



**FİZİK ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU VE MESLEKİ
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER
AÇISINDAN İNCELENMESİ**

Oğuzhan KANBUR

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MATEMATİK VE FEN BİLİMLERİ EĞİTİMİ ANABİLİM DALI

FİZİK EĞİTİMİ BİLİM DALI

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

ŞUBAT, 2020

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren 12 (on iki) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı: Oğuzhan

Soyadı: KANBUR

Bölümü: Matematik ve Fen Bilimleri Anabilim Dalı/Fizik Eğitimi Bilim Dalı

İmza:

Teslim tarihi:

TEZİN

Türkçe Adı: Fizik Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi

İngilizce Adı: Investigation of Job Satisfaction and Burnout Levels of Physics Teachers in Terms of Demographic Variables

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Oğuzhan KANBUR

İmza:

JÜRİ ONAY SAYFASI

Oğuzhan KANBUR tarafından hazırlanan; “Fizik Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi” adlı tez çalışması, aşağıdaki jüri tarafından oy birliği ile Gazi Üniversitesi Fizik Eğitimi Bilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. Yasin ÜNSAL

.....

MAFBE Anabilim Dalı, Fizik Eğitimi, Gazi Üniversitesi

Başkan: Prof. Dr. Deniz GÜRÇAY

.....

MAFBE Anabilim Dalı, Fizik Eğitimi, Hacettepe Üniversitesi

Üye: Prof. Dr. Şebnem KANDİL İNGEÇ

.....

MAFBE Anabilim Dalı, Fizik Eğitimi, Gazi Üniversitesi

Tez Savunma Tarihi: 06/02/2020

Bu tezin Fizik Eğitimi Bilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Prof. Dr. Selma YEL

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

.....

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın bir yüksek lisans tezi olmasında her türlü yardımını içtenlikle sunarak gerek konuyla gerekse yaşamla ilgili tüm paylaşımlarımızda bilgi, öneri ve öğütlerini dile getiren, öğrencisi olmaktan onur duyduğum, çalışmalarım boyunca bana sabırla yol gösteren Tez Danışmanım Sayın Prof. Dr. Yasin ÜNSAL'a,

Tez çalışmam boyunca görüşlerine başvurduğum, çalışmamın daha nitelikli olmasına katkı sağlayan, kendisinden yardım istediğimde yardımlarını benden esirgemeyen Ölçme ve Değerlendirme Uzmanı Mustafa ÖZKAN'a,

Bana en büyük sabrı gösteren, her koşulda yanımda olan Sevgili Aileme,

Sonsuz teşekkürler...



Canım Eşime

FİZİK ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU VE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

(Yüksek Lisans Tezi)

Oğuzhan KANBUR

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

Şubat 2020

ÖZ

Bu çalışmada, fizik öğretmenlerinin iş doyumları ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi ve çeşitli değişkenler açısından farklılaşma durumlarının değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu Ankara İli, Altındağ İlçesinde görev yapan 64 fizik öğretmeni oluşturmaktadır. Çalışmada kullanılan veriler, “Kişisel Bilgi Formu”, “Minnesota İş Doyum Ölçeği (MSQ)” ve “Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MBI)” kullanılarak elde edilmiştir. Verilerin çözümlemesi ise istatistik yazılım programı yardımıyla iki aşamada gerçekleştirilmiştir. Birinci aşamada elde edilen verilerin betimsel istatistikleri incelenerek verilerin daha önceden belirlenmiş çeşitli değişkenler çerçevesinde normal dağılım gösterip göstermedikleri belirlenmiştir. İkinci aşamada ise verilerin normal dağılım gösterme ya da göstermeme durumlarına göre hipotezlere uygun

parametrik ya da parametrik olmayan teknikler kullanılarak gerekli istatistiksel analizler yapılmıştır. Elde edilen bulgular doğrultusunda “Minnesota İş Doyum Ölçeği” ve “Maslach Tükenmişlik Envanteri” puanları arasında negatif yönlü ve zayıf bir ilişki olduğu, iş doyumunun cinsiyet, yaş, mesleki hizmet süresi, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, çocuk sayısı, ek gelir sahibi olma durumu, kiracılık durumu, lisansüstü eğitim alma durumu, hizmetiçi eğitim alma durumu, çalışılan okul sayısı, çalışılan okul türü, haftalık ders saati ve idari görev gibi bağımsız değişkenlere göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca araştırmaya katılan bireylerin mesleki tükenmişlik durumlarının kadınlarda erkeklere göre daha üst düzeyde olduğu, lisansüstü eğitim alan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik durumlarının lisansüstü eğitim almayan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğu, yaş, mesleki hizmet süresi, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, çocuk sayısı, ek gelir sahibi olma durumu, kiracılık durumu, hizmetiçi eğitim alma durumu, çalışılan okul sayısı, çalışılan okul türü, haftalık ders saati ve idari görev gibi bağımsız değişkenler açısından farklılaşmaya neden olmadığı sonuçları da elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş doyum, mesleki tükenmişlik düzeyi, fizik öğretmeni.

Sayfa Adedi: xvii+94

Danışman: Prof. Dr. Yasin ÜNSAL

INVESTIGATION OF JOB SATISFACTION AND BURNOUT LEVELS OF PHYSICS TEACHERS IN TERMS OF DEMOGRAPHIC VARIABLES

(M.S. Thesis)

Oğuzhan KANBUR

**GAZI UNIVERSITY
INSTITUTE OF EDUCATIONAL SCIENCES**

February 2020

ABSTRACT

In this study, it is aimed to analyze the relationship between job satisfaction and burnout levels of physics teachers and to evaluate differentiation situations in terms of various variables. The study group of the research is 64 physics teachers working in Altındağ in Ankara. The data used in the study were obtained by used “Personal Information Form”, “Minnesota Job Satisfaction Scale (MSQ)” and “Maslach Burnout Inventory (MBI)”. The analysis of the data was carried out in two stages with the help of statistical software program. Descriptive statistics of the data obtained in the first stage were examined and it was determined whether the data showed normal distribution within the framework of various pre-determined variables. In the second stage, the necessary statistical analyzes were

made by using parameters or nonparametric techniques that are compatible with the hypotheses according to whether the data show normal distribution or not. The results obtained showed that, there is a negative and weak relationship between points of “Minnesota Job Satisfaction Scale” and “Maslach Burnout Inventory”, job satisfaction, gender, age, professional service period, marital status, childbearing status, number of children, having additional income. It has been concluded that there is no difference in terms of independent variables such as the status, tenancy status, postgraduate education status, in-service training status, number of schools worked, type of school worked, weekly course hours and administrative duties. In addition, the burnout levels of the individuals participating in the study is higher than that of men, and the professional burnout status of the teachers who receive postgraduate education is higher than the teachers who do not receive postgraduate education, age, duration of professional service, marital status, childbearing status, number of children. It has also been obtained that there is no difference in terms of independent variables such as income status, tenancy status, in-service training status, number of schools worked, type of school worked, weekly course hours and administrative duties.

Key Words: Job satisfaction, burnout level, physics teacher.

Number of Pages: xvii+94

Supervisor: Prof. Dr. Yasin ÜNSAL

İÇİNDEKİLER

Özet.....	vi
ABSTRACT	viii
İÇİNDEKİLER	x
TABLolar LİSTESİ.....	xiv
SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ.....	xvii
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	2
1.2.1. Hipotezler	3
1.3. Araştırmanın Önemi.....	4
1.4. Sınırlılıklar	4
1.5. Varsayımlar	5
1.6. Tanımlar	5
BÖLÜM II	6
KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	6
2.1. İş Doyumu.....	6
2.1.1. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	8

2.1.1.1. Bireysel Faktörler.....	8
2.1.1.2. Örgütsel Faktörler.....	11
2.1.2. İş Doyumunu Amaçlayan Kuram ve Yaklaşımlar	13
2.1.2.1. Kapsam Kuramları	14
2.1.2.2. Süreç Kuramları	17
2.1.3. İş Doyumunun Sonuçları.....	19
2.1.4. Öğretmenlerde İş Doyumu	20
2.2. Tükenmişlik	21
2.2.1. Tükenmişliğe Neden Olan Faktörler	22
2.2.1.1. Bireysel Faktörler.....	22
2.2.1.2. Örgütsel Faktörler.....	25
2.2.2. Tükenmişliğin Nedenleri	25
2.2.3. Tükenmişliğin Belirtileri	26
2.2.3.1. Fiziksel Belirtiler	26
2.2.3.2. Davranışsal Belirtiler	27
2.2.3.3. Psikolojik Belirtiler	27
2.2.4. Tükenmişlik Modelleri.....	27
2.2.4.1. Cherniss Tükenmişlik Modeli	28
2.2.4.2. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli	28
2.2.4.3. Pines Tükenmişlik Modeli.....	29
2.2.4.4. Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli.....	29
2.2.4.5. Meier Tükenmişlik Modeli	30
2.2.4.6. Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli	31
2.2.4.7. Maslach Tükenmişlik Modeli.....	32
2.2.5. Tükenmişliğin Sonuçları.....	34
2.2.6. Öğretmenlerde Tükenmişlik	35
BÖLÜM III.....	37
İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	37
3.3.1. Öğretmenlerin İş Doyumu ile İlgili Araştırmalar	37
3.3.1.1. Öğretmenlerin İş Doyumu ile İlgili Yurt İçinde Yapılmış Araştırmalar.....	37

3.3.1.2. Öğretmenlerin İş Doyumu ile İlgili Yurt Dışında Yapılmış Araştırmalar.....	42
3.3.2. Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliği ile İlgili Araştırmalar.....	43
3.3.2.1. Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliği ile İlgili Yurt İçinde Yapılmış Araştırmalar.....	43
3.3.2.2. Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliği ile İlgili Yurt Dışında Yapılmış Araştırmalar	46
3.3.3. Öğretmenlerin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliğini Birlikte Ele Alan Araştırmalar	48
BÖLÜM IV	52
YÖNTEM.....	52
4.1. Araştırmanın Modeli	52
4.2. Araştırmanın Çalışma Grubu	52
4.3. Veri Toplama Araçları	54
4.3.1. Kişisel Bilgi Formu	54
4.3.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği.....	54
4.3.3. Maslach Tükenmişlik Ölçeği	55
4.4. Verilerin Toplanması	56
4.5. Verilerin Analizi.....	56
BÖLÜM V.....	57
BULGULAR.....	57
Hipotez 1'e İlişkin Elde Edilen Bulgular	57
Hipotez 2'ye İlişkin Elde Edilen Bulgular	58
Hipotez 3'e İlişkin Elde Edilen Bulgular	58
Hipotez 4'e İlişkin Elde Edilen Bulgular	59
Hipotez 5'e İlişkin Elde Edilen Bulgular	60
Hipotez 6'ya İlişkin Elde Edilen Bulgular	61
Hipotez 7'ye İlişkin Elde Edilen Bulgular	62

Hipotez 8'e İlişkin Elde Edilen Bulgular	63
Hipotez 9'a İlişkin Elde Edilen Bulgular	64
Hipotez 10'a İlişkin Elde Edilen Bulgular	64
Hipotez 11'e İlişkin Elde Edilen Bulgular	65
Hipotez 12'ye İlişkin Elde Edilen Bulgular	66
Hipotez 13'e İlişkin Elde Edilen Bulgular	67
Hipotez 14'e İlişkin Elde Edilen Bulgular	68
Hipotez 15'e İlişkin Elde Edilen Bulgular	69
BÖLÜM VI.....	70
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	70
6.1. Sonuç ve Tartışma.....	70
6.2. Öneriler	76
KAYNAKLAR	78
EKLER.....	91
EK-1. Minnesota İş Doyum Ölçeği.....	92
EK-2. Mesleki Tükenmişlik Ölçeği	93
EK-3. Kişisel Bilgi Formu	94

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Çalışma Grubunda Yer Alan Fizik Öğretmenlerinin Araştırma Kapsamında Ele Alınan Demografik Değişkenlere Göre Frekans-Yüzde Dağılımı	53
Tablo 2. İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Spearman's Rho Korelasyonu	57
Tablo 3. Cinsiyet Değişkenine Göre İş Doyumu Puanları Mann Whitney U-Testi Sonuçları.....	58
Tablo 4. Cinsiyet Değişkenine Göre Mesleki Tükenmişlik Puanları Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları	58
Tablo 5. Yaş Değişkenine Göre İş Doyumu Puanları Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	59
Tablo 6. Yaş Değişkenine Göre Mesleki Tükenmişlik Puanları One-Way ANOVA Testi Sonuçları	59
Tablo 7. Hizmet Süresi Değişkenine Göre İş Doyumu Puanları Kruskal Wallis Testi Sonuçları	60
Tablo 8. Hizmet Süresi Değişkenine Göre Mesleki Tükenmişlik Puanları Kruskal Wallis Testi Sonuçları	60
Tablo 9. Medeni Durum Değişkenine Göre İş Doyumu Puanları Mann Whitney U-Testi Sonuçları.....	61
Tablo 10. Medeni Durum Değişkenine Göre Mesleki Tükenmişlik Puanları Mann Whitney U-Testi Sonuçları.....	61
Tablo 11. Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre İş Doyumu Puanları Mann Whitney U-Testi Sonuçları.....	61
Tablo 12. Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Mesleki Tükenmişlik Puanları Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları	62

Tablo 13. <i>Çocuk Sayısı Değişkenine Göre İş Doyumu Puanları Kruskal Wallis Testi Sonuçları</i>	62
Tablo 14. <i>Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Mesleki Tükenmişlik Puanları Kruskal Wallis Testi Sonuçları</i>	62
Tablo 15. <i>Ek Gelir Değişkenine Göre İş Doyumu Puanları Mann Whitney U-Testi Sonuçları</i>	63
Tablo 16. <i>Ek Gelir Değişkenine Göre Mesleki Tükenmişlik Puanları Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları</i>	63
Tablo 17. <i>Kiracılık Değişkenine Göre İş Doyumu Puanları Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları</i>	64
Tablo 18. <i>Kiracılık Değişkenine Göre Mesleki Tükenmişlik Puanları Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları</i>	64
Tablo 19. <i>Lisansüstü Eğitim Değişkenine Göre İş Doyumu Puanları Mann Whitney U-Testi Sonuçları</i>	65
Tablo 20. <i>Lisansüstü Eğitim Değişkenine Göre Mesleki Tükenmişlik Puanları Mann Whitney U-Testi Sonuçları</i>	65
Tablo 21. <i>Hizmetiçi Eğitim Değişkenine Göre İş Doyumu Puanları Mann Whitney U-Testi Sonuçları</i>	66
Tablo 22. <i>Hizmetiçi Eğitim Değişkenine Göre Mesleki Tükenmişlik Puanları Mann Whitney U-Testi Sonuçları</i>	66
Tablo 23. <i>Çalışılan Okul Sayısı Değişkenine Göre İş Doyumu Puanları Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları</i>	66
Tablo 24. <i>Çalışılan Okul Sayısı Değişkenine Göre Mesleki Tükenmişlik Puanları Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları</i>	67
Tablo 25. <i>Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre İş Doyumu Puanları Mann Whitney U-Testi Sonuçları</i>	67
Tablo 26. <i>Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre Mesleki Tükenmişlik Puanları Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları</i>	67
Tablo 27. <i>Haftalık Ders Saati Değişkenine Göre İş Doyumu Puanları Kruskal Wallis Testi Sonuçları</i>	68

Tablo 28. <i>Haftalık Ders Saati Değişkenine Göre Mesleki Tükenmişlik Puanları</i> <i>One-Way ANOVA Testi Sonuçları</i>	68
Tablo 29. <i>İdari Görev Değişkenine Göre İş Doyumu Puanları Mann Whitney U-Testi</i> <i>Sonuçları</i>	69
Tablo 30. <i>İdari Görev Değişkenine Göre Mesleki Tükenmişlik Puanları Bağımsız</i> <i>Örneklem t-Testi Sonuçları</i>	69



SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

N	Örneklem Sayısı
p	Anlamlılık Değeri
t	t-Testi değeri
F	F-Testi Değeri
U	Mann Whitney-U testi Değeri
$\bar{x}$	Aritmetik Ortalama
%	Yüzde
χ^2	Ki-kare Değeri

KO	Kareler Ortalaması
KT	Kareler Toplamı
SO	Sıralamalar Ortalaması
ST	Sıralamalar Toplamı
ss	Standart Sapma
Sd	Serbestlik Derecesi
MSQ	Minnesota İş Tatmin Ölçeği
MBI	Maslach Tükenmişlik Ölçeği
vb.	Ve Benzeri
vd.	Ve Diğerleri

BÖLÜM I

GİRİŞ

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın problem durumu, alt problemler, amaç, önem, varsayım, sınırlılıklar ve tanımlara yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Ekonomi, rekabet, üretim ve verimli olmanın daha önemli hale geldiği ve tüketimin büyük boyutlara ulaştığı günümüz koşullarında; tükenmişlik duygusu ve iş doyumu, çalışanların hayatlarının önemli bir kısmını çalışma ortamlarında geçirmelerinden ve çalışma hayatındaki başarının yanında performansın artırılmasına duyulan ihtiyaçtan ötürü üzerinde önemle durulması gereken konular haline gelmiştir.

Günümüzde, tüm çalışanların yaptıkları işlere yönelik olan olumlu duyguları ile zihinsel ve bedensel yönden korunmaları, çalışma hayatlarındaki performanslarından dolayı daha verimli olmalarının sağlanması amacıyla iş doyumu ve tükenmişlik üzerinde önemli araştırmalar yapılmaktadır. Bununla beraber, iş doyumuna eğitim sistemi açısından bakıldığı zaman konu daha önemli hale gelmektedir. Çünkü herhangi bir eğitim kurumunda iş doyumsuzluğu ortaya çıktığında, işleyiş doğrudan etkilenerek bozulmakta ve üretilen ürünlere olumsuz olarak etki etmekte, ülkenin kalkınması ve geleceği bu açıdan etkilenmektedir. Bundan dolayı, ortaya çıkabilecek iş doyumu sorunlarının sonucunda, toplum hayatında telafisi mümkün olmayan olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilir.

“Tükenmişlik çoğunlukla insanlarla yüz yüze çalışan mesleklerde bireylerin işleri gereği çalıştıkları insanlara karşı duyarsızlıkları, duygusal yönden kendilerini tükenmiş hissetmeleri ve kişisel başarı ve yeterlik duygularında azalma şeklinde kendini gösteren bir sendrom” (Ergin, 1992) olarak tanımlanabilir. “Çalışan kişilerin %80’i iş yaşamlarının bir

noktasında tükenmişlik sendromu ile karşı karşıya kalabilmektedirler; ancak bu durum birden bire ortaya çıkmamakta, yavaş yavaş gelişmekte, bazı etmenlerle beslenerek kişinin ruhsal dengesini bozmakta, iş, aile ve sosyal yaşantısında önemli yoksunlukların yaşanmasına neden olabilmektedir” (Güdük ve ark., 2005). Araştırmalar tükenmişliğin eczacılık, asayiş, müfettişlik, hakemlik, antrenörlük, akademisyenlik ve öğretmenlik gibi özellikle yaptıkları işten dolayı insanlarla birebir iletişimin olduğu birçok meslek alanı çalışanlarında daha çok ortaya çıkan durum olduğunu belirtmektedir (Arabacı ve ark, 2010; Ardıç ve Polatçı, 2008; Biber ve ark, 2010; Can ve ark, 2010; Çalgan ve ark, 2009; Gündüz, 2005; Karakelle ve Canpolat, 2008; Okyay, 2009; Oruç, 2007; Peker, 2002).

Öğretmenlik mesleği, belirli bir teknik ve bilimsel donanımın yanında farklı kesimlerle etkileşimi ve iletişimi gerektiren bir iştir. Öğretmenler, öğretim görevlerinin yanında veliler, öğrenciler ve yöneticilerle etkin bir iletişim ağı kurmayı gerektiren birçok fazla rolü de üstlenmiş olurlar. “Araştırmalar, öğretmenlerin yılın yaklaşık 200 gününü sınıflarında geçirdiklerini, günde 1000’den fazla bireyler arası etkileşim yaşadıklarını, günde ortalama olarak 348 ile 395 arası soru sorduklarını ve zamanlarının %70’ini düzen sağlama, %30’unu soru sormaya harcadıklarını ortaya koymaktadır” (Balay, 2003). Öğretmenlerdeki tükenmişliğin öğrenciler üzerinde olumsuz etkileri vardır. Bunlar arasında; öğretmenlerin çocuklarla az iletişim kurması, onlara olumsuz davranış sergilemesi, az oranda dönüt (feedback) sağlaması ve öğrencileri motive etme ve cesaretlendirmede yetersiz kalması gibi davranışlar sayılabilmektedir (Farber, 1984).

Alan yazında iş doyumu ve mesleki tükenmişliği inceleyen birden fazla sayıda akademik çalışma bulunmasına karşın, fizik öğretmenleri için bu çalışmaların sayısı gereğinden daha azdır. Yapılan az sayıdaki araştırmalarda, çalışmalara katılanların iş tatminleri ve tükenmişlik düzeylerini karşılaştıran ve çeşitli değişkenler açısından inceleyen çok az akademik çalışma bulunmaktadır. Bu nedenle bu alana yönelik çalışmaların sayısının artırılmasına gereksinim duyulmuştur.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada, Ankara İli, Altındağ İlçesindeki resmi ortaöğretim okullarında çalışan Fizik Öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin demografik değişkenlere göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek ve aralarındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır.

1.2.1. Hipotezler

Araştırmanın amacı ve problem durumu doğrultusunda kurulan hipotezler şunlardır:

H1. Fizik öğretmenlerin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H2. Fizik öğretmenlerin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H3. Fizik öğretmenlerin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında yaş değişkenine göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H4. Fizik öğretmenlerin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H5. Fizik öğretmenlerin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H6. Fizik öğretmenlerin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında çocuk sahibi olma değişkenine göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H7. Fizik öğretmenlerin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H8. Fizik öğretmenlerin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında ek gelir değişkenine göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H9. Fizik öğretmenlerin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında kiracılık değişkenine göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H10. Öğretmenlerin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında lisansüstü eğitim alma değişkenine göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H11. Öğretmenlerin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında hizmet içi eğitim alma değişkenine göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H12. Öğretmenlerin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında çalıştıkları okul sayısı değişkenine göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H13. Öğretmenlerin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında çalıştıkları okul türü değişkenine göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H14. Öğretmenlerin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında haftalık ders saati değişkenine göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H15. Öğretmenlerin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında idari görev değişkenine göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

1.3. Araştırmanın Önemi

İnsanlarla iç içe olan mesleklerde özellikle iş doyumu ve mesleki tükenmişlik konularındaki araştırmalar giderek artmaktadır. Günün büyük bir bölümünü okulda öğrencileri ile ilgilenerek, onları hayata hazırlayarak geçiren öğretmenlerin, yarının nitelikli insan gücünü hazırlamaları için iş doyumları ve tükenmişlik düzeyleri çok önemli hale gelmektedir.

Ülkemizin eğitim politikalarına yön veren karar alıcı kurumların, öğretmenlerin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik noktasında yaşadıkları sorunlara eğilinmediği takdirde, geniş bir kitle olan öğrenciler yani bir nesil olumsuz etkilenebilir ve bu durum yarınlarımızı da olumsuz etkileyebilir. Bu sebeple, öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumları düzeylerinin mutlaka tesbit edilip buna göre tedbirler alınmalıdır.

İş doyumu ve mesleki tükenmişlik üzerinde öğretmenlerle yapılan çalışmalara bakıldığında, diğer branş öğretmenleriyle yeterli sayıda çalışma yapılmış olmasına rağmen, halihazırda fizik öğretmenleriyle bu tür bir çalışmanın yapılmamış olması, bu araştırmanın çıkış noktasını oluşturmaktadır.

1.4. Sınırlılıklar

Bu araştırma;

1. 2018-2019 Eğitim-Öğretim yılıyla,
2. Araştırma Ankara İli Altındağ ilçesi resmi ortaöğretim kurumlarında fizik öğretmeni olarak görev yapan 70 öğretmenle,
3. Araştırma; iş doyumu, mesleki tükenmişlik düzeyi ölçeklerinin ölçtüğü niteliklerle ve
4. Demografik özellikler bakımından; cinsiyet, yaş, hizmet süresi, medeni durum, çocuk sahibi olma, çocuk sayısı, ek gelir durumu, kiracılık durumu, lisansüstü eğitim, hizmet içi eğitim, okul sayısı, okul türü, haftalık ders saati ve idari görev bağımsız değişkenleri ile sınırlıdır.

1.5. Varsayımlar

1. Öğretmenlerin, araştırmada uygulanan Maslach tükenmişlik ölçeği, Minnesota İş doyumu ölçeği ve kişisel bilgi formlarına doğru ve içten cevap verdikleri varsayılmıştır.
2. Araştırmada uygulanan testlerin, amaçlanan verileri toplamaya uygun nitelikte olduğu varsayılmıştır.
3. Araştırma esnasında kontrol altına alınamayan değişkenlerin (öğretmen psikolojisi, ruh hali vb.) tüm öğretmenleri eşit oranda etkilediği varsayılmıştır.

1.6. Tanımlar

Mesleki tükenmişlik: Çalışanları verimsiz yapan enerjisini düşüren, işine karşı ilgisiz kılan durumdur (Freudenberger, 1977: 26; Yürür ve Keser, 2011: 171).

İş doyumu: İş doyumu, iş ortamında meydana gelen bazı durumlar karşısında geliştirilen bir tür duygusal tepkinin karşılığıdır (Dönmez, 2013).

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde iş doyumu ve mesleki tükenmişlik kavramları literatür çerçevesinde ele alınmıştır. Bununla birlikte ilgili kavramlar ile yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

2.1. İş Doyumu

Erdoğan'a (1991) göre iş doyumu (tatmini); çalışanın işinde göstermiş olduğu davranışlardır. Bireyin çalıştığı işe karşı tutumu pozitif veya negatif olacağından iş doyumu; bireyin çalıştığı işteki deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan pozitif ruh halidir. Bir başka ifadeyle, iş doyumsuzluğu, çalışanın işine karşı geliştirdiği negatif tutumdur. İş tatmini genel olarak, çalışanın işindeki deneyimlerinin üzerinde hissettirdiği pozitif etki olarak düşünülmektedir. İş, kişisel gereksinimleri gidermenin dışında, bireyin değer ve his yargılarında pozitif yöne çekebiliyorsa iş tatmini oluşuyor demektir. Sevimli ve İşcan'a (2005) göre;

“İnsan, kaynak olarak öne çıkmaya başladığından beri iş doyumu da çalışma hayatının önemli unsurlarından biri olmuştur. Çalışan bireylerin işlerine bağlı olarak hissettikleri duygulara verilen bir tepki olarak tanımlanan iş doyumu, ilk kez 1920lerde ortaya çıkmış, önemi ise 1930-40'lı yıllarda anlaşılmıştır. İş doyumunun önemli olmasının bir sebebi de yaşam doyumuyla bağlantılı olmasıdır ve buna bağlı olarak kişinin fiziksel ve ruhsal sağlığını doğrudan etkilemektedir”.

Özgen ve arkadaşlarına (2002) göre, birey günlük hayatının büyük bir bölümünü (%70) işinde geçirmektedir. İş ekonomik bakımdan olduğu kadar psikolojik bakımda da kişinin hayatında büyük bir yere sahiptir. Bu durumda, insanın huzurlu ve üretken olması nasıl sağlanacaktır? Sadece ücret yeterli midir? İş doyumu ve mutluluğu nasıl sağlanacaktır? Bu

ve buna benzer sorulara aranan cevaplarda iş doyumu büyük bir önem teşkil etmektedir. İş tatmini, “işin ortamına ve kapsamına karşın kişinin pozitif tutumlarının tamamıdır. İşgörenin işlerinden hissettikleri hoşnutluk ve ya hoşnutsuzluk durumudur”. İş tatmini, “işin özellikleriyle personelin beklentileriyle uyumlu olduğu zaman gerçekleşmiş olur. Aralarındaki uyum ne kadar fazla olursa o oranda yüksek bir iş tatmini gerçekleşir. Holland’a (1973) göre iş doyumu, işte kararlılık ve başarı bireyin kişisel özellikleri ile iş çevresi arasındaki bağdaşım ölçüsünden gerçekleşebilir. Kişiliği çevreyle bağdaşık olan bireyler çevreyle kişiliklerini birleştirecekler, ödüllendirilecekler ve bu kişiler daha az olasılıkla çevrelerini değiştireceklerdir. Kişiliği çevreyle bağdaşık olmayanlar ya çevreyi kendilerine göre değiştirecekler ya da o çevreden uzaklaşacaklardır (Akt.: Orhan, 1997).

