



**T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI**

**YATILI İLKÖĞRETİM VE ORTAÖĞRETİM OKULLARINDA GÖREV YAPAN
ÖĞRETMEN VE İDARECİLERİN İŞ TATMİN DÜZEYLERİ İLE TÜKENMİŞLİK
DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI
(İNEBOLU İLÇESİ ÖRNEĞİ)**

Yüksek Lisans Tezi

MEHMET YILMAZ

İstanbul, 2009



**T.C
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI**

**YATILI İLKÖĞRETİM VE ORTAÖĞRETİM OKULLARINDA GÖREV YAPAN
ÖĞRETMEN VE İDARECİLERİN İŞ TATMİN DÜZEYLERİ İLE TÜKENMİŞLİK
DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI
(İNEBOLU İLÇESİ ÖRNEĞİ)**

Yüksek Lisans Tezi

MEHMET YILMAZ

Danışman: Dr. MUSTAFA OTRAR

İstanbul, 2009



TC.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI

YATILI İLKÖĞRETİM VE ORTAÖĞRETİM OKULLARINDA GÖREV YAPAN
ÖĞRETMEN VE İDARECİLERİN İŞ TATMİN DÜZEYLERİ İLE TÜKENMİŞLİK
DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI
(İNEBOLU İLGESİ ÖRNEĞİ)

Mehmet YILMAZ

ONAY

Jüri:

Tez Danışmanı : Dr. Mustafa ÖZAR

Üye : Doç. Dr. Halil EKŞİ

Üye : Yrd. Doç. Dr. Ahmet ŞİRİN

Yüksek lisans tezi onay tarihi: 21.07/2009

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
İÇİNDEKİLER.....	iii
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xxi
ÖNSÖZ.....	xxii
ÖZET.....	xxiii
ABSTRACT.....	xxiv

I. BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Problem Cümlesi.....	2
1.2.1. Alt Problemler.....	2
1.3. Araştırmanın Önemi.....	3
1.4. Sayıtlılar.....	3
1.5. Sınırlılıklar.....	4
1.6. Tanımlar.....	4
1.7. Kısaltmalar.....	4

II. BÖLÜM

YATILI OKULLAR LİTERATÜRÜ

2.1. Türkiye’de Yatılı Okullar.....	5
2.2. Yatılı Okullarla İlgili Kanun ve Yönetmelikler.....	6
2.2.1. “1739” Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu.....	6
2.2.2. “2698” Sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Okul Pansiyonları Kanunu.....	7
2.2.3. Yönetmelikler- Millî Eğitim Bakanlığı Okul Pansiyonları Yönetmeliği.....	12
2.3. Yatılı Okullar İstatistiği (2007–2008).....	27

III. BÖLÜM

İŞ TATMİNİ LİTERATÜRÜ

3.1. İş Tatminin Tanımı ve Önemi.....	28
3.2. İş Tatmini ile İlgili Kavramlar.....	29
3.2.1. Örgütsel Bağlılık.....	29
3.2.2. İş Ruh Hali, Moral.....	30
3.2.3. Motivasyon.....	30
3.2.4. Gönüllülük.....	31
3.2.5. Sosyalleşme.....	31
3.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler.....	31
3.3.1. Bireysel Faktörler.....	32
3.3.1.1. Yaş.....	32
3.3.1.2. Cinsiyet ve Medeni Durum.....	32
3.3.1.3. Eğitim.....	32
3.3.1.4. İş Tecrübesi ve Konum.....	33
3.3.1.5. Kişilik Özellikleri.....	33
3.3.1.6. Beceri ve Yetenek.....	34
3.3.1.7. Değerler.....	35
3.3.2.Örgütsel (Kurumsal) Faktörler.....	35
3.3.2.1. İş Özellikleri ve Çalışma Koşulları	35
3.2.2.2. Maaş ve Ücret.....	36
3.3.2.3.Gelişme ve Terfi Fırsatları.....	36
3.3.2.4. İş Stresi.....	37
3.3.2.5. Yönetim Tarzı ve Liderlik Davranışları.....	37
3.3.2.6. İnsan İlişkileri ve İletişim.....	38
3.3.2.7.Çalışma Arkadaşları.....	38
3.3.2.8. Sosyal Etki ve Sosyalleşme.....	39
3.3.2.9. İş Doyumu ve Doyumsuzluğu.....	39
3.4. İş Tatmini Kuramları (Teorileri).....	40
3.4.1. Kapsam (İçerik) Kuramları.....	41

3.4.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı.....	41
3.4.1.2. Herzberg 'in İki Faktör Kuram.....	42
3.4.1.3. Mc Greger 'un X ve Y Kuramı.....	43
3.4.1.4. Mc Clelland 'ın Başarı GÜdüsü Kuramı.....	45
3.4.2. Süreç Kuramları.....	47
3.4.2.1. Vroom'un Beklenti Kuramı.....	47
3.4.2.2. Çok Değişkenli GÜdülenme Kuramı.....	50
3.4.2.3. Adams'ın Denklik (Eşitlik) Kuramı.....	51
3.4.2.4. Amaç Belirleme Kuramı.....	51
3.4.2.5. Pekiştirme Kuramı.....	52

IV. BÖLÜM

TÜKENMİŞLİK LİTERATÜRÜ

4.1. Tükenmişlik ve Tanımı.....	54
4.1.1. Duygusal Tükenme.....	55
4.1.2. Duyarsızlaşma.....	55
4.1.3. Kişisel Başarı.....	56
4.2. Tükenmişlik ve Stres.....	57
4.3. Tükenmişlik ve İş Doyumu.....	58
4.4. Tükenmişlik Belirtileri.....	58
4.4.1. Fiziksel Belirtiler.....	58
4.4.2. Davranışsal Belirtiler.....	59
4.4.3. Psikolojik-Duygusal-Ruhsal Belirtiler.....	59
4.5. Tükenmişlik Nedenleri.....	59
4.5.1. Bireysel Nedenler.....	59
4.5.1.1. Demografik Özellikler.....	60
4.5.1.2. Beklenti ve Kişisel Özellikler.....	60
4.5.2. Örgütsel ve Çevresel Nedenler.....	61
4.5.2.1. İnsan İlişkileri ve İletişim.....	61
4.5.2.2. Çatışma.....	62
4.5.2.3. İş Yükü ve Stres.....	62

4.5.2.4. Yönetim Tarzı ve Liderlik Davranışları.....	63
4.5.2.5. Karara Katılma.....	64
4.5.2.6. Çalışma Koşulları.....	65
4.6. Tükenmişlik Sonuçları.....	66
4.7. Tükenmişlikle Mücadele Yöntemleri.....	66
4.7.1. Kişisel Yöntemler.....	66
4.7.2. Örgütsel (Kurumsal) Yöntemler.....	67

V. BÖLÜM

İŞ TATMİNİ, TÜKENMİŞLİK VE YATILI OKULLARLA İLGİLİ YAPILMIŞ BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR

5.1. İş Tatmini İle İlgili Yapılan Araştırmalar.....	69
5.2. Tükenmişlikle İlgili Yapılan Araştırmalar.....	71
5.3. Yatılı Okullarla İlgili Yapılan Araştırmalar.....	74

VI. BÖLÜM

YÖNTEM VE ARAŞTIRMA

6.1. Araştırma Modeli.....	76
6.2. Evren ve Örneklem.....	76
6.3. Veri Toplama Araçları.....	76
6.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	77
6.3.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği.....	77
6.3.3. Minnesota İş Tatmin Ölçeği.....	79
6.3.4. Geçerlilik ve Güvenirlilik.....	79
6.4. Verilerin Toplanması.....	80
6.5. Verilerin Çözülmesi.....	80

VII. BÖLÜM

BULGULAR VE YORUMLAR

7.1. Araştırmaya Katılanların Demografik ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	82
7.2. Araştırmaya katılanların İş Tatmin ve Tükenmişlik düzeyleri ile ilgili Bulgular.....	89
7.3. Araştırmanın Hipotezleri ile İlgili Bulgular.....	90

VIII. BÖLÜM

SONUÇLAR, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

8.1. Sonuçlar.....	153
8.2. Tartışma.....	162
8.3. Öneriler.....	165
8.3.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....	166
8.3.2. Öğretmen ve İdarecilere Yönelik Öneriler.....	166
8.3.3. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler.....	167
KAYNAKÇA.....	169
EKLER.....	174
ÖZGEÇMİŞ.....	179

ÇİZELGELER LİSTESİ

Sayfa No

Çizelge 1. Araştırmaya Katılan Öğretmen ve İdarecilerin Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	82
Çizelge 2. Araştırmaya Katılan Öğretmen ve İdarecilerin Yaş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	83
Çizelge 3. Araştırmaya Katılan Öğretmen ve İdarecilerin Medeni Durum Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	83
Çizelge 4. Araştırmaya Katılan Öğretmen ve İdarecilerin Çocuk Sayısı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	83
Çizelge 5. Araştırmaya Katılan Öğretmen ve İdarecilerin Eğitim Durumu Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	84
Çizelge 6. Araştırmaya Katılan Öğretmen ve İdarecilerin Mezun Olunan Okul Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	84
Çizelge 7. Araştırmaya Katılan Öğretmen ve İdarecilerin Yapılan Görev Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	84
Çizelge 8. Araştırmaya Katılan Öğretmen ve İdarecilerin Çalışılan Okul Türü Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	85
Çizelge 9. Araştırmaya Katılan Öğretmen ve İdarecilerin Devlet Memurluğu Konumu Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	85
Çizelge 10. Araştırmaya Katılan Öğretmen ve İdarecilerin Öğretmenlik Kıdemi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	85
Çizelge 11. Araştırmaya Katılan İdarecilerin İdarecilik Kıdemi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	86
Çizelge 12. Araştırmaya Katılan Öğretmen ve İdarecilerin Bulunduğu Okuldaki Hizmet Yılı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	86
Çizelge 13. Araştırmaya Katılan Öğretmen ve İdarecilerin Öğretmenliği İsteyerek Seçme Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	86
Çizelge 14. Araştırmaya Katılan Öğretmen ve İdarecilerin Öğretmenliği Tekrar Tercih Etme Sırası Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	87

Çizelge 15. Araştırmaya Katılan Öğretmen ve İdarecilerin Yatılı Okulu İsteyerek Seçme Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	87
Çizelge 16. Araştırmaya Katılan Öğretmen ve İdarecilerin Yatılı Okulda Tekrar Çalışmayı İsteme Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	87
Çizelge 17. Araştırmaya Katılan Öğretmen ve İdarecilerin Pansiyon Nöbeti Tutma Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	88
Çizelge 18. Araştırmaya Katılan Öğretmen ve İdarecilerin Doyum Sağlanan Alan Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	88
Çizelge 19. Araştırmaya Katılan Öğretmen ve İdarecilerin Çevre ve Mekân Memnuniyeti Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	88
Çizelge 20. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden Alınan Puanlara İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri.....	89
Çizelge 21. Minnesota İş Tatmini Ölçeğinden Alınan Puanlara İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri.....	89
Çizelge 22. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	90
Çizelge 23. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	91
Çizelge 24. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	91
Çizelge 25. İş Tatmini Ölçeği İçsel Tatmin Alt Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	91
Çizelge 26. İş Tatmini Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	92
Çizelge 27. İş Tatmini Ölçeği Genel Tatmin Alt Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	92

Çizelge 28. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklilik Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	93
Çizelge 29. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklilik Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçlar.....	93
Çizelge 30. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklilik Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	94
Çizelge 31. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklilik Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçlarıdır.....	94
Çizelge 32. İş Tatmin Ölçeği İçsel Tatmin Alt Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklilik Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	95
Çizelge 33. İş Tatmin Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklilik Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	95
Çizelge 34. İş Tatmin Ölçeği Genel Tatmin Alt Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklilik Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	96
Çizelge 35. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklilik Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	96
Çizelge 36. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklilik Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	96
Çizelge 37. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklilik Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	97
Çizelge 38. İş Tatmini Ölçeği İçsel Tatmin Alt Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklilik Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	97
Çizelge 39. İş Tatmini Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklilik Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	98

Çizelge 40. İş Tatmini Ölçeği Genel Tatmin Alt Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	98
Çizelge 41. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	99
Çizelge 42. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	99
Çizelge 43. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	99
Çizelge 44. İş Tatmin Ölçeği İçsel Tatmin Alt Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	100
Çizelge 45. İş Tatmin Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	100
Çizelge 46. İş Tatmin Ölçeği Genel Tatmin Alt Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	101
Çizelge 47. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	101
Çizelge 48. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	102
Çizelge 49. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	102
Çizelge 50. İş Tatmin Ölçeği İçsel Tatmin Alt Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	102
Çizelge 51. İş Tatmin Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	103

Çizelge 52. İş Tatmin Ölçeği Genel Tatmin Alt Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	103
Çizelge 53. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Puanlarının Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	104
Çizelge 54. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Puanlarının Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	104
Çizelge 55. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Puanlarının Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	104
Çizelge 56. İş Tatmin Ölçeği İçsel Tatmin Alt Puanlarının Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	105
Çizelge 57. İş Tatmin Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Puanlarının Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	105
Çizelge 58. İş Tatmin Ölçeği Genel Tatmin Alt Puanlarının Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	106
Çizelge 59. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Puanlarının Görev Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	106
Çizelge 60. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Puanlarının Görev Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	106
Çizelge 61. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Puanlarının Görev Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	107
Çizelge 62. İş Tatmin Ölçeği İçsel Tatmin Alt Puanlarının Görev Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	107
Çizelge 63. İş Tatmin Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Puanlarının Görev Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	108

Çizelge 64. İş Tatmin Ölçeği Genel Tatmin Alt Puanlarının Görev Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	108
Çizelge 65. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Puanlarının Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	108
Çizelge 66. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Puanlarının Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	109
Çizelge 67. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Puanlarının Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	109
Çizelge 68. İş Tatmin Ölçeği İçsel Tatmin Alt Puanlarının Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	110
Çizelge 69. İş Tatmin Ölçeği İçsel Tatmin Alt Puanlarının Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.....	110
Çizelge 70. İş Tatmin Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Puanlarının Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	111
Çizelge 71. İş Tatmin Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Puanlarının Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.....	111
Çizelge 72. İş Tatmin Ölçeği Genel Tatmin Alt Puanlarının Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	112
Çizelge 73. İş Tatmin Ölçeği Genel Tatmin Alt Puanlarının Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.....	112
Çizelge 74. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Puanlarının Devlet Memurluğu Konumu Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.....	113
Çizelge 75. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Puanlarının Devlet Memurluğu Konumu Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.....	113

Çizelge 76. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Puanlarının Devlet Memurluğu Konumu Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.....	114
Çizelge 77. İş Tatmin Ölçeği İçsel Tatmin Alt Puanlarının Devlet Memurluğu Konumu Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.....	114
Çizelge 78. İş Tatmin Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Puanlarının Devlet Memurluğu Konumu Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.....	115
Çizelge 79. İş Tatmin Ölçeği Genel Tatmin Alt Puanlarının Devlet Memurluğu Konumu Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.....	115
Çizelge 80. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Puanlarının Öğretmenlik Kıdemi Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	116
Çizelge 81. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Puanlarının Öğretmenlik Kıdemi Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	116
Çizelge 82. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Puanlarının Öğretmenlik Kıdemi Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	117
Çizelge 83. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Puanlarının Öğretmenlik Kıdemi Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.....	117
Çizelge 84. İş Tatmin Ölçeği İçsel Tatmin Alt Puanlarının Öğretmenlik Kıdemi Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	118
Çizelge 85. İş Tatmin Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Puanlarının Öğretmenlik Kıdemi Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	118
Çizelge 86. İş Tatmin Ölçeği Genel Tatmin Alt Puanlarının Öğretmenlik Kıdemi Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	119
Çizelge 87. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Puanlarının İdarecilik Kıdemi Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	119

Çizelge 88. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Puanlarının İdarecilik Kıdemi Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	120
Çizelge 89. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Puanlarının İdarecilik Kıdemi Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	120
Çizelge 90. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Puanlarının İdarecilik Kıdemi Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.....	121
Çizelge 91. İş Tatmin Ölçeği İçsel Tatmin Alt Puanlarının İdarecilik Kıdemi Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	121
Çizelge 92. İş Tatmin Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Puanlarının İdarecilik Kıdemi Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	122
Çizelge 93. İş Tatmin Ölçeği Genel Tatmin Alt Puanlarının İdarecilik Kıdemi Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	122
Çizelge 94. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Puanlarının Çalışılan Okulda Hizmet Yılı Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	123
Çizelge 95. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Puanlarının Çalışılan Okulda Hizmet Yılı Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	123
Çizelge 96. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Puanlarının Çalışılan Okulda Hizmet Yılı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.....	124
Çizelge 97. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Puanlarının Çalışılan Okulda Hizmet Yılı Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	124
Çizelge 98. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Puanlarının Çalışılan Okulda Hizmet Yılı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.....	125
Çizelge 99. İş Tatmin Ölçeği İçsel Tatmin Alt Puanlarının Çalışılan Okulda Hizmet Yılı Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	125

Çizelge 100. İş Tatmini Ölçeği İçsel Tatmin Alt Puanlarının Çalışılan Okulda Hizmet Yılı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.....	126
Çizelge 101. İş Tatmin Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Puanlarının Çalışılan Okulda Hizmet Yılı Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	126
Çizelge 102. İş Tatmin Ölçeği Genel Tatmin Alt Puanlarının Çalışılan Okulda Hizmet Yılı Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	127
Çizelge 103. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Puanlarının Öğretmenliği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.....	127
Çizelge 104. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Puanlarının Öğretmenliği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.....	128
Çizelge 105. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Puanlarının Öğretmenliği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.....	128
Çizelge 106. İş Tatmin Ölçeği İçsel Tatmin Alt Puanlarının Öğretmenliği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.....	128
Çizelge 107. İş Tatmin Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Puanlarının Öğretmenliği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.....	129
Çizelge 108. İş Tatmin Ölçeği Genel Tatmin Alt Puanlarının Öğretmenliği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.....	129
Çizelge 109. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Puanlarının Öğretmenliği Tekrar Tercih Etme Sırası Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	130
Çizelge 110. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Puanlarının Öğretmenliği Tekrar Tercih Etme Sırası Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.....	130
Çizelge 111. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Puanlarının Öğretmenliği Tekrar Tercih Etme Sırası Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	131

Çizelge 112. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Puanlarının Öğretmenliği Tekrar Tercih Etme Sırası Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.....	131
Çizelge 113. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Puanlarının Öğretmenliği Tekrar Tercih Etme Sırası Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	132
Çizelge 114. İş Tatmin Ölçeği İçsel Tatmin Alt Puanlarının Öğretmenliği Tekrar Tercih Etme Sırası Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	132
Çizelge 115. İş Tatmin Ölçeği İçsel Tatmin Alt Puanlarının Öğretmenliği Tekrar Tercih Etme Sırası Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.....	133
Çizelge 116. İş Tatmin Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Puanlarının Öğretmenliği Tekrar Tercih Etme Sırası Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	134
Çizelge 117. İş Tatmin Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Puanlarının Öğretmenliği Tekrar Tercih Etme Sırası Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.....	134
Çizelge 118. İş Tatmin Ölçeği Genel Tatmin Alt Puanlarının Öğretmenliği Tekrar Tercih Etme Sırası Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	135
Çizelge 119. İş Tatmin Ölçeği Genel Tatmin Alt Puanlarının Öğretmenliği Tekrar Tercih Etme Sırası Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.....	135
Çizelge 120. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Puanlarının Yatılı Okulda Çalışmayı İsteme Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	136
Çizelge 121. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Puanlarının Yatılı Okulda Çalışmayı İsteme Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	136
Çizelge 122. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Puanlarının Yatılı Okulda Çalışmayı İsteme Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	137
Çizelge 123. İş Tatmini Ölçeği İçsel Tatmin Alt Puanlarının Yatılı Okulda Çalışmayı İsteme Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	137

Çizelge 124. İş Tatmini Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Puanlarının Yatılı Okulda Çalışmayı İsteme Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	137
Çizelge 125. İş Tatmini Ölçeği Genel Tatmin Alt Puanlarının Yatılı Okulda Çalışmayı İsteme Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	138
Çizelge 126. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Puanlarının Yatılı Okulda Tekrar Çalışmayı Düşünme Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	138
Çizelge 127. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Puanlarının Yatılı Okulda Tekrar Çalışmayı Düşünme Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	139
Çizelge 128. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Puanlarının Yatılı Okulda Tekrar Çalışmayı Düşünme Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	139
Çizelge 129. İş Tatmini Ölçeği İçsel Tatmin Puanlarının Yatılı Okulda Çalışmayı İsteme Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	139
Çizelge 130. İş Tatmini Ölçeği Dışsal Tatmin Puanlarının Yatılı Okulda Çalışmayı İsteme Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	140
Çizelge 131. İş Tatmini Ölçeği Genel Tatmin Puanlarının Yatılı Okulda Çalışmayı İsteme Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	140
Çizelge 132. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Puanlarının Pansiyon Nöbeti Tutma Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	141
Çizelge 133. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Puanlarının Pansiyon Nöbeti Tutma Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	141
Çizelge 134. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Puanlarının Pansiyon Nöbeti Tutma Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	142

Çizelge 135. İş Tatmini Ölçeği İçsel Tatmin Alt Puanlarının Pansiyon Nöbeti Tutma Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	142
Çizelge 136. İş Tatmini Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Puanlarının Pansiyon Nöbeti Tutma Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	142
Çizelge 137. İş Tatmini Ölçeği Genel Tatmin Alt Puanlarının Pansiyon Nöbeti Tutma Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	143
Çizelge 138. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Puanlarının En Fazla Doyum Sağlanan Alan Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	143
Çizelge139. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Puanlarının En Fazla Doyum Sağlanan Alan Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.....	144
Çizelge 140. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Puanlarının En Fazla Doyum Sağlanan Alan Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	144
Çizelge 141. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Puanlarının En Fazla Doyum Sağlanan Alan Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.....	145
Çizelge 142. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Puanlarının En Fazla Doyum Sağlanan Alan Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	145
Çizelge 143. İş Tatmin Ölçeği İçsel Tatmin Alt Puanlarının En Fazla Doyum Sağlanan Alan Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	146
Çizelge 144. İş Tatmin Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Puanlarının En Fazla Doyum Sağlanan Alan Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	146
Çizelge 145. İş Tatmin Ölçeği Genel Tatmin Alt Puanlarının En Fazla Doyum Sağlanan Alan Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	147

Çizelge 146. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Puanlarının Çevre ve Mekân Memnuniyeti Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.....	147
Çizelge 147. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Puanlarının Çevre ve Mekân Memnuniyeti Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.....	148
Çizelge 148. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Puanlarının Çevre ve Mekân Memnuniyeti Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.....	148
Çizelge 149. İş Tatmin Ölçeği İçsel Tatmin Alt Puanlarının Çevre ve Mekân Memnuniyeti Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.....	149
Çizelge 150. İş Tatmin Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Puanlarının Çevre ve Mekân Memnuniyeti Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.....	149
Çizelge 151. İş Tatmin Ölçeği Genel Tatmin Alt Puanlarının Çevre ve Mekân Memnuniyeti Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.....	150
Çizelge 152. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyut Puanları İle Minnesota İş Tatmini Ölçeği İçsel Tatmin Alt Boyutu Arasındaki İlişkileri Belirlemek Amacıyla Yapılan Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları.....	150
Çizelge 153. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyut Puanları İle Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Boyutu Arasındaki İlişkileri Belirlemek Amacıyla Yapılan Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları.....	151
Çizelge 154. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyut Puanları İle Minnesota İş Tatmini Ölçeği Genel Tatmin Alt Boyutu Arasındaki İlişkileri Belirlemek Amacıyla Yapılan Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları.....	151

ŞEKİLLER LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
Şekil 1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	42
Şekil 2: Beklenti Modelinin İşleyişi.....	49

ÖNSÖZ

Toplumunu oluşturan en önemli kurumlardan birisi de eğitim kurumudur. Bir kurum çalışanları, her ne kadar kurumun amaçlarını ortak olarak benimserse benimsesin, doğası gereği önce kendi amaç ve isteklerini düşünür. İnsan ancak kendi amaçları gerçekleştiğinde, başkalarının istek ve amaçlarına yönelir.

Öğretmen ve idarecilerin işlerinden doyum sağlamaları, iş ortamında kendilerini gerçekleştirebilmeleri mümkün olmadıkça, tükenmişlikleri artacak ve dolayısıyla tükenmişliğin davranışsal sonuçları olan iş verimi ve eğitimin niteliği giderek azalacaktır. Tükenmişlik, verilen hizmetin niteliğinde ve niceliğinde bozulmaya yol açtığı gibi hizmeti veren bireylerin sağlığını da olumsuz etkileyecektir.

Ülkemizde yatılı okullar eğitimin çeşitli kademelerinde bulunmaktadır. Çok çeşitli nedenlerle kurulan yatılı okullar, diğer örgün eğitim kurumlarından her yönüyle farklılık göstermektedir. Bu farklılıkların en önemlisi, yatılı okullarda yaşamın yirmi dört saat sürmesidir. Diğer okullar belirli bir saatte açılıp belirli bir saatte kapanırken yatılı okullar sürekli olarak açıktır. Bu okullar aynı zamanda öğrencilerin barındıkları evleridir. Sürekli olarak bir arada olan öğrenci ve öğretmenler zor şartlarda eğitim ve öğretim faaliyetlerini sürdürmektedirler. Bu çalışmamda, Yatılı İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarında görev yapan öğretmen ve idarecilerin tükenmişlik ve iş tatmin düzeyleri incelenmeye çalışılmıştır.

Çalışmamın her aşamasında, rehberliğini, istatistiksel çözümlerinde yardımını esirgemeyen tez danışman hocam, Sayın Dr. Mustafa OTRAR 'a en içten saygı ve teşekkürlerimi sunuyorum.

Bana çalışmalarım esnasında göstermiş olduğu sabır, özveri, destek ve katkılarından dolayı eşim Emine YILMAZ'a, yeterli ilgiyi gösteremediğim biricik oğlum Mehmet Furkan'a, çalışmalarım esnasında bana yardımcı olan kardeşim Nurcan YILMAZ'a, bana dualarıyla destek olan aileme içtenlikle teşekkürlerimi sunuyorum.

Temmuz 2009

Mehmet YILMAZ

ÖZET

YATILI İLKÖĞRETİM VE ORTAÖĞRETİM OKULLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMEN VE İDARECİLERİN İŞ TATMİN DÜZEYLERİ İLE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI (İNEBOLU İLÇESİ ÖRNEĞİ)

Bu araştırma; yatılı ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmen ve idarecilerin iş tatmin düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılmıştır. Bu amaca yönelik olarak üç bölümden oluşan bir anket düzenlenmiştir. Anket, yatılı ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan 146 öğretmen ve idareciye uygulanmıştır. Anketin ilk bölümünde 19 soru ankete katılanların demografik ve mesleki özelliklerini belirlemek amacıyla 20. soru ise bu konuda problemlerini ve önerilerini yansıtabilmeleri amacıyla açık uçlu bir soru olarak sorulmuştur. İkinci bölümde Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılarak araştırmaya katılan yatılı ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmen ve idarecilerin tükenmişlik düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Ölçekte tükenmişlik; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olmak üzere 3 boyutta değerlendirilmektedir. Anketin son bölümünde ise Minnesota İş Tatmin Ölçeği kullanılarak, araştırmaya katılan yatılı ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmen ve idarecilerin iş tatmin düzeyleri içsel, dışsal ve genel olarak belirlenmeye çalışılmıştır.

Anket sonuçlarından elde edilen veriler SPSS for Windows 13 programında analiz edilerek çizelgeler halinde sunulmuştur.

Çalışma sonucunda; yatılı ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmen ve idarecilerin duygusal tükenmişlik düzeyleri ile cinsiyet, öğretmenliği isteyerek seçme, öğretmenliği tekrar tercih etme, pansiyon nöbeti, en fazla doyum sağlanan alan, çevre ve mekân memnuniyeti düzeyleri; duyarsızlaşma düzeyleri ile medeni durum, görev yaptığı okulda hizmet yılı, öğretmenliği tekrar tercih etme, pansiyon nöbeti, en fazla doyum sağlanan alan, çevre ve mekân memnuniyeti düzeyleri; kişisel başarı düzeyleri ile yaş, öğretmenlik kıdemi, idarecilik kıdemi, görev yaptığı okulda hizmet yılı, çevre ve mekân memnuniyeti düzeyleri; içsel tatmin ile çalışılan okul türü, görev yaptığı okulda hizmet yılı, öğretmenliği tekrar tercih etme, çevre ve mekân memnuniyeti düzeyleri; dışsal tatmin düzeyleri ile çalışılan okul türü, öğretmenliği tekrar tercih etme, yatılı okulda çalışmayı isteme, yatılı okulda çalışmayı tekrar isteme, çevre ve mekân memnuniyeti düzeyleri; genel tatmin düzeyleri ile çalışılan okul türü, öğretmenliği tekrar tercih etme, yatılı okulda çalışmayı tekrar isteme, çevre ve mekân memnuniyeti düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın varlığı ortaya konulmuştur. Ayrıca tükenmişlik ölçeği alt boyut puanları ile iş tatmini alt boyut ve genel tatmin puanları arasında negatif yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Araştırma sonuçları ışığında öneriler getirilmiştir. Araştırmanın bu alandaki çalışmalara katkı sağlaması ve çalışmalara ışık tutması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, Tükenmişlik, Yatılı Okul

ABSTRACT

A COMPARISON BETWEEN THE JOB SATISFACTION LEVELS AND FATIGUE LEVELS OF TEACHERS AND ADMINISTRATORS WORKING AT BOARDING PRIMARY AND SECONDARY SCHOOLS (THE SAMPLE OF İNEBOLU)

This research has been done to determine whether there is a relationship between the job satisfaction and fatigue levels of teachers and administrators working at boarding primary and secondary schools. Intended for this purpose, a survey consisting of three sections was arranged. This survey was carried out to 146 teachers and administrators working at boarding primary and secondary schools. In the first section, 19 questions to determine the demographic characteristics and vocational skills; 20th questions to reflect their problems and suggestions were asked subjectively. In the second section, the fatigue levels of teachers and administrators working at boarding primary and secondary schools were tried to be identified being used Maslach Fatigue Scale. The fatigue in the scale was evaluated in 3 formats; emotional fatigue, insensitivity and self- success. And in the last section, being used Minnesota Scale of Work Satisfaction, the work satisfaction levels of teachers and administrators working at boarding primary and secondary schools were tried to be identified as internally, externally and generally.

The results gained from the survey were submitted in the forms of charts being analysed on the programme SPSS for Windows 13.

After the survey; it has been discovered that there is a significant difference between the emotional fatigue levels of the teachers and administrators working at boarding primary and secondary schools and their type of sex, choosing the profession willingly, choosing the teaching again, boarding house duty, the most preferred area, environment and place satisfaction levels, insensitivity levels, and his/her working years at his/her school; self-success levels and age, marital status, teaching seniority, managing seniority, the school type worked with inner satisfaction, the school type worked with external satisfaction, willing to work at a boarding school, wanting to work at a boarding school again, general satisfaction levels, and the type of school. In addition, it has been determined that there is a connection between sub-dimension scores of fatigue scales and sub-dimension and satisfaction scores of work satisfaction in the negative direction.

With the results of the researches, some suggestions have been made. It has been expected that, this research would enlighten and contribute to the studies done for this field.

Key Words: Job Satisfaction, Exhaustion, Boarding Schools

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın temelini oluşturan problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın önemi, sayıtlılar, sınırlılıklar sunulmuş ve araştırmada kullanılan terimlere ilişkin kavramsal bilgilere yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Toplumun oluşturan en önemli kurumlardan birisi de eğitim kurumudur. Toplumsal kurumlar, kendilerini belli toplumsal birimler yoluyla gerçekleştirirler. Bir toplumsal kurum olan eğitimin yarattığı toplumsal birime “eğitim sistemi” denir (Hesapçioğlu, 1988). Toplumda eğitim sistemine ilişkin bir takım sayıtlılar vardır. Eğitimle insana kazandırılmaya çalışılan davranış, bireyin çevresi ile etkileşimi sonucunda gözlenebilir tepkisidir. Eğitilmeye çalışılan bir insanda davranış değişikliğinin kendi yaşantısı yoluyla oluşabilmesi için koşulların elverişli olması gerekir (Başaran, 1982). Kurumda çalışan insanlar da bir kurumu, belli bir amacı gerçekleştirmek üzere ürün ve hizmette verimliliğe ulaştırmak için yoğun çaba sarf ederler.

Bir kurum çalışanları, her ne kadar kurumun amaçlarını ortak olarak benimserse benimsesin, doğası gereği önce kendi amaç ve isteklerini düşünür. İnsan ancak kendi amaçları gerçekleştiğinde, başkalarının istek ve amaçlarına yönelir. Konuya bu açıdan bakıldığında kurumun amacı etrafında tüm çalışanların bir araya gelebilmesi için gerekli ön şart, bireyin beklentilerine cevap verebilmektir (Tınaz, 2005). Öğretmen ve idarecilerin işlerinden doyum sağlamaları, iş ortamında kendilerini gerçekleştirebilmeleri mümkün olmadıkça, tükenmişlikleri artacak ve dolayısıyla tükenmişliğin davranışsal sonuçları olan iş verimi ve eğitimin niteliği giderek azalacaktır. Böylece öğretmen ve idarecilerin olumsuz iş koşullarında çalışmaları, işlerinden doyum sağlayamamaları uzun vadede ülkedeki nitelikli insan gücü yetiştirme çabalarını olumsuz etkileyecektir (Akçamete vd., 2001).

Ülkemizde yatılı okullar eğitimin çeşitli kademelerinde bulunmaktadır. Çok çeşitli nedenlerle kurulan yatılı okullar, diğer örgün eğitim kurumlarından her yönüyle farklılık göstermektedir. Bu farklıların en önemlisi; yatılı okullarda yaşamın yirmi dört saat

sürmesidir. Diğer okullar belirli bir saatte açılıp belirli bir saatte kapanırken yatılı okullar sürekli olarak açıktır. Bu okullar aynı zamanda öğrencilerin barındıkları evleridir. Sürekli olarak bir arada olan öğrenci ve öğretmenler zor şartlarda eğitim ve öğretim faaliyetlerini sürdürmektedirler.

Ülkemizde yatılı okullar eğitimin çeşitli kademelerinde bulunmaktadır. Öğretmenlik mesleği, daha detaya inildiğinde ise yatılı okullarda öğretmenlik ve idarecilik; çok boyutlu olarak incelenmesi gereken mesleğin sorunlarından yalnızca biridir. Tükenmişlik ve iş tatmini olgusunun belirli bir kritere göre ve karşılaştırmalı olarak incelenmesi açısından bu çalışmada, Yatılı İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş tatmin düzeyleri incelenmiştir. Yatılı İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarında yönetici ve öğretmenleri daha yoğun bir iş ortamı beklemektedir. Öğrencilerin yatılı kalması nedeniyle yönetici ve öğretmenler ülkemizin coğrafi açıdan dağlık, yerleşim açısından ise dağınık bölgelerinde kurulan bu okullar, köylerinde okul bulunmayan öğrencilere hizmet vermektedir.

1.2. Problem Cümlesi

“İnebolu İlçesi Yatılı İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarında görev yapan öğretmen ve idarecilerin iş tatmin düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri nasıldır?”

1.2.1. Alt Problemler

1-İnebolu İlçesi Yatılı İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarında görev yapan öğretmen ve idarecilerin iş tatmin ve tükenmişlik düzeyleri

- a) Cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?
- b) Yaşa göre farklılık göstermekte midir?
- b) Medeni duruma göre farklılık göstermekte midir?
- c) Çocuk sayısına göre farklılık göstermekte midir?
- d) Eğitim durumuna göre farklılık göstermekte midir?
- e) Mezun oldukları okula göre farklılık göstermekte midir?
- f) Yapılan göreve göre farklılık göstermekte midir?
- g) Çalışılan okul türüne göre farklılık göstermekte midir?
- h) Devlet memurluğu konumuna göre farklılık göstermekte midir?
- ı) Öğretmenlik kademine göre farklılık göstermekte midir?

- i) İdarecilik kıdemine göre farklılık göstermekte midir?
 - j) Okulda çalıştıkları yıla göre farklılık göstermekte midir?
 - k) Çalışılan okuldaki hizmet yılına göre farklılık göstermekte midir?
 - l) Öğretmenliği isteyerek seçip seçmeme durumuna göre farklılık göstermekte midir?
 - m) Öğretmenliği tekrar tercih etme sırasına göre farklılık göstermekte midir?
 - n) Yatılı okulda çalışmayı isteyip istememe durumuna göre farklılık göstermekte midir?
 - o) Yatılı okulda tekrar çalışmayı isteyip istememe durumuna göre farklılık göstermekte midir?
 - ö) Pansiyon nöbeti tutup tutmamaya göre farklılık göstermekte midir?
 - p) En fazla doyum sağlanan alana göre farklılık göstermekte midir?
 - r) Çevre ve mekân memnuniyeti durumuna göre farklılık göstermekte midir?
- 2- İnebolu İlçesi Yatılı İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarında görev yapan öğretmen ve idarecilerin iş tatmin ve tükenmişlik düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Yatılı İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarında görev yapan öğretmen ve idarecilerinin yaşadığı tükenmişlik ve iş doyumunu kişinin kendi ve aile hayatını etkilediği gibi iş hayatını da etkiler. Öğretmen ve idarecilerin işlerinden doyum sağlamaları, iş ortamında kendilerini gerçekleştirebilmeleri mümkün olmadıkça, tükenmişlikleri artacak ve dolayısıyla tükenmişliğin davranışsal sonuçları olan iş verimi ve eğitimin niteliği giderek azalacaktır. Böylece öğretmen ve idarecilerin olumsuz iş koşullarında çalışmaları, işlerinden doyum sağlayamamaları uzun vadede ülkedeki nitelikli insan gücü yetiştirme çabalarını olumsuz etkileyecektir. Bu çalışma yatılı okullarda daha verimli çalışmanın imkan ve şartlarını oluşturulmasına yardımcı olması beklenmektedir.

1.4. Sayıtlar

- 1-Seçilen ölçme araçları araştırmanın amacına uygundur.
- 2-Anket ve ölçeklere katılımcıların verdikleri cevaplar onların gerçek görüş ve düşüncelerini yansıtmaktadır.
- 3- Kullanılan istatistiksel teknikler araştırmanın amacına uygundur.

1.5. Sınırlılıklar

1. Bu araştırma 2007–2008 öğretim yılı Kastamonu İli İnebolu ilçesi yatılı okullarında görev yapan öğretmen ve idareciler ile sınırlıdır.
2. Yatılı Okullarda görev yapan öğretmen ve idarecilerin iş tatmin düzeyleri “Minnesota İş tatmin Ölçeği” nde yer alan maddeler ile sınırlıdır.
3. Yatılı Okullarda görev yapan öğretmen ve idarecilerin tükenmişlik düzeyleri “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” nde yer alan maddelerle ile sınırlıdır.
4. Kullanılan analizlerle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

İş Tatmini: Bireylerin işten aldıkları tatmin, geniş ölçüde iş ve onunla ilgili her şeyin ihtiyaçlarını ve isteklerini karşılama derecesidir. Başka bir deyişle, bireyin işine karşı hissettiği olumlu duygular ve bu duyguların kendisinde yarattığı olumlu sonuçlar.

İş Tatminsizliği: Kişinin işi nedeniyle yaşadığı hoşnutsuzluk ve bunun kendisinde yarattığı rahatsızlık

Tükenmişlik: İş nedeniyle insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olanlarla görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarısızlık.

Yatılı Okul: İlköğretim ve Lise Kurumlarında parasız ve paralı yatılı okuyan öğrencilerin öğretmen ve idareciler gözetiminde barındıkları ve beslendikleri mekân.

Yatılı Okul Öğretmen ve İdarecileri: Yatılı okullarda görev yapan sözleşmeli, ücretli, kadrolu öğretmen ve idarecilerdir.

1.7. Kısaltmalar

PİO: Pansiyonlu İlköğretim Okulu

SPSS: Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı

YİBO: Yatılı İlköğretim Bölge Okulu

İÖO : İlköğretim Okulu

BÖLÜM II

YATILI OKULLAR LİTERATÜRÜ

2.1. Türkiye’de Yatılı Okullar

Yatılılık kavramı kendi içerisinde çeşitli anlamları barındıran bir özelliğe sahiptir. Yatılılık, aile hasretini, paylaşımı, güzel dostlukları ve bunun yanında çok çeşitli zorlukları da içinde barındırmaktadır. Çok çeşitli nedenlerle kurulan yatılı okullar, diğer örgün eğitim kurumlarından her yönüyle farklılık göstermektedir. Bu farklıların en önemlisi; yatılı okullarda yaşamın yirmi dört saat sürmesidir. Diğer okullar belirli bir saatte açılıp belirli bir saatte kapanırken yatılı okullar sürekli olarak açıktır. Bu okullar aynı zamanda öğrencilerin barındıkları evleridir. Sürekli olarak bir arada olan öğrenci ve öğretmenler zor şartlarda eğitim ve öğretim faaliyetlerini sürdürmektedirler.

YİBO'lar ilk olarak 1939 yılında yoksulluk yüzünden eğitim sürecine katılamamış köy çocukları için açılmıştır. Daha sonra 1962 yılında 222 sayılı kanunda yapılan değişiklik ile ülkenin dört bir tarafına yayılmıştır. Tarihsel süreç içerisinde YİBO'lar misyon değişikliğine de uğramıştır. Günümüzde çoğunlukla Doğu ve Güneydoğu Anadolu'da kurulan Yatılı İlköğretim Bölge Okulları, terör yüzünden okulları kapatılan öğrenciler ile hiç okulu bulunmayan veya maddi durumu zayıf öğrencileri eğitim sistemi içerisine dahil etmeyi amaçlamıştır. Bölge eğitiminin sigortası olarak görülen bu okullar eğitim faaliyetleri yanı sıra buldukları bölgenin halkı ile bütünleşerek, onların sosyal, ekonomik, kültürel, sportif ve teknolojik gelişimlerini sağlama gibi ağır bir görev de yüklenmiştir. Ülkemizin coğrafi açıdan dağlık, yerleşim açısından ise dağınık bölgelerinde kurulan bu okullar, köylerinde okul bulunmayan öğrencilere hizmet vermektedir.

8 Yıllık kesintisiz eğitime geçilmesi de YİBO'ları zorunlu kılan koşullardan sayılabilir. YİBO'lar kesintisiz eğitimin gerçekleştirilmesinde, özellikle köylerdeki 5. sınıfı bitiren öğrencilerin 6.7.8. sınıfları bu okullarda okuyarak, ilköğretim diploması almalarının gerçekleştireceği kurum olmaktadır (iogm.meb.gov.tr).

Ülkemizde yatılı okullar eğitimin çeşitli kademelerinde bulunmaktadır. Yatılı ilköğretim ve ortaöğretim okullarında yönetici ve öğretmenleri daha yoğun bir iş ortamı beklemektedir. Öğrencilerin yatılı kalması nedeniyle öğretmenler nöbet tutmak zorundadırlar. Bu süre

zarfında öğrencilerin sağlık durumlarından, yeme-içme, giyinme, ders çalışma, uyku vb. bir ailenin okul dışında yapmak zorunda olduğu tüm sorumluluklardan yönetici ve öğretmenler sorumlu tutulmaktadır. Sadece ders saatlerinde değil, tüm gün sorumluluk isteyen duygusal ve zihinsel problemleri içinde bulunduran tükenmişlik sendromuna yol açmakta okul verimini düşürmektedir. Tükenmişlik, uzun süre insanlarla yüz yüze çalışan, onlara çeşitli şekillerde yardım hizmeti sunan kişilerde fiziksel, duygusal ve ruhsal çöküntü olarak ortaya çıkmaktadır.

Öğretmen;

- Öğrencilerin sabah ve akşam etütleri,
- Sabah, öğle ve akşam yemeklerinin yedirilmesi,
- Banyo işlerinin yapılması
- Öğrencilere televizyon vb. etkinlikler yaptırılması,
- Öğrencilerin sayılıp yatakhaneye alınması
- Okulun temizliği
- Güvenliğin sağlanması
- Hasta öğrencilerin durumu
- Öğrencilerin güvenliği gibi zorlu işlemlerden sorumludur (Eraslan, 2006).

2.2. Yatılı Okullarla İlgili Kanun ve Yönetmelikler

Bu bölümde Yatılı Okulların temel dayanağı olan Kanun ve Yönetmeliklere yer verilecektir.

2.2.1. “1739” Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu

Kanun: 1739 sayılı “Milli Eğitim Temel Kanunu” Türk Milli Eğitimin Temel İlkesi 8. Maddesinde;

“Eğitimde kadın, erkek herkese fırsat ve imkân eşitliği sağlanır. Maddi imkânlardan yoksun başarılı öğrencilerin en yüksek eğitim kademelerine kadar öğrenim görmelerini sağlamak amacıyla parasız yatılılık, burs, kredi ve başka yollarla gerekli yardımlar yapılır. Özel eğitime ve korunmaya muhtaç çocukları yetiştirmek için özel tedbirler alınır.”

1739 sayılı “Milli Eğitim Temel Kanunu” 25. Maddesinde(Değişik: 16/6/1983 - 2842/9 md.) (Mülga birinci fıkrası: 16/8/1997 - 4306/9 md.) ;

“Nüfusun az ve dağınık olduğu yerlerde, köyler gruplaştırılarak, merkezi durumda olan köylerde ilköğretim bölge okulları ve bunlara bağlı pansiyonlar, gruplaştırmanın mümkün olmadığı yerlerde yatılı ilköğretim bölge okulları kurulur.”

1739 sayılı “Milli Eğitim Temel Kanunu” nun 8 ve 25. maddeleri Yatılı Okulların temelini ve amacını oluşturan maddelerdir.

2.2.2. “2698” Sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Okul Pansiyonları Kanunu

2698 sayılı “Milli Eğitim Bakanlığı Okul Pansiyonları Kanunu” (*Ek ve Değişiklikler: 1)K.No: 3520 /1.2.1989 (10.2.1989 / 20076 RG)*)

Amaç

Madde 1 – Bu Kanunun amacı, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında yatılı okuma imkanı sağlamak üzere, parasız yatılı okumaya hak kazanan öğrencilerle paralı yatılı okumak isteyen öğrenciler için okul pansiyonlarının açılmasına ve yönetimine ilişkin esasları düzenlemektir.

Tanımlar

Madde 2 – Bu Kanunda geçen;

“Okul” Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarını;

“Pansiyon” ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında parasız ve paralı yatılı okuyan öğrencilerin barındırma, yatırma ve beslenme ihtiyaçlarının karşılandığı yeri;

“Belletici” ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında parasız ve paralı yatılı öğrencilerin ders saatleri dışında pansiyonlarda eğitim ve gözetimi ile yönetmelikte belirtilecek diğer idari hususları yürütmekle görevli kişileri;

İfade eder.

