

T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
ANABİLİM DALI

İNGİLİZCE HAZIRLIK ÖĞRETİM ELEMANLARININ
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ İLE ÖĞRENCİLERİN BAŞARILARI
ARASINDAKİ İLİŞKİ
YÜKSEK LİSANS TEZİ

385118

HAZIRLAYAN
İlkay GÖKÇE

DANIŞMAN
Yrd. Doç. Dr. Tuncay ÖĞRETMEN

İZMİR-2010

YEMİN METNİ

Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne sunduğum **“İngilizce Hazırlık Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri ile Öğrencilerin Başarıları Arasındaki İlişki”** adlı yüksek lisans tezinin tarafımdan bilimsel ahlak ve normlara uygun bir şekilde hazırlandığını, tezimde yararlandığım kaynakları bibliyografyada ve dipnotlarda gösterdiğimi onurumla doğrularım.

20.09.2010
İlkay GÖKÇE



TUTANAK

Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 25/08/2010 tarih ve 29/16 sayılı kararı ile oluşturulan jüri Eğitim Bilimleri (Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi) anabilim dalı yüksek lisans öğrencisi İlkay GÖKÇE'nin aşağıda (İngilizce Hazırlık Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri İle Öğrencilerin Başarıları Arasındaki İlişki/The Relationship Between Burnout Levels of English Instructors and Success of Students) belirtilen tezini incelemiş ve aday 20/09/2010 günü saat 14:00'da 60 dakika süren tez savunmasına almıştır.

Sınav sonunda adayın tez savunmasını ve jüri üyeleri tarafından tezi ile ilgili kendisine yöneltilen sorulara verdiği cevapları değerlendirerek tezin başarılı/başarısız/düzeltilmesi gerekli olduğuna oybirliğiyle / oyçokluğuyla karar vermiştir.

BAŞKAN

Prof. Dr. Münevver YALÇINKAYA

Başarılı

☒

Başarısız

☐

Düzeltilme (Üç ay süreli)

☐

ÜYE

Yard. Doç.Dr. Tuncay ÖĞRETMEN
(Danışman)

Başarılı

☒

Başarısız

☐

Düzeltilme (Üç ay süreli)

☐

ÜYE

Yard. Doç.Dr. Sevinç Çırak KARADAĞ

Başarılı

☒

Başarısız

☐

Düzeltilme (Üç ay süreli)

☐

Tezin Türkçe Başlığı : İngilizce Hazırlık Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri İle Öğrencilerin Başarıları Arasındaki İlişki

Tezin İngilizce Başlığı : The Relationship Between Burnout Levels of English Instructors and Success of Students

* 1. Yüksek Lisans Tezi savunma süresi asgari 45 azami 90 dakikadır.

2. Tutanak (jürinin karar ve imzaları haricinde) bilgisayarda doldurulmalıdır.

3. Tez başlığı (İngilizce ve Türkçe) mutlaka belirtilmelidir.

4. Yüksek Lisans Tez savunmasında üyelerden en az birinin E.Ü.Lisansüstü eğitim öğretim yönetmeliğinin 17(2) maddesi gereğince anabilim dışından olması zorunludur.

ÖNSÖZ

Bu araştırma, Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu öğretim elemanlarının tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerini belirleyerek, öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin yüksek ve iş doyumu düzeylerinin düşük olmasının, öğrencilerinin Temel İngilizce ve Yazma Becerileri derslerindeki başarıları üzerinde etkili olup olmadığını saptamak amacıyla yapılmıştır.

Bu çalışmanın yürütülmesinde ve sonuçlanmasında son derece büyük emek sarf eden ve desteğini esirgemeyen hocam ve danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr. Tuncay ÖĞRETMEN'e sonsuz teşekkürü borç bilirim.

Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu Sayın Mengü Noyan ÇENGEL'e çalışmamı okulda uygulamamı sağlamasından ve gerekli her tür desteği vermesinden dolayı teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmama katılan ve desteğini esirgemeyen tüm Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu öğretim elemanlarına da şükran borçluyum.

Ayrıca, çalışmam süresince yanımda olan ve beni motive etmeye çalışan ailem ve arkadaşlarıma da tüm kalbimle teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ	ii
TUTANAK	iii
ÖNSÖZ	iv
BÖLÜM I: GİRİŞ	1
1.1 Problem Durumu	4
1.2 Problem Cümlesi	4
1.3 Alt Problemler	4
1.4 Araştırmanın Amacı ve Önemi	6
1.5 Sayıtlar	7
1.6 Sınırlılıklar	7
1.7 Tanımlar	8
BÖLÜM II: KURAMSAL TEMEL VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	11
2.1 TÜKENMİŞLİK	11
2.1.1 Tükenmişlik Kavramı	11
2.1.2 Tükenmişliğin Evreleri	15
2.1.3 Tükenmişlikle İlgili Yaklaşımlar	16
2.1.4 Tükenmişlik Modelleri	17
2.1.4.1 Freudenberg'er'in Katkıları	18
2.1.4.2 Maslach Tükenmişlik Modeli	18
2.1.4.3 Perlman ve Hartman'ın Tükenmişlik Modeli	19
2.1.4.4 Meier'in Tükenmişlik Modeli	20
2.1.4.5 Edelwich Modeli	20
2.1.4.6 Suran ve Sheridan'ın Tükenmişlik Modeli	21
2.1.4.7 Cherniss Modeli	22
2.1.5 Tükenmişliğin Nedenleri	23
2.1.5.1 Bireysel Faktörler	23
2.1.5.2 Örgütsel Faktörler	26
2.1.6 Tükenmişliğin Belirtileri	29
2.1.6.1 Psikolojik-Duygusal Belirtiler	29
2.1.6.2 Davranışsal Belirtiler	29
2.1.6.3 Fiziksel Belirtiler	30
2.1.6.4 Ruhsal ve Zihinsel Belirtiler	30
2.1.7 Tükenmişlik Sendromunun Etkileri	31
2.1.7.1 Bireyler Üzerindeki Etkiler	31
2.1.7.2 Çalışma Yaşamı Üzerindeki Etkiler	31
2.1.7.3 Aile Yaşamı Üzerindeki Etkiler	32
2.1.8 Tükenmişlikle Mücadele Yöntemleri	32
2.1.8.1 Bireysel Mücadele	32
2.1.8.2 Örgütsel Mücadele	34
2.2 İŞ DOYUMU	36

2.2.1 İş Doyumu Kavramı	36
2.2.1.1 İş Doyumunu Etkileyen Değişkenler	39
2.2.2 İş Doyumsuzluğu	39
2.2.3 İş Doyumu Kuramları	41
2.2.3.1. İçerik Kuramları	41
2.2.3.2 Süreç Kuramları	43
2.2.4 İş Doyumu Sonuçları	44
2.2.4.1 Yaşam Doyumu	44
2.2.4.2 İş Performansı	44
2.2.4.3 Geri Çekilme Davranışları	44
2.3 BAŞARI	45
2.3.1 Öğrenci Başarısı	45
2.4 İLGİLİ YAYIN VE ARAŞTIRMALAR	48
2.4.1 Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	48
2.4.2 Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	53
BÖLÜM III: YÖNTEM	57
3.1 Araştırma Modeli	57
3.2 Evren- Örneklem	57
3.3 Veri Toplama Araçları	59
3.3.1 Verilerin Toplanması ve İstatistiksel İşlemler	62
3.3.1.2 Verilerin Toplanmasında Kullanılan İstatistiksel Yöntemler	63
BÖLÜM IV: BULGULAR	66
4.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	66
4.1.1 Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik ve İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	66
4.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	67
4.2.1 Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Alt Boyut ve İş Doyumu Puanlarının Bulundukları Kurumsal Beklenti Karşılama Düzeylerine Göre Farklılığının İncelenmesi	67
4.3 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	70
4.3.1 Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Alt Boyut ve İş Doyumu Puanlarının Bulundukları Kurumsal Destek Algı Gruplarına Göre Farklılığının İncelenmesi	70
4.3.2 Öğretim Elemanlarının Duyarsızlaşma Puanlarının Bulundukları Kurumsal Destek Algı Gruplarına Göre Farklılığının İncelenmesi	71
4.4 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	72
4.4.1 Öğrencilerin Temel İngilizce Dersindeki Dönemiçi Başarı Puan Ortalamalarının Derslerine Giren Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik DüzeylerineGöre Farklılığının İncelenmesi	73
4.5 Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	73

4.5.1 Öğrencilerin Yazma Becerileri Dersindeki Dönemiçi Başarı Puan Ortalamalarının Derslerine Giren Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeylerine Göre Farklılığının İncelenmesi	74
4.6 Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular	74
4.6.1 Öğrencilerin Temel İngilizce Dersindeki Dönemiçi Başarı Puan Ortalamalarının Derslerine Giren Öğretim Elemanlarının İş Doyum Düzeylerine Göre Farklılığının İncelenmesi	75
4.7 Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	75
4.7.1 Öğrencilerin Yazma Becerileri Dersindeki Dönemiçi Başarı Puan Ortalamalarının Derslerine Giren Öğretim Elemanlarının İş Doyum Düzeylerine Göre Farklılığının İncelenmesi	76
4.8 Sekizinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	77
4.8.1 Öğrencilerin Temel İngilizce Dersindeki Dönemiçi Başarı Puan Ortalamalarının Derslerine Giren Öğretim Elemanlarının Ders Yüklerine Göre Farklılığının İncelenmesi	77
4.9 Dokuzuncu Alt Probleme İlişkin Bulgular	77
4.9.1 Öğrencilerin Yazma Becerileri Dersindeki Dönemiçi Başarı Puan Ortalamalarının Derslerine Giren Öğretim Elemanlarının Ders Yüklerine Göre Farklılığının İncelenmesi	78
4.10 Onuncu Alt Probleme İlişkin Bulgular	79
4.10.1 Öğrencilerin Temel İngilizce Dersindeki Dönemiçi Başarı Puan Ortalamalarının Derslerine Giren Öğretim Elemanlarının Saat Ücretli ya da Kadrolu Olarak Çalışmasına Göre Farklılığının İncelenmesi	79
4.11 Onbirinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	79
4.11.1 Öğrencilerin Yazma Becerileri Dersindeki Dönemiçi Başarı Puan Ortalamalarının Derslerine Giren Öğretim Elemanlarının Saat Ücretli ya da Kadrolu Olarak Çalışmasına Göre Farklılığının İncelenmesi	80
4.12 Onikinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	81
4.12.1 Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Temel İngilizce Dersi Öğrenci Başarısı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi	81
4.12.2 Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yazma Becerileri Dersi Öğrenci Başarısı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi	82
BÖLÜM V: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	85
5.1 Tartışma	85
5.1.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Tartışma	85
5.1.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Tartışma	86
5.1.3 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma	87
5.1.4 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma	88

5.1.5 Beşinci Alt Probleme İlişkin Tartışma	89
5.1.6 Altıncı Alt Probleme İlişkin Tartışma	90
5.1.7 Yedinci Alt Probleme İlişkin Tartışma	91
5.1.8 Sekizinci Alt Probleme İlişkin Tartışma	91
5.1.9 Dokuzuncu Alt Probleme İlişkin Tartışma	92
5.1.10 Onuncu Alt Probleme İlişkin Tartışma	93
5.1.11 Onbirinci Alt Probleme İlişkin Tartışma	93
5.1.12 Onikinci Alt Probleme İlişkin Tartışma	94
5.2 Sonuçlar	95
5.3 Öneriler	97
5.3.1 Uygulayıcılar İçin Öneriler	97
5.3.2 Araştırmacılar İçin Öneriler	99
KAYNAKLAR	101
ÖZGEÇMİŞ	124
ÖZET	125
ABSTRACT	127
EKLER	
1. Kişisel Bilgi Formu	
2. Maslach Tükenmişlik Envanteri	
3. İş Doyumu Ölçeği	
4. Maslach Tükenmişlik Envanteri Kullanma İzin Belgesi	
5. Uygulama İzin Belgesi	

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 3.1	Evrenin Kişisel Özelliklerine Göre Dağılımı	58
Tablo 3.2	Ölçeklerin Betimsel Özellikleri	62
Tablo 3.3	Ölçeklerin Güvenirlik Sonuçları	62
Tablo 4.1	Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik ve İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Gösterildiği Korelasyon Analizi	66
Tablo 4.2	Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Alt Boyut ve İş Doyumu Puanlarının Bulundukları Kurumsal Beklenti Karşılama Düzeylerine Göre Farklılığının İncelendiği Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu	68
Tablo 4.3	Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Alt Boyut ve İş Doyumu Puanlarının Bulundukları Kurumsal Destek Algı Gruplarına Göre Farklılığının İncelendiği Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu	71
Tablo 4.4	Öğrencilerin Temel İngilizce Dersi Başarı Puanlarının Derslerine Giren Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeylerine Göre Farklılığını Gösteren t testi Analizi	73
Tablo 4.5	Öğrencilerin Yazma Becerileri Dersi Başarı Puanlarının Derslerine Giren Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeylerine Göre Farklılığını Gösteren t testi Analizi	74
Tablo 4.6	Öğrencilerin Temel İngilizce Dersi Başarı Puanlarının Derslerine Giren Öğretim Elemanlarının İş Doyumu Düzeylerine Göre Farklılığını Gösteren t testi Analizi	75
Tablo 4.7	Öğrencilerin Yazma Becerileri Dersi Başarı Puanlarının Derslerine Giren Öğretim Elemanlarının İş Doyumu Düzeylerine Göre Farklılığını Gösteren t testi Analizi	76
Tablo 4.8	Öğrencilerin Temel İngilizce Dersi Başarı Puanlarının Derslerine Giren Öğretim Elemanlarının Ders yüklerine Göre Farklılığını Gösteren t testi Analizi	77
Tablo 4.9	Öğrencilerin Yazma Becerileri Dersi Başarı Puanlarının Derslerine Giren Öğretim Elemanlarının Ders yüklerine Göre Farklılığını Gösteren t testi Analizi	78
Tablo 4.10	Öğrencilerin Temel İngilizce Dersi Başarı Puanlarının Derslerine Giren Öğretim Elemanlarının Saat Ücretli ya da Kadrolu Olarak Çalışmalarına Göre Farklılığını Gösteren t testi Analizi	79
Tablo 4.11	Öğrencilerin Yazma Becerileri Dersi Başarı Puanlarının Derslerine Giren Öğretim Elemanlarının Saat Ücretli	

	ya da Kadrolu Olarak Çalışmalarına Göre Farklılığını Gösteren t testi Analizi	80
Tablo 4.12	ADM’de Birinci Düzey Analiz Sonuçları (Temel İngilizce)	81
Tablo 4.13	ADM’de İkinci Düzey Analiz Sonuçları (Temel İngilizce)	82
Tablo 4.14	ADM’de Birinci Düzey Analiz Sonuçları (Yazma Becerileri)	83
Tablo 4.15	ADM’de İkinci Düzey Analiz Sonuçları (Yazma Becerileri)	83

BÖLÜM I: GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, sayıtlar, sınırlılıklar ve tanımlara yer verilmiştir.

1.1 Problem durumu

İş yaşamı bütün çalışan bireyler için önemlidir. Zamanının büyük bir kısmını işte geçiren bireyler iş yaşamlarında rahat, huzurlu ve mutlu olmayı ümit etmektedirler. Ancak iş yaşamı zaman zaman bireyin kaygılanmasına, stres yaşamasına ve mutsuz olmasına yol açacak sorunlarla dolu olabilir.

Kaygı ve stres, ruh, zihin ve beden sağlığını son derece olumsuz etkilemektedir. Bu durum çalışma yaşamındaki ilişkilere de yansıyacak ve bunun sonucunda, birey uyumsuz, sinirli, gergin, geçimsiz, saldırgan davranacak ve bireyde performans düşüklüğü ve iş tükenmişliği gözlemlenecektir (Silah, 2001: 141).

Bireyin tükenmişlik yaşama ya da yaşamama olasılığı ve eğer yaşarsa bu tükenmişliğin ne boyutta olacağı çeşitli değişkenlere bağlı olarak farklılık gösterebilir. Bu değişkenler arasında yaş, eğitim, cinsiyet, iş deneyimi, çalışma saatleri, yöneticiler, iş doyumu, çalışma ortamı, hizmet verilen grubun özellikleri gibi kavramlar sayılabilir (Çokluk, 2003: 110).

Çoğu zaman öğretmenlik mesleği sevgiyle yapılan bir meslek olarak görülmektedir. Ancak, sınıfta yaşananlar öğretmenliği stresli bir iş haline getirebilmektedir. Hatta öğretmenler, pek çok diğer meslekle karşılaştırıldığında tükenmişlik düzeyi en yüksek olanlar arasındadır. Bunun başlıca nedenleri öğrencilerle çatışmalar, öğrencilerin disiplin sorunları, sınıflardaki öğrenci sayısının çok fazla olması, fiziksel koşulların yetersiz olması, bürokratik işlemlerin fazlalığı, ücretlerdeki düşüklük, terfi etmede zorluklar, toplumdan yeterli destek görmemesi, ödüllendirilmede yetersizlik ve öğretmenlerin yönetsel kararlara yeterince katılamaması olarak sayılabilir. Tüm bu olumsuz durumların varolması öğretmenin işine başlarken yaşadığı sevgi dolu yaklaşımı unutturarak kendisine, öğrencilerine ve mesleğine karşı daha

negatif duygular beslemesiyle sonuçlanabilecek ve bu da zamanla bireyi, tükenmişliğe, performans düşüklüğüne, işe dair olumsuz tutumlar geliştirmesine, işe gelmemeye, işten ayrılma isteğine sürükleyerek, bireyde ruhsal ve fiziksel rahatsızlıklar gelişmesine neden olabilmektedir. Bu hisleri ve sonuçları yaşayan öğretmenler, bu durumların kalıcı olabileceğini düşünebilir, içlerindeki başarılı olma isteğini tamamen kaybedebilirler (Shukla ve Trivedi, 2008).

Hock'da (1988) en fazla tükenmişlik yaşayan gruplardan bir tanesinin öğretmenler olduğunu iddia etmektedir. Friedman ve Farber da (1992) bu konuda Hock ile hemfikirdir ve ayrıca, bir öğretmenin yaşadığı tükenmişlik sendromunun o öğretmenin ailesine, yöneticilere, öğrencilerine, velilere, kısacası tüm topluma etki edebileceğini de savunmaktadırlar. Bu sonuçlar, eğitim ortamının yanı sıra öğrencilere ve dolayısıyla tüm topluma yansiyacaktır (Çokluk, 2003:120-121). Bu tutum ve olumsuzluklar içerisinde öğretmenin sınıf içindeki hoşgörüsü ve ders için yaptığı hazırlıklar azalacaktır (Byrne, 1991). Bu koşullar altında, öğretmenlerin boşuna uğraşıyormuş, ömürlerini boşa harcıyormuş ve yaptıkları işin hiçbir anlamı yokmuş duygusuna kapılmaları ve memnuniyetsizlik hissetmeleri kaçınılmazdır (Shukla ve Trivedi, 2008). Bu bilgilerin ışığında, tükenmişlik sonucunda öğretmenin öğrencilere verdiği öğretim kalitesinin ve öğrenci başarısının olumsuz etkilenebileceği düşünülebilir.

Bireysel tükenmişlik, hizmet niteliğinde bozulma, hizmet verilen bireylere karşı olumsuz duygular geliştirme, nefret duygusu oluşturma, işteki etkililiğin azaltma ve amaçlara ulaşmada başarısız olma gibi sonuçlar doğurabilmektedir (Maslach,1982; Daley, 1979). Armstrong (1977), Dixon ve diğerleri (1980), Weiskopf (1980), Truch (1980) ve Chance (1981) gibi araştırmacılar tükenmişliğin en temel sonucunun hizmet niteliğinde azalma olduğu görüşleriyle Maslach ve Daley'in görüşlerini desteklemektedirler (Çokluk, 2003). Tüm bu saptamalar, öğretmenlerdeki tükenmişliğin öğrencilerin başarı düzeyini olumsuz etkileyebileceğine dair işaretler vermektedir.

Kurumun sosyal desteği, kurumda varolan rol belirsizliği ve rol çatışması hem iş doyumunu hem de tükenmişlik kavramlarıyla ilintilidir. Sosyal destek yetersiz ise tükenmişlik artmaktadır (Sarros ve Sarros, 1992). Bireyin kurumdaki rolünün belirsiz olması yani açık ve net olmaması bireyin görev, hak ve sorumlulukları hakkında

yeterince bilgisinin olmaması demektir ve bu durumu yaşayan birey hizmet sunduğu kişilere, örneğin, öğretmenler öğrencilerine olumsuz tavırlar sergileyebilir. Rollerin birbiriyle tutarsız olması ya da aynı anda birkaç rolün ortaya çıkması, yani rol çatışması da bireyin işine karşı olumlu olabilmesine engel teşkil edebilmektedir. Kısacası, bu üç kavram hem iş doyumunu hem de tükenmişliği etkilemektedir (Çokluk, 2003: 119).

Tükenmişlik kavramıyla ilişkilendirilen ve bu konuda çalışmalar yapılan alanlardan bir tanesi de iş doyumudur. Altay (2009), Soyer ve diğerleri (2009), Serinkan ve Bardakçı (2009), Şanlı (2006), Koustelios ve Tsigilis (2005), Avşaroğlu (2005) ve Prosser ve diğerleri (1999) gibi araştırmacılar iş doyumunu ve tükenmişlik değişkenleri üzerine çalışmışlar, bu iki değişken arasında ilişki olup olmadığını incelemişler ve aralarında anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu çalışmalar, tükenmişlik kavramının iş doyumunu kavramıyla olan sıkı ilintisinin göz ardı edilemeyeceğini göstermiştir. Dolayısıyla, tükenmişlik kavramının iş doyumunu kavramıyla sıkı ilintisi, bu çalışmalar sonucunda da göz ardı edilemezliğini göstermiştir. Bu durumda, iş doyumunu da kısaca değinilmesi gereken bir kavramdır. İş doyumunun pek çok tanımı vardır. En genel tanımıyla Budak (1999) iş doyumunun bireyin yaptığı işin birçok yönüne karşı beslediği tutum olduğunu ifade etmiştir. İş doyumunu sadece bireysel açıdan değil aynı zamanda örgütsel açıdan da çok önemlidir. İş bireyin yaşamının en önemli parçalarından biridir çünkü gününün üçte birini işte geçirmektedir. Dolayısıyla bireyin işinden doyum sağlaması onun fiziksel ve ruhsal açıdan sağlıklı olması açısından da gereklidir. Örgütsel açıdan bakıldığında ise, işinden yeterince doyum sağlayamayan birey işinden soğuyacak, uzaklaşacak, işini yavaşlatacak, verimini düşürecek ve hatta işinden ayrılacaktır (Uyar ve diğerleri, 1996; Karadağ, 2002). Bireyin iş doyumsuzluğu yaşamasına neden olan etkenler arasında ücret, terfi olanağı, yönetim şekli, iş arkadaşları gibi durumlar sayılabilir (Budak, 1999). Bütün bu etkenler bireyi tükenmişliğe iten etkenlerle paraleldir (Chauhan, 2009:442). Sucuoglu ve diğerleri (1996) yapmış oldukları araştırmada iş doyumunu ile tükenmişlik arasında yüksek düzeyde ilişki bulmuşlardır. İşinde doyumsuzluk yaşayan kişide yüksek düzeyde moral ve motivasyon bozukluğu görülmektedir.

Tükenmişlik yaşayan bireylerin mesleklerinde yeterince verimli olmadıkları, beklenen performansı sergileyemedikleri ve dolayısıyla istenen başarıyı elde

edemedikleri gerçektir (Berkhout ve diğerleri, 1998; Friedman ve Fraber, 1992; Chauhan, 2009). Durum bu iken, tükenmişlik sendromundan muzdarip ve bununla bağlantılı olarak da iş doyum düzeyi düşük olan öğretmenlerin sınıf içinde yeterli ve etkili olamayabilecekleri ve bunun da öğrenci başarısını olumsuz yönde etkileyebileceği düşünülebilir.

Hizmet veren kişiler, hizmet alan kişileri bir nesne gibi görmeye başarlarsa verdikleri hizmetlerin niteliği değişecek, kötüleşecek ve karşısındaki insanların isteklerini dikkate almamaya başlayacaklardır (Arslan, 2007).

Tüm bunlar göz önünde bulundurulduğunda, tükenmişlik düzeyinin yüksek, iş doyumunun düşük olmasının öğretmenin hizmet kalitesinin, ders içindeki veriminin ve öğrencilerine karşı tutumunun olumsuz etkilenebileceği dikkati çekmektedir ve bu durum eğitim sektöründe hem öğretmen hem de öğrenciler için önemli bir problem olarak görülebilmektedir. Bu çalışmada, tükenmişlik, iş doyum ve öğrenci başarısı değişkenlerinin ele alınmasının nedeni de bu problemi tespit etmek ve çözüme yönelik önerilerde bulunmaktır ve bu konu aşağıda ayrıntılarıyla ele alınmaktadır.

1.2 Problem Cümlesi

Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu İngilizce Hazırlık Programı öğretim elemanlarının tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri nedir; tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri yüksek ve düşük öğretim elemanlarının öğrencilerinin başarı notları arasında anlamlı fark var mıdır?

1.3 Alt problemler

1. Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu'nda çalışmakta olan öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasında ilişki var mıdır?
2. Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu'nda çalışmakta olan öğretim elemanlarının
 - a) duygusal tükenmişlik puan ortalamaları

- b) duyarsızlaşma puan ortalamaları
 - c) kişisel başarı puan ortalamaları
 - d) iş doyumunu puan ortalamaları
- onların bulundukları kurumsal beklentinin karşılanma düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu'nda çalışmakta olan öğretim elemanlarının
- a) duygusal tükenmişlik puan ortalamaları
 - b) duyarsızlaşma puan ortalamaları
 - c) kişisel başarı puan ortalamaları
 - d) iş doyumunu puan ortalamaları
- onların bulundukları kurumsal destek algı gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
4. Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu öğrencilerinin Temel İngilizce (Core) dersindeki dönem içi başarı puan ortalamaları, derslerine giren öğretim elemanlarının tükenmiş olup olmadıklarına göre istatistikî olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
5. Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu öğrencilerinin Yazma Becerileri (Writing) dersindeki dönem içi başarı puan ortalamaları derslerine giren öğretim elemanlarının tükenmiş olup olmadıklarına göre istatistikî olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
6. Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu öğrencilerinin Temel İngilizce (Core) dersindeki dönem içi başarı puan ortalamaları derslerine giren öğretim elemanlarının iş doyumunu düzeylerinin yüksek ya da düşük olmasına göre istatistikî olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
7. Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu öğrencilerinin Yazma Becerileri (Writing) dersindeki dönem içi başarı puan ortalamaları derslerine giren öğretim elemanlarının iş doyumunu düzeylerinin yüksek ya da düşük olmasına göre istatistikî olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
8. Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu öğrencilerinin Temel İngilizce (Core) dersindeki dönem içi başarı puan ortalamaları derslerine giren öğretim

elemanlarının ders yüklerinin normal ya da fazla olmasına göre istatistikî olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

9. Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu öğrencilerinin Yazma Becerileri (Writing) dersindeki dönem içi başarı puan ortalamaları derslerine giren öğretim elemanlarının ders yüklerinin normal ya da fazla olmasına göre istatistikî olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
10. Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu öğrencilerinin Temel İngilizce (Core) dersindeki dönem içi başarı puan ortalamaları derslerine giren öğretim elemanlarının saat ücretli ya da kadrolu olarak çalışmasına göre istatistikî olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
11. Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu öğrencilerinin Yazma Becerileri (Writing) dersindeki dönem içi başarı puan ortalamaları derslerine giren öğretim elemanlarının saat ücretli ya da kadrolu olarak çalışmasına göre istatistikî olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
12. Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu öğretim elemanlarının tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri öğrencilerin
 - a) Temel İngilizce
 - b) Yazma Becerileri derslerindeki başarılarını nasıl etkilemektedir?

1.4 Araştırmanın Amacı ve Önemi

Tükenmişlik ve iş doyumunun çalışan bireyin iş yaşamına yansımaları göz önünde bulundurulduğunda bu iki kavramın ve öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin yüksek, iş doyum düzeylerinin düşük olması durumunun öğrencilere yansıyabileceği ve bu yansımanın Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu'nda önemli olabileceği düşünülmüştür. 203 okutmanı ve 3000'in üzerinde öğrencisi bulunan Yabancı Diller Yüksekokulu bu kadar çok elemanı ve öğrenciyi kapsadığı için tükenmişlik ve iş doyum durumlarının saptanması ve bunun öğrencilerin başarısını olumsuz yönde etkileyip etkilemediğinin belirlenmesi okulun ihtiyaçlarının karşılanması, daha başarılı hale getirilmesi, hedeflerine daha sağlıklı bir şekilde ulaşmasının sağlanması açısından anlamlı olabilir. Çünkü, öğretim elemanlarının

tükenmişlik ve iş doyumu düzeyleri onların okulun belirlediği amaç ve hedefleri gerçekleştirmelerine engel olabilir ve bu amaç ve hedeflerin gerçekleştirilememesi okulun en önemli öğelerinden biri olan öğrenci başarısını düşürebilir. Girgin ve Baysal'ın da (2006) çalışmalarında vurguladıkları gibi tükenmişlik öğretim kalitesinin düşmesine neden olabilir.

Koustelios ve Tsigilis (2010), Serinkan ve Bardakçı (2009), Altay (2009), Avşaroğlu ve diğerleri (2005), Soyer ve Kale (2009), Şanlı (2006), Prosser ve diğerleri (1999) ve Barrick (1989) gibi pek çok araştırmacı tükenmişlikle birlikte iş doyumu olgusunu incelemiş ve aralarında çeşitli değişkenler açısından ilişkiler saptamışlardır. Dolayısıyla tükenmişlik ve iş doyumu çok defa birlikte anılan iki kavramdır ve birinin yüksek olmasının diğerini düşürmesi olasılığı vardır. Bu nedenden dolayı, Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyi incelenirken iş doyumu düzeylerinin de ortaya çıkarılmasının bu çalışmayı desteklemesi açısından önem arz edeceği düşünülmektedir.

Sonuç olarak, bu çalışma, okulda çalışan öğretim elemanlarının tükenmişlik ve iş doyum düzeylerine ilişkin bilgi verecektir. Bu bilginin ışığında, tükenmişlik ve iş doyumu değişkenlerinin öğrenci başarısına nasıl yansıdığı ortaya çıkarılabilecektir. Olumsuz bir etki saptanması durumunda ise yüksek tükenmişlik ve düşük iş doyumundan kaynaklanan öğretim sorunlarının en aza indirilmesine yönelik çalışmalar yapılabilecektir.

1.5 Sayıtlar

1. Araştırmaya katılan öğretim elemanları kullanılan ölçekleri içtenlikle ve tarafsız olarak yanıtlamışlardır.

1.6 Sınırlılıklar

1. Bu çalışma Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu öğretim elemanları ve öğrencileriyle sınırlıdır.

2. Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi Maslach Tükenmişlik ölçeği ile, iş doyumu düzeylerinin belirlenmesi ise İş Doyumu ölçeğiyle sınırlıdır.
3. Öğrenci başarılarının ölçümü dönem içinde yapılan ara sınavlarla sınırlıdır.

1.7 Tanımlar

Tükenmişlik: Freudenberger (1974:159) tükenmişliği; “Başarısız olma, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu” şeklinde ifade etmiştir (Siliğ, 2003: 10). Maslach’a göre tükenmişlik “İşi gereği insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olanlarda görülen *duygusal tükenme, duyarsızlaşma, ve düşük kişisel başarı hissi*” şeklinde tanımlanmaktadır (Maslach ve Zimbardo, 1982: 3). Cherniss'e göre 'tükenmişlik' işten kaynaklanan problemlere bir tepki olarak işe ilişkin tutum ve davranışlarda olumsuz değişiklikler göstermeyi, hizmet verilen kişiye karşı ilginin azalmasını, olumsuzluğu, diğer arkadaşlarına ve hizmet verdiği kişilere karşı kızgınlığı, başarısızlığı mantıklılaştırma eğilimini, değişikliğe direnci, insanlara karşı katılığın artışı ve yaratıcılığın yitimini içeren bir olgudur (Firth ve diğerleri, 1986).

Storlie (1979) tükenmişliği değiştirilmesi olası olmayan durumlar karşısında insanın psikolojik yapısında bir takım olumsuz izler oluşması ve bu izlerin birikmesi olarak tanımlayarak tükenmişliğin bir çeşit ‘mesleksi otizm’ olduğunu ileri sürmüştür. Bu hal bireyin kendi içine çekilmesi, etrafındaki herşeye ilgisini kaybetmesi ve ciddi anlamda başarısızlık hissetmesi anlamına gelmektedir (Maraşlı, 2005).

Pines ve Aronson’a (1988) göre ise, tükenmişlik duygusal açıdan talepkar durumlara uzun süre maruz kalmaya bağlı olarak gelişen akılsal, ruhsal ve fiziksel yorgunluk sendromudur. Gold (1988) ise tükenmişliği “bireysel yaşantılara bağlı olan tutumsal ve duygusal bir tepkidir” şeklinde açıklamıştır. Maslach, tükenmişlik kavramını; duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization) ve kişisel başarıya (personal accomplishment) ilişkin duyguları kategorize eden üç ayrı boyutta ele almaktadır (Ergin, 1992: 143). Tükenmişlik bir stres denklemdir ve ilerleyici bir süreçtir (Ergin, 1992; Çam, 1992). Tükenmişlik sıklıkla durumsal olarak ortaya çıkan bir stres reaksiyonudur. Tükenmişlik terimi orijinal olarak

aşırı çalışma ile ortaya çıkan bir duygusal yorgunluk ve bunun sonucunda iş sorumluluklarını yerine getirememesi durumudur (Psikiyatri Gazetesi, 1994, Akt, Gümüş, 2006). Tükenmişlik aldatıcı yapısı vurgulanarak, birey ve çevresi arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanan psikolojik erozyonun yavaş ve gizli gelişen süreci olarak tanımlanır (Brenninkmeijer, 2002). Zhou ve Wen (2007) tükenmişliğin bireyin işte yaşadığı olumsuz belirtiler bütünü olduğunu öne sürmüşlerdir.

İş Doyumu ve İş Doyumsuzluğu: İş doyumu ve doyumsuzluğunun tamamen birbirinin karşıtı kavramlar veya birbirinden ayrı konular olup olmadığı tartışılmaktadır. Herzberg'in "İki-faktör kuramı" bireyin işin kendisinden memnun olma, sorumluluklarını yerine getirebilme, başarılı olma ve amaçlarına ulaşma durumunda yani içsel etkenler olumlu olduğunda "iş doyumuna" ulaştığını, kurum politikasından memnun olmama, çalışma koşullarının olumsuz olması ve ücretin yetersiz olması durumunda yani dışsal etkenler olumsuz olduğunda "iş doyumsuzluğu" yaşadığını ileri sürmektedir (Judge ve diğerleri, 2001: 28).

İş doyumu, bireyin iş yaşamını değerlendirmesi sonucu elde ettiği haz duygusu olarak tanımlanır ve işin niteliği, ücret, yükselme olanağı, çalışma koşulları, denetim, örgüt ve yönetim, çalışanın kişiliği gibi pek çok faktörden etkilenir (Başaran, 1982). Paknadel (1988) iş doyumunu bireysel gereksinimlerin karşılanma derecesi ile karşılanma isteği arasındaki fark olarak tanımlamıştır. Erşan (1998) iş doyumundan işe karşı olan bireysel tutum ve iş yaşamındaki beklentilerine ulaştıklarında hissettikleri olumlu duygusal tutum olarak söz etmiştir.

İş doyumu, iş görenlerin işlerine karşı geliştirdikleri tutumu içeren bir kavramdır. İşe karşı olumlu ve hoş tutumlar iş doyumunu, olumsuz ve hoş olmayan tutumlar iş doyumsuzluğunu açıklar (Çetinkanat, 2000). İş doyumu, iş stresi ve örgüte bağlılık, bilişsel olan ve yönetilebilen duygusal durumlardır. Bunlar, çalışanların "iş başındaki" duyguları değil, "işlerine ilişkin" duygularıdır. Bu duygusal durumlar, bireylerin farkında olduğu ve işlerine ilişkin değerlendirmeleri sonucu oluşan durumlardır (Gümüş, 2006).

Öğrenci Başarısı: Öğrenci başarısı dendiğinde, öğrencilerin okuldaki derslerden ya da akademik programlardan sağladığı fayda düzeyi akla gelmektedir. Öğrencinin

derslerden aldığı puanlar da başarının ya da başarısızlığın göstergesidir (Güleç ve Alkış, 2003:19; Özgüven, 1998).

BÖLÜM II: KURAMSAL TEMEL VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde tükenmişlik ve iş doyumu kavramlarına ve öğrenci başarısı konusuna ilgili alan yazın doğrultusunda değinilmekte ve bu konularda yapılmış olan araştırmalara yer verilmektedir.

2.1 TÜKENMİŞLİK

2.1.1 Tükenmişlik Kavramı

İnsanların zamanlarının büyük bir kısmı iş yaşamı içinde geçmektedir. Dolayısıyla iş, insanlar için son derece önemlidir. İşte yaşanan sorunlar insanları olumsuz etkileyecektir. İş yaşamındaki sorunlar çalışanların “tükenmişlik” yaşamalarına neden olabilmektedir. “Tükenmişlik” kavramı uzun zamandır büyük önem kazanmıştır ve pek çok alanda araştırılmaktadır. Teknolojideki hızlı gelişim, teknolojik aletlerin yaşamımıza girişi ve hızla yerleşmesi insan ilişkilerini olumsuz etkilemiş ve bu da işverenlerin ve çalışanların işyerlerinde daha fazla stres ve dolayısıyla tükenmişlik yaşamalarına yol açmıştır. Bunun sonucunda, “tükenmişlik” kavramı örgütler üzerine yapılan çalışmalara sık sık konu olmuştur.

Eğer bireyin çalıştığı koşullar olumlu değilse verdiği hizmet hem nitelik hem de nicelik açısından bozulabilmektedir. Çalışanı bu duruma sürükleyen, yani hizmetini her anlamda verimsizleştiren etkenlerden bir tanesi “tükenmişlik”tir (Çam, 1995). Başta eğitim olmak üzere pek çok alanda “tükenmişlik” kavramına sık rastlanmaktadır. Bu kavram pek çok uzman tarafından tanımlanmaya çalışılmıştır. Tükenmişlik kavramı ilk olarak 1974 yılında Freudenberger tarafından kullanılmış ve insanların çok fazla çalışmaları nedeniyle işlerini gerektiği gibi yerine getirememeleri ile sonuçlanan duygusal tükenme olarak tanımlanmıştır. Başka bir deyişle, Freudenberger’e göre tükenmişlik “başarısız olma, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu” olarak açıklanmaktadır (Siliğ, 2003). 1981 yılında Maslach ve Jackson tarafından tekrar ele alınmış olan tükenmişlik herhangi bir şekilde “insan işi” yapan bireyler arasında sıklıkla görülen duygusal

tükenme ve duyarsızlaşma sendromu olarak tanımlanmıştır. Bu demektir ki, başka insanlarla birlikte ve/veya onlar için çalışan bireyler daha fazla tükenmişlik yaşayabileceklerdir. Yani, tükenmişliğin eğitim, sağlık ve sosyal hizmetler alanlarında daha sık görülme olasılığı ileri sürülmektedir (Maslach & Schaufeli, 1993). Aynı şekilde Schwab ve Iwanichi'ye (1982) göre de tıp doktorluğu, öğretmenlik, yöneticilik gibi insan ilişkilerinin ön planda olduğu, insanlarla yakın temas halinde çalışan meslek gruplarında tükenmişlik daha sık karşılaşılan bir durumdur. Avrupa ve Kuzey Amerika'da yapılan araştırmalarda, önemli sayıda öğretmenin aşırı iş yükü, pratik olmayan yenilikler, yetersiz sosyal destek ya da rahatsız edici ve disiplinsiz öğrenci davranışlarından bunaldığı tespit edilmiştir (Huberman ve Vandenberghe, 1999). Bu durumdaki öğretmenler mesleklerinde tam performans sergileyemeyebilirler ve yine araştırmalar bu sıkıntıları yaşayan öğretmenlerin mesleklerini bırakma eğiliminde olduğunu göstermektedir (Friedman ve Fraber, 1992; Berkhout ve diğerleri, 1998). Öğrencilerle yüzyüze iletişim kurması gereken ve akademik kariyer nedeniyle durmaksızın bilgi ve becerilerini geliştirerek kendilerini yenilemek zorunluluğu olan bir diğer meslek grubu da öğretim elemanlarıdır. Yoğun çalışma temposu ve çalışma şekilleri sebebiyle öğretim elemanlarının da strese maruz kalma olasılıkları yüksektir ve öğretim elemanlarının da iş doyumu düzeylerinde düşüş ve tükenmişlik duygularında artış yaşamaları zaman zaman söz konusu olabilmektedir (Serinkan ve Bardakçı, 2009).

Tükenmişlik örgütün verimliliğini etkileyebilir ve verimliliği engelleyerek olumsuz sonuçlara yol açabilir. Genel olarak rahat insanların değil, standartları ve beklentileri yüksek çalışanların tükenmişlik yaşamaları olasıdır (Chauhan, 2009).

Tükenmişlik fiziksel, duygusal ve zihinsel bir yorgunluk halidir ve stresli, duygusal açıdan zorlayıcı şartlar altında çalışan, potansiyelinin üzerinde performans beklenen bireylerde sıklıkla rastlanır. Özellikle de iş anlamını yitirdiğine ve stres oranı yükseldiğinde ortaya çıkar. İş yaşamında uzun dönem devam eden stres sonucu tükenmişliğin şiddeti artmaktadır. Ağırlıklı olarak yüksek enerji ve fazla zaman gerektiren ve insanlarla çalışmayı gerektiren mesleklere sahip bireyler bu sorunla karşı karşıya kalmaktadırlar. Tükenmişliğin çalışanın işe karşı tutumlarını olumsuz hale getireceği ve çalışanları işten kaçma, düşük performans, ayrılma gibi istenmeyen

davranışlara yönelteceği için hem örgütlere hem de bireylere pahalıya mal olduğu yapılan pek çok çalışmada göz önüne serilmektedir (Chauhan, 2009: 442).

Öğretmenlerin tükenmişlik yaşamasının başlamasında ve ilerlemesinde dışsal ve içsel etkenler önemli rol oynamaktadır. Örgütsel özellikler ve sınıftaki öğrenci profili öğretmenin elinde olmayan durumlardır ve pek çok öğretmen bu sorunla karşı karşıyadır. Ancak, aynı örgütte çalışmasına rağmen bazı öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasında ciddi farklılıklar bulunması henüz açıklanamamış bir durumdur (Evers ve diğerleri, 2005).

Pines ve Aronson'un (1988) tanımı da önemli ve geçerli bir tanımdır. Onlar tükenmişliği bir şevk, enerji, idealizm, perspektif ve amaç kaybı ve devamlı strese, umutsuzluğa, çaresizliğe neden olan fiziksel, duygusal ve zihinsel bir tükenme süreci olarak açıklamaktadırlar.

Tükenmişlik yaşıyor olan bir birey yaşamının anlamsızlaştığına ve artık hiç isteği kalmadığına inanmaktadır. Hiçbir şeyden zevk almamakta ve mutlu olamamaktadır. Bu bireylerin tavır ve davranışları diğer insanlara tuhaf, eleştirici, öfkeli, katı, önerilere kapalı ve itici gelmektedir. Yorgundur ve hayal kırıklığı yaşamaktadır (Freudenberger ve Richelson, 1994) . Tükenmişlik, kişi iyi bir performans sergilemesine rağmen takdir göremiyorsa ve bu durumu kabullenemiyorsa ortaya çıkar (Maraşlı, 2005). Eğer bazı işlerin değişimi olası görünmüyorsa, bu durum insan ruhunda çeşitli izler bırakır. Storlie'ye (1979) göre bu tükenmişliktir.

Başka bir tanıma göre tükenmişlik zihinsel yorgunluğu tarif etmek için kullanılmış olan bir metafordur ve tükenmişlik nedeniyle çalışanın işe katılımı erozyona uğrar (Schaufeli ve Bakker, 2004).

Ayrıca, Zhou ve Wen'e (2007) göre, hangi meslekte olursa olsun tükenmişlik yaşayan bireyin meslek tutkusu gidecek, etrafındaki insanlara, diğer çalışanlara ya da hizmet ettikleri kimselere karşı ilgisiz, olumsuz, duyarsız ve pasif tutumlar sergileyecektir. Bunun yanı sıra, bu çalışanların kişisel doyumları da azalacaktır. Öğretmenleri özellikle ele alacak olursak, tükenmişlik öğretmenlerin yalnızca fiziksel ve zihinsel sağlıklarını olumsuz etkilemeyecek, fakat aynı zamanda, gerek kendi iç dünyalarında, gerek çalışma arkadaşlarıyla gerekse yöneticilerle çelişkiler yaşamalarına yol açacaktır. Bunun sonucunda, öğretim kalitesi düşebilecek ve bu da öğrencilerin

gelişimlerinde olumsuz etkiler bırakacağı için toplumsal düzeyde de sorunlara neden olabilecektir.

Tükenmişlik, öğretmenin fiziksel, akademik ve sosyal performansını etkileyen ve öğretmenin uygun olan ya da olmayan şekilde tepkiler vermesine yol açan bir süreçtir (Sears, Urizar ve Evans, 2000).

Farber'a (1991) göre öğretmenlik hayli stresli bir meslektir. Öğretmenler genellikle öğrencilerin rahatsız edici davranışlarıyla ve başarısızlıklarıyla bunalmış hissederler ve başarılı olabilmeleri için öğrencilerin iyi olmasına, ailelere, iş arkadaşlarına ve yöneticilere bağımlı olduklarını düşünürler. Aynı zamanda pek çok sosyal ve psikolojik baskı altındadırlar ve çelişkili durumlarla, çeşitli beklenti ve taleplerle başa çıkmaları gerekmektedir (Hamid ve Chan, 1998). Tükenmişlik, öğretmenlerin soğuk algınlığı, baş ağrısı, baş dönmesi ve ishal gibi fiziksel rahatsızlıklar yaşamasına yol açabilir ve bu hastalıklar önemsenmez ve tedavi edilmezse ülser, kolit, astım gibi daha ciddi hastalıkların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001). Ayrıca, tükenmişlik, öğretmenlerin “öğretme” becerilerini sorgulaması ve benlik kavramını olumsuz etkilemesi sonuçlarını da doğurabilir. Bu da öğretmenlerin işlerinde kendilerini yeterli görmemeleri, bunun sonucunda da kendilerini suçlamaları anlamına gelebilir. Tüm bu olumsuzluklar doğal olarak öğretmenin mesleğini terk etmesi ya da meslekte kalsa bile öğrencileri olumsuz etkilemesi şeklinde ortaya çıkabilir (Hock, 1988).

Öğretim elemanları da tükenmişliğin sık gözlemlendiği eğitim veren gruplardandır. Öğretim elemanları şiddet, disiplin eksikliği, öğrenmeye dair olumsuz öğrenci tutumları, çalışma koşullarındaki yetersizlikler ve yönetimdeki zorluklar gibi faktörlerle karşılaşmaktadırlar ve tüm bunlar onları tükenmişliğe götürebilmektedir (Matthews, 1980).

Tükenmişlik sendromu zaman zaman diğer psikolojik sıkıntılarla karıştırılabilmektedir. Bu sıkıntıların başında stres, depresyon, aşırı yorgunluk, bitkinlik ve iş memnuniyetsizliği gelmektedir. Aslında bu terimler arasında çok da net farklılıklar bulunmamaktadır (Kulavuz, 2006). Fakat, “tükenmişlik” tüm bu sıkıntılara kıyasla çok daha uzun süren bir durumdur (Maslach ve Schaufeli, 1993). Farber'a göre (1984),

tükenmişlik stresle başa çıkmaya çalışma sürecinde karşılaşılan başarısızlıkların son basamağıdır.

Depresyon da tükenmişlikle birlikte anılan bir kavramdır. Depresyonda da enerji kaybı, isteksizlik ve memnun olmama durumları mevcuttur ancak mesleki tükenmişlik yaşayan bireyler bu durumu ağırlıklı olarak iş yerlerinde hissederken, depresyonda olan bireylerin olumsuz hisleri mekana göre değişim gösteremeyebilmektedir. Yine de dermansızlık, uzaklaşma, can sıkıntısı, rahatlama zorlanma ve doyum azalması depresyon ve tükenmişliğin ortak belirtilerindendir (Papastylianou ve diğerleri, 2009).

Bu araştırmacıların yorumları göz önünde bulundurulduğunda yukarıda sözü edilen sıkıntıların “tükenmişlik” yolunda adımlar olabileceği ya da bu sendromun parçaları olabileceği sonucu da çıkarılabilir. Dolayısıyla bunlar birbiriyle bağlantılı kavramlardır fakat birbirinin aynı değildir (Maslach ve Schaufeli, 1993). Bunlar arasında tükenmişlikle en az ilintili olan kavramın “iş doyum” olduğu savunulmaktadır (Maslach ve Schaufeli, 1993). Densten’e (2001) göre ise rol çatışması ya da rol belirsizliği gibi stres kaynakları kısa dönemde strese neden olurken uzun dönemde tükenmişliğe yol açmaktadır.

Tükenmişliği kuramsal olarak birey temelli, kişiler arası temelli ve örgüt temelli bakış açıları olmak üzere üç farklı bakış açısından ele almak olasıdır (Maslach ve Schaufeli, 1993). Tükenmişliğin belirtileri ve karakteristik özellikler birey temelli yaklaşımın temel noktasıyken tükenmişlik yaşayan bireyler ve hizmet verdikleri kişiler arasındaki ilişki kişiler arası temelli yaklaşımın konusudur. Tükenmişliğin sonuçlarını ve örgüt üzerindeki etkilerini ise örgüt temelli yaklaşım incelemektedir.

2.1.2 Tükenmişliğin Evreleri

Maslach bu evreleri şu şekilde sıralamaktadır:

- Fiziksel yorgunluk ve bitkinlik hissi,
- İşten soğuma, uzaklaşma şeklindeki psikolojik yorgunluk,
- Kendi kendinden şüphelenmeyi içeren ruhsal yorgunluk (Çam, 1995).

Edelwich'e göre ise tükenmişlik aşamaları şu şekildedir:

- Şevk ve coşku evresi: Çalışan bireyin mesleğindeki beklentileri gerçek dışı denebilecek kadar yüksektir. Birey en zor şartlara uyum sağlayacak kadar enerjiktir.
- Durağanlaşma evresi: Birey yaşadığı sıkıntıları fark eder ve sorgulamaya başlar. Rahatsızlık duygusu yavaş yavaş artmakta, enerjisi ve umutları azalmaktadır.
- Engellenme evresi: Birey sistemin ve olumsuz çalışma koşullarının değişiminin olası olmadığını düşünmektedir. Kendini engellenmiş hissetmektedir, dolayısıyla kendini çekmeye başlar.
- Umursamazlık evresi: Artık birey işini zorunlu olduğu için yapmaktadır. Sıkılma, işten kopma, umutsuzluk, inancını yitirme gibi duyguları son derece ağır basmaktadır. Artık işi onun için büyük bir sıkıntı kaynağıdır (Balcıoğlu ve diğerleri, 2008, Düzyürek ve Ünlüoğlu, 1992).

2.1.3 Tükenmişlikle İlgili Yaklaşımlar

Sosyal Karşılaştırma: Aynı kurumda çalışan bireyler bir araya geldiklerinde kendilerini diğer çalışma arkadaşlarıyla karşılaştırabilir ve onlar kadar başarılı olabileceklerini düşünüp kendilerini motive edebilirler. Fakat, tam tersi bir durum da ortaya çıkabilir, yani, birey çalışma arkadaşlarının kendisinden üstün olan yanlarından dolayı kıskançlık ve hayal kırıklığı yaşayabilir ve bu durum onun duygularını olumsuzlaştırabilir (Halbesleben ve Buckley, 2004).

Yabancılaşma: Sosyologlara göre bireyler örgütteki rolleri, performansları, örgütteki rol beklentileri konularında belirsizlik yaşadıklarında güçsüz hissedip duruma anlam veremezler ve bu da onların ilişkilerden uzaklaşmalarıyla yani izole olmalarıyla sonuçlanır. Örgütsel rolüne katılması ve öz kavramıyla arasındaki tutarlılığı sorgulaması ile kuralsızlık duygusu baş gösterir, bu durum da bireyin kurala uymanın gereksizliğini düşünmesine yol açar. Dolayısıyla birey örgüte yabancılaşır (Dworkin, 2001). Yabancılaşma bireyin kendinden, değerlerinden, kurumlardan, örgütlerden ve toplumsal oluşumlardan uzaklaşmasına yol açmaktadır (Şimşek ve diğerleri, 2003: 239).

Eşitlik: Birey ilişkilerinde karşılık arar ve ilişkisi olan bireye yaptığı yatırım ve çıktı dengersizse ya da kendi girdi ve çıktıları diğer bireylerinkiyle orantılı değilse stres ve tükenmişlik yaşar (Bakker ve diğerleri, 2000).

Sosyal Değişim: Bu yaklaşımda da eşitlik kuramı söz konusudur. İlişkilerde iki tarafın da birbirlerinden beklentileri vardır. Bu beklentiler karşılanmazsa duygusal tükenmeyle sonuçlanabilir (Taris ve diğerleri, 2004).

Varoluşsal Yaklaşım: Birey yaşamının anlamlı olduğuna ve yaptıkları her şeyin onlar için değeri olduğuna inanmak ister. Aksi durumda tükenmişlik ortaya çıkar. Öğrencilerin olumsuz tutumları, disiplin sorunları, derse ilgisizlikleri ve derslere katılmamaları öğretmenin etkililiğini azaltacağı için öğretmen yaptıklarının önemsiz ve anlamsız olduğunu hissedip tükenmişlik yaşayabilir (Pines, 2002).

Bilişsel-Davranışsal Yaklaşım: Bu yaklaşım tükenmişliğin yanlış beklentiler sonucu ortaya çıkabileceğini ön görür. Bu beklentiler şu şekilde sıralanabilir:

1) *Pekiştirme beklentileri:* Farklı örgütlerin çalışanlarının beklentileri de birbirinden farklıdır. Örneğin, çok resmi bir kurumda çok samimi tavırlar sergileyen ve karşılığında da benzer tutumlar bekleyen birey tükenmişlik hissedebilecektir. Aynı şekilde, bir öğretmen devamlı sınıfta soru soran öğrencilerle çalışmak isterken sessiz bir sınıfla karşılaşırsa tükenmişlik oluşur.

2) *Çıktı beklentileri:* Çok iyi performans sergilemediği, gerekli çabayı sarf etmediği halde üstün başarılar bekleyen birey ya da dersi çok iyi anlattığı, öğretebilmek için yoğun uğraşı verdiği halde öğrencilerin zayıf alacaklarını düşünen öğretmen, davranışı ve çıktı arasında bağ kuramadığı için tükenmişlik duygusuyla baş başa kalabilir.

3) *Yeterlik beklentisi:* Kendini çalıştığı işte yetersiz hisseden bireyin de tükenmişlik yaşaması olağandır (Schaufeli ve Enzmann, 1998).

2.1.4 Tükenmişlik modelleri

Tükenmişlik modellerini geliştiren farklı araştırmacılar bu kavrama farklı bakış açıları getirmişlerdir.

2.1.4.1 Freudenberger'in Katkıları

Freudenberger'a göre tükenmenin en göze çarpan belirtileri bitkinlik ve yorgunluk hissi, baş ağrıları, mide bağırsak rahatsızlıkları, nefes alma güçlükleridir. Ayrıca, tükenmişlik yaşayan birey çabuk öfkelenir, anlık kızgınlıklar yaşar ve engellenme duygusuna kapılır. Sonraki aşamalar ise kendine güvensizlik, paranoya ve değişime tahammülsüzlük gibi durumları içerir (Perlman ve Hartman, 1982: 283).

2.1.4.2 Maslach Tükenmişlik Modeli

Maslach'a göre tükenmişlik duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi olmak üzere üç boyutlu bir sendromdur. Bu boyutlar şu şekilde açıklanabilir:

Duygusal tükenme: Yoğun çalışan bir bireyin bu tempo karşısında kendini fazla zorlaması ve diğer insanların taleplerini karşılayamamasına verdiği tepki şeklindedir (Işıkhani, 2004). Stresin bir unsuru olarak görülmektedir. Hislerin çok abartı olduğu ve kişinin duygusal kaynaklarının tükendiği bir durumu anlatmaktadır. Bitkinlik, güçsüzlük, enerji kaybı ve bezginlik bu unsurun özelliklerindendir. Duygusal tükenme yaşayan birey kendisinden beklenen hiçbir şeyi karşılayamayacağı hissine kapılır çünkü bu talepleri karşılayacak enerjisi yoktur (Maslach, 1982).

Duyarsızlaşmada artış: Çabuk sinirlenme, idealizmin yok olması, karşısındakine olumsuz ya da uygunsuz davranışlar sergileme olarak tasvir edilebilir. Diğer insanlara karşı negatif, katı, duyarsız ve aşırı tarafsız tepkiler vermeyi içerir. Bu durumdaki birey kendini başkalarının sorununu çözme konusunda güçsüz ve yetersiz hisseder. İnsanlarla ilişkilerini en aza indirir (Cordes, 1993).

Kişisel başarı duygusunda azalma: "Kendi kendini değerlendirme" unsurudur ve profesyonel başarı duygusunun, üretkenliğin ve yeterliliğin azalması, düşük moral ve mesleğin gerekleriyle başa çıkabilmede yetersizlik ile eşdeğerdir. Kişinin işteki yeterlilik ve başarı duygusundaki düşüşü kastetmektedir (Schwarzer ve diğerleri, 2000). Birey kendisini başarısız hisseder ve olumsuz değerlendirir (Aydın, 2002). Birey ikinci boyutta başkaları hakkında olumsuz duygular besler, bu boyutta bu olumsuzluğu

kendisine çevirmiştir ve bu durum onun yanlış davranışlar sergilemesiyle ve dolayısıyla kendisini suçlamasıyla sonuçlanacaktır (Işıkhani, 2004).

Bu üç boyut birbirinden ayrı olarak ele alınsa da birbiriyle ilintilidir (Budak, 2005). Bu boyutları yaşayan birey sürekli bir yorgunluk, işinden uzaklaşma, kendi içine çekilme, kendini yetersiz hissetme yaşar ve enerjisi duygusal tükenmeye, birlik duygusu duyarsızlaşmaya ve yeterlilik hissi de yetersizliğe dönüşür (Maslach, 2001). Maslach'a göre tükenmişlik üç bileşenli bir sendromdur (Çam, 1991). Bu bileşenler şu düzeylerde incelenebilir:

- a) Fiziksel yorgunluk ve bitkinlik hissi,
- b) İş ve hizmet verilenlerden soğuma,
- c) Kendi kendinden şüphelenmeye varan ruhsal yorgunluk.

2.1.4.3 Perlman ve Hartman'ın Tükenmişlik Modeli

Perlman ve Hartman (1982)'in modelinde tükenmişlik stresin üç temel belirtiler kategorisini yansıtmaktadır.

Bu kategorilerin ilki fiziksel tükenme belirtilerini içeren fizyolojik boyut; ikincisi, tutumlar ve duyguları içine alarak duygusal tükenmeden söz eden duygusal-bilişsel boyut; ve üçüncüsü ise duyarsızlaşma ve düşük verime neden olan davranışsal boyuttur (Perlman ve Hartman, 1982).

Bu modele göre tükenmişlik, strese karşı oluşan bir tepki sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bireylerin stres karşısında fizyolojik, duygusal ve davranışsal gibi farklı tepkiler vermeleri söz konusudur. Tükenmişlikte de aynı tepkilerin ortaya çıkması doğaldır (Özipek, 2006).

Modelin dört aşaması bulunmaktadır. Birinci aşama strese hangi durumun sebep olduğunu gösterir. Stres birey ile örgüt arasındaki uyumsuzluktan ortaya çıkar ve bu uyumsuzluğun düzeyi stresin derecesini gösterir. Bireyin istekleri ve yetenekleri ile örgütün istekleri karşılanamazsa birey stres yaşayabilir. Ayrıca eğer örgüt bireyin istek ve beklentilerini karşılayamayazsa bu da strese yol açabilir.

İkinci aşama bireyin stres düzeyini algılamasıyla ilgilidir. Strese yol açan durumlar sonucunda birey kendisini stres altında olarak algılar.

Üçüncü aşamada “fizyolojik, bilişsel ve davranışsal” tepki kategorileri mevcuttur. Dördüncü aşamada ise stresin sonuçları bulunmaktadır (Seğmenli, 2001: 11). Bu aşamada iş doyumunu ve iş yapmada yeterli olma durumları etkilenebilmekte ve birey fizyolojik ya da psikolojik sıkıntılar yaşayabilmektedir (Özipek, 2006).

2.1.4.4 Meier’in Tükenmişlik Modeli

Bu modele göre birey küçük ödül ve büyük ceza beklentisi içinde olduğunda, işinde anlamlı bir pekiştirecin olmaması veya az olması durumunda ve yaşantısını kontrol edebilme düzeyinin ve yeterliliğinin düşük olması durumunda tükenmişlik yaşamaktadır. Bu modelin üç boyutu vardır:

- a) Düşük ödül veya yüksek ceza beklentisi: Geçmiş deneyimlerine dayanarak bireyin ödül beklentisi düşükken ceza beklentisi yüksektir. Dolayısıyla ödül alma olasılığının çok düşük olduğunu düşünerek ve her an ceza alma riski yaşadığını hissederek tükenmişlik yaşamaktadır.
- b) Kontrol edilebilir yaşantı beklentisinin az olması: Sürekli bir ceza beklentisiyle baş etmeye çalışan birey çaresizlik duygusuna kapılmaktadır. Bu durumu değiştirmek için de kendi çabasının yeterli olmayacağı görüşündedir. Önüne geçemeyeceği bu durum da tükenmişlikle sonuçlanacaktır.
- c) Kişisel yeterlilik duygusunun az olması: İçinde bulunduğu durumu kontrol edemeyeceğini, bunun için yetersiz olduğunu düşünen bireyin tükenmişlik yaşaması olasılığı bu aşamada daha da artmaktadır (Meier, 1983: 899; Sarıkaya, 2007: 37).

2.1.4.5 Edelwich Modeli

Edelwich ve Brodsky (1980) tükenmişliğin ardı ardına gelen dört basamaktan oluştuğunu öne sürmektedirler:

Şevk ve coşku dönemi: Enerji, umut, beklenti, şevk, heyecan yüksek düzeydedir. Amaçlara ulaşmak için gereken motivasyon mevcuttur. Ancak eğer birey iş yaşantısında

takdir görmeyi beklerken engellemeyle karşılaşırsa şevk ve coşku yavaş yavaş azalmaya başlayacaktır. (Çam, 1989: 23).

Durgunluk dönemi: Yaşanan engellemeler sonucu hissedilen heves, umut, şevk, motivasyonda azalma olacaktır ve bu durum da bireyin işinden uzaklaşmasıyla sonuçlanabilecektir.

Engellenme dönemi: Bu aşamada birey işinde hedeflediği amaçlara ulaşmak için sarf ettiği çabaların boşa gittiğini düşünmeye başlamaktadır. Amaçlarını gerçekleştiremediği kanaatindedir. Birey ya diğerlerine yardımcı olamadığı ya da diğerlerine yardım etmek amacıyla kendi gereksinimlerini gerçekleştiremediği için engellenmiş hisseder. (Çam, 1989: 23).

Apati dönemi: Engellenen birey artık duygusal kopuş, bezginlik ve bıkkınlık yaşar. İnancını ve umudunu yitirerek duyarsızlaşır (Dolan, 1987). Bu aşamada bireyin işe geç gelme, işten erken ayrılma, işe gelmeme, iş doyumsuzluğu gibi temel tükenmişlik belirtileri ortaya çıkar (Çam, 1989:24).

2.1.4.6 Suran ve Sheridan'ın Tükenmişlik Modeli

Suran ve Sheridan'ın (1984) gözlem ve deneyleri temel alan modelinde dört aşama göze çarpmaktadır. Bu modele göre birey yaşama olasılığının bulunduğu çatışmaların çözülmemesi nedeniyle tükenmişlik yaşamaktadır.

1. Kimlik, Rol Karmaşası: Lise son sınıf ve üniversite dönemlerinde, bireyler meslek seçimi, kişisel ve profesyonel hedeflerini belirleme konularında aktiftirler. Bu dönemde alınan bu önemli kararlarda aile ve akranlar bireye destek olabilmektedirler. Birey nasıl bir profesyonel olacağı konusunu sorgulamaktadır. Bu soruya dair yanıt da, yola çıkarken hissettiği duygulara dayanarak bulabilecektir. Eğer mesleki gelişimini tamamlamada sorunlar yaşarsa rol karmaşasına düşebilmektedir. Kişisel gelişim ve bireyin seçeceği mesleğe yönelik alacağı eğitim arasında tutarsızlık olursa birey tükenmişliğe adım atabilmektedir. Kendine kim olduğu sorusunun sorulmasının hakim olduğu bir süreçtir.

2. Yeterlik, Yetersizlik: Profesyonel olarak çalışan birey içinde yeterlilik duygusunu hissettiğinde ve bireysel ve toplumsal yaşamını etkili bir biçimde birleştirdiğinde kimlik

sürecini tamamlamış sayılabilmektedir (Suran ve Sheridan 1985). Profesyonel kimlik gelişirken birey hem becerilerini geliştirir hem de deneyim kazanır ve böylece de kaygı düzeyi gittikçe azalır. Bu aşamadan sonra da yaptığı işte ne kadar iyi ve yeterli olduğu sorusuna yanıt aramaya başlar ve aynı pozisyonadaki iş arkadaşlarıyla kendisini kıyaslayarak sonraki yıllarda hangi pozisyonlara gelebileceğini düşünür. Kıyaslama sayesinde diğerlerinden daha iyi olma çabası başlar. Yaptığı işte kendini değerli hissederse “yeterlilik” duygusuna erişmiş demektir (Suran ve Sheridan 1985).

3. Verimlilik, Durgunluk: Otuzlu yaşlardan itibaren profesyonel olarak çalışan bireyin meslek süreci başlar ve birey nasıl bir yerde ve tarzda çalışmak istediğine karar verme sürecine girer. İlk defa neden bu kariyeri yaptığı sorusuyla karşı karşıyadır ve bu kariyerle mutlu olup olmayacağını düşünür. Eğer birey bu aşamada bir tarz oluşturamaz ve onu en çok mutlu edecek ilgi alanı geliştiremezse amaçsızlık duygusuna kapılabilir. Yeteneklerinin farkındadır ama bu amaçsızlık içinde onları kullanabileceği bir ortam bulamazsa yaptığı iş anlamsız gelebilecektir. Bu da onu tükenmişliğe doğru itebilecektir (Suran ve Sheridan 1985).

4. Yeniden Oluşturma, Hayal Kırıklığı: Birey bu aşamada otuzlu yaşların sonundan kırklı yaşların başına kadar olan dönemdedir ve işiyle ilgili erken ve yanlış bir seçim yapıp yapmadığını sorgulama safhasındadır. İşinden memnun olmama duyguları bireyi olumsuz etkileyebilmektedir. Birey işinden sıkılmaya başlamış da olabilir ve bu durum da tükenmişliğe zemin sağlayabilir. Stres, yorgunluk ve hayal kırıklığı duyguları bireyin amaçlarını yeniden tanımlaması gereksinimini doğurabilir. Sahip olduğu işi yapmak için yeni bir neden keşfetmeye çalışır. Ancak tüm bunlar için geç olduğunu düşünmesi hayal kırıklığını artıracaktır (Suran ve Sheridan 1985).

2.1.4.7 Cherniss Modeli

Tükenmişlik literatürüne önemli katkılarda bulunan isimlerden biri olan Cherniss, 1980 yılında tükenmişlik ile ilgili bir model öne sürmüştür. Cherniss bu modelde tükenmişliği, “İşle ilgili stres kaynaklarına bir tepki olarak başlayan, başa çıkma davranışlarını içeren ve işle psikolojik ilişkiyi kesmeyle son bulan bir süreç” olarak tanımlamıştır (Yıldırım, 1996: 4). Tükenmişlik, hizmet alana ilginin kaybı

ve bitkinliğin yanı sıra, artan hayal kırıklığı, kötümserliği, kederciliği, kişinin işe motivasyonunu, bağlılığın ve işteki gayretin azalmasını, ilgisizliği, kişinin işteki ve huzuruyla ilgili zihinsel uğraşlarını, sistem ve hizmet alanları suçlayarak başarısızlığını rasyonalize etme eğilimini, değişikliğe direncini, katılımın artışı ve yaratıcılığın kaybını içeren bir olgu olarak tanımlanmaktadır. Aynı zamanda, Cherniss tükenmişliğin iş stresine bir yanıt olarak, motivasyonel, duygusal tutumsal ve davranışsal değişiklikleri sağlayan bir faktör olduğunu düşünmekte ve tüm bunların bileşkesine eşdeğer bir baskıdan söz etmektedir. Cherniss, tükenmişliğin geçici yorgunluk ve zorlanma ve toplumsallaşma ve işi bırakmaya neden olan tutumsal değişikliklerden farklı olduğunu belirtmiştir (Firth, 1986: 633).

2.1.5 Tükenmişliğin Nedenleri

Tükenmişlik bireysel, çevresel ya da örgütsel nedenlerden ortaya çıkabilir.

2.1.5.1 Bireysel Faktörler

Örmen'e (1993) göre, bireysel faktörler, bireyin çevreye ya da örgüte bağlı etkenlerle tükenmişlik yaşamasını azaltabilir ya da artırabilir özelliğe sahiptir. İçinde bulunulan koşullar her bireyi diğerinden farklı etkileyebilmektedir. Koşullar aynı iken bile her bireyin tükenmişlik durumu birbirinden farklı olabilmektedir (Lee ve diğerleri, 2003). Çalışan herkesin tükenmişlik yaşama olasılığı kabul edilmektedir, ancak bazı durumlar bazı bireyleri tükenmişliğe daha kolay sürüklerken bazılarını çok da fazla etkilemeyebilmektedir. Ayrıca, bir takım özelliklere sahip bireylerin tükenmişlik yaşama olasılığı diğerlerine göre daha yüksek olabilmektedir. A tipi kişilik yapısı; dış kontrol odaklılık; kendine yeterlikten, empati yeteneğinden ve duygusal kontrolden yoksunluk; gerçekçi olmayan beklenti düzeyine sahip olma durumu tükenmişliğe daha eğilimli olmaya neden olarak görülebilmektedir (Sürgevil, 2006).

“A Tipi” Kişilik Yapısında Olma: Meyer Fredman ve Ray Rosenman 1960lı yıllarda bir çalışma yapmış ve kişilik özelliklerini A ve B tipi olmak üzere iki grupta incelemiştir.

Bu kişilik özelliklerinden A tipi kişilik özelliğine sahip bireylerin kaygı düzeyi yüksek, başarılı olmaya fazla odaklı, sürekli diğer bireylerle rekabet içinde olan, zaman konusunda endişeli, işlerini gereğinden fazla ciddiye alan, başkalarına karşı öfke, düşmanlık gibi olumsuz duyguları kolay besleyebilen, her konuda eksiksiz iş yapma eğiliminde olan, fazla eleştiri yapan, çok kuralcı olan, her şeyi eleştiren, kolay mutlu olamayan bireyler olduğu ve dolayısıyla da strese meyilli oldukları ortaya çıkarılmıştır. Bu kişilik özelliğine sahip bireylerin tükenmişlik yaşaması da diğer bireylere kıyasla daha yüksektir. Bu kişilik tipinin sosyal etkileşimlerle de sıkıntısı olduğu için toplumsal desteği almada sorun yaşayabilirler ve tükenmişlik düzeyleri artabilir. Yani, A tipi kişilik potansiyel bir “tükenmişlik” tipi olarak tanımlanmıştır (Altuntaş, 2003; Baysal, 1995; Siliğ, 2003).

Dış Kontrol Odaklı Olma: “Dış kontrol odaklı olma” tükenmişlik duygusunu yaşamayı kolay hale getiren bir diğer kişilik özelliğidir. Bazı insanlar için yaşamın herhangi bir noktasında olayları kontrol altında tutmak çok zor değilken bazıları için bu son derece zor olabilmektedir. Olayları kolaylıkla kontrol altında tutabilen bireyler için ‘iç kontrol odaklı’, bu konuda çok da başarılı olamayanlar içinse ‘dış kontrol odaklı’ kavramlarını kullanabiliriz. İç kontrol odağına sahip olan birey yaşamına dair her konuda kendi çabasıyla değişiklik yapabileceğine inanır. Sıkıntı yaşadığı, mutsuz olduğu bir konuda durumu lehine çevirebilecek gücü kendinde bulur. Bunun aksine, dış kontrol odaklı birey yaşamındaki olaylara şans, kader, kısmet olarak bakar ve olumsuzlukları değiştirebileceğini düşünmez. Bu iki kişilik türündeki bir diğer farklılık ise iç kontrol odaklı bireyin dış kontrol odaklı bireye kıyasla sosyal ilişkilerinin daha güçlü olduğu ve sosyal açıdan daha fazla beceriye sahip olduğu konusundadır. Ayrıca, stresle başa çıkma konusunda dış kontrol odaklı birey daha yetersiz ve başarısızken iç kontrol odaklı birey son derece başarılıdır. Dış kontrol odaklı birey stresin yol açtığı etkilere katlanmayı tercih edebilir. İç kontrol odaklı birey ise stresle mücadele eder ve strese yol açan durumları ortadan kaldırmaya çalışır. Tüm bu özellikler göz önünde bulundurulduğunda, iç kontrol odaklı bireyler olumlu, aktif, kendine yetebilen, mücadeleci, kendine güvenen bireylerken, dış kontrol odaklı bireyler ise stresli, pasif, şüpheli ve kendine güvensiz bireylerdir (Rotter, 1966; Yeşilyaprak, 1990). Dolayısıyla,

dış denetim odaklı bireylerde tükenmişlik görülme olasılığının diğer bireylere göre daha sık olduğunu savunabiliriz.