İş doyumunun üç temel boyutu vardır: Birincisi; iş doyumu, iş durumuna duyulan duygusal bir tepkidir. Bu sebeple, anlaşılır fakat gözle görülemez. İkincisi ve en önemli olarak görüleni, sonucun beklentiyi ne kadar karşılayıp karşılamadığıdır. Örneğin bir grup, diğerlerinden daha fazla çalışıyor ama yeterince ödüllendirilemiyorsa, çalışma arkadaşlarına ve idarecilerine negatif davranışlar sergileyecekler dolayısı ile tatmin olmayacaklardır. Öte yandan kendilerine eşit ve iyi davranıldığını ve adil bir ödeme yapıldığını düşünürlerse, muhtemelen olumlu bir tavır içine gireceklerdir. Üçüncü olarak da iş doyumunun birden fazla birbiri ile bağımlı tavırları içermesidir (Luthans, 2002). Bush’a göre (Akt.: Orhan, 1997), iş doyumunu çalışanın içsel süreçlerine dayandırarak; “Bireyin, işe ilişkin değerlerinin ihtiyaçlarıyla uyumlu olması koşuluyla, bireyin iş başarılarına veya önemli bulunduğu iş değerlerinin gerçekleştirilmesine olanak verildiğine ilişkin algıları” olarak tanımlanmıştır. Eren (1998), “İş doyumu denince, işten elde edilen maddi çıkarlar ile işçinin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı bir mutluluk akla gelir.” şeklinde ifade etmektedir.

İşgörenin işine karşı olumlu tutumda olması iş tatminin yüksek olması, bireyin mutluluğunu artıracaktır ki yıllardır yapılan çalışmalar mutlu iş görenlerin verimli olduklarını göstermektedir (Erdoğan, 1991). İş doyumunu sağlayamayan ve işine karşı olumsuz tutumlara sahip olan öğretmenlerin hizmet alanından yararlananlar olumsuz yönde etkilenir, ancak iş doyumunu sağlayabilen öğretmenler verimli ve etkili hizmet verebilir (Yılmaz ve Ceylan, 2011). Başarıyı elde etmek isteyen yöneticiler, iş tatminine büyük önem vermesi gerekmektedir (Pinar ve ark, 2008). İşgören, görevini düşük iş doyumuyla devam ettiriyor ise kısa vadede verimlilik sağlayabilecek; ancak uzun vadede aynı performansını ortaya koyamayacaktır (Üstün, 2009). Aynı zamanda öğretmenlerin iş hayatları dışındaki fiziksel ve ruhsal sağlığı, sosyal yaşamlarına ve verimliliklerine etki etmektedir (Yılmaz, 2017). İş doyumu bireyin ruh sağlığının korunmasına da yardımcı olmaktadır (Başaran, 1991).

2.1.1. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumu, pek çok faktörlere bağlı olmakla birlikte iş hakkındaki olumlu ve olumsuz duygu ve tutumlara bağlı olabilmektedir. İş doyumunu bireysel özelliklerin etkilemesiyle birlikte işe yönelik tutumlar, motivasyon, işten beklentilerin ve isteklerin yüksek olması durumları da etkilemektedir. İş doyumu bazı insanlar için durağan ve kararlı olmaktır. Çalışma şartları, statü, ücret ve değişkenlik gösteren hedefler bu kişilerin iş doyumlarını az ölçüde etkilemektedir. Kişisel eğilimler mutluluğa (doyum) ya da mutsuzluğa (doyumsuzluk) yönelik şartları az ölçüde değiştirmektedir (Schultz ve Schultz, 1994).

İş doyumunu etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki grup altında incelenmeye başlanmıştır. Birinci grupta kişisel faktörler bulunmaktadır. Bu grupta bireyin kişisel özellikleri, yetenekleri, bilgi düzeyi ve tecrübeleri bulunmaktadır. İkinci grupta ise iş ve iş ortamına bağlı örgütsel faktörler bulunmaktadır. İşin zorluk derecesi, ücret, ilerleme olanakları, işin içsel özellikleri, uygun ödüllendirme sistemi, beşeri ilişkilerin düzeyi gibi faktörler yer almaktadır (Erdoğan, 1996). Balcı (1985), iş görenin iş doyum düzeyini etkileyen etmenleri bireysel ve örgütsel etmenler olarak ikiye ayırmıştır. Bu faktörler aşağıda sırasıyla belirtilmiştir.

2.1.1.1. Bireysel Faktörler

2.1.1.1.1. Yaş

Yapılan çalışmalarda ilerleyen yaşlarda iş doyumunun genel olarak arttığı görülmektedir. Herzberg ve arkadaşlarının yaptığı bir çalışmada iş ve yaş arasında “U” harfi benzeri bir ilişki saptanmıştır. Bireyler iş hayatına atıldıkları ilk zamanlarda iş doyumunu yüksektir. Ancak ileriki yıllarda bu yükseliş azalmakta ve sonraki yıllarda tekrar yükselişe geçmektedir (Akt.: Baysal, 1981). İş doyumunu ve yaş değişkeni karşılaştırıldığında genellikle pozitif bir bağ olduğu belirtilmektedir. Bir başka ifadeyle, çalışanlar yaşları ilerledikçe işlerinde daha fazla doyum sağlamaktadırlar. Bunun sebebi olarak, yaş aldıkça elde ettikleri deneyimin artması gösterilebilir. Genç çalışanların işlerinden doyum sağlayamamasının sebebi ise işe ilk girdiklerindeki yükselme ve işe ilişkin yüksek beklentilere sahip olmalarıdır. Davis, (1982)’e göre farklı beş ülkede yapılan araştırma sonuçlarına göre, yaşlı işçilerin gençlere oranla iş bakımından daha doyumlu oldukları tespit edilmiştir.

2.1.1.1.2. Cinsiyet

Kılıç (2008)'a göre, erkekler kadınlara oranla daha yüksek iş doyumuna sahiptirler. Bunun sebebi olarak, kadınların erkeklere oranla düşük maaşlı ve niteliksiz işlerle çalışmaları gösterilmiştir. Başka bir araştırmada (Gezici, 2007), kadınlara toplum tarafından yüklenen sosyal ve kültürel görevler sebebiyle işlerine yönelik fazla beklenti içinde olmadıkları, buna bağlı olarak da iş doyumunu düzeylerinin yüksek olduğu düşünülmektedir. Bilgiç (1998), yaptığı araştırma sonucunda, Türkiye’de farklı kurumlarda çalışan kadın ve erkeklerin iş doyumlarında cinsiyete göre bir farklılaşma olduğunu ortaya koymuştur. Sarpkaya’nın (2000), öğretmenlerin iş doyumuyla ilgili yaptığı araştırmasında, kişisel özelliklerden olan okul ve cinsiyet değişkenlerinin, iş doyumuna büyük etki sağladığı tespit edilmiştir.

2.1.1.1.3. Kıdem

Gergin (2006), eğitim kurumlarında görev yapan kıdemli öğretmenlerin iş doyumunun diğerlerine göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Kıdemin iş doyumunu olumlu etkilemesi, öğretmenliğin zaman geçtikçe öğrenilen ve öğrendikçe ürün ve başarının arttığı bir meslek olmasıyla açıklanabilir. Genç öğretmenlerin, kıdemli öğretmenlere göre daha az doyum sağlamalarının sebebi, kıdemli öğretmenlerin genç öğretmenlere kıyasla, toplumda ve iş hayatlarında daha saygın ve tecrübelerinden dolayı daha başarılı görülmeleri ile ilişkilendirilebilir. Bunun yanı sıra, çalışanların kıdemleri artıp yaşları ilerledikçe işlerinde daha fazla doyum sağlamaları, bireyin işten beklentilerinin zamanla azalması ve yaşlanmayla birlikte hayattan beklentilerinin azalması ile de açıklanabilir. Bireyin kıdemi arttıkça, sosyal ortama ve işine iyice ayak uydurmaya başlar ve bunun bir sonucu olarak işlerindeki başarıda artış görülür. Genç iş görenlerin ise işten beklentileri yüksek olduğundan, kıdemleri artıncaya ve işlerine alışıncaya kadar iş doyumları düşük olacaktır (Erdoğan, 1999). Özetle, birey zamanın ilerlemesiyle birlikte işini kabul edip hayatına bu şekilde devam etmesi iş doyumunu arttırmaktadır.

2.1.1.1.4. Eğitim düzeyi

Eğitim düzeyi iş doyumunu etkileyebilen bir faktör olup, doyumun tamamlanmasında önemli bir yere sahiptir. Eğitimin iş doyumuna katkıda bulunmasında, bireyin eğitim seviyesi işini kavramasına yardımcı olup işindeki başarıyı arttırmaktadır (İncir, 1990).

Eğitim seviyesi yüksek olanların daha fazla iş doyumuna sahip olmalarına sebep olarak ücret, sosyal haklar gibi imkanların daha iyi olması gösterilebilir. Bununla birlikte eğitim düzeyinin artması beklentiyi de arttırdığından iş doyumunu olumsuz yönde de etkileyebilir. Eğitim düzeyine göre yaptığı işin karşılığını alamadığını düşünen bireyin iş doyumunda düşüş yaşanmaktadır. Bireyin hem eğitim düzeyi hem de eğitim aldığı alanla ilgili bir işte çalışması iş doyumunu üzerinde önemli bir faktördür. Örneğin, lisans eğitimi alan bir bireyin, eğitim aldığı dönem boyunca hem bilgi hem psikolojik olarak hazırlık yaptığı gözlenir. Eğitim süresi bittiği takdirde ise mezun olduğu alanla ilgili bir iş yapacağını düşünür. Fakat birey, ülkenin ekonomik ve istihdam politikalarından olumsuz olarak etkilenebilir. Bunun sonucunda başka bir eğitim alanında istihdam edilmesi, yaptığı işten daha düşük doyum almasına yol açabilir (Demir, 2001).

2.1.1.1.5. Medeni durum

Özkalp (2001)'a göre, evlilikten duyulan doyumun iş tatminini etkileyen değişkenlerden biri olduğu, iş doyumunu ve evlilik arasında anlamlı ve yüksek seviyede bir ilişki olduğu ifade edilmektedir. Sevimli ve İşcan (2005), tarafından bekârlara kıyasla evli çalışanların iş doyumlarının daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Evlilik bireylere düzenli bir yaşam olanağı sağladığından dolayı, bireylerin iş doyumlarını arttırmaktadır (Keser, 2006). Kişilerin evlilikten sonra sorumluluklarının artması ile sürekli bir iş hayatının önemi de artmaya başlamıştır. Evli bireylerin bu sebeple daha düzenli oldukları ve bekarlara göre daha fazla iş disiplinine sahip oldukları görülebilmektedir. Sahip olunan bu düzenli hayat, iş doyumuna olumlu etki edebilir. Bununla birlikte, evli çalışanların üzerine yüklenen eş, çocuk bakımı ve ev geçimi gibi sorumluluklar finansal anlamda daha fazla yük getirmekte, dolayısıyla işi sahiplenme duyguları daha yüksek olmaktadır. Bu sonuçların aksine yapılan bazı araştırmalarda (Erbil ve Bostan, 2004; Güner, 2007) ise evli çalışanların iş tatmin düzeylerinin bekâr çalışanlara göre daha düşük olduğu sonucu ortaya konulmuştur. Bu duruma gerekçe olarak, zorlu iş hayatına ek olarak, evliliğin getirmiş olduğu sorumluluğun iş doyumunu düşürebileceği gösterilmiştir.

2.1.1.1.6. Kişilik

Kişiliğin iş doyumunu etkileyen değişkenlerden biri olduğu düşünülmektedir. Sinirli, aceleci, asosyal, negatif kişilerin; kendisine güvenen, yaptığı işten zevk alan, işine kolaylıkla adapte olan, öz benliğine önem veren, duygusal olarak istikrarlı olan insanlara karşın, iş doyum oranlarının daha az olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Demir, 2010). Bazı çalışanlar,

çalışma ortamlarına özgürce müdahale etmek isterler, işverenlerin kendilerine fazla karışmasını istemezler. Yani bağımsız çalışma koşullarına sahip olmak isterler. Bu isteklerin gerçekleşme düzeyi ise iş doyumlarını etkiler (Mete, 2006). İş doyumunu ve kişilik ilişkisini inceleyen araştırmalara (Rothman ve Coetzer, 2002'den Akt.: Yılmaz, 2017) göre, pozitif duygu hisseden, sakin, hoşgörü sahibi, açık fikirli, kararlı, bağımsız, kendine güven duyan, kontrol mekanizması sağlam, iyi niyetli ve girişken kişilik yapısına sahip çalışanlar işlerinde yüksek doyum sağlamaktadır. Diğer taraftan, işe karşı negatif tavır geliştiren, stres yönetimi yetersiz olan, agresif ve depresyona yatkın kişilik yapısındaki çalışanlarda düşük iş doyumunu görülebilmektedir.

2.1.1.2. Örgütsel Faktörler

2.1.1.2.1. Ücret

Erdoğan'a (1996) göre, ücretin iş doyumsuzluğunun temel öğelerinden biri olduğu düşünülmektedir. İş doyumunu üzerinde etkisi olan ücretin temelinde miktarı değil, çalışanlar arasındaki dağılımı ile kendisini belli etmektedir. Bundan dolayı iş doyumunu işin ücreti değil, diğer çalışanların ücreti ile karşılaştırılması etkilemektedir. Çalışanın aynı iş düzeyinde çalıştığı kişilerden daha düşük ücret aldığından haberi olması iş tatminsizliği yaratmaktadır.

İş doyumunu konusunda yapılan araştırmalar, iş doyum veya doyumsuzluğunun temel faktörlerinden birisi olarak ücreti göstermektedir. İşgörenin aldığı ücretin yeterliliği, ihtiyaçlarını karşılama derecesi ve olması gerekene oranla normalliği, işe karşı tutumunu belirleyecektir. Eğer işgören aldığı ücretin ihtiyaçlarını karşılama düzeyini ve maaşını yeterli görüyorsa doyumlu tam tersi olursa doyumsuz olacaktır (Özgen ve ark, 2002).

Sunulan beceriler ve bilgiler işgören tarafından arttırıldıkça, ücrette artış görülür. Bu sebeple alınan ücret doktor için düşük iken, hizmetli için yüksek olabilir. Yani, ücretin yeterli olup olmadığı çok sayıda faktöre bağlıdır. Öte yandan işgörenlerin yaşam şekilleri de farklılık gösterir. Bu farklılıkta paraya olan ihtiyacı belirler; ancak yaşam biçimleri farklı ama aynı işe sahip olan kişilerin aldıkları ücret birine yeterli olurken, diğerine yeterli olmayabilir. Bir işgörenin örgüte yaptığı katkının karşılığı olarak ücret verilir. Örgüt iş görene bilgisi ve donanımına karşılık olarak ücret verir. İşgöreninde yeterli ücret alması kendisini işinde iyi hissetmesini sağlar. Yetersiz bir ücret, işgörenin öz benliğini negatif etkilediği gibi örgüte karşıda olumsuz bir tutum kazanmasını sağlar (Günbayı, 1999).

2.1.1.2.2. Terfi

Eren (1998)'e göre terfi, insanı çalışmaya iten önemli unsurlardan biridir. Eğer işgören işe yeni başladığında ilerleyen zamanlarda ücretinin artmayacağı, önünde ilerleme imkânının olmadığı ve tüm çabanın yetersiz olacağı duygusuna kapılırsa işine karşı negatif davranışlar sergileyebilir. Bunun sonucu olarak da çalışanda şikâyet ve iş doyumsuzluğu ortaya çıkabilir.

Terfiler, kişinin sosyal statüsünü arttırırken aynı zamanda sorumluluk kazanma ve gelişme olanaklarını da sağlamaktadır. Kişinin terfi etmesinde yaptığı işteki başarısı etkili olmaktadır. Bununla birlikte değerlendirmenin hatalı sonucu olarak başarılının yanında başarısızında ödüllendirilmesi başarılı olan bireyleri olumsuz şekilde etkileyecektir (Erdoğan, 1996). Bir örgütte çalışanlara sunulan terfi olanakları ve bu olanakların liyakatli yapılması iş doyumunu etkileyen bir diğer unsurdur. Örgüt içinde çalışanlara sunulan terfi olanağı, çalışanda işinde ilerleme umudu oluşturmaktadır. Bu durum, kişinin işe karşı istek ve performansını arttırarak daha yüksek iş doyumuna sahip olmasını sağlamaktadır (Aşan ve Erenler, 2008).

2.1.1.2.3. Çalışma şartları

Yapılan çalışmalarda iş doyumunu ile çalışma şartlarını düzeltilmesi arasında olumlu bir bağlantı olduğu ortaya çıkmıştır (Sarpkaya, 2000). Çalışma koşullarının olumsuz oluşu, iş doyumsuzluğuna yol açan faktörler arasında yer alır. En çok doyumsuzluğa sebep olan fiziksel çalışma koşulları arasında düşük ya da yüksek ısı, fazla gürültü, aşırı fiziksel güç kullanımı, tehlikeli çalışma şartları yer almaktadır. Bunun sebebi ise fiziksel şartların stresle beraber yaşanan gerginliğin iş doyumsuzluğuna neden olmasıdır (Telman ve Ünsal, 2004).

Çalışma şartları iş tatminini temelde iki şekilde etkilemektedir. Birinci olarak, yetersiz ve uygun olmayan çalışma şartları bedensel hastalıklara neden olurken ikicisi olarak ise iş hayatının bireyin zamanını büyük ölçüde alması nedeniyle çalışma şartlarının işgörenin psikolojik hastalıklarla mücadele etmesine neden olmaktadır (Sığırı ve Basım, 2006).

Öğretmenin, mesleğinin özelliği nedeniyle kendisini mesleğine adanması beklenir. Bu konuda öğretmenlere bazı engeller çıkmaktadır. Öğretmenlerin önlerine çıkan en büyük engel maaş azlığı iken, yoksul bölgelerde çalışan öğretmenlerin yaşam şartlarındaki zorluklar, okul ve öğretmenlikle ilgili sorunlar, öğretmeni zorlamaktadır. Okul binasının

elverişsizliği, ders araç-gereçlerinin eksikliği veya yokluğu, öğrenci sayısı gibi olumsuzluklar öğretmenin çalışma isteğini olumsuz etkilemektedir (Başaran, 1982).

2.1.1.2.4. Yönetim biçimi

İş doyumu, yöneticilerin çalışanlara olumlu davranışları, çalışanlara değer vermesi çalışanların yaptığı işten doyum almasını sağlayacaktır (Bölüktepe, 1993). Yöneticinin işgörene karşı tavır ve davranışları iş doyumu ile yakından ilgilidir. Yönetici tarafından işgörene karşı yansıtılan olumlu tutumlar, yönetici ve işgören arası sağlıklı iletişim ve işgörenin yönetici tarafından değerli görüldüğü düşüncesi, işgörenin yaptığı işten doyum elde etmesini sağlamaktadır (Bilir, 2007). Yöneticilerin çalışan ile kurduğu iletişim tarzı, durumlara karşı yaklaşımı ve işgörenler ile arasındaki bağ, işgörenin yöneticilere karşı ne tür bir tavır ve davranış geliştireceğinde önemli bir faktördür. İşgörenin, yöneticilere karşı beslediği düşüncelerin pozitif yönde olması iş doyumunu arttırmaktadır (Aşan ve Erenler, 2008). Yönetici okulun amaçlarını doğru olarak anlaşılması ve yorumlanmasında önemli rol oynar. Bu nedenle okul müdürü okul hedeflerinin öğrenme yaşantılarına dönüşebilmesi için öğrenme etkinliklerinin seçimi ve değerlendirilmesinde geçerli ölçütleri bilmeli ve öğretmenlere yol göstermelidir (Aydın, 1994).

Öğretmenlerin psiko-sosyal gereksinimlerini karşılamak ve iş doyumlarını arttırmak için eğitim ve okul yöneticileri öğretmenleri kendilerini ilgilendiren kararların alınmasına katılmaya teşvik etmeli, onlara adil davranmalı, öğretmenlerin başarı duygusuna sahip olabilecekleri bir çalışma ortamı oluşturmalıdır. Yöneticiler, öğretmenlerin ait olma ve güven duygusunu geliştirmeleri için görev paylaşımında öğretmenlerin yetenek ve ilgi alanlarını hesap etmeli, sorumluluk almaları için fırsat vermeli, estetik yönü yüksek ve memnun olacakları çalışma ortamı sağlamalıdır. Unutmamalıdır ki iş doyumu ve bireyi geliştiren ortamlar öğretmenin en iyi performansını ortaya koyduğu çalışma alanlarıdır (Alıç, 1996).

2.1.2. İş Doyumunu Amaçlayan Kuram ve Yaklaşımlar

İş doyumu kuramları kapsam ve süreç kuramları olarak iki başlık altında incelenmiştir:

2.1.2.1. Kapsam Kuramları

Kapsam kuramları, kişilerin ihtiyaçlarının neler olduğunu ve bu ihtiyaçları karşılamada nelerin etkili olduğunu ele alır. Bu nedenle, kapsam kuramlarını, kişinin içinden gelen ve onu belirli şekillerde davranışa iten faktörler olarak algılamak gerekir (Önder, 2007).

2.1.2.1.1. Maslow' un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı

“Kişiyi üstünlüğe ve onu gerçekleştirmeye iten güce güdü denir. Bireyin kendini gerçekleştirebilmesi için birçok güdüsünü doyurması gerekir. Kişi farklı çalışmalar yaparak bu güdülerini doyurmaya çalışır” (Başaran, 1982). Bireyin giderilmesi gereken ve kendisinde var olan ihtiyaçların tamamen ya da kısmen giderilmesi sonucunda bireyde doyum yaratabileceği düşünülen teoridir. Birey ihtiyaçları giderildiğinde doyum sağlarken, giderilmemesi durumunda doyum sağlayamayacaktır (Uyargil, 1988).

Maslow'a göre, ihtiyaçlar aşağıdaki gibidir (Çetinkanat, 1988):

1. *Fizyolojik İhtiyaçlar:* Güdülenmenin başlamasını sağlayan ihtiyaçlar olarak görülen unsurları kapsamaktadır. Yeme, içme, barınma, cinsel hayat, günlük aktiviteler ve canlı yaşamını idame ettirecek her türlü ihtiyaç bu dönemde yer almaktadır. Bu ihtiyaçlar birbirinden bağımsız değerlendirilmekle birlikte karşılanması elzem ihtiyaçlardır.
2. *Güvenlik İhtiyacı:* Fizyolojik ihtiyaçların karşılanmasının ardından ihtiyaç duyulan unsurlardır. Kişide oluşması muhtemel güvenlik odaklı çekinceler ve sağlık sorunları gibi durumların giderilmesine yönelik yasa ve kanun ihtiyaçlarıdır. Çekinceleri ortadan kalkmış ve sağlık sorunu bulunmayan bireylerin bu tür ihtiyaçlarının doyurulduğu söylenebilir.
3. *Ait Olma ve Sevgi İhtiyacı:* Fizyolojik ihtiyaçların ardından doyurulan güvenlik ihtiyaçlarıyla birlikte bireyde sosyal yönünü doyurmaya yönelik ortaya çıkan ihtiyaçlardır. En yakınlarından başlamak üzere bireyde, hayatını paylaştığı arkadaş, meslektaş gibi zamanının çoğunu geçirdiği kişiler tarafından kabullenilme, sevgi duyulma, önemsenme gibi dürtüler ortaya çıkmaktadır. Doyurulmadığı takdirde kişide mutsuzluk hissi oluşacaktır.
4. *Saygınlık İhtiyacı:* önceki ihtiyaçları doyurulan bireyde etkileşimde bulunduğu çevre tarafından takdir edilme, saygınlık görme, beğenilme, güven duyulma, bağımsız hareket inancı, yüksek statü gibi ihtiyaçlar meydana gelmektedir. Bahsedilen ihtiyaçların karşılanmaması durumunda, kendine güveni azalan bireyin cesaretsizlik,

çaresizlik, başarısızlık gibi duyguları yaşaması olasıdır. Bu da kişisel gelişim ve başarıyı olumsuz etkilemektedir.

5. *Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı: Piramidin diğer basamaklarının karşılanması ardından, ihtiyaç duyulan en üst basamaktır. Bu basamağa yükselen kişi artık kendisinin farkındadır ve yeni beceriler ve yaratıcılık eklemeyi hedefleyerek kendini gerçekleştirme idealine doğru yol alacaktır.*

2.1.2.1.2. Alderfer'in ERG kuramı

Alderfer'in ERG kuramı, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramının yeniden yorumlanmış halidir. Clayton Alderfer tarafından geliştirilen teoride üç ana ihtiyaç bulunmaktadır. Bu ana ihtiyaçlar, Var Olma (Existence), İlişki Kurma (Relatedness) ve Gelişme (Growth) olmakla birlikte bu ihtiyaç isimlerinin baş harfleri kuramın adını meydana getirmektedir. Bahsi geçen ihtiyaçlar aşağıdaki gibidir (Çetinkanat, 1988):

1. *Var Olma İhtiyacı: Bedensel güvenlik ve korunma, yeme-içme gibi hayatı idame ettirmeye yönelik ihtiyaçlar bulunmaktadır. İşgören bu tür ihtiyaçlarını maaş, örgüt tarafından sunulan fırsatlar, huzurlu ve güvenilir çalışma ortamı ile karşılayabilmektedir.*
2. *İlişki Kurma İhtiyacı: Duyusal destek alma, bireyin çevresiyle ilişki kurma, saygı görme, ait olma ve çevresi tarafından tanınma gibi doyuma yönelik ihtiyaçlarını karşılayabileceği durumları barındırmaktadır. Kişi bu tür ihtiyaçlarını çalışma hayatında, iş arkadaşları ile sosyal ilişkiler kurarak, çalışma hayatı haricinde ise sosyal çevresinde sahip olduğu arkadaşları ve ailesi ile karşılayabilmektedir.*
3. *Gelişme İhtiyacı: Kişinin çalışma ve sosyal çevresiyle kuracağı ilişkilerde verimli, gelişimine ve yaratıcılığına katkı sağlayacak şekilde etkileşimde bulunmasını içermektedir. Gelişme ihtiyacının karşılanması, kişisel kapasitenin artması ve beraberinde yeni yeteneklerin ortaya çıkmasını sağlamaktadır.*

2.1.2.1.3. Herzberg çift faktör kuramı

Herzberg, Maslow'un teorisini geliştirmiş ve ortaya çift faktör kuramını koymuştur. Herzberg, motivasyonu, iş doyumunun bir boyutu olarak ele almıştır (Akt.: Onaran, 1981):

1. *Hijyen Faktörleri: İş doyumunun düzenli ve yeterli olmadığına gerçekleşmeyeceği ve kendisinin motive kaynağı olamayacağı belirtilir. Psikolojik sağlık açısından olması gereken; işletme politikası ve yönetimi, iş koşulları, ilişkiler, kişisel yaşam,*

statü ve güvenlik gibi faktörlerdir (Kaynak, 1995). Bu faktörlerin iş yerinde olmaması halinde motive anlamında çalışanlara bir etkisi yoktur. Ancak hijyen faktörlerinin olmaması durumu çalışanları olumsuz etkileyebilir hatta işten ayrılmaya kadar götürebilir. Bu hijyen faktörleri; iş güvenliği, ücret, iş görenlerin psikolojik ve fiziksel sağlığını büyük ölçüde etkileyebilen faktörlerdir (Tınaz, 2005).

2. *Motivasyonel Faktörler:* Kişiyi kamçılayıcı, yönetici, gerçekleşmediğinde zaman motivasyonun azalmasına sebep olan, giderildikleri ölçüde doyum sağlayan; tanınma (kabul edilme), başarı, sorumluluk, işin kendisi, gelişme, ilerleme gibi faktörlerdir (Kaynak, 1995). Bu faktörlerin çalışma ortamında olması durumunda motive edici etkisi yaratırken olmaması durumunda ise olaylara nötr bir bakış getirmektedir. Motivasyonel faktörler; başarı, takdir edilme, ilerleme ve tanınma olanakların olması gibi faktörlerdir. Bu faktörler çalışanın kurumuna bağlanmasını ve daha aktif olarak çalışmasını sağlarken bireyi de mutlu eder (Tınaz, 2005).

2.1.2.1.4. McClelland'ın başarı güdüsü kuramı

Başarı ihtiyacı, her daim tespiti yapılamazken, hemen hemen her bireyde vardır. Başarılı olma kültürler arasında farklılık gösterdiği gibi kişiden kişiye de farklılık gösterir. Bireylerin kendi mesleklerinde en iyi çalışan olma ve en üst seviyede olmayı hedeflemeleri başarı güdüsüyle gerçekleşebilir. Maslow ve Herzberg'in de, kuramlarında kullandıkları bu kavramı en iyi inceleyen ve ortaya yeni bir model çıkaran McClelland olmuştur (Eroğlu, 2013). McClelland'a göre, birey yaptığı işlerde başarılı olmayı istediği kadar başaramamaktan da bu derece korkar ve bu korku onu başarıya ulaşmasında önüne engeller koyacaktır (Eren, 1998). Bu teori bireylerin öğrenmeye önem vermesiyle ortaya çıkmaktadır. McClelland başarı teorisini üç başlık altında; başarı ihtiyacı, bağlılık ihtiyacı ve güçlülük ihtiyacı şeklinde sınıflandırmıştır. McClelland en fazla başarı güdüsüne vurgu yapmıştır (Akt.: Eroğlu, 2013):

1. *Başarılı Olma İhtiyacı:* Başarılı insanların istek ve arzularını oluşturan temel öge dürtüdür. Başarılı insanların tek gayesi başarılı olmaktır. Hep en güzelini ve daha iyisini yapmak isterler. Bulundukları ortamlarda zor işler başarmayı ve en başarılı kişilerin kendilerinin olmasını isterler (Izgar, 2012).
2. *Güç Kazanma İhtiyacı:* Güç kazanmaya ihtiyaç duyulmasının sebebi bireyleri motive ediyor olmasıdır. Bu kişiler bulundukları ortamda otorite olmayı, kendi isteklerini başarı tarafından kabul edilmesini, başka bireyleri etkisi altına alabilmeyi isterler. Bu kişiler ortamdaki en zor görevleri üstlenir ve bu işleri başarmayı severler (Izgar, 2012).