(1) 9/11/1983 tarihli ve 2947 sayılı Kanununun 2 nci maddesi gereğince kanun metnindeki “temel eğitim”, deyimi, “ilköğretim” olarak değiştirilmiş ve metne işlenmiştir.

Esaslar:

Pansiyonların açılması, ücretlerinin tespiti ve yararlanacaklar

Madde 3 – Milli Eğitim Bakanlığı, parasız ve paralı yatılı okutulacak öğrenciler için pansiyonlar açabilir.

Pansiyonların açılmasında ve pansiyon ücretlerinin tespitinde, buldukları bölgenin gelişmişliği, ulaşım ve benzeri imkânları dikkate alınır. Pansiyon ücretleri her yıl Bütçe Kanunu ile tespit edilir.

Pansiyonlarda, parasız ve paralı yatılı öğrenciler ile bu Kanun kapsamına giren görevliler ve Milli Eğitim Bakanlığınca izin verilenler dışında, hiç kimse barındırılmaz.

Pansiyonların yönetimi

Madde 4 – Pansiyonun bağlı bulunduğu okul müdürü, pansiyonun yönetim, eğitim ve hizmetlerini yürütmekten sorumludur. Bu hizmetleri yürütmek üzere bir müdür yardımcısını görevlendirir.

Belleticilerin görevlendirilmesi

Madde 5 – Pansiyonlardan öğrencilerin ders saatleri dışında eğitim ve gözetim faaliyetleri ile pansiyonların idari işlerini yürütmek üzere belleticiler görevlendirilir. Görevlendirme, ilköğretim ve ortaöğretim kurumları öğretmenleri arasından Valilik Onayı ile yapılır.

Mali Hükümler:

Pansiyonların bütçeleri

Madde 6 – Pansiyonların bütçeleri, Mali yıl itibariyle düzenlenir ve Milli Eğitim, Bakanlığınca onaylanır.

Alım – Satım işlemleri

Madde 7 – Pansiyonların her türlü alım – satım, onarım işlemleri 2490 sayılı Artırma ve Eksiltme ve İhale Kanunu hükümlerine göre yürütülür.

Ücretsiz yemek yiyecekler

Madde 8 – Okul müdürü, pansiyonlarda görevli müdür yardımcısı, belleticiler, memurlar ve hizmetliler ile nöbetçi oldukları günlerde öğretmenler pansiyon tabelasına dâhil edilerek yönetmelikte belirtilen esaslar çerçevesinde ücretsiz yemek yerler.

Ücretli yemek yiyecekler

Madde 9 – Pansiyonların bağlı buldukları okulların öğretmenleri, memurları ve hizmetlileri ile gündüzlü öğrencileri, her gün için tabela gereğince kişi başına düşen günlük ücretin %55'ini ödemek şartıyla pansiyon tabelasına dâhil olarak öğle yemeği yiyebilirler.

Paralı ve parasız yatılı öğrenci ücretleri

Madde 10 – Paralı yatılı öğrencilerden her yıl Bütçe Kanunu ile tespit edilen ücret alınır. Parasız yatılı öğrencilerin pansiyon ücretleri ise aynı miktar üzerinden Devletçe karşılanır. *(1) Bu fıkrada yer alan 2490 sayılı Kanun ile ilgili olarak 8/9/1983 tarihli ve 2886 sayılı Kanunun hükümlerine bakınız.*

Öğrenci ücretlerinin ödenmesi

Madde 11 – Paralı yatılı öğrencilerden ücretler ilk taksit öğrencinin pansiyona kayıt olduğu gün olmak üzere dört taksitte alınır. Taksidini yönetmelikte belirtilen zamanda ödemeyen öğrencilerin paralı yatılı öğrencilikle ilişkisi kesilir.

Öğretim yılı devamınca paralı yatılı öğrenci alınabilir. Herhangi bir taksit devresinde pansiyona kabul olunan öğrenci, taksidinin tamamını ödemek zorundadır. Bir taksit devresi içinde pansiyonla ilişkisini kesen öğrenciye bu devreye ait taksit geri verilmez. Ancak, bir pansiyondan diğer bir pansiyona nakleden öğrencinin önceki okulunca alınan taksit miktarı naklolunduğu okul pansiyonu taksidine sayılır. Naklettiği okulun pansiyon ücreti evvelki pansiyon ücretinden fazla ise bu taksitde ait fark alınır, eksik ise fark geri verilmez.

Ücret ve yemek paralarının saymanlığa yatırılması

Madde 12 – Paralı yatılı öğrencilerin ücretleri ile diğer personel ve gündüzlü öğrencilerin yemek paraları, makbuz karşılığı, sayman mutemetlerince alınarak en geç 48 saat içinde saymanlığa yatırılır. Resmi tatil günleri bu süreye dâhil değildir.

Pansiyon gelirlerinin kullanımı

Madde 13 – Saymanlıklar, veznelere yatırılan pansiyon ve yemek ücretlerinin % 88'ini pansiyon giderlerine harcamak, % 12'sini de Maliye Bakanlığınca belirlenen saymanlığa göndermek üzere hesaplarına alırlar.

Maliye Bakanlığının belirleyeceği saymanlıkta toplanan % 12'ler, Milli Eğitim Bakanlığının uygun göreceği pansiyonların giderlerini karşılamak üzere gönderilir. Gönderilen bu paralar yukarıdaki ayırım yapılmaksızın hesaba alınır.

Harcanmayan paraların devri

Madde 14 – Saymanlıklar, her mali yıl, o yıl içinde tahsil ettikleri pansiyon paralarının miktarını, bu paralardan yapılan harcamaları ve geri kalan miktarı gösteren bir hesap özeti düzenleyerek Milli Eğitim Bakanlığına gönderirler. Pansiyonlarda, yılı içinde harcanmayan paralar ertesi mali yıla devrolunur.

Ücret indiriminden yararlanacaklar

Madde 15 – Birden Fazla kardeşlerin ikincisinin pansiyon ücretinden % 15, diğerlerinin ücretlerinden % 20 indirim yapılır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre beş ve daha düşük dereceden aylık alan Devlet Memurları çocuklarından her birine ayrıca % 10 indirim yapılır. Bu indirim Farkları Devlet tarafından ödenir.

Pansiyonlarda indirime tabi çocuğu bulunan bu memurlardan vefat edenlerle emekli olanların çocukları buldukları ilköğretim veya ortaöğretimi tamamlayıncaya kadar indirimden faydalanırlar.

Sınıfta kalan çocuklara aynı sınıf için yukarıda belirtilen indirimler yapılmaz.

Mahrumiyet bölgesindeki memurların çocuklarına 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda belirtilen indirim ve diğer esaslar uygulanır. Bu indirimden yararlanan Devlet Memurlarının çocukları yukarıda belirtilen indirimlerden yararlanamazlar.

Çeşitli Hükümler:

Yönetmelik

Madde 16 – Pansiyonların yönetimi, belleticilerin nitelikleri ve görevleri, pansiyonlarda ücretli ve ücretsiz yemek yeme ve ödeme esasları, paralı yatılı öğrenci taksitleri ve bu Kanunun uygulanması ile ilgili diğer hususlar, Bakanlar Kurulunca 1/1/1983 tarihinde yürürlüğe konulacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Yürürlükten kaldırılan kanunlar

Madde 17 – 1838 sayılı, “Maarif Vekaleti Tarafından idare Edilecek Mektep Pansiyonları Kanunu”, 2005 sayılı, “Maarif Vekaleti Tarafından İdare Edilecek Mektep Pansiyonları Hakkındaki 1838 Numaralı Kanunun Bazı Maddelerinin Tadiline ve Bu Kanuna Bazı Hükümler İlavasında Dair Kanun”, 2471 sayılı “2005 Numaralı Kanuna Müzeyyel Kanun”, 5025 sayılı, “Milli Eğitim Bakanlığı Tarafından İdare Edilecek Okul Pansiyonları Hakkındaki Kanuna Ek 2005 sayılı Kanunun 8 inci Maddesinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun” yürürlükten kaldırılmıştır.

Geçici Madde 1 – (2698 sayılı Kanunun kendi numarasız geçici maddesi olup 1/2/1989 tarih ve 3520 sayılı Kanun ile madde numarası teselsül ettirilmiştir.)

Bu Kanunun yürürlük tarihinden evvel Maliye Bakanlığınca tespit edilen tertiplerde toplanan % 6, % 5 ve % 1'ler 13 üncü madde gereğince ayrılan % 12'lerle birleştirilir.

Yürürlük

Madde 18 – Bu Kanun 1/1/1983 tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 19 – Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

2.2.3. Yönetmelikler (Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul Pansiyonları Yönetmeliği)

Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul Pansiyonları Yönetmeliği

Bakanlar Kurulu Kararı: 15/8/1983-83/6950

Resmî Gazete : 30.10.1983 / 18206

Ek ve Değişiklikler:

1) 18/6/2001-2001/2680 B.K.K. (25.7.2001/24473 RG)

BİRİNCİ BÖLÜM

Genel Hükümler

Madde 1- Bu Yönetmeliğin amacı Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmî okullarda yatılı okuma imkanı sağlamak üzere, parasız yatılı okumaya hak kazanan öğrencilerle, paralı yatılı okumak isteyen öğrenciler için açılan pansiyonların yönetimine ilişkin esasları düzenlemektir.

Madde 2- Bu Yönetmelik Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmî okullarda açılan pansiyonların yönetimine, görevlilerin görev, yetki ve sorumluluklarına, pansiyonlarda ücretli ve ücretsiz yemek yeme esaslarına ve paralı yatılı öğrenci taksitlerinin alınmasına ilişkin temel konuları kapsar.

Madde 3- Bu Yönetmelikte geçen;

“Okul”, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı ilköğretim ve orta öğretim kurumları;

“Pansiyon”, ilköğretim ve orta öğretim kurumlarında parasız ve paralı yatılı okuyan öğrencilerin barınma, yatma ve beslenme ihtiyaçlarının karşılandığı yeri;

“Belletici”, ilköğretim ve orta öğretim kurumlarında okuyan parasız ve paralı yatılı öğrencilerin, ders saatleri dışında pansiyonlarda eğitim ve gözetimi ile bu Yönetmelikte belirtilen diğer idarî hususları yürütmekle görevli kişileri ifade eder;

Madde 4- Bu Yönetmelik 11/08/1982 tarih ve 2698 sayılı Millî Eğitim Bakanlığı Okul Pansiyonları Kanununun 16. maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Madde 5- Millî Eğitim Bakanlığı parasız ve paralı yatılı okutulacak öğrenciler için pansiyon açabilir.

Pansiyonların açılmasında ve pansiyon ücretlerinin tespitinde, buldukları bölgenin gelişmişliği, ulaşım ve benzeri imkanları dikkate alınır. Pansiyon ücretleri her yıl Bütçe Kanunu ile tespit edilir.

Pansiyonlarda, parasız ve paralı- yatılı öğrenciler ile bu Yönetmelik kapsamına giren görevliler ve Millî Eğitim Bakanlığınca izin verilenler dışında hiç kimse barındırılmaz.

Parasız yatılı öğrencilere ayrılan kontenjanlara, paralı yatılı öğrenci alınmaz.

Madde 6- Paralı yatılı okumak isteyen öğrencilerin sayısı pansiyona ait kontenjanı aştığı takdirde bu öğrencilerin kabullerinde aşağıdaki sıraya uyulur:

- a. Yurt dışındaki vatandaşlarımızın çocukları,
- b. Mahrumiyet bölgelerinde devam edeceği düzeyde ve türde okul bulunmayan yerlerden gelen öğrenciler,
- c. Mahrumiyet bölgesi dışında olup devam edeceği düzeyde ve türde okul bulunmayan yerlerden gelen öğrenciler,

d. Devam edeceği düzeyde ve türde okul bulunduğu halde bakacak kimseleri bulunmayan öğrenciler

Madde 7- Okulların paralı yatılı öğrenci kontenjanı her öğretim yılından önce Millî Eğitim Bakanlığınca tespit olunur. Öğrencilerin pansiyona kabulleri ile ilgili kontenjan sıralaması ve kayıt kabulleri, her öğretim yılı okula kayıt-kabul süresi içinde yenilenir. Ancak, bir önceki yılda paralı yatılı okuyan öğrencinin, süresi içinde kaydını yenilediği takdirde, aynı okulda paralı yatılı okuma durumu devam eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Yönetim

Madde 8- Pansiyonun bağlı bulunduğu okul müdürü, kanun, tüzük, yönetmelik ve emirler çerçevesinde pansiyonun yönetim, eğitim ve diğer hizmetlerini yürütmekten sorumludur. Bu hizmetleri yürütmek üzere bir müdür yardımcısı görevlendirir.

Madde 9- Müdür yardımcısı pansiyonla ilgili hizmetlerin yürütülmesinden müdüre karşı sorumludur. Pansiyonla ilgili müdür yardımcısının başlıca görevleri şunlardır:

- a. Yatılı öğrencilerin disiplin, düzen ve temizliğini sağlamak,
- b. Evcil çıkacak yatılı öğrencilerin işlemlerini yapmak,
- c. Etütlerin, zamanında ve verimli olarak yürütülmesini sağlamak,
- d. Yatılı öğrencilerin ziyaretçi kabul etme saatlerini ve yerlerini düzenlemek,
- e. Banyo, çamaşırhane, bulaşıkhanesi, yatakhane, tuvalet ve lavaboların temiz ve tertipli tutulmasını sağlamak,
- f. Ambardan, tabelaya göre günlük erzak çıkarılmasını ve pişirilmesini kontrol etmek,
- g. Günlük tabelayı (varsa diyet uzmanı ile) hazırlatmak,
- h. Belleticilerin nöbet çizelgelerini hazırlatmak ve çalışmalarını denetlemek,

i. Pansiyonlarla ilgili diğer görevleri yapmak.

Madde 10- (Değişik birinci fıkrada: 25.7.2001/24473 RG) Yatılı ve pansiyonlu okullarda; öğrencilerin yeme, yatma, dinlenme, eğitim, öğretim, etüt çalışmaları ve benzeri hizmetlerinin yürütülmesinde belletici görevlendirilir. Belleticiler, okulda görevli öğretmenlerden, yeterli sayıda öğretmen olmaması halinde aynı yerleşim yerindeki diğer eğitim kurumlarında görevli öğretmenler arasından istekli olanlara öncelik verilerek okul müdürünün teklifi ve milli eğitim müdürünün onayı ile görevlendirilir.

(Değişik ikinci fıkrada: 25.7.2001/24473 RG) Bir günde;

1- Özel eğitim okullarında 25 öğrenciye kadar 1, 25–50 öğrenciye kadar 2, 50 ve daha fazla öğrenci için 3,

2- Diğer okullarda 50 öğrenciye kadar 1, 50–100 öğrenciye kadar 2, 100 ve daha fazla öğrenci için 3,

Belletici görevlendirilmesi esastır.

(Değişik üçüncü fıkrada: 25.7.2001/24473 RG) Belleticiler, görevlerinden dolayı ilgili müdür yardımcısına karşı sorumlu olup okul yönetimince hazırlanacak nöbet çizelgesine göre nöbet tutmakla yükümlüdürler. Erkek öğrencilerin kaldıkları pansiyonlarda erkek, kız öğrencilerin kaldıkları pansiyonlarda bayan, kız ve erkek öğrencilerin birlikte kaldığı pansiyonlarda ise aynı anda hem erkek hem bayan belletici görevlendirilmesine özen gösterilir. Belletici öğretmenlerden nöbet tutacaklar okul yönetimince belirlenir. Nöbet 24 saat sürer. Nöbetçi belleticiler gece pansiyonda kalırlar. Diğer belleticiler ise olanaklar ölçüsünde isterlerse pansiyonda kalabilirler. Bayan belletici öğretmenlere, istemeleri halinde hamilelik süresi içinde ve doğum sonrasında bir yıl süreyle nöbet görevi verilmez.

Belleticilerin nöbetçi olduğu günlerdeki başlıca görevleri şunlardır.

a. Pansiyonlarda kalan öğrencilerin ders saatleri dışında eğitimleri ile ilgilenmek.

- b. Öğrencilerin çalışma zaman ve yerlerinde, etütlerde sessizce ders çalışmalarını sağlamak ve gerektiğinde onların çalışma sırasında derslerde karşılaştıkları güçlüklerin çözümüne yardımcı olmak,
- c. Öğrencilerin günlük vakit çizelgelerini uygulamak ve gece bekçilerini kontrol ederek gereken direktifleri vermek,
- d. Yemekhane ve yatakhanelerde öğrencilerin başında bulunarak vaktinde yatıp kalkmalarını, düzenli bir şekilde yemek yemelerini sağlamak,
- e. Çamaşır yıkama ve banyo işlerinin zamanında ve düzenli olarak yapılmasını sağlamak,
- f. Etüt aralarında öğrencileri gözetimi altında bulundurmak,
- g. Etütlerde yoklama yapmak, yoklama pusulalarını ilgili müdür yardımcısına vermek,
- h. Hastalanan öğrencilerin durumunu nöbetçi öğretmen ve idarecilere bildirmek,
- i. Pansiyonla ilgili hizmetlerin okul idaresince tespit olunan iç yönerge hükümlerine göre yürütülmesini sağlamak,
- j. Pansiyona gelen ve gidenlerin kim olduklarını öğrenip, durumları ile ilgilenmek,
- k. Pansiyon eşyasının meydanda kalmamasına dikkat etmek, ilgililerin haberi olmadan eşyanın okul dışına çıkarılmasını önlemek,
- l. Pansiyon nöbet defterine nöbeti ile ilgili hususları yazmak,
- m. Gündelik yiyeceklerin tartılarak ambardan tabelaya göre çıkarılmasında, dışarıdan gelen yiyeceklerin muayenesinde hazır bulunmak,
- n. Önemli disiplin olaylarında durumu okul idaresine zamanında duyurmak ve kendisine verilen diğer görevleri yapmak.

Madde 11- Sayman mutemedi, pansiyonla ilgili işlerin yürütülmesinden müdür yardımcısına, üzerindeki hesaplar bakımından da bağlı bulunduğu saymana karşı sorumludur.

Sayman mutemedinin başlıca görevleri şunlardır.

- a. Satın alınacak veya satılacak eşya ve gereçlerin eksiltme ve artırma şartlarını ve sözleşme projelerini hazırlamak,
- b. Paralı yatılı öğrencilerin taksitlerini ve ücretle yemek yiyenlerin paralarını zamanında alarak saymanlığa yatırmak.
- c. Mutemet sıfatıyla kendisine verilen görevleri, maaş ve hesap işleri ile ilgili işlemleri günü gününe yapmak,
- d. Ödenekleri kanunlar ve yönetmeliklere uygun olarak müdürün vereceği emirlere göre harcamak ve yönetmeliklere uygun olarak hazırlamak ve ayrıca bununla ilgili belgeleri “Ayniyat Talimatnamesi” nin gerektirdiği faturaların örneklerini satın alma ve satma kararlarını dosya halinde saklamak,
- e. Ödenek, maaş vb. ile senet defterlerini tutmak; her ay sonunda ödeme ve gider gerçekleştirme çizelgelerini hazırlamak,
- f. Günlük pansiyon tabelasını düzenlemek.

Madde 12- Ambar memuru pansiyonla ilgili işlerin yürütülmesinden müdür yardımcısına karşı sorumludur.

Ambar memurunun başlıca görevleri şunlardır:

- a. Satın alınan eşya, araç-gereç, makine ve erzakın tesliminde hazır bulunmak, muayene edilerek kabullerine karar verilen erzak, araç-gereç, eşya ve makineyi ambar veya depoda özenle korumak; tutmak, gerekli olan yerlere usulüne göre vermek,

- b. Demirbaş eşya esas defteriyle kullanılmaya yarayan erzak, eşya, araç-gereç ve makineye ait ambar ve depo esas defterlerini ve yatılı öğrenci eşya ve gerecini dağıtma defterini tutmak,
- c. “Ayniyat Talimatnamesi” hükümlerine göre demirbaş eşya hakkında gereken işlemleri tamamlamak,
- d. Sayman mutemedi tarafından düzenlenen tabelaya göre erzakı nöbetçi öğretmenin yanında çıkarmak ve tabelayı imza ettirmek,
- e. Depo çıkış pusulalarını düzenlemek ve müdüre imzalatılarak malzemeyi vaktinde ilgililere vermek, okula gelen yiyecek ve gerecin muayenesi ve teslimi için “Ayniyat Talimatnamesi” gereğince yapılması gereken işleri izleyip sonuçlandırmak; bu iş ve işlemlerle ilgili belgeleri saklamak,
- f. Ambar ve depolara giren ve çıkan eşya kayıtlarını, “Ayniyat Talimatnamesi” esaslarına göre zamanında yapmak, malî yıl başında ambar ve depo sayımları sonunda cetvel ve tutanakları düzenlemek.

Madde 13- Aşçı, çalışmalarında diyet uzmanına, diyet uzmanı yoksa müdür yardımcısına karşı sorumludur.

Aşçının başlıca görevleri şunlardır:

- a. Günlük tüketim maddeleri tabelasına göre, kendisine teslim edilen bütün besin maddelerini (varsa diyet uzmanının gözetim ve denetimi altında) mevcut listeye göre en iyi şekilde pişirip hazırlamak, kalitesini ve görüntüsünü bozmadan dağıtımını sağlamak,
- b. Teslim aldığı besin maddelerinin bozulmayacak şekilde saklanması ve eksiksiz olarak hazırlanması, tamamen yerinde sarfını ve ziyan edilmemesini sağlamak,
- c. Mutfakta kullanılan bütün bakır kapların ve gereçlerin daima kalaylı ve temiz bulunmasına dikkat etmek, mutfağın genel temizlik ve çalışma disiplinini sağlamak.

Madde 14- Aşçı yardımcısının başlıca görevleri şunlardır;

- a. Aşçı bulunmadığı zaman onun görevlerini yapmak,
- b. Aşçının vermiş olduğu diğer görevlerini yapmak.

Madde 15- Pansiyonda görevlendirilen diğer yardımcı hizmetler sınıfı personelinin başlıca görevleri şunlardır:

- a. Pansiyon, yemekhane, yatakhane ve tesisler ile eşyalarının temizliğini yapmak,
- b. Pansiyona gelen çeşitli malzeme, araç ve gereci gerekli yerlere taşımak ve yerleştirmek,
- c. Posta ve evrak dağıtım işini okul içinde ve dışında yürütmek,
- d. Mutfak işlerinde yardımcı olmak.
- e. Pansiyon tesislerinde geceleri, mesai saatleri dışında ve tatillerde verilecek nöbet görevini yapmak,
- f. Okul bahçesinin temizlik, bakım ve diğer hizmetlerini yapmak,
- g. Okul idarecileri ve öğretmenlerin verecekleri pansiyon hizmeti ile ilgili diğer işleri yapmak.

Madde 16- Muayene ve Teslim Alma Komisyonu:

Muayene ve Teslim Alma Komisyonu, pansiyonda görevli müdür yardımcısının başkanlığı altında öğretmenler kurulunca bir yıl için seçilen pansiyonda görevli olan iki belletici ve işle ilgili ambar memurundan kurulur. Komisyon usulüne göre satın alınan eşya ve gereçleri şartlarına veya sözleşmeler uyarınca muayenesini yaparak kabul veya geri çevirmesi hakkında gereken işlemi yapar.

Bu Komisyon aynı zamanda “Ayniyat Talimatnamesi” hükümlerine göre her yıl sonunda demirbaş eşya ile kullanılmaya yarayan eşya ve gereçlerin sayımı ve denetlenmesi ile ilgili

ödevleri yapar. Bu komisyonun muayene ve teslim alma işleriyle ilgili kararları okul müdürü tarafından onaylanır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Mali Hükümler

Madde 17- Pansiyonların bütçeleri, malî yıl itibariyle düzenlenir ve Millî Eğitim Bakanlığınca onaylanır.

Madde 18- Pansiyonların her türlü alım-satım, onarım işlemleri 08/09/1983 tarih ve 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu hükümlerine göre yürütülür.

Madde 19- Okul müdürü, pansiyonlarda görevli müdür yardımcısı, belleticiler, memur ve hizmetliler ile nöbetçi oldukları günlerde öğretmenler pansiyon tabelasına dahil edilerek ücretsiz yemek yerler.

Madde 20- Pansiyonların bağlı buldukları okulların öğretmenleri, memurları ve hizmetlileri ile gündüzlü öğrencileri her gün için tabela gereğince kişi basma düzen günlük ücretin % 55'ini ödemek şartıyla pansiyon tabelasına dahil olarak öğle yemeği yiyebilirler. Bunların yemek paraları her aybaşında peşin alınır. Alınacak ücretler hesaplanırken bir önceki ay tabelasının günlük ortalaması esas tutulur. Bunlardan yemek yemeyecekleri günleri ile resmî tatil günleri hesaba katılmaz. Bu suretle yemek parası vermiş olanlara yenilmeyen öğünler için paraları geri verilmez veya ertesi aya devir olunmaz. Ancak, okul bir hafta veya daha fazla süreyle tatil edilirse bu günlere isabet eden ve alınan ücret bir sonraki ayın hesabına aktarılır.

Bakanlık müfettişleri ve Bakanlıkça görevlendirilenler ile başka okullardan gelen öğretmen ve öğrenci grupları, ücretin tamamını ödemek kaydıyla pansiyonda yemek yiyebilirler.

Madde 21- Paralı yatılı öğrencilerden her yıl Bütçe Kanunu ile tespit edilen ücret alınır. Parasız yatılı öğrencilerin pansiyon ücretleri ise aynı miktar üzerinden Devletçe karşılanır.

Madde 22- Paralı yatılı öğrencilerden ücretler ilk taksit öğrencinin pansiyona kayıt olduğu gün, ikinci üçüncü ve dördüncü taksitler ise Kasım, Ocak ve Mart aylarının ilk on günü

içinde olmak üzere dört taksitle alınır. Taksidini zamanında ödemeyen öğrencinin paralı yatılı öğrencilikle ilişkisi kesilir.

Eğitim yılı devamınca paralı öğrenci alınabilir. Herhangi bir taksit devresinde pansiyona kabul olunan öğrenci, taksidinin tamamını ödemek zorundadır. Bir taksit devresi içinde pansiyonla ilişkisini kesen öğrenciye bu devreye ait taksit geri verilmez. Ancak, bir pansiyondan diğer bir pansiyona nakleden öğrencinin önceki okulunca alınan taksit miktarı naklolunduğu okul pansiyonu taksidine sayılır. Naklettiği okulun pansiyon ücreti evvelki pansiyon ücretinden fazla ise bu taksitde ait fark alınır. Eksik ise fark geri verilmez.

Madde 23- Paralı yatılı öğrencilerin ücretleri ile diğer personel ve gündüzlü öğrencilerin yemek paraları, makbuz karşılığı, sayman mutemetlerince alınarak en geç 48 saat içinde saymanlığa yatırılır. Resmî günler bu süreye dahil değildir.

Madde 24- Saymanlıklar, veznelere yatırılan pansiyon ve yemek ücretlerinin % 88'ini pansiyonun bütçesinde gösterilen her türlü giderlerine harcamak, % 12'sini de Maliye Bakanlığınca belirlenen saymanlığa göndermek üzere hesaplarına alırlar.

Maliye Bakanlığının belirleyeceği saymanlıkta toplanan % 12'ler Millî Eğitim Bakanlığının uygun göreceği pansiyonların her türlü giderlerini karşılamak üzere gönderilir. Gönderilen bu paralar yukarıdaki ayırım yapılmaksızın hesaba alınır.

Madde 25- Saymanlıklar, her malî yıl o yıl içindeki tahsil ettikleri pansiyon paralarının miktarını, bu paralardan yapılan harcamaları ve geri kalan miktarı gösteren bir hesap özeti düzenleyerek Millî Eğitim Bakanlığına gönderirler. Pansiyonlarda, yıl içinde harcanmayan paralar ertesi malî yıla devir olunur.

Madde 26- Birden fazla kardeşlerin ikincisinin pansiyon ücretinden % 15 diğerlerinin ücretinden % 20 indirim yapılır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre beşinci ve daha düşük derecede aylık alan Devlet memurları çocuklarından her birine ayrıca % 10 indirim yapılır. Bu indirim farkları Devlet tarafından ödenir.

Pansiyonlarda indirime tabi çocuğu bulunan bu memurlardan vefat edenlerle emekli olanların çocukları buldukları ilköğretim veya orta öğretim kurumlarını tamamlamaya kadar indirimden faydalanırlar.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre mahrumiyet yerlerinde çalışan Devlet memurları, görev yerlerinde çocuğunun devam etmesi gereken orta öğretim kurumu bulunmadığı takdirde, bu okullarda okuma hakkını kazanmış bulunan çocuklarını yatılı okullarda okutmak isterlerse, pansiyon ücret indiriminden faydalanırlar. Bu indirim her yıl Bütçe Kanunu ile tespit olunan pansiyon ücretlerinden en azının çocukların her biri için % 50'si oranındadır. İndirim sonunda çıkan fark Devlet Bütçesinden ödenir. Öğrenim yılı içinde mahrumiyet bölgesi olmayan yerlerdeki bir göreve atanan veya ölen veyahut emekliye ayrılan memurların çocukları için yapılan indirim, bulduktan ders yılı sonuna, kendi isteği ile atananlar için de atandıkları tarihteki taksit dönemi sonuna kadar devam eder. Bu hükümden yararlananlar yukarıdaki paragraf hükümlerinden yararlanamazlar.

Sınıfta kalan çocuklara aynı sınıf için belirtilen indirimler yapılmaz.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Pansiyonun Sağlık ve Beslenme İşleri

Madde 27- Pansiyonun sağlık görevlileri şunlardır:

- a. Doktor,
- b. Hemşire veya sağlık memuru,
- c. Hasta bakıcı.

Madde 28- Doktorun başlıca görevleri şunlardır:

- a. Her öğretim yılında parasız yatılı ve paralı yatılı öğrencileri en az bir defa genel sağlık muayenesinden geçirerek sonuçlarının her birinin dosyasındaki sağlık sayfasına yazılmasını sağlamak; sağlık durumları bakım altında bulunmayı gerektiren öğrencileri ayırarak bir listesini müdürlüğe vermek, bu öğrencilere verilecek güçlendirici besinleri ve ilaçları belirtmek, bu gibi öğrencileri sık sık muayene etmek,
- b. Her gün okul müdürünün belirteceği saatte okula gelerek muayeneye gönderilen öğretmen, belletici, memur, öğrenci ve hizmetlileri muayene etmek ve durumlarını bir deftere yazarak her biri hakkında gereken önlemleri almak,

c. Reviri yönetmek ve revirde yatan hastaları tedavi etmek, gerekli ecza ve ilaçların revirde bulundurulmasını sağlamak,

d. Öğrencilere verilen yiyecek ve içeceklerin cinsine ve kalorisine dikkat etmek. Yemekhane, yatakhane, banyo, çamaşırhane ve diğer kısımları sağlık bakımından sık sık kontrol ederek gerekli gördüğü tedbirlerin alınmasını okul müdürlüğüne bildirmek ve uygulamasını sağlamak.

Madde 29- Pansiyonun sağlık işlerini yürütmek üzere görevlendirilen doktor dışındaki sağlık personelinin başlıca görevleri şunlardır:

a. Doktorun ve müdür yardımcısının emirlerine uygun olarak revire ait işleri, hasta bakımı, ilaçların verilmesi, enjeksiyonların yapılması, revirdeki hastaların beslenme ve öğrencilerin sağlık fişlerinin düzenlenmesi ile ilgili işleri yapmak,

b. Okul beden eğitimi ve sınıf öğretmeni erinin yardımı ile yılda bir defa öğrencilerin boy ve ağırlıklarını ölçerek dosyalarındaki sağlık sayfalarına yazılmasını sağlamak,

c. Öğrencilerin katılacakları millî bayram, diğer törenler ile her türlü eğitici kol faaliyetlerine ilişkin toplantı, gezi ve çalışmalara katılmak,

d. Revirin düzenini ve temizliğini sağlamak,

e. Kendine teslim edilen eşyanın ve ilaçların iyi bir şekilde muhafazasını ve kullanılmasını sağlamak,

f. Okul yönetiminin ve doktorun vereceği sağlıkla ilgili diğer işleri yapmak.

Madde 30- Pansiyonun sağlık işleri ile ilgili diğer hususlar şunlardır;

a. Hafif bir hastalık geçiren öğrenciler revire yatırılır. Uzun süre tedavisi gerekenlerle ateşli ve bulaşıcı hastalıklara tutulandan paralı yatılı olanlar velilerinin yanına, parasız yatılı olanlar ise hastaneye veya prevantoryuma veyahut sanatoryuma gönderilirler.

b- Pansiyonda kalan okul yöneticileri ile öğretmen, belletici, memur ve hizmetliler hafif hastalıklarında kendi yatak odalarında istirahat edebilirler. Ancak, bunların öğrenciye

ayrılan yerlerde yatmamaları, ateşli ve bulaşıcı hastalıklara tutulanların okul dışında tedavi edilmeleri gerekir.

c. Ders yılı sonunda pansiyonun genel sağlık durumu ile ihtiyaçları, ders yılı içinde öğrenciler arasında çıkan hastalıklarla alınan tedbirleri ve öğrencilerin genel olarak sağlık durumlarıyla alınması gereken tedbirleri bildiren bir rapor düzenlenir.

Madde 31- Okul mutfağına tabela dışında hiçbir yiyecek sokulmaz. Özel yemekler pişirilmez. (Hasta yemekleri ve ders uygulaması gereği yapılan yemekler dışında).

Madde 32- Yemekhane dışına yemek çıkarılmaz ve yemek zamanları dışında yemekhanede kimseye yemek verilmez. Revirde yatan hasta öğrencilerin yemekleri revire gönderilir.

Madde 33- Revirde tedavi edilmekle bulunanlar ile sağlıkları yönünden özel bakımları ve ayakta tedavileri gereken öğrencilerle eğitici çalışmalara katılıp özel yemek verilmesi gerekenlere doktorun tespit edeceği veya ek olarak verilmesini gerekli göreceği yemekler verilebilir.

Madde 34- Her gün verilecek yemeklerin türleri ve nicelikleri bir öğrenciye gerekli olan besin maddelerini, kaloriyi ve vitaminleri sağlayacak nitelikte olmalıdır. Yemek listeleri okul doktorunun varsa diyet uzmanının görüşleri de alınarak okul idaresince düzenlenir. Listelerin düzenlenmesinde öğrencilerin istek ve ihtiyaçları mevsim ve bütçe durumu göz önünde bulundurulur.

Madde 35- Öğretim programlarında yemek pişirme ve beslenme konuları bulunan okullarda, yemek yemeye hakkı olan öğrencilere, uygulamalı derste kullanmak üzere istihkakı olan erzak ders malzemesi olarak verilebilir.

Madde 36- Hazırlanan yemekler kontrol edilmeden öğrencilere verilmez. Yemeklerden birer porsiyon 24 saat buzdolabında bekletilir.

Madde 37- Ekmekler dilim halinde hazırlanarak herkesin yiyeceği kadar verilir. Serviste savurganlığı önleyici tedbirler alınır.

Madde 38- Evcil, izinli, raporlu ve diğere nedenlerle okulda bulunmayan öğrenci ve personel, bulunmadıkları sürece tabelaya konulmaz.

Madde 39- Okulun tatil olduğu zamanlarında okulda kalmak zorunda olan öğrencilerin pansiyon hakları yıl içindeki gibi sürer. Diğere görevliler için tatillerde yemek çıkarılıp çıkarılmamasına okul müdürü karar verir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Çeşitli Hükümler

Madde 40- Pansiyonlar için bütün defter, çizelge, dosya ve hesapların okulun gündüzlü kısımları ile ilgili kayıtlardan ayrı tutulması gerekir. İlgili maddelerde yazılan hesap, demirbaş hizmetleri ve satın alma işleri ile ilgili olan defter ve çizelgelerden başka şu defterler, çizelgeler ve dosyalar tutulur.

- a. Gündelik defteri,
- b. Ambar esas defteri,
- c. Ambar hesaplarını denetleme defteri,
- d. Günlük tabela (yiyecek ve yakacak için ayniyat isteme pusulası yerine kullanılır.),
- e. “Ayniyat Talimatnamesi” ne göre tutulması gereken liste ve pusulaların, muayene raporları ve çizelgeler, tutanaklar, müsbet kağıtların asıl ve örnekleri,
- f. Öğrenci taksit defteri, öğrenci taksitleri ile ilgili gönderme pusulalarının, örnekleri alındıların dip koçanları,
- g. Öğrenci eşya dağıtım defteri,
- h. Revir defteri,

ı.Eczane defteri, (ambar esas defterinin yardımcı defteri olarak tutulur), i. Her gün tabelaya giren öğrenci, memur, öğretmen, belletici ve hizmetlilerin adlarını belirleyen tabela mevcudu defteri,

j. Yatılı öğrenci yoklama defteri,

Madde 41- Bütün defterlerde çizelge ve dosyaların kazıntısız ve silintisiz yazılması gerekir. Yanlış yazıldığı takdirde yazının veya rakamın üzeri okunacak şekilde çizilir ve doğrusu yazılır.

ALTINCI BÖLÜM

Son Hükümler

Madde 42- Bu Yönetmeliğin yürürlük tarihinden evvel yayımlanmış olan “Lise ve Ortaokullar Yönetmeliği”, “Meslekî ve Teknik Orta Öğretim Kurumları Yönetmeliği”, “İmam-Hatip Okulu İdare Yönetmeliği”, “Yatılı-Pansiyonlu İlkokullar Yönetmeliği”ndeki pansiyonla ilgili hükümler yürürlükten kaldırılmıştır.

Madde 43- Sayıştay Başkanlığının görüşü alınmak suretiyle hazırlanan bu Yönetmelik 01/01/1983 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 44- Bu Yönetmelik hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür (mevzuat.meb.gov.tr).

2.3. Yatılı Okullar İstatistiği (2007–2008)

2007–2008 Öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığına bağlı pansiyonların; sayıları, kapasitesi, paralı ve parasız yatılı olarak kalan öğrenci sayılarının Bakanlıklara göre dağılımı verilmiştir.

Öğrenci Pansiyonları (sgb.meb.gov.tr).

2007–2008 Öğretim Yılı

A.Toplam

B. Erkek

C.Kadın

Öğretim Dairesi	Pansiyon sayısı	Pansiyon kapasitesi	Parasız Yatılı öğrenci sayısı	Paralı Yatılı öğrenci Sayısı	Pansiyonda Kalan öğrenci sayısı		
					A	B	C
Genel Toplam	1920	400494	308930	8932	317862	213920	103942
İlköğretim Genel Md.	603	211159	159655	-	159655	10789	58866
Ortaöğretim Genel Md.	450	70868	53725	5138	58863	36406	22457
Erkek Tek. Öğ. Genel Md	185	28638	21861	1489	23350	20891	2459
Kız Teknik Öğ. Genel Md.	62	8374	6982	62	7044	1262	5782
Ticaret ve Turizm Öğ. Genel Md.	68	8318	6458	544	7002	4921	2081
Öğretmen Yet. ve Eğ. Genel Md.	131	24152	20727	1051	21778	12394	9384
Din Öğretimi Genel Md.	341	40357	34046	644	34690	34393	297
Özel Öğretim Reh. ve Danış. Hizmetleri Genel Md.	72	7590	4612	-	4612	2864	1748
Sağlık İşleri Daire Başkanlığı	8	1038	864	4	868	-	868

BÖLÜM III

İŞ TATMİNİ LİTERATÜRÜ

1980’li yıllarda özellikle ABD’de yöneticiler bir örgütsel kültürün çalışanları ve örgütleri etkileyebilme yollarını giderek artan ölçüde fark ettikçe, örgütsel kültür konusundaki yayınların popülerliği dalga dalga yayılmıştır. Öte yandan, iş tatmini de örgütsel araştırmalar çerçevesinde geniş bir biçimde incelenmiştir. İş tatmini, hem küresel bir yapı, hem de çok boyutlu ve çok yönlü bir kavram olarak tanımlanmış ve ölçülmüştür (Demir, 2007).

3.1. İş Tatminin Tanımı ve Önemi

İş tatmini, bireyin sahip olduğu işi ve işinde harcadığı toplam süre hayatının önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Bu nedenle, bir çalışan olarak bireyin işinde tatmini ya da tatminsizliği, gerek birey gerekse içinde bulunduğu örgüt ve toplum için önemli sonuçlar doğurmaktadır. Çalışanın çalışma hayatı boyunca gördükleri, yaşadıkları, sevinç ve üzüntüleri olacak; tüm bunların sonucu olarak işine veya kuruma karşı tutumları oluşacaktır. İş tatmini bu tutumların genel yapısı ya da en basit şekliyle, çalışanın işine karşı gösterdiği genel tutumudur. İşe karşı tutum olumlu veya olumsuz olacağına göre, iş tatmini, “bireyin iş tecrübelerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh halidir.” şeklinde tanımlanabilir (Erdoğan, 1996).

İş tatmini, kişinin işle ilgili değerlerinin işte karşılandığını algılaması ve bu değerlerin bireyin ihtiyaçları ile uyumlu olması olarak tanımlanmakta, bir başka deyişle iş tatmini iş görenin işini ya da iş hayatını değerlendirmesi sonucu duyduğu haz ya da ulaştığı duygusal doyum olarak ifade edilmektedir (Güler, 1990).

Bireyin işine karşı olumlu bir tutum geliştirmiş olmasının, bazı davranışsal ve yönetsel sonuçları vardır. Konuyla ilgili olarak yapılan çalışmalarda çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlıklarıyla iş tatminleri arasında yüksek bir korelasyon bulunduğu bulgularla kanıtlanmıştır (Tınaz, 2005).

İş tatmininde üç önemli etken vardır. Bunlardan ilki, iş tatmini, iş durumuna duygusal bir tepkidir. Bu nedenle, görülemez, ancak anlaşılır. İş tatmini genellikle çıktılarının beklentileri

ne kadar karşıladığı veya aştığına göre belirlenir. Örneğin, eğer örgüt üyeleri aynı bölümdeki diğer üyelere göre çok daha fazla çalıştıkları halde işlerine, iş arkadaşlarına ve yöneticilerine karşı olumsuz bir tutum geliştireceklerdir. Bu üyelere iş tatminsizliği olacaktır. Diğer taraftan, üyeler kendilerine eğer çok iyi davranıldığını, adil bir ücret sistemi olduğunu hissediyorsa işlerine karşı olumlu bir tutum geliştirebilirler (Çetinkanat, 2000).

3.2. İş Tatmini ile İlgili Kavramlar

İş tatmini ile ilgili başlıca kavramlar örgütsel bağlılık, iş ruh hali-moral, motivasyon, gönüllülük, sosyalleşmedir. İş tatmini konusunun anlaşılabilmesi için açıklanması gereken bu kavramlar aşağıda incelenecektir.

3.2.1. Örgütsel Bağlılık

Araştırmalar iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında güçlü bir ilişkinin varlığını ortaya koymuştur. Örgütsel bağlılık iş tatminiyle yakından ilişkili bir kavram olarak örgütsel davranış literatüründe üzerinde durulan ve araştırma yapılan konuların başında gelmektedir. Son yıllarda örgütsel bağlılık çalışmalarına duyulan ilgi giderek artmaktadır. Örgüte bağlılık gösteren bireylerin, aynı zamanda yüksek düzeyde üretken oldukları; sadakat, verimlilik ve sorumluluk duygusuyla hareket ettikleri ileri sürülmektedir (Balay, 2000).

Balay (2000), Türkiye’de yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılık kavramının, örgütsel bağlılık ve örgütsel adanmışlık olarak iki anlamda kullanıldığını ifade etmektedir.

Örgütsel bağlılık, bireylerin bir bütün olarak örgütleri ile ilgili düşünce ve inançları olarak tanımlanmaktadır (Demir, 2007).

İşinde daha doyumlu olan öğretmenler, okulun kurumsal mekanizmasının bir parçası olarak hem formal hemde informal liderlik ve işbirliği sürecine etkin olarak katılırlar. Böylece disiplin, okul geliştirme planlama personel seçimi gibi önemli kararların katılımcısı olurlar (Balay, 2000).

3.2.2. İş Ruh Hali, Moral

İş Ruh halleri, kişinin işlerini yerine getirdiklerinde ya da işlerini yaptıklarında kendilerini nasıl hissettikleri olarak tanımlanabilir. Çalışanlar olumlu ruh halleri içindeyken, kendilerini heyecanlı, coşkulu, aktif, güçlü ya da atak hissederler; olumsuz ruh halleri içindeyken de, sıkıntılı, ürkek, alaycı, düşmanca tavırlı ya da tedirgin hissederler. İşle ilgili olmayan çok sayıda faktör çalışanın işteki ruh halini etkileyebilecek potansiyele sahiptir. Örneğin nişanlanmak, bir çalışanın hem işte hem iş hayatı dışında çok iyi bir ruh hali içinde olmasını sağlayabilir. Buna karşılık çalışanın evinde eşiyle tartışması onun kötü bir ruh haline girmesine neden olabilir (Demir, 2007). Olumlu iş ruh hallerinin ve bireye sürekli moral sağlayacak koşulların oluşturulması iş tatminini olumlu yönde etkileyecektir. Bu bağlamda bireyin enerjisini artıran, geleceği hakkında umut ve beklentilerini kuvvetlendiren, ona yaşama gücü sağlayan değerler bütünü kavramasına imkan verilmelidir. Kişi, yaşamını sürdüreceği geleceğe dönük umut ve beklentilerini gerçekleştireceği bir işyerinde çalıştığına inanmalıdır (Eren, 2004).

Moral tanımlanmakta güçlük çekilen ve zor ölçülebilen, sosyal ve psikolojik bir kavram olup, birey için kullanıldığı gibi grup içinde kullanılmaktadır. Moral kısaca bir insana veya insan grubuna hâkim olan iklim veya atmosfer olarak tanımlanabilir (Eren, 2004). Moral devamlı değişiklikler gösteren, yükselip alçalan dinamik bir kavramdır. Dolayısıyla, çalışanın moralinin sürekli desteklenerek yükseltilmesi sağlanmalıdır. Gerek moral düzeyinin yüksek olması gerekse iş ruh hallerinin olumlu olması iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir.