Kendine Yeterlikten Yoksun Olma: Kendine yetemeyen bireyler toplum içinde güçlü, atik, girişken olmayı başaramayabilirler ve ağırlıklı olarak aktif değildirler ve bağımlı tavırlar sergilemeye eğilimlidirler. Bu özelliklere sahip bireyler daha çok yönetilmektedirler. Karşılarına engeller çıktığında mücadele etmeyi değil, pes etmeyi seçebilirler. Başarısızlıklarına çok fazla odaklanırlar ve bu da onları daha olumsuz etkiler. Güçlü yanlarını, başarılı oldukları alanları, kapasitelerini bilip bu alanlarda kendilerini göstermeyi ve böylece güçlü olmayı değil, zayıflıklarını görüp güçsüzleşmeyi seçerler. Bu da onların tükenmişlik yaşama olasılıklarını beslemektedir (Dolu, 1997). Birey kendini tanır, zayıf ve güçlü yanlarının farkında olur, yetenekleri konusunda kendilerine güvenirlerse tükenmişlikten uzaklaşabilirler. Kendi kendine yetemeyen bireyler ise zaten baştan başarısızlığı, yenilgiyi kabul ettikleri için çaba sarf etme gereği duymazlar (Solmuş, 2004).

Empati Yeteneği: “Empati” sözcüğünü bireyin içsel duygularını nesne veya faaliyete yansıtması; bireyin kendini bir başka bireyin yerine koyarak onun duygu, istek ve düşüncelerini anlayabilmesi” olarak tanımlayabiliriz (Cevizci 1999). Empati becerileri ve eğilimleri yüksek olan, bu yüzden de diğer insanlara yardım eden kişilerin çevreleri tarafından sevilme olasılıkları da artacaktır. Aynı zamanda empati kişiler arası iletişimi de kolaylaştırmaktadır. Araştırmalara göre empatinin kendini açma, toplumsallaşma, sosyal duyarlılık ve topluma uyum ile pozitif ilişkisi vardır. Bu da bireylerin tükenmişlik yaşamalarının önüne geçebilir veya tükenmişlik olgusuyla baş edebilmelerini kolaylaştırabilir. Ancak empati yeteneğine sahip olmak, bireylerin duygusal yüklenimini de artırabilir. “Diğerleri” nin yaşadıkları sıkıntıları, kendi sıkıntılarıymış gibi hissedenden bireyler daha zayıf ve hassas bir hale gelebilir. Bu da bireyin kendi içinde bir tükenmişlik yaşamasına neden olabilir (Sürgevil, 2006: 54).

Beklenti Düzeyi: Bireyin içinde bulunduğu örgütten birtakım beklentileri vardır. Bu beklentiler gereksinimler doğrultusunda oluşur ve beklentilerinin karşılanmaması durumunda birey mutsuz olur ve verimlilik düzeyi düşer (Bursalıoğlu, 1987). Izgar (2001) bireyin gerçekçi olmayan ve karşılanamayan beklentilerinin karşısında tükenmişlik hissedeceğini ileri sürmektedir.

Demografik Değişkenler: Tükenmişlik bazı demografik değişkenlerle de ilişkili olabilir ve bu değişkenler bireyin tükenmişlik düzeyinin düşük ya da yüksek olmasında etkili olabilirler. Tükenmişlik konusu incelenirken ilişkisinin incelendiği bu demografik değişkenlerden bir tanesi “yaş” değişkenidir. Tükenmişlik ve yaş arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların sonuçlarında bazıları bu iki değişken arasındaki ilişkinin anlamlı olduğunu ortaya çıkarmışken (Ardıç, 2008; Aslan, 2005; Izgar, 2001; Baysal, 1995, 2006; Ergin, 1992; Özmen, 2001) bazı çalışmalarda yaş ve tükenmişliğin ilişkili olmadığı sonucu elde edilmiştir (Demir, 1999; Soyer, 2009).

Cinsiyet değişkeninin de tükenmişlik ile ilişkisi pek çok çalışmada irdelenmiştir. Izgar (2001), Ardıç (2008) ve Soyer (2009) gibi araştırmacılar yaptıkları çalışmalarda cinsiyet ve tükenmişlik arasında anlamlı ilişki olmadığını ortaya çıkarmışken Budak ve Sürgevil (2005), Şanlı (2006), Siliğ (2003), Tümkiye (1997), Baysal (1995), ve Girgin (1995) gibi araştırmacılar aksini savunarak cinsiyet ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin anlamlı olduğunu gösteren çalışmalara imza atmışlardır.

Tükenmişlik yaşamayı etkileyebileceği düşünülen ve araştırılan konulardan birisi de medeni durumdur. Örmən'e (1993) göre aile sahibi olan bireyler tükenmişlik karşısında daha dayanıklıdır ve bunun nedeni evliliklerin kişileri daha dengeli, kararlı ve psikolojik yönden daha olgun bir hale getirmesi, eş ve çocuklarla ilgilenmenin kişiyi daha deneyimli kılması, aile üyelerinin sevgi ve desteğiyle bireyin işteki sorunlarla başa çıkmasının daha kolay olmasıdır. Buna ek olarak, evlilik sayesinde birey güvenlik ve kazanç gibi konularda daha dikkatli davranabilmektedir (Örmən, 1993). Çokluk (1999) ve Babaoğlu (2006) tarafından yapılan çalışmalarda da bekar bireylerin evlilere göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları desteklenmektedir.

2.1.5.2 Örgütsel Faktörler

Bu faktörler kurumla ilgili olanlardır ve bireyin kontrolünde değildirler. Friedman (1991) ve Maslach ve Leiter (1997) örgütsel faktörlerin tükenmişlik üzerinde bireysel faktörlere oranla daha fazla etkili olduklarını savunmaktadırlar çünkü bu araştırmacılara göre çalışan birey yaptığı iş ve kurumla ilgili uyumsuzluk yaşarsa stres yaşama riski daha yüksektir. Bu faktörleri aşağıdaki başlıklarda inceleyebiliriz.

İş Yükü: İş yükü tükenmişliğe yol açtığı düşünülen etkenlerden en sık karşılaşılandır. İş yükünü niteliksel ve niceliksel olmak üzere iki farklı boyutta ele alabiliriz. Niteliksel boyut bireyin sahip olduğu işi yapmak için yeterli beceriye sahip olamaması, o işte verimli olabilecek performansı sergileyememesi durumudur (Solmuş, 2004). Öğretmenlikte ise sınıf içinde öğrencilerini güdülemede sıkıntılar yaşaması olarak tanımlanabilir (Maslach ve Leiter, 1999). Niceliksel iş yükü denildiğinde ise akla bireyin işini tamamlayabilecek kadar yeterli zamanının olmaması, haddinden fazla kırtasiye ve kağıt işinin olması gelmektedir (Solmuş, 2004). İş yükünün hangi boyutunu yaşarsa yaşasın birey üzerinde baskı oluşabilmektedir. Yaşadığı baskı ve stres bireyi tükenmişliğe sürükleyebilecektir (Sürgevil, 2006).

Kontrol: Kontrol, kişinin işi üzerinde sahip olduğu “seçim yapma, karar verme, sorun çözme ve sorumluluklarını yerine getirme olanağı” şeklinde ifade edilebilir (Sürgevil, 2006: 63). Bireyin çalıştığı işyerinde, yaptığı işle ilgili kontrol sağlayamaması onun stres yaşaması için yeterli olabilmektedir (Dolu, 1997).

Ayrıca çalışma ortamı aşırı derecede kontrol ve baskı içeriyorsa bu durumda öncelikle sistemin sosyal boyutu zarar görür. Çalışanlar arasında her zaman huzursuzluk, çatışma, iş tatminsizliği, yöneticilere güvensizlik ve dışlanma kaygısı oluşacaktır. Bu durumda da çalışanlar tükenmişlik yaşayacaklardır (Silah, 2001).

Ödüller: Birey çalıştığı kurumda prim, ikramiye, terfi, maaşta artış, övgü, takdir edilme, daha iyi çalışma koşullarının sunulması, fikirlerine danışılması, karara katkısının bulunmasının sağlanması, sorumluluk ve yetkisinin artırılması gibi ödüller ve bazen de çeşitli cezalar alabilir (Eren ve Kaya, 2000; Koçel, 2007). Bireyin örgüte yaptığı katkılar onun ödül, olumsuzluklar da ceza almasıyla sonuçlanabilir. Bu iki kavram bireyin kurumdaki işini ne kadar iyi yapıp, ne denli başarılı olduğu ya da ne kadar kötü yapıp sorunlara yol açtığı ile ilintili olarak yönetimin tepkisini göstermektedir. Ödül ve ceza sistemi de tükenmişlikle bağlantılıdır (Eren ve Kaya, 2000). Ödülün olmaması ve cezanın fazlalığı bireyin cesaretini kırıp işten uzaklaştırabileceği gibi bireyin gereksinimlerine uygun olan ödüller bireyi teşvik ederek motivasyonunu, çalışma sevkini ve verimliliğini artırabilir (Bakan ve diğerleri, 2004, Solmuş, 2004).

Aidiyet – Birlik Duygusu – Grup Olma: Çoğu insan bir gruba ait olmayı, o grubu benimseyip grup tarafından benimsenmeyi, grup üyelerince ilgi görmeyi ister çünkü bu

hem psikolojik hem de sosyolojik bir ihtiyaçtır. Bu şekilde birey sosyal kimlik de edinmiş olur (Kağıtçıbaşı, 1999). Birey çalıştığı kurumda bir gruba ait olma gereksinimi içindedir. Uyum içinde çalıştığı, ona saygılı olan bu grup kendisini güven içinde hissetmesini sağlayacaktır. Dolayısıyla, örgütlerde belli başlı amaçlar çerçevesinde oluşmuş olan grupların bulunması önemlidir (Silah, 2001). ‘Biz’ olmak bireyin kendisini iyi hissetmesini sağlar. Çalışılan kurumda ‘biz’ olunamamışsa, çalışanlar yeterince birlik olamamışsa, paylaşımları, destekleri azsa, çatışmalar fazlaysa birey stres yaşayabilecektir (Solmuş, 2004). Bu da bireyin daha fazla kendi içine dönmesine, gruptan kopmasına, kurumdan soğumasına neden olabilir ve ‘aidiyet, birlik’ ve ‘grup olma’ duyguları yok olabilir (Maslach ve Leiter, 1997). Yalnızlaşma sonucu da birey işinden uzaklaşabilecektir.

Adalet: Maslach ve Leiter’e (1997) göre, bir örgütte adalet olduğunun göstergesi güven, açıklık ve saygı unsurlarının varlığıyla paraleldir. Bireyin örgütte alınan kararlara katılımını sağlamak, görüş ve önerilerini sunmaya adil biçimde yer vermek, yöneticinin tüm çalışanlara tutarlı ve eşit davranması, herkesin eşit kurallara sahip olması bu üç unsurun sağlanabilmesi için gerekli ve adaletin koşuludur (Bilgin, 2003). Bu öğelerden herhangi birisinin eksikliği tükenmişlik için zemin hazırlayabilecektir (Maslach ve Leiter, 1997).

Değerler: Bireyin işini yaparken sergilediği eylemleri belirleyen standartlar o bireyin ‘değerler’ini ortaya koyarlar (Silah, 2001). Değerler bireyin temel yargı ve inançlarını içerir ve belirli bir objenin, eylemin ya da yaşam tarzının diğerlerinden üstün olduğu düşüncesidir. Ayrıca, bu düşünce tutarlıdır ve değişkenlik göstermesi kolay değildir (Robbins, 1986).

Birey örgütün işleriyle zıt düşebilecektir. Bu değer çatışmasına sürüklenmek demektir. Yapılan çalışmalar değerler çatışması ve tükenmişlik boyutlarının ilişkili olduğunu göstermektedir (Leiter, 2003).

Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması: Bireyin kendisinden beklenen iş, görev, ödev ya da sorumluluğa ait bilgisinin olmaması durumunda “rol belirsizliği”; aynı anda iki ya da daha fazla birbiriyle tutarsız işi yapmaya çalışması ise onun “rol çatışması” yaşamasına neden olabilecektir (Kahn ve diğerleri, 1964). Byrne (1994), Leiter (1993), Maslach

(1993) ve Schwab & Iwanicki (1982) gibi araştırmacılar tükenmişlik ve rol belirsizliği ve çatışması arasında ilişki olduğunu savunmaktadırlar.

2.1.6 Tükenmişliğin Belirtileri

Deckard ve diğerleri (1994) insan işlevlerine dayanarak tükenmişliğin belirtilerini psikolojik duygusal, davranışsal, fiziksel ve ruhsal olmak üzere dört açıdan; Leatz ve Stolar (1993) ise “Duygusal, Fiziksel ve Zihinsel” olarak ele almışlardır.

2.1.6.1 Psikolojik – Duygusal belirtiler

Tükenmişlik yaşayan birey işine karşı hayal kırıklığı, ümitsizlik ve kapana kısılmışlık hissetmektedir ve depresif, mutsuz ve kayıtsız bir tutum içindedir. Ayrıca, genel psikolojik ve duygusal hali gözden geçirildiğinde, tükenmiş bireyde, kolaylıkla eleştiren, ilgisiz, başarısızlık hissinde olan, sıkıntılı, endişeli, umutsuz, odaklanma güçlüğü yaşayan alıngan, etrafa yabancılaşmış ve kendini izole etmeye çalışır bir pozisyon hakimdir. Birey kendi psikolojik durumunu ‘ruhum ölüyor’ diye tarif eder (Deckard ve diğerleri, 1994; Leatz ve Stolar, 1993).

2.1.6.2 Davranışsal Belirtiler

Tükenmişlik içinde olan bireyde etrafındaki insanlarla fazla zaman geçirmek istememe, hareketlerin yavaşlaması, görev yerinden uzak durmaya çalışma, konuşmak istememe, kolaylıkla ve sıklıkla ağlama nöbetleri ve duygusal patlamalar yaşama, çabuk öfkelenme, çalışmaya direnç, özgüveninde azalma ve konsantrasyon güçlüğü gibi davranışsal belirtiler gösterme eğilimleri görülebilmektedir (Çam, 1989; Deckard ve diğerleri, 1994).

2.1.6.3 Fiziksel Belirtiler

Tükenmişlik kalp atışının hızlanması, aşırı yorgunluk, yeme ve uyku alışkanlıklarının değişmesi, direncin azalması, keyifsizlik, kırıklık, sersemlik, hafıza problemleri, kilo değişimleri, hipertansiyon, baş ve kas ağrıları, uyuşukluk, mide ve bağırsak rahatsızlıkları ve soluk alıp vermede güçlük gibi fiziksel belirtilerle kendini gösterir (Leatz & Stolar, 1993; Deckard ve diğerleri., 1994; Girgin,1995).

2.1.6.4 Ruhsal ve Zihinsel Belirtiler

Tükenmişliğin yol açtığı ruhsal ve zihinsel belirtiler işten kaynaklı genel bir memnuniyetsizlik, kendini yetersiz ve önemsiz hissetme, hizmet verilen bireyleri rahatsız edici sorunlar olarak görme, değer yargıları ve inançları sorgulama, öfke, toplumdan kaçınma, alkol ya da ilaç bağımlılığı, tahammülsüzlük ve kendine karşı şüphecilik olarak karşımıza çıkmaktadır (Dolan, 1987; Leatz & Stolar, 1993; Deckard ve diğerleri, 1994). Bu bireyler aynı zamanda, eskiden işlerini seviyor olmalarına rağmen şu an onu çok sıkıcı ve yorucu buldukları için kendilerinde ciddi bir sorun olduğunu düşünmeye başlayabilirler. Bunun devamı da kendini suçlamak olarak gelir. Aile ve arkadaşların istekleri artık bu bireylere yük olmaya başlamıştır (Chauhan, 2009). Bu durumdaki bireylerin boşanma, yeni bir meslek deneme ya da başka bir yere taşınma gibi değişiklikler istemesi de olasıdır (Deckard ve diğerleri, 1994).

Iwanicki (1983) ise tükenmişlik belirtilerini aşağıdaki gibi derecelendirmiştir:

- Birinci derecede tükenmişlik (Hafif): Kısa süren sinirlilik, alınganlık, bitkinlik, endişe ve sonuçsuz çabalarda bulunma.
- İkinci derecede tükenmişlik (Orta): Hafif düzeydeki tükenmişlik belirtilerinin aynılarının daha sık ortaya çıktığı durumdur.
- Üçüncü derecede tükenmişlik (Şiddetli): Fiziksel rahatsızlıklar, ülser, kronik ağrılar ve migren gibi sorunlar bu düzeydeki tükenmişlikte görülebilecek belirtilerdir (Iwanicki, 1983).

2.1.7 Tükenmişlik Sendromunun Etkileri

Tükenmişlik, bireyleri, çalışma yaşamını ve aile yaşamını etkileyebilmektedir.

2.1.7.1 Bireyler Üzerindeki Etkiler

Yaşanan duygusal yorgunluk, gerginlik ve stres sonucu birey fiziksel açıdan da yorgun hissedebileceği için gece uyumakta ve sabah uyanmakta zorluklar yaşayabilmektedir. Bu durumun sürmesi bireyin direncini düşürebilir ve grip, soğuk algınlığı gibi rahatsızlıklar bireyi daha sık etkileyebilmektedir. Ayrıca, bu zayıf direnç ve duygusal sıkıntılar nedeniyle bireyin unutkanlık ve şiddet gibi sorunlar yaşaması ya da ülser, baş ağrısı, sırt ağrısı, deri rahatsızlıkları, şeker hastalığı, migren ve kansere maruz kalma olasılığı yükselebilmektedir (Cordes ve Dougherty, 1993; Sürgevil, 2006). Fiziksel ve psikolojik bitkinliğin bireyin hoşnutsuzluğunu artıracak ve öfkeli bir insan olmasına neden olabileceği de açıktır (Sürgevil, 2006). Fiziksel sağlığı da psikolojik durumu da olumsuz etkilenen birey kendisini kötü hissedecek ve bunun sonucunda işindeki performansı da düşecektir (Siliğ, 2003).

2.1.7.2 Çalışma Yaşamı Üzerindeki Etkiler

Tükenmişlik bireyin iş arkadaşları ve yöneticileriyle olan ilişkilerini de olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Sarıkaya, 2007). Tükenmişlik yaşayan birey, hizmet verdiği bireylere yeterince ilgi gösterme, işe devam etme, işinden memnun olma gibi konularda sorun yaşayacakları için işteki verimleri düşecek ve işlerini kötü yapacaklardır. İşyerindeki davranışlarında da öfke, düşük motivasyon ve itici davranışlar gibi etkiler görülecektir (Maslach, 1997). Buna ek olarak, tükenmiş bireyler tutarlı ve mantıklı kararlar alamayabilirler ve yeniliklere kapalıdır ve dolayısıyla da tutucu davranabilirler (Izgar, 2001). Kendine güvenleri azalmış olabileceğinden çekingen davranabilirler ve iş arkadaşlarından uzaklaşabilirler. İletişim kurmaktan kaçınırlar. Hatta bedensel temastan da rahatsız olup insanlarla tokalaşmaktan bile kaçabilirler. Tüm bunlardan dolayı da tek başlarına yapabilecekleri görevleri tercih edebilirler

(Örmen,1993). Tükenmişliğin bireyleri karamsar ve toleranssız olmaya itebilme olasılığı, onların hizmet verdikleri kişilerin sorunlarıyla da ilgilenmemelerine ve onların durumlarına karşı da olumsuz tutum geliştirmelerine yol açabilmektedir. Bu tutum tükenmiş bireyin hizmet verdikleri kimselere karşı düşüncesiz, ilgisiz ve kaba davranışlar göstermesiyle de ilintilidir (Maslach ve Jackson, 1981).

2.1.7.3 Aile Yaşamı Üzerindeki Etkiler

Tükenmişlik sendromundan muzdarip olan birey sıkıntılarını en çok aile üyeleriyle paylaşacağı ya da onlara yansıtacağı için aile yaşamının bu durumdan etkilenmesi kaçınılmaz olacaktır. Birey ailesine yeterince zaman harcayamayabilecek ve aile üyeleriyle eskisi gibi ilgilenemeyebilecektir. Bazen tükenmiş birey işte yaşadığı sorunlardan söz etmek de istemeyebilir. Bu tutum da paylaşımın iyice azalmasıyla sonuçlanabileceği için aile ilişkileri açık olmaktan uzaklaşabilecektir. Tüm bunlar aile bireylerinin ciddi çatışmalar yaşanmasına neden olabilecek hatta tükenmiş bireyle eşinin ayrılmasına kadar uzanan etkiler ortaya çıkarabilecektir (Örmen, 1993; Sürgevil, 2006).

2.1.8 Tükenmişlikle Mücadele Yöntemleri

Tükenmişliğin önlenmesi ve ortadan kaldırılması için yürütülmesi gereken mücadele yöntemleri bireysel ve örgütsel olmak üzere iki ayrı kategoride incelenebilir.

2.1.8.1 Bireysel Mücadele

Bireyin tükenmişlikle mücadele edebilmesi için ilk adım olarak tükenmişliğin ne olduğunu bilmesi, içinde bulunduğu durumu tanıması gerekmektedir. Böylece çözüm yolları aramaya çalışabilecektir. Hatta birey işe başlamadan önce nasıl bir ortamda çalışacağını ve orada karşılaşabileceği sıkıntıları araştırıp soruşturarak bilgi edinirse çalışmaya başladıktan sonra hayal kırıklığı yaşama ve sürprizlerle karşılaşma olasılığı azalacak ve makul beklentiler geliştirme şansı artacaktır. Ayrıca bireyin çalışma yaşamında karşılaşabileceği sıkıntılara ve işten bıkkınlığa, sıkılma, tükenmişlik yaşama

olasılıklarına karşı sosyal ilişkilerini geliştirme, hobiler edinme, iş dışında da yapacak uğraşlar bulma gibi etkinlikler yararlı olabilecektir. Mizah bireyi tükenmişlikten uzaklaştıracak bir yöntem olabilir. Aile ve yakın arkadaşlarla güzel bir iletişim ve hoş vakit geçirme faaliyetleri bireyin kendisini daha iyi hissetmesine yardımcı olabilecektir (Kaçmaz, 2005; Tümkaya, 2006; Arı ve Bal, 2008).

Maslach ve diğerlerine göre ise, bireysel olarak tükenmişlikle mücadele edebilmek için alınabilecek önlemler şunlardır;

- İşle ilgili gerçekçi beklenti ve hedefler belirlenmelidir.
- İşe başlamadan önce kişi yaptığı işin zorluklarını ve risklerini öğrenmelidir.
- İşin yapılması için farklı yollar denenmelidir ve çalışma yöntemleri çeşitlendirmesine gidilmelidir.
- Tükenmenin ne anlama geldiğinin ve belirtilerinin bilinmesi kişinin kendi durumunu erkenden tanımasını ve çözüm aramaya yönelmesini sağlayacaktır.
- Kişi tatil ve dinlenme sürelerini mutlaka kullanmalıdır. Çay molaları ve yemek saatleri kullanılmalı ve bu sürelerde çalışılmamalıdır.
- Kişiler duygularını ve zorluklarını paylaşmaları ve bu durumda yardım istemeleri gerektiği konusunda teşvik edilmelidir.
- Kişi insan olarak sınırlarının olduğunu bilmeli ve gereksiz, kaldıramayacağı yüklerin altına girmemelidir.
- Kişi hizmet sunduğu kişilere karşı ancak kendi sorumluluğunun sınırları içerisinde yardım edebileceğini, kurumun sınırlılıklarını kendisinin aşamayacağını, aşmasının da gerekmediğini sadece kendi yaptıklarından sorumlu olduğunu bilmelidir.
- İşini iş yerinde bırakmayı öğrenmelidir.
- Zaman zaman beynini boşaltıp, kendini dinlendirmelidir.
- Kişi iş yaşamı dışındaki alanları geliştirerek, hobiler edinmeli ve sosyal ilişkilerini zenginleştirmelidir.
- İş çıkışı rahatlatıcı aktivitelerde bulunmalıdır.
- Ümitli ve iyimser bakış açısına sahip olmalıdır.
- Kişi kendisini tanımalı ve ihtiyaçlarının farkında olmalıdır.
- Gevşeme teknikleri uygulayarak rahatlamaya çalışmalıdır.
- Düzenli fiziksel faaliyetler veya spor yapmalıdır.

- En son çare olarak kişi işinden ayrılabilir (Maslach ve diğerleri, 2001: 419).

2.1.8.2 Örgütsel Mücadele

Uygulanabilecek bireysel mücadele yöntemleri yanı sıra örgütsel destek de tükenmişliğin ortadan kaldırılmasında önemli rol oynayabilmektedir. Öncelikle yönetim çalışan bireylerin görev tanımlarını çok net yapmalı, onlardan neler beklendiğini açıkça ifade etmeli, yönetsel kararlara katılmasını sağlamalı, işe yeni başlayanlar için oryantasyon çalışmalarına önem vermeli, görevlerde periyodik olarak değişimlere gitmeli, görevlerde ve ödüllendirmede adil olmalı ve rehberlik hizmetlerinin etkin bir şekilde yapılmasını sağlamalıdır (Izgar, 2000; Almer ve Kaplan, 2002; Kaçmaz, 2005).

Maslach ve arkadaşları da tükenmişlikle mücadelede örgütsel açıdan yapılabilecek eylemleri incelemiş ve şu konular üzerinde durmuşlardır:

- Görev tanımlarının açık ve net olması gerekmektedir.
- İşe yeni başlayan personelin oryantasyon programlarına katılımı sağlanmalıdır.
- Yeni gelen veya görevi değişen personele yöneticiler destek olmalıdır.
- İşin yoğunlaştığı dönemlerde yardımcı personel ve ek donanım sağlanmalıdır.
- Çalışanlar makul hedeflere yönlendirilmelidir.
- Serbest karar verme ve karara katılma olanakları arttırılmalıdır.
- Düzenli ekip içi toplantıları ile öneri ve eleştirilerin alınması gereklidir.
- Sorun çözmede kalıcı mekanizmalar oluşturularak, sorunlar ilk ortaya çıktığında ele alınmalıdır.
- Yöneticiler çalışanları desteklemeli ve sıkıntılı bir durumda kendilerinden yardım alabileceklerini bildirmelidirler.
- Çalışanlar gerek duyduklarında sürekli eğitim olanakları sağlanmalıdır.
- Sistemdeki ödül kaynakları çoğaltılmalıdır.
- Çalışanların bireysel ihtiyaçlarına önem verilmelidir.
- Alınan kararlara katılımın sağlanması gereklidir.
- Kişisel dinlenme ve gelişme için tanınan süreler arttırılmalıdır.
- İşin gerektirdiği sorumluluk miktarı yeniden ayarlanarak, kişiler yeni görevlere atanmalıdır.

- Kurum içerisindeki olumlu hava açısından iletişim kalitesini artırıcı önlemler alınmalıdır.
- Isı, ışık, ses düzeyleri çalışanlar açısından uygun hale getirilmelidir.
- Tükenmişliği yaşayan birey için destek çok önem taşımaktadır.
- Çalışanların azalan güç kaynaklarını yenilemeleri için grup çalışmalarına yer verilmeli ve seminerlere katılmaya motive edilmelidir (Maslach ve diğerleri, 2001).

Tükenmişlik yaşayan bireyin çalıştığı örgüt incelendiğinde iletişimsel sorunların mevcut olduğu dikkati çekebilmektedir. İletişim kopukluğuna ya da yanlış anlaşmalara yol açan engeller ortadan kaldırıldığında pek çok sorun ortadan kalkabilir. Ayrıca, yöneticiler örgütün fiziksel koşullarını iyileştirmeye çalışmalıdır. Sağlık ve beslenmeye dair sorunların çözülmesi de tükenmişlikle örgütsel mücadele yöntemlerinden olabilir (Yerlikaya, 2000).

Girgin (1995:21) ise tükenmişlik ile başa çıkma yollarını şu gruplarda ele almıştır:

- 1. Bireyde yapılabilecek değişiklikler:** Birey bir takım aktivitelere yönlendirilebilir ve hobi edinmeleri sağlanabilir. İş ortamında bazı değişiklikler yapılarak ortam daha iyi bir hale getirilebilir.
- 2. Görev ve rol yapısındaki değişiklikler:** Bireylere zaman zaman farklı görev ve yetkiler verilebilir, görev yerleri değiştirilebilir. Toplantılar yapılarak bireylerin fikirleri alınabilir ve bu fikirler değerlendirilebilir.
- 3. Yönetime ilişkin değişiklikler:** Görevler verilirken bireylerin istek ve düşüncelerine değer verildiği gösterilebilir. Bireylerin yetenek ve becerilerini ortaya çıkaracak ortamlar sağlanabilir (Sarıkaya, 2007).

Izgar'ın (2001) tükenmişlikle mücadele konusundaki önerileri arasında ise gerçekçi hedefler belirlenmesi, bireyin gereksinim duyduğunda dinlenmek üzere küçük molalar verme şansının olması, bireye çalıştığı kurumca kendini gerçekleştirme olanakları verilmesi, kişinin kendisini iyi tanıyıp geliştirmesini sağlaması için şans verilmesi, bazı zamanlarda bireyin işe ara vererek hizmet içi eğitim, seminerler gibi çalışmalarla yorgunluk ve olumsuzluklarını üzerinden atmasına fırsat verilmesi ve tüm bunlara rağmen tükenmişlik ortaya çıkıyorsa bireyin iş değiştirmesinin olası olabileceğinin gösterilmesi gibi maddeler yer almaktadır.

2.2 İŞ DOYUMU

2.2.1 İş Doyumu Kavramı

İş doyumu iş yaşamının kalitesi ve örgütsel etkililiği ile ilgili olarak özellikle batı ülkelerinde sıklıkla çalışılan bir konu olmuştur. Diğer bölgelerde de önemi yavaş yavaş artmaktadır. İş doyumu bir örgütün verimliliği, etkililiği, çalışanların ilişkileri, işten kaçma ve iş bırakma açılarından son derece önemli bir konudur (Maghrabi, 1999).

Johns (1996) bu kavramı çalışanların kendi işlerine karşı tutumlarının toplamı olarak tanımlamaktadır.

Balcı (1985) iş doyumunu “işgörenin, işin kendisi, ücret, çalışma koşulları, yükselme ve gelişme olanakları, birlikte çalışan kimseler ve örgütsel ortam gibi iş boyutlarına ilişkin değerleri ile bu değerlerin işinde kazandırılması derecesine ilişkin algılamaları arasındaki fark” olarak tanımlamıştır.

Şimşek ve diğerleri (2003: 150) iş doyumunu “işten elde edilen maddi çıkarlar ve işgörenin beraber çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ile eser meydana getirmesinin sağladığı mutluluk” olarak ifade etmiştir.

İş doyumu ve doyumsuzluğu kavramları tükenmişlik kavramıyla yakın ilişkidir ve iş doyumu içinde “beceri çeşitliliği, görevin önemi, otonomi, görevliden alınan geri dönüt, ve hizmeti alanlardan alınan geri dönüt” kavramları yer almaktadır (Çam, 1995). Sarata iş doyumuna “görev kimliği, katılım ve öğrenme” kavramlarını da eklemiştir (Akt: Çam, 1995).

İş doyumu kişinin işine karşı olan tutumudur. Bu kavram, içinde inanç, duygu, değer ve davranış gibi kavramları barındırır. Çalışanların işlerinden duydukları memnun olma ya da olmama durumudur. Çalışan, iş doyumuna, işin özellikleri ve çalışanın istekleri birbirine paralel olduğunda ulaşabilir ancak (Silah, 2001: 102).

İş doyumu yüksek olan bireyin çalışmaya ve işine karşı tutumları gayet olumlu iken, iş doyumu düşük olan birey hem çalışmaya hem de işine karşı olumsuz tutumlar geliştirecektir (Silah, 2001:102).

İş doyumunun yüksek ya da düşük olmasını yönetim, denetim, terfi durumu, ücret, çalışma şartları, iş arkadaşları gibi işe dair pek çok faktör etkileyebilir (Silah,

2001). Elbette iş doyumunu çalışanın istek ve beklentileri de etkilemektedir. Her birey birbirinden farklı istek ve beklentilere sahip olduğu için aynı iş koşullarında farklı bireylerin farklı doyum düzeylerine sahip olması olasıdır (Silah, 2001).

İş doyumunu

- Bireyin işten elde ettiği maddi çıkarları,
- İş güvenliği,
- İşin zevk verme özelliği ve uygunluğu,
- Bireyin üretimde bulunmaktan hissettiği gurur,
- Umut verici mesleki projeler,
- Bireyin işin akışını ve hızını denetleyen yeteneği,
- İşyerindeki olumlu ilişkiler,
- Örgütün genel durumu,
- Amirin tutumu ve
- Sendikal ilişkilerle ilgilidir (Bingöl, 1996).

İş doyumunun içsel ve dışsal boyutları vardır. Herzberg'in modeline göre içsel boyut çalışan ve iş arasındaki direkt etkileşimi, dışsal boyut ise ücret, çalışma şartları, fiziksel durum gibi diğer işsel durumları içermektedir (Schein, 1980). Johns (1996) ise iş doyumunda yüzeysel ve derin boyuttan söz ederken yüzeysel boyutta çalışanın "işimi seviyorum ama patronum için aynı şeyi söyleyemem" dediğini duyacağımızı ileri sürmekte ve derin boyutta "bazı durumlar gelişimimi engellese de işimi gerçekten seviyorum" sözlerinin yoğun olduğunu dile getirmektedir. Bir çalışanın iş doyumuna ulaşabilmesi için aşağıdaki üç "kritik psikolojik durumu" özümsemesi gerekmektedir:

1. İş "anlamlı, yapmaya değer, önemli" olarak görülmelidir.
2. Çalışan yaptığı işin sonucundan bizzat kendisi sorumlu olabilmelidir, yani, ortaya kendi çabalarıyla bir ürün çıkarabilmelidir.
3. Çalışan çabalarının nasıl sonuçlandığını, neleri başarabildiğini ve bunların memnun edici olup olmadığını düzenli ve güvenilir bir şekilde saptayabilmelidir (Schein, 1980: 89).

Yukarıdaki istenilen psikolojik durumlara erişmek için “öz iş boyutları” ortaya çıkarılmıştır:

1. Beceri çeşitliliği: İşin gerektirdiği beceri ve yeteneklere çalışanın hangi derecede sahip olduğu.

2. Görev kimliği: İşin tam ve tanımlanabilir bir şekilde tamamlanma derecesi- işi başından sonuna gözle görülen bir sonuçla tamamlayabilme.

3. Görevin önemi: İşin bireyler üzerinde hemen ya da uzun vadede algılanabilir etkilerinin ne kadar olduğu durumu.

(Bu üç boyut işin “anlamlılık” durumuyla ilintilidir.)

4. Otonomi: İşin çalışana ne düzeyde özgürlük, bağımsızlık, işini programlama ve nasıl sürdüreceğine karar verme rahatlığı verme derecesi.

(Bu boyut “sorumluluk” durumuyla ilgilidir.)

5. Dönüt: Çabalarının ne kadar sonuç verdiğine dair çalışanın hizmet edilen bireylerden, denetçilerden, iş arkadaşlarından ya da diğer kimselerden bilgi alması durumu (Schein, 1980: 89). (Bu boyut sonuç bilgisi durumuyla ilgilidir.)

İşinde doyumsuz olan birey ya örgütün üretim kurallarına uyar, ya örgütten ayrılır ya da üretimini sınırlandırır (İncir, 1990). Eğer birey sıkı bir şekilde denetleniyorsa ilk durum ortaya çıkabilir. Ya da bireyin inanç ve değerleri onu üretim kurallarına uymaya itebilir. Diğer iki durum örgütün istemeyeceği durumlardır, dolayısıyla örgüt, çalışanların doyumunu yüksek tutmaya çalışmalıdır (İncir, 1990). Sözleşmeli personel uygulaması iş doyumunu olumsuz etkileyebilmektedir. Personel, iş güvencesi olmadığını hissettiği için huzursuz olabilmektedir (İncir, 1990).

İş doyumunu örgüt iklimiyle bağlantılı bir kavramdır. Öğretmenlerin işlerinde doyum sağlamaları ve güdülenmeleri yöneticinin liderliği ile direkt ilişkilidir (Akyüz, 2000: 7). Dolayısıyla yöneticinin liderliği, öğretmen ve öğrenci başarısı arasında net bir bağlantı vardır (Akyüz, 2000:7). Bu durumda öğretmenlerin iş doyumunun öğrencilerin başarıları ile ilişkilendirilmesi de olası olabilir.

2.2.1.1 İş Doyumunu Etkileyen Değişkenler

a) Çevresel değişkenler

- İş içeriği : İş ne kadar değişim oranına sahipse, doyum oranı da o ölçüde artmaktadır.
- Denetim: Gelişimi hedefleyen ve yapıcı olan denetim iş doyumunu olumlu etkilemektedir.
- Ücret ve terfi: Ücretin tatmin edici olması ve terfi olanağının bulunması durumları iş doyumunu ile doğru orantılıdır.
- Sosyal etkileşim ve çalışma grubu: İçinde bulunulan iş grubu ile doğru ve düzgün iletişim, kabul görme, uyum içinde olma durumları da iş doyumunu olumlu etkilemektedir.

b) Kişisel değişkenler

- Yaş: Çoğunlukla araştırmalar yaş arttıkça doyumun arttığı yönündedir.
- Cinsiyet: İki cinsiyet arasında iş doyumunu açısından belirgin bir fark iddia edilemez.
- Eğitim düzeyi: Eğitim düzeyi yükselen çalışanların beklenti düzeyleri de yükselmektedir (Silah, 2001: 109).
- Kültür: Koşulları olumsuz bir toplumda yaşayan bireyin beklentisi düşük olduğu için çalışma şartlarına bakışı daha olumlu, dolayısıyla iş doyumunu daha yüksektir.
- Zeka: Her ne kadar aksi durumlar da söz konusu olsa bile zeka seviyesi yüksek olan bireyin beklentisinin de yüksek olacağı, bu yüzden de iş doyumunun düşük olacağı yönünde bir durum mevcuttur.
- Meslek: Profesyoneller ve yöneticilerin yüksek, ağır işçilerin düşük iş doyumuna sahip olduğu yönünde araştırmalar vardır (Silah, 2001: 113). Aslında meslek değişkeni ücret, güvenlik, yönetim, ortam, terfi gibi pek çok etkenle ilintili olarak iş doyumunu etkilenmektedir (Silah, 2001).

2.2.2 İş Doyumsuzluğu

İş doyumumsuzluğunun iş doyumunun tam zıttı veya birbirinden tamamen bağımsız kavramlar olup olmadıkları hep tartışma konusu olmuştur. Bunun yanıtı Herzberg'in "İki-faktör kuramı" ile bağlantılıdır. Herzberg bireyi doyuma ulaştıran etkenlerin bireyi

doyumsuzluğa iten etkenlerden farklı olduğunu ileri sürmektedir. İş doyum düzeyleri yüksek olan bireylere sorulduğunda bireyler işin kendisi, sorumluluklar, başarılar (güdüleyiciler) gibi içsel etkenlerden söz etmektedirler. Doyumsuzluğa ise kurum politikası, çalışma koşulları ve ücret gibi dışsal etkenlerin yönelttiği çalışanlar tarafından dile getirilmektedir. Herzberg içsel etkenlerin doyumla, dışsal etkenlerin de büyük ölçüde doyumsuzlukla ilişkili olduğunu iddia etmektedir. Dolayısıyla, Herzberg'e göre, doyumsuzluğa yol açan dışsal etkenlerin ortadan kaldırılması ancak doyumsuzluğu yok edebilecek fakat iş doyumunu sağlayamayacaktır. Bu durumda, iş doyumunu sağlayabilmek için örgüt işi daha ilgi çekici hale getirme, güdüleyiciler sağlama ve ödüllendirme gibi yöntemler bulmalıdır (Judge ve diğerleri, 2001: 28).

Bireyin çalıştığı kurumda yaptığı işten doyum sağlayamaması, hoşnut olmaması, o işe karşı bıkkın, isteksiz olması ve işten kaçmaya çalışması durumu iş doyumsuzluğu olarak adlandırılabilir. İşinde doyumsuzluk yaşaması bireyin tükenmişliğe sürüklenmesinde önemli rol oynayabilmektedir (Izgar, 2001).

İş doyumsuzluğu yaşayan çalışanların işe odaklanmasında sıkıntıları vardır, o işi yapmaktan zevk almazlar ve motivasyonları düşüktür (Silah, 2001). Çalışan yaptığı işten doyum almazsa, memnun olmazsa, işinden bıktığını, bu işi artık yapmak istemediğini hisseder ve işten kaçmaya eğilimli olmaya başlarsa iş doyumsuzluğu yaşıyor demektir (Akyüz, 2000).

İş doyumunu ve doyumsuzluğunun sonuçları şu şekilde sıralanabilir:

- **İş değişikliği:** Her ne kadar iş doyumunu düşük olmayanlarda da bazen iş değişikliği eğilimi görülse de çalışanların işinden memnun olmaması başka bir iş aramasına yol açabilir. Başka bir deyişle çoğunlukla, iş doyumunu ve iş değişimi arasında negatif bir ilişki vardır.
- **Devamsızlık:** İşe gelmeme pek çok başka nedenden de kaynaklanabileceği gibi iş doyumsuzluğu sonucunda da görülebilir. İş doyumunu ve işe gelmeme arasında negatif bir ilişkinin olması iş doyumunu yüksek çalışanın devamsızlık yapmaması demek değildir.
- **Verimlilik:** “İş doyumunun artmasıyla verimliliğin artması ya da iş doyumsuzluğunun artmasıyla verimliliğin azalması” durumu yüksek oranda olası gibi görünse de bu durumlar arasında anlamlı ilişkiler olmadığını gösteren çalışmalar da vardır. Ancak, Schater ve arkadaşları (1961), Locke (1970), Slocum (1971) ve Gannon ve Noon (1971)

tarafından yapılan çalışmalar iş doyumu ve verimlilik arasında olumlu ilişkiler saptamışlardır (Silah, 2001: 127).

- **İş kazaları:** İş doyumsuzluğu iş kazalarına neden olabileceği gibi kazalar da doyumsuzluğa yol açabilmektedir (Silah, 2001).

2.2.3 İş Doyumu Kuramları

İş doyumu kuramlarını “İçerik” ve “Süreç” kuramları çerçevesinde inceleyebiliriz.

2.2.3.1 İçerik Kuramları

a) Gereksinimler hiyerarşisi (Maslow Kuramı): Bu kuramın temeli insan gereksinimlerine dayanmaktadır ve bu gereksinimler çalışanın işteki davranışlarını güdüleyen güçleri oluşturmaktadır (Hoy ve Miskel, 1987). Maslow’un kuramına göre, bir insanın gereksinimleri, özellikle de doyurulmamış olanlar onun davranışlarını etkiler. Ayrıca, bu gereksinimler basit olandan daha karmaşık olana doğru sıralanırlar. Son olarak, bireyin gereksinimlerinden en alttakinin doyurulması gerekmektedir ki bir sonraki gereksinim ortaya çıkabilsin (Hicks, 1981).

Gereksinim hiyerarşisinin kullanıldığı iki ana model vardır. Bunlardan “Çıkarma modeli”ne göre iş doyumu bireyin gereksinimleri ve çevrenin bu gereksinimleri karşılaması arasındaki işlevidir. Gereksinimler artar ve çevrenin bu gereksinimleri karşılama oranı azalırsa iş doyumu da azalır; çevrenin gereksinimleri karşılaması arttıkça iş doyumu da artar. Diğer model “Çarpma modeli”dir ve bu modele göre bireyin iş doyum düzeyi bireyin gereksinimlerinin ve bu gereksinimlerin karşılanma düzeylerinin çarpılması ve tüm gereksinimlerin toplanması yoluyla bulunmaktadır (Silah, 2001).

b) Herzberg’in İki Etmen Kuramı: Bu kurama göre, iş zenginleştirildikçe iş doyumu artar ve bu da performansı yükseltir. Performansın yükselmesinin sonucu yine iş doyumu artışıdır. Herzberg işin kendisini, içeriğini, takdir edilmeyi, sorumluluk almayı ve ilerleme olanaklarını motive edici etkenler olarak ileri sürmüştür. Ücret, statü,

çalışma koşulları, yöneticilik tarzı ve işletme politikası ise hijyenik faktörler olarak belirlenmektedir. Motive edici etkenler azalırsa iş doyumunu da azalır. Başka bir deyişle, bu modelde, motive edici etkenler iş doyumunu düzeyi ile, hijyenik etkenler ise iş doyumsuzluk düzeyi ile ilişkilendirilmektedir (Silah, 2001: 132).

Bu model ile Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi arasında bazı benzerlikler göze çarpmaktadır.

MASLOW'UN İHTİYAÇLAR HİYERARŞİSİ	HERZBERG'İN ÇİFT FAKTÖR KURAMI
Kendini gerçekleştirme	İşin ilginçliği, başarma, işte gelişme, sorumluluk
Statü ve saygınlık	Yükselme, takdir görme
Aidiyet gereksinimi	İnsani ilişkiler, şirket politikası ve yönetimi
Güvenlik gereksinimi	Denetimin kalitesi, çalışma koşulları, iş güvenliği

(Kaynak: Şimşek ve diğerleri, 2003: 140)

c) Mc Clelland Kuramı (Başarı İhtiyacı Kuramı): Bu kurama göre birey hoşuna gitmeyen duygulardan uzaklaşacaktır. Bireye hoş gelen duygular onu yine hoş olan beklentilere yönlendirecek ve bu da ilerleyen zamanda bir güdüyü canlandıracaktır. Birey başarılıyken daha fazla güdülenecek ve daha başarılı olmak isteyecektir. Başarı güdüsü düştükçe başarı isteği durumu tersine dönecektir (Akyüz, 2000: 41).

d) Adelfer'in VİG (ERG) Kuramı: Adelfer Maslow'un modelini uyarlamış ve "Varlığını sürdürme, İlişkilerde Bulunma ve Geliştirme İhtiyaçları" olarak kuramını oluşturmuştur. Bu kurama göre aynı anda farklı gereksinimler baş gösterebilir. Bunların doyum için eş zamanlı doyurulması yöneticilerin çalışanlarını desteklemeleri, ödüllendirmeleri ve fırsatlar sunmaları ile olasıdır (Şimşek ve diğerleri, 2003).

2.2.3.2 Süreç Kuramları

Bu kuramlar içerik kuramlarında olduğu gibi gereksinimleri sıralamazlar. Çalışanın üretime yönlendirilmesi ve daha başarılı çalışması için nelerin yapılması gerektiği konuları vurgulanmakta ve insan güdü yapısının nasıl işlediği araştırılmaktadır (Balcı, 1985).

a) Beklenti Kuramı: Çıkışı Vroom'la başlayan (Akyüz, 2000: 42) bu kuram, bireyin daha verimli çalışmak için gösterdiği çabayla bu çabanın onu sonuçta ulaşacağı ödüllere götüreceğine inanması ile ilintilidir (Başaran, 1991). Yani, ödüle ulaşma beklentisi bireyi ödüle ulaşmak üzere çabaya itecek, çaba ödüle ulaştırdıkça da doyum artacaktır. Ancak Porter ve Lawler çabanın bireyi her zaman verimliliğe ulaştırmayabileceğini savunmaktadırlar (Akyüz, 2000: 42).

b) Denklik-Hakkaniyet Kuramı: Adams (1963) bireylerin eşitlik gereksinimiyle güdülendiklerini iddia etmektedir (Akt: Akyüz, 2000: 43). Çalışanlar çalıştıkları kurumda bir eşitsizlik, haksızlık olduğuna inanırlarsa bu durumdan rahatsız olabilirler (Kabasakal, 1989).

c) Verimlilik-Doyum Kuramı: Bu kurama göre ödüller bireyin doyuma ulaşmasını sağlamakta ve performans bazen ödülleri doğurmaktadır (Akyüz, 2000, 43)). Bu kuramda dokuz değişken bulunmaktadır. Bu değişkenler ödülün değeri, çabanın ödül getirmesi olasılığı, çaba, yetenekler, rol algıları, iş performansı, ödüller, algılanan denk ödül ve doyumdur. Ayrıca, işgörenin daha önce ödüllendirildiğine tanık olduğu bir çabanın onun da çaba sarf ederse ödüllendirilebileceğine inanması demek olan geri bildirim çemberi de bu kuramda yer almaktadır (Akyüz, 2000: 44).

d) Toplumsal başyuru-Referans Grubu Kuramı: Bu kuram bireyin istek ve gereksinimlerinden öte bireyin içinde bulunduğu grubun görüşlerini temel almaktadır. Eğer iş bireyin referans grubunun istek, ilgi ve beklentilerine paralelse birey o işi sevecek ve doyuma ulaşma olasılığı artacak, aksi takdirde doyumsuzluk ortaya çıkacaktır (Silah, 2001: 131-132).

2.2.4 İş Doyumu Sonuçları

İş doyumu sonuçları olarak yaşam doyumu, iş performansı ve geri çekilme davranışları ele alınabilir.

2.2.4.1 Yaşam Doyumu

İş ve yaşam doyumu arasında üç olası durum söz konusu olabilir:

- a) İş deneyimlerinin yaşam üzerine, yaşam deneyimlerinin de iş üzerine yayıldığı “yayılma durumu” bunlardan ilkidir. İşin yaşamın önemli bir parçası olmasından dolayı bu iki kavram arasında anlamlı ilişki olasılığı yüksektir.
- b) İş ve yaşamın birbirinden koptuğu, birbirleriyle ilişkilerinin iyice azaldığı “ayrılma durumu” ikinci olası durumdur.
- c) İş yaşamından memnun olmayan bireyin bu durumu telafi etmek amacıyla başka doyumlar ve mutluluklar aramasıyla sonuçlanan “telafi durumu” iş ve yaşam doyumu arasında olabilecek olan son durumdur (Judge ve diğerleri, 2001).

2.2.4.2 İş Performansı

Bu konuyla ilgili olarak Hawthorne çalışmalarında bir takım sonuçlar ortaya çıkarılmış ve bu sonuçlara göre mutlu bir çalışanın aynı zamanda üretici olacağı ön görülmüştür. İş doyumu ve performans arasındaki ilişkiye dair yapılan çalışmalardan bazıları ilişkinin güçlü olduğunu gösterirken bazıları buna karşı çıkmaktadır. Özellikle daha zor olan işlerde bu iki kavram arasındaki ilişki daha az karmaşık olan işlere göre daha yüksektir. Karmaşık olan işler çok daha fazla otonomi gerektirecektir (Judge ve diğerleri, 2001: 34).

2.2.4.3 Geri Çekilme Davranışları

İş doyumu ile işe devam etme ve işi bırakma arasında olumsuz bir ilişki olabilmektedir (Judge ve diğerleri, 2001). İş doyumunun düşük olması zamanla

çalışanın işinden ve mesleğinden soğuyup yabancılaşmasına, bunun sonucunda da geri çekilmesine, işten uzaklaşmasına, hatta işi bırakmasına neden olabilmektedir (Knoop, 1982).

2.3 BAŞARI

2.3.1 Öğrenci Başarısı Kavramı

Çocuğun iletişimde olduğu ilk kurum olan ailenin ardından okul yaşamı başlar ve toplumsal olan ilk kurum olarak kabul edilir. Çocuğun okul yaşamına başlamasından itibaren aile, çevre ve öğretmen onun hep başarılı olmasını ister ve bekler. Başarı öğrencinin ders ya da programdan faydalanma derecesini gösteren bir ölçüdür. Bu ölçü de puan ya da notla betimlenir (Şama ve Tarım, 2007).

Öğrencinin derslerinde başarılı olup olmamasını etkileyen etkenler pek çoktur. Bu etkenler zihinsel şartlara bağlı olabileceği gibi, fizyolojik, psikolojik ya da toplumsal koşullarla bağlantılı da olabilir. Çevresel şartlar, beslenme, ailenin özellikleri, öğrencinin başarı isteği ve güdüsü, sosyo-ekonomik durum, sağlık koşulları, okulun eğitim koşulları gibi etkenler öğrencinin başarısını etkileyebilecek durumlar arasında sayılabilir (Uluğ, 1990). Bu sözü edilen etkenlerden özellikle eğitim koşulları ile ilgili herhangi bir sorunun olması öğrencinin güvensizlik hissetmesine, korkmasına, kaygı duymasına ve dolayısıyla başarısızlığa itilmesine yolaçabilecektir (Kaya, 1993). Eğitim koşulları arasında ilk akla gelenlerden bir tanesi öğretmenle ilgili durumdur. Öğretmenlerin mesleki yeterlikleri, pratikleri, öğrencilerle iletişimi, mesleğini severek yapması, motivasyonu, alan yeterliliği, sınıf yönetimi, ölçme değerlendirme, öğretim yöntem ve stratejileri, alandaki yenilik ve gelişmeleri izleme, adalet, öğrenciyi önemseme, sorumluluk ve hazırlık yapma gibi değişkenler öğrencilerin başarısını etkileyebilecektir. Tüm bu durumlar üniversite düzeyindeki eğitimde de geçerlidir (Memduhoğlu ve Tanhan). Bu durumda öğretmen hem kendisini hem de öğrencilerini çok iyi tanımalıdır. Öğrencisini tanıyan öğretmen öğrencisinin yeteneklerini, kişisel özelliklerini, sosyal uyumlarını, zayıf ve güçlü yanlarını, değer yargılarını, aile ve çevre özelliklerini ve başarı ve başarısızlıklarını ve bunun altında yatan nedenleri bilecekler

ve onu başarıya yöneltmek için neler yapmaları gerektiğini tahmin edebileceklerdir (Özgüven, 2002). Öğretmen öğrencinin okula, öğretmenlere ve derslere karşı tutumunu etkileyen ve öğrenciyi başarıya ya da başarısızlığa yöneltebilecek en önemli etkidir. Öğretmen desteği öğrencinin okula uyumuyla olumlu ilişkidir (Demaray ve Malecki, 2002). Ayrıca, öğretmennin depresif tutumları ve isteksizliği öğrencileri olumsuz etkileyebilmektedir (Sayar, 2006). Eğitimin kalitesi ve sürekliliği öğretmen tükenmişliğiyle direkt olarak ilişkilidir. Kaliteli bir eğitimin yolu insan kaynaklarının tam kullanımı ve öğrenci gelişimi için sağlıklı bir ortamdan geçer (Shukla ve Trivedi, 2008). Uzun yıllardır yapılan çalışmalar sınıflardaki öğretim kalitesinin yüksek ya da düşük olmasının öğrencinin öğrenmesini etkilediğini göstermektedir ve öğrencinin etkili öğrenimi sağlayabilmesi için sınıf içindeki atmosferin olumlu olması gerekmektedir (Fraser, 1994). Olivier ve Venter'e göre (2003), öğretmenlerdeki aşırı yorgunluk ve tükenmişlik sınıflara ve okula önemi yadsınamayacak zararlar vermektedir. Tükenmişlik yaşayan öğretmenler öğrencilere karşı umursamaz, duyarsız tavır ve tutumlar içine girebilecek ve hatta zaman zaman acımasız ve alaycı olabileceklerdir. Bu tutum ve tavırlar sınıf atmosferini olumsuz hale getireceği için eğitim ve öğretimin kalitesi ister istemez önemli ölçüde düşecektir. (Maraşlı, 2005).

Bu durumda öğretmen tükenmişliği ile öğrencinin okula karşı tutumu ve başarıları arasında ilişki olabileceği düşünülebilir ve sınıf içindeki bazı boyutlar da tükenmişlikle ilintili olabilir (Dorman, 2003). Dorman (2003) araştırmasında sınıf içi boyutların öğretmenin tükenmişliğini etkileyebileceğini öne sürmektedir. Öğrenciyle olan ilişkilerin ve işbirliğinin artmasıyla öğretmenin kişisel başarı hissi artmakta ve bu da yine öğrenci başarısına yansıyabilmektedir. Bir başka deyişle, tükenmişliğin artması sınıf içi durumları olumsuz etkileyeceği için öğrencilere de yansıyabilecektir (Dorman, 2003). Girgin ve Baysal da (2006) öğretmenlerin tükenmişliği nedeniyle yaşayacakları sorunların sadece öğretmen üzerinde olumsuz etkiler oluşturmayacağını, aynı zamanda öğrenciye, okula, veliye ve iş arkadaşlarına da yansıyacağını belirtmektedirler. Durum böyle olunca verilen eğitim- öğretim kalitesinde olumsuzluklar olabilecek ve verimlilik düşülebilecektir. Bunun da öğrenci başarısını düşürebileceği olasılığı göz önünde bulundurulmalıdır.

Zhang ve Sapp (2007) yaptıkları çalışmada öğretmenin tükenmişliğinin öğrencilerin motivasyonuna ve duyuşsal öğrenmesine etkisini incelemişler ve sonuçta tükenmişliğin motivasyon ve duyuşsal öğrenme üzerindeki olumsuz etkileri olduğunu ortaya çıkarmışlardır.

Maslach ve diğerleri de (2001) tükenmişlik yaşayan bireyin işteki etkililiğinin azaldığını, iş niteliğinin bozulduğunu ve dolayısıyla verimsizlik düzeyinin çok yüksek olduğunu ileri sürmektedirler.

Swenson- Donegan (1990) ve Farber (1992) de öğretmen tükenmişliğinin öğrenciler ve örgüt üzerinde de anlamlı olumsuz etkilere neden olduğunu savunan araştırmacılarıdır.

Hock (1988) ise tükenmişlik yaşayan öğretmenlerin mesleklerini bırakmaya son derece eğilimli olacakları, bırakmayanların ise öğrenciler üzerinde çok olumsuz etkilere sahip olacakları görüşündedir.

Benzer konuya Schwab ve diğerleri de (1986) değinmiş ve stresli bir meslek olan eğitimcilikte varolan sorunların, sağlanamayan kaynaklar karşısında tükenmişlik yaşama durumunun kaçınılmaz olduğunu ileri sürmüşlerdir ve bu duygu içindeki eğitimcilerin de öğrencilere yönelik tutumlarının olumsuz hale geleceğini ve bunun da kalıcı olabileceğini ve başarı duygusunun azalacağını iddia etmektedirler.

2.4 İLGİLİ YAYIN VE ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, bu alanda yapılmış araştırma örnekleri yeniden eskiye göre tarih sıralamasında verilmektedir.

2.4.1 Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Günüşen ve Üstün'ün (2010) yaptığı literatür tarama çalışması açıkça göstermektedir ki, son 20 yılda tükenmişlik üzerine yapılan çalışma sayısında önemli bir artış vardır. Genç, deneyimsiz, eğitim düzeyi düşük, bekar, bir hastalığı olan, mesleğini isteyerek seçmeyen, gelir düzeyi düşük, sağlık ve eğitim gibi insanla birebir bağlantılı mesleklere sahip bireylerin tükenmişlik yaşama riski diğer bireylere göre daha yüksektir (Günüşen ve Üstün, 2010).

Serinkan (2009) Pamukkale Üniversitesi'nde çalışan akademisyenlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerini saptamak amacıyla tanımlayıcı bir çalışma yapmış ve bu çalışma sonucunda akademisyenlerin zaman zaman mesleklerini bırakmak istediklerini, personel sayısının az olmasından kaynaklı sorunlar yaşadıklarını; araç-gerecin yetersiz olduğunu, ders yüklerinin yoğunluğunu, mesleki saygınlıklarının kısmen olduğunu, ücretlerin yetersiz olduğunu ifade ettikleri ortaya çıkmıştır.

Soyer ve diğerlerinin (2009) yaptığı çalışmada iş doyumunu ve tükenmişlik belli başlı değişkenlerle ilişkilendirilmeye çalışılmıştır. Tükenmişliğin artışının iş doyumunu azalttığı; mesleği isteyerek seçmeyenlerin tükenmişliklerinin yüksek, iş doyumunu düzeylerinin düşük olduğu; mesleğe sınavla atananların kişisel başarı hissinde azalma görüldüğü; stajyer öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin yüksek olduğu ve iş yükünün artışıyla tükenmişliğin artıp iş doyumunun azaldığı sonuçları göze çarpmaktadır.

Olçay ve Döş (2009) öğrenci başarısını olumsuz etkileyen etkenleri incelemişler ve öğretmenin anlattıklarını anlayamama, dersleri başaramama kaygısı, verimli ders çalışma yollarını bilmeme ve bazı derslere ilgi duymama gibi faktörlerin öğrencileri başarısızlığa ittiği tespit edilmiştir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumlarının çeşitli değişkenler açısından incelendiği çalışmada mesleği isteyerek seçme, mesleğe giriş ve

mesleki deneyim durumlarını algılamada anlamlı farklılıklar bulunmuştur (Soyer ve diğerleri, 2009).

Sabuncuoğlu (2008) tarafından Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde görev yapan araştırma görevlileri ile yapılan çalışmada tükenmişlik ve iş doyumu üzerinde rol çatışması ve belirsizliği kavramlarının etkileri incelenmiştir. Bu çalışma rol çatışması ve belirsizliğinin araştırma görevlilerinin tükenmişlik düzeylerini artırarak iş doyumu düzeylerini azalttığı sonucunu ortaya çıkarmıştır (Sabuncuoğlu, 2008).

Ardıç ve Polatçı (2008) tükenmişlik ve onu etkileyen faktörler üzerinde çalışmışlardır. Bu çalışmada cinsiyet, yaş, medeni durum, akademik ünvan, idari görev, ders yükü ve çalışma süresi gibi değişkenler değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda ise cinsiyet değişkeni dışında tüm değişkenlerin tükenmişlikle ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Ders yükünün duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeyinde artışa neden olduğunun saptanması önemlidir.

Yenilmez ve Duman (2008) öğrenci başarısı ve onu etkileyen faktörler ile ilgili öğrenci algıları üzerine çalışan diğer araştırmacılardandır. Tutum, öğrenme-öğretme yöntemleri, aile ve öğrenme ortamları bu çalışmada ele alınan faktörlerdir. Çalışmanın sonucunda, genel başarı, belirli bir dersteki başarı, anne-babanın eğitim düzeyi, aylık gelir ve öğretmen cinsiyetinin başarıyı etkilediği belirlenmiştir.

Sabuncuoğlu (2008) rol çatışması ve rol belirsizliğinin tükenmişlik ve iş doyumu üzerindeki etkilerini incelemiştir. Bu çalışmada 71 araştırma görevlisinin katılımını sağlamıştır. Araştırması sonucunda ise rol çatışması ve rol belirsizliğinin duygusal tükenme ve duyarsızlaşmayı artırdığı, iş doyumunu azalttığı; ayrıca tükenmişliğin rol çatışması ve rol belirsizliği değişkenlerinin iş doyumu üzerindeki etkiyi belirleyici rolü olduğunu saptamıştır.

Tükenmişliği hangi değişkenlerin etkilediğini ortaya çıkarmaya çalışan araştırmacılardan Cemaloğlu ve Şahin (2007), özellikle, takdir görme, öğretmenlerin mesleki verimliliklerini değerlendirmeleri, mesleklerini isteyerek yapmaları ve öğretmenlikten duydukları manevi doyum değişkenlerinin tükenmişliğin her boyutuyla ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir.

Balay ve Engin (2007) GAP Bölgesi'ndeki ilköğretim okul denetmenleri üzerine bir çalışma yaparak tükenmişlik düzeylerini ortaya çıkarmaya çalışmışlardır. Genel anlamda bakıldığında, bu denetmenlerin tükenmişlik düzeylerinin orta olduğu saptanmıştır.

Benzer bir araştırmaya imza atan Dericioğulları (2007) öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerini çeşitli değişkenler açısından incelemiştir. Sağlık Yüksek Okulu ve Eğitim Fakültesi öğretim elemanlarının tükenmişliklerini inceleyen Dericioğulları, araştırması sonucunda, Sağlık Yüksek Okulu çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Gümüş (2006) tarafından yapılmış olan araştırmada farklı mesleklerde çalışanların iş ve yaşam doyumları tükenmişlik düzeyleri açısından karşılaştırılmış ve iş ve yaşam doyumu arttıkça kişisel başarı düzeyinin de arttığı ve duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma hissinin azaldığı görülmüştür. Ayrıca özel ve kamu kurumlarında çalışanların da iş ve yaşam doyumları ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki korelasyona da bakılmış ve özel kurumda çalışanların iş ve yaşam doyumlarının daha yüksek, duygusal tükenmişliklerinin ise daha düşük olduğu; duyarsızlaşma ve kişisel başarıları arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Babaoğlu (2006) ilköğretim okulu yöneticilerinde tükenmişlik durumunu saptamak ve tükenmişlik düzeyinin kişisel ve mesleki değişkenler açısından nasıl farklılıklar gösterdiğini ortaya çıkarmak üzere bir çalışma yapmıştır. Sonuçlar yöneticilerin az düzeyde tükenmişlik yaşadığını, duygusal tükenme boyutunda en yüksek düzeyde; duyarsızlaşmada ise en düşük düzeyde tükenmişlik hissettiklerini ve kıdemi az olanların fazla olanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını göstermektedir.

İş çevresiyle ilişkili olarak fakültede tükenmişlik ve başa çıkmak için “espri” yönteminin kullanılmasına dair Tümkaya'nın (2006) yaptığı çalışma bayan akademisyenlerin erkeklere oranla daha fazla duygusal tükenmişlik yaşadıklarını; duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık hissinin profesörlerde en düşük, araştırma görevlilerinde ise en yüksek düzeyde olduğunu; ve tükenmişliğin alt boyutlarıyla akademisyenlerin terfi, iş garantisi, prestij, yönetsel ve iş arkadaşlarından desteğe

ilişkin inançları arasında anlamlı ilişki olduğu sonuçlarını ortaya çıkarmıştır. Espri yöntemi ise tükenmişlikle başa çıkma konusunda anlamlı bir fark yaratmamıştır.

Avşaroğlu ve diğerleri (2005) ise yaşam doyumu, iş doyumu ve tükenmişlik arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmayı amaçlamış ve sonuçta yaşam doyumu azaldıkça duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık düzeylerinin arttığı; iş doyumu arttıkça yaşam doyumunun da arttığı; iş doyumu azaldıkça duygusal tükenmenin azaldığı görülmüştür. Diğer yandan yaşam doyumu ile duyarsızlaşma ve iş doyumu ile duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık arasında anlamlı bir ilişki olmadığı gözlenmiştir (Avşaroğlu ve diğerleri, 2005).

Budak ve Sürgevil (2005) akademik personelin tükenmişlik düzeylerinin demografik değişkenlere ve akademik unvana göre farklılaşmasının ve tükenmişliğe etki eden örgütsel faktörlerin belirlenmesini amaçlayarak bir çalışma yürütmüşlerdir. Bu araştırma akademik personelin tükenmişlik düzeyinin düşük olduğuna; cinsiyet ve akademik unvanın tükenmişliği etkilediğine ve değer, iş yükü, kontrol ve cinsiyet değişkenlerinin duygusal tükenmeyle; değer, iş yükü ve kontrol değişkenlerinin duyarsızlaşmayla; ödül ve kontrolün kişisel başarı düzeyi ile ilişkili olduğuna işaret etmektedir. Yani örgütsel koşulların farklılaşmasının tükenmişlik düzeyini etkileyebileceği öngörülmektedir.

Budak ve Sürgevil (2005) tükenmişlik ve onu etkileyen örgütsel faktörlere ilişkin bir çalışma yürütmüşleridir. Çalışmalarının sonucunda elde ettikleri bulgular doğrultusunda, değer, kontrol ve iş yükü değişkenlerinde oluşan uyumsuzluğun duygusal tükenme ve duyarsızlaşma hislerinde artışa neden olduğunu; birey takdir edildikçe ve ödüllendirildikçe kendini daha başarılı olarak gördüğünü; işlerinde bağımsız olduklarında ve kontrolü kendilerinde hissettiklerinde başarı hislerinin arttığını ve işlerinde inisiyatif sahibi olduklarında tükenmişliklerinin azaldığını savunmaktadırlar.

Berberoğlu ve Kalender (2005) öğrenci başarısı üzerine bir çalışma yapmışlar ve farklı bölge ve okul türlerinin öğrenci başarısında farklılık yaratıp yaratmadığını incelemişlerdir. Çalışmalarının sonucunda ise bölgelerin başarıda fark oluşturmadığını fakat okul türlerinin başarıyı etkilediğini ortaya çıkarmışlardır.

Kırılmaz ve diğerlerinin (2003) ilköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini ölçmek için yaptıkları çalışma yaş, cinsiyet, mezun olunan okul, toplam hizmet süresi, sınıf mevcudu gibi değişkenlerin tükenmişliği etkilememesine rağmen medeni durum, öğretmenlik mesleğini yapma nedeni, bu mesleği seçme ve kendine uygun bulma nedeni, meslekte geleceği değerlendirme durumu ve eğitim sisteminden memnuniyet durumu gibi değişkenlerin tükenmişlik düzeyini etkilediği yönünde sonuçlar sunmaktadır.

Sünbül (2003) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumunu arasındaki ilişkiye bakılmış ve aralarında negatif ya da pozitif anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Yani tükenmişlik arttıkça iş doyumunun azaldığı sonucuyla karşılaşılmıştır.

Peker (2002) tarafından öğretmenlerin tükenmişlikleri ve bazı değişkenlerle ilişkileri üzerine yapılan araştırmaya göre öğrenim düzeyi artan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin de arttığı, öğretmenlerin çalıştığı kuruma göre (anaokulu, ilköğretim ya da lise) tükenmişlik düzeylerinin değiştiği yani öğretim düzeyi yükseldikçe tükenmişlik düzeyinin de yükseldiği ve erkek öğretmenlerin daha fazla tükenmişlik gösterdiği sonuçlarına ulaşılmıştır. Ayrıca, kıdemin tükenmişlikle ilişkili olmadığı ortaya çıkmıştır.

Tural (2002) tarafından yapılan çalışmada öğrenci başarısında etkili okul değişkenleri incelenmiştir. Çalışma sonucunda, öğrencilerin öz kaynaklarının (zaman, yetenek, yeterlik gibi) kullanma; öğretmenlerin verimliliği; öğretmen performansını önemli ölçüde etkileyen sınıf büyüklüğü ve öğrenci kalabalıklığı; öğretmen- öğrenci etkileşimi ve öğretmen nitelikleri gibi konuların öneminden söz edilmiştir.

Esen (2001) tarafından yapılan çalışmada da iş doyumunu ve çeşitli değişkenler arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Yönetim biçimi, çalışma olanakları, gelişme ve yükselme olanakları, iş arkadaşları, fiziksel ortam ve ücret gibi kurumsal değişkenler ile iş doyumunu arasındaki ilişki anlamlı olarak belirlenmiştir.

2.4.2 Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Chang (2009) öğretmende tükenmişlik ve ilgili olumsuz duygularla ilgili varolan literatürde bir araştırma yapmıştır. Neden bazı öğretmenler tükenmişlik hissederken diğerlerinin hissetmediği üzerinde durmuştur. Chang (2009) daha önceki araştırmalarda tükenmişliğin kişilik özellikleri ve örgütsel faktörlerle ilişkisine bakıldığını öne sürmekte ve kendisinin bu faktörlerden öte tükenmişliği artıran kişiler arasındaki ve kişinin kendi içindeki etkenleri ele aldığını iddia etmektedir. Özellikle, öğretmenlerin vardığı yargıların onları nasıl duygusal tükenmeye götürdüğünü incelemektedir.

Chauhan (2009) yöneticilerin işleriyle ilgisi ve tükenmişlikleri üzerine çalışmıştır ve yöneticilerin işiyle ilgilenmelerinin, kendilerini işlerine tamamen dahil etmelerinin duygusal tükenme ve duyarsızlaşmada artışa, kişisel başarı hissinde ise azalmaya sebep olacağını belirlemiştir. Bu sonuçlar ışığında, Chauhan (2009) işe kendini çok fazla kaptırmadan ama ilgisiz de kalmadan tükenmişlik düzeyinin azaltılabileceğini ileri sürmektedir.

Sharma ve Jyoti (2009) üniversite öğretim elemanları ve iş doyumu kavramını incelemişlerdir. İçsel ve dışsal fafaktörlerin iş doyumu düzeyini nasıl etkilediği çalışılmış ve ayrıca, yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim gibi değişkenlerin iş doyumu üzerindeki etkisini de ele almışlardır. Bu değişkenlerden yaş, eğitim ve deneyimin iş doyumunu etkilediği belirlenmiştir.

Song'un (2008) yaptığı çalışmada lise öğretmenlerindeki mesleki tükenmişlik ve bunun sosyal destekle ilişkisi incelenmiş ve tükenmişliğin ciddi düzeyde olduğu ve sosyal desteğin öğretmenin kişisel başarısını etkilediği ortaya çıkarılmıştır. Ayrıca, denetimin ve yönetsel desteğin tükenmişliği en fazla etkileyen etkenler olduğu saptanmıştır (Song, 2008).

Yeni öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri araştırıldığında ciddi derecede tükenmişlik yaşadıkları, dönem başı ve sonunda tükenmişliklerinin yüksek olduğu ve bu yüksekliğe üç değişkenin etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Bu üç değişken şöyle sıralanmaktadır: öğrencilerin takdir etmemesi ve profesyonel değeri anlamaması; toplumun takdir etmemesi ve profesyonel değeri anlamaması; ve işbirlikçi ve destekçi atmosferin olmaması (Gavish ve Friedman. 2008).

Meslek yaşamlarının başında olan öğretmenler dönem başlarında ve sonlarında örgüt durumu ile ilgili yeterli bilgiye sahip değildir ve iş çevrelerinden tam olarak memnun olamamaktadırlar. Çevrelerine uyum sağlamakta zorluklarla karşılaştıkları için yeterince iyi performans sergileyemeyebilirler ve yüksek düzeyde profesyonel ve örgütsel yetenek gösteremeyebilirler. Çevrenin onlara gösterdikleri destekten, öğrencilerin davranışlarından, yönetimden, örgüt kültüründen memnun olmayabilirler (Gavish ve Friedman, 2008).

Song (2008) tükenmişliği etkileyen değişkenlerle ilgilenmiş ve yaptığı araştırmada öğretmenlerin özellikle kişisel başarı hissini en fazla etkileyen değişkenin sosyal destek olduğunu, genel olarak tükenmişliği ise en çok denetim ve yönetsel desteğin etkilediğini ortaya çıkarmıştır.

Hintli öğretmenler ile Shukla ve Trivedi (2008) tarafından yürütülen araştırma, tükenmişliğin öğretmenin işten çekilmesi, yorgunluk, enerji eksikliği, psikosomatik rahatsızlıklar, ilaç kullanımı ve depresyon gibi belirtilerle özdeşleştiği ve öğretmenin ders içindeki performansını etkileyebileceği ile sonuçlanabileceği algılarını ortaya çıkarmıştır.

Çeşitli değişkenlerle öğretmen tükenmişliğini ilişkilendirmeye çalışan Zhou ve Wen (2007) ise, aşırı iş yükü, katı bir yönetim anlayışı, rol ve hedeflerin belirsizliği ve adil olmayan bir değerlendirmenin öğretmenleri en fazla tükenmişliğe sürükleyen faktörler olduğunu belirlemişlerdir.

Unterbrink ve diğerleri de (2007) tükenmişlik konusuyla ilgilenmişler ve çaba sarf edip ödül alamamanın tükenmişlik düzeyinde ciddi artışa yol açacağını iddia etmektedirler. Çaba ve ödül arasında bir denge olması, çaba kadar ödül verilmesi gerektiğini savunmaktadırlar.

Ramarajan ve Barsade (2006) ise araştırmaları sonucunda, tükenmişlik düzeyinde artışa örgütsel değişkenlerin neden olabileceğini ve özellikle yöneticilerin çalışanlara saygılı davranıp değer vermesinin tükenmişliği azaltacağını savunmaktadırlar.

Bir başka çalışmada tükenmişlik ve iş doyumu arasındaki ilişki incelenmiş ve özellikle iş doyumunun içsel ve dışsal boyutlarının tükenmişlikle ilişkisi ele alınmıştır. Sonuçta tükenmişlik azaldıkça iş doyumunun arttığı ve iş doyumunun içsel boyutlarının

tükenmişlikle daha güçlü bir ilişkisi olduğu ortaya çıkarılmıştır (Koustelios ve Tsigilis, 2005).

Talmor ve diğerlerinin (2005) İsrail’de yaptıkları bir çalışma öğretmenlerin tükenmişliklerinin bazı faktörlerle ilişkilerinin incelenmesi üzerinedir. Bu çalışmada amaç çevresel faktörleri tanımlayıp bu faktörlerle sınıflarında özel gereksinimleri olan öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaktır. Üst sınıflarda öğretmenlik yapan ve okulda yöneticilik görevinde bulunan öğretmenlerin “tükenmişlik” düzeyleri “duyarsızlaşmada artış” alt boyutu yüksek çıkmıştır. Örgütsel faktör, ve psikolojik ve sosyolojik boyutların tükenmişlikle negatif korelasyonu olduğu saptanmıştır. Öğretmen daha az sosyal destek alıyorsa daha fazla tükenmişlik yaşamaktadır.

Wissing ve diğerleri (2005) öğretmenlerin tükenmişlik sendromu ile onların psikolojik ve psikosomatik belirtiler arasındaki ilişkiyi ele almışlardır ve mesleki stresin psikolojik ve psikosomatik belirtilerle anlamlı ilişkilerinin olduğu belirlenmiştir. Stres altındaki öğretmenin öğrencilerine daha yıkıcı ve saldırgan davranabilme olasılıkları ortaya çıkmaktadır.

Koustelios ve Tsigilis (2005) tarafından yapılan tükenmişlik ve iş doyumu konulu araştırmada iş doyumunun en çok mesleğin kendisi, denetim ve çalışma koşullarından etkilendiği; tükenmişliğin duygusal tükenme ve başarı hissini azalmasıyla arttığı ve tükenmişliğin iş doyumunun içsel boyutuyla daha güçlü ilişkisi olduğu sonuçları belirlenmiştir.

Dorman (2003) okul ve sınıf çevresi ile öğretmen tükenmişliği arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu araştırmanın sonucunda, iş baskısı, çalışanın misyonu konusundaki uzlaşma, sınıf etkileşimi ve işbirliği gibi kavramların tükenmişlik üzerinde etkili olduğu ortaya çıkarılmıştır. Ayrıca tükenmişliğin üç alt boyutundan duygusal tükenmişliğin duyarsızlaşmayı ve bu durumun da kişisel başarıyı etkileyeceği de tespit edilmiştir.

Özyeterlilik ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırma sonuçlarına göre pek çok araştırmada da olduğu gibi tükenmişlik ve özyeterlilik arasında negatif bir korelasyon vardır (Friedman, 2003).

Evers ve Tomic (2003) tarafından yapılan “Öğrencilerin Öğretmenler arasındaki Tükenmişlik Olgusuna Dair Algıları” adlı araştırma öğrencilerin tükenmişlik ölçeğinin üç boyutuyla ilgili algılarını, sınıfta rahatsız edici öğrenci davranışlarına öğrencilerin bakışını ve öğretmenlerin bu davranışlarla başa çıkmadaki yeterliliklerini ortaya çıkarmayı hedeflemiştir. Bu araştırma sonucunda öğrencilerin öğretmenlerinin tükenmiş olup olmadığına dair algılarının negatif olduğu yani öğretmenlerinin tükenmiş olduklarını düşünmedikleri tespit edilmiştir. Aynı zamanda, öğrenci algılarına göre, öğrencilerin sınıftaki rahatsız edici davranışları öğretmen tükenmişliğinin her boyutuyla yakından ilişkilidir ve öğretmenler sınıfta bu tür olumsuz davranışlarla karşılaştıkları halde kişisel başarı düzeyleri yüksek, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeyleri düşük olduğu için rahatsız edici davranışlarla başa çıkmada yeterli oldukları algısı da saptanmıştır. Bir başka deyişle, bu çalışmaya göre, öğretmenlerdeki tükenmişlik öğrencilerin sınıf içi tavırlarını ve öğretmenlerin bu tavırlarla başa çıkabilme yeterliliklerini etkilemektedir.

Friedman (2002) okul müdürlerinin tükenmişlikleri ve işle ilgili stres kaynaklarını incelemişlerdir. Sonuçlara göre müdürlerin tükenmişliğini en fazla öğretmenler ve veliler etkilemektedir ve iş yükü etkisinin daha az olduğu göze çarpmaktadır. Yöneticilikleriyle ilgili sorunlar olduğunu hisseden müdürlerin tükenmişlik düzeyleri artmaktadır.

Brenninkmeijer ve diğerlerinin (2001) öğretmenlerle yaptığı çalışma tükenmişliği yüksek ve düşük öğretmenlerin “üstünlük” algısı ile ilgilidir. Sonuçlar tükenmişliğin artışıyla üstünlük hissinin azaldığını, ayrıca tükenmişlik artışının daha iyi hissetmeyi azalttığını ancak daha kötü hissetmeyi de azalttığını göstermektedir. Çalışmaya göre bu üstünlük hissi olumlu his ve düşüncelerde üstünlük değil, olumsuz olanlarda üstünlük algısıyla ilintilidir. Bu da öğretmenlerin savunma mekanizması geliştirerek bu olumsuz hissi ortadan kaldırmaya çalışmalarıyla sonuçlanabilecektir.

BÖLÜM III: YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni ve örneklemini ile araştırmada kullanılan veri toplama araçları, verilerin toplanmasında izlenen yol ve verilerin çözümlenmesinde uygulanan istatistiksel işlemler açıklanmıştır.

3.1 Araştırma Modeli

Bu çalışma genel tarama modelinde yapılan bir araştırmadır. Çok sayıda elemandan oluşan bir evrende evrenin tamamı veya evrenden alınan bir grup ya da örneklem üzerinde yapılan genel tarama modellerinde amaç evrene dair genel bir yargıya ulaşabilmektir (Karasar, 1998).

3.2 Evren-Örneklem

Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu İngilizce Hazırlık Programı'nda 75'i saat ücretli, 126'sı kadrolu olmak üzere toplam 203 öğretim elemanı görev yapmaktadır. Bu öğretim elemanlarından 153'üne bu çalışma kapsamında ulaşılmıştır. Ayrıca, 4135 öğrenciden 1815'inin Temel İngilizce ve Yazma Becerileri derslerindeki dönem içi puan ortalamaları da araştırmada kullanılmıştır.

Tablo 3.1'de örneklemin kişisel özelliklerine göre dağılımı verilmektedir.

Tablo 3.1 Örneklemin Kişisel Özelliklerine Göre Dağılımı

Değişkenler		N	%
Cinsiyet	Kadın	125	82,4
	Erkek	27	17,6
Çalışma şekli	Ücretli	50	32,7
	Kadrolu	103	67,3
Hizmet süresi (ücretli)	1 yıldan az	11	7,2
	1-5 yıl	83	54,2
	6-11 yıl	9	5,9
	12 yıl ve üzeri	2	1,3
	Hiç	41	26,8
	1 yıldan az	2	1,3
Hizmet süresi (kadrolu)	1-5 yıl	21	13,7
	6-11 yıl	35	22,9
	12 -20	35	22,9
	20 yıl ve üzeri	8	5,2
	Hiç	52	34
	Hiç	52	34
İdari görev	Evet	6	3,9
	Hayır	142	92,8
Medeni durum	Evli	60	39,2
	Bekar	85	55,6
Örgün ders saati	12-16 saat	24	15,7
	16-20 saat	94	61,4
	20 ve üzeri	27	17,6
	Hiç	7	4,6
Kurum desteği	Hiç	23	15
	Nadiren	41	26,8
	Ara sıra	54	35,3
	Sık sık	35	22,9
Beklentilerin karşılanması	Hiç	15	9,8
	Nadiren	56	36,6
	Ara sıra	45	29,4
	Sık sık	37	24,2

Tablo 3.1'e göre, örneklemin % 82.4'ünü kadın, % 17.6'sını ise erkek öğretim elemanları oluşturmaktadır. Bu öğretim elemanlarının % 32.7'si saat ücretli, % 67.3'ü ise kadrolu olarak çalışmaktadır. Örneklemin hizmet süresi incelendiğinde % 7.2'sinin bir yıldan daha az süredir, % 54.2'sinin 1 ila 5 yıldır, % 5.9'unun 6 ila 11 yıldır, 1.3'ünün 12 yıldan daha uzun süredir bu kurumda ücretli olarak çalıştığı ve % 26.8'inin

ise hiç saat ücretli olarak çalışmadan direkt kadrolu olarak işe başladığı göze çarpmaktadır. Öte yandan, örneklemdaki elemanların % 1.3'ünün bir yıldan daha az süredir, % 13.7'sinin 1 ila 5 yıldır, % 22.9'unun 6 ila 11 yıldır, % 22.9'unun 12 ila 20 yıldır ve % 5.2'sinin 20 yıldan daha uzun süredir bu kurumda kadrolu olarak çalıştığı ve % 34'ünün hiç kadrolu çalışmadığı yani hep saat ücretli olarak görev yaptığı dikkat çekmektedir. Çalışmaya katılanlarının % 3.9'unun idari görevde bulunduğu, % 92.8'inin ise böyle bir görevinin olmadığı görülmektedir. Medeni durum değişkenine bakıldığında, örneklemin % 39.2'sinin evli, % 55.6'sınınsa bekar olduğunu görmekteyiz. Katılımcıların kurumda verdikleri örgün ders yükü dağılımına göre, % 15.7'si 12 ila 16 saat, % 61.4'ü 16 ila 20 saat ve % 17.6'sı 20 saat ve üzeri ders vermektedir. Bu grupta % 4.6 öğretim elemanı ise hiç derse girmemektedir. Öğretim elemanlarının kurum desteğine dair algıları ile ilgili değişkenin yüzdelerinde % 15'inin hiç destek görmediğine, % 26.8'inin nadiren, % 35.3'ünün ara sıra ve % 22.9'unun sık sık kurumsal destek gördüğüne inandığı ortaya çıkmaktadır. Kurumun öğretim elemanlarının beklentilerini ne derecede karşıladıklarına dair algılarını incelediğimizde, katılımcıların %9.8'inin beklentilerinin hiç karşılanmadığını, % 36.6'sının nadiren, % 29.4'ünün ara sıra ve % 24.2'sininse sık sık karşılandığını düşündüklerini saptayabiliyoruz.

3.3 Veri Toplama Araçları

Araştırmada öğretim elemanlarının bazı kişisel özelliklerini saptayabilmek için araştırmacı tarafından hazırlanmış olan bir Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Ayrıca, öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyini belirlemek için Maslach Tükenmişlik Envanteri ve iş doyum düzeylerini tespit etmek için de İş Doyumu Ölçeği uygulanmıştır. Buna ek olarak tükenmişlik düzeyi yüksek 47 öğretim elemanı ve tükenmişlik düzeyi düşük 47 öğretim elemanı olmak üzere toplam 94 öğretim elemanının sınıflarındaki öğrencilerin Temel İngilizce (Core) ve Yazma Becerileri (Writing) başarı puanları çalışmada kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Bu form ile araştırmaya katılanların bazı kişisel bilgilerine ulaşılmaya çalışılmıştır. Katılımcıların cinsiyetleri, çalışma şekilleri (saat ücretli ya da kadrolu), çalışma süresi, idari görevlerinin olup olmadığı, medeni durumları, haftalık ders saatleri, kurumsal destek ve beklentilerine yanıt verilmesine dair algıları ve kurumda hangi dersleri öğrettikleri soruları sorularak yanıt aranmıştır. Bu iki değişkenle ilgili maddenin seçeneklerinde bulunan düzeylerin öğretim elemanlarının tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinde farklılık yaratıp yaratmadığı analiz edilmiştir. Seçeneklerde “hiç bir zaman, nadiren, ara sıra, sık sık” ve “her zaman” alternatifleri bulunmaktadır. Ancak bu beş alternatiften “her zaman” çok az öğretim elemanı tarafından işaretlendiği ve istatistiksel analizini yapmak anlamlı olmayacağı için “sık sık” alternatifiyle birleştirilmiş ve dört alternatif üzerinden değerlendirme yapılmıştır.

Maslach Tükenmişlik Envanteri: Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri Christina Maslach tarafından oluşturulan, 22 madde ve üç alt boyuttan oluşan Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE) Türkçe versiyonu kullanılarak ölçülmüştür. Bu envanter yedili likert tipinde (0, hiç bir zaman; 1, çok nadiren; 2, nadiren; 3, bazen; 4, genellikle; 5, çok sık; 6, her zaman) maddelendirilmiştir. Envanterin ‘duygusal tükenme’ alt boyutu 10, ‘duyarsızlaşma’ alt boyutu 4 ve ‘kişisel başarı hissi’ alt boyutu ise 8 maddeden oluşmaktadır. Her bir boyutun puanlaması ayrı ayrı yapılmıştır. Duygusal tükenmişlik alt boyutundan 27 ve üzeri puan alan öğretim elemanlarının duygusal tükenmişlik düzeyleri ‘yüksek’; 16- 26 arası ‘orta’ ve 0-16 arası puan alanların duygusal tükenmişlik düzeyleri ise ‘düşük’ olarak tanımlanmıştır. Duyarsızlaşma boyutunda yüksek duyarsızlaşma puanı 13 ve üzeri, orta düzey duyarsızlaşma puanı 6-12 ve düşük duyarsızlaşma puanı ise 0-6’dır. Kişisel başarı hissi alt boyutunda ise 0- 31 puan alan öğretim elemanı kişisel başarı hissi ‘yüksek’; 31-38 puan alanlar kişisel başarı hissi ‘orta’ ve 39 ve üzeri puan alanlar kişisel başarı hissi ‘düşük’ kategorisinde değerlendirilmiştir.

İş Doyumu Ölçeği: Öğretim elemanlarının iş doyumu düzeylerini saptamak amacıyla 13 maddeden oluşan ‘Gereksinim Karşılanma Yetersizliği Dereceleri (NDI)’ ölçeği olan ve iş doyum düzeyinin ölçülmesinde en yaygın olarak kullanılan ölçek uygulanmıştır. Bu

ölçek Porter tarafından geliştirilmiştir ve çalışanların iş doyumu ya da doyumsuzluğunu ölçmektedir. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisini temel almış olan bu ölçek çalışanın algıladığı mevcut koşullarla ideal olarak kabul ettiği koşullar arasında ilişki kurmaktadır. Ölçekteki onüç madde güvenlik, sosyal, saygı ve kendini gerçekleştirme gereksinim alanlarını içermektedir (Akyüz, 2000). Maddeler yanıtlanırken 1 en az ve 7 en çok olmak üzere yedi seçenek düşünülmüştür. Kesme puanı olarak puan ortalaması ile saptanan 41 puan kullanılmış, bu ölçekten 41 ve üzeri puan alanlar 'iş doyumu algısı yüksek' olarak değerlendirilmiştir.

Öğrenci Başarı Puanları: Öğretim elemanlarının tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin yüksek ya da düşük olmasının Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu İngilizce Hazırlık Programı öğrencilerinin Temel İngilizce (Core) ve Yazma Becerileri (Writing) derslerindeki dönem içi başarı puanlarında fark yaratıp yaratmayacağını ortaya çıkarmak amacıyla 47'si tükenmiş, 47'si tükenmemiş olmak üzere toplam 94 öğretim elemanının Temel İngilizce ve Yazma Becerileri sınıflarındaki öğrencilerin dönem içi başarı puanları çalışmada kullanılmıştır. Temel İngilizce dersinde dört ara sınav ortalamaları 85 üzerinden, Yazma Becerileri dersinde ise sınıf içinde portfolyo şeklinde toplanıp 55 üzerinden puanlanan iki dosya puanı ortalaması değerlendirilmiştir. Öğrencilerin başarı ortalamaları arasında fark olup olmadığını ve etkilerini saptamak amacıyla Temel İngilizce dersinin seçilmesinin nedeni bu dersin en fazla ders saatine sahip olması ve okuldaki temel ders olmasıdır. Yazma Becerileri dersi ise ayrıca sınavının yapılmaması, tüm değerlendirmenin sadece sınıf içindeki süreç ve ürün üzerinden o sınıfın öğretmen tarafından yapılması nedeniyle seçilmiştir. Öğrenciler en fazla ders saatini Temel İngilizce dersi öğretmenleriyle geçirdikleri ve Yazma Becerisi dersinde kendi öğretmenlerinin yönlendirmesi, öğretimi ve stili sonucunda onun kılavuzluğunda dosya oluşturup not aldıkları için bu iki dersi öğreten öğretim elemanının tükenmişlik durumu ve iş doyumu düzeyinin derslerin başarısında etkili olabileceği düşünülmüştür.

3.3.1 Verilerin Toplanması ve İstatiksel İşlemler

Maslach Tükenmişlik Envanteri ve İş Doyumu Ölçeğinin geçerlilik çalışmaları yapılmış olduğu için yinelenmemiş fakat her iki ölçeğin de güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Ölçeklerin betimsel özellikleri Tablo 3.2’de ve güvenilirlik sonuçları ise Tablo 3.3’te sunulmaktadır.

Tablo 3.2 Ölçeklerin Betimsel Özellikleri

Ölçekler	N	$\bar{X}$	Ss
Duygusal tükenmişlik	153	29,3	14,1
Duyarsızlaşma	153	12	9,1
Kişisel başarı	153	35,5	5,5
İş doyumu	153	41,6	23,1

Tablo 3.2’de ölçeklerin özelliklerini incelediğimizde 153 öğretim elemanına uygulandıkları, tükenmişlik envanterinin alt boyutlarının ve iş doyumu ölçeğinin puan ortalamaları ve standart sapmaları göze çarpmaktadır. Ortalama puanlar ve tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin yüksek veya düşük olduğua dair kesme puanları göz önünde bulundurulduğunda, Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu öğretim elemanlarının duygusal tükenmişlik düzeylerinin yüksek, duyarsızlaşma ve kişisel başarı puanlarının orta ve iş doyumlarının ise yüksek düzeyde olduğu dikkati çekmektedir.

Tablo 3.3 Güvenirlik Sonuçları

	Madde sayısı	Cronbach Alpha Katsayısı
Duygusal tükenme	9	0,95
Duyarsızlaşma	5	0,94
Kişisel başarı	7	0,71
İş doyumu	13	0,97

Tablo 3.3’te sunulan güvenilirlik sonuçlarına göre, tükenmişlik envanterinin üç alt boyutu ve iş doyumu ölçeğini güvenilirlikleri Cronbach Alpha Katsayısına göre hesaplanmış ve 9 maddeden oluşan duygusal tükenmişlik güvenilirliği 0,95,

duyarsızlaşmanın 0,94, kişisel başarının 0,71 ve iş doyumunun 0,97 olarak bulunmuştur.

3.3.1.2 Verilerin Çözümlemesinde kullanılan İstatistik Teknikler

Bu çalışma için kullanılan ölçeklerle elde edilen verilerin analizinde yararlanılan istatistiksel çözümleme teknikleri bu bölümde anlatılmaktadır.

Ölçekler aracılığıyla toplanan veriler bilgisayarda SPSS 13.0 programı kullanılarak çözümlenmiştir. Problem cümlesi ve alt problemler göz önünde bulundurularak dağılımları belirlemek amacıyla yüzde, frekans, aritmetik ortalama ve standart sapma belirlenmiştir. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin alt boyutlarının toplam puanları ve İş Doyumu ölçeğinin toplam puanı hesaplanmıştır. Tükenmişlik envanterinin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi puanları ile iş doyum puanları arasındaki ilişkinin belirlenmesi için korelasyon kullanılmıştır. Ayrıca, öğretim elemanlarının tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin yüksek ya da düşük olmasının saat ücretli ya da kadrolu çalışmaları, örgün ders yüklerinin normal ya da fazla olması arasında fark olup olmadığının anlaşılması için ve öğretim elemanlarının kurumsal beklentilerinin karşılanma düzeylerinin ve kurumsal destek algılarının içindeki gruplara göre tükenmişlik ve iş doyum açısından farklılık gösterip göstermediğinin saptanması için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır.

Bu analizlerin yanı sıra, tükenmişlik düzeyleri yüksek olan öğretim elemanlarının sınıflarındaki öğrencilerin Temel İngilizce ve Yazma Becerileri derslerindeki dönem içi başarı notları ile tükenmişlik düzeyleri düşük olan öğretim elemanlarının sınıflarındaki öğrencilerin bu iki derste ki dönem içi başarı puanları arasında fark olup olmadığını ortaya çıkarmak amacıyla bağımsız değişkenler için t testi analizi uygulanmıştır. Aynı öğretim elemanı grubunun öğrencilerinin yine aynı derslerdeki başarı puanları arasında iş doyum düzeyinin yüksek ya da düşük olup olmamasına göre farkı hesaplamak için de bağımsız değişkenler için t testi analizi yapılmıştır. Başarı puanlarının fark yaratıp yaratmaması konusu öğretim elemanlarının

saat ücretli ya da kadrolu olmasına ve ders yüklerinin normal ya da fazla olmasına göre de incelenmiş ve bunun için de bağımsız değişkenler için t testi analizi yapılmıştır.

Bu çalışmada yapılan bir başka analiz Aşamalı Doğrusal Modellemedir (ADM; Hierarchical Linear Modeling, HLM). Çalışmada, bu analiz için HLM'nin 6.04 versiyonu (Raudenbush ve diğerleri, 2007) kullanılmıştır.

ADM eğitimle ilgili verinin hiyerarşik ya da aşamalı yapısını göz önünde bulundurmak için tasarlanmış olan bir çeşit regresyon analizidir (Raudenbush ve Bryk, 1986). Eğitime dair çoğu değişkenin iç içe geçmiş olması ve dolayısıyla değişkenlerin farklı düzeylerde olması ADM uygulamasına gereksinim doğurmaktadır (Arnold, 1992). Öğrencinin, sınıfın, okulun ya da öğretimde uygulanan tekniğin farklı düzeylerde olması durumunda ADM gibi çok düzeyli bir modelin uygulanması uygundur. ADM uygulanmasının avantajı araştırmacıya okul, cinsiyet, sınıfta uygulanan yöntemler ya da herhangi başka değişkenlerin öğrencinin başarısına olan etkisini açık olarak ortaya çıkarma olasılığı sağlamasıdır. Bu şekildeki iç içe geçmiş verilerde klasik doğrusal analiz uygulanması gözlemlerin bağımsızlığını bozacaktır (Raudenbush ve Bryk, 1986). Kısacası, ADM bir araştırmacıya çoklu düzeyde çalışma olanağı sunar. Bireylerin ve bireylerin içinde bulunduğu durum değişkeni aynı anda test edilmelidir. Dolayısıyla, eğer öğrenci başarısını etkileyen etmenler test edilecekse hem bireysel hem de sınıf ya da okul değişkenlerinin etkisi dikkate alınmalıdır. Ayrıca, ADM sonuç değişkeni sürekli olan durumlar için geliştirilip kullanılan bir analiz modelidir (Acar, 2008).

Bu çalışmada farklı sınıflardaki öğrencilerin iki dersteki başarı ortalamalarının birbirlerinden farklı olmasındaki etkinin ne olduğu saptanmaya çalışılmıştır. Yapılan bağımsız gruplar için t testi analizinin sonucunda tükenmiş ve tükenmemiş ve iş doyumu düşük ve yüksek öğretim elemanlarının öğrencilerinin başarı puanları arasında anlamlı fark çıkması sonucunda ADM ile bu durumun daha da netleştirilmesi hedeflenmiştir. Willms'e göre (1999), aynı sınıfta bulunan, aynı öğretmenler ve aynı öğretim stilleriyle öğrenim gören öğrencilerin bu ortak paylaşımları onların birbirlerine diğer sınıflara kıyasla daha fazla benzemeleriyle sonuçlanır. Bu, aynı sınıftaki öğrencilerin başarı puanlarının birbirlerinininkiyle ilişkili olması anlamına gelmektedir. Bu ilişki ve iç içe geçmişlik dikkate alınmazsa, istatistiksel analizlerdeki düzeylerin

standart hatalarının tahmin edilebilmesi mümkün olmayabilir (Willms, 1999). Bu nedenle, bu çalışmada ADM uygulanmıştır.

ADM ile eldeki veriye göre farklı modellemeler yapılabilir. Ancak bu çalışmada iki düzeyde yapılmış olan şekli kullanılmıştır. Birinci düzeyde sistem içinde okul, sınıf ya da başka bir ünite için ayrı ayrı analizler uygulanır ve bu öğrenci düzeyidir. Bu çalışmada, ilk düzey incelenen herhangi bir sınıftaki öğrencinin Temel İngilizce ve Yazma Becerileri derslerindeki başarı puanını, yani o sınıfın o öğrencisinin sonuç değişkenini, her bir sınıf için sonuç değişkeni ortalamasını ve ortalaması sıfır, varyansı σ^2 olan, normal dağılıma yaklaşan düzey 1 hatasını içermektedir (Acar, 2008: 11). Düzey 2’de ise bir sınıfın tahmin edilen ortalama Temel İngilizce ya da Yazma Becerileri dersi başarı puanı, düzey 2 değişkenlerinin kestirilen katsayıları ve öğretim elemanlarının tükenmişlik ve iş doyumu puanları ve düzey 2’deki hata incelenmektedir. Her iki düzeydeki formüller ve açıklamaları aşağıda verilmektedir:

Düzey 1

$$Y_{ij} = \beta_{0j} + r_i$$

Düzey 2

$$\beta_{0j} = \gamma_{00} + \gamma_{01} (\text{öğretmen iş doyumu}) + \gamma_{02} (\text{öğretmen tükenmişliği}) + u_{0j}$$

i, i. öğrenciyi;

j j. sınıfı;

Y_{ij} , j. sınıftaki i. öğrencinin başarı puanını;

β_{0j} , j. sınıfın tahmin edilen ortalama Temel İngilizce ya da Yazma becerileri başarı puanını;

r_{ij} , j. sınıftaki hatayı;

γ_{00} , düzey 2’deki sınıfların ortalama Temel İngilizce ya da Yazma becerileri başarı puanını;

γ_{01} , düzey 2 değişkenlerinin kestirilen katsayılarını;

u_{0j} , düzey 2’deki hatayı göstermektedir (Raudenbush and Bryk, 2007).

BÖLÜM IV: BULGULAR

Bu bölümde araştırma sürecinde ulaşılan bulgulara yer verilmektedir.

4.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt probleminde Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu'nda çalışmakta olan öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasında ilişki olup olmadığı sorulmaktadır.

4.1.1 Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik ve İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Öğretim elemanlarının tükenmişlik ölçeğinin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi ile iş doyumunu değişkeninin anlamlı düzeyde ilişkili olup olmadığı aşağıda, Tablo 4.1'de gösterilmektedir.

Tablo 4.1 Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik ve İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Gösterildiği Korelasyon Analizi

		Duygusal tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel başarı
İş doyumunu	R	-0,88	-0,82	-0,10
	P	0,00**	0,00**	0,21

**p<0,001

İş doyumunu ve tükenmişliğin üç alt boyutu arasındaki korelasyon incelendiğinde, iş doyumunu ve duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında 0,001 düzeyinde anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu fakat kişisel başarı ile anlamlı ilişki olmadığı dikkat çekmektedir.

4.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu'nda çalışmakta olan öğretim elemanlarının

- a) duygusal tükenmişlik puan ortalamalarının
- b) duyarsızlaşma puan ortalamalarının
- c) kişisel başarı puan ortalamalarının ve
- d) iş doyumu puan ortalamalarının

onların bulundukları kurumsal beklenti karşılanma düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte olup olmadığı araştırmanın ikinci alt problemi olarak ele alınmıştır.

4.2.1 Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Alt Boyut ve İş Doyumu Puanlarının Bulundukları Kurumsal Beklenti Karşılanma Düzeylerine Göre Farklılığının İncelenmesi

Öğretim elemanlarının kurumdan beklentilerinin karşılanma düzeyinin onların duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma, kişisel başarı hissi ve iş doyumu puanlarına göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile saptanmıştır ve ilgili sonuçlar Tablo 4.2'de görülmektedir.

Tablo 4.2 Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Alt Boyut ve İş Doyumu Puanlarının Bulundukları Kurumsal Beklenti Karşılama Düzeylerine Göre Farklılığının İncelendiği Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu

Değişkenler	Düzeyler	N	$\bar{X}$	Ss	F	P	Anlamlı Fark
<i>Duygusal Tükenmişlik</i>	Hiç bir zaman	11	35.5	13.9	17.77	0,00**	Sık sık**
	Nadiren	28	40	9.3			Sık sık**
	Ara sıra	31	31.6	13.9			Sık sık**
	Sık sık	24	17.2	10.9			Hiçbir zaman** Nadiren** Ara sıra**
<i>Duyarsızlaşma</i>	Hiçbir zaman	11	15.6	10	9.62	0,00**	Sık sık**
	Nadiren	28	18.5	7.6			Sık sık**
	Ara sıra	31	13.4	10.1			Sık sık**
	Sık sık	24	5.8	7.3			Hiçbir zaman** Nadiren** Ara sıra**
<i>Kişisel Başarı Hissi</i>	Hiçbir zaman	11	37.5	4.3	0.86	0,46	
	Nadiren	28	37.1	4			
	Ara sıra	31	36.9	4.1			
	Sık sık	24	34.1	5.7			
<i>İş Doyumu</i>	Hiçbir zaman	11	31.8	19.9	21.68	0,00**	Sık sık**
	Nadiren	28	24.9	15.9			Sık sık**
	Ara sıra	31	41.1	23.5			Sık sık**
	Sık sık	24	62.5	19.5			Hiçbir zaman** Nadiren** Ara sıra**

**P<0,001

Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu’nda çalışmakta olan öğretim elemanlarının duygusal tükenmişlik puan ortalamalarının onların bulundukları kurumsal beklenti karşılama düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda elde edilen F değeri ($F_{3;149} = 17,77$, $p = 0,00$) istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir.

Bulunan F değerinin anlamlı olması kategoriler arasında en az bir tanesinin farklı olduğu anlamına gelmektedir. Bu farklılığın hangi kategoriden kaynaklandığının belirlenmesi için Scheffé testi yapılmıştır.

Kurumun öğretim elemanlarının beklentilerine yanıt verip vermediğine dair algılarının dört kategoride incelendiği maddede, farkın hangi kategoride olduğunu anlamak için yapılan Scheffé testi sonuçlarına göre farkın bu soruya ‘sık sık’ olarak yanıt verenlerle ‘arasıra, nadiren, hiçbir zaman’ olarak yanıt verenler arasında olduğu saptanmıştır. Başka bir deyişle, yanıtı ‘sık sık’ olan öğretim elemanlarının duygusal tükenme puanları diğer seçenekleri işaretleyenlere göre anlamlı olarak düşüktür,

dolayısıyla diğer üç seçeneği işaretleyenlerin tükenmişlik düzeyleri duygusal tükenme açısından daha yüksektir.

Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu'nda çalışmakta olan öğretim elemanlarının duyarsızlık puan ortalamalarının onların bulundukları kurumsal beklenti karşılanma düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda elde edilen F değerinin ($F_{3,149} = 9,62, p = 0,00$) istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Farkın hangi kategoriden kaynaklandığını anlamak için yapılan Scheffé testi, kurumun beklentilerine 'sık sık' yanıt verdiğini belirten öğretim elemanlarının duyarsızlaşma düzeylerinin 'hiçbir zaman, nadiren' ve 'ara sıra' hissettiğini ifade edenlere göre daha düşük olduğunu göstermektedir.

Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu'nda çalışmakta olan öğretim elemanlarının kişisel başarı hissi puan ortalamalarının onların bulundukları kurumsal beklenti karşılanma düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda elde edilen F değerinin ($F_{3,149} = 0,86$) anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır.

Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu'nda çalışmakta olan öğretim elemanlarının duyarsızlık puan ortalamalarının onların bulundukları kurumsal beklenti algı gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda elde edilen F değerinin ($F_{3,149} = 20,68, p = 0,00$) istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir.

Farkın hangi kategoriden kaynaklandığını anlamak için yapılan Scheffé testi, kurumun beklentilerine 'sık sık' yanıt verdiğini belirten öğretim elemanlarının iş doyumunu düzeylerinin 'hiçbir zaman, nadiren' ve 'ara sıra' hissettiğini ifade edenlere göre daha yüksek olduğunu göstermektedir.

4.3 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu'nda çalışmakta olan öğretim elemanlarının

- a) duygusal tükenmişlik puan ortalamalarının
- b) duyarsızlaşma puan ortalamalarının
- c) kişisel başarı puan ortalamalarının ve
- d) iş doyumu puan ortalamalarının

onların bulundukları kurumsal destek algı gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte olup olmadığı araştırmanın ikinci alt problemi olarak ele alınmıştır.

4.3.1 Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Alt Boyut ve İş Doyumu Puanlarının Bulundukları Kurumsal Destek Algı Gruplarına Göre Farklılığının İncelenmesi

Tükenmişlik envanterinin alt boyutları olan duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi ile iş doyumu puanlarının kurumsal desteği algılamayı değiştirip değiştirmediğine yönelik sonuçlar tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenerek ortaya çıkarılmış ve bu sonuçlar Tablo 4.3'te sunulmaktadır.

Tablo 4.3 Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Alt Boyut ve İş Doyumu Puanlarının Bulundukları Kurumsal Destek Algı Gruplarına Göre Farklılığının İncelendiği Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu

Değişkenler	Düzeyler	N	$\bar{X}$	Ss	F	P	Anlamlı Fark
<i>Duygusal Tükenmişlik</i>	Hiç bir zaman	15	37.5	13.5	14.66	0,00**	Sık sık**
	Nadiren	23	36.5	12.4			Sık sık**
	Ara sıra	37	32.5	13.6			Sık sık**
	Sık sık	19	15.6	8.6			Hiçbir zaman** Nadiren** Ara sıra**
<i>Duyarsızlaşma</i>	Hiçbir zaman	15	17.7	9	7.39	0,00**	Sık sık**
	Nadiren	23	16.8	8.3			Sık sık**
	Ara sıra	37	13.7	10.2			Sık sık**
	Sık sık	19	4.5	5.7			Hiçbir zaman** Nadiren** Ara sıra**
<i>Kişisel Başarı Hissi</i>	Hiçbir zaman	15	38.1	3.8	0.89	0,47	
	Nadiren	23	36.5	3.6			
	Ara sıra	37	36.4	4.8			
	Sık sık	19	34.7	5.6			
<i>İş Doyumu</i>	Hiçbir zaman	15	28	18.1	21.54	0,00**	Sık sık**
	Nadiren	23	30.4	18.8			Sık sık**
	Ara sıra	37	38.6	23.7			Sık sık**
	Sık sık	19	67.1	15.9			Hiçbir zaman** Nadiren** Ara sıra**

**P<0,001

Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu’nda çalışmakta olan öğretim elemanlarının duygusal tükenmişlik puan ortalamalarının onların bulundukları kurumsal destek algı gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda elde edilen F değerinin ($F_{4;148} = 14,66$, $p = 0,00$) istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir.

F değerinin anlamlılığının hangi kategoriden kaynaklandığı, yapılan Scheffé testi ile tespit edilmiştir. Bu testin sonuçları kurumsal desteği ‘sık sık’ hissettiklerini dile getiren öğretim elemanlarının duygusal tükenme düzeylerinin desteği ‘hiçbir zaman, nadiren’ ve ‘ara sıra’ hissedenlere göre daha düşük olduğu yönündedir.

Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu’nda çalışmakta olan öğretim elemanlarının duyarsızlık puan ortalamalarının onların bulundukları kurumsal destek algı gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için

yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda elde edilen F değerinin 0,001 ($F_{4;148}=7,39, p=0,00$) düzeyinde anlamlı olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Kurumsal desteğe dair algının test edildiği sorudaki dört seçenekten hangisinin fark yarattığı Scheffé testiyle anlaşılmaya çalışılmış ve desteği ‘sık sık’ hissettiklerini ifade eden öğretim elemanlarının duyarsızlaşma düzeyleri diğer seçenekleri işaretleyenlere oranla daha düşük olarak saptanmıştır.

Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu’nda çalışmakta olan öğretim elemanlarının kişisel başarı hissi puan ortalamalarının onların bulundukları kurumsal destek algı gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda elde edilen F değerinin ($F_{4;148}=0,89$) istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır.

Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu’nda çalışmakta olan öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalamalarının onların bulundukları kurumsal destek algı gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda elde edilen F değerinin ($F_{4;148}=21,54, p=0,00$) istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Farkın hangi kategoriden kaynaklandığını anlamak için yapılan Scheffé testi, kurumun desteğini ‘sık sık’ duyumsadığını belirten öğretim elemanlarının iş doyumu düzeylerinin ‘hiçbir zaman, nadiren’ ve ‘ara sıra’ hissettiğini ifade edenlere göre daha yüksek olduğunu göstermektedir.

4.4 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu öğrencilerinin Temel İngilizce (Core) dersindeki dönem içi başarı puan ortalamaları derslerine giren öğretim elemanlarının tükenmiş olup olmadıklarına göre istatistikî olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği dördüncü alt problem olarak incelenmiştir.

4.4.1 Öğrencilerin Temel İngilizce (Core) Dersindeki Dönemiçi Başarı Puan Ortalamalarının Derslerine Giren Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeylerine Göre Farklılığının İncelenmesi

Tablo 4.4'te, öğretim elemanlarının tükenmiş ya da tükenmemiş olmalarının öğrencilerinin Temel İngilizce dersindeki başarılarında farklılık yaratıp yaratmadığına dair sonuçlar sergilenmektedir. Bu sonuçların elde edilmesinde bağımsız değişkenler için t testi analizi kullanılmıştır.

Tablo 4.4 Öğrencilerin Temel İngilizce (Core) Dersi Başarı Puanlarının Derslerine Giren Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeylerine Göre Farklılığını Gösteren t Testi Sonuçları Tablosu

Ders	Tükenme	N	$\bar{X}$	Ss	t	Sd	p
Core	Tükenmiş	919	48,3	12,75	-6,67	1813	0,00**
	Tükenmemiş	896	52,68	15,13			

**P<0,001

Tablo 4.4, 919 tükenmiş ve 896 tükenmemiş öğretim elemanının öğrencilerinin Temel İngilizce dersi başarı puanları arasındaki farkın bulunmasında kullanılan bağımsız gruplar için t testi sonucunda t değeri -6,67 olarak hesaplanmıştır. Bu t değeri 1813 serbestlik derecesinde ve 0,001 düzeyinde anlamlıdır. Başka bir ifade ile tükenmiş ve tükenmemiş öğretim elemanlarının öğrencilerinin Temel İngilizce dersi başarı puan ortalamaları arasındaki fark tükenmemiş öğretim elemanlarının öğrencileri lehine anlamlı bulunmuştur. Tükenmemiş öğretim elemanlarının öğrencilerinin Temel İngilizce dersi başarı puan ortalamaları tükenmiş öğretim elemanlarının öğrencilerinininkinden anlamlı düzeyde yüksektir.

4.5 Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Beşinci alt problemde Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu öğrencilerinin Yazma Becerileri (Writing) dersindeki dönem içi başarı puan ortalamaları derslerine giren öğretim elemanlarının tükenmiş olup olmadıklarına göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

4.5.1 Öğrencilerin Yazma Becerileri (Writing) Dersindeki Dönemiçi Başarı Puan Ortalamalarının Derslerine Giren Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeylerine Göre Farklılığının İncelenmesi

Bağımsız değişkenler için t testi analizi ile tükenmiş ve tükenmemiş öğretim elemanlarının öğrencilerinin Yazma Becerileri dersindeki puanlarının birbirlerinden farklı olup olmadığı tespit edilmiştir ve bu sonuçlar Tablo 4.5'te gösterilmektedir.

Tablo 4.5 Öğrencilerin Yazma Becerileri (Writing) Dersi Başarı Puanlarının Derslerine Giren Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeylerine Göre Farklılığını Gösteren t Testi Sonuçları Tablosu

Ders	Tükenme	N	$\bar{X}$	Ss	t	Sd	P
Writing	Tükenmiş	919	21,7	11,88	-24,58	1813	0,00**
	Tükenmemiş	896	35,88	12,7			

**P<0,001

Tükenmiş ve tükenmemiş öğretim elemanlarının öğrencilerinin Yazma Becerileri dersi başarı puanları arasındaki farkın bulunmasında kullanılan bağımsız gruplar için t testi sonucunda t değeri -24,58 olarak hesaplanmıştır. Bu t değeri 1813 serbestlik derecesinde ve 0,001 düzeyinde anlamlıdır. Başka bir ifade ile tükenmiş ve tükenmemiş öğretim elemanlarının öğrencilerinin Yazma Becerileri dersi başarı puan ortalamaları arasındaki fark tükenmemiş öğretim elemanlarının öğrencileri lehine anlamlı bulunmuştur. Tükenmemiş öğretim elemanlarının öğrencilerinin Yazma Becerileri dersi başarı puan ortalamaları tükenmiş öğretim elemanlarının öğrencilerinininkinden anlamlı düzeyde yüksektir.

4.6 Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular

Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu öğrencilerinin Temel İngilizce (Core) dersindeki dönem içi başarı puan ortalamaları derslerine giren öğretim elemanlarının iş doyumu düzeylerinin yüksek ya da düşük olmasına göre istatistikî olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği altıncı alt problem olarak incelenmiştir.

4.6.1 Öğrencilerin Temel İngilizce (Core) Dersindeki Dönemiçi Başarı Puan Ortalamalarının Derslerine Giren Öğretim Elemanlarının İş Doyum Düzeylerine Göre Farklılığının İncelenmesi

Tablo 4.6 öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin öğrencilerin Temel İngilizce dersine ilişkin puanlarında anlamlı fark gösterip göstermediğini sunmaktadır. İş doyum puanının bu dersteki başarıda fark yaratıp yaratmadığını belirlemek için bağımsız değişkenler için t testi analizi kullanılmıştır.

Tablo 4.6 Öğrencilerin Temel İngilizce (Core) Dersi Başarı Puanlarının Derslerine Giren Öğretim Elemanlarının İş Doyumu Düzeylerine Göre Farklılığını Gösteren t Testi Sonuçları Tablosu

Dersler	İş doyum düzeyi	N	$\bar{X}$	Ss	t	Sd	P
Core	Düşük	900	48,39	12,85	-6,26	1813	0,00**
	Yüksek	915	52,5	15,04			

**p<0,001

İş doyum düzeyi yüksek ve düşük öğretim elemanlarının öğrencilerinin Temel İngilizce dersi başarı puanları arasındaki farkın bulunmasında kullanılan bağımsız gruplar için t testi sonucunda t değeri -6,26 olarak hesaplanmıştır. Bu t değeri 1813 serbestlik derecesinde ve 0,001 düzeyinde anlamlıdır. Başka bir ifade ile iş doyum yüksek ve düşük öğretim elemanlarının öğrencilerinin Temel İngilizce dersi başarı puan ortalamaları arasındaki fark iş doyum yüksek öğretim elemanlarının öğrencileri lehine anlamlı bulunmuştur. İş doyum yüksek öğretim elemanlarının öğrencilerinin Temel İngilizce dersi başarı puan ortalamaları iş doyum düşük öğretim elemanlarının öğrencilerinininkinden anlamlı düzeyde yüksektir.

4.7 Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu öğrencilerinin Yazma Becerileri

(Writing) dersindeki dönem içi başarı puan ortalamaları derslerine giren öğretim elemanlarının iş doyumu düzeylerinin yüksek ya da düşük olmasına göre istatistikî olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği altıncı alt problem olarak incelenmiştir.

4.7.1 Öğrencilerin Yazma Becerileri (Writing) Dersindeki Dönemiçi Başarı Puan Ortalamalarının Derslerine Giren Öğretim Elemanlarının İş Doyumu Düzeylerine Göre Farklılığının İncelenmesi

Öğretim elemanlarının iş doyumu puanlarının öğrencilerin Yazma Becerileri dersindeki puanları arasında fark yaratıp yaratmadığına ilişkin sonuçlara ulaşmak için bağımsız değişkenler için t testi analizi kullanılmıştır ve sonuçlar Tablo 4.7’de gösterilmektedir.

Tablo 4.7 Öğrencilerin Yazma Becerileri (Writing) Dersi Başarı Puanlarının Derslerine Giren Öğretim Elemanlarının İş Doyumu Düzeylerine Göre Farklılığını Gösteren t Testi Sonuçları Tablosu

Dersler	İş doyumu düzeyi	N	$\bar{X}$	Ss	t	Sd	P
Writing	Düşük	900	21,7	11,86	-23,87	1813	0,00**
	Yüksek	915	35,57	12,87			

** p<0,001

İş doyumu düzeyi yüksek ve düşük öğretim elemanlarının öğrencilerinin Yazma Becerileri dersi başarı puanları arasındaki farkın bulunmasında kullanılan bağımsız gruplar için t testi sonucunda t değeri -23,87 olarak hesaplanmıştır. Bu t değeri 1813 serbestlik derecesinde ve 0,001 düzeyinde anlamlıdır. Başka bir ifade ile iş doyumu yüksek ve düşük öğretim elemanlarının öğrencilerinin Yazma Becerileri dersi başarı puan ortalamaları arasındaki fark iş doyumu yüksek öğretim elemanlarının öğrencileri lehine anlamlı bulunmuştur. İş doyumu yüksek öğretim elemanlarının öğrencilerinin Yazma Becerileri dersi başarı puan ortalamaları iş doyumu düşük öğretim elemanlarının öğrencilerinininkinden anlamlı düzeyde yüksektir.

4.8 Sekizinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu öğrencilerinin Temel İngilizce (Core) dersindeki dönem içi başarı puan ortalamaları derslerine giren öğretim elemanlarının ders yüklerinin normal ya da fazla olmasına göre istatistikî olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yedinci alt problem olarak incelenmiştir.

4.8.1 Öğrencilerin Temel İngilizce (Core) Dersindeki Dönemiçi Başarı Puan Ortalamalarının Derslerine Giren Öğretim Elemanlarının Ders Yüklerine Göre Farklılığının İncelenmesi

Tablo 4.8 öğretim elemanlarının ders yüklerinin Temel İngilizce dersindeki öğrenci başarısında farklılık oluşturup oluşturmadığını sunmaktadır. Bu sonuçlar bağımsız değişkenler için t testi analizi ile elde edilmiştir.

Tablo 4.8 Öğrencilerin Temel İngilizce (Core) Dersi Başarı Puanlarının Derslerine Giren Öğretim Elemanlarının Ders Yüklerine Göre Farklılığını Gösteren t Testi Sonuçları Tablosu

Dersler	Ders yükü	N	$\bar{X}$	Ss	t	Sd	p
Core	Normal	1072	50,98	14,38	1,89	1813	0,058
	Fazla	743	49,7039	13,77			

Ders yükü normal ve fazla olan öğretim elemanlarının öğrencilerinin Temel İngilizce dersi başarı puanları arasındaki farkın bulunmasında kullanılan bağımsız gruplar için t testi sonucunda t değeri 1,89 olarak hesaplanmıştır. Bu t değeri 1813 serbestlik derecesindedir ve anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir.

4.9 Dokuzuncu Alt Probleme İlişkin Bulgular

Dokuzuncu alt problem olarak Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu öğrencilerinin Yazma Becerileri (Writing) dersindeki dönem içi başarı puan ortalamaları derslerine giren öğretim elemanlarının ders yüklerinin normal ya da fazla

olmasına göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği dokuzuncu alt problem olarak incelenmiştir.

4.9.1 Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu Öğrencilerinin Yazma Becerileri (Writing) Dersindeki Dönemiçi Başarı Puan Ortalamalarının Derslerine Giren Öğretim Elemanlarının Ders Yüklerine Göre Farklılığının İncelenmesi

Bu alt problemin çözümü için bağımsız değişkenler için t testi analizi uygulanmıştır ve Tablo 4.9 öğrencilerin Yazma Becerileri dersindeki başarılarının öğretim elemanlarının ders yüküne göre değişip değişmediğine yönelik sonuçları sergilemektedir.

Tablo 4.9 Öğrencilerin Yazma Becerileri (Writing) Dersi Başarı Puanlarının Derslerine Giren Öğretim Elemanlarının Ders Yüklerine Göre Farklılığını Gösteren t Testi Sonuçları Tablosu

Dersler	Ders Yüğü	N	$\bar{X}$	Ss	t	Sd	p
Writing	Normal	1072	31,2	14,05	9,22	1813	0,00**
	Fazla	743	25,1	13,6			

**p<0,001

Ders yükü normal ve fazla olan öğretim elemanlarının öğrencilerinin Yazma Becerileri dersi başarı puanları arasındaki farkın bulunmasında kullanılan bağımsız gruplar için t testi sonucunda t değeri 9,22 olarak hesaplanmıştır. Bu t değeri 1813 serbestlik derecesinde ve 0,001 düzeyinde anlamlıdır. Başka bir ifade ile ders yükü normal ve fazla olan öğretim elemanlarının öğrencilerinin Yazma Becerileri dersi başarı puan ortalamaları arasındaki fark ders yükü normal olan öğretim elemanlarının öğrencileri lehine anlamlı bulunmuştur. Ders yükü normal olan öğretim elemanlarının öğrencilerinin Yazma Becerileri dersi başarı puan ortalamaları ders yükü fazla olan öğretim elemanlarının öğrencilerinkinden anlamlı düzeyde yüksektir.

4.10 Onuncu Alt Probleme İlişkin Bulgular

Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu öğrencilerinin Temel İngilizce (Core) dersindeki dönem içi başarı puan ortalamaları derslerine giren öğretim elemanlarının saat ücretli ya da kadrolu olarak çalışmasına göre istatistikî olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği onuncu alt problem olarak incelenmiştir.

4.10.1 Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu Öğrencilerinin Temel İngilizce (Core) Dersindeki Dönemiçi Başarı Puan Ortalamalarının Derslerine Giren Öğretim Elemanlarının Saat Ücretli ya da Kadrolu Olarak Çalışmasına Göre Farklılığının İncelenmesi

Onuncu alt problemin çözümüne ulaşmak amacıyla bağımsız değişkenler için t testi analizi yapılmıştır ve Tablo 4.10'da saat ücretli ve kadrolu olarak çalışan öğretim elemanlarının öğrencilerinin Temel İngilizce dersi başarı puanlarını farklılaştırıp farklılaştırmadığına dair sonuçlar göze çarpmaktadır.

Tablo 4.10 Öğrencilerin Temel İngilizce (Core) Dersi Başarı Puanlarının Derslerine Giren Öğretim Elemanlarının Saat Ücretli ya da Kadrolu Olarak Çalışmasına Göre Farklılığını Gösteren t Testi Sonuçları Tablosu

Dersler	Çalışma şekli	N	$\bar{X}$	Ss	t	Sd	P
Core	Ücretli	569	49,76	13,7	-1,43	1813	0,15
	Kadrolu	1246	50,78	14,33			

Saat ücretli ya da kadrolu olarak çalışan öğretim elemanlarının öğrencilerinin Temel İngilizce dersi başarı puanları arasındaki farkın bulunmasında kullanılan bağımsız gruplar için t testi sonucunda t değeri -1,43 olarak hesaplanmıştır. Bu t değeri 1813 serbestlik derecesindedir ve anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir.

4.11 Onbirinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Onbirinci alt problem olarak Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu

öğrencilerinin Yazma Becerileri (Writing) dersindeki dönem içi başarı puan ortalamalarının derslerine giren öğretim elemanlarının saat ücretli ya da kadrolu olarak çalışmasına göre istatistikî olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği onbirinci alt problem olarak incelenmiştir.

4.11.1 Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu Öğrencilerinin Yazma Becerileri (Writing) Dersindeki Dönemiçi Başarı Puan Ortalamalarının Derslerine Giren Öğretim Elemanlarının Saat Ücretli ya da Kadrolu Olarak Çalışmasına Göre Farklılığının İncelenmesi

Tablo 4.11’de öğretim elemanlarının saat ücretli ya da kadrolu çalışmalarının öğrencilerinin Yazma Becerileri dersindeki puanlarında farklılık oluşturup oluşturmadığına ilişkin sonuçlar dikkat çekmektedir. Burada sözü edilen problemin çözümüne, tabloda görüldüğü gibi, bağımsız değişkenler için t testi analiziyle ulaşılmıştır.

Tablo 4.11 Öğrencilerin Yazma Becerileri (Writing) Dersi Başarı Puanlarının Derslerine Giren Öğretim Elemanlarının Saat Ücretli ya da Kadrolu Olarak Çalışmasına Göre Farklılığını Gösteren t Testi Sonuçları Tablosu

Dersler	Ders Yüğü	N	$\bar{X}$	Ss	t	Sd	p
Writing	Ücretli	569	27,23	14,11	-2,98	1813	0,003*
	Kadrolu	1246	29,37	14,18			

* p<0,005

Saat ücretli ya da kadrolu olarak çalışan öğretim elemanlarının öğrencilerinin Yazma Becerileri dersi başarı puanları arasındaki farkın bulunmasında kullanılan bağımsız gruplar için t testi sonucunda, t değeri -2,98 olarak hesaplanmıştır. Bu t değeri, 1813 serbestlik derecesinde ve 0,005 düzeyinde anlamlıdır. Başka bir ifade ile saat ücretli ve kadrolu olarak çalışan öğretim elemanlarının öğrencilerinin Yazma Becerileri dersi başarı puan ortalamaları arasındaki fark kadrolu olarak çalışan öğretim elemanlarının öğrencileri lehine anlamlı bulunmuştur. Kadrolu olarak çalışan öğretim elemanlarının öğrencilerinin Yazma Becerileri dersi başarı puan ortalamaları saat ücretli olarak çalışan öğretim elemanlarının öğrencilerinininkinden anlamlı düzeyde yüksektir.

4.12 Onikinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Onikinci alt problemde tükenmişlik ve iş doyumu değişkenlerinin öğrencilerin Temel İngilizce ve Yazma Becerileri derslerindeki başarıları üzerindeki etkisi incelenmiştir.

4.12.1 Tükenmişlik ve İş Doyum Düzeylerinin Temel İngilizce Dersi Öğrenci Başarısı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Temel İngilizce dersindeki başarı üzerindeki tükenmişlik ve iş doyumu etkisini bulmak için yapılan ADM'nin birinci düzey analizine dair sonuçlar Tablo 4.12'de, ikinci düzey sonuçları ise Tablo 4.13'te dikkatleri çekmektedir.

Tablo 4.12 ADM'de Birinci Düzey Analiz Sonuçları (Temel İngilizce)

Fixed Effect	Katsayı	Std. hata	T	Sd	P
Temel İngilizce dersi başarı puanlarının ortalaması (β_0) Intercept, γ_{00}	50.434112	0.616590	81.795	93	0.00**
Tesadüfi etki	Std.sapma	Variance Bileşeni	Ki kare değeri	Sd	P
$\tau_{00} = \text{var}(u_0)$					
Gruplar arasındaki değişkenlik	5.2058	27.10097	371.12443	93	0.00**
$\sigma^2 = \text{var}(r_{ij})$					
Gruplar içindeki değişkenlik	13.16919	173.42761			
Kestirimlerin güvenilirliği 0.719					

Tablo 4.13 ADM’de İkinci Düzey Analiz Sonuçları (Temel İngilizce)

		Katsayı	Standart Hata	T	Sd	P
Ortalama Temel İngilizce dersi başarısı	B0					
Intercept 1						
Intercept 2	Y00	52.56	0.94	56.02	91	0.000*
İş doyumu	Y01	0.39	1.4	0.28	91	0.784
Tükenmişlik	Y02	-4.62	1.45	-3.19	91	0.002*

*p<0.005

Düzey 1 (öğrenci düzeyi)

$$Y_{ij} = \beta_{0j} \text{ (Temel İngilizce puanı)} + r_{ij} \text{ (sınıftaki hata)}$$

Düzey 2

$$\beta_{0j} = \gamma_{00} \text{ (Temel İngilizce başarısı)} + \gamma_{01} \text{ (iş doyumu)} + \gamma_{02} \text{ (tükenmişlik)} + u_{0j} \text{ (hata)}$$

Tablo 4.12’de kestirimlerin güvenilirliğinin 0,719 olarak hesaplandığını görüyoruz. Bu tablo Temel İngilizce dersindeki başarı puanına, düzey 1 ve düzey 2 hatalarına ait değerleri sunmaktadır.

Tablo 4.13 ise Temel İngilizce dersindeki başarı puanı üzerindeki iş doyumu ve tükenmişlik etkilerini belirten değerleri göstermektedir. Bu sonuçlara göre, tükenmişlik Temel İngilizce dersi başarısı üzerinde etkilidir ve tükenmiş öğretmenlerin öğrencilerinin Temel İngilizce dersi başarı puanları tükenmemiş öğretmenlerin öğrencilerine oranla 4 puan düşüktür. Diğer yandan, iş doyumunun bu derste başarı üzerinde anlamlı etkisi görülmemektedir ve iş doyumu düşük ve yüksek öğretmenlerin öğrencilerinin Temel İngilizce dersindeki başarı puan ortalamaları arasında fark gözlenmemiştir.

4.12.2 Tükenmişlik ve İş Doyum Düzeylerinin Yazma Becerileri Dersi Öğrenci Başarısı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Öğretim elemanlarının tükenmişlik ve iş doyumu puanlarının, öğrencilerin Yazma Becerileri dersindeki başarıları üzerindeki etkisini bulmak için yapılan

ADM'nin birinci düzey analizinin sonuçları Tablo 4.14'te, ikinci düzey sonuçları ise Tablo 4.15'te gösterilmektedir.

Tablo 4.14 ADM'de Birinci Düzey Analiz Sonuçları (Yazma Becerileri)

Fixed Effect	Katsayı	Std. hata	T	Sd	P
Yazma Becerileri dersi başarı puanlarının ortalaması (β_0) Intercept, γ_{00}	28.84919	0.786881	36.663	93	0.00**
Tesadüfi etki	Std.sapma	Variance Bileşeni	Ki kare değeri	Sd	P
$\tau_{00} = \text{var}(u_0)$					
Gruplar arasındaki değişkenlik	7.13770	50.94675	692.04218	93	0.00**
$\sigma^2 = \text{var}(r_{ij})$					
Gruplar içindeki değişkenlik	12.30230	151.34649			
Kestirimlerin güvenilirliği 0.866					

Tablo 4.15 ADM'de İkinci Düzey Analiz Sonuçları (Yazma Becerileri)

		Katsayı	Standart Hata	T	Sd	P
Ortalama Yazma Becerileri dersi başarıları	B0					
Intercept 1						
Intercept 2	Y00	35.97	0.37	96.048	91	0.000**
İş doyumu	Y01	-4.4	0.96	-4.564	91	0.000**
Tükenmişlik	Y02	-10.06	0.96	-10.467	91	0.000**

**p<0.001

Düzey 1 (öğrenci düzeyi)

$$Y_{ij} = \beta_{0j} \text{ (Yazma Becerileri puanı)} + r_{ij} \text{ (sınıftaki hata)}$$

Düzey 2

$$\beta_{0j} = \gamma_{00} \text{ (Yazma Becerileri başarıları)} + \gamma_{01} \text{ (iş doyumu)} + \gamma_{02} \text{ (tükenmişlik)} + u_{0j} \text{ (hata)}$$

Tablo 4.14'te kestirimlerin güvenilirliğinin 0,866 olarak hesaplandığını görüyoruz. Bu tablo Yazma Becerileri dersindeki başarı puanına, düzey 1 ve düzey 2 hatalarına ait değerleri sunmaktadır.

Tablo 4.15 ise Yazma Becerileri dersindeki başarı puanı üzerindeki iş doyumu ve tükenmişlik etkilerini belirten değerleri göstermektedir. Bu sonuçlara göre, tükenmişlik ve iş doyumu değişkenlerinin ikisi de Yazma Becerileri dersi başarısı üzerinde etkilidir ve tükenmiş öğretmenlerin öğrencilerinin Temel İngilizce dersi başarı puanları tükenmemiş öğretmenlerin öğrencilerine oranla 10 puan; iş doyumu düşük öğretim elemanlarının öğrencilerinin de bu derse ait başarı puan ortalamaları iş doyumu yüksek olan öğretim elemanlarının öğrencilerine kıyasla 4 puan düşüktür.

BÖLÜM V: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde çalışmanın araştırılması süresince elde edilen veriler tartışılarak sonuçlar ortaya çıkarılmakta ve bu sonuçlara ilişkin öneriler araştırmacılar için sunulmaktadır.

5.1 Tartışma

5.1.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Tartışma

Birinci alt problem olarak irdelenen Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu öğretim elemanlarının tükenmişlik ve iş doyumu düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığına yönelik problemle ilgili sonuç tükenmişlik ölçeğinin üç alt boyutu göz önünde bulundurularak ayrı ayrı incelenmiştir. Bu sonuçlar ilgili alan yazınla desteklenerek okuyucuya sunulmaktadır.

Tükenmişlik ve iş doyumu arasındaki ilişki araştırmacılar tarafından sıklıkla ele alınan bir konu olmuştur. Bu çalışmada da üzerinde durulan bu konuya dair bu araştırmadaki sonuçlar gözden geçirildiğinde tükenmişliğin ‘duygusal tükenme’ ve ‘duyarsızlaşma’ alt boyutları ile iş doyumu arasında negatif bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu, duygusal tükenme ya da duyarsızlık arttıkça iş doyumu düzeyinin azaldığı anlamına gelmektedir. Başka bir deyişle, öğretim elemanları duygusal olarak tükendikçe ve duyarsızlaşmaya başladıkça işleriyle ilgili doyumsuzluk yaşama düzeyleri yükselmektedir. Bu sonuç Barrick’in (1989), Avşaroğlu ve arkadaşlarının (2005), Koustelios ve Tsigilis’in (2005) ve Gümüş’ün (2006) çalışmalarındaki sonuçlara paraleldir. Tükenmişliğin diğer bir alt boyutu olan ‘kişisel başarı hissi’ ve iş doyumu arasındaki ilişkide ise farklı bir sonuç söz konusudur. Bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Başka bir deyişle, kişisel başarı hissinin azalması veya artması ile iş doyumu düzeyinin yükselmesi ya da düşmesi gibi bir durum söz konusu değildir. Bu iki değişken arasında ilişki olmadığını savunan araştırmacılardan biri de Avşaroğlu’dur (2005). Ancak, daha önce yapılan diğer çalışmalar incelendiğinde iş doyumu ve kişisel başarı hissi arasında da pozitif ya da iş doyumu ve kişisel başarısızlık

hissi arasında negatif bir ilişki saptanmıştır (Barrick, 1989; Koustelios ve Tsigilis, 2005, Gümüş, 2006). Bir başka deyişle, iş doyumunun artışıyla kişisel başarı hissinin de arttığı yani olumlu ilişkinin olduğu; ya da iş doyumunu artınca kişisel başarısızlık hissinin azaldığı yani olumsuz ilişkinin olduğu görülmektedir.

5.1.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Tartışma

Araştırmanın ikinci alt problemi olarak Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu'nda çalışmakta olan öğretim elemanlarının duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma, kişisel başarı hissi ve iş doyumunu puan ortalamalarının onların bulundukları kurumsal beklenti algı gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte olup olmadığı incelenmiştir. Burada saptanmaya çalışılan konu öğretim elemanlarının kurumdan bekledikleri ve kurumun bu beklentileri yanıtlamasına dair algılarının tükenmişlik alt boyutlarına ve iş doyum düzeyine göre fark yaratıp yaratmadığıdır.

Araştırmanın sonuçlarına göre, öğretim elemanlarının kurumdan beklentilerine dair algıları duygusal tükenme ve duyarsızlaşmada fark yaratmaktadır. Tükenmişlik düzeyleri yüksek ve düşük olan öğretim elemanlarının kurumsal beklenti algıları birbirlerinden anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Ayrıca, beklentiye dair algı iş doyum düzeyinin düşük ya da yüksek olmasına göre de farklılık göstermektedir. Ancak, bu çalışmada beklenti algı şekilleri ile tükenmişliğin kişisel başarı hissi arasında anlamlı fark bulunamamıştır.

Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve iş doyumunu değişkenlerine göre kurumdan beklenti algısının değişiminde farkı 'sık sık' kategorisinin yarattığı tespit edilmiştir ve bu, kurumdan beklentilerinin sık sık karşılandığını düşünen öğretim elemanlarının tükenmişlik puanlarının düşük ve iş doyum puanlarınsa yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Bir başka deyişle, öğretim elemanının kurumdan beklentisi kurum tarafından çoğunlukla karşılanıyorsa öğretim elemanı duygusal tükenme ve duyarsızlaşmayı daha az yaşamakta ve işten aldığı doyum daha yüksek olmaktadır. Ancak, kişisel başarı hissi bu durumdan etkilenmemektedir. Yani, beklentisi karşılanırsa da karşılanmasa da kişisel başarı hissi aynı düzeydedir.

Tükenmişlik, iş doyumu ve örgütsel koşullar, yapılan araştırmalarda da birbirinden etkilenen kavramlar olarak ele alınmıştır. Örgütsel koşulların iyileştirilmesiyle tükenmişlik önlenilebileceği gibi, örgütsel koşulların olumsuz olmasıyla da tükenmişlik tetiklenebilecektir (Budak ve Sürgevil, 2005). Gavish ve Friedman de (2009) yaptıkları çalışmada çalışanların talep ve beklentilerinin karşılanmasıyla tükenmişlik düzeyini azaltacağını iddia etmektedirler. Yüksek taleplerin ve beklentilerin kurum tarafından karşılanamamasının tükenmişlikle sonuçlanabileceğini gösteren diğer çalışmalar da (Zhou ve Wenn, 2007; Cemaloğlu ve Şahin, 2007) bu araştırmanın bu sonucunu desteklemektedir. Ayrıca, beklentilerin karşılanmamasının veya bireyin beklenti algısının zedelenmesinin tükenmeyle sonuçlanabileceği Eren ve Durna (2003) tarafından da savunulmaktadır.

5.1.3 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma

Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu'nda çalışmakta olan öğretim elemanlarının duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma, kişisel başarı hissi ve iş doyumu puan ortalamalarının onların bulundukları kurumsal destek algı gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte olup olmadığının incelendiği üçüncü alt probleme ait bulgular duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve iş doyumu değişkenlerinin kurumsal destek algılarında farklılık oluşturduğunu göstermektedir. Kişisel başarı hissinde ise destek algısı farklılık yaratmamaktadır.

Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve iş doyumu puanlarının kurumdan yeterince destek görüp görmemeye göre değişmesindeki farkı yaratan seçenek 'sık sık' seçeneğidir. Dolayısıyla, öğretim elemanlarının kurumlarınca yeterince desteklendiklerine inanmaları onların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanlarını düşürmekte, iş doyumu puanlarını ise yükseltmektedir. Yani, kurum desteği yeterli düzeyde olursa daha az yorgun, kendini duygusal açıdan tükenmiş hissetmeyen, duyarsızlaşmaya başlamamış ve işinden memnun olan öğretim elemanlarının sayısı artabilecektir. Fakat, kurum desteği yeterli de olsa yetersiz de olsa öğretim elemanının kişisel başarı hissinde bir değişiklik yaratamayabilecektir.

Kurumsal destekle ilgili de çeşitli çalışmalar yapılmış ve tükenmişlik ve iş doyumunu ile etkileşimi incelenmiştir. Örgütsel durum ve koşulların bireyin tükenmişlik yaşaması ve iş doyumunun düşük ya da yüksek olmasıyla bağlantılı olduğu ve tükenmişliğin önlenmesinde daha kalıcı sonuçlar alınmasında kurumsal koşulların iyileştirilip desteğin sağlanmasının önemi savunulmaktadır (Budak ve Sürgevil, 2005). Tümkaya (1996) yönetimden destek görememenin tükenmişliği artırdığını ileri sürmektedir. Friedman (1999), Maslach ve Jackson (2001), Çimen (2007) ve Day ve Qing (2009), ve yetersiz kurumsal desteğin ya da destek görememeye dair algının varolmasının tükenmişliğe yol açabileceği, duygusal yorgunluğun çok daha fazla olacağı görüşünü belirtmektedirler. Bu araştırmanın sonucunun aksine, Kırılmaz ve diğerlerinin (2003) yaptığı çalışmaya göre, kurumsal sorunlar, takdir ve destek görmeme kişisel başarı hissini azaltmakta, fakat duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşmayı etkilememektedir. Arı ve Bal (2008) ise kurumsal sorunların ve yönetimin katı ve destekçi olmayan tutumlarının çalışanların duyarsızlaşmasını artırdığı yönünde görüş bildirmektedir. Aiken ve diğerleri de (2002) hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada kurum desteğinin yetersiz olmasının yeterli olanlara oranla yaklaşık iki kat daha fazla tükenmişlik ve iş doyumsuzluğu yarattığını ortaya çıkarmışlardır.

5.1.4 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma

Dördüncü alt problemde Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu öğrencilerinin Temel İngilizce (Core) dersindeki dönem içi başarı puan ortalamalarının derslerine giren öğretim elemanlarının tükenmiş olup olmadıklarına göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği ele alınmıştır. Sonuçlara göre, tükenmişlik düzeyi yüksek olan öğretim elemanlarının öğrencilerinin Temel İngilizce dersindeki başarı puan ortalamaları tükenmişlik düzeyi düşük öğretim elemanlarının öğrencilerinin puan ortalamalarına göre daha yüksektir ve bu fark anlamlıdır. Dolayısıyla, tükenmişlik öğrenci başarısını olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Shukla ve Trivedi'ye (2008) göre, tükenmişlik direkt ya da dolaylı olarak öğretmenin öğretim performansını olumsuz olarak etkilemektedir. Öğretmenin performansının ve

verimliliğinin düşmesi ile normalde başarı düzeyi yüksek olan öğrencilerin başarı düzeyleri düşebilmektedir (Dworkin, 1997). Maraşlı (2005) ve Yaman ve diğerleri de (2002) tükenmişliğin öğretim kalitesini düşürdüğünü, çünkü öğretmen etkililiğinin öğrenci başarısıyla ilişkili olduğunu savunmaktadır.

Bu çalışmada araştırılan Temel İngilizce dersi başarısının tükenmiş öğretim elemanların sınıflarında düşük çıkması olağan karşılanabilir çünkü bu ders öğretim elemanının haftalık ders saati olarak en yüksek dersidir. Dolayısıyla, öğrenciler en çok bu derste zaman geçirmekte ve daha fazla öğrenme gerçekleştirme şansı bulabilmektedirler. Ancak, dersi öğreten öğretim elemanının tükenmiş olması dersin verimliliğini, bunun sonucunda da öğrenci başarısını düşürebilmektedir.

5.1.5 Beşinci Alt Probleme İlişkin Tartışma

Beşinci alt problemin araştırdığı konu ise öğrencilerin Yazma Becerileri dersindeki başarı puan ortalamalarının farklılaşıp farklılaşmadığı üzerinedir ve sonuçlar farkın anlamlı olduğunu, yani öğretim elemanının tükenmemiş olmasının dersine girdiği sınıfın Yazma Becerileri dersinde tükenmiş olan öğretim elemanının sınıfına göre daha başarılı olduğunu göstermektedir. Bu durum da daha önce yapılan araştırmalarla paraleldir. Tükenmişliğin hizmet verilen bireylere karşı duyarsızlık oluşturması, onların gereksinimlerine yeterli derecede önem vermeme (Izgar, 2001) ve dolayısıyla hizmet verende performans düşüklüğü (Maslach ve Zimbardo, 1982), iş yapma becerisinde azalma (Ardıç ve Polatçı, 2008), kendini etkisiz hissetme ve güven azalması (Shukla ve Trivedi, 2008) ortaya çıkabilecek ve tüm bunlar da başarıyı olumsuz etkileyebilecektir.

Yazma Becerileri dersi, Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu İngilizce Hazırlık Okulu'nda verilen ve öğrencilerin üretime dair becerisinin ölçüldüğü bir derstir. Öğrencinin öğrendiklerini bu derste yazarak göstermesi gerekmektedir. Dersin işlenişi, öğretim elemanının yazılması istenen kompozisyon türünü öğretmesi, öğrencilerin konularını seçmesi ve sınıfta yazması şeklindedir ve tüm değerlendirme sınıf içinde gerçekleştirilmektedir. Yapılan tüm çalışmalar bir dosyada toplanır. Her dersin başında öğrencilere dağıtılır ve ders sonunda onlardan alınarak öğretim elemanı tarafından ders dışında değerlendirilmesi yapılır. Bir sonraki derse kadar öğrencinin

ders dışında çalışması beklenmez çünkü bu dersin amacı hem süreç hem de ürün değerlendirmesinin sınıf içinde yapılması ve öğrenci gelişiminin ya da eksikliklerinin sınıfta görülmesidir. Bu işleyişten dolayı öğretim elemanının istekli, motive olması ve tükenmişlik düzeyi onun sınıf içinde gösterdiği performansı ve dolayısıyla öğrencinin verimliliğini önemli ölçüde etkileyebilmektedir. Bu dersteki başarı ortalaması farkının Temel İngilizce dersindeki farktan daha yüksek olmasının nedeni, Yazma Becerileri dersindeki çalışmaların sınıf içinde yapılması ve öğretim elemanının öğretimi, öğrencileri yönlendirmesi, izlemesi ve değerlendirmesi gibi basamakların yönetilmesinde etkin olması gerekliliği olabilir. Tükenmiş hisseden bir öğretim elemanından gerekli performans alınamayabilir ve öğrenci ne yapması ve nasıl yapması gerektiğini tam olarak anlayamadığı için başarı ortalaması düşebilir. Bu derste sınıf dışında yapılacak çalışmaların öğrenci başarısını Temel İngilizce dersindeki gibi etkileyememesi Yazma Becerileri dersinin işleniş, değerlendirme ve puanlama farkından kaynaklanmaktadır. Bu dersin dönem içinde bir sınavının yapılmaması ve sadece ders saatleri dahilinde sınıf içinde hazırlanan kompozisyon dosyalarının puanlandırılması ve öğrencinin dönem içi Yazma Becerileri ortalamasının sadece bu dosya puanlarından oluşuyor olması sözü edilen sonucu desteklemektedir.

5.1.6 Altıncı Alt Probleme İlişkin Tartışma

Bu basamakta öğretim elemanının iş doyumunun yüksek ya da düşük olmasının Temel İngilizce dersindeki öğrenci başarısı üzerinde nasıl bir rol oynadığı araştırılmaktadır. İş doyum düzeyinin Temel İngilizce dersindeki başarıda fark yarattığı sonucu göze çarpmaktadır. Öğretim elemanının iş doyumunun yüksek olması onun öğrencilerinin daha başarılı olabileceğine işaret edebilmektedir.

Kahill (1988) ve Koustelios ve Tsigilis (2005) gibi araştırmacılar iş doyumunun öğretmen performansı ve verimliliğiyle ilişkili olabileceğini Aydın (2006) ise iş doyum ve verimin sanıldığı kadar güçlü ilişkili olmadığını savunmaktadırlar. Bu da bu çalışmadaki sonucu, yani öğretim elemanının iş doyumunun düşmesiyle öğrenci başarısının da düşebileceğini destekler niteliktedir.

5.1.7 Yedinci Alt Probleme İlişkin Tartışma

İş doyumunun yüksek ya da düşük olmasının Yazma Becerileri dersinde öğrenci başarısında farklılık gösterip göstermemesini araştırmak üzere oluşturulan yedinci alt problem sonucu da düşük iş doyumunu hisseden öğretim elemanının sınıfındaki öğrencilerin Yazma Becerileri dersindeki puanlarının düşük, yüksek iş doyumunu hisseden öğretim elemanlarının öğrencilerininse bu derste puanlarının daha yüksek olduğu yönündedir. Balcı (2004), Tunacan (2005) ve Sharma ve Jyotti (2009) gibi araştırmacılar öğretimin kalitesi, verimliliği ve daha etkili hizmetin iş doyumunun yüksek olması ile sağlanabileceği konusunda hemfikirdirler. Ayrıca, işinden memnun olmayan bireyler işe odaklanmada sıkıntılar yaşayabilirler, o işi yapmak onlara zevk vermez ve motivasyonları düşüktür (Silah, 2001). Bu durum da, tüm etkinliklerin ve değerlendirmenin sınıf içinde yapıldığı Yazma Becerileri dersinde öğrencilerin derse kavrayıp aktif şekilde derse katılmaları ve yüksek puanlar almaları için iş doyumunu yüksek bir öğretim elemanı ile çalışmaları gereğini aksi takdirde başarı puanlarının düşebileceğini desteklemektedir.

5.1.8 Sekizinci Alt Probleme İlişkin Tartışma

Sekizinci alt problemin konusu ders yükleri ve Temel İngilizce ders başarısıdır. Bu problemde Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu öğrencilerinin Temel İngilizce (Core) dersindeki dönem içi başarı puan ortalamaları derslerine giren öğretim elemanlarının ders yüklerinin normal ya da fazla olmasına göre istatistikî olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği konusu ele alınmıştır. Buna yanıt olarak da öğretim elemanının ders yükünün fazla, yani 20 saatin üzerinde olmasının ya da normal yani 20 saate kadar olmasının öğrencilerin Temel İngilizce dersindeki başarı ortalamalarında fark yaratmadığı saptanmıştır. Yapılan bazı çalışmalar ders yükünün fazla olmasının çalışana stres ve sıkıntı yaratabileceğini ve bunun da tükenmişlik ve iş doyumunda düşüş ve sonuç olarak da verimlilik ve performansta azalmayla sonuçlanabileceğini göstermektedir (Pines, 2002; Ardiç ve Polatçı, 2008). Önceki çalışmalardan farklı olarak bu çalışmada ders yükü normal ve fazla olan öğretim elemanlarının

öğrencilerinin Temel İngilizce dersindeki başarı ortalamaları arasında fark çıkmaması bazı nedenlere bağlanabilir. Öğretim elemanı ders yükü ne olursa olsun dersini hakkını vermeye çalışarak yapıyor olabilir. Ayrıca, Temel İngilizce dersinde kurallar ağırlıklı olarak öğretilmeye çalışıldığı için öğrenci kendi çalışmasıyla, özel kurs veya ders desteğiyle puanını yükseltmeye çalışıyor olabilir.

5.1.9 Dokuzuncu Alt Probleme İlişkin Tartışma

Ders yükü değişkeninin Yazma Becerileri dersindeki başarı ortalamaları arasında farklılık gösterip göstermediği sorusuna yanıt aranan dokuzuncu alt problem sonuçları anlamlı bir farka işaret etmektedir. Bir başka deyişle, ders yükü fazla olan öğretim elemanlarının sınıflarının Yazma Becerileri dersindeki başarı ortalaması ders yükü normal olanlara göre daha düşük olarak belirlenmiştir. Ders yükünün fazlalığının öğretmenin tükenmişliğini ve iş doyumunu olumsuz etkilemesinden, öğretmene ciddi stres ve sıkıntı yaratmasından dolayı öğretmenin öğretim kalitesinde, verimliliğinde, ders vermedeki istekliliğinde düşüş olabilmektedir. Bunun da öğrenci başarısına yansımaları olasıdır (Solmuş, 2004; Cemaloğlu ve Şahin, 2007; Çimen, 2007). Yazma Becerileri dersi öğretmenin de öğrencilerinin de istekli, motive olmuş ve yoğunlaşmış bir şekilde çalışmasını gerektiren bir derstir. Yazma, hatalarını görme, düzeltme ve değerlendirme işlemlerinin sınıfta yapılıyor olması nedeniyle öğretim elemanının performansı, öğrenci performansı ve başarısı üzerinde etkin rol oynamaktadır. Solmuş'un da (2004) ifade ettiği gibi ders yükünden kaynaklı tükenmişlik çok sık rastlanan bir durumdur ve bu durum çalışanın işini yapmak için yeterli beceriye sahip olmadığını hissetmesi ve işini verimli olarak yapamaması anlamına gelebilmektedir. O halde, ders yükünün öğrencinin kendi kendine de çalışabileceği bir ders olan Temel İngilizce dersinden ziyade öğretim elemanına önemli görevlerin düştüğü Yazma Becerileri dersindeki başarıda farklılık göstermesi olağan karşılanabilir.

5.1.10 Onuncu Alt Probleme İlişkin Tartışma

Onuncu alt problemde yanıt aranan konu saat ücretli olarak çalışan öğretim elemanlarının öğrencilerinin Temel İngilizce dersindeki başarı ortalamasının kadrolu olarak çalışan öğretim elemanlarının öğrencilerinin bu dersteki başarı ortalamasından farklı olup olmadığıdır. Elde edilen sonuçlara göre öğretim elemanının kadrolu ya da saat ücretli olarak çalışması öğrencilerin Temel İngilizce dersindeki başarılarında fark yaratmamaktadır. Ardıç ve Polatçı (2008) kadro sıkıntısının çalışanda sıkıntı meydana getirdiğini ve çalışanın strese girdiğini öne sürmektedir. İncir (1990) ise sözleşmeli personel uygulamasının iş doyumunu da olumsuz etkileyebileceğini; çalışan bireylerin iş güvencesinin olmadığını hissetmesinin onların huzursuz olmalarına neden olacağını ifade etmektedir. Bu sıkıntı ve stres de öğretmenlerin sınıf içindeki davranış, tutum ve verimliliğini olumsuz etkileyebilir, ancak bu araştırmada Temel İngilizce dersinde bunu destekler bir sonuç çıkmamıştır. Bunun nedeni, bu dersi öğrencinin dışarda kendi olanaklarıyla çalışmasından veya başka sınıflardaki arkadaşlarından yardım almaya elverişli olmasından kaynaklanıyor olabilir.

5.1.11 Onbirinci Alt Probleme İlişkin Tartışma

Saat ücretli ya da kadrolu çalışma şeklinin öğrencilerin Yazma Becerileri dersindeki başarılarında bir farklılığa neden olup olmadığının araştırıldığı onbirinci alt problemin sonuçları göstermektedir ki; saat ücretli olarak çalışan öğretim elemanlarının öğrencilerinin bu dersteki ortalamaları kadrolu olarak çalışan öğretim elemanlarının öğrencilerinin başarı ortalamalarından nispeten daha düşüktür. Kadrolu olarak çalışan öğretim elemanlarının iş güvencelerinin olması ve gelecek kaygıları taşımamaları; diğer tarafta ise saat ücretli olarak çalışan öğretim elemanları bir sonraki öğretim döneminde bu kurumda çalışıp çalışmayacağını net olmaması, her an işini kaybedeceği korkusu ve kendini güvende hissetmemesi sonucu işine bağlı, kurumuna ait hissetmeyebilir ve bu etkenler vasıtasıyla tükenmişlik yaşaması ve işinden memnun olmaması söz konusu olabilir. Tükenmişlik hissi içinde olan bir çalışanın hizmet verdiği bireylere gösterdiği ilgi azalabilir, işini sürdürmek istemeyebilir ve işteki verimi düşebilir; bir başka deyişle

işini önemsemeyip kötü yapmaya başlayabilir (Maslach, 1997). Saat ücretli çalışan öğretim elemanlarının düzenli maaşlarının olmaması ve sadece ders ücretiyle yaşamlarını sürdürmeye çalışmaları onların başka iş arayışları içinde olmasına ve yine kurumuna aidiyet hissinin sarsılmasına yol açabilecektir. Bu şartlar altında hizmet kalitesi ve öğretimdeki verimlilik etkilenebilecek ve öğrenci başarısı düşebilecektir.

5.1.12 Onikinci Alt Probleme İlişkin Tartışma

Onikinci alt problemde, tükenmişlik ve iş doyumu değişkenlerinin öğrencilerin Temel İngilizce ve Yazma Becerileri derslerindeki başarıları üzerindeki etkisi saptanmaya çalışılmıştır. Yapılan ADM sonuçlarında tükenmişliğin her iki dersi de etkilediği belirlenmiştir. Tükenmiş öğretim elemanlarının öğrencilerinin puan ortalamaları tükenmemiş öğretim elemanlarının öğrencilerine göre Temel İngilizce dersinde 4 puan, Yazma Becerileri dersinde ise 10 puan düşüktür. İş doyumu ise Temel İngilizce dersi başarısı üzerinde etkili görülmezken, Yazma Becerileri dersinde etkili olduğu belirlenmiştir. İş doyumunun düşük olması Yazma Becerileri dersindeki puanın 4 birim düşmesine neden olmaktadır.

Friedman ve Farber'a (1992) göre, öğretmenin yaşadığı tükenmişlik iş doyumsuzluğuna, iş yaşamında mutsuzluğa ve öğrencilerine yeterince faydalı olmamasına yol açabilmektedir. Armstrong (1977) ve Dixon ve diğerleri (1980) gibi araştırmacılar da öğretmen tükenmişliğinin sınıf içindeki etkililiğini azaltacağını savunmaktadırlar. Sucuoğlu ve diğerleri de (1996) iş doyumundaki düşüklüğün tükenmişlikteki yükseklikle ilişkisini ortaya çıkardıktan sonra, işte yaşanan doyumsuzluğun çalışan bireyde motivasyon düşüklüğü ve isteksizlik oluşturacağını ileri sürmektedir. Evers ve diğerleri (2005) ve Chauhan (2009) tükenmişlik yaşayan bireylerin mesleklerindeki verimliliğin düşeceğine, istenen performansı sergileyemediklerine ve işlerinde yeterli başarıyı elde edemediklerine işaret etmektedirler. Silah (2001) ve Bilgin (1992) tarafından yapılan çalışmalar da bu araştırmadaki sonuçlara paralellik göstermektedir. İş doyumunun tükenmişlikle yakın ilişkisinin yanı sıra, yüksek tükenmişlik ve düşük iş doyumu yaşayanların işe

odaklanamadıklarını, motivasyonlarının düşük olduğunu, işlerini yapmaktan kaçınmaya eğilimli olduklarını savunmaktadırlar.

Tüm bu araştırmaların ışığında ve bu çalışmanın verdiği sonuçlar doğrultusunda, tükenmiş ve iş doyumunu düşük öğretim elemanlarının sınıf içinde yeterince iyi performans gösteremeyecekleri, işlerine kendilerini tam odaklayamayacakları ve yeterince motive olamadıkları için sözü geçen derslerde başarılarının düşmesi olağandır. Tükenmişlik ve düşük iş doyumunun öğrencilerin başarılarında puan farkı yaratacak etki oluşturması doğal karşılanabilir.

İş doyumunu düşük ve yüksek olan öğretim elemanlarının öğrencilerinin Temel İngilizce dersindeki başarı farklarını ortaya çıkarmak için yapılan bağımsız değişkenler için t testi analizi sonuçlarının iş doyumunun Temel İngilizce dersi üzerindeki etkisini ölçmek için yapılan ADM sonuçlarından farklı olmasının bir takım sebepleri olabilir. Başarı puanlarının sıkça irdelendiği eğitimde öğrenciler sınıflarıyla ve öğretmenleriyle, sınıflar içinde bulundukları okullarla düşünülmelidir çünkü içi içe geçmiş olan birbirine bağımlı değişkenlerin bazı ortak noktaları vardır. Aynı sınıftaki öğrenciler aynı öğretmenin stilinden etkilenirler. Sınıf içinde yapılan tüm etkinlikler o sınıftaki tüm öğrencileri içine alır. Dolayısıyla, belli bir sınıfın başarısının bu ortak paylaşımlardan etkilenmesi kaçınılmazdır. Öğrenci ve sınıf düzeyinde varolan bu değişkenliğin uygulanan istatistik analizine dahil etmemek standart hataların kestirilememesiyle sonuçlanabilir (Willms, 1999). Aşamalı Doğrusal Modelleme ise araştırmacının sınıfa dair herhangi bir değişkenin ya da o sınıfın başarısını etkileyebilecek bir etmenin o sınıfın öğrencilerinin başarı ortalamasına nasıl ve ne kadar etki ettiğini açık olarak inceleme olanağı sunar (Willms, 1999). Bu nedenle, iki analiz arasında bir fark olması ve verinin çok düzeyli yönünden ötürü ADM ile daha net bir sonuca ulaşılması durumu ortaya çıkmıştır.

5.2 Sonuçlar

Araştırma sonucunda elde edilen veriler doğrultusunda ulaşılan sonuçlar şöyle sıralanabilir:

1. Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu öğretim elemanlarının duygusal tükenmeleri ve duyarsızlaşmaları arttıkça iş doyumu düzeyleri azalmaktadır. Kişisel başarı hissi ise değişmemektedir.
2. Tükenmişlik düzeyi yüksek ve iş doyumu düzeyi düşük olan öğretim elemanları çalıştıkları kurumdan beklentilerinin yeterince yerine getirilmediğine inanmaktadırlar.
3. Tükenmişlik düzeyi yüksek ve iş doyumu düzeyi düşük olan öğretim elemanları çalıştıkları kurum tarafından yeterli düzeyde destek göremediklerini düşünmektedirler.
4. Tükenmişlik düzeyi yüksek olan öğretim elemanlarının sınıflarındaki öğrencilerin Temel İngilizce dersindeki başarı puan ortalamaları tükenmemiş olan öğretim elemanlarının sınıflarındaki öğrencilerinin bu dersteki başarı puan ortalamalarından dört puan düşüktür.
5. Tükenmişlik düzeyi yüksek olan öğretim elemanlarının sınıflarındaki öğrencilerin Yazma Becerileri dersindeki başarı puan ortalamaları tükenmemiş olan öğretim elemanlarının sınıflarındaki öğrencilerinin bu dersteki başarı puan ortalamalarından on puan düşüktür.
6. Bağımsız değişkenler için t testi analizi sonuçlarına göre, iş doyumu düzeyi düşük olan öğretim elemanlarının sınıflarındaki öğrencilerin Temel İngilizce başarı puan ortalamaları, iş doyumu yüksek olan öğretim elemanlarının sınıflarındaki öğrencilerinin bu dersteki başarı puan ortalamalarından düşüktür. Ancak, ADM sonuçlarına göre, iş doyumunun Temel İngilizce dersindeki öğrenci başarısı üzerinde anlamlı etkisi yoktur.
7. İş doyumu düzeyi düşük olan öğretim elemanlarının sınıflarındaki öğrencilerin Yazma Becerileri başarı puan ortalamaları iş doyumu yüksek olan öğretim elemanlarının sınıflarındaki öğrencilerinin bu dersteki başarı puan ortalamalarından dört puan düşüktür.
8. Ders yükü normal ve fazla olan öğretim elemanlarının sınıflarındaki öğrencilerin Temel İngilizce dersindeki başarı puan ortalamaları birbirinden farklı değildir.

9. Ders yükü normal olan öğretim elemanlarının öğrencilerinin Yazma Becerileri dersindeki başarı ortalamaları ders yükü fazla olan öğretim elemanlarının öğrencilerinin puan ortalamalarından yüksektir.
10. Saat ücretli ve kadrolu olarak çalışan öğretim elemanlarının öğrencileri Temel İngilizce dersindeki başarı puanları açısından birbirlerine denk sonuçlar elde etmektedirler.
11. Kadrolu olarak çalışan öğretim elemanlarının öğrencilerinin Yazma Becerileri dersinden elde ettikleri ortalama puan saat ücretli olarak çalışanların öğrencilerine göre daha yüksektir.

5.3 Öneriler

Araştırmanın sınırlılıkları da göz önünde bulundurularak elde edilen sonuçlar yönünde uygulayıcılara ve araştırmacılara sunulabilecek öneriler aşağıdadır:

5.3.1 Uygulayıcılar İçin Öneriler

1. Çalışmaya katılan öğretim elemanlarının duygusal tükenmişlik düzeyleri düşük, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi puanları orta olarak saptandığı için, tükenmişlik düzeyini daha da azaltmak ve iş doyumunu puanını daha da yükseltmek için öncelikle öğretim elemanlarının bu konulara ve kendi durumlarına dair bilgilendirilmeleri önerilebilir. Bu düzeydeyken durumun farkına varmak, tükenmişlik düzeyinin artmasını engellemek için önlemler almaya olanak sağlayabilir. Öğretim elemanları ders dışındaki zamanlarını dinlenmeye, sevdikleri insanlarla zamanlarını paylaşmaya, zevk aldıkları uğraşlara yönelmeye ve sosyal ilişkilerini zenginleştirmeye çalışmalıdır. Özellikle kendilerini olumlu etkileyecek insanlarla birlikte olarak iyimser bir bakış açısı kazanmaya çaba sarf etmelidirler. Kendilerini iyi tanıyarak beklentilerini saptamalılar ve sınırlılıklarının da farkına varmalıdırlar. İşlerine dair çözümü kendi ellerinde olmayan sorunlarla uğraşmaktan uzak durmalıdırlar ve kaldıramayacakları sorumluluklar altına girmemelidirler. Böylelikle çözüm bulamadıklarında ve sorumlulukla başa çıkamadıklarında kendilerini sorumlu hissedip stres yaşamayacaklardır. Meditasyon, yoga gibi tekniklerle kendilerini gevşetmeye,

rahatlatmaya çalışabilirler. Düzenli olarak fiziksel etkinliklerde bulunmak, egzersiz ya da spor yapmak bireyin kendisini daha iyi hissetmesini, sıkıntılarını atmasını ve mutlu hissetmesini sağlayabilir. Tükenmişlik düştükçe iş doyumunu yükselecek ve öğretim elemanları iş yerlerinde de kendilerini daha rahat ve huzurlu hissedebileceklerdir. Kurum yöneticileri de bu durumun farkında olup, elemanlarına gerekli destek ve donanımı sağlayarak; makul hedeflere yönlendirerek; karar alırken onların düşüncelerine de başvurarak; gereksinim duyulduğunda eğitim olanağı sağlayarak; adil bir ödül ve ceza sistemi geliştirerek; iletişim kanallarını açık hale getirerek; fiziksel koşulları iyileştirerek ve sorunları ilk ortaya çıktığı anda ele alarak öğretim elemanlarının işyerlerinde daha iyi, sağlıklı ve mutlu olmalarını sağlamaya çalışabilirler.

2. Kurumdan beklentilerinin yeterince karşılanmadığını düşünen öğretim elemanlarının daha fazla tükenmişlik hissetmesi ve iş doyumlarının düşmesi nedeniyle, beklentilerini yeniden gözden geçirmeleri önerilir. Kurumun yerine getirebileceği beklentilerin gerçekleştirilmemesi söz konusuysa, kurum yöneticileriyle bu konuda iletişime geçilmelidir ve haklı ve mantıklı gerekçelerle beklentiler dile getirilmelidir. Kurumun karşılamasının olası olmadığı beklentiler koşullar ve olanaklar çerçevesinde değiştirilmeli ve kurum yöneticileriyle ortak bir noktada buluşmaya çalışılmalıdır.

3. Kurumun desteğini yetersiz bulan öğretim elemanlarının da daha yüksek tükenmişlik yaşadıkları dikkate alınarak öğretim elemanlarının hangi konularda neden destek beklediklerini sorgulamaları ilk adım olabilir. Bu konuda da bir liste ve gerekçeler hazırlanarak kurum yöneticileriyle bir toplantı düzenlenip düşünceler paylaşılmalıdır. Destek beklentisinin de koşullar düşünüldüğünde makul olması için uğraşılmalıdır. Kurum yöneticilerine, yapılan çalışmalardan ve yaşananlardan açık ve net örnekler sunularak, bekledikleri desteğin sağlanması durumunda tükenmişlik düzeylerinin yükselmeyeceği ve işten daha da memnun olacakları, dolayısıyla da kurum için daha faydalı birer eleman olacakları ifade edilebilir.

4. Tükenmişlik düzeyi yüksek iş doyum düzeyi düşük olan öğretim elemanlarının Temel İngilizce ve Yazma Becerileri dersinde öğrencilerinin başarılarının düşük olması ve nedenleri konusunda öğretim elemanları ve yöneticiler beyin fırtınası yapmalıdırlar. Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin düşmesi ve iş doyumlarının yükselmesi

için kurum yöneticileri tarafından çeşitli aktivitelere dahil edilmeleri sağlanıp, tükenmişlik ve düşük iş doyumunun sebepleri ortaya çıkarılmaya çalışılabilir ve kurumda çeşitli değişikliklere gidilebilir. Eğitim kurumu için öğrenci başarısı çok önemli olduğuna göre öğretim elemanlarından kaynaklı sorunların öğrenci başarısına etki etmesi gerçeği kurum yöneticilerinin de göz ardı edemeyeceği bir gerçektir. Dolayısıyla, yöneticiler ve öğretim elemanları kurumda öğretim elemanını olumsuz etkileyebilecek ve kurumsal olarak çözülebilecek sorunlara eğilip ortadan kaldırmaya, değiştirmeye ya da durumu geliştirmeye çalışarak başarı üzerindeki bu olumsuz etkiyi ortadan kaldırmaya çalışabilirler. Öğretim elemanları da üzerlerine düşen görevleri yerine getirmeye, yöneticileriyle işbirliği yapmaya, bireysel çalışmalarla kendilerini daha mutlu etmeye, olumlu düşünmeye ve iyimser olmaya uğraşmalıdırlar.

5. Saat ücretli ve kadrolu çalışmak da Yazma Becerileri dersindeki başarıya etkisi olan değişkenlerdir. Bu konuda saat ücretli öğretim elemanlarının tükenmişlik ile bireysel başa çıkma yöntemlerini denemelerinin yanı sıra kurum yöneticilerine de iş düşmektedir. Saat ücretli öğretim elemanlarının yaşadıkları sıkıntılara daha fazla zaman ayırabilir ve onlara bu kurum için değerli oldukları, onların çabasına ve başarısına gereksinim duyulduğunu hissettirerek korku ve endişelerini olabildiğince azaltmaya çalışabilirler.

6. Ders yükü değişkeninin de Yazma Becerileri dersindeki başarıda yarattığı fark dikkate alınarak, öğretim elemanlarının başa çıkabilecekleri kadar ders almayı talep etmeleri önerilebilir. Kurum yöneticileri de Yazma Becerileri dersinin dağıtımında daha adil olabilir ve tüm öğretim elemanlarına yaklaşık eşit düzeyde Yazma Becerisi dersi vermeye gayret gösterebilirler.

5.3.2 Araştırmacılar İçin Öneriler

1. Araştırmada tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerini ortaya çıkaracak ölçekler kullanılmıştır. Yüksek tükenmişlik ve düşük iş doyumunu nedenlerinin araştırması yapılmamıştır. Bu nedenlerin ortaya çıkarılmasına yönelik bir çalışma yapılabilir ve ölçekler dışında öğretim elemanları ve kurum yöneticileriyle görüşme yapılabilir.

2. Bu çalışmada sadece Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu İngilizce Hazırlık öğretim elemanları ve öğrencilerinin katılımı sağlanmıştır. Aynı üniversitedeki başka fakülte ve bölümler ya da farklı üniversitelerdeki yabancı diller yüksek okulları da araştırmaya dahil edilerek daha genel bir sonuç elde edilebilir.

3. Öğrencilerin Temel İngilizce ve Yazma Becerileri derslerindeki başarı ortalamaları arasında farklılık olması öğretim elemanlarının tükenmişlik ve iş doyumu düzeyleriyle; ders yükü ve çalışma şekli değişkenleriyle ilişkilendirilmiştir. Bu derslerdeki başarı düzeylerinin düşük ya da yüksek olmasının başka etmenlere de bağlı olabileceği düşünülüp bu etmenler araştırılabilir.

KAYNAKLAR

- Acar, T. (2008). *Maddenin farklı fonksiyonlaşmasını belirlemede kullanılan geliştirilmiş aşamalı doğrusal modelleme, lojistik regresyon ve olabilirlik oranı tekniklerinin karşılaştırılması*. Yayınlanmış Doktora Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Adams, S. J. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal Social Psychology*, November, 422- 436.
- Aiken, L. R. (2000). *Psychological testing and assessment*. U.S.: Pearson Education Company.
- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyumu ve kişilik*. Ankara: Nobel Yayın.
- Akyüz, G. (2006). Investigation of the effect of teacher and class characteristics on mathematics achievement in Turkey and European Union countries. *Elementary Education Online*, 5 (2): 75- 86. <http://ilkogretim-online.org.tr> (Erişim Tarihi: 06.09.2007)
- Akyüz, Y. M. (2000). *Okul öncesi eğitim kurumlarında örgüt iklimi ve iş doyumu kuram ve uygulama*. İzmir: Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Almer, E. D. ve Kaplan, S. E. (2002). The effects of flexible work arrangements on stressors, burnout, and behavioral job outcomes in public accounting. *Behavioral Research in Accounting*, 14:1-33.
- Altay, H. (2009). Antakya ve İskenderun otel çalışanlarının tükenmişliği ve iş tatmini Üzerine bir araştırma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6 (12): 1-117.

- Altuntaş, E. (2003). *Stres yönetimi*. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu: Akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (2): 69-96.
- Arnold, C. (1992). An introduction to hierarchical linear models. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 25 (2), 58- 90.
- Arı, G. S. ve Bal, E. Ç. (2008). Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekonomi*, 15 (1): 131-148.
- Arslan, G. (2007). *Okul müdürlerinin öğretimsel liderlik anlayışı ile öğretmenlerin mesleki tükenmişliğinin karşılaştırılması: Çaycuma alan araştırması örneği*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak: Zonguldak Karaelmas Üniversitesi.
- Aslan, D. Kiper, N. ve Karaağaoğlu, E. (2005). *Türkiye’de tabip odalarına kayıtlı olan bir grup hekimde tükenmişlik sendromu ve etkileyen faktörler*, Ankara: Türk Tabipleri Birliği Yayınları.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu, iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14: 115-129.
- Aydın, D. (2006). *Eğitim kurumu çalışanlarında işdoyumu*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Aytaç, M., Aytaç, S., Fırat, Z., Bayram, N. ve Keser, A. (2001). *Akademisyenlerin çalışma yaşamı ve kariyer sorunları*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Basımevi.

- Babaoğlu, E. (2006). *İlköğretim okulu yöneticilerinde tükenmişlik*. Yayınlanmış Doktora Tezi, Düzce: Abant İzzet Baysal üniversitesi.
- Bakan, İ. ve Büyükmeşe, T. (2004). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: Akademik örgütler için bir alan araştırması. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 7, 1-30.
- Balay, R. ve Engin, A. (2007). GAP Bölgesi'nde görev yapan ilköğretim müfettişlerinin tükenmişlik düzeyi üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 40 (2), 205- 232.
- Balcı, A. (1985). *Eğitim yöneticisinin iş doyumu*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Balcı, B. (2004). *Milli eğitime bağlı meslek yüksek okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmini*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Balcıoğlu, İ., Memetali, S. ve Bozant, R. (2008). Tükenmişlik Sendromu. *Dirim Tıp Gazetesi*, 83: 99-104).
- Barrick, K. (1989). *Burnout and Job Satisfaction of Vocational Supervisors*. <http://pubs.aged.tamu.edu/jae/pdf/Vol30/30-04-35.pdf> (Erişim Tarihi: 16.02.2010)
- Başaran, İ. E. (1982). *Örgütlerde işgören hizmetlerinin yönetimi*. Ankara: A.Ü. Yayınları.
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel davranış*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.

- Baysal, A. (1995). *Lise ve dengi okul öğretmenlerinde meslekte tükenmişliğe etki eden faktörler*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Berberoğlu, G. ve Kalender, İ. (2005). Öğrenci başarısının yıllara, okul türlerine, bölgelere göre incelenmesi: ÖSS ve PISA analizi. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama*, 4 (7): 21-35.
- Bilgin, N. (2003). *Sosyal Psikoloji Sözlüğü*. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Bingöl, D. (1996). *Personel yönetimi*. İstanbul: Beta Basın Yayın.
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerine bir uygulama. *D.E.Ü.İİ.B.F. Dergisi*, 20 (2): 95-108.
- Bursalıoğlu, Z. (1987). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış (7. Baskı)*. Ankara: Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını.
- Brenninkmeijer, V., Vanyperen, N. W., ve Bram, P. B. (2001). I am not a better teacher, but others are doing worse: Burnout and perceptions of superiority among teachers. *Social Psychology Of Education*, 4: 259-274.
<http://www.springerlink.com/content/n3115465hx1np823/fulltext.pdf>
(Erişim Tarihi: 16.02.2010)
- Byrne, B. M. (1994). Burnout: Testing for the validity, replication, and invariance of causal structure across elementary, intermediate and secondary teachers. *American Educational research Journal*, 31, 645- 673.
- Cemaloğlu, N. Ve Şahin, D. E. (2007). Öğretmenlerde mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15 (2): 465-484.

- Cevizci, A. (1999). *Felsefe sözlüğü*. İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Chan, D. W. (1998). Stress, coping strategies, and psychological distress among secondary school teachers in Hong Kong. *American Educational Research Journal*, 35, 145- 163.
- Chang, M. L. (2009). An appraisal perspective of teacher burnout: Examining the emotional work of teachers. *Educational Psychology Review*, 21: 193-218. <http://www.springerlink.com/content/p5320216743m2356/fulltext.pdf> (Erişim Tarihi: 16.02.2010)
- Chauhan, D. (2009). Effect of job involvement on burnout. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 44(3): 441-453. <http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=2&hid=105&sid=e49fe868-6979-4e58-ba14-01f5330f59b0%40sessionmgr110> (Erişim Tarihi: 22.02.2010)
- Cordes, C. L. ve Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18 (4): 621- 656.
- Çam, O. (1991). *Hemsirelerde tükenmişlik sendromunun araştırılması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir: Ege Üniversitesi.
- Çam, O. (1992). Tükenmişlik envanterinin geçerlik ve güvenirliğinin araştırılması. *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı*.
- Çam, M. O. (1995). *Tükenmişlik*. İzmir: Saray Medikal Yayıncılık.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdüleme ve iş doyumunu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çimen, S. (2007). *İlköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik yaşantıları ve yeterlik algıları*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi.

- Çokluk, Ö. (2003). Örgütlerde tükenmişlik. C. Elma ve K. Demir, (Ed.), *Yönetimde çağdaş yaklaşımlar* içinde (109- 128). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Daley, M. R. (1979). Burnout: Smoldering problem in protective services. *Social Work*, September, 375-379.
- Day, C. ve Qing, G. (2009). *Teacher emotions: Wellbeing and effectiveness*. <http://www.springerlink.com/content/u0513q86h8702p02/fulltext.pdf> (Erişim Tarihi: 22.02.2010)
- Deckard, G., Meterko, M. ve Field, D. (1994). Physician burnout: An examination of personal, professional and organizational relationships. *Medical Care*, 32 (7), 745- 754.
- Demaray, M. K., & Malecki C. K. (2003). Carrying a weapon to school and perceptions of social support in an urban middle school. *Journal of Emotional and Behavioral Disorders*. 11(3):169-78.
- Demir, A. (1999). Hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri ve tükenmişliği etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, 6 (1-2): 34-44.
- Densten, I. (2001). Re-thinking burnout. *Journal of Organizational Behaviour*, 22(8), 833- 839.
- Dereboy, İ. F. (1993). *Kimlik bocalaması*. Malatya: Özmert Ofset.
- Dericioğulları, A., Konak, Ş., Aarslan, E. ve Öztürk, B. (2007). Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyi: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi örneği. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 2 (5), 13- 23.
- Dixon, R. (Ed) (1997). *Management theory and practice*. England: Buterwarth-Heinemann Ltd.

- Dolan, N. (1987). The relationship between burnout and job satisfaction in nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 12 (1), 3- 12.
- Dolu, G. (1997). *Onkolojide çalışab hekimlerde tıbbi sosyal çalışma açısından tükenmişlik sendromunun araştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Dorman, J. P. (2003). Relationship between school and classroom environment and teacher burnout: A LISREL Analysis. *Social Psychology of Education*, 6: 107-127. <http://www.springerlink.com/content/u5157t85n6417370/fulltext.pdf> (Erişim Tarihi: 22.02.2010)
- Düzyürek, S. ve Ünlüoğlu, G. (1992). Hekimde tükenmişlik sendromu. *Psikiyatri Bülteni*, 1, 108-112.
- Dworkin, A. G. (2001). Perspectives on teacher burnout and school reform. *International education Journal*, 2 (2), 69- 78.
- Dworkin, A. G. (1997). Coping with reform: The intermix of teacher morale, teacher burnout and teacher accountability. In B.J. Biddle, T.L. Good ve I. F. Goodson (Eds.), *The international handbook of teachers and teaching* (Vol. 1). Dordrecht, The Netherlands: Kluwer Academic Publishers.
- Edelwich, J. ve Brodsky, A. (1980). *Burnout: Stages of disillusionment in the helping professions*. Newyork: Human Sciences Press.
- Eren, V. ve Durna, U. (2006). Üç Boyutlu Bir Yaklaşım Olarak Örgütsel Tükenme. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, 10: 40-51.
- Eren, E. ve Kaya, N. (2000). Ödüllendirmede yeni düşünce boyutları ve bir araştırma. 8. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi. Nevşehir: Erciyes Üniversitesi.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik

Ölçeğinin uyarlanması. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayını, 143-154.

Erşan, S. (1998). Hemşirelerin iş doyumu düzeylerini etkileyen faktörler. *İstanbul Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu Dergisi*. 4, 71-78.

Esen, N. (2001). *Beden eğitimi ve spor öğretmenini yetiştiren yüksek öğrenim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Abant: İzzet Baysal Üniversitesi.

Evers, W., Tomic, W. ve Brouwers, A. (2005). Constructive thinking and burnout among secondary school teachers. *Social Psychology Of Education*. 8: 425-439. <http://www.springerlink.com/content/f438626221322577/fulltext.pdf> (Erişim Tarihi: 16.02.2010)

Farber, B. A. (1991). *Crisis in education*. San Francisco: Jossey Bass.

Farber, B. A. (1984). Stres and burnout in suburban teachers”, *Journal of Educational Research*, 77 (6): 325-331.

Fırat, N. (2007). *Okul kültürü ve öğretmenlerin değer sistemleri*. Yayınlanmış Doktora Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.

Firth, H. (1986). Burnout and professional depression. *Journal Of Advanced Nursing*, 11(6): 633 – 641.

Fraser, B. J. (1994). Research on classroom and school climate. In D. Gabel (Ed.) *Handbook of research on science teaching and learning*. New York: Macmillan.

Freudenberger, J. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30 (1): 159-165.

- Friedman, I. A. (2002). Burnout in school principals: Role related antecedents. *Social Psychology of Education*, 5, 229- 251.
- Friedman, I. A. (2003). Self-efficacy and burnout in teaching: The importance of interpersonal-relations efficacy. *Social Psychology of Education*, 6: 191-215.
- Friedman, I. A. (1999). Multiple pathways to burnout: Cognitive and emotional scenarios in teacher burnout. *Anxiety, Stress and Coping*, 9 (3): 245–260.
- Friedman, I. A. (1991). High and low burnout schools: School culture aspects of teacher burnout. *Journal of Educational Research*, 84 (6): 325-333.
- Friedman, I. A. ve Faber, B. A. (1992). Professional self concept as a predictor of teacher burnout. *Journal of Educational Research*, 86 (1), 28-35.
- Gavish, B. ve Friedman, I. A. (2009). *Novice teachers' experience of teaching: A dynamic aspect of burnout*.
<http://www.springerlink.com/content/7360695x58237400/fulltext.pdf> (Erişim Tarihi: 16.02.2010)
- Güleç, S. ve Alkış, S. (2003). İlköğretim birinci kademe öğrencilerinin derslerdeki başarı düzeylerinin birbiri ile ilişkisi. *İlköğretim Online*, 2 (2), 19-27.
- Gold, Y. (1983). Burnout: A major problem for teaching profession. *Education*, 104 (3).
- Girgin, G. ve Baysal, A. (2006). Zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi ve bazı değişkenler (İzmir örneği). *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18. www.pamukkale.edu.tr (ErişimTarihi: 16.02.2010)
- Gümüş, H. (2006). *Farklı mesleklerde çalışanların iş ve yaşam doyumlarının tükenmişlik düzeyleri açısından karşılaştırılması*. Yayınlanmış Doktora Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi.

- Günüşen, N. P. ve Üstün, B. (2010). Türkiye’de ikinci basamak sağlık hizmetlerinde çalışan hemşire ve hekimlerde tükenmişlik: Literatür incelemesi. *DEUHYO ED*, 3 (1): 40-51. http://deuhyo.sqweebs.com/40-51_gunusen.pdf (Erişim Tarihi: 15.02.2010)
- Halbesleben, J. R. B. ve Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of Management*, 30 (6), 859-879.
- Hamid, P. N. ve Chan, W. (1988). Locus of control and occupational stress in Chinese professionals. *Psychological Reports*, 82, 75-79.
- Hicks, H. G. ve Gullet, C. R. (1981). *Teori ve davranış*. İstanbul: İşletme Bilimleri Enstitüsü yayınları.
- Hoy, W. K. ve Miskel, C. G. (1987). *Educational administration: Theory, reseacrh and practice* (4th ed.). New York: McGraw- Hill.
- Huberman, A. M. ve Vandenberghe, R. (1999). *Understanding and preventing teacher burnout. A sourcebook of international research and practice*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Işıkhan, V. (2004). Çalışma hayatında stres ve başa çıkma yolları. Ankara: Sandal Yayınları.
- Izgar, H. (2001). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik* (1.Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Izgar, H. (2000). *Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri, nedenleri ve bazı etken faktörlere göre incelenmesi (Orta Anadolu örneği)*. Yayınlanmış Doktora Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi.
- İncir, G. (1990). *Çalışanların iş doyumu üzerine bir inceleme*. Ankara: MPM Yayınları.

- Iwanichi, E. F. (1983). Toward understanding and alleviating teacher burnout. *Theory into Practice*, 22 (1), 27- 32.
- Johns, G. (1996). *Organizational behavior*. New York: Harper Collins College Publishers.
- Judge, T. A. , Parker, S., Colbert, A. E., Heller, D. ve Ilies, R. (2001). Job satisfaction: A cross- cultural review. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil ve C. Viswesvaran, (Ed.) *Handbook of industrial, work and organizational psychology* (25- 52). London: SAGE Publications.
- Kabasakal, H. E. (1989). Gdleme kuramları ve son yıllardaki gelişmeler. *D.E.U.İ.İ.B.F. Dergisi*, 4 (1-2).
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (burnout) sendromu. *İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 68 (1).
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1999). *Yeni insan ve insanlar, Ayşe Üskül'n Katkılarıyla*. İstanbul: Evrim Yayınevi ve Bilgisayar San. Tic. Ltd. Şti..
- Kahill, S. (1988). Symptoms of professional burnout: A review of the empirical evidence. *Canadian Psychology*, 29, 284- 297.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D. ve Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Stadies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Karahan, Ş. (2008). *zel eğitim okullarında çalışan eğitimcilerin zyeterlik algılarının ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Karasar, N. (1998). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Kaya, Y. K. (1993). İnsan yetiştirme düzenimize yeni bir bakış: Eğitimde model arayışı. Ankara: Bilim Yayınları.
- Kırılmaz, A. Y., Çelen, Ü. ve Sarp, N. (2003). İlköğretim’de çalışan bir öğretmen grubunda ‘Tükenmişlik durumu’ araştırması. *İlköğretim Online*, 2 (1): 2-9. <http://www.ilkogretim-online.org.tr> (Erişim Tarihi: 22.02.2010)
- Knoop, R. (1982). Causes of job dissatisfaction among teachers. *Educational Management*:1-24. <http://www.ebscho.com> (Erişim Tarihi: 16.08.2010)
- Koç, H., Arslantürk, Y. ve Arslan, S. (2008). Yüksek öğretimde öğrenci tatmin düzeyleri ile başarı ortalamaları arasındaki ilişki: Hazırlık sınıfı öğrencileri üzerine bir uygulama. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1: 57-69.
- Koçel, T. (2007). İşletme Yöneticiliği. İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım Ltd. Sti.,
- Koustelios, A. ve Tsigilis, N. (2005). The relationship between burnout and job satisfaction among physical education teachers: A multivariate approach. *European Physical Education Review*, 11 (2). <http://epe.sagepub.com/cgi/reprint/11/2/189> (Erişim Tarihi: 15.02.2010)
- Kulavuz, D. (2006). *Exploring burnout and participation in professional learning activities among university prep Turkish EFL instructors*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi.
- Kurul, N. K. (2002). Öğrenci başarısında etkili okul değişkenleri ve eğitimde verimlilik. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35 (1-2): 40-54.
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53 (1): 27-35.
- Leatz, A. C. ve Stolar, W. M. (1993). When work gets to be too much. *World Executive Digest*, November.

- Lee, H., Song, R., Cho, Y. S., Lee, G. Z. ve Daly, B. (2003). A comprehensive model for predicting burnout in Korean nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 44 (5): 534 – 545.
- Leiter, M. P. (1993). Burnout as a developmental process: Consideration of models. In W. B. Schaufeli, C. Maslach ve T. Marek (Eds). *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Washington D.C.: Taylor ve Francis.
- Leiter, M. P. (2003). *Areas of worklife survey manual (Third edition)*. Canada: Centre for Organizational Research and Development.
- Maghrabi, A. S. (1999). Assessing the effects of job satisfaction on managers. *International Journal of Value-based Management*, 12: 1-12. <http://www.springerlink.com/content/t5h2g8jn61412271/fulltext.pdf> (Erişim Tarihi: 22.02.2010)
- Maraşlı, M. (2005). Bazı zelliklerine ve ğrenilmiş glk düzeylerine göre lise öğretmenlerinin tkenmişlik düzeyleri. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Gvenlik Dergisi*, 27-33.
- Maslach, C. (1982). Understanding burnout: Definitional issues in analyzing a complex phenomenon. In W.S. Paine (Ed.), *Job stress and burnout*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Maslach, C. (1993). Burnout: A multidimensional perspective. In W. B. Schaufeli, C. Maslach ve T. Marek(Eds). *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Washington D.C.: Taylor ve Francis.
- Maslach, C. (1997). Individuation and the five factor model of personality traits. *European Journal of Psychological Assessment*, 13 (75- 84).

- Maslach, C. (2001), What have we learned about burnout and health?, *Psychology and Health*, 16: 607-611.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99- 113.
- Maslach, C. ve Leiter, M. (1999). Teacher burnout: A research agenda. In R. Vandenberghe & A. M. Huberman (Eds.), *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice* (ss. 295-303). Cambridge: Cambridge University Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. P. (2001), Job burnout, *Annual Review in Psychology*, 52, 397-422.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Reviews of Psychology*, 52: 397-422.
- Maslach, C. ve Schaufeli, W. B. (1993). *Historical and conceptual development of burnout*. In W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Eds.). *Professional burnout: Recent developments in theory and research* . Washington, DC: Taylor & Francis.
- Maslach, C. ve Zimbardo, P. G. (1982). *Burnout – The Cost of Caring*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Matthews, D. B. (1980). *The Prevention of Teachers' Burnout Through Stress Management*. ERIC, ED 213 693.
- Meier, S. T. (1983). Toward a theory of burnout. *Human Relations*, 36 (10), 899- 910.

Memduhoğlu, H. B. ve Tanhan, F. *Üniversite öğrencilerinin akademik başarılarını etkileyen örgütsel faktörler ölçeğinin geliştirilmesi.*

<http://oc.eab.org.tr/egtconf/pdfkitap/pdf/187.pdf> (Erişim Tarihi: 09.04.2010)

Milfront, T. L., Denny, S., Ameratunga, S., Robinson, E., ve Merry, S. (2007). Burnout and wellbeing: Testing the Copenhagen Burnout Inventory in New Zealand teachers. *Soc.Indic.Res.*,89:169-177.

<http://www.springerlink.com/content/3504604483462176/fulltext.pdf> (Erişim tarihi: 22.02.2010)

Olçay, A. ve Döş, İ. (2009). Ortaöğretimde başarıyı olumsuz etkileyen unsurların öğrenci boyutuyla tespitine yönelik bir uygulama. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (1): 131-155.

Olivier, M. A. J. ve Venter, D. J. L. (2003). The extent and cause of stress in teachers in the Georgia region. *South African Journal of Education*, 23, 186- 192.

Örmen, U. (1993). *Tükenmişlik duygusu ve yöneticiler üzerinde bir uygulama.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi.

Özgüven, İ. E. (2002). *Bireyi tanıma teknikleri.* Ankara: Problem Yayınları.

Özipek, A. (2006). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerde mesleki tükenmişlik düzeyleri ve nedenleri.* Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Edirne: Trakya Üniversitesi.

Özmen, H. (2001). *Görme engelliler okullarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi.

Paknadel, C. (1988). *Örgütsel iklim ve iş doyumu.* Yayınlanmış Doktora Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi.

- Papastyliaonu, A., Kaila, M. ve Polychronopoulos, M. (2009). Teachers' burnout, depression, role ambiguity and conflict. *Social Psychology and Education*, 12: 295-314. <http://www.springerlink.com/content/448kp61717l62275/fulltext.pdf> (Erişim tarihi: 16.02.2010)
- Peker, R. (2002). Anaokulu, ilköğretim ve lise öğretmenlerinde mesleki tükenmişliğın bazı değışkenler göre incelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15 (1): 319-331.
- Perlman, B. ve Hartman, A. E. (1982). Burnout: Summary and future research. *Human Relations*, 35, 283- 305.
- Pines, A. M. (2002). Teacher burnout: A psychodynamic existential perspective. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 8 (2).
- Pines, A. M. ve Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. New York: Free Press.
- Potter, B. A. (1995). *Preventing job burnout transforming work pressures into productivity*. California: Thomson Crisp Learning.
- Prosser, D., Johnson, S., Kuipers, E., Dunn, G., Szmukler, G., Reid, Y., Bebbington, P. ve Thornicroft, G. (1999). Mental health, 'Burnout' and Job satisfaction in a longitudinal study of mental health staff. *Social Psychiatry*, 34: 295-300. <http://www.springerlink.com/content/8lx4bl1nuwpevn3k/fulltext.pdf> (Erişim tarihi: 16.02.2010)
- Ramarajan, L. ve Barsade, S. G. (2006). *What makes the job tough? The influence of organizational respect on burnout in the human services*. <http://knowledge.wharton.upenn.edu/papers/1327.pdf> (Erişim Tarihi: 28.07.2010)

- Raudenbush, S. ve Bryk, A. S. (1986). A hierarchical model for studying school effects. *Sociology of Education*, 59 (1), 1-17.
- Raudenbush, S., Bryk, A. ve Congdhan, R. (2007). *Hierarchical linear and nonlinear modeling* (HLM 6.04). Chicago: Scientific Software International, Inc.
- Robbins, S. P. (1986). *Organizational behavior, concepts, controversies, and applications*. New Jersey: Prentice Hall.
- Rotter, J. B. (1966). General expectancies for interval versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80: 1-28.
- Sabuncuoğlu, E. T. (2008). Rol çatışmasının ve rol belirsizliğinin tükenmişlik ve işdoymu üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari bilimler Fakültesi Dergisi*, 23 (1): 34-49.
- Sarıkaya, P. (2007). *Tükenmişlik sendromunun kişilik özelliklerinden denetim odağı ile ilişkisi ve bir uygulama*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Sarros, J. C. ve Sarros, A. M. (1992). Social support and teacher burnout. *Journal of Educational Administration*, 30 (1), 30- 37.
- Sayar, M. (2006). *A longitudinal study of the relationship between perceived social support and psychological well-being of adolescent from low socioeconomic status*. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi.
- Schaufeli, B. W. ve Bakker, B. A. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, B. W. ve Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. London: Taylor ve Francis.

- Schein, E. H. (1980). *Organizational psychology* (3rd ed.). London: Prentice Hall.
- Schwab, R. L. ve Iwanichi, E. H. (1982). Who are burnout teachers. *Educational Research Quarterly*, 77 (2), 5-17.
- Schwab, R. L., Jackson, S. E. ve Schuler, R. S. (1986). Educater burnout: Sources an consequences. *Educational Research Quarterly*, 10.
- Schwarzer, R., Schmitz, G. ve Tang, C. (2000). Teacher burnout in Hong Kong and Germany: A cross-cultural validation of the Maslach Burnout Inventory. *Anxiety Stress Coping*, 13:309-327.
- Sears, S. F., Urizar, G.G. ve Evans, G. D. (2000). Examining a stress-coping model of burnout and depression in extension agents, *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (1), 56-62.
- Seğmenli, S. (2001). *Rehber öğretmenlerde tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Serinkan, C. ve Bardakçı, A. (2009). Pamukkale Üniversitesi'ndeki akademik personelin iş tatminleri ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 21: 115-132.
<http://yordam.manas.kg/ekitap/pdf/Manasdergi/sbd/sbd21/sbd-21-10.pdf>
 (Erişim Tarihi: 15.02.2010)
- Sharma, R. D. ve Jyoti, J. (2009). Job satisfaction of university teachers: An empirical study. *Journal of Services Research*, 9 (2): 51- 80.
- Shukla, A. ve Trivedi, T. (2008). Burnout in Indian teachers. *Asia Pacific Education Review*. 9 (3): 320-334.
<http://www.springerlink.com/content/k730018h11402777/fulltext.pdf> (Erişim Tarihi: 16.02.2010)

- Siliğ, A. (2003). *Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Silah, M. (2001). *Çalışma psikolojisi*. Ankara: Selim Kitabevi Yayınları.
- Solmuş, T. (2004). *İş yaşamında duygular ve kişilerarası ilişkiler (Psikoloji penceresinden insan kaynakları yönetimi)*. İstanbul: Beta basım yayım dağıtım A.Ş.
- Song, Z. (2008). Current situation of job burnout of junior high school teachers in Shangqiu urban areas and its relationship with social support. *Front. Educ. China*, 3 (2), 295-309.
<http://www.springerlink.com/content/1741631013145k17/fulltext.pdf> (Erişim Tarihi: 16.02.2010)
- Soyer, F., Can, Y., ve Kale, F. (2009). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli faktörler açısından incelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, (3) 3.
http://deuhyo.sqweebz.com/40-51_gunusen.pdf (Erişim Tarihi: 15.02.2010)
- Storlie, F. J. (1978). Burnout: The elaboration of a concept. *American Journal of Nursing*, 2108-2111.
- Sucuoğlu, B. ve Kuloğlu, N. (1996). Özürlü çocuklarla çalışan öğretmenlerde tükenmişliğin değerlendirilmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 10 (36), 44-60.
- Suran, B. G., Sheridan, E. P. (1985). Management of burnout: Training psychologists in professional life span perspectives. *Professional Psychology: Research And Practice*. 15(6), 741-752.
- Sürgevil, O. (2006). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Sünbül, A. M. (2003). An analysis of relations among locus of control, burnout and job satisfaction in Turkish high school teachers. *Australian Journal of Education*, 47(1), 58-73.
- Sünter, A. T., Canbaz, S., Dabak, Ş., Öz, H. ve Pekşen, Y. (2006). Pratisyen hekimlerde tükenmişlik, işe bağlı gerginlik ve iş doyumu düzeyleri. *Genel Tıp Dergisi*, 16 (1): 9-14.
- Swenson- Donegan, N. (1990). An analysis of burnout rates among special education teachers across special day class category, organization, and site variation. *Dissertation Abstract International*, 51 (6), 1580A.
- Şama, E. ve Tarım, K. (2007). Öğretmenlerin başarısız olarak algıladıkları öğrencilere yönelik tutum ve davranışları. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5 (1), 135- 154.
- Şanlı, S. (2006). *Adana ilinde çalışan polislerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi.
- Şimşek, Ş. M., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2003). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Konya: Yaşar Ofset.
- Talmor, R., Reiter, S. ve Feigin, N. (2005). Factors relating to regular education teacher burnout in inclusive education. *European Journal of Special Needs Education*, 20 (2): 215-229.
- Taris, W. T., Van Horn, E. J., Schaufeli, B. W., Schreurs J. G. P. (2004). Inequity, burnout and psychological withdrawal among teachers: A dynamic exchange model. *Anxiety, Stres and Coping*, 17 (1):103-122.
- Tunacan, S. (2005). *Beykoz ilçesindeki lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörler*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi.

- Tümkiye, S. (2000). İlkokul öğretmenlerindeki denetim odağı ve tükenmişlikle ilişkisi. *PAÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8, Özel Sayı.
- Tümkiye, S. (1997). Çukurova Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Akademik Tükenmişlik Düzeyleri 4. Ulusal Bilimleri Kongresi, 10 – 12 Eylül, Eskişehir, 186 – 201.
- Tümkiye, S.(1996).*Öğretmenlerdeki tükenmişlik görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi.
- Uluğ, F. (1990). *Okulda başarı*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Unterbrink, T., Hack, A., Pfeifer, R., Buhl, V., Müller, U., Wesche, H. ve Bauer, J. (2007). Burnout and effort- reward- imbalance in a sample of 949 German teachers, *International Archives, Occupational Environment Health*, 80: 433-441.
- Uyar, G., Kocaman, G., Oktay, S., Argon, G. ve Abaan, S. (1996). *Hemşirelik hizmetleri yönrtimi el kitabı*. İstanbul: Vehbi Koç Yayınları.
- Willms, J. D. (1999). Basic concepts in hierrarchical linear modeling with applications for policy analysis. In G. Cizek (Ed.). *Handbook of Educational Policy*. San Dieago, CA: Academic Press. <http://www.unb.ca/crisp/pdf/9806land.pdf> (Erişim Tarihi: 28.07.2010)
- Wisniewski, L. ve Gargiulo, L. M. (1997). Occupational stress and burnout among special educators: A review of the literature. *The Journal of Special Education*, 31 (3): 325-346.

- Wissing, K., Müller, U., Wirsching, M. ve Schaarchmidt, U. (2006). Correlation between burnout syndrome and psychological and psychomatic symptoms among teachers. *Int Arch Occupationl Environmental Health*, 79, 199- 204.
- Yaman, M., Bardakçı, M. ve Yaman, Ç. (2002). Stres kaynakları ile yöneticilerin kişilik özellikleri arasındaki ilişki. *Eğitim Araştırmaları*, 3 (9), 141- 155.
- Yenilmez, K. ve Duman, A. (2008). İlköğretimde matematik başarısını etkileyen faktörlere ilişkin öğrenci görüşleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 19: 251- 268.
- Yerlikaya, A. (2000): *Köy ve şehirlerde çalışan sınıf öğretmenlerinde tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi.
- Yeşilyaprak, B. (1990). Denetim odağının belirleyicileri ve değişime ilişkin araştırmalar: Bir eleştirel değerlendirme. *Psikoloji Dergisi*, 7 (25): 41-52.
- Yıldırım, F. (1996). *Banka çalışanlarında iş doyumu ve algılanan rol çatışması ile tükenmişlik arasındaki iliksi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Zembylas, M. ve Schutz, P. A. (2009). *Research on teachers' emotions in education: Findings, practical implications and future agenda*. <http://www.springerlink.com/content/l3668m7260ju544x/fulltext.pdf> (Erişim tarihi: 22.02.2010)
- Zhang, Q. ve Sapp, D. (2007). A Burning Issue in Teaching: The Impact of Teacher Burnout and Nonverbal Immediacy on Student Motivation and Affective Learning. *Paper presented at the annual meeting of the NCA 93rd Annual Convention, TBA, Chicago, IL Online*. <http://www.allacademic.com> (Erişim tarihi: 11.08.2010)

Zhou, Y. ve Wen, J. (2007). The burnout phenomenon of teachers under various conflicts. *US- China Education Review*, 4 (1) : 37-44.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler:

Adı, Soyadı: İlkay GÖKÇE

Doğum Yeri ve Tarihi: Kırıkkale, 21.01.1976

Eğitim Yaşamı:

2007-2010 Ege Üniversitesi Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi

Yüksek Lisans Programı , İzmir

2000-2001 Bilkent Üniversitesi Eğitim Bilimleri MA TEFL Programı, Ankara

1994-1998 Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi İngilizDili Eğitimi, Ankara

1989-1994 Atatürk Anadolu Sağlık Meslek Lisesi, Ankara

1986-1989 Kurtuluş Orta Okulu, Ankara

1981-1986 Kurtuluş İlkokulu, Ankara

İş Tecrübesi:

2004-..... Ege Üniversitesi, Yabancı Diller Yüksek Okulu, İzmir

1998- 2004 Anadolu Üniversitesi, Yabancı Diller Yüksek Okulu, Eskişehir

1995- 1998 Ankara Hastanesi, Ankara

1994-1995 Yüksek İhtisas Hastanesi, Ankara

Yabancı Dil:

İngilizce

ÖZET

İNGİLİZCE HAZIRLIK ÖĞRETİM ELEMANLARININ
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ İLE ÖĞRENCİLERİN BAŞARILARI
ARASINDAKİ İLİŞKİ

İlkay GÖKÇE

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Tuncay ÖĞRETMEN

Bu araştırmanın amacı Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu İngilizce Hazırlık Programı'nda görev yapmakta olan öğretim elemanlarının tükenmişlik ve iş doyum düzeylerini belirleyerek bu iki değişken arasındaki ilişkiyi ve tükenmişlik ve iş doyum düzeyinin düşük ya da yüksek olmasının kurumsal beklenti ve kurumsal destek algısı; öğrencilerin Temel İngilizce ve Yazma Becerileri derslerindeki başarıları; ders yükünün normal ya da fazla olması ve saat ücretli ya da kadrolu çalışma şekli açısından farklılık yaratıp yaratmadığını saptamaktır.

Tükenmişlik ve iş doyumunu çalışan bireyin iş yaşamını önemli ölçüde etkileyen değişkenlerdir. Tükenmişliğin yüksek, iş doyumunun düşük olması ya da tam tersi bir durum öğretim elemanının işe dair tutumlarında ve öğrencilerinin başarılarına dair sonuçlarda farklılık gösterebilir. Başarının olumsuz etkilenmesi bir eğitim kurumunda en istenmeyecek sonuçlardan bir tanesidir. Dolayısıyla, böyle bir durum varsa tespit edilmeli ve önlemler alınarak başarının negatif yönde etkilenmesi engellenmelidir.

Araştırmaya Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu İngilizce Hazırlık Programı'nda çalışmakta olan 153 öğretim elemanı katılmıştır. Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği (NDI) ile tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri belirlenmiştir. Ayrıca, 153 öğretim elemanın arasından 47 tükenmiş ve iş doyumunu düşük ve 47 tükenmemiş ve iş doyumunu yüksek öğretim elemanı ve onların öğrencileri seçilerek öğrencilerin Temel İngilizce ve Yazma Becerileri derslerindeki dönem içi başarı puan ortalamaları çalışmada kullanılmıştır.

Elde edilen veriler SPSS 13.0 programı ile analiz edilmiştir ve sonuçlar yorumlanmıştır. Analizlerin yapılmasında korelasyon, tek yönlü varyans analizi

(ANOVA), bağımsız değişkenler için t testi ve Scheffé testi kullanılmıştır. Ayrıca, Aşamalı Doğrusal Modelleme (HLM 6.04 versiyonu) uygulanmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre;

- a) Tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları ile iş doyumu arasında anlamlı ilişki bulunurken kişisel başarı hissi ve iş doyumu arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı ortaya çıkarılmıştır.
- b) Öğretim elemanlarının kurumsal beklenti algılarında duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve iş doyumu fark yaratmış, fakat kişisel başarı hissi farklılık ortaya çıkarmamıştır.
- c) Öğretim elemanlarının kurumsal destek algılarında duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve iş doyumu fark yaratmış, fakat kişisel başarı hissi farklılık ortaya çıkarmamıştır.
- d) Öğretim elemanlarının tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri öğrencilerin Temel İngilizce ve Yazma Becerileri dersinde anlamlı farka yol açmıştır.
- e) Öğretim elemanlarının ders yüklerinin normal ya da fazla olması Temel İngilizce dersinde fark yaratmazken, Yazma Becerileri dersinde farklılık göstermiştir.
- f) Öğretim elemanlarının saat ücretli ya da kadrolu çalışması Temel İngilizce dersinde fark yaratmazken, Yazma Becerileri dersinde farklılık göstermiştir.

ABSTRACT
THE RELATIONSHIP BETWEEN BURNOUT
LEVELS OF ENGLISH INSTRUCTORS AND
SUCCESS OF STUDENTS

İlkay GÖKÇE

Postgraduate Thesis, Department of Educational Sciences

Thesis Advisor: Assist. Prof. Tuncay ÖĞRETMEN

In this study, it has been aimed to determine the burnout and job satisfaction levels of instructors at Ege University Foreign Languages Department Preparatory School of English; to study the correlation between these two variables; to reveal whether being burned out and low in job satisfaction makes a significant difference in terms of several variables such as perception on organizational support and expectations, score of students at Core and Writing lessons, the instructors' workload and their working style at university (temporarily or permanent).

Burn out and job satisfaction are two essential variables affecting an individual's business life in a great extent. Being burned out or not and being satisfied with the job or not might result in a significant difference in attitudes of instructors towards job and in success of learners. Negative effect on success is one of the most unwanted consequences in and education organization. Thus, the situation should be determined, some precautions should be taken against burnout and being unsatisfactory with the job and negative effects of them on student success should be prevented.

153 instructors at Ege University Foreign Languages Department Preparatory School of English participated in this study. Maslach Burnout Inventory and Job Satisfaction Inventory have been used to clarify the burnout and job satisfaction levels of instructors. In addition, 47 burned out and low in job satisfaction and 47 not burned out and high in job satisfaction instructors and success scores of their students have been chosen. Scores of Core and Writing lessons during the semester have been used in the study.

Data are analysed through SPSS 13.0 program and the results are interpreted. Correlation, one way ANOVA, t test for independent variables and Scheffé test have

been used to analyse the data. Furthermore, Hierarchical Linear Modeling (HLM 6.04 version) has been used in the analysis.

Results show that;

- a) It has been revealed that emotional exhaust and depersonalization are significantly related with job satisfaction, whereas personal accomplishment and job satisfaction are not related.
- b) Emotional exhaust, depersonalization and job satisfaction cause a significant difference in perceptions of expectations of instructors while personal accomplishment do not display such a difference.
- c) Emotional exhaust, depersonalization and job satisfaction cause a significant difference in perceptions of organizational support of instructors while personal accomplishment do not display such a difference.
- d) Burnout and job satisfaction levels of instructors cause a significant difference between scores of Core and Writing lessons.
- e) While workload does not cause a difference in Core lesson, it displays a distinction in Writing lesson.
- f) While working temporarily or permanently does not cause a difference in Core lesson, it displays a distinction in Writing lesson.

EKLER

BÖLÜM I: KİŞİSEL BİLGİLER

Açıklama

Bu bölümdeki çoktan seçmeli soruları okuyarak size en uygun seçeneği işaretleyiniz, diğer sorulara ise yanıtları yazınız.

1. Cinsiyetiniz
a) Kadın b) Erkek
2. Ege Üniversitesi Yabancı Diller Bölümü ilk çalışma yeriniz midir?
a) Evet b) Hayır
(2. soruya yanıtınız “evet” ise 3. soruyu yanıtlamayınız)
3. Daha önce nerede çalıştınız? _____
4. Bu kurumda
a) Saat ücretli olarak çalışıyorum.
b) Kadrolu olarak çalışıyorum.
5. Bu kurumda çalışma süreniz
Saat ücretli olarak: _____
Kadrolu olarak: _____
(Başka bir kurumda çalışmadıysanız aşağıdaki soruyu yanıtlamayınız)
6. Toplam çalışma süreniz
Saat ücretli olarak: _____
Kadrolu olarak: _____
7. Bu kurumda idari bir göreviniz var mı?
a) Evet b) Hayır
(Bu kurumda idari bir göreviniz yoksa aşağıdaki soruyu yanıtlamayınız.)
8. Bu kurumdaki idari göreviniz nedir? _____
9. Medeni durumunuz
a) Evli b) Bekar
10. Haftalık ders saatiniz nedir?
Örgün öğretim: _____
İkinci öğretim: _____
11. Aylık gelir düzeyiniz nedir?
a) 500- 900 TL b) 900- 1300 TL c) 1300- 1700 TL d) 1700 ve üzeri
12. Gereksinim duyduğunuz konularda kurumsal destek gördüğünüzü düşünüyor musunuz?
a) Hiçbir zaman b) Nadiren c) Ara sıra d) Sık Sık e) Her zaman
13. Kurumunuzun beklentilerinize yeterince yanıt verdiğini düşünüyor musunuz?
a) Hiçbir zaman b) Nadiren c) Ara sıra d) Sık Sık e) Her zaman
14. Bu yıl öğrettiğiniz ders ya da dersler hangileridir?
a) Core (Temel İngilizce dersi) b) Writing (Yazma Becerileri)
c) Reading (Okuma ve Anlama Bec.) d) Video- Listening (Video ve Dinleme Bec.)

BÖLÜM II: MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki rakamların anlamına bakarak seçeneklerden size en uygun olanı işaretleyiniz.

	0	1	2	3	4	5	6
	Hiçbir zaman	Çok nadiren	Nadiren	Bazen	Genellikle	Çok sık	Her zaman
1. İşimden duygusal olarak uzaklaştığımı hissediyorum.	0	1	2	3	4	5	6
2. İş gününün sonunda kendimi bitkin hissediyorum.	0	1	2	3	4	5	6
3. Sabahları uyanıp diğer bir işgünü ile karşılaşmak zorunda olduğumda kendimi yorgun hissediyorum.	0	1	2	3	4	5	6
4. Öğrencilerimin neler hissettiklerini kolayca anlayabilirim.	0	1	2	3	4	5	6
5. Bazı öğrencilerime kişiliği olmayan nesnelermiş gibi davrandığımı hissediyorum.	0	1	2	3	4	5	6
6. Bütün gün insanlarla çalışmak benim için gerçekten bir gerginliktir.	0	1	2	3	4	5	6
7. Öğrencilerimin sorunları ile çok etkin bir biçimde ilgilenirim.	0	1	2	3	4	5	6
8. İşimin beni tükettiğini hissediyorum.	0	1	2	3	4	5	6
9. İşim yolu ile diğer insanların yaşamlarını olumlu yönde etkilediğimi hissediyorum.	0	1	2	3	4	5	6
10. Bu mesleğe girdiğimden beri insanlara karşı daha katı oldum.	0	1	2	3	4	5	6
11. Bu mesleğin beni duygusal olarak katılaştırmasından endişe duyuyorum.	0	1	2	3	4	5	6
12. Kendimi çok enerjik hissediyorum.	0	1	2	3	4	5	6

13. İşimin beni hayal kırıklığına uğrattığını hissediyorum.	0	1	2	3	4	5	6
14. İşimde çok sıkı çalıştığımı hissediyorum.	0	1	2	3	4	5	6
15. Bazı öğrencilere ne olduğu umurumda değil.	0	1	2	3	4	5	6
16. Doğrudan insanlarla çalışmak bende aşırı gerginlik yapıyor.	0	1	2	3	4	5	6
17. Öğrencilerime rahat bir atmosferi kolayca oluşturabilirim.	0	1	2	3	4	5	6
18. Öğrencilerimle yakın olduğum bir çalışmadan sonra kendimi neşeli hissedirim.	0	1	2	3	4	5	6
19. Bu meslekte bir çok değerli işler başardım.	0	1	2	3	4	5	6
20. Kendimi çaresiz hissediyorum.	0	1	2	3	4	5	6
21. İşimde duygusal sorunlarla soğukkanlılıkla ilgilenirim.	0	1	2	3	4	5	6
22. Öğrencilerimin bazı sorunlarından dolayı beni suçladıklarını hissediyorum.	0	1	2	3	4	5	6

BÖLÜM III: İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

Cümlelerin yanındaki seçeneklerden “1: en az” ve “7: en çok” anlamındadır. Seçeneklerden size en uygun olanı işaretleyiniz.

- | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Bulunduğum okulda kendimi güven içinde hissediyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. Okulumda bana, başkalarına yardım olanakları sağlanıyor. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. Okulumda bana yakın arkadaşlıklar geliştirmek için olanak sağlanıyor. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. Bulunduğum okul bana çevremde saygınlık kazandırıyor. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5. Okulumda saygı görüyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6. Okul yöneticisi/ okutmanı olduğum için gurur duyuyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 7. Okulumda bana görevimin gerektirdiği yetkiler veriliyor. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 8. Okulumda amaçların saptanması sürecine katılma fırsatına sahibim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 9. Okulumda bağımsız düşünebiliyor ve bağımsız hareket edebiliyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 10. Okulumda kuralların belirlenmesine katılma fırsatına sahibim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 11. Okulumda kendimi geliştirme ve mesleğimde ilerleme fırsatına sahibim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 12. Okulumda yeteneklerimi kullanabiliyor ve gizli güçlerimi geliştirebiliyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 13. Okulumda anlamlı bir iş yaptığımı hissediyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ KULLANIM İZNİ

ölçekle ilgili

kimdenSongul Tumkaya <stumkaya@cu.edu.tr>
kimeilkaygokce76@gmail.com

tarih03 Mart 2010 10:58
konuRe: ölçekle ilgili
gönderen:cu.edu.tr

Yüksek Lisans öğrencisi İlkay Gökçe'nin "İngilizce Hazırlık öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri ile öğrencilerin başarıları arasındaki ilişki" başlıklı tezinde Maslach Tükenmişlik ölçeğini kullanmasına izin veriyorum.
Başarılar.
Doç.Dr. Songül TÜMKAYA

UYGULAMA YAPMA İZNİ

Ege Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu öğretim elemanlarımızdan İlkay Gökçe'nin "İngilizce Hazırlık Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri ile Öğrencilerin Başarıları Arasındaki İlişki" başlıklı tez çalışması ile ilgili okulumuzun öğretim elemanlarına ölçek uygulaması ve öğrencilerin başarı notlarını kullanması uygundur.

Ege Üniversitesi

Yabancı Diller Yüksek Okulu

Müdür Yardımcısı

Öğr. Gör. Mengü Noyan ÇENGEL