3. *Birlikte Olma İhtiyacı: Bu ihtiyaca sahip olan bireyler iş ve iş dışında sosyal olmaya, insanlarla ilişki kurmaktan keyif alan ve buna özen gösteren bireylerdir (Güney, 2014).*

1.1.2.2. Süreç Kuramları

Süreç teorileri bireyleri sadece bir sebeple birlikte bir harekete yönlendirmenin yeterli olduğunu düşünen fikirleri içeren teorilerdir. Böylelikle birlikte bireyleri motive eden bu teoriler hedeflerin davranışını harekete geçirme süresini inceleyen kuramlardır (Eroğlu, 2013). Süreç kuramına göre iş doyumu, “çalışanın beklentileri ile algıları arasındaki ilişkidir. İşgörenin ihtiyaçları ve hedefleri motivasyonunun kaynağıdır”. Güdülenme, “çalışanın ihtiyaç ve hedeflerini gerçekleştirme çabasını arttırır. Çabasının artması ise başarıyı yükseltir. Artan başarı içsel ve dışsal ödüller alma ihtimalini artırır”. Ödül, “çalışanın haz duygusunu artıracığından çalışan iş doyumuna ulaşır” (Önder, 2007).

2.1.2.2.1. Vroom'un Beklenti Kuramı

Bu teoriye göre, sadece kişinin gereksinimleri davranışı harekete geçirmeye yetmez, davranış sonucunda gereksinimlerini gidermesini beklemesi asıl davranışı başlatır (Budak ve Budak, 2004). Vroom'un geliştirdiği beklenti teorisinde çalışanların işteki başarıları, ihtiyaçlarının karşılanmasından çok ödüllendirilmiş davranışlarının sonucunda beklenti içinde olmaları başarıya daha çok etki etmektedir. Bu teori motivasyonu, bireylerin kişisel ihtiyaçlarının aksine, kişilerin hedeflerini gerçekleştirme yolundaki beklentileri olarak açıklamaktadır (Güney, 2000). Tosunoğlu'na (1998) göre, “bu modelin üç kaynağı bulunmaktadır. Bunlardan biri Valens”tir. Valens, yani ödülü arzulama derecesi ya da ödülün çekiciliğidir ve kişiden kişiye değişmektedir. Ödüle duyulan istek derecesi, aynı zamanda kişilerin doyum derecesini de belirlemektedir. İkinci temel kavram bekleyiştir. Bekleyiş, bireyin algıladığı olasılığı ifade etmektedir. Bu olasılık belli çabaların belli şekilde ödüllendirileceğidir. Üçüncü temel kavram araçsallıktır. Araçsallıkta kişi belli bir enerji ile belirli bir düzeyde performans gösterilebilir ve bunun sonucunda aynı şekilde ödüllendirebilir”.

2.1.2.2.2. Porter ve Lawyer’ın Beklenti Kuramı

Bu modelde; bireyin sarf edeceği çabası, becerisi ve bilgisi, görevi algılayış biçimi gibi örgütün değerleri ile motivasyonun ve gayretin derecesi dikkate alınmıştır. Ödül ile işgörenlerin beklentileri arasında denge olması bireylerin yüksek doyum almasına neden olmaktadır (Akt.: Sezici, 2009). Bu modelin ilk bölümü ile Vroom modeli aynıdır. Yani bireyin motive olma düzeyi beklenti ve valans tarafından belirlenmektedir. Ancak Lawyer ve Porter’e göre bireyin büyük bir çaba göstermesi doğal olarak yüksek bir performansla sonuçlanmaz. Burada iki yeni değişken araya girmektedir. Birinci değişken, bireyin yetenek ve bilgiye yeteri kadar sahip olmasıdır. Birey ne kadar çabalarsa çabalasın yeterli yetenek ve bilgiden mahrumsa başarı sağlayamayacaktır. İkinci ilave değişken ise bireyin kendisini nasıl bir rolde algıladığıyla ilgilidir. Her birey kendine uygun bir rol benimsemelidir, böylece örgüt içinde performansını gösterebilecektir. Aksi takdirde rol çatışması yaşanacak ve bu durum bireyin gösterdiği performansa engel olacaktır. Mesela muhasebe bilgisi olmayan birey ne kadar çabalarsa çabalasın bilanço hazırlayamayacaktır (Koçel, 2005). Bu kuramda bir de “algılanan rol” kavramında söz edilmektedir. Kavram, işgörenin başarılı olması için kendisinde olan rol anlayışıyla işin ona yüklediği rol anlayışını uyushması gerektiği, roller uyushmadığı takdirde rol çatışmalarının çıkacağı ve bundan kaynaklı olarak işgörenin başarısının engelleneceği şeklinde açıklanır (Günbayı, 2000).

2.1.2.2.3. Adams’ın eşitlik kuramı

Adams’ın geliştirdiği kurama göre, “insan davranışları bir alışveriş sürecine benzetilmektedir. Bu kuram, işgörenin, işteki becerisini, yaşını, deneyimini, sorumluluk duygusunu, çabasını, eğitim düzeyini ve bunun gibi niteliklerini, o kişinin katkıları olarak tanımlamaktadır. Buna karşılık olarak, statü, ücret, yükselme olanakları, iş güvencesi, çalışma koşulları gibi öğelerde örgütün işgörelere verdikleri ödüllerdir. Eşitlik teorisine göre girdilerin çıktılarla eşdeğerde olması gerekir ve ödüller sergilenen performansa göre verilmelidir (İncir, 1990). Eşitlik teorisi, çalışanların yaptıkları işler sonucunda elde ettikleri ödüller (terfi, çalışma şartları, ücret, ikramiyeler, primler vb.) ile çalışanların benzer şekilde ve pozisyonlarda işe katkıda bulunan diğer çalışanlarla (eşit düzeyde eğitim, eşit çaba, yetenek, bilgi, tecrübe vb.) karşılaştırdıklarını öne sürmektedir. Bu karşılaştırmaların neticesinde, eğer diğer çalışanlarla aynı ödül aldıklarına inanırlarsa doyumсуuzluk, eğer farklı ödül aldıklarına inanırlarsa doyum yaşayacaklarını öne sürmektedir (Telman ve Ünsal, 2004). Eşitlik teorisine göre, dengesizlik yaşanması halinde, eğer kişi dengenin kendi

aleyhine bozulduğunu fark ederse, kendi ödülleri artırma yollarını arar, ancak bundan da bir sonuç alamazsa örgüte verdiği girdileri azaltma yoluna başvuracaktır (Günbayı, 2000). Kişilerin örgüte katkılarından dolayı aldıkları ödülleri benzer şekilde katkıda bulunan bir başka işgörenin ödülleri ile karşılaştırıp ve karşılaştırma sonucunda eşit oranda ya da yakın bir oranda olduğunu görürse, çalışanlara eşit davranıldığı sonucuna varırlar, bu da çalışanları büyük ölçüde motive edecektir (Şimşek, 2008).

2.1.2.2.4. Locke'nin amaç kuramı

Amaç teorisine göre, bireylerin amaçları, aynı zamanda bireyin motivasyon düzeyini de belirleyecektir. Zor ve ulaşılması güç hedef seçen birey, kolay hedef seçen bireye oranla daha fazla performans ortaya koyar fakat daha az motive olur. Teorinin teması, bireylerin belirledikleri amaca ulaşabilirlik düzeyidir (Koçel, 2005). Kişinin yaptığı işle ilgili hedef belirlenmeli; ancak hedef birey tarafından belirlenmelidir. Bireyin kendisinin seçmediği başkası tarafından dayatılan hedefler kolay ya da zor gelebilir. Dolayısıyla çalışan bireyin kendisinin koyduğu hedeflerde istekli ve azimli olur fakat başkasının koyduğu hedeflerde iş yapmak istemeyebilir. Böylelikle bireyin motivasyonu artar. Çalışan bireyin anlaşılır ve net bir hedefinin olması, bireyin daha istekli çalışmasını sağlayarak özgüveninde bir artış, zorluk derecesi yüksek hedefleri başarabilmesini ve bununla beraber çalışma hayatındaki motivasyonunu arttırmasını sağlar (Izgar, 2012).

Örgütsel amaçların bireysel amaçlar üzerindeki etkilerini ve bu iki amacın birbirleriyle aralarındaki ilişkileri açıklarken bu faktörler dikkate alınmalıdır. Birincisi; örgütsel amaçların belirlenmesinde çalışanların katılma durumu, çalışanları motive edecek ve çatışmaları aza indirecektir. İkincisi ise; yöneticilerin bireysel hedefler doğrultusunda elde edilen başarıları ödüllendirmesi, bireylerin hedeflerine ne ölçüde ulaştıklarına ilişkin kendilerine bilgi verilmesi, çalışanlar için güdüleyici bir etmen olacaktır. Birey gerçekte amaçlı hareket etmediği için, amaç hareketlerinde ve amaç belirlemede rasyonel davranamaz. Birçok kez düşünmeden ve yargılamadan amaç seçer. Bu durum; örgüt yöneticilerine iş yerinde bireyleri değerlendirmek, kişisel amaçlarını bağdaştırmak bakımından analitik ipuçları verir (Eren, 2008).

2.1.3. İş Doyumunun Sonuçları

Çalışan bireylerde iş tatminsizliğinin ortaya çıkmasındaki sebep, işgörenin iş ve iş ortamından beklentilerini karşılayamamasından dolayıdır. İş tatminsizliği, bireylerde

davranış bozukluğu, psikolojik problemler ve sağlık sorunları gibi olumsuz etkilere sebep olabilmektedir (Erdoğan, 1996).

Başaran'a göre (1991), iş doyumunun iş gören bireyler üzerindeki etkileri şunlardır:

- İş tatminsizliği çalışanların korku ve aşırı kaygı düzeylerini artırarak ruh sağlıklarını olumsuz etkilemektedir.
- Çalışan kişilerde uyum bozuklukları, kalp ve mide rahatsızlıkları, kas ağrıları vb. rahatsızlıklara yol açmaktadır.
- Çalışma sırasında verilen molaların yetersiz olması ve sürekli tekrarlar bir süre bıkkınlıklara yol açmaktadır.
- Çalışan bireylerin doyumsuzluk yaşamaları saldırgan ve kavgacı davranışlar sergilemelerine neden olmaktadır.
- İşlerinde doyum sağlayamayan çalışanlar örgülerinde yabancılaşarak, örgütsel hedefleri benimsememektedirler.

2.1.4. Öğretmenlerde İş Doyumu

Öğretmenler, gerçekleştirdikleri eğitim öğretim faaliyetleri sonucunda topluma faydalı ve toplumsal gelişimin öncüsü bireyler yetiştirmeyi amaçlamaktadır. Eğitim sistemi içerisinde; öğretmen, öğrenci, yönetici, veli, denetmen, fiziki ve ekonomik kaynaklar, politikalar gibi öğeler olsa da niteliği artıran en önemli öğe öğretmendir. Eğitimde kilit rol oynayan öğretmenlerin bulundukları konum dolayısıyla iş doyumlarının olabilecek en yüksek seviye ye çıkarılması gerekmektedir (Akbulut, 2015).

Öğretim stres yaratan bir süreçtir. Beraber çalışılan öğretmen ve öğrencilerle, bitmek bilmeyen öğretim gerekleri strese ve baskılara sebep olmaktadır. İş görenlerin yıpranmışlık ve iş stresi ilişkilerinin incelendiği araştırmalarda yıpranmışlık ve iş stresi sosyal hizmet ve yardım mesleklerinin önemli konularından olmuştur. Yoğun ve sık yaşanan stres dönemlerini psikolojik ve fizyolojik, davranışsal, niteliksel tepkiler izlemektedir. Bu tepkilerin oluşturduğu birikmişlik, bir zaman sonra öğretmenin mesleğine devam etme veya etmeme durumunu etkilemektedir. Bunun sonucunda yoğun olarak yaşanan iş stresi ve bunla başa çıkmada yetersiz kaldığını fark etmesi öğretmenin tükenmişlik yaşamaya yol açmaktadır (Akçamete ve ark, 2001).

Akçamete ve arkadaşlarına (2001) göre, öğretmenlerin öğrencilerinin gereksinimlerini karşılamaya çalışmaları ve tüm gün öğrencilerle birlikte olmalarının strese ve baskıya yol

açtığı, beceri, bilgi, mesleki yeterliliklerinde kendilerini geliştirmemeleri, işle alakalı ihtiyaçlarını giderilmemesi gibi unsurların etkisiyle motivasyonlarının azaldığı, bütün bunların iş doyumsuzluğu ve tükenmişliğe sebep olduğu görülmektedir. Ayrıca, toplum ve velilerin eleştirileri ve öğretmenin takdir edilmemesinin iş doyumsuzluğuna yol açtığı, tükenmişliğin özellikle duyarsızlaşma boyutunun iş doyumu üzerinde temel belirleyicilerinden olduğu ileri sürülmektedir.

2.2. Tükenmişlik

Tükenmişlik; ümitsizlik, hayal kırıklığı, çaresizlik, fiziksel yıpranma, olumsuz benliğin geliştiği, duygusal beklentilerin fazla olduğu ortamlarda uzun süreli mesai harcamalarından kaynaklanan, iş yerlerinde çalışan bireylere ve hayata karşı oluşan olumsuz tutumların gelişmesi gibi durumların ortaya çıkması olarak tanımlanmaktadır (Solmuş, 2010). Tükenmişliği Alman asıllı Herbert J. Freudenberger ilk kez 1974 yılında tanımlamıştır. Freudenberger tükenmişliği, “bireylerin fazla çalışmaları sonucunda, işlerinde yapılması gerekenleri yapamaz hale gelmeleri anlamına gelen duygusal tükenme durumu” olarak tanımlamıştır (Özgen, 2007). Cherniss’e (1980) göre tükenmişlik, “aşırı doyumsuzluğa ve strese bir tepki olarak kişinin kendisini psikolojik açıdan işten uzak tutmasıdır. İş stresine cevap olarak davranışsal, duygusal, motivasyonel ve tutumsal değişiklikleri oluşturan tüm olguların bileşenine eşdeğer bir baskı olduğunu ve baskının geçici bir zorlama ve yorgunluk olmadığını” kabul eder. Tükenmişlik, “bireyin profesyonel iş hayatında ve diğer bireylerle ilişkilerinde olumsuzluklara neden olan umutsuzluk, kronik yorgunluk, öz saygı yitimi ve çaresizlik duygularının gelişimiyle birlikte seyreden duygusal, fiziksel ve entelektüel tükenmişlikle harmanlanmış bir sendrom” şeklinde ifade etmiştir (Akt.: Taycan ve ark, 2006). Pines ve Aronson (1988)’a göre tükenmişlik, “perspektif, idealiz, arzu, enerji ve amaç kaybıdır ve çaresizliğe, umutsuzluğa, strese ve kapana kısılmış hislerine sebep olan zihinsel, fiziksel ve duygusal tükenme” halidir (Akt.: Çapri, 2006).

Günümüze kadar üzerine pek çok çalışma yapılan tükenmişlik kavramı, farklı şekillerde açıklanmaya çalışılmıştır. Stres faktörüne karşı dayanım, insanın kendini anlatmak için kullandığı şekil ve davranışları tanıma ve bunların hepsini sınıflandırmada ortaya çıkan güçlükler, farklı görüşleri de doğurmuştur (Koşan, 2010). Tükenmişlik, bireylerle doğrudan ilişki kuran meslek guruplarında daha çok ortaya çıkmasıyla dikkat çeken bir nokta olmuştur. Tükenmişliği bireyin kendisini yorgun hissetmesi, başarısız hissetmesi, işe bağlılığını ve yaratıcılığını yitirmesi gibi değişikliklerin meydana geldiği durum olarak tanımlayabiliriz.

Polisler, sağlık personelleri, öğretmenler ve avukatlar gibi insanlarla birebir iletişim kuran meslek guruplarında tükenmişliğin daha çok ortaya çıkmasını yapılan araştırmalar ortaya koymaktadır (Yıldız, 2015). Günümüzde en fazla kabul gören tükenmişliğin tanımı Maslach ve arkadaşlarının yaptığı, tükenmişliği üç boyutta ele aldıkları tanımdır (Maslach ve Jackson, 1981). Bu tanıma göre tükenmişlik; “iş yaşantısı gereği sürekli olarak diğer kişilerle yüz yüze çalışan bireylerde sık sık ortaya çıkan üç boyutlu bir sendromdur. Bu üç boyut; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlıktır:

- a) Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion): “Kişilerin duygusal açıdan yıpranmış ve yorgunluk duygularındaki artış” şeklinde tanımlanmaktadır.
- b) Duyarsızlaşma (Depersonalization): “Kişinin bakım ve hizmet sunduklarına karşı duygudan yoksun bir şekilde davranması ve onlarında kendilerine özgü birer kişilik olduklarını kabul etmemesi” şekilde davranmasıdır.
- c) Kişisel Başarısızlık (Personal Accomplishment): “Kişinin kendisini negatif yönde değerlendirmesi ve kişisel başarı eksikliği” olarak tanımlanmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981).

2.2.1. Tükenmişliğe Neden Olan Faktörler

Tükenmişliğe neden olan faktörler araştırıldığında birçok faktörün tükenmişliğe neden olduğu görülmektedir. Bu faktörlerin bir kısmı kişilerin kendilerinden, bir kısmı da kişinin yaşadığı çevreden kaynaklanmaktadır. Tükenmişliğe neden olan faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olarak açıklanmaktadır ( ulha, 2017).

2.2.1.1. Bireysel Faktörler

2.2.1.1.1. Yaş

T kenmişlikte kişinin yaşı önemli bir etken olarak görülür. Yaş ve tükenmişlik arasında negatif yönde bir ilişki vardır. Kişi kariyerinin ilk zamanlarında daha fazla tükenmişlik yaşamaktadır. Genç  alışanlar ile yaşlı çalışanlar karşılaştırıldığında, yaşlı çalışanların tükenmişlik düzeylerinin daha az olduğu görülmektedir (Maslach ve Jackson, 1981). Yaş ve tükenmişliğin ters yönde ilişki içinde olduğu ve genç olanların daha fazla tükenmiş oldukları yaygın bir görüştür ( okluk, 1999).

Yapılan bir çalışmaya ( imen, 2000) göre, tükenmişlik ve yaşla ilgili, kariyerine erken yaşta başlayan kişilerin tükenmişlikleri uzun vadede olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Yaşın

ileriki yıllarında ise yaşanan tükenmişliğin kısa vadede ciddi boyutta olumsuz etkileri olacağı ortaya çıkmıştır. İş hayatının başlangıç yıllarında tükenmişliğin daha riskli olması, iş yaşamındaki koşullar ile alınan eğitimin farklılığı, yüksek beklenti ve idealist bir şekilde genç öğretmenlerin mesleğe başlamaları, deneyim azlığı veya beklentilerin karşılanmaması düşüncesi genç öğretmenlerde tükenmişliğin fazla olmasına neden olmaktadır şeklinde ifade edilebilir (Toplu, 2012). Chernis'in 12 yıl boyunca yaptığı araştırmada, kişinin ileriki yaşlarında ortaya çıkan tükenmişliğin ciddi, genç yaşlarda ortaya çıkan tükenmişliğin ise daha az olumsuz etkileri olduğunu belirtmiştir (Örmen, 1993).

2.2.1.1.2. Cinsiyet

Cinsiyetin tükenmişlik üzerindeki etkilerine bakıldığında araştırmaların bazılarında erkeklerin bazılarında ise kadınların daha fazla tükenmişlik yaşadığı belirtilmiştir. Bazı araştırmalar ise kadın ve erkeklerin tükenmişlik seviyeleri arasında anlamlı bir farkın olmadığı ortaya konulmuştur (Akt.: Örmen, 1993). Aksu ve Baysal (2005), kadın ve erkeklerin tükenmişlikle baş etme durumlarının benzerlik göstermesinin, kadın ve erkeklerin tükenmişliği benzer şekilde yaşamalarına bağlamışlardır. Izgar (2001) ise araştırmasında tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutunda kadınlar aleyhinde olduğunu; fakat genel olarak cinsiyetlere göre farklılaşma olmadığını tespit etmiştir.

2.2.1.1.3. Medeni Durum

Bekârların genellikle evlilere kıyasla daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir. Maslach'ın yaptığı başka bir araştırmaya göre, genç ve bekârların, çocuksuz ailelerin daha fazla riskle karşı karşıya kaldıkları görülmüştür (Boahene, 2003). Örmen'e (1993) göre, çocuk sahibi ve evli çalışanların, psikolojik açıdan daha sağlıklı ve dengeli olduğu görülmüştür. Bu kişiler aynı zamanda işlerinde yaşadıkları problemlerle daha kolay mücadele etmektedir. Bireylerin evli olması ücret, iş güvenliği ve kazançlarında daha dikkatli olmalarını sağlamaktadır. Ayrıca Örmen (1993)'e göre evli iş gören, iş arkadaşları ve hizmet sunduğu kişilerden daha az yardım beklemektedir.

2.2.1.1.4. Eğitim düzeyi

Kişilerin beklentilerinin eğitim düzeyi ile ilişkili olduğu söylenebilir. Bireyin mesleğe olan beklentileri eğitim düzeyiyle ilişkili olup bunların karşılanmaması sonucunda tükenmişlik yaşama olasılığı artmaktadır. Ayrıca birey eğitim gördüğü alan dışında başka bir meslekte çalışması tükenmişlik yaşamasına sebep olabilmektedir (Çokluk, 1999).

Maslach, “üniversite eğitimini tamamlamamış çalışanların yüksek öğrenimini tamamlamış çalışanlara oranla daha az tükenmişlik yaşadıklarını, üniversite mezunlarının ise yüksek lisans mezunlarına göre daha çok duyarsızlaşma, daha az düşük kişisel başarı hissi ve daha çok duygusal tükenme sorunlarıyla muhatap olduğunu” saptamıştır. Bu araştırmalarının sonuçlarının açıklanması, farklı eğitim alanlarından çıkan bireylerin farklı işlerde çalışmasında aranabilir. Bu tip farklılıklar bireylerin eğitim düzeylerinde olduğu kadar, çalışma hayatlarında da duygusal mücadeleyle alakalıdır. Duygusal tükenmişlik sorunları yüksek eğitim mezunlarında daha çok görülmekte buna karşın tükenmişliğin diğer alt boyutlarıyla mücadele daha fazla başarı göstermektedir (Akt.: Seçer, 2011).

2.2.1.1.5. Kişilik

Kişilik, tükenmişliği etkileyen etmenlerden biridir. Kişilerin meslek seçimleri bireysel özellikleriyle alakalıdır. Bazı bireyler stres ile daha fazla iç içe olacağı işleri tercih ederken, bazı bireyler ise stresi az olan işleri tercih edebilmektedirler. Bu bakımdan her insan farklı yapıya sahiptir (Izgar, 2012). Maslach’ın öğrencileri Maxine Gann ve Steve Heckman, kişiliğin tükenmişlik üzerindeki etkisi hakkında yaptıkları araştırmada; güçsüz, gergin, hoşgörüsüz, pasif, sabırsız, kendine güvensiz, kontrolsüz, kararsız, hedefleri belirsiz vb. özelliklere sahip bireyler diğer bireylere kıyasla tükenmişlikle mücadele konusunda başarısız oldukları ya da tükenmişlik yaşamalarının daha yüksek bir olasılık olduğunu belirtmişlerdir. Burada söylenmesi gereken kişilerin yaşadıkları koşullar göz önünde bulundurularak ve her bireyin sadece kişilik özelliği bir değişken olarak ele alınmamalıdır (Akt.: Sürgevil, 2006).

2.2.1.1.6. İşe karşı aşırı ilgi (işkoliklik)

Bazı çalışanlar kendilerini işleriyle eğlendirirler. Bu çalışanlar iş dışındaki zamanlarında ise keyif almazlar bundan dolayı kendilerini işlerine adamayı tercih ederler (Baltaş ve Baltaş, 2008). İşkoliklik; “sürekli çalışmaya yönelik olarak hissedilen dürtüyü, insanlarla olan

ilişkileri, mutluluğu ve sağlığı bozacak şekilde sürekli olarak çalışmak için aşırı ve kontrol edilemez bir ihtiyaç” şeklinde tanımlamaktadır.

2.2.1.2. Örgütsel Faktörler

Tükenmişliğin, günümüz koşullarında çalışma alanlarında yaygınlaşmaya başladığı söylenebilmektedir. Çalışanlarını fiziksel ve duygusal anlamda bitkin düşüren işletmeler hem psikolojik hem de ekonomik açıdan “talepkâr” bir görünüm vermektedirler. Çalışanlarını bir makine gibi gören düşünce, çalışan insanların kendilerini tatmin edecekleri bir işte çalışma ve çalışmalarının karşılığını adil bir şekilde alabilecekleri, sağlıklı ve güvenli örgüt düşüncesine zarar vermektedir. Bu da çalışanların enerjisini ve coşkusunu azaltmaktadır. Böylece çalışanın kendisini işine vermesi ya da işine büyük bir bağlılık duyması gibi hisleri kalıcı olmamakla beraber bu sebepten dolayı duyduğu başarı ve keyif azalmaktadır. Bu kişiler bir zaman sonra insanlarla mesafeli olmaya ve kendi dünyalarına çekilmeye başlamaktadırlar. Tükenmişlik, iş ve çalışan arasında uyumsuzluk gösterdiği takdirde, yaşanması daha olası bir olgudur (Maslach ve Leiter 1997’den Akt.: Sürgevil, 2006).

Örgütsel faktörler olarak, iş arkadaşlarıyla ve yöneticilerle zayıf iletişim, kötü ya da eşit olmayan ödüllendirme, çalışma ortamının toplumsal ve ekonomik nedenleri, yüksek performans gösterilen iş, örgütsel işleyiş hataları, yetersiz personel, yönetim işlerinde geçirilen zaman, iş gerilimi, önemli kararlar, kurum tipi, çalışma süresi, işin niteliği, iş yükü, iş gerilimi sayılabilir (Dinç, 2008).

2.2.2. Tükenmişliğin Nedenleri

Bireyin yaşamına dair hiçbir şeyi kontrol altına alamadığını düşünmesinin, çaresizlik hissetmesine ve bunun sonucu olarak tükenmişlik duygusuna neden olduğu ifade edilmektedir (Akça, 2008). Tükenmişliğe, çalışana fazla gelen iş yükü ve uygun olmayan sorumluluklar neden olabilmektedir. Aşırı iş yükü strese neden olabiliyorken, aynı zamanda az çalışmada strese neden olabilmektedir. Çalışanların az çalışmadan doğan kayıtsızlık, düşük motivasyon, sıkıntı ve işi bırakma durumunu yaşadıkları ve bununla birlikte ise tereddüt, yorgunluk ve hataların artması durumları ortaya çıkabilmektedir (Şimşek, 2008). Tümkaya’ya (1999) göre, “tükenmenin sebepleri bireyin idealleriyle ilgilidir. Tükenmiş birey, bağlandığı ilişki ya da yaşam tarzından beklentilerini karşılayamamasına bağlı olarak hayal kırıklığı ve yorgunluk içerisinde. Eğer kişi beklentileri gerçekleşmesi zor ve

hedefine ulaşmada ısrarcı ise sıkıntı ve huzursuzlukla karşı karşıya kalabilir. Birey sürekli olarak içinde yoğun çatışmalar yaşar ve bunun sonucu olarak işlev görme kabiliyeti ve yaşam enerjisi tükenmiş olur”.

Öğretmenin yaşının, cinsiyetinin, çalıştığı sürenin, eğitim düzeyinin, son çalıştığı kurumdaki görev süresinin, evli olup olmamasının ve buna benzer değişkenlerin de tükenmişliği etkilediği belirtilmiştir. Eğitim sisteminde yapılan sürekli değişiklikler öğretmenlerin tükenmişlik yaşamalarının sebepleri arasında yer almaktadır. Öğretmenler yapılan değişimlere ayak uydurmakta zorlandıkları takdirde kendine olan güvenlerini yitirebilir ve başarısız hissedebilirler.

2.2.3. Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişlik, “nedenleri kestirilemeyen sinsi bir süreçtir. Bu süreçte gelişen duruma karşı koymaması, uyum süreci olarak görülebilmektedir. Bu durum; gücün güçsüzlüğe teslim olmasıdır. Birey ne kadar sıkı çalışırsa çalışsın ne yaparsa yapsın durumda farklılık olmadığını düşünür ve durumu kabul eder” (Çam, 1991).

Tükenme, biranda ortaya çıksa da canlı ve etkin bir sürecin ürünü olmaktadır. Dolayısıyla tükenme sinsi ve yavaş başlamaktadır. Kişi ideale ulaşmak için haftalar, aylar, hatta yıllar boyunca çabalamaktadır. Kişi hiç beklemediği anda öncesinde uyarı almadan birden gelişen bir belirti kişinin tükendiğini göstermektedir. Tükenmişlik başlamadan kısa zaman önce, genellikle bir aile ferдинin rahatsızlığı, baskı ya da art arda gelen sınavlar, çalışma stresi gibi bazı çevresel etmenlere rastlanır. Tükenmiş kişiler eksik taraflarını gizleme konusunda yetenekli ve becerikli oldukları için tükenmişliğin başladığı dönemlerde kendi içlerinde olup bitenleri gizleyebilmektedirler. Tükenmişlik belirtisi yüksek başarı yakalamak isteyen ve bunu için yoğun bir programda çalışan, sınırlarını zorlayan ve üzerine düşenden fazlasını yapan bireylerde görülür (Tümekaya, 1996).

Çam (1992) tükenmişliğin belirtilerini fiziksel, davranışsal ve psikolojik belirtiler olarak sınıflandırmaktadır:

2.2.3.1. Fiziksel Belirtiler

- i. Uyku problemi
- ii. Kilo kaybı
- iii. Yorgunluk
- iv. Solunum güçlüğü

- v. Yüksek kolesterol
- vi. Bitkinlik hissi
- vii. Mide ve bağırsak rahatsızlıkları

2.2.3.2. Davranışsal Belirtiler

- i. Çaresizlik
- ii. Ani tepkiler
- iii. Suçluluk
- iv. Öfke kontrolü
- v. İçerlemişlik
- vi. İş tatminsizliği
- vii. İşten nefret etme
- viii. Zararlı alışkanlıklara yönelme
- ix. Başarısız hissetme
- x. Çalışma isteksizliği

2.2.3.3. Psikolojik Belirtiler

- i. Depresyon
- ii. Umutsuzluk
- iii. İlgisizlik
- iv. Yabancılaşma
- v. Endişe
- vi. İç sıkıntılar
- vii. Aile sorunları
- viii. Psikolojik rahatsızlıklar
- ix. Uyku düzensizliği

2.2.4. Tükenmişlik Modelleri

Tükenmişliğin sebeplerini, nasıl meydana geldiğini ve etki ve boyutunu çalışan bireyler üzerinde açıklamak için çeşitli modeller geliştirilmiştir. Literatürde tükenmişlikle ilgili pek çok model olduğundan en fazla öne çıkanlara yer verilecektir (Maslach ve ark, 2001).

2.2.4.1. Cherniss Tükenmişlik Modeli

Cherniss tükenmişliğin temelinde stresin olduğunun altını çizerek; stresin, taleplerin mücadele kaynaklarını aşması sonucunda ortaya çıktığını belirtmiştir. (Murat, 2003: 26). Bu modelin tükenmişlik sürecini zamana yayarak ele aldığı ifade edilir. Modelin ifade ettiğine göre, tükenmişlik çalışma stresine bir tepki ile başlayıp, ruhsal olarak çalışma ile ilişkiyi kesmeyle sonlanan bir süreçtir (Özgen, 2007). Cherniss'in modelinde tükenmişlik, başarı elde edilemeyen başa çıkma tekniklerinin sonucunda meydana gelen bir olgu olarak ortaya çıkmıştır. Cherniss tükenmişlikle ilgili geliştirdiği bu modelde, kültürel, örgütsel ve kişisel etmenleri incelemiş ve tükenmişlik sürecini nasıl bir karmaşık yapıda olduğunu da açıklamıştır (Sılığ, 2003). Bu modele göre tükenmişliğin başlangıcı olarak strese sebep olan kaynaklar ele alınırken, bir başa çıkma davranışı ve işle ruhsal olarak ilişkiyi kesmeyle son bulan bir süreçtir. Modele göre, beklentilerin kaynakları geçmesi sebebiyle strese maruz kalan kişi, ilk çözüm olarak stresin kaynağını ortadan kaldırma yoluna girer. Eğer başarılı olunmazsa, ikinci çözüm olarak meditasyon, değersiz kılma gibi stresle mücadele etme yöntemlerine başvurur. Eğer bu çözümler de işe yaramazsa, işten psikolojik olarak ilişki kesip üzerindeki duygusal yükten kurtulmaya çalışır. Ortaya çıkan bu belirtiler, müşteri, düşük motivasyon, çalışma arkadaşlarına karşı olumsuz davranışlar, yönetici ve çalışma hayatına ilişkin amaçların küçülmesidir (Yıldırım, 1996).

2.2.4.2. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli

Bu modele göre tükenmişlik, çalışma şartlarına bağlı olarak idealizm, amaç, enerji ve ilginin yavaşça azalması durumudur (Babaoğlu, 2006). Edelwich ve Brodsky, tükenmişlik sendromunun dört aşamada geliştiğini ve ortaya çıktığını vurgulamıştır. Bu modele göre aşamalar şu şekildedir (Akt.: Murat, 2003):

1. *İdealistlik Coşku ve Hayal Kırıklığı: Bu aşama, çalışmaya yeni başlayan bireylerde görülen; yüksek beklentilere, yüksek enerjiye, umutlara ve seçimi yapılan meslekteki amaçlara ulaşabilmek için gerekli motivasyona sahip olunması gereken aşamadır (Baysal, 1995).*
2. *Durgunluk: Bu aşamada, istek ve umutta belirgin bir azalma olur. Kişi ilk aşamada işine karşı gösterdiği gayreti gösterememektedir. İşle ilgili hayal kırıklıkları yaşamakta, motivasyonu azalmakta, sahip olduğu enerji düzeyi düşmekte ve bunlarla beraber işinden soğumaktadır. (Murat, 2003: 26). Bu aşamada birey işiyle ilgili ideallerinden çok ilgisi; boş zamanlarını daha iyi değerlendirmek, para kazanmak, daha iyi bir hayat sürmek gibi işinden çok farklı faaliyetlere yönelmektedir..*

3. *Engelleme: Engellemeyle beraber bu aşamada gerçeklik yeniden değerlendirilmeye başlanır. Çalışan kişi zaman ilerledikçe, yüksek yardım amaçlarını başarma çabalarının engellendiğini düşünür (Murat, 2003).*
4. *Apati (Duygusuzlaşma, İlgisizleşme): Bu aşamada, bireyin hizmet sunduğu kişilerle ilişkisine yansıyan epatinin belirtileri şunlardır; her şeyden vazgeçmiş bir görünüm, duygusal kopma, mekanikleşme, umutsuzluk, rutinlerin korunması, inançların yok olması, işe geç kalma, hizmet verilen bireylerle kısa görüşmeler şeklindedir (Akt.: Sürgevil, 2006).*

2.2.4.3. Pines Tükenmişlik Modeli

Pines'e göre, idealist kişiler çalışma yaşamlarında varoluşsal bir anlam bekleyen ve ilk olarak beklenti içerisinde ve yüksek güdülenme ile işe başlarlar. İşlerindeki beklentiyi elde edemeyeceklerini ya da yanıldıklarını anladıklarında çaresizlik, umutsuzluk ve hatta tükenmişlik yaşayabilirler. Mesleki tükenmişlik, idealist bireylerde, çalışma hayatında hedefleri yüksek bireylerde görülmekte ve bu bireyler duygusal hisleri yoğun, hedefleri yüksek olduğundan depresyon, stres vb. duyguları da yüksek seviyelerde yaşamaktadırlar (Akt.: Çapri, 2006). Bu modele göre tükenmişlik, zihinsel, fiziksel ve duygusal yorgunluk olarak tanımlanmaktadır. Kendine, yaşama, insanlara ve işe karşı olumsuz tutumlar zihinsel yorgunluğu; enerji azalması ve kronik yorgunluk fiziksel yorgunluğu; umutsuzluk, çaresizlik, hayal kırıklığı ve adanmış olma duygusu ise duygusal yorgunluğu ifade etmektedir (Yıldırım, 1996). Ülkemizde de dahil olmak üzere, en çok kullanılan ikinci ölçme aracı "tükenmişlik ölçeği" Aranson, Kafry ve Pines (1981) tarafından geliştirilmiştir (Çapri, 2006).

2.2.4.4. Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli

Pearlman ve Hartman'a göre tükenmişlik; "üç bileşenden oluşan ve sürekli duygusal strese verilen bir cevaptır. Bu bileşenler; fiziksel ve duygusal tükenme kişilere karşı duyarsızlaşma ve düşük üretim barındıran davranışlardır". Bu modele göre; üç büyük stres belirtisi ve tükenmişliğin üç boyutu yansıtılmaktadır (Akt.: Sılığ, 2003):

- Fizyolojik; "yorgun hissetme gibi fiziksel semptomlar içerir" (Fiziksel Tükenme).
- Duygusal; "bireyin duygusal yönden tükenmiş olması ve duygularına yoğunlaşmasıdır" (Duygusal Tükenme).
- Davranışsal; "bireyin düşük iş verimliliği ve duyarsızlaşma gibi tutumlara odaklanır" (Duyarsızlaşma).

Modelin, kişinin çevresini yorumlayan algısal/bilişsel bir odağa ve bireysel değişkenlere sahip olduğu belirtilir (Perlman ve Hartman (1982)'den Akt.: Demir, 2010). Bu modelin dört aşaması bulunmaktadır:

- 1) Durumun strese götürme derecesi: Strese yol açan durumları gösteren aşamadır. Kişinin yetenek ve becerilerinin gerçek ve algısal organizasyonel talepleri karşılamak için yetersiz olabilmesi durumudur.
- 2) Algılama stres düzeyi: Kişinin algıladığı stres seviyesini belirtmektedir. Kişinin kendini stres altında algılamasına birçok durum yol açmaktadır.
- 3) Strese verilen tepki: Bu aşamada strese karşı verilen üç tepkiyi barındırmaktadır. Fizyolojik, bilişsel ve davranışsal belirtilerin hangisinin ortaya çıktığını, kişisel ve örgütsel değişkenleri belirlemektedir.
- 4) Strese verilen tepkinin sonucu: Bu aşamada ise, sürekli hale gelen duygusal stresin yaşanması ile tükenmişlik meydana gelir (Akt.: Oruç, 2007).

2.2.4.5. Meier Tükenmişlik Modeli

Meier'e göre tükenmişlik (1983); "kişinin ceza beklentilerinin çok yüksek, işiyle ilgili olumlu pekiştirici beklentisini çok düşük olduğu, pekiştiricileri kontrol altına alabilmek için gereken davranışları yapmayla ilgili kişisel beklentilerinin düşük olduğu ve var olan pekiştiriciler kontrol altına alabilme yönündeki beklentilerinin düşük olduğu, sürekli tekrar eden iş yaşantılarının sonucu olarak gelişen bir durumdur" (Akt.: Sürgevil, 2006). Meier'in tükenmişlik modeli; pekiştirme beklentileri, sonuç beklentileri, yeterli olma beklentileri ve bağlamsal bilgi işleme (davranışları anlamlandırma süreci) olmak üzere dört başlık altında incelenir (Baysal, 1995; Sılığ, 2003; Sürgevil, 2006):

- 1) Pekiştirme Beklentileri: Meier (1983)'e göre; iş hayatındaki bireyin açık ya da gizli hedeflerini gerçekleştirip gerçekleştiremeyeceğiyle ilgili pekiştirme beklentileri, hedeflerini karşılamadığı takdirde kişi işinden memnun olmamaya ve bu da ardından tükenmişliği yaşamaya neden olmaktadır.
- 2) Sonuç Beklentileri: Meier (1983)'e göre istenilen sonuca ulaşmak için ortaya konulması gereken davranışlarla ilgili betimleme işidir, başka bir deyişle belli sonuçlara yol açan davranışlarla ilgili betimlemelerdir.
- 3) Yeterli Olma Beklentileri: Bu tanım istenilen sonuçları elde etmek için yapılan davranışlardaki kişisel yeterliliği ifade etmektedir. Bundura (1997)'e göre, yeterli olma ve sonuç arasındaki fark yapmak ve bilmek arasındaki farktır bunu için yeterli olma beklentileri ve sonuç arasındaki farkın altını çizmek gerekmektedir. İstenilen

işi gerçekleştirecek kişisel yeterliliği kendilerinde olamadığını düşünen bireyler tükenmişlik yaşamaktadırlar.

- 4) **Bağlamsal Bilgi İşleme Süreci:** Bu kavram, insanın örgütsel yapıları, sosyal gruplar, kişisel inançlar ve öğrenme stilleri gibi bağlamlardaki bilgi işleme, bir başka ifadeyle davranışları anlamlandırma sürecine vurgu yapmaktadır.

2.2.4.6. Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli

Suran ve Sheridan'ın (1985) tükenmişlik modelinde yaklaşımın temelini, Eric Erikson'un (1950-1959) kişilik gelişimi kuramı oluşturmuştur. Bu model dört aşamadan oluşmaktadır (Akt.: Sürgevil, 2006):

- *Rol Belirginliği / Kimlik-Rol Karmaşası Aşaması:* Kişiler genel olarak mesleki gelişimlerini ilgilendiren konuları lisenin bittiği, üniversitenin de başladığı yıllarda aktif bir şekilde düşünmeye başlamaktadır. Mesleki gelişimle ilgili eğitim ve öğretim konuları tamda bu noktada önem kazanmıştır. Bireyin psikolojik gelişiminde kritik rol oynayan mesleki ve bireysel kimliğe özgü roller bu dönemde önem kazanmaktadır. Meslek seçiminde ve kişisel hedeflerin veya uzmanlık alanı tayininde rol karmaşası ve kimlik arasındaki problemlerin çözülmesi ağırlık kazanır. Meslek insanının kimlik karmaşası duygusuyla karşı karşıya bırakacak olan meslek gelişimin psiko-sosyal aşamasını başarıyla çözümleyememe; kişi kendisini meslek seçimine duyduğu bağlılıkla ya da meslek seçiminde süregelen sorunlar yaşayacaktır.
- *Yeterlilik Kazanımı Aşaması (Yeterlilik-Yetersizlik Aşaması):* İnsanın kişisel-sosyal hayatını doğru biçimde yönetebilmesi ve işinde yeterlilik duygusu edinmesi kimlik kazanma sürecini sağlamaktadır. Bu dönem, bireyin bağımsızlığına kavuşabileceği ve kabiliyetlerini geliştirebileceği bir çıraklık dönemi olarak düşünülebilir. Birey bu dönemde, profesyonel ve mesleki bir kimlik kazanır ve bu kimliği gelişmeye hissettiği kaygı azalırken insanların gözünde bir kimlik geliştirmiş olur. Böylece kişinin unvanı ve seviyesi belirlenmiş olur. Mesleğine ve kimliğine yönelik duyduğu kaygıları çözen birey, kendi mesleğiyle tamamen örtüşen bir kimlik kazanmıştır. Birey kendine en yakın statüdeki kişilerle kıyaslar ve mesleğinin gerektirdiği görevleri başarmak için gerekli olan en az yeteneğini bulmaya çalışır. Bu dönem, yirmili yaşların ortalarıyla, otuzlu yaşların başlarına denk gelen bir karşılaştırma dönemidir.
- *Verimlilik Durgunluk Aşaması:* Çıraklık dönemini bitiren meslek çalışanı kariyerinde düzenleme yoluna girmiş ve sisteme bağlılığı kalmamıştır. Genellikle bu süreç, otuzlu yaşlarının başları ile otuzlu yaşların ortalarının sonuna kadar devam eden bir süreçtir. Bu süreçte alınan kararlar, çalışma tarzı ve yerini içerir. Bu dönemde, kişisel ve maddi olarak olgunlaşma sağlanır ve çocuk sahibi olmak, evlenmek ve bir ev sahibi olmak gibi kararlar alınır. Yeteneklerde uzmanlaşma meydana gelir ve birey ilgi

alanlarıyla ve özel yetenekleriyle tanınır. Bireyin sosyal hayatı, benzer statülere ya da ilgi alanlarına sahip meslek çalışanlarından oluşur. Bununla beraber bu sosyal döngü, bireyin mesleki duruşunu sağlamlaştırmaktadır. Birey bu noktada ciddi olarak ilk kez kariyeriyle ilgili sorgulamalar yapar. Bu dönem, bireyin işine yoğunlaştığı ve verimli olduğu bir dönemdir. Bireyin yeteneklerini ve yaşamını bütünleştirmiş olması hissi bireyin yaratıcı bir yaşam tarzı yakalamasını ve enerjisini verimli harcamasını sağlar. Bir başka değişle birey hayatını belli bir düzene oturtmuştur.

- *Yeniden Oluşturma-Hayal Kırıklığı Aşaması:* Bireyi kariyerinde bulunduğu seviyeye ulaştıran tercihlerini sorguladığı dönem, otuz ve kırk yaşının ortalarında başlayarak sonlarına kadar devam eder. Kişi yaptığı bu sorgulamaların sonucunda mesleğiyle ilgili sürekli olarak bir doyumsuzluk hissedebilir. Yıllarca kabiliyetlerini kullanan birey, bir zaman sonra sıkıntı duyarak tükenmişlik yaşayabilir. Bireye mesleki görevlerinde çok az farklılıklar, yenilikler bulunuyormuş ve her şey tekrarlıyormuş gibi gelebilir. Rahatlayamama gerginlik ve stres bireyin tüm hayatını kapsayabilir. Bu dönemde görülen hayal kırıklığı, kişinin başarı gereksinimlerini tekrar belirlemesinde ve mesleki amaçlarının tekrar gözden geçirilip tanımlanmasında pozitif bir etkisi de olabilir. Bu aşama, bireyin hayatında olmak istediği kişi için yeni nedenler keşfetme sürecidir. Ancak kişi bu süreçte mesleğinden daha fazla uzaklaşarak, yeni bir neden bulamaması bireyin tamamen hayal kırıklığına uğrayarak tükenmişlik sendromuna girmesine sebep olacaktır.

2.2.4.7. Maslach Tükenmişlik Modeli

Bu model üç boyutlu tükenmişlik modeli veya çok boyutlu tükenmişlik modeli şeklinde tanımlanmaktadır. Maslach Tükenmişlik Modelinde; genel olarak bireylerle yoğun etkileşim halinde olan mesleklerde kişilerin, iş gereği iletişim kurmak durumunda kaldıkları insanlara karşı duyarsızlaşmaları, duygusal olarak tükenmiş hissetmeleri ve kişisel başarılarında azalma” şeklinde tanımlanmıştır. Maslach’a göre tükenmişlik; “duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyursızlaşma (depersonalization, cynicism) ve düşük başarı hissi (feeling of reduced personal accomplishment) olarak üç boyutta tanımlanmaktadır ve çalışılan işle ilgili kişiler arası stres ve kronikleşmiş duygusallığa yönelik verilen sürekli bir tepkidir” (Maslach ve ark, 2001).

Maslach ve Jackson’a göre tükenmişlik; “çalışmaya bağlı davranışlardaki değişimlerle kendisini gösteren duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma olmak üzere üç boyutta olmasıyla birlikte, negatif bir benlik kavramının gelişmesi, ümitsiz ve çaresizlik hisleri, sürekli yorgunluk ve fiziksel tükenme ile insanlara karşı negatif tutumlar, iş ve yaşamla belirginleşen zihinsel, duygusal ve fiziksel bir tükenme halidir” (Çapri, 2006).

Tükenmişlik, “iş doyumsuzluğu ve yıpranmadan farklı olarak insanlara karşı negatif tutumlar, sürekli yorgunluk işe yarama, fiziksel bitkinlik, olumsuz benlik kavramı gelişimi, ümitsizlik ve çaresizlik duygularını barındıran duygusal, fiziksel ve mental bir durum” şeklinde tanımlanmaktadır (Maslach ve Jackson (1981)’dan Akt.: Demir, 2010).

Maslach Tükenmişlik Modeli’ne göre tükenmişlik, bireylerle sürekli ilişki içerisinde olmayı gerektiren meslek guruplarında daha çok görülmektedir. Bu modele göre tükenmişlik; duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı hissi şeklinde üç boyutta incelenmiş ve en yaygın tükenmişlik modeli olmuştur (Akt.: Yıldız, 2015):

- 1) Duygusal Tükenme: Tükenmişliğin bu boyutu insanlarla karşı karşıya ilişkinin kaçınılmaz olduğu ve insanlarla yoğun ilişki gerektiren meslek guruplarında görülmektedir. Duygusal tükenme tükenmişliğin birinci boyutu olarak insanların hem fiziksel hem de duygusal bitkinlik yaşamalarına neden olmaktadır. Bireyler kendilerini olumsuz durumlardan kurtulamayacak ve enerjileri bitmiş gibi hissederler (Maslach ve Leiter, 1997). Tükenmişliğin en önemli belirleyicisi olan duygusal tükenme; birey kendini aşırı tükenmiş ve yaptığı iş nedeniyle keline aşırı yüklenmiş hissetmesidir (Kaçmaz, 2005). Tükenmişliğin bu boyutu, iş stresiyle yakından ilgilidir. İnsanların duygusal istekleri karşısında ezilen birey, kendisini zorlamakta ve duygusal yönden yorgun bir çalışma temposu içinde bulunmaktadır. (Yıldırım, 1996). Duygusal tükenme işin değişiklikleri ve taleplerinin yarattığı strese ilk tepki olarak çalıştığı mesleğin gereği neticesinde insanlara yardım eden bireylerde aşırı duygusal ve psikolojik talebin yol açtığı bir durumdur (Babaoğlu, 2006). Diğer insanların talepleri altında ezilen ve kendini zorlayan bireyler duygusal yönden yoğun bir çalışma temposu içerisine girerler. Bu temponun içerisinde olan bireyler güne başlayacak enerjiyi kendilerinde hissetmezler. Bu kişilerin beslendikleri duygusal kaynakları tükenmiş olup bu kaynakları tekrardan telafi edemezler (Akt.: Özipek, 2006).
- 2) Duyarsızlaşma: Tükenmişlik işe karşı tepkisiz olmayı, iş görenlere karşı olumsuz tutumları ve kişiler arası boyutunu temsil etmektedir (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001). Duyarsızlaşma bireyin işiyle ilgili yapması gerekenlerde tepkisiz kalması durumudur. Meslek çalışanı etrafındaki insanları görmezden gelmeye başlar ve işe giderken yapması gerekenleri önemsemez. Kişinin, diğer insanları duyması, cevap verirken gerekli üslubu kullanmaması, çevresine karşı tepkisiz olması bireyin hem aile hem iş yaşamında önemli problemlere neden olabilmektedir (Sezgin, 2010). Duygusal tükenme içinde olan birey duyarsızlaşmayı bir kaçış olarak görmekte ve bireylerin içinde bulundukları sorunlara yardımcı olmakta zorluk çekmektedir. Bu

yönde davranışlar sergileyen kişinin kariyer beklentisinin azaldığı ve işe karşı ilgisinde düşüş yaşadığı görülmektedir (Dalkılıç, 2014). Duyarsızlaşma yaşayan kişi, etrafındaki bireylerle arasında bir tür duygusal bağ oluşturmaya çalışır, bu sebeple insanlara kayıtsız ve soğuk davranır. Şiddeti gittikçe artan bu negatif tavır, kendisini farklı şekillerde ortaya çıkarır. Bu aşamada birey, işi dolayısıyla karşılaştığı insanları bir nesne olarak görebilir (Yıldırım, 1996).

- 3) Kişisel Başarı (Kişisel Başarısızlık/Düşük Kişisel Başarı): Kişinin kendisini olumsuz olarak değerlendirmesi düşük kişisel başarı duygusunu ifade eder (Maslach ve ark, 2001). Çalışanlar bu aşamada, değişiklik yapabilme güçlerine olan inançlarını kaybederler. Bireyler kendilerine olan güvenlerini kaybettikçe diğer insanlarında onlara olan güveni ve inancı azalır (Maslach ve Leiter, 1997). Düşük kişisel başarı, depresyon, başarısızlık duygusu, yetersizlik, düşük moral, düşük üretkenlik, iş verimliliğinde azalma başarısızlık duygusu, diğer bireylerden kaçınma, sorunlarla başa çıkmada yetersiz kalma, özsaygıda azalma gibi belirtilerle karakterize edilir (Akçamete ve ark, 2001). Çalışanlar başarılarının değerlendirilmediğini algıladıklarında ve ortaya koydukları performansın karşılıksız kaldığını hissettiklerinde depresyon ve stres belirtilerini göstermeye başlarlar. Çalışanlar faaliyetlerinin herhangi bir değişikliğe neden olmayacağına inandıklarında ise çaba harcamayı bırakırlar (Örmen, 1993).

2.2.5. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişlik hem sosyal hem de kişisel bozukluklara neden olur. Tükenmişliğin sonucunda çalışanların bazıları düşük düzeyde çalışmaya devam ederken bazıları çalışmayı bırakır. Bundan dolayı hem psikolojik hem de fiziksel sağlık olumsuz yönde etkilenirken aynı zamanda yapılan işin kalitesini düşürür. Yoğun yaşanan tükenmişlik belli psikosomatik sonuçlara sebep olmakta; uykusuzluk, aile ve evlilik yaşantısında problemler, iş doyumsuzluğu, ilaç kullanımında artış, alkol kullanımı, işten ayrılma gibi sorunlara neden olmaktadır. Bu da tükenmişliğin ciddi sonuçları olduğunu gözler önüne sermektedir.

Yorgunluk ve bıkkınlık, tükenmişliğin kişisel sonuçları arasındaki en önemli belirtilerindendir. Bir kimsenin fiziksel olarak enerji sarf etmesi, tekrardan fiziksel olarak toparlanmasından daha hızlı bir süreçtir. Kişinin fizyolojik yapısı sürekli bu şekilde işlerse yorgunluk kaçınılmaz hale gelecektir. Bu durum böyle olmadığı zaman bireyin yorgunluk duygusu gerginlik ve endişe, işe ilgi derecesi gibi fiziksel olmayan durumları yansıttığı söylenebilir (Izgar, 2001). Tükenmişlik sonucunda, çalışanda davranışsal olarak ortaya çıkan

psikolojik sıkıntılar tutum ve inançlarını etkiler. Buna benzer durumlarda kişi önündeki engelleri normal yollarla halletmesi gereken engeller olarak değil zor kullanarak halletmesi gereken engeller olarak görür. Bu tür davranış bozukluklarında kişi bazen kendinse yapıldığı gibi olayla ilişkisi olmayan nesnelere yönelebilir.

2.2.6. Öğretmenlerde Tükenmişlik

“Öğretim bireylerde stres yaratan bir olgudur. Öğrenciler ve çalışanlarla günlük iletişim, sürekli devam eden öğretim ihtiyaçları, baskı ve strese neden olmaktadır. İş stresi, yardım ve sosyal hizmet mesleklerinin ilgi uyandıran önemli bir konusudur. İş stresi ve yıpranmışlık öğretmenlerin problemi olarak kabul edilmiştir. Yoğun ve sık geçen stresli dönemlerinin ardından davranışsal, niteliksel, psikolojik ve fizyolojik tepkiler gelmektedir. Bu tepkilerin yığılması öğretmenin sınıfta ve meslek hayatında kalma-kalmama kararını etkilemektedir. Sonuçta uzun süre yaşanan iş stresi ve stresle baş edememe tükenmişliğe yol açmaktadır” (Akçamete ve ark, 2001).

Öğretmenler kendilerini işlerine veremedikleri zaman duygusal tükenmişlik yaşarlar. İkinci olarak önemli özellik ise duyarsızlaşmadır. Öğretmenler öğrencilerine karşı güvensiz ve negatif davranışsal sergilemeye başlar. Üçüncü olarak ise kişisel başarıda azalma olmasıdır ki bu da işten alınan doyum hissinin ve tatmin edici başarı seviyesinin azaldığı şeklinde ortaya çıkmaktadır”. Sonuç olarak öğretmenler kendilerini olumsuz görmektedirler bunun sebebi ise kendilerini işlerinde faydalı görememeleridir. Bu olumsuz duygu ve düşünceleri içlerinde taşıyan öğretmenlerin meslektaşlarına, öğrencilerine, aileleri ve okulları üzerinde yıpratıcı ve olumsuz etkileri olacaktır.

“Öğretmenler, kendilerini öğrencilerine bir şeyler vermede başarısız olarak gördüklerinde, duygusal tükenmenin işaretlerini sergilemektedir. Duygusal enerjinin boşalması ile gelişen yorgunluk ve bıkkınlık duyguları kronikleştiğinde, öğretmenler ilk başlarda yapabildikleri halde, artık öğrencilere kendilerinden verebilecekleri daha fazla şeyleri olmadıklarını görürler” (Gencer, 2002: 55).

“Öğrencileri hakkında daha fazla olumlu duyguları olmayan öğretmenler, öğretmen tükenmişliğinin ikinci boyutunu yaşarlar. Bu da “depersonalizasyon” dur. Öğrencilere karşı negatif duygular, öğretmenler arasında pek çok şekilde farklılık gösterebilir. “Üçüncü olarak, görevlerindeki kişisel başarıların düşüklüğü duygusu, öğretmenler için özellikle çok önemlidir. Bu duyguyu yaşayan öğretmenler, kendilerini öğrencilerinin öğrencilerine yardımcı olmada ve okulun diğer sorumluluklarını yerine getirmede etkisiz olarak algırlarlar.

Bütün bunlarla birlikte tükenmişliği yaşayan eğitimciler, öğrencilerine karşı daha az sempatik olurlar ve sınıftaki düzensizliğe olan hoşgöruları daha azdır, sınıf için yeterli olarak hazırlanmaya daha az çaba harcarlar ve mesleklerini aksatmaya, sonunda mesleği bırakmaya yol açacak şekilde işlerine de bu oranda daha az bağlılık gösterirler” (Gencer, 2002).



BÖLÜM III

İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde iş doyumu ve mesleki tükenmişlik ile ilgili öğretmenlerle ilgili yapılmış olan araştırmalar üzerinde durulmuştur.

3.3.1. Öğretmenlerin İş Doyumu ile İlgili Araştırmalar

3.3.1.1. Öğretmenlerin İş Doyumu ile İlgili Yurt İçinde Yapılmış Araştırmalar

Özdayı (1990), “Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi” konulu çalışmasında özel ve resmi liselerde görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarının kaynağının; serbestlik, mesleğin içsel yapısı, sosyal yardım, sorumluluk ve otoriteyle ilgili olduğunu ortaya koymuştur. Bunun yanı sıra özel liselerde görev yapan öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin yüksek ve stres düzeylerinin ise düşük olduğu; resmi liselerde görev yapan öğretmenlerin stres düzeylerinin yüksek ve iş doyumlarının ise daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır.

Tahta (1995), “Özel ve Kurum Anaokullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması” isimli araştırmasında 150 öğretmene anket uygulamıştır. Çalışmada öğretmenlerin yaşının, iş doyumunda teftiş, ücret, çalışma şartları, örgütsel ortam faktörlerinden daha önemli bir etken olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, 30-39 yaş aralığındaki öğretmenlerin diğer yaş gruplarına göre daha yüksek iş doyum oranına sahip oldukları bulunmuştur.

Orhan (1997), yaptığı araştırmada İzmir İli sınırları içerisindeki aday öğretmenlerin iş doyumları üzerinde çalışmıştır. Araştırma sonucunda, aday öğretmenlerin mesleki tutumlarının ve iş doyumlarının olumlu yönde olduğu; öğretmenlik mesleğini, kendi öğretmenlerini sevmeleri ve saymaları, onlara hayranlık duydukları için seçenlerin iş doyumlarının, öğretmenliği tavsiye üzerine ya da iş garantisi olduğu gerekçesiyle seçenlere göre daha olumlu olduğu ortaya konulmuştur. Araştırmanın bir başka sonucu olarak aday

öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin, mezun oldukları üniversiteye ve cinsiyete göre farklılık göstermediği görülmüştür.

Ataklı (1999), yapmış olduğu araştırmasında, öğretmenlerin aşırı derecede stresli olmadığı, mesleklerinden genel anlamda memnun olduğu, ancak velilerin öğretmenlere yeterince yardımcı olmamaları ve anlayışsız olmaları konusunda şikayetçi oldukları sonucuna ulaşmıştır.

Günbayı (1999), tarafından yapılan çalışmada ilköğretim okulu öğretmenlerin iş doyumları yüksek bulunmuş olup yönetim ve denetim biçimi, yükselme, yetiştirme, eğitim, çalışma şartları, geliştirme olanakları, iş ve işin niteliği, çalışanlar arası ilişkiler iş doyumu kapsamında ele almıştır. Sonuç olarak, sınıf ve branş öğretmenlerinin yönetim ve denetim biçimi ve çalışanlar arası ilişkiler etkeninde çok yüksek; iş ve niteliği ve yükselme, eğitim, yetiştirme ve geliştirme olanaklarında yüksek; çalışma koşullarında, orta ve ücretler, iş tatmini etkeninde düşük düzeyde iş tatmini sağladıkları ortaya konulmuştur. Ayrıca, sınıf ve branş öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bunlara ek olarak, erkek öğretmenlerin yönetim ve denetim biçimi, çalışma koşulları ve ücret değişkenleri bakımından kadınlardan daha fazla iş tatminine sahip oldukları sonucuna varılmıştır.

Çermik'in (2001); "Ortaöğretim Fizik Öğretmenlerinin Profili, İş Tatmini ve Motivasyonu" adlı tezinde özel ve devlet okullarında çalışan fizik öğretmenlerinin, demografik özelliklerine bağlı olarak iş tatmini ve öğrencilerini derse motive etme düzeylerinde anlamlı farklılıklar olduğunu ortaya koymuştur. Bununla birlikte motivasyon ile iş tatmini arasında negatif yönde 0,01 düzeyinde anlamlı ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuca göre, öğretmenlerin öğrencileri motive etme konusunda çabaları arttıkça iş tatminleri azalmaktadır.

Ağan'ın (2002) özel okul, devlet okulları ve dershanelerde çalışan lise öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri aralarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacı ile yapmış olduğu araştırmasında, özel okul ve dershanelerde çalışan öğretmenlerin iç ve dış kaynaklı iş tatmin düzeylerinin devlet okullarında çalışanlara göre daha yüksek olduğunu; özel okul ve dershanelerde çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri arasında ise anlamlı bir fark olmadığını ortaya koymuştur. Bu araştırmanın sonuçlarına göre, genel olarak iş tatmininin alt boyutlarında devlet okullarında çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri daha düşüktür. Bunda, devlet okullarındaki olanakların kısıtlı olması ve bu okullarda çalışan öğretmenlerin hayat şartlarının özel okullarda ve dershanelerde çalışanlara göre daha kötü olmasının payı olabilir. Yine de alt boyutların tümünde bu sonucun ortaya çıkması

manidardır. Buradan devlet okulunda çalışan öğretmenlerin ağır şartların etkisiyle genel olarak olumsuz bir tutum içerisinde oldukları sonucuna varılabilir.

Azar ve Henden (2003) tarafından yapılan bir araştırmada, alan dışından atanan sınıf öğretmenlerinin iş tatminlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda ücret etkeninde tatmin olmadıklarını ifade eden denekler, kişiler arası faktörler, bireysel faktörler ve kontrol etkenlerinde tatmin olduklarını belirtmişlerdir. Bu bulgulardan yola çıkarak, alan dışından atanan sınıf öğretmenlerinin, aldıkları eğitimle ilgili alanda görev yapmadıkları için iş tatminlerinin düşük olduğu, fırsat bulduklarında alanlarına geri dönme eğiliminde oldukları, öğretmenlik mesleğine başladıklarında meslekî yardım alabilecekleri kanalların istenilen ölçüde açık olmadığı sonucuna varılmıştır.

Demirci (2003), yapmış olduğu araştırmasında, öğretmenlerde beş faktör kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonuçları, farklı branşlarda çalışan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile iş tatminleri arasında belirli düzeyde ilişkinin var olduğunu ortaya koymuştur. Bu ilişkilerin kişilik özelliklerinin alt boyutlarında cinsiyet ve farklı değişkenler açısından da anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır.

Demirkıran (2004) tarafından özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılmış olan araştırmada, İstanbul'da bulunan zihinsel, işitme, görme, otistik çocukların eğitim gördüğü okullarda çalışan 441 öğretmene çeşitli anketler uygulamıştır. Araştırma sonucuna göre iş tatmini ile örgütsel bağlılık düzeylerinin çeşitli demografik özelliklere göre anlamlı derece farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Balcı (2004), yapmış olduğu çalışmada, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı meslek okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatminini incelemiştir. İstanbul'daki 25 Endüstri Meslek ve 56 Ticaret Meslek liselerinde görev yapan 5510 öğretmen üzerinde yapılan çalışmada, meslek dersi öğretmenleri ile diğer branş (kültür) öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin demografik özelliklere bağlı olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Kadın öğretmenlerin, toplumsal saygı boyutunda erkeklerden; evli öğretmenlerin bağımsız çalışma imkânı olması, yaptıkları işin vicdani sorumluluk taşıma şansı vermesi bakımından ile duydukları başarı hissi açısından bekâr öğretmenlerden; kültür dersi öğretmenlerinin, toplumsal saygınlık açısından meslek dersi öğretmenlerinden daha fazla iş tatminine sahip oldukları ortaya konulmuştur.

Kılıçalp (2004), Eskişehir il merkezinde bulunan 14 ilköğretim kurumunda çalışan 316 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiş araştırmasında ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin iş tatminleri "orta" düzeyde bulunmuş ve iş tatmin düzeylerini

etkileyen etmenler incelenmiştir. Buna göre öğretmenlerin en yüksek iş tatmin düzeyi "işin niteliği" boyutunda; en düşük iş tatmin düzeyi ise "ücret" boyutunda ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin mezuniyet ve kıdem değişkenine göre ise anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bu bulgulara dayalı olarak, öğretmenlerin iş tatminlerini etkileyen etmenlerin iyileştirilmesi, iş tatminlerinin yükseltilmesi için gerekli önlemlerin alınması ve düzenlemelerin yapılması önerilmiştir.

Dudak (2005), tarafından yapılan çalışmada, Toplam Kalite Yönetimi (TKY) anlayışının uygulandığı İstanbul'daki ilköğretim öğretmenlerinin motivasyonları ile iş tatminleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amaçlanmıştır. Araştırmanın bulgularına göre, öğretmenleri motive eden faktörlerin başında okul içi ortama ilişkin faktörler ve avantajlara ilişkin faktörler yer almaktadır. Motivasyon faktörleri açısından bakıldığında ise proje okulları lehine, mesleğe ilişkin faktörlerde kadınlar lehine, mesleğe ve öğrencilere ilişkin faktörlerde ise erkek çalışanlar lehine, taraflar arası ilişkilerde farklılık bulunurken yaş ve mesleki kıdem açısından farklılık bulunmamıştır.

Ündar (2005), yapmış olduğu çalışmada, okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi çeşitli demografik değişkenleri de dikkate alarak ortaya koymayı amaçlamıştır. Yapılan çalışma sonucunda boylamsal çalışmalarla iş tatmininin kariyer evrelerine göre değişiminin gözlenmesi ile iş tatminini artırmaya yönelik yükselme kriterlerinin belirlenmesi önerilmiştir.

Karaköse ve Koçabaş (2006) tarafından hazırlanan "Özel ve Devlet Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Tatmini ve Motivasyon Üzerine Etkileri" adlı makalede; Kahramanmaraş ve Gaziantep illerindeki 296 öğretmen üzerinde yapılan çalışmalar sonucunda, özel okullarda çalışan öğretmenlerin, okul müdürlerinin tutum ve davranışlarının öğretmenlerin işlerinde tatmine ulaşmalarında ve işlerine motive olmalarında olumlu yönde etkisinin olduğu; devlet okullarında çalışanların ise bu görüşe daha az katılım gösterdikleri rapor edilmiştir. Bununla birlikte özel okullarda çalışan öğretmenler, devlet okullarında çalışanlara oranla; okullarının çevredeki itibarına ve okulun çalışma ortamı ile ilgili olarak daha olumlu düşünmektedirler. Hem özel okuldaki hem de devlet okulundaki öğretmenler; mesleklerinin kendilerine performanslarını değerlendirme şansı verdiğini, işlerini yaparken hedeflerine ulaşabileceklerini belirtmişler; ancak özel okul öğretmenleri mesleklerini icra ederken kendilerini daha fazla stres altında hissettiklerini ifade etmişlerdir. Bunun yanında özel ve devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin farklı boyutlardaki beklentilerinin iş tatmini ve motivasyonlarını etkilemesine yönelik görüşleri cinsiyete, mesleki deneyime,

okul kademesine ve yaşa göre anlamlı farklılık göstermemekle beraber okul türü değişkenine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir.

Adıgüzel (2010) tarafından hazırlanan “İlköğretim Okullarında Çalışan Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin İş Tatmini” adlı yüksek lisans tezinde, ilköğretim fen ve teknoloji öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Tarama modelinde yapılan bu çalışmada İstanbul’da çalışan 204 Fen ve Teknoloji öğretmenin kişisel özellikleri ve iş tatmin düzeyleri belirlenmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak Minnesota İş Tatmin Ölçeği (MSQ) ve Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Araştırma sonucunda cinsiyet, yaş, medeni hal, çocuk sahibi olma durumu, çocuk sayısı, hizmet süresi, çalıştığı okul sayısı, idari görev yapma durumu, mezuniyet lisans alanı, öğretmenlik dışı gelir getiren bir işle uğraşma durumu, yapılan ek iş türü, ek gelir durumu, değişkeni için iş tatmini ve alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Buna karşılık fen ve teknoloji dersi dışında farklı derslere girme durumu, çalıştığı okulun statüsü ve türü, otomobil sahibi olma, oturduğu eve kira verme, ailesinde başka öğretmen olma, hizmet içi eğitim alma, lisansüstü eğitim durumu ve başkalarına Fen ve Teknoloji öğretmenliği tavsiye etme değişkeni ile iş tatmini genel, iç kaynaklı tatmin ve dış kaynaklı tatmin puanları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.

İnandık (2010) yaptığı araştırmada, müzik öğretmenlerinin iş doyumunda cinsiyetler arasında bir farklılık olmadığı, orta düzeyde bir iş doyumunu tespit etmiştir. Özel okullarda çalışan öğretmenlerde iş doyumunun hizmet yıllarına göre bir farklılığın olmadığı ve iş doyumlarının yüksek olduğu sonucunu elde etmiştir.

Kılıç (2011), tarafından yapılan bir araştırmada, branş öğretmenleri ile sınıf öğretmenlerinin iş doyumları incelenmiştir. Araştırmanın bulgularına göre, sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının branş öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu, ilköğretim okullarında çalışan öğretmen ve müdürlerin iş doyumlarının kıdeme bağlı olarak arttığı, cinsiyet ve medeni durumun ise iş doyumunu etkilemediği tespit edilmiştir.

Yalçın (2014), tarafından yapılan bir araştırmada ise özel dershanelerde görev yapan öğretmenlerden evli olanların iş doyumlarının daha yüksek olduğu, bireysel farklılıkların ise iş doyumunu etkilemediği ortaya konulmuştur.

3.3.1.2. Öğretmenlerin İş Doyumu ile İlgili Yurt Dışında Yapılmış Araştırmalar

Ronald J. Pellegrin (1970), teknik okullar ve normal program uygulayan okullarda çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerini karşılaştırdığı çalışmasında teknik okullarda çalışan öğretmenlerin tatmin düzeyini oldukça yüksek bulmuştur (Akt.: Balcı, 2004).

Chapman ve Lowther (1982), yapmış oldukları araştırmada, öğretmenlerin mesleki tatminini etkileyen faktörleri ortaya koymayı amaçlamışlardır. Bu kapsamda, öğretmenlerin iş tatmini, değerleri, yetenekleri ve başarıları arasındaki ilişkiyi araştırmışlar ve genel olarak kadınların erkeklerden daha çok iş doyumuna sahip oldukları sonucuna varmışlardır.

Avi-Itzhak (1988) araştırmasında, saygı, özerklik, güvenlik, sosyal ihtiyaçlar ve kendini gerçekleştirme gereksinimlerini kullanarak doyum sağlayan ve sağlamayan öğretmenleri belirlemeye çalışmıştır. Buna göre, doyum sağlayan öğretmenlerle doyum sağlamayan öğretmenler arasında özerklik ve kendini gerçekleştirme gereksinimlerinin önemli bir rol oynadığı görülmüştür. Bu gereksinimler ne kadar çok karşılanırsa, doyumun o kadar yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca öğretmenler kendilerini örgüt içinde örgütün bir parçası ve katılımcı olarak gördüklerinde bunun iş doyumunu olumlu yönde etkilediği ortaya konulmuştur.

Chapman, Snyder ve Burchfield (1993), yapmış oldukları bir araştırmada ortaokul öğretmenlerinin iş doyum ve eğitsel uygulamalarıyla öğretmen teşviklerinin ilişkisi incelenmiştir. Araştırmanın sonucuna göre, öğretmenlerin kazanmış olduğu teşviklerin, sınıf içi uygulamalarla doğrudan ilişkili olmasa da öğretmenin iş doyumuyla ilgili anlamlı bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Conley ve Levinson (1993) yapmış oldukları araştırmada, öğretmenlerin iş doyum ve işle ilgili ödüller, işin yeniden düzenlenmesi ve değerler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma sonucunda, işin yeniden düzenlenmesine katılımın; kıdemi düşük öğretmenlerin iş doyumuyla ilişkisinin düşük olduğu, kıdemi daha yüksek öğretmenlerin ise yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Dramstad (2004) tarafından yapılan araştırmanın bulgularına göre eğitim kurumunun ikliminin, iş tatmininde duygusal bağlanmanın gelişimine en fazla katkıda bulunan unsur olduğu ortaya konulmuştur. Bunu mesleki yeterlilik takip etmektedir.

Roman-Oertwig (2004), yapmış olduğu çalışmada iş tatmini ile esneklik düzeyi arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamıştır. Çalışmanın sonuçları esneklik düzeyinin tüm öğretmenlerde yüksek olduğunu göstermektedir. Eğitim yöneticileri, öğretmenler ve

üniversite öğretim elemanlarının esnekliğinin sağlanmasının, öğretmenlerin mesleklerinden kaynaklanan zorluklarla baş etmesi ve onları kişisel ve profesyonel gelişimleri için olumlu fırsat ve imkânlarla dönüştürmelerine yardımcı olacağını bilmeleri önemlidir.

3.3.2. Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliği ile İlgili Araştırmalar

3.3.2.1. Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliği ile İlgili Yurt İçinde Yapılmış Araştırmalar

Baysal (1995), “Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinden Mesleki Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler” adlı araştırmasında, tükenmişlik ve yaş arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin özellikle ilk beş yıllarının diğer yıllara göre daha riskli olduğu; cinsiyet durumlarına göre duygusal tükenme alt ölçeğinden elde ettikleri puanların aritmetik ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğu ortaya konulmuştur. Ayrıca kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlere göre daha az duygusal tükenme içerisinde oldukları saptanmıştır.

Gökçakan ve Özer (1999), “Doğu Karadeniz Bölgesinde görev yapan Rehber Öğretmenlerdeki Tükenmişlik Düzeyleri, Nedenleri ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi” konulu araştırmasında Maslach Tükenmişliği Ölçeğini 49 rehber öğretmene uygulamıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin %37’sinde kişisel başarısızlık, %20’sinde duygusal tükenmişlik ve %43’ünde de duyarsızlaşma şeklinde tükenmişlik saptanmıştır. Bunun yanı sıra mesleki görevini yerine getiremeyen öğretmenlerde tükenmişliğin daha çok olduğu, mesleğini isteyerek seçip-seçmeme gibi değişkenlerinin ise tükenmişlik üzerinde etkisinin olmadığı saptanmıştır.

Dolunay (2001) tarafından yapılan bir çalışmada genel liseler ile teknik ve ticaret meslek liselerinde görev yapan 366 öğretmenle tükenmişlik durumu üzerinde çalışılmıştır. Araştırma grubunun toplam tükenmişlik puanları açısından incelendiğinde, aylık net gelir, yaş, eğitim sisteminden memnun olma, toplam hizmet süresi, üstlerinde takdir görme, öğretmenlik yapmalarını temel nedeni, çalışma ortamından memnun olma, mesleği isteyerek seçme, mesleki geleceği değerlendirme, mesleği kendine uygun bulma, mesleğin uygulamadaki verim düzeyi gibi faktörlerde istatistiksel olarak anlamlı bir durum saptanmıştır.

Kırılmaz, Çelen ve Sarp (2001), tarafından yapılan “İlköğretimde Çalışan Bir Grup Öğretmende Tükenmişlik Durumu Araştırması” adlı bir çalışmada 43 ilköğretim öğretmeniyle çalışılmıştır. Çalışmada araştırma grubunun mezun olunan okul, çocuk sayısı,

yaş, toplam hizmet süresi, cinsiyet, mesleki verim düzeyini değerlendirme ve sınıf mevcudu gibi özelliklerin tükenmişlik düzeyini etkilemediği; ancak çalışma ortamında memnuniyet durumu, medeni durum, takdir görme durumu, öğretmenliği yapma nedeni, mesleğin toplumda hak ettiği değer, öğretmenlik mesleğini seçme nedeni, eğitim sistemindeki memnuniyet durumu, mesleği kendine uygunluğu ve mesleki açıdan geleceği görme durumlarının tükenmişlik düzeylerini etkilediği saptanmıştır.

Korkmaz (2004), tarafından İstanbul ilinin Anadolu yakasındaki bazı devlet ve özel okulları kapsayan çalışmada 94 farklı okulda çalışan 100 müzik öğretmeni ile çalışılmıştır. Araştırmada “Motivasyon Kaynakları Anketi” ve “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda farklı branş öğretmenleriyle müzik öğretmenlerinin kişisel başarı ve duygusal tükenme alt ölçeğinden yararlanarak aldıkları puanları karşılaştırıldığında müzik öğretmenlerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Müzik öğretmenlerinin duyarsızlaşma, duygusal ve kişisel başarı puanlarının, görev yaptığı okulun türü ve bölgenin sosyo-ekonomik düzeyi arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlere kıyasla daha fazla duyarsızlaşma yaşadıklarını bu da araştırmanın cinsiyet ve tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir fark olduğunu ortaya koymuştur.

Maraşlı (2005), yapmış olduğu araştırmasını Ankara ili sınırları içindeki devlet okullarında çalışan 98’i erkek, 292’si kadın olmak üzere toplam 390 öğretmenle birlikte yürütmüştür. Araştırma sonucunda, öğrenilmiş güçlülük düzeyleri, eğitim süresi, medeni durum, sosyal etkinlikleri gerçekleştirme seviyeleri, çocuk sayısı, branşını seçme biçimleri değişkenleri arasında öğretmenler arasında anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, çalışma süresi, aylık gelir, cinsiyet, öğrenilmiş güçlülük düzeyleri açısından öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Aksoy (2007), tarafından yapılan “Özel Eğitim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi” adlı çalışmada, kişisel başarı alt boyutlarında öğretmenliği isteyerek icra etme, çalışma, iş hayatında çalıştığı arkadaşlarından destek görme, medeni durum, sosyo-ekonomik durum; duygusal tükenme alt boyutlarında medeni durum, cinsiyet, çalışma sahasında memnuniyet, yöneticisinden takdir görme, çalışılan kurumda ceza ve ödül sisteminin adaletli olması, toplumda mesleğinin hak ettiği değeri görmesi, mesleği kendine yakıştırma, velilerle sorunların yaşanması; duyarsızlaşma alt boyutunda ise medeni durum, cinsiyet, mesleğini isteyerek yapma ve kendine yakıştırma, yöneticilerinden takdir göreme, çevresinde özel eğitime gereksinim duyan kişilerin olması gibi değişkenler üzerinde farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Cemaloğlu ve Şahin (2007), “Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi” adlı araştırmalarında, ilköğretim okulu öğretmenlerinde Mesleki Tükenmişlik Envanterinin alt boyutlarından olan duyarsızlaşmanın yüksek olduğu, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin kıdemli öğretmenlerde fazla olduğu, yaşın öğretmenlerde duyarsızlaşma ve duygusal tükenmede etkili olduğu, duygusal tükenme düzeyinin dul öğretmenlerde yüksek olduğu ve eğitim düzeyi düştükçe duygusal tükenmede ve duyarsızlaşmada artış olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca kişisel başarıyı, duyarsızlaşmayı ve duygusal tükenmeyi, öğretmenlerin yöneticilerinden takdir görmemeleri, öğrenci sayısı, mesleklerini isteyerek yapmaları, öğretmenlerin mesleki verimliliklerinin değerlendirmeleri ve öğretmenlik mesleğinde duydukları manevi doyumun etkilediği tespit edilmiştir.

Otacıoğlu (2008) “Müzik Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu ve Etkileyen Faktörler” üzerine yaptığı çalışmada İstanbul ili Anadolu yakasında bulunan müzik öğretmenlerini oluşturmuştur. Araştırma cinsiyet açısından erkek öğretmenlerin tükenmişlik oranı kadın öğretmenlere göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Müzik öğretmenlerinin ekonomik ve mesleki kıdem durumunu algılama değişkenleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir.

Yılmaz (2013), tarafından yapılan “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri: Ordu İli Uygulaması” adlı çalışmada, Ordu ili ve ilçelerine bağlı ortaokul ve liselerde çalışan 275 beden eğitimi öğretmeni ile çalışılmıştır. Araştırmanın bulgularına bakıldığında, öğretmenlerin cinsiyetlerine göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Duyarsızlaşma alt boyutları ve yaş boyutunda duygusal tükenme puanlarında anlamlı bir fark bulunmamıştır; ancak 40 ve üstü yaş grubunda kişisel başarı seviyesi yüksek bulunmuş ve öğretmenlerin aldıkları ücrete bağlı olarak duygusal tükenme yaşadıkları tespit edilmiştir.

Çolakoğlu (2014), “Ortaokullarda Görev Yapan Müzik Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi” adlı araştırmasında, İstanbul Avrupa Yakasının çeşitli yerlerinde çalışan müzik öğretmenlerinin 294’üne Maslach Tükenmişlik Envanterini uygulayarak, demografik özellikleriyle öğretmenlerin duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık ve duygusal tükenme puanları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Çalışma sonuçlarına göre öğretmenlerin kişisel başarısızlıkları arasında anlamlı bir fark bulunmazken, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme ile yaş arasında anlamlı bir fark görülürken; girilen ders saati, mesleği sevmeye, eğitim durumu, öğrenci sayısı ve cinsiyet değişkenlerine göre tükenmişlik boyutları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Ayrıca, kişisel başarısızlık ve duyarsızlaşma puanları arasında anlamlı bir fark görülmemiş; ancak duygusal tükenme ve medeni durum

arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Çalışma süresine göre kişisel başarısızlık anlamlı bir fark gösterirken, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme ise anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Duyarsızlaşma ve duygusal tükenme boyutlarının hem sınıftaki öğrenci sayısı hem de yaşa göre anlamlı ve olumlu bir ilişkisinin olduğu ortaya konulmuştur.

Tunaboğlu (2015), İzmir'in Torbalı İlçesindeki öğretmenlerle yaptığı bir araştırmada, çalıştığı ortamdan memnun olmayan öğretmenlerin, kişisel başarısızlık ve duygusal tükenme oranlarının yüksek olduğu, yaş aldıkça tükenmişliğin arttığı, medeni durumun ise tükenmişliği etkilemediği tespit etmiştir. Öğretmenlerin, genellikle tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenme ve kişisel başarıda tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir.

Amasralı (2016), "Ortaokul ve Lise Matematik Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: Amasya İli Örneği" adlı çalışmada, kadın matematik öğretmenlerinin yaşadığı duygusal tükenmeye kıyasla, erkek öğretmenlerin daha yüksek duyarsızlaşma yaşadıkları saptanmıştır. Öğretmenlerin çoğunun duygusal tükenme düzeylerinin orta seviyede olduğu; bekâr olanların daha fazla mesleki tükenmişlik yaşadığı ve yaş ilerleyip mesleki kıdem yükseldikçe tükenmişlik düzeylerinde azalma olduğu tespit edilmiştir.

Tosun (2017), "Sınıf Öğretmenlerinin Duygusal Zekâ ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasında İlişkinin İncelenmesi" adlı araştırmasında, sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişliği ile ilgili olarak cinsiyete göre anlamlı farklılık olmadığını ortaya koymuştur. Araştırma sonucunda, yaşa bağlı olarak kişisel başarı, duygusal tükenme ve tükenmişlik tüm boyutlarında 23-31 yaş aralığındaki öğretmenlerin tükenmişliklerinin, diğer orta yaş ve daha üzeri gruplara göre fazla olduğu saptanmıştır. Medeni duruma göre; duyarsızlaşma, kişisel başarı ve tükenmişliğin tüm boyutları arasında bekâr öğretmenlerin, evli ve boşanmış öğretmenlere göre tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Çocuğu olmayan öğretmenlerin 2 veya 3 çocuğa sahip olan öğretmenlere nazaran tükenmişlik düzeylerinin daha fazla olduğu; il merkezinde görev yapan öğretmenlerin, ilçe ve köylerde görev yapan öğretmenlere göre kişisel başarı ve tükenmişliğin tüm alt boyutları arasında tükenmişliklerinin daha fazla olduğu ortaya konulmuştur.

3.3.2.2. Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliği ile İlgili Yurt Dışında Yapılmış Araştırmalar

Maslach ve Jackson (1981) kamu hizmeti sunan iş görenlerin tükenmişlik düzeyini tespit etmek amacıyla yaptıkları çalışmada "Maslach Tükenmişlik Envanteri"ni geliştirmişlerdir.

Araştırmada farklı meslek gruplarında çalışan, avukat, polis, hemşire, öğretmenler vb. yer almıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre gençlerin yaşlılara; kadınların ise erkeklere oranla daha fazla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadıkları saptanmıştır. Ayrıca, bekâr çalışanların, evli olanlara göre daha fazla duygusal tükenme içinde oldukları ortaya çıkmıştır.

Sarros ve Sarros (1987), “Yönetici Grupları ile Öğretmen Gruplarının Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farkın İncelenmesi” adlı çalışmalarını 635 ilkokul ve ortaokul öğretmeni ve 128 okul yöneticisi ile birlikte, öğretmenler ile yöneticiler arasında tükenmişlik seviyeleri bakımından fark olup olmadığını tespit etmek üzere yapmışlardır. Araştırmada Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Yapılan çalışmada, öğretmenlerin kişisel başarı boyutları öteki meslek gruplarıyla kıyaslandığında, yüksek seviyede tükenmişlik yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Ayrıca okul yöneticileri ile öğretmenler arasında duygusal alt boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu saptamaya göre öğretmenlerin okul yöneticilerine göre duygusal tükenme alt boyutunda yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür.

Kantas ve Eleni (1997), “Yunanlı Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik: Maslach Tükenmişlik Envanterinin Geçerliliği” adlı araştırmasında, Maslach Tükenmişlik Ölçeği’nin güvenilirlik ve geçerliliğini 220 öğretmen üzerinde test etmiştir. Çalışma sonucunda Maslach ve Jackson’ın elde ettiği sonuçlara yakın sonuçlar bulunmuştur. Ayrıca ölçeğin, araştırmanın yapıldığı ülkenin kültüründen etkilenmeyen özellikte bir envanter olduğu saptanmıştır.

Evers, Tomic ve Brouwers (2004), “Öğretmenler Arasında Tükenmişlik” konulu araştırmalarının evrenini Hollanda bölgesel eğitim merkezinde bulunan 73 öğretmen ve 1782 öğrenci oluşturmuştur. Araştırmada öğrencilerin davranış bozuklukları ve öğretmenin bu davranış bozukluklarıyla mücadele etme becerilerini öğretmen tükenmişliğine nasıl yansıdığını öğrenci ve öğretmen bakış açısıyla değerlendirilmeye çalışılmıştır. Araştırma da çıkan sonuca göre, öğrencilerin anlam düzeyi ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Öğretmenin sorunlarla başa çıkma becerileri ile öğrencilerin kişisel başarı, duyarsızlaşma ve duygusal boyutlarında tükenmişlik seviyeleri arasında anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır.

Lau, Yuen ve Chan (2005) yapmış oldukları araştırmada, bu öğretmenlerin demografik özelliklerine göre tükenmişlik yaşayıp yaşamadıkları incelemiştir. Araştırmada Hong Kong ve Kuzey Amerika okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri karşılaştırılmıştır. Bu öğretmenlere “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” uygulanmıştır. Araştırmanın sonucunda, kişisel tükenme ve duygusal tükenme alt boyutlarında tükenmiş

düzeyleri Kuzey Amerika'daki öğretmenlerde daha yüksektir. Ancak istatistiksel boyutlarda duyarsızlaşmada bir farklılık yoktur. Yine istatistiksel olarak öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile deneyimsiz, genç bekâr, hiçbir inancaca sahip olmayan, stajyer gibi değişkenler arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Betoret (2006), “Ortaokul Öğretmenlerin De Stres Kaynakları, Yeterlilik, Baş Etme Kaynakları ve Tükenmişlik Yaşantıları” konulu çalışmada öğretmenlerin uygulamalarına müdahale edildiğinde, sınırlamalar getirildiğinde veya engellendiğinde tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir. Bunun sonucunda yeterlilik seviyeleri yüksek öğretmenlerin tükenmişlik seviyelerinin düşük olmasının sebebi sorunlarla baş etme kaynaklarının fazla olması olarak belirlenmiştir.

3.3.3. Öğretmenlerin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliğini Birlikte Ele Alan Araştırmalar

Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu (2001), tarafından yapılan “Engelli ve Engelli Olmayan Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Karşılaştırılmalı Olarak İncelenmesi” adlı araştırmanın örneklemini, Ankara'nın merkezinde engelli çocuklarla çalışan 153 öğretmen ile engelli olmayan çocuklarla çalışan 261 öğretmen oluşturmuştur. Buna göre, engelli olmayan çocuklarla çalışan öğretmenlerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve tükenmişlik toplam puan ortalamalarının, engelli çocuklarla çalışan öğretmenlere kıyasla daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın bir başka sonucu olarak, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre kişisel arası ilişkilerde daha doyurucu ilişkiler yaşadıkları tespit edilmiştir.

Gencer (2002), “Öğretmenlerin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlikleri Arasındaki İlişkiler” adlı araştırmasında 602 ortaöğretim, 382 branş ve sınıf öğretmeni ile çalışmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri arttıkça iş doyumunun gerçekleşme düzeyinde azalma olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile hizmet süreleri arasında anlamlı fark görülmezken, sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin branş öğretmenlerinden daha az olduğu saptanmıştır. Ayrıca mesleği istemeyerek tercih eden öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin, mesleği isteyerek tercih eden öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005) tarafından yapılan “Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi” adlı çalışmada, teknik öğretmenlerin yaşam doyumunu, iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı

değişkenlere göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek ve aralarındaki ilişkiyi ortaya koymak amaçlanmıştır. Araştırma grubunu Konya merkezinde görev yapan toplam 173 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin cinsiyetlerine göre kadın öğretmenlerin kişisel başarı alt boyutunda erkek öğretmenlere göre daha iyi durumda oldukları görülürken; yaşam doyumu, tükenmişlik alt boyutları ve iş doyumu puan ortalamalarında anlamlı düzeyde farklılaşma bulunmamıştır. Ayrıca, cinsiyet bakımından erkek öğretmenlerin ise duygusal ve duyarsızlaşma alt boyutları puanlarının kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yaş değişkenine göre, öğretmenlerin yaşam doyumları, kişisel başarısızlık ve iş doyumu puanları anlamlı düzeyde farklılaşmazken, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma puan ortalamalarına göre anlamlı düzeyde farklılaşma görülmüştür. 41-50 yaş aralığındaki öğretmenlerin 31-40 yaş grubuna kıyasla duygusal ve duyarsızlaşma tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu ortaya konulmuştur. İş deneyimi değişkenine göre yaşam doyumları, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık ve iş doyumu puanları anlamlı düzeyde farklılaşmamıştır. Diğer taraftan iş deneyimine göre duygusal tükenme düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılaşma görülmüştür. Hizmet sürelerinde 21-25 yılını doldurmuş öğretmenlerin duygusal tükenme düzeylerinin, 16-20 hizmet yılı olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin yaşam doyumu ile duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık arasında negatif yönlü, yaşam doyumu ile iş doyumu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Diğer taraftan yaşam doyumu ile duyarsızlaşma arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleriyle duygusal tükenme alt boyutu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş doyumu ile duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık arasında anlamlı düzeyde bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır.

Öztürk ve Deniz (2008), tarafından yapılan “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Duygusal Zekâ Yetenekleri, İş Doyumları ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından Karşılaştırılması Olarak İncelenmesi” adlı araştırma, İç Anadolu Bölgesinde çalışan 378 okul öncesi öğretmeni ile yürütülmüştür. Araştırmada, okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum değişkenlerinde; katılım sayısı, okul şartları, kurum türü, hizmet içi eğitimlere katılım sayısı, idari tutum, sosyal etkinliklere katılım, tükenmişlik düzeylerinde ise eğitim düzeyi, yaş, okul şartları, idari tutum, hizmet içi eğitimlere katılım sayısı değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür.

Gençay (2007), “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” konulu araştırmasında beden eğitimi öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri ile demografik değişkenleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte, beden eğitimi

öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumları ile günlük çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Sonuç olarak, beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlikleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Filiz (2014) tarafından yapılan “Öğretmenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi” adlı çalışmada, ilköğretim öğretmenlerinin iş doyumları ve tükenmişlik düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek ve aralarındaki ilişkiyi ortaya koymak amaçlanmıştır. Çalışmanın örneklemini 2010-2011 eğitim-öğretim yılında Üsküdar ilçesindeki ilköğretim okullarından seçilen 341 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmanın sonuçlarına göre, öğretmenlerin yaş, medeni durum, öğrenim durumu, hizmet süresi, unvan ve cinsiyetine göre iş doyum seviyeleri ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Arı (2015) tarafından yapılan “Öğretmenlerin İş Doyumlarının Mesleki Tükenmişlik Üzerine Etkisinin Yapısal Eşitlik Modeli ile Araştırılması” adlı çalışmada, Afyonkarahisar il merkezinde bulunan resmi eğitim kurumlarında görev yapan ilköğretim öğretmenlerinin iş doyumlarının mesleki tükenmişlik üzerine etkisi önerilen bir araştırma modeli yardımıyla ortaya konulmuştur. Bu amaçla çeşitli ilköğretim okullarında görev yapan basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle belirlenen 385 öğretmene 2014-2015 eğitim-öğretim yılında anketler uygulanmıştır. Araştırma sonucunda içsel ve dışsal iş doyumunun, tükenmişlik alt boyutları olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşmayı negatif yönde etkilediği, kişisel başarı alt boyutunu ise pozitif yönde etkilediği sonucuna varılmıştır. Ayrıca, iş doyumuna üzerine etki eden en önemli değişkenin öğretmenlerin üstlerinden takdir görüp görmeme durumu olduğu saptanmıştır.

Diri ve Kırıl (2016) tarafından yapılan “Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi” adlı çalışmada, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarının, mesleki tükenmişliklerine etkisini incelemek amacıyla gönüllü 162 öğretmenle çalışılmıştır. Nicel araştırma yöntemlerinden nedensel karşılaştırmalı ve ilişkisel tarama modelinde yapılan çalışmada Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin en yüksek duygusal tükenme düzeyine, iş doyumuna ilişkin ise en yüksek içsel iş doyum düzeyine sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Kadın öğretmenlerin kişisel başarı boyutundaki tükenmişlik düzeylerinin erkek öğretmenlerden; 30 yaş ve altındaki öğretmenlerin; duyarsızlaşma boyutundaki tükenmişlik düzeylerinin, 31-35 yaş ile 36-40 yaş grubundaki öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinden; bekâr öğretmenlerin duyarsızlaşma boyutundaki tükenmişlik düzeylerinin evli öğretmenlerden; mesleğini istemeyerek seçen öğretmenlerin duygusal tükenme

düzeylerinin, mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan; bulundukları okulun sosyo-ekonomik durumu düşük olan öğretmenlerin dışsal boyuttaki iş doyumu düzeylerinin, bulundukları okulun sosyo-ekonomik durumu orta olan öğretmenlerden; mesleğini istemeyerek seçen öğretmenlerin dışsal doyumlarının genel doyumlarından, genel doyumlarının da içsel doyumlarından anlamlı düzeyde düşük olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumu düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu ve en yüksek ilişkinin ise öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyleri ile genel doyum düzeyleri arasında olduğu görülmüştür.



BÖLÜM IV

YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde; araştırmanın modeli, çalışma grubu, araştırmada kullanılan veri toplama araçları, veri toplama süreci ve araştırma verilerinin analizine yönelik açıklamalara yer verilmiştir.

4.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma betimsel tarama modellerinden ilişkisel tarama desenine uygun olarak planlanıp gerçekleştirilmiştir. Karasar (2010: 77) tarafından; “Geçmişte var olan ya da halen süren bir durumu olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan bir model” olarak tanımlanan betimsel tarama modelleri; tekil tarama, ilişkisel tarama ve nedensel karşılaştırma gibi farklı yöntemlerle gerçekleştirilmektedir (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz & Demirel, 2015: 15-16). İlişkisel tarama desenleri, iki veya daha çok değişkenin arasındaki değişimi ve bu değişimin derecesini ortaya koyan araştırma desenleridir (Karasar, 2010: 81). Diğer bir ifade ile bu desen, birden çok değişken arasındaki ilişki, ilişkinin gücü ve aralarındaki neden–sonuç ilişkisini korelasyon ve regresyon gibi güçlü istatistiksel teknikler kullanarak ve hiçbir değişkeni etkilemeden ortaya koymaktadır (Balcı, 2013: 260; Büyüköztürk vd., 2015: 184).

4.2. Araştırmanın Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu Ankara İli Altındağ İlçesindeki devlet okullarında görev yapan toplamda 70 fizik öğretmeninin, aktif görevde olan ve ulaşılabilen 64’ü oluşturmuştur. Çalışma grubu olarak, öğretmenler tarafından dezavantajlı bir çalışma bölgesi olarak

nitelendirilen Altındağ İlçesi özellikle seçilmiştir. Çalışma grubunun araştırma kapsamında ele alınan demografik değişkenlere göre dağılımı Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1

Çalışma Grubunda Yer Alan Fizik Öğretmenlerinin Araştırma Kapsamında Ele Alınan Demografik Değişkenlere Göre Frekans-Yüzde Dağılımı

Demografik Değişkenler	Kategoriler	f	%
Cinsiyet	Erkek	40	62,5
	Kadın	24	37,5
Yaş	26-30	5	7,8
	31-35	2	3,1
	36-40	9	14,1
	41-45	11	17,2
	46 +	37	57,8
Medeni Durum	Bekar	57	89,1
	Evli	7	10,9
Hizmet Süresi (yıl)	0-5	5	7,8
	6-10	4	6,3
	11-15	8	12,5
	16-20	10	15,6
	21 +	37	57,8
Çocuk Durumu	Var	53	82,8
	Yok	11	17,2
Çocuk Sayısı	0	12	18,8
	1	24	37,5
	2	20	31,3
	3 +	8	12,5
Ek Gelir Durumu	Evet	6	9,4
	Hayır	58	90,6
Kiracılık Durumu	Evet	21	32,8
	Hayır	43	67,2
Lisansüstü Eğitim Durumu	Yüksek Lisans	15	23,4
	Almadım	49	76,6
Hizmetiçi Eğitim Durumu	Evet	34	53,1
	Hayır	30	46,9
Çalışılan Okul Sayısı	2	8	12,5
	3 +	56	87,5
Okul Türü	Meslek Lisesi	44	68,8
	Anadolu Lisesi	20	31,3
Haftalık Ders Saati	12 ve altı	8	12,5
	12-20	20	31,3
	21-30	30	46,9
	31 +	6	9,4
İdari Görev	Evet	19	29,7
	Hayır	45	70,3

4.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın bağımlı değişkenleri olan iş doyumu ve mesleki tükenmişlik durumunun belirlenebilmesi için “Minnesota İş Doyum Ölçeği (MSQ)” ve “Maslach Tükenmişlik Envanteri (MBI)” kullanılmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkenlerine ilişkin (cinsiyet, kıdem yılı, okul türü, vb.) bilgileri elde etmek için “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Diğer veri toplama araçlarına ilişkin detaylı bilgiler aşağıda verilmiştir:

4.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini ve kişisel bilgilerini ortaya koymak için kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Kişisel bilgi formunun içeriğinde araştırmanın örneklemini oluşturan bireylerin cinsiyet, yaş, hizmet süresi, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, çocuk sayısı, ek gelir durumu, lisansüstü eğitim alma durumu gibi bilgileri toplamayı amaçlayan 13 madde bulunmaktadır.

4.3.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği

Araştırma kapsamında çalışanların iş doyumlarını ölçmek için Minnesota İş Doyum Ölçeği (MSQ) kullanılmıştır. Weiss, Davis, England ve Lofguist (1967) tarafından geliştirilen ölçek, Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır (Cronbach alfa = .77).

Minnesota İş Doyum Ölçeği, 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında, “Hiç hoşnut değilim” 1 puan, “Hoşnut değilim” 2 puan, “Kararsızım” 3 puan, “Hoşnutum” 4 puan, “Çok hoşnutum” 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Minnesota İş Doyum Ölçeği; içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmaktadır.

1. Alt Boyut (İçsel doyum): 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 maddelerden oluşmuştur. Başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatmin karlılıkla ilgili öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanlarının 12’ye bölünmesi ile İçsel Doyum puanı elde edilmektedir.
2. Alt Boyut (Dışsal doyum): 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 maddelerinden oluşmuştur. İşletme politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun

maddelerinden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile dışsal doyum puanı bulunur.

3. Alt Boyut (Genel doyum): Genel doyum ölçekte bulunan tüm maddeler olan 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 numaralı maddeleri içermektedir.

4.3.3. Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Bu çalışmada tükenmişlik düzeyini ölçmek için Maslach ve Jackson tarafından 1981'de geliştirilen ve Türkiye de geçerlik ve güvenirlik çalışması Ergin (1992) tarafından yapılan, Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MBI) kullanılmıştır. MBI, tükenmişlik düzeyini; “duygusal tükenme (DT)”, “duyarsızlaşma (DYS)” ve “kişisel başarı (KB)” olarak üç alt boyut üzerinde değerlendirmektedir. Duygusal tükenmeyi 9 madde (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20), duyarsızlaşmayı 5 madde (5, 10, 11, 15, 22) ve kişisel başarıyı 8 madde (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21) üzerinden ölçmektedir. Ölçek 5' li Likert tipi, 22 maddelik bir araçtır. Basamaklar 'hiçbir zaman', 'çok nadir', 'bazen', 'çoğu zaman', 'her zaman' şeklinde derecelenmiştir. DT ve DYS boyutlarındaki maddeler olumsuz, KB boyutundaki maddeler ise olumludur. Puanlar her alt ölçek için ayrı ayrı hesaplanmaktadır. Alt ölçeklerden elde edilen puanlarda kesme değeri olmadığı için tükenmişlik var ya da yok biçiminde bir ayırım yapılamamaktadır. Tükenmişliği yaşamakta olan bireylerde DT ve DYS puanlarının yüksek, KB puanlarının düşük olması beklenmektedir. Maslach ve Jackson (1981) Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin her bir alt testi için güvenirlik katsayısını duygusal tükenme .89 ve .86 kişisel başarı için .74 ve .74, duyarsızlaşma için .77 ve .72 olarak bulunmuştur. Ergin (1992) tarafından Türkçe'ye uyarlanması sonrasında da söz konusu üç alt boyuta ilişkin Cronbach Alpha katsayıları “duygusal tükenme” için .83, “duyarsızlaşma” için .65 ve “kişisel başarı” için .72 şeklindedir.

Tükenmişliğin yüksekliği duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerindeki yüksek puanı, kişisel başarı, alt ölçeğindeki düşük puanı yansıtmaktadır. Orta düzeyde tükenmişlik, her üç alt ölçek için de orta düzey puanları yansıtırken, düşük düzeyde tükenmişliği ise duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerindeki düşük puanlar ile “kişisel başarı” alt ölçeğindeki yüksek puanlar yansıtmaktadır. Puanlamada, her bir kişi için üç ayrı tükenmişlik puanı hesaplanmaktadır.

4.4. Verilerin Toplanması

Verilerin toplanması aşamasında, araştırma kapsamında kullanılması planlanan ölçme araçları, çalışma grubunda yer alan bireylere gerekli yasal izin prosedürleri sonrasında bireylere yazılı olarak uygulanmıştır. Veriler toplanmadan önce katılımcılarla bir ön görüşme yapılarak, araştırmanın amacına yönelik kısa bir bilgi verilmiş ve çalışmaya gönüllülükle katılım sağlamalarına yönelik rızaları alınmıştır. Anket uygulamaları, katılımcıların uygun oldukları saat dilimlerinde, önceden planlanan zaman ve mekanlarda gerçekleştirilmiş ve uygulamalar ortalama 20 dakika sürmüştür.

4.5. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizinde istatistik yazılım programı kullanılmıştır. Araştırma kapsamında öncelikle elde edilen verilerin belirlenen bağımsız değişkenlere göre normal dağılım gösterip göstermediği test edilmiş, bu normallik varsayımının testinde kullanılacak örneklem boyutunun 50'den küçük olması durumunda Shapiro-Wilk, 50'den büyük olması durumunda ise Kolmogorov-Smirnov testi kullanılmıştır. Bu kapsamda, verilerin normal dağılım gösterdiği durumlarda parametrik testler kategorisinde olan One-Way ANOVA ve Bağımsız Örneklem t-Testleri; normal dağılım göstermediği durumlarda ise parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis Testi, Mann Whitney U-Testi ve Spearman's Rho Testleri kullanılmıştır.

BÖLÜM V

BULGULAR

Bu bölümde, araştırmanın genel ve alt amaçları doğrultusunda belirlenen hipotezlere ilişkin olarak gerçekleştirilen istatistiksel analizlere ilişkin bulgu ve yorumlar yer almaktadır.

Hipotez 1'e İlişkin Elde Edilen Bulgular

“Fizik öğretmenlerin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.” şeklinde ifade edilen birinci hipoteze ilişkin; fizik öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup bulunmadığını ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilen Spearman's Rho Testi sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2

İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Spearman's Rho Korelasyonu

Toplam Puan	N	r	p
MSQ	64	-,260*	.038
MBI			

* $p < .05$

Tablo 2'deki analiz sonuçlarına göre, “Spearman's Rho” testinden elde edilen anlamlılık düzeyi katsayısı .038 olarak elde edilmiştir. $p=.038<.05$ olduğundan dolayı iki ölçekten elde edilen sonuçların birbiriyle ilişkili olduğu söylenebilir. Elde edilen korelasyon katsayısının -.26 olması ise söz konusu ilişkinin negatif yönlü ve zayıf düzeyde olduğu ifade edilebilir. Buna göre, bireylerin iş doyumu arttıkça mesleki tükenmişlik durumlarının azaldığı belirtilebilir.

Hipotez 2'ye İlişkin Elde Edilen Bulgular

“Fizik öğretmenlerin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.” şeklinde ifade edilen ikinci hipoteze ilişkin; fizik öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını ortaya koymak için gerçekleştirilen, iş doyumu için Mann Whitney U-Testi ve mesleki tükenmişlik için Bağımsız Örneklem t-Testi sonuçları sırasıyla Tablo 3 ve Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 3

Cinsiyet Değişkenine Göre İş Doyumu Puanları Mann Whitney U-Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	SO	ST	U	p
Kadın	40	29.06	1162.50	342.50	.056
Erkek	24	38.23	917.50		

Tablo 4

Cinsiyet Değişkenine Göre Mesleki Tükenmişlik Puanları Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	ss	Sd	t	p
Kadın	40	61.90	8.18	62	2.87	.006
Erkek	24	55.29	10.03			

Tablo 3 ve Tablo 4’te görülen analiz sonuçlarına göre, çalışmaya katılan fizik öğretmenlerinin iş doyumları, cinsiyet değişkeni açısından farklılık göstermemektedir ($p=.056>.05$). Diğer yandan söz konusu öğretmenlerin mesleki tükenmişlik durumları, cinsiyet değişkeni açısından farklılık göstermekte olup bu farklılık kadınlar lehine çalışmaktadır ($p=.006<.05$). Buna göre, kadın fizik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik durumları, erkek fizik öğretmenlerine nazaran daha yüksektir. Söz konusu mesleki tükenmişlik kaynağının belirlenmesi için yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda kadınlardaki mesleki tükenmişliğin duygusal tükenme alt boyutundan kaynaklandığı söylenebilir ($p=.001<.05$).

Hipotez 3’e İlişkin Elde Edilen Bulgular

“Fizik öğretmenlerin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında yaş değişkenine göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.” şeklinde ifade edilen üçüncü hipoteze ilişkin; fizik öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında yaş değişkenine göre

anlamli bir iliski bulunup bulunmadigini ortaya koymak için gerçekleştirilen, iş doyumunu için uygulanan Kruskal Wallis Testi ve mesleki tükenmişlik için uygulanan One-Way ANOVA Testi sonuçları sırasıyla Tablo 5 ve Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 5

Yaş Değişkenine Göre İş Doyumu Puanları Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Yaş	N	SO	Sd	X ²	p
26-30	5	19.00			
31-35	2	49.50			
36-40	9	34.83	4	6.05	.196
41-45	11	26.55			
46 +	37	34.61			

Tablo 6

Yaş Değişkenine Göre Mesleki Tükenmişlik Puanları One-Way ANOVA Testi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
Gruplar arası	167.190	4	41.797		
Gruplar içi	5410.420	59	91.702	.456	.768
Toplam	5577.609	63			

Tablo 5 ve Tablo 6’da görüldüğü gibi, çalışmaya katılan fizik ğretmenlerinin iş doyumları, yaş değişkeni açısından farklılık göstermemektedir ($p=.196>.05$). Diğer yandan söz konusu öğretmenlerin mesleki tükenmişlik durumlarının da yaş değişkeni açısından farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($p=.768>.05$). Bu sonuca göre, fizik ğretmenlerinin iş doyumları ve mesleki tükenmişlik durumlarının, yaş düzeylerine göre değişiklik göstermediği söylenebilir.

Hipotez 4’e İlişkin Elde Edilen Bulgular

“Fizik ğretmenlerin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında hizmet süresi değişkenine göre anlamli bir iliski bulunmaktadır.” şeklinde ifade edilen dördüncü hipoteze iliski; fizik ğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında hizmet süresi değişkenine göre anlamli bir iliski bulunup bulunmadigini ortaya koymak için gerçekleştirilen, iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik için Kruskal Wallis Testi sonuçları sırasıyla Tablo 7 ve Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 7

Hizmet Süresi Değişkenine Göre İş Doyumu Puanları Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Hizmet Süresi (yıl)	N	SO	Sd	X ²	p
0-5	5	21.20			
6-10	4	31.25			
11-15	8	30.69	4	2.32	.677
16-20	10	33.30			
21 +	37	34.34			

Tablo 8

Hizmet Süresi Değişkenine Göre Mesleki Tükenmişlik Puanları Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Hizmet Süresi (yıl)	N	SO	Sd	X ²	p
0-5	5	26.30			
6-10	4	32.75			
11-15	8	34.50	4	.781	.941
16-20	10	34.60			
21 +	37	32.31			

Tablo 7 ve Tablo 8’de verilen sonuçlara göre; çalışmaya katılan fizik öğretmenlerinin iş doyumu ($p=.677>.05$) ve mesleki tükenmişlik ($p=.941>.05$) puanları hizmet süresi değişkenine göre farklılaşmamaktadır. Buna göre, fizik öğretmenlerin iş doyumları ve mesleki tükenmişlik durumları, meslekteki hizmet süresine göre değişiklik göstermemektedir.

Hipotez 5’e İlişkin Elde Edilen Bulgular

“Fizik öğretmenlerin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.” şeklinde ifade edilen beşinci hipoteze ilişkin; fizik öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını ortaya koymak için gerçekleştirilen, iş doyumu ve mesleki tükenmişlik için Mann Whitney U-Testi sonuçları sırasıyla Tablo 9 ve Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 9

Medeni Durum Değişkenine Göre İş Doyumu Puanları Mann Whitney U-Testi Sonuçları

Medeni Durum	N	SO	ST	U	p
Evli	57	33.18	1891.50	160.50	.401
Bekar	7	26.93	188.50		

Tablo 10

Medeni Durum Değişkenine Göre Mesleki Tükenmişlik Puanları Mann Whitney U-Testi Sonuçları

Medeni Durum	N	SO	ST	U	p
Evli	57	32.70	1864.00	188.00	.804
Bekar	7	30.86	216.00		

Tablo 9 ve Tablo 10’da görülen analiz sonuçlarına göre; çalışmaya katılan fizik öğretmenlerinin iş doyumları, medeni durum değişkeni açısından farklılık göstermemektedir ($p=.401>.05$). Diğer yandan söz konusu öğretmenlerin mesleki tükenmişlik durumları da, medeni durum değişkeni açısından farklılık göstermemektedir ($p=.804>.05$). Buna göre, fizik öğretmenlerinin iş doyumları ve mesleki tükenmişlik durumları, medeni durumlarına göre farklılık göstermemektedir.

Hipotez 6’ya İlişkin Elde Edilen Bulgular

“Fizik öğretmenlerin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında çocuk sahibi olma değişkenine göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.” şeklinde ifade edilen altıncı hipoteze ilişkin; fizik öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında çocuk sahibi olma değişkenine göre anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını ortaya koymak için gerçekleştirilen, iş doyum için Mann Whitney U-Testi ve mesleki tükenmişlik için Bağımsız Örneklem t-Testi sonuçları sırasıyla Tablo 11 ve Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 11

Çocuk Sahibi Değişkenine Göre İş Doyumu Puanları Mann Whitney U-Testi Sonuçları

Çocuk Sahibi Olma Durumu	N	SO	ST	U	p
Var	53	33.85	1794.00	220.00	.203
Yok	11	26.00	286.00		

Tablo 12

Çocuk Sahibi Değişkenine Göre Mesleki Tükenmişlik Puanları Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

Çocuk Sahibi Olma Durumu	N	$\bar{X}$	ss	Sd	t	p
Var	53	58.75	8.21	62	1.25	.216
Yok	11	62.64	13.92			

Tablo 11 ve Tablo 12’de verilen analiz sonuçlarına göre, çalışmaya katılan fizik öğretmenlerinin iş doyumları ve mesleki tükenmişlik durumları, çocuk sahibi olma değişkeni açısından farklılık göstermemektedir ($p_{\text{Mann-Whitney U-testi}}=.203>.05$, $p_{\text{t-testi}}=.216>.05$).

Hipotez 7’ye İlişkin Elde Edilen Bulgular

“Fizik öğretmenlerin iş doyumları ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.” şeklinde ifade edilen yedinci hipoteze ilişkin; fizik öğretmenlerinin iş doyumları ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını ortaya koymak için gerçekleştirilen, iş doyumları ve mesleki tükenmişlik için Kruskal Wallis Testi sonuçları sırasıyla Tablo 13 ve Tablo 14’te verilmiştir.

Tablo 13

Çocuk Sayısı Değişkenine Göre İş Doyumu Puanları Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Çocuk Sayısı	N	SO	Sd	X^2	p
1	24	24.92			
2	20	26.18	2	1.352	.509
3 +	8	32.06			

Tablo 14

Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Mesleki Tükenmişlik Puanları Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Çocuk Sayısı	N	SO	Sd	X^2	p
1	24	25.54			
2	20	27.63	2	.207	.902
3 +	8	26.56			

Tablo 13 ve Tablo 14’te görülen analiz sonuçlarına göre; çalışmaya katılan fizik öğretmenlerinin iş doyumları ve mesleki tükenmişlik durumları, çocuk sayısı değişkeni açısından farklılık göstermemektedir ($p_{iş\ doyum} = .509 > .05$, $p_{mesleki\ tük} = .902 > .05$).

Hipotez 8’e İlişkin Elde Edilen Bulgular

“Fizik öğretmenlerin iş doyumları ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında ek gelir değişkenine göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.” şeklinde ifade edilen sekizinci hipoteze ilişkin; fizik öğretmenlerinin iş doyumları ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında ek gelir değişkenine göre anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını ortaya koymak için gerçekleştirilen, iş doyumları için Mann Whitney U-Testi ve mesleki tükenmişlik için Bağımsız Örneklem t-Testi sonuçları sırasıyla Tablo 15 ve Tablo 16’da verilmiştir.

Tablo 15

Ek Gelir Değişkenine Göre İş Doyumu Puanları Mann Whitney U-Testi Sonuçları

Ek Gelir Durumu	N	SO	ST	U	p
Evet	6	34.58	207.50	161.50	.773
Hayır	58	32.28	1872.50		

Tablo 16

Ek Gelir Değişkenine Göre Mesleki Tükenmişlik Puanları Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

Ek Gelir Durumu	N	$\bar{X}$	ss	Sd	t	p
Evet	6	53.67	14.35	62	1.59	.116
Hayır	58	60.02	8.71			

Tablo 15 ve Tablo 16’da verilen analiz sonuçlarına göre, çalışmaya katılan fizik öğretmenlerinin iş doyumları ve mesleki tükenmişlik durumları, ek gelir sahibi olma değişkeni açısından farklılık göstermemektedir ($p_{iş\ doyum} = .773 > .05$, $p_{mesleki\ tük} = .116 > .05$).

Hipotez 9'a İlişkin Elde Edilen Bulgular

“Fizik öğretmenlerin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında kiracılık değişkenine göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.” şeklinde ifade edilen dokuzuncu hipoteze ilişkin; fizik öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında kiracılık değişkenine göre anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını ortaya koymak için gerçekleştirilen, iş doyumu ve mesleki tükenmişlik için Bağımsız Örneklem t-Testi sonuçları sırasıyla Tablo 17 ve Tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 17

Kiracılık Değişkenine Göre İş Doyumu Puanları Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

Kiracılık Durumu	N	$\bar{X}$	ss	Sd	t	p
Evet	21	69.05	18.17	62	1.53	.132
Hayır	43	74.81	11.84			

Tablo 18

Kiracılık Değişkenine Göre Mesleki Tükenmişlik Puanları Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

Kiracılık Durumu	N	$\bar{X}$	ss	Sd	t	p
Evet	21	62.19	7.99	62	1.67	.100
Hayır	43	58.07	9.84			

Tablo 17 ve Tablo 18’de verilen analiz sonuçlarına göre, çalışmaya katılan fizik öğretmenlerinin iş doyumları ve mesleki tükenmişlik durumları, kiracılık değişkeni açısından farklılık göstermemektedir ($p_{iş\ doyumu}=.132>.05$, $p_{mesleki\ tük}=.100>.05$). Bu sonuca göre, fizik öğretmenlerinin iş doyumları ve mesleki tükenmişlik durumlarının, kiracı olup olmamaları durumuna göre farklılık göstermediği ifade edilebilir.

Hipotez 10'a İlişkin Elde Edilen Bulgular

“Öğretmenlerin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında lisansüstü eğitim alma değişkenine göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.” şeklinde ifade edilen onuncu hipoteze ilişkin; fizik öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında lisansüstü eğitim alma değişkenine göre anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını ortaya koymak için gerçekleştirilen, iş doyumu ve mesleki tükenmişlik için Mann Whitney U-Testi sonuçları sırasıyla Tablo 19 ve Tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 19

Lisansüstü Eğitim Değişkenine Göre İş Doyumu Puanları Mann Whitney U-Testi Sonuçları

Lisansüstü Eğitim	N	SO	ST	U	p
Var (Y. Lisans)	15	33.70	505.50	349.50	.775
Yok	49	32.13	1574.50		

Tablo 20

Lisansüstü Eğitim Değişkenine Göre Mesleki Tükenmişlik Puanları Mann Whitney U-Testi Sonuçları

Lisansüstü Eğitim	N	SO	ST	U	p
Var (Y. Lisans)	15	41.30	619.50	235.50	.036
Yok	49	29.81	1460.50		

Tablo 19 ve Tablo 20’de verilen analiz sonuçlarına göre, çalışmaya katılan fizik öğretmenlerinin iş doyumları, lisansüstü eğitim alma değişkeni açısından farklılık göstermemektedir ($p=.775>.05$). Diğer yandan çalışmaya katılan fizik öğretmenlerinin iş doyumları, lisansüstü eğitim alma değişkeni açısından farklılık göstermekte ($p=.036<.05$) olup söz konusu bu farklılık yüksek lisans eğitimi alan öğretmenler lehinedir. Buna göre, fizik öğretmenlerinin iş doyumlarının, lisansüstü eğitim alma durumlarına göre farklılık gösterdiği ve yüksek lisans eğitimi alan fizik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin, lisansüstü eğitim almayan öğretmenlere nazaran daha yüksek olduğu söylenebilir. Söz konusu mesleki tükenmişlik kaynağının belirlenmesi için yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda lisansüstü eğitim alan öğretmenlerde mesleki tükenmişliğin duygusal tükenme alt boyutundan kaynaklandığı söylenebilir ($p=.001<.04$).

Hipotez 11’e İlişkin Elde Edilen Bulgular

“Öğretmenlerin iş doyumları ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında hizmet içi eğitim alma değişkenine göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.” şeklinde ifade edilen on birinci hipoteze ilişkin; fizik öğretmenlerinin iş doyumları ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında hizmet içi eğitim alma değişkenine göre anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını ortaya koymak için gerçekleştirilen, iş doyumları ve mesleki tükenmişlik için Mann Whitney U-Testi sonuçları sırasıyla Tablo 21 ve Tablo 22’de verilmiştir.

Tablo 21

Hizmetiçi Eğitim Değişkenine Göre İş Doyumu Puanları Mann Whitney U-Testi Sonuçları

Hizmet içi Eğitim Durumu	N	SO	ST	U	p
Evet	34	31.76	1080.00	485.00	.736
Hayır	30	33.33	1000.00		

Tablo 22

Hizmetiçi Eğitim Değişkenine Göre Mesleki Tükenmişlik Puanları Mann Whitney U-Testi Sonuçları

Hizmet içi Eğitim Durumu	N	SO	ST	U	p
Evet	34	32.60	1108.50	506.50	.962
Hayır	30	32.38	971.50		

Tablo 21 ve Tablo 22’de verilen analiz sonuçlarına göre, çalışmaya katılan fizik öğretmenlerinin iş doyumları ve mesleki tükenmişlik durumları, hizmetiçi eğitim alma değişkeni açısından farklılık göstermemektedir ($p_{iş\ doyum} = .736 > .05$, $p_{mesleki\ tük} = .962 > .05$).

Hipotez 12’ye İlişkin Elde Edilen Bulgular

“Öğretmenlerin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında çalıştıkları okul sayısı değişkenine göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.” şeklinde ifade edilen on ikinci hipoteze ilişkin; fizik öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında çalıştıkları okul sayısı değişkenine göre anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını ortaya koymak için gerçekleştirilen, iş doyum ve mesleki tükenmişlik için Bağımsız Örneklem t-Testi sonuçları sırasıyla Tablo 23 ve Tablo 24’te verilmiştir.

Tablo 23

Çalışılan Okul Sayısı Değişkenine Göre İş Doyumu Puanları Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

Çalışılan Okul Sayısı	N	$\bar{X}$	ss	Sd	t	p
2	8	75.38	6.63	62	.514	.609
3 +	56	72.57	15.14			

Tablo 24

Çalışılan Okul Sayısı Değişkenine Göre Mesleki Tükenmişlik Puanları Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

Çalışılan Okul Sayısı	N	$\bar{X}$	ss	Sd	t	p
2	8	62.19	7.99	62	.424	.673
3 +	56	58.07	9.84			

Tablo 23 ve Tablo 24’te verilen analiz sonuçlarına göre, çalışmaya katılan fizik öğretmenlerinin iş doyumları ve mesleki tükenmişlik durumları, çalışılan okul sayısı değişkeni açısından farklılık göstermemektedir ($p_{iş\ doyum} = .609 > .05$, $p_{mesleki\ tük} = .673 > .05$). Bu sonuca göre, fizik öğretmenlerinin iş doyumları ve mesleki tükenmişlik durumlarının, çalıştıkları okul sayısına göre farklılık göstermediği ifade edilebilir.

Hipotez 13’e İlişkin Elde Edilen Bulgular

“Öğretmenlerin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında çalıştıkları okul türü değişkenine göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.” şeklinde ifade edilen on üçüncü hipoteze ilişkin; fizik öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında çalıştıkları okul türü değişkenine göre anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını ortaya koymak için gerçekleştirilen, iş doyum için Mann Whitney U-Testi ve mesleki tükenmişlik için Bağımsız Örneklem t-Testi sonuçları sırasıyla Tablo 25 ve Tablo 26’da verilmiştir.

Tablo 25

Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre İş Doyumu Puanları Mann Whitney U-Testi Sonuçları

Okul Türü	N	SO	ST	U	p
Meslek Lisesi	44	31.53	1387.50	397.50	.538
Anadolu Lisesi	20	34.63	692.50		

Tablo 26

Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre Mesleki Tükenmişlik Puanları Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

Okul Türü	N	$\bar{X}$	ss	Sd	t	p
Meslek Lisesi	44	59.70	10.02	62	.354	.725
Anadolu Lisesi	20	58.80	8.12			

Tablo 25 ve Tablo 26’da verilen analiz sonuçlarına göre, çalışmaya katılan fizik öğretmenlerinin iş doyumları ve mesleki tükenmişlik durumları, çalışılan okul türü değişkeni açısından farklılık göstermemektedir ($p_{iş\ doyumı} = .538 > .05$, $p_{mesleki\ tük} = .725 > .05$). Buna göre fizik öğretmenlerinin iş doyumları ve mesleki tükenmişlik durumları, çalıştıkları okul türüne göre farklılık göstermemektedir.

Hipotez 14’e İlişkin Elde Edilen Bulgular

“Öğretmenlerin iş doyumları ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında haftalık ders saati değişkenine göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.” şeklinde ifade edilen on dördüncü hipoteze ilişkin; fizik öğretmenlerinin iş doyumları ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında haftalık ders saati değişkenine göre anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını ortaya koymak için gerçekleştirilen, iş doyumları için Kruskal Wallis Testi ve mesleki tükenmişlik için One Way ANOVA Testi sonuçları sırasıyla Tablo 27 ve Tablo 28’de verilmiştir.

Tablo 27

Haftalık Ders Saati Değişkenine Göre İş Doyumu Puanları Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Haftalık Ders Saati	N	SO	Sd	X ²	P
12 altı	8	40.19	3	4.243	.236
12-20	20	28.15			
21-30	30	35.03			
31 +	6	24.08			

Tablo 28

Haftalık Ders Saati Değişkenine Göre Mesleki Tükenmişlik Puanları One-Way ANOVA Testi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
Gruplar arası	570.876	3	190.292	2.280	.088
Gruplar içi	5006.733	60	83.446		
Toplam	5577.609	63			

Tablo 27 ve Tablo 28’de verilen analiz sonuçlarına göre, çalışmaya katılan fizik öğretmenlerinin iş doyumları ve mesleki tükenmişlik durumları, haftalık ders saati değişkeni açısından farklılık göstermemektedir ($p_{iş\ doyumı} = .236 > .05$, $p_{mesleki\ tük} = .088 > .05$). Bu sonuca göre, fizik öğretmenlerinin iş doyumları ve mesleki tükenmişlik durumlarının, haftalık ders saatlerine göre farklılık göstermediği söylenebilir.

Hipotez 15'e İlişkin Elde Edilen Bulgular

“Öğretmenlerin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında idari görev değişkenine göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.” şeklinde ifade edilen on beşinci hipoteze ilişkin; fizik öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında idari görev değişkenine göre anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını ortaya koymak için gerçekleştirilen, iş doyumu için Mann Whitney U-Testi ve mesleki tükenmişlik için Bağımsız Örneklem t-Testi sonuçları sırasıyla Tablo 29 ve Tablo 30’da verilmiştir.

Tablo 29

İdari Görev Değişkenine Göre İş Doyumu Puanları Mann Whitney U-Testi Sonuçları

İdari Görev	N	SO	ST	U	p
Evet	19	36.21	688.00	357.00	.300
Hayır	45	30.93	1392.00		

Tablo 30

İdari Görev Değişkenine Göre Mesleki Tükenmişlik Puanları Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

İdari Görev	N	$\bar{X}$	ss	Sd	t	p
Evet	19	60.11	6.11	62	.375	.709
Hayır	45	59.13	10.32			

Tablo 29 ve Tablo 30’da görülen analiz sonuçlarına göre, çalışmaya katılan fizik öğretmenlerinin iş doyumları ve mesleki tükenmişlik durumları, idari görev değişkeni açısından farklılık göstermemektedir ($p_{iş\ doyumu} = .300 > .05$, $p_{mesleki\ tük} = .709 > .05$). Bu sonuca göre, fizik öğretmenlerinin iş doyumları ve mesleki tükenmişlik durumlarının, sahip oldukları idari görev durumuna göre farklılık göstermediği ifade edilebilir.

BÖLÜM VI

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmanın bulguları doğrultusunda elde edilen sonuçlara yer verilmiş ve bu sonuçlara dayalı önerilerde bulunulmuştur.

6.1. Sonuç ve Tartışma

Araştırmada fizik öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin demografik değişkenlere göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi ve aralarındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Yapılan analizler sonucunda elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir:

1. Yapılan araştırma sonucunda, fizik öğretmenlerinin iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında negatif yönlü ve zayıf düzeyde bir ilişki bulunduğu ifade edilebilir. Bir başka ifadeyle, fizik öğretmenlerinin iş doyumları arttıkça mesleki tükenmişlik düzeylerinin azaldığı ya da tam tersi durumun meydana gelebileceği belirtilebilir. Araştırma sonucunda ulaşılan bu sonuç; Gencer (2002), Avşaroğlu ve arkadaşları (2005), Gençay (2007), Filiz (2014), Arı (2015) ile Diri ve Kırıl (2016)'ın ortaya koyduğu sonuçlarla uyumluluk göstermektedir. Avşaroğlu ve arkadaşları (2005), öğretmenlerin yaşam doyumu ile duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık arasında negatif yönlü, yaşam doyumu ile iş doyumu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca Gencer (2002), tarafından yapılan araştırmada da öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri arttıkça iş doyumunun gerçekleşme düzeyinde azalma olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde Gençay (2007), beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlikleri arasında anlamlı bir fark olduğunu ortaya koymuştur. Filiz (2014) tarafından yapılan araştırmada da öğretmenlerin iş doyum seviyeleri ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark

bulunmuştur. Arı (2015) tarafından yapılan araştırma sonucunda da içsel ve dışsal iş doyumunun, tükenmişlik alt boyutları olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşmayı negatif yönde etkilediği, kişisel başarı alt boyutunu ise pozitif yönde etkilediği sonucuna varılmıştır. Diri ve Kırıl (2016) tarafından yapılan araştırma sonucunda, öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ve en yüksek ilişkinin ise öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyleri ile genel doyum düzeyleri arasında olduğu görülmüştür.

2. Araştırma sonucunda fizik öğretmenlerinin iş doyumlarının cinsiyet değişkenine göre değişmediği sonucuna varılmıştır. Benzer şekilde Adıgüzel (2010) tarafından yapılan araştırmanın bulgularına göre örneklemde yer alan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin iş tatmini genel puanı ile alt boyut puanları cinsiyet bakımından anlamlı farklılık göstermemiştir. İnandık (2010) tarafından yapılan araştırma sonucunda, müzik öğretmenlerinin iş doyumunda cinsiyetler arasında bir farklılık olmadığı ortaya konulmuştur. Bu araştırmalara karşılık, Filiz (2014) ise öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş doyum seviyeleri arasında anlamlı bir fark olduğunu yapmış olduğu araştırma ile ortaya koymuştur. Bilgiç (1998)'e göre de genel iş tatmini puanlarının cinsiyete göre farklılık göstermediği; ancak Türkiye'de farklı kurumlarda çalışan kadın ve erkeklerin iş doyumunun alt boyutlarında cinsiyete göre bir farklılaşma olduğunu ortaya koymuştur. Brush, Moch ve Pooyan (1987) ile Kılıç (2008)'a çalışmalarında erkeklerin iş tatmin puanlarının yüksek olduğunu; Günbayı (2001), erkek öğretmenlerin yönetim ve denetim biçimi, çalışma koşulları ve ücret değişkenleri bakımından kadınlardan daha fazla iş tatminine sahip olduklarını ortaya koymuşlardır. Kılıç (2008)'a göre erkekler kadınlara oranla daha yüksek iş doyumuna sahiptir. Bunun sebebi olarak, kadınların erkeklere oranla düşük maaşlı ve nitelsiz işlerle çalışmaları gösterilmiştir. Başka bir araştırmada (Gezici, 2007) ise kadınlara toplum tarafından yüklenen sosyal ve kültürel misyonlar sebebiyle işlerine yönelik fazla bir beklenti içinde olmadıkları için iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu düşünülmektedir. Sarpkaya'nın (2000), öğretmenlerin iş doyumuyla ilgili yaptığı araştırmasında, cinsiyet değişkenlerinin, iş doyumuna büyük etki sağladığı tespit edilmiştir. Cinsiyet değişkeni bakımından farklılık gösteren bu sonuçlar yorumlanırken, örneklem özellikleri, çalışılan okul özellikleri, branş farklılıkları vs. parametreler de göz ardı edilmemelidir.
3. Araştırmanın bir başka sonucu olarak, kadın fizik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik durumlarının, erkek fizik öğretmenlerine göre daha yüksek bir noktada olduğu ortaya konulmuştur. Avşaroğlu ve arkadaşları (2005) tarafından yapılan

çalışmada ise erkek öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Envanterinin alt boyutları olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları puanlarının kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diri ve Kırıl (2016) tarafından yapılan araştırma sonucunda ise kadın öğretmenlerin kişisel başarı boyutundaki tükenmişlik düzeylerinin erkek öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksek olduğu ortaya konulmuştur. Izgar (2001) da araştırmasında, tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutunda kadınlar aleyhinde olduğunu; ancak genel olarak cinsiyetlere göre farklılaşma olmadığını tespit etmiştir. Bu sonuçlara göre cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkisinin farklı gruplar ve desenler üzerinde araştırılması tavsiye edilebilir.

4. Yapılan araştırma sonucunda, çalışmaya katılan fizik öğretmenlerinin iş doyumlarının ve mesleki tükenmişlik durumlarının, yaş düzeylerine göre değişiklik göstermediği söylenebilir. Kırılmaz ve arkadaşları (2001), “İlköğretimde Çalışan Bir Grup Öğretimde Tükenmişlik Durumu Araştırması” adlı makalelerinde yaş özelliklerinin tükenmişlik düzeyini etkilemediği ifade edilmiştir. Kırılmaz ve arkadaşları (2001) tarafından yapılan çalışmanın bulguları, mesleki tükenmişlik durumu bakımından bu araştırmanın sonuçlarıyla örtüşmektedir. Benzer şekilde, Avşaroğlu ve arkadaşları (2005) tarafından yapılan çalışmada, yaş değişkeni açısından kişisel başarı boyutunda mesleki tükenmişlik bakımından anlamlı bir farklılık görülmezken, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenlerin 31-40 yaş grubuna kıyasla duygusal ve duyarsızlaşma tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu ortaya konulmuştur. Bilgiç (1998) ve Adıgüzel (2010) öğretmenlerinin iş tatmini genel puanları ile alt boyut puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı derecede farklılaşmadığını ortaya koymuşlardır. Bu sonuçlara karşılık Maslach ve Jackson’a (1981) göre genç çalışanlar ile yaşlı çalışanlar karşılaştırıldığında, yaşlı çalışanların tükenmişlik düzeylerinin daha az olduğu görülmektedir. Çokluk’a (1999) göre de yaş ve tükenmişliğin ters yönde ilişki içinde olduğu ve genç olanların daha fazla tükenmiş oldukları yaygın bir görüştür. Bu görüşleri destekleyen araştırmalardan Öztürk ve Deniz (2008) tarafından yapılan bir çalışmada, okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinde yaş değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bunu destekleyen bir başka araştırma olan Diri ve Kırıl (2016) tarafından yapılan araştırmanın sonucunda ise 30 yaş ve altındaki öğretmenlerin; duyarsızlaşma boyutundaki tükenmişlik düzeylerinin, 31-35 yaş ile 36-40 yaş grubundaki öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinden anlamlı düzeyde yüksek olduğu ortaya konulmuştur. Baysal (1995), lise ve dengi okullarda çalışan

öğretmenlerle mesleki tükenmişlik üzerine yapmış olduğu araştırmasında, tükenmişlik ve yaş arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yaş durumlarına göre araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal tükenme alt ölçeğinden elde ettikleri puanların aritmetik ortalamaları arasında farkın, anlamlı olduğu görülmüştür. Görüleceği üzere, farklı branşlarda çalışan öğretmenlerle iş doyumu ve tükenmişlik üzerine yapılan çalışma sonuçları arasında farklılıklar görülebilmektedir. Bu farklılıklar yorumlanırken, örneklem özellikleri, çalışılan okul özellikleri, branş farklılıkları gibi parametreler göz ardı edilmemelidir.

5. Araştırmanın bir başka sonucu olarak, fizik öğretmenlerinin iş doyumları ve mesleki tükenmişlik durumlarının, hizmet süresine göre değişiklik göstermediği ortaya konulmuştur. Gencer (2002) ve Adıgüzel (2010) tarafından yapılan çalışmalarda da öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile hizmet süreleri arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Alan yazında bu konuda yapılan ve araştırmamızın sonuçlarıyla örtüşmeyen çalışmalar da mevcuttur. Örneğin, Gergin (2006), eğitim kurumlarında görev yapan kıdemli öğretmenlerin iş doyumlarının diğerlerine göre daha yüksek daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Kıdemin iş doyumunu olumlu etkilemesi, öğretmenliğin zaman geçtikçe öğrenilen ve öğrendikçe ürün ve başarının arttığı bir meslek olmasıyla açıklanabilir. Bunun yanı sıra, çalışanların kıdemleri artıp yaşları ilerledikçe işlerinde daha fazla doyum sağlamaları, bireyin işten beklentilerinin zamanla azalması ve yaşlanmayla birlikte hayattan beklentilerinin azalması ile de açıklanabilir. Erdoğan'a (1999) göre, genç iş görenlerin işten beklentileri yüksek olduğundan, kıdemleri artıncaya ve işlerine alışıncaya kadarki iş doyumları düşük olmaktadır. Avşaroğlu ve arkadaşları (2005), hizmet sürelerinde 21-25 yılını doldurmuş öğretmenlerin duygusal tükenme düzeylerinin, 16-20 hizmet yılı olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu saptamışlardır. Yine Filiz (2014) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarına göre, hizmet süresi bakımından iş doyum seviyeleri ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Baysal (1995), tarafından, lise ve dengi okullarda çalışan öğretmenlerle mesleki tükenmişlik üzerine yapılan araştırmada da öğretmenlerin özellikle mesleğe başladıkları ilk beş yılın diğer yıllara göre tükenmişlik bakımından daha riskli olduğu görülmüştür.
6. Yapılan araştırma sonucunda, çalışmaya katılan fizik öğretmenlerinin iş doyumları ve mesleki tükenmişlik durumlarının, medeni durumlarına göre değişiklik göstermediği sonucuna varılmıştır. Özkalp (2001)'a göre, evlilikten duyulan doyumun iş doyumunu etkileyen değişkenlerden biri olduğu ve bu sebeple iş doyum ve evlilik arasında anlamlı ve yüksek seviyede bir ilişki olduğu ifade edilmektedir.

Sevimli ve İşcan (2005), tarafından yapılan çalışmada bekârlara kıyasla evli çalışanların iş doyumlarının daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Keser'e (2006) göre, evlilik bireylere düzenli bir yaşam olanağı sağladığı için, bireylerin iş doyumlarını arttırmaktadır. Sahip olunan bu düzenli hayat, iş doyumuna olumlu etki edebilir. Bununla birlikte, evli çalışanların üzerine yüklenen eş, çocuk bakımı ve ev geçimi gibi sorumluluklar finansal anlamda daha fazla yük getirmekte, dolayısıyla iş sahiplenme duyguları daha yüksek olmaktadır. Ağan (2002), yaptığı araştırmada evli öğretmenlerin iç kaynaklı iş tatmin boyutunda bekâr öğretmenlere oranla daha yüksek tatmin duyduklarını belirtmiştir. Benzer şekilde Filiz (2014) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarına göre, öğretmenlerin medeni durum değişkeni bakımından iş doyum seviyeleri ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Diri ve Kırıl (2016) tarafından yapılan araştırmanın sonucunda bekâr öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Envanterinin alt boyutları olan duyarsızlaşma boyutundaki tükenmişlik düzeylerinin evli öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Amasralı (2016), "Amasra Merkez ve İlçelerde Görev Yapan Ortaokul ve Lise Matematik Öğretmenlerinde Tükenmişlik Durumu" konulu çalışmada, bekâr öğretmenlerin daha fazla mesleki tükenmişlik yaşadığı ve yaş ilerleyip mesleki kıdem yükseldikçe tükenmişlik düzeylerinde azalma olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçların aksine yapılan bazı araştırmalarda (Erbil ve Bostan, 2004; Güner, 2007) ise evli çalışanların iş tatmin düzeylerinin, bekâr çalışanlara göre daha düşük olduğu sonucu ortaya konulmuş ve buna gerekçe olarak, zorlu iş hayatına ek olarak, evliliğin getirmiş olduğu sorumluluğun iş doyumunu düşürebileceği gösterilmiştir. Görüleceği üzere, araştırmada medeni durum ve tükenmişlik arasındaki ilişkiye dair varılan bu sonuç, Sevimli ve İşcan (2005), Filiz (2014), Diri ve Kırıl (2016) ve Amasralı (2016) tarafından ortaya konulan sonuçlarla örtüşmemektedir. Bu uyumsuzluk yorumlanırken ilgili araştırmalardaki çalışma grubu, branş, okul türü vb. değişkenler göz ardı edilmemelidir. Bu sonuçlara göre medeni durum değişkeninin öğretmenlerin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkisinin farklı gruplar ve desenler üzerinde araştırılması tavsiye edilebilir.

7. Araştırma kapsamında elde edilen sonuçlara göre; çalışmaya katılan fizik öğretmenlerinin iş doyumlarının ve mesleki tükenmişlik durumlarının, çocuk sahibi olma ve çocuk sayısı durumlarına göre değişiklik göstermediği söylenebilir. Adıgüzel (2010)'e göre de fen ve teknoloji öğretmenlerinin çocuk sahibi olma ve çocuk sayısı değişkeni için iş tatmini genel, iç faktör, dış faktör puanları arasında

anlamli bir farklılık bulunmadığı ortaya konulmuştur. Alan yazın incelendiğinde, çocuk sahibi olma ve çocuk sayısı değişkeninin mesleki tükenmişlik ile ilişkisine dair herhangi bir bulguya rastlanmamıştır.

8. Çalışmaya katılan fizik öğretmenlerinin iş doyumları ve mesleki tükenmişlik durumlarının, ek gelir ve kiracı olup-olmama değişkenlerine göre değişmediği belirtilebilir. Adıgüzel (2010)'e göre fen ve teknoloji öğretmenlerinin ek iş yapma değişkeni için öğretmenlerin iş tatmin puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak ek geliri olanların iş tatmin puanlarının, ek geliri olmayanlara göre yüksek olduğu saptanmıştır. Erdoğan'a (1996) göre, ücretin iş doyumsuzluğunun temel öğelerinden biri olduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte ev sahibi olan öğretmenlerin iş tatmin puanlarının, kirada oturanlara göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği ortaya konulmuştur. Alan yazın incelendiğinde, ek gelir ve kiracılık değişkeninin mesleki tükenmişlik ile ilişkisine dair herhangi bir bulguya rastlanmamıştır.
9. Yapılan araştırma sonucunda, fizik öğretmenlerinin iş doyumları, lisansüstü eğitim alma durumuna göre farklılık göstermemektedir; ancak yüksek lisans eğitimi alan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin, lisansüstü eğitim almayan öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu ortaya konulmuştur. İncir'e (1990) göre, eğitim düzeyi iş doyumunun sağlanmasında önemli bir yere sahiptir. Demir'e (2001) göre, eğitim seviyesi yüksek olanların daha fazla iş doyumuna sahip olmalarının nedeni olarak; eğitim düzeyi yüksek olanların ücret, sosyal haklar gibi imkanlarının daha iyi olması gösterilebilir. Adıgüzel (2010)'e göre, lisansüstü eğitim yapan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin iş tatminlerinin, lisansüstü eğitim yapmayanlara göre anlamlı farklılık gösterdiği ortaya konulmuştur. Öztürk ve Deniz (2008), yapmış oldukları araştırma sonucunda okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinde, eğitim düzeyi bakımından anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymuştur. Seçer'in (2011) aktardığına göre, duygusal tükenmişlik sorunlarının yüksek eğitim mezunlarında daha çok görüldüğü, buna karşın tükenmişliğin diğer alt boyutlarıyla mücadelede daha fazla başarı gösterdikleri görülmektedir. Filiz (2014) tarafından ilköğretim öğretmenleriyle yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre de öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre iş doyum seviyeleri ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna varılmıştır. Bu sonuçlara göre yüksek lisans eğitimi değişkeninin, öğretmenlerin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkisinin farklı gruplar ve desenler üzerinde araştırılması tavsiye edilebilir.

10. Çalışmaya katılan fizik öğretmenlerinin iş doyumları ve mesleki tükenmişlik durumlarının; hizmet içi eğitim, çalıştıkları okul sayısı, çalıştıkları okul türü, haftalık ders saati ve idari görev değişkenleri bakımından farklılık göstermediği ifade edilebilir. Adıgüzel (2010)'e göre de fen ve teknoloji öğretmenlerinin çalıştığı okul sayısı değişkeni için iş tatmininin tüm alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmadığı ortaya konulmuştur. Mesleki kıdem ve yaş arttıkça çalışılan okul sayısı doğal olarak artacağı için bu değişkenler bakımından benzer sonuçların ortaya çıkmasının normal bir durum olduğu söylenebilir. Ancak Sarpkaya'nın (2000), öğretmenlerin iş doyumuyla ilgili yaptığı araştırmasında, okul değişkeninin iş doyumuna büyük etki sağladığı tespit edilmiştir. Öztürk ve Deniz (2008), tarafından araştırmada, okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum değişkenlerinde; okul şartları, kurum türü, hizmet içi eğitimlere katılım sayısı, idari tutum, sosyal etkinliklere katılım, tükenmişlik düzeylerinde ise okul şartları, idari tutum, hizmet içi eğitimlere katılım sayısı değişkenlerinde anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Görüleceği üzere, farklı branşlarda çalışan öğretmenlerle yapılan çalışma sonuçları arasında farklılıklar görülebilmektedir. Bu farklılıklar yorumlanırken, araştırmanın yapıldığı çalışma grubunun ve çalışılan okul özellikleri, branş farklılıkları gibi parametreler göz ardı edilmemelidir.

6.2. Öneriler

Araştırmada varılan sonuçlar doğrultusunda, bundan sonra yapılacak olan araştırmalar için araştırmacılara şu önerilerde bulunulabilir:

1. Araştırmanın farklı zaman dilimlerinde gerçekleştirilmesi sağlanarak elde edilen verilerin boylamsal olarak karşılaştırılması sağlanabilir.
2. Araştırma kapsamında kullanılan bağımsız değişkenlerde değişiklik yapılabilir ya da hizmet içi eğitim alma, araç sahibi olma, ailesinde öğretmen olması gibi yeni bağımsız değişkenler eklenebilir.
3. Araştırma sonuçları ve alanyazın incelemesi sonucunda ortaya çıkan ve uyumsuz görünen; cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, medeni durum ve okul türü değişkenlerinin fizik öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkileriyle ilgili olarak daha geniş çalışma grupları üzerinde araştırılması tavsiye edilebilir.
4. Araştırmanın çalışma grubu daha da genişletilmek suretiyle, çalışma yeniden tekrarlanabilir ve varılan sonuçlar karşılaştırılabilir.

5. Farklı illeri kapsayan bir çalışma ile bölgesel farklılıkların fizik öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlikleri üzerine etkilerinin araştırılması sağlanabilir.
6. Bundan sonra yapılacak olan benzer araştırmalarda belirlenecek çalışma grupları ile yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılarak çalışmalara derinlik katılabilir.



KAYNAKLAR

- Adıgüzel, Z. (2010). *İlköğretim okullarında çalışan fen ve teknoloji öğretmenlerinin iş tatmini*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ağan, F. (2002). *Özel okullarda, devlet okullarında ve dershanelerde çalışan lise öğretmenlerinin iş tatminlerinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akbulut, B. (2015). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Akça, F. (2008). *Örgütsel tükenmişlik ve stres* (Edt: Özdevecioğlu, M. & Karadal, H.). Ankara: İlke.
- Akçamete, G., Kaner, S. & Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik iş doyumu ve kişilik*. Ankara: Nobel.
- Aksoy, Ş.U. (2007). *Eskişehir ili özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Alıç, M. (1996). İnsan İlişkileri Yaklaşımının Eğitime Etkileri. *Eğitim Yönetimi*, 2(2), 173-182.
- Amasralı, A. (2016). *Ortaokul ve lise matematik öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki: Amasya ili örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, On Dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Amasya.

- Arabacı, Ğ. B. & Akar, H. (2010). Eğitim müfettişlerinin bazı sosyal demografik ve mesleki özelliklerine göre mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 78–91.
- Ardıç, K. & Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu: akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ Örneğı), *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 69–96.
- Arı, E. (2015). Öğretmenlerin iş doyumlarının mesleki tükenmişlik üzerine etkisinin yapısal eşitlik modeli ile araştırılması. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(39), 549-565.
- Aşan, Ö. & Erenler, E. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 203-216.
- Ataklı, A. (1999). Stres kaynakları, stresin öğretmenlik mesleğindeki yeri, okul yönetici ve velilerin anlayışlılık düzeyine öğretmenlerin görüşleri. *Amme İdaresi Dergisi*, 32(2), 59-67.
- Avi-Itzhak, T. (1988). The effects of needs, organizational factors and teachers' characteristics on job satisfaction in kindergarten teachers, *Journal of Educational Administration*, 26(3), 353-363.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M.E. & Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu iş doyumuna ve mesleki tükenmişliğin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Aydın, M. (1994). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Hatiboğlu.
- Azar, A., Henden, R. (2003). Alan dışından atanmanın iş doyumuna etkileri: sınıf öğretmenliği örneğı, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, Kasım Sayısı :323-349.
- Babaoğlu, E. (2006). *İlköğretim okulu yöneticilerinde tükenmişlik (Düzce ili örneğı)*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Balay, R. (2003). *2000'li yıllarda sınıf yönetimi*. Ankara: Sandal.
- Balcı, A. (1985). *Eğitim yöneticisinin iş doyumunu*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Balcı, B. (2004). *Milli Eğitim'e bağlı meslek okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmini*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Baltaş, Z. & Baltas, A. (2008). *Stres ve başa çıkma yolları* (24. Baskı), İstanbul: Remzi.
- Başaran, İ.E. (1982). *Örgütsel davranış*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, No: 108.
- Başaran, G.E. (1991). *Örgütsel davranış insanın üretim gücü*. Ankara: Gül.
- Baycan, A. (1985). *An analysis of several aspects of job satisfaction between different occupational groups*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.
- Baysal, C.A. (1981). *Sosyal ve örgütsel psikolojide tutumlar*. İstanbul: Yalçın Ofset.
- Baysal, A. (1995). *Lise ve dengi okul öğretmenlerinde meslekte tükenmişliğe etki eden faktörler*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Betoret, F.D. (2006). Stressors, self-efficacy, coping resources, and burnout among secondary school teachers in Spain. *Educational Psychology: An International Journal of Experimental Educational Psychology*, 26, 519-539.
- Biber, E., Ersoy, A., Acet, M. & Küçük, V. (2010). Türk futbol antrenörlerinin tükenmişlik düzeylerinin değerlendirilmesi, *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 12(2), 134-143.
- Bilgiç, R. (1998). *The relationship between job satisfaction and personal characteristics of Turkish workers*. *Journal of Psychology*, 132(5), 549-558.
- Bilir, M.E. (2007). *Öğretmen algılarına göre ilköğretim okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özellikleriyle öğretmenlerin iş doyumu ilişkisinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Boahene, A.L. (2003). Understanding and preventing burnout among social studies teachers in Africa. *The Social Studies*, March/April, 68-72.
- Bölüktepe, F. (1993). *Kamu örgütlerinde iş tatmini*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

- Brush, D.H., Moch, M.K., & Pooyan, A. (1987). Individual demographic difference and job satisfaction. *Journal of Occupational Behaviour*, 8(2), 139-155.
- Budak, G. & Budak, G. (2004). *İşletme yönetimi* (5. Baskı). İzmir: Barış.
- Büyüköztürk, Ş. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (22. Baskı). Ankara: PegemA.
- Chapman, D.W., & Lowther, M.A. (1982). Teacher's satisfaction with teaching. *Journal of Educational Research*, 75(4), 241-247.
- Can, Y., Soyer, F. & Yılmaz, F. (2010). Hentbol hakemlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 12(2), 113-119.
- Cemaloğlu, N., & Erdemoğlu-Şahin, D. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 465-484.
- Cherniss, C. (1980). *Professional burnout in human service organizations*. NY: Praeger.
- Conley, S., & Levinson, R. (1993). Teacher work redesign and job satisfaction. *Educational Administration Quarterly*, 29(4), 453-478.
- Çalgan, Z., Yeğenoğlu, S. & Aslan, D. (2009). Eczacılar da mesleki bir sağlık sorunu: Tükenmişlik. *Hacettepe Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Dergisi*, 29(1), 61-74.
- Çam, O. (1991). *Hemşirelerde tükenmişlik (burnout) ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.
- Çam, O. (1992). Tükenmişlik envanterinin geçerlilik ve güvenilirliğinin araştırılması, Hacettepe Üniversitesi, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bildiriler Kitabı, 155-160.
- Çapri, B. (2006). Tükenmişlik ölçeğinin Türkçe uygulaması: gerçeklik ve güvenilirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 62-77.
- Çermik, E. (2001). *Fizik öğretmenlerinin profili, iş tatmini ve motivasyonu*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, MÜ Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Çetinkanat, A.C. (1988). *Örgütsel iklim ve iş doyumu*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çimen. M. (2000). *Türk silahlı kuvvetleri sağlık personelinin tükenmişlik, iş doyumu, kuruma bağlılık ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin bir alan araştırması*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara: GATA.

- Çokluk, Ö. (1999). *Zihinsel ve işitme engelliler okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerde tükenmişliğin kestirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çolakoglu, İ. (2014). *Ortaokullarda görev yapan müzik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çulha, Y. (2017). *Okul psikolojik danışmanlarının müdürlerinin liderlik stillerini algıları ile kendi iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dalkılıç, O.S. (2014). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu tükenmişlikle mücadele teknikleri*. Ankara: Nobel.
- Davis, K. (1982). *İşletmelerde insan davranışı* (Çeviren: Somay, T.). İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.
- Demir, E. (2001). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen olası faktörler ve bu faktörler kapsamında sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin ölçülmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Demir, S. (2010). *Ankara üniversitesi tıp fakültesi hastaneleri çalışanlarının tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Demirci, S. (2003). *Öğretmenlerde beş faktör kişilik özellikleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Demirkıran, T. (2004). *Özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, MÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Dolunay, A.B. (2001). *Keçiören ilçesi genel liseler ve teknik- ticaret- meslek liselerinde görevli öğretmenlerde tükenmişlik durumu araştırması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Dramstad, S.A. (2004). Job satisfaction and organizational commitment among teachers in Norway: a comparative study of selected schools from public and private

- educational systems, *Andrews University ProQuest Digital Dissertations*, 65(2): 409.
- Diri, M.S. & Kırıl, E. (2016). Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarının mesleki tükenmişlik düzeylerine etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39, 125-149.
- Dinç K. (2008). *Yardım mesleklerinde tükenmişlik sendromu*. Yayımlanmamış Dönem Projesi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Danışmanlığı Anabilim Dalı, Ankara.
- Dönmez, F.Y. (2013). *Çalışanlarda iş doyumunu ve örgütsel bağlılık (Diyarbakır ağız ve diş sağlığı merkezi örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dudak, M. (2005). *İstanbul ili toplam kalite yönetimi projesi kapsamındaki ilköğretim okulu çalışanlarının motivasyon ve iş tatmin düzeyleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, MÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Erbil, N. & Bostan, Ö. (2004). Ebe ve hemşirelerde iş doyumunu, benlik saygısı ve etkileyen faktörler. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 7(3), 56-66.
- Erdoğan, İ. (1991). *İşletmelerde davranış*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, Yayını No: 242.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel yaklaşım* (1. Baskı). İstanbul: Beta.
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Araştırma ve Yardım Vakfı, Yayın No: 5.
- Eren, E. (1998). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta.
- Eren, E. (2008). *Yönetim ve organizasyon (çağdaş ve küresel yaklaşımlar)* (8. Baskı, İstanbul: Beta.
- Ergin, C. (1992). *VII. Ulusal psikoloji kongresi bilimsel çalışmaları*. Ankara: VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını.
- Eroğlu, P.D. (2013). *Davranış bilimleri*. İstanbul: Beta.
- Evers, W., Tomic, W., & Brouwers, A. (2001). Effects of aggressive behaviour and perceived self-efficacy on burnout among staff of homes for the elderly, *Issues in Mental Health Nursing*, 22, 439–454 .

- Farber, A.B. (1984). Stress and burn out in suburb an teachers. *Journal of Educational Research*, 77, 325–331.
- Freudenberger, H.J. (1977). Bur-out: the organizational menace. *Training and Development Journal*, 31(7), 26-27.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157-171.
- Gencer, A. (2002). Öğretmenlerinin iş doyumu ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Gençay, Ö. (2007). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 765-780.
- Gergin, B. (2006). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri (Çorum ili örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gezici, A. (2007). Yöneticilerin liderlik stillerinin çalışanların iş tatmini üzerindeki etkileri: özel eğitim kurumlarında öğretimsel liderlik ve bir uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Gökçekan, Z. & Özer, R. (1999). Doğu Karadeniz bölgesindeki illerde görev yapan rehber öğretmenlerde tükenmişlik düzeyleri, nedenleri ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. VI. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Bilimsel Çalışmalarında Sunulan Bildiri, 10-12 Eylül, Eskişehir.
- Güdük, M., Erol, İ., Yağcıbulut, Ö., Uğur, Z., Özvarış, İ.B. & Aslan, D. (2005). Ankara’da bir tıp fakültesinde okuyan son sınıf öğrencilerde tükenmişlik sendromu. *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 14(8), 169-173.
- Günbayı, Ş. (1999). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu (Malatya ili örneği). Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Günbayı, İ. (2000). Örgütlerde iş doyumu ve güdüleme. Ankara: Özen.
- Gündüz, B. (2005). İlköğretim öğretmenlerinde tükenmişlik. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 152–166.

- Güner, A.R. (2007). *Sağlık hizmetlerinin örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin modellenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Güney, P.D. (2014). *Davranış bilimleri*. Ankara: Nobel.
- Güney, S. (2000). *Yönetim ve organizasyon el kitabı*. Ankara: Nobel.
- Izgar, H. (2001). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik* (1.Basım). Ankara: Nobel.
- Izgar, D.D. (2012). *Endüstri ve örgüt psikolojisi*. Konya: Eğitim.
- İnandık, Z. (2010). *Müzik öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin farklı demografik özelliklere göre incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- İncir, G. (1990). *İş tatmini üzerine bir inceleme*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (burnout) sendromu. *İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68(1), 29-32.
- Kantas, A., & Eleni V. (1997). Burnout in Greek teachers: main findings and validity of the maslach burnout inventory. *Work & Stress*, 11(1), 94-100.
- Karaköse, T. & Koçabaş, İ. (2006). Özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyumu ve motivasyon üzerine etkileri. *Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 2(1), 3-14
- Karakelle, S. & Canpolat, S. (2008). Tükenmişlik düzeyi yüksek ilköğretim öğretmenlerinin öğrencilere yaklaşım biçimlerinin incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 106–120.
- Kaynak, T. (1995). *Organizasyonel davranış ve yönlendirilmesi*. İstanbul: Alfa Basım Yayın-Dağıtım, Yayın No: 235, Dizi No: 26.
- Keser, A. (2006). *Çalışma yaşamında motivasyon*. İstanbul: Alfa Aktüel.
- Kılıç, E. (2008). *İş tatmini ve iş rotasyonu arasındaki ilişkinin incelenmesine dair otomotiv sektöründe bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kılıç, Ö.S. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan okul müdürü ve öğretmenlerin iş doyumu. (Tokat ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

- Kılıçalp, A. (2004). *İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi: (Eskişehir ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Kırılmaz, A.Y., Çelen, Ü. & Sarp, N. (2003). İlköğretimde çalışan bir öğretmen grubunda tükenmişlik durumu araştırması. *İlköğretim-Online*, 2(1), 2-9.
- Koçel, T. (2005). *İşletme yöneticiliği* (10. Basım). İstanbul: Arıkan.
- Korkmaz, Ö. (2004). *Müzik öğretmenlerinin motivasyon kaynakları ve mesleki tükenmişlikleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Koşan, Z. (2010). *Erzurum'da çalışan hekimlerde tükenmişlik düzeyi ve sosyodemografik değişkenlerle ilişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Lau, P.S.Y., Yuen, M.T., & Chan, R.M.C. (2005). Do demographic characteristics make a difference to burnout among Hong Kong secondary school teachers? *Social Indicators Research*, 71, 491-516.
- Locke, E.A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction handbook of industrial and organizational psychology*, Chicago: Rand Mc Nally.
- Luthans, F. (2002). *Organizational behavior* (9th Edt). NY: Mc Graw- Hill.
- Maraşlı, M. (2005). Bazı özelliklerine ve öğrenilmiş güçlülük düzeylerine göre lise öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri. *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 23(3), 27-33.
- Maslach, C., & Leiter, M.P. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco: CA: Lossey-Bass.
- Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Mete, C. (2006). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile iş tatminleri arasında ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Murat, M. (2003). Üniversite öğretim elemanlarında tükenmişlik. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(19), 25-34.
- Okyay, N. (2009). *Emniyet teşkilatına bağlı okullardan mezun olup çevik kuvvet şube müdürlüğünde görev yapan polislerin psikolojik hizmet algıları, iş doyumu ve tükenmişlik düzeyinin incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Onaran, D.D. (1981). *Çalışma yaşamında güdülenme kuramları*. Ankara: Sevinç.
- Orhan, K. (1997). *İş doyumu ve değerler*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Oruç, S. (2007). *Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi (Adana ili örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Otacıoğlu, S. (2008). Müzik öğretmenlerinde tükenmişlik sendromu ve etkileyen faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 103-116.
- Önder, S. (2007). *Kara havacı pilotların iş doyum düzeyleri ve algılanan liderlik stillerinin iş doyum düzeylerine etkileri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Örmen, U. (1993). *Tükenmişlik duygusu ve yöneticiler üzerinde bir uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özdayı, N. (1990). *Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırmalı analizi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özgen, I. (2007). Yiyecek-içecek işletmeleri çalışanlarında tükenmişlik sendromu: İzmir Adnan Menderes havalimanı örneği. *I. Ulusal Gastronomi Sempozyumu ve Sanatsal Etkinlikler*, 4-5 Mayıs 2007, Antalya, 116-124.
- Özgen, H., Öztürk, A. & Yalçın, A. (2002). *İnsan kaynakları yönetimi*. Adana: Nobel.
- Özipek, A. (2006). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerde mesleki tükenmişlik düzeyi ve nedenleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Özkalp, E. (2001). *Örgütsel davranış* (6. Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.

- Öztürk, A. & Deniz, M.E. (2008). Okul öncesi öğretmenlerin duygusal zekâ yetenekleri, iş doyumları ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi, *İlköğretim-Online*, 7(3), 578-599.
- Peker, R. (2002). Anaokulu, ilköğretim ve lise öğretmenlerinde mesleki tükenmişliğin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 319-331.
- Pınar İ., Kamaşak R. & Bulutlar F. (2008). İş tatmini oluşturan boyutların toplam tatmin üzerindeki etkilerinin doğrulayıcı faktör analizi ile incelenmesi üzerine Türk işletmelerinde bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi*, 37(2), 151-166.
- Roman-Oertwig, S. (2004). Teacher resilience and job satisfaction, , *ProQuest Digital Dissertations*, School the University of North Carolina at Chapel Hill UMI 65(04): 1204.
- Sarpkaya, R. (2000). Liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu (Manisa ili örneği). *Amme İdare Dergisi*. 33(3), 111-124.
- Sarros, J. & Sarros, A. (1987). Predictors of teacher burnout. *Journal of Educational Administration*, 25(2), 216-230.
- Schultz, D.P., & Schultz, S.E. (1994). *Psychology and industry today*. NY: Mac Millan.
- Seçer, İ. (2011). *Psikolojik danışmanların tükenmişlik düzenlerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Sevimli, F. & İşcan, Ö.F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu, *Ege Akademik Bakış*, 5(1-2), 55-64.
- Sezgin, A. (2010). *Üniversite hastanelerinde çalışan baş müdür ve müdürlerin iş doyumunu ile tükenmişlik düzeylerinin incelenmesine yönelik bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sezici, E. (2009). *İşitme becerileri grup çalışması*, (Edt. Yücel İ. & Ekinci K.M.). Ankara: Savaş.
- Sığrı, Ü. & Basım, N. (2006). İşgörenlerin iş doyumunu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(12), 131-154.

- Sılığ, A. (2003). *Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Solmuş, T. (2010). *İşyeri terapisi*. İstanbul: Papatya.
- Sürgevil, O. (2006). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu: tükenmişlikle mücadele teknikleri* (1. Basım). Ankara: Nobel.
- Şimşek, M.Ş. (2008). *Yönetim ve organizasyon*. Konya: Eğitim.
- Tahta A.F. (1995). *Okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Taycan, O., Kutlu, L., Çimen, S. & Aydın, N. (2006). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde depresyon düzeyinin sosyo-demografik özelliklerle ilişkisi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 7, 100-108.
- Telman, N. & Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon.
- Tınaz, D.D. (2005). *Çalışma yaşamından örnek olaylar*. İstanbul: Beta.
- Toplu, Y.M. (2012). *Okul öncesi ve ilköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Tosun, M. (2017). *Sınıf öğretmenlerinde duygusal zeka ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rize.
- Tosunoğlu, H. (1998). *Fırat üniversitesi öğretim elemanlarında iş doyumunu*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tunaboğlu, M. (2015). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri (İzmir ili torbalı ilçesi örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tümkiye, S. (1996). *Öğretmenlerde tükenmişlik görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Tümkiye, S. (1999). Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve başa çıkma davranışları, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(11), 26-36.

- Uyargil, C. (1988). *İş tatmini ve bireysel özellikler*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.
- Ündar, E. (2005). *Okul öncesi öğretmenlerin kişilik özelliklerinin iş tatminleri üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Üstün A. (2009). Bilgi hizmetlerinde verimlilik ve motivasyon, *Türk Kütüphaneciliği*, 23 (3), 602- 608.
- Yalçın, E., (2014). *Özel dershanede çalışan öğretmenlerin örgütsel güvenleri ile iş doyumu arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Yıldırım, F. (1996). *Banka çalışanlarında iş doyumu ve algılanan rol çatışması ile tükenmişlik arasında ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yıldız, D.D. (2015). *Lider- üye etkileşimi, iş yerinde mobbing ve mesleki tükenmişlik ilişkisi*. Ankara: Detay.
- Yılmaz A. & Ceylan Ç. B. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumu ilişkisi, *On Dokuz Mayıs Üniversitesi Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(2), 277-394.
- Yılmaz, T. (2013). *Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri: Ordu ili uygulaması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yılmaz, İ. (2017). *Öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik yıldırma (mobbing) davranışları ile iş doyumu arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Yürür, Ş. & Keser, A. (2011). İşe bağlı gerginlik ile iş tatmini ilişkisinde duygusal tükenmenin aracı rolü, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 65(4) 165-194.



EKLER

EK-1. Minnesota İş Doyum Ölçeği

Açıklama:

Aşağıda mesleğinizin çeşitli yönleri ile ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyunuz. Mesleğinizden, o cümlede belirtilen şekilde ne derece memnun olduğunuzu karşınıza (X) işareti ile belirtiniz. Her cümleye cevap verirken, “Bu yönden işimden ne derece memnunuz?” diye kendinize sorunuz.

HDM: Hiç Memnun Değilim

M: Memnunuz

MD: Memnun Değilim

ÇM: Çok Memnunuz

K: Kararsızım

MESLEĞİMDEN		HMD	MD	K	M	ÇM
1.	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	()	()	()	()	()
2.	Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından	()	()	()	()	()
3.	Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından	()	()	()	()	()
4.	Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından	()	()	()	()	()
5.	Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	()	()	()	()	()
6.	Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından	()	()	()	()	()
7.	Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden	()	()	()	()	()
8.	Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	()	()	()	()	()
9.	Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden	()	()	()	()	()
10.	Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden	()	()	()	()	()
11.	Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden	()	()	()	()	()
12.	İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden	()	()	()	()	()
13.	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	()	()	()	()	()
14.	Terfi imkânının olması yönünden	()	()	()	()	()
15.	Kendi fikir/kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden	()	()	()	()	()
16.	Çalışma şartları yönünden	()	()	()	()	()
17.	Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden	()	()	()	()	()
18.	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden	()	()	()	()	()
19.	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden	()	()	()	()	()
20.	Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından	()	()	()	()	()

EK-2. Mesleki Tükenmişlik Ölçeği

Bu bölümde işiniz ile ilgili duygu ve düşünce ve tutumlarınızı ifade eden cümlelerden oluşan 22 maddelik bir anket bulunmaktadır. Sizden istenen her ifadeyi hangi sıklıkla yaşadığınızı belirtmenizdir. Bunun için hiçbir zaman, çok nadir, bazen, çoğu zaman, her zaman seçeneklerinin bulunduğu 5 basamaklı bir ölçek verilmiştir. Sizin ifadeniz, hangi basamağa daha uygunsa yanındaki kutuyu (X) işareti ile işaretleyiniz.

	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 hissediyorum.					
4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.					
5. İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.					
6. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için çok yıpratıcı.					
7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.					
8. Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum.					
9. Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.					
11. Bu işin giderek beni katılaştırmasından korkuyorum.					
12. Çok şeyler yapabilecek güçteyim.					
13. İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.					
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 ortam yaratırım.					
18. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.					
19. Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.					
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
21. İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.					
22. İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.					

EK-3. Kişisel Bilgi Formu

1-Cinsiyetiniz

Kadın () Erkek ()

2-Yaşınız

25 ve altı () 26-30 () 31-35 () 36- 40 () 41-45 () 46 ve üstü ()

3- Hizmet süreniz

0-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21- üstü ()

4- Medeni haliniz

Evli () Bekâr () Diğer ()

5-Evli iseniz çocuğunuz;

Var () Sayısı: 1 () 2 () 3 ve üstü ()
Yok ()

6-Maaşınız dışında herhangi bir ek geliriniz var mı?

Evet () Hayır ()

7-Oturdüğunuz kira mı?

Evet () Hayır ()

8-Lisansüstü eğitim aldınız mı?

Evet () Türü: Yüksek Lisans () Doktora ()
Hayır ()

9- İki hafta ve daha uzun süreli ve belgelenmiş herhangi bir hizmet içi eğitim etkinliğine katıldınız mı?

Evet () Hayır ()

10-Şu anda çalıştığınız okulu da katarak kaç farklı okulda çalıştınız?

1 () 2 () 3 ve üstü ()

11-Çalıştığınız okulun türü nedir?

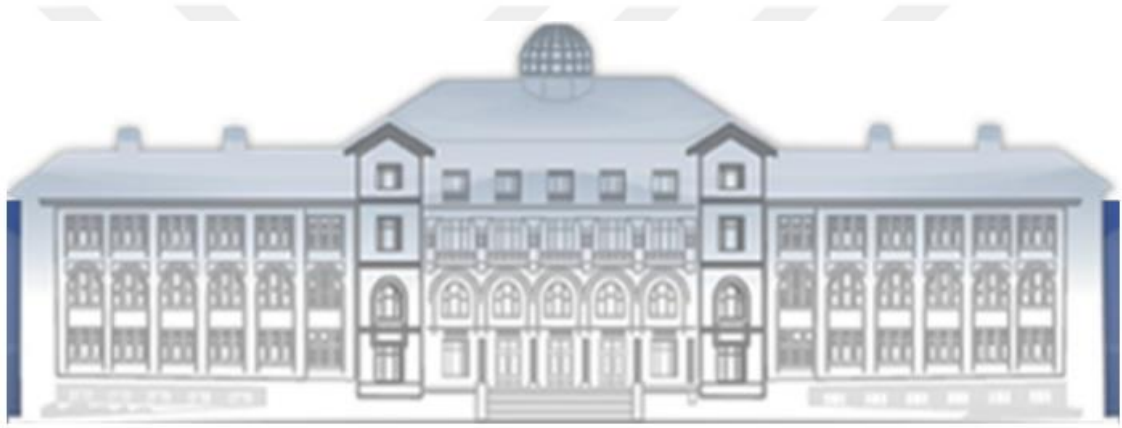
Meslek Lisesi () Anadolu Lisesi () Fen Lisesi () Sosyal Bilimler Lisesi ()

12-Şu anda çalıştığınız okulunuzda haftalık kaç saat derse giriyorsunuz?

12 ve altı () 12-20 () 21-30 () 31 ve üstü ()

13-Hiç idari görev yaptınız mı?

Evet () Hayır ()



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR...