duygusal yüklenmeden kaynaklanır. Duygusal tükenme, tükenmişlik sendromunun başlangıcı ve merkezidir. Duygusal yönden yoğun bir çalışma temposu içerisinde bulunan kişi

kendini zorlar ve diğler insanların talepleri altında ezilir. Duygusal tüklenme bu durumda bir tepkidir. Bu duruma yakalananlar kendilerini, yeni bir güne başlayacak enerjiden yoksun hissederler. Duygusal kaynakları tamamen tüklenmiştir, tekrar doldurmak için kaynak bulamazlar (Dursun, 2000: 14).

2.3.6.6.2. Duyarsızlaşma

Duyarsızlaşma uzun süre aynı şekilde belirti kümesini ifade etmesine rağmen daha sonraları “siniklik” olarak yeniden isimlendirilmiştir. Bu boyut için verilen bu ad birkaç problemi de beraberinde getirmiştir. Siniklik terimi bireylerin örgütlere, kişilere, gruplara ya da nesnelere güvensizliğini, hayal kırıklığını kapsayan negatif tutumları ifade etmek için kullanılmıştır. Buna göre siniklik verilen ikinci tepkidir. Duygusal olarak yorgun öğretmenler, iş arkadaşlarına ve öğrencilerine karşı ilgisizleşir ve kendileri ve diğlerleri arasına mesafe koyarak stresle mücadele ederler. “Yansız tarafsız bir ilgi” geliştirirler, sinikleşir ve örgütteki diğlerlerine karşı duyarsızlaşırlar (Mearns ve Cain, 2001).

Duygusal tüklenmeyi yaşayan kişi, üzerindeki duygusal yükü hafifletmek için kaçış yolunu kullanır. İnsanlarla olan ilişkilerini işin yapılabilmesi için gerekli olan minimum düzeye indirir. İnsanları kafasında kategorize eder, karşılaştığı kişilere klişeleşmiş kalıplara göre davranır. Bunun sonucunda katı kural ve prensiplere göre hareket eden bir bürokrata dönüşürler. Bunlar duyarsızlaşmanın ilk belirtileridir. Sendroma yakalanmış kişi diğlerleriyle arasında bir nevi duygusal tampon oluşturur. Fakat, hem işi gereği insanlarla yoğun bağlantı içinde olup, hem de mesafe koymak kolay değildir. Bunlar arasında bir denge kurmaktaansa çoğu insan iki zıt kutuptan birisine kayarlar. Genelde “başı dertte” olan kişi, insanlarla arasında mesafe koymayı tercih ederler. Gelişen soğuk, ilgisiz, katı, hatta insani olmayan yapı tüklenmişlik sendromunun ikinci ayağı olan duyarsızlaşmayı oluşturur. Dozu gittikçe artan bu negatif reaksiyon çeşitli şekilde ortaya çıkar. Kişi karşısındakine aşağılayıcı ve kaba davranabilir onların rica ve taleplerini göz ardı edebilir veya gerekli yardımı sağlamada başarısız kalabilir. Kişi insanlar hakkında yanlış düşünceler geliştirir. Onlardan nefret eder. Böylece işi gereği karşılaştığı insanlara karşı duyarsızlaşır, onlara insan yerine sanki birer nesneymiş gibi davranır (Dursun, 2000: 15).

Duyarsızlaşma yaşayan kişi, diğer insanlarla arasında bir tür duygusal tampon oluşturmaya çalışmaktadır. Bu nedenle başkalarına soğuk ve kayıtsız bir şekilde yaklaşır. Dozu gittikçe artan bu olumsuz tavır, kendisini değişik biçimlerde gösterir. Birey, işi gereği karşılaştığı insanlara, bir insandan çok iş gereği ilişki kurulan bir nesne gibi davranabilir (Yıldırım, 1996: 10). Duygusal tükenme yaşayan kişi, kendisini diğer insanların sorunlarını çözmeye güçsüz hisseder ve duyarsızlaşmayı bir kaçış yolu olarak kullanır. İnsanlarla olan ilişkilerini, işin yapılabilmesi için gerekli olan en az düzeye indirir. İnsanları kategorize eder, karşılaştığı kişilere klişeleşmiş, rutin kalıplara göre davranır ve katı kural ile ilkelere göre hareket eden bir bürokrata dönüşür. Bu durum duyarsızlaşmanın ilk belirtileridir (Yıldırım, 1996: 9-10). Ancak, hem işi gereği insanlarla yoğun bağlantı içinde olup, hem de mesafe koymak kolay değildir. Bunlar arasında bir denge kuramıyorsa çoğu insan iki zıt kutuptan birisine kayar. Genelde “başı dertte” olan kişi, insanlarla arasına mesafe koymayı tercih eder. Dolayısıyla başkalarının hislerine ve duygularına, soğuk ve kayıtsız bir tarzda yaklaşır (Örmen, 1993: 2).

2.3.6.6.3. Düşük Başarı Hissi

Kişisel başarı; sorunun üstesinden başarı ile gelme ve kendini yeterli bulma olarak tanımlanmaktadır. Kişisel başarısızlık ise, kişinin kendini işinde yetersiz ve başarısız olarak algılamasıdır. Diğer insanlar hakkında geliştirilen olumsuz düşünceler sonucunda birey, kendisi hakkında da olumsuz düşünceler geliştirir. Suçluluk, sevilmemeye hissi ve başarısızlık duyguları, kendine saygıyı azaltarak kişiyi depresyona sokabilmektedir (Maslach ve Jackson, 1981: 56).

Bireylerin kendileri ile ilgili değerlendirmelerinin olumsuz bir nitelik kazanması biçiminde belirir. İşe ve iş gereği karşılaşılan kişilerle ilişkilere bağlı başarı ve yeterlilik duygusunda azalma görülür. İşlerinde ilerleme kaydetmediğini, hatta gerilediğini düşünen bu tür kişiler kendini suçlu hissederler ve harcadıkları çabanın işe yaramayacağına inanırlar (Cordes ve Dougherty, 1993). Diğerlerine karşı tutumu soğuk ve mesafeli olduğunda kendi performansına karşı olumsuz bir tutum geliştirirler. Birçok birey kariyerlerine fark yaratma beklentileri içinde başlarlar. İşteki bir ya da iki sene sonunda, bu beklentileri karşılayamadıklarının farkına varırlar.

Örgütün işleyişi ve politikaları, yetersiz kaynak, işbirlikçi ve rekabetçi olmayan iş arkadaşları ve geribildirim eksikliği gibi özellikler bireylerin amaçlarına

ulaşmalarında onları yorar ve birçok işgören yaşadıkları hayal kırıklıkları nedeniyle kendilerini başarısız ve sorunlu olarak dūřünmeye başlarlar. Bu, duygusal yorgunlukla birleşince, dūřük kişisel başarı hissi motivasyonu dūřürür ve sonunda kōtū deneyimlerin yaşanmasına neden olur. Sosyal psikologlar bu olguyu ōđrenilmiř acizlik olarak tanımlarlar (Schwab ve diğerleri, 1986). Bu noktada, tūkenmiřliđin ũçüncü aşaması olan dūřük başarı hissi ortaya çıkar. Bunun sonucunda kiři kendisine olan saygısını kaybeder; depresyona girebilir. Kiřisel sorunlarını çözümleyebilmek için terapist veya uzmanlara başvurur. Bazıları da işlerini değiştirir; insanlarla stres verici bir kontak gerektiren işlerden uzak durur (Örmen, 1993: 3). Bu boyut, kişinin bir başkasına olumsuz yanıtlar vermesini, kişinin bireysel başarılarını depresyonla şekillendirmesini, dūřük moral, kişiler arası anlaşmazlık, dūřük başarı duygularının eşlik ettiği dūřük üretkenlik, baskılar ile bařa çıkmada yetersizlik, başarısızlığın getirdiği duygular ve benlik saygısının azalmasını içerir (Baysal, 1995: 33). Çalışanlar, harcadıkları eforun karşılıksız kaldığını ve başarılarının değerlendirilmediğini, algıladıklarında stres ve depresyon belirtileri göstermeye başlarlar. Faaliyetlerinin, bir değişikliğe yol amayacağına inandıklarında ise uğraşmayı bırakırlar (Örmen, 1993: 3).

Öđretmenlerin tūkenmiřliđi, stresli ōđretim kořullarına, ōđrencilere, ōđretme durumuna ve yönetim desteđinin eksikliđine tepki řeklinde geliřtirilen olumsuz bir örnek olarak gösterilebilir (Tümkaya, 1996, Akt. Avřarođlu ve diđerleri, 2004:112). Öđrenci disiplin problemleri, ōđrencinin duyarsızlıđı, kalabalık sınıflar, gönülsüz tayinler, rol atıřması ve ōđretmenlerin eleřtirilmesi gibi stres faktörleri onlarda tūkenmiřliđe yol açabilmektedir (Farber, 1984, Akt. Avřarođlu ve diđerleri, 2004:112).

Tūkenmiřliđin, iř doyumunu, stres, yařam doyumunu ve yařam kalitesi kavramlarıyla iliřkisi vardır. Bu nedenle özellikle stres faktörlerinin yoğun olduđu ve iř doyumunu sađlanamayan ortamlarında çalıřan bireylerin, yařam doyumunu ve tūkenmiřlik düzeyini olumsuz yönde etkileyebileceđi söylenebilir.

2.3.4. Tūkenmiřliđin Nedenleri

Tūkenmiřliđin nedenleri hakkında araştırma yapan birçok araştırmacı tūkenmiřlik sendromunda etkili olan faktörleri; kalabalık sınıflar, dūřük ücret, ağır iř yükü, mesleki bilgi becerisini geliştirmede kısıtlı imkânlar, rol belirsizliği, eğitimle ilgili politikalar, örgütsel desteğin olmayışı, iř ilişkileri, idari baskı, aşırı kırtasiye iři,

mesleğin ilerleme konusunda kısıtlı olması, gerekli takdirin olmayışı, örgütsel işleyişteki aksaklıklar, iş ortamının dizaynının iyi olmaması, yetersiz araç gereç, hizmet verilen kişilerin tutumları, ailesel, ekonomik, kişisel nedenler (yaş, cinsiyet, çocuk sayısı, işkolik olma, kişisel beklentiler, yaşam olayları, kişilik yapısı) olarak sıralamaktadırlar (Özipek, 2006: 31).

Bazı kaynaklarda, tükenmişliğin nedenleri, kişisel ve örgütsel olmak üzere iki başlıkta ele alınmaktadır. Yaş, medeni durum, çocuk sayısı, işe aşırı bağlılık, kişisel beklentiler, motivasyon, kişilik, performans, kişisel yaşamda karşılaşılan stresler, iş doyumunu, informal ilişkiler yürüttüğü bireyler ve üstlerinden gördüğü destek gibi nedenler kişisel nedenler başlığı altında incelenmektedir (Ağaoğlu ve ark., 2004; Akt: Otacıoğlu, 2008:105).

Diğer bir kaynağa göre, tükenmişliğin nedenlerini çevresel ve kişisel olmak üzere iki gruba ayırmak mümkündür (Çam, 1998: 52, Öztürk, 2003: 19 ve Karadağ ve diğerleri, 2002: 50).

1. Çevresel Nedenler: İşin niteliği, işteki haftalık çalışma saati, kurumun özellikleri, iş yükü, hizmet verdiği kişilerin doğrudan bakımıyla geçirilen zamanın miktarı, hizmet verilen kişilerden kaynaklanan çok güç problemler, iş gerilimi, meslektaş desteğinin düşük olması, ilerleme fırsatlarının olmaması, rol belirsizliği, örgütsel desteğinin olmayışı, ödüllendirici olmayan iş koşullarıdır. Çalışma şekli, mesleğin ilerlemeler için açık olmaması, iş ilişkileri, çalışanların toplanma sıklığı, iş aralarının olup olmaması, yönetimle ilgili işlerle geçirilen zamanın miktarı, idari baskı, yetersiz ücret, aşırı kırtasiye işi, yetersiz eğitim, hizmet verilenler ve yöneticiler tarafından gerekli takdiri görememe tükenmişliğe yol açar. Bunun dışında önemli kararlara katılmayıp, kötü ulaşım, cinsiyet, uygulanan iş ortamındaki iletişim, yetersiz araç-gereç, açık ve net olmayan hiyerarşi, ailesel, ekonomik ve toplumsal etkenler olarak sıralanabilir (Barutçu ve Serinkan, 2008; 547).

2. Kişisel Nedenler: Yaş, evlilik, çocuk sayısı, eğitim, işine aşırı bağlanma yani işkolik olma, kişisel beklentiler, motivasyon, bireyin ego gücü ve kişilik karakteristiklerinin özgün bir seyri olan çabuk pes etmeme, yaşam olayları ve daha fazla tükenmeye maruz kalan A tipi kişilik özelliklerinin bulunmasıdır (Bayık ve diğerleri. 2002: 16).

Kişisel faktörler, kişinin tükenmişliğe yol açan örgütsel kaynaklı sebeplerden etkilenmesini hem azaltıcı hem de güçlendirici bir duruma sahiptir. Bir şahsın tükenmişlik sendromuna yakalandığı bir işte, başka bir şahıs oldukça başarılı olabilir. Sadece teknik becerilerin gerekli olduğu işlerin aksine, insanlarla ilişkilerin yoğun olduğu bankacılık sektöründe kişisel özellikler önemlidir. İnsanlarla yüz yüze işlerde çalışanlar anlayışlı, sabırlı, sakin, objektif, şefkatli ve yardıma hazır olmalıdır. Yani kişilik ve diğer kişisel niteliklerin tükenmişlikte önemli rol oynadığı söylenebilir. Kişisel tükenmişlik kaynakları genel olarak şu değişkenlerle anılır.

Tükenmişlik sendromunun oluşmasında etkili olduğu düşünülen üç durum şunlardır:

- **Rol çatışması:** Birbiriyle çakışan sorumluluklar taşıyan insan, öncelikler koyarak sorumluluklarını sıralamak yerine, her şeyi aynı düzey ile yapmaya çalışabilir. Bu durumda yorgun düşer ve sonuç tükenmişlik sendromu olur.
- **Rol Belirsizliği:** çalışan kendisinde iyi bir kariyer portresi çizmesinin beklendiğini bilir ama kendisine rehberlik ya da model alacağı biri olmadığından bunu nasıl başaracağından emin olamaz. Ve bunun sonucunda da faydalı olabilecek hiçbir şeyi başaramadığı kanısına varabilir.
- **Aşırı yüklenme:** Hiç kimseye hayır diyemeyerek altından kalkabileceğinden çok daha fazla sorumluluk yüklenen kişi sonuç olarak tükenme noktasına dayanabilir (Kayhan, 2005: 1).

Yöney'e göre tükenmişliğe neden olabilecek davranışlar ise şu maddelerle açıklanmıştır (Yöney, 2004):

- Abartılı genellemeler yapmak,
- Uygunsuz neden-sonuç ilişkisi kurmak,
- Esnek olmamak,
- Olayları büyütme,
- Başkasından çok şey beklemek,
- Kendini küçümsemek,
- Küçük parçaya odaklanıp hata yapmak,
- Olumsuzluklara hazırlıklı olmak,
- Alınganlık yapmak.

Tükenmişliğe etki eden demografik özelliklere bakıldığında; tükenmişlik düzeyi ile yaş arasında yakın bir ilişki olduğu görülmektedir. Tükenmişliğin özellikle genç çalışanlar arasında, yaşlı çalışanlara oranla daha fazla görüldüğü ifade edilmektedir. Buradan yaşın etkisiyle çalışanların daha tecrübeli, olgun, dengeli ve tükenmişliğe karşı daha dirençli oldukları anlaşılmaktadır. Genç, dolayısıyla tecrübesiz çalışanlar tükenmeye karşı daha dayanıksız olabilmektedirler. Bunu doğrulayan birçok araştırma bulunmaktadır (Izgar,2000; Ergin,1996; Tümkaya,1996; Akt. Oruç,2007;21).

Tükenmişliğe etkisi olduğu düşünülen cinsiyet faktörüne bakıldığında ise; cinsiyetin tükenmişliğe etkisi konusunda farklı görüşler vardır. Bazı araştırmacılar erkeklerin bazıları ise kadınların daha yoğun tükenmişlik yaşadıklarını ifade etmektedirler (Örmen, 1992; Akt. Oruç, 2007;21).

İşin niteliği, çalışılan iş yeri tipi, çalışma süresi, iş yerinin özellikleri, gürültülü ortam, yetersiz ücret, iş yükü, iş gerilimi, kişisel temasın miktarı ve çeşitliliği, rol belirsizliği, eğitim düzeyi, kişiler arası becerilerde eğitim düzeyi, hizmet verilen kişilerin algılanma durumu, düşük motivasyonlu kişilerle çalışma, karara katılmama, örgüt içi ilişkiler, ekonomik ve toplumsal etmenler ise tükenmişliğin örgütsel nedenleri olarak ele alınabilir (Öztürk, 2006:48).

Eğitim alanındaki tükenmişlik araştırmalarının çoğu öğretmenlerin üzerinde yürütülmüştür. Öğrenci disiplin problemleri, öğrenci duyarsızlığı, çok kalabalık sınıflar ve diğer görevlilerin desteğinin azlığı, çok fazla ödev kâğıdı, çok fazla ölçme, gönülsüz tayinler, rol çatışması ve rol karmaşası ve öğretmenlerin kamuoyu tarafından eleştirilmesi gibi stresler öğretmenlerde tükenmişliğe yol açmaktadır (Farber, 1984).

Öğretmenlerde tükenmişliğin ortaya çıkmasının ve yaygınlaşmasının, çeşitli toplumsal, ekonomik ve teknolojik gelişmelere paralel olarak değişebilen eğitim öğretim felsefesi ve çalışmalarından kaynaklandığı ifade edilebilir. 30-40 yıl öncesine kadar eğitimciler, eğitim-öğretim çalışmalarına ilişkin olarak alınan kararlar üzerinde baskın bir öğe olup toplumdan destek görünürken; özellikle yetmişlerin ortasından itibaren bazı farklılıklar ortaya çıkmış ve eğitimcilerin etkinliği azalmıştır (Iwanicki, 1983; Akt. Gündüz, 2005: 154).

İnsanlarla yoğun bir etkileşimi içeren, dolayısıyla tükenmişliğe maruz kalan diğer bir meslek grubu da üniversite öğretim elemanlarıdır. Geleceğin bilim insanlarını yetiştiren üniversitelerimizde sınırlı sayıda öğretim elemanı görev yapmaktadır. Özellikle son yıllarda üniversitelerin gençlere yönelik iş alanı olma özelliği açısından çekim gücünü yitirmesi, öğretim elemanı olarak görev yapanların da mesleğini terk edip özel sektöre kayma eğilimi göstermelerine yol açabilmektedir. Bu durum, üniversitelerin araştırma misyonlarını sürdürebilmeleri ve geleceğin bilim insanlarını yetiştirebilmeleri için önemli bir grup oluşturan araştırma görevlilerinin tükenmişlik yaşamamalarını sağlamak amacıyla önlemler almalarını gerektirmektedir. Ancak, bu önlemlerin alınabilmesi için öncelikle grubun tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi gerekmektedir (Dericioğulları, Konak, Arslan ve Öztürk, 2007: 15).

Üniversitede görev yapan öğretim elemanları ağır çalışma şartları, fazla ders yükü, anlayışsız öğrenciler, eğitimi değerlendirme yöntemlerindeki uygunsuzluk, doyum vermeyen ödül yapısı, gelir düzeyindeki azlık, araştırmaların desteklenmemesi gibi etmenlerden dolayı tükenmişlik yaşamaktadır (Briscoe, 1984, Todd-Mancillas ve Johnson, 1987).

Tükenmişlik içindeki öğretim elemanların, kişisel çatışmalar ve görevlerini yapmama gibi sebeplerle diğer meslektaşlarını da olumsuz etkilemektedir. Akademik yaşamın ciddi problemlerinden biri olan tükenmişlikten kaçınmanın etkili yollarını geliştirebilmek için, onun tanınması ve bilinmesi gereklidir.

2.3.5. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişliğin sonuçları incelendiğinde, aşırı stres altında çalışan kişilerde, duygusal tükenme oluşabilmektedir. Duygusal anlamdaki yorgunluk, fiziksel yorgunluğu da beraberinde getirmekte, bu kişiler kendilerini yorgun, bitkin, boşlukta, yeni bir güne başlayacak enerjiden yoksun hissetmektedirler. Bu durumdaki kişilerin, uyku problemi çekmeye başladıkları sık olarak gözlenmektedir. Kronik yorgunluk ve gerginlik, kişiyi fiziksel ve psikolojik hastalıklara açık tutmakta, depresyon, bıkkınlık, dikkati toplayamama, karar vermede güçlük çekme, unutkanlık gibi tepkiler ortaya çıkmaktadır (Sılığ, 2003: 30).

Tükenmişlik bireylerde bazı fiziksel sorunlara da neden olabilmekte, tükenmişlik yaşayan öğretmenlerle sık sık üşütme, baş ağrısı, baş dönmesi ishal gibi rahatsızlıklar ortaya çıkmakta, üzerinde durulmadığı zaman bu problemler ülsere, kolite ve astıma dönüşebilmekte; iştahın ve cinsel ilişkinin azalmasına yola açabilmektedir (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001: 5).

Tükenmişliğin zarar verici etkileri, bu kadarla kalmaz, kişilerin kendilerini aşar: Düşük nitelikli hizmet ve moral değerler dışı davranışlarla karşı karşıya olan müşteriler; düşük performans ve yüksek maliyetlerle çalışan işletmeler; sürekli çekişme ve tartışmaların yaşandığı aileler de tükenmişliğin olumsuz etkilerinden paylarını alırlar (Örmen, 1993: 27).

Ampirik araştırmalar, hem organizasyon hem de bireyler için, büyük ölçüde maliyetler içeren tükenmişliğin, önemli etkilerini göstermektedir. Organizasyon düzeyinde tükenmişliğin olası etkileri; iş gören devir hızının ve işe devamsızlığın artışı, organizasyona bağlılığın düşmesi, verimliliğin azalmasıdır. Tükenmişlik bununla birlikte depresyon, huzursuzluk, kaygı, yorgunluk, uygunsuzluk ve baş ağrısı gibi çeşitli sağlık problemleri ile ilişkili bulunmuştur (Togia, 2005: 130-131).

Tükenmişliğin belirtileri olarak ifade edilen çeşitli faktörlerin, bazen tükenmişliğin sonuçları olarak ifade edildiği gözlenmektedir. Yapılan araştırmalar tükenmişliğin birçok olumsuz sonucu olduğunu ortaya koymuştur (Sılığ, 2003;30). Tükenmişliğin gelişiminden sonra; işi boş verme, işi başkasına yükleme, işe gelmeme sayılarında artış, eş ve arkadaşlardan uzaklaşma, iş doyumsuzluğu, izin süresini uzatma vb. gelişmeler olabilmektedir (Girgin, 1995:21).

Yorgunluk, bitkinlik, uyku bozuklukları, baş ağrısı, uyuşukluk, solunum güçlüğü, deri şikayetleri, sindirim güçlükleri vb. tükenmişliğin fiziksel sonuçlarıdır. Duygusal tükenme, çabuk öfkelenme, içe kapanma, alay etme, negatif duygular, alınganlık vb. tükenmişliğin duygusal sonuçlarıdır (Oruç, 2007:26).

Öğretmenlerde tükenmişliğe neden olan değişkenlerin belirlenmesi ve gerekli önlemlerin alınması gerektiği birçok kişi tarafından tartışılmaktadır. Değişen eğitim politikalarıyla birlikte, olumsuz koşullar ve gerilim altında çalışma, bir yandan öğretmenlerin verdiği hizmetin niteliğinde ve niceliğinde bozulmaya neden olurken (Baysal, 1995), diğer yandan birey olarak sağlığını da etkilemektedir (Belacastro, 1982).

Bu durumda okul öncesi öğretmen yetiştiren öğretim elemanlarının durumu ele alınacak olursa, öğretim elemanlarının bu durumu hem meslektaşlarına hem de eğitim verdiği öğrencilerine ve genel olarak işine ilgisini, sevecenliğini, idealizmini azaltmakta; hizmet verirken etkileştiği kişilere kötü bir profil olmakla birlikte, olumsuz duygular geliştirmelerine neden olmaktadır.

Tükenmişlik yalnızca öğretmeni değil, öğrencileri, okulu, personeli, veliyi ve öğretmenin ailesini de ilgilendirmektedir. Öğretmenin mesleki tükenmişlik yaşamasının, öğretmenin kişisel sağlığı ve öğrenciye sunulan hizmetlerin dağıtımını gibi eğitim süreci içinde zayıflatıcı bir etkisi vardır. Bu durumda verilen eğitim-öğretim hizmetinin nitelik ve niceliğinde bozulma olurken öğrencilerin ruhsal sağlıkları da olumsuz yönde etkilenebilmektedir (Tümkaya, 1996; Akt. Oruç,2007:2).

Öğretmenlik, bireylere doğrudan hizmet veren meslek grubunda olduğundan, öğretmenlerde tükenmişlik daha kolay oluşabilecektir. Bunun nedeni olarak öğretmenlerin çalışma ortamlarında (yöneticileri, iş arkadaşları ile yaşadıkları sorunlar ve kalabalık sınıflarda verilen eğitimin zorluğu gibi) karşılaştıkları sorunlar ve maddi olarak yaşadıkları tatminsizlik duygusu gösterilebilir. Bu durumun önlenmesi için; öğretmenlerin yaşam pozisyonlarının ve sosyo-ekonomik durumlarının (Avşaroğlu ve ark., 2005) daha mezun olmadan önce saptanması ve mesleğe atıldıkları zaman yeniden yapılandırılması gerekmektedir. Böylece öğretmenlik mesleğini seçen kişilerin iş ve yaşam doyum düzeylerinde olumlu gelişmeler sağlanabilir (Otacıoğlu, 2008:106).

2.3.6. Tükenmişliğin Meslek Hayatına Etkileri

Goppelt ve Maslach gibi araştırmacılar, tükenmişlik etkisinin en çok görüldüğü durumun; kişinin iş performansındaki düşüş olduğunu ifade ederler. Bu düşüş, işin niceliğinde olmasa da niteliğinde ve kalitesinde kendini gösterir (Örmen, 1993: 31-32).

Tükenmişliği yaşayan kişi, genelde kişisel, mesleki doyumsuzluk ve yorgunluğun karmaşık bir duygulanımı yaşadığının farkına varır. Ancak bu duyguların dile getirilmesinin zor oluşu ve belirgin beklentilerin olmayışı bu durumun sıklıkla göz ardı edilmesine neden olur. Bunun bedeli ise, gittikçe artan bir şekilde işten soğumadır. İşe gitmeyi istememe, yüklenmişlik, tahammülsüzlük, kendinden şüphelenme ve kendilik imajında uygun olmayan şekilde davranma görülür (Dursun, 2000: 13).

İşlerine başlangıçta büyük bağlılık gösteren ve özveriyle çalışan işgörenlerin, özellikle hizmet sektöründe görev yapanların Chemiss (1980), zamanla işten kaynaklanan ağır talepler ve bireyler arası etkileşimlerle başa çıkamaz olmaları, işlerine, mesleklerine ve çalıştıkları kuruma bağlılıklarını azaltmaktadır. Tükenmişlik süreci ilerledikçe hoşnutsuzluk ifade eden tutumlar da giderek artmaktadır. Polislerle yapılan bir çalışmada işe karşı geliştirilen olumsuz tutumları eşlerin de büyük ölçüde paylaştığı görülmüştür. Bu bulgu, tükenmişliğin olumsuz sonuçlarının çalışan kişinin yakınlarını da etkilediğini ortaya koymaktadır (Jackson ve Maslach, 1982).