3.2.3. Motivasyon

Motivasyon, bireylerin belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleri ile davranışları ve bu doğrultuda gayret göstermeleri olarak tanımlanabilir (Demir, 2007). Motivasyonu iki temel özelliği vardır: Bunlardan ilki, motivasyonun kişiye özgü olmasıdır. Bir başka deyişle, bir kimseyi motive eden herhangi bir durum veya olay bir başkasını aynı derecede motive etmeyebilir. İkinci özellik ise, motivasyonun ancak insan davranışlarında gözlenebilmesidir. Bu nedenle, yöneticilerin, çalışanların davranışlarını yorumlamaları ve bu yorumlamanın sonuçlarına göre onları motive edecek unsurlar bulmaları ve geliştirmeleri gerekmektedir. Bu bağlamda motivasyon kişinin iş yapma, faaliyette

bulunma, sonuç alma arzu ve çabası ile yakından ilgilidir. Bireyin yaptığı işten memnun olmasında, tatmin duymasında ve doyum sağlamasında motivasyon önemli bir rol oynamaktadır (Koçel, 2003).

3.2.4. Gönüllülük

İş tatmini ile ilgili bir kavramda gönüllülük kavramıdır. Örgütsel bağlılığın sonucu olan gönüllülük “çalışanların bir talimata yazılı kurallara dayalı olmaksızın örgüt içindeki biçimsel görevlerinin ötesinde ortaya koydukları, örgütsel etkinliği artıran ve fayda sağlayan gönüllü davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Gönüllülüğün temelinde, bireylerin sadece kendi istekleri doğrultusundaki işe yönelik davranışlar yatar. Çalışan herhangi bir yazılı kural ve zorlama olmaksızın gönüllü olarak ve örgütlerin ödül sistemiyle bağlantısız bir şekilde kendiliğinden bu davranış ortaya koymaktadır (Demir, 2007).

3.2.5. Sosyalleşme

Sosyalleştirme eğitimi yeni işe başlayanlara verilen kısa süreli eğitimidir. Bu eğitimin amaç yeni işe başlayanların işe işin gerektirdiği yetki ve sorumluluklara, çalışma arkadaşlarına, iş yeri kültürüne alışmasına sağlamaktır. Bu eğitimle işe başlayan öğrenmesi kolaylaştırarak hata yapma ihtimali azaltılmaya çalışılır ve çalışanın kendine güven duyması sağlanır. Sosyalleştirme eğitimi çalışanda olumlu tutum yaratarak iş tatminini artırıp örgüte bağlılık duygusunu geliştirir böyle verimlilik ve kalite artar (Yüksel, 2000).

İş görenin örgüte uyumu, başarılı olması ve iş doyumunu sağlaması sosyalleşme sürecinin önemli işlevlerindedir. Bireyin başarılı bir sosyalleşme sürecinden geçmesi onun örgüte bağlılığını, başarısını ve uyumunu büyük ölçüde artıracaktır. Bunun yanında bireyin başarısız sosyalleşme yaşantısı onun örgütten ayrılmasına zemin hazırlayacaktır. Böyle bir sonuçtan hem birey hem de örgüt zarar görecektir. Sosyalleşme sürecinin bu işlevi, onun birey ve örgüt açısından önemini ortaya koymaktadır (Balcı, 2003).

3.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatminini etkileyen faktörler iki grupta incelenebilir.

Bireysel Faktörler,

İş ve örgütle (kurum) ilgili faktörler.

Söz konusu faktörler burada daha çok iş tatmini ile ilişkileri çerçevesinde incelenecektir.

3.3.1. Bireysel Faktörler/Nedenler

Çalışanların çok sayıda bireysel özelliğinin ve kişisel değişkenlerinin iş tatminini farklı şekillerde ve karmaşık biçimde etkilediği, iş tatminiyle ilgili olarak yapılan araştırmalarda ortaya konulmuştur (Demir, 2007).

3.3.1.1. Yaş

Bu değişkenle ilgili olarak yapılan araştırmaların bulguları, yaş ve iş tatmini arasında genellikle olumlu bir bağlantı olduğu doğrultusundadır. Bireyler yaşlandıkça yaptıkları işten daha fazla doyum almaya başlarlar. Yaşlanan kişinin yaşamdan beklentileri daha azdır. Aynı zamanda kurumda almış olduğu kıdem nedeniyle de hem sosyal ortama hem yaptığı işe alışmıştır. Genç bireylerin beklentileri ise daha yüksektir. Daha yavaş alışkanlık kazanırlar. Bazı istisnalarla birlikte genel kanı, iş tatminin yaşla doğru orantılı olarak arttığı yönündedir (Tınaz, 2005).

3.3.1.2. Cinsiyet ve Medeni Durum

Cinsiyet ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışan araştırmaların sonuçları farklı bulgular ortaya koymuştur. Bunların bazılarında cinsiyete bağlı olarak tatmin düzeyleri arasında önemli bir fark bulunmamıştır. Bazı sonuçlar kadınların erkeklerden; bazıları ise, erkeklerin kadınlardan daha fazla iş tatminine ulaştıklarını göstermiştir. İş tatmininde cinsiyet farkları kapsamlı olarak araştırılmış erkekler ve kadınlar arasındaki tatmin seviyesine ilişkin kesin kayıtlar elde edilmemiştir (Demir, 2007).

3.3.1.3. Eğitim

Eğitimle iş tatmini arasındaki ilişki tek yönlü olarak olumlu ya da olumsuz olmayıp, hem olumlu hem de olumsuz bir ilişki niteliğindedir. Eğitimle iş tatmini arasında çok güçlü olumlu bir ilişkinin olmayışının muhtemel sebebi, eğitimin iş tatmini üzerinde olumsuz, aynı zamanda olumlu etkilerinin olabilmesidir. Eğitimle iş tatmini arasındaki olumsuz ilişki, eğitimin iş beklentilerini ve isteklerini, işten beklenenlerden ve bu beklentiler sonucunda elde edileceklerden daha fazla artırmasından kaynaklanmaktadır. Yüksek beklentiler ve bu beklentilere karşılık oluşturmayan sonuçlar işle ilgili tatminsizliği daha

fazla artırmaktadır. Örneğin üniversite mezunu bir kişi, üniversite mezunu olmayı gerektirmeyen işlerde çalışırsa, bu işten, üniversite mezunu olmamış, ortaokul ya da lise mezunu olması durumunda alacağı tatminden daha az tatmin olma eğilimindedir (Demir, 2007).

3.3.1.4. İş Tecrübesi ve Konum

İş tatmininin ve moralin, örgüt içinde hiyerarşik yapıya bağlı olarak farklılık gösterdiği yapılan bazı çalışmalarda ortaya konmuştur. Farklı statülerin ve iş düzeylerinin değişik ihtiyaçlarının tatmine imkân sağlandığına dair bazı göstergeler mevcuttur.

İş tecrübesi ve çalışma süresi ile iş tatmini arasındaki ilişki batıda yapılan araştırmalarda, aynı yaş gibi U şeklinde bir eğri niteliğinde bulunmuştur. Hindistan'da yapılan bir araştırmada ise, hem olumlu hem de olumsuz ilişkilerin bulunduğu ortaya konulmuştur.

İş tecrübesi daha fazla olan insanların işlerinde anlaşılır ve açık olmayan talimatlar, arkadaşlarından saygı görmeme, işle ilgili bazı çatışmalar ve problemler yaşasalar dahi, işlerini ve iş ortamlarını saygı değer bulmaktadırlar (Demir, 2007).

3.3.1.5. Kişilik Özellikleri

Bir bireyin kişiliği, bir iş hakkında duygu ve düşüncelerinin olumlu ya da olumsuz olmasını etkilemektedir. Örneğin beş büyük faktör kişilik boyutlarından dışa dönüklük boyutunun ağır bastığı bir insanın, bu özelliği düşük olan bir insana göre daha yüksek bir iş tatmin düzeyine sahip olması ihtimali fazladır (Demir, 2007).

Kendine güvenen, öz benlik duygusunu yüksek düzeyde gerçekleştiren iş görenler, bu özelliklerini daha aşağı düzeyde gerçekleştirenlerden daha çok doyum sağlayabilirler. Özgerçekleştirme düzeyine ulaşan bir iş gören, savaşımlı isteyen işe karşı daha yüksek değer verir, başarıya daha çok güdülenir, daha yüksek sorumluluk alır, adil yükselmeye daha çok yandaş olur, övülmeye onaylanmaya daha az gereksinim duyar, eleştiriden daha az kırılır; işiyle ilgili çatışmaya, kaygıya daha az düşer; uyum mekanizmalarına daha az başvurur (Başaran, 2004).

3.3.1.6. Beceri ve Yetenek

Çalışanların iş tatminini sahip oldukları yetenek ve becerileri de önemli ölçüde etkilemektedir. Becerilerin temel özellikleri üç başlık altında toplanabilir; birinci özelliği hem zihinsel, hem de bedensel işlemleri kapsamaktadır. Becerilerin ikinci özelliği ise öğrenilmiş olmalarıdır. Becerilerin üçüncü özelliğini ise bir takım süreç veya hareketlerin zamanlı bir sıra izlemesi oluşturur. Bireyler sahip oldukları becerileriyle, çalıştıkları kurumlara geldikleri gibi, belli bir süre çalıştıktan sonra da bazı beceriler elde ederler. Kuruma girerken bireyin sahip olduğu beceriler, eğitim düzeyi ve önceki iş deneyimleri ile belirlenmiştir. Öte yandan, bireyler belli bir süre çalıştıktan sonra edindiği deneyimler sonucunda da yeni beceriler elde edebilirler. Becerilerle yakın ilişkisi bulunan yetenekler, bireylerin belli becerileri ve bilgileri edinmedeki başarı düzeylerini belirlemektedir. Bir başka deyişle yetenekler, belli konulardaki kapasite ve yatkınlıklardır. Bu nedenle daha önce iş deneyimi olmayan bir bireyin bir kuruma girerken yetenekleri önemlidir. Bireyin sahip olduğu yetenekleri, onun iş için gerekli becerileri ne kadar çabuk ve iyi öğreneceğini belirler (Baysal ve Tekarslan, 1996).

Bireyin sahip olduğu yetenek ve becerileriyle birlikte, sonradan kazandığı becerileri işinde başarısında ve dolayısıyla elde edeceği tatminde büyük rol oynamaktadır. Çünkü sahip olması gereken yetenek ve beceriler olmadan bireyin yaptığı işten zevk alması bir başka deyişle tatmin olması mümkün olmamaktadır (Demir, 2007).

Çoğu iş gören kendi yetenekleri doğrultusunda bir işte çalışmayı arzu eder. Kendi ilgi, istek ve yetenekleri doğrultusunda bir işte çalışanlardan işiyle ilgili olarak doyum elde etmeleri beklenir. İşte doyum ve getireceği isteklilik örgüt amaçlarına hizmet eder. Kurumda çalışan personel o kuruma birtakım bilgi ve becerilerle gelmiştir. Kurumda çalıştığı müddetçe bilgi ve becerisinin gelişmesi ve bunu işinde rahat bir şekilde kullanmak isteyecektir. Kişi, bilgi ve becerisini kullanabildiği ölçüde işinden zevk alacak ve işine olan tutumu olumlu olacaktır. Maslow'un motivasyon teorisinde kişiyi motive eden faktörlerden birisi kendini gerçekleştirme ihtiyacı olup işletmede işgörenin bilgi ve becerisini kullanabilmesi bu faktörlerle ele alınabilir.

Bireyin sahip olduğu yetenek ve becerileriyle birlikte, sonradan kazandığı becerileri işinde başarısında ve dolayısıyla elde edeceği tatminde büyük rol oynamaktadır. Çünkü sahip

olması gereken yetenek ve beceriler olmadan bireyin yaptığı işten zevk alması ya da başka deyişle tatmin olması mümkün olmamaktadır (Demir, 2007).

3.3.1.7. Değerler

Değerlerin iş tatmininin düzeyi üzerinde etkisi çoktur. Çünkü değerler, iş görenin işin sonuçlarına ve işteki davranışlarının nasıl olduğunu gösterirler. Bir kişi güçlü asıl iş değerleri ile zayıf asıl iş değerlerine sahip olabilir. Bu değerler iş doyumunu etkiler. Örneğin, geçici iş değerleri daha az iş doyumunu sağlamaktadır.

Değerler, bireylerin önem verdiklerini tanımlayarak istekleri, tercihleri, arzu edilen ve edilmeyen durumları gösterir. Değerler davranışı anlamada önemli anahtarlardan birisidir. Toplum ile kişinin işteki yaşamı arasında yaptığı kıyaslama işgörenin doyumunu belirler. Bu iki yaşantı koşulları birbirine ne kadar yakınsa işgörenin doyumunu o kadar artar (Kartal, 2007).

3.3.2. Örgütsel (Kurumsal) Faktörler

İş ve örgüt ile ilgili olarak çeşitli faktörler iş tatminini farklı yönlerden etkilemektedir. Bu konuda şu faktörler üzerinde durulabilir: İş özellikleri ve çalışma koşulları, maaş ve ücret, gelişim ve terfi fırsatları, iş stresi, yönetim tarzı ve liderlik davranışları, insan ilişkileri ve iletişim, çalışma arkadaşları, sosyal etki ve sosyalleşme, iş doyumunu ve doyumsuzluğu.

3.3.2.1. İş Özellikleri ve Çalışma Koşulları

İşgörenin, çalıştığı işi beğenmesi, işten doyumun başta gelen etkenidir. İşgörenin işini beğenmesi de aşağıdaki koşullara bağlıdır: (Başaran, 2000).

1. İşgörenin yeteneklerini kullanmaya elverişli olması,
2. Yenilikleri öğrenmeye, gelişmeye olanaklı olması,
3. İşgöreni yaratıcılığa, değişikliğe ve sorumluluk almaya yönlendirilmesi,
4. İşin sorun çözmeye dayanması

İş özellikleri ve işin kendisi çalışan tatminini etkileyen en önemli faktörlerdendir. Çalışanların motivasyonu ve buna bağlı olarak iş tatminlerini artırmak için onları yaptıkları

işin önemli ve anlamlı olduğuna inandırmak gerekir. Çalışanlara, işlerine yaptıkları katkının önemli sonuçlar doğurduğunun hissettirilmesi iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir. İşte gerçekten gereksiz ve ortadan kaldırılabilir bir takım görev ve sorumlulukların kaldırılması daha yüksek verimlilik ve tatmini beraberinde getirecektir (Demir, 2007).

Genel olarak, işgörenler, sıcaklığı, nemi havalandırması, ışığı, sessizliği, rahatlığı, tehlikesiz oluşuyla çalışmaya elverişli koşulları olan işi ve işyerini yeğlerler. Yine çoğu işgören, işyerinin evlerine yakın; çalıştıkları binanın yeni temiz; işleri için gerekli olan araç gereçlerin iyi, kullanılabilir olmasını isterler. İşgörenlerin, fiziksel gereksinimlerini karşılayacak çalışma koşullarını aramaları; amaçlarını gerçekleştirecek araç gereç istemeleri hem verimlilik hem de işten doyum için gereklidir. Çoğu kez işgörenler, kaygı ve düş kırıklıklarını, işe karşı olumsuz tutumlarını, ruhsal sorunlarını, çalışma koşullarından yakınlıkla yansıtır (Başaran, 2004).

3.3.2.2. Maaş ve Ücret

Örgütçe, işgörenin emeği karşılığında sağlanan ödeme (para, ekonomik yararlar, toplumsal haklar, olanaklar vb.), işten doyumun sağlanmasında işin niteliği kadar önemlidir. Ödeme yalnız emeğin karşılığı olarak değil, işteki başarının karşılığı olarak da görülür. Ödeminin az görülmesi işten doyumunu azalttığı gibi denklik duygusunu azaltır (Başaran, 2000).

Uzun zamandır çoğu araştırmacıların düşüncesi iş tatminiyle ücret arasında oldukça düşük bir korelasyonun olduğu yönündedir. Çeşitli araştırmacılar bu faktörün öneminin gereğinden fazla büyütüldüğüne işaret etmektedirler. Fakat bu elbette ücretin önemsiz sayılması anlamına gelmemelidir (Gülner, 2007).

3.3.2.3. Gelişim ve Terfi Fırsatları

Ücret gibi yükselme olanağı da, işgörenin doyumunda önemlidir. Yükselme olasılığının yüksekliği, sıklığı, adil olmasıyla yükselme isteğinin işgörence duyulması bu değişkenin doyum sağlayıcılık niteliğini artıran öğeleridir (Başaran, 2000).

Çalışanlar işlerinde yükselme olanaklarına sahip olmak isterler. Bunun en önemli nedenlerinden biri; çalışanların deneyim kazandıkça işlerinin monotonlaşması bunun bir

sonucu olarak da çalışanların yetkilerini ve sorumluluklarını yetersiz bulmaklarıdır. Dolayısıyla daha yüksek yetki ve sorumluluklara sahip olmak isteyeceklerdir. Yükselme yolları tıkanan yöneticilerin çoğu zaman çalışma azmi ve heyecanlarının azalacağı muhakkaktır (Gülner, 2007).

3.3.2.4. İş Stresi

Stres bireyler üzerinde etki yapan ve onların davranışların verimini başka insanlarla ilişkilerini etkileyen bir kavramdır. Ayrıca insanın kişilik özellikleri bu etkilerin tesirinde kalmaktadır. Bireyin vücut sistemi harekete geçmektedir (Eren, 2004). Stresin iş yaşam üzerindeki etkisi çok karmaşık bir yapı göstermektedir. Yaşantımızın büyük bir bölümünü geçirdiğimiz işte tatmin ve kimlik büyük bir öneme sahiptir (Can, 2002). İş stresi kişilerin ve işlerin ilişkilerinden doğan insanın normal fonksiyonlarından alıkoyan değişiklikler getiren bir durum olarak tanımlanabilir (Erdoğan, 1996). Bu bağlamda örgütsel yapıya bağlı olarak çıkan stres, çalışanın tatminini olumsuz yönden de etkileyecektir. İş stresi her şeyden önce kişinin işi ve iş ortam algılamasıyla ilgilidir. Çalışan aynı örgüt içinde farklı rolleri üstlenmek zorunda kaldığında kişi rol çatışması yaşayabilir ve sonuçta örgütsel stres çıkabilir. Kişi yönetici rolü ile arkadaş rolü arasında kalabilir. Çalışanın yönetici ve iş arkadaşlarıyla iyi iletişim kuramaması ve onlar tarafından dışlanması iş stresinin başka kaynağını oluşturabilir (Demir, 2007).

3.3.2.5. Yönetim Tarzı ve Liderlik Davranışları

Çalışan tatmininde, onların sahip oldukları kendilerine özgü değerlerin, önyargılarının ve fikirlerin yönetim tarafından motivasyon aracı olarak kullanılmasının büyük önemi vardır. Yönetimin çalışanların sahip olduğu motivasyonel enerjiyi onun tatminsizliğini ortadan kaldırmaya yönelik olarak kullanması gerekmektedir. Çalışanların sahip olduğu motivasyonel enerji çeşitli faktörlerin etkisiyle bloke edilebilir. Örneğin iş yerinde tutulmayan sözler, iş arkadaşlarıyla yaşanan çatışmalar, kişinin pozitif enerjisini negatif tutumlara ve davranışlara çevirerek bir tatminsizlik sebebi olabilir. Yöneticinin bu tür blokajları ortadan kaldırmak için kullanacağı yöntemlerden biri onun kararlara katılımını sağlamak olabilir (Demir, 2007).

3.3.2.6. İnsan İlişkileri ve İletişim

İnsan ilişkileri, bir örgütteki insanları birleştirip ahenkleştirerek, çalışma durumuna sokmayı amaç edinen bir yönetim eylemidir. Böylece o insanların hem işbirliği ve verimi artar, hem sosyolojik, ekonomik ve psikolojik gereksemeleri karşılanmış olur (Bursalıoğlu, 2002).

İletişimin en genel haliyle bireyler arasında gerçekleşen duygu, düşünce ve bilgi alışverişi olarak tanımlamak mümkündür. Örgütlerde sağlıklı bir iletişim ortamı yöneticilerin ve çalışanların karşılıklı ne istediklerinin bilinmesini ve bu doğrultuda işlerin gerçekleşmesini sağlayacaktır. Doğru ve eksiksiz bir iletişim sağlanamadıkça hiçbir şey istenilen şekilde gerçekleşmeyecek, örgüt içi motivasyon zayıflayacak çeşitli olumsuzluklar yaşanacaktır. Sağlıklı bir iletişimde, farklı algılamalar ve uygulamalar önlemek için iletilmek istenen mesaj açık net anlaşılır olmalı ve iletilen mesajın nasıl algılandığına dair geri bildirim alınmalıdır. Geri bildirim yoluyla iletişimin sağlıklı yapılması gerçekleşmektedir (Saruhan ve Özdemir, 2004).

3.3.2.7. Çalışma Arkadaşları

Çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler; bir çalışanın kendisiyle eşit pozisyonda olan çalışanlarla, astlarıyla ve üstleriyle sürdürdüğü sosyal ve iş ilişkisinin kalite düzeyi olarak tanımlanmaktadır. Çalışma arkadaşlarıyla pozitif ilişkiler iş tatmininin artmasıyla sonuçlanmaktadır. Bununla birlikte, iş tatmini üzerindeki en büyük etkinin üstle pozitif ilişki olduğu kanıtlanmıştır (Gülner, 2007).

Örgütteki ilişkiler, genellikle işlevsel bir ilişkidir. İşlevsel ilişkide, her ilişki karşılıklı dayanışmaya, hizmete yardıma dayanır. Bu ilişkilerin iyi olması işgörene doyum sağlar. Bunun yanında, bir arada bulunmaktan hoşlanmaya dayanan ilişkiler de işgörenlerce gereksinilir. İşgörenler ister kümeleşerek, isterse toplu oranda bir arada olmayı gereksiyor ve bunu gerçekleştirebiliyorlarsa o oranda işten doyum sağlarlar (Başaran, 2004).

3.3.2.8. Sosyal Etki ve Sosyalleşme

İş tatminin belirtilerinden biri de sosyal etkidir. Sosyal etki birey veya grupların sahip olduğu kişisel tutum ve davranışlarla ilgilidir. Meslektaşlar grubun bir üyesi olarak ve örgüt kültürünü taşımaları nedeniyle iş görenin iş tatmini düzeyi üzerinde etkilidirler. Meslektaşların sosyal etkileri, iş görenin iş tatmininin belirtileri açısından önemlidir. Çünkü meslektaşlar sürekli birbirleriyle etkileşim halindedirler ve benzer işi yaparlar. Eğitim düzeyi olarak aynı geçmişe sahiptirler. Meslektaşlar, yani iş görenlerin iş veya örgüte yönelik iş doyumlarının düzeyinin oluşumunda potansiyel bir etkileri vardır (Kartal, 2007).

3.3.2.9. İş Doyumu ve Doyumsuzluğu

İş, insanın yaşamının önemli bir parçasıdır. İşgörenin işinden sağladığı doyum, yaşamını da etkiler. İnsan kendine göre önemli bulduğu bir alandaki duygularını başka alanlara da yansıtarak, geneller. İşgörenin de, aile yaşamındaki duygularını örgütteki işine, işindeki duygularını aile yaşamına yansıtarak genellemesi doğaldır. İşini haz duyarak yapan bir işgörenin, bu güzel yaşamının, ömrünün uzamasına yol açacağını söylemek olanaklıdır. Bunun yanında, işgörenin hem bedensel, hem ruhsal sağlığı yönünden işten doyumunun, işgörene olumlu etki yapacağı da varsayılabilir (Başaran, 2004).

İşten doyumсуuzluk, işgöreni elem veren duygulara yöneltir. İş yaşamının, insana elem vermesi ve bunun sürmesi insanın yaşamını zorlaştırır. İşten doyumсуuzluk, yalnız işgörene değil, örgüte de zarar verebilir. İşten doyumсуuzluğun olumsuz etkilerinin önemlileri kısaca özetlenebilir: (Başaran, 2004).

1- Beden sağlığı açısından, işten doyumсуuzluğun işgörenlerde psikomatik rahatsızlıklara yol açacağı anlaşılmıştır. Yarışma, acelecilik, mükemmeliyetçilik, yetersizlikle birleşen doyumсуuzluk, kalp hastalıklarına yol açabilmektedir. Mide hastalıkları, kas katılaşmaları, boyun ve sırt ağrıları, uyumsuzlukta olduğu gibi doyumсуuzlukta da görülebilmektedir.

2- Ruh sağlığı açısından, doyumсуuzlukla ruh sağlığının bozulması arasında yüksek ilişki bulunmuştur. Uyumsuzlukta olduğu gibi doyumсуuzluk da, ılımlı kaygıdan en güçlü kaygıya varıncaya kadar işgörenden işgörene değişik derecede kaygı yaratabilmektedir.

Kaygının güçlü ve sürekli olması, işgörenlerin ruh sağlığını bozmaktadır. İşten doyumsuzluk özellikle işgörende takınaklar yaratmaktadır.

3- İşten bıkkınlık açısından, İşten doyumsuzluk, işgörenin işinden bıkkınlıkta yol açabilmektedir. Özellikle işten doyumsuzluk ile işin tekdüzeliği birleştiğinde bu bıkkınlık daha da artmaktadır.

4- Devamsızlık açısından, işgörenin işe gelmesi gerekirken, sık sık, kısa sürelerle ya da uzun bir süre işine gelmemesiyle ve işine geç gelmesiyle, işten doyumsuzluğu arasında bir ilişki bulunmuştur.

5- Kavgacılık açısından işten doyumsuz olan işgörenlerin, başkalarıyla kavga etmeye daha çok eğilim gösterdiği ve girişimde bulunduğu gözlenmiştir.

6- İş bırakma açısından, işten doyumsuzlukla iş bırakma arasında yüksek bir ilişki bulunmuştur. İşten doyumsuzluk çekenlerin ilk fırsatta işten ayrılmayı düşündükleri de gözlenmiştir.

3.4. İş Tatmini Kuramları (Teorileri)

Çalışmakta olan insanların güdülenmesine ilişkin sistematik araştırmalara biraz geç başlanmıştır. Çünkü insanların davranışlarının nedeninin açık kanıtları olduğu düşünülmüş ve bu araştırmalara gerek görülmemiştir. Ancak yine de insanların davranışlarının nedenleri hakkında yeterince bilgi bulunmamaktadır. Çeşitli araştırma sonuçları, güdülemeye ilişkin geleneksel fikirlerin ya çok basit ya çok karamsar, ya da her ikisi olduğunu göstermektedir (Sağlam, 2007).

Güdüleme kuramları değişik şekillerde sınıflandırılmıştır. Çetinkanat (2000) güdüleme kuramlarını, gereksinim kuramları ve bilişsel kuramlar olarak iki grupta toplarken Günbayı (2000), güdüleme kuramlarını üç grupta toplayarak incelemiştir. Bunlar; gereksinim kuramları, süreç kuramları ve pekiştirme kuramlarıdır.

Güdüleme kuramları içerik ve süreç kuramları olarak da sınıflandırılmıştır (Balcı, 1985; Başaran, 2000; Bingöl, 1998) İçerik kuramları, insanın doyuracağı güdülerini ya da

gereksinimlerini odak olarak alırken; süreç kuramları güdülenmenin oluşumunu esas alırlar (Başaran, 2000).

Güdüleme kuramları, insanın hangi gereksinimler için davranışa geçtiğini ve güdülenmenin nasıl olduğunu açıkça görmek bakımından içerik kuramları ve süreç kuramları olarak ele alınmıştır.

3.4.1. İçerik Kuramları (Kapsam)

İçerik kuramlarının en tanınmışları, Abraham Maslow'un "İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı", Frederick Herzberg'in "İki Etmenli Güdüleme Kuramı", D.C. McClelland'ın "Başarıya güdülenme kuramı" ve Mc Gregor'un "X ve Y kuramıdır (Balcı, 1985; Başaran, 2000).

3.4.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

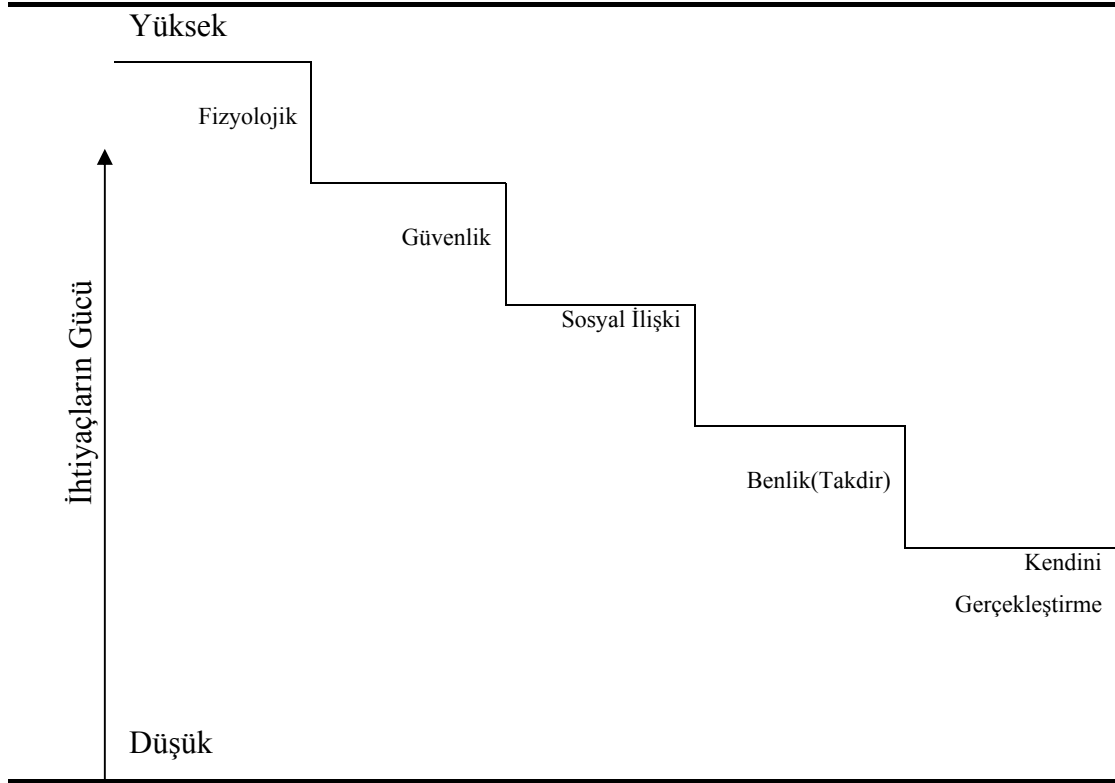
Abraham Maslow'un kuramında ihtiyaçlar hiyerarşik bir düzen içinde önem sırasına göre ele alınmıştır. Öncelikle doyurulması gereken ihtiyaçlar, hiyerarşinin alt düzeyinde yer almaktadır. Bu ihtiyaçların doyurulması, ardından daha yüksek ihtiyaçları doğurmaktadır. En güçlü ihtiyaçlar piramidin en üstünde yer almaktadır. Bu ihtiyaçlar hiyerarşik düzenin altından yukarıya doğru şöyledir. Fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyaçları, ait olma ve sevgi ihtiyaçları, saygı ihtiyaçları ve kendini gerçekleştirme ihtiyacıdır (Sağlam, 2007).

Maslow' a göre, bireyin doğuştan getirdiği bazı güçlerini kullanabilmesi ve işlevsel olabilmesi bu ihtiyaçlarının doyurulmasına bağlıdır. Bu ihtiyaçların doyurulmasında ise öncelik sırası önemlidir. Bireyin ilk sıradaki ihtiyacının doyurulması onu bir sonraki ihtiyaca yönlendirir. Ön sıralardaki ihtiyaçları doyurulmayan insanların, üst düzeydeki ihtiyaçlarının doyurulmasına bazen ulaştıkları sanılmaktadır. Maslow'a göre, birey tüm ihtiyaçlarını aşamalı olarak doyurabilirse kendini gerçekleştirmesi orta yaşlarda olabilir (Ülgen, 1997).

Yönetim açısından bakılacak olursa bu kuramın iki yönüyle önem taşıdığı söylenebilir. Birincisi, insan gereksinimlerinin bir önem hiyerarşisine göre düzenlenmiş olması, ikincisi ise karşılanan bir gereksinimin güdüleyici bir nitelik taşımadığıdır. Maslow'a göre birey sahip olduğu şeyler tarafından değil, sahip olmak istediği şeyler tarafından güdülenmektedir (Aydın, 2007). Bu nedenle öncelikle bireyin ilk sıradaki gereksinimleri

karşılandıktan sonra daha üst düzeydeki gereksinimlere ilişkin güdüleyicilerin düzenlenmesi gerekir.

Şekil 1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi



Kaynak: Gülnar, B.

3.4.1.2. Herzberg'in İki Faktörlü Güdülenme Kuramı

Herzberg ile arkadaşları Mausner ve Synderman üniversite öğrencilerinin yardımıyla yaptıkları araştırmalarda güdülemede Herzberg modeli olarak bilinen çift faktör kuramını geliştirmişlerdir (Eren, 2004).

Herzberg, güdüleme sağlık(hijyen) kuramında işe ilişkin davranışlarını etkileyen faktörleri sağlık ve güdüleme faktörleri olarak ikiye ayırmaktadır. Sağlık(hijyen) faktörleri; kişiler arası (üstle, astla, çalışma arkadaşlarıyla) ilişkiler, özel yaşama saygı, denetim politikaları, iş ortamını fiziksel koşulları, işletme politikası ve yönetimi, iş güvenliği, maaş ve çeşitli maddi kazançlardır. Bu kurama göre, sağlık faktörlerinin yokluğu iş doyumsuzluğu

yaratabilir. Fakat bu faktörlerin var olması da güdülenmeyi ya da iş doyumunu sağlar anlamına gelmez (Sağlam, 2007).

Sağlıkla ilgili faktörler, işgörenin çalıştığı ortamla olan ilişkisini betimler. Buna göre, doyum sağlayıcılar işgörenin yaptığı işle, doyumsuzluk yaratıcılar ise iş görenin işini yaptığı çevre ile ilişkilidir. Doyumsuzluk yaratıcılar örgüt politikasını, yönetimi, denetimi, ücreti, denetmenle olan ilişkileri ve çalışma koşullarını kapsamaktadır (Aydın, 2007). Bu yaklaşım temelde genel eğilimleri temsil etmektedir. Örneğin, nitelikli işgörenler için güdeleme faktörleri daha etkili olurken, niteliksiz iş görenler için sağlık(hijyen) faktörler daha etkili olmaktadır (Bingöl, 1998).

Herzberg modeline yöneltilen eleştirilerin başında bu kuramın her sosyo-kültürel ve ekonomik koşula uygun olmadığı gelmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde ihtiyaçlar 4. ve 5. hiyerarşik basamağa henüz erişemediği için, sağlık olarak nitelenen 1,2, ve 3. basamaktaki ihtiyaçların da aynı zamanda güdüleyici bir özellik taşıdığı, bu nedenle de Herzberg yaklaşımının gelişmiş ülkelerin sosyo-kültürel ve ekonomik yapılarına uygun olduğu belirtilmiş ve güdülenmeyi bir bütün olarak ele alıp açılama yönünden eksik bulunmuştur (Eren, 2004).

Bütün eleştirilere rağmen Herzberg'in kuramının, sağlık ve güdüleyici faktörleri birbirinden ayırarak ve sağlık faktörlerinin de iş alanından kaynaklandığını belirterek Maslow'un kuramına katkıda bulunduğu söylenebilir. Bu ayırım, iş zenginleştirme kavramını doğurmuş ve iş dizaynında değişmelere neden olmuştur (Balcı, 1985).

3.4.1.3. Mc Gregor'un X ve Y Kuramı

Mc Gregor insan doğasına ilişkin iki görüş ileri sürmektedir. Birinci görüşü "X" kuramı olarak adlandırılmaktadır. Bu kuram Mc Ggregor'un "geleneksel yönetim ve denetim" anlayışını yansıtmaktadır (Aydın, 2007). Güdülenme konusundaki klasik görüşler "kuram X" olarak adlandırılmıştır. Buna göre X kuramı işgörenler hakkında pek de olumlu olmayan görüşleri ileri sürmektedir. Bu görüşlerin sayısı farklılık göstermektedir. Burada kısaca birkaç görüşü ele almak yeterli olacaktır.

1. Normal olarak insanoğlu işi sevmez, tembel ve üşengeçtir, mümkün olduğunca az çalışma eğilimindedir. Ve işini ihmal eder,

2. İnsan önce kendini düşündüğü için örgütsel amaçların elde edilmesinde yeterli çabayı göstermez. Bu nedenle yakından denetlenmelidirler ve örgütsel amaçların başarılması doğrultusunda onları sıklıkla zorlamak gereklidir.
3. İnsanların çoğu yönetilmeyi tercih eder, sorumluluk yüklenmekten kaçınır, hırsı azdır ve her şeyin üstünde de güvenlik arar.
4. Güdülenme yalnızca fizyolojik ve güvenlik düzeyindeki ihtiyaçları içerir.
5. İnsanların çoğu, örgütsel sorunların çözümünde az bir yaratıcı kapasiteye sahiptir.

İkinci görüş “Y” kuramıdır. bu kuram, insanın doğası ve güdülenmesine daha uygun düşen varsayımlara dayanmaktadır. insanı temele alan davranışçılara göre,işgören davranışlarına sorumluluk tan kaçınmak ağır hareket etme ve değişikliklere karşı direnme gibi insan tabiatına bağlanmak yanlıştır. Yönetim, bu davranışlardan dolayı kusuru kendinde aramalıdır. Bu kuramın dayandığı temel varsayımlar şunlardır (Sağlam, 2007).

- 1- İşte fiziksel ve zihinsel çaba harcanması oyun ya da dinlenme kadar normaldir. İnsanın pasif ve tembel olduğu doğru değildir. Bu durumda doyum kaynağı olan ve gönüllü yapılan bir iş, bir başka durumda işkence kaynağı olabilir ve kaçmayı gerektirebilir.
- 2- Dış kontrol ve ceza tehdidi, insan çabalarını örgüt amaçlarını yöneltmede tek araç değildir. İnsanlar mutlu oldukları ortamda, hizmetleri severek yapmaya kendilerini yönlendirirler ve denetlerler.
- 3- Kişilerin kendilerini örgüt amaçlarına adanmaları, başarılarının değerlendirilmesiyle sağlanır. Kendini kontrol etme, örgüt amaçlarının başarılmasında vazgeçilmez bir unsurdur.
- 4- İnsanların sorumluluktan kaçtıkları da doğru değildir. Sorumluluktan kaçınma, hırs yoksunluğu ve güvenliğe aşırı önem verme, genellikle deneyimin sonuçlarıdır, doğuştan gelen nitelikler değildir. Yönetimin görevi, bu niteliklerin tanınmasına ve geliştirilmesine önayak olmaktır.
- 5- Güdülenme fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları kadar, sosyal, saygı ve kendini gerçekleştirme düzeyindeki ihtiyaçları da kapsar.
- 6- Yönetim öyle bir ortam hazırlamalı ki bu ortam içinde insanlar kendi amaçlarını gerçekleştirirken örgüt amaçlarını da gerçekleştirmiş olsunlar.

Sonuç olarak X kuramı örgütün verimsizliğinin, işgörenlerin niteliksizliğinden kaynaklandığını ve yetke kullanılarak işgörenlerin örgüt amaçları doğrultusunda yönlendirilebileceğini savunur. Güdüleme sadece fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları üzerinde durur. Y kuramı ise örgütün verimsizliğinin yönetimden kaynaklandığını ve örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesinde “bütünleştirme” ya da “kaynaştırma” ilkesinin önemli olduğunu vurgular. İnsanların bir örgütte bulunmasının asıl nedeni kendi ihtiyaçlarını karşılamaktır. Bu nedenle, örgütte öyle koşullar sağlanmalıdır ki işgörenler örgütün hedeflerine yönelirken kendi amaçlarını da en iyi bir şekilde gerçekleştirebilsinler Kısaca örgütsel ve kişisel amaçlar kaynaştırılmalıdır. Y kuramı güdülemede fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları kadar sosyal, saygı ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını da önemserler (Sağlam, 2007).

3.4.1.4. Mc Clelland’ın Başarı Güdüsü Kuramı

Mc Clelland, insan ihtiyaçlarını üç grup altında toplamıştır. Bunlar; Başarı, bağlılık ve güçlülüktür. Mc Clelland’a göre, insanların mesleklerinde iyi olma ve mükemmeli arama tutku ve duygularının altında başarı ihtiyacı vardır. Bağlılık ihtiyacı, her insanın az ya da çok diğer insanlarla bağlılık kurma, arkadaşlık ve dostluk kurma isteği ile ilişkilidir. Güçlü olma ihtiyacı ise, insanların çevresine egemen olma isteklerinin bir sonucudur (Eren, 2004).

Mc Clelland’ın “Başarı Güdüsü” kavramı bireyin içinde olan güçlere dayanmaktadır. Mc Clelland iş adamları, bilim adamları ve meslek sahipleri üzerinde yaptığı çalışmalar sonucunda, bu kimselerin başarı güdüsü konusunda normalin ya da ortanın üzerinde olduklarını saptamıştır. Ona göre, başarı güdüsü yüksek bir iş adamı sadece yüksek kar peşinde değildir. Aynı zamanda büyük bir başarıya ihtiyacına sahiptir. Kar işin ne kadar iyi yapıldığının basit bir ölçüsüdür, tek başına bir amaç değildir (Aydın, 2007).

Bu kurama göre, birey başarılı olmayı arzuladığı halde başarısız olmaktan da o ölçüde korkar. Bu korku bireyi bazı faaliyetlerde bulunmaktan alıkoymaz. Bu nedenle birey ancak bu korkusunu yendiğinde faaliyette bulunmaya yönelebilir (Eren, 2004).

Mc Clelland, yüksek düzeyde başarı güdüsüne sahip bireyleri şu şekilde tanımlamaktadır:

- 1- Birey, bir görevi dışsal bir ödül almak için değil, başarı sonucunda elde edeceği içsel ödüller yani başarının verdiği kişisel tatmin için yapar.
- 2- Bir işe girişken bir sorunu çözerken bunu kendilerine yapmayı tercih ederler. Bir görevi sahiplenme duygusuna sahiptirler. Bununla birlikte, sorun çözme ya da bir görevi başarma konusunda sorumluluk taşıyan kimselerle çalışmayı tercih ederler.
- 3- Yüksek başarı güdüsüne sahip bireyler, gösterdikleri performansa ilişkin hızlı ve kesin dönüt isterler. Dönüt mekanizmasının araçları maddi olduğu kadar sözlü övgüler ve yazılı takdirlerle de olabilir. Ancak bireyi etkileyen maddi ödüller değildir. Ödülün büyüklüğü bireyin başarı derecesinin göstergesi veya ölçüsü olmalıdır.
- 4- Bu kimseler, hesaplanmış riskleri tercih ederler. Başarıya ulaşmanın çok kolay olduğu düşük düzeyde hedefler belirlemezler. Çünkü bunu başardıklarında bekledikleri doyumunu elde edemezler. Yine bu kimseler, başarıma olasılığı ok düşük olan, çok yüksek düzeyde hedeflerde belirlemezler. Gerçekleşebilir düzeyde amaçlar saptarlar (Eren, 2004).

Örgütlerde başarısızlığın kaynağı olabilecek bazı durumlar ortadan kaldırılarak bireyler başarılı olmaya yöneltilir. Mc Clelland da başarı güdüsünün geliştirilebileceğini belirtmiştir. Bunun için şunlar yapılmalıdır (Sağlam, 2007).

- 1- Amaçlar kesin ve açık olmalıdır. Belirlenen amaçlar, çalışanların korkmasına ya da çekinmesine neden olacak kadar yüksek düzeyde risk taşımamalı, orta düzeyde risk taşımalıdır.
- 2- Çalışanlara performanslarına ilişkin kesin ve hızlı dönüt verilmelidir. Bunun için örgütte bir geri bildirim mekanizması oluşturulması en iyi yoldur.
- 3- Çalışanlara elde ettikleri başarılarla göre destekleyici ve cesaretlendirici bir atmosfer içinde çalışmalarını sağlayacak şekilde, gerçek bir sorumluluk verilmelidir.
- 4- Elde edilen başarıya göre adil bir ödüllendirme ve cezalandırma sistemi kurulmalıdır. Özel bir başarı için özel bir ödül verilmelidir ancak, cezalandırma en az düzeyde olmalıdır.

Mc Clelland' a göre yüksek başarıma güdüsüne sahip kişiler, genellikle yönetici düzeyinde bulunanlardır ve bunlar başarılı birer yönetici olabilmektedirler (Bingöl, 1998).

Sonuç olarak, tek başına başarı güdüsünün bireylerin güdülenmesi üzerinde etken olmadığı söylenebilir. Örgütlerde çalışanları harekete geçmekten alıkoyan bazı güçlükler, korkular ortadan kaldırılarak yani uygun koşullar sağlanarak, çalışanlara güçleri ölçüsünde sorumluluk verilerek başarı güdüsü harekete geçirilebilir.

3.4.2. Süreç Kuramları

Güdülenmenin oluşumu üzerinde odaklanan süreç kuramlarının en önemlileri V.H.Vroom'un "Beklenti Kuramı", Çok Değişkenli Güdülenme Kuramı(Lawler-Porter Modeli), Adams'ın "Denklik Kuramı", "Amaç Kuramı", "Pekiştirme Kuramı" dır (Balcı, 1985;Bingöl, 1998; Başaran, 2000).

3.4.2.1. Vroom'un Beklenti Kuramı

Güdülenme konusunda geniş ölçüde kabul gören bu kuram V. H. Vroom tarafından geliştirilmiştir. Daha sonraları ise Porter ve Lawler tarafından genişletilmiştir. Kuram yalnızca, işgörenin denetimi altındaki davranışlarına uygulanabilir. İşgörenin gerçekte davranışa ilişkin seçme özgürlüğü yoksa modelin uygulanabilirliği yoktur (Balcı, 1985).

Vroom'un güdülenmeyi, kişinin bir şeyi ne kadar çok istediği ve belirli bir hareketin buna yol açma olasılığına ilişkin tahminin çarpımı olarak açıklamaktadır. Bu ilişkiyi şu şekilde formüle etmek mümkündür (Bingöl, 1998).

$$\boxed{\text{Algılanan Değer} \quad X \quad \text{Beklenti} \quad = \quad \text{Güdülenme}}$$

Bu kurama göre iş ve görev başarısı büyük ölçüde ödüllendirilmiş bir davranışın fonksiyonudur ve güdüleme da ha fazla çabaya yol açar (Günbayı, 2000). Kuram iki temel kavramı içermektedir: Algılanan değer ve beklenti. Algılanan değer; bir sonucun çekiciliği ya da değeridir. Beklenti ise bir eylemin, belirli bir sonuç ya da amaca yol açacağı olasılığıdır (Sağlam, 2007).

Algılanan değer, kişinin çeşitli sonuçlar arasından belli bir sonucu seçme nedeninin şiddetini yansıtır. Bir başka deyişle kişinin bir hedefe ulaşma arzusunun derecesini ifade

eder. Örneğin, bir işgören terfi etmeyi çok istiyor ise algılanan değer bu işgören için yüksek olduğu söylenir. Algılanan değer, her bir işgörenin kendi içsel koşullarından ve deneyimlerinden kaynaklanır. Bu yüzden de kişiden kişiye değişir (Sağlam, 2007).

Kişilerin, bir sonuç için olumlu ya da olumsuz tercihleri olabileceği için algılanan değer pozitif olabileceği gibi negatif de olabilir. Bir kimse, bir sonuca erişmemeyi, erişmeye tercih ediyorsa algılanan değer negatif bir sayıdır. Eğer bir kimse sonuca karşı kayıtsızsa o zaman algılanan değer “0” sıfırdır. Toplam değeri -1’den +1’e kadardır

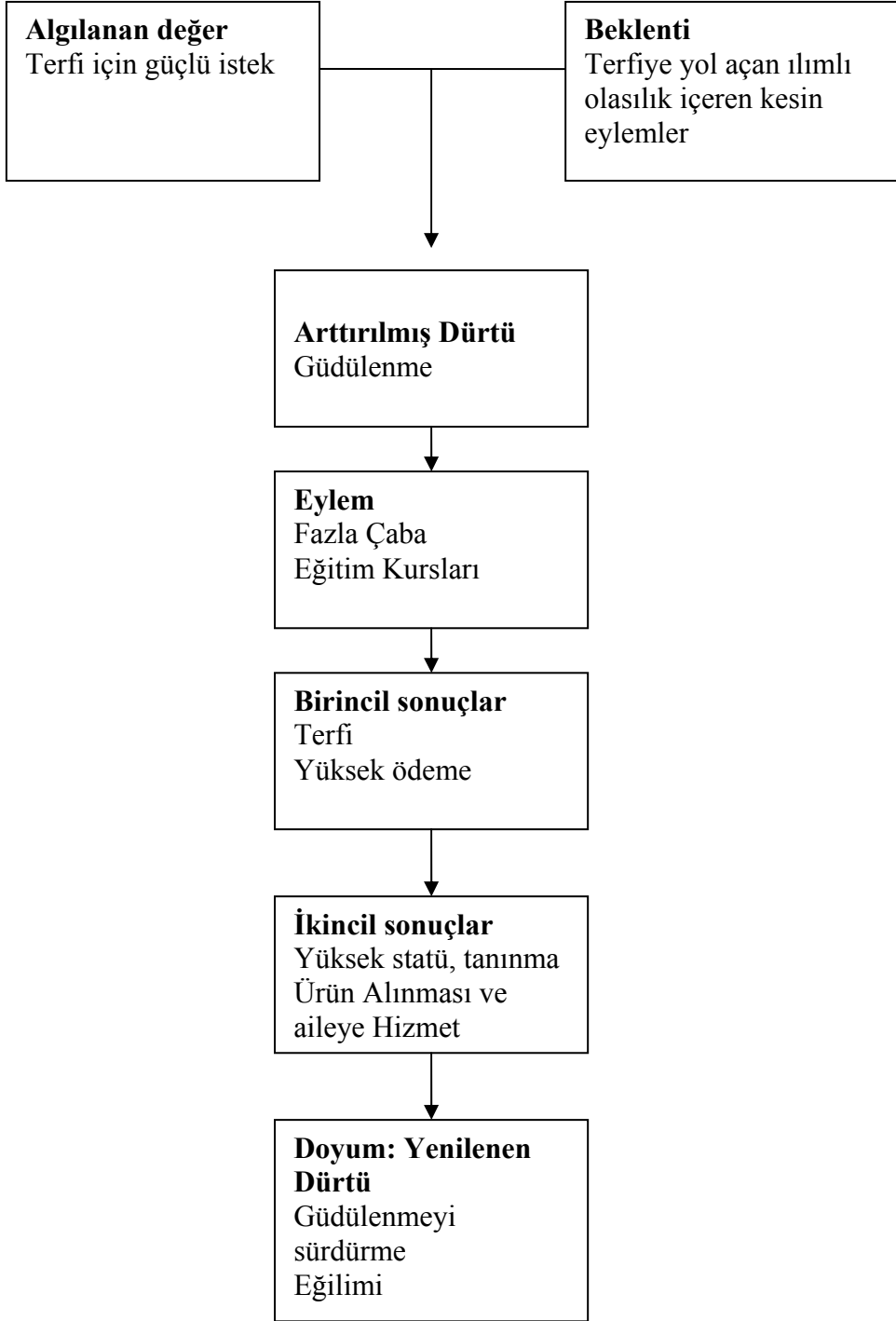
Beklenti, işgörenin yaptığı eylemin sonunda belli bir amaç ulaşacağı inancına denir (Başaran, 2000). Bir başka deyişle beklenti, kişinin bir davranışının belirli sonuçları olacağına ilişkin inancının gücünü gösterir.

Vroom’un kuramının temelleri şu şekilde özetlenebilir: (Eren, 2004)

- 1- Birey gösterebileceği çabanın kendisine bazı ödüller kazandıracağına inanmalıdır.
- 2- Birey başarısı sonucunda kendisine verilecek ödülleri değerli bulmalıdır. Yani bu ödülleri arzulamalıdır.
- 3- Birey kendisinden beklenen başarıyı gerçekleştirebileceğine inanmalıdır.

Bu kuram, bireylerin her birinin farklı ihtiyaçları ve güdeleyicileri olduğunu savunur.

Şekil 2: Beklenti Modelinin İşleyişi



Kaynak:Sağlam, A.Ç.

3.4.2.2. Çok Değişkenli Güdülenme Kuramı

Çok Değişkenli Güdülenme Kuramı, L.W.Porter ve E.E. Lawler tarafından Vroom'un Beklenti Kuramına dayalı olarak geliştirilmiştir.Beklenti Kuramına ek olarak bu kuram, Vroom'un kuralında olmayan başka tutumsal pek çok değişkeni bir araya getirip aralarındaki ilişkileri açıklamıştır (Onaran, 1981).

Porter ve Lawler modeli, ödüllerin doyuma neden olduğunu ve bazen performansında dlleri yarattığı sayılıısına dayanarak, yönetimsel güdülenme sorununa açıklık getirmeyi amaçlamaktadır (Aydın, 2007).

Porter ve Lawler'e göre doyum gerçek ödüllerle, algılanan hakça ödüller arasındaki fark tarafından belirlenir. Eğer gerçek ödüller algılanan dlleri aŗarsa, doyum sağlanır. Aksi durumda ise doyumsuzluk yaŗanır (Aydın, 2007; Balcı, 1985). Porter ve Lawler dlleri, içsel ve dıŗsal ödüller olmak üzere ikiye ayırmıŗlardır. İçsel dller, kiŗinin kendi davranıŗı sonucu elde ettiği ödüllerdir. Bunlar Maslow'un kuramında belirttiği gibi , baŗarma duygusu ve üst düzey gereksinimlerinin doyurulmasıdır. Dıŗsal dller ise daha çok örgüt tarafından verilen ücret artıŗı, yükselme, statü ve iŗ güvenliği gibi ödüllerdir. Bunlarda alt düzey gereksinimlerin doyurulmasını sağlar (Aydın, 2007).

Porter ve Lawler'in kuramı, Vroom'un kuramını güçlendirici bazı katkılar sağlamaktadır. Bunlardan birincisi kiŗinin kendi baŗarısını değerlendirmesine bağlı olarak ortaya çıkan ve ve onun nihai doyumunu etkileyen ödüllendirme adaletine iliŗkindir. Daha açıkça belirtmek gerekirse, birey baŗarısı sonucunda kendisine verilen dl baŗkalarına verilenler ile karŗılaŗtırmakta ve baŗarısına uygun bir Şekilde değerlendirildiğini dŗndęnde doyuma ulaŗmaktadır. İkinici katkısı ise örgütlerde iŗgrenin beklenen davranıŗ gücünü azaltan rol atıŗmalarının olduğu bununda çaba ve baŗarılı olumsuz yönde etkilediğidir. Eğer örgütte görev tanımları açıkça yapılmamıŗ, yetki ve sorumluluklar belirlenmemiŗ ise baŗarı ve güdülenmeyi etkileyen rol atıŗmaları ortaya çıkabilir. Olumlu bir örgütsel yapı ve planlama, güdülenmeyi kolaylaŗtıracaktır (Eren, 2004).

3.4.2.3. Adams'ın Denklik (Eşitlik) Kuramı

Eşitlik kuramında, bireylerin işlerinde gösterdikleri çabalarla iş sonucunda elde ettikleri çıktılar arasındaki uyumu sağlamaya çalıştıkları ileri sürülmektedir. Bu yaklaşımın en yaygın kabul edilen görüşleri Adams'ın denklik kuramıdır (Çetinkanat, 2000).

Adams'ın kuramına göre insanlar iş için harcadıkları çabalarla elde ettikleri çıktıları, diğer insanların girdi ve çıktılarıyla karşılaştırırlar. İşgörenin bilişsel, devinimsel ve duygusal, gücüyle ürettiği beceri, bilgi, deneyim, iş için harcanan zaman, eğitim ve benzeri her türlü katkısı çalıştığı örgüt için önemli girdilerdir. İşgörenin örgüte verdiklerinin karşılığında örgütten sağladığı her türlü parasal, toplumsal ve ruhsal karşılıklar(ücret, statü vb. gibi) ise örgütün çıktısıdır (Başaran, 2000).

Denklik kuramı, işgörelere yönetimce eşit bir şekilde davranıldığında işgörelerin daha iyi bir şekilde güdülenebileceklerini ve adaletsiz bir şekilde davranılırsa güdülenmenin bundan olumsuz etkileneceğini ortaya koymaktadır.

3.4.2.4. Amaç Belirleme Kuramı

Amaç Belirleme Kuramı, Locke ve Latham tarafından geliştirilmiştir. Bu kuramın özünde amaçlı eylem fikri yer almaktadır. Amaç Belirleme Kuramı insanların kendi ihtiyaçlarını ve arzularını doyuracak amaçları seçtiklerini belirtmektedir (Sağlam, 2007).

İş gören, kendisine uygun amaçlar belirlemekten, bu amaçlar için çaba harcamaktan ve amaçlara ulaşmaktan haz duyar. Duyduğu haz, onu belirlediği amaçlara ulaşması için güdüler. İşgören, örgütsel amaçları gerçekleştirdiği zaman yönetim tarafından ödüllendirilir ve kendisine önderlik yapılırsa, işgörenin amaç belirleme amaca ulaşma çabaları özendirilmiş ve pekiştirilmiş olur (Sağlam, 2007).

İnsanlar amaçları olduğunda, amaçları olmama durumuna göre daha sıkı çalışırlar ve daha başarılı olurlar. Zor amaçlar kabul edilmek şartıyla kolay amaçlara göre daha iyidir. Spesifik amaçla, genel amaçlara göre görevin başarılmasında daha fazla güdeleyicidir. Amaçlar insanları daha fazla çaba göstermeleri, dikkatlerini yoğunlaştırmaları, stratejiler geliştirmeleri ve başarısızlık karşısında yılmamaları için harekete geçirir

Eğer işgörenler amaç belirleme sürecine katılırlarsa, amaçlar zor olsa da yöneticiler tarafından belirlenen amaçlara göre bunları kabul etme eğilimleri daha fazla olacaktır. İnsanlar söz sahibi oldukları kararlara daha fazla bağlanırlar ve katılım daha zor amaçların kabul edilme uygulanma olasılığını da artırır (Sağlam, 2007).

Amaç Belirleme Kuramı, bireylerin bilinçli amaç seçtiği ve bu amaçların açık ve seçik biçimde oluştuğu varsayımına dayanır. Ancak insanlar her zaman bilinçli hareket etmedikleri gibi çoğu zaman, da fazla düşünmeden, bilinçsizce amaç seçer ve harekete geçerler. Yine bireysel farklılıklar nedeniyle her bireyin seçtiği amaçlar kendi yargı ve duygularına göre de farklılık gösterecektir. Bu nedenle bireysel amaçları tek tek belirlemek zordur. Ancak, bu kuramın sağladığı bilgiler, işgörenleri değerlendirme, bireysel amaçlarla örgütsel amaçları bağdaştırma konusunda yöneticilere yol gösterici olabilir (Eren, 2004).

3.4.2.5. Pekiştirme Kuramı

Pekiştirme Kuramı, B.F. Skinner'in geliştirdiği ilkeleri kullanarak çevresel pekiştireçlerle insanların nasıl güdülendiğini açıklar (Başaran, 2000).

Pekiştirme Kuramı, Amaç Belirleme Kuramına benzer. Amaç Belirleme Kuramı, insanların amaçlarının davranışlarının yönlendirdiğini belirten bilişsel bir yaklaşımdır. Pekiştirme Kuramı da pekiştirmenin davranışı yönlendirdiğini vurgulayan davranışsal bir yaklaşımdır (Sağlam, 2007).

Skinner gözlenmesi mümkün olmayan dürtü, gereksinim ve tutum gibi bireylerin içsel durumlarını anlatan kavramları davranışın nedeni olarak kabul etmektedir. Ona göre davranışın nedenleri insanın içinde değil onun çevresinde aramak gerekir (Onaran, 1981).

Pekiştirme Kuramına göre, davranışların pekiştirilmesinde onaylayıcı bir gülümsemeden, bir övgüden parasal ödemeye kadar her türlü davranış ve nesne etkilidir. Bir davranışın ardından pekiştireç verildiğinde o davranışın tekrarlanma olasılığı artar. Bu kuram olumlu davranışların gösterilmesini ve pekiştirilerek alışkanlık haline gelmesini sağlamanın dört

yolu olduğunu belirtmektedir. Bunlar; olumlu pekiştirme, olumsuz pekiştirme, son verme ve cezalandırma. Olumlu pekiştirme; bireyin istenen davranışı sürekli olarak göstermesi için teşvik edilmesi, olumsuz pekiştirme; istenmeyen davranışı ortadan kaldırmak ve bireyi istenen davranışlara yönlendirmek için çeşitli tedbirlerin alınması, son verme; istenmeyen davranışları tümüyle yok etmek için çeşitli tedbirlerin alınması, ceza ise istenmeyen davranışı ortadan kaldırmak için işgörenin cezalandırılmasıdır (Eren, 2004; Onaran, 1981).

Olumlu ve olumsuz pekiştirme istenen davranışları güçlendirmek için, son verme ve cezalandırma ise istenmeyen davranışları zayıflatmak için kullanılır. Ancak, Skinner son verme ve ceza yöntemlerini önermemektedir. Skinner'e göre örgütler bu iki yolu kullandıkları için iyi çalışmamaktadır (Onaran, 1981).

Örgütlerde istenen davranışları çoğaltmak için ödüllendirici tutum ve davranışlara ağırlık verilmelidir. Ancak ödüllendirme çok sık yapılmamalı, belli periyotlarda yapılmalıdır. Cezanın ise bireyleri davranışa yöneltme yani güdüleme gücü taşımadığı belirtilmektedir. Çünkü ceza durumu ortadan kalktığında istenmeyen davranış tekrarlanabileceği gibi, işgören istenen davranışları da beklenen düzeyde göstermeyebilir. Dahası, cezalandırma gerginlik ve kızgınlık yaratacağı için yöneticilere karşı düşmanca tutum geliştirilmesine de neden olabilir ve işgöreni örgütsel amaçlardan iyice uzaklaştırabilir (Eren, 2004).

Skinner'in kuramı, insanları istenen davranışları göstermeye yönlendirmek için kısaca "pekiştirme" ve "cezalandırma" şeklinde iki yol ortaya koymuştur. Ancak, cezalandırmanın olumsuz etkilerinin daha fazla olduğuna dikkat çekilmiş ve insanları güdülemede çok etkili olmadığı belirtilmiştir. İnsanları istenen davranışlara yöneltmek için ödüllendirici tutum ve davranışlara önem verilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

BÖLÜM IV

TÜKENMİŞLİK LİTERATÜRÜ

4.1. Tükenmişlik ve Tanımı

Tükenmişlik kavramı ilk olarak 1974 yılında Freudenberger tarafından tanımlanmış ve son 20 yıldır farklı iş alanları ilgili olarak birçok araştırma yapılmıştır. Freudenberger (1974) tükenmişliği “başarısızlık, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya insanın iç kaynakları üzerinde, karşılanamayan istekler sonucunda, ortaya çıkan bir tükenme durumu” olarak tanımlamıştır.

Maslach ve Jackson (1981) tükenmişliği; insanda ortaya çıkan fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duyguları, yaptığı işe, hayata ve diğer insanlara karşı gösterdiği olumsuz tutumları kapsayan fiziksel ve zihinsel boyutlu bir sendrom olarak tanımlamışlardır.

Araştırmalar tükenmişliğin bireysel düzeyde yaşanan bir olgu olduğunu, olumsuz bir duygusal yaşantıyı içerdiğini ve kronik, kesintisiz süren bir duyguya dayandığını göstermektedir. Tükenmişlik, belirli bir dinlenme sürecinden sonra kalkan geçici bir yorgunluk durumundan farklıdır. Çalışma yaşamının değişik evrelerinde ortaya çıkabilen tükenmişlik olgusu, süreklilik taşıyan bir olumsuz duygusal tepki özelliği gösterir (Shirom, 1989).

Günümüzde kabul gören en yaygın tükenmişlik tanımı Maslach ve arkadaşları tarafından yapılan ve tükenmişliği üç boyutlu bir kavram olarak algılayan tanımdır. Bu tanımda tükenmişlik; işi gereği sürekli olarak diğer insanlarla yüz yüze çalışan kişilerde sıklıkla ortaya çıkan üç boyutlu bir sendrom olarak kabul edilmektedir. Bu üç boyut duygusal tükenme (Emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization) ve kişisel başarıda düşme hissi (diminished personal accomplishment) olarak adlandırılmıştır (Izgar, 2003).

4.1.1. Duygusal Tükenme

Çalışanların kendilerini yorgun ve duygusal yönden aşırı yıpranmış hissetmelerini, diğer bir deyişle kişinin işinde aşırı yüklenmiş olma duygularını tanımlar (Özer, 1998).

Tükenmişliğin bu boyutu daha çok insanlarla yoğun ve yüz yüze ilişkinin kaçınılmaz olduğu meslek çalışanlarında görülmektedir. Duygusal tükenme, tükenmişlik durumunun başlangıcı, merkezi ve en önemli bileşenidir. Duygusal yönden yoğun bir çalışma temposu içinde bulunana birey, kendini zorlamakta ve diğer insanların duygusal talepleri karşısında ezilmektedir. Duygusal tükenme bu duruma bir tepki olarak ortaya çıkmaktadır. Duygusal tükenme: Çalışanların yorgunluk ve duygusal yönden kendilerini aşırı yıpranmış hissetmeleri ve duygulardaki artış nedeniyle yeni bir güne başlayabilmek için gerekli enerjiden kendilerini yoksun hissederler. Duygusal kaynakları tamamen tükenmiştir. Tekrar doldurmak için yeni kaynak bulamazlar (Örmen, 1993).

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

4.1.2. Duyarsızlaşma

İş gereği karşılaştığı diğer insanlara ve işine karşı geliştirilen soğuk, ilgisiz, katı, hatta insani olmayan tutum tükenmişlik sendromunun ikinci ayağı olan duyarsızlaşmayı oluşturur (Cordes ve Dougherty, 1993).

Maslach' a göre tükenmişliğin üç bileşeninden duyarsızlaşma alt boyutu en problemlili boyut olarak görünmektedir (Garden, 1987). Duyarsızlaşma; kişinin bakım ve hizmet verdiklerine karşı, duygudan yoksun biçimde tutum ve davranışlar sergilemesini içermektedir. Bu davranış katı, soğuk ve ilgisiz şekillerde kendini belli eder. Duygusal tükenme yaşayan kişi, kendisini diğer insanların sorunlarını çözmede güçsüz hisseder ve duyarsızlaşmayı bir kaçış yolu olarak kullanır. İnsanlarla olan ilişkilerini işin yapılabilmesi için gerekli olan en az düzeyde indirir (Maslach ve Jackson, 1981).

Duyarsızlaşma, Maslach tarafından "hizmet verilen kişilere karşı uzaklaşmış, katı hatta insancıl olmayan bir yanıt" olarak tanımlanmıştır. Uzaklaşmanın artmasıyla, diğerlerinin gereksinmelerine aldırış etmeyen bir tutum ve duygularına aldırılmama durumu meydana gelmektedir (Garden, 1987).

Birçok insanla çalışmanın yarattığı duygusal gerginlik hizmet sunulan kişileri, psikolojik olarak çekingenliğe ve insanlarla en alt düzeyde ilişki kurmaya itebilir. Hizmet sunana kişi yerindedir fakat yanında kimse yokmuş gibi davranır. Çok az göz göze gelir soruları mırıltı ile cevaplar. Bazı durumlarda insanlarla doğrudan ilişkili olmayan görevleri tercih eder (Örmen, 1993).

Çalışanların hizmet verdikleri kişilere birer insan yerine nesne gibi davranmaları ile kendisini gösterir. Bu durumdaki işgörenler, etkileşimde buldukları kişilere ve çalıştıkları örgüte karşı mesafeli, umursamaz ve alaycı tavır takınırlar. Küçültücü bir dil kullanma, insanları kategorize etme, katı kurallara göre iş yapma ve başkalarından sürekli kötülük geleceğini sanma duyarsızlaşmanın diğer belirtileri arasındadır (Torun, 1995). Kişi gerekli yardım ve servisi sağlamada başarısız olur. Diğer insanların hayatından çıkıp kendisini yalnız bırakmasını içten arzu eder (Örmen, 1993). Bu durumdaki kişi diğer insanlara karşı saygısız ve küçük düşürücü davranabilir.

4.1.3. Kişisel Başarı

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

Başkaları hakkında geliştirdiği olumsuz düşünce tarzı, kişinin kendisi hakkında negatif düşünmesine yol açar: Kişi bu düşünce ve yanlış davranışları ile kendisini suçlu hisseder. Kendisini kimsenin sevmediğine dair bir duygu geliştirir. Kendisi hakkında başarısız hükmünü verir. İşte bu noktada tükenmişliğin üçüncü aşaması olan düşük kişisel başarı

hissi ortaya çıkar (Örmen, 1993). Bunun sonucu da kişi başarısız olma ve bunun sürekli olduğu düşüncesi ile pasif kalabilir. Bireylerin kendileri ile ilgili değerlendirmelerinin olumsuz bir nitelik kazanması biçiminde belirir. İşe ve iş gereği karşılaşılan kişilerle ilişkilere bağlı başarı ve yeterlilik duygusunda azalma görülür. İşlerinde ilerleme kaydetmediğini, hatta gerilediğini düşünen bu tür kişiler kendini suçlu hissederler ve harcadıkları çabanın işe yaramayacağına inanırlar (Cordes ve Dougherty, 1993).

4.2. Tükenmişlik ve Stres

Stres, endişe, gerginlik, çatışma, duygusal çöküntü, ağır dış şartlar, benlik tehdidi, engelleme, güvenliğin tehdidi, uyarılma ve daha pek çok terim yerine kullanılan terimdir (Baltaş ve Baltaş, 2008). İş hayatı, insanın çalışırken geçirdiği saatleri fazlasıyla aşan ve hayatın her cephesine yayılan bir öneme sahiptir. Stres olarak bilinen problemleri doğuran iş şartları, çalışanlar üzerinde baskı ve zorlanma yaratır. Bu zorlanmanın uzun sürmesi de sağlıkla ilgili ciddi sonuçların doğmasına sebep olur (Baltaş ve Baltaş, 2008). Stres bireylerde psikolojik ve fizyolojik bir dengesizlik yaratan içsel bir deneyim ya da pozisyon olarak tanımlanabilir. Tıp ve yönetim literatürünün taranmasında örgütsel stres ile ilgili şu bulgulara ulaşılmıştır: (Balcı, 2002).

- 1- Çeşitli örgütsel ve çevresel koşullar stres üretme yeteneğine sahiptirler.
- 2- Farklı insanlar aynı koşullarda farklı tepkilerde bulunurlar.
- 3- Bireylerdeki stresin yoğunluğu ve uzantısını kestirmek zordur.
- 4- Stresin ürünleri fizyolojik ya da davranışsal ya da her ikisi e olabilir.
- 5- Stresin sonuçları kronik hastalıklar koroner kalp hastalıkları olabilir.

Stres ile ilgili çalışmalar başlangıçta özel sektör içindeki endüstriyel kuruluşlara yöneltilmişken, stresin öğretmenler ve insanlarla ilgili mesleklerde çalışanlar arasında da önemli bir problem unsuru olduğu görülmüştür. Öğretmen stresi öğretmen öğrenci performansında azalma, gerilim, saldırganlık, kaygı, kuşku ve istenmedik davranışlar olarak ortaya çıkabilir. Öğretmen performansı olarak görülen yaratıcılık, sınıf yönetimi, eğitim tekniklerinin uygulanması gibi özellikler yüksek stres sebebiyle zarar görebilir Baysal (1995), öğretmenlerde kronik stresin olası sonuçlarının; Alkolizm, aşırı sigara kullanımı, ilaç bağımlılığı, meslekten hoşnut olmama, aşırı şişmanlık, kazalar, aile çatışması, boşanmalar, intihar: Semptomları ise; depresyon, geri çekilme, baş ağrıları,

alerjiler, uykusuzluk, halsizlik, kronik üşütmeler, yüksek tansiyon, şeker hastalığı, ülser, kolit, kanser olarak sıralanmıştır. Ayrıca aşırı stres ve doyumsuzluğa tepki olarak da kişinin kendini psikolojik olarak işinden geri çekmesidir. Uzun yıllarını vererek, çok çalışarak elde ettikleri mesleklerini gerektirdiği sorumlulukları üstlenemeyen kişiler, görevlerini devam ettiremez duruma gelirler. İş ortamındaki stres, günlük iş taleplerinin bir parçası olarak kabul edilirken, söz konusu iş talepleri ile birey kendini ortaya koyma fırsatı bulamazsa ve desteklenmezse, bireyin uzun süreli stres yaşamasına neden olarak tükenmişliğe dönüşebilmektedir (Çokluk, 1999).

4.3. Tükenmişlik ve İş Doyumu

İş tatmini, kişinin işle ilgili değerlerinin işte karşılandığını algılaması ve bu değerlerin bireyin ihtiyaçları ile uyumlu olması olarak tanımlanmakta, bir başka deyişle iş tatmini iş görenin işini ya da iş hayatını değerlendirmesi sonucu duyduğu haz ya da ulaştığı duygusal doyum olarak ifade edilmektedir (Güler, 1990).

Tükenmişlik ile iş doyumunu arasında yüksek ve ters yönde bir ilişki olduğu; iş doyumunu arttıkça tükenmişliğin azaldığı, öğretmenlerin işlerinden doyum sağlamaları, iş ortamında kendilerini gerçekleştirebilmeleri mümkün olmadıkça, tükenmişlikleri artacak ve dolayısıyla tükenmişliğin davranışsal sonuçları olan iş verimi ve bunun bir doğal sonucu olarak da eğitimin niteliği giderek azalacaktır (Akçamete vd., 2001).

4.4. Tükenmişlik Belirtileri

Tükenmişlik verilen hizmetin niteliğinde ve niceliğinde bozulmaya yol açtığı gibi hizmeti veren bireylerin sağlığını olumsuz etkilemektedir. Tükenmişliğin belirtileri araştırıldığında, çok çeşitli belirtilerle ortaya çıktığı görülmektedir (Çam, 1992).

4.4.1. Fiziksel Belirtiler

Fiziksel Belirtiler: Hızlı kalp atması, uykusuzluk, yorgunluk, enfeksiyona karşı direncin azalması, zayıflık ve sersemlik, hafıza problemleri, kilo değişimleri, kronik hale gelmiş iyileşmeyen hastalıklar, hipertansiyon, baş ve kas ağrıları vb. durumlar içerir. Bunların yanı sıra; uyusukluk, mide ve bağırsak hastalıkları ve solunum güçlüğü gibi belirtilerde görülebilmektedir (Girgin, 1995).

4.4.2. Davranışsal Belirtiler

Davranışsal Belirtiler: İnsanlarla daha az zaman geçirme, yavaşlık ve görev yerinde bulunmama davranışları gösterme, acı söz, herkese şüpheyle bakma, evde ve işte konuşmaktan kaçınma, sık sık gözyaşı ve duyuşsal patlama belirtileri gösterme davranışlarını içerir. Bunların yanı sıra; aile ve arkadaşlardan uzaklaşma, konsantrasyon güçlüğü, çabuk öfkelenme, özgüvende azalma, çalışmaya yönelmede direnç, hizmet verilen kişilere tek tip davranma vb. belirtiler görülebilmektedir (Çam, 1992).

4.4.3. Psikolojik-Duygusal-Ruhsal Belirtiler

Psikolojik – Duygusal belirtiler: Diğer insanları eleştirme, insanlarla ilgilenmeme, düşük başarı hissi, hayal kırıklığı, sıkılma, depresyon, endişe, umutsuzluk, zayıf konsantrasyon, alınganlık, yabancılaşma ve tek başına kalma duygularını içerir (Izgar, 2003). Freudenberger (1974), tükenmişliğin bir numaralı semptomlarını, depresyon, yorgunluk, aşırı sinirlilik, uykusuzluk ve rahat olamama olarak karakterize etmiştir.

Ruhsal belirtiler: Kişinin değer yargıları ve inançlarındaki şüpheler, büyük bir değişiklik gerektiğine inanma, boşanma, yeni bir meslek deneme, yeni bir yere yerleşme isteği, Allah'a karşı kızgın ve şiddetli olma, cemiyetten çekilme, üstesinden gelinemeyen stres, alkol bağımlılığı, ilaç müptelası olma, acıma duygusunun kaybı, depresyon, intihar, iş veriminde düşme vb. durumları içerir (Izgar, 2003).

4.5. Tükenmişlik Nedenleri

Tükenmişlik sebepleri incelendiği zaman birçok sebepten söz edildiği görülmüştür. Bunların bir kısmı kişisel nedenlerden, bir kısmı ise kişinin yaşadığı çevreden kaynaklanmaktadır. Kişisel ve örgütsel nedenlerden bahsedilmeye çalışılacaktır.

4.5.1. Bireysel (Kişisel) Nedenler

Yaş, evlilik, aile statüsü, çocuk sayısı, eğitim, kendini işe adama, motivasyonlar, bireyin ego gücü ve kişilik, kişilik karakterinin özgün bir seyri olan dayanıklılık, yaşam olayları, hırs, rekabet vb. kişisel özelliklere sahip olması, deneyim, kendindeki değişimi fark edemeyiş, kendi kendisi için koyduğu sınırlar, kişisel yaşamdaki stresler (Çam, 1992) gibi birçok özellik tükenmişlikle ilgili araştırmalarda karşılaşılan ve tükenmişlik ile ilgili görülen bireysel özelliklerin başında gelmektedir.

4.5.1.1. Demografik Özellikler

Araştırmalar kişinin yaşı ile tükenme düzeyi arasında yakın bir ilişki olduğunu göstermektedir. Gençlerde yaşlılara oranla daha fazla tükenme görüldüğü ifade edilmiştir. Yine bekârlar da evlilere göre, çocuksuzlarda çocuk sahibi olanlara göre, iş deneyimi birkaç yıl olanlarla hizmet süresi beş yıl ve daha fazla olanlara göre daha fazla tükenmişlik görülmüştür (Izgar, 2003). Maslach ve Jackson (1985) bireyin yaşının, cinsiyetinin, işinde çalışma süresinin ve deneyiminin tükenmişlikle ilgi değişkenler olduğunu belirtmişlerdir

4.5.1.2. Beklenti ve Kişisel Özellikler

Her birey, bir örgüte girerken, bazı ihtiyaç ve beklentilerin etkisi altında davranır. Bu ihtiyaçlar karşılanmaz ve beklentiler gerçekleşmezse, o örgütün bir üyesi olarak morali bozulur ve verimi düşer. Aslında beklentiler ile ihtiyaçlar arasında bir neden sonuç ilişkisi vardır. Örgütteki beklentiler üstleri ile altları arasında olduğu gibi bunların kendileri veya benimsediği birey yahut gruplar için de söz konusu olabilir. Üstün astından, astın da üstünden bekledikleri daha çok formal davranışı, diğerleri ise informal davranışı yaratır (Bursalıoğlu, 2005).

Bir örgütte belli işleri yapmakla yükümlü bireyler kendi rol, statü ve kişilikleri ile örgüte bir kimlik kazandırır. Bireylerin birbirleri ile etkileşimi örgüte kazandırılan kimliğin temelidir. Bireylerin sistem içindeki yerleri ile bireylerin ihtiyaçları ve beklentilerinin doyurulması örgütteki etkileşim açısından çok önemlidir (Gürsel, 1995).

Çalışanların meslekleri, çalıştıkları kurum ve kişisel yeterlilikleri ile ilgili gerçekçi olmayan, dolayısıyla karşılanması güç olan beklentileri tükenmişliğin artmasında önemli bir etkidir. Yapılan araştırma bulgularına bakıldığında, genç ve tecrübesiz elemanlarda yaşlı ve tecrübeli elemanlara göre daha çok tükenmişlik görülmektedir. Bu durum beklenti düzeylerinin farklılığı ile açıklanmaktadır (Izgar, 2003).

4.5.2. Örgütsel ve Çevresel Nedenler

İşin niteliği, çalışılan kurumun tipi, haftalık çalışma süresi, kurumun özellikleri, iş yükü, iş gerilimi, rol belirsizliği, yönetimle ilgili işlerde geçirilen zaman miktarı, kişinin eğitim durumu, yeterli veya yetersiz oluşu, önemli kararlara katılmama, örgütsel işleyişteki

kusurlar, işin yüksek performans gerektirmesi, hizmet verilen insanlarla ilişkiler, yetersiz personel, yetersiz araç, örgütün havası, örgüt ortamı, ekonomik toplumsal nedenler gibi birçok etken ise tükenmenin örgütsel nedenleri olarak kabul edilmiş ve araştırmalara konu olmuştur (Çam, 1992).

4.5.2.1. İnsan İlişkileri ve İletişim

İnsan ilişkileri, bir örgütteki insanları birleştirip ahenkleştirerek, çalışma durumuna sokmayı amaç edinen bir yönetim eylemidir. Örgütün informal yanı, kişiler arası ilişkilerden meydana gelir ve informal iletişim yoluyla işler (Bursalıoğlu, 2005).

İnsan biyolojik, fizyolojik ve sosyal özelliklere sahip olmakla birlikte bu özellikleri bir bütün olarak düşünülebilir. İnsan örgüt açısından sadece biyolojik bir mekanizma veya fizyolojik güç olarak düşünülmemelidir. Psikolojik ve sosyal özelliklerini de beraberinde getirir. Bu nedenle örgüt içinde insanı sadece biyolojik bir mekanizma ve fizyolojik güç olarak algılamak, psikolojik ve sosyal özelliklerini bir tarafa bırakmak insanın örgütsel davranışlarının anlamlandırılmasını zorlaştırır (Barensel, 1979).

İş ortamında bulunan ve karşı karşıya gelinen insanlarla geçirilen zamanın uzaması, sık etkileşim kurulması, hizmet verilen kişi sayısının artması, yüz yüze ilişki kurulması ve hizmet verilen kişilerin ağır sorunları olması tükenmişlik düzeyini arttırmaktadır (Torun, 1995).

Alanda yapılan araştırmaların bulgularına göre, örgütlerde kişiler arası ilişkilerin sıklığı ve yoğunluğu arttıkça duygusal tükenme artmakta, azaldığı ölçüde de azalmaktadır. İnsan ilişkilerinin yoğunluğu azaldıkça insan ilişkilerinde gerilimde azalmakta, buna bağlı olarak tükenmişlik daha az yaşanmaktadır (Izgar, 2003).

Öte yandan, yöneticilerin de zamanlarının önemli bir bölümünü astatlarıyla geçirmeleri ve onların gerek işleri gerekse özel yaşamlarıyla ilgili problemlerinin çözümüyle yoğun biçimde ilgilenmek zorunda olmaları nedeniyle tükenmişlik tehlikesiyle karşı karşıya oldukları belirtilmiştir (Maslach ve Jackson, 1981).

4.5.2.2. Çatışma

İnsanların etkileşim halinde olduğu her ortamda çatışma kaçınılmaz bir olgudur. Bireyler, gruplar ve örgütler amaçlarını gerçekleştirmek için çalışırken sürekli bir etkileşim içindedirler. Bu etkileşim sürecinde taraflar arasındaki ilişkilerde, etkinliklerde uyumsuzluk ve tutarsızlıklar iki taraf arasında çatışmayı doğurur. Çatışma ürkütücü bir kavramdır. Genellikle belleğimizde yer etmiş olumsuzluklar, kırgınlıklar, düşmanlıklar ve hatta yıkıcı savaşlarla birlikte kullanılan bir kavramdır (Karip, 2003).

Çatışma yaşamda sürekli var olan bir durumdur. Meslektaşlar arasındaki çatışma bir noktaya kadar kişisel kaynaklıdır, fakat bu çatışmayı kışkırtan büyük ölçüde örgütsel yapı ve yönetimidir. Bu çatışmalara dayanma gücü göstermeyen kişi nihayetinde sosyal olarak zayıflamaya ve tükenmeye başlar. Gerekli dayanıklılığı gösteren insanlar bu çatışmaları yaratıcı bir güç kaynağı ve davranışlarına canlılık katan bir öge olarak kullanırlar. Çatışma bir noktaya kadar kişisel kaynaklıdır, özellikle terfi imkânlarının sınırlı, çalışanlar arasında rekabetin yoğun olduğu işyerlerinde şahıslar öncelikle kendilerini düşünmek durumunda olurlar. Ancak örgütlerde çatışmayı kışkırtan büyük ölçüde örgütsel yapı ve yönetimidir. Bunun nedeni de performans değerlendirme sistemlerinin grup veya kısımdan ziyade kişi üzerine yoğunlaşmasıdır (Örmen, 1993). Kıyasıya mücadelenin yaşandığı örgüt ortamında duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın yaşanması kaçınılmazdır.

4.5.2.3. İş Yükü Ve Stres

Örgütsel tükenmişlik kaynaklarından en yaygın olanı aşırı iş yüküdür. Aşırı iş yükü, belirli bir zaman limiti içinde işi bitirme zorunluluğu, çalışanın işin niteliklerine göre yetersiz olması veya işin standardının yüksek olmasını ifade eder. Yetersiz iş yükünün de aynı ölçüde stres yarattığı bilinmektedir (Izgar, 2003).

Aşırı iş, çok iş yönetsel tükenmişlik kaynaklarının başında gelmektedir. Psikologlara göre aşırı iş yükü nitelik ve nicelik yönden ikiye ayrılmaktadır (Ertekin, 1993). Niceliksel iş yükü belli bir zaman diliminde çok fazla işi bitirme olarak anlaşılmaktadır. Niteliksel iş yükü kavramı ise belli bir zamanda sayıca çok fazla iş yapmak değil zor işi başarmak olarak anlaşılmaktadır. Bir işi yapacak nitelikte olmayan kişinin o işi yapmaya çalışması strese neden olmaktadır. Çok zor işlerin yanında çok kolay, monoton işlerde kişiyi olumsuz

biçimde etkilemekte ve gerek aşırı yükü, gerekse monoton, çok kolay işlerde tükenmişlik kaynağı olmaktadır (Izgar, 2003).

Ağır bir yükü karşı karşıya olan kişiler aileleriyle yeteri kadar beraber olamazlar, dinlenme ve eğlenmeye ayırabildikleri zaman azalır. Zaman baskısı altında çalışmak ve istenen faaliyetlere yer verememek beden ve ruh sağlığını olumsuz etkiler (Torun, 1995).

Ayrıca bu meslek gruplarında ya dönüt verilmiyor ya da sadece olumsuz eleştiri yapılıyor. Hizmeti alan kişi hizmet veren kişiyi kendi için her türlü yardımı yapması gereken kişi olarak görüyor. Bu durum da hizmeti veren kişiyi büyük bir yük altına sokuyor. Hizmeti alan kişinin rolü ile hizmeti veren kişinin is yükünün tükenmişliğe katkısı ortaya çıkıyor (Cordes ve Dougherty, 1993).

4.5.2.4. Yönetim Tarzı ve Liderlik Davranışları

Yöneticilerin çalıştıkları kurumdaki diğer insanlarla ilişkileri ve o insanlara gösterdikleri davranışlar yanında üstleri ile ilişkileri de tükenmişliğe neden olabilmektedir. Üstler konuları gereği sahip oldukları statü ve gücü kullanırken gösterdikleri davranışları ve sözleri ile tükenmişliği başlatabilir, artırabilir veya önleyebilirler (Izgar, 2003).

Yönetici kaynaklı geribildirimler çalışanların çoğu zaman yoksun kaldıkları bir mekanizmadır. Yöneticilerin çalışanlara işlerini ne kadar iyi yaptıkları, ne kadar geliştirmeleri gerektiği konusundaki övgü ve tavsiyelerini iletmeleri gerekir. Maalesef, çalışanın yol göstericisi olan bu geribildirimler ihmal edilir. Verilebilecek olumsuz geribildirim ağırlıklıdır. Yöneticilerin sürekli kritik ve negatif değerlendirmeleri çalışanlar açısından motive edici olmaz. Tam tersine, kendisine olan güvenlerini kaybetmelerine ve olumsuz düşüncelerine neden olur (Örmen, 1993).

Örgütlerde güven duygusunun yaratılmasında en önemli unsur, üstlerin yarattıkları havadır. Astlar üstlerinin samimiyetine inandıkları ölçüde güvenli olurlar. Üstün samimiyeti, gösterdikleri davranış biçimi ile ölçülür. Bu nedenle, üst hangi hareket karşısında nasıl davranacağını, hangi prensiplere sıkı sıkıya bağlı olduğunu göstermeli, kısaca astlarına kendisini tanıma fırsatı vermelidir. Üstlerini samimi hava içerisinde tanıma olanağına sahip olmayan astlar, kendilerini psikolojik tehdit altında hissederler,

güvensizlik duyarlar. Bu durum iş görme bakımından pasif direnişler veya bazı hallerde açık isyanlar haline dönüşür (Eren, 2004).

Alt-üst ilişkileri örgütsel tükenmişlik açısından üzerinde durulması gereken bir konudur. Verilen emirler kurumun amaçlarına, astların yeteneklerine uygun olmalı, astların beklentilerine ters düşmemelidir. Astlar üstleri ile ilişkilerinde şüpheli ve korku dolu, gerilim içindedirler. Bu psikolojik havadan kurtulabilmeleri için üstlerini iyi tanımak, kurumun amaçlarını bilmek ve yaptıkları işin doğruluğunun takdir edilmesini isterler. Üstler astlarının çalışmalarını takdir etmeli, yasal haklarına ve sahip oldukları değerlere saygılı olmalı, astlarına görüş ve fikirlerini açıklamalarına fırsat vermelidir (Izgar, 2003).

4.5.2.5. Karara Katılma

Günümüzde üzerinde en çok konuşulan motivasyon tekniği katılmalı yönetimdir. Bu yolla işgörenler kendilerini etkileyen kararlarda etkin rol oynayabilmektedir. Katılmanın temelinde, kişilerin kararlar katıldıklarında alınan kararı benimseyecekleri ve destekleyecekleri düşüncesi yatmaktadır (Izgar, 2003).

Katılma, “birbirine dayalı eylemlerden meydana gelen örgütte her üyenin gücüne göre, kendi payına düşeni diğerlerine ilişkin olarak yapmasıdır” (Bursalıoğlu, 2005).

Yönetime katılma, üç önemli özellik taşımaktadır. Bunlardan birincisi, bir örgütün alt yönetim kademelerinin veya işgörenlerin örgüt politikası ve yönetim konusundaki kararlara katılmaları, ikincisi; katılanların böyle bir yönetim türü ile psikolojik benlik gereksinmelerini tatmin edecekleri bir demokratik bir ortama kavuşmaları, üçüncüsü; ise yönetici ile işgören arasında bir diyalog ve işbirliği geliştirerek örgütün daha gerçekçi ve ekonomik karar verme olanaklarına, diğer bir deyimle, yönetsel etkinlik ve verimliliğe kavuşturulmasıdır (Eren, 2004).

Karar katılma yoluyla işgörenler, kendilerini etkileyen kararlarda etkin rol oynayabilmektedirler. Katılmanın temelinde yatan düşünce, kişilerin karar katıldıklarında, verilen kararları benimseyecekleri ve destekleyecekleri gerçeğidir. Karara katılanlar sorunun temelinde yatan gerçekleri daha iyi ve ayrıntılı olarak bileceklerinden kararın niteliği artmış olacaktır (Sabuncuoğlu, 1987).

Ancak genellikle yöneticilerin büyük çoğunluğu, astların kararlarına katılmasını istemezler. Böyle bir durumda astların kendileriyle yarışacağına inanarak, astlarla ilişkilerini geliştirmeyi sakıncalı görürler. Böyle bir durum astların işine yabancılaşarak, kendilerinin örgütten dışlanmış hissetmelerine yol açarak strese neden olurlar (Aydın, 2008).

Sonuçta, okullarda sayısız problemle karşı karşıya olan yöneticinin gerek üst kademedeki alınan kararlara katılmaması, gerekse kurumda beraber çalıştığı insanların kurumun yönetimi ile ilgili kararlar katılmalarına hoşgörülü bakmaması yüksek kalitede hizmet vermesini engellemektedir. Karar katılma kişinin özgüvenini artırmakta ve kişisel başarısını kamçulamaktadır. Aksi durumda kişinin kendisine olan güveni azaltmakta ve kişisel başarı algısı düşmektedir (Izgar, 2003).

4.5.2.6. Çalışma Koşulları

İş görenin içinde bulunduğu çalışma ortamı ve onu etkileyen fiziksel koşullar, bireylerin stresle karşı karşıya kalmalarına yol açan önemli etkenlerdendir. Bu koşulların en uygun düzeye ulaşması işgörenin moral yapısını etkileyebileceği gibi, örgütle bütünleşmesini de kolaylaştırmaktadır. Bu nedenle aydınlatma, ısınma, havalandırma, gürültü ve titreşim gibi fiziksel koşulların işgörenlerin çalışma temposu ve isteğini artıracak biçimde düzenlenmesi gerekmektedir (Sabuncuoğlu, 1987).

Vaktinin büyük çoğunluğunu yatılı okullarda geçiren öğretmen ve idareciler, çalışırken birçok sıkıntıyla karşılaşmakta, kendine ve ailesine zaman ayıramamaktadır; bu nedenle hayat monotonlaşmakta, zamanla bireyde tükenmişlik sendromu göstermeye başlayabilmektedir.

4.6. Tükenmişliğin Sonuçları

Çam'a (1992) göre tükenmişliğin sonuçları incelendiğinde işi savaştırmama, işi bırakma eğilimi ve niyetinde artış, hizmetin niteliğinde bozulma, işe izinsiz gelmeme, izin sonunda rapor vb. yollarla izni uzatma eğilimi, işte ve iş dışında insan ilişkilerinde bozulma ve uyumsuzluk eğilimi, eş ve aile bireylerinden uzaklaşma eğilimi, düşük iş performansı, iş

doyumsuzluğu, sebepsiz hastalanma eğilimleri, işteki yaralanma ve iş kazalarında artma gibi olumsuz sonuçlar görülmektedir.

Tükenmişliğe maruz kalan kişilerde yorgunluk, uykusuzluk, iştahsızlık, baş ağrıları sindirim güçlükleri, gibi fiziksel sonuçlar ve depresyon, kaygı, çaresizlik,, özsaygının azalması alınganlık gibi duygusal sorunlar sıklıkla görülmektedir (Torun, 1995).

Tükenmişlik sendromu yaşayan kişiler sıkıntılarını azaltabilmek umuduyla içki, sigara, uyuşturucu sakinleştirici tüketimini artırmakta ve zamanla bu maddelere bağımlı hale gelmektedir. İşe devamsızlık, işten ayrılma, performans miktarı ve kalitesinde düşme ise sendromun örgüt ortamındaki zararlı sonuçlarıdır. Tükenmişlik sendromunu yaşayan kişilerin çok karmaşık duygular yaşamalarına bağlı olarak birçok davranış bozukluğu gösterdikleri de gözlenmiştir (Izgar, 2003).

4.7. Tükenmişlikle Mücadele Yöntemleri

Tükenmişlikle Mücadele Yöntemlerini kişisel ve örgütsel olarak değerlendirilmeye çalışılacaktır.

4.7.1. Kişisel Yöntemler

Tükenmişlikle mücadelede alınabilecek bireysel düzeyde, işle ilgili gerçekçi beklenti ve hedeflerin geliştirilmesi, sosyal kültürel sportif etkinliklere katılma, kişisel gelişme ve danışmanlık gruplarına katılma, zaman yönetimi, hobi edinme, tatile çıkma, gevşeme eğitimi ve iş değişikliği önerilmektedir.

Tükenmişliğin nedenleri insan idealleri ile ilgilidir. Tükenmiş kişi bağlandığı bir yaşam tarzı ya da ilişkiden beklentilerini elde edememesine bağlı bir yorgunluk ve hayal kırıklığı içindedir. Eğer insanın beklentileri gerçekten olabileceklerin çok üzerinde ise ve kişi kendi kafasındaki bu amaca ulaşmada ısrarlıysa, huzursuzluk ve sıkıntı yolda demektir (Tümkeya, 1997). Hedeflerin sadece özgün olması yetmez, aynı zamanda gerçekçi de olmalıdır.

İnsanlar kronik stres altında oldukları zaman, çoğunlukla yüzde ve boyunda olmak üzere, sık sık kasların gerilmesi gibi fiziksel belirtileri görülür. Kan basıncı artar, mide rahatsızlıkları ortaya çıkar. Bu belirtiler sadece rahatsız edici değil, uzun vadede sağlığı bozucu ciddi rahatsızlıklara da yol açar. Yorgunluk özellikle yüksek tansiyon, kalp rahatsızlıkları ve zaman zaman ortaya çıkan çarpıntılarının en önemli sebeplerinden biridir (Izgar,2003). Bu nedenle yorgunluktan kaçınmak, işe ara vermek, kısa süreli dinlenme molaları vermek, kitap okuma gibi teknikler uygulanabilir.

Bütün çabalara rağmen işimizle ilgili durumumuz değişmeyebilir. Aynı işi sürdürmek kişinin daha çok tükenmesine neden olabilir, monotonluğu azaltmak için ve iş değiştirmek tükenmişlikle mücadelede bir yöntem olarak önerilmektedir (Izgar, 2003).

Mizah ve şakaya yaşamda yer verilmesi, hayata güzel bakılması, yaşamda neşenin ve şakanın artırılması kişideki gerginliği azaltacaktır. Sinema, tiyatro, sportif faaliyetlere katılma kişiyi psikolojik yönden sağlıklı kılar (Aydın, 2008).

Yüzyıllardır dua, gerilimle baş etmek için kullanılmıştır. Dua sırasında tekrarlanan ayetler, meditasyonda olduğu gibi odaklaşmayı sağlayarak, bireyin gevşemesini sağlayabilir. Dua etmek bireyin ümit ve iyimserliğini de yükseltebilir (Aydın, 2008).

Zaman yönetimini amacı, zamanı gereksinim ve istekleri ile karşılayabilecek biçimde kontrol altında tutabilmektir. Zaman yönetiminde, amaç saptamak, amaca ulaşmak için planlama yapmak, planı uygulamaya hemen başlamak, bitiş zamanını saptamak ve son olarak amaca ulaşana kadar çalışmaya devam etmek gerekir. Zaman baskısının yarattığı stresle başa çıkmada zamanı iyi yönetmek en uygun yoldur (Aydın, 2008).

4.7.2. Örgütsel (Kurumsal) Yöntemler

Yöneticilerin tükenmişlik belirtilerini hafifletmek için çeşitli yönetsel tedbirler alabilir. İşin yoğunlaştığı dönemlerde personel ve ek donanım sağlamak, serbest karar verme imkânlarını ve karar katılma imkanlarını artırmak, başarıları takdir etmek, ödül dağıtımını gözden geçirmek, kişisel dinlenme ve gelişme için, tanınan süreleri artırmak, üst yönetimin desteğini sağlamak, kişiler arası ilişkilerin biçimini değiştirmek, iletişim miktarını azaltıp

kalitesini yükseltmek, işin gerektirdiği sorumluluk miktarını yeniden ayarlamak ve kişileri yeni görevlere atamak bu tür tedbirlere örnek gösterilebilir (Izgar, 2003).

Hizmetiçi eğitim, kamu hizmeti görevlilerinin hizmete yatkınlığını sağlamayı, verimlilik düzeylerini yükseltmeyi, gelecekteki görev ve sorumluluklarını daha iyi yerine getirebilmeleri için onların bilgi, deneyim ve becerilerini artırmayı amaçlayan eğitim etkinlikleridir, her insanın kendini geliştirme ve yükselme istek ve ihtiyacı içindedir. Bu güdü ve ihtiyaç, ihtiyaçlar sıra düzeninin en üst düzeyinde yer alır. Çalışma hayatı ise bu istek ve ihtiyacın karşılanması için en uygun ortamdır. Böylece kişisel doyum gerçekleşir; bu ise hizmetin yararınadır, hem de kişinin çalıştığı kurum bağlılığını artırıcı bir etmendir (Canman, 1995). Hizmetiçi eğitim, kişi için yol gösterici olabilir böylece bilgi ve anlayıştan kaynaklanabilecek davranışlar düzelebilir.

Değişime kapalı örgütlerde durgunluk yaşanır. Durgunluk örgütleri tembelleğe sürükler ve çalışanlar için bir tükenmişlik nedenidir. Değişiklik yapmayı düşünen yönetici kültürel ve sosyal engellerden hangileri ile karşılaşacağını önceden tahmin edebilmeli ve gerekli önlemleri alabilmelidir (Izgar, 2003).

Örgüt geliştirme, örgütün çevresinde ve içinde meydana gelen değişimler nedeniyle bu değişimlere intibak edemeyen kişi ve grupların düşünce ve tutumlarını etkilemek ve o insanların değişen ve gelişen örgütlere yeniden uymalarını, kazandırılmalarını sağlama çalışmalarının tümünü kapsamaktadır (Eren, 2004).

Çatışmanın kötü etkilerinin azaltılması, iyi etkilerinin artırılmasının çatışmanın iyi yönetilmesine bağlı olduğu ve bu nedenle yöneticinin çatışma yöntemlerini iyi bilmesi ve gerekli tedbirleri alması örgütün lehine gerçekleşecektir (Özmen, 1998).

Yönetici yeni gelen ya da yer değiştiren işgörelere her konuda yardımcı olmalı, gerekli ve yeterli bilgileri vermeli, çalışma arkadaşları ile en kısa zamanda kaynaşmasını sağlamalı ve böylelikle grup dışında kalmasını önleyici önlemleri bilinçli ve düzenli biçimde uygulamalıdır (Sabuncuoğlu, 1996).

V. BÖLÜM

İŞ TATMINİ, TÜKENMİŞLİK VE YATILI OKULLARLA İLGİLİ YAPILAN BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde İş Tatmini, Tükenmişlik ve Yatılı Okullarla ilgili yapılan bilimsel araştırmalardan birkaçına yer verilecektir.

5.1. İş Tatmini İle İlgili Yapılan Araştırmalar

İş Doyumu (tatmini) ile ilgili yurtiçi ve yurt dışında yapılmış araştırmalar çok olmakla birlikte burada birkaçına yer verilecektir:

Knoop (1995) 171 hemşire ve hemşire eğitmeni üzerinde yaptığı araştırmasında bir performans değişkeni olarak iş katılımıyla iş tatmini boyutları arasında anlamlı ilişkiler bulmuştur. İş katılımı; bir performans değişkeni olarak işe aktif bir biçimde katılma olarak kavramsallaştırılmıştır. Elde edilen bir diğer sonuç da yönetim ilişkilerinin iş katılımının anlamlı bir değişkeni olduğudur.

Bingham (1996) 96 ortaöğretim öğretmeni üzerinde yaptığı araştırmasında öğretmenlerin iş tatminini etkileyen faktörleri ve tatmin düzeylerini ortaya koymuştur. Öğretmenler yönetim, çalışma programı ve görev dağılımı, eşit düzey çalışanlar, iletişim ve okula ait binalar faktörlerinden doyum elde ettiklerini belirtirlerken; ücret, gelişim için fırsatlar, öğrenci sorumluluğu, disiplin ve veliler faktörlerinden ise doyumsuzluk yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Fussell (2002) İki farklı okul bölgesinden 11 farklı okulda tam zamanlı çalışan 300 öğretmen üzerinde yaptığı çalışmada öğretmenlerin bireysel ve eğitsel özellikleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Öğretmenlerin iş tatminleri ile deneyim, kaç yıldır yönetici oldukları, cinsiyet ve elde edilen en yüksek derece değişkenleri analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre dokuz iş tatmini faktöründen en fazla katkı sağlayıcılar; veli ve okul aile birliğinin katılımı, gelişim için fırsatlar, yönetim, öğrenci

sorumluluğu ve disiplin ile iletişim faktörleridir. Sonuçlara göre erkek öğretmenler veli katılımı ve birlik desteği faktöründe kadınlara göre daha fazla doyumsuzluk yaşamaktadırlar. Yüksek dereceye sahip öğretmenler daha alt düzey derecedeki öğretmenlere göre gelişim için fırsatlar faktöründe daha fazla doyumsuzluk yaşamaktadırlar. Lise öğretmenleri; yönetim desteği, cesaretlendirme ve takdir edilme faktörlerinden en az tatmin olan gruptur. Çalışmaya katılan öğretmenlerin tümü ücret faktöründen tatmin olmamaktadırlar.

Çetinkanat (1988) ilkokullarda görevli müdür ve öğretmenlerin örgütsel iklim ve iş doyumlarına ilişkin algılarının saptanması, örgütsel iklim ve iş doyumları arasındaki ilişkileri incelemiştir. Okul müdürü ve öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı, sosyal gereksinim alanında yüksek doyumsuzluk algıladıklarını saptamıştır.

Uyan (2002) İstanbul'da Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı (resmi ve özel) 13 farklı okulda görevli 244 öğretmen üzerinde yaptığı araştırmasında öğretmenlerin kişilik özellikleri, iş değerleri ve iş tatminleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda kadın öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin erkeklerinkinden daha yüksek bulunurken; yaş değişkenine göre iş tatmin düzeyinde bir farklılık bulunmadığı ortaya çıkmıştır. Araştırmanın ortaya koyduğu anlamlı bir sonuç ise özel eğitim okullarında görevli öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin resmi okulda görevli öğretmenlerden daha yüksek olmasıdır.

Emlek (2005) "ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki" konulu çalışmasında ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin doyum ve tükenmişlik düzeylerini incelemiştir. Yöneticilerin tükenmişlik düzeyleri, tükenmişlik ölçeği alt boyutlarında "duygusal tükenme ve duyarsızlaşma" arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Duygusal kaynaklarını tamamen tüketen yöneticiler çevrelerindeki insanlara karşı duyarsızlaşarak insani olmayan davranışlar geliştirmektedirler. Öğretmenlerde en yüksek ilişki ve "kendini gerçekleştirme ile duygusal tükenme" alt boyutlarındadır. Kendini gerçekleştiremeyen, yaratıcılık ve yeniliklere açık olmayan öğretmen duygusal tükenme yaşamakta ve okula gelmek istememektedir.

Eves (2008) “Okul Yöneticilerinin İş Doyumları ile Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişki” konulu çalışmasında okul yöneticilerinin problem çözme becerileri ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

5.2.Tükenmişlikle İlgili Yapılan Araştırmalar

Bu bölümde tükenmişlik konusuyla ilgili Türkiye ve yurt dışında yapılmış, araştırmalar çok olmakla birlikte burada birkaçına yer verilecektir:

Hughes ve diğerleri (1987), yaptıkları araştırmada kendine güveni daha yüksek, dışa dönük ve duyarlı kişiliğe sahip öğretmenlerin tükenmişliğe karşı daha dayanıklı olduklarını, baskı altında çalışırken kişisel başarıma duygularını koruyabildiklerini, buna karşılık duygusal tiplerin yüksek düzeyde tükenmişliğe müsait olduklarını bulmuşlardır.

Cordes ve Dougherty (1993), hizmet verilen kişilerle olan ilişkilerin sıklığına ve yoğunluğuna bağlı olarak meslekler arasında duygusal tükenme farklarının ortaya çıkabileceğini öne sürmüşlerdir. Şayet kişiler arası ilişki sıklığı, yoğunluğu ve şiddeti yüksek ise duygusal tükenme düzeyinin de yüksek; yoğunluk, sıklık ve şiddet fazla değilse duygusal tükenme düzeyinin de düşük olacağını ifade etmişlerdir. Sıklık ve yoğunluk etkenlerden birinin yüksek diğerinin düşük olduğu durumlarda ise orta düzeyde duygusal tükenme doğuracağını ileri sürmüşlerdir.

Sermon (1994), yaş, cinsiyet, çalışma süresi ile orta öğretimde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasında ki ilişkiyi incelemiştir. 169 öğretmenin katıldığı çalışmada, araştırmaya katılan öğretmenlere kişisel bilgi formu, MBI ve Rol Çatışması ve Rol belirsizliği Ölçeği uygulamıştır. Araştırmanın bulguları duygusal tükenmenin orta düzeyde, ancak duyarsızlaşma ve kişisel başarının düşük olduğunu ortaya koymuştur. Ancak puanlar hesaplanırken ikili roller dikkate alınmamıştır. Yaş, cinsiyet ve çalışma yılı gibi demografik değişkenlerle tükenmişlik arasında ilişki bulunamamıştır. Orta öğretim düzeyinde görev yapan öğretmenlerde rol çatışması ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında ters yönde bir ilişki bulunmuştur. Rol belirsizliği ile tükenmişlik arasında bir ilişki bulunmamıştır.

Sarros (1988), yaptığı araştırmada okul müdürlerinde tükenmişliğin, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında ortalama düzeyin altında, kişisel başarı boyutunda ise orta düzeyde olduğunu ortaya koymuştur. Tükenmişliğe neden olan iş şartlarını; iş stresi, fazla iş yükü, statü kaybı, yetersiz insan ilişkileri olarak belirlemiştir.

Dinham ve Scott (1996), Batı Sydney’ de çalışan ğretmen ve okul yöneticilerinin iş tatmini, motivasyonu ve iş sağlığını belirlemek amacıyla, 42 ilk, orta ve özel amaçlı okulda 529 ğretmen ve yönetici üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Bu araştırmada, benzeri diğer araştırmaların bulgularının aksine, orta yaş grubunun iş tatmin düzeyi yüksek bulunmuştur. İş tatminsizliği yaşayan gruplarda mesleki tükenmişlik de yüksek bulunmuş ve çalışma süresi ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Ergin (1992) tarafından “Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik leğinin Uyarlanması” adını taşıyan araştırmasında şu bulguları elde etmiştir. Duygusal tükenme açısından kadınlar erkeklerden daha fazla duygusal tükenme hissetmektedirler. Başarı boyutu açısından ise erkeklerin başarı duygusunun kadınlardan daha yüksek olduğu bulunmuştur. Çalışma süresi arttıca tükenmişlik azalmaktadır. Hemşirelerde duyarsızlaşma bekrlarda evlilerden daha yüksektir. Doktorlarda duyarsızlaşma ve duygusal tükenme bekrlarda evlilerden daha fazladır.

Girgin (1995), “İlkokul ğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model nerisi (İzmir ili Kırsal ve Kentsel Yöre Karşılaştırması)” adlı araştırmasında, ilkokul ğretmenlerinin mesleki tükenmişliklerinin gelişimini etkileyen değişkenleri incelemiştir. Duygusal tükenmeyi etkileyen değişkenler; mesleği sürdürme nedeni, mesleği isteyerek seçip seçmeme, meslektaşlardan destek, üstlerden takdir görme durumu, mesleğin toplumda hak ettiği yeri bulup bulmadığı kanısı, eğitim sisteminden memnun olup olmama durumu olarak belirlenmiştir. Duyarsızlaşma alt boyutunu etkileyen değişkenler; Cinsiyet, çalışılan yıl, eğitim sisteminden memnun olup olmama durumu, mesleğin toplumda hak ettiği yeri bulup bulmadığı kanısı ve metropolde çalışılan sosyoekonomik düzey olarak bulunmuştur. Kişisel başarı alt boyutunu etkileyen değişkenler; çalışma yılı, okuldaki konum, mesleği sürdürme nedeni, üstlerden takdir

görme durumu, çalışılan sosyoekonomik düzey olarak tespit edilmiştir. Araştırmada, erkek öğretmenlerin duyarsızlaşma alt ölçek puanları kadınlardan yüksek bulunmuş ve yaş ilerledikçe tükenmişliğin azaldığı belirlenmiştir. Çalışılan yıl arttıkça başarı puanlarının arttığı, mesleğini sevdiği için sürdüren öğretmenlerin, yönetici konumunda olan öğretmenlerin mesleki başarı puanlarının yüksek olduğu, mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin duygusal tükenme puanlarının düşük olduğu, mesleği kendisine uygun bulanların toplam tükenmişlik puanlarının diğer gruplardan yüksek olduğu araştırmanın bulgularındandır. Ayrıca alt sosyoekonomik düzeydeki okullarda çalışan öğretmenlerin duyarsızlaşma puanları, üst sosyoekonomik düzeydeki okullarda görev yapanların da mesleki başarı puanlarının yüksek olduğu belirlenmiştir.

Sucuoğlu, Akçamete ve Kaner (2001) “ Engelli ve Normal Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki ilişkinin Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi”adını taşıyan araştırmalarında elde edilen bulgular, normal okul öğretmenlerinin duyarsızlaşma ve duygusal tükenme alt ölçekleri ile toplam tükenmişlik puanlarının, özel eğitim öğretmenleri puanlarından anlamlı derecede yüksek olduğunu, iş doyumunu düzeyleri açısından ise anlamlı fark olmadığını ortaya koymuştur.

Şanlı (2006) “Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” konulu çalışmasının amacı, Adana ilinde çalışanpolislerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerini belirleyerek bazı demografik değişkenler yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, rütbe, görev yaptıkları şube, mesleki kıdem, günlük çalışma sistemi, alınan takdir ve taltif, ekonomik durumlarının algılama açısından farklılaşıp farklılaşmadığına saptamaya çalışmıştır. Analizler sonucunda Rütbe, medeni durum, öğrenim durumuna göre iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Yıldırım (2007), “Anaokulu Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyi ve Uumutsuzluk Düzeyleri Arasındaki İlişki” konulu çalışmasında Devlete bağlı okullardaki öğrenci nüfusunun fazlalığı, buna karsın öğretmen sayısının azlığı, fiziki koşulların uygunsuzluğu ve yetersizliği mutsuzluk ve bunlarla ilişkili olarak tükenmişlik yaşamakta olduğu belirtilmiştir. Bunların yanı sıra, öğretmenlerin stresle basa çıkmalarında, öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin

etkili ve tükenmişlik ile öğrenilmiş güçlülük kavramlarının da birbirleriyle iç içe olduğu düşünülmektedir.

5.3.Yatılı Okullarla İlgili Yapılan Araştırmalar

Erkul (1997), “ YİBO Yönetim ve Denetiminde Verimlilik” konulu çalışmasında Türkiye’deki YİBO’nun yönetim ve denetimde verimlilik konusu incelenmiştir. Erkul araştırma bulgularına dayanarak YİBO’larda sunulan kamu hizmetinin veriminin artması büyük oranda uygulanan yönetim ve denetim düzeyine ve bu hizmeti gerçekleştiren insanın niteliklerine bağlı olduğunu belirtmiştir. Denetimin düzeyi yükselirse yönetimi, yönetimin düzeyi yükselirse de hizmetin düzeyi yükseleceği sonucuna varılmıştır.

Fidan (2003), tarafından İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü nezdinde Tunceli İli kapsamında; “YİBO nun Yönetimsel Sorunları” konulu çalışmasında YİBO’ larda ki yönetimsel sorunları ortaya çıkarmak ve öğrenim düzeyi, cinsiyet, öğretmenlik alanı ve çalışma süresine göre bu sorunlara ilişkin görüşlerin farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir. Bu çalışma bulgularına göre YİBO’lardaki sorunların en önemli olanın pansiyon hizmetleri alanındaki sorunlar olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin yönetimsel sorunlara ilişkin görüşlerinde cinsiyet değişkeninin etkili olmadığı, branşları bakımından sınıf öğretmenlerin yönetimsel sorunları algılamaları branş öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Çalışma süresi değişkenine öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunamadığı belirtilmiştir. Öğrenim düzeyi değişkeninin yönetimsel tüm alanlarda öğretmen görüşlerini etkilemediği saptanmıştır.

Özkaya (2006), tarafından Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler nezdinde Çanakkale İli kapsamında “YİBO ve İÖO’ da Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Öğretmen Görüşleri Açısından Karşılaştırılması” konulu çalışmasında YİBO’larda ve normal İÖO’ da çalışan öğretmenlerin tükenmişlikle ilgili görüşlerin saptanması amacıyla yapılmıştır. YİBO’larda ve İÖO’larda çalışan öğretmenlerin görüşleri açısından, duyarsızlaşma alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre YİBO’larda görev yapan öğretmenler duyarsızlaşma boyutunda daha fazla tükenmişlik yaşamaktadır.

Gülbeyaz (2006), tarafından İnon Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü nezdinde Kayseri İl merkezi ve ilçelerinde bulunan “Yatılı İlköğretim Bölge Okulları ve Pansiyonlu İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve öğretmenlerin rgtsel Stres Kaynakları” ile ilgili çalışılmış; YİBO’larda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin kişisel özellikleri ile etkilendikleri örgütsel stres kaynakları arasındaki ilişki incelenmiştir.

Gündüz (2006), tarafından Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü nezdinde, Diyarbakır merkez ve ilçelerinde bulunan “Yatılı İlköğretim Bölge Okullarında Görev Yapan Yönetici ve ğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri” adlı çalışmasında YİBO’larda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine ilişkin algılarının nasıl olduğunu belirlemek amacıyla yapılmıştır. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin tükenmişliklerine ilişkin algıları arasındaki anlamlı farkın duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarında ortaya çıktığı saptanmıştır. Duygusal tükenme boyutunda okul yöneticileri ve öğretmenlerin tükenmişliklerine ilişkin algıları arasında anlamlı fark saptanmamıştır. Sonuç yöneticilerin aleyhine anlamlı bulunmuştur. Kişisel başarı boyutunda ise öğretmenlerin yöneticilere göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır.

VI. BÖLÜM

YÖNTEM VE ARAŞTIRMA

Çalışmanın bu bölümünde araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin çözümlenmesi bölümleri yer alacaktır.

6.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma, yatılı ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmen ve idarecilerin iş tatmin düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

Kısaca tarama modelleri, geçmişte ya da halen varolan bir durumu olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilemez (Karasar, 2006). İlişkileri ve bağlantıları inceleyen araştırma, çoğunlukla ilişkisel araştırma olarak adlandırılır (Büyüköztürk vd., 2008). İlişkisel tarama modelleri, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 2006).

6.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini 2007–2008 eğitim-öğretim yılında Kastamonu İli İnebolu İlçesi yatılı ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmen ve idarecilerden oluşmaktadır. Araştırmada evrenin tamamına ulaşıldığından örneklem alınmamıştır.

Hazırlanan veri toplama araçları öğretmen ve idarecilerin tamamına dağıtılmış 146 öğretmen ve idareci anket sorularını cevaplandırmış ve dağıtılan anketler değerlendirilmeye alınmıştır.

6.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada üç adet veri toplama aracı kullanılmıştır: Kişisel Bilgiler Formu, Tükenmişlik Ölçeği ve İş Tatmin Ölçeği

6.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan anket, yatılı ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmen ve idarecilerin cinsiyet, yaş, medeni durum, Çocuk sayısı, eğitim durumu, mezuniyeti, yapılan görev, okul türü, devlet memurluğu konumu, öğretmenlik kıdemi, idarecilik kıdemi, bulunduğu okulda hizmet yılı, öğretmenliği isteyerek seçip seçmeme, öğretmenliği tekrar tercih sırası, yatılı okulda çalışmayı isteme, yatılı okulda çalışmayı tekrar düşünme durumu, pansiyon nöbeti tutma, doyum sağlanan alan, çevre ve mekân memnuniyeti değişkenlerini belirlemeye yönelik 19 soru ve problemleri belirlemeye yönelik 1 sorudan oluşmaktadır.

6.3.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Araştırmada tükenmişliğin ölçülmesi için Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach tükenmişlik envanteri (Maslach Burnout Inventory) kullanılmıştır. Toplam 22 maddeden oluşan ölçek tükenmişliği üç alt boyutta değerlendirmektedir. Bunlar duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarıdır.

Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion) Boyutu: Duygusal tükenme, daha çok insanlarla yüz yüze çalışan mesleklerdeki bireylerde ortaya çıkar. Bu durumdaki kişiler, aşırı derecede psikolojik ve duygusal taleplere maruz kalırlar ve bu talepler altında ezilirler. Duygusal tükenme bu duruma bir tepkidir. Maslach'ın modelinde duygusal tükenme, tükenmişlik sendromunun başlangıcı ve merkezidir. Özellikle iş stresi ile ortaya çıkar. Duygusal tükenme yaşamaya başlayanlar, kendilerini yeni bir güne başlayacak enerjiden yoksun hissederler.

Duyarsızlaşma (Depersonalization) Boyutu: Tükenmişliğin ikinci boyutu olan duyarsızlaşma, kişinin işi gereği hizmet verdiklerinin duygularına karşı katı, ilgisiz, kayıtsız kalıcı tutum ve davranışlar sergilemesidir. Bu davranışları, insanların sorunlarını çözmeye kendini güçsüz hissettiğinde göstermeye başlar. Böylece üzerinde hissettiği yükü duygusal yükü hafifletmeye çalışır. İşinin gereği olarak karşılaştığı kişilerle ilişkileri en aza indirir, onları bir nesne gibi görmeye başlar. Sonuçta katı kurallara göre hareket eden bir bürokrata dönüşürler. Ancak işi gereği diğer insanlarla ilişkisini sürdürmesi gerektiğinden,

başkalarının duygularına karşı soğuk ve kayıtsız yaklaşım gösterirler. Bu durum duyarsızlaşmayı oluşturur. Duyarsızlaşmayı yaşayan işgören, karşısındakilerin taleplerini göz ardı eder, aşağılayıcı ve kaba davranabilir, gerekli yardımı yapmada başarısız kalabilir. Maslach' a göre diğerlerini kendisinden uzaklaştıracak şekilde davranma, ilgi göstermeme, düşmanca davranma ve olumsuz tepkiler verme gibi etmenlerle karakterize olan duyarsızlaşma boyutu tükenmişliğin en problemlili boyutudur.

Kişisel Başarı (Personel Accomplishment) Boyutu: İşgören, başkaları hakkında olumsuz düşünceler geliştirdikçe, kendisinin başarısı hakkında da olumsuz düşünceler geliştirmeye başlar. Bir sorunun çözümünde yetersiz kaldığı duygusu gelişir ve kendisi hakkında başarısız hükmü verir. Morali bozulur diğer bireylerle anlaşmazlıklar yaşar, çalışma isteği azalır, sorunlarla başa çıkmada yetersiz kalır. İşgörenler, işlerindeki gayretlerinin karşılığını göremezlerse ve başarılarının yeterince değerlendirilemediğini düşünürlerse stres ve depresyon belirtileri göstermeye başlarlar. Yaptıkları ile bir değişiklik yapamayacaklarına inanırlarsa çaba göstermeyi bırakırlar.

22 maddeden oluşan Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin duygusal tükenmeye ilişkin maddeleri 1,2,3,6,8,13,14,16 ve 20; duyarsızlaşmaya ilişkin maddeleri 5,10,11,15 ve 22; kişisel başarıya ilişkin maddeler ise 4,7,9,12,17,18,19 ve 21. maddelerdir.

Maslach Tükenmişlik Envanterinde (MBI) puanlama sonucunda toplam puan ve alt ölçek puanları elde edilmektedir. Tükenmişlik bir süreç olduğu ve farklı boyutları olduğu için tek bir puanla elde edilemez. Her üç alt ölçeğin sonuçlarının birlikte değerlendirilmesi gerekir (Maslach ve Jackson, 1981).

Maslach Tükenmişlik Envanterini oluşturan Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı alt ölçeklerini oluşturan soru maddelerine verilen 0–4 arasında değişen rakamlarla verilen cevaplar, her alt ölçek için ayrı ayrı toplanarak kişinin ilgili alt ölçeklerinden aldığı puanlar hesaplanmıştır. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinden alınan yüksek puan, kişisel başarı için alınan düşük puan tükenmişliği göstermektedir.

Alt ölçekler puanlanırken duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeğini oluşturan maddeler: hiçbir zaman = 0, çok nadir = 1, Bazen =2, Çoğu zaman = 3, Her zaman = 4

şeklinde puanlanarak; kişisel başarı ölçeğini oluşturan maddeler ise tersine hiçbir zaman = 4, çok nadir = 3, Bazen =2, Çoğu zaman = 1, Her zaman = 0 şeklinde puanlanarak alt ölçek puanları ve toplam puan elde edilmiştir.

Tükenmişliğin yüksekliği duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinde yüksek puanı, kişisel başarı alt ölçeklerinde ise düşük puanı yansıtır.

Tükenmişliğin orta düzeyi her üç alt ölçekte de orta düzeyi yansıtır. Düşük düzeyi ise duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinde düşük, kişisel başarı alt ölçeğinde ise yüksek puanı yansıtır.

Tükenmişliğin bu üç yönü arasındaki ilişki ile ilgili olarak, her alt ölçeğin puanı ayrı ayrı değerlendirilir ve tek bir toplam puanla birleştirilemez. Sonuç olarak, her birey için üç ayrı puan hesaplanır (Çam, 1992).

6.3.3. Minnesota İş Tatmin Ölçeği

Minnesota İş Tatmin Ölçeği (MSQ), İngilizceden Türkçeye çevirisi Deniz ve Güliz Gökçora tarafından yapılmıştır. Boğaziçi Üniversitesinden aslı Baycan 1985 yılında ilk defa kullanmıştır.

Bu ölçeğin avantajlarından biri iki farklı boyutu içsel ve dışsal iş tatminini bir arada ölçebilmesidir. İçsel iş tatmini (soru 1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,16,20) çalışanların işin kendisi ile ilgili neler hissettiklerini ve dışsal iş tatmini (soru 5,6,12,13,14,17,18,19,) çalışanların kurum il ilgili neler hissettiklerini yansıtır. Genel iş tatmini için puanlar 20-100, içsel iş tatmini için 12-60 ve dışsal iş tatmini için 6-30 arasında değişmektedir.

Minnesota Tatmin Ölçeği her ifadesi “hiç memnun değilim”den “çok memnunum” a kadar 5 aşamalı Likert tipi şeklinde değerlendirilen 20 soru içermektedir. Puanlar 1-5 arası değerlerin toplamı alınarak hesaplanmakta ve üç şekilde değerlendirilmektedir: Düşük(≤ 25), normal (26-74) ve yüksek iş tatmini (≥ 75).

6.3.4. Geçerlilik ve Güvenirlilik

Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Minnesota İş Tatmin Ölçeği yurt içinde ve dışında yapılan pek çok araştırmada kullanılmış ölçeklerdir. Bu araştırmalarda kullanılan ölçeğin,

ölçülecek özelliği tam olarak ölçecek, yüksek geçerliliğe ve güvenilirliğe sahip bir ölçme aracı olduğu araştırmacılar tarafından ortaya konmuştur.

6.4. Verilerin Toplanması

Bu araştırma; 2007–2008 eğitim öğretim yılında Kastamonu İli, İnebolu İlçesindeki İnebolu Lisesi, Sağlık Meslek Lisesi, Endüstri Meslek Lisesi, Turizm ve Otelcilik Lisesi, Kız Meslek Lisesi, Anadolu Lisesi, İmam Hatip Lisesi ve Yatılı Bölge İlköğretim Okulunda ki Öğretmen ve idarecilerine uygulanmıştır. İnebolu yatılı ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmen ve idarecileri kapsayan bir uygulama yapılmıştır.

Anketlerin uygulanması için İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü ve Kaymakamlıktan izin alındıktan sonra yatılısı bulunan okul öğretmen ve idarecilerine dağıtılmış; dört sayfadan oluşan Kişisel bilgi formu, tükenmişlik ölçeği ve iş tatmin ölçekleri uygulanmıştır.

6.5. Verilerin Analizi/Çözümlemesi/Yorumlanması

İstatistiksel çözümlemelere geçmeden önce, demografik değişkenler gruplandırılmış ardından öğretmen ve idarecilere uygulanan ölçekler (Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Minnesota İş Tatmin Ölçeği) puanlanmıştır.

Bu aşamada, araştırma grubunu oluşturan öğretmen ve idarecilerin demografik ve mesleki özelliklerini betimleyici yüzde ve frekans dağılımları çıkarılmış, sonra ölçeğin toplam puanları için aritmetik ortalama, standart sapma ve standart hata değerleri saptanmıştır. Gruplar içerisinde normal dağılım özelliği göstermeyen ($n < 30$) gruplar için non parametrik teknikler, normal dağılım özelliği gösteren dağılımlar içinse parametrik analiz teknikleri kullanılmıştır. Bu bağlamda;

1. Araştırma yapılan öğretmen ve idarecilerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Minnesota İş Tatmin Ölçeğinden aldıkları puanların cinsiyet, medeni durum, yatılı okulda çalışmayı isteme, yatılı okulda çalışmayı tekrar düşünme durumu, pansiyon nöbeti tutma değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için bağımsız grup t testi,

2. Araştırma yapılan öğretmen ve idarecilerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Minnesota İş Tatmin Ölçeğinden aldıkları puanların devlet memurluğu konumu, öğretmenliği isteyerek seçip seçmeme, çevre ve mekan memnuniyeti değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için Mann Whitney-U testi,
3. Araştırma yapılan öğretmen ve idarecilerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Minnesota İş Tatmin Ölçeğinden aldıkları puanların yaş, çocuk sayısı, eğitim durumu, mezuniyeti, yapılan görev, okul türü, öğretmenlik kıdemi, idarecilik kıdemi, bulunduğu okulda hizmet yılı, öğretmenliği tekrar tercih sırası, doyum sağlanan alan, değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için non-parametrik Kruskal Wallis-H testi,
4. Non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda gruplar arasında fark bulunduğunda, farklılıkların kaynağını(hangi gruplar arasında olduğunu) belirlemek üzere non-parametrik Mann Whitney-U testi,
5. Araştırma yapılan öğretmen ve idarecilerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Minnesota İş Tatmin Ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek üzere Pearson Çarpım Moment Korelasyon analizi kullanılmıştır.

Elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 13.0 paket programında çözümlenmiş, manidarlıklar en düşük .05 düzeyinde sınanmış, diğer manidarlık düzeyleri ayrıca belirtilmiş ve bulgular araştırmanın amaçlarına uygun olarak çizelgeler halinde sunulmuştur.

VII. BÖLÜM

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, mezuniyeti, yapılan görev, okul türü, devlet memurluğu konumu, öğretmenlik kıdemi, idarecilik kıdemi, bulunduğu okulda hizmet yılı, öğretmenliği isteyerek seçip seçmeme, öğretmenliği tekrar tercih sırası, yatılı okulda çalışmayı isteme, yatılı okulda çalışmayı tekrar düşünme durumu, pansiyon nöbeti tutma, doyum sağlanan alan, çevre ve mekân memnuniyeti değişkenlerine ait yüzde ve frekans değerlerine yer verilmiş ardından Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Minnesota İş Tatmin Ölçeği ve bunların alt boyutlarından elde edilen puanların aritmetik ortalamaları, standart sapma ve aritmetik ortalamaların standart hata değerleri çizelge olarak sunulmuştur.

7.1. Araştırmaya Katılanların Demografik ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılanların demografik ve mesleki özelliklerini belirlemeye yönelik 19 adet soru yöneltilmiştir. Bu bölümde araştırmaya katılanların demografik ve mesleki özelliklerine ilişkin bu 19 soruya verilen cevapların frekans dağılımlarına yer verilmiştir.

Çizelge 1. Araştırmaya Katılan Öğretmen ve İdarecilerin Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Cinsiyet	f	%	Geç. %	Yığ.%
Bay	95	65,1	65,1	65,1
Bayan	51	34,9	34,9	100,0
Toplam	146	100,0	100,0	

Araştırmaya katılanların cinsiyetlerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımlarına bakıldığında 95'i (%65,1) Erkek; 51'inin (%34,9) ise Bayan olmak üzere toplam 146 öğretmen ve idareciden oluştuğu görülmektedir.

Çizelge 2. Araştırmaya Katılan Öğretmen ve İdarecilerin Yaş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Yaş Aralığı	f	%	Geç. %	Yığ. %
20–30	72	49,3	49,3	49,3
31–40	52	35,6	35,6	84,9
41–50	17	11,6	11,6	96,6
51 ve üstü	5	3,4	3,4	100,0
Toplam	146	100,0	100,0	

Çizelge 2’ de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin 72’ si (%49,3) 20–30 yaş aralığında; 52’si (%35,6) 31–40 yaş aralığında; 17’ si (%11,6) 41–50 yaş aralığında; 5’ i (%3,4) 51 ve üstü yaş aralığında bulunmaktadır.

Çizelge 3. Araştırmaya Katılan Öğretmen ve İdarecilerin Medeni Durum Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Medeni Durum	f	%	Geç. %	Yığ. %
Evli	96	65,8	65,8	65,8
Bekâr	49	33,6	33,6	99,3
Dul	1	0,7	0,7	100,0
Toplam	146	100,0	100,0	

Çizelge 3’ te görüldüğü üzere, araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin 96’ sı (%65,8) evli; 49’ u (%33,6) bekâr; 1’ i (%0,7) dul olarak yaşamaktadırlar.

Çizelge 4. Araştırmaya Katılan Öğretmen ve İdarecilerin Çocuk Sayısı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Çocuk Sayısı	f	%	Geç. %	Yığ. %
Yok	22	22,7	22,7	22,7
1 veya 2	69	71,1	71,1	93,8
3 veya 4	6	6,2	6,2	100,0
Toplam	97	100,0	100,0	

Çizelge 4’ te görüldüğü üzere, araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin evli olanlarının 22’ sinin (%22,7) çocuğu yok; 69’ unun (%71,1) 1 veya 2 çocuğu; 6’ sının (%6,2) 3 veya 4 çocuğu bulunmaktadır.

Çizelge 5. Araştırmaya Katılan Öğretmen ve İdarecilerin Eğitim Durumu Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Eğitim Durumu	f	%	Geç. %	Yığ. %
Ön Lisans	5	3,4	3,4	3,4
Lisans	124	84,9	84,9	88,4
Yüksek Lisans	17	11,6	11,6	100,0
Toplam	146	100,0	100,0	

Çizelge 5’ te görüldüğü üzere, araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin 5’ i (%3,4) Ön Lisans; 124’ ünün (%84,9) Lisans; 17’ sinin (%11,6) Yüksel Lisans düzeyine sahip bulunmaktadır.

Çizelge 6. Araştırmaya Katılan Öğretmen ve İdarecilerin Mezun Olunan Okul Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Mezun Olunan Okul	f	%	Geç. %	Yığ. %
Eğitim Fakültesi	91	62,3	62,3	62,3
Fen Edebiyat Fakültesi	33	22,6	22,6	84,9
Diğer Fakülteler	22	15,1	15,1	100,0
Toplam	146	100,0	100,0	

Çizelge 6’ dan anlaşılacağı üzere, araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin 91’ i (%62,3) Eğitim Fakültesi; 33’ ü (%22,6) Fen Edebiyat fakültesi ; 22’ sinin (%15,1) Diğer Fakültelerden mezun olduğu görülmektedir.

Çizelge 7. Araştırmaya Katılan Öğretmen ve İdarecilerin Yapılan Görev Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Yapılan Görev	f	%	Geç. %	Yığ. %
Öğretmen	117	80,1	80,1	80,1
Müdür Yardımcısı	22	15,1	15,1	95,2
Müdür	7	4,8	4,8	100,0
Toplam	146	100,0	100,0	

Çizelge 7’ den anlaşılacağı üzere, araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin 117’ sinin (%80,1) öğretmen; 22’ sinin (%15,1) müdür yardımcısı; 7’ sinin (%4,8) müdür olduğu görülmektedir.

Çizelge 8. Araştırmaya Katılan Öğretmen ve İdarecilerin Çalışılan Okul Türü Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Çalışılan Okul Türü	f	%	Geç. %	Yığ. %
İlköğretim	29	19,9	19,9	19,9
Lise	40	27,4	27,4	47,3
Meslek Lisesi	77	52,7	52,7	100,0
Toplam	146	100,0	100,0	

Çizelge 8’ den anlaşılacağı üzere, araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin 29’ nun (%19,9) İlköğretim; 40’ nin (%27,4) Lise ; 77’ sinin (%52,7) Meslek Lisesinde çalıştığı görülmektedir.

Çizelge 9. Araştırmaya Katılan Öğretmen ve İdarecilerin Devlet Memurluğu Konumu Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Devlet Memurluğu Konumu	f	%	Geç. %	Yığ. %
Kadrolu	140	95,9	95,9	95,9
Sözleşmeli	5	3,4	3,4	99,3
Ücretli	1	0,7	0,7	100,0
Toplam	146	100,0	100,0	

Çizelge 9’ dan anlaşılacağı üzere, araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin 140’ nin (%95,9) Kadrolu; 5’ nin (%3,4) Sözleşmeli ; 1’ nin (%0,7) Ücretli olarak çalıştığı görülmektedir.

Çizelge 10. Araştırmaya Katılan Öğretmen ve İdarecilerin Öğretmenlik Kıdemi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Öğretmenlik Kıdemi	f	%	Geç. %	Yığ. %
0–4 yıl	33	22,6	22,6	22,6
5–10 yıl	72	49,3	49,3	71,9
11–19 yıl	26	17,8	17,8	89,7
20 ve üstü	15	10,3	10,3	100,0
Toplam	146	100,0	100,0	

Çizelge 10’ dan anlaşılacağı üzere, araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin 33’ nün (%22,6) 0-4 yıl; 72’ sinin (%49,3) 5-10 yıl ; 26’sının (%17,8) 11-19 yıl; 15’ nin (%10,3) 20 ve üstü kıdeme sahip olduğu görülmektedir.

Çizelge 11. Araştırmaya Katılan İdarecilerin İdarecilik Kıdemi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

İdarecilik Kıdemi	f	%	Geç. %	Yığ. %
0-4 yıl	14	48,3	48,3	48,3
5-10 yıl	10	34,5	34,5	82,8
11 yıl ve üstü	5	17,2	17,2	100,0
Toplam	29	100,0	100,0	

Çizelge 11' den anlaşılacağı üzere, araştırmaya katılan idarecilerin 14'ü (%48,3) 0-4 yıl; 10'u (%34,5) 5-10 yıl ; 5'i (%17,2) 11 yıl ve üstü kıdeme sahip olduğu görülmektedir.

Çizelge 12. Araştırmaya Katılan Öğretmen ve İdarecilerin Bulunduğu Okuldaki Hizmet Yılı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Okuldaki Hizmet Yılı	f	%	Geç. %	Yığ. %
0-3 yıl	94	64,4	64,4	64,4
4-10 yıl	35	24,0	24,0	88,4
11-20 yıl	17	11,6	11,6	100,0
Toplam	146	100,0	100,0	

Çizelge 12' den anlaşılacağı üzere, araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin 94'ü (%64,4) 0-3 yıl; 35'i (%24,0) 4-10 yıl ; 17'si (%11,6) 11-20 yıl arası çalışmışlığa sahip olduğu görülmektedir.

Çizelge 13. Araştırmaya Katılan Öğretmen ve İdarecilerin Öğretmenliği İsteyerek Seçme Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Öğretmenliği İsteyerek Seçme Durumu	f	%	Geç. %	Yığ. %
Evet	137	93,8	93,8	93,8
Hayır	9	6,2	6,2	100,0
Toplam	146	100,0	100,0	

Çizelge 13' ten anlaşılacağı üzere, araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin 137'si (%93,8) öğretmenliği isteyerek seçme seçeneğine evet; 9'u (%6,2) ise hayır cevabını verdiği görülmektedir.

Çizelge 14. Araştırmaya Katılan Öğretmen ve İdarecilerin Öğretmenliği Tekrar Tercih Etme Sırası Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Öğretmenliği Tekrar Tercih Sırası	f	%	Geç. %	Yığı. %
1. Sırada	75	51,4	51,4	51,4
2.Sırada	40	27,4	27,4	78,8
3.Sırada	11	7,5	7,5	86,3
4 ve Üstü	20	13,7	13,7	100,0
Toplam	146	100,0	100,0	

Çizelge 14' ten anlaşılacağı üzere, araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin öğretmenliği tekrar tercih etme durumunda 75'i (%51,4) 1.sırada; 40'ı (%27,4) 2.Sırada; 11'i (%7,5) 3.Sırada; 20'si (%13,7) 4 ve üstü sırada tercih etmeyi düşündükleri görülmektedir.

Çizelge 15. Araştırmaya Katılan Öğretmen ve İdarecilerin Yatılı Okulu İsteyerek Seçme Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Yatılı Okulu İsteyerek Seçme	f	%	Geç. %	Yığı. %
Evet	71	48,6	48,6	48,6
Hayır	75	51,4	51,4	100,0
Toplam	146	100,0	100,0	

Çizelge 15' ten anlaşılacağı üzere, araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin yatılı okulu isteyerek seçme değişkenine 71'i (%48,6) evet; 75'i (%51,4) hayır; cevabını verdiği görülmektedir.

Çizelge 16. Araştırmaya Katılan Öğretmen ve İdarecilerin Yatılı Okulda Tekrar Çalışmayı İsteme Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Yatılı Okulda Tekrar Çalışmayı İsteme	f	%	Geç. %	Yığı. %
Evet	78	53,4	53,4	53,4
Hayır	68	46,6	46,6	100,0
Toplam	146	100,0	100,0	

Çizelge 16' dan anlaşılacağı üzere, araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin yatılı okulda tekrar çalışmayı isteme değişkenine 78'inin (%53,4) evet; 68'inin (%46,6) hayır; cevabını verdiği görülmektedir.

Çizelge 17. Araştırmaya Katılan Öğretmen ve İdarecilerin Pansiyon Nöbeti Tutma Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Pansiyon Nöbeti Tutma	f	%	Geç. %	Yığ. %
Evet	88	60,3	60,3	60,3
Hayır	58	39,7	39,7	100,0
Toplam	146	100,0	100,0	

Çizelge 17' den anlaşılacağı üzere, araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin pansiyon nöbeti tutup tutmama sorusuna 88'inin (%60,3) evet; 58'inin (%39,7) hayır; cevabını verdiği görülmektedir.

Çizelge 18. Araştırmaya Katılan Öğretmen ve İdarecilerin Doyum Sağlanan Alan Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Doyum Alanı	f	%	Geç. %	Yığ. %
Psikolojik Doyum	72	49,3	49,3	49,3
Ekonomik Doyum	52	35,6	35,6	84,9
Sosyal Doyum	22	15,1	15,1	100,0
Toplam	146	100,0	100,0	

Çizelge 18' den anlaşılacağı üzere, araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin yatılı okulda çalışmaktan dolayı 72'si (%49,3) psikolojik doyum; 52'si (%35,6) ekonomik doyum; 22'si (%15,1) sosyal doyum sağladıkları görülmektedir.

Çizelge 19. Araştırmaya Katılan Öğretmen ve İdarecilerin Çevre ve Mekân Memnuniyeti Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Çevre Memnuniyeti	f	%	Geç. %	Yığ. %
Evet	117	80,1	80,1	80,1
Hayır	29	19,9	19,9	100,0
Toplam	146	100,0	100,0	

Çizelge 19' den anlaşılacağı üzere, araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin çevre ve mekân memnuniyetine 117'sinin (%80,1) evet; 29'unun (%19,9) hayır; cevabı verdiği görülmektedir.

7.2. Araştırmaya Katılanların Tükenmişlik Düzeyleri ve İş Tatmini Düzeyleri ile İlgili Bulgular

Bu bölümde Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile Minnesota İş Tatmin Ölçeğinin alt boyutlarından elde edilen puanlara ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma ve standart hata değerleri çizelge olarak sunulmuştur.

Çizelge 20. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden Alınan Puanlara İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri

Boyutlar	N	x	sh	ss
Duygusal Tükenme	146	11,88	,47	5,69
Duyarsızlaşma	146	4,12	,27	3,36
Kişisel Başarı	146	9,25	,31	3,81

Çizelge 20' de görüldüğü üzere Maslach Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme alt boyutundan alınan puanların aritmetik ortalaması $x=11,88$; standart sapması $ss=5,69$; aritmetik ortalamanın standart hatası ise $sh=,47$ olarak, duyarsızlaşma alt boyutundan alınan puanların aritmetik ortalaması $x=4,12$; standart sapması $ss=3,36$; aritmetik ortalamanın standart hatası ise $sh=,27$ olarak, kişisel başarı alt boyutundan alınan puanların aritmetik ortalaması $x=9,25$; standart sapması $ss=3,81$; aritmetik ortalamanın standart hatası ise $sh=,31$ olarak hesaplanmıştır.

Çizelge 21. Minnesota İş Tatmini Ölçeğinden Alınan Puanlara İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri

Boyutlar	N	x	sh	ss
İçsel Tatmin	146	41,85	,65	7,87
Dışsal Tatmin	146	24,14	,45	5,40
Genel Tatmin	146	65,99	1,00	12,10

Çizelge 21' de görüldüğü üzere Minnesota İş Tatmini Ölçeği içsel tatmin alt boyutundan alınan puanların aritmetik ortalaması $x=41,85$; standart sapması $ss=7,87$; aritmetik ortalamanın standart hatası ise $sh=,65$ olarak, dışsal tatmin alt boyutundan alınan puanların aritmetik ortalaması $x=24,14$; standart sapması $ss=5,40$; aritmetik ortalamanın standart hatası ise $sh=,45$ olarak, genel tatmin boyutundan alınan puanların aritmetik ortalaması $x=65,99$; standart sapması $ss=12,10$; aritmetik ortalamanın standart hatası ise $sh=1,00$ olarak hesaplanmıştır.

7.3. Araştırmanın Hipotezleri ile İlgili Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Minnesota İş tatmini Ölçeğinden aldıkları puanların cinsiyet, medeni durum, yatılı okulda çalışmayı isteme, yatılı okulda tekrar çalışmayı isteme, pansiyon nöbeti tutma değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığına belirlemek için bağımsız grup t testi; devlet memurluğu konumu, öğretmeliği isteme ve çevre-mekân memnuniyeti değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığına belirlemek için non-parametrik Non-Parametrik Mann Whitney-U testi; yaş, çocuk sayısı, eğitim durumu, mezuniyet, görev, okul türü, öğretmenlik kıdemi, idarecilik kıdemi, çalıştığı okulda hizmet yılı, öğretmenliği tekrar tercih sırası, doyum sağlanan alan değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığına belirlemek için non-parametrik Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi; Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda gruplar arasında fark bulunduğu, farklılıkların kaynağını (hangi gruplar arasında olduğunu) belirlemek üzere non-parametrik Non-Parametrik Mann Whitney-U testi; Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Minnesota İş tatmini Ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek üzere Pearson Çarpım Moment Korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Çizelge 22. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

	Cinsiyet	N	\bar{x}	ss	sh	t	sd	p
Duygusal Tükenme	Bay	95	12,09	6,32	,648	,631	144	,008
	Bayan	51	11,47	4,28	,599			

Çizelge 22’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme alt puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalaması arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=,631;p<,01$). Söz konusu farklılık erkekler aleyhine gerçekleşmiştir. Yani yatılı okullardaki erkek öğretmenler duygusal tükenme alt boyutunda bayanlara nazaran daha fazla tükenmişlik yaşamaktadırlar.

Çizelge 23. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

	Cinsiyet	N	\bar{x}	ss	sh	t	sd	p
Duyarsızlaşma	Bay	95	4,41	3,46	,355	1,45	144	,201
	Bayan	51	3,57	3,13	,438			

Çizelge 23’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği duyarsızlaşma alt puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamli bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalaması arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamli bulunmamıştır ($t=1,45$; $p>,05$).

Çizelge 24. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

	Cinsiyet	N	\bar{x}	ss	sh	t	sd	p
Kişisel Başarı	Bay	95	9,17	3,83	,393	-,367	144	,654
	Bayan	51	9,41	3,79	,530			

Çizelge 24’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği kişisel başarı alt puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamli bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalaması arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamli bulunmamıştır ($t=-,367$; $p>,05$).

Çizelge 25. İş Tatmini Ölçeği İçsel Tatmin Alt Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

	Cinsiyet	N	\bar{x}	ss	sh	t	sd	p
İçsel Tatmin	Bay	95	40,98	7,99	,820	-1,839	144	,415
	Bayan	51	43,47	7,43	1,04			

Çizelge 25’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin iş tatmin ölçeği, içsel tatmin alt puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamli bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, grupların

aritmetik ortalaması arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,839$; $p>,05$).

Çizelge 26. İş Tatmini Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

	Cinsiyet	N	\bar{x}	ss	sh	t	sd	p
Dışsal Tatmin	Bay	95	23,66	5,39	,552	-1,474	144	,547
	Bayan	51	25,03	5,36	,750			

Çizelge 26’da görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin iş tatmin ölçeği, dışsal tatmin alt puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalaması arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,474$; $p>,05$).

Çizelge 27. İş Tatmini Ölçeği Genel Tatmin Alt Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

	Cinsiyet	N	\bar{x}	ss	sh	t	sd	p
Genel Tatmin	Bay	95	64,64	11,98	1,23	-1,857	144	,843
	Bayan	51	68,51	12,03	1,68			

Çizelge 27’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin iş tatmin ölçeği, genel tatmin alt puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalaması arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,857$; $p>,05$).

Çizelge 28. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Yaş	N	SO	X ²	Sd	p.
Duygusal Tükenme	20–30	72	68,67	3,193	3	,363
	31–40	52	81,88			
	41–50	17	69,35			
	51 ve üstü	5	70,00			
	Toplam	146				

Çizelge 28’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği, duygusal tükenme alt puanlarının yaş değişkenine göre anlamli bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, Duygusal Tükenme ($X^2=3,193$; $p>,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark anlamli bulunmamıştır.

Çizelge 29. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Yaş	N	SO	X ²	Sd	p.
Duyarsızlaşma	20–30	72	76,98	1,540	3	,673
	31–40	52	70,90			
	41–50	17	71,68			
	51 ve üstü	5	56,60			
	Toplam	146				

Çizelge 29’da görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği, duyarsızlaşma alt puanlarının yaş değişkenine göre anlamli bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, Duyarsızlaşma ($X^2=1,540$; $p>,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark anlamli bulunmamıştır.

Çizelge 30. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Yaş	N	SO	X ²	Sd	p.
Kişisel Başarı	20–30	72	84,88	15,352	3	,002
	31–40	52	67,44			
	41–50	17	58,29			
	51 ve üstü	5	24,30			
	Toplam	146				

Çizelge 30’da görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği, kişisel başarı alt puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, Kişisel Başarı alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=15,352$; $p<,01$). Non-Parametrik Kruskal Wallis-H sonucunda saptanan farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla kullanılacak özel bir teknik bulunmadığından, alt gruplar kendi aralarında Non-Parametrik Mann Whitney-U analizi ile ikili olarak karşılaştırılmış ve çıkan sonuçlar çizelge halinde aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 31. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçlarıdır

Gruplar	20–30	31–40	41–50	51 ve üstü
20–30	x=68,76	p<,05	p<,05	p<,01
31–40		x=53,84	p>,05	p<,05
41–50			x=32,09	p>,05
51 ve üstü				x=9,10

Çizelge 31’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği kişisel başarı alt puanlarının yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H sonrası Non-Parametrik Mann Whitney-U analizi sonucunda söz konusu farklılığın 20-30 yaş arası grup ile 31-40 yaş arası grup arasında ($p<,05$) düzeyinde 20-30 yaş arası grup aleyhine; 20-30 yaş arası grup ile 41-50 yaş arası grup arasında ($p<,05$) düzeyinde 20-30 yaş arası grup aleyhine; 20-30 yaş arası grup ile 51 ve üstü yaş grup arasında ($p<,01$) düzeyinde 20-30 yaş arası grup aleyhine; 31-40 yaş arası grup ile 51 ve üstü yaş grup arasında ($p<,05$)

düzeyinde 31-40 yaş arası grup aleyhine; gerçekleştiği belirlenmiştir. Yani yatılı okullardaki genç öğretmenler kişisel yönden başarısızlık duygusu yaşamaktadırlar. Diğer ortalamalar arasındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Çizelge 32. İş Tatmin Ölçeği İçsel Tatmin Alt Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Yaş	N	SO	X ²	Sd	p.
İçsel Tatmin	20–30	72	74,86	2,180	3	,536
	31–40	52	68,98			
	41–50	17	74,76			
	51 ve üstü	5	96,60			
	Toplam	146				

Çizelge 32’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin İş Tatmin Ölçeği içsel tatmin alt puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, İçsel tatmin ($X^2=2,180$; $p>,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 33. İş Tatmin Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Yaş	N	SO	X ²	Sd	p.
Dışsal Tatmin	20–30	72	75,49	4,849	3	,183
	31–40	52	66,75			
	41–50	17	75,62			
	51 ve üstü	5	107,80			
	Toplam	146				

Çizelge 33’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin İş Tatmin Ölçeği dışsal tatmin alt puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, dışsal tatmin ($X^2=4,849$; $p>,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 34. İş Tatmin Ölçeği Genel Tatmin Alt Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Yaş	N	SO	X ²	Sd	p.
Genel Tatmin	20–30	72	75,67	3,716	3	,294
	31–40	52	67,62			
	41–50	17	73,50			
	51 ve üstü	5	103,50			
	Toplam	146				

Çizelge 34’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin İş Tatmin Ölçeği genel tatmin alt puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, genel tatmin ($X^2=3,716$; $p>,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 35. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

	Medeni Durum	N	\bar{x}	ss	sh	t	sd	p
Duygusal Tükenme	Evli	96	11,55	5,34	,545	-,936	143	,506
	Bekâr	49	12,49	6,37	,911			

Çizelge 35’te görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme alt puanlarının Medeni Durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, duygusal tükenme ($t=-,936$; $p>,05$) boyutunda grupların aritmetik ortalaması arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Dul, bir kişi olduğundan analizlerin dışında tutulmuştur.

Çizelge 36. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

	Medeni Durum	N	\bar{x}	ss	sh	t	sd	p
Duyarsızlaşma	Evli	96	3,60	2,94	,300	-2,692	143	,036
	Bekâr	49	5,16	3,91	,558			

Çizelge 36'de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği duyarsızlaşma alt puanlarının Medeni Durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, duyarsızlaşma ($t=-2,692$; $p<,05$) boyutunda grupların aritmetik ortalaması arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Söz konusu farklılık duyarsızlaşma boyutunda bekârlar aleyhine gerçekleşmiştir. Yani bekârlar, evlilere göre daha fazla duyarsızlaşma yönünden tükenmişlik yaşamaktadırlar. Dul, bir kişi olduğundan analizlerin dışında tutulmuştur.

Çizelge 37. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

	Medeni Durum	N	\bar{x}	ss	sh	t	sd	p
Kişisel Başarı	Evli	96	8,71	3,62	,369	-2,559	143	,772
	Bekâr	49	10,39	3,97	,567			

Çizelge 37'de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği kişisel başarı alt puanlarının Medeni Durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, kişisel başarı ($t=-2,559$; $p>,05$) boyutunda grupların aritmetik ortalaması arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Dul, bir kişi olduğundan analizlerin dışında tutulmuştur.

Çizelge 38. İş Tatmini Ölçeği İçsel Tatmin Alt Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

	Medeni Durum	N	\bar{x}	ss	sh	t	sd	p
İçsel Tatmin	Evli	96	42,59	7,39	,754	1,498	143	,300
	Bekâr	49	40,53	8,67	1,24			

Çizelge 38'de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin iş tatmin ölçeği içsel tatmin alt puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, içsel tatmin ($t=1,498$; $p>,05$) boyutunda grupların aritmetik ortalaması arasındaki fark

istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Dul, bir kişi olduğundan analizlerin dışında tutulmuştur.

Çizelge 39. İş Tatmini Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

	Medeni Durum	N	\bar{x}	ss	sh	t	sd	p
Dışsal Tatmin	Evli	96	24,58	5,11	,521	1,304	143	,419
	Bekâr	49	23,35	5,93	,847			

Çizelge 39’da görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin iş tatmin ölçeği dışsal tatmin alt puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, dışsal tatmin ($t=1,304$; $p>,05$) boyutunda grupların aritmetik ortalaması arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Dul, bir kişi olduğundan analizlerin dışında tutulmuştur.

Çizelge 40. İş Tatmini Ölçeği Genel Tatmin Alt Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

	Medeni Durum	N	\bar{x}	ss	sh	t	sd	p
Genel Tatmin	Evli	96	67,17	11,34	1,16	1,559	143	,210
	Bekâr	49	63,88	13,35	1,91			

Çizelge 40’da görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin iş tatmin ölçeği genel tatmin alt puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, genel tatmin ($t=1,559$; $p>,05$) boyutunda grupların aritmetik ortalaması arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Dul, bir kişi olduğundan analizlerin dışında tutulmuştur.

Çizelge 41. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Çocuk Sayısı	N	SO	X ²	Sd	p.
Duygusal Tükenme	Yok	22	49,77	,289	2	,865
	1 veya 2	69	49,27			
	3 veya 4	6	43,08			
	Toplam	97				

Çizelge 41’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme alt puanlarının çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, duygusal tükenme ($X^2=,289$; $p>,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 42. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Çocuk Sayısı	N	SO	X ²	Sd	p.
Duyarsızlaşma	Yok	22	51,02	2,993	2	,224
	1 veya 2	69	46,81			
	3 veya 4	6	66,75			
	Toplam	97				

Çizelge 42’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği duyarsızlaşma alt puanlarının çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, duyarsızlaşma ($X^2=2,993$; $p>,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 43. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Çocuk Sayısı	N	SO	X ²	Sd	p.
Kişisel Başarı	Yok	22	54,05	1,141	2	,565
	1 veya 2	69	47,07			
	3 veya 4	6	52,67			
	Toplam	97				

Çizelge 43’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği kişisel başarı alt puanlarının çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, kişisel başarı ($X^2=1,141$; $p>,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 44. İş Tatmin Ölçeği İçsel Tatmin Alt Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Çocuk Sayısı	N	SO	X^2	Sd	p.
İçsel Tatmin	Yok	22	51,82	,387	2	,824
	1 veya 2	69	47,87			
	3 veya 4	6	51,67			
	Toplam	97				

Çizelge 44’te görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin İş Tatmin Ölçeği içsel tatmin alt puanlarının çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, İçsel tatmin ($X^2=,387$; $p>,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 45. İş Tatmin Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Çocuk Sayısı	N	SO	X^2	Sd	p.
Dışsal Tatmin	Yok	22	53,14	1,661	2	,436
	1 veya 2	69	48,76			
	3 veya 4	6	36,58			
	Toplam	97				

Çizelge 45’te görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin İş Tatmin Ölçeği dışsal tatmin alt puanlarının çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, dışsal tatmin ($X^2=1,661$; $p>,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 46. İş Tatmin Ölçeği Genel Tatmin Alt Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklilik Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Çocuk Sayısı	N	SO	X ²	Sd	p.
Genel Tatmin	Yok	22	52,66	,495	2	,781
	1 veya 2	69	48,04			
	3 veya 4	6	46,67			
	Toplam	97				

Çizelge 46’da görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin İş Tatmin Ölçeği genel tatmin alt puanlarının çocuk sayısı değişkenine göre anlamli bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, genel tatmin ($X^2=,495$; $p>,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamli bulunmamıştır.

Çizelge 47. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklilik Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Eğitim Durumu	N	SO	X ²	Sd	p.
Duygusal Tükenme	Ön Lisans	5	67,20	,141	2	,932
	Lisans	124	73,94			
	Y. Lisans	17	72,18			
	Toplam	146				

Çizelge 47’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme alt puanlarının Eğitim Durumu değişkenine göre anlamli bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, duygusal tükenme ($X^2=,141$; $p>,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamli bulunmamıştır.

Çizelge 48. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Eğitim Durumu	N	SO	X ²	Sd	p.
Duyarsızlaşma	Ön Lisans	5	55,80	,998	2	,607
	Lisans	124	73,77			
	Y. Lisans	17	76,74			
	Toplam	146				

Çizelge 48’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği duyarsızlaşma alt puanlarının Eğitim Durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, duyarsızlaşma ($X^2=,998$; $p>,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 49. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Eğitim Durumu	N	SO	X ²	Sd	p.
Kişisel Başarı	Ön Lisans	5	46,70	2,985	2	,225
	Lisans	124	73,21			
	Y. Lisans	17	83,50			
	Toplam	146				

Çizelge 49’da görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği kişisel başarı alt puanlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, kişisel başarı ($X^2=2,985$; $p>,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 50. İş Tatmin Ölçeği İçsel Tatmin Alt Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Eğitim Durumu	N	SO	X ²	Sd	p.
İçsel Tatmin	Ön Lisans	5	94,40	1,279	2	,528
	Lisans	124	72,90			
	Y. Lisans	17	71,74			
	Toplam	146				

Çizelge 50’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin İş Tatmin Ölçeği içsel tatmin alt puanlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, İçsel tatmin ($X^2=1,279$ $p>,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 51. İş Tatmin Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Eğitim Durumu	N	SO	X^2	Sd	p.
Dışsal Tatmin	Ön Lisans	5	106,10	3,223	2	,200
	Lisans	124	72,81			
	Y. Lisans	17	68,94,			
	Toplam	146				

Çizelge 51’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin İş Tatmin Ölçeği dışsal tatmin alt puanlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, dışsal tatmin ($X^2=3,223$; $p>,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 52. İş Tatmin Ölçeği Genel Tatmin Alt Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Eğitim Durumu	N	SO	X^2	Sd	p.
Genel Tatmin	Ön Lisans	5	101,60	2,402	2	,301
	Lisans	124	72,95			
	Y. Lisans	17	69,26			
	Toplam	146				

Çizelge 52’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin İş Tatmin Ölçeği genel tatmin alt puanlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, genel tatmin ($X^2=2,402$; $p>,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 53. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Puanlarının Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Mezuniyet	N	SO	X ²	Sd	p.
Duygusal Tükenme	Eğitim Fak.	91	68,80	3,407	2	,182
	Fen-Edeb. Fak.	33	84,27			
	Diğer Fak.	22	76,77			
	Toplam	146				

Çizelge 53'te görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme alt puanlarının mezun olunan okul değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, duygusal tükenme ($X^2=3,407$; $p>,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 54. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Puanlarının Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Mezuniyet	N	SO	X ²	Sd	p.
Duyarsızlaşma	Eğitim Fak.	91	72,34	1,347	2	,510
	Fen-Edeb. Fak.	33	80,39			
	Diğer Fak.	22	67,95			
	Toplam	146				

Çizelge 54'te görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği duyarsızlaşma alt puanlarının mezun olunan okul değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, duyarsızlaşma ($X^2=1,347$; $p>,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 55. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Puanlarının Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Mezuniyet	N	SO	X ²	Sd	p.
Kişisel Başarı	Eğitim Fak.	91	72,23	2,388	2	,303
	Fen-Edeb. Fak.	33	82,44			
	Diğer Fak.	22	65,36			
	Toplam	146				

Çizelge 55'te görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği kişisel başarı alt puanlarının mezun olunan okul değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, kişisel başarı ($X^2=2,388$; $p>,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 56. İş Tatmin Ölçeği İçsel Tatmin Alt Puanlarının Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Mezuniyet	N	SO	X ²	Sd	p.
İçsel Tatmin	Eğitim Fak.	91	78,96	4,116	2	,128
	Fen-Edeb. Fak.	33	63,11			
	Diğer Fak.	22	66,52			
	Toplam	146				

Çizelge 56'da görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin İş Tatmin Ölçeği içsel tatmin alt puanlarının Mezun Olunan Okul değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, İçsel tatmin ($X^2=4,116$ $p>,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 57. İş Tatmin Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Puanlarının Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Mezuniyet	N	SO	X ²	Sd	p.
Dışsal Tatmin	Eğitim Fak.	91	78,53	4,648	2	,098
	Fen-Edeb. Fak.	33	60,08			
	Diğer Fak.	22	72,84			
	Toplam	146				

Çizelge 57'de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin İş Tatmin Ölçeği dışsal tatmin alt puanlarının mezun olunan okul değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, dışsal tatmin ($X^2=4,648$; $p>,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 58. İş Tatmin Ölçeği Genel Tatmin Alt Puanlarının Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Mezuniyet	N	SO	X ²	Sd	p.
Genel Tatmin	Eğitim Fak.	91	79,89	5,955	2	,051
	Fen-Edeb. Fak.	33	59,86			
	Diğer Fak.	22	67,52			
	Toplam	146				

Çizelge 58’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin İş Tatmin Ölçeği genel tatmin alt puanlarının mezun olunan okul değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, genel tatmin ($X^2=5,955$; $p>,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 59. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Puanlarının Görev Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Görev	N	SO	X ²	Sd	p.
Duygusal Tükenme	Öğretmen	117	71,81	,988	2	,610
	Müdür Yard.	22	81,23			
	Müdür	7	77,50			
	Toplam	146				

Çizelge 59’da görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme alt puanlarının görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, duygusal tükenme ($X^2=988$; $p>,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 60. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Puanlarının Görev Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Görev	N	SO	X ²	Sd	p.
Duyarsızlaşma	Öğretmen	117	73,59	,029	2	,986
	Müdür Yard.	22	72,43			
	Müdür	7	75,36			
	Toplam	146				

Çizelge 60’da görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği duyarsızlaşma alt puanlarının görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, duyarsızlaşma ($X^2=,029$; $p>,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 61. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Puanlarının Görev Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Görev	N	SO	X ²	Sd	p.
Kişisel Başarı	Öğretmen	117	75,68	3,867	2	,145
	Müdür Yard.	22	71,36			
	Müdür	7	43,71			
	Toplam	146				

Çizelge 61’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği kişisel başarı alt puanlarının görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, kişisel başarı ($X^2=3,867$; $p>,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 62. İş Tatmin Ölçeği İçsel Tatmin Alt Puanlarının Görev Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Görev	N	SO	X ²	Sd	p.
İçsel Tatmin	Öğretmen	117	76,43	3,155	2	,206
	Müdür Yard.	22	59,16			
	Müdür	7	69,64			
	Toplam	146				

Çizelge 62’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin İş Tatmin Ölçeği içsel tatmin alt puanlarının görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda gruptan İçsel tatmin ($X^2=3,155$ $p>,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 63. İş Tatmin Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Puanlarının Görev Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Görev	N	SO	X ²	Sd	p.
Dışsal Tatmin	Öğretmen	117	72,80	,384	2	,826
	Müdür Yard.	22	74,23			
	Müdür	7	82,86			
	Toplam	146				

Çizelge 63’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin İş Tatmin Ölçeği dışsal tatmin alt puanlarının görev değişkenine göre anlamli bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda gruptan dışsal tatmin ($X^2=,384$; $p>,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamli bulunmamıştır.

Çizelge 64. İş Tatmin Ölçeği Genel Tatmin Alt Puanlarının Görev Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Görev	N	SO	X ²	Sd	p.
Genel Tatmin	Öğretmen	117	75,42	1,422	2	,491
	Müdür Yard.	22	63,75			
	Müdür	7	72,00			
	Toplam	146				

Çizelge 64’te görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin İş Tatmin Ölçeği genel tatmin alt puanlarının görev değişkenine göre anlamli bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda gruptan genel tatmin ($X^2=1,422$; $p>,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamli bulunmamıştır.

Çizelge 65. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Puanlarının Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Çalışılan Okul Türü	N	SO	X ²	Sd	p.
Duygusal Tükenme	İlköğretim	29	59,45	4,433	2	,109
	Lise	40	80,51			
	Meslek Lisesi	77	75,15			
	Toplam	146				

Çizelge 65'te görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme alt puanlarının çalışılan okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda gruptan duygusal tükenme ($X^2=4,433$; $p>,05$), alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 66. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Puanlarının Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Çalışılan Okul Türü	N	SO	X ²	Sd	p.
Duyarsızlaşma	İlköğretim	29	68,28	4,517	2	,104
	Lise	40	85,49			
	Meslek Lisesi	77	69,24			
	Toplam	146				

Çizelge 66'da görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği duyarsızlaşma alt puanlarının çalışılan okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda gruptan duyarsızlaşma ($X^2=4,517$; $p>,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 67. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Puanlarının Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Çalışılan Okul Türü	N	SO	X ²	Sd	p.
Kişisel Başarı	İlköğretim	29	67,91	,663	2	,718
	Lise	40	74,00			
	Meslek Lisesi	77	75,34			
	Toplam	146				

Çizelge 67'da görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği kişisel başarı alt puanlarının çalışılan okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda gruptan kişisel başarı ($X^2=663$; $p>,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 68. İş Tatmin Ölçeği İçsel Tatmin Alt Puanlarının Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Çalışılan Okul Türü	N	SO	X²	Sd	p.
İçsel Tatmin	İlköğretim	29	91,26	8,016	2	,018
	Lise	40	62,20			
	Meslek Lisesi	77	72,68			
	Toplam	146				

Çizelge 68’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin İş Tatmin Ölçeği içsel tatmin alt puanlarının çalışılan okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda gruptan İçsel tatmin ($X^2=8,016$ $p<,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Non-Parametrik Kruskal Wallis-H sonucunda saptanan farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek amacıyla kullanılacak özel bir teknik bulunmadığından, alt gruplar kendi aralarında Non-Parametrik Mann Whitney-U analizi ile ikili olarak karşılaştırılmış ve çıkan sonuçlar çizelge halinde aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 69. İş tatmin Ölçeği İçsel Tatmin Alt Puanlarının Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.

Gruplar	İlköğretim	Lise	Meslek Lisesi
İlköğretim	x=63,83	p<,01	p<,05
Lise		x=29,61	p>,05
Meslek Lisesi			x=49,61

Çizelge 69’da görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin İş tatmin ölçeği içsel tatmin alt puanlarının çalışılan okul türü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H sonrası Non-Parametrik Mann Whitney-U analizi sonucunda söz konusu farklılığın ilköğretim ile lise grubu arasında ilköğretim grubu lehine ($p<,01$) düzeyinde; ilköğretim ile meslek lisesi grubu arasında ilköğretim grubu lehine ($p<,05$) düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Yani ilköğretimde çalışanlar, lise ve meslek lisesinde çalışanlara göre daha fazla içsel tatmin yaşamaktadırlar. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Çizelge 70. İş Tatmin Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Puanlarının Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Çalışılan Okul Türü	N	SO	X ²	Sd	p.
Dışsal Tatmin	İlköğretim	29	89,45	8,178	2	,017
	Lise	40	60,19			
	Meslek Lisesi	77	74,41			
	Toplam	146				

Çizelge 70’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin İş Tatmin Ölçeği dışsal tatmin alt puanlarının çalışılan okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda gruplardan dışsal tatmin ($X^2=8,178$; $p<,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Non-Parametrik Kruskal Wallis-H sonucunda saptanan farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla kullanılacak özel bir teknik bulunmadığından, alt gruplar kendi aralarında Non-Parametrik Mann Whitney-U analizi ile ikili olarak karşılaştırılmış ve çıkan sonuçlar çizelge halinde aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 71. İş Tatmin Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Puanlarının Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.

Gruplar	İlköğretim	Lise	Meslek Lisesi
İlköğretim	$x=62,10$	$p<,01$	$p>,05$
Lise		$x=29,68$	$p>,05$
Meslek Lisesi			$x=50,26$

Çizelge 71’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin İş tatmin ölçeği dışsal tatmin alt puanlarının çalışılan okul türü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H sonrası Non-Parametrik Mann Whitney-U analizi sonucunda söz konusu farklılığın ilköğretim ile lise grubu arasında ilköğretim grubu lehine ($p<,01$) düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Yani ilköğretimde çalışanlar lisede çalışanlara göre daha fazla dışsal tatmin yaşamaktadırlar. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Çizelge 72. İş Tatmin Ölçeği Genel Tatmin Alt Puanlarının Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Çalışılan Okul Türü	N	SO	X ²	Sd	p.
Genel Tatmin	İlköğretim	29	91,45	9,494	2	,009
	Lise	40	59,71			
	Meslek Lisesi	77	73,90			
	Toplam	146				

Çizelge 72’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin İş Tatmin Ölçeği genel tatmin alt puanlarının çalışılan okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda gruplardan genel tatmin ($X^2=9,494$; $p<,01$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Non-Parametrik Kruskal Wallis-H sonucunda saptanan farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla kullanılabilir özel bir teknik bulunmadığından, alt gruplar kendi aralarında Non-Parametrik Mann Whitney-U analizi ile ikili olarak karşılaştırılmış ve çıkan sonuçlar çizelge halinde aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 73. İş Tatmin Ölçeği Genel Tatmin Alt Puanlarının Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.

Gruplar	İlköğretim	Lise	Meslek Lisesi
İlköğretim	$x=63,38$	$p<,01$	$p<,05$
Lise		$x=29,15$	$p>,05$
Meslek Lisesi			$x=49,78$

Çizelge 73’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin İş tatmin ölçeği genel tatmin alt puanlarının çalışılan okul türü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H sonrası Non-Parametrik Mann Whitney-U analizi sonucunda söz konusu farklılığın ilköğretim ile lise grubu arasında ilköğretim grubu lehine ($p<,01$) düzeyinde; ilköğretim ile meslek lisesi arasında ilköğretim grubu lehine ($p<,01$) düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Yani ilköğretimde çalışanlar lise ve meslek lisesinde çalışanlara göre daha fazla tatmin yaşamaktadırlar. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Çizelge 74. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Puanlarının Devlet Memurluğu Konumu Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.

	Devlet Memurluğu Konumu	N	SO	ST	U	z	p
Duygusal Tükenme	Kadrolu	140	73,25	10254,50			
	Sözleşmeli	5	66,10	330,50	315,500	-,374	,708
	Toplam	145					

Çizelge 74'te görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme alt puanlarının devlet memurluğu konumu değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U analizi sonucunda, duygusal tükenme ($z = -,374$; $p < ,05$) boyutunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Ücretli, bir kişi olduğundan analizlerin dışında tutulmuştur.

Çizelge 75. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Puanlarının Devlet Memurluğu Konumu Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.

	Devlet Memurluğu Konumu	N	SO	ST	U	z	p
Duyarsızlaşma	Kadrolu	140	72,55	10157,50			
	Sözleşmeli	5	85,50	427,50	287,500	-,683	,494
	Toplam	145					

Çizelge 75'te görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği duyarsızlaşma alt puanlarının devlet memurluğu konumu değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U analizi sonucunda, duyarsızlaşma ($z = -,683$; $p > ,05$) boyutunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Ücretli, bir kişi olduğundan analizlerin dışında tutulmuştur.

Çizelge 76. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Puanlarının Devlet Memurluğu Konumu Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.

	Devlet Memurluğu Konumu	N	SO	ST	U	z	p
	Kadrolu	140	72,55	10157,50			
Kişisel Başarı	Sözleşmeli	5	85,50	427,50	287,500	-,683	,494
	Toplam	145					

Çizelge 76’da görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği kişisel başarı alt puanlarının devlet memurluğu konumu değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U analizi sonucunda, kişisel başarı ($z = -,419$; $p >,05$) boyutunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Ücretli, bir kişi olduğundan analizlerin dışında tutulmuştur.

Çizelge 77. İş Tatmin Ölçeği İçsel Tatmin Alt Puanlarının Devlet Memurluğu Konumu Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.

	Devlet Memurluğu Konumu	N	SO	ST	U	z	p
	Kadrolu	140	73,94	10351,50			
İçsel Tatmin	Sözleşmeli	5	46,70	233,50	218,500	-1,426	,154
	Toplam	145					

Çizelge 77’te görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin iş tatmin ölçeği içsel tatmin alt puanlarının devlet memurluğu konumu değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U analizi sonucunda, içsel tatmin ($z = -1,426$; $p >,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Ücretli, bir kişi olduğundan analizlerin dışında tutulmuştur.

Çizelge 78. İş Tatmin Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Puanlarının Devlet Memurluğu Konumu Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.

	Devlet Memurluğu Konumu	N	SO	ST	U	z	p
Dışsal Tatmin	Kadro	140	73,53	10294,00			
	Sözleşmeli	5	58,20	291,00	276,000	-,805	,421
	Toplam	145					

Çizelge 78’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin iş tatmin ölçeği dışsal tatmin alt puanlarının devlet memurluğu konumu değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U analizi sonucunda, dışsal tatmin ($z = -,805$; $p >,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Ücretli, bir kişi olduğundan analizlerin dışında tutulmuştur.

Çizelge 79. İş Tatmin Ölçeği Genel Tatmin Alt Puanlarının Devlet Memurluğu Konumu Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.

	Devlet Memurluğu Konumu	N	SO	ST	U	z	p
Genel Tatmin	Kadro	140	73,90	10345,50			
	Sözleşmeli	5	47,90	239,50	224,500	-1,361	,174
	Toplam	145					

Çizelge 79’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin iş tatmin ölçeği genel tatmin alt puanlarının devlet memurluğu konumu değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U analizi sonucunda, genel tatmin ($z = -1,361$; $p >,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Ücretli, bir kişi olduğundan analizlerin dışında tutulmuştur.

Çizelge 80. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Puanlarının Öğretmenlik Kıdemi Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Öğretmenlik Kıdemi	N	SO	X ²	Sd	p.
Duygusal Tükenme	0–4 yıl	33	71,88	1,481	3	,687
	5–10 yıl	72	74,49			
	11–19 yıl	26	78,96			
	20 ve üstü yıl	15	62,83			
	Toplam	146				

Çizelge 80’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme alt puanlarının öğretmenlik kıdemi değişkenine göre anlamli bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda duygusal tükenme ($X^2=1,481$; $p>,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamli bulunmamıştır.

Çizelge 81. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Puanlarının Öğretmenlik Kıdemi Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Öğretmenlik Kıdemi	N	SO	X ²	Sd	p.
Duyarsızlaşma	0–4 yıl	33	80,98	3,699	3	,296
	5–10 yıl	72	74,85			
	11–19 yıl	26	69,90			
	20 ve üstü yıl	15	56,80			
	Toplam	146				

Çizelge 81’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği duyarsızlaşma alt puanlarının öğretmenlik kıdemi değişkenine göre anlamli bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda duyarsızlaşma ($X^2=3,699$; $p>,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamli bulunmamıştır.

Çizelge 82. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Puanlarının Öğretmenlik Kıdemi Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Öğretmenlik Kıdemi	N	SO	X ²	Sd	p.
Kişisel Başarı	0–4 yıl	33	83,47	14,326	3	,002
	5–10 yıl	72	78,60			
	11–19 yıl	26	67,42			
	20 ve üstü yıl	15	37,60			
	Toplam	146				

Çizelge 82’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği kişisel başarı alt puanlarının öğretmenlik kıdemi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, kişisel başarı alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=14326$; $p<,01$). Non-Parametrik Kruskal Wallis-H sonucunda saptanan farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla kullanılabilir özel bir teknik bulunmadığından, alt gruplar kendi aralarında Non-Parametrik Mann Whitney-U analizi ile ikili olarak karşılaştırılmış ve çıkan sonuçlar çizelge halinde aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 83. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Puanlarının Öğretmenlik Kıdemi Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.

Gruplar	0–4 yıl	5–10 yıl	11–19 yıl	20 ve üstü yıl
0–4 yıl	x=55,18	p>,05	p>,05	p<,001
5–10 yıl		x=52,00	p>,05	p<,001
11–19 yıl			x=26,62	p>,05
20 ve üstü yıl				x=13,23

Çizelge 83’te görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği kişisel başarı alt puanlarının öğretmenlikteki kıdem değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H sonrası Non-Parametrik Mann Whitney-U analizi sonucunda söz konusu farklılığın 0-4 yıl ile 20 ve üstü yıl grubu arasında ($p<,001$) düzeyinde 0-4 yıl grubu aleyhine; 5-10 yıl ile 20 ve üstü yıl grubu arasında ($p<,001$) düzeyinde 5-10 yıl grubu aleyhine gerçekleştiği belirlenmiştir. Yani 0-4 yıl ile 5-10 yıl kıdeme sahip öğretmenler 20 ve üstü yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre daha fazla kişisel başarı yönünden kendilerini

yetersiz hissederek tükenmişlik yaşamaktadırlar. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Çizelge 84. İş Tatmin Ölçeği İçsel Tatmin Alt Puanlarının Öğretmenlik Kıdemi Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Öğretmenlik Kıdemi	N	SO	X ²	Sd	p.
İçsel Tatmin	0–4 yıl	33	78,26	3,657	3	,301
	5–10 yıl	72	67,67			
	11–19 yıl	26	75,08			
	20 ve üstü yıl	15	88,27			
	Toplam	146				

Çizelge 84’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin İş Tatmin Ölçeği içsel tatmin alt puanlarının öğretmenlik kıdemi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, İçsel tatmin ($X^2=3,657$ $p>,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 85. İş Tatmin Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Puanlarının Öğretmenlik Kıdemi Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Öğretmenlik Kıdemi	N	SO	X ²	Sd	p.
Dışsal Tatmin	0–4 yıl	33	85,89	7,705	3	,053
	5–10 yıl	72	65,17			
	11–19 yıl	26	71,96			
	20 ve üstü yıl	15	88,90			
	Toplam	146				

Çizelge 85’te görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin İş Tatmin Ölçeği dışsal tatmin alt puanlarının öğretmenlik kıdemi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, dışsal tatmin ($X^2=7,705$; $p>,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 86. İş Tatmin Ölçeği Genel Tatmin Alt Puanlarının Öğretmenlik Kıdemi Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Öğretmenlik Kıdemi	N	SO	X ²	Sd	p.
Genel Tatmin	0–4 yıl	33	82,02	5,279	3	,153
	5–10 yıl	72	66,63			
	11–19 yıl	26	72,77			
	20 ve üstü yıl	15	89,03			
	Toplam	146				

Çizelge 86’da görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin İş Tatmin Ölçeği genel tatmin alt puanlarının öğretmenlik kıdemi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, genel tatmin ($X^2=5,279$; $p>,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 87. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Puanlarının İdarecilik Kıdemi Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	İdarecilik Kıdemi	N	SO	X ²	Sd	p.
Duygusal Tükenme	0–4 yıl	14	16,21	,560	2	,756
	5–10 yıl	10	13,75			
	11 yıl ve üstü	5	14,10			
	Toplam	29				

Çizelge 87’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme alt puanlarının idarecilik kıdemi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, duygusal tükenme ($X^2=,560$; $p>,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 88. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Puanlarının İdarecilik Kıdemi Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	İdarecilik Kıdemi	N	SO	X ²	Sd	p.
Duyarsızlaşma	0–4 yıl	14	17,54	2,527	2	,283
	5–10 yıl	10	12,30			
	11 yıl ve üstü	5	13,30			
	Toplam	29				

Çizelge 88’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği duyarsızlaşma alt puanlarının idarecilik kıdemi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, duyarsızlaşma ($X^2=2,527$; $p>,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 89. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Puanlarının İdarecilik Kıdemi Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	İdarecilik Kıdemi	N	SO	X ²	Sd	p.
Kişisel Başarı	0–4 yıl	14	21,00	13,978	2	,001
	5–10 yıl	10	8,40			
	11 yıl ve üstü	5	11,40			
	Toplam	29				

Çizelge 89’da görüldüğü üzere araştırmaya katılan idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği kişisel başarı alt puanlarının idarecilik kıdemi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, kişisel başarı alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=13,978$; $p<,001$). Non-Parametrik Kruskal Wallis-H sonucunda saptanan farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla kullanılacak özel bir teknik bulunmadığından, alt gruplar kendi aralarında Non-Parametrik Mann Whitney-U analizi ile ikili olarak karşılaştırılmış ve çıkan sonuçlar çizelge halinde aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 90. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Puanlarının İdarecilik Kıdemi Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.

Gruplar	0–4 yıl	5–10 yıl	11 yıl ve üstü
0–4 yıl	x=17,00	p<,001	p>,05
5–10 yıl		x=6,20	p>,05
11 yıl ve üstü			x=8,60

Çizelge 90’da görüldüğü üzere araştırmaya katılan idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği kişisel başarı alt puanlarının idarecilik kıdemi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H sonrası Non-Parametrik Mann Whitney-U analizi sonucunda söz konusu farklılığın 0-4 yıl kıdem ile 5-10 yıl kıdem grubu arasında ($p<,001$) düzeyinde 0-4 yıl grubu aleyhine gerçekleştiği belirlenmiştir. Yani 0-4 yıl kıdeme sahip idareciler 5-10 yıl kıdeme sahip idarecilere göre daha fazla kişisel başarısızlık hissederek tükenmişlik yaşamaktadırlar. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Çizelge 91. İş Tatmin Ölçeği İçsel Tatmin Alt Puanlarının İdarecilik Kıdemi Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	İdarecilik Kıdemi	N	SO	X ²	Sd	p.
İçsel Tatmin	0–4 yıl	14	12,25	2,848	2	,241
	5–10 yıl	10	17,70			
	11 yıl ve üstü	5	17,30			
	Toplam	29				

Çizelge 91’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin İş Tatmin Ölçeği içsel tatmin alt puanlarının idarecilik kıdemi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, içsel tatmin ($X^2=2,848$; $p>05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 92. İş Tatmin Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Puanlarının İdarecilik Kıdemi Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	İdarecilik Kıdemi	N	SO	X ²	Sd	p.
Dışsal Tatmin	0–4 yıl	14	12,96	1,757	2	,415
	5–10 yıl	10	16,25			
	11 yıl ve üstü	5	18,20			
	Toplam	29				

Çizelge 92’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin İş Tatmin Ölçeği dışsal tatmin alt puanlarının idarecilik kıdemi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, dışsal tatmin ($X^2=1,757$; $p>,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 93. İş Tatmin Ölçeği Genel Tatmin Alt Puanlarının İdarecilik Kıdemi Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	İdarecilik Kıdemi	N	SO	X ²	Sd	p.
Genel Tatmin	0–4 yıl	14	12,71	1,966	2	,374
	5–10 yıl	10	17,00			
	11 yıl ve üstü	5	14,40			
	Toplam	29				

Çizelge 93’te görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin İş Tatmin Ölçeği genel tatmin alt puanlarının idarecilik kıdemi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, genel tatmin ($X^2=1,966$; $p>,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 94. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Puanlarının Çalışılan Okulda Hizmet Yılı Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Çalışılan Okulda Hizmet Yılı	N	SO	X ²	Sd	p.
Duygusal Tükenme	0–3 yıl	94	76,45	2,109	2	,348
	4–10 yıl	35	64,47			
	11–20 yıl	17	75,79			
	Toplam	146				

Çizelge 94’te görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme alt puanlarının çalışılan okulda hizmet yılı değişkenine göre anlamli bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, duygusal tükenme ($X^2=2,109$; $p>,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark anlamli bulunmamıştır.

Çizelge 95. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Puanlarının Çalışılan Okulda Hizmet Yılı Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Çalışılan Okulda Hizmet Yılı	N	SO	X ²	Sd	p.
Duyarsızlaşma	0–3 yıl	94	80,86	8,163	2	,017
	4–10 yıl	35	59,46			
	11–20 yıl	17	61,74			
	Toplam	146				

Çizelge 95’te görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği duyarsızlaşma alt puanlarının çalışılan okulda hizmet yılı değişkenine göre anlamli bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, duyarsızlaşma ($X^2=8,163$; $p<,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamli bulunmuştur. Non-Parametrik Kruskal Wallis-H sonucunda saptanan farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla kullanılabilen özel bir teknik bulunmadığından, alt gruplar kendi aralarında Non-Parametrik Mann Whitney-U analizi ile ikili olarak karşılaştırılmış ve çıkan sonuçlar çizelge halinde aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 96. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Puanlarının Çalışılan Okulda Hizmet Yılı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.

Gruplar	0-3 yıl	4-10 yıl	11-20 yıl
0-3yıl	x=70,08	p<,05	p>,05
4-10 yıl		x=51,36	p>,05
11-20 yıl			x=43,41

Çizelge 96’da görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği duyarsızlaşma alt puanlarının çalışılan okulda hizmet yılı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H sonrası Non-Parametrik Mann Whitney-U analizi sonucunda söz konusu farklılığın 0-3 yıl kıdem ile 4-10 yıl kıdem grubu arasında ($p<,05$) düzeyinde 0-3 yıl grubu aleyhine gerçekleştiği belirlenmiştir. Yani 0-3 yıl arası görev yaptıkları okulda çalışanlar 4-10 yıl çalışanlara göre daha fazla duyarsızlaşma yönünden tükenmişlik yaşamaktadırlar. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Çizelge 97. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Puanlarının Çalışılan Okulda Hizmet Yılı Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Çalışılan Okulda Hizmet Yılı	N	SO	X ²	Sd	p.
Kişisel Başarı	0-3 yıl	94	80,54	8,446	2	,015
	4-10 yıl	35	65,03			
	11-20 yıl	17	52,03			
	Toplam	146				

Çizelge 97’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği kişisel başarı alt puanlarının çalışılan okulda hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, kişisel başarı ($X^2=8,446$; $p<,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Non-Parametrik Kruskal Wallis-H sonucunda saptanan farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla kullanılacak özel bir teknik bulunmadığından, alt gruplar kendi aralarında Non-Parametrik Mann Whitney-U analizi ile ikili olarak karşılaştırılmış ve çıkan sonuçlar çizelge halinde aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 98. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Puanlarının Çalışılan Okulda Hizmet Yılı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.

Gruplar	0–3 yıl	4–10 yıl	11–20 yıl
0–3yıl	x=68,86	p>,05	p<,05
4–10 yıl		x=54,63	p>,05
11–20 yıl			x=38,44

Çizelge 98’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği kişisel başarı alt puanlarının çalışılan okulda hizmet yılı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H sonrası Non-Parametrik Mann Whitney-U analizi sonucunda söz konusu farklılığın 0-3 yıl kıdem ile 11-20 yıl kıdem grubu arasında ($p<,05$) düzeyinde 0-3 yıl grubu aleyhine gerçekleştiği belirlenmiştir. Yani 0-3 yıl arası görev yaptıkları okulda çalışanlar 11-20 yıl arası çalışanlara göre daha fazla kişisel başarı yönünden kişisel başarısızlık hissederek tükenmişlik yaşamaktadırlar. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Çizelge 99. İş Tatmin Ölçeği İçsel Tatmin Alt Puanlarının Çalışılan Okulda Hizmet Yılı Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Çalışılan Okulda Hizmet Yılı	N	SO	X ²	Sd	p.
İçsel Tatmin	0–3 yıl	94	66,68	8,600	2	,014
	4–10 yıl	35	91,19			
	11–20 yıl	17	74,79			
	Toplam	146				

Çizelge 99’da görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin İş Tatmin Ölçeği içsel tatmin alt puanlarının çalışılan okulda hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, içsel tatmin ($X^2=8,600$; $p<,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Non-Parametrik Kruskal Wallis-H sonucunda saptanan farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla kullanılacak özel bir teknik bulunmadığından, alt gruplar kendi

aralarında Non-Parametrik Mann Whitney-U analizi ile ikili olarak karşılaştırılmış ve çıkan sonuçlar çizelge halinde aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 100. İş Tatmini Ölçeği İçsel Tatmin Alt Puanlarının Çalışılan Okulda Hizmet Yılı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.

Gruplar	0-3 yıl	4-10 yıl	11-20 yıl
0-3yıl	x=59,19	p<,01	p>,05
4-10 yıl		x=80,61	p>,05
11-20 yıl			x=61,56

Çizelge 100’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin iş tatmini ölçeği içsel tatmin alt puanlarının çalışılan okulda hizmet yılı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H sonrası Non-Parametrik Mann Whitney-U analizi sonucunda söz konusu farklılığın 0-3 yıl kıdem ile 4-10 yıl grubu arasında ($p<,01$) düzeyinde 4-10 yıl grubu lehine gerçekleştiği belirlenmiştir. Yani 4-10 yıl arası buldukları okulda görev yapanlar 0-3 yıl arası çalışanlara göre daha fazla içsel tatmin yaşamaktadırlar. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Çizelge 101. İş Tatmin Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Puanlarının Çalışılan Okulda Hizmet Yılı Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Çalışılan Okulda Hizmet Yılı	N	SO	X ²	Sd	p.
Dışsal Tatmin	0-3 yıl	94	70,46	2,160	2	,340
	4-10 yıl	35	75,37			
	11-20 yıl	17	86,44			
	Toplam	146				

Çizelge 101’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin İş Tatmin Ölçeği dışsal tatmin alt puanlarının çalışılan okulda hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, dışsal tatmin ($X^2=2,160$; $p>,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 102. İş Tatmin Ölçeği Genel Tatmin Alt Puanlarının Çalışılan Okulda Hizmet Yılı Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Çalışılan Okulda Hizmet Yılı	N	SO	X ²	Sd	p.
Genel Tatmin	0–3 yıl	94	67,52	5,882	2	,053
	4–10 yıl	35	87,46			
	11–20 yıl	17	77,85			
	Toplam	146				

Çizelge 102’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin İş Tatmin Ölçeği genel tatmin alt puanlarının çalışılan okulda hizmet yılı değişkenine göre anlamli bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, genel tatmin ($X^2=5,882$; $p>,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamli bulunmamıştır.

Çizelge 103. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Puanlarının Öğretmenliği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.

	Öğretmenliği İsteme	N	SO	ST	U	z	p
Duygusal Tükenme	Evet	137	71,34	9773,00			
	Hayır	9	106,44	958,00	320,000	-2,417	,016
	Toplam	146					

Çizelge 103’te görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme alt puanlarının öğretmenliği isteyerek seçme değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U analizi sonucunda, öğretmenliği isteyerek seçme sorusuna hayır diyenler aleyhine ($z= -2,417$; $p<,05$) düzeyinde gerçekleşmiştir. Yani öğretmenliği isteyerek seçme sorusuna hayır diyenler, evet diyenlere oranla daha fazla duygusal yönden tükenmişlik yaşamaktadırlar.

Çizelge 104. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Puanlarının Öğretmenliği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.

	Öğretmenliği İsteme	N	SO	ST	U	z	p
Duyarsızlaşma	Evet	137	72,20	9892,00			
	Hayır	9	93,22	839,00	439,000	-1,457	,145
	Toplam	146					

Çizelge 104'te görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme alt puanlarının öğretmenliği isteyerek seçme değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U analizi sonucunda, duyarsızlaşma ($z = -1,457$; $p > ,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 105. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Puanlarının Öğretmenliği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.

	Öğretmenliği İsteme	N	SO	ST	U	z	p
Kişisel Başarı	Evet	137	71,80	9836,50			
	Hayır	9	99,39	894,50	383,500	-1,902	,057
	Toplam	146					

Çizelge 105'te görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme alt puanlarının öğretmenliği isteyerek seçme değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U analizi sonucunda, kişisel başarı ($z = -1,902$; $p > ,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 106. İş Tatmin Ölçeği İçsel Tatmin Alt Puanlarının Öğretmenliği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.

	Öğretmenliği İsteme	N	SO	ST	U	z	p
İçsel Tatmin	Evet	137	75,25	10309,00			
	Hayır	9	46,89	422,00	377,000	-1,951	,051
	Toplam	146					

Çizelge 106’da görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin iş tatmin ölçeği içsel tatmin alt puanlarının öğretmenliği isteyerek seçme değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U analizi sonucunda, içsel tatmin ($z = -1,951$; $p > ,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > ,05$).

Çizelge 107. İş Tatmin Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Puanlarının Öğretmenliği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.

	Öğretmenliği İsteme	N	SO	ST	U	z	p
Dışsal Tatmin	Evet	137	74,81	10249,00			
	Hayır	9	53,56	482,00	437,000	-1,465	,143
	Toplam	146					

Çizelge 107’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin iş tatmin ölçeği dışsal tatmin alt puanlarının öğretmenliği isteyerek seçme değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U analizi sonucunda, dışsal tatmin ($z = -1,465$; $p > ,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > ,05$).

Çizelge 108. İş Tatmin Ölçeği Genel Tatmin Alt Puanlarının Öğretmenliği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.

	Öğretmenliği İsteme	N	SO	ST	U	z	p
Genel Tatmin	Evet	137	75,23	10306,00			
	Hayır	9	47,22	425,00	380,000	-1,926	,054
	Toplam	146					

Çizelge 108’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin iş tatmin ölçeği genel tatmin alt puanlarının öğretmenliği isteyerek seçme değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U analizi sonucunda, genel tatmin ($z = -1,926$; $p > ,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > ,05$).

Çizelge 109. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Puanlarının Öğretmenliği Tekrar Tercih Etme Sırası Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Öğretmenliği Tekrar Tercih Sırası	N	SO	X ²	Sd	p.
Duygusal Tükenme	1. sırada	75	50,91			
	2.sırada	40	89,26			
	3.sırada	11	104,41	47,650	3	,000
	4 ve üstü sırada	20	109,70			
	Toplam	146				

Çizelge 109’da görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme alt puanlarının öğretmenliği tekrar tercih etme sırası değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, duygusal tükenme ($X^2=47,650$; $p<,001$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Non-Parametrik Kruskal Wallis-H sonucunda saptanan farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla kullanılabilecek özel bir teknik bulunmadığından, alt gruplar kendi aralarında Non-Parametrik Mann Whitney-U analizi ile ikili olarak karşılaştırılmış ve çıkan sonuçlar çizelge halinde aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 110. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Puanlarının Öğretmenliği Tekrar Tercih Etme Sırası Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.

Gruplar	1. sırada	2.sırada	3.sırada	4 ve üstü sırada
1. sırada	x=46,60	p<,001	p<,001	p<,001
2.sırada		x=76,38	p>,05	p<,05
3.sırada			x=68,82	p>,05
4 ve üstü sırada				x=79,05

Çizelge 110’da görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme alt puanlarının öğretmenliği tekrar tercih etme sırası değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H sonrası Non-Parametrik Mann Whitney-U analizi sonucunda söz konusu farklılığın 1.sıra ile 2. sıra arasında 2.sıra grubu aleyhine; 1.sıra ile 3.sıra

arasında 3.sıra grubu aleyhine; 1. sıra ile 4 ve üstü sıra arasında 4. sıra aleyhine; 2. sıra ile 4 ve üstü sıra arasında 4 ve üstü sıra aleyhine gerçekleştiği belirlenmiştir. Yani öğretmenliği tekrar birinci sırada tercih etmeyi isteyenler ikinci, üçüncü, dördüncü ve üstü yönünde; ikinci sırada ise dördüncü sırada tercih etmeyi düşünenlere göre daha az duygusal tükenme yaşamaktadırlar. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Çizelge 111. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Puanlarının Öğretmenliği Tekrar Tercih Etme Sırası Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Öğretmenliği Tekrar Tercih Sırası	N	SO	X ²	Sd	p.
Duyarsızlaşma	1. sırada	75	63,15			
	2.sırada	40	72,33			
	3.sırada	11	103,00	17,122	3	,001
	4 ve üstü sırada	20	98,43			
	Toplam		146			

Çizelge 111’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği duyarsızlaşma alt puanlarının öğretmenliği tekrar tercih etme sırası değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, duyarsızlaşma ($X^2=17,122$; $p<,001$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Non-Parametrik Kruskal Wallis-H sonucunda saptanan farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla kullanılabilir özel bir teknik bulunmadığından, alt gruplar kendi aralarında Non-Parametrik Mann Whitney-U analizi ile ikili olarak karşılaştırılmış ve çıkan sonuçlar çizelge halinde aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 112. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Puanlarının Öğretmenliği Tekrar Tercih Etme Sırası Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.

Gruplar	1. sırada	2.sırada	3.sırada	4 ve üstü sırada
1. sırada	x=55,19	p>,05	p<,01	p<,001
2.sırada		x=63,28	p<,05	p<,05
3.sırada			x=75,82	p>,05
4 ve üstü sırada				x=87,05

Çizelge 112’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği duyarsızlaşma alt puanlarının öğretmenliği tekrar tercih etme sırası değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H sonrası Non-Parametrik Mann Whitney-U analizi sonucunda söz konusu farklılığın birinci sıra ile üçüncü ve dördüncü ve üstü sırada öğretmenliği tercih etmeyi düşünenler, üçüncü sıra ile dördüncü ve üstü sıra grup aleyhine; ikinci sıra ile üçüncü ve dördüncü ve üstü sırada üçüncü ve dördüncü ve üstü sıra grup aleyhine gerçekleştiği belirlenmiştir. Yani öğretmenliği tekrar birinci sırada tercih etmeyi düşünenler üçüncü ve dördüncü ve üstü sırada tercih etmeyi düşünenlere göre daha az duyarsızlaşma yönünden tükenmişlik yaşamaktadırlar. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Çizelge 113. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Puanlarının Öğretmenliği Tekrar Tercih Etme Sırası Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Öğretmenliği Tekrar Tercih Sırası	N	SO	X ²	Sd	p.
Kişisel Başarı	1. sırada	75	68,17			
	2.sırada	40	71,60			
	3.sırada	11	79,55	6,214	3	,102
	4 ve üstü sırada	20	93,95			
	Toplam	146				

Çizelge 113’te görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği kişisel başarı alt puanlarının öğretmenliği tekrar tercih etme sırası değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, kişisel başarı ($X^2=6,214$; $p>,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 114. İş Tatmin Ölçeği İçsel Tatmin Alt Puanlarının Öğretmenliği Tekrar Tercih Etme Sırası Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Öğretmenliği Tekrar Tercih Sırası	N	SO	X ²	Sd	p.
İçsel Tatmin	1. sırada	75	89,69			
	2.sırada	40	64,91			
	3.sırada	11	44,45	26,394	3	,000
	4 ve üstü sırada	20	45,93			
	Toplam	146				

Çizelge 114’te görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin İş Tatmin Ölçeği içsel tatmin alt puanlarının öğretmenliği tekrar tercih etme sırası değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, içsel tatmin ($X^2=26,394$; $p<,001$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Non-Parametrik Kruskal Wallis-H sonucunda saptanan farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla kullanılabilecek özel bir teknik bulunmadığından, alt gruplar kendi aralarında Non-Parametrik Mann Whitney-U analizi ile ikili olarak karşılaştırılmış ve çıkan sonuçlar çizelge halinde aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 115. İş Tatmin Ölçeği İçsel Tatmin Alt Puanlarının Öğretmenliği Tekrar Tercih Etme Sırası Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.

Gruplar	1. sırada	2.sırada	3.sırada	4 ve üstü sırada
1. sırada	x=65,08	p<,01	p<,01	p<,001
2.sırada		x=44,73	p>,05	p>,05
3.sırada			x=35,22	p>,05
4 ve üstü sırada				x=26,05

Çizelge 115’te görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin İş tatmin ölçeği içsel tatmin alt puanlarının öğretmenliği tekrar tercih etme sırası değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H sonrası Non-Parametrik Mann Whitney-U analizi sonucunda söz konusu farklılığın 1.sıra ile 2. sıra arasında 1.sıra grubu lehine; 1.sıra ile 3.sıra arasında 1.sıra grubu lehine; 1. sıra ile 4 ve üstü sıra arasında 1. sıra lehine gerçekleştiği belirlenmiştir. Yani öğretmenliği tekrar birinci sırada tercih etmeyi isteyenler; ikinci, üçüncü, dördüncü ve üstü yönünde tercih etmeyi düşünenlere göre daha daha fazla içsel tatmin yaşamaktadırlar. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Çizelge 116. İş Tatmin Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Puanlarının Öğretmenliği Tekrar Tercih Etme Sırası Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

		Öğretmenliği Tekrar Tercih Sırası	N	SO	X ²	Sd	p.
Dışsal Tatmin	1. sırada		75	88,19			
	2.sırada		40	62,18			
	3.sırada		11	59,18	20,049	3	,000
	4 ve üstü sırada		20	48,95			
	Toplam		146				

Çizelge 116’da görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin İş Tatmin Ölçeği dışsal tatmin alt puanlarının öğretmenliği tekrar tercih etme sırası değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, dışsal tatmin ($X^2=20,049$; $p<,001$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Non-Parametrik Kruskal Wallis-H sonucunda saptanan farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla kullanılabilir özel bir teknik bulunmadığından, alt gruplar kendi aralarında Non-Parametrik Mann Whitney-U analizi ile ikili olarak karşılaştırılmış ve çıkan sonuçlar çizelge halinde aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 117. İş Tatmin Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Puanlarının Öğretmenliği Tekrar Tercih Etme Sırası Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.

Gruplar	1. sırada	2.sırada	3.sırada	4 ve üstü sırada
1. sırada	x=65,31	p<,001	p<,05	p<,001
2.sırada		x=44,30	p>,05	p>,05
3.sırada			x=26,14	p>,05
4 ve üstü sırada				x=18,78

Çizelge 117’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin İş tatmin ölçeği dışsal tatmin alt puanlarının öğretmenliği tekrar tercih etme sırası değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H sonrası Non-Parametrik Mann Whitney-U analizi sonucunda söz konusu farklılığın 1.sıra ile 2. sıra arasında 1.sıra grubu lehine; 1.sıra ile 3.sıra arasında 1.sıra grubu lehine; 1. sıra ile 4 ve üstü sıra arasında 1. sıra lehine gerçekleştiği belirlenmiştir. Yani öğretmenliği tekrar birinci sırada tercih etmeyi isteyenler ikinci, üçüncü, dördüncü ve üstü

yönünde tercih etmeyi düşünenlere göre daha fazla dışsal tatmin yaşamaktadırlar. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Çizelge 118. İş Tatmin Ölçeği Genel Tatmin Alt Puanlarının Öğretmenliği Tekrar Tercih Etme Sırası Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

		Öğretmenliği Tekrar Tercih Sırası	N	SO	X ²	Sd	p.
Genel Tatmin	1. sırada		75	90,60			
	2.sırada		40	63,55			
	3.sırada		11	47,32	28,675	3	,000
	4 ve üstü sırada		20	43,68			
	Toplam		146				

Çizelge 118’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin İş Tatmin Ölçeği genel tatmin alt puanlarının öğretmenliği tekrar tercih etme sırası değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, genel tatmin ($X^2=28,675$; $p<,001$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Non-Parametrik Kruskal Wallis-H sonucunda saptanan farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla kullanılacak özel bir teknik bulunmadığından, alt gruplar kendi aralarında Non-Parametrik Mann Whitney-U analizi ile ikili olarak karşılaştırılmış ve çıkan sonuçlar çizelge halinde aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 119. İş Tatmin Ölçeği Genel Tatmin Alt Puanlarının Öğretmenliği Tekrar Tercih Etme Sırası Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.

Gruplar	1. sırada	2.sırada	3.sırada	4 ve üstü sırada
1. sırada	x=65,63	p<,001	p<,001	p<,001
2.sırada		x=43,70	p>,05	p>,05
3.sırada			x=25,27	p>,05
4 ve üstü sırada				x=17,25

Çizelge 119’da görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin İş tatmin ölçeği genel tatmin alt puanlarının öğretmenliği tekrar tercih etme sırası değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik

Kruskal Wallis-H sonrası Non-Parametrik Mann Whitney-U analizi sonucunda söz konusu farklılığın 1.sıra ile 2. sıra arasında 1.sıra grubu lehine;1.sıra ile 3.sıra arasında 1.sıra grubu lehine; 1. sıra ile 4 ve üstü sıra arasında 1. sıra lehine gerçekleştiği belirlenmiştir. Yani öğretmenliği tekrar birinci sırada tercih etmeyi isteyenler ikinci, üçüncü, dördüncü ve üstü yönünde tercih etmeyi düşünenlere göre daha fazla genel tatmin yaşamaktadırlar. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Çizelge 120. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Puanlarının Yatılı Okulda Çalışmayı İsteme Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

	Yatılı Okulu İsteme	N	\bar{x}	ss	sh	t	sd	p
Duygusal Tükenme	Evet	71	10,66	6,01	,713	-2,559	144	,154
	Hayır	75	13,03	5,14	,594			

Çizelge 120’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme alt puanlarının yatılı okulda çalışmayı isteme değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, duygusal tükenme ($t=-2,559$; $p>,05$) boyutunda grupların aritmetik ortalaması arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 121. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Puanlarının Yatılı Okulda Çalışmayı İsteme Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

	Yatılı Okulu İsteme	N	\bar{x}	ss	sh	t	sd	p
Duyarsızlaşma	Evet	71	4,03	3,41	,405	-,308	144	,666
	Hayır	75	4,20	3,34	,385			

Çizelge 121’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği duyarsızlaşma alt puanlarının yatılı okulda çalışmayı isteme değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, duyarsızlaşma ($t=-,308$; $p>,05$) boyutunda grupların aritmetik ortalaması arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 122. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Puanlarının Yatılı Okulda Çalışmayı İsteme Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

	Yatılı Okulu İsteme	N	\bar{x}	ss	sh	t	sd	p
Kişisel Başarı	Evet	71	8,23	3,48	,413	-3,281	144	,277
	Hayır	75	10,23	3,86	,446			

Çizelge 122’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği kişisel başarı alt puanlarının yatılı okulda çalışmayı isteme değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, kişisel başarı ($t=-3,281$; $p>,05$) boyutunda grupların aritmetik ortalaması arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 123. İş Tatmini Ölçeği İçsel Tatmin Alt Puanlarının Yatılı Okulda Çalışmayı İsteme Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

	Yatılı Okulu İsteme	N	\bar{x}	ss	sh	t	sd	p
İçsel Tatmin	Evet	71	44,24	7,78	,924	3,726	144	,497
	Hayır	75	39,59	7,31	,844			

Çizelge 123’te görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin içsel tatmin alt puanlarının yatılı okulda çalışmayı isteme değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, içsel tatmin ($t=3,726$; $p>,05$) boyutunda grupların aritmetik ortalaması arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 124. İş Tatmini Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Puanlarının Yatılı Okulda Çalışmayı İsteme Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

	Yatılı Okulu İsteme	N	\bar{x}	ss	sh	t	sd	p
Dışsal Tatmin	Evet	71	25,39	6,05	,718	2,785	144	,048
	Hayır	75	22,96	4,43	,511			

Çizelge 124'te görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin dışsal tatmin alt puanlarının yatılı okulda çalışmayı isteme değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, dışsal tatmin ($t=2,785$; $p<,05$) boyutunda grupların aritmetik ortalaması arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Söz konusu farklılık yatılı okulda çalışmayı istemeye evet diyenler lehine gerçekleşmiştir. Yani yatılı okulda çalışmayı isteyenler da ha fazla dışsal tatmin yaşamaktadırlar.

Çizelge 125. İş Tatmini Ölçeği Genel Tatmin Alt Puanlarının Yatılı Okulda Çalışmayı İsteme Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

	Yatılı Okulu İsteme	N	\bar{x}	ss	sh	t	sd	p
Genel Tatmin	Evet	71	69,63	12,70	1,51	3,688	144	,133
	Hayır	75	62,55	10,47	1,21			

Çizelge 125'te görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin içsel tatmin alt puanlarının yatılı okulda çalışmayı isteme değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, genel tatmin ($t=3,688$; $p>,05$) boyutunda grupların aritmetik ortalaması arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 126. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Puanlarının Yatılı Okulda Tekrar Çalışmayı Düşünme Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

	Yatılı Okulu Tekrar Düşünme	N	\bar{x}	ss	sh	t	sd	p
Duygusal Tükenme	Evet	78	10,45	5,56	,630	-3,364	144	,998
	Hayır	68	13,51	5,41	,656			

Çizelge 126'da görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme alt puanlarının yatılı okulda tekrar çalışmayı düşünme değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, duygusal tükenme ($t=-3,364$; $p>,05$) boyutunda grupların aritmetik ortalaması arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 127. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Puanlarının Yatılı Okulda Tekrar Çalışmayı Düşünme Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

	Yatılı Okulu Tekrar Düşünme	N	\bar{x}	ss	sh	t	sd	p
Duyarsızlaşma	Evet	78	3,56	3,23	,366	-2,152	144	,625
	Hayır	68	4,75	3,42	,415			

Çizelge 127’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği duyarsızlaşma alt puanlarının yatılı okulda tekrar çalışmayı düşünme değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, duyarsızlaşma ($t=-2,152$; $p>,05$) boyutunda grupların aritmetik ortalaması arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 128. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Puanlarının Yatılı Okulda Tekrar Çalışmayı Düşünme Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

	Yatılı Okulu Tekrar Düşünme	N	\bar{x}	ss	sh	t	sd	p
Kişisel Başarı	Evet	78	8,41	3,56	,403	-2,942	144	,329
	Hayır	68	10,22	3,87	,470			

Çizelge 128’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği kişisel başarı alt puanlarının yatılı okulda tekrar çalışmayı düşünme değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, kişisel başarı ($t=-2,942$; $p>,05$) boyutunda grupların aritmetik ortalaması arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 129. İş Tatmini Ölçeği İçsel Tatmin Puanlarının Yatılı Okulda Çalışmayı İsteme Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

	Yatılı Okulu Tekrar Düşünme	N	\bar{x}	ss	sh	t	sd	p
İçsel Tatmin	Evet	78	43,41	8,08	,915	2,618	144	,221
	Hayır	68	40,06	7,27	,882			

Çizelge 129’da görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin içsel tatmin alt puanlarının yatılı okulda tekrar çalışmayı düşünme değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, içsel tatmin ($t=2,618$; $p>,05$) boyutunda grupların aritmetik ortalaması arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 130. İş Tatmini Ölçeği Dışsal Tatmin Puanlarının Yatılı Okulda Çalışmayı İsteme Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

	Yatılı Okulu Tekrar Düşünme	N	\bar{x}	ss	sh	t	sd	p
Dışsal Tatmin	Evet	78	25,28	5,86	,663	2,791	144	,024
	Hayır	68	22,84	4,52	,549			

Çizelge 130’da görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin dışsal tatmin alt puanlarının yatılı okulda tekrar çalışmayı düşünme değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, dışsal tatmin ($t=2,791$; $p<,05$) boyutunda grupların aritmetik ortalaması arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Söz konusu farklılık dışsal tatmin yönünden yatılı okulda tekrar çalışmayı düşünmeye evet diyenler lehine gerçekleşmiştir. Yani yatılı okulda tekrar çalışmayı düşünenler daha fazla dışsal tatmin yaşamaktadırlar.

Çizelge 131. İş Tatmini Ölçeği Genel Tatmin Puanlarının Yatılı Okulda Çalışmayı İsteme Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

	Yatılı Okulu Tekrar Düşünme	N	\bar{x}	ss	sh	t	sd	p
Genel Tatmin	Evet	78	68,69	12,97	1,47	2,963	144	,038
	Hayır	68	62,90	10,26	1,24			

Çizelge 131’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin genel tatmin alt puanlarının yatılı okulda tekrar çalışmayı düşünme değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, genel tatmin ($t=2,963$; $p<,05$) boyutunda grupların aritmetik ortalaması arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Söz konusu farklılık genel tatmin

yönünden yatılı okulda tekrar çalışmayı düşünmeye evet diyenler lehine gerçekleşmiştir. Yani yatılı okulda tekrar çalışmayı

Çizelge 132. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Puanlarının Pansiyon Nöbeti Tutma Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

	Pansiyon Nöbeti	N	\bar{x}	ss	sh	t	sd	p
Duygusal Tükenme	Evet	88	12,02	6,30	,671	,381	144	,034
	Hayır	58	11,66	4,65	,611			

Çizelge 132’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme alt puanlarının Pansiyon Nöbeti Tutma değişkenine göre anlamli bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, duygusal tükenme ($t=,381$; $p<,05$) boyutunda grupların aritmetik ortalaması arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamli bulunmuştur. Söz konusu farklılık duygusal tükenme boyutunda yatılı okulda nöbet tutanlar aleyhine gerçekleşmiştir. Yani yatılı okulda nöbet tutanlar tutmayanlara göre daha fazla duygusal tükenme yönünden tükenmişlik yaşamaktadırlar.

Çizelge 133. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Puanlarının Pansiyon Nöbeti Tutma Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

	Pansiyon Nöbeti	N	\bar{x}	ss	sh	t	sd	p
Duyarsızlaşma	Evet	88	4,51	3,70	,395	1,761	144	,021
	Hayır	58	3,52	2,69	,353			

Çizelge 133’te görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği duyarsızlaşma alt puanlarının Pansiyon Nöbeti Tutma değişkenine göre anlamli bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, duyarsızlaşma ($t=1,761$; $p<,05$) boyutunda grupların aritmetik ortalaması arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamli bulunmuştur. Söz konusu farklılık duyarsızlaşma boyutunda yatılı okulda nöbet tutanlar aleyhine gerçekleşmiştir. Yani yatılı okulda nöbet tutanlar tutmayanlara göre daha fazla duyarsızlaşma yönünden tükenmişlik yaşamaktadırlar.

Çizelge 134. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Puanlarının Pansiyon Nöbeti Tutma Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

	Pansiyon Nöbeti	N	\bar{x}	ss	sh	t	sd	p
Kişisel Başarı	Evet	88	9,69	3,83	,408	1,732	144	,786
	Hayır	58	8,59	3,70	,486			

Çizelge 134'te görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği kişisel başarı alt puanlarının Pansiyon Nöbeti Tutma değişkenine göre anlamli bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, , kişisel başarı ($t=1,732$; $p>,05$) boyutunda grupların aritmetik ortalaması arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamli bulunmamıştır.

Çizelge 135. İş Tatmini Ölçeği İçsel Tatmin Alt Puanlarının Pansiyon Nöbeti Tutma Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

	Pansiyon Nöbeti	N	\bar{x}	ss	sh	t	sd	p
İçsel Tatmin	Evet	88	42,19	7,66	,816	,649	144	,481
	Hayır	58	41,33	8,22	1,08			

Çizelge 135'te görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin içsel tatmin alt puanlarının pansiyon nöbeti tutma değişkenine göre anlamli bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, içsel tatmin ($t=,649$; $p>,05$) boyutunda grupların aritmetik ortalaması arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamli bulunmamıştır.

Çizelge 136. İş Tatmini Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Puanlarının Pansiyon Nöbeti Tutma Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

	Pansiyon Nöbeti	N	\bar{x}	ss	sh	t	sd	p
Dışsal Tatmin	Evet	88	23,61	5,58	,594	-1,467	144	,819
	Hayır	58	24,95	5,06	,665			

Çizelge 136'da görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin dışsal tatmin alt puanlarının pansiyon nöbeti tutma değişkenine göre anlamli bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, dışsal tatmin

($t=-1,467$; $p>,05$) boyutunda grupların aritmetik ortalaması arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 137. İş Tatmini Ölçeği Genel Tatmin Alt Puanlarının Pansiyon Nöbeti Tutma Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

	Pansiyon Nöbeti	N	\bar{x}	ss	sh	t	sd	p
Genel Tatmin	Evet	88	65,81	11,92	1,27	-,228	144	,507
	Hayır	58	66,28	12,47	1,64			

Çizelge 137’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin dışsal tatmin alt puanlarının pansiyon nöbeti tutma değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, genel tatmin ($t=-,228$; $p>,05$) boyutunda grupların aritmetik ortalaması arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 138. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Puanlarının En Fazla Doyum Sağlanan Alan Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Doyum Alanı	N	SO	X ²	Sd	p.
Duygusal Tükenme	Psikolojik Doyum	72	64,06	9,330	2	,009
	Ekonomik Doyum	52	87,45			
	Sosyal Doyum	22	71,41			
	Toplam	146				

Çizelge 138’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme alt puanlarının en fazla doyum sağlanan alan değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, duygusal tükenme ($X^2=9,330$; $p<,01$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Non-Parametrik Kruskal Wallis-H sonucunda saptanan farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla kullanılacak özel bir teknik bulunmadığından, alt gruplar kendi aralarında Non-Parametrik Mann Whitney-U analizi ile ikili olarak karşılaştırılmış ve çıkan sonuçlar çizelge halinde aşağıda sunulmuştur.

Çizelge139. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Puanlarının En Fazla Doyum Sağlanan Alan Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.

Gruplar	Psikolojik Doyum	Ekonomik Doyum	Sosyal Doyum
Psikolojik Doyum	x=46,34	p<,01	p>,05
Ekonomik Doyum		x=73,96	p>,05
Sosyal Doyum			x=51,30

Çizelge 139’da görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme alt puanlarının en fazla doyum sağlanan alan değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H sonrası Non-Parametrik Mann Whitney-U analizi sonucunda söz konusu farklılığın psikolojik doyum ile ekonomik doyum elde edenler arasında ekonomik doyum elde edenler aleyhine gerçekleştiği belirlenmiştir. Yani yatılı okulda çalışmaktan dolayı ekonomik doyum sağlayanlar psikolojik doyum sağlayanlara göre daha fazla duygusal tükenmişlik yaşamaktadırlar. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Çizelge 140. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Puanlarının En Fazla Doyum Sağlanan Alan Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Doyum Alanı	N	SO	X²	Sd	p.
Duyarsızlaşma	Psikolojik Doyum	72	65,38	6,809	2	,033
	Ekonomik Doyum	52	85,25			
	Sosyal Doyum	22	72,32			
	Toplam	146				

Çizelge 140’da görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği duyarsızlaşma alt puanlarının en fazla doyum sağlanan alan değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, duyarsızlaşma ($X^2=6,809$; $p<,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Non-Parametrik Kruskal Wallis-H sonucunda saptanan farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla kullanılacak özel bir teknik bulunmadığından, alt gruplar kendi aralarında Non-Parametrik Mann Whitney-U analizi ile ikili olarak karşılaştırılmış ve çıkan sonuçlar çizelge halinde aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 141. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Puanlarının En Fazla Doyum Sağlanan Alan Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.

Gruplar	Psikolojik Doyum	Ekonomik Doyum	Sosyal Doyum
Psikolojik Doyum	x=55,51	p<,05	p>,05
Ekonomik Doyum		x=72,17	p>,05
Sosyal Doyum			x=65,36

Çizelge 141’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği duyarsızlaşma alt puanlarının en fazla doyum sağlanan alan değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H sonrası Non-Parametrik Mann Whitney-U analizi sonucunda söz konusu farklılığın psikolojik doyum ile ekonomik doyum sağlayanlar arasında ekonomik doyum sağlayanlar aleyhine gerçekleştiği belirlenmiştir. Yani yatılı okulda çalışmaktan dolayı ekonomik doyum sağlayanlar psikolojik doyum sağlayanlara göre daha fazla duyarsızlaşma yönünden tükenmişlik yaşamaktadırlar. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Çizelge 142. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Puanlarının En Fazla Doyum Sağlanan Alan Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Doyum Alanı	N	SO	X ²	Sd	p.
Kişisel Başarı	Psikolojik Doyum	72	67,62	2,778	2	,249
	Ekonomik Doyum	52	79,57			
	Sosyal Doyum	22	78,41			
	Toplam	146				

Çizelge 142’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği kişisel başarı alt puanlarının en fazla doyum sağlanan alan değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, kişisel başarı ($X^2=2,778$; $p>,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 143. İş Tatmin Ölçeği İçsel Tatmin Alt Puanlarının En Fazla Doyum Sağlanan Alan Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Doyum Alanı	N	SO	X²	Sd	p.
İçsel Tatmin	Psikolojik Doyum	72	74,40	3,243	2	,198
	Ekonomik Doyum	52	66,93			
	Sosyal Doyum	22	86,09			
	Toplam	146				

Çizelge 143'te görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin İş Tatmin Ölçeği içsel tatmin alt puanlarının en fazla doyum sağlanan alan değişkenine göre anlamli bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, gruplardan içsel tatmin ($X^2=3,243$; $p>,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamli bulunmamıştır.

Çizelge 144. İş Tatmin Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Puanlarının En Fazla Doyum Sağlanan Alan Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Doyum Alanı	N	SO	X²	Sd	p.
Dışsal Tatmin	Psikolojik Doyum	72	69,15	5,806	2	,055
	Ekonomik Doyum	52	71,13			
	Sosyal Doyum	22	93,34			
	Toplam	146				

Çizelge 144'te görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin İş Tatmin Ölçeği dışsal tatmin alt puanlarının en fazla doyum sağlanan alan değişkenine göre anlamli bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, gruplardan dışsal tatmin ($X^2=5,806$; $p>,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamli bulunmamıştır.

Çizelge 145. İş Tatmin Ölçeği Genel Tatmin Alt Puanlarının En Fazla Doyum Sağlanan Alan Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Doyum Alanı	N	SO	X ²	Sd	p.
Genel Tatmin	Psikolojik Doyum	72	71,89	4,442	2	,108
	Ekonomik Doyum	52	68,49			
	Sosyal Doyum	22	90,61			
	Toplam	146				

Çizelge 145'te görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin İş Tatmin Ölçeği genel tatmin alt puanlarının en fazla doyum sağlanan alan değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, gruplardan genel tatmin ($X^2=4,442$; $p>,05$) alt puanlarının sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 146. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Puanlarının Çevre ve Mekân Memnuniyeti Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.

	Çevre Memnuniyeti	N	SO	ST	U	z	p
Duygusal Tükenme	Evet	117	68,68	8036,00	1133,000	-2,769	,006
	Hayır	29	92,93	2695,00			
	Toplam	146					

Çizelge 146'da görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme alt puanlarının çevre ve mekân memnuniyeti değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U analizi sonucunda, söz konusu farklılığın duygusal tükenme ($z= -2,769$; $p<,01$) boyutunda yaşadığı çevre ve mekândan memnuniyete hayır diyenler aleyhine gerçekleşmiştir. Yani yaşadığı çevre ve mekândan memnun olmayanlar duygusal tükenme yönünden daha fazla tükenmişlik yaşamaktadırlar.

Çizelge 147. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Puanlarının Çevre ve Mekân Memnuniyeti Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.

	Çevre Memnuniyeti	N	SO	ST	U	z	p
Duyarsızlaşma	Evet	117	69,51	8133,00			
	Hayır	29	89,59	2598,00	1230,000	-2,309	,021
	Toplam	146					

Çizelge 147’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği duyarsızlaşma alt puanlarının çevre ve mekân memnuniyeti değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U analizi sonucunda, söz konusu farklılığın duyarsızlaşma ($z = -2,309$; $p < ,05$), boyutunda yaşadığı çevre ve mekândan memnuniyete hayır diyenler aleyhine gerçekleşmiştir. Yani yaşadığı çevre ve mekândan memnun olmayanlar duyarsızlaşma yönünden daha fazla tükenmişlik yaşamaktadırlar.

Çizelge 148. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Puanlarının Çevre ve Mekân Memnuniyeti Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.

	Çevre Memnuniyeti	N	SO	ST	U	z	p
Kişisel Başarı	Evet	117	68,83	8053,00			
	Hayır	29	92,34	2678,00	1150,000	-2,690	,007
	Toplam	146					

Çizelge 148’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin Tükenmişlik Ölçeği kişisel başarı alt puanlarının çevre ve mekân memnuniyeti değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U analizi sonucunda, söz konusu farklılığın kişisel başarı ($z = -2,690$; $p < ,01$) boyutunda yaşadığı çevre ve mekândan memnuniyete hayır diyenler aleyhine gerçekleşmiştir. Yani yaşadığı çevre ve mekândan memnun olmayanlar kişisel başarı yönünden daha fazla tükenmişlik yaşamaktadırlar.

Çizelge 149. İş Tatmin Ölçeği İçsel Tatmin Alt Puanlarının Çevre ve Mekân Memnuniyeti Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.

	Çevre Memnuniyeti	N	SO	ST	U	z	p
	Evet	117	78,59	9194,50			
İçsel Tatmin	Hayır	29	52,98	1536,50	1101,500	-2,922	,003
	Toplam	146					

Çizelge 149’da görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin İş tatmin Ölçeği içsel tatmin alt puanlarının çevre ve mekân memnuniyeti değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U analizi sonucunda, söz konusu farklılığın içsel tatmin ($z = -2,922$; $p < ,01$) boyutunda çevre ve mekândan memnuniyete evet diyenler lehine gerçekleşmiştir. Yani çevre ve mekândan memnun olanlar yüksek düzeyde içsel tatmin yaşamaktadırlar.

Çizelge 150. İş Tatmin Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Puanlarının Çevre ve Mekân Memnuniyeti Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.

	Çevre Memnuniyeti	N	SO	ST	U	z	p
	Evet	117	81,49	9534,00			
Dışsal Tatmin	Hayır	29	41,28	1197,00	762,000	-4,599	,000
	Toplam	146					

Çizelge 150’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin İş tatmin Ölçeği dışsal tatmin alt puanlarının çevre ve mekân memnuniyeti değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U analizi sonucunda, söz konusu farklılığın dışsal tatmin ($z = -4,599$; $p < ,001$) boyutunda çevre ve mekândan memnuniyete evet diyenler lehine gerçekleşmiştir. Yani çevre ve mekândan memnun olanlar yüksek düzeyde dışsal tatmin yaşamaktadırlar.

Çizelge 151. İş Tatmin Ölçeği Genel Tatmin Alt Puanlarının Çevre ve Mekân Memnuniyeti Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.

	Çevre Memnuniyeti	N	SO	ST	U	z	p
Genel Tatmin	Evet	117	80,40	9407,00			
	Hayır	29	45,66	1324,00	889,000	-3,963	,000
	Toplam	146					

Çizelge 151’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin İş tatmin Ölçeği genel tatmin alt puanlarının çevre ve mekân memnuniyeti değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U analizi sonucunda, söz konusu farklılığın genel tatmin ($z = -3,963$; $p < ,001$) boyutunda çevre ve mekândan memnuniyete evet diyenler lehine gerçekleşmiştir. Yani çevre ve mekândan memnun olanlar yüksek düzeyde genel tatmin yaşamaktadırlar.

Çizelge 152. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyut Puanları İle Minnesota İş Tatmini Ölçeği İçsel Tatmin Alt Boyutu Arasındaki İlişkileri Belirlemek Amacıyla Yapılan Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları.

Tükenmişlik Alt Boyutları	İçsel Tatmin		
	N	r	p
Duygusal Tükenmişlik	146	-0,521	,000
Duyarsızlaşma	146	-0,304	,000
Kişisel Başarı	146	-0,493	,000

Çizelge 152’de görüldüğü üzere Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutu puanları ile Minnesota iş tatmini ölçeği içsel tatmin alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan Pearson çarpım moment korelasyon analizi sonucunda Tükenmişlik ölçeği duygusal tükenmişlik alt boyutu ile Minnesota iş tatmini ölçeği içsel tatmin alt boyutu arasında negatif yönde ($r = -0,521$; $p < ,001$); Tükenmişlik ölçeği duyarsızlaşma alt boyutu ile Minnesota iş tatmini ölçeği içsel tatmin alt boyutu arasında negatif yönde ($r = -0,304$; $p < ,001$); Tükenmişlik ölçeği kişisel başarı alt boyutu ile Minnesota iş tatmini ölçeği içsel tatmin alt boyutu arasında negatif yönde ($r = -0,493$; $p < ,001$); anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yani duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma, kişisel başarı(kişisel başarısızlık hissetme) yönünden tükenmişlik arttıkça

içsel tatmininde önemli ölçüde azalacaktır. Tükenmişlik azaldıkça da içsel tatminde artacaktır.

Çizelge 153. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyut Puanları İle Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Boyutu Arasındaki İlişkileri Belirlemek Amacıyla Yapılan Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları.

Tükenmişlik Alt Boyutları	Dışsal Tatmin		
	N	r	p
Duygusal Tükenmişlik	146	-0,403	,000
Duyarsızlaşma	146	-0,228	,006
Kişisel Başarı	146	-0,378	,000

Çizelge 153'te görüldüğü üzere Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutu puanları ile Minnesota iş tatmini ölçeği dışsal tatmin alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan Pearson çarpım moment korelasyon analizi sonucunda Tükenmişlik ölçeği duygusal tükenmişlik alt boyutu ile Minnesota iş tatmini ölçeği dışsal tatmin alt boyutu arasında negatif yönde ($r=-0,403$; $p<,001$); Tükenmişlik ölçeği duyarsızlaşma alt boyutu ile Minnesota iş tatmini ölçeği dışsal tatmin alt boyutu arasında negatif yönde ($r=-0,228$; $p<,01$); Tükenmişlik ölçeği kişisel başarı alt boyutu ile Minnesota iş tatmini ölçeği dışsal tatmin alt boyutu arasında negatif yönde ($r=-0,378$; $p<,001$); anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yani duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma, kişisel başarı(kişisel başarısızlık hissetme) yönünden tükenmişlik arttıkça dışsal tatminin de önemli ölçüde azalacaktır. Tükenmişlik azaldıkça da dışsal tatminde artacaktır.

Çizelge 154. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyut Puanları İle Minnesota İş Tatmini Ölçeği Genel Tatmin Alt Boyutu Arasındaki İlişkileri Belirlemek Amacıyla Yapılan Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları.

Tükenmişlik Alt Boyutları	Genel Tatmin		
	N	r	p
Duygusal Tükenmişlik	146	-0,519	,000
Duyarsızlaşma	146	-0,299	,000
Kişisel Başarı	146	-0,489	,000

Çizelge 154'te görüldüğü üzere Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutu puanları ile Minnesota iş tatmini ölçeği genel tatmin alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan Pearson çarpım moment korelasyon analizi

sonucunda Tükenmişlik ölçeği duygusal tükenmişlik alt boyutu ile Minnesota iş tatmini ölçeği genel tatmin alt boyutu arasında negatif yönde ($r=-0,519$; $p<,001$); Tükenmişlik ölçeği duyarsızlaşma alt boyutu ile Minnesota iş tatmini ölçeği genel tatmin alt boyutu arasında negatif yönde ($r=-0,299$; $p<,001$); Tükenmişlik ölçeği kişisel başarı alt boyutu ile Minnesota iş tatmini ölçeği genel tatmin alt boyutu arasında negatif yönde ($r=-0,489$; $p<,001$); anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yani duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma, kişisel başarı(kişisel başarısızlık hissetme) yönünden tükenmişlik arttıkça genel tatmin de önemli ölçüde azalacaktır. Tükenmişlik azaldıkça da genel tatminde artacaktır.

VIII. BÖLÜM

SONUÇLAR, TARTIŞMALAR VE ÖNERİLER

8.1. Sonuçlar

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin çoğunluğunu %65,1 ile erkek, %34,9'unu ise bayanlardan oluşturmaktadır. Buradan da yatılı okullarda görev yapanların çoğunluğunu erkeklerin oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin %49,3'ü 20–30 yaş aralığında; %35,6'sı 31–40 yaş aralığında yer almaktadır. Bunu takiben %11,6'sı 41–50 yaş aralığında; %3,4'ü 51 ve üstü yaş aralığında bulunmaktadır. Buradan da yatılı okullarda görev yapanların %84,9'unu 40 yaş altı öğretmen ve idarecilerin oluşturduğunu söyleyebiliriz.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin %65,8 evli; %33,6 bekâr; %0,7 dul olarak yaşamaktadırlar. Öğretmen ve idarecilerin çoğunluğu evlidir.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin evli olanlarının %22,7'sinin çocuğu bulunmamakta; %71,1'nin 1 veya 2 çocuğu; %6,2'sinin 3 veya 4 çocuğu bulunmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin %3,4'ü Ön Lisans; %84,9 Lisans; %11,6'sı da Yüksel Lisans düzeyine sahip olduklarını belirtmişlerdir. Buradan da büyük çoğunluğu lisans mezunları oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin %62,3'ü Eğitim Fakültesi; %22,6'sı Fen Edebiyat Fakültesi ; %15,1'inin diğer fakültelerden mezun olduklarını belirtmişlerdir. Buradan da öğretmen ve idarecilerin çoğunluğunu Eğitim Fakültesi mezunları oluşturmaktadır ki bu yatılı okullar için sevindiricidir.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin %80,1'ini öğretmen; %15,1'ini müdür yardımcısı; %4,8'ni müdür oluşturmaktadır. Bu dilimler içerisinde İdareciler %19,9'luk bir dilimi oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin %19,9'unun İlköğretim'de; %27,4'ünün Lise'de ; %52,7'sinin Meslek Lisesinde çalıştıklarını belirtmişlerdir. Burada büyük çoğunluğu Meslek Lisesinde çalışan öğretmen ve idareciler oluşturmakta; aynı zamanda Meslek Liseleri'nin İnebolu İlçesinde diğerlerine oranla daha fazla olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin %95,9'unun Kadrolu; %3,4'ünün Sözleşmeli ; %0,7'sinin Ücretli olarak çalıştığı görülmektedir. Büyük bir çoğunluğu kadrolu öğretmen ve idareciler oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin %22,6'sının 0–4 yıl arası; %49,3'ünün 5–10 yıl arası; %17,8'nin 11–19 yıl arası ; %10,3'nün 20 yıl ve üstü bir kıdeme sahip olduklarını belirtmişlerdir. Yatılı okullarda çalışan öğretmen ve idarecilerin çoğunluğunun 5–10 yıl arası bir kıdeme sahip olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan idarecilerin %48,3'ünün 0–4 yıl arası; %34,5'inin 5–10 yıl arası ; %17,2'inin 11 yıl ve üstü bir kıdeme sahip olduklarını belirtmişlerdir. İdarecilerin çoğunluğunun görevlerinde yeni olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin %64,4'ünün 0–3 yıl arası; %24,0'nün 4–10 yıl arası ; %11,6'sının 11–20 yıl arası bir çalışmışlığa sahip olduğu belirtmişlerdir. Buradan da öğretmen ve idarecilerin büyük çoğunluğunun okullarında yeni olduğu söylenebilir; ayrıca öğretmen ve idareci sirkülasyonunu da gösterebilir.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin %93,8'nin öğretmenliği isteyerek seçtiklerini; %6,2'sinin ise istemedenden seçtiğini belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin, öğretmenliği tekrar tercih etme durumunda %51,4'ünün 1.sırada; %27,4'ünün 2.Sırada; 11'i %7,5'inin 3.Sırada; %13,7'ünün 4 ve üstü sırada tercih etmeyi düşündüklerini belirtmişlerdir. Burada büyük bir çoğunluğun öğretmenlikten memnun oldukları görülmektedir ki bu da eğitim camiası için sevindiricidir.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin, %51,4'ünün yatılı okulda çalışmayı istemeden; %48,6'sının ise isteyerek seçtiklerini belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin, %53,4'ünün yatılı okulda tekrar çalışmak istediklerini; %46,6'sının ise yatılı okulda tekrar çalışmak istemediklerini belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin, %60,3'ünün pansiyon nöbeti tuttuklarını; %39,7'sinin pansiyon nöbeti tutmadıklarını belirtmişlerdir. (İdareciler yönetmelik gereği nöbet tutmamaktadırlar.)

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin, yatılı okulda çalışmaktan dolayı %49,3'ünün psikolojik doyum; %35,6'sının ekonomik doyum; %15,1'inin sosyal doyum elde ettiklerini belirtmişlerdir. Buradan da çoğunluğunun psikolojik doyum sağladığı anlaşılmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin, %80,1'inin bulunduğu çevre ve mekândan memnun olduklarını; %19,9'unun ise memnun olmadıklarını belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin, Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenmişlik alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre erkekler aleyhine anlamlı bir fark bulunmuş; duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutunda anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin, İş Tatmin Ölçeği içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel tatmin alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin, Tükenmişlik Ölçeği kişisel başarı alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre 20–30 yaş grubu aleyhine anlamlı bir fark bulunmuş; bu farkın da hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda; söz konusu farklılığın 20–30 yaş arası grup ile 31–40 yaş arası grup arasında ($p<,05$) düzeyinde 20–30 yaş arası grup aleyhine; 20–30 yaş arası grup ile 41-50 yaş arası grup arasında ($p<,05$) düzeyinde 20-30 yaş arası grup aleyhine; 20-30 yaş arası grup ile 51 ve

üstü yaş grup arasında ($p < ,01$) düzeyinde 20-30 yaş arası grup aleyhine; 31-40 yaş arası grup ile 51 ve üstü yaş grup arasında ($p < ,05$) düzeyinde 31-40 yaş arası grup aleyhine; gerçekleştiği belirlenmiştir. Yani yatılı okullardaki genç öğretmenler kişisel yönden başarısızlık duygusu yaşamaktadırlar. Diğer farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin, İş Tatmin Ölçeği içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel tatmin alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin, Tükenmişlik Ölçeği duyarsızlaşma alt boyutu puanlarının medeni durum değişkenine göre bekârlar aleyhine anlamlı bir fark bulunmuş; bu farkın da hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda; söz konusu farklılığın evli ile bekâr grubu arasında ($p < ,05$) düzeyinde bekâr grubu aleyhine gerçekleştiği belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin, İş Tatmin Ölçeği içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel tatmin alt boyutu puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin, Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutu puanlarının çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin, İş Tatmin Ölçeği içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel tatmin alt boyutu puanlarının çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin, Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutu puanlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin, İş Tatmin Ölçeği içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel tatmin alt boyutu puanlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin, Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutu puanlarının mezun olunan okul değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin, İş Tatmin Ölçeği içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel tatmin alt boyutu puanlarının mezun olunan okul değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin, Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutu puanlarının yapılan görev değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin, İş Tatmin Ölçeği içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel tatmin alt boyutu puanlarının yapılan görev değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin, Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutu puanlarının okul türü değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin, İş Tatmin Ölçeği içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel tatmin alt boyutu puanlarının okul türü değişkenine göre ilköğretim lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. İlköğretimde çalışanlar, lise ve meslek lisesinde çalışanlara göre daha fazla içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel tatmin yaşamaktadırlar.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin, Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutu puanlarının devlet memurluğu konumu değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin, İş Tatmin Ölçeği içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel tatmin alt boyutu puanlarının devlet memurluğu konumu değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin, Tükenmişlik Ölçeği kişisel başarı alt boyutu puanlarının öğretmenlik kıdemi değişkenine göre 0-4 yıl arası çalışanlar aleyhine anlamlı bir fark bulunmuş; bu farkın da hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda; söz konusu farklılığın 0-4 yıl arası ile 20 ve üstü yıl arası çalışanlar arasında ($p<,001$) düzeyinde 0-4 yıl grubu aleyhine; 5-10 yıl arası çalışanlar ile 20 yıl ve üstü yıl çalışanlar arasında ($p<,001$) düzeyinde 0-4 yıl grubu aleyhine gerçekleştiği belirlenmiştir. 0-4 yıl arası çalışan öğretmen ile 5-10 yıl arası çalışan öğretmenler, 20 yıl ve üstü çalışan öğretmenlere göre daha fazla kişisel başarısızlık hissederek tükenmişlik yaşamaktadırlar. Diğer farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin, İş Tatmin Ölçeği içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel tatmin alt boyutu puanlarının öğretmenlik kıdemi değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan idarecilerin, Tükenmişlik Ölçeği kişisel başarı alt boyutu puanlarının idarecilik kıdemi değişkenine göre 0-4 yıl arası çalışanlar aleyhine anlamlı bir fark bulunmuş; bu farkın da hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda; söz konusu farklılığın 0-4 yıl kıdem ile 5-10 yıl kıdem grubu arasında ($p<,001$) düzeyinde 0-4 yıl grubu aleyhine gerçekleştiği belirlenmiştir. Yani 0-4 yıl kıdeme sahip idareciler 5-10 yıl kıdeme sahip idarecilere göre daha fazla kişisel başarısızlık hissederek tükenmişlik yaşamaktadırlar. Diğer farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin, İş Tatmin Ölçeği içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel tatmin alt boyutu puanlarının idarecilik kıdemi değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin, Tükenmişlik Ölçeği duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutu puanlarının çalışılan okulda hizmet yılı değişkenine göre 0–3 yıl arası çalışanlar aleyhine anlamlı bir fark bulunmuş; diğer farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin, İş Tatmin Ölçeği içsel tatmin alt boyutu puanlarının çalışılan okulda hizmet yılı değişkenine göre 4–10 yıl arası çalışanlar lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. 4–10 yıl arası çalışanlar 0–3 yıl arası çalışanlara göre daha fazla içsel tatmin yaşamaktadırlar. Diğer farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin, Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme alt boyutu puanlarının öğretmenliği isteyerek seçme değişkenine göre hayır diyenler aleyhine anlamlı bir fark bulunmuştur. Öğretmenliği istemeden seçenler daha fazla duygusal tükenmişlik yaşamaktadırlar. Diğer farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin, İş Tatmin Ölçeği içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel tatmin alt boyutu puanlarının öğretmenliği isteyerek seçme değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin, Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutu puanlarının öğretmenliği tekrar tercih etme sırası değişkenine göre öğretmenliği tekrar 1. sırada tercih etmeyi isteyenler diğer sıralarda tercih yapmayı düşünenlere göre daha az duygusal ve duyarsızlaşma yönünden tükenmişlik yaşamaktadırlar. Diğer farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin, İş Tatmin Ölçeği içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel tatmin alt boyutu puanlarının öğretmenliği tekrar tercih etme sırası değişkenine göre öğretmenliği tekrar tercih etme durumunda 1. sırayı tercih edecekler lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Öğretmenliği tekrar 1. sırada tercih etmeyi düşünenler daha fazla içsel, dışsal ve genel tatmin yaşamaktadırlar.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin, Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutu puanlarının yatılı okulda çalışmayı isteme değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin, İş Tatmin Ölçeği dışsal tatmin alt boyutu puanlarının yatılı okulda çalışmayı isteme değişkenine göre yatılı okulda çalışmayı isteyerek seçenler lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Yatılı okulu isteyerek seçenler daha fazla dışsal tatmin yaşamaktadırlar. Diğer farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin, Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutu puanlarının yatılı okulda tekrar çalışmayı isteme değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin, İş Tatmin Ölçeği dışsal ve genel tatmin alt boyutu puanlarının yatılı okulda tekrar çalışmayı isteme değişkenine göre yatılı okulda tekrar çalışmayı isteyenler lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Yatılı okulda tekrar çalışmayı düşünenler daha fazla dışsal ve genel tatmin yaşamaktadırlar. Diğer farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin, Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutu puanlarının pansiyon nöbeti tutma değişkenine göre pansiyon nöbeti tutanlar aleyhine anlamlı bir fark bulunmuştur. Pansiyon nöbeti tutanlar tutmayanlara göre daha fazla duygusal ve duyarsızlaşma yönünden tükenmişlik yaşamaktadırlar. Diğer farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin, İş Tatmin Ölçeği içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel tatmin alt boyutu puanlarının pansiyon nöbeti tutma değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin, Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutu puanlarının en fazla doyum sağlanan alan değişkenine göre ekonomik doyum sağlayanlar aleyhine anlamlı bir fark bulunmuştur. Ekonomik doyum sağlayanlar daha fazla duygusal ve duyarsızlaşma yönünden tükenmişlik yaşamaktadırlar. Diğer farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin, İş Tatmin Ölçeği içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel tatmin alt boyutu puanlarının en fazla doyum sağlanan alan değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin, Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutu puanlarının çevre ve mekân memnuniyeti değişkenine göre yaşadığı çevre ve mekândan memnun olmayanlar aleyhine anlamlı bir fark bulunmuştur. Yaşadığı çevre ve mekândan memnun olmayanlar daha fazla duygusal, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık yönünden tükenmişlik yaşamaktadırlar.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin, İş Tatmin Ölçeği içsel, dışsal ve genel tatmin alt boyutu puanlarının çevre ve mekân memnuniyeti değişkenine göre yaşadığı çevre ve mekândan memnun olanlar lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Yaşadığı çevre ve mekândan memnun olanlar daha fazla içsel, dışsal ve genel tatmin yaşamaktadırlar

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin, Maslach Tükenmişlik ölçeği duygusal tükenmişlik alt boyutu ile Minnesota iş tatmini ölçeği içsel tatmin alt boyutu arasında negatif yönde ($r=-0,521$; $p<,001$); Tükenmişlik ölçeği duyarsızlaşma alt boyutu ile Minnesota iş tatmini ölçeği içsel tatmin alt boyutu arasında negatif yönde ($r=-0,304$; $p<,001$); Tükenmişlik ölçeği kişisel başarı alt boyutu ile Minnesota iş tatmini ölçeği içsel tatmin alt boyutu arasında negatif yönde ($r=-0,493$; $p<,001$); anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık yönünden tükenmişlik arttıkça içsel tatminde önemli ölçüde azalacaktır. Tükenmişlik azaldıkça da içsel tatminde artacaktır.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin, Maslach Tükenmişlik ölçeği duygusal tükenmişlik alt boyutu ile Minnesota iş tatmini ölçeği dışsal tatmin alt boyutu arasında negatif yönde ($r=-0,403$; $p<,001$); Tükenmişlik ölçeği duyarsızlaşma alt boyutu ile Minnesota iş tatmini ölçeği dışsal tatmin alt boyutu arasında negatif yönde ($r=-0,228$; $p<,001$); Tükenmişlik ölçeği kişisel başarı alt boyutu ile Minnesota iş tatmini ölçeği dışsal tatmin alt boyutu arasında negatif yönde ($r=-0,378$; $p<,001$); anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık yönünden

tükenmişlik arttıkça dışsal tatminde önemli ölçüde azalacaktır. Tükenmişlik azaldıkça da dışsal tatminde artacaktır.

Araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin, Maslach Tükenmişlik ölçeği duygusal tükenmişlik alt boyutu ile Minnesota iş tatmini ölçeği genel tatmin alt boyutu arasında negatif yönde ($r=-0,519$; $p<,001$); Tükenmişlik ölçeği duyarsızlaşma alt boyutu ile Minnesota iş tatmini ölçeği genel tatmin alt boyutu arasında negatif yönde ($r=-0,299$; $p<,001$); Tükenmişlik ölçeği kişisel başarı alt boyutu ile Minnesota iş tatmini ölçeği genel tatmin alt boyutu arasında negatif yönde ($r=-0,489$; $p<,001$); anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık yönünden tükenmişlik arttıkça genel tatminde önemli ölçüde azalacaktır. Tükenmişlik azaldıkça da genel tatminde artacaktır.

8.2. Tartışma

Yatılı ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmen ve idarecilerin iş tatmin düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki ve farklılıkların saptanmasına yönelik bu çalışmanın genel sonuçları şu şekilde açıklanabilir:

Yatılı ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmen ve idarecilerin kişisel özellikler ve mesleklerine ait yapıları belirlenmiştir. Cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, mezuniyeti, yapılan görev, okul türü, devlet memurluğu konumu, öğretmenlik kıdemi, idarecilik kıdemi, bulunduğu okulda hizmet yılı, öğretmenliği isteyerek seçip seçmeme, öğretmenliği tekrar tercih sırası, yatılı okulda çalışmayı isteme, yatılı okulda çalışmayı tekrar düşünme durumu, pansiyon nöbeti tutma, doyum sağlanan alan, çevre ve mekân memnuniyeti gibi genel özellikleri çizilmeye çalışılmıştır.

Yatılı ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmen ve idarecilerin bayanlara nazaran çoğunluğunu erkeklerin oluşturduğu görülmektedir.

Yatılı ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmen ve idarecilerin 40 yaş altı olduğu deneyim açısından kat edecekleri yolun uzun olduğu; ayrıca görev yaptıkları okulda hizmetlerinin az olduğu görülmektedir.

Yatılı ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmen ve idarecilerin, büyük bir kısmının öğretmenliği isteyerek seçtikleri; yatılı okulu isteyerek ve istemeden seçenlerin ise yarı yarıya olduğu görülebilmektedir.

Yatılı ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmen ve idarecilerin, duygusal tükenme düzeylerinin yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, mezun olunan okul, yapılan görev, çalışılan okul türü, devlet memurluğu konumu, öğretmenlik kıdemi, idarecilik kıdemi, çalışılan okulda hizmet yılı, yatılı okulda çalışmayı isteme, yatılı okulda çalışmayı tekrar isteme değişkenlerine göre anlamlı bir farklılığın bulunmadığı; duygusal tükenme düzeylerinin cinsiyet, öğretmenliği isteyerek seçme, öğretmenliği tekrar tercih etme, pansiyon nöbeti, en fazla doyum sağlanan alan, çevre ve mekân memnuniyeti düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın bulunduğu ortaya konulmuştur. Buna göre erkeklerin, bayanlara nazaran; öğretmenliği istemeden seçenlerin; öğretmenliği tekrar ilk sıralarda tercih etmeyi düşünmeyenlerin, birinci sırada tercih etmeyi düşünenlere göre aşamalı olarak, pansiyon nöbeti tutan öğretmenlerin tutmayanlara göre; ekonomik doyum sağlayanların diğer doyum alanlara göre ve çevresinden memnun olmayanların da memnun olanlara göre önemli ölçüde duygusal tükenmişlik yaşamakta oldukları söylenebilir.

Yatılı ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmen ve idarecilerin, duyarsızlaşma düzeylerinin cinsiyet, yaş, çocuk sayısı, eğitim durumu, mezun olunan okul, yapılan görev, çalışılan okul türü, devlet memurluğu konumu, öğretmenlik kıdemi, idarecilik kıdemi, öğretmenliği isteyerek seçme, yatılı okulda çalışmayı isteme, yatılı okulda çalışmayı tekrar isteme değişkenlerine göre anlamlı bir farklılığın bulunmadığı; duyarsızlaşma düzeylerinin medeni durum, görev yaptığı okulda hizmet yılı, öğretmenliği tekrar tercih etme, pansiyon nöbeti, en fazla doyum sağlanan alan, çevre ve mekân memnuniyeti düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın bulunduğu ortaya konulmuştur. Buna göre görev yaptığı okulda hizmet süresi düşük olan öğretmenlerin, hizmet süresi düşük olmayan öğretmenlere göre; öğretmenliği tekrar ilk sıralarda tercih etmeyi düşünmeyenlerin, birinci sırada tercih etmeyi düşünenlere göre aşamalı olarak, pansiyon nöbeti tutan öğretmenlerin tutmayanlara göre; ekonomik doyum sağlayanların diğer doyum alanlara göre ve çevresinden memnun olmayanların da memnun olanlara göre önemli ölçüde duyarsızlaşma yaşamakta oldukları söylenebilir.

Yatılı ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmen ve idarecilerin, kişisel başarı düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, mezun olunan okul, yapılan görev, çalışılan okul türü, devlet memurluğu konumu, öğretmenliği isteyerek seçme, öğretmenliği tekrar tercih etme, yatılı okulda çalışmayı isteme, yatılı okulda çalışmayı tekrar isteme pansiyon nöbeti, en fazla doyum sağlanan alan değişkenlerine göre anlamlı bir farklılığın bulunmadığı; kişisel başarı düzeylerinin yaş, öğretmenlik kıdemi, idarecilik kıdemi, görev yaptığı okulda hizmet yılı, çevre ve mekân memnuniyeti düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın bulunduğu ortaya konulmuştur. Buna göre göreve yeni başlamış genç öğretmenlerin kıdemli olan öğretmenlere; bekâr olanların, olmayanlara; idareciliğe yeni başlamış öğretmenlerin, idarecilik kıdemi fazla olanlara; görev yaptığı okulda hizmet yılı az olanların, olmayanlara; çevre ve mekândan memnun olmayanların da memnun olanlara göre önemli ölçüde kişisel başarısızlık yaşamakta oldukları söylenebilir.

Yatılı ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmen ve idarecilerin, içsel tatmin düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, mezun olunan okul, yapılan görev, devlet memurluğu konumu, öğretmenlik kıdemi, idarecilik kıdemi, öğretmenliği isteyerek seçme, yatılı okulda çalışmayı isteme, yatılı okulda çalışmayı tekrar isteme, pansiyon nöbeti, en fazla doyum sağlanan alan değişkenlerine göre anlamlı bir farklılığın bulunmadığı içsel tatmin düzeylerinin çalışılan okul türü, görev yaptığı okulda hizmet yılı, öğretmenliği tekrar tercih etme, çevre ve mekân memnuniyeti düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın bulunduğu ortaya konulmuştur. Buna göre ilköğretim öğretmen ve idarecilerinin lise ve meslek lisesinde çalışanlara göre; okulunda kıdemli olan öğretmenlerin; öğretmenliği tekrar tercih ettiğin de birinci sırayı tercih etmeyi düşünenlerin; çevre ve mekândan memnun olanların önemli ölçüde içsel tatmin yaşamakta oldukları söylenebilir.

Yatılı ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmen ve idarecilerin dışsal tatmin düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, mezun olunan okul, yapılan görev, devlet memurluğu konumu, öğretmenlik kıdemi, idarecilik kıdemi, görev yaptığı okulda hizmet yılı, öğretmenliği isteyerek seçme, pansiyon nöbeti, en fazla doyum sağlanan alan değişkenlerine göre anlamlı bir farklılığın bulunmadığı; dışsal tatmin düzeylerinin çalışılan okul türü, öğretmenliği tekrar tercih etme, yatılı okulda

çalışmayı isteme, yatılı okulda çalışmayı tekrar isteme, çevre ve mekân memnuniyeti düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın bulunduğu ortaya konulmuştur. Buna göre ilköğretim öğretmen ve idarecilerinin lise ve meslek lisesinde çalışanlara göre; öğretmenliği tekrar tercih ettiğin de birinci sırayı tercih etmeyi düşünenlerin; yatılı okulda çalışmayı isteyenlerin ve tekrar yatılı okulda çalışmayı düşünenlerin; çevre ve mekândan memnun olanların önemli ölçüde dışsal tatmin yaşamakta oldukları söylenebilir.

Yatılı ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmen ve idarecilerin genel tatmin düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, mezun olunan okul, yapılan görev, devlet memurluğu konumu, öğretmenlik kıdemi, idarecilik kıdemi, görev yaptığı okulda hizmet yılı, öğretmenliği isteyerek seçme, yatılı okulda çalışmayı isteme, pansiyon nöbeti, en fazla doyum sağlanan alan değişkenlerine göre anlamlı bir farklılığın bulunmadığı; genel tatmin düzeylerinin çalışılan okul türü, öğretmenliği tekrar tercih etme, yatılı okulda çalışmayı tekrar isteme, çevre ve mekân memnuniyeti düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın bulunduğu ortaya konulmuştur. Buna göre ilköğretim öğretmen ve idarecilerinin lise ve meslek lisesinde çalışanlara göre; öğretmenliği tekrar tercih ettiğin de birinci sırayı tercih etmeyi düşünenlerin; tekrar yatılı okulda çalışmayı düşünenlerin; çevre ve mekândan memnun olanların önemli ölçüde genel tatmin yaşamakta oldukları söylenebilir.

Yatılı ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmen ve idarecilerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri ile iş tatmin ölçeği alt puanları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Buna göre duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma arttıkça, kişisel başarısızlık arttıkça iş tatminin önemli ölçüde azaldığı söylenebilir.

8.3. Öneriler

Araştırmada elde edilen sonuçların ışığı altında araştırmaya yönelik olarak yatılı ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmen ve idarecilerle alakalı olarak ve onlara yönelttiğim 20. soru ışığında şu önerilerde bulunulabilir.

8.3.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Yatılı okullarla ilgili yapılan çalışmaların daha fazla öğretmen ve idareciyle yapılması daha iyi sonuçlar verebilir.

Yatılı okullarla ilgili yapılacak çalışmalarda nitel bir çalışmanın yapılması problemlerin tanınmasında daha faydalı olabilir.

Yatılı okullarla ilgili olarak okul ve çevre ilişkileri kapsamında bir çalışma yapılabilir. İş tatminini artırıcı faktörler araştırılabilir.

Gündüzlü okullar ile yatılı okulların karşılaştırılacağı kapsamlı bir çalışma yapılabilir.

Öğrencilerin yatılı olarak kaldıkları Anadolu Öğretmen, Fen Liseleri ve Sosyal Bilimler Liseleri ile ilgili bir çalışma yapılabilir.

8.3.2. Yatılı İlköğretim Ve Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmen ve İdarecilere Yönelik Öneriler

Yatılı okulda çalışmak isteyenlerin yatılı okulları tanımanın öğretmen üzerinde olumlu etkisi büyük olmakla birlikte sabırlı, zorlukları seven öğretmenlerin yatılı okulları tercih etmelerinde kendileri için daha faydalı olabilir. Eğer yatılı okulda çalışmak zorunda iseler gerekli tedbirleri almaları, hizmetiçi yoluyla eksikliklerini gidermeleri kendileri için faydalı olabilir.

Öğretmen ve idareci, yatılı okulda çalışırken vaktinin çoğunu okula ayracağı için ailenin bundan zarar görmemesi ve veriminin düşmemesi için önlemler alınabilir. Öğretmenlikte ekonomik yön fazla dikkate alınmadan işini severek yapmalı aksi halde tükenmişlik yaşanabilir.

İdareciler kendileri ve personeliyle ilgili olarak yatılı okullarda sabır, fedakarlık gerektirdiğini; parasal yönü ön plana almadan, yatılı okul şartlarını göz önünde bulundurarak buralarda istekli çalışmanın daha az tükenmişlik yaşatabileceği söylenebilir.

Yeni öğretmenliğe başlayanlara iyi bir iletişim kurarak, onlara yardımcı olunarak tükenmişlik düzeyleri azaltılabilir.

Yeni öğretmen ve idarecilerin yetersiz olduğu alanlar tespit edilerek hizmetiçi eğitim almaları sağlanabilir.

Nöbet konusunda istekli olanlar göz önünde bulundurulursa öğretmenlerden daha fazla verim elde edilebilir.

Yatılı okullarda ilk defa çalışanlara hizmetiçi eğitim verilmeli, diğer öğretmen ve idareciler onlarla yakından ilgilenerek yardımcı olunmalıdır.

8.3.3. Uygulayıcılara Öneriler

Fiziki şartlar olarak; yatılı okullar psikolojik, sosyal, kültürel beklentilere uygun tarzda yeniden yapılandırılabilir. Kapalı spor salonlarının yapılması gençlerin enerjilerini istedik düzeyde kullanmaları sağlanabilir.

Pansiyon kısmı müstakil bir hale getirilebilir veya yönetimi, çalışanları ayrı olmak üzere merkezi bir uygulamaya (YURTKUR benzeri) geçilebilir. Yatılı okullara ayrı bir yönetim ve çalışanlar verilmesine imkân tanınabilir.

Personel olarak, bütün birimlerde memurluk kadroları (sağlık memuru, psikolog, memur, ambar memuru, aşçı, şoför, kaloriferci, temizlik işçisi) tamamlanabilir.

Yatılı okullara atanacak öğretmenlerin ayrı bir kadro ile atanması, yeni atamalarla istihdam yoluna gidilmeden, kıdemli (en az 3 yıl öğretmenlik yapmış), bu alanda çalışabilme istidadına sahip istekli öğretmenlerden seçilmesi yatılı okullardan istifadeyi artırabilir.

Nöbet tutanların daha fazla tükenmişlik yaşama riski göz önünde bulundurularak sorumluluk mükâfat dengesi kurulabilir.

Atama dönemlerinde erkek pansiyonu bulunan okullara erkek öğretmen, kız pansiyonu bulunan okullara bayan öğretmen ataması göz önünde bulundurularak yeniden ayrı olarak planlanma yapılması yatılı okullara için faydalı olabilir.

Yatılı okullara atanacak öğretmen, idareci ve personelin özel yetiştirilmesi, eksikliklerinin hizmetiçi yoluyla telafi edilmesine özen gösterilebilir.

Derslerdeki verimin düşmemesi için belletmenliği, öğretmen dışında ayrı bir kadro, özel yetiştirilmiş, derse girmeyen öğretmenlerle giderilmesi daha faydalı olabilir.

Yatılı okullarla ilgili yönetmeliklerde düzenlemeye gidilebilir. Yatılı okullara atanacak öğretmen ve idarecilerin deneyimli ve istekli olanlardan karşılanması faydalı olabilir.

Yatılı Okullara atanacakların görevlerine başlamadan önce eğitim verilmesi daha faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akçamete, G. vd. (2001). *Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik*. Ankara :Nobel Yayın Dağıtım.
- Aydın, İ. (2008). *İş Yaşamında Stres*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Aydın, M. (2007). *Çağdaş Eğitim Denetimi*. Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme: Kuram, Strateji ve Taktikler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- (1985). *Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- (2000). *Öğretim Elemanının İş Stresi: Kuram ve Uygulama*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- (2002). *Örgütsel Gelişme: Kuram ve Uygulama*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Baltaş, Z., ve Baltaş, A. (2008). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Baransel, A. (1979). *Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi*. İstanbul: İşletme İktisadi Enstitüsü 3. Yıl Yayınları.
- Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde İnsan İlişkileri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- (1982). *Temel Eğitim ve Yönetimi*. Ankara: A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları.
- (2000). *Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Baysal, A. (1995). *Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Baysal, A.C. ve Tekarslan, E. (1996). *İşletmeciler İçin Davranış Bilimleri*. İstanbul: Avcıol Basım-Yayın.
- Bingham, J. E. (1996). *The Determinants and Implications of Teacher Job Satisfaction*. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Arizona, UMI Dissertation Service.
- Bingöl, D. (1998). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayımları Dağıtım.

- Bursalioğlu, Z. (2005). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., vd. (2008). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Can, H. (2002). *Organizasyon ve Yönetim*. Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Canman, A.D. (1995). *Çağdaş Personel Yönetimi*. Ankara: TOAİE Yayınları No:260.
- Cordes, C. L. And Dougherty, T. W. (1993). A Review and an Integration of Research on Job Burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621-656.
- Çam, O. (1992). Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenirliliğinin Araştırılması. *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı*, ss. 155–156.
- Çetinkanat, A. C. P. (1988). *Örgütsel İklim ve İş Doyumu*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çokluk, Ö. (1999). *Zihinsel ve İşitme Engelliler Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerde Tükenmişliğin Kestirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Demir, N. (2007). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*. İstanbul : Türkmen Kitapevi.
- Dinham, S., and Scott,C. (1996). Teacher Statisfaction, Motivation and Health: Phase One of The Teacher 2000 Project. *The Annual Meeting of the American Educational Research Association*. New York
- Eraslan, L. (2006). *Yalnızlığın Okulları-Yatılı İlköğretim Bölge Okullarının Problem Alanları Ve Olası Çözüm Önerileri*. Çoluk Çocuk Dergisi. (Ulaşım: 25/02/2009).
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: Avcıol Basım-Yayın.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Ergin, C. (19929). *Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması*. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı, ss143-154.
- Erkul, H. (1997) *YİBO Yönetim ve Denetiminde Verimlilik -Türkiye’de Yatılı İlköğretim Bölge Okulları (YİBO) Yöneticileri ve Deneticilerinin Verimlilik ilkeleri Açısından Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Ertekin, M.. (1993). *Stres ve Yönetim*. Ankara: TDOAİE Yayınları No:253.

Eves, S. (2008). *Okul Yöneticilerinin İş Doyumları ile Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.

Fidan, Y. (2003). *Yatılı İlköğretim Bölge Okullarının Yönetimsel Sorunları(Tunceli İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

Freudenberger, N. J. (1974). Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.

Fussell, H. H. (2002). *The Relationship Between Teachers' Demographics and Their Perceptions of Job Satisfaction*. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Tennessee, UMI Dissertation Service.

Garden, W.D. (1987). Depersonalisation: A Valid Dimension of Burnout?. *Human Relations*, 40, 9, (pp.545-560).

Girgin, G. (1995). *İlkokul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi(İzmir ili Kırsal ve Kentsel Yöre Karşılaştırması)*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Gülbeyaz, O. (2006). *Yatılı İlköğretim ve Pansiyonlu İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Stres Kaynakları (Kayseri İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Malatya.

Güler, M. (19909). *Endüstri İşçilerinin İş Doyumu ve İş Verimine Depresyon, Kaygı ve Diğer Bazı Değişkenlerin Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Gülner, B. (2007). *Örgütlerde İletişim ve İş Doyumu*. İstanbul: Literatürk Yay.

Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde İş Doyumu ve Güdüleme*. Ankara: Özen Yayıncılık.

Gündüz, H. (2006). *Yatılı İlköğretim Bölge Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri (Diyarbakır Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Diyarbakır.

Gürsel, M. (1995). *Okul Yönetimi*, Konya: İnci Ofset.

Hesapçioğlu, M. (1988). *Türkiye'de İnsangücü ve Eğitim Planlaması*. Ankara: A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını,

http://sgb.meb.gov.tr/istatistik/meb_istatistikleri_orgun_egitim_2007_2008 (Ulaşım Tarihi: 29.01.2009).

<http://iögm.meb.gov.tr> /*Yatılı İlköğretim Bölge Okulları Yönetici Kılavuzu*. (Ulaşım Tarihi: 29.01.2009).

<http://mevzuat.meb.gov.tr> (Kanun ve Yönetmelikler).

Hughes, T.M. vd. (1987). *The Prediction of Teacher Burnout Through Personality Type , Critical Thinkink and Self- Concept*. Washington, DC: Eric.

Izgar, H. (2003). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Karasar, N. (2006). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Karip, E. (2003). *Çatışma Yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Kartal, S. (2007). *Eğitimde Örgütsel Sosyalleşme*. Ankara: Maya Akademi.

Knoop, R. (1995). Relationships Among Job Involment, Job Statisfaction, and Organizational Commitent for Nurses. *The Journal of Psycholgy*, 129(6), 643-649.

Koçel, T. (2003). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayım.

Maslach, C., Jackson, S.E. (1981). The Measurement of Experienced Bunout. *Jour of Occupational Behavior*, 2, pp. 99-113.

----- (1985). The Rol of Sex and Family Variables in Burnout. *Sex Roles*, 12(7-8), 837-850.

Onaran, O. (1981). *Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları*. Ankara: Sevinç Matbaası,

Örmen, U. (1993). *Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Özer, R. (1998). *Rehber Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyi, Nedenleri ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.

Özkaya, H. (2006). *Yatılı İlköğretim Bölge Okulu ve İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Öğretmen Görüşleri Açısından Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.

Özmen, F. (1998). *Fırat ve İnönü Üniversitelerinde Yaşanılan Örgütsel Çatışmalar ve Çatışma Yöntemi Yaklaşımları*. VII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Bildirileri El Kitabı, 1.Cilt 139-145.

Sabuncuoğlu, Z. (1987). *Çalışma Psikolojisi*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Basımevi.

----- (1996). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.

Sağlam, A.Ç. (2007). *Eğitim Örgütlerinde Kuramdan Uygulamaya Güdüleme*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Sarros, J.C. (1988). Administrator Burnout: Findings and Future Directions. *The Journal of Educational Administration*, 26(2), s.184.
- Saruhan, Ş. C. ve Özdemir, A. Ö. (2004). *Değer Hedefli İşletmecilik*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Nihat Sayar Eğitim Vakfı Yayını,
- Sermon, J.M. (1994). The relationship of the Dual Role Assignment to the Level of Perceived Burnout by Secondary Teachers. *Dissertation Abstract International*, 55(9), 2765 A.
- Shirom, A. (1989). Burnout in Work Organizations. In C.L. Cooper and I.T. Robertson(Eds). *International Review of Industrial and Organizational Psychology*: 25-48, Newyork: Wiley.
- Şanlı, S. (2006). *Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Tınaz, P. (2005). *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Torun, A. (1995). *Tükenmişlik Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Tümkaya, S. (1997). *İlkokul, Ortaokul ve Lise Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri İle Kullandıkları Başa Çıkma Davranışları*. IV. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresinde Sunulan Bildiri, 1-3 Eylül 1997, Ankara.
- Uyan, G. (2002). *Öğretmenlerin İş Değerleri, Kişilik Özellikleri ve İş Tatminleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: MEB'na Bağlı Resmi ve Özel Eğitim Kurumlarında Gerçekleştirilen Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Ülgen, G. (1997). *Eğitim Psikolojisi*, Ankara: Alkım Yayınevi.
- Yıldırım, S.(2007). *Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik Düzeyi ve Umutsuzluk Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yüksel, Ö. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.

EK-1

YÖNERGE

Sayın ve Değerli Meslektaşım,

Bu anket formu “ Yatılı İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmen ve İdarecilerin İş tatmin Düzeyleri İle Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması (İnebolu İlçesi Örneği)” konulu araştırmanın bilgi toplama aracı olarak hazırlanmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm kişisel bilgilerden oluşmaktadır. İkinci bölüm “Tükenmişlikle” ilgili 22 maddeden; üçüncü bölüm ise “İş tatmini ile ilgili olarak 20 maddeden oluşmaktadır.

Bu anket ile elde edilecek bilgiler sadece bilimsel amaçla kullanılacak ve kesinlikle gizli kalacaktır. Her ifadenin karşısında bulunan seçeneklerden size uygun olan bölüme (×) işareti koymanız yeterli olacaktır. Araştırmanın amacına ulaşabilmesi, sizlerin anket sorularına vereceğiniz eksiksiz, objektif ve samimi cevaplara bağlıdır. Anketi içtenlikle cevaplayacağınıza olan inancımı belirtir, yardımlarınız için teşekkür eder saygılar sunarım.

Mehmet YILMAZ
Eğitim Yönetimi ve Denetimi
Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM I

Bu bölümde kişisel bilgiler istenmektedir. Size uygun olan seçeneği (×) işareti koyarak işaretleyiniz.

Okulunuz.....

Branşınız.....

1. Cinsiyetiniz

Bay() Bayan()

2. Yaşınız

20-30() 31-40() 41-50() 51 ve üstü ()

3. Medeni durumunuz

Evli() Bekar() Dul()

4. Çocuk sayınız

Yok() 1 veya 2() 3 veya 4 () 5 ve yukarı ()

5. Eğitiminiz

Ön Lisans() Lisans() Yüksek Lisans () Doktora ()

6. Mezun Olduğunuz Okul

Eğitim Fakültesi() Fen-Edebiyat Fakültesi() Diğer()

7. Göreviniz
Öğretmen() Müdür Yardımcısı() Müdür()
8. Çalıştığınız okul türü
İlköğretim() Lise () Meslek Lisesi ()
9. Devlet memurluğu yönünden konumunuz
Kadrolu() Sözleşmeli() Ücretli()
10. Öğretmenlikteki kıdeminiz
0-4 yıl() 5-10 yıl() 11-19 yıl () 20 yıl ve üstü ()
11. İdarecilikteki kıdeminiz
0-4 yıl() 5-10 yıl() 11-19 yıl () 20 yıl ve üstü ()
12. Şu an çalıştığınız okuldaki hizmet yılınız
0-3 yıl () 4-10 yıl () 11-20 yıl () 20 yıl ve üstü ()
13. Öğretmenliği isteyerek mi seçtiniz?
Evet () Hayır ()
14. Tekrar meslek seçmeniz gerekse idi öğretmenlik mesleğini kaçınıcı sırada tercih etmeyi düşünürdünüz?
Birinci sırada () 2..Sırada () 3. Sırada () 4 ve üstü ()
15. Yatılı okulda çalışmayı isteyerek mi seçtiniz?
Evet () Hayır ()
16. Yatılı okulda tekrar çalışmayı düşünür müsünüz?
Evet() Hayır()
17. Pansiyon Nöbeti tutuyor musunuz?
Evet () Hayır ()
18. Şu anda yatılı okulda ki konumunuz açısından elde ettiğiniz doyum, en fazla doyum sağladığınız alandan başlayarak (1), (2), (3) şeklinde değerlendiriniz.
Psikolojik doyum () Ekonomik doyum () Sosyal statü ()
19. Bulduğunuz çevre ve mekandan memnun musunuz?
Evet () Hayır ()
20. Yatılı okullarla ilgili öneri ve değerlendirmelerinizi belirtiniz
.....
.....
.....
.....

BÖLÜM II

Aşağıdaki ankette işinizle ilgili tutumlarınızı yansıtan ifadeler yer almaktadır. Bunun için ifadelerin yanında “hiçbir zaman” dan “her zaman” a kadar uzanan 5 basamaklı bir ölçek verilmiştir. Sizin yaşantınız hangi cevap basamağına uygunsa o basamağın altında ki kutuya (×) işareti koyunuz.

Ölçekte yer alan “işim gereği karşılaştığım insanlar” okulunuzdaki öğretmenler, öğrenciler, personel ve diğer insanları ifade etmektedir. Cevaplarınızı bunu dikkate alarak cevaplayınız.

	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 değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum.					
6. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.					
7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.					
8. Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.					
9. Yaptığım iş sayesinde insanların 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 düşünüyorum.					
14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum					
15. İşim gereği karşılaştığım insanların ne olduğu umurumda değil.					
16. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.					
17. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratıyorum.					
18. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum.					
19. Bu işte 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.					

BÖLÜM III

Aşağıdaki ankette işinizle ilgili tutumlarınızı yansıtan ifadeler yer almaktadır. Aşağıdaki ifadelerden -işinizle ilgili memnuniyetiniz açısından- size uygun olan cümleye sıklık derecesine göre (×) işareti koyarak belirtiniz.

HMD: Hiç Memnun Değilim
MD: Memnun Değilim
M: Memnunum
OM: Oldukça Memnunum
ÇM: Çok Memnunum

ŞİMDİKİ İŞİMDEN	HMD	MD	M	OM	ÇM
1. Beni her zaman meşgul etmesi açısından					
2. Tek başıma çalışma olanağımın olması açısından					
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
4. Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından					
5. Müdürümün emrindeki kişileri idare tarzı açısından					
6. Müdürümün karar vermedeki yeteneği bakımından					
7. Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
8. Bana güvenli bir gelecek sağlaması yönünden					
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından					
10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansımın olması açısından					
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
12. Kanun, yönetmelik ve talimatların uygulamaya konulması bakımından					
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret açısından					
14. Terfi olanağımın olması açısından					
15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi açısından					
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
17. Çalışma koşulları bakımından					
18. Çalışma arkadaşlarımla birbiriyle anlaşmaları bakımından					
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından					
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

Anket bitmiştir. Katıldığınız için teşekkür ederim.

T.C.
İNEBOLU KAYMAKAMLIĞI
İmam Hatip Lisesi-Anadolu İmam Hatip Lisesi Müdürlüğü

Sayı : 234.1/320
Konu : Yüksek Lisans Çalışması

13/05/2008

İNEBOLU KAYMAKAMLIĞINA

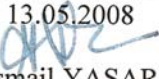
Okulumuz İnebolu İmam Hatip Lisesi ve Anadolu İmam Hatip Lisesi Meslek Dersleri öğretmeni Mehmet YILMAZ (Tc.Kim.No.26174111328) Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde "Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalında Tezli Yüksek Lisans yapmaktadır. İş Tatmin Düzeyleri ile Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması konulu tez çalışmasında kullanmak üzere Maslach Tükenmişlik ve Minnesota İş Tatmin Ölçeklerini İlçemizde yatılısı bulunan Azize Ana Y.İ.B.O, Anadolu Lisesi, İnebolu Lisesi, Kız Meslek Lisesi, Sağlık Meslek Lisesi, Anadolu Teknik Lise-Teknik Lisesi ve Endüstri Meslek Lisesi, Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi öğretmen ve idarecilerine uygulamak istemektedir. İlgili çalışmanın öğretmenimiz tarafından yapılabilmesi hususunda;

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde Olurlarınıza arz ederim.


Mehmet KÖSEM
Okul Müdürü

Uygun Görüşle Arz Ederim.

13.05.2008


İsmail YAŞAR
Milli Eğitim Müdürü


OLUR
13/05/2008
Dr. İlhan KARAKOYUN
Kaymakam

ÖZGEÇMİŞ

Mehmet YILMAZ

Kişisel Bilgiler:

Doğum Tarihi : 02.09.1977
Doğum Yeri : Taşköprü/Kastamonu
Medeni Durumu : Evli

Eğitim:

Lisans : 1995-2000 Ondokuzmayıs Üniversitesi, İlahiyat Fakültesi.
Yüksek Lisans : 2007-..... Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
Eğitim Yönetimi ve Denetimi, Yüksek Lisans Programı.

Çalıştığı kurumlar:

2003–2007 Tekirdağ Çorlu İmam Hatip Lisesi Meslek Dersleri Öğretmeni.
2007-.....Kastamonu İnebolu Anadolu İmam Hatip Lisesi Meslek Dersleri Öğretmeni.