Tükenmişliğin örgüt ortamındaki sonuçları, performans miktarında düşme, çalışanın hizmeti alanlara yetersiz ilgi göstermesi, hizmet verilen kişileri alaya alma, onları suçlamaya gelişmekte ve işe devamsızlık, iş değiştirme isteği şeklinde ortaya çıkmaktadır (Çam, 1992; Baysal, 1994; Örmen 1993; Sılığ, 2003: 31).

İş doyumsuzluğu ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları arasında, yüksek düzeyde ilişki vardır. Araştırmalarda, üzerinde fikir birliğine varılamayan bir nokta bulunmaktadır. O da; iş doyumunun tükenmişliğin bir sonucu mu, yoksa nedeni mi, olduğudur. Maslach ve Schaufeli (1993)'e göre tükenmişlik ve iş doyumunu arasında bir ilişki vardır ancak bu ilişkinin doğası tartışmaya açıktır. Çünkü araştırma sonuçlarına dayanarak, iş doyumsuzluğunun tükenmişliğe neden olduğu ya da tükenmişliğin iş doyumsuzluğuna neden olduğunu söylemek güçtür (Yıldırım, 1996; Sılığ, 2003: 31).

Tükenmişlik yaşayan bireyde, insanlara bakış açısı da farklılaşmakta ve insanı bir obje, nesne gibi görmeye başlayabilmektedir. Böylece çalışan, müşterinin ihtiyaçlarına önem vermeyen, düşüncesiz, saygısız, kaba ve müşterinin duygularına duyarsız bir yaklaşımla hizmet vermeye devam edebilmektedir (Örmen, 1993; Sılığ, 2003: 30-31).

Yapılmış olan kimi araştırmalara göre, tükenmişlik iş doyumsuzluğuna yol açmaktadır (Burke ve Greenglass, 1988). Kimileri ise iş doyumsuzluğunun tükenmişliğe neden olduğuna işaret etmektedir (Leiter, 1988).

2.3.7. Mesleki Tükenmişlik Kaynakları

Gaines ve Jermier, 1983 de polis memurları üzerinde yaptıkları çalışmalarda duygusal tükenmişliğin çalıştıkları departmana göre değiştiğini buldular. Bu durumda bazı departmanlarda işin yapısının farklı olduğunu ileri sürdüler (Akt. Cordes ve Dougherty, 1993). Sergiovanni ve Staratt'a göre okullar amaçlarına ulaşabilmek için yeterli ve etkili bir biçimde organize edilmelidirler. Bunun içinde okul personelinin ihtiyaçları ve öğrencilerin en iyi şekilde eğitim alması için gerekenler sağlanmalıdır. Etkili bir okul yönetimi okulun idarecileri, öğretmenleri ve veli temsilcilerinin oluşturacağı sistemli bir organizasyonu gerektirir. İyi bir planlama yapılmadığında öğretmen beklentilere uygun kaynaktan yoksun bırakılıyor, öğrencileri için en iyinin ne olduğunu bilmesine rağmen etkili olup uygulayamamak çelişki ve stres yaratıyor (Iwanicki, 2001).

Aşırı İş Yükü: Maslach ve Jackson'a göre bireyler bir işi bitirebilmek için gerekli beceri ve yeteneklerden yoksun durumda olduklarını hissettiklerinde nitel yükten; verilen sürede işi tamamlamayacaklarını algıladıklarında da nicel yükten söz edilebilir. Ağır bir yükte karşı karşıya olan kişiler aileleriyle yeteri kadar beraber olamaz ve dinlenme ve eğlenmeye ayırabildikleri süreler kısıtlanır. Zaman baskısı altında çalışmak ve istenilen faaliyetlere yer verememek beden ve ruh sağlığını olumsuz yönde etkiler (Maslach ve Jackson, 1984).

Jackson ve diğerleri (1985) iş yükünü kalitatif ve kantitatif olmak üzere ikiye ayırdı. Nicel boyutta hizmet veren ile hizmet alanın karşılaşma sıklıkları, süreleri ve birlikte geçirilen zaman; araştırmaların çoğunda nicel boyutta sınıfın büyüklüğü, tenefüs süreleri ve işten uzak kalma süreleri de rapor edildi (Maslach ve Pines, 1977: 78). Kişi sayısı arttıkça hizmeti verenden talep edilen hizmet artmakta, bu talepler arasına değil de sürekli olduğunda tükenmişliğe zemin hazırlayabilmektedir. Nitel boyutta iletişimin mesafesi (telefonda görüşme, yüz yüze görüşme), müşterilerin özellikleri (çocuk-geç) yer almaktadır. Nitel ve nicel boyutlar hem psikolojik hem de sosyal yoğunluğu teşkil eder. Öğretmenin hangi sınıfı okuttuğu, öğrencilerin öğrenme durumu ve öğrenmeyle ilgili zihinsel engeli öğretmenin tükenmişlik derecesini etkilemektedir (Cordes ve Dougherty, 1993).

Kararlara Katılım – Özerklik: İnsan Kaynakları ve hizmet sektöründe çalışan kişiler çoğu zaman basit kararları alabilecek ve saygı kazanacak yetkiden yoksun bırakılmaktadırlar (Friedman ve Farber, 1992: 33). Günümüzde üzerinde en çok konuşulan motivasyon tekniği katımlı yönetimdir. Bu yolla işgörenler kendilerini etkileyen kararlarda etkin rol oynayabilmektedir. Katılmanın temelinde, kişilerin kararlara katıldıklarında alınan kararı benimseyecekleri ve destekleyecekleri düşüncesi yatmaktadır (Örmen, 1993: 18).

Üst düzey yöneticiler tarafından işin nasıl, ne zaman, ne şekilde yapılacağı konusunda sıkı sıkıya tembihlenen çalışanlar için başka bir çıkış yolu kalmaz bu ise çalışanın sadece duygusal stres yükünü, kızgınlık ve öfkesini artırır. Başarısızlık ve becerisizlik hissinin oluşmasına yol açar (Örmen, 1993: 18). Bu oluşumun devamında sorunlarla boğuşan birey yetkisiz ve katılımsız bir role bürünür ve hizmet kalitesi düşer. Çalışanın üst kademede alınan kararlara katılmaması, kurumda beraber çalıştığı insanların kurumun yönetimi ile ilgili kararlara katılmalarına hoşgörülü bakmaması yüksek kalitede hizmet vermesini engellemektedir. Karara katılma kişinin özgüvenini arttırmakta ve kişisel başarısını kamçulamaktadır. Aksi durumda kişinin kendisine olan güvenini azaltmakta ve kişisel başarı algısı düşmektedir (Izgar, 2001: 18; Örmen, 1993: 18).

Mücadelede Etkinlik - Yeterlik: Yapılan araştırmalar kişinin eğitim yoluyla öğrendiği bilgi ve beceriyi kullanabilmesinin tükenmişliğin üç boyutu ile de ters orantılı olduğunu ortaya koymuştur. Zaman zaman kişinin aldığı eğitim iş hayatında karşısına çıkan sorunları çözmede yetersiz kalmaktadır. Bu yetersizlik kişisel başarısızlık hissini de beraber getirmektedir (Lester, 1990: 275).

Çatışma bir noktaya kadar kişisel kaynaklıdır, özellikle terfi imkânlarının sınırlı, çalışanlar arasında rekabetin yoğun olduğu işyerlerinde şahıslar öncelikle kendilerini düşünmek durumunda olurlar. Ancak örgütlerde çatışmayı kışkırtan büyük ölçüde örgütsel yapı ve yönetimdir. Bunun nedeni de performans değerlendirme sistemlerinin grup veya kısımdan ziyade kişi üzerine yoğunlaşmasıdır. Kıyasıya mücadelenin yaşandığı örgüt ortamında duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın yaşanması kaçınılmazdır (Örmen, 1993: 15).

Yöneticilerle Kurulan İlişkiler: Yöneticilerin çalıştıkları kurumdaki diğer insanlarla ilişkileri ve o insanlara gösterdikleri davranışlar yanında üstleri ile ilişkileri de tükenmişliğe neden olabilmektedir. Üstler konumları gereği sahip oldukları statü ve gücü kullanırken gösterdikleri davranışları ve sözleri ile tükenmişliği başlatabilir, artırabilir veya önleyebilirler (Izgar, 2001: 20).

Üstlerin yarattıkları hava örgütlerde güven duygusunun yaratılmasında en önemli unsurdur. Astlar üstlerinin samimiyetine inandıkları ve güvendikleri ölçüde rahat olurlar. Üstün samimi davranışları kolayca ölçülebilir (Chris ve diğerleri, 2003: 478). Bu nedenle, üst hangi hareket karşısında nasıl davranacağını, hangi prensiplere sıkı sıkıya bağlı olduğunu göstermeli, kısaca astlarına kendisini tanıma fırsatı vermelidir. Üstlerini samimi hava içerisinde tanıma olanağına sahip olmayan astlar, kendilerini psikolojik tehdit altında hissederler, güvensizlik duyarlar. Bu durum iş görme bakımından pasif direnişler veya bazı hallerde açık isyanlar haline dönüşür (Izgar, 2001: 20).

İnsan İlişkilerinden Meydana Gelen Tükenmişlik: Tükenmişlik sendromunun nedenlerinden birisi de bireyin diğer insanlar hakkındaki olumsuz düşünceleridir (McPherson, 2001: 201). İnsan biyolojik, fizyolojik ve sosyal özelliklere sahip olmakla birlikte bu özellikleri bir bütün olarak düşünebilir. İnsan örgüt açısından sadece biyolojik bir mekanizma veya fizyolojik güç olarak düşünülmelidir. Psikolojik ve sosyal özelliklerini de beraberinde getirir. Bu nedenle örgüt içinde insanı sadece biyolojik bir mekanizma ve fizyolojik güç olarak algılamak, psikolojik ve sosyal özelliklerini bir tarafa bırakmak insanın örgütsel davranışlarının anlamlandırılmasını zorlaştırır (Izgar, 2001: 14).

Bazı durumlarda insanlarla ilişki kurmak hayli zordur. Ölümcül bir hastayı bilgilendirmek zorunda kalan doktor ya da yanında çalıştırdığı elemanı mali güçlük nedeniyle işten çıkarmak zorunda kalan işveren bu duruma verilebilecek örneklerdir. İnsanlar, olayları kontrol gücünü yitirdiği ya da yönlendiremediği durumlarda olumsuz duygular geliştirir. Böyle durumlarda bireyin tükenmişliği artar (Örmen, 1993: 9-10). Üniversitede çalışan okul öncesi öğretim elemanları yetiştiren öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerini etkileyen kaynaklara baktığımızda en önemli kaynak öğretim elemanının sahip olduğu ekonomik durumudur, çünkü ekonomik durumlarını çok yetersiz gören öğretmen ve öğretim elemanları daha çok tükenmektedir.

Bunun haricinde üniversitede okul öncesi öğretim anabilim dalında olan öğretim görevlilerinin mesleki tükenmişlik kaynaklarını şu şekilde sıralamak mümkündür: Öğretim elemanlarının mesleklerindeki yeterlilik durumuna ilişkin algıları, öğrencileri ve meslektaşları ile iletişim kurma becerilerine ilişkin algıları ve akademik unvan vs.(<http://www.duygorbil.com>).

2.4. İŞ DOYUMU

Tükenmişlik gibi iş deneyimleri sonucunda ortaya çıkan önemli bir değişken de iş doyumudur.

2.4.1. İş Doyumu Kavramının Tanımı

İş, çalışma ortamı statik değil, dinamik çok etmenli bir toplumsal çevredir. Bu çevre içerisinde yer alan tüm öğelerin değişen ağırlıklarda iş doyumuna katkısı vardır. Söz konusu öğeler ücret, işin zorluğu, statü gibi görece nesnel ve güdülenme, beklentiler, kişilik yapısı gibi öznel öğeler olarak ayrımlaştırılabilir (Yetim, 1997: 78).

Çalışanların çalışma hayatı süresince, gördükleri, yaşadıkları, kazandıkları, mutlulukları ve üzüntüleri olmaktadır. Tüm bu bilgi ve duyguların sonucunda çalışanların yaptığı işe ya da çalıştığı firmaya karşı tutumları ortaya çıkmaktadır. İş doyumunu tutumların genel sonucudur ve çalışanın fiziksel ve zihinsel açıdan iyi durumda olmasını ifade eder (Oshagbemi, 2000a:88).

İş doyumunu, çalışan bireylerin yaptığı işi, iş çevresini ve iş yerindeki çalışma yaşamını değerlendirmesi sonucu olarak ortaya çıkan duygusal bir tepki olarak da tanımlanır. Yapılan işin niteliği, iş çevresinin koşulları, çalışma yaşamına dair çeşitli özellikler, çalışma ilişkileri gibi pek çok dış etkenin yanı sıra, kişiye özel çeşitli içsel etkenlerin de sebep olduğu bir şekilde değişik açılımlara sahip olabilir. Kısaca iş doyumunu, çalışanın çalışma yaşamında aldığı haz, mutluluk ve doyumunu ifade eder (Keser, 2005: 54).

Smith, Kendall ve Hulin (1969), iş doyumunu kişinin işi hakkında hissettikleri olarak tanımlamışlardır. Lawler'a göre kişi, iş doyumunu işinden elde ettikleri ile hak ettiklerini kıyaslayarak ölçer. Bu üç tanımın ortak yönü, iş doyumunu, kişinin elde ettikleri ile beklentileri arasındaki kıyaslamaları temelinde tanımlamalarıdır (Lawler, 1973).

Schultz ve Schultz iş doyumunu, kişinin işine karşı, pek çok duyguyu ve tutumu içeren, psikolojik eğilimi olarak tanımlamaktadır (Schultz ve Schultz, 1990). Spector'a göre iş doyumunu, çalışanların işleri hakkındaki duygularını ifade eder (Spector, 1997). Davis iş doyumunu kişilerin işlerinden duydukları memnuniyet ya da memnuniyetsizlik; Hackman ve Oldham, çalışanların işinden duyduğu mutluluk olarak tanımlamışlardır (Akt: Baş, 2000:30). Robbins ise iş doyumunu kişinin işine yönelik genel tutumu olarak tanımlamaktadır (Robbins, 2000). Buna göre, iş doyumunu yüksek olan kişiler işlerine karşı olumlu, düşük olanlar ise olumsuz tutumlar geliştirmektedir.

İş doyumunu, Barutçugil'in tanımıyla, "bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü veya örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygu "olarak ifade edilmektedir. Bu tanım, bazı önemli noktaları da kapsamına almaktadır. Bunlar (Barutçugil, 2004: 389):

- Değerler iş tatmininin tanımlanmasında önemli bir fonksiyondur. Bir çalışanın bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde değer verdiği herhangi bir şeyi elde etme isteği ve bu isteği gerçekleştirme düzeyi iş doyumunu belirler.
- Farklı çalışanlar, farklı önem ve önceliklere sahiptir, bu yüzden iş doyumunu düzeyleri çalışanlar arasında farklılık gösterir.
- İş doyumunu, bireysel algılama şekilleriyle doğrudan bağlantılıdır. Fizyolojik, biyolojik ve psikolojik farklılıkların yanı sıra, gereksinimler, kişisel mantık, algısal hazırlık gibi etkenlerin de belirleyici olduğu algılama düzeyindeki bireysel farklılıklar, bir çalışanın istek, değer ve elde ettiği şeylere ilişkin algılarını da farkındalık ve doğruluk açısından etkileyecektir (Usal, 1995: 54-68).
- İş doyumunu, duygusal ve kişisel bir tepki olduğu için ölçümlenmesi, gözlemlenmesi ve geliştirilmesi her zaman kolay olmayabilir.
- Çalışanların kişisel özellikleri, yaş ve cinsiyetleri, inanç ve değerleri, iş yaşamındaki deneyimleri, yetişme tarzları, aile yapıları ve yaşam standartları gibi özellikleri ve işe yönelik beklentileri farklılaştıkça iş doyumunu sağlayan iş özellikleri de farklılaşacaktır.

Bazı ölçümlerde iş doyumunu, iş yerindeki önemli ihtiyaçların giderilmesi olarak adlandırılmaktadır. Bazılarında ise iş doyumunu, kişinin işten almayı bekledikleriyle gerçekte aldıklarını algılaması arasındaki farkın derecesi olarak görülmektedir.

İş doyumunu aynı zamanda kişinin rahat etmesine olanak veren şeylerin işi tarafından sağlanma derecesi olarak da tanımlanabilmektedir. Başka bir bakış açısından da iş doyumunu, kişinin işine yönelik duygusal tepkileridir. İş doyumunu genel olarak işe yönelik tutumların anlamıyla eş değer olarak düşünülmektedir. Kişinin işinde edindiği deneyimleri ile istedikleri arasındaki farkın bir işlevi olarak görünmektedir (Miner, 1992).

İşle ilgili tutumlar içsel faktörler (kişisel özellikler) tarafından ya da dışsal faktörler (kişiyi etkileyen çevresel güçler) tarafından belirlenebilmektedir. Uzun yıllar çalışanın işindeki konumunun, doyumunu ya da doyumsuzluğunu tek başına etkilediği düşünülmüştür. Bundan dolayı, iş sorumluluğuna uyum sağlayan bir birey ya da beklentilerini karşılayan başka bir işe geçen bir kişinin iş doyumunu düzeyi değişecektir. Kişilerin iş doyumunu hem içsel güçler hem de dışsal güçler tarafından etkilenmektedir (Miner, 1992).

2.4.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu statik ya da durağan bir olgu değildir. Dolayısıyla bireysel ya da başka bir takım faktörlerle iş doyumunu ya da doyumsuzluğu ortaya çıkarılabilir (Lam, 1995: 73).

İş doyumunu etkileyen etmenler hakkında kapsamlı bir araştırma yapan Locke (1976), iş doyumunu hakkında, o tarihe kadar, üç bin üç yüzden fazla bilimsel yayın ve çalışmanın yapıldığını belirtmiştir (Locke, 1976).

Locke'un araştırmasının sonuçları şu şekildedir (Locke, 1976):

- Kişinin başarıyla gerçekleştirebildiği zihinsel olarak zorlayıcı bir iş doyurucudur.
- Yorucu iş doyumsuzluk yaratır.
- Kişisel ilgi alanına giren iş doyurucudur.
- Adil ve bilgi verilerek, performans için yapılan ödüllendirme doyurucudur.
- Doyum, çalışma koşullarının ve fiziksel gereksinimlerin uyuşmasına bağlıdır.
- Ödül kazanmayı kolaylaştırıcı iş ortamı doyurucudur.
- Yüksek benlik saygısı iş doyumunu için sevk edicidir.

- Çalışanlar ödül kazanmalarına yardımcı olacak ve olaylara kendileri ile aynı gözle bakan iş arkadaşları ile doyum sağlarlar.
- Çalışanlar, idaresi ödül kazanmalarına yardımcı olacak şekilde düzenlenmiş şirketlerle doyum sağlarlar.
- Çalışanlar kendilerine çelişkili ya da muğlak roller yükleyen şirket, yönetim veya her ikisi ile doyumsuz olurlar.
- Çalışanların çoğu için işte ek olanakların iş doyumunu üzerinde güçlü etkisi yoktur.

İş doyumunu ile ilişkisi araştırılmış olan başlıca etmenler ve yapılan bazı araştırmalar şöyledir:

2.4.2.1. Çevresel Faktörler

Herzberg'e göre, insanların, çalışma yaşamında elde etmek istedikleri ve kaçınmaya çalıştıkları durumlar vardır ve bu durumlara karşı konumları sonucu çalışma motivasyonu şekillenir. Böylelikle, Herzberg, koruyucu faktörleri işin yapıldığı sosyal ve fiziksel çevre ile ilişkilendirmiştir. Çalışanın bu dışsal faktörlerle ilgili beklentilerinin karşılanmaması iş yaşamında doyumsuzluğa itici bir sonuç doğurur. Teknik gözetim, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, ücret, çalışma koşulları gibi faktörler koruyucu faktörlerdendir ve bu faktörler tek başlarına motive etmezler. Bunun yanı sıra, Herzberg ayrıca motive eden faktörlerden söz etmiştir. Bu faktörler de başarı, bağımsız çalışma, kendini gerçekleştirme, yükselme, sorumluluk gibi doğrudan iş doyumuna yol açan ve yapılan işin içeriğini oluşturan içsel faktörlerdir. Örnek verilecek olursa, Herzberg'e göre ücrette yapılan artış doğrudan iş doyumuna neden olmamakla birlikte, iş doyumsuzluğunu da önlemektedir çünkü koruyucu faktörler iş doyumunu dolaylı olarak etkilemektedir (Akt: Soyer, 1996: 209).

İş göreninin işinden doyum duymasında işin genel görünümü, çalışana sağladığı sosyal ve ekonomik çıkarlar ile iş ortamı şartları etkili faktörlerdir. Bu faktörler, bireysel değil toplumsaldır, yargısal olmayıp analiz edilebilir, ölçülür, diğer işlerdeki ile karşılaştırılabilir türdendir. İş doyumunu, birbiriyle ilişkili çok sayıda tutumun birleşimi olarak görmek mümkündür. İş doyumunu, çalışanın iş ve iş ortamına ilişkin bir dizi faktörün oluşturduğu tutumların bileşkesidir (Özgen ve diğerleri, 2002: 332).

2.4.2.1.1. Ücret

İş doyumunun temel faktörlerinin birisi de ücrettir. Çalışan işe karşı tutumunu, aldığı ücretin yeterliliği, alması gerekene oranla normalliyi ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi belirleyecektir. Çalışan çalıştığı işyerinin uyguladığı ücret sistemi ve terfi politikasının adil ve beklentilerine uygun olmasını istemektedir. Ücret işin kişiden istediklerine, bireyin yeteneğine ve toplumun ekonomik yapısına göre adil ise çalışanın işine karşı tutumu olumlu olacaktır (Kolasa, 1969: 455).

Witt ve Nye'nin 12.979 katılımcı üzerinde yaptıkları bir araştırmada, çalışanların, iş yerlerinde ücret ve promosyonların adaletli dağıtıldığı yönündeki algılarının iş doyumları ile aynı yönde ilişkili olduğu ve bu ilişkinin erkek ve kadınlar için farklılık göstermediği bulunmuştur (Witt ve Nye, 1992: 910-917).

Şahin, yöneticilerin iş doyumunu üzerine yaptığı araştırmada ücret arttıkça iş doyumunun da arttığını ancak aradaki ilişkinin güçlü olmadığını belirtmiştir. Aynı araştırmada, ise ilişkin beklentilerin gerçekleşmesi ile iş doyumunu arasında güçlü ilişki olduğunu ve üst düzey yöneticilerin alt kademe yöneticilere göre daha yüksek iş doyumunu sağladığı görülmüştür (Şahin, 2003: 137-157).

Tütüncü'nün iş doyumunu ve işgören verimliliği hakkında yaptığı bir araştırmada, düşük ücretin iş doyumunu etkilemediği ancak çalışanların daha iyi hayat şartlarına ulaşabilmek için farklı bir işi tercih edebileceklerini belirttikleri görülmüştür (Tütüncü, 2000).

2.4.2.1.2. Yükselme Olanığı

Bireyin maddi doyumsuzluğu performansını düşürmekte, istifa ve devamsızlık ihtimalini artırmakta ve işin tümünden duyduğu doyumsuzluk seviyesini yükseltmektedir (Saal ve Knight, 1988: 304).

“İş doyumunu açısından yükselme olanağı ücretten daha etkilidir. Terfi etmek birey için maddi destek olmasının yanı sıra bireyin sosyal statüsünü de yükseltmektedir. Bireyin yaptığı işte başarılı olması halinde terfi etmesi doyumunu artıracaktır. Başarı değerlendirme sisteminin hatalı olması, yeterlinin yanında yetersizin de ödüllendirilmesi başarılı olduğuna inanan bireyin iş doyumunu olumsuz yönde etkileyecektir” (Erdoğan, 1996: 240).

2.4.2.1.3. Kontrol

Kontrol, bireylerin işleri ile ilgili karar alabilmeleri özgürlüğüdür. Bireylerin özerklikleri de kendi yaptıkları işleri ne kadar kontrol edebildikleri ile sınırlıdır. Ancak örgütsel bağlamda kontrolün bireylerle çok az ilgili olan boyutları da vardır. Bireylerin örgütteki genel politikaların oluşturulmasında söz sahibi olmalarına izin verilmesi şeklinde bir kontrol duygusu geliştirmelerinin iş doyumunu üzerinde olumlu etkileri olabileceği düşünülmektedir (Spector, 1997: 44).

Bazı işlerde işin hızı birey yerine makineler tarafından belirlenir. Bu türden bir kontrol ile ilgili olarak Frankenhaeuser ve Johansson (1986) tarafından yapılan bir araştırma, işi makinelerin hızının belirlemesinin yıkıcı etkileri olabileceğine dair ipucu vermektedir. Benzer şekilde, Smith, Hurrell ve Murphy, (1981) iş hızları makineler tarafından belirlenen postane çalışanları ile benzer işlerde makinelere bağımlı olmadan çalışanların iş doyum düzeylerini karşılaştırmışlar ve makinelerle çalışanlarda iş doyumunun daha az olduğunu bulmuşlardır (Akt: Spector, 1997: 44).

2.4.2.1.4. Denetim ve Çalışma Arkadaşları

Birey bir örgütte kendisine verilen işleri yapmaya başlayınca örgüt içinde geçerli olan ilişkiler sistemine de dahil olur. Üstlendiği göreve göre denkleleriyle birlikte çalışır, üstlendiği role göre amirleri ya da astları vardır. Amirler işin planlamasını yapar ve planlanan şekilde yürümesi için astlarını denetler. Bu denetim çalışanlara çok az serbestlik tanıyıp kendi başlarına karar almalarını ve katılımlarını zorlaştırıyorsa iş doyumsuzluğu ortaya çıkmaktadır (Erdoğan, 1996: 241-242).

Kişinin çalışma arkadaşlarına ve çalıştığı gruba kendini ait hissetmesi iş doyumunu düzeyini de etkilemektedir. Çalışma arkadaşları kişinin genellikle çevresinde bulunurlar ve bu kişilerle benzer işler yaparlar. Kişinin çalışma arkadaşlarıyla bazı ortak yanları da bulunmaktadır. Çalışan işe yeni başladığında işle ilgili deneyimleri sınırlıdır ve neleri yapması neleri yapmaması gerektiğini bilmemektedir. Çalışma arkadaşları bu nedenlerle çalışanların iş doyumunu etkilemektedir (George ve Jones, 1996).

Çelikkat'ın yaptığı bir araştırmada, iş doyumunu ile iş arkadaşlarıyla ilişkiler arasında yüksek düzeyde ilişki olduğu belirlenmiştir. Çelikkat, iş doyumunu ile yönetim biçimi, çalışma olanakları, iş arkadaşları, fiziksel ortam arasında yüksek düzeyde ilişki

tespit etmiştir (Çelikkanat, 2002: 186-193). Tütüncü'nün yaptığı bir araştırmada iş doyumunu etkileyen en önemli faktörlerden birinin, çalışanların iş yerlerindeki ilişkileri ve iletişim olduğu bulunmuştur (Tütüncü, 2000). Güven ve Akyüz'ün yaptıkları bir araştırmada iş arkadaşları arasında kabul görme ve bir gruba ait olmaya ilişkin kaygı düzeyinin arttıkça iş doyumsuzluğunun da artış gösterdiği belirtilmektedir (Güven ve Akyüz, 2001: 13-22).

2.4.2.1.5. Örgütün Sosyal Görünümü ve Çalışma Koşulları

İşin fiziksel şartları bir iş doyumunu nedenidir. İşin çalışan için tehlikeli olması, iş ortamının aşırı soğuk veya sıcak olması gibi değişkenler iş doyumunu etkilemektedir. Çalışma koşulları hem kişisel rahatlık hem de işi iyi yapma açısından önemlidir. Yapılan araştırmalar, çalışanların tehlikesiz ve rahat fiziksel ortamlardan hoşlandıklarını ortaya koymaktadır (Erdoğan, 1996: 245).

Çalışanların iyi çalışma koşulları içinde olmaması fiziksel rahatsızlığa ve iş yaşamı dışındaki yaşamını da etkiler. Bu da iş tatminsizliğine neden olur. Yapılan araştırmalar, iş güvensizliğinin, önemli bir iş stresine neden olduğunu ortaya koymuştur (Naswall ve Sverke, 2005, Akt. Mete,2006: 12).

Her örgütün dış görünüşü, elemanlarına sağladığı haklar ve dış dünyaya yansıyan imajına bağlı olarak çevreyi etkileme gücü farklıdır. Bireyler, çevreden kabul gören ve özellikli olarak algılanan örgütlerde çalışmayı tercih edip, bu tür örgütlerde çalışmaktan doyum sağlarlar. İşyerindeki çalışma koşulları da doyum ya da doyumsuzluk kaynağı olabilmektedir. İşin birey için tehlikeli olması, iş ortamının aşırı soğuk ya da sıcak olması iş doyumunu etkilemektedir. Çalışma koşulları hem kişisel rahatlık hem de işi iyi yapmak açısından önemlidir. Birçok çalışan evlerine yakın, temiz, modern ve yeterli araç ve gerecin bulunduğu işyerlerinde çalışmak istemektedir (Erdoğan, 1996: 243-245).

2.4.2.2. Bireysel Faktörler

Kişilik yapılarının işe uygunluğu da iş doyumunu etkileyen bir başka faktör olarak ele alınmalıdır. İşle ilgili beceriler kazandırılabilir, yetkinlikler ise geliştirilebilir. Ancak duygusal olgunluğu yeterli olmayan, kendisi ve kurumla ilgili farkındalık geliştiremeyen insanlar, ne kadar eğitilmiş ve zeki olursa olsun, kuruma yarardan çok

zarar getirir (Baltaş, 2000: 172). Olgun ve dengeli kişiliğe sahip olan insanlar, azimli ve sebatkâr oldukları için iş doyumunu sağlamışlardır ve mutludurlar. Problemleri gerçekçi gözle değerlendirerek toplumun isteklerine göre çözmeye çalışırlar (Aytaç, 2008).

Yapılan boylamsal araştırmalarda bireylerin iş doyum düzeyleri zaman içinde tekrar tekrar ölçülmüş ve sonuçlar dikkate değer biçimde sabit kalmıştır. Bu durum, iş doyumunu düzeyinin sadece işle değil kişilikle de bağlantılı olduğu kuramlarının önem kazanmasına neden olmuştur (Spector, 1997).

Spector'a göre, denetim odağı bilişsel bir değişken olup, bireyin yaşamındaki olumlu ve olumsuz olaylar üzerindeki denetim gücünü göstermektedir. 'içsel' olarak tanımlanan bireyler olayları/süreçleri etkileyebilme güçlerinin olduğuna inanırlarken, 'dışsal' olarak adlandırılan bireyler denetimin kendilerinin dışındaki güçler ve bireyler tarafından sağlandığına inanırlar. Bu iki kişilik özelliği bireylerin işe olan tavırlarını etkilemektedir. Denetim odağı ve iş doyumunu ilişkisinin iş performansı tarafından yönlendiriliyor olabileceğini ve içsel denetim odaklı bireylerin işlerini daha iyi yapmaya dışsallardan daha yatkın olduklarını belirtir (Spector, 1977).

Yaş, cinsiyet, bilişsel yetenekler, kişilik, iş deneyimi gibi pek çok kişisel özellik iş doyumunu ve işle ilgili tutumları etkileyebilir. Bununla beraber bu etkenler işveren ya da örgüt tarafından değiştirilememektedir. Ancak örgütler pek çok çalışan için iş doyumunu yordayabilmektedir (Schultz ve Schultz, 1998).

2.4.2.2.1. Yaş

Yapılan araştırmalar yaş ile iş doyumunu arasında olumlu bir bağıntı olduğunu göstermiştir (Hickson ve Oshagbemi, 1999: 537-544). Genel olarak iş doyumunu yaşla birlikte artmaktadır (Schultz ve Schultz, 1998). İnsanların iş doyumlarının 30'lu yaşlarda başarılarının artmasıyla birlikte arttığı, 40'lı yaşlarda düştüğü ve 50'li yaşlarda tekrar arttığı bildirilmiştir (Greenberg ve Baron, 1997).

Gençler daha düşük düzeylerde iş doyumunu bildirmektedirler. Genç insanların çoğu sorumluluk duydukları ve kendilerini yeterli hissettikleri bir iş bulmakta başarılı olamadıkları için ilk işlerinde hayal kırıklığına uğramaktadırlar (Schultz ve Schultz, 1998). Yaşlı olan çalışanların yaş-ış doyumunu ilişkisi açısından bazı avantajları bulunmaktadır. Daha yaşlı olan çalışanlar arzu edilen iş koşullarıyla var olan iş koşulları

arasındaki karşılaştırmayı daha iyi yapabilmektedirler. Yaşı daha büyük olan çalışanlar daha yüksek maaş almaktadırlar (Spector, 1996). Herzberg'in yaptığı bir araştırmaya göre işe yeni işe başlayan 19-20 ve 21-22 yaşları arasında olan gençler işe büyük bir coşkuyla başlamalarına rağmen 30'lu yaşlarda işlerinde en düşük performansı göstermekte ve isteksiz davranmaktadırlar. Bu durum 30 yaşından 50 yaşına kadar farklılıklar göstermektedir.

Bu araştırmalar yaş ilerledikçe iş tatmininin arttığını göstermektedir. Yaş ilerledikçe, kişilerin emeklilik yaşı geldikçe işlerinden büyük ölçüde tatmin sağladıkları görülmektedir (Mete, 2006:13). Bilgiç, bireysel özellikler ve iş doyumu ilişkisini incelediği çalışmasında, yaş değişkeniyle ilgili genelde belirtilenlerden farklı olarak, yaşın Türk çalışanların genel iş doyum düzeyleri ile ilişkili olmadığını belirtmektedir (Bilgiç, 1998: 549-557).

2.4.2.2.2. İş Deneyimi (Kıdem)

Bazı çalışmalar, çalışanın iş tecrübesi ile tatmini arasında olumlu bir ilişki ortaya çıkarmıştır. Bir başka ifade ile aynı alanda ve/ veya aynı kurumdaki çalışma süresi fazla olan çalışanların iş tatminin de yüksek olduğu ifade edilmektedir (Oshagbemi, 2000b: 271-226). İş yaşamına yeni başlamış olan kişiler işlerinden doyum sağlama eğiliminde olmaktadır. Bu dönemdeki teşvikler, becerilerin ve yeteneklerin gelişimini de kapsamaktadır. İş yeni olduğu için kişiye ilginç ve çekici görünebilir. Erken oluşan bu doyum, çalışanın ilerlemesi ve gelişmesi sürmeyince azalmaktadır. İşindeki ilk birkaç yıldan sonra çalışanın cesareti kırılmakta ve kurum içindeki terfisi oldukça yavaş olmaktadır.

Yapılan çalışmalarda çalışma hayatının ilk yıllarında iş doyumunun daha yüksek olduğu bulunmuştur (Schultz ve Schultz, 1998). İşe yeni başlayan çalışanlar, çalışma arkadaşlarından ve kendilerinden daha kıdemli olan çalışanlardan sosyal destek elde edemezlerse daha yüksek düzeylerde iş doyumunu bildirmektedirler (Nelson ve Quick, 1991). Karlıdağ, Ünal ve Yoloğlu'nun Malatya ilinde hekimler üzerinde yaptıkları bir araştırmada, mesleğinde altı yılın üzerinde çalışma süresi olanlarda iş doyumunun daha yüksek olduğu saptanmış ve bu durum mesleki bilgi ve becerinin artması ile açıklanmıştır (Karlıdağ, Ünal ve Yoloğlu, 2000: 49-57).

Aksu, Acuner ve Tabak, sıfır-on yıl arası çalışma süresi olanların diğerlerine göre, iş doyumunu etkileyen faktörlerden çalışma koşulları etkeni açısından diğerlerinden daha doyumsuz olduklarını belirtmişlerdir (Aksu, Acuner ve Tabak 2002: 271-282). Brush, Moch ve Pooyan'ın, meta analiz çalışmalarında örgütün kamu, özel veya hizmet, üretim sektörünün bir parçası olmasından bağımsız olarak kıdem, iş doyumunu ile ilişkili olduğu belirtilmektedir (Brush, Moch ve Pooyan, 1987: 139-155). Bilgiç, kıdem dışsal iş doyumunu ile negatif ilişkili olduğunu bulmuştur. Bilgiç, aynı işte uzun sürelerle çalışan bireylerin, çalıştıkları yıllar boyunca aldıkları ödüllerin yetersiz olduğunu fark etmelerinin bu bulgunun bir nedeni olabileceğini söyler (Bilgiç, 1998).

2.4.2.2.3. Unvan

Meslek düzeyi ile iş doyumunu arasında tutarlı bir ilişki bulunduğu bilinmektedir. Toplumsal açıdan daha yüksek düzeyli mesleklerde daha yüksek iş doyumunu görülmüştür. Bu nedenle konu ile ilgili çalışmalarda yönetsel bir unvana sahip olan çalışanların ya da statüsü yüksek bir pozisyonda bulunanların böyle bir unvana sahip olmayan ya da düşük statülü işlerde çalışanlara kıyasla iş doyumlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur (Hickson ve Oshagbemi, 1999; Oshagbemi, 1997: 108-123).

Amerikan Ulusal Görüş Araştırma Merkezinin 1972 ve 1978 yılları arasında uyguladığı anketler aracılığı ile toplanan veriler esas alınarak yapılan bir araştırmada araştırmacılar, bireyin hiyerarşik konumunun iş doyumunu üzerindeki etkisini araştırmışlar ve yalnızca 1974 yılının verilerini kullanarak elde ettikleri sonuç, prestij, yaş ve gelir düzeyi kontrol edildiğinde, bu etkinin iş doyum düzeyi ölçümünde %4,8'lik bir varyansı karşılayabildiği görülmüştür. Diğer yılların verileri ile yapılan istatistiksel çalışmalarda bu oranın sadece %2 olması, unvanın iş doyumuyla ilgili bir değişken olarak kabul edilebilmesinin kuraldan çok bir istisna olduğunu vurgulamalarına yol açmıştır (Ebeling ve King, 1981: 567-572).

Unvan ve iş doyumunu ilişkisini düzenleyen ikinci ara değişken ise unvana yüklenen işlevdir. Unvan işin özellikleri kuramında açıklanan işin karmaşıklığı (beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü, görevin önemi, özerklik ve geri besleme) üzerinden tanımlandığında iş doyumunu ile arasındaki ilişki daha kuvvetli olacak ve iş doyumunu arttırmada manipüle edilebilecektir. Ancak ücret ve statü gibi kolayca değiştirilemeyecek unsurlar üzerinden tanımlandığında iş doyumunu arttırmada

kullanılması pek mümkün olmayacaktır. Türk çalışanlarla yapılan araştırma da maaş ve iş doyumu pozitif ilişkili bulunmuş, ancak maaşın doğrudan bir belirleyici olmadığı ifade edilmiştir. Yüksek maaş, üst düzey unvanlara eşlik ettiği için daha iyi çalışma koşullarının habercisi olmaktadır. Başka bir deyişle, unvanlı ve iyi maaş alan çalışanlar unvansız ve görece düşük unvanlı gruba göre işlerinden daha fazla doyum sağlamaktadırlar (Bilgiç, 1998).

2.4.2.2.4. Cinsiyet

Kadın ve erkek çalışanlar arasında iş doyumu farklılıklarını ele alan çalışmaların sonuçları arasında bir tutarlılık yoktur. Bazı çalışmalarda kadın ve erkek çalışanların iş doyumu arasında açık bir fark görülmezken bazı çalışmalarda da fark bulunmuştur (Schultz ve Schultz, 1998). Geleneksel olarak erkeklerin elinde bulunan işgücüne kadınlar da git gide daha fazla girmektedirler. Bu durum, kadınların ve erkeklerin işlerine karşı tutumlarında farklılaşabildiklerini anlamada oldukça önemlidir. Çalışmaların çoğunda kadınların ve erkeklerin genel iş doyumunda birkaç farklılık olduğu bulunmuştur. Bununla beraber bazı çalışmalarda da kadın ve erkeklerin iş doyumları arasında bir fark bulunmamıştır (Spector, 1996).

Clark'ın iş doyumu ve cinsiyet arasındaki ilişki hakkında yaptığı bir araştırmada, kadınların erkeklere göre daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları bulunmuş ve bunun nedeni kadınların işleri hakkında daha az beklentiye sahip olabilecekleri şeklinde açıklanmıştır. İş doyumundaki cinsiyet ayırımı, gençler, yüksek eğitimliler, profesyonel ya da idari konumlarda bulunanlar arasında gözlenmemiştir (Clark, 1997: 341-372).

Kim (2005) tarafından Kore'de yapılan bir çalışmada kadın çalışanların iş doyumu düzeyleri erkek çalışanlarınkinden daha yüksek bulunmuştur. Bu sonucun nedenlerinden biri, kadınların işle ilgili beklentilerinin düşük olmasıdır. İkinci bir neden de kadınların hoşnutsuzluklarını ifade etmemeleridir. Başka bir çalışmada kadın ve erkek çalışanların iş doyumu, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetleri bakımından farklılaşmadıkları bildirilmiştir.

Türkiye'de yapılmış araştırmalara bakıldığında, Çarıkçı'nın yaptığı bir araştırmada iş doyumunu etkileyen en önemli kişisel özelliğin cinsiyet olduğunu belirlemiştir. Buna göre, kadınların iş doyumları erkeklerinkine göre daha düşüktür.

Çarıkçı, kadınlarda doyumsuzluk yaratan asıl faktörün çalışma saatlerindeki düzensizlik olduğunu belirtmiştir (Çarıkçı, 2004: 83-95). Okul öncesi öğretmenlerde ve okul öncesi öğretmen yetiştiren öğretim elemanlarında iş doyumunu oluşturan her bir alt boyuta cinsiyet farklılıklarına rastlanmamıştır. Her iki cinsiyette de kontrol ve bağımsızlığın kendilerinde toplanması farklılığın olmamasına yol açan etken olarak gösterilmektedir (Mete, 2006).

2.4.2.2.5. Medeni Durum

Medeni durum ile iş doyumunu arasındaki ilişki hakkında da çelişkili sonuçları olan araştırmalar vardır. Rogers ve May on iki yıl boyunca süren, evli çiftler üzerinde yaptıkları bir araştırmada, evlilikteki doyum ile iş doyumunun ve evlilikteki uyumsuzluk ile iş doyumunda düşüşün birlikte gerçekleştiğini gözlemlemiştir (Rogers ve May, 2003: 482-495). Gürbüz ve Togran'ın evli ve genç çocukları olan kadın çalışanların, evli ve yetişkin çocukları olan ya da hiç çocuğu olmayanlara göre daha çok stres altında oldukları; çocuk sahibi kadınların iş streslerinin ise çocukları genç olmadığı sürece, çocuk sayısı ile ilişkili olmadığı belirtilmiştir (Gürbüz ve Togran, 2003: 119-130) Ataklı, Dikmentaş ve Altınışik'in (2004) üniversite hastanelerinde çalışan sekreterler üzerinde yaptıkları bir araştırmada, evlilerin bekâr olanlara göre daha yüksek iş doyumlarının olduğu bulunmuştur (Ataklı, Dikmentaş ve Altınışik, 2004: 157-166).

Oshagbemi, unvanın iş doyumunu üzerindeki etkisini incelemek üzere yaptığı araştırmasında cinsiyetin iş doyumunu üzerinde tek başına etkili olmadığını belirtmiştir (Oshagbemi, 1997). Bilgiç, bireysel özellikler ve iş doyumunu ilişkisini incelediği, Türkiye'de farklı kurumlarda çalışan kadın ve erkek çalışanlarla yaptığı araştırmasının cinsiyetle ilgili sonucu olarak, bu değişkenin genel iş doyumunu düzeyinde farklılığa yol açmadığını belirtir. Bilgiç, ayrıca medeni durumun da genel iş doyumunu üzerinde etkili olmadığını belirtmektedir (Bilgiç, 1998).

2.4.2.2.6. Öğrenim Durumu

Doyum ile ilişkilendirilen bir etken de öğrenim durumudur. Araştırmalarda eğitim düzeyi yüksek kişilerin genel iş doyumlarının, daha az eğitim görmüş olanlara oranla daha iyi olduğu tespit edilmiştir (Baysal, 1981:193).

Öğrenim düzeyi ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi, alınan eğitim ve işin gerektirdiği bilgi ve beceriler arasındaki uyum üzerinden inceleyen bir araştırmada, öğrenim düzeyi bireyin işinin gerektirdiğinden çok yüksekse bu durum iş doyumsuzluğunu yaratmaktadır.. Öğrenim düzeyinin işin gerektirdiğinden orta derecede yüksek olması halinde bu iki değişken arasındaki etkileşimin çok az olduğu görülmüştür. Bu durumun, işin gerektirdiğinden daha fazla eğitime sahip olmanın tutumlar üzerinde yarattığı etkinin büyüklüğünün bu iki değişken arasındaki nesnel uyumsuzluktan çok, bireylerin işlerine göre daha kalifiye oldukları yönündeki öznel algılarına bağlı olmasından kaynaklanıyor olabileceği ifade edilmektedir (Burris, 1983: 454-467).

Türkiye’de yapılan bir araştırmanın sonucu ise öğrenim düzeyinin Türk çalışanlarının iş doyumuna önemli bir etkisinin olmadığını göstermektedir (Bilgiç, 1998).

Araştırma sonuçlarına göre öğrenim düzeyinin Türk çalışanlarının iş doyumuna önemli bir etkisi bulunmamaktadır. Ancak, öğrenim düzeyi görece yüksek olan çalışanlar verimlilik ile daha yakından ilgilidirler ve işlerine karşı daha az olumsuz duygu geliştirmişlerdir; başka bir deyişle bu çalışanlar işle ilgili unsurlar konusunda fazla şikâyetçi olmazken, iş performanslarının kalitesi ile daha çok ilgilidirler (Bilgiç, 1998).

28.240 İngiliz katılımcı üzerinde yapılan bir araştırmada, yüksek eğitilmiş kişilerin, görece olarak daha düşük eğitilmiş kişilere göre daha az iş doyumunu sağladıklarını belirtmiştir (Gazioğlu ve Tansel, 2002).

Yapılan bir başka araştırmada, iş doyum puan ortalamalarının ilk ve ortaokul mezunları ile yüksek lisans düzeyinde ve daha üst düzeyde eğitim almış olanların puan ortalamalarının aynı ve genel ortalamadan daha yüksek olduğu bulunmuştur (Piyal, Çelen, Şahin ve Piyal, 2000: 241-250).

Kayıkçı'nın (2005) yaptığı bir araştırmada, master ve doktora eğitimi almış çalışanların iş doyum düzeyleri diğer gruplardan düşük bulunmuştur (Kayıkçı, 2005). Aksu, Acuner ve Tabak yüksek lisans ve doktora eğitilmişlerin, iş doyumunu etkileyen etkenlerden ücret konusunda, diğerlerinden daha doyumsuz olduklarını bildirmiştir (Aksu, Acuner ve Tabak, 2002).

2.4.2.2.7. Kişilik

Araştırmalara göre işlerine daha iyi uyum sağlayan ve duygusal dengesi daha iyi olan çalışanların iş doyumları daha yüksek olmaktadır. İş doyumunu ile duygusal dengelilik arasındaki ilişki açık olmakla beraber neden-sonuç ilişkisi çok net değildir. Duygusal dengenin mi iş doyumunun mu önce geldiği açık değildir. Duygusal dengesizlik yaşamın her alanında hoşnutsuzluk nedeni olabilir ve uzun süreli iş doyumsuzluğu duygusal uyumda yetersizliğe neden olabilir. Yabancılaşmayı az hisseden ve iç kontrol odağına sahip olan çalışanların iş doyumlarının yüksek olması muhtemeldir (Schultz ve Schultz, 1998).

Bluen, Barling ve Burns, sigorta çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada A tipi davranışın, iş doyumunu üzerinde, başarı için çaba sarf etmeleri yönüyle olumlu, sabırsızlık ve sinirlilik yönüyle olumsuz etki yarattığı sonucuna varmış ve A tipi davranış ve iş doyumunu arasında literatürdeki tutarsız çalışmaları bu şekilde açıklamışlardır (Bluen, Barling ve Burns, 1990: 212-216).

Iris ve Barrett'in yaptığı araştırmaya göre eğer birey işinden memnun ise, işini önemsemesi bu bilişle uyumlu olur. Yaşamından mutlu olması da uyumludur. İşinden memnun olmayan kişinin ise işini önemsemeyerek bu bilişsel uyumu sağlaması olanaklıdır (Iris ve Barret, 1972: 301–304). Orpen'in yaptığı araştırma da bu bulguları doğrular durumdadır ve işteki doyum derecesini, iş dışı yaşamdaki doyum derecesini daha çok etkilediğini savunmuştur (Orpen, 1978: 530–532). Kavanagh ve Halpern, araştırmasında çalışan düzeyi yükseldikçe iş doyumunu ile genel yaşam tutumları arasında ilişkinin azaldığı görülmüştür (Kavanagh ve Halpern 1977: 66–73).

2.4.3. İş Doyumu ile İlgili Kuramlar

2.4.3.1. Gereksinimler Sıradüzen Kuramı

Bu kuramda kişinin gereksinimlerinin davranışını yönlendireceği temel varsayımdır. Maslow, Gereksinimler Sıradüzen Kuramı'nda doğrudan iş motivasyonundan bahsetmese de, bu kuram yönetim konusunda çalışma yapan araştırmacılar tarafından popüler hale getirilmiştir. Doyurulmamış ve aşağı düzeyden fizyolojik ihtiyaçlar, insanı hareket ettirici temel ihtiyaçlardır. Bu ihtiyaçlar, en basitten en karmaşığa doğru; fizyolojik ihtiyaçlar (susuzluk, açlık, seks) emniyet ihtiyacı

(güvenlik, güvence), sevgi (aile ve arkadaş olmak üzere), takdir (kendi kendisine, çevreden) ve kendini gerçekleştirmek ihtiyacı olmak üzere beş aşamalı bir hiyerarşi bir sıralama gösterirler (Şenyüz, 1999; Akt. Yiğit,2007: 37).

Gereksinimler sırası ile şu şekilde sınıflandırılmıştır:

- Fiziyojik Gereksinimler: Fiziyojik gereksinimler tüm canlı organizmalar için geçerli olan evrensel nitelikte ihtiyaçlardır. İnsanın hayatını idame ettirebilmesi için yemek, su, uyku, seks, dengeli ısı gibi ihtiyaçlar gereklidir. Bu temel gereksinimler bir kere doyurulduktan sonra daha fazla güdüleyici olmazlar. Örneğin, aç bir insan yemek bulmak isteyecektir. Yemek bu insanı güdülemektedir. Yemek bulup yedikten sonra daha fazla yemek yemek istemeyecektir. Dolayısıyla bu insanı artık bir üst düzeydeki gereksinimler güdülemeye başlayacaktır (Kaynak, 1995: 121).

- Güvenlik Gereksinimleri: Güvenlik gereksinimleri iki çeşittir. Bunlar hayatta kalma ve emniyet gereksinimlerini içermektedir. Buna göre hayatta kalma gereksinimi, işgörenin hukuk kuralları ile yaşamını korumayı içerir. Emniyet ihtiyacı ise fiziyojik ve psikolojik emniyeti içerir. Fiziyojik emniyet işyerinde kazalardan korunma, sağlık ve yaşam sigortalarıdır. Psikolojik emniyet ise, ömür boyu istihdam sağlayan işlerde çalışmaktır. Bu işlerin ücretleri çok yüksek olmayıp sürekli iş olanağı sağlar (Kaynak, 1995).

- Aidiyet ve Sevgi Gereksinimleri: Aidiyet ve sevgi ihtiyaçları, ya da kısaca sosyal gereksinimler, bireyce; kendisi ancak toplumun koyduğu manevi değerlere uyabildiği, adapte olabildiği oranda giderilebilecektir. Toplumun değer yargılarının ötesinde davranışlara yönelen birey, belirli bir tolerans düzeyini aştığında kendisini itilmiş, dışlanmış bir durumda bulabilecektir (Kaynak, 1995: 124).

- Saygınlık gereksinimi: Maslow “düşük” ve “yüksek” olarak adlandırdığı iki tür saygınlık gereksiniminden bahseder. Birincisi diğerlerinin saygısını kazanma, statü, tanınma, dikkat çekme, ilgi, ün, itibar hatta üstünlük ihtiyacıdır. Yüksek saygınlık gereksinimini ise güven, yeterli, başarı, ustalık, bağımsızlık ve özgürlük gereksinimleri olarak tanımlamaktadır. Bu gereksinimin karşılanmaması düşük kendine güvene yol açar. Maslow bu dört gereksiniminin sadece giderilme ihtiyacı doğduğunda fark edildiğini, giderildiğinde ise gereksinimin son bulunduğunu savunur (İncir, 1990).

- Kendini Geliştirme, Özerklik ve Kendini Yönlendirme: Bu gereksinimlerin doyurulmasıyla kişi potansiyel gücünü ve kapasitesini en fazlaya

çıkarak yeteneklerini gerçekleştirmektedir. Bu gereksinimler diğer gereksinimlerin sonucu olup diğer gereksinimleri kapsamaktadır. Kendini gerçekleştirme gereksinimleri, yaratıcılığını kullanabilme, sahip olunan yetenek ve potansiyeli açığa çıkarma, kişisel gelişme ve ilerleme gereksinimleridir (Güney, 2001: 227).

2.4.3.2. Başarı Güdüsü Kuramı

Mc Clelland tarafından geliştirilen bu teoriye göre kişi üç grup ihtiyacın etkisi altında davranış gösterir.

- Başarma ihtiyacı: Üstün olma dürtüsü, bir standartlar dizisiyle ilişkili olarak başarmak, başarmak için çabalamak
- Güç ihtiyacı: Diğer insanlarla başka bir biçimde yapmayacakları bir davranışı yaptırma ihtiyacı
- İlişki ihtiyacı: İnsanlar arasında dostça ve sıkı ilişkilere duyulan ihtiyaç

Mc Clelland bu güdülerin her birinin farklı tatmin duygusu doğuracağını söyler. Yazar bu üç temel güdünün etkisi altındaki birey davranışlarını şu şekilde tanımlıyor (Şimşek, 1995: 216):

Başarı güdüsü yüksek olan bireyler:

- Sorunlara çözüm bulmada kişisel sorumluluk almak isterler.
- Ortaşlama, gerçekçi ve elde edilebilen amaçlar koyarak belli bir dereceye kadar riske girerler.
- Yaptıkları işin sonucunu görmek isterler.
- Yüksek enerji ve istekle zorlu çalışmalara girerler.

Güç kazanma ihtiyacında olan bireyler:

- Diğer kişiler üzerinde güç ya da etki sahibi olmayı isterler.
- Kendilerine bu gücü sağlayacak durumlarda diğerleriyle yarışmayı severler.
- Diğerleriyle karşılaşmadan zevk alırlar.

Arkadaşlık (ilişki kurma) ihtiyacında olan bireyler ise:

- Diğerleriyle arkadaşlık ve duygusal ilişki içine girmek isterler.

- Diğerleri tarafından sevimekten hoşlanırlar.
- Parti, kokteyl gibi sosyal faaliyetlerden zevk alırlar.
- Bir gruba katılarak kimlik duygusuna erişmek isterler.

Mc Clelland'a göre başarı motivini etkileyen etkenler şunlardır (Akat, 1984: 178):

- İrk ve çevre: Mc Clelland'a göre bazı ırklar daha enerjiktir, bu nedenle başarı motivleri de yüksektir. İklimler başarı motivini etkiler.
- Din: Mc Clelland farklı dinlerde düşük ve yüksek başarı motivli bireyleri incelemiş ve Musevilerin daha çok başarı sahip olduklarını bulgulamıştır.
- Aile: Otoriter ailelerde başarı motivli bireylerin çıkma olasılığı düşüktür.
- Çocuk yetiştirme biçimleri: Çocuk küçük yaşlardan itibaren özgür yetişmelidir. Anne-çocuk bağıllığı çocuğun yalnız kalmayacağı biçiminde kullanılmalı, çocuğun başarıları ödüllendirilmelidir.

2.4.3.3. İkili Faktör Kuramı

Frederick Herzberg, bu modelin felsefi temelini büyük bir kısmını Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinden almıştır. İkili faktör teorisinde iş unsurlarının iş doyumunu üzerindeki etkilerine odaklanmıştır. Herzberg ve arkadaşları iş doyumunu üzerine oluşturdukları kuramı test etmek için değişik coğrafi bölgelerdeki 9 farklı işletmedeki 200 mühendis ve muhasebeciyle, tutumları üzerinde önemli etkilere sahip olan iş etmenleri hakkında görüşmeler yapmışlardır. Deneklerden, hali hazırdaki işlerinde kendilerini olağan dışı olarak iyi veya kötü hissettikleri zamanları düşünmeleri istenmiştir. Bu kritik olayları açığa çıkaracak özel sorulardan sonra görüşmeciler, olayların yapısını ve bu olaylara karşı kişisel tepkileri aydınlatmaya çalışmışlardır (Bingöl, 1997: 272).

Bulguların analizi Herzberg ve çalışma arkadaşlarının, araştırmaya konu olan kişilerde iki temel değişik faktör grubunun varlığını saptamaya götürmüştür. Buna göre, her işgörenin iki grup ihtiyacı vardır. Bunlar hijyen ve güdüleyici ihtiyaçlardır. Güdüleyiciler, işin içeriği gibi işin kendisiyle, işin ne kadar zor olduğu ile ilgili olup, başarı ve tanınmayı içermektedir. Sorumluluk, işteki özerklik, ilgi çekici bir iş gibi unsurlar güdüleyici ihtiyaçları ifade etmektedir. Hijyen faktörleri ise, iş ve çalışma

çevresiyle ilgili olup, örgüt politikası ve idaresi, denetim, ücret, iş güvenliği, kişiler arası ilişkiler ve çalışma koşullarını içermektedir. Hijyen ihtiyaçlar, işin fiilen yapıldığı yerdeki fiziksel ve psikolojik ortamla ilişkilidir. İş doyumunun esas kaynağının işin kendisi olduğu görüşüne odaklanmıştır. Herzberg, güdüleyici ihtiyaçlar, hijyen ihtiyaçları ve iş doyumunu arasındaki ilişkileri şu şekilde ifade etmiştir: Güdüleyici ihtiyaçlar karşılandığında işgörenlerde doyum algılanacak, karşılanmadığında ise doyumsuzluk algılanmayacaktır. Hijyen ihtiyaçları karşılandığında işgörenlerde doyumsuzluk algılanmayacak, karşılanmadığında ise işgörenlerde doyumsuzluk algılanacaktır (Kaynak, 1995: 132).

2.4.3.4. ERG Kuramı

Clayton Alderfer tarafından geliştirilen bu kuram, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi kuramına büyük benzerlikler içermektedir. Ancak bu kuramda ihtiyaçlar beş düzeyde değil üç düzeyde incelenir. Bunlar:

- Varolmak (existence) ihtiyacı: Maslow'un fizyolojik ve güvenlik ihtiyacına denk gelmektedir.
- İlişki (relatedness): Sevgi ihtiyacı ve kişisel ilişkilerle ilgili olarak insanın başka insanlarla düşünce ve duygularını paylaşma, saygı ve itibar ihtiyacını kapsar.
- Büyüme (growth): Bireysel çaba ile ilgili olarak bireyin kendini gerçekleştirme ihtiyacını içerir. Bir insanın yeteneğini kullanması, mevcut olan potansiyellerini ortaya çıkarması da gelişme içerisinde yer alır (Çetinkanat, 2000: 16).

2.4.3.5. İş Özellikleri Kuramı

İş özelliklerinin insanları nasıl etkilediği hakkındaki en etkili kuram Hackman ve Oldham'ın (1975) İş Özellikleri Kuramıdır. Bu kuramda, iş özelliklerinden kasıt, iş olarak adlandırılan görevin kendi doğası ve içeriğidir. Bu kurama göre, kişiler işlerini keyifli ve anlamlı bulduklarında işlerinden hoşlanırlar ve daha iyisini gerçekleştirebilmek için motive olurlar. Kurama göre, herhangi bir işe uygulanabilecek, iş doyumunu belirleyen işe ait beş boyut vardır:

- Beceri Çeşitliliği: Bir işi gerçekleştirmek için gerekli olan değişik becerilerin sayısı.
- Görev Özdeşliği: Çalışanın bir işin tamamını mı yoksa bir kısmını yaptığını gösterir.
- İşin Önemi: İşin diğer insanlar üzerindeki etkisi.
- Özerklik: Çalışanın işini olması gerektiğini düşündüğü şekilde gerçekleştirebilme özgürlüğüdür.
- Geribildirim: Çalışana işini ne kadar doğru yapmış olduğu hakkında verilen bilgi.

Hackman ve Oldham 1976 yılında kuramlarına bir kişilik değişkeni olan Büyüme Gereksinimi Gücünü (BGG) de eklemiştirler. BGG değişkeni bireyin özerklik ve kişisel büyüme gibi üst düzey gereksinmelerinin gerçekleştirilmesi anlamına gelmektedir. Bu değişken eklendiğinde kuram, işin özelliklerinin ancak Büyüme Gereksinimi Gücü yüksek olan bireyler için güdüleyici olabileceğini söylemektedir (Spector, 1997: 31-33). Bu kuram, özetle, ilginç ve zor işleri tercih eden bireyleri karmaşık işlerin daha çok mutlu edip, güdüleyeceğini söylemektedir. Bu bireyler çok kolay işlerden doyum sağlayamayacak olmaları nedeniyle bu gibi işlerden kaçınmak isteyeceklerdir. BGG değişkeninin iş doyumunu üzerindeki etkisi hipotezini denemek üzere Loher, Noe, Moeller ve Fitzgerald, (1985) tarafından yapılan meta-analiz çalışmaları da BGG düzeyi yüksek olan bireyler için işin özellikleri ve iş doyumunu arasındaki korelasyonun BGG düzeyi düşük olanlara oranla daha yüksek olduğunu desteklemektedir (Spector, 1997: 34).

Uslu, resmi eğitim kurumlarında çalışan 107 psikolojik danışma ve rehberlik uzmanlarının iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin danışmanların denetim odağı ve bazı değişkenlere göre karşılaştırmasını İş Doyum Ölçeği uygulayarak incelemiştir. Cinsiyet, medeni durum, mesleki yeterlilik, hizmet içi eğitim, kurumun fiziki şartları, okul yöneticisiyle iş birliği yapmak, görev yaptıkları yerleşim birimi, denetim odağına göre iş doyumları farklılaşmakta ve önemli ölçüde etkilemekte içten denetimli rehber öğretmenlerin iş doyumları dıştan denetimlilere göre önemli düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır (Uslu, 1999).

2.4.3.6. Eşitlik Kuramı

İş doyumunu ile ilgili bir diğer kuramsal yaklaşım da eşitlik kuramıdır. Eşitlik kuramı, Herzberg'in etmenlerine başka etmenler eklemiştir. Adams'a göre iş doyumunu, bireyin diğer kişilerle nasıl karşılaştırıldığı ve ne istendiği ile neyin elde edildiğinin karşılaştırılması sırasında iş görenin eşitlik ve haklılık gibi duyduğu kişisel hislere dayanmaktadır. Diğer ifadeyle bu kuram, referans sonuçları ile ilgili iş doyumunu etkileyen faktörlere sadece etmenleri etkilemekle kalmamış, yani bireyin yaptıklarıyla ya da çevrenin sağladıklarıyla ilgilenmek yerine, bu tip olaylarda bireylerin bilişlerinin ne olduğuna dikkat çekerek, iş doyumunu kuramlarına bilişsel boyutu da eklemiştir (Tezer ve Uzer, 1992).

Coşkuner'e göre, denklik kuramı iş doyumunu "bireyin algıladığı girdi-çıkıtı (katkı-ödül) dengesi" olarak tanımlamaktadır. Eşitlik kuramına göre doyum ya da doyumsuzluk, çalışanın kendisine verilen güvencesi ve yükselme gibi ödüllerle; bireyin örgüte katkıları arasındaki oran ile diğer iş görenlere verilen ödüller ve onların örgüte katkılarının karşılaştırılmasıyla belirlenir. Çalışanın algılamalarındaki eşitlik doyumuna, eşitsizlik ise gerginlik yaşamasına, gereğinden fazla ya da az ödüllendirme ise doyumsuzluk yaratır (Coşkuner, 1994).

Huseman, Hatfield ve Miles bu kuramı 1987'de genişletmiş ve iş ortamındaki çalışanları davranışlarıyla ilgili olarak üçe ayırmışlardır:

- İyilikseverler: Özgeci, diğer çalışanlardan az ödüllendirildiklerinde de doyum sağlayan, diğer çalışanlarla eşit ya da onlardan daha fazla ödüllendirildiklerinde suçluluk duyan kişilerdir.
- Hakkaniyete duyarlı olanlar: Hakkaniyet kuramında sözü edilen türde davranış gösteren kişilerdir. Çalışanların hakkaniyete uygun bir biçimde ödüllendirilmesini isterler.
- Kendini hak sahibi olarak görenler: Aldıkları her şeyin kendilerinin hakkı olduğuna inanan kişilerdir. Sadece diğer çalışanlardan daha fazla ödüllendirildiklerinde doyum alırlar, eşit ya da daha az ödüllendirildiklerinde sıkıntı duyarlar (Smither, 1994).

2.4.3.7. Vroom'un Beklenti Kuramı

Beklenti (Valence) modeli de güdülemede bilimsel bir kuramdır. Wroom'a göre sadece ihtiyaçlar davranışı başlatmaya yetmez, bireyin davranışa güdülenebilmesi için aynı zamanda bir beklentisinin de olması gerekir. Halbuki Herzberg'in çift etmen kuramı ve diğer güdü kuramları, kişiyi motive eden iş rolleri üzerindeki etmenleri araştırmaya yönelikken beklenti kuramı, kişisel farklılıkların güdüdeki rolünü açıklamaya yönelik bir kuramdır (Akt. Tosun, 1981).

Bu kuramın üç temel ögesi beklenti, aracılık ve değerdir. Özetle, beklenti kuramına göre bireyin bir sonuç için istekli olması ve göstereceği çaba ile sonuca ulaşacağı beklentisi onu, o sonucu elde etmeye yöneltecek ve doyuma ulaşmasını sağlayacaktır. Tersi ise, bireyin doyumсуuzluğuna neden olacaktır. Örgütsel açıdan düşünüldüğünde verimli çalışmayı sağlamak ve iş doyumunu artırmak için iş görenlerce hedeflenen amaçları iyi bir iletişim ve ödülle artırmak ve buna ek olarak da iş görenlerin gerçekten arzulanan sonuca ulaşabileceği beklentisini güçlendirmek gerekmektedir (Onaran, 1981).

2.4.4. İş Doyumunun Sonuçları

2.4.4.1. İşe Devamsızlık

İş doyumunun düşük olması çalışanlarda devamsızlık, bıkkınlık, kuralları önemsememe, işten şikayet etme, örgüte zarar verme, işi bırakma, savurganlık, yalancı hastalık ve kazalar gibi davranış ve sonuçlar oluşturabilmekte, ruhsal yapıyı da olumsuz etkilemektedir (Başaran, 2000).

Araştırmalar ücretlerin çalışanlar için çok önemli olduğunu göstermektedir. İş doyumunun gelir düzeyi ile olumlu bir ilişkisinin olduğunu belirten bulgular vardır. Ücret nedenli yüksekse doyumda o denli yüksektir (Kolasa, 1969: 455). Bireyin maddi doyumсуuzluğu performansını düşürmekte, istifa ve devamsızlık ihtimalini artırmakta ve işin tümünden duyduğu doyumсуuzluk seviyesini yükseltmektedir (Saal ve Knight, 1988: 304).

Bireylerin işlerini bırakmaya karar verememeleri durumunda devamsızlık davranışı ortaya çıkar. Devamsızlık, bireyin geçerli bir mazereti olmadan işe geç gidip erken ayrılması olarak tanımlanabilir. İş doyum-u-devamsızlık ilişkisi arasında bulunan

korelasyon düşük olmakla birlikte Brief (1998) ve Spector (1997), bu ilişkinin düşük olmasının birkaç nedeni olabileceğini belirtmektedirler. Bunlardan birisi, devamsızlığın karmaşık bir değişken olduğu ve çok sayıda nedeninin olabileceğidir. Kaza geçirmek, hastalanmak ve bir aile bireyinin hastalığı gibi devamsızlık nedenlerinin doyumla ilişkisinin olmaması beklenir. Diğer, işyerinin uyguladığı devamsızlık politikası olabilir. Doyum-devamsızlık ilişkisinin, devamsızlık politikasının çalışanlara açıkça belirtildiği, devamsızlığa tolerans gösterilmeyen ve yaptırım uygulanan bir işyerinde devamsızlık politikasının net olmadığı, devamsızlığın ara sıra takip edildiği ve çalışanlara nadiren yaptırım uygulanan bir işyerine oranla daha düşük olması beklenir. Bu nedenle, devamsızlığın işten doyum sağlanamamasına bir tepki olması düşük bir olasılık olacaktır. Benzer şekilde, Johns ve Nicholson (1982); Martocchio (1994); Nicholson ve Johns (1985), doyum-devamsızlık ilişkisinin zayıf olmasının olası bir başka nedeninin ‘devamsızlık kültürü’ olduğunu belirtmişlerdir. Bu ilişkinin, bireylerden işe gitmelerinin imkansız olduğu durumlar haricinde işe devam etmelerinin beklendiği, katı toplumsal kuralların geçerli olduğu bir kültürde zayıf olması muhtemeldir (Akt: Brief, 1998: 37) Gözüm, koruyucu sağlık hizmetlerinde görev yapan hemşire ve ebelerde iş doyumunu, tükenmişlik ve işe devamsızlığı etkileyen faktörleri Erzurum’da koruyucu sağlık hizmetlerinde görev yapan 32 hemşire ve 54 ebe üzerinde Maslach Tükenmişlik Ölçeği uygulayarak incelemiştir. Çalışmasında, hemşire ve ebelerin iş doyumları ile tükenmişlik düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğunu saptamıştır. İş doyumunu ile işe devamsızlık arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Örgüte bağlılık ve işten ayrılma girişiminin duygusal tükenmişliği, mesleğe bağlılığın ise duyarsızlaşma ve duygusal tükenmişliği etkilediği saptanmıştır. İşin kendisi, yönetim biçimi, yöneticilerle ve çalışma arkadaşları ile ilişkiler ve yükselme olanakları boyutlarından sağlanan doyum ile duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında negatif, işin kendisi boyutundan sağlanan doyum ile kişisel başarı düzeyi arasında ise pozitif yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Duygusal tükenmişlik ile işe devamsızlık arasında zayıf bir pozitif ilişki saptanmıştır (Gözüm, 1996).

2.4.4.2. Performans

Genellikle iş doyumunun iş performansı ile olumlu olarak bağlantılı olduğuna inanılmaktadır. İş doyumunu yüksek olan çalışanlar iş doyumunu düşük olan çalışanlardan daha yüksek düzeyde performans sergileyeceklerdir (George ve Jones, 1996).

İş doyumunu aynı zamanda işlevsel bir amaca yönelik bir konudur. Doyum ile işe devamsızlık, iş değiştirme ve performans düşüklüğü arasında ters yönde ilişkiler vardır. İşinden doyumсуuz, işinde stres yaşayan bireylerin iş değiştirme, devamsızlık, performans düşüklüğü, uyumsuzluk gibi olumsuz sonuçlar yaşadıkları, tüm bunların da verimliliği etkilediği tartışılmaktadır. Ülkemizde yapılan bir çalışmada iş doyumunu arttıkça bireylerin stres belirtilerinin azaldığı ve performansın yükseldiği bulunmuştur (Şahin ve Batıgün, 1997: 57-71).

İş doyumunu performansın daha iyi bir hale gelmesini, gelişmesini sağlamakta; daha iyi bir hale gelen performans da iş doyumunun yükselmesine neden olmaktadır. İş doyumunu çalışanların ihtiyaçlarının gerçekleştirilmesini sağlamaktadır. Eğer çalışanların yaptıkları iş bu ihtiyaçları karşılırsa, çalışanların performansı yükselir ve istedikleri ödülleri sağlayabilirler (Schultz ve Schultz, 1998).

2.4.4.3. İşten Ayrılma

Araştırma sonuçları da, varsayıldığı üzere, bağlılığı yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğunu göstermiştir. Türk çalışanlar üzerinde yapılan bir araştırma da duygusal ve normatif bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişki olduğunu; devamlılık bağlılığının işten ayrılma niyetini etkileyen faktör olmadığını ortaya çıkarmıştır (Wasti, 2000: 201-224).

2.5. KONU İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR VE YAYINLAR

2.5.1. Yurtiçinde Yapılmış Araştırmalar

Aral ve Bıçakçı (2001), “Okulöncesi Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Benlik Saygılarının İncelenmesi” isimli çalışmasında öğretmenlerin mesleki benlik saygı düzeyinin belirlenmesi ve mesleki benlik saygı düzeylerinde öğretmenin yaşı, öğretmenin çalıştığı okul türü, öğretmenin mezun olduğu program, çalışma süresi ve grupta bulunan çocuk sayısı değişkenlerinin anlamlı farklılık yaratıp yaratmadığının incelenmiştir. Araştırma Ankara il merkezinde bulunan okulöncesi eğitim kurumlarında çalışan toplam 216 öğretmen üzerinde yürütülmüştür. Araştırmada öğretmenlerin kendileri ve çalıştıkları okulöncesi kurum hakkında bilgi edinmek amacıyla “Genel Bilgi Formu”, öğretmenlerin mesleki benlik saygı düzeylerini değerlendirmek için ise Arıcağ (1999) tarafından geliştirilen “Arıcağ Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği”

kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda öğretmenin yaşının, öğretmenin çalıştığı okul türünün ve çalıştığı grupta bulunan çocuk sayısının öğretmenlerin mesleki saygı düzeylerinde farklılık yarattığı ($p < .05$, $p < .001$) belirlenirken, öğretmenin mezun olduğu programın ve çalışma süresinin öğretmenlerin mesleki saygı düzeylerinde etkili olmadığı saptanmıştır ($p > .05$).

Uyan'ın (2002), “Öğretmenlerin İş Değerleri, Kişilik Özellikleri ve İş tatminleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Meb'e Bağlı Resmi ve Özel Eğitim Kurumlarında Gerçekleştirilen Bir Araştırma” isimli çalışmasında, öğretmenlerin iş değerleri, kişilik özellikleri ve iş tatminleri arasındaki ilişkilerin incelenmiştir. Özel okulda çalışan öğretmenlerin iş doyumu, resmi okullarda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Araştırmacı, bunun nedenini özel okulda çalışan öğretmenlerin iş doyumuna önem verilmesi verisini iyi yapan öğretmenlere yüksek ücret politikasının uygulanması olarak açıklamaktadır. Öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen etmenler arasında ücretin yanında öğretmenin mesleğini bilinçli olarak seçmesi, cinsiyet, öğretmenin branşı, çalışma yılı, eğitim politikaları, öğretmenin kişilik özellikleri, öğretmenin kişisel gelişime açık olması gibi etmenler sayılabilir.

Kargı (2002) tarafından yapılan “Okulöncesi Öğretmenliği Programında Okuyan Üniversite Öğrencilerinin Benlik Algıları ile Mesleki Olgunluk Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” konusu araştırma sonucunda elde edilen bulgular, öğrencilerin benlik imgeleri ile mesleki olgunluk düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Öğrencilerin benlik imgesi düzeyleri yükseldikçe, mesleki olgunluk düzeylerinin de yükseleceğini ya da mesleki olgunluk düzeyinin yükselmesinin benlik imgesinin gelişimini de olumlu yönde etkileyebileceğini göstermektedir.

Sayın (2005), “Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Karşı Tutumları Ve Mesleki Benlik Saygılarının İncelenmesi” isimli çalışmasında, Süleyman Demirel Üniversitesi Burdur Eğitim Fakültesi'nin çeşitli bölümlerinde okuyan yüz kırk dört son sınıf öğrencisi ve tezsiz yüksek lisans programında okuyan seksen öğrenci ile öğretmen adaylarının mesleğine karşı tutumları ve mesleki benlik saygılarını incelemek amacıyla araştırma yapmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Arıcak Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği ve Öğretmenlik Mesleğine Karşı Tutum Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, eğitim fakültesi son sınıf öğrencileri ve tezsiz yüksek lisans programı öğrencileri arasında mesleğine karşı tutum ve mesleki benlik saygısı arasında eğitim

fakültesi son sınıf öğrencileri lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Aslan ve Köksal-Akyol (2006) “Okulöncesi Öğretmenliği Anabilim Dallarında Öğrenim Gören Öğrencilerin ve Alanda Çalışan Öğretmenlerin Empatik Becerilerinin İncelenmesi” isimli araştırmalarında okul öncesi öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ve mesleki benlik saygılarını incelemiştir. Araştırmanın örneklemini Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Okulöncesi Öğretmenliği Anabilim Dalında öğrenim görmekte olan yüz yirmi öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak “Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği” ve “Arıcak Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma sonucunda devam edilen sınıf düzeyinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ve mesleki benlik saygıları üzerinde anlamlı bir farklılığa neden olmadığı, öğretmenliği tercih nedeninin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ve mesleki benlik saygıları üzerinde anlamlı bir farklılığa neden olduğu bulunmuştur. Ailede öğretmen olmasının mesleki benlik saygısı üzerinde anlamlı bir farklılığa neden olduğu saptanmıştır.

Genelde yapılan araştırmalarda hem tükenmişlik hem de iş doyumunu ölçülmüş ve nedenleri araştırılmıştır. Yapılan araştırmalarda da en dikkat çeken nokta genelde iş doyumundaki hareketlerin tükenmişliğin en iyi habercisi olduğudur. Ayrıca isten memnuniyet, medeni durum, akademik statü, yönetimin desteği ve pek çok faktör de tükenmişliği etkileyen faktörlerdir. Çalışmaların çoğu da genelde sağlık alanında çalışanlarla yapılmıştır. Filiz Bilge'nin Ankara'daki devlet üniversitelerinde 194 akademisyen üzerinde yapmış olduğu araştırmasına göre iş doyumundaki artış ve azalışlara paralel olarak tükenmişlik düzeyi de değişkenlik göstermektedir (Bilge, 2006:153).

Tümekaya (1996), "Öğretmenlerde Tükenmişlik, Görülen Psikolojik Belirtiler ve Basa Çıkma Davranışları"nı incelemiştir. Öğretmenlerdeki tükenmişlik görülen psikolojik belirtiler ve basa çıkma davranışları üzerindeki araştırması sonucunda su verilen elde etmiştir: Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile; cinsiyet, yaş, öğrenim derecesi, çalışılan okul, okuldaki görevi gibi sosyo - demografik değişkenler arasında anlamlı bir fark vardır. Özer (1998), rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi, nedenleri ve çeşitli değişkenlere ele almıştır. Bu incelemelerle birlikte yapmış olduğu araştırma sonucunda şu bulgulara ulaşmıştır: Tükenmişliğin nedenini, rehber öğretmenlerin %85'i öğretmenlerden ve yöneticilerden destek ve yardım görmeme olarak belirtmiş ve hatta engellenmeyi en büyük sorun olarak göstermişlerdir. Bu açıdan PDR mensuplarının

tükenmişlik konusunda oldukça büyük tehdit kaynağına sahip olduğu görülmüştür. Bu olumsuz koşullara rağmen rehber öğretmenlerin görevlerini içtenlik ve azim ile yaptıkları görülmüştür.

Dursun (2000), öğretmenlerde tükenmişlik ve yükleme biçimi, cinsiyet eğitim düzeyi ve hizmet süresi değişkenleri arasındaki yordayıcı ilişkilerinin incelenmiştir. öğretmenlerde tükenmişlik ile yükleme biçimi, cinsiyet, eğitim düzeyi ve hizmet süresi değişkenleri arasındaki yordayıcı ilişkileri incelendiği araştırmasında şu sonuçları elde etmiştir: Hizmet süresi ve genel yüklemelerdeki artışı ise bağlı stresle basa çıkma konusundaki tükenmişliği artırdığı bayanlarda, öğretim düzeyi yüksek olanlarda ve dışsal nedensel yüklemelerde bulunanlarda, öğrenciye yönelik tutumlar konusundaki tükenmişliğin daha fazla görüldüğü; eğitim düzeyi yüksek olanlarda ve hizmet süresi az olanlarda ise iş doyumunu konusundaki tükenmişliğin daha fazla görüldüğü sonuç olarak söylenebilir.

Argun ve İkiz (2003), “Anaokullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Kişisel ve Sosyal Uyumları ile Bazı Sosyo- Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi” isimli çalışmada, öğretmenlerin tükenmişlik ve uyum düzeyleri arasında negatif bir ilişki saptanırken; yeni mezun ve genç öğretmenlerin sosyal ilişki düzeyleri; meslekten doyum alanları, duygusal tükenmişlik düzeyleri ve maaşını yeterli bulanların kendini gerçekleştirme düzeyleri diğerlerinden daha iyi çıkmıştır (Aksoy, 2009:5).

Baysal (2005), “Tükenmişlik Sendromuna Bir Örnek: Zihinsel Engelli Öğrencilere Eğitim Veren Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi” isimli çalışmada çeşitli değişkenlere göre zihinsel engellilerle çalışan öğretmenlerde tükenmişlik düzeyini incelemiştir. Ve araştırmanın sonucunda göre, öğretmenlerde duygusal tükenme, duyarsızlaşma boyutlarında tükenmişlik sendromunun yaşandığını belirlemiştir.

Silah (2005), öğretmen tükenmişliği ile öğrenim derecesi, çalışılan okul, hizmet süresi ve okula devam eden öğrencilerin sosyo - ekonomik düzeyi değişkenleri arasında anlamlı ilişkiler bulunduğunu göstermiştir. Ayrıca araştırma sonucu, uygun olan basa çıkma stratejileri ile öğretmenler arasındaki düşük düzeydeki tükenmişlik ve uygun olmayan basa çıkma mekanizmaları ile yüksek düzeydeki tükenmişlik arasında bir

ilişkinin olduğunu göstermektedir. Çelik (1987), “Teknik Öğretmenlerin İş Doyumsuzluğu ve Ayrılmalarına Etkisi”ni incelemiştir. İsten doyumumsuzluğun teknik öğretmenlerin öğretmenlikten ayrılmalarına etkisini belirlemek amacıyla bir araştırma yapmıştır. araştırma sonucunda, öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin en fazla ücretten doyumumsuzluk duydukları, bunu sosyal konumdan duyulan doyumumsuzluk ve gelişme ve yükselme olanaklarından duyulan doyumumsuzluğun izlediği belirlenmiştir. Öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin en az bireyler arası ilişkilerden doyumumsuzluk duydukları, bunu iş ve niteliğinden duyulan doyumumsuzluğun izlediği belirlenmiştir. Verilen ücretin yetersiz oluşu, yapılan işe denk bir ücret verilmeyişi, verilen ücretin günlük geçimi sağlamaya yetmemesi, teknik öğretmenlerin ücretten duydukları doyumumsuzluğun önemli nedenleri olarak belirlenmiştir.

Balcı (1985) Etkili Okul ve Türkiye’de Uygulanabilirliği, Yeni Türkiye Eğitim özel sayısında eğitim yöneticilerinin iş doyum düzeyine saptamak amacıyla yapılan araştırmayı detaylı bir şekilde anlatmıştır. Bu çalışmada iş doyumunu etkenleri olarak ücret, gelişme ve yükselme imkânları, çalışma koşulları örgütsel etkinlik arasında kuvvetli bir ilişkinin olmadığı bulunmuştur.

Birlik (1999), öğretmenlerin mesleki durumu ve eğitim anlayışlarını incelemiştir. Bu yapmış olduğu araştırma sonucunda, mesleki kıdem ile iş doyumunu arasında olumlu bir ilişki olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin mesleki kıdemleri arttıkça işlerindeki doyum düzeyleri artmaktadır. Bunun nedeni, deneyim dolayısıyla uyumun artması olabilmektedir. Öte yandan daha genç öğretmenlerin aşırı beklenti içinde olmaları, onların işe ilk girdiklerinde doyum düzeylerini düşürmektedir. Mesleği ilgi alanına uygun görme düzeyi ile mesleki doyum arasında doğrusal bir ilişki gözlenmiştir. Yani öğretmenliği ilgi alanına uygun görme düzeyi arttıkça meslekten sağladığı doyum düzeyi de artmaktadır. İlgi alanına uygunluk düzeyi düştükçe, meslekten doyum düzeyi düşmektedir. Alınan ücret ile iş doyumunu arasında da anlamlı bir ilişki gözlenmiştir. Alınan ücretin düşüklüğü, iş doyumunu da olumsuz etkilemiştir. Ayrıca cinsiyet ile meslekten duyulan memnuniyet derecesi arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Demir (2001), “Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Olası Faktörler Ve Bu Faktörler Kapsamında Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi” isimli çalışmada sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarını etkileyen ve etkileyebilecek olan faktörler detaylı bir şekilde incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini 354 öğretmen

oluşturmuş, ancak 140 öğretmenin anketi değerlendirmeye alınmıştır. Bulgulara göre sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri orta düzeyde bulunmuştur. Öğretmenlerin en çok doyum sağladıkları faktörün iletişim, en az doyum sağladıkları faktörün ise ücret olduğu bulunmuştur.

Özyurt, Hayran ve Sur'un (2006) yaptıkları bir araştırmada iş doyumunun kişisel başarı ile pozitif, duygusal tükenme ve benlik saygısı ile negatif ilişkili olduğu bulunmuştur.

2.5.2. Yurtdışında Yapılmış Araştırmalar

Edward A.Holaway (1978) öğretmenlerin işleri ve iş koşulları ile ilgili doyum derecelerini ölçmüştür. Elde ettiği bulgulardan iş güvencesi maaş, izin ile ilgili durumlarda doyum oranının yüksek olduğunu bulmuştur.

Howell, Bellenger ve Wilcox'un (1987) yaptıkları bir araştırmada, yüksek benlik saygısının, algılanan stresin düşük olması sebebiyle, iş doyumunu ile olumlu yönde ilişkisi olduğu bulunmuştur. Yüksek benlik saygısına sahip kişiler, stres yaratıcı etkiler ile başa çıkmada ve onları önlemede daha başarılı olmaktadır.

Piccolo, Judge, Takahashi, Watanabe ve Locke'un (2005) Japonya'da yaptıkları bir araştırmada (kollektivist kültürler için de) kişinin kendine verdiği değer ile doyumun ve mutluluğun bir belirleyicisi olduğunu belirtmişler ve yüksek benlik saygısının iş doyumunu olumlu yönde etkilediği sonucuna varmışlardır.

KIemer ve Hofman (1985), öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile mesleki kişilikleri arasında önemli ölçüde olumsuz ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Ancak kişilik yapısının tükenmişliği nasıl etkilediği ortaya konulamamıştır.

Sermon (1994), yaş cinsiyet, çalışma süresi ile orta öğretimde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın sonuçlarında yaş, cinsiyet ve çalışma yılı gibi demografik değişkenlerle tükenmişlik arasında ilişki bulunamamıştır.

Kim (2005) tarafından Kore'de yapılan bir çalışmada kadın çalışanların iş doyumunu düzeyleri erkek çalışanlarınkinden daha yüksek bulunmuştur. Bu sonucun nedenlerinden biri, kadınların işle ilgili beklentilerinin düşük olmasıdır. İkinci bir neden de kadınların hoşnutsuzluklarını ifade etmemeleridir. Başka bir çalışmada kadın ve

erkek çalışanların iş doyumu, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetleri bakımından farklılaşmadıkları bildirilmiştir.

Pagano ve Rand (1997) çalışmalarında Jersey Şehri Devlet Yüksek Okulu öğretmenlik hazırlık programından mezun olan ve kent okullarında iki yıl eğitim vermiş öğretmenlerinin motivasyon, tükenmişlik ve iş doyumlarının nasıl etkilendiğini araştırmaktadır. On iki ilkokul, dokuz ortaokul, yedi anaokulu öğretmeni, öğrenciyken mesleki motivasyonlarını, iş doyumlarını ve tükenmişlik düzeyini inceleyen daha önceki çalışmada da yer almıştır. Araştırma sonucunda, dört öğretmenin kent okullarında öğretmenlik yapma ve genel olarak öğretmenlik mesleğine ilişkin motivasyonlarının arttığı ve bu nedenle de iş doyumlarının arttığı ve buna paralel olarak da tükenmişlik düzeyinin azaldığını göstermektedir. On üç öğretmenin aynı motivasyona ve iş doyumu ve tükenmişlik düzeyine sahip olduğu ve dört öğretmenin motivasyonlarının azaldığı azalmasıyla birlikte tükenmişlik düzeylerinin arttığı ve iş doyumlarının azaldığı görülmüştür. Artan motivasyona sahip öğretmenler, gençlerle çalışmakta kararlı olduklarını ve zevk aldıklarını; zor şartlar altında öğrencilerin ihtiyaçlarını başarılı bir şekilde karşılayarak fark yaratma şansı olduğunu ve kentsel çevrede büyümüş olmanın verdiği deneyimle bu okullarda staj yaptıkları takdirde neyle karşılaşmayı bekledikleri ve bu konuda sahip oldukları bilgileri belirtmişlerdir. Motivasyonları az olan tükenmişlik düzeyi yüksek olan öğretmenlerin ikisi işaret edilen öğrencinin motivasyon eksikliği olduğunu, saygısız davrandıklarını, diğer ikisi ise yönetimden destek görmediklerini belirtmişlerdir.

Bryne (1998),’nın yapmış olduğu “Maslach Burnout Inventory; Testing for Factorial Validity and Invariance Across Elementary, Intermediate and Secondary School Teachers” isimli çalışmasına göre okul öncesi ve diğer kurumlarda eğitim veren öğretmenlerde tükenmişliğin beş aşamada gerçekleşmektedir. Bu aşamalardan ilki yüksek hırsın ve memnuniyetin kısa süreli kaybı aşamasıdır. Kişi bu durumda önlem alırsa sorun kronik hale gelmez. Diğer aşama ise yüksek oranda enerji kaybı yaşanan aşamadır. Bu dönemde işte yetersizlik, hoşnutsuzluk görülür. Bir sonraki aşamada ise kişi yavaş yavaş çevresindeki öğrencilere, velilere ve iş arkadaşlarına olan ilgisini kaybeder. Sonraki aşama ise kişinin sık sık hastalanma işte devamsızlık durumlarını içerir. Son aşama ise profesyonel yetersizlik, fiziksel ve psikolojik işlevsizlik olarak ifade edilir.

Furnham ve Zacherl'e (1986) göre, iş doyumu için gerekli olan kişilik-is uyumunun sağlanması için kişinin yeteneklerine ve becerilerine uygun bir işi yapıyor olması ve iş ortamının kişinin ihtiyaçlarını karşılar nitelikte olması gerekmektedir. Bu uyumun sağlanmaması kişinin sağlığı, benlik saygısı ve iş doyumu üzerinde olumsuz etkiler yaratabilmektedir.

Sargent ve Hannum (2003) "Keeping Teachers Happy: Job Satisfaction among Primary School Teachers in Rural China isimli çalışmasında Çin'deki kırsal bölgelerde öğretmenlerin iş doyumu incelenmiştir. Çin'in kırsal bölgesinde çalışan ilkököl öğretmenleriyle yaptıkları araştırma sonucunda, genç öğretmenlerin ve daha eğitilmiş öğretmenlerin iş doyumunun düşük ve köy halkı tarafından eğitime destek verilen, işbirliğini destekleyen örgütsel iklime sahip okullarda iş doyumunun yüksek olduğu tespit edilmişlerdir. Şaşırtıcı olarak, toplum ve okuldaki ekonomik kaynakların belirsiz etkilerini gösteren okul harcamaları ve ücretleri zamanında ödenmeyen öğretmenlerin iş doyumunu pozitif olarak etkilerken, toplumların ve okulların ekonomik durumlarını gösterir kişi başına gelir, kasabanın okula yardımı ve ücretleri iş doyumunu negatif olarak etkilemiştir ya da hepsiyle ilişkisizdir.

Bono ve Judge (2003)'in "Core Self-Evaluations: A Review of the Trait and its Role in Job Satisfaction and Job Performance" çalışmasında ve bu çalışmanın bir benzeri olan Heller, Judge ve Watson (2002)'in "The Confounding Role of Personality and Trait Affectivity in The Relationship Between Job and Life Satisfaction" isimli çalışmada temel benlik değerlendirme etkenleri (benlik saygısını içeren bir kavram) hakkında yaptıkları bir araştırmada temel benlik değerlendirme etkenleri ile iş doyumu arasında ilişkisi bulunduğunu belirtmişlerdir.

Tu, Bernard, Plaisent ve Maguiraga (2004) tarafından yapılan çalışmada Çin ve Tayvan'da yüksek eğitimde ki öğretmen kadrosunun iş doyumları cinsiyet açısından araştırılmıştır. 194 Tayvanlı ve 211 Çinli öğretmenle yapılan araştırma sonuçlarına göre, puan ortalamaları arasında anlamlı farklılıklar bulunmazken, Tayvanlı erkek öğretmenlerin iş doyumu puan ortalamaları kadın öğretmenlerden yüksek bulunmuştur. Toplam iş doyumu puan ortalamalarında eğitim reformlarından sonra Tayvanlı ve Çinli öğretmenler arasında cinsiyet açısından istatistikî olarak önemli farklar bulunmamıştır.

Bogler (2005) yaptığı çalışmada, Musevi İsraili ve Arap İsraili öğretmenlerin iş doyumları arasındaki farklılıkları ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Çalışmanın başında, bu iki grup arasında yaş, cinsiyet ve eğitim gibi demografik faktörlerin farklılık oluşturup oluşturmadığı öğrenilmeye çalışılmış, daha sonra iki değişken daha araştırmaya ilave edilmiştir. Öğretmenlerin mesleklerini ile yöneticilerinin liderlik tiplerini algılamaları olan bu iki değişkenin, her bir grubun iş doyumuna katkısı araştırılmıştır. Regresyon analizleri, eklenen bu iki değişkenin Musevi ve Arap asıllı öğretmenlerin iş doyumunu önceden bildirmede önemli gücünün olduğunu göstermiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni, verilerin toplanması ve çözümlenmesi ve veri toplama araçları üzerinde durulmuştur.

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu araştırmada okulöncesi anabilim dalı öğretim elemanlarının benlik saygıları, iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki bazı değişkenlere göre incelenmiştir. Araştırma iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığı ve/veya derecesini araştıran genel tarama modellerinden ilişkiyel tarama modeli kullanılarak yapılmıştır.

3.2. ARAŞTIRMANIN EVRENİ

Araştırma evrenini 2008-2009 Eğitim-Öğretim yılında Türkiye'deki okulöncesi eğitim öğretmenliği bölümünün bulunduğu üniversitelerde görev yapmakta olan okul öncesi eğitim anabilim dalı öğretim elemanları oluşturmaktadır. Gönderilen 157 anketten 57 tanesini geri dönmüş ve çalışma 57 anket üzerinden yürütülmüştür. Çalışma evreni örneklem içerisinde yer alan okul öncesi eğitim öğretim elemanlarına ilişkin istatistikî bilgiler Tablo 3.1 den itibaren verilmiştir.

Tablo 3.2.1. Araştırmaya Katılan Okulöncesi Öğretim Elemanlarının Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

CİNSİYET	N	%
Erkek	25	43,9
Kadın	32	56,1
Toplam	57	100,0

Tablo 3.2.1.'de görüldüğü gibi araştırmaya katılan okulöncesi öğretim elemanlarının %56,1'ini kadın öğretim elemanları, %43,9'unu erkek öğretim elemanları oluşturmaktadır. Bu verilere göre öğretim elemanlığı görevinin erkeklere göre kadınlar tarafından daha fazla tercih edildiği söylenebilir.

Tablo 3.2.2. Araştırmaya Katılan Okulöncesi Öğretim Elemanlarının Yaş Düzeylerine Göre Dağılımları

YAŞINIZ	N	%
25-30	13	22,8
31-35	24	42,1
36-40	8	14,0
41-50	9	15,8
51 ve üzeri	3	5,3
Toplam	57	100,0

Tablo 3.2.2.'de görüldüğü gibi araştırmaya katılan okulöncesi öğretim elemanlarının %22,8'i 25-30 yaş aralığında, %42,1'i 31-35 yaş aralığında, %14,0'ı 36-40 yaş aralığında, %15,8'i 41-50 yaş aralığında, 5,3'ü 51 ve daha üzeri yaş aralığında bulunmaktadır. Araştırmaya katılan okul öncesi öğretim elemanlarının büyük çoğunluğunun (%42,1) 31-35 yaş aralığında bulunduğu görülmektedir.

Tablo 3.2.3. Araştırmaya Katılan Okulöncesi Öğretim Elemanlarının Medeni Hallerine Göre Dağılımları

MEDENİ DURUM	N	%
Evli	46	80,7
Bekar	11	19,3
Toplam	57	100,0

Tablo 3.2.3.'de görüldüğü gibi araştırmaya katılan okulöncesi öğretim elemanlarının %80,7'sini evli öğretim elemanları, %19,3'ünü bekar öğretim elemanları oluşturmaktadır.

Tablo 3.2.4. Araştırmaya Katılan Okulöncesi Öğretim Elemanlarının Görev Unvanlarına Göre Dağılımları

UNVAN	N	%
Profesör	8	14,0
Doçent	8	14,0
Yrd. Doçent	15	26,3
Ogr. Gör	8	14,0
Araş. Gör	18	31,6
Toplam	57	100,0

Tablo 3.2.4.'de görüldüğü gibi araştırmaya katılan okulöncesi öğretim elemanlarının % 14,0'unu profesörler, %14,0'unu doçentler, %26,3'ünü yrd.doçentler, %14,0'unu öğretim görevlileri, %31,6'ünü araştırma görevlileri oluşturmaktadır.

Tablo 3.2.5. Araştırmaya Katılan Okulöncesi Öğretim Elemanlarının Görev Süresine Göre Dağılımları

GÖREV SÜRESİ	N	%
1-5	8	14,0
6-10	11	19,3
11-15	15	26,3
16-20	15	26,3
21 ve üzeri	8	14,0
Toplam	57	100,0

Tablo 3.2.5.'de görüldüğü gibi araştırmaya katılan okulöncesi öğretim elemanlarının %14,0'unun görev süresi 1-5 yıl aralığında, %19,3'ünün görev süresi 6-10 yıl aralığında, %26,3'ünün görev süresi 11-15 yıl aralığında, %26,3'unun görev süresi 16-20 yıl aralığında,%14,0'unun görev süresi 21 ve üzeri yıllar aralığında olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan okul öncesi öğretim elemanlarından okulda çalışma yılı 11-20 yıl aralığında bulunanlarda yığılma görülmektedir.

Tablo 3.2.6. Araştırmaya Katılan Okulöncesi Öğretim Elemanlarının Bilimsel Etkinliklere Katılma Durumlarına Göre Dağılımları

BİLİMSEL ETKİNLİK	N	%
Evet	55	96,5
Hayır	2	3,5
Toplam	57	100,0

Tablo 3.2.6.'da görüldüğü gibi görüldüğü gibi araştırmaya katılan okulöncesi öğretim elemanlarının %96,5'i bilimsel etkinliklere katıldığını, %3,5'i bilimsel etkinliklere katılmadığını belirtmiştir. Bu verilere göre okulöncesi öğretim elemanlarını içerisinde bilimsel etkinliklere katılanlarda yığılma görülmüştür.

Tablo 3.2.7. Araştırmaya Katılan Okulöncesi Öğretim Elemanlarının Sosyal Etkinliklere Katılma Durumlarına Göre Dağılımları

SOSYAL ETKİNLİK	N	%
Evet	26	45,6
Hayır	28	49,1
Bazen	3	5,3
Toplam	57	100,0

Tablo 3.2.7.'de görüldüğü gibi görüldüğü gibi araştırmaya katılan okulöncesi öğretim elemanlarının %45,6'sı sosyal etkinliklere katıldığını, %49,1'i sosyal etkinliklere katılmadığını, %5,3'u sosyal etkinliklere bazen katıldığını belirtmiştir.

3.3. VERİ TOPLAMA ARACI

Araştırmada veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu, Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Envanteri ve Hackman ve Oldman İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır.

▪ Kişisel Bilgi Formu

Okulöncesi öğretmenleriyle ilgili birtakım değişkenler hakkında bilgi toplamak amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Kişisel bilgi formunda öğretmenin görev yaptığı üniversite, görev yaptığı fakülte, görev yaptığı bölüm, yüksek öğretimdeki görev

süresi, bulunduğu kadrodaki görev süresi, lisans öğrenimini tamamladığı üniversite, mezun olduğu lisans programı, cinsiyeti, yaşı, mesleki unvanı, medeni durumu, uzun süredir yaşadığı yer, ekonomik durumu, bilimsel ve sosyal etkinliklere katılma durumu ile ilgili sorular bulunmaktadır. Etik kurallar göz önünde bulundurularak araştırma sırasında öğretim elemanlarına kimlik bilgilerini içeren sorular yöneltilmemiştir.

▪ **Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği**

Bugün birçok çalışmada benlik saygısı ölçümü için kullanılan Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği Rosenberg (1963) tarafından geliştirilen bir ölçektir. Ölçeğin orijinali New York şehir merkezinde tesadüfi yöntemle seçilen 10 farklı okulda öğrenim gören toplam 5204 lise öğrencisi üzerinde uygulanarak geliştirilmiştir.

Ölçekteki maddelerin bazıları “Kendimi en az diğer insanlar kadar değerli buluyorum.” gibi pozitif (olumlu) cümle yapısıyla, diğer bir soru ise “genelde kendimi başarısız biri olarak görme eğilimindeyim” gibi negatif (olumsuz) düşünce yapısıyla kurulmuştur. Okul öncesi öğretim elemanlarının bu ifadelerin her birini değerlendirerek “çok doğru”, “doğru”, “yanlış” “çok yanlış” şıklarından birinin işaretlenmesi beklenmektedir. Rosenberg benlik saygısı ölçeğinde 3. ,5. 9. 10. sorular ters kodlanmıştır. Rosenberg benlik saygısı Ölçeğinin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 0,816 olarak belirlenmiştir.

Ölçeğin puanlanmasında, benlik saygısı alt kategorisi için olumlu-olumsuz yüklü, Gutman ölçüm şekline göre düzenlenmiş 6 madde ardışık olarak sıralanmıştır. Bu 6 maddede toplam 10 soru vardır. Soruların her biri çok doğru, doğru, yanlış ve çok yanlış şeklinde dört şekilde cevaplanabilmektedir. İlk maddede toplam üç soru yer almakta ancak bunların ikisinden alınan doğru cevap, bu maddeden 1 puan almak için yeterli olmaktadır. İkinci ve altıncı maddelerde ise toplam ikişer soru yer almakta ve bunlardan sadece birinden alınan doğru cevap bu maddelerden 1 puan almak için yeterli olmaktadır. Üç, dört ve beşinci maddelerde ise birer soru yer almakta ve birer puan alınmaktadır. Böylece benlik saygısı alt kategorisinden 0 ve 6 arasında puan almak mümkün olmaktadır. 0-1 puan alanların yüksek, 2-4 puan alanların orta, 5-6 puan alanların ise düşük benlik saygısına sahip oldukları kabul edilmektedir (Akt. Eşler, 2005). Çuhadaroglu (1986) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları sonunda benlik saygısı kategorisinin geçerliğini sınamak için psikiyatrik görüşmeler yapılmıştır. Görüşlerden ve benlik saygısı ölçeğinden elde

edilen sonuçların arasındaki ilişkiler hesaplanmış ve geçerlik oranı .71 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin test-tekrar test güvenilirlik katsayısının ise .75 olduğu belirtilmiştir.

▪ **Maslach Tükenmişlik Envanteri**

Maslach Tükenmişlik Ölçeği Maslach ve Jackson tarafından duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olmak üzere tükenmişliğin üç alt boyutunu ölçmek amacıyla geliştirilen, likert tekniğine göre düzenlenmiş 22 maddeden oluşan ve cevaplandırılması 10-15 dakika süren bir araçtır. Maslach tükenmişlik ölçeği özellikle yüz yüze ilişki gerektiren ve insanlarla doğrudan hizmet vermeyi amaçlayan meslek alanları için geliştirilmiş bir ölçektir. Ülkemizde yapılan çalışmaların çoğu sağlık ve eğitim sektöründe çalışanların tükenmişliğini ölçmek için kullanılmıştır. Duygusal tükenmişlik alt ölçeği dokuz maddeden oluşmaktadır ve çalışanların yorgunluk ve duygusal yönden yıpranmışlık duygularını ölçmektedir. Beş maddeden oluşan duyarsızlaşma alt ölçeği çalışanın hizmet verdiklerine karşı duygudan yoksun bir şekilde davranmasını ölçmektedir. Sekiz maddeden oluşan kişisel başarı alt ölçeği ise işteki başarı ve yeterlilik duygularını ölçmektedir. Duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olmak üzere üç alt boyut içeren MTÖ 22 maddeden oluşmaktadır.

Bu ölçeğin her bir maddesinde tükenmişlikli ilgili duygu ve düşünce belirten bir ifade sunulmakta ve bireylerden bu ifadedeki durumu ne sıklıkta yaşadıklarını Likert tipi beşli bir derecelendirme ölçeği üzerinde işaretlemeleri istenmektedir. Yanıtlama seçenekleri “Hiçbir zaman”(1) ile “Her zaman” (5) şeklinde ifade edilmiştir. Ölçekte duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt ölçekleriyle ilgili ifadeler olumsuz, kişisel başarı ile ilgili olanlar olumlu ifadelerdir. Bu nedenle kişisel başarı ile ilgili maddeler ters yönde puanlanabilir. Ancak alt boyutlardan alınan puanlar ayrı ayrı kullanıldığı için bu işlem gerekli bulunmamıştır. Tükenmişliğin yüksekliği “duygusal tükenme” ve “duyarsızlaşma” alt ölçeklerindeki yüksek puanı, kişisel başarı alt ölçeğindeki alınan düşük puanı yansıtmaktadır. Düşük düzeyde tükenmişliğin ise duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeğindeki puanların düşük, kişisel başarı alt ölçeğindeki puanların yüksek olmasıdır. Tükenmişlikle ilgili araştırmalarda en sık kullanılan araçlardan biri olan MTÖ, Maslach’ın ölçeğin güvenilirliği için 1316 kişilik bir örneklem grubu ile yaptığı çalışmada elde edilen puanlar arasından hesaplanan Cronbach Alpha katsayıları ve standart sapmalar duygusal tükenmişlik için 0,90-3,8, duyarsızlaşma için 0,79-3,16

ve kişisel başarı için 0,71-3,73 olarak bulunmuştur. Ayrıca 121 öğretmenle tükenmişliği çalıştığı araştırmasında Maslach tükenmişlik envanterinin her alt ölçeği için tutarlılık katsayısı hesaplayarak, Cronbach Alpha katsayısını duygusal tükenme için .83, duyarsızlaşma için .63 ve kişisel başarı için .80 olarak bulmuştur. MTÖ'nin Türk kültürüne uyarlanması sağlık çalışanları üzerinde Ergin (1993) tarafından yapılmıştır. İç tutarlılık katsayıları duygusal tükenme boyutu için .83, duyarsızlaşma boyutu için .65, kişisel başarı boyutu için .72 olarak hesaplanmıştır. Çalışmanın yapılan test tekrar test güvenilirlik katsayıları ise duygusal tükenmişlik için .83 ve duyarsızlaşma .72 ve kişisel başarı için .67 olarak bulunmuştur (Akt: Demirkol, 2006, s:69).

- **Hackman ve Oldman İş Doyumu Ölçeği**

Hackman ve Oldman (1980) tarafından geliştirilen İş Doyumu Ölçeği 14 maddeden oluşmaktadır. Maddeler 1=çok yetersiz, 2=yetersiz, 3=kararsızımı, 4=yeterli ve 5=çok yeterli olmak üzere 5'li dereceleme ile cevaplanır. Ölçeği oluşturan maddelerin tümü olumlu yönde olduğu için 1'den 5'e doğru puanlanmaktadır.

- Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 70,
- Ölçekten alınabilecek en düşük puan 14,
- Dizi genişliği 56 dır.

Yüksek puan iş doyumu düzeyinin yüksek olduğunu, düşük puan ise iş doyumunun düşük olduğunu göstermektedir.

- Ölçekten alınan puanların 14–32 arasında olması iş doyumunun düşük,
- Ölçekten alınan puanların 33–52 arasında olması iş doyumunun orta düzeyde,
- Ölçekten alınan puanların 53–70 arasında olması iş doyumunun yüksek olduğunu gösterir.

Hackman ve Oldham İş Doyumu Ölçeğinin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,863 olarak belirlenmiştir. İş doyumu ölçeğinin geçerlik çalışması Hackman ve Oldham (1980) tarafından yapılmıştır. Türkiye'de Gödelek (1988), bu ölçeğin madde geçerliliği için yaptığı çalışmada, ölçekteki maddelerin korelasyonları incelendiğinde,

maddelerin çoğunun toplam ile anlamlı ilişkiler verdikleri görülmüştür. Aynı durum test tekrar test uygulamasından sonra da elde edilmiştir (Akt: Güler, 1990, s: 52).

3.4. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırmanın bağımsız değişkenlerini, öğretim elemanlarının yaşı, cinsiyeti, unvanı, medeni durumu, kıdem yılı, bilimsel ve sosyal etkinliklere katılımı oluşturmuştur. Bağımlı değişkenler ise benlik saygısı, iş doyumu ve tükenmişliktir. Verilerin istatistiksel analizi bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkisini ortaya çıkaracak şekilde yapılmıştır.

Veriler bilgisayara yaşı, cinsiyeti, unvanı, medeni durumu, eğitim düzeyi, kıdemi, bilimsel etkinliklere katılımı, sosyal etkinliklere katılımı, benlik saygısı, iş doyumu ve tükenmişlik ölçeğinin bütün boyutlarından alınan puanlar da kaydedilmiştir.

Araştırmada benlik saygısı, tükenmişlik ve iş doyumu puanlarının diğer değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı tek yönlü varyans analizi ve t testi ile kontrol edilmiş; benlik saygısı, tükenmişlik, iş doyumu puanları arasındaki ilişkinin analizi ise Pearson Korelesyon Katsayısı tekniğinden yararlanılarak hesaplanmıştır. Verilerin analizinde önem düzeyi .05 olarak kabul edilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu bölümde, “Okulöncesi eğitim öğretim elemanlarının benlik saygısı, iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri unvan, kıdem, yaş, cinsiyet, medeni durum, sosyal etkinliklere katılım durumlarına göre farklılaşmakta mıdır? Benlik saygısı, iş doyum ve tükenmişlik düzeyi arasında ilişki var mıdır?” sorularına cevap aranmıştır ve araştırma sonucunda elde edilen bulgular alt amaçlar doğrultusunda literatüre dayandırılarak sunulmuştur.

4.1. Okulöncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının benlik saygısı düzeyleri, kıdem değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 1. Kıdem Değişkenine Göre Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeğine Ait Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Rosenberg	Gruplar arası	84,287	4	21,072	1,887	,012*
Benlik	Gruplar içi	583,854	52	11,228		
Saygısı	Toplam	668,140	56			
Ölçeği						

$p < .05$

Tablo 1'e göre yapılan ANOVA sonucunda okulöncesi eğitim öğretim elemanlarının benlik saygısı düzeyi ile kıdem değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark elde edilmiştir ($F=1.887$, $p<.05$).

Kıdem değişkeni ile okul öncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının benlik saygısı düzeyi arasında anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Aral ve Bıçakçı (2001), “Okulöncesi Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Benlik Saygılarının İncelenmesi” isimli çalışmasında ise öğretmenin çalışma süresinin benlik saygısı düzeyine anlamlı bir etkisi olmadığını saptamıştır. Bu iki farklı sonucun nedeni iki grubun birbirinden farklı kurumlarda çalışmış olması olabilir. Okulöncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanları ile okulöncesi kurumlarında çalışan öğretmenler mesleki yaşamlarında farklı yaş grubundan insanlarla birlikte

olduklarından, öğretim elemanları için kıdem, benlik saygısı düzeyini etkiliyorken, öğretmenler için etkisi yoktur. Okulöncesi kurumlarında öğretmenlik yapan öğretmenler küçük yaş gruplarına eğitim verirken, öğretim elemanları yetişkin yaş gruplarına eğitim vermektedir. İlerleyen yıllarda öğretim elemanı için bu durum benlik saygısı düzeyinde etkili olmuştur.

Buna göre eğitim verilen yaş grubuna göre kıdem değişkeninin benlik saygısı düzeyine etkisinin değiştiği söylenebilir.

Tablo1.1. Kıdem Değişkenine Göre Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeğine Ait Tukey Analizi Sonuçları

	Kıdem		P değeri
Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği	1-5yıl	6-10yıl	,053
		16-20yıl	,786
		21yıl ve üzeri	,023*
	6-10yıl	1-5yıl	,053
		16-20yıl	,621
		21yıl ve üzeri	,524
	16-20yıl	1-5yıl	,786
		6-10yıl	,621
		21yıl ve üzeri	,488
	21yıl ve üzeri	1-5yıl	,023*
		6-10yıl	,524
		16-20yıl	,488

p<.05

Tablo 2 incelendiğinde kıdem yılı değişkenine göre, 1-5 yıl arası kıdeme sahip okul öncesi öğretim elemanları ile 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip okul öncesi öğretim elemanları puan ortalamaları anlamlı düzeyde yüksek bulunmuş, diğer gruplar arasındaki fark .05 düzeyinde anlamlı bulunamamıştır.

4.2. Okul öncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyi; kıdem değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 2. Kıdem Değişkenine Göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Varyans Analizi Sonuçları

Maslach Tükenmişlik Ölçeği	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Duygusal Tükenmişlik	Gruplar arası	112,842	4	28,211	,614	,654
	Gruplar içi	2388,667	52	45,936		
	Toplam	2501,509	56			
Duyarsızlaşma	Gruplar arası	93,062	4	23,265	1,632	,180
	Gruplar içi	741,079	52	14,252		
	Toplam	834,140	56			
Kişisel Başarısızlık	Gruplar arası	102,822	4	25,706	1,157	,341
	Gruplar içi	1155,423	52	22,220		
	Toplam	1258,246	56			

Tablo 2'ye göre yapılan ANOVA sonucunda okulöncesi eğitim öğretim elemanlarının Maslach Tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık alt boyutlarıyla kıdem değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark elde edilememiştir (F=,614, p>.05, F=1,632, p>.05, F=1,157, p>.05).

Kıdem değişkeni ile okulöncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir ilişki elde edilememiştir. Tükenmişlik düzeyinin alt birimleri olan duygusal tükenmişlik duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık ölçekleri için meslekteki çalışma süresi etkili olmamıştır. Bununla birlikte Silah (2005), öğretmen tükenmişliği ile çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı ilişki olduğunu belirtmiştir. Ayrıca Tümkaya (1996), "Öğretmenlerde Tükenmişlik, Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları" nı incelemiştir. İnceleme sonunda mesleki kıdem tükenmişlik düzeyini etkilediği sonucuna varmıştır.

Bu farklılıkların nedenleri çalışma gruplarından kaynaklanıyor olabilir çünkü kıdem yılı tükenmişlik üzerinde tek değişken değildir. Bunun yanında çalışma ortamı, idare tutumu gibi birçok değişken tükenmişlik üzerinde etkili olabilmektedir. Olumlu

bir okul ortamında, okul öncesi eğitime destek veren bir idareyle çalışan öğretmenin tükenmişlik yaşama olasılığı daha düşük olabilir.

4.3. Okulöncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının iş doyum düzeyi, kıdem değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 3. Kıdem Değişkenine Göre Hackman ve Oldham İş doyum Ölçeğine Ait Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Hackman ve Oldham İş Doyumu Ölçeği	Gruplar arası	323,671	4	80,918	,662	,621
	Gruplar içi	6354,890	52	122,209		
	Toplam	6678,561	56			

Tablo 3'e göre yapılan ANOVA sonucunda okulöncesi eğitim öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri ile kıdem değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark elde edilememiştir ($F=,662, p>.05$).

Araştırma sonucu kıdem değişkeni ile iş doyum düzeyi arasında anlamlı bir ilişki elde edilememiştir. Balcı (1985) "Etkili Okul ve Türkiye'de Uygulanabilirliği" Yeni Türkiye Eğitim özel sayısında eğitim yöneticilerinin iş doyum düzeyini saptamak amacıyla yapılan araştırmayı detaylı bir şekilde anlatmıştır. Araştırma sonucunda iş doyum düzeyi üzerinde kıdem değişkeninin etkili olduğunu saptanmıştır. Bunun yanı sıra Birlik (1999), öğretmenlerin mesleki durumu ve eğitim anlayışlarını incelemiştir. Bu yapmış olduğu araştırma sonucunda, mesleki kıdem ile iş doyum arasında olumlu bir ilişki olduğu görülmüştür. Yapılan tüm bu çalışmalar araştırmacının bulgularını desteklemektedir. Fakat Balcı, Yılmaz, Odacı ve Kalkan (2003) da yöneticilik kursuna katılan 139 yönetici adayıyla yaptıkları araştırmalarında iş doyum düzeyi ile kıdem değişkeni arasında anlamlı bir fark olmadığını elde etmişlerdir. Bu bulgu araştırmacının elde ettiği bulguyu desteklemektedir.

4.4. Okulöncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının benlik saygısı düzeyleri, yaş değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 4. Yaş Değişkenine Göre Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeğine Ait Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği	Gruplar arası	24,999	4	6,250		
	Gruplar içi	643,141	52	12,368	,505	,732
	Toplam	668,140	56			

Tablo 4'e göre yapılan ANOVA sonucunda okulöncesi eğitim öğretim elemanlarının benlik saygı düzeyi ile yaş değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark elde edilememiştir (F=,505, p>.05).

Araştırma sonucu yaş değişkeni ile benlik saygısı arasında anlamlı bir ilişki elde edilememiştir. Araştırma sonucunun aksine Aral ve Bıçakçı (2001), “Okul öncesi Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Benlik Saygılarının İncelenmesi” isimli çalışmasında öğretmenlerin benlik saygısı düzeyi ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki saptamışlardır. Ayrıca Sayın (2005), “Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Karşı Tutumları Ve Mesleki Benlik Saygılarının İncelenmesi” isimli çalışmasında, yaş değişkeninin benlik saygısı düzeyini etkilediği sonucunu elde etmiştir.

Bu farklılıkların sebebi farklı ölçek kullanımı, meslek grupları arasındaki farklı görev ve sorumluluklar olabilir.

4.5.Okulöncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyi, yaş değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 5. Yaş Değişkenine Göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Varyans Analizi Sonuçları

Maslach Tükenmişlik Ölçeği	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Duygusal Tükenmişlik	Gruplar arası	60,787	4	15.197	,324	,861
	Gruplar içi	2440,722	52	46,937		
	Toplam	2501,509	56			
Duyarsızlaşma	Gruplar arası	60,392	4	15,098	1,015	,408
	Gruplar içi	773,748	52	14,880		
	Toplam	834,140	56			
Kişisel Başarısızlık	Gruplar arası	86,515	4	21,629	,960	,437
	Gruplar içi	1171,731	52	22,533		
	Toplam	1258,246	56			

Tablo 5'e göre yapılan ANOVA sonucunda okulöncesi eğitim öğretim elemanlarının Maslach Tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık alt boyutlarıyla yaş değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark elde edilememiştir (F=,324, p>.05, F=1,015, p>.05, F=,960, p>.05).

Araştırma sonucunda okulöncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyi ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark elde edilememiştir. Sermon (1994), yaş cinsiyet, çalışma süresi ile orta öğretimde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın sonuçlarında yaş ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Sermon (1994)' un, elde ettiği araştırma bulgusu araştırmacının elde ettiği bulguyu desteklemektedir.

Bununla birlikte Tümkaya (1996), "ğretmenlerde Tükenmişlik, Görülen Psikolojik Belirtiler ve Basa ıkma Davranışları"nı incelemiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki elde edilmiştir.

Araştırmaların sonucunda elde edilen farklı sonuçların sebebi, her iki çalışma da farklı ölçeklerin kullanılması, uygulamanın yapıldığı bireylerin farklı görev ve sorumluluklara sahip olması olabilir. Sermon (1994); çalışmasını ortaöğretim öğretmenleri üzerine uygulamıştır. Tümkaya (1996) ise araştırmasını genel olarak öğretmenler açısından ele almıştır.

Tuğrul ve elik (2002)'de okul öncesi öğretmenleriyle yaptıkları araştırma sonunda yaş değişkeni ile tükenmişlik leği alt boyutlarından olan duygusal tükenmişlik ve kişisel başarı arasında anlamlı bir fark olmadığını ortaya koymuşlardır. Tuğrul ve elik'in bulgusu araştırmada elde edilen bulguyu desteklemektedir.

4.6.Okulöncesi ğretmenliği anabilim dalı ğretim elemanlarının iş doyum düzeyi, yaş değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 6. Yaş Değişkenine Göre Hackman ve Oldham İş Doyum leğine Ait Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Hackman ve Oldham İş Doyumu leği	Gruplar arası	327,612	4	81,903	,671	,615
	Gruplar içi	6350,950	52	122,134		
	Toplam	6678,561	56			

Tablo 6'ya göre yapılan ANOVA sonucunda okulöncesi eğitim ğretim elemanlarının iş doyum düzeyi ile yaş değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark elde edilememiştir ($F=,671$, $p>.05$). Araştırma sonucunda okul öncesi ğretmenliği anabilim dalı ğretim elemanlarının iş doyum düzeyi ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark elde edilememiştir. İş doyum düzeyi ile yaş değişkeni arasındaki ilişkiyi destekler bir çalışmada Bilgiç (1998) tarafından yapılmıştır. Bilgiç (1998) farklı meslek

gruplarından seçilmiş 249 deneğin bireysel özellikleri ve iş doyum düzeyi arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada yaşın iş doyum düzeyi ile ilişkili olmadığını belirtmektedir. Aynı zamanda Yıldız ve diğerleri (2003) hekimler üzerinde yaptıkları bir araştırma da yaş ile iş doyumunu arasında ilişki olmadığını belirtmektedirler.

Bununla birlikte Bogler (2005) yaptığı çalışmada, Musevi İsraili ve Arap İsraili öğretmenlerin iş doyumları arasındaki farklılıkları ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Çalışmanın başında, bu iki grup arasında yaş değişkeninin anlamlı bir farkı ortaya çıkarıp çıkarmadığı araştırılmıştır. Araştırma sonucunda yaş değişkeninin iş doyum düzeylerini anlamlı bir şekilde etkilediği elde edilmiştir.

Farklılaşmada ölçek farklılığı, meslek grupları arasındaki görev ve sorumluluk farkları, farklı kültür ve coğrafyalarda yetişmiş olmak etkili olmuş olabilir.

4.7. Okulöncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının benlik saygısı düzeyleri, akademik unvan değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 7. Akademik Unvan Değişkenine Göre Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeğine Ait Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği	Gruplar arası	39,988	4	9,997		
	Gruplar içi	628,153	52	12,080	,828	,051
	Toplam	668,140	56			

Tablo 7'ye göre yapılan ANOVA sonucunda okulöncesi eğitim öğretim elemanlarının benlik saygısı düzeyi ile unvan değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark elde edilememiştir ($F=,828$, $p>.05$). Araştırma sonucunda okul öncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının benlik saygısı ile akademik unvan değişkeni arasında anlamlı bir ilişki elde edilememiştir. Akademik unvandaki değişimler benlik saygısı düzeyinde herhangi bir etki meydana getirmemektedir.

4.8. Okulöncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyi, akademik unvan değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 8. Akademik Unvan Değişkenine Göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Varyans Analizi Sonuçları

Tükenmişlik Alt Boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Duygusal Tükenmişlik	Gruplar arası	77.034	4	19,258	,413	,798
	Gruplar içi	2424,475	52	46,625		
	Toplam	2501,509	56			
Duyarsızlaşma	Gruplar arası	76,490	4	19,123	1,312	,278
	Gruplar içi	757,650	52	14,570		
	Toplam	834,140	56			
Kişisel Başarısızlık	Gruplar arası	63,387	4	15,847	,690	,602
	Gruplar içi	1194,858	52	22,978		
	Toplam	1258,246	56			

Tablo 8'e göre yapılan ANOVA sonucunda okulöncesi eğitim öğretim elemanlarının Maslach Tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık alt boyutlarıyla unvan değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark elde edilememiştir (F=,413, p>.05, F=1,312, p>.05, F=,690, p>.05).

Araştırmanın sonucunda elde edilen bulgulara göre tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık alt boyutlarıyla unvan değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark elde edilememiştir. Tükenmişlik düzeyi işini sevmeme, kendini çalıştığı ortama ait hissetmeme, meslek seçiminde hata yapıldığını düşünme gibi sebeplerden meydana gelebilir. Akademik unvan kişinin çalışması, kendini geliştirmesi, bilimsel çalışmalarda bulunması ve akademik olarak ilerlemesiyle doğru orantılı bir durumdur. Bu nedenle araştırmanın sonucunda da elde edildiği gibi akademik unvan, okul öncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyi için anlamlı şekilde farklılıklar oluşturmamaktadır.

4.9. Okulöncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının iş doyum düzeyi, akademik unvan değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 9. Akademik Unvan Değişkenine Göre Hackman ve Oldham İş Doyum Ölçeğine Ait Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Hackman ve Oldham İş Doyumu Ölçeği	Gruplar arası	301,009	4	75,252	,614	,655
	Gruplar içi	6377,553	52	122,645		
	Toplam	6678,561	56			

Tablo 9'a göre yapılan ANOVA sonucunda okulöncesi eğitim öğretim elemanlarının iş doyum düzeyi ile unvan değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark elde edilememiştir (F=,614, p>.05).

Araştırma sonucunda iş doyum düzeyi ile akademik unvan değişkeni arasında anlamlı bir ilişki elde edilememiştir. Davis (1988), araştırmasında toplumsal açıdan daha yüksek düzeyli mesleklerde daha yüksek iş doyum düzeyi olduğu sonucunu elde etmiştir. Robie ve diğerleri (1998), araştırmaları sonucunda, unvanın iş doyumunun önemli belirleyicilerinden biri olduğu vurgulanmaktadır; yani unvan arttıkça iş doyum düzeyinde de bir artış görülmektedir. Bununla birlikte aynı çalışmada unvan iş doyum ilişkisinin iki ara değişken tarafından düzenleniyor olabileceği de vurgulanmaktadır. Bunlardan biri kültürdür. Araştırmacılar kültürü “iktidar mesafesi” kavramıyla somutlaştırmışlardır. Araştırmacılara göre, iktidar mesafesi düzeyi yüksek olan; yani bireyleri arasında sosyal konum, prestij, zenginlik ve haklar açısından büyük eşitsizlikler olan kültürlerde unvanın iş doyumunu etkisi üzerindeki daha fazla olacaktır. Örgütün amacı iş doyumunu yükseltmek olduğunda, bu ara değişkenin etkisi dikkate alınır, kültürdeki yüksek iktidar mesafesi düzeylerini azaltmak gerekeceği söylenilebilir.

Araştırmaların sonucunda elde edilen bulguların farklılık göstermesinin sebebi araştırma yapıldığı meslek gruplarının farklılığı olabilir. Robie ve diğerleri (1998)

araştırmalarında ele aldıkları meslek grupları ile okul öncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretmen elemanlarının farklı çevre, farklı kültüre sahip olmaları ve farklı sosyal düşünce yapılarına sahip olmaları ihtimali bu farklılığın temel sebebi olabilir.

4.10. Okulöncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretmen elemanlarının benlik saygısı düzeyleri, medeni durum değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 10. Okulöncesi Eğitim Öğretim Elemanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeğine Ait t-Testi Sonuçları

Ölçek	Medeni Durum	N	\bar{X}	Ss	t	p
Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği	Evli	46	24,9130	3,704	3,159	,008*
	Bekâr	11	24,7273	2,240		

$p < .05$

Tablo 10'a göre yapılan t testi sonucunda araştırmaya katılan okulöncesi öğretmen elemanlarına uygulanan Rosenberg Benlik Saygısı ölçeğinde ($t=3.159$, $p<.05$) evli ya da bekar olma durumunun istatistiksel açıdan anlamlı farklılık yaratan bir etken olduğu saptanmıştır.

Araştırma sonucunda evli ya da bekâr olma durumunun okulöncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretmen elemanlarının benlik saygısı düzeyinde anlamlı farklılık yaratan bir etken olduğu saptanmıştır. Güngör (1989), araştırmasının sonucunda bireyin hem kendi ihtiyaçlarına doyum arama, hem de çevrenin beklentilerine uygun davranmak zorunda olduğundan, yaşadığı çatışmaların gerginliği, sadece olumlu bir benlik kavramı sayesinde uyum gücünü koruduğunu elde etmiştir. Medeni durumun bireyin benlik saygısı düzeyini doğrudan etkilediğini saptamıştır. Güngör (1989) 'ün araştırmasının sonucunda elde ettiği bulgular araştırma sonucunu destekler niteliktedir.

Tablo 10.1. Medeni Durum Değişkenine Benlik Saygısı Düzeyine Ait U Testi Sonuçları

Medeni Durum	N	Ortalama Aralığı	Aralık Toplamı	U Değeri
Evli	46	28,18	1296,50	215,500
Bekâr	11	32,41	356,50	
Toplam	57			

Tablo 10.1'e göre yapılan U testi sonuçlarına göre evli ya da bekâr olmanın benlik saygısı düzeyi için istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmadığı sonucu elde edilmiştir (U=215,500).

4.11.Okulöncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyi, medeni durum değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 11. Okulöncesi Eğitim Öğretim Elemanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarına Ait t-Testi Sonuçları

Maslach Tükenmişlik Ölçeği	Medeni Hal	N	\bar{X}	Ss	t	p
Duygusal Tükenmişlik	Evli	46	28,3261	6,13208	,104	,114
	Bekâr	11	28,0909	8,99394		
Duyarsızlaşma	Evli	46	15,6304	3,57994	,694	,106
	Bekâr	11	14,7273	5,00182		
Kişisel Başarısızlık	Evli	46	26,5000	4,34486	-,028	,098
	Bekâr	11	26,5455	6,39318		

Tablo 11'e göre yapılan t-testi sonucunda okulöncesi eğitim öğretim elemanlarının Maslach Tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve

kişisel başarısızlık alt boyutlarında ($t=,104, p>.05, t=.694, p>.05, t=-,028, p>.05$) evli ya da bekar olma durumunun anlamlı farklılık yaratan bir etken olmadığı saptanmıştır.

Araştırmanın sonucunda elde edilen bulgulara göre evli ya da bekâr olmanın okul öncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri için anlamlı bir fark elde edilememiştir. Ağaoglu ve arkadaşları (2004) tükenmişliğin nedenleri, kişisel ve örgütsel olmak üzere iki başlıkta ele almaktadır. Bu başlıklar kişisel nedenler ve örgütsel nedenlerdir. Tükenmişliğe etki eden olan kişisel nedenler arasında medeni durumu da göstermiştir. Benzer şekilde Bayık ve diğerleri (2002), evli olma durumunun tükenmişliğe neden olan sebepler arasında göstermişlerdir. Bu araştırma araştırmacının elde bulguyu desteklememektedir.

Tablo 11.1. Medeni Durum Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeyi Alt Boyutlarına Ait U Testi Sonuçları

Medeni Durum		N	Ortalama Aralığı	Aralık Toplamı	U Değeri
Duygusal Tükenme	Evli	46	29,32	1348.50	238.500
	Bekar	11	27.68	304.50	
	Toplam	57			
Duyarsızlaşma	Evli	46	29.04	1336.00	251.000
	Bekar	11	28.82	317.00	
	Toplam	57			
Kişisel Başarısızlık	Evli	46	29.26	1346.00	241.000
	Bekar	11	27.91	307.00	
	Toplam	57			

Tablo 11.1'e göre yapılan U testi sonuçlarına göre evli ya da bekâr olmanın tükenmişlik alt boyut düzeyleri için istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmadığı sonucu elde edilmiştir ($U=243,00$).

4.12. Okulöncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının iş doyum düzeyi, medeni durum değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 12. Okulöncesi Öğretim Elemanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Hackman ve Oldham İş Doyumu Ölçeğine Ait t-Testi Sonuçları

Ölçek	Medeni Hal	N	\bar{X}	Ss	t	P
Hackman ve Oldham İş Doyumu Ölçeği	Evli	46	44,0000	10,26320	-,344	,127
	Bekâr	11	45,2727	13,87149		

Tablo 12’de görüldüğü üzere yapılan t testi sonucunda araştırmaya katılan okul öncesi öğretim elemanlarına uygulanan Hackman ve Oldham İş Doyum ölçeğinde ($t=-,344$, $p>.05$), evli ya da bekar olma durumunun anlamlı farklılık yaratan bir etken olmadığı saptanmıştır.

Araştırmanın sonucunda elde edilen bulgulara göre evli ya da bekâr olmanın okul öncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri için anlamlı bir fark elde edilememiştir. Medeni durum ile iş doyum arasındaki ilişki hakkında da çelişkili sonuçları olan araştırmalar vardır. Rogers ve May (2003) on iki yıl boyunca süren, evli çiftler üzerinde yaptıkları bir araştırmada, evlilikteki doyum ile iş doyumunun ve evlilikteki uyumsuzluk ile iş doyumunda düşüşün birlikte gerçekleştiğini gözlemlemişlerdir. Ataklı, Dikmentaş ve Altınışık’ın (2004) üniversite hastanelerinde çalışan sekreterler üzerinde yaptıkları bir araştırmada, evlilerin bekâr olanlara göre daha yüksek iş doyumlarının olduğu bulunmuştur. Bilgiç (2008) bireysel özellikler ve iş doyumunu ilişkisini incelediği, Türkiye’de farklı kurumlarda çalışan kadın ve erkek çalışanlarla yaptığı araştırmasının cinsiyetle ilgili sonucu olarak, bu değişkenin genel iş doyumunu düzeyinde farklılığa yol açmadığını belirtmiştir. Bilgiç, ayrıca medeni durumun da genel iş doyumunu üzerinde etkili olmadığını belirtmektedir.

Elde edilen bulguları destekleyen çalışma ise, Aksu ve diğerleri (2002)’nin yaptığı Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı yöneticilerinin iş doyumuna yönelik

bir çalışmadır. Yaptıkları araştırmanın sonucu olarak evli ya da bekar olma durumunun iş doyumunu etkilemediği tespit edilmiştir.

Tablo 12.1. Medeni Durum Değişkenine Göre İş Doyum Ölçeğine Ait U Testi Sonuçları

Medeni Durum	N	Ortalama Aralığı	Aralık Toplamı	U Değeri
Evli	46	27,90	1283,50	202,500
Bekâr	11	33,59	369,50	
Toplam	57			

Tablo 12.1'e göre yapılan U testi sonuçlarına göre evli ya da bekâr olmanın iş doyumunu düzeyi için istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmadığı sonucu elde edilmiştir (U=202,500).

4.13. Okulöncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının benlik saygısı düzeyleri, cinsiyet değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 13. Okulöncesi Öğretim Elemanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeğine Ait t-Testi Sonuçları

Ölçek	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	P
Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği	Erkek	25	25,4000	3,979	3,010	,031*
	Kadın	32	24,4688	2,984		

P< .05

Tablo 13'de görüldüğü üzere yapılan t testi sonucunda araştırmaya katılan okulöncesi eğitim öğretim elemanlarına uygulanan Rosenberg Benlik Saygısı ölçeğinde (t=3,010, p<.05) erkek ya da bayan olma durumunun istatistiksel açıdan anlamlı farklılık yaratan bir etken olduğu saptanmıştır. Erkek okulöncesi öğretim elemanlarının puan ortalaması 25,40; kadın okulöncesi öğretim elemanlarının puan ortalaması 24,47 olarak belirlenmiştir.

Yavuzer (2004), benlik saygısını olumlu veya olumsuz etkileyen durumları inceleyen araştırması sonucunda vardığı sonuçlar arasında cinsiyetinde olduğunu belirtmiştir. Gottfredson (1985), benlik kavramının gelişimini, meslek seçimi süreciyle ilişkilendirerek benlik kavramının mesleki yönünü de vurgulamıştır. Gottfredson' a göre mesleki benlik saygısını farklılaştıran faktörler arasında cinsiyet de yer almaktadır. Her iki araştırma da araştırma sonunda elde edilen bulguları destekler niteliktedir.

4.14. Okulöncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyi, cinsiyet değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 14. Okulöncesi Eğitim Öğretim Elemanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarına Ait t-Testi Sonuçları

Maslach Tükenmişlik Ölçeği	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	P
Duygusal Tükenmişlik	Erkek	25	27,4400	7,47819	-,837	,164
	Kadın	32	28,9375	6,03184		
Duyarsızlaşma	Erkek	25	14,8400	4,26888	-1,067	,144
	Kadın	32	15,9375	3,50058		
Kişisel Başarısızlık	Erkek	25	25,2000	4,51848	-1,884	,551
	Kadın	32	27,5313	4,72457		

Tablo 14'e göre yapılan t-testi sonucunda okulöncesi eğitim öğretim elemanlarına uygulanan Maslach Tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık alt boyutlarında ($t=-,837, p>.05$, $t=-,1,067, p>.05$, $t=-,1,884, p>.05$) erkek ya da bayan olma durumunun istatistiksel açıdan anlamlı farklılık yaratan bir etken olmadığı saptanmıştır.

Araştırma sonucunda tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık alt boyutlarında erkek ya da bayan olma

durumunun anlamlı farklılık yaratan bir etken olmadığı saptanmıştır. Sermon (1994), yaş cinsiyet, çalışma süresi ile orta öğretimde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın sonuçlarında cinsiyet değişkeni ile tükenmişlik arasında ilişki bulunamamıştır. Dursun (2000), öğretmenlerde tükenmişlik ve yükleme biçimi, cinsiyet, eğitim düzeyi ve hizmet süresi değişkenleri arasındaki anlamlı farklılık ilişkilerini incelerken cinsiyetin öğretmenlerde anlamlı farklılıklara yol açtığı sonucunu elde etmiştir.

4.15. Okulöncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının iş doyum düzeyi, cinsiyet değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 15. Okulöncesi Öğretim Elemanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Hackman ve Oldham İş Doyum Ölçeğine Ait t-Testi Sonuçları

Ölçek	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	P
Hackman ve Oldham İş Doyumu Ölçeği	Erkek	25	43,4000	12,311	,513	,016*
	Kadın	32	44,9063	9,8521		

p< .05

Tablo 15’de görüldüğü üzere yapılan t testi sonucunda araştırmaya katılan okulöncesi öğretim elemanlarına uygulanan Hackman ve Oldham İş doyum ölçeğinde (t=513, p<.05), erkek ya da bayan olma durumunun istatistiksel açıdan anlamlı farklılık yaratan bir etken olduğu saptanmıştır.

Araştırmanın sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda erkek ya da bayan olma durumunun okulöncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerine anlamlı farklılık yaratan bir etken olduğu saptanmıştır.

Uyan’ın (2002), “Öğretmenlerin İş Değerleri, Kişilik Özellikleri ve İş tatminleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Meb’e Bağlı Resmi ve Özel Eğitim Kurumlarında Gerçekleştirilen Bir Araştırma” isimli çalışmasında, Öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen etmenler arasında cinsiyet değişkeni de yer almaktadır. Bu çalışmanın bulguları, araştırmamızda aynı bulgulara ulaşan ve sonuçları destekleyen bir çalışmadır.

Tu ve diğeri (2004) tarafından yapılan çalışmada Çin ve Tayvan'da yüksek öğretimdeki öğretmen kadrosunun iş doyumları cinsiyet açısından araştırılmıştır. 194 Tayvanlı ve 211 Çinli öğretmenle yapılan araştırma sonuçlarına göre, puan ortalamaları arasında anlamlı farklılıklar bulunmazken, Tayvanlı erkek öğretmenlerin iş doyum puan ortalamaları kadın öğretmenlerden yüksek bulunmuştur. Toplam iş doyum puan ortalamalarında eğitim reformlarından sonra Tayvanlı ve Çinli öğretmenler arasında cinsiyet açısından istatistikî olarak önemli farklar bulunmamıştır. Bu farklılığın sebebi farklı coğrafi bölgelerde yaşayan insanlar üzerinde uygulanmış olması olabilir.

4.16. Okulöncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının benlik saygısı düzeyleri, sosyal etkinliklere katılım değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 16. Okulöncesi Eğitim Öğretim Elemanlarının Sosyal Etkinliklere Katılım Değişkenine Göre Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeğine Ait t-Testi Sonuçları

Ölçek	Sosyal Etkinliklere Katılım	N	\bar{X}	Ss	t	P
Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği	Evet	26	25,1538	4,249	,196	,842
	Hayır	28	24,9643	2,574		

Tablo 16'da görüldüğü üzere yapılan t testi sonucunda araştırmaya katılan okulöncesi eğitim öğretim elemanlarına uygulanan Rosenberg Benlik Saygısı ölçeğinde ($t=,196$, $p>.05$) sosyal etkinliklere katılıp katılmama durumunun anlamlı farklılık yaratan bir etken olmadığı saptanmıştır.

Sosyal etkinliklere katılmak kişinin iş hayatının stresinden uzaklaşmasına, psikolojik olarak rahatlamasına, sosyalleşmesine, insanlarla iletişimini geliştirmesine yardımcı olacaktır. Fakat benlik saygısı genel bir kişilik özelliği olarak kabul edilebilir, anlık değişen bir tutum değildir, uzun süre değişmeden kalabilmektedir. Ancak yaşantının farklı alanlarına, cinsiyete, yaşa ve farklı rollere göre değişebilir. Örneğin kişi kendini öğrenci olarak çok değerli, bir tenis oyuncusu olarak orta düzeyde değerli, bir müzisyen olarak değersiz görebilir. Bu durumda kişinin genel benlik saygısının düzeyi onun çeşitli alanlardaki algıladığı yeteneklerini öznel olarak değerlendirmesi

sonucunda oluşur. Bu nedenle benlik saygısı düzeyi için sosyal etkinliklere katılma değişkeni anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır.

4.17. Okulöncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyi, sosyal etkinliklere katılım değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 17. Okulöncesi Eğitim Öğretim Elemanlarının Sosyal Etkinliklere Katılım Değişkenine Göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarına Ait t-Testi Sonuçları

Maslach Tükenmişlik Ölçeği	Sosyal Etkinliklere Katılım	N	\bar{X}	Ss	t	P
Duygusal Tükenmişlik	Evet	26	28,7692	7,48496	,665	,224
	Hayır	28	27,5357	6,13117		
Duyarsızlaşma	Evet	26	14,9615	4,67744	-,699	,054
	Hayır	28	15,7143	3,13708		
Kişisel Başarısızlık	Evet	26	27,0385	4,88656	,812	,516
	Hayır	28	25,9643	4,83415		

Tablo 17'ye göre yapılan t-testi sonucunda okulöncesi eğitim öğretim elemanlarına uygulanan Maslach Tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenmişlik ve kişisel başarısızlık ve duyarsızlaşma alt boyutlarında ($t=,665$, $p>.05$, $t=-,699$, $p<.05$, $t=,812$, $p>.05$) sosyal etkinliklere katılıp katılmama durumunun anlamlı farklılık yaratan bir etken olmadığı saptanmıştır.

Kişinin kendisine zaman ayırması, kendini iyi hissedeceği etkinliklere katılması kişiyi rutin iş yaşamından kurtararak, kendisini mutlu ve yenilenmiş hissetmesini sağlar. Bu yönde çalışmalar kişinin mesleki hayatından aldığı hazzı da yansıdığı düşünülmektedir.

4.18. Okulöncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının iş doyum düzeyi, sosyal etkinliklere katılım değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 18. Okulöncesi Öğretim Elemanlarının Sosyal Etkinliklere Katılma Durumlarına Göre Hackman ve Oldham İş Doyum Ölçeğine İlişkin t-Testi Sonuçları

Ölçek	Sosyal Etkinliklere Katılım	N	\bar{X}	Ss	t	P
Hackman ve Oldham İş Doyumu Ölçeği	Evet	26	43,1154	11,717	-,536	,594
	Hayır	28	44,7500	10,679		

Tablo 18’de görüldüğü üzere yapılan t testi sonucunda araştırmaya katılan okulöncesi eğitim öğretim elemanlarına uygulanan Hackman ve Oldham İş Doyum ölçeğinde ($t=-,536$, $p>.05$), sosyal etkinliklere katılıp katılmama durumunun anlamlı farklılık yaratan bir etken olmadığı saptanmıştır.

Sosyal etkinliklere katılan bireylerin iş doyum düzeyleri başka değişkenler tarafından farklılık oluşturmaktadır. Bunun sebebi sosyal etkinliğe katılan bireylerde bu etkinliklerin yaşamdan zevk almalarında, iş hayatının stresinden ve yaşadıkları zorluklardan uzaklaştırdığı için rahatlama sağlamalarında katıldıkları etkinliklerin etkili olmaması olabilir. Başka bir sebep ise sosyal etkinliğe katılan bireylerin iş hayatlarının oldukça yoğun ve stresli geçiyor olması olabilir. Sosyal etkinliklere katıldıkları zamanlarda dahi kendilerini iş hayatlarından uzaklaştıramayabilirler, akılları hala işlerinde olduğundan katıldıkları sosyal etkinliklerden maksimum fayda sağlayamayabilirler. Bu nedenle katıldıkları etkinlikler iş doyum düzeylerini anlamlı şekilde farklılaştırmıyor olabilir.

4.19. Okulöncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının benlik saygısı, ölçeği ile tükenmişlik ölçeği alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Tablo 19. Okulöncesi Öğretim Elemanlarının Benlik Saygısı Ölçeği İle Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişki Analizi Sonuçları

Tükenmişlik	Benlik Saygısı	
	Pearson korelasyon	İki uçlu Anlamlılık (p değeri)
Duygusal Tükenmişlik	,531**	,000
Duyarsızlaşma	,503**	,000
Kişisel Başarısızlık	,477	,000

Tablo 19’ da görüldüğü üzere okulöncesi eğitim öğretim elemanlarının benlik saygıları ile tükenmişlik düzeyi alt boyutlarından duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma arasında orta düzeyde pozitif yönde ve anlamlı ($r=,531$ $p<0,01$, $r=,503$ $p<0,01$) bir ilişki bulunmaktadır. Duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt boyutundan yüksek puan almak tükenmişliği, benlik saygısı ölçeğinden düşük puan almak benlik saygı düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Bu bulguya göre duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma arttıkça benlik saygısının azaldığı belirlenmiştir. Tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından olan kişisel başarısızlık ile benlik saygısı arasında düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı ($r=,477$ $p<0,01$) bir ilişki bulunmaktadır.

4.20. Okulöncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının iş doyum ölçeği ile tükenmişlik ölçeği alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Tablo 20. Okulöncesi Öğretim Elemanlarının İş Doyum Ölçeği İle Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişki Analizi Sonuçları

Tükenmişlik	İş Doyum	
	Pearson korelasyon	İki uçlu Anlamlılık (p değeri)
Duygusal Tükenmişlik	,688**	,000
Duyarsızlaşma	,456**	,000
Kişisel Başarısızlık	,599**	,000

Tablo 20’de görüldüğü üzere okulöncesi eğitim öğretim elemanlarının iş doyum ile tükenmişlik düzeyi alt boyutlarından duygusal tükenmişlik ile iş doyum arasında yüksek düzeyde pozitif yönde anlamlı ($r=,688$, $p<0,01$) ilişki bulunmaktadır. Tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından olan duygusal tükenmişlikten yüksek puan almak tükenmişliği, iş doyum ölçeğinden yüksek puan almak yüksek iş doyumunu göstermektedir. Elde edilen bulguya göre tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından olan duygusal tükenmişlik arttığında iş doyumunun da arttığı belirlenmiştir. Tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından duyarsızlaşma ile iş doyum ile düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı ($r=,456$, $p<0,01$) bir ilişki bulunmaktadır. Tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşmadan düşük puan almak tükenmişliği, iş doyum ölçeğinden düşük puan almak iş doyumsuzluğunu göstermektedir. Elde edilen bulguya göre duyarsızlaşma azaldığında iş doyumunun azaldığı belirlenmiştir. Tükenmişlik alt boyutlarından olan kişisel başarısızlık ile iş doyum arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı ($r=,599$, $p<0,01$) bir ilişki bulunmaktadır.

Bulgumuzu destekleyecek nitelikte bir çalışmaya örnek vermek gerekirse Filiz Bilge(2006) yapmış olduğu çalışmanın sonunda Ankara’daki devlet üniversitelerinde 194 akademisyen üzerinde yapmış olduğu araştırmasına göre iş doyumundaki artış ve azalışlara paralel olarak tükenmişlik düzeyi de değişkenlik gösterdiğini bulmuştur. Bu

araştırmaya göre iş doyumunun artmasıyla tükenmişlik düzeyinin de arttığını söyleyebiliriz.

Avşaroğlu ve arkadaşları (2005)'nin teknik öğretmenlerle yaptığı araştırma sonucunda araştırmamızla paralel olarak iş doyumunu düzeyleriyle duygusal tükenme alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

4.21. Okulöncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının benlik saygısı, ölçeği ile iş doyum ölçeği arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Tablo 21. Okulöncesi Öğretim Elemanlarının Benlik Saygısı Ölçeği İle İş Doyum Ölçeği Arasındaki İlişki Analizi Sonuçları

	İş Doyumu	
	Pearson korelasyon	İki uçlu Anlamlılık (p değeri)
Benlik Saygısı	700**	,000

Tablo 21'de görüldüğü üzere okulöncesi eğitim öğretim elemanlarının benlik saygıları ile iş doyumunu arasında yüksek düzeyde pozitif yönde ve anlamlı ($r=700$ $p<0,01$) bir ilişki bulunmaktadır. Bu bulguya göre okul öncesi eğitim öğretim elemanlarının benlik saygıları arttıkça iş doyumunun arttığı belirlenmiştir.

Benlik saygısı düzeyi ile iş doyumunu düzeyi doğru orantılıdır. Piccolo, Judge, Takahashi, Watanabe ve Locke'un (2005) Japonya'da yaptıkları bir araştırmada (kolektivist kültürler için de) kişinin kendine verdiği değer ile doyumunu ve mutluluğunun bir belirleyicisi olduğunu belirtmişler ve yüksek benlik saygısının iş doyumunu olumlu yönde etkilediği sonucuna varmışlardır. Howell, Bellenger ve Wilcox'un (1987) yaptıkları bir araştırmada, yüksek benlik saygısının, algılanan stresin düşük olması sebebiyle, iş doyumunu ile olumlu yönde ilişkisi olduğu bulunmuştur. Yüksek benlik saygısına sahip kişiler, stres yaratıcı etkiler ile basa çıkmada ve onları önlemede daha başarılı olmaktadır.

ÖNERİLER

Araştırma Bulgularına Yönelik Öneriler

- 1- Araştırma sonuçları benlik saygısı puanları yüksek olan öğretim elemanlarının iş doyum puan ortalamalarının yüksek, tükenmişlik düzeylerinin ise düşük olduğunu göstermektedir. Bu bulguya göre öğretim elemanlarının benlik saygısı düzeylerini geliştirici kurs, seminer ve eğitimlerinin verilmesi ile iş doyumunu düzeyi ve tükenmişlik düzeyi seviyeleri istenilen seviyelere ulaştırılabilir. Uygulanacak eğitimlerin sadece mesleki gelişime değil, kişisel gelişime, kendilerine, iş arkadaşlarına ve yaşamlarına karşı yeni bakış açıları kazandırabilecek nitelikte olması gerekmektedir.
- 2- Yapılacak bu seminer ve çalışmalara ek olarak kurumun koşullarının iyileştirilmesi için gösterilecek titizlik de iş doyumunu düzeyinin artırılması konusunda katkı sağlayacaktır. Akademisyenlere kendilerinin değerli insanlar olduğu, onlara yeni öğretmenler yetiştirmekte ve toplumsal gelişimde büyük ölçüde ihtiyaç duyulduğu, önemli ve değerli oldukları hissettirilmelidir. Öğretim elemanlarının yetiştirdiği bireyler mezun olup çalışma hayatına atıldıklarında yetiştireceği bireylerle geleceğin toplumunun temellerini atacaklardır. Bu yüzden okulöncesi öğretmeni toplumsal gelişim açısından kilit rol oynamaktadır. Öğretim elemanının iş doyumunu düzeyi yükseltilmelidir ki o da bunu yetiştirdiği bireylere yansıtılsın ve geleceğin toplumunun yetiştirilmesinde önemli pay sahibi olabilsin.
- 3- İş doyumunu ve tükenmişlikle ilgili yurt içi ve yurt dışı olmak üzere pek çok araştırma yapılmış olsa da genel anlamda yapılan çalışmalar çok sınırlıdır. Aynı zamanda benlik saygısı ile ilgili olarak yapılan araştırmalar da yeterli sayıda değildir. Benlik saygısının çeşitli alanları etkilemesi incelendiğinde mutlaka okulöncesi öğretimine de katkı sağlayacaktır.

- 4- Üniversitede çalışan öğretim elemanlarının ekonomik durumları gözden geçirilmelidir. Çünkü ekonomik durumlarını yetersiz gören öğretmen ve öğretim elemanlarının tükenmişliği artmaktadır. Ekonomik gelirlerindeki bazı düzenlemeler, maaşlarında meydana gelecek artış tükenmişlik düzeyini düşürecektir.
- 5- Okulöncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının tükenmişlik sebepleri incelendiğinde elde edilen sebepler mesleklerindeki yeterlilik durumlarına ilişkin algıları, meslektaşlarıyla ve çevresindekilerle iletişim kurma becerilerine ilişkin algılarıydı. Bu sorunun önüne geçmek için öncelikle mesleki eğitim seminerleri verilmelidir. Öğretim elemanları bu sayede eksikliklerini fark ederek, önüne geçebilir ve kendisini mesleğinde yeterli hissedebilir. Bilimsel etkinliklere katılmaları bireyleri mesleki anlamda eğitecektir. Sosyal etkinliklerde bulunması da öğretim elemanının iletişim becerilerini geliştirecektir.
- 6- Okulöncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının iş doyumu düzeyini artıracak bir faktörde akademik kariyerlerindeki yükselme olanağıdır. Kişi geleceğini karanlık görüyorsa bu kendisinde tükenmişlik hissi uyandıracaktır. Fakat kendisine yükselme olanağı tanınırsa sürekli olarak gelişerek kendisini yenileyecek ve iş doyum düzeyi artacaktır.

Araştırmacıya Yapılabilecek Öneriler:

1. Bu araştırmada sınırlı sayıda katılımcı ile çalışılmıştır. Başka bir çalışmada daha büyük örneklemle daha genellenebilir sonuçlar elde edilebilir.
2. Bu çalışma okulöncesi eğitim öğretim elemanları üzerinde yapılabilecek diğer araştırmalara örnek olması açısından önemli bir çalışmadır.
3. Bu yönde yapılacak daha sonraki çalışmalarda bağımlı değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkisine bakılıp, benlik saygısı, iş doyumu ya da tükenmişlik düzeyinin farklı alanlara etkisi incelenebilir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- Akat, İ. (1984) *İşletme Yönetimi*, Üçel Yayıncılık: İzmir.
- Akçamete, G. Kaner, S. Sucuoğlu, B. (2001) *Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik*, Nobel Yayın Dağıtım, Yayın No: 324, 1 Basım: Ankara.
- Aral N., Kandır A. ve Yaşar C. M.,(2002) *Okul Öncesi Eğitim ve Okul Öncesi Eğitim Programı.*, Ya- Pa Yayınları: İstanbul.
- Aydın, B. (2005), *Çocuk ve Ergen Psikolojisi(2. Baskı)*, Atlas Yayınları: İstanbul.
- Barutçugil, İ. (2004) *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, Kariyer Yayıncılık: İstanbul.
- Başaran, İ. E.(2000) *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*, Bilim Kitap Yayınevi: Ankara.
- Brief, A. P. (1998) *Attitudes In and Around Organizations*, SAGE Publications: California.
- Buss, A. H. (1995). *Personality: Temperament, Social Behavior, and The Self*. Allyn & Bacon:United States of America.
- Coopersmith,S.,(1967) *The Antecedents Of Self-Esteem*, W.H.Freeman and Company: San Francisco.
- Çetinkanat, C. (2000) *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*, Ankara: Anı Yayıncılık
- Çokluk, Ö. (2003) *Örgütlerde Tükenmişlik, Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar.2.Baskı*. Editörler: Cevat Elma Kamile Demir, Anı Yayıncılık: Ankara.
- Erdoğan, İ (1996) *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, Avcıoğlu Basım Yayım: İstanbul.
- Eroğlu, F. (2000), *Davranış Bilimleri*, Beta Yayınları: İstanbul
- Fidan, K. (2004) *Okul Temelli Önleyici Rehberlik ve Psikolojik Danışma*, Anı Yayıncılık: Ankara.

- Geçtan, E. (2002) *Psikanaliz ve Sonrası, 10.Basım*, Remzi Kitabevi: İstanbul.
- George, J. M. Jones. G. R. (1996) *Understanding and Managing Organizational Behavior*, Addison-Wesley Publishing Company: Massachusetts.
- Greenberg, J. Baron, R. A. (1997) *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*, Prentice-Hall: USA.
- Güney, S. (2001) *Yönetim ve Organizasyon*, Nobel Yayın Dağıtım: Ankara.
- Izgar , H.(2001) *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik, 1. Baskı*, Nobel Yayın Dağıtım: Ankara.
- Kolasa, B. J. (1969) *İşletmeler İçin Davranış Bilimlerine Giriş*, Çeviri: Kemal Tosun. İ.Ü. İşletme Fakültesi: İstanbul.
- Kulaksızoğlu, A. (2004) *Ergenlik Psikolojisi, 6.Basım* Remzi Kitabevi: Ankara.
- Kuzgun, Y. (2002) *İlköğretimde Rehberlik*, Nobel Yayın Dağıtım: Ankara.
- Lawler, E. E. (1973) *Motivation in Work Organizations*. Monterey, Brooks/Calc: CA.
- Locke, E. (1983) *Nature and Cause of Job Satisfaction*, Handbook of Industrial
- Milli Eğitim Şurası (1993). *Raporlar, Görüşmeler, Kararlar (1.Basım)*, Milli Eğitim Basımevi:İstanbul
- Miner, J. B. (1992) *Industrial - Organizational Psychology*, McGraw -Hill Inc: USA.
- Oğuzkan,Ş. ve Oral, G. (1997),*Okulöncesi Eğitimi*, Milli Eğitim Basımevi: İstanbul.
- Oktay, A. (2004). *Yaşamın Sihirli Yılları, Okul Öncesi Dönem*, Epsilon Yayınları : İstanbul.
- Onaran, O. (1981) *Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları*, 100. Doğum Yılında Atatürk'e Armağan Dizisi:13,No:470: Ankara.

- Organ, D. W ve Hammer, W. C.(1982), *Organizational Behaviour, An Applied Psychological Approach*, Business Publications: Texas.
- Özgen, H. Öztürk, A. Yalçın, A. (2002) *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Nobel Kitabevi: Adana.
- Özkalp, E.(2004), *Davranış Bilimlerine Giriş*, Anadolu Üniversitesi Yayınları: Eskişehir.
- Robbins, S. P. (2000) *Managing Today*, Prentice Hall, New Jersey.
- Saal, F. A. Knight, P. A. (1988) *Industrial and Organisational Psychology*, Science and Practica Brooks/Cole Publisher.
- Schultz, D.P. Schultz, S.E. (1990) *Psychology and Industry Today*, Macmillan: New York.
- Shirom, A. (1989) Burnout in Work Organizations, in C.L. Cooper and I.T. Robertson (Eds.). *International Review of Industrial and Organizational Psychology*: 25-48, Wiley: New York.
- Soyer, S. (1996) *Endüstri Sosyolojisine Giriş*, Saray Medikal Yayıncılık: İzmir.
- Spector, P. E. (1997) *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences*, SAGE Publications: California.
- Temel, Z. F. ve Aksoy, B. A. (2001) *Ergen ve Gelişimi*, Nobel Yayıncılık: Ankara.
- Usal, A. Aslan, Z. (1995) *Davranış Bilimleri Sosyal Psikoloji*, Fakülteler Kitabevi: İzmir.
- Wasti, S. A. (2000) *Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Evrensel ve Kültürel Etmenler: Türk Kültürüne Bir Bakış*, Türkiye’de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları, Ed: Z. Aycan, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, No:21: Ankara.
- Yavuzer, H. (2004) *Okul Çağı Çocuğu*, Remzi Kitabevi: İstanbul

Yörüköglü, A. (1990) *Gençlik ve Yetişkinler: Kuşaklar Çatışması, T.C Aile Araştırma Kurumu, Aile Yazıları III. Birey, Kişilik ve Toplum (Der; Dikeçligil,B.; Çigdem,A): Ankara.*

Makaleler

Aksu, G. Acuner, A. M. Tabak, R. S. (2002) “Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma (Ankara Örneği)”, *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55(4): Ankara.,

<http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/36/147/1058.pdf>

Ataklı, A. Dikmentaş E. Altınışik S. (2004) “Üniversite Hastanelerinde Çalışan Yönetici ve Klinik Sekreterlerinin İş Doyumu”, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 6(2), 157-166

Ayvacı, Ş. H. ; Deveci oğlu, Y. ve Yiğit N. , (2001), “ Okul Öncesi Öğretmenlerinin Fen ve Doğa Etkinliklerindeki Yeterliliklerinin Belirlenmesi”, *Fatih Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (30.06.2009)

http://www.fedu.metu.edu.tr/ufbmek5/b_kitabi/PDF/OgretmenYetistirme/Bildiri/t277d.pdf

Baltaş, A. (2008) İnsanları Etkilemek, *Activeline Gazetesi* No:35, http://www.baltas-baltas.com/web/makaleler/l_3.htm, Erişim Tarihi:04.11.2008.

Bandura, A. (1977) Self-Efficacy:Toward A Unifying Theory Of Behavioral Change, *Psychological Review*, 84, 2, ss.191-215.

Barutçu, E. ve Serinkan, C. (2008) “Günümüzün Önemli Sorunlarından Biri Olarak Tükenmişlik Sendromu ve Denizli’de Yapılan Bir Araştırma”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 8, (2), ss.541-561, http://eab.ege.edu.tr/pdf/8_2/C8-S2-M8.pdf

Bayık, A. Erefe, İ, Özsoy, S. A. Uysal, A, Özer, H. Ergül, S. (2002) “Kadın Mesleği Olarak Hemşireliğin Son Yüzyıldaki Gelişimi”, *Hemşirelik Forumu* 5:6.Kasım-Aralık: İstanbul.

- Bilge, F. (2006) "Examining the Burnout of Academics in Relation to Job Satisfaction and Other Factors", *Social Behaviour and Personality*, 34(9),
- Bluen, S. D. Barling, J. Burns, W. (1990) Predicting Sales Performance, Job Satisfaction, and Depression by Using the achievement Strivings and Impatience – Irritability Dimensions of Type A Behavior, *Journal of Applied Psychology*, 75(2).
- Briscoe, M. L. (1984) "Reflections on Academic Burbout", *ADE Bulletin*. 79: ss.1-7.
- Brush, D. H. Moch, M. K. Pooyan, A. (2008) "Individual Demographic Differences and Job Satisfaction", *Journal of Occupational Behaviour*, 8-2 (April, 1987), <http://www.jstor.org/journals/jwiley.html>, Erişim Tarihi: 03.12.2008.
- Buluş, M., (2001), "Öğretmen Adaylarında Bilişsel Tutarlılık Tercihi" *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* Yıl:2001 Sayı:10,ss.26-33.
- Burris, V. (1983) The Social and Political Consequences of Overeducation, *American Sociological Review*, 48-4.
- Cevher, F. N. ve Buluş, M. (2007) "Benlik Kavramı Ve Benlik Saygısı: Önemi Ve Geliştirilmesi" *Akademik Dizayn 2007*, Sayı: 2, ss. 52-64, <http://akademikdizayn.pau.edu.tr/index.php/ad/article/viewFile/32/36>
- Cimete, G.(1998), "Öğrenci-Öğretim Elemanı Etkileşime Yönelik Kalitatif Çalışma", *C.Ü.Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, 1998, 2(1), ss.9-18.
- Cordes, C. L. Dougherty, T. W. (1993) "A Review and an Integration of Research on Job Burnout", *Academy of Management Review*, 18 (4)
- Çam, O. (1998) "Tükenmişlik Nedir?", Ege Üniversitesi, *Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, 9(1).
- Çam, O. (2001) "The Burnout In Nursing Academicians In Turkey", *International Journal of Nursing Studies*, Volume 38, ss.201-207,

- Çarıkçı, İ. H. (2004) “Hizmet İşletmelerinde Çalışan Kamu ve Özel Sektör Personelinin İş Tatmininin Karşılaştırılması”, *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4),
<http://www.todaie.gov.tr/OZETSY/2207.doc>
- Çolak, E. (2006), “Meslek Lisesi Makine Bölümü Öğretmenlerinin Denetim Odaklarının Medeni Durum, Yaş, Anne Ve Babanın Eğitim Düzeyi Değişkenleri Açısından İncelenmesi” *Yeditepe Üniversitesi Dergisi* Cilt: 2, Sayı: 1,Kasım 2006,ss. 1-14.
- Çetin, Ş. (2006). “Öğretmenlik Mesleği Tutum Ölçeğinin Geliştirilmesi”,*Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*. (18), 28-37.
- Davis, E. (1993), “Clinical Role Modelling: Uncovering Hidden Knowledge”, *Journal of Advanced Nursing*, Vol.18,ss.627-636.
- Dericioğulları, A. Konak, Ş. Arslan, E. Öztürk, B. (2007) “Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Örneği”, *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, Cilt:2, Sayı:5,
<http://web.firat.edu.tr/shmyo/edergi/ciltikisayibes/dericiogullariveark5.pdf>
- Doğuş Okullar Grubu Rehberlik Servisi (2006), “İlk Olgunluk Deneyimi; Okul Olgunluğu”, *Çoluk Çocuk Dergisi* 2006/6, Sayı:61,ss.10-11.
- Duffy, M. K. Ganster, D.C. Shaw J. D. (1998) “Positive Affectivity and Negative Outcomes: The Role of Tenure and Job Satisfaction”, *Journal of Applied Psychology*, 83-6.
- Dworkin, A. G. (2001) “Perspectives on Teacher Burnout and School Reform”,*International Education Journal* Vol. 2, No. 2. *International Education Journal*, Vol. 4 (2)
- Ebeling, J. S. King, M., (1981) “Hierarchical Position in the Work Organization and Job Satisfaction: A Failure to Repliate”, *Human Relations*, 34(7).
- Erdem, R. A. ve Şaritaş, E.,(2004) “Sınıf Öğretmenliği Öğrencilerinin Öğretim Elemanlarının Davranışlarının Demokratikliğine İlişkin Alguları (PAÜ

Örneği” *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*,ss.525-538,
(04.07.2009)

http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makaleler/Ali%20R%C4%B1za%20ERDEM%20-%20Emel%20SARITA%C5%9E/SARITA%C5%9E,%20Emel%20vd..pdf

Farber, B. A. (1984) “Stress and Burnout İn Suburban Teachers”, *Journal of Educational Research*, 77(6) 325

Friedman, I. A.(2000)“Self Efficacy and Burnout in Teaching: The Importance of Interpersonal-Relations Efficacy” *Social Psychology of Education*, Vol. 6, ss. 191- 215.

Gazioglu, S. Tansel, A. (2002) Job Satisfaction in Britain:Individual and Job Related Factors, *Economic Research Center Working Papers in Economics*.

Gündüz, B.(2005) “İlköğretim Öğretmenlerinde Tükenmişlik”,*Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, Haziran 2005, ss. 152-166.

Gürbüz, F. G. Torgan, E. (2003) “A Study On Job stres and Work-Family Coflict”, *Öneri Dergisi*, 5 (20).

Gwyther, R. C. Noone S. S. (2000) “Burnout İn Nonprofit Executive Directors, Identification Of *Job-related Variables*.

Hamamcı, Z., ve Duy, B.(2005) “İletişim Becerisi Eğitimi Programının Polis Okulu Öğrencilerinin İletişim Becerileri İletişim Çatışmalarına Girme Eğilimleri ve Benlik Saygıları Üzerindeki Etkisi” *Gaziantep Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı:4, <http://www.gapmyo.edu.tr/dergi4/makale5.Pdf>

Iris, B. Barrett G. V. (1972) Some Relations Between Job And Life Satisfaction And Job Importance, *Journal of Applied Psychology*, 56 (4).

Iwanicki, E. F. (1983) “Toward Understanding and Alleviating Teacher Burnout”, *Theory into Practice*, 22 (1), s.27-32.

- Karadağ, G. ve diğeri (2008), “Gaziantep Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu Hemşirelik Öğrencilerinin Benlik Saygıları” *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, Cilt:3, Sayı:7,ss.30-42.
- Kalimo, R. Mutanen, P. Pahkin, K. Toppinen T. S. (2003) “Staying Well Or Burning Out At Work: Work Characteristics And Personal Resources As Long-Term Predictors”, *Work & Stress*, Vol: 17, No; 2.
- Karlıdağ, R. Ünal, S. Yoloğlu, S. (2000) “Hekimlerde İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyi”, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 11(1).
- Kavanagh M. J. Halpern M. (1977) The Impact of Job Level and Sex Differences on The Relationship Between Life and Job Satisfaction, *Academy of Management Journal*, 20.
- Keser, A. (2005) “The Relationship Between Job and Life Satisfaction in Automobile Sector Employees in Bursa Turkey”, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 7, Sayı 2, Haziran 2005, ISSN 1303-2860.
- Kuzgun, Y. (1983) “Benlik ve İdeal Benlik Kavramlarının Tercih Edilen Meslek Kavramı ile İlişkisi”, *P.A.U. Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 16(1):1-10: Eskişehir. ,
<http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/513/6321.pdf>
- Leiter, M. P. (1988) “Burnout as Function of Communication Patterns: A Study of a Multidisciplinary Mental Health Team”, *Group and Organization, Behavior*, 9.
- Maslach, C. Jackson S.E. (1981) “The Measurement of Experienced Burnout”, *Journal of Occupational Behavior*, N:2, ss.99-113: California.
- Mearns, J. Cain, E. J. (2001)” Relationships Between Teachers’ Occupational Stress and Their Burnout And Distress: Roles Of Coping And Negative Mood Regulation Expectancies.” *Anxiety, Stres and Coping*, Vol.16, No.1, ss.71-82.
- Musal, B., Ergin, S., Elçi, Ö. C. (1995), “Uzman Hekimlerde Mesleki Doyum”, *Toplum ve Hekim Dergisi*, 10(68),ss. 2-7.

- Nehring, V.(1990), “Nursing Clinical Teacher Effectiveness Inventory; AReplication Study of Characteristic of ‘Best’ and ‘Worst’ Clinical Teachers as Perceived By Nursing Faculty Students”, *Journal of Advanced Nursing*, Vol.15,ss.934-940.
- Nelson, D. L. Quick, J. C. (1991) “Social Support and Newcomer Adjustment in Organizations: Attachment Theory at Work?”, *Journal of Organizational Behavior*, 12.
- Orpen, C (1978) Work and Nonwork Satisfaction: Causal Correlational Analysis, *Journal of Applied Psychology*, 63.
- Oshagbemi, T. (2000b) “Is Length of Service Related to the Level of Job Satisfaction?”, *International Journal of Social Economics*, 27 (3).
- Ömeroğlu, E. , Can Yaşar, M. (2004), “Ağaç Yaşken Eğiliyor, Okul Öncesi Eğitim”, *Görüş Dergisi TÜSİAD Yayınları*, Haziran 2004,ss. 74-80.
- Öztürk, N. (2003) “Yoğun Bakım Ünitelerinde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik Sendromu”, *Pamukkale Denizli Sağlık Yüksek Okulu Dergisi*.
- Pines, A. M. (2000a) “Treating Career Burnout: An Existential Perspective”, *Journal of Clinical Psychology*, 56, ss.1-10.
- Pines, A. M. (2000b) “Nurses' Burnout: An Existential Psychodynamic Perspective”, *Journal of Psychosocial Nursing*, 38(2), ss.1-9.
- Pines, A. M. (2002) “Teacher Burnout: A Psychodynamic Existential Perspective, Teachers and Teaching”: *Theory and Practice*, 8, ss.121-140.
- Pines, A. M. Nunes, R. (2003) “The Relationship Between Career and Couple Burnout: Implications for Career and Couple Counseling”, *Journal of Employment Counseling*, 40 (2), ss.50-64.
- Pines, A. M. Keinan, G. (2006) “Stress and Burnout: The Significiant Difference”, *Elsevier*.

- Piyal, B. Çelen, Ü. Şahin, N. (2000) Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde Çalışanların İş Doyumu, *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 53(4):Ankara, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/36/865/10979.pdf>
- Rogers, J. G. May, D. C. (2003) “Spillover Between Marital Quality and Satisfaction: Long-Term Patterns and Gender Differences”, *Journal of Marriage and Family*, 65.
- Sayın, S.(2003). “Farklı Programlarda Okuyan Öğretmen Adayı Üniversite Öğrencilerinin Empatik Eğilimi, Öğretmenlik Mesleğine Karşı Tutum Ve Mesleki Benlik Saygısı”. *Burdur Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34:6, ss.74-84
- Sayiner, B. ve diğerleri,(2007)“Yükseköğretim Gençliğinin Benlik Algısının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi: İstanbul Ticaret Üniversitesi Örneği” *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl:6 Sayı:11 Bahar 2007/2* s.253-26.
- Schaufeli, W. & Enzmann, D. (1998) “The Burnout Companion to Study and Practice”, *Taylor & Francis*.
- Schaufeli, W. & Bakker, B. (2004) “Job Demands, Job Resources, and Their Relationship With Burnout and Engagement A Multi- Sample Study”, *Journal Of Organizational Behaviour*, 25, ss.293-314
- Serinkan, C., ve Bardakçı, A.,(2007) “Pamukkale Üniversitesi’nde Çalışan Öğretim Elemanlarının İş Tatminlerine İlişkin Bir Araştırma”,*Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Sayı:12 Yıl: 9.
- Stalker, C. Harvey, C. (2000) “Professional Burnout in Social Service Organizations”, A Review of Theory, *Journal of Research and Prevention*.
- Şahin, A. (2003) “Yöneticilerin İş Tatmini ve Memnuniyeti”, *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1(5).

- Şişman, M. ve Acat, B. (2003). “Öğretmenlik Uygulaması Çalışmalarının Öğretmenlik Mesleğinin Algılanmasındaki Etkisi”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13:1, ss. 235-25.
- Togia, A. (2005) “Measurement of Burnout and the Influence of Background Characteristics in Greek Academic Librarians”, *Library Management*, Vol: 26, No: 3, 2005.
- Tuğrul, B. Çelik, E. ve Tuğrul B. (2002),“Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik”,*Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Yıl:2002(2) Sayı:12,
- Tütüncü, Ö. (2000) “Kar Amacı Gütmeyen Yiyecek İçecek İşletmelerinde İş Doyumunun Analizi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2 (3).
- <http://www.sbe.deu.edu.tr/Yayinlar/dergi7dergi06/tutuncu.html>, (02.12.2008).
- Ünsar, S. İşsever H. (2003). “Trakya Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu Öğrencilerinin Benlik Saygısını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi” *Hemşirelik Forumu*, 6(1): 7-11.
- Wiseman, R. F.(1994), “Role Model Behaviors in The Clinical Setting”, *Journal of Nursing Education*, Vol.33,No.9,ss.405-409.
- Witt, L. A. Nye, L.G.(1992) “Gender and the Relationship Between Percieved Fairness of Pay or Promotion and Job Satisfaction”, *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 910-917.
- Yağışan, N. ve diğerleri,(2003) “Eğitim Fakültesi Güzel Sanatlar ve Diğer Bölüm Öğrencilerinin Benlik İmgesi ve Denetim Odaklarının Karşılaştırılması”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, ss.597-607
- http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makaleler/Nihan%20YA%C4%9EI%C5%9EAN%20-%20Ali%20Murat%20S%C3%9CNB%C3%9CL%20-%20%C3%96zg%C3%BCI%20Bike%20Y%C3%9CCALAN/YA%C4%9EI%C5%9EAN,%20N%C4%B0HAN%20VD.pdf

Kongreler, Bildiriler ve Raporlar

Argun, Y. ve İkiz, E. (2003), “Anaokullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Kişisel ve Sosyal Uyumları ile Bazı Sosyo- Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi”, (Ed. G.Haktanır ve T.Güler).*Türkiye Okulöncesi Eğitimi Geliştirme Derneği OMEP Dünya Konsey Toplantısı ve Konferansı-Kuşadası- Bildiri Kitabı* (Birinci Basım). İstanbul: YA-PA Yayınları. , ss.284-302.

Baş, T. Adıç, K. (2000) Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması, *9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresine Sunulmuş Bildiri*,

http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=498,Erişim

Tarihi:01.12.2008.

Başer, G.(1997), “Hemşireliğin Öğretiminde Rol Modeli Olma”, *III. Hemşirelik Eğitimi Sempozyumu*, 8-10 Eylül 1993, İş Basımevi ve Film Merkezi: İstanbul, ss.292-294.

Belacastro, P. A. (1982) Burnout and its Relationship to Teachers Somatic Complaints and İllnesses, *Psychological Reports*, 50, ss.1045-1046.

Burke, R. J. Greenglass, E. R. (1988) Career Orientations and Psychological Burnout in Teachers, *Psychological Reports*, 63.

Çam, O. (1992) Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Araştırılması, *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, Hacettepe Üniversitesi, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını: Ankara.

Demiriz, S. (2001). “Okulöncesi Eğitim Kurumlarındaki Fen Ve Doğa Etkinlikleri İle İlgili Uygulamaların Belirlenmesi”,*IV. Fen Bilimleri Eğitimi Kongresi 2000*,Bildiriler Kitabı, Milli Eğitim Bakanlığı: Ankara. ,s.86.

Todd-Mancillas, W. R. Johnson, P. (1987) Academic Burnout: One Perspective. Paper presented at the *Annual Conference on Communication Therapy*, (3rd, University Park, IL, April 3, 1987). ERIC, ED 282495.

Yetim, U. (1997) Çalışma Yaşamında İş Doyumu ve İş Etiği, Cilt: 3, III. *Ulusal Tesisat Mühendisliği Kongresi Sergisi Paneli*, TMMOB Makine Mühendisleri Odası: İzmir, <http://arsiv.mmo.org.tr/pdf/10060.pdf>

Yöney, H. (2004) Profesyonel iş Yaşamda İş Stresi ve Tükenmişlik, 12. *Ulusal İnsan Yönetimi Kongresi*.

Tezler

Akgöl ,H., (1994), *Eğitim Fakültelerindeki Öğretim Elemanları ve Öğrencilerin İdeal Bir Öğretim Elemanı'nın Nitelikleri Hakkındaki Görüşleri İle Kendi Kurumlarındaki Öğretim Elemanlarının Bu Niteliklere Uygunluklarının Karşılaştırılması*, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü:İzmir

Aksaray, S. (2003) *Ergenlerde Benlik Saygısı Geliştirmede Beceri Eğitimi Ve Aktivite Merkezli Programların Etkisi*, Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Çukurova

Aksoy, P. (2009), *Okul Öncesi Eğitim Kurumlarının Eğitim Ortamlarının Niteliğinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Tokat İli Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Ankara.

Başkara, S. V. (2002) *Özsaygının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.

Baysal, A. (1995) *Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler*, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü :İzmir.

Bilgin, S. (2001) *Ergenlerde Benlik saygısı ile Kaygı Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: İstanbul.

- Cooper, G. (1982), *Characteristics Students View as Import in Nurse Faculty Role Models*, Master Thesis, University of Mississippi at the Medical Center, Jackson: Mississippi
- Coşkuner, A. (1994) *İletişim Becerisini Geliştirme Eğitiminin İşgörenlerin İletişim Çatışmalarına Girme Eğilimlerine, Yalnızlık Düzeylerine ve İş Doyumlarına Etkisi*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara
- Çakmak, Ö. (2006), *Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Fene ve Fen Öğretimine Yönelik Tutumları İle Bazı Fen Kavramlarını Anlama Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Bolu.
- Çetinkaya, C. (2006). *Türkiye’de Okul Öncesi Eğitimi Tarihsel Gelişimi ve Bugünkü Durumu*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Çimen, T. İ. (2007), *İlköğretim Okullarındaki Din Kültürü Ve Ahlak Bilgisi Dersi Öğretim Programında Ahlak Öğretimi*, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Adana.
- Demirkol, İ. (2006), *Avukatlarda İş Doyumu, Tükenmişlik ve Denetim Odağının Bazı Demografik Değişkenler Bağlamında İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimsel Enstitüsü: Mersin.
- Dilek, H. (2007) *Farklı Eğitim Programlarına Devam Eden Lise II Sınıf Öğrencilerinin Benlik Saygısı İle Anne Babalarının Benlik Saygısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Ankara.
- Doğru, N. (2002) *Özsaygı Geliştirme Programının Lise Dokuzuncu Sınıf Öğrencilerinin Özsaygı Düzeylerine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Bursa.
- Dursun, S. (2000) *Öğretmenlerde Tükenmişlik ile yüklenme Biçimi, Cinsiyet, Eğitim Düzeyi ve Hizmet Süresi Değişkenleri Arasındaki Yordalayıcı İlişkilerin*

- İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Trabzon.
- Eyigün, S. (2008) , *Mesleki Eğitim Merkez, Öğrencilerinin Benlik Kavramlarının İncelenmesi (Bursa İli Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Girgin, G. (1995) *İlkokul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi, İzmir İli Kırsal ve Kentsel Yöre Karşılaştırması*, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İzmir.
- Gözüm, S. (1996), *Koruyucu Sağlık Hizmetlerinde Görev Yapan Hemşire ve Ebelerde İş Doyumu, Tükenmişlik ve işe Devamsızlığı Etkileyen Faktörlerin Araştırılması*, Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü: Erzurum.
- Güler, Ö. (2007), *Tsanrı' Ya Yönelik Atıflar, Benlik Algısı Ve Günahkârlık Duygusu (Yetişkin Örneklem)* Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.
- Gültekin, G. (2003), *9-14 Yaş Grubundaki Akut ve Kronik Hastalığı Olan Çocukların Denetim Odağı ve Benlik Kavramı Düzeylerinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Fen Bilimler Enstitüsü: Erzurum.
- Gümüş, H.(2006), *Farklı Mesleklerde Çalışanların İş ve Yaşam Doyumlarının Tükenmişlik Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması*, Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Erzurum.
- Güngör, A. (1989) *Lise Öğrencilerinin Özsaygı Düzeylerini Etkileyen Etmenler*, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.
- Işık, N.(2006) *Öğretmen Adaylarının Benlik Kavramları İle Mesleki Benlik Kavramları Arasındaki Bağdaşımın Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi: Selçuk Üniversitesi Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Konya.

- Maşrabacı, T.(1994), *Hacettepe Üniversitesi Birinci Sınıf Öğrencilerinin Benlik Saygısı Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.
- Mete, C. (2006) *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri İle İş Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü:İstanbul.
- Muştu, Ş. (1990), *Akademisyen ve Yüksek Öğrenim Mezunu Çalışmayan Kadınların Kendilerini ve Annelerini Algılamaları*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ok, S. (1995) *Banka İş Görenlerinin İş Doyumunun Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.
- Oruç, S. (2007), *Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Adana İli Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Adana.
- Örmen, U. (1993) *Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi ,Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Özipek, A. (2006) *Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik Düzeyi ve Nedenleri*, Yüksek Lisans Tezi, Edirne Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayını: Edirne.
- Öztürk, A.(2006) *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Duygusal Zekâ Yetenekleri İş Doyumları ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Konya.
- Pişkin, M (1996), *Self- esteem and locus of control of secondary school children both in England and Turkey*. Doctoral Disertation University of Leicester, Leicester.

- Sarıkaya, P. (2007) *Tükenmişlik Sendromunun Kişilik Özelliklerinden Denetim Odağı İle İlişkisi Ve Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü:İstanbul.
- Sılığ, A. (2003) “Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Eskişehir
- Sürgevil, O. (2005), *Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörler: Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon: İzmir.
- Tezer, E. Uzer, A. S. (1992) *Okullarda Görev Yapan Psikolojik Danışmanların İş Etkinlikleri ve İşlerinde Karşılaştıkları Sorunlar ile İş Doyumları Arasındaki İlişkiler*, Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.
- Uyanık, G. (2000) *Farklı Sosyo-Ekonomik Düzeydeki Lise Öğrencilerinin Benlik Saygısı ile Ruhsal Durumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Bilim Uzmanlığı Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü: Ankara
- Ülkü, B. Ü. (2007) *Ana Sınıfı ve İlköğretim 1. Sınıfa Devam Eden Çocukların Velileri ve Öğretmenlerinin Çocukların Okul Olgunluğu Hakkındaki Görüşlerinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü:Adana.
- Yalım, F. E. (2001) *Yüksekokul Öğrencilerinde Benlik Saygısının Akademik Başarı Ve Ana-Baba İle İletişime Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi: Kocaeli.

Yıldırım, F. (1996) *Banka Çalışanlarında İş Doyumu ve Algılanan Rol Çatışması İle Tükenmişlik Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.

Yiğit, A.(2007) *Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu, Tükenmişlik ve Ruh Sağlık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Zembat, R. (2001). *Nitelik Açısından Okul Öncesi Eğitim Kurumlarının İncelenmesi*. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Fakültesi: İstanbul

İnternet Kaynakları

Aytaç, S. (2008), “Örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi”,

http://isguc.org/arc_view.php?ex=96 , (02.12.2008)

Ekerbiçer, H., Çelik, M., Aral, M. ve Buğdaycı, R. (2001), “Kahramanmaraş'ta Çalışan Hekimlerde Mesleki Tükenmişlik Düzeyi ve Bazı Kişisel Özelliklerle İlişkisi”,[www.dicle.edu.tr/halks/Yedi %207.htm-134k](http://www.dicle.edu.tr/halks/Yedi_%207.htm-134k)

Güllü, A. (2008) “Benlik Saygısı Nedir?”, <http://aligullu.freesevers.com/benlikn.html>, Erişim Tarihi:05.11.2008.

Kayhan, C. (2005) Burnout Tükenmişlik Sendromu, <http://www.geocities.com>

Ünal, E. ve Şimşek S.(2006) , “İlköğretim Bölümü Anabilim Dallarında Öğrenim Gören Öğretmen Adaylarının Mesleki Benlik Saygılarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi”, (05.07.2009)

<http://ilkogretim-online.org.tr/vol7say1/v7s1m4.doc>

- Okulöncesi Eğitimin Önemi ve Gerekliliği”,<http://www.oalp.anadolu.edu.tr/>, (01.07.2009)
- <http://rektorluk.cukurova.edu.tr/tr/Madde3.doc>, (02.07.2009)
- <http://sosyalbilimler.cukurova.edu.tr/doc.asp?fid=178&bolum=gb&bolumid=10> (01.07.2009)
- http://www.alparslan.edu.tr/_akademik/egitim_bolumler/ilkogretim/okuloncesiABD.html
(02.07.2009)

EKLER

EK 1

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Değerli Öğretim Elemanları,

Bu form ve beraberindeki ölçekler yüksek lisans tez araştırmasında kullanılmak amacıyla Okulöncesi Eğitimi Anabilim Dalı'nda görevli öğretim elemanlarına uygulanmak üzere hazırlanmıştır. Elde edilen veriler sadece araştırma kapsamında kullanılacaktır. Katkılarınız için teşekkür ederim.

Danışman
Yrd.Doç.Dr. Nermin KORUKLU
Hava BALKAR
Adnan Menderes Üniversitesi
Okulöncesi Eğitimi Anabilim Dalı

1. Grev Yaptığınız Üniversite:
2. Görev Yaptığınız Fakülte:
3. Görev Yaptığınız Bölüm:
4. Yüksek Öğretimdeki Görev Süreniz:.....Yıl
5. Bulduğunuz Kadrodaki Görev Süreniz:.....Yıl
6. Lisans Öğrenimini Tamamladığınız Üniversite:
7. Mezun Olduğunuz Lisans Programı:
8. Cinsiyetiniz: 1. () Kız 2. () Erkek
9. Yaşınız:
- 10.. Mesleki Ünvanınız:
1.()Profesör 2.()Doçent 3.()Yrd. Doçent 4.()Öğr. Gör. 5.()Araş. Gör.
11. Medeni Durumunuz: 1.()Evlı 2.()Bekar 3.()Boşanmış
12. Uzun Süredir Yaşadığınız Yer:
13. Ekonomik Durumunuz:
1.()1000-1400 2.()1400-1800 3.()1800-2200 4. ()2200-2600 5.()2600 +
14. Bilimsel Etkinliklere Katılır mısınız? 1.()Evet 2.()Hayır 3.()Bazen
15. Sosyal Etkinliklere Katılır mısınız? 1.()Evet 2.()Hayır 3.()Bazen

EK 2**ROSENBERG BENLİK SAYGISI ÖLÇEĞİ**

	Çok doğru	Doğru	Yanlış	Çok yanlış
1. Kendimi en az diğer insanlar kadar değerli buluyorum.				
2. Bazı olumlu özelliklerim olduğunu düşünüyorum.				
3. Genelde kendimi başarısız biri olarak görme eğilimindeyim.				
4. Ben de diğer insanların bir çoğunun yapabildiği kadar bir şeyler yapabilirim.				
5. Kendimde gurur duyacak fazla bir şey bulamıyorum.				
6. Kendime karşı olumlu bir tutum içerisindeyim.				
7. Genel olarak kendimden memnunum.				
8. Kendime karşı daha fazla saygı duyabilmeyi isterdim.				
9. Bazen kesinlikle kendimin bir işe yaramadığımı düşünüyorum.				
10. Bazen kendimin hiç de yeterli olmadığını düşünüyorum.				

EK 3**MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ**

	Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum					
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum					
3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı düşünüyorum					
4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini anlarım					
5. İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum					
6. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı					
7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum					
8. Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum					
9. Yaptığım iş sayesinde insanların yaşmına katkıda bulunduğuma inanıyorum					
10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim					
11. Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum					
12. Çok şeyler yapabilecek güçteyim					
13. İşimin beni kısıtladığını biliyorum					
14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum					
15. İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu					

umurumda değil					
16. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor					
17. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratıyorum					
18. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum					
19. Bu işte kayda değer birçok başarı elde ettim					
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum					
21. İşimdeki duygusal sorunlara serin kanlılıkla yaklaşırım					
22. İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum					

EK 4**HACKMAN VE OLDHAM İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ**

	Çok Yetersiz	Yetersiz	Kararsızım	Yeterli	Çok Yeterli
1. İşinizin size sağladığı güvenlik derecesi nedir?					
2. Aldığınız para ve destekler yeterli mi?					
3. İşinizde kişisel gelişme ve yükselme olanakları var mı?					
4. İşinizde beraber çalıştığınız ve ilişki içinde olduğunuz kişilerden memnun musunuz?					
5. Amirlerinizin size karşı davranışlarını adil ve saygılı buluyor musunuz?					
6. İşinizi yaparken takdir edileceğiniz duygusu içinde misiniz?					
7. İş yerinizde birlikte çalıştığınız arkadaşlarınızla yakın ilişki içinde misiniz?					
8. Üstlerinizden gördüğünüz destek ve yardımdan memnun musunuz?					
9. Yaptığınız iş karşılığında sizde aldığımız para adaletli mi?					
10. İşinizi yaparken bağımsız olarak kişisel istek ve düşüncelerinizi uygulayabiliyor musunuz?					
11. Geleceğinize ilişkin planlarınız açısından iş yerinizi güvenceli buluyor musunuz?					
12. İş yerinizdeki ilgililerle düşüncelerinizi paylaşma olanağı oluyor mu?					
13. İşinizde başarınızı gösterme yarışma fırsatı var mı?					
14. İş yeri yönetiminin tutumundan memnun musunuz?					

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı: HAVA BALKAR

Doğum Yeri ve Tarihi: Antakya/ 16.07.1981

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi: Süleyman Demirel Üniversitesi Okul Öncesi Öğretmenliği

Yüksek Lisans Öğrenimi:

Bildiği Yabancı Diller: İngilizce

Bilimsel Faaliyetler:

İş Deneyimi

Stajlar:

Projeler:

Çalıştığı Kurumlar:

İletişim

e-posta Adresi: ramis_ramis55@hotmail.com

Tarih: