

T.C.
BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI



ORTAÖĞRETİMDE GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN
İŞ DOYUMLARI İLE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ (BOLU İLİ ÖRNEĞİ)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

AYDIN ŞAHİN

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. Salih Paşa MEMİŞOĞLU

BOLU, OCAK - 2023

KABUL VE ONAY SAYFASI

Aydın ŞAHİN tarafından hazırlanan “ORTAÖĞRETİMDE GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMLARI İLE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ (BOLU İLİ ÖRNEĞİ)” adlı tez çalışması jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak oy birliğiyle kabul edilmiştir. 6/01/2023

Jüri Üyeleri

Danışman
Prof. Dr. Salih Paşa MEMİŞOĞLU
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi

İmza

.....

Üye
Prof. Dr. Bahri AYDIN
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi

.....

Üye
Doç. Dr. Ceyhun KAVRAYICI
Anadolu Üniversitesi

.....

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Onayı

Prof. Dr. İbrahim KÜRTÜL
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

ETİK BEYAN

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir,

aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Teze ilişkin 17/ 01/ 2023 tarihinde Turnitin adlı intihal tespit programından enstitü müdürlüğünce belirlenen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan benzerlik raporuna göre, tezin benzerlik oranı % 23 olarak tespit edilmiştir.

Bu çalışma için Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulundan (Protokol NO. 2021/96) sayısı ile etik izin ve Bolu Valiliği'nden 24.05.2021 tarihli E.25409566 sayılı evrak ile araştırma izni alınmıştır.

AYDIN ŞAHİN

ÖZET

**ORTAÖĞRETİMDE GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN
İŞ DOYUMLARI İLE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ (BOLU İLİ ÖRNEĞİ)
YÜKSEK LİSANS TEZİ
AYDIN ŞAHİN
BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI
(TEZ DANIŞMANI: PROF. DR. SALİH PAŞA MEMİŞOĞLU)
BOLU, OCAK - 2023
(XIV + 99)**

Bu araştırmanın amacı; Bolu ili ve ilçelerinde ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmamızın çalışma evrenini; 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Bolu ili ve ilçelerinde kamu ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmaya 360 öğretmen katılmıştır. Verilerin toplanmasında Kişisel Bilgi Formu, Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Öğretmenlerin cinsiyeti, medeni durumu, yaşı, branşı, mesleki kıdemi, eğitim durumu, çalıştığı kurum türü ve mesleğini kendi isteğiyle seçip seçmeme durumuna göre iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin farklılaşma durumu parametrik olmayan Mann-Whitney U ya da Kruskal Wallis testleriyle analiz edilmiştir. Öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için Sperman Rho Korelasyon tekniği kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen istatistiksel bulguların anlamlılığı .05 düzeyinde sınanmıştır.

Araştırma sonucunda; öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyinin ölçeğin geneli, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeylerinden; içsel doyum düzeyinin genel doyum ve dışsal doyum düzeylerinden görece yüksek olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinde; cinsiyet, çalıştığı kurum türü ve mesleğini isteyerek seçme değişkenine göre anlamlı farklılık bulunurken; medeni durum, yaş, branş, mesleki kıdem ve eğitim durumu değişkenlerinde anlamlı farklılık bulunmamıştır. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinde; yaş, çalıştığı kurum türü, mesleğini isteyerek seçip seçmeme değişkenine göre anlamlı farklılık bulunurken; cinsiyet, medeni durum, branş, mesleki kıdem ve eğitim durumu değişkenlerinde anlamlı farklılık bulunmamıştır. İş doyum ölçeği ile mesleki tükenmişlik ölçeği arasında negatif yönlü orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur.

ANAHTAR KELİMELE: İş Doyumu, Mesleki Tükenmişlik, Öğretmen

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND PROFFESIONAL BURNOUT LEVELS OF TEACHERS WORKING IN SECONDARY EDUCATION (EXAMPLE OF BOLU PROVINCE)

MSC THESIS

AYDIN ŞAHİN

BOLU ABANT İZZET BAYSAL UNIVERSITY

INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES

**DEPARTMENT OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION AND
SUPERVISION**

(SUPERVISOR: PROF. DR. SALİH PAŞA MEMİŞOĞLU)

BOLU, JANUARY - 2023

(XIV + 99)

The purpose of this research; The aim of this study is to examine the relationship between job satisfaction and professional burnout levels of teachers working in secondary schools in Bolu province and its districts. The universe of our research; It consists of teachers working in public secondary education institutions in Bolu province and districts in the 2020-2021 academic year. 360 teachers participated in the research. Personal Information Form, Minnesota Job Satisfaction Scale and Maslach Burnout Scale were used to collect data. The differentiation status of job satisfaction and burnout levels according to teachers' gender, marital status, age, branch, professional seniority and educational status type of institution where they work and whether they choose their profession voluntarily was determined by non-parametric Mann-Whitney U or Kruskal Wallis tests analyzed. The Sperman Rho Correlation technique was used to determine the relationship between teachers' job satisfaction and burnout levels. The significance of the statistical findings obtained from the study was tested at the .05 level.

As a result of the research; teachers' emotional exhaustion level from the general scale, depersonalization and personal achievement levels; It was found that the level of internal satisfaction was relatively higher than the levels of general satisfaction and external satisfaction. Teachers' job satisfaction levels; While there is a significant difference according to gender, type of institution and the variable of choosing the profession willingly; There was no significant difference in the variables of marital status, age, branch, professional seniority and educational status. In the burnout levels of teachers; while there is a significant difference according to the variable of age, type of institution, whether to choose his profession voluntarily or not; no significant difference was found in the variables of gender, marital status, branch, professional seniority and educational status. A moderately significant negative correlation was found between the job satisfaction scale and the occupational burnout scale.

KEYWORDS: Job Satisfaction, Occupational Burnout, Teacher

İÇİNDEKİLER

Sayfa

KABUL VE ONAY SAYFASI	iii
ETİK BEYAN.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ŞEKİL LİSTESİ.....	xi
TABLO LİSTESİ	xii
KISALTMA VE SEMBOLLER LİSTESİ	xiv
TEŞEKKÜR	xv
1. GİRİŞ.....	1
1.1 Problem Durumu	1
1.2 Araştırmanın Amacı	2
1.3 Problem Cümlesi	3
1.4 Araştırmanın Önemi	3
1.5 Sınırlılıklar	4
1.6 Sayıltılar.....	4
1.7 Tanımlar.....	4
2. ARAŞTIRMANIN KURAMSAL TEMELİ VE İLGİLİ	
ARAŞTIRMALAR.....	5
2.1 İş Doyumu	5
2.1.1 İş Doyumu Kavramı	5
2.1.2 İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	6
2.1.2.1 Bireysel Faktörler.....	7
2.1.2.1.1 Yaş	7
2.1.2.1.2 Cinsiyet.....	7
2.1.2.1.3 Eğitim	8
2.1.2.1.4 Aynı İşte Kalma Süresi ve Rutinleşme	8
2.1.2.1.5 Kişilik Özellikleri	9
2.1.2.1.6 Statü	9
2.1.2.1.7 Genel Yaşam Doyumu.....	9
2.1.2.1.8 İhtiyaçlar ve Beklentiler	9
2.1.2.1.9 Değerler ve Tutum	10
2.1.2.2 Örgütsel Faktörler	10
2.1.3 Motivasyon ve İş Doyumu Kuramları	11
2.1.3.1 İçerik Kuramları	12

2.1.3.1.1	Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı	12
2.1.3.1.2	Herzberg Çift Faktör Kuramı	13
2.1.3.1.3	Clayton Alferder-ERG Teorisi	14
2.1.3.1.4	Mc Clelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi	15
2.1.3.2	Süreç Kuramları	16
2.1.3.2.1	Adams'ın Eşitlik Kuramı	16
2.1.3.2.2	Vroom'un Beklenti Kuramı	17
2.1.3.2.3	Lawler-Porter'in Çok Değişkenli Güdöleme Kuramı	18
2.1.3.2.4	Locke'un Amaç Kuramı	19
2.1.4	İş Doyumunun Önemi	20
2.1.5	Öğretmenlerde İş Doyumu	20
2.2	Tükenmişlik	21
2.2.1	Tükenmişlikle İlgili Kavramlar	21
2.2.2	Tükenmişlik Tanımı	21
2.2.3	Tükenmişliğin Önemi	22
2.2.4	Tükenmişlik Modelleri	22
2.2.4.1	Cherniss Tükenmişlik Modeli	23
2.2.4.2	Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli	23
2.2.4.3	Pines Modeli	24
2.2.4.4	Meier Tükenmişlik Modeli	24
2.2.4.5	Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli	26
2.2.4.6	Maslach Tükenmişlik Modeli	27
2.2.5	Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler	28
2.2.5.1	Bireysel Faktörler	28
2.2.5.2	Örgütsel Faktörler	28
2.2.6	Tükenmişliğin Belirtileri	29
2.2.6.1	Fiziksel Belirtiler	29
2.2.6.2	Duygusal ve Bilişsel Belirtiler	29
2.2.6.3	Davranışsal Belirtiler	30
2.2.7	Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri	30
2.2.7.1	Bireysel Mücadele Teknikleri	30
2.2.7.2	Örgütsel Mücadele Teknikleri	31
2.2.8	Öğretmenlerde Tükenmişlik	31
2.3	Öğretmenlerde İş Doyumu ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki	32
2.4	İlgili Araştırmalar	33
2.4.1	İş Doyumu Konusunda Yapılan Araştırmalar	33
2.4.1.1	Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	33
2.4.1.2	Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	35
2.4.2	Mesleki Tükenmişlik Konusunda Yapılan Araştırmalar	36
2.4.2.1	Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	36
2.4.2.2	Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	39
3.	YÖNTEM	42
3.1	Araştırmanın Modeli	42
3.2	Evren	42
3.3	Veri Toplama Araçları	44
3.3.1	Kişisel Bilgi Formu	45
3.3.2	İş Doyum Ölçeği	45

3.3.2.1 Güvenirlik Analizleri	46
3.3.2.2 İş Doyum Ölçeği İçin Güvenirlik.....	46
3.3.3 Tükenmişlik Ölçeği	46
3.4 Verilerin Toplanması	48
3.5 Verilerin Analizi	48
4. BULGULAR	49
4.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	49
4.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	50
4.2.1 Cinsiyet Değişkenine Göre.....	50
4.2.2 Medeni Durum Değişkenine Göre.....	51
4.2.3 Yaş Değişkenine Göre	52
4.2.4 Branş Değişkenine Göre.....	52
4.2.5 Mesleki Kıdem Değişkenine Göre	53
4.2.6 Eğitim Durumu Değişkenine Göre	53
4.2.7 Çalıştığı Kurum Türü Değişkenine Göre.....	54
4.2.8 Mesleği İsteyerek Seçip Seçmeme Değişkenine Göre	55
4.3 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	55
4.3.1 Madde Değer Aralığı.....	56
4.3.2 Tükenmişlik Düzeyi	57
4.4 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	57
4.4.1 Cinsiyet Değişkenine Göre.....	57
4.4.2 Medeni Durum Değişkenine Göre.....	58
4.4.3 Yaş Değişkenine Göre	59
4.4.4 Branş Değişkenine Göre.....	59
4.4.5 Mesleki Kıdem Değişkenine Göre	60
4.4.6 Eğitim Durumu Değişkenine Göre	60
4.4.7 Çalışılan Kurum Türü Değişkenine Göre.....	61
4.4.8 Mesleği İsteyerek Seçip Seçmeme Değişkenine Göre	62
4.5 Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	63
5. TARTIŞMA	64
5.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Tartışma	64
5.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Tartışma	65
5.3 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma	68
5.4 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma	69
5.5 Beşinci Alt Probleme İlişkin Tartışma	72
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	74
6.1 Sonuçlar	74
6.1.1 Ortaöğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumuna İlişkin Sonuçlar	74
6.1.2 Ortaöğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Sonuçlar	75

6.1.3 Ortaöğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuçlar	76
6.2 Öneriler.....	77
6.2.1 Uygulayıcı İçin Öneriler.....	77
6.2.2 Araştırmacılar İçin Öneriler.....	78
7. KAYNAKLAR.....	79
8. EKLER.....	88



ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa

Şekil 2.1. Motivasyon-davranış ilişkisi.....	11
Şekil 2.2. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı	13
Şekil 2.3. Herzberg Çift Faktör Kuramı	14
Şekil 2.4. Alferder ERG Teorisi	15



TABLO LİSTESİ

Sayfa

Tablo 3.1. Bolu ilinde yer alan kamu ortaöğretim kurumlarında araştırmanın yürütüldüğü okul ve türleri, dönen ve değerlendirmeye alınan ölçek sayıları ve ölçek yüzdeleri.....	42
Tablo 3.2. Araştırmaya katılan öğretmenlerin çeşitli değişkenlere göre frekans ve yüzdeleri	44
Tablo 3.3. İş doyum ölçeğinin alt boyutları, boyutlardaki soru sayıları, soruların sıra sayıları ve cronbach alpha katsayıları	46
Tablo 3.4. Mesleki tükenmişlik ölçeğinin alt boyutları, boyutlardaki soru sayıları, soruların sıra sayıları ve cronbach alpha katsayıları.....	47
Tablo 4.1. Öğretmenlerin iş doyum ölçeği maddelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama standart sapma değerleri	49
Tablo 4.2. İş Doyum ölçeği ve alt boyutları için normallik testleri	50
Tablo 4.3. Cinsiyet ile iş doyum ölçeği ve alt boyutları arasındaki farklılığa ilişkin Mann Whitney U Testi.....	51
Tablo 4.4. Medeni durum ile iş doyum ölçeği ve alt boyutları arasındaki farklılığa ilişkin Mann Whitney U Testi.....	51
Tablo 4.5. Yaş ile iş doyum ölçeği ve alt boyutları arasındaki farklılığa ilişkin Mann Whitney U Testi.....	52
Tablo 4.6. Branş ile iş doyum ölçeği ve alt boyutları arasındaki farklılığa ilişkin Mann Whitney U Testi.....	52
Tablo 4.7. Mesleki kıdem ile iş doyum ölçeği ve alt boyutları arasındaki farklılığa ilişkin Mann Whitney U Testi.....	53
Tablo 4.8. Eğitim durumu ile iş doyum ölçeği ve alt boyutları arasındaki farklılığa ilişkin Mann Whitney U Testi.....	53
Tablo 4.9. Çalıştığı kurum türü ile iş doyum ölçeği ve alt boyutları arasındaki farklılığa ilişkin Kruskal-Wallis Testi.....	54
Tablo 4.10. Mesleği isteyerek seçip seçmeme durumu ile iş doyum ölçeği ve alt boyutları arasındaki farklılığa ilişkin Mann Whitney U Testi	55
Tablo 4.11. Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik ölçeğinin maddelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri	56
Tablo 4.12. Mesleki tükenmişlik ölçeği ve alt boyutları için normallik testleri....	57
Tablo 4.13. Cinsiyet ile mesleki tükenmişlik ölçeği ve alt boyutları arasındaki farklılığa ilişkin Mann Whitney U Testi	58
Tablo 4.14. Medeni durum ile mesleki tükenmişlik ölçeği ve alt boyutları arasındaki farklılığa ilişkin Mann Whitney U Testi.....	58
Tablo 4.15. Yaş ile mesleki tükenmişlik ölçeği ve alt boyutları arasındaki farklılığa ilişkin Mann Whitney U Testi	59
Tablo 4.16. Branş ile mesleki tükenmişlik ölçeği ve alt boyutları arasındaki farklılığa ilişkin Mann Whitney U Testi	59
Tablo 4.17. Mesleki kıdem ile mesleki tükenmişlik ölçeği ve alt boyutları arasındaki farklılığa ilişkin Mann Whitney U Testi.....	60
Tablo 4.18. Öğretmenlerin eğitim durumu ile mesleki tükenmişlik ölçeği ve alt boyutları arasındaki farklılığa ilişkin Mann Whitney U Testi	61
Tablo 4.19. Çalışılan kurum türü ile mesleki tükenmişlik ölçeği ve alt boyutları arasındaki farklılığa ilişkin Kruskal-Wallis Testi	61

Tablo 4.20. Öğretmenlerin mesleği isteyerek seçip seçmeme durumu ile mesleki tükenmişlik ölçeği ve alt boyutları arasındaki farklılığa ilişkin Mann Whitney U Testi	62
Tablo 4.21. Ölçekler ve alt boyutları arasındaki Spearman Rho korelasyon analizi	63
Tablo 4.22. Spearman Rho Korelasyon katsayısı yorumu	63



KISALTMA VE SEMBOLLER LİSTESİ

EBA	: Eğitim Bilişim Ağı
MİDÖ	: Minnesota İş Doyum Ölçeği
MTE	: Maslach Tükenmişlik Ölçeği



TEŞEKKÜR

Bu araştırma sürecimde öneri ve görüşleriyle bana daima rehberlik eden danışman hocam Prof. Dr. Salih Paşa MEMİŞOĞLU'na, araştırmama katkılarından dolayı Prof. Dr. Bahri AYDIN'a ve Doç Dr. Ceyhun KAVRAYICI'ya, lisansüstü eğitimimde gelişimime katkı sağlayan hocalarıma, araştırmanın sonuçlanması için destek veren Bolu il ve ilçelerinde ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul müdürleri ve ölçekleri sabırla cevaplayarak görüşlerini belirten tüm öğretmen arkadaşlarıma içtenlikle teşekkür ederim.

Bu günlere gelmemde ve hedeflerime ulaşmamda her zaman varlığını hissettiren babama, anneme ve tüm öğretmenlerime teşekkür ederim. Ayrıca bu süreçte, her zaman desteğini esirgemeyen ve daima yanımda olan eşime ve oyunlarına fazla zaman ayıramadığım biricik kızım Yade Nur'uma çok teşekkür ederim.

1. GİRİŞ

Bu bölümde; araştırma ile ilgili problem durumu, araştırmanın amacı, önemi, problem cümlesi, araştırmanın alt problemleri, sayıltıları, sınırlılıkları ve tanımları açıklanmıştır.

1.1 Problem Durumu

İnsanoğlu dünyada var olduğundan beri devamlı bir gelişim içindedir. Bu gelişime ayak uydurmak amacıyla örgütler, topluluklar kurmakta ve bir amaç için bir araya gelmektedirler. Örgütlerdeki insanların normal hayatta olduğu gibi doyumu, örgüte ve hayata bakış açısını etkilemektedir. Diğer taraftan insanların işyerlerinde yaşadığı rekabet, beklentiler, problemler kişilerde tükenmişliğe yol açmaktadır. Tükenmişliğin insanlarda psikolojik sorunlara da yol açtığı görülmektedir. Doğal olarak bu durumdan örgütler de etkilenmektedir (Diri, 2015).

İnsanlar fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamak ve hayatını devam ettirebilmek için işlerde çalışmaktadır. Yaptığı işin sonucunda ise işle ilgili doyum ya da doyumsuzluk ortaya çıkmaktadır. Kişinin işine karşı gösterdiği ilgi ve alakanın tümü iş doyumu olarak tanımlanmaktadır. (Eğriboyun, 2015).

Yaşamda doyum alanları çok çeşitlidir. Bunlardan biri de “iş doyumu”dur. İnsan ile yaşam arasındaki en önemli bağlayıcı kavram, insanın yaşamının çoğunu geçirdiği işidir (Şahin ve Dursun, 2009).

Eren (1991) iş doyumunu “kişinin toplam iş çevresinden örneğin işin kendisinden, çalışma grubundan, yöneticilerden ve iş organizasyonundan elde etmeye çaba gösterdiği yatıştırıcı ve rahatlatıcı bir duygu” olarak tanımlamaktadır. Kişinin işten beklentisi ve sahip olduğuyla, işine gösterdiği önem ya da değer arasındaki ilişki olarak ifade etmektedir (Akt. Cebeci, 2006).

Bireyler yaşamı içerisinde, gün geçtikçe her alanda daha çok zorlamalarla karşılaşmaktadır. Yaşadığı bu durum kişinin psikolojik dengesinde değişimlere neden olarak, bir yandan gerekli enerjiye açığa çıkarırken, bir yandan da tüm enerjisini alarak bireyi, çaresiz ve güçsüz hissettirebilmektedir (Avşaroğlu vd., 2005).

Son zamanlarda çeşitli alanlarda ortaya çıkan kalıcı değişimler, bireyin kendi ve iş yaşamına etki etmekte, birçok problemle karşılaşmasına ve çağımızda

yaşanılan tükenmişlik olgusuna sebep olmaktadır. İnsanlar üzerinde duygusal, zihinsel, fiziksel olarak olumsuz durum oluşturan stresin aşırı durumu olan “tükenmişlik” kavramı 1970’li yıllardan beri kapsamlı araştırma konusudur (Çapri, 2006).

Tükenmişlik (Burnout) kavramını ilk kez Freudenberger (1974) “yıpranma, başarısızlık, güç ve enerji kaybı veya insanın içsel kaynakları üzerinde karşılanmayan istekler sonucunda ortaya çıkan bir tükenme durumu” olarak ifade etmiştir (Akt. Sılığ, 2003).

Cherniss (1980) tükenmişlik durumunu “insanın yoğun stres ya da yaşadığı doyumsuzluk karşısında yaptığı işten soğuma biçiminde gösterdiği tepki” olarak tanımlamaktadır. Shirom (1989) tükenmişliği, “kişisel düzeyde olumsuz duygusal bir yaşantıyı kapsayan kronik ve devamlı yaşanan bir duyguya dayanan, bir olgu” olarak ifade etmiştir (Akt. Izgar, 2000).

Mesleki tükenmişlik ile iş doyumu arasında bağlayıcılık olduğu araştırmalarda ortaya konmaktadır. Tüm örgütlerde olduğu gibi okullarda da iş doyumlarının yükseltilerek tükenmişliklerin azaltılması çok önemlidir.

İş hayatının koşulları ile de öğretmenin başarısı ilişkilidir. Bu ilişki sonucunda iş doyumu ve tükenmişlik ortaya çıkabilmektedir. Öğretmenlerin mesleklerinde etkili olmaları, özgüvenlerine ve yeteneklerinin farkına varmalarına bağlı kalmaktadır. Fakat öğretmenlerin yaşamında ve mesleğinde karşılaştığı problemler, sorunlar mesleklerinden iş doyumu elde edememelerine neden olmaktadır. Tükenmişlik yaşanması sonuç olarak görülebilmektedir (Kıral ve Diri, 2016).

Öğretmenlerin iş doyumları ve mesleki tükenmişlikleri, yalnızca kendilerini etkilememektedir. Çalıştıkları örgütü yani eğitim kurumunu da etkilemektedir. Dolayısıyla okuldaki sunulan hizmetin kalitesini, verimliliğini diğer yandan okulun misyonunu, vizyonunu, amaçlarını, eğitim-öğretim ortamını ve içerisindeki de etkileyecektir. Bu nedenle öğretmenlerin iş doyumunu, karşılaştıkları tükenmişliği ve etkilerini bilmesi amaçlanmaktadır.

1.2 Araştırmanın Amacı

Ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin iş doyumu ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Bu amaca yönelik geliştirilen alt problemler aşağıda yer almaktadır.

- 1- Ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin iş doyumları;

- a. İçsel
 - b. Dışsal boyutlarda ve genel olarak ne düzeydedir?
- 2- Ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin iş doyumları;
- a. Cinsiyete
 - b. Medeni Duruma
 - c. Yaşa
 - d. Branşa
 - e. Mesleki Kıdeme
 - f. Eğitim Durumuna
 - g. Çalıştığı Kurum Türüne
 - h. Mesleğini isteyerek seçip seçmeme durumuna göre ne düzeydedir?
- 3- Ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri;
- a. Duygusal Tükenme
 - b. Duyarsızlaşma
 - c. Kişisel Başarı Boyutlarında ve genel olarak ne düzeydedir?
- 4- Ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri;
- a. Cinsiyete
 - b. Medeni Duruma
 - c. Yaşa
 - d. Branşa
 - e. Mesleki Kıdeme
 - f. Eğitim Durumuna
 - g. Çalıştığı Kurum Türüne
 - h. Mesleğini isteyerek seçip seçmeme durumuna göre ne düzeydedir?
- 5- Ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında ilişki var mıdır?

1.3 Problem Cümlesi

Ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında ilişki var mıdır?

1.4 Araştırmanın Önemi

İnsanlarla sürekli iletişim halinde olan öğretmenlik mesleği, yeni nesiller yetiştirmekte ve geleceğin inşasında önemli bir konumda yer almaktadır. Öğretmen sadece bilgiyi veren kişi değil, öğrencilerine yol gösteren, öğrencilerinin karakterlerini yapılandıran rol ve modeldir. Bu nedenle öğretmenin

işinde mutlu olması, geleceğin büyükleri olacak öğrencilerin doğru bir kişiliğe sahip, bilgili olması için elzemdir.

Bu araştırmanın; öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerini ortaya çıkarmak, elde edilecek veriler sonucunda daha iyi duruma getirebilmek için yapılacak faaliyetleri oluşturmak ve eğitim-öğretim ortamına olumlu yönde katkı sağlamak maksadıyla önemli olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmada öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumları düzeyleri belirlendikten sonra, bu konuyla ilgili araştırma yapacak kişilere katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

1.5 Sınırlılıklar

Bu araştırma; Bolu ili ve ilçelerinde 2020-2021 eğitim-öğretim yılında, kamu ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin algıları ile sınırlıdır.

Araştırma kullanılan ölçekler ile sınırlıdır.

1.6 Sayıtlar

Öğretmenlerin ölçme araçlarını içtenlikle cevaplayacakları varsayılmaktadır.

1.7 Tanımlar

Öğretmen: Bolu il ve ilçelerinde kamu ortaöğretim kurumlarında eğitim ve öğretim işini yürüten kişidir.

Tükenmişlik: Kişinin yaşamında, iş hayatında ve çevresinde karşılaştığı aşırı stres nedeniyle verdiği duygusal tepki ve moral bozukluğu hissidir (Sılığ, 2003).

İş Doyumu: Kişinin yaptığı işten beklediği ile kişisel olarak maddi ve manevi açıdan elde ettiği arasında yaptığı mukayese sonucu oluşturduğu olumlu bir duygudur (Poyrazoğlu, 1992).

2. ARAŞTIRMANIN KURAMSAL TEMELİ VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde iş doyumu ve mesleki tükenmişlik kavramı tanıtılmıştır. Bu kavramları etkileyen alt boyutlar belirtilmiştir.

2.1 İş Doyumu

2.1.1 İş Doyumu Kavramı

İnsanlar yaşamlarını sürdürebilmek, ihtiyaçlarını giderebilmek ve hedeflerine ulaşabilmek için belli bir yaştan itibaren yaşamının çoğunu işte geçirmektedir. Bu açıdan işinden umduklarını elde eden insanlar daha huzurlu ve hoşnut olabilmektedir. Bu yüzden iş doyumu insanın yaşamı boyunca ekonomik ve psikolojik yönden de hayati bir işleve sahiptir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004).

Hayatta çeşitli alanlarda karşılaşılan iş kavramı yalnızca maddi gelir sağlamak için yapılan eylemin dışında sosyal ve psikolojik bir olgu olarak da değerlendirilmektedir. İş; kişilerin sosyal statülerini belirlemesini, yeni kişilerle tanışıp sosyal ilişkiler oluşturmalarını, topluma yararlı olmayı, ayrıca işe yarama duygusunun güçlenmesine olumlu etki eden ve sosyal boyuta sahip bir kavramdır. İşte ilk zaman yaşanan heyecan, çalışmaktan alınan haz, yapılan işin sağladığı gurur ve sahip olunan başarı hissi işle ilgili olumlu duygular yaşatmaktadır (Baysal ve Paksoy, 1999).

Geçmiş zamandan bugüne örgütler iş kalitesini ve verimliliği arttırmak amacıyla iş doyumu konusuna odaklanmışlardır. Kişiler sosyolojik, psikolojik ve finansal ihtiyaçlarını gidermek amacıyla işe girer ya da çalışmak isterler. Çalışanlar, işinden yüksek derecede motive olursa ve yaptıkları iş beklentilerini karşılırsa kişinin hazzı o derece artmaktadır. Dolaylı olarak iş doyumları da yükselmektedir. İş doyumu ömrünün çoğunu işte geçirmekte olan kişilerin özel yaşamını da etkilemektedir. Bu nedenle iş yaşantısı insanın hayatının önemli parçalarından birisidir (Akt. Karaaslan, 2020).

Robbins (1986) bir kişinin işine yönelik genel tutumunu iş doyumu olarak tanımlamaktadır. Önemli iş değerlerini kişinin gerçekleştirme veya gerçekleştirmesine yardım etme algılamasından kaynaklanan ve değerlerin, kişinin ihtiyaçlarıyla elverişli olduğu miktarda meydana gelen duygusal bir tepkidir (Akt. Eğriboyun, 2015).

Endüstri ve örgüt psikolojisinin en çok üzerinde çalışılan konularından biri olarak görülen iş doyumu, kişinin çalıştığı işinden ve kurumdan bekledikleri ile elde ettiklerinin uyumu olarak tanımlanmaktadır (Mumford, 1991). Kişilerin işten aldıkları doyum, iş ve onunla ilgili herşeyin isteklerini, ihtiyaçlarını karşılama derecesidir. İş doyumu denildiğinde çalışanların birlikte çalışmaktan haz aldıkları arkadaşları ve bir ürün ortaya koymanın sonucu olan mutluluk akla gelmektedir (Eren, 2001, s. 202). İş doyumu, kişilerin örgüte girdiklerindeki beklentileri ile gerçekleştirdikleri işinin sonucunda sahip olduklarının kişilerde oluşturduğu hoşnutluk ve memnuniyet olarak da ifade edilmektedir (Poyrazoğlu, 1992).

En genel anlamda iş doyumu, iş ortamı ve çevresine yönelik tüm olumsuz ya da olumlu duygulardır (Robbins ve Judge, 2012). Locke'a (1976) göre iş doyumu, bir kimsenin işini veya tecrübesini değerlendirmesi sonucunda oluşan zevkli veya olumlu hisleridir. İş doyumu, kişilerin işlerinden duydukları memnuniyet ya da memnuniyetsizlik olarak da tanımlanmaktadır (Akt. Ardiç ve Baş, 2001).

2.1.2 İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki başlık altında incelenecektir. İş doyumunu genel olarak etkileyen faktörler aşağıda sıralanmıştır (Locke, 1976).

- Kişinin başarı duygusu hissettiği iş, doyum sağlar.
- Yorucu olan iş, kişinin doyumunu düşürür.
- Kişi işe ilgi duyarsa doyum sağlar.
- Adil ve iletişim sağlanarak performans kıstasına göre ödüllendirme yapılan iş doyurucudur.
- Fiziksel ihtiyaçlar çalışma koşulları tarafından karşılanırsa doyum yaşanır.
- İş ortamı ödül kazanımını kolaylaştırırsa doyum sağlanır.
- İş doyumunu mesleki benlik saygısı artırır.
- İş arkadaşları ile çalışanlar uyum sağlarsa doyum elde edilir.
- Rolün belirsiz olması iş doyumunu düşürür.
- Ek olanaklar sunulması çalışanların doyumunu artırır.

2.1.2.1 Bireysel Faktörler

İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler yaş, cinsiyet, eğitim, aynı işte kalma süresi, kişilik özellikleri, statü, değerler ve tutum, ihtiyaçlar ve beklentiler ile motivasyondur. Bu konulardan bazılarına değinilecektir.

2.1.2.1.1 Yaş

Genel olarak yapılan araştırmalar sonucunda yaş ilerledikçe iş doyumunun arttığı görülmektedir. Herzberg ve arkadaşlarının çalışmasında doyum ile yaş arasında “U” harfi şeklinde bir ilişki bulunmaktadır. Bireylerin çalışma hayatındaki ilk yıllarında işe karşı doyumunu yüksek iken, sonraki yıllarda bu yükseliş azalmakta ve sonrasında tekrar yükselmektedir (Akt. Sünter vd., 2006).

Davis (1984) yaş ilerledikçe işgörenlerin elde ettikleri tecrübelerinden dolayı işlerine adapte oldukları ve bu nedenle iş doyumlarının arttığını belirtmektedir. Genç çalışanların beklentilerinin yüksek olması sebebiyle ilk yıllarında iş doyumunun düşük, daha sonraki dönemlerde ise yükseldiğini ifade etmektedir.

İş doyumunu ile yaş arasındaki yapılan çalışmaların sonuçlarına göre üç görüş ortaya çıkmaktadır. Birinci görüş, iş doyumunu ile yaş arasında “U” harfine benzer bir ilişki vardır. Erken yaşta yüksek, orta yaşta düşük ve ileri yaşta yüksek bir iş doyumunu sağlanması söz konusudur. İkinci görüşe göre, yaş ilerledikçe iş doyumunu artmaktadır. Son görüşe göre ise, iş doyumunu belirli bir yaşa kadar doğrusal şekilde artmakta ve daha sonra düşüşe geçmektedir (Sıgır ve Basım, 2006)

2.1.2.1.2 Cinsiyet

İş etkenleri sabit tutulsa bile erkek ya da kadının daha fazla doyum sağladığını gösteren bir kanıt yoktur. Bu nedenle iş doyumunu ile cinsiyet farklılığını ilişkilendirmek doğru olmayabilir (Kantar, 2008).

Clark (1997) tarafından cinsiyet ve iş doyumunu ilişkisini belirlemek amacıyla yapılan araştırma sonucunda, kadınların erkeklere oranla daha yüksek iş doyumunu elde ettiklerini tespit etmiş ve bunun nedeni olarak kadınların işleri hakkında daha fazla beklentisi olmaması ifadesiyle açıklamıştır (Akt. Mistan, 2017).

Schultz ve Schultz (1998) erkek ve kadın işgörenlerin iş doyumunu farklılığını incelediği çalışmalar sonucunda bir tutarlılığın olmadığını belirtmektedir. Aynı zamanda bazı araştırmalarda erkek ve kadın işgörenlerin iş

doyumlarında belirgin bir farklılık bulunmazken, bazı araştırmalarda ise fark tespit edildiği belirtilmektedir (Akt. Tunç, 2013, s. 10).

Sarpkaya (2000) araştırmasında öğretmenlerin iş doyumlarında cinsiyet değişkeninin önemli olduğunu ortaya koymuştur. Erkeklerin iş doyumunu kadınlara göre daha yüksek çıkmıştır. Bunun nedeninin ülkemizde kadınların çok fazla sorumluluğu tek başlarına karşılamak zorunda olduklarından kaynaklanabileceğini ifade etmiştir.

2.1.2.1.3 Eğitim

Eğitim düzeyi daha yüksek olan çalışanlar kendilerinin kazandığını, diğer çalışanların eğitimleri ve kazandıklarıyla karşılaştırdıklarında eşit ya da kendince olumlu bir sonuç çıkarırsa iş doyumuna; aksi bir sonuç çıkarırsa iş doyumunda düşüklük oluşacağı sonucuna ulaşılmıştır (Kantar, 2008).

Adıgüzel vd. (2011) araştırmasında yüksek lisans mezunu öğretmenlerin iş doyumlarının lisans mezunlarına göre; Gündoğdu (2013) ise doktora mezunu öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu bulmuştur. Eğitim durumunun arttıkça iş doyumunun yükseldiği sonucuna ulaşmışlardır.

Araştırma sonuçlarının geneline bakıldığında eğitim düzeyi yüksek çalışanların iş doyumları düşük olanlara göre daha yüksektir. Fakat çalışanlar eğitim düzeyine uygun iş sahibi olmadıklarında mutlu olmamakta ve iş doyumunda azalmalar yaşanabilmektedir. Bunun yanı sıra sahip oldukları eğitimden daha çok beklentilerin olduğu bir işte ise daha endişeli olmakta ve iş doyumunu yine azalmaktadır (Nergiz ve Yılmaz, 2016).

2.1.2.1.4 Aynı İşte Kalma Süresi ve Rutinleşme

Aynı işte kalma süresinin uzun olması yaşla yakından ilgilidir. Yaşı ilerleyen aynı işte kalan işgörenlerin iş doyumunu yükselmektedir. Devamlı iş değiştirme isteği ise iş doyumsuzluğunun en temel belirtisidir (Özaydın ve Özdemir, 2014). İşinde kalma süresi uzun olan kişinin terfi alamaması ya da maaşında değişiklik olmaması da iş doyumunu etkilemektedir.

Daima benzer iş yapmanın rutine neden olmasından kaynaklı çalışan belli bir zaman sonra işe bir anlam yüklememektedir. Sonuç olarak kişinin iş doyumunun düşmesine neden olabilmektedir. Bu nedenle kişilerin farklı işlerde çalışmaları iş doyumlarını arttırabilmektedir (Mistan, 2017).

2.1.2.1.5 Kişilik Özellikleri

Kişilik; fiziksel, çevresel ve zihinsel özelliklerden etkilenen ve bazen bu özelliklerin de bir neticesi olan, belli miktarda tutarlı ve özgün bir düşünce, duygu ve davranış kalıbıdır (Özsoy ve Yıldız, 2013). İnsanların kişilik özellikleri ve yapıları da iş doyumunu ile ilgili önemli bir değişkendir. Alanda yapılan araştırmalar kişilerin özelliklerinin iş doyumuna etkisi olduğunu ortaya koymaktadır (Akçamete vd., 2001).

2.1.2.1.6 Statü

Bireyin örgüt içinde hangi pozisyonda çalıştığı veya yönetici olanlar için yönetimdeki kademe düzeyi gibi durumlar statü değişkeni ile açıklandığından dolayı kapsamı geniş olan bir terimdir. Gerçekleştirilen araştırmalarda iş doyumunu ile statü arasındaki ilişkinin güçlü olduğu tespit edilmiştir (Mistan, 2017). Örgüt içinde statüsü yüksek olan birey, düşük düzeyde yer alana göre daha çok doyum sağlamaktadır. Yöneticiler arasında gerçekleştirilen araştırmalarda ise daha üst yönetsel grup içerisindeki yöneticilerin iş doyumlarının diğerlerine göre daha yüksek olduğu saptanmıştır (Çimen ve Şahin, 2000).

2.1.2.1.7 Genel Yaşam Doyumu

Kişinin iş yaşamı dışındaki duygusal tepkisi yaşam doyumunu olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir ifadeyle hayata ilişkin genel tutumudur (Özdevecioğlu, 2003). Yaşam doyumunu, bireyin yaşamındaki olgulara odaklanarak, iyi olma ve yaşam kalitesiyle ilgili elde ettiği yargıları temsil etmektedir (Keser, 2005).

İnsanların hayatta en çok zaman harcadığı yer işidir. Kişiler iş çevreleri dışındaki olay ve durumlardan etkilenirler ve iş dışı yaşanan durum ve olaylar da işi etkilemektedir. Bu nedenle iş ve yaşam doyumunun ilişkili olduğu söylenebilmektedir (Aşan ve Erenler, 2008).

2.1.2.1.8 İhtiyaçlar ve Beklentiler

Kişi temel ihtiyaçlarını işinde ya da mesleğinde karşıladığında iş doyumuna ulaşması kolaydır. İş doyumunun düşük, orta veya yüksek olmasının; kişinin mesleki potansiyeli ile şahsi ihtiyaçlarının birbirini karşılaması için çevrenin yarattığı farklılık derecesine bağlıdır (Kantar, 2008).

Birey beklentilerini ise ihtiyaçlara göre oluşturmaktadır. İş doyumunu bireyin işinden beklentisi ile çevrenin verdiği imkanla ya da elde ettiğiyle karşılaştırması

sonucu belirlendiği ifade edilmektedir. Beklentiler dolaylı olarak davranışları da etkilemektedir (Ormancıoğlu, 1995).

İhtiyaç kuramlarının önemlilerinden Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi kuramı ve Herzberg Çift Faktör kuramına ilgili kuramlar kısmında ayrıntılı inceleneceğinden burada tekrar değinilmeyecektir.

2.1.2.1.9 Değerler ve Tutum

Araştırmacılar, kişinin işindeki pozisyonu ile değer yargıları arasındaki ilişkisinin iş doyumunu etkilediğini belirtmektedirler. Değerler, kişilerin önemli olarak gördüğünü tanımlamakta ve tercihleri, istekleri, arzu edilmeyen durumları belirtmektedir (Posner ve Munson, 1979). Çalışanların değerleri ve tutumları örgütünkî ile uyuyorsa iş doyumları ve performansları daha yüksek olacaktır. Örneğin yaratıcılığa, özgür yaşama ve bağımsızlığa önem gösteren kişi, uyum ve disiplin ortamına önem veren bir örgütle eşleşmesi durumunda problem yaşanacaktır. Bu nedenle örgüt yönetimi için çalışanların sadece yetenekli, tecrübeli ve güdülenmiş olmaları değil, değer sistemleri açısından da örgüte uyumlu olmaları önemlidir (Robbins ve Judge, 2012). Çalışanların iş doyumunu belirlemede işine karşı tutumları önemli bir göstergedir.

2.1.2.2 Örgütsel Faktörler

Kişilerin sağlayamadığı iş doyumunu yalnızca kendilerini etkilemekle kalmamakta, örgütlere de etki etmektedir. Çalıştıkları örgütlerde hayal kırıklığına uğrayan ve mutsuz olan kişiler, işlerine karşın türlü olumsuz tepkiler geliştirmektedir. İşten ayrılma ve işe devamsızlık bu tepkilerin bazılarıdır. İş yaşamlarında doyuma ulaşamayan çalışanlar, başka işlerle kendi işini karşılaştırmakta ve işinde devam edip etmeme kararlarını almaktadırlar (Akt. Uyar ve Erdinç, 2011).

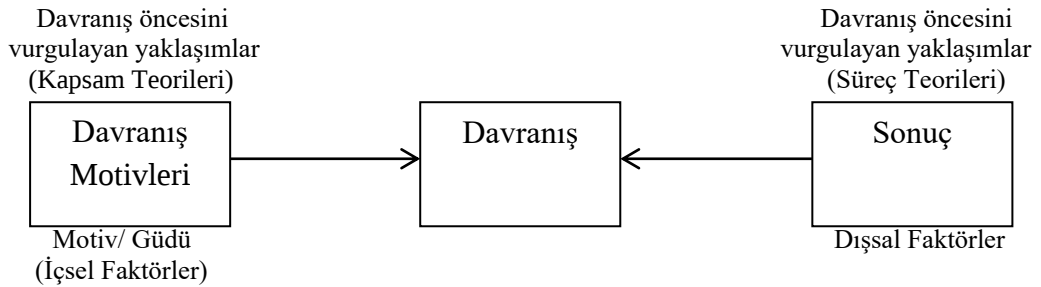
Örgütsel faktörler işgörenlerin iş doyumlarına etki etmektedir. Bunlar ücret, çalışma koşulları, gerçekleştirilen işin kapsamı, yönetsel politika (Sünter vd., 2006), denetim biçimi, yöneticilerin davranışları, iletişim, güven duygusu, yükselme imkânları ve rekabettir (Serinkan ve Bardakçı, 2007).

İşgörenlerin iş doyumunu sağlamak için yöneticiler çalışanlarını salt bir ekonomik varlık olarak görmemelidir. Kişilerin sosyal, psikolojik yönlerinin olduğunun farkında olmalı, ihtiyaçlarını gözönünde bulundurmalıdır. Çalışanlarının iş doyumlarını sağlamak örgütlerin sosyal görevidir (Toker, 2007).

2.1.3 Motivasyon ve İş Doyumu Kuramları

Çalışanların motivasyonu ile iş doyumu doğrudan ilişkilidir. Çalışanların çeşitli ihtiyaçlarını karşılamak için doyum sağlayacak davranışlarda bulunma sürecine örgütsel anlamda güdülenme denir. Bu süreçte bir taraftan çalışanların ihtiyaçları devamlı olarak değişirken, diğer taraftan da davranışlarda değişiklikler meydana gelmektedir. Bu nedenle çalışanların iş doyumu güdülenme seviyesine göre yükselmekte ya da düşmektedir (Yılmaz ve Altinkurt, 2012).

Literatür incelendiğinde, iş doyumuyla ilgili kuramlar güdüleme diğer adıyla motivasyon kuramları adıyla da ifade edilmektedir. Kişinin belirlenmiş bir amaca ya da yöne doğru hareket etmesini, belirli bir davranışa yönlendirilmesini sağlayan güçlerin toplamına güdüleme denir. İçsel ve dışsal olarak bu güçler ikiye ayrılmaktadır (Bilgin, 2003). Kişi doyumuna ulaşmaz ise hissedilen eksiklik sonrası kişide bir dengesizlik oluşabilir. Eksiklik hissine sebep olan ihtiyaç karşılanmalıdır ki bu dengesizlik ortadan kalksın. İhtiyacın karşılanması sonucunda kişi ulaştığı doyumun sevincini yaşamaktadır. Kişiyi devamlı olarak mutlu eden bir doyum noktası bulunmamaktadır. Başarısı sebebiyle doyum ulaşan kişi, başarmak için tekrar güdülenir (Kaya, 2009).



Şekil 2.1. Motivasyon-davranış ilişkisi

Motivasyonun niteliğini açıklamaya çalışan kuramlar alanyazında genelde iki grup olarak incelenmektedir. Birinci gruptaki motivasyon kuramları bireyin güdülenmesinin nedenlerini araştırmaktadır. İçerik kuramları güdülenmeyi sağlayan olayları ve insanın gereksinimlerini keşfetmeye çalışmaktadır. İkinci grup, motivasyon kuramı olan süreç kuramları ise güdülenmenin oluşumunu ve aşamalarını araştırır. Bu kuram gereksinimin ortaya çıkmasından doyum aşamasına kadar gözlenebilen güdülenme sürecini tanımaya çalışmaktadır (Ergül, 2005).

Klasik yönetim kuramcılar maddi doyumu öne çıkararak, ekonomik bir değer olarak insanı görmüşlerdir. Neoklasik ve modern yönetim kuramcılar ise insanı sadece ekonomik bir değer olarak görmemişler ve maddi olmayan faktörlerden de etkilendiklerini belirtmişlerdir. Yaptıkları işe değer verilmesi, ödül ve ceza sistemi, sosyal alışkanlıklar gibi etkenlerin çalışanların tepkisinde farklılıklar oluşturduğu görülmektedir (Gündoğdu, 2013).

2.1.3.1 İçerik Kuramları

Bu kurama göre, insanın içten gelerek yaptığı, insanı davranışa yönlendiren temel etmenleri tanımak gerekir. Bu arayışa içerik kuramları cevap olarak ortaya çıkmıştır (Yılmaz ve Altinkurt, 2012).

2.1.3.1.1 Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

İçinde insanın kendisini üstünlüğe ve öz gerçekleştirmesine doğru yönlendiren güdü (motiv) olarak adlandırılan bir güç olduğu varsayılmaktadır. İnsanların güdülerini doyurabilmek amacıyla türlü çalışmalar yaparlar. Bunun nedeni ise en yüksek düzey olan öz gerçekleştirme güdüsüne erişebilmek için bir alt sıralardaki güdülerini doyurması gerektiğinden dolayıdır (Başaran, 2008).

Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramında, kişilerin işlerinde çalışmaya teşvik eden ve iten esas nedenin, karşılanmayan gereksinimleri olduğu belirtilmektedir. Yöneticinin esas işi; çalışanın giderilmemiş olan gereksinimlerini belirlemek, bu gereksinimlerini karşılamaya imkân sağlamak ve çalışanların gerçekleştirecekleri işleri örgüt amaçları doğrultusunda daha arzulu bir şekilde yapmalarını teşvik etmektir. Aksi durumda, çalışanın yaşadığı dengesizlik ilişkilerine, davranışlarına, iş verimine, moraline olumsuz bir etkisi olacak ve sonucunda kişide iş verimsizliği, performans düşüklüğü, iş doyumsuzluğu gibi durumlar yaşanabilecektir (Gündoğdu, 2013).

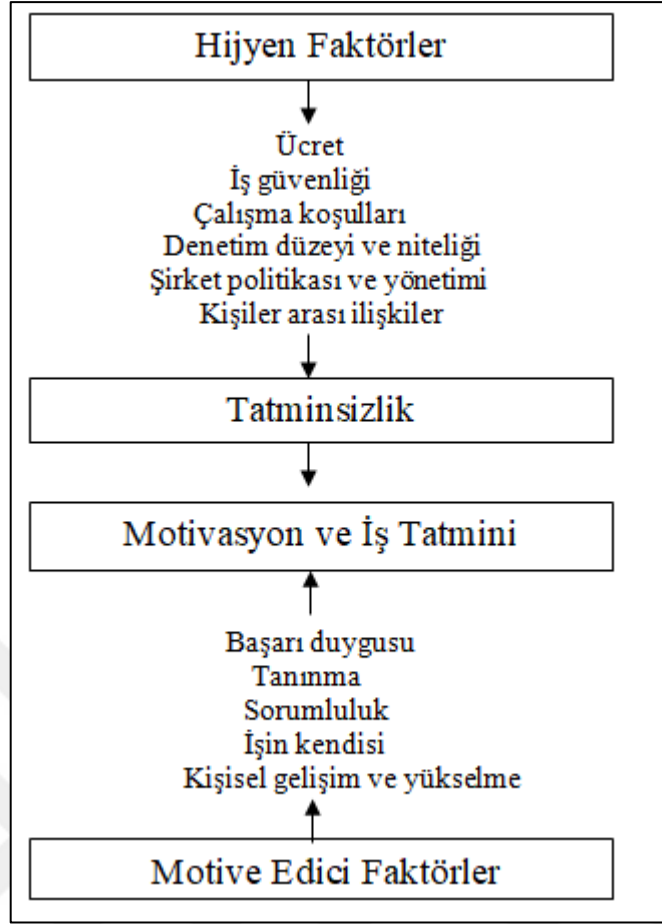


Şekil 2.2. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı (Kula ve Çakar, 2015)

Şekil 2.2’de gösterilen Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi kuramına göre, birinci basamak temel nitelikte fiziksel ihtiyaçlar olup bunlar yeme içme, barınma, uyuma vb. gereksinimlerdir. İkinci basamak; güvenlik ihtiyacı olup kişilerin güvenliklerini sağlamak, tehlikeden ve çatışmadan uzak durmak istemeleri bu kademedeki bir ihtiyaçtır. Üçüncü basamak; aitlik ve sevgi tabanlı ihtiyaçlardır. Dördüncü basamak; kişinin bir şeyleri başarma, saygı görme ve takdir edilme ihtiyaçlarıdır. Beşinci basamak ise kişinin kapasitesinin farkına varması, kendini gerçekleştirme ve başarının bu sayede elde edilmesidir (Kula ve Çakar, 2015).

2.1.3.1.2 Herzberg Çift Faktör Kuramı

Herzberg motivasyon konulu çalışmalarda Maslow’un ardından ikinci sırada bilinen kişidir. Bireyin değer yargılarına göre, işin hangi koşullarından memnun olmadığını tespit ederek, bu koşulların iyileştirilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Güdölemenin temelinde gereksinimlerin olduğunu savunmaktadır (Naldöken, 2008).



Şekil 2.3. Herzberg Çift Faktör Kuramı

Şekil 2.3’de görüldüğü üzere; hijyen ve motive edici faktörler şeklinde Herzberg tarafından iki kısım olarak açıklanmıştır. Hijyen faktörleri (dışsal faktörler) doyumsuzlukla ilgiliyken, motive edici faktörler (içsel faktörler) ise doyumla ilgilidir. Diğer bir ifadeyle hijyen faktörleri iş doyumunu sağlamaz, tatminsizliği önler. İçsel faktörler yüksek motivasyon sağladığı için örgütler işe ilgiyi çekme ve kişisel ödüllendirmeler gibi motivasyon faktörlerine odaklanmalıdır (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012).

2.1.3.1.3 Clayton Alferder-ERG Teorisi

Clayton Alferder tarafından geliştirilen bu teori, Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi kuramı ile ilişkilidir. Üç temel gereksinimden bahsetmektedir. Bunlar (Acar-Arasan, 2010; Çetinkanat, 2000; Eren, 2008):



Şekil 2.4. Alferder ERG Teorisi (Acar-Arasan, 2010)

Varlık gereksinimleri; fiziksel açıdan yaşamı devam ettirmek için düzeylerin en altında yer alan, bireyin gerçekleştirmek istediği ihtiyaçlardır. Bu ihtiyaçlar kişiler arasında değişiklik gösterir ve su, korunma, yiyecek ve fiziksel güvenlik ihtiyaçlarını kapsar. Bir örgüt ortamı düşünüldüğünde ise bu ihtiyaçlar örgütsel olanaklar, ücret, çalışma ortamının rahatlığı ve işin güvenliği ile ilgilidir.

İlişki gereksinimleri; iş ortamında kişilerin kendi aralarındaki ilişkilerini, tanınma, duygusal destek, ait olma ve saygı ihtiyaçlarını giderecek doyumları içerir. İş ortamında iş arkadaşlarıyla, iş ortamı dışında ise aile ve arkadaşlarıyla bu gereksinim giderilebilir. Maslow İhtiyaçlar Hiyeraşisi kuramındaki güvenlik, aidiyet ve saygınlık kademesine benzemektedir.

Gelişme gereksinimleri; bu ihtiyaçlar, kişinin çevre ortamıyla yaratıcılığını geliştirici etkileşim durumlarını içermektedir. Bireye yoğunlaşarak, bireysel gelişme ve olgunlaşmayı kapsamaktadır. Bu kategorideki ihtiyacın tatmin edilmesi, bireysel olarak gelişime, yeni yetenek ve becerilerin ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Maslow'un kendini gerçekleştirme ve kısmen saygınlık ihtiyaçları, bu alana benzemektedir.

2.1.3.1.4 Mc Clelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi

Diğer kuramlardan farklı bir şekilde gereksinimlerin öğrenmeyle daha sonra kazanılacağı belirtilmektedir (Özdemir, 2006). İnsan ihtiyaçlarını kendi durumuna göre; başarı, bağlılık ve güçlülük grupları altında toplamaktadır. Kişi üç grup gereksinimin etkisi içerisinde davranış ortaya çıkarır (Robbins ve Judge, 2012). Bunlar ilişki kurma ihtiyacı, güç kazanma ihtiyacı ve başarıma ihtiyacıdır.

İlişki kurma ihtiyacı, bir gruba girme ve sosyal ilişkiler kurma şeklindeki gereksinimlerdir. Sosyal ilişki geliştirmeyi ve sosyal gruba dahil olmayı arzu ederler. Çünkü bu kişilerin sevimlikten zevk alan bir yapıları vardır.

Güç kazanma ihtiyacı, diğer insanları etkileme arzuları taşırlar. Bu ihtiyaca önem veren yöneticiler kurumun önemine inanır ve kişiler ikinci planda kalmaktadır. İşte disipline çok önem verirler. Kendi istekleri kurumun iyiliğinden sonra gelmektedir.

Başarma ihtiyacı, hedefe varmak amacıyla bilgi ve yeteneklerini kullanma davranışdır. Bu davranış etkisindeki kişiler başarısızlıktan korkarlar ve başarı için üst düzeyde istekleri vardır.

Üç güdü ve gereksinim içerisinde, en çok başarı güdüsü kişi ve toplumu etkilemektedir. Bu nedenle yeterli örgütsel ve çevresel koşullar sağlanarak, kişiye belirlenmiş yetki ve sorumluluklar verilerek başarı güdüsü harekete geçirilebilir (Eren, 2001).

Öğrenilebilir veya sonradan ortaya çıkan ihtiyaçları bilmek yöneticiye, çalışanların görevlendirmesinde kolaylık sağlar. Önemli görevler ve projeler başarı ihtiyacı yüksek olan kişilere, çok performans gerektiren işler güç kazanma ihtiyacı yüksek olan kişilere verilebilir. İlişki kurma gereksinimi yüksek olan kişilere ise yaptıkları işler sonucunda cesaret verici ve yüreklendirici cümleler söylenebilir (Eğribay, 2015).

2.1.3.2 Süreç Kuramları

Zaman geçtikçe “insanları ne güdüler ve motive eder?” sorusu motivasyonun açıklamasında yetersiz kalmıştır. “İnsanlar nasıl güdülenir ve motive olur?” sorusunun asıl olduğu ifade edilmiştir. Bu düşünce motivasyon konusunda süreç kuramlarını meydana gelmesini sağlamıştır. Bu kuramlar kişilerin nasıl motivasyon sağladıklarını açıklamaya çalışmaktadır (Yılmaz ve Altınkurt, 2012).

2.1.3.2.1 Adams’ın Eşitlik Kuramı

J. Stacy Adams’ın geliştirdiği bir kuramdır. Çalışanların örgütten aldıkları ödüllerin adaletli olup olmamasıyla ilgili düşünceleriyle ilişkilidir. Çalışanların kendilerini aynı pozisyon ve aynı şekilde işe katkı sağlayan (eşit çaba, bilgi, tecrübe, yetenek, eşit düzeyde eğitim vb.) işgörenlerle, işin karşılığında aldıkları ödülleri (primler, ücretler, ikramiyeler çalışma koşulları, terfi vb.) karşılaştırma yaptıklarını belirtmektedir. İşgörenlerin yaptığı karşılaştırma sonucunda,

diğerleriyle eşit bir şekilde ödöl aldıklarına inanırlarsa işlerinden doyum sağlayacaklarını, eşit ödöl almadıklarına karar verirlerse işten doyum sağlamayacaklarını öne sürmektedirler (Telman ve Ünsal, 2004).

Birey, karşılaştırma yapılan kişiler, girdi ve çıktı bu teorideki önemli dört faktördür. Bireyin sahip olduğu eğitim, beceri, çaba ve tecrübe gibi özellikler girdi olarak tanımlanır. Tanınma, sosyal haklar ve ücret gibi kişinin işinden kazandığı sonuçlar ise çıktı olarak tanımlanmaktadır. Kişiler elde ettiklerini, diğerlerinin elde ettikleriyle girdiler ve çıktılar bağlamında karşılaştırma eğilimi göstermektedirler (Gögercin, 2017).

Bu motivasyon kuramının diğer güdü kuramlarından en önemli farkı; çalışanın doyumunda ve doyumsuzluğunda, çalışanların örgüte katkısı veya örgütün onlara sağladığı katkılara önem göstermek yerine kişilerin bilişlerine ve iş doyumunun benzer süreçte bilişsel bir durum olduğuna önem göstermesidir (Şanlı, 2006).

2.1.3.2.2 Vroom'un Beklenti Kuramı

Bu kuram, iş hayatında güdülenme konusunun öncülerinden biri kabul edilen Kurt Lewin ve Edward Tolman'ın bilişsel yaklaşımlarını temel almıştır. Vroom tarafından örgütsel davranışa etkin şekilde uyarlanmıştır (Çetinkanat, 2000). İnsanın ihtiyaçlarının davranış başlatmak için yeterli olmayacağı, kişinin davranış oluşturma sonucunda ihtiyaçlarının karşılanacağı konusunda bir beklentisinin olduğunu ileri sürmüştür (Budak ve Budak, 2004).

Kişilerin bireysel ihtiyaçlarının aksine, kişilerin hedeflerine ulaşma sürecindeki beklentileri olarak bu teori açıklanmaktadır (Güney, 2017). Erdem'e (1998) göre bu model üç kavram içermektedir. İlki olan "Valens" kişinin bir sonuca sahip olma konusundaki arzusunun şiddetidir. Amaca verilen önemdir. Amaca ulaşma isteği varsa valens (+), bir amaca ulaşma isteği yoksa valens (-), amaca karşı kayıtsızlığı varsa valens (0) nötr'dür. Valens'in yüksek olması kişinin çabasının fazla olduğunu gösterir. İkinci temel kavram "Beklenti"dir. Beklenti, kişinin belirlenmiş davranışının onu sonuca ulaştıracağına inanç şiddetidir. Kişi belirli bir davranış gösterdiğinde istediği sonucu elde edeceğine inanması halinde beklenti (1), nasıl davranırsa davranışın sonucu elde edemeyeceğine inanıyorsa beklenti (0)'dır. Bu olasılıkta belli çabalar, belli şekilde ödüllendirilmelidir. Üçüncü temel kavram "Araçsallık"tır. birinci kademe neticelerinin ikinci kademe

neticelere ulaştırması bakımından sahip olunan subjektif olasılık durumunu belirtmektedir.

Bu teori kişinin gösterdiği gayret sonucunda bir ödüle sahip olacağı beklentisi içinde olması ve bu dl konusunda bağlılık derecesi şu şekilde formülize edilebilir (Tağ ve etinkaya, 2019).

$$\text{Motivasyon} = \text{Valens} \times \text{Beklenti} \times \text{Araçsallık}$$

2.1.3.2.3 Lawler-Porter'in çok Değişkenli Gdleme Kuramı

Lawler ve Porter, beklenti kuramında eksik gördüğü gerçekleri ve örgütsel koşulları geliştirerek kuramı güçlendirici katkı sağlamışlardır. Birinci katkısı, bireyin başarısını değerlendirmesi sonucunda oluşan ve iş doyumuna etki eden ödüllendirme adaletiyle ilgilidir. İkinci katkısı, çalışanların işlerde rol atışması yaşadığını ve bu durumun beklenen davranış gücünü azalttığını, dolayısıyla başarı ve çabanın olumsuz biçimde etkilendiği belirtmeleridir (Eren, 2001).

Bu kuram, güdülenme için aşağıda yer alan değişkenleri ortaya koymuştur (Başaran, 2008).

Umma: alışan, davranışlarının hangi sonuçlar doğuracağını bilmek ister. Umduğu sonuç ne kadar ekiciyse o kadar çaba gösterir.

aba: Çalışanın işini gerçekleştirmek amacıyla harcadığı devinişsel, duygusal ve bilişsel g toplamını kapsar. Bu kuramda çaba kavramı önemli bir değişken olup, artmasının çalışanın umduğu ödülün, edimini ve doyumunu arttıracağı söylenebilir.

Edim: Çalışanın gösterdiği çabası ile sahip olduğu sonucun nesnel bir şekilde llembilen kısmı olarak tanımlanır. Çalışanın edimini artıran veya azaltan üç temel faktör; kişilik özelliklerini, kendi yeterliğini ve görevini algılama durumudur.

dl: Kazanılan dl, gösterilen çaba ve üretilen edime eşit olduğunu gören çalışan, umduğunu elde ettiğini düşünmektedir. Çalışanın duyduğu haz ve doyum kısmı içsel, çalışanın çevresinden aldığı zendiriciler ise dışsal dl olarak tanımlanmaktadır. İçsel dl dışsal dlden daha çok motive eder. Çalışanın sahip olduğu dl artarsa, gösterilen çaba ve elde edilen doyum da artar. Edim ile doyum ilişkisini, çalışanın algıladığı dl değeriyle belirlenmektedir.

Doyum: Çalışanın umduğu ile aldığı dl birbirine eşit olduğunda duyduğu hazdır. Alınan dl umduğundan fazlaysa doyum yükselmektedir.

Dönüt: Çalışanın, çalışması sonucunda sahip olduğu doyumun; umması, çabası ve edimine yansıyan yönlendirici, düzeltici, yavaşlatıcı ya da hızlandırıcı etkisidir. Dönütün güçlü ve olumlu olma düzeyi, iş tekrar ettiğinde çalışanın umma ve çaba derecesi de o kadar artmaktadır. Bu nedenle çalışan, aynı işi tekrarlayacağı zaman umduğunu alacağı için isteyerek çabası yükselecektir (Başaran, 2008).

2.1.3.2.4 Locke'un Amaç Kuramı

Edwin Locke amaç kuramında bireylerin davranışını motive edici bilinçli amaçlar bulunduğunu, amaçlarına ulaşmaya çalışan kişinin amacına ulaşana kadar çalışacağını ifade etmiştir (Gürkan vd., 2017).

Bu kuram kişideki doyum ve doyumsuzluğun nedenlerini açıklamak üzere ortaya çıkmıştır. Elde edilen amaçların ulaşılabilirliği ile kişilerin sergileyecekleri performans ve motivasyonu arasında ilişki bulunmaktadır. Belirli amaçları elde etmek performansı yükseltmektedir. Kendisine kişi, yüksek olan bir amaç belirlerse çabası artar ve işlerini daha iyi bir şekilde yapmaya çalışmaktadırlar (Özdemir, 2006).

Bir amaç, kişileri belli bir amacın başarıyla sonuçlanabilmesi gerekli olan performansla, mevcut kapasitesini karşılaştırmaya yönlendirmesi sebebiyle motive edici bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kuramın temeli, kişilerin kendi beklentileri ve elde ettikleri değerleri karşılaştırması esasına dayanmaktadır (Toplu, 1998).

Locke çalışanların şahsi amaçlarının, örgütteki başarılarının belirleyicisi olduğunu belirtmektedir. Bu nedenle işyerinde çalışanların hedeflerine uygun yargılama ve algılama süreçleri, örgütsel amaçları uygulamaya ilişkin davranış ve hareketlerden etkilenmektedir (Eren, 2001).

Amaçların genel olmasının aksine spesifik olması içsel dürtüyü desteklemektedir. Amaçların kabul edilmesi ve yetenek gibi etkenler sabit olduğunda amaçlar zor olsa da olmasa da, performansın daha yüksek olacağı belirtilmektedir. Amaçlar zor olduğunda direnç yükselmektedir. Eğer kişiler amaç belirlerken sürece katıldıkları taktirde amaçların zorluğu yüksek olsa dahi, yöneticilerin belirlediği amaçlardan daha fazla kabullenme eğiliminde olmaktadır. Sonuç olarak amaç belirleme üzerine yapılan çalışmalar, spesifik ve mücadeleci amaçların motive edici bir güç olduğunu ortaya koymaktadır (Robbins ve Judge, 2012).

2.1.4 İş Doyumunun Önemi

Kişiler bireysel yeteneklerini göstermek isterler. İş doyumu sağlayamayan kişiler psikolojik olgunluğa erişmesi zordur. Kişiler iş doyumuna ulaşmadıklarında hayal kırıklığı yaşamaktadırlar. İş, insan yaşamının önemli bir parçası ve en çok zamanını geçirdiği alan olduğundan dolayı işsiz kişi umutsuzluk hissine kapılmaktadır. Kişiler zorunlu tutulmadığı taktirde bile çalışmak isterler. İş doyumsuzluğu ve işten soğuma sonucunda; düşük verimlilik, düşük moral ve dolaylı olarak toplumun bozulması ortaya çıkacaktır. Örgütlerde çalışanların iş doyumsuzluğunun sadece bireysel etkileri olmayacaktır. Örgütlerde işe gitmede isteksizlik, işten soğuma, örgütten ayrılma, yardımlaşmanın azalması ve isabetsiz kararlar verme gibi durumlar yaşanabilecektir (Ardıç ve Baş, 2001).

Bir örgütte iş doyumu sağlanırsa huzurlu, mutlu ve sağlıklı bir çalışanın örgüte daha çok bağlı olması beklenmektedir. Ayrıca iş doyumunu sağlamış çalışan, iş arkadaşları ile işbirliği yapma, hizmet sunduğu kitleye daha çok yardımcı olma ve diğer çalışanlara yardım etme gibi örgütte olumlu davranış sergileyecektir. Bu durum, örgütün daha iyi bir noktaya gitmesini ve hedeflerini gerçekleştirmesini sağlayacaktır (Eğriboyun, 2015).

2.1.5 Öğretmenlerde İş Doyumu

Her kişi bir işe girerken beklentilerin ve bazı ihtiyaçların etkisi altında davranmaktadır. Çalışanın bu beklenti ve ihtiyaçlarının giderilememesi durumunda ise örgütün doğal üyesi olarak çalışanda moral bozukluğu ve verim düşüşü öngörülmektedir. Bu nedenle eğitim kurumlarında okul yöneticisinin öğretmenlerin sosyal gereksinimlerine karşı duyarlı olması gerekmektedir. Bunların farkına varmayan, sosyal ihtiyaçlarının giderilmesi amacıyla çaba harcamayan yöneticinin, okul içinde personelin moralini yükseltmesi ve personelinin devam ettirmesi zor olacaktır (Bursalıoğlu, 2002).

Vural'a (2004) göre öğretmenlerin iş doyumu "öğretmenin öğrencilerine ve okuluna karşı tutumu" veya "öğretmenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk" olarak tanımlanmaktadır.

Öğretmenlerin örgütte karşılaştıkları olumsuz çalışma koşulları belli bir zaman sonunda iş doyumunun azalmasına neden olmaktadır. Bunun sonucunda öğretmenin işe devamsızlıkları artmakta ve imkânı varsa iş ya da okul değişikliğine neden olabilmektedir (Taşdan ve Tiryaki, 2008). Öğretmenlerin iş

doyumunun düşük düzeyde olması, gün geçtikçe yaşam doyumunu da düşürebilmektedir (Vural, 2004).

Öğretmenlerin iş doyumı düzeyinin yüksek olması, okulunu ve kendi yaşam doyumlarını olumlu şekilde etkileyecektir. Diğer öğretmenlere, öğrencilerine, yöneticilerine olumlu katkı ve okulun amaçlarının gerçekleştirilmesine kolaylık sağlayacaktır.

2.2 Tükenmişlik

2.2.1 Tükenmişlikle İlgili Kavramlar

Günümüzde sosyal alanlar, teknoloji ve bilimin her alanında ortaya çıkan değişimler bireylerin yaşantısını ve iş hayatını çeşitli yönlerden etkilemektedir. Bunun sonucunda da bireyler istenmeyen durumlarla karşı karşıya kalmaktadır. Bireyler istenmeyen durumlarla çoğu zaman başa çıkabilmekte bazen de bu durumlar karşısında stresli, tükenmiş ve çözümsüz kalmış hissedebilmektedir (Kıral, 2008).

İnsanlarla yüzyüze, çok sayıda ve uzun süre etkileşimde bulunması gereken mesleklerde işgörenlerin karşı karşıya kaldıkları olumsuz durumlardan biri de İngilizce’de “job burnout” yada “staff burnout” kavramıyla tanımlanmakta olan tükenmişlik kavramıyla açıklanmaya çalışılmıştır. Özellikle eğitim alanında da sıklıkla karşılaşılan tükenmişlik sendromunun belirtileri fiziksel, duygusal ve zihinsel olarak görülmektedir. Öğretmenlerin görevlerini yürütürken insanlarla yüzyüze ilişkisi yüksek olmalarından dolayı tükenmişlik durumu yaşamaları olasıdır (Tunçbilek, 2016).

2.2.2 Tükenmişlik Tanımı

Freudenberger (1974) tükenmişlik kavramını “güç, enerji ve kaynaklara yönelik talebin aşırılığından dolayı tükenmeye başlamak” olarak tanımlamıştır. Schaufeli ve Greenglass (2001) tükenmişliği, “işgörenin duygusal olarak çaba göstermesi gereken çalışma koşullarına uzunca bir süre maruz kaldığında ortaya çıkan beden, duygu ve zihin olarak tükenmesi durumu” olarak ifade etmiştir. Kim vd. (2007) ise tükenmişliği “kişinin işinden kaynaklanan stres ile ortaya çıkan, stresin düzeyi ve stresin sürme süresine göre farklılık gösteren bir tepki” olarak belirtmektedir (Akt. Kaya vd., 2018).

Christina Maslach (1986) tükenmişliği “iş gereği yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli diğer insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda olan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve

umutsuzluk duygularının, yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansması ile oluşan bir sendrom” olarak tanımlamıştır. Maslach ve Jackson (1986) tükenmişliği tanımlarken duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı yetersizliği ile ilgili duyguları sınıfladıkları üç ayrı kategori belirtmişlerdir. Bu kategoriler Maslach Tükenmişlik modelinde ayrıntılı ele alınmıştır.

2.2.3 Tükenmişliğin Önemi

İş yaşamındaki yoğun rekabet koşulları, kurumların varlıklarını devam ettirebilmeleri, alanında uzman, motivasyonu yüksek, başarıya odaklı kişilerle çalışmayı önemli ve gerekli kılmaktadır. İşgörenler ise hayatını devam ettirebilmek, daha iyi kariyer noktalarına ve hedeflerine ulaşabilmek adına çalışmaktadırlar (Kaya vd., 2018).

Tükenmenin daha çok yardım etmeyi amaçlayan ve doğrudan hizmet veren psikolog, hemşirelik, öğretmenlik gibi mesleklerde yaşanan bir durum olduğu ifade edilmektedir (Sayıl vd., 1998). Kişilerle yüzyüze çalışan meslek grupları tükenmişlik açısından riskli olarak kabul edilmektedir. Bu meslek gruplarından en önemlilerinden biri de öğretmenlik mesleğidir. Bu durumun nedenleri; öğretmenlerin beklentilerinin yüksek olması, işinden doyum sağlayamaması, kendilerini geliştirme ve kariyer basamakları açısından istediği ortamın olmaması şeklinde belirtilmiştir (Akçamete vd., 2001).

Tükenme hissi yaşayan kişinin kendisine, çevresine ve örgütüne yararlı olabilmesi mümkün değildir. Bu nedenle yöneticilerin örgütlerinin çalışma ortamlarında tükenmeye sebep olan etkenleri tespit etmeleri ve tedbirler almaları, çalışanların verimini olumlu yönde etkileyecektir (Gündoğdu, 2013).

Eğitim alanında, öğretmenlerin tükenmişlik sendromuna girdiği düşünüldüğünde, eğitim ve öğretimin çıktısı olan öğrencilerimizde telafisi kısa zamanda mümkün olmayan sonuçlar ortaya çıkması aşîkârdır. Eğitim ve eğitimcinin çalışma motivasyonunu arttırmak ve tükenmişliğe neden olabilecek her türlü somut ve soyut malzemelerin en aza indirgenmesi için bu çalışma önem arz etmektedir.

2.2.4 Tükenmişlik Modelleri

Tükenmişlik sendromunu inceleyen araştırmalara bakıldığında farklı çalışmacılar tarafından farklı dönemlerde farklı tükenmişlik modellerinin

geliştirildiği görülmektedir. Bu çalışmada tükenmişlik modellerinden en bilinenlere değinilecektir.

2.2.4.1 Cherniss Tükenmişlik Modeli

Temelinin stres olduğunu savunan 1980’li yıllarda tükenmişlik modeli geliştiren Cary Cherniss (1982) tükenmişlik konusunda değerli çalışmalar ortaya koymuştur. İşine ilişkin strese karşı verdiği tepki şeklinde ortaya çıkan, başa çıkma ile ilgili davranışları kapsayan ve işle psikolojik açıdan ilişkiyi kesme aşamasıyla sonra eren bir süreç olduğunu ifade etmiştir (Akt. Yıldırım, 1996).

Bu model yüzyüze ilişki, iş yükü, belirli olmayan amaçlar, örgüt içindeki çatışma, destek ve danışmanlığın eksikliği, olumsuz iş koşulları gibi örgütsel değişkenler ile işgörenin kişiliği, evlilik doyumu, kariyer planlaması gibi kişilikle ilgili değişkenlerin birbirini etkilediğini belirtmektedir. Bu stres kaynakları gün geçtikçe tükenmişliğe yol açmaktadır (Sılığ, 2003).

Cherniss (1982) tükenmişlik üzerine araştırmalarını değer çatışmaları ve iş yükünü temele alarak sürdürdü. Ona göre tükenmişlik hizmet sektöründe çalışanların rollerindeki tutarsızlıktan kaynaklanmaktaydı. Bu sektörde çalışan kişiler, eğitimleri esnasında profesyonellik ile ilgili gerçekçi olmayan bakış açıları geliştirmekteydi. Cherniss bu durumun farkına vararak günlük çalışma hayatlarında görülen sorunlar, iş hayatlarının gerçekleri ile mistik olan romantik düşünce arasındaki büyük farka işaret etti (Örmen, 1993).

Tecrübesiz ve yeni çalışanlar, her zaman işlerinin onlara heyecan vereceğini herkes tarafından takdir edileceğini, çalışma arkadaşlarından ve müşterilerden destek göreceği gibi romantik hayaller kurarlar. Bu beklentileriyle iş ortamına giren çalışanlar, beklediği ortamla karşılaşmayınca şok içerisine girerler. Dolayısıyla tükenmişliğin, çalışanın beklentisi ile iş hayatındaki gerçekler arasında büyük farktan kaynaklandığı ifade edilmektedir (Bahar, 2006).

2.2.4.2 Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli

Tükenmişliğe; iş hayatı koşulları, uzun çalışma saatleri, politik ve bürokratik zorlamalar, müşteri yoğunluğu, düşük ücret ve yüksek idealler ile şu anki ulaşılan durum arasındaki fark neden olmaktadır. Tükenmişlik, çalışanlarda çalışma koşullarında enerji ve amaca ulaşmada görülen sürekli kaybın sonucu olarak tanımlanmaktadır (Edelwich ve Brodsky, 1980).

Edelwich ve Brodsky (1980) tükenmişlik sürecini art arda olan aşamalardan oluştuğunu belirtmiştir (Kaya vd., 2018).

İdealistik coşku dönemi: İşe yeni başlayan kişilerde görülen enerji, heves, beklenti ve motivasyonun yüksek olduğu aşamadır.

Durgunluk dönemi: Kişi hayal kırıklığı ve istediği ortamı bulamamaktan kaynaklı ilk aşamada gösterdiği enerji, çaba ve gayreti artık gösteremez. Kişi işinin dışında olan uğraşlara daha fazla vakit ayırmaya başlamış ve işinden soğumuştur.

Engellenme dönemi: Gün geçtikçe başarıyı yakalayamamış olan kişi çeşitli yollarla engellendiğini düşünür. Bu durum devam ettiği takdirde ise son aşamaya gelinir.

Duygusuzlaşma (apati): Engellenmeye yönelik doğal bir savunma mekanizmasıdır. Herşeyden yakınma, ilgisizlik, işe geç kalma, herşeyden vazgeçme ve teslim olma görülür. Kişi işe sadece para kazanmak, geçimini sağlayabilmek için devam ettiğini hiç çekinmeden belli etmektedir.

2.2.4.3 Pines Modeli

Pines tükenmişliği “bireyleri duygusal anlamda sürekli olarak tüketen ortamların bireyler üzerinde yol açtığı fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik durumu” olarak tanımlamaktadır (Pines ve Aranson, 1988). Bu durum kişilerde bazı belirtilere neden olmaktadır. Fiziksel bitkinlik belirtileri; sürekli yorgunluk, enerjide azalma ve zaafiyettir. Duygusal bitkinlik belirtileri; umutsuzluk, çaresiz kalma, aldanmış olma hissi ve hayal kırıklığıdır. Zihinsel bitkinlik belirtileri ise yaşama, insanlara, işe ve kendine dönük olumsuz tutumlardır (Bahar, 2006).

Pines’e (1988) göre tükenmişliğe, iş ortamlarının kişiyi devamlı duygusal baskı altında tutması sonucu neden olmaktadır. Fakat bu iş ortamları sadece işe yüksek düzeyde işine önem veren kişilerde tükenmişliğe neden olabilir. Bu kişiler iş çevresini destekleyici olarak algılar. Beklentileri ve kendini gerçekleştirme imkânını da birlikte bulurlar. Tükenmişliğin en önemli sebebi iş yaşamında yüksek stres, düşük seviyede destek ve ödül boyutu olduğu durumdur. Tükenmişlik bir kez yaşanması sonucunda dahi kişinin güdülenme düzeyleri gittikçe azalmaktadır. Bunun sonucunda bazı kişiler iş değişikliği yapmakta ya da işten ayrılma davranışı göstermektedirler (Kaya, 2010).

2.2.4.4 Meier Tükenmişlik Modeli

Bu tükenmişlik modelinde; Bandura’nın gerçekleştirdiği “kendini yeterli bulma/ özyeterlilik” çalışması gözönüne alınmış ve içeriğinde değişik boyutlar olan yeni bir yaklaşım önerilmiştir. Tükenmişliği, kişilerin işlerinde kontrol

edilebilir yaşantı, anlamlı pekiştireç ve bireysel yeterliliğin azlığı nedeniyle ödülün küçük olması ve cezanın büyüklüğü beklentisinden kaynaklanan durum olarak ifade etmektedir (Meier, 1983).

Meier modeli tükenmişliğin tekrar eden iş yaşantılarının sonucu olduğunu belirtir. Bunlar; bireyin işe ilişkin olumlu pekiştireç beklentisi düşük seviyede, ceza beklentisinin ise yüksek seviyede olduğu, varolan pekiştireçlerin kontrol edilmesi ile ilgili beklentilerinin düşük seviyede olduğu ve pekiştireçlerin kontrolü için yapılacak davranışlarla ilgili kişisel yeterlik beklentisinde düşüklük sonucu karakterize yaşantılardır (Baysal, 1995).

Meier tükenmişlik modeli; dört madde olarak açıklanmaktadır (Sılığ, 2003). Bunlar;

Pekiştirme beklentileri (Reinforcement expectancies): Çalışma yaşamının kişinin açık ve gizli amaçlarını karşılaması ya da karşılamaması ile ilgilidir. Beklentilerinin gerçekleşmemesi durumunda işten memnun olmama süreci başlamakta ve beraberinde tükenmişliği getirmektedir. Algılamaların kişiden kişiye değiştiği gibi kişiden kişiye iş yaşantılarının sonucu da değişmektedir. Örneğin; sınıfta dersini işleyen bir öğretmen sık soru soran öğrenciden mutlu olabilirken, diğer öğretmen ise sessiz bir şekilde dinleyen ve çok soru sormayan öğrenciden mutlu olabilir. İsteddiği sonuçla karşılaşan iki öğretmen de memnun olurken aksi bir durumda ise iki öğretmen de memnuniyetsizlik yaşayacaktır. Oluşacak memnuniyetsizlik kişileri tükenmişliğe itecektir (Meier, 1983).

Sonuç beklentileri (Outcome Expectancies): Belirli sonuçlara neden olan davranışlara ilişkin betimlemelerden oluşur. Sonuç beklentileri hangi davranışların o sonuçlara ulaşmada gerekli olduğunu açıklamaktadır. Bir öğretmenin öğrencilerin konuyu öğrenemeyeceği şeklindeki beklentisi sonucu bezginlik yaşaması bu duruma örnektir (Çavuşoğlu, 2005).

Yeterli olma beklentileri (Self-Efficacy Expectancies): İstenen sonuçları elde etmek amacıyla gerçekleştirilecek davranışlar için kişisel yeterlilikle ilgilidir. Bu durum bilmek ve yapmak arasındaki farktan kaynaklanmaktadır. Bireylerin istedikleri ve arzuladıkları işi gerçekleştirebilecek kişisel yeterliliğe sahip olmadığını düşünmesi, tükenmişlik yaşamalarına zemin hazırlar (Akten, 2007).

Bağlamsal bilgi işleme süreci (Contextual Processing): Kişinin örgüt yapısı, kişisel inanç, sosyal grup ve öğrenme stili gibi bağlamlar içerisinde bilgiyi

işleme süreçlerini yani davranışı anlamlandırma süreçlerini göstermektedir (Sürgevil, 2006). Bireyin iş ortamına tepki olarak düşünceleri, davranışları ile kişinin tükenmişlik hissetmesine neden olan kişisel inanış ve öğrenme stilleri gibi bilişsel faktörlerin etkisinin ne olduğu bu modelin cevap aradığı sorulardır. Bu sorular “bağlamsal işleme” kavramı vurgulanarak, bu model aracılığıyla incelenmektedir (Meier, 1983).

Meier’a (1983) göre; birey iş yaşantısını, içsel ve dışsal bağlamlar ışığında işlemesi ile pekiştirme, sonuç ve yeterli olma beklentileri ile öğrenir. Bu beklentilerin karşılıklı etkileşimleriyle bir sistem doğmaktadır. Kişi, bireysel yeterliliği için düşük beklenti geliştirirse bunun sonucunda işinde olumsuz düşünceler içerisine girer. Dolayısıyla iş doyumunu düşer ve bu durumda kişi tükenmişlik durumu yaşayabilir. Bu sürecin, kişisel yeterlilik ile bu hissin alakası olmadığı yönünde müdahale ve söylemlerle kırılabilmesi mümkündür.

Meier (1983) literatürde, tükenmişliğin daha çok duyuşsal yönüne dikkat çekildiğini belirtir. Modelinde ise olgunun davranışsal ve bilişsel yönlerini vurgulamıştır. Tükenmişliğin stresten kaynaklanarak tekrarlanan süreç olduğunu ve ilerleyecek psikolojik aşamaları kapsayıp zaman içerisinde görüldüğünü belirtmektedir (Baysal, 1995).

2.2.4.5 Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli

Bu tükenmişlik modeli, tükenmişliğin stres durumuna karşı gelişen bir tepki olduğunu belirtmektedir. Bu model bilişsel/algısal bir odağa sahip olmakla beraber tükenmişlik konusunda kişisel ve örgütsel değişkenleri tanımlar. Tükenmişlikle ilgili üç boyut üç büyük stres belirtisini yansıtmaktadır. Üç boyut; yorgunluk, fiziksel semptomlara odaklı olan fizyolojik belirtiler, duygusal tükenme gibi duygulara ve tutuma odaklı olan duyuşsal/bilişsel belirtiler, duyarsızlaşma ve iş verimliliğinde düşüş gibi davranışlara odaklı olan davranışsal belirtilerdir (Sürgevil, 2006). Bu model dört aşama içermektedir (Bahar, 2006).

Durumun strese götürme derecesi: Strese hangi durumların neden olduğu ile ilgilidir. Kişinin yeteneklerinin algılanan veya örgütsel talepleri karşılama durumunun yeterli olmaması ile bireyin işinin, kişisel beklentilerini ve değerlerini ve ihtiyaçlarını karşılamaması olmak üzere stresi oluşturan iki büyük durum olduğu belirtilmektedir.

Algılanan stres düzeyi: Strese neden olan çoğu durumda, kişi kendisinin stresli olduğunu algılamaz. Algılanan stresin yüksekliği bireyin özelliklerine ve kişiliğine, rol ve örgütün değişkenlerine bağlı kalmaktadır.

Strese verilen tepki: Üç ana tepki boyutu strese karşı cevap olarak gelişir. Kişisel ve örgütsel değişkenler; fizyolojik, bilişsel ve davranışsal belirtilerden hangisine yol açacağını belirler.

Strese verilen tepkinin sonucu: Kronik duygusal stres sonucunda tükenmişliğin olduğu aşamadır. Tükenmişliğin sonucu olarak, iş düzeyinde ya da iş doyumunda değişim olabilir. Fizyolojik ve psikolojik sağlık durumunda kişi bozulmalar yaşayabilir. Birey işten atılabilir ya da işten ayrılabilir. Ya da tükenmişliği kendi içinde yaşayabilir.

Perlman ve Hartman (1982), modelinin tükenmişliğin incelenmesi konusunda esas alınabileceğini öne sürer. Bazı o dönemdeki araştırmacılar ise tükenmişliğin henüz tam anlamıyla anlaşılmadığını ve formülünün belli olmadığını belirtmektedir (Baysal, 1995).

2.2.4.6 Maslach Tükenmişlik Modeli

Tükenmişlik çalıştığı ortamlarda genellikle insanlarla işi gereği bir arada bulunması gereken örgüt çalışanlarının, duygusal olarak kendilerini yıpranmış hissetmeleri şeklinde ortaya çıkar. Çalışılan ortamda hem hizmet edilen bireylere hem de çalışma arkadaşlarına karşı duyarsızlaşma başarma isteğinde düşüş belirtileri olarak gözlenmektedir (Maslach vd., 2001).

Maslach'ın 1982 yılında gerçekleştirdiği "Burnout: The Cost of Caring" adlı çalışmasında üç boyutlu tükenmişlik ölçeği geliştirilmiştir (Akt. Kaya vd., 2018). Bunlar;

Duygusal Tükenme: Yüzyüze iletişimin ve insanlarla ilişkilerin yoğun olduğu mesleklerde stres sonucu oluşmaktadır (Maslach vd., 2001). Çalışma hayatında kişiye fazla bir şekilde yüklenilmesi sonucunda duygu açısından tüketilmesine duygusal tükenme denilmektedir (Dolunay, 2002). Aynı zamanda kişinin gücünü, enerjisini kaybetmesi, yılması, yıpranması, bitkin düşerek tükenmesi olarak da ifade edilmektedir (Bahar, 2016).

Duyarsızlaşma: Tükenmişliğin kişiler arası boyutudur. Duyarsızlaşma işe karşı tepkisizleşmeyi ve kişilere karşı olumsuz tutumu belirtmektedir. Kişilerin duygudan yoksun bir şekilde ilgisiz, katı ve soğuk davranışlar göstermesini biçiminde tanımlanmaktadır (Maslach ve Jackson, 1986). Duyarsızlaşma

belirtileri; aşağılayıcı ve kaba davranışlar sergileme, talep ve ricaları gözardı etme, mesleki hayatı sert bir şekilde sınıflama, çalışma ortamında uzun muhabbetlerden kaçmadır (Akt. Fidan, 2014).

Düşük kişisel başarı hissi: Diğer insanlara karşı duygularında olumsuzluğa sahip olan kişinin önyargılı bir şekilde kendisini başarısız olarak görmesi ve olumsuz hisler içerisinde olması durumudur (Örkün, 2011). Kişinin başkalarına olumlu olmayan cevaplar vermesini, kişiler arası anlaşmazlık, üretkenlikte düşüş, moralde düşüş, başa çıkma konusunda yetersizlik ve benlik saygısının düşüşünü içermektedir (Baysal, 1995).

Maslach'ın bu çalışmasındaki tanımlar, tükenmişlik araştırmalarında çok kabul görmektedir.

2.2.5 Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler

2.2.5.1 Bireysel Faktörler

Cinsiyet, çocuk sayısı, medeni durum, yaş, kişisel beklentiler, işe bağlılık, güdülenme, kişilik örüntüsü, performans, kendi yaşamında karşılaşılan stres, üstlerinden gördüğü destek, iş doyumu, alınan eğitim ve mesleki kıdem gibi faktörler oluşturmaktadır (Izgar, 2000).

Aynı şartlar ve durumlarda çalışan kişilerin bazıları tükenme durumunu yaşarken, bazıları daha az tükenmişlik yaşamakta veya tükenme durumu yaşamamaktadırlar. Çünkü tükenmişliğe etki eden bireysel faktörler kişiler arasında farklılık gösterebilir. Aynı zamanda bireyler üzerinde stres yaratan faktörler farklıdır. Bu faktörler karşısında kişilerin başa çıkma becerileri de farklılık göstermektedir (Kaya vd., 2018).

2.2.5.2 Örgütsel Faktörler

Geleneksel yaklaşımlarda tükenmişliğin örgütsel davranışları gözardı edilmiştir. Kişinin tükenmişlik yaşaması, bireyin kendi algısı ve problemleriyle ortaya çıktığı varsayılmaktadır. Ancak yıllar geçtikçe gerçekleştirilen çalışmalarda tükenmişliğin sadece kişiden kaynaklanan bir sorun olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu anlayışta tükenmişlik, bireysel değişkenlerden çok, işten ve meslek ile ilgili değişkenlerin etkilediği örgütsel faktörlerden kaynaklı bir problem olarak görülmüştür (Nart, 2015).

Maslach vd. (2001) tükenmişliğin örgütsel nedenlerinin de var olduğunu belirtmişlerdir. Örgütsel nedenlerin, bireysel nedenlere göre etkilerinin daha net

ölçülebilmesi gibi sebeplerden dolayı daha net görülmekte ve örgütsel nedenler üzerinde daha çok düşünülmesi gerektiğini ifade etmişlerdir.

Örgütlerde ekonomik beklentilerin insana verilen değerin önüne geçtiği zamanlarda çalışma ortamları tükenmişliğe zemin hazırlamaktadır. Çalışanlarını makine gibi gören kurumlar ve kişiler, çalışanlarında duygusal ve fiziksel açıdan tükenmişliğe yol açabilmektedir. Bu durum çalışanlarda mesleki tatmin, adil ücret ve ödül gibi düşüncelerine de zarar vermektedir (Çintiriz, 2016).

2.2.6 Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişlik sendromu aniden ortaya çıkmamakta, yavaşça birikerek kendini gösteren belirtilerin toplamıdır. Belirtileri görmezden gelme, durumu daha büyük bir sorun haline getirmektedir. Tükenme sürecinin belirtilerini bilmek, zamanında müdahale etmek ve ihtiyaç olan önlemler almak gerekmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008).

Yapılan araştırmalarda tükenmişlik belirtileri; fiziksel, psikolojik/ruhsal, davranışsal olarak üç başlıkta toplanmıştır (Yoğun-Erçen, 2007).

2.2.6.1 Fiziksel Belirtiler

İnsan vücudunun tüm sistemleri uyumlu çalıştığı zaman etkin bir enerji üretir. İşlerini istekli ve şevkli bir şekilde gerçekleştiren insanlar, zamanının çoğunu işyerlerinde geçirmekte ve çok az dinlenme ya da uyku sonucunda dahi diğer günler işlerine tüm enerjileriyle devam edebilmektedir. Tükenmiş kişilerin çoğu iş hayatına bu şekilde başlamıştır (Gürbüz, 2008). Çalıştığı ortama enerji veren bu kişiler tükenme sürecinde fiziksel açıdan tüm enerjilerini kaybedebilirler. Gerçekleşen bu tükenme kişide fiziksel açıdan; yorgunluk, bitkinlik, baş ağrısı, uyku bozuklukları, kilo artışı ya da kaybı, tansiyonda yükseklik, kolesterolde yükseklik gibi birçok ciddi rahatsızlığa neden olmaktadır (Kaya vd., 2018).

2.2.6.2 Duygusal ve Bilişsel Belirtiler

Bu belirtilerde görünürlük diğer belirtilere göre azdır. Bu belirtiler; sinirlilik ve engellenmişlik hissi, nedeni bilinmeyen tedirginlik ve huzursuzluk duygusu, özgüven kaybı, sabırsızlık, psikolojik sorunlar, işe karşı ilgisizlik, enerji kaybı, aile içinde duygusal sorunların artışı, hayatla ilgili negatif tutumların artması, paranoya, depresyon ve suçluluk şeklinde sıralanabilir. Tükenmişliğin psikolojik belirtileri işi bırakma eğilimi ve işini sevmeme olarak görülebilir (Çam, 1992).

2.2.6.3 Davranışsal Belirtiler

Davranışsal belirtiler; fiziksel, duygusal ve bilişsel belirtilerle kıyaslandığında kolay bir şekilde gözlemlenebilmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008). Bu belirtiler; yapılacak işleri erteleme, hata yapma, unutkanlık, ağlama nöbetleri, yalnız kalma isteği, alınganlık, iş yavaşlatma, işe geç gitme ya da gitmemek, işten istifa etme eğilimi, işyerinde yaralanma durumu ve iş kazalarındaki artıştır (Kaçmaz, 2005).

2.2.7 Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri

Tükenmişlik mücadelesi için öncelikle yapılması gereken bu durumu kabullenmektir. Tükenmişlik, yalnızca bireyin kendi çabalarıyla üstesinden gelebileceği bir durum değildir. Kişiyi, örgütü ve örgütteki tüm çalışanları içine alan bir sistemdir. Dolayısıyla sistemin tamamının işbirliği içinde çalışarak mücadele etmesi gerektiği ve bu şekilde çözüme kavuşturulabilecek bir problemdir. Tükenmişlikle mücadele teknikleri bireysel ve örgütsel düzey olmak üzere iki alt başlık altında açıklanmaktadır (Dinler, 2010).

2.2.7.1 Bireysel Mücadele Teknikleri

Tükenmişlik sorunu örgütleri ve sistemini etkilemektedir ki çalışanların değişimiyle çözülemeyeceği yapılan araştırmalarla ortaya konmuştur. Tükenme ile başa çıkmak için kişilerin uygulayabileceği yöntemler bulunmaktadır. Bu yöntemler aşağıda belirtilmiştir (Ardıç ve Polatçı, 2008).

- Tükenmişlik konusunda bilgili olmak
- İyi bir şekilde kendini tanımak
- Kendini rahatlatıcı egzersizler yapmak
- Hobi edinmek
- İşin zorlukları hakkında işe başlamadan bilgi sahibi olmak
- Zaman yönetimini iyi bir şekilde yapabilmek
- Yaşamında huzurlu olmak
- İş değişikliğine gitmek ya da işe ara vermek
- Stresle başa çıkmak

Tükenmişlik bazen kişinin kendi kendine başa çıkabileceğinden daha büyük bir problemdir. Fakat bu durum, kişinin tükenmişliği kabul ederek çözüm elde etmek için çabalamamasını gerektirmez. Kişinin tükenmişlik durumuna karşı bireysel mücadele tekniklerini kullanması yararına olacaktır.

2.2.7.2 Örgütsel Mücadele Teknikleri

Örgütsel koşulların iyileştirilmesi konusunda alınabilecek önlemlerin, tükenmişliği ortadan kaldıran veya azaltan etkisi vardır. Örgütsel açıdan yapılan düzenlemeler tükenmişlikle mücadele konusunda daha kalıcı olduğu için örgütsel mücadele tekniklerine önem verilmelidir. Örgütsel mücadele yöntemleri diğer sayfada açıklanmıştır (Ardıç ve Polatçı, 2008).

- Kararlara katılımı arttırmak ve karar vermede serbestlik sağlamak
- Adil bir ödül sistemi geliştirmek
- Zor işlerin eşit olarak dağıtılmasını sağlayarak iş yükünün aynı kişilere verilmesini önlemek
- Örgütsel değişime etki etmek
- Örgütsel bağlılıkla ilgili çalışmalar yapmak
- Görev tanımlarını belirlemek
- Örgüt içi yeterli bir iletişim sistemi kurmak
- Kişilere örgüt içinde yükselme olanağı sunmak
- Sıklıkla pozitif geri bildirim vermek
- Tatil ve sosyal etkinliklere ulaşılabilirliği arttırmak
- Hizmet içi eğitimleri çoğaltmak

Örgütsel mücadele teknikleri tükenmişliğin örgütün tamamı tarafından onaylanması, tükenmişlikle başa çıkılması için dayanıklı ve bilgili çalışan grupların ortaya çıkmasına imkân vermektedir.

2.2.8 Öğretmenlerde Tükenmişlik

Benlik ile ideal benlik arasındaki farklılıklar eğitim alanında stresi ortaya çıkarmaktadır. İdeal benlik, öğretmenin ideal kişi olması ve başarıya ulaşması için motivasyonunu artırır. Öğretmen okulda yaşadığı problemleri, ideal benliğine bağlı kalarak çözüme kavuşturmaya çalışmaktadır. Kişi problemlerle başa çıkması sonucunda özgüveni artarken, zıt durumla karşılaştığında ise ideal benliğine uygun hareket edemediğinden dolayı stresi artmaktadır. Öğretmenlik, devamlı yüzyüze iletişim gerektirdiği ve kişide duygusal yıpranmaya neden olduğundan dolayı yüksek düzeyde tükenmişlik yaşanabilecek mesleklerden biri olarak kabul edilmektedir (Diri, 2015).

Kişisel başarıda düşme hissi, öğretmenin başarısında ve performansında azalmaya neden olmaktadır. Tükenmişlik yaşayan öğretmenlerde duygusal

çöküntü, sık sık hastalanma eğilimi ve iş verimlerinde düşme görülmektedir (Işıklar, 2002).

Öğretmenlerin genelde farklı mesleklerde çalışanlara göre daha çok stres yaşadığı belirtilmektedir. Bunun nedeni olarak eğitim-öğretim hizmetlerindeki: okul-aile çatışmaları, öğrenci-öğretmen anlaşmazlıkları, öğrenci disiplin problemleri, terfi almadaki zorluklar, toplumsal eleştiriler, sosyal ve politik baskılar, ödüllendirme ve karar verme sürecinde katılımda yetersizlik gibi problemler olarak tanımlanmaktadır (Polat vd., 2009). Yaşanılan problemler stresi, kaygıyı ve tükenmişliği ortaya çıkarmaktadır. Bu durum işle ilgili isteksizlik, devamsızlık, iş performansında düşüş ve fiziksel, ruhsal açıdan sağlıkta bozulmalara neden olmaktadır. Dolayısıyla tükenmişlik yaşayan öğretmen grubundan eğitim ortamı, öğrenciler, aileler ve doğal olarak tüm toplum etkilenmektedir (Kayabaşı, 2008).

Bir okulun verimli olmasında en önemli faktörlerden biri öğretmendir. Öğretmenlerden nitelikli ve kaliteli eğitim hizmeti alabilmek için çalışma ortamları beklentileriyle uyumlu olmalıdır. Problemler arasında boğuşan öğretmenden verim beklemek gerçekçi değildir. Öğretmenlerin problemlerini bilmek ve çözüm yolları belirlemek bu açıdan önemlidir (Peker, 2002).

Öğretmen tükenmişliği; fiziksel, duygusal ve davranışsal yorgunlukla tanımlanmakta ve stresle ortaya çıkmaktadır. Davranışsal yorgunluk öğretmenlerin işlerinde doyum azlığı ve tutkusuzluğa neden olmaktadır. İşlerinde daha fazla zaman ve çaba harcamaları gerekiyorsa, isteksiz hale gelir ve öğrencilere karşı ilgisizleşirler. Duygusal yorgunlukta kişi olumsuz duygular, vazgeçme duygusu içerisinde ve nadir olarak pozitif duygu yaşar. Bu duygu depresyon diye tarif edilmektedir. Fiziksel yorgunlukta ise öğretmen okulunda çoğunlukla kendini fiziksel açıdan bitkin hissetmektedir. Fiziksel yorgunluk yaşayan öğretmenlerin, iş günü sonunda tüm enerjileri tükenmektedir (Ulutaşdemir, 2012).

2.3 Öğretmenlerde İş Doyumu ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki

Tükenmişlik durumunu engelleyen önemli faktörlerden biri iş doyumudur (Dilsiz, 2006). Tükenmişlik ve iş doyumunu, terazinin iki kefesine benzer biri artınca diğeri azalan iki terim olarak karşımıza gelmektedir. Tükenmişlik, yaşanılan stres ile başa çıkamama sonucu kişide fizyolojik, zihinsel ve duygusal çöküş olarak görülebilir (Helvacı ve Turhan, 2013). İş doyumunu ise çalışanların

işini değerlendirmesinden sonra memnuniyet hissettiği duygusal bir durum olarak tanımlanmaktadır (Çimen vd., 2012). İşine bağlı ve yüksek düzeyde iş doyumu sağlayan bireylerin tükenmişlikleri düşmektedir.

İş stresi ve işten bıkkınlık farklı meslek türlerinde görülebilmektedir. Fakat tükenme kavramı; yıpranmaktan, yorgunluktan ve iş doyumu sağlayamamaktan farklıdır (Izgar, 2000). Ayrıca tükenme, insanlara yardım etmeyi amaçlayan ve doğrudan hizmet veren polislik, doktorluk, hemşirelik, psikolojik danışmanlık ve öğretmenlik gibi mesleklerde daha çok meydana gelen bir durumdur (Dolunay, 2002).

Öğretmenlerin tükenmişliği, stres içeren öğretimin koşullarına, öğrencilere ve yönetimin desteğinin az olmasına tepki olarak görülebilir. Öğrencilerdeki disiplinsizlik ve öğrencilerin duyarsız olması, sınıfların kalabalıklığı, istemeden yapılan atamalar, rolde çatışmalar ve eleştirilme gibi stres faktörleri öğretmen tükenmişliğine neden olabilmektedir (Avşaroğlu vd., 2005).

İş doyumu ve tükenmişlik düzeylerini ölçen ve bunların nedenlerini ortaya koymaya çalışan araştırmalarda en önemli nokta, iş doyumundaki hareketlerin genelde tükenmişliğin habercisi olduğu durumudur. Bu nedenle öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişliği arasındaki ilişkiyi tespit etmek önemlidir.

2.4 İlgili Araştırmalar

Bu bölümde araştırmayla ilgili konularda yurt içinde ve yurt dışında gerçekleştirilen araştırmalara yer verilmiştir.

2.4.1 İş Doyumu Konusunda Yapılan Araştırmalar

Bu bölümde okullarda iş doyumu konusunda öğretmenlerle gerçekleştirilen araştırmalar incelenmiştir.

2.4.1.1 Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Çetinkanat (1988) doktora araştırmasında, örgütsel iklim ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelenmiştir. Çalışmada okuldaki yönetici ve öğretmen algılarına göre örgütsel iklimin bazı boyutları ile iş doyumunun bazı boyutları arasında ilişki olduğu saptanmıştır. Örgütsel iklim tipinin açıktan kapalıya doğru ilerledikçe öğretmenlerin iş doyumunun azalmakta olduğu görülmüştür.

Evcimen'in (1998) iş doyumu ve sınıf içi iletişim düzeyi ilişkisinin saptanması amaçlı araştırmasında müdür-öğretmen ve öğretmen-öğrenci sınıf içi iletişim düzeyinin oniki lisenin onunda orta, ikisinde yüksek olduğu tespit

edilmiştir. Müdür-öğretmen, öğretmen-öğrenci arasındaki iletişim ve öğretmenlerin iş doyumu orta düzeyde bulunmuştur.

Işıklar'ın (2002) lise ve ilköğretim okullarında yaptığı çalışmasında idarecilerin ve öğretmenlerin tükenmişlik, iş doyum düzeyleri ve empatik çatışma eğilimleri incelenmiştir. Araştırmanın evreni Aksaray ilinde 2000-2001 eğitim-öğretim yılında lise ve ilköğretim okullarında görevli idareciler ve öğretmenler oluşturmuştur. Araştırma sonucunda öğretmenlerin kıdemlerine göre iş doyum düzeyinde anlamlı fark tespit edilmiştir.

Taşdan ve Tiryaki'nin (2008) araştırmasında öğretmenlerin değer uyum düzeyinin yüksek olmasının, iş doyum düzeylerini de olumlu şekilde etkilediği ortaya çıkmıştır. Cinsiyet, branş ve iş doyumunun öğretmen ve okul arasında değer uyum düzeyinin anlamlı yordayıcıları olduğu saptanmıştır.

Yılmaz ve Ceylan'ın (2011) çalışmasında, yöneticilerin liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin branşlarına göre iş doyumları arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir.

Büyükgöze ve Özdemir (2017) araştırmasında öğretmenlerin iş doyumu ve iş performans düzeyleri arasında olan ilişki incelemiştir. İlk ve orta dereceli okul öğretmenlerinin görüşleri alınmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre; erkeklerin kadınlardan ve kıdemli öğretmenlerin daha az kıdemli öğretmenlerden iş doyum düzeyleri daha yüksektir. İş doyumu ve iş performans düzeyleri arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.

Mistan (2017) Kastamonu'da özel eğitim kurumlarında görevli öğretmenlerin, iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla görüşlerini almıştır. İş doyumu düzeyinde okul türü, okuldaki çalışma süresi, statü, gelir ve mesleği seçme sebebi değişkenlerine göre farklılık tespit edilmiştir. İş doyumu ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında negatif yönlü çok güçlü ilişki olduğu saptanmıştır.

Kılıç'ın (2019) yöneticilerin otantik liderliği ile öğretmenlerin motivasyon ve iş doyumunun ilişkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirdiği çalışmasında otantik liderlik ile motivasyon ve iş doyum arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. İş doyumuna olumlu etki eden motivasyon davranışlarının başarı, mutluluk, performans ve kendini geliştirme olduğu tespit edilmiştir.

Kerim'in (2021) okul yöneticilerinin sergiledikleri takım liderliği davranışları ile öğretmenlerin iş doyumu ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişkini belirlemeye yönelik çalışmasına Denizli ili Çivril ilçesinde 534 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonucuna göre; iş yaşam dengesini sağladıkları ve yüksek iş doyumu yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin yöneticilerin sergilediği takım liderliği davranışlarına yönelik algıları ile iş doyum algıları arasında ilişki saptanmıştır.

2.4.1.2 Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Klecker ve Loadman'ın (1996) “Öğretmen güçlendirme ve öğretmen iş doyumu arasındaki ilişkinin araştırılması” adlı çalışmasında yeniden yapılandırılan okullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin örneklemini kullanılarak, öğretmenlerin güçlendirilmesi arttıkça öğretmenlerin iş doyumunun artacağı varsayımıyla incelenmiştir. Araştırma sonucunda; öğretmen güçlendirme ile öğretmen iş doyumu arasında yüksek düzeyde pozitif bir ilişki saptanmıştır. Bu çalışmada iki yapı arasında yüksek düzeyde bir korelasyon bulunmasına rağmen öğretmen iş doyumundaki varyansın en az yarısı öğretmen güçlendirme kavramıyla açıklanmıştır.

Stempien ve Loeb'in (2002) “Genel eğitim ve özel eğitim öğretmenleri arasındaki iş doyumu farkları: Devamlılığa yönelik çıkarımlar” adlı çalışmasında genel ve özel eğitim alanındaki öğretmenlerin iş doyum düzeylerini belirlemeyi hedeflemişlerdir. Genel eğitim alanında görevli olanların özel eğitim alanında görevli olanlara göre iş doyumunun daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Özel eğitim alanı öğretmenlerinin düşük iş doyumu “öğretimde hayal kırıklığı” faktörü ile yüksek derecede ilişkili olduğu belirtilmiştir.

Ololube'nin (2006) “Öğretmenlerin iş doyumu ve okul etkinliği için motivasyon: Bir değerlendirme” adlı çalışmasında Nijeryada yer alan Rivers eyaletindeki öğretmenlerin iş doyumu, motivasyonu ve öğretim performansı arasındaki farklılıkları ve ilişkiyi incelemek amaç edinilmiştir. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin iş doyumu boyutlarından eğitim politikaları ve yönetimi ücret ve ek faydalar ile maddi ödüllerin öğretim performansını açıkça etkilediği ortaya çıkmıştır.

Geske ve Ozola'nın (2013) “Öğretmenlerin iş doyumu TALIS 2013 çalışmasından elde edilen bulgular” adlı araştırmasında veri analizinde OECD TALIS 2013 çalışması Letonya verileri kullanılmıştır. Öğretmenlerin okulda iş

doymu ile ilgili en önemli faktörler sorusunun cevabını aramıştır. Araştırmanın sonucunda; Letonyalı öğretmenlerin çalışma ortamlarından memnun oldukları ve öğretmenlerin iş doyumunun en çok olumlu ve demokratik okul kültüründen etkilendiği tespit edilmiştir.

Roch ve Sai'nin (2017) "Charter okul öğretmenlerinin iş doymu" adlı çalışmasında charter okullarındaki (Kuzey Amerika'da öğretmenler, ebeveynler veya topluluk grupları tarafından yerel veya ulusal bir otoriteye sahip bir tüzük hükümleri altında kurulan, kamu tarafından finanse edilen bağımsız bir okul) ve geleneksel devlet okullarındaki çalışma koşullarının öğretmenler arasında farklı iş doymu düzeylerine etkisi olup olmadığı incelenmiştir. Araştırma sonuçları; Charter okullarındaki öğretmenlerin geleneksel devlet okullarındaki öğretmenlerden daha az iş doymu sağladığı, eğitim yönetimi organizasyonu (EMO) tarafından yönetilen charter okullarındaki öğretmenlerin bağımsız charter okullarındaki öğretmenlerden daha az iş doymu sağladıkları ortaya çıkmıştır.

Baali vd.'nin (2022) "Tomohon il devletinde eğitim ve öğretim ve öğretme motivasyonunun ortaokul öğretmenin iş doymuna etkisi" adlı çalışmasında 2019-2021 yılları arasında Endonezya Tomoho'da 57 kişilik öğretmen grubuna anket uygulanmıştır. Araştırmanın sonucunda; eğitim ve öğretimin öğretmenlerin iş tatmini üzerinde güçlü ve olumlu etkisi olduğu, motivasyonun öğretmenin iş doymunu pozitif şekilde etkilediği, eğitim ve öğretme motivasyonunun öğretmen iş doymunu güçlü bir şekilde etkilediği bulunmuştur.

2.4.2 Mesleki Tükenmişlik Konusunda Yapılan Araştırmalar

Çalışmada okullarda iş doymu konusunda öğretmenlere yönelik gerçekleştirilen araştırmalar incelenmiştir. Bunlar;

2.4.2.1 Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Gençer'in (2002) çalışmasında, Bursa ilinin İnegöl ilçesinde ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görevli 382 öğretmenden veri toplanmıştır. Öğretmenlerin iş doymu ve tükenmişlik düzeyleri incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre; öğretmenlerin iş doymu düzeylerinin arttıkça mesleki tükenmişlik düzeylerinin azalma olduğu, hizmet süresi ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı ilişki bulunmadığı, ayrıca branş öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyinin sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerine göre daha yüksek olduğu, öğretmenlik mesleğini isteyerek seçmeyen öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi, mesleğini isteyerek seçenlere göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Girgin ve Baysal'ın (2005) çalışmasına İzmir ilindeki özel eğitim kurumlarında görevli 48 öğretmen katılım sağlamıştır. Araştırma sonuçlarına göre özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişliği cinsiyet, sosyo-ekonomik düzey algısı, iş çevresinden destek görme, mesleklerinin toplumda hakettikleri yeri, üstlerinden takdir görme değişkenlerine bağlı olarak özellikle duyarsızlaşma ve duygusal tükenme boyutlarında yaşadıkları sonucu bulunmuştur.

Avşaroğlu vd.'nin (2005) teknik öğretmenlerin yaşam doyumu, iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlerde farklılığa neden olup olmadığı ve aralarındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla gerçekleştirdiği çalışmalarında Konya merkezde görevli 173 öğretmenin görüşü alınmıştır. İş doyumu düzeyleri ile duygusal tükenme alt boyutu arasında negatif anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. İş doyumu ile diğer alt boyutlar arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Akkurt (2008) öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerini incelemeyi amaçladığı çalışmasında İstanbul ili Pendik ilçesinde bulunan MEB'e bağlı anaokullarında, ilköğretim bünyesindeki anasınıflarda görev yapan öğretmenler üzerinde çalışmıştır. Araştırmaya dahil olan öğretmenlerden en çok tükenmişlik puan ortalamasını; yaş değişkenine göre 51-60 yaş, öğrenim durumlarına göre lisans mezunları, kıdem değişkenine göre 16-20 yıl oluşturmuştur.

Uğurlu (2012) çalışmasında ortaöğretimde görevli öğretmenlerin düşünme stilleriyle tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek ve öğretmenlerin düşünme stilleri ile tükenmişlik düzeylerinde bazı değişkenlere göre farklılık olup olmadığını incelemeyi amaçlamıştır. 2011-2012 eğitim öğretim yılında araştırmanın örneklemini 477 öğretmen oluşturmaktadır. Tükenmişliğin alt boyutları puanlarının ortalamaları ile yaşı, medeni durumu, mesleki kıdemi, okulundaki görev süresi, çalışılan okul türü, branşı, eşlerinin çalışma durumu, eşlerinin öğrenimi ve öğretmenliği ekonomik kaygılar dışında isteyip isteyememe değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılık ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin tüm boyutlarda "az tükenmiş" seviyesinde oldukları ortaya çıkmıştır.

Diri'nin (2015) çalışmasında Aydın ili İncirliova ilçesinde kamu ortaokullarındaki öğretmenlerin iş doyumlarının mesleki tükenmişlik düzeylerine etkisini belirlemek amaçlanmıştır. 2013-2014 eğitim-öğretim yılında görevli 162 öğretmen çalışmaya katılmıştır. Minnesota iş doyum ölçeği ve Maslach

tükenmişlik ölçeği kullanılarak veriler toplanmıştır. Sonuca göre duygusal tükenme düzeyi, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeylerinden, içsel doyum düzeyleri ise dışsal doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Tükenmişlik düzeyleri alt boyutlarında demografik değişkenlere bakıldığında cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleğini isteyerek seçme durumuna göre anlamlı farklılıklar görülmüştür. İş doyum düzeyinde ise bulunduğu okulun sosyo-ekonomik durumu, mesleğini isteyerek seçme durumunda anlamlı farklılık bulunmuştur. İş doyumunu ile tükenmişlik düzeyleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki ve duygusal tükenme ile genel doyum düzeyleri arasında yüksek düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Uğuz'un (2016) araştırmasında öğretmen tükenmişliğine neden olan faktörleri ve tükenmişlik düzeylerini belirlemek amaçlanmıştır. Araştırmaya Adana ilindeki mesleki ve teknik anadolu liselerinde görevli 110 ingilizce öğretmeni katılmıştır. Nicel ve nitel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı bir çalışmadır. Araştırma sonucuna göre 49 kişi yüksek seviyede, 37 kişi orta seviyede ve 24 kişi düşük seviyede tükenmişlik yaşamaktadır.

Bayar (2021) araştırmasında COVID-19 salgını süresince EBA üzerinden canlı ders veren ingilizce öğretmenlerinin canlı derslerden kaynaklanan mesleki tükenmişlik deneyimlerine ve fikirlerine ulaşabilmeyi ve öğretmenlerin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, öğretim tecrübesi ve okul türü değişkenleriyle uzaktan eğitim sürecindeki tükenmişlik seviyeleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamıştır. Bu çalışmada açıklayıcı sıralı araştırma deseni kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre; EBA canlı derslerinde ingilizce öğretmenlerinin duygusal tükenmişlik boyutunda önemli ölçüde tükenmişlik yaşadıkları, cinsiyet değişkeni açısından anlamlı fark bulunmuş ve kadınların erkeklerden daha çok tükenmişlik yaşadıkları ortaya çıkmıştır.

Yurteri (2022) çalışmasında sınıf öğretmenlerinin uzaktan eğitim sürecindeki mesleki tükenmişliklerine ilişkin görüşleri, mesleki yeterlikleri, tükenmişlik kavramını nasıl anlamlandırdıkları ve tükenmişlik durumlarının düzeyi, tükenmişlik duygusunun ortadan kaldırılmasında kullanılan yöntemler, tükenmişlik duygusunun azalması ve kaldırılmasını sağlayan etkenleri bulmayı amaçlamaktadır. Araştırmada nitel araştırma yöntemi ve olgu bilim deseni kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formundan yararlanılmıştır. Çanakkale ilinde devlet okullarında çalışan 25 sınıf öğretmeni

çalışmaya katılmıştır. Sonuç olarak; öğretmen kaynaklı etkenler arasında yer alan bilgi ve iletişim teknolojileri kullanım becerisinin eksikliğini kısmen yeterli olarak nitelendirildiği, öğretmenlerin uzaktan eğitim sürecinde tükenmişliklerini çevresel faktörler nedeniyle orta düzeyde yaşadıkları, tükenmişlikle başa çıkma yolları olarak teknolojik gelişmeleri içeren mesleki faaliyetler içerisinde oldukları saptanmıştır.

2.4.2.2 Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Maslach ve Jackson (1981) çalışmasında, kamuda çalışanların tükenmişliğinin ölçülmesi ve tükenmişlik sendromunu değerlendirmek için hazırladıkları 47 maddeden oluşan Maslach Tükenmişlik Ölçeğini 605 kişiye uygulamıştır. Sonrasında maddelerin bazıları elenerek düzenlenen veriler analizinde duygusal tükenme boyutu 9, duyarsızlaşma boyutu 5 ve kişisel başarı boyutu 8 maddeden oluşan üç alt ölçek ortaya çıkmıştır. Polis, hemşire, öğretmen, avukatlardan oluşan 420 kişiye ölçek uygulanmıştır. Araştırma sonucuna göre; alt ölçeklerde cinsiyete göre kadınların erkeklerden daha çok duygusal tükenme yaşadıkları, yaş durumuna göre gençlerin daha çok duygusal tükenme ve duyarsızlaşma hissettikleri, yüksekokul mezunlarının duygusal tükenme ve kişisel başarı boyutlarında tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur.

Shapiro (1987) çalışmasında öğretmenlerin tükenmişliğini çevresel ve kişisel değişkenler ile ilişkisini incelemek amacıyla Maslach Tükenmişlik Ölçeğini kullanmıştır. Anketler Amerika Birleşik Devletleri'nde yer alan Pensilvanya'da çoğu metropol okul bölgesinde yer alan 42 okulda görevli 464 özel eğitim öğretmenine dağıtılmış ve dönen anketlerden 220'si değerlendirilmiştir. Araştırma sonucuna göre; öğretmenlerin tükenmişliği belirli bir seviyede yaşadığı, cinsiyet değişkeni açısından tükenmişlik düzeyinde anlamlı fark bulunmuştur. Çevresel değişkenler ile tükenmişlik arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Randall (1993) çalışmasında öğretmenlerde tükenmişlik, depresyon belirtileri ve başa çıkma stratejilerini incelemiştir. Araştırmada Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve CES-D Depresyon Belirtileri Ölçeği kullanılarak ilk, orta ve lise seviyelerinde 11 okulda görevli 300 öğretmene uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; merkezde görev yapan öğretmenler duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutları açısından daha çok tükenmişlik yaşamakta, kırsal noktalarda görevli öğretmenlerin kentte çalışanlara göre daha az depresyon belirtileri

yaşadıkları, merkezde ve kırsalda yaşayan öğretmenlerde okul dışında yaşanan kişisel problemler ve yönetim desteğinde yetersizliğinin strese neden olan etkenler olduğu görülmüştür.

Garcia vd. (2005), öğretmen tükenmişliğini etkileyen çevresel ve kişisel nedenleri araştırmışlardır. Araştırmalarında öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ile temel kişilik yapısı ve çevresel faktörlerden bazıları arasında yer alan ilişkiyi tespit etmek ve her iki faktör için de en doğrusunu bulmak amacıyla gerçekleştirmişlerdir. İspanya’da özel ve kamu ilköğretim okullarında görev yapanlar katılım sağlamışlardır. Araştırmada Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve NEO-FFI kişilik testi kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre; sinirli yapısı olan öğretmenlerin olumsuz duygular, sert tepkiler ve ruhsal durumunda dengesiz davranışlar gösterdikleri görülmektedir. Fakat dışadönüklük öğretim faaliyetlerini olumlu yönde etkilemeye fayda sağlamaktadır. Hoşgörünün az olmasının, orta düzeyde kişilik bozukluğuyla ilgili olduğu tespit edilmiştir. Kırsal kesimde kamu okullarında görevli öğretmenlerin, mesleğin prestijinin düşüklüğü ve öğrencilerle karşılaşılacak sorunlar nedeniyle tükenmişliklerinin daha fazla olduğu saptanmıştır. Öğrencilerle ilişkilerin olumlu olması gerektiğini ifade eden özel okul öğretmenlerinin kişisel başarılarının yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Grayson ve Alvarez (2008) araştırmasında okul ikliminin unsurları üzerinde çalışmış ve bu unsurların mesleki tükenmişlik alt boyutlarına etkilerini ortaya koymuştur. Araştırma Güneydoğu Ohio’da gerçekleştirilmiş ve 17 kırsal okulda görevli öğretmenlerin katılımıyla, öğretmenlerin demografik özelliklerinin stres ve tükenmişlik düzeylerine etkisi incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre okulun iklimi ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları arasında negatif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Aloe vd. (2014) çalışmasında istenmeyen öğrenci davranışları ile öğretmen tükenmişliğinin üç alt boyutu arasındaki ilişkiyi araştırmak için çok değişkenli bir meta-analiz çalışması yapmıştır. Toplam 63 etki büyüklüğü sağlayan analize toplam 21 bağımsız örnek dahil edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; istenmeyen öğrenci davranışlarının öğretmen tükenmişliğinin üç boyutuyla önemli ölçüde ilişkili olduğu, en büyük etkinin öğrencilerin istenmeyen davranışları ile öğretmenin duygusal tükenme alt boyutu arasında olduğu ve bunu sırasıyla duyarsızlaşma ve kişisel başarı izlemiştir.

Robinson vd. (2019) çalışmasında özel eğitimde görevli öğretmenlerin mesleği niçin bırakmak istedikleri konusuna cevap bulmayı amaçlamışlardır. Amerika Birleşik Devletleri'ndeki 34 eyaletten özel eğitim öğretmenleri arasında yıpranmaya neden olan faktörler üzerinde yapılan çalışmaya 363 öğretmen katılmıştır. Devlet okulu özel eğitim öğretmenleri arasında öğretmen tükenmişliği ile iş doyumu ilişkisinde anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını belirlemek için korelasyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre; özel eğitim öğretmenlerinin iş tatmini ile tükenmişliği arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Soleimani ve Bolourchi'nin (2021) çalışması İran'daki devlet okulları ve EFL (Yabancı dil olarak İngilizce) öğretmenlerinin iş tatminleri ile tükenmişliklerini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmaya İran, Urmiye'den 120 İngilizce öğretmeni katılmıştır. Araştırmacılar öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerini ölçmek için Ho ve Au'nun (2006) iş tatmini anketini ve Maslach vd. (1996) her biri 22 maddeden oluşan tükenmişlik anketini uygulamışlardır (Akt. Soleimani ve Bolourchi, 2021). Araştırmanın sonucuna göre; İngilizce öğretmenlerinin iş doyumu ile tükenmişliği arasında önemli seviyede olumsuz bir ilişki olduğu, kamu okullarında görevli öğretmenlerin özel kurumlardaki öğretmenlere göre daha fazla iş doyumu ve daha az meslek tükenmişliği yaşadığı bulunmuştur. Ayrıca öğretmenlerin iş tatminsizliği ve tükenmişliklerinin kaynaklarını bulmak için 10 katılımcıyla yapılan görüşme sonucunda öğretmenlerin iş tatminsizliği ve tükenmişliğin 8 ana kaynağı bulunmuştur.

3. YÖNTEM

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

3.1 Araştırmanın Modeli

Ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenlerin iş doyumları, mesleki tükenmişlik düzeyleri ve iş doyumları ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanan bu çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır (Balcı, 2009; Karasar, 2012). Öğretmenlerin iş doyumları ve tükenmişlikleri arasındaki ilişki öğretmenlere uygulanan ölçeklere verilen cevaplar ışığında betimlenmeye çalışılmıştır.

3.2 Evren

Araştırmanın evrenini, 2020-2021 eğitim öğretim yılında Bolu ilinde bulunan 44 kamu ortaöğretim kurumunda görevli, 1024 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmaya 360 öğretmen katılmıştır. Bu sayının evreni temsil edeceği düşünülmüştür. Tablo 3.1’de okullar, ölçek sayıları ve diğer bilgiler verilmiştir.

Tablo 3.1. Bolu ilinde yer alan kamu ortaöğretim kurumlarında araştırmanın yürütüldüğü okul ve türleri, dönen ve değerlendirmeye alınan ölçek sayıları ve ölçek yüzdeleri

Okul Türü	Okul Adı	Okul Türüne Göre Toplam Öğretmen Sayısı	Ölçek Dönüş ve Değerlendirilen Ölçek Sayısı	Ölçek Dönüş ve Değerlendirilen Ölçek Yüzdesi
Fen Lisesi	Bolu Fen Lisesi	47	19	40,43
	Gerede Fen Lisesi			
Anadolu İmam Hatip Lisesi	Bolu AİHL	154	50	32,47
	Ankara Altındağ Belediyesi Kız AİHL			
	Bolu Kız AİHL			
	Gerede Eyüp Özdemir AİHL			
	Gerede Habibullah Üstün Kız AİHL			
	Akşemseddin AİHL			
	Mengen AİHL			
	Mudurnu AİHL			

Tablo 3.1 (devamı). Bolu ilinde yer alan kamu ortaöğretim kurumlarında araştırmanın yürütüldüğü okul ve türleri, dönen ve değerlendirmeye alınan ölçek sayıları ve ölçek yüzdeleri

Okul Türü	Okul Adı	Okul Türüne Göre Toplam Öğretmen Sayısı	Ölçek Dönüş ve Değerlendirilen Ölçek Sayısı	Ölçek Dönüş ve Değerlendirilen Ölçek Yüzdesi
Anadolu Lisesi	Bolu Anadolu Lisesi	353	112	31,73
	Bolu Atatürk Anadolu Lisesi			
	Emine Mehmet Baysal Anadolu Lisesi			
	İzzet Baysal Anadolu Lisesi			
	Mustafa Çizmecioğlu Anadolu Lisesi			
	Canip Baysal Anadolu Lisesi			
	Turgut Özal Anadolu Lisesi			
	Kanuni Anadolu Lisesi			
	Gerede Anadolu Lisesi			
	Gerede Hacı Sadık Anadolu Lisesi			
	Gölyüzü İzzet Baysal Anadolu Lisesi			
Sosyal Bilimler Lisesi	Bolu Sosyal Bilimler Lisesi	36	18	50,00
Güzel Sanatlar Lisesi	Bolu Güzel Sanatlar Lisesi	34	16	47,06
Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	Bolu MTAL	303	106	34,98
	Bolu TOBB Zübeyde Hanım MTAL			
	İzzet Baysal Abant MTAL			
	İzzet Baysal MTAL			
	Mimar İzzet Baysal MTAL			
	Gerede MTAL			
	Nimet Meto MTAL			
	Esentepe Aşçılık MTAL			
	İbrahim Hilmi Koçbeyoğlu MTAL			
	Mengen Aşçılar MTAL			
	Yeniçağa Aşçılar MTAL			
Spor Lisesi	Bolu Spor Lisesi	14	7	50,00
Çok Programlı Anadolu Lisesi	Dörtdivan ÇPAL	63	23	36,51
	Orhan Çalış ÇPAL			
	Gentaş Ahmet Kahraman ÇPAL			
	Mudurnu ÇPAL			
	Taşkesti ÇPAL			
	Seben ÇPL			
	Şehit Yıldırım Oflaz ÇPAL			
	Yaşar Çelik ÇPAL			
Özel Eğitim Meslek Okulu	Büyük Berk Özel Eğitim Meslek Okulu	20	9	45,00
Toplam		1024	360	

Tablo 3.2. Araştırmaya katılan öğretmenlerin çeşitli değişkenlere göre frekans ve yüzdeleri

Değişken	Kategoriler	<i>f</i>	%
Cinsiyet	Kadın	195	54,2
	Erkek	165	45,8
Medeni Durum	Evli	275	76,4
	Bekar	85	23,6
Yaş	20-40 yaş arası	197	54,7
	41 yaş ve üzeri	163	45,3
Branş	Kültür ve Yetenek Dersleri	288	80,0
	Meslek Dersleri	72	20,0
Mesleki Kıdem	0-10 yıl arası	175	48,6
	11 yıl ve üzeri	185	51,4
Eğitim Durumu	Lisans	282	78,3
	Yüksek Lisans	78	21,7
Çalıştığınız Kurumun Türü	Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	106	29,4
	Anadolu Lisesi	112	31,1
	Anadolu İmam Hatip Lisesi	50	13,9
	Diğer	92	25,6
Mesleğinizi İsteyerek mi Seçtiniz	Evet	343	95,3
	Hayır	17	4,7
Toplam		360	100,00

Tablo 3.2. incelendiğinde araştırmaya katılım sağlayan 360 öğretmenin %54,2'si kadın, %45,8' i erkektir. Öğretmenlerin %76,4'ü evli %23,6' sı bekârdır. %54,7' si 20-40 yaş arası, %45,3'ü 41 yaş ve üzeridir. %80' i kültür ve yetenek, %20' si meslek dersleri branşındadır. Öğretmenlerin %48,6' sı 0-10 yıl arası, %51,4' ü 11 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir. %78,3' ü lisans, %21,7' si yüksek lisans eğitimine sahiptir. Öğretmenlerin %29,4'ü Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, %31,1' i Anadolu Lisesi, %13,9' u Anadolu İmam Hatip Lisesi ve %25,6' sı ise diğer liselerde görev yapmaktadır. Mesleğinizi İsteyerek mi Seçtiniz sorusuna ise %95,3' ü evet %4,7' si ise hayır yanıtını vermiştir. Sosyo-ekonomik durum değişkeni değerlendirmeye alınmamıştır.

Demografik değişkenlerin dağılımları incelendiğinde mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz değişkenlerinin grupları arasındaki farkların çok yüksek olduğu ve bu farkların istatistiksel olarak yapılan yorumların çok güvenilir olmamasına sebep olmaktadır.

3.3 Veri Toplama Araçları

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

3.3.1 Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacının hazırladığı kişisel bilgi formu öğretmenlerin sosyo-demografik özelliklerini kapsayan sorular içermektedir. Bunlar; cinsiyeti, medeni durumu, yaşı, branşı, mesleki kıdemi, eğitim durumu, çalıştığı kurum türü ve mesleğini isteyerek seçip seçmemeye yönelik sorulardır.

3.3.2 İş Doyum Ölçeği

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerini tespit etmek için 100 maddelik Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin (MİDÖ) uzun formu yerine Weiss vd.'nin (1967) birleştirip 20 madde olarak geliştirdiği kısa formu uygulanmıştır. Ölçek geçerlik, güvenirlik çalışması ve Türkçe uyarlamasını Baycan (1985) gerçekleştirmiştir. Ölçek genelinin Cronbach Alpha değeri =.77'dir (Akt. Uyar ve Erdinç, 2011).

MİDÖ, likert tipi 5'li bir ölçektir. Verilen cevaplar her madde için 1-5 arasında puanlanmaktadır. Ölçek puanlanmasında: Hiç memnun değilim= 1 puan, Memnun değilim= 2 puan, Kararsızım=3 puan, Memnunum=4 puan ve Çok memnunum=5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ters puanlanan madde ölçekte bulunmamaktadır. Genel, içsel ve dışsal doyum düzeylerini belirlemeyi amaçlayan 20 madde içermektedir. Bu ölçekte 5 seçenek 4 fark aralığına sahip olduğu için $4/5=0,80$ 'lik bir fark aralığı değer hesaplanmıştır. Aritmetik ortalamalar gözönüne alınarak gerçekleştirilen değerlendirme sonucunda esas alınan aralıklar ve anlamları; 1,00-1,80=Hiç memnun değilim, 1,81-2,60: Memnun değilim, 2,61-3,40= Kararsızım, 3,41-4,20=Memnunum ve 4,21-5,00= Çok memnunum şeklindedir (Diri, 2015).

İçsel doyum; ahlaki değerler, otorite, yeteneklerini kullanma, başkalarına yardım etme, sorumluluk alma, takdir görme, yaratıcılık, başarı ve toplumda saygınlık ifadelerini içeren 12 maddeden (1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 ve 20. maddeler) oluşmaktadır. Dışsal doyum ise kurum politika ve uygulamaları, terfi imkânı, iş koşulları, iş arkadaşları, ücret, yöneticinin yönetim anlayışı, yöneticinin teknik desteği ve iş garantisi ifadelerini içeren 8 maddeden (5, 6, 12, 13, 14, 17, 18 ve 19. maddeler) oluşmaktadır. Genel doyum ise ölçekteki tüm maddelerden oluşmaktadır (Karataş ve Güleş, 2010).

3.3.2.1 Güvenirlik Analizleri

Değerlendirmede:

- $0.00 \leq \alpha < 0.40$ güvenilir değil
- $0.40 \leq \alpha < 0.60$ düşük güvenirlilikte
- $0.60 \leq \alpha < 0.90$ oldukça güvenilir
- $0.90 \leq \alpha < 1.00$ yüksek derecede güvenilir (Tavşancıl, 2006)

3.3.2.2 İş Doyum Ölçeği İçin Güvenirlik

Tablo 3.3. İş doyum ölçeğinin alt boyutları, boyutlardaki soru sayıları, soruların sıra sayıları ve cronbach alpha katsayıları

İş Doyum Boyutları	N	Soruların Sıra Sayısı	Cronbach's Alpha
İçsel Doyum	12	1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,16,20	,84
Dışsal Doyum	8	5,6,12,13,14,17,18,19	,86
Ölçek Geneli	20	1'den 20'ye kadar	,90

Tablo 3.3'te bu araştırmadaki iş doyum ölçeği ve alt boyutlarının cronbach alfa değerleri verilmiştir. İncelendiğinde iş doyum ölçeğinin genelinde cronbach alfa değeri $\alpha=.90$ olup yüksek güvenirlilikte olduğu tespit edilmiştir. Alt boyutlar incelendiğinde cronbach alfa değerlerinin .84-.86 arasında yer aldığı ve oldukça güvenilir düzeyinde olduğu görülmektedir.

3.3.3 Tükenmişlik Ölçeği

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinin ölçülmesi ve değerlendirilmesi için 1981 yılında Maslach ve Jackson'un geliştirdiği ve 1992 yılında Ergin'in Türkçe'ye uyarlayarak güvenirlilik ve geçerlik çalışmasını yaptığı Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE) kullanılmıştır. Formun orijinali 7 dereceden oluşan yanıt seçeneği içermekte, Türkçe'ye uyarlamasında ise "hiçbir zaman, çok nadir, bazen, çoğu zaman, her zaman" yanıtı 5 dereceden oluşan seçenek şeklindedir (Cemaloğlu ve Kayabaşı, 2007). Bu çalışmada 5 seçenekten oluşan form kullanılmıştır.

MTE'nin güvenirliliği için Maslach ve Jackson (1986) tarafından hesaplanan iç tutarlılık katsayısı; Duygusal Tükenme (DT) için .82, Duyarsızlaşma (D) için .60 ve Kişisel Başarı (KB) için .80'dir. Ergin'in 1992 yılında gerçekleştirdiği güvenirlilik çalışmasında iç tutarlılık katsayıları DT .83, D .65, KB .72 ve test/tekrar test katsayıları ile aynı ölçekler için DT .83, D .72, KB .61 bulunmuştur (Karakelle ve Canpolat, 2010).

Tablo 3.4. Mesleki tükenmişlik ölçeğinin alt boyutları, boyutlardaki soru sayıları, soruların sıra sayıları ve cronbach alpha katsayıları

Mesleki Tükenmişlik Boyutları	N	Soruların Sıra Sayısı	Cronbach's Alpha
Duygusal Tükenme	9	1,2,3,6,8,13,14,16,20	,90
Duyarsızlaşma	5	5,10,11,15,22	,77
Kişisel Başarı	8	4,7,9,12,17,18,19,21	,83
Ölçek Geneli	22	1'den 22'ye kadar	,91

Tablo 3.4'te bu araştırmadaki mesleki tükenmişlik ölçeği ve alt boyutlarının cronbach alfa değerleri verilmiştir. İncelendiğinde mesleki tükenmişlik ölçeğinin genelinde cronbach alfa değeri $\alpha=.91$ olup yüksek güvenirlikte olduğu tespit edilmiştir. Alt boyutlar incelendiğinde cronbach alfa değerlerinin .77-.90 arasında yer aldığı oldukça güvenilir ve yüksek güvenirlik düzeyinde olduğu görülmektedir.

MTE üç alt ölçek (Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı) ve 22 maddeden oluşan bir ölçme aracıdır. *Duygusal Tükenme*, duygusal enerji boşalımı sonucunda oluşan bitkinlik, yorgunluk ve aşırı yüklenilme durumu olarak tanımlanır ve 9 madde içermektedir. *Duyarsızlaşma*, bireyin çalışma ortamında hizmet sunduğu kişilere duygusuz bir şekilde davranışı şeklinde tanımlanmaktadır ve 5 maddeden oluşmaktadır. *Kişisel Başarı*, çalışma ortamında kişinin başarı duygusunda ortaya çıkan azalma durumu şeklinde tanımlanmaktadır ve 8 madde içermektedir (Akt. Diri, 2015).

MTE'de gerçekleştirilen puanlamanın neticesinde alt ölçek puanları belirlenmektedir. Her madde 1-5 puan arasında değerlendirilmektedir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları olumlu, kişisel başarı alt boyutu ise olumsuz ifadelerden oluşmaktadır. Olumsuz ifadeler (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21. maddeler) ters yönde puanlanmalıdır. Bundan dolayı Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt ölçeklerinin yüksek puan, Kişisel Başarı alt ölçeğinden düşük puan alınırsa tükenmişlik yaşandığı ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle DT ve D alt ölçeklerin maddeleri “Hiçbir zaman=1, Çok nadir=2, Bazen=3, Çoğu zaman=4, Her zaman=5” şeklinde puanlanmıştır. KB alt ölçeği maddeleri ise ters puanlanarak “Her zaman=1, Çoğu zaman=2, Bazen=3, Çok nadir=4, Hiçbir zaman=5” şeklindedir. Puanlama sonucunda alt ölçek puanları hesaplanmaktadır ve üç alt ölçekten alınan puan yükseldikçe tükenmişlik düzeyi de çoğalmaktadır (Kayabaşı, 2008). Ölçek alt boyutlarından alınabilecek puanlar; DT için 9-45, D için 5-25, KB için 8-40 arasında değişiklik göstermektedir. Tükenmişlik

düzeyinin belirlenmesi amacıyla aritmetik ortalaması alınarak dağılım sonucunda ilk üçte birinde olan tükenmişlik puanları düşük, orta üçte birinde olan tükenmişlik puanları normal, son üçte birinde olan tükenmişlik puanları yüksek olarak değerlendirilmektedir (Cemaloğlu ve Kayabaşı, 2007). Üç ayrı puan her kişi için oluşmaktadır. Literatür incelendiğinde, tükenmişlik alt boyutları puanlarının toplanarak bir tek tükenmişlik puanı elde edilebileceğini savunanlar vardır. Bu araştırmamızda genel tükenmişlik düzeyi de incelenmiştir.

3.4 Verilerin Toplanması

Araştırma ölçeklerinin uygulanabilmesi için Bolu Valiliği'nden izin istenmiştir. EK-4'te yer alan uygulama izni alınmış ve sonra tüm okulların müdürleriyle iletişim kurulup öğretmenler ölçekler ve ölçeklerin amacı konusunda bilgilendirilmiştir. Araştırmada pandemiden dolayı, 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Bolu il ve ilçelerinde kamu ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin tamamına online olarak düzenlenen Google Form Anketi gönderilmiştir. EK-5, EK 6 ve EK 7'de yer alan ölçekler online olarak 360 öğretmen tarafından cevaplanmıştır. Araştırmada veriler öğretmenler tarafından tamamen gönüllülük esasına göre doldurulmuştur.

3.5 Verilerin Analizi

Bu araştırmada toplanan verilerin çözümlenmesinde SPSS 22 programı kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde, alt problemler ve toplanan veriler dikkate alınarak aşağıda yer alan teknikler kullanılmıştır.

Çözümlemede frekans, yüzde, ortalama, parametrik olmayan fark testleri ve korelasyon testi kullanılmıştır. Kişisel Bilgi Formu ile elde edilen verilere ilişkin frekans ve yüzdelik dağılımlar gibi betimsel istatistikler bulunmuştur. Verilerde uç değerlere bakılmış ve uç değer tespit edilmemiştir.

4. BULGULAR

Bu bölümde, araştırmanın amacı ve alt problemlere yönelik elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Araştırmanın bulguları alt amaçların sırasına uygun şekilde açıklanmıştır.

4.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu başlık altında; ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin iş doyumu (içsel, dışsal, genel) düzeylerine ilişkin bulgular açıklanmıştır.

Tablo 4.1. Öğretmenlerin iş doyum ölçeği maddelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama standart sapma değerleri

	Maddeler	N	$\bar{x}$	ss	Değeri
	İçsel Doyum	360	4,03	,47	Memnunum
1	İşimin beni her zaman meşgul etmesinden.	360	3,66	,96	Memnunum
2	İşimde tek başıma çalışma olanağımın olmasından.	360	4,02	,70	Memnunum
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olmasından	360	4,16	,63	Memnunum
4	İşimin toplumda “saygın” bir kişi olma şansını vermesinden.	360	3,88	,98	Memnunum
7	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olmasından.	360	3,95	,90	Memnunum
8	Bana iş güvencesi sağlamasından.	360	4,31	,60	Çok Memnunum
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmaktan.	360	4,45	,56	Çok Memnunum
10	Başkalarına ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmaktan	360	3,84	,78	Memnunum
11	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olmasından.	360	4,28	,65	Çok Memnunum
15	İşimin bana kendi kararlarımı uygulama serbestliği vermesi	360	3,73	,85	Memnunum
16	İşimi yaparken bana kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını vermesinden.	360	3,96	,77	Memnunum
20	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden.	360	4,11	,80	Memnunum
	Dışsal Doyum	360	3,58	,71	Memnunum
5	Okul yöneticimin çalışmalara yönelik tutumlarından.	360	3,74	1,10	Memnunum
6	Yöneticilerin karar vermedeki yeteneğinden.	360	3,49	1,12	Memnunum
12	İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konmasından.	360	3,76	,93	Memnunum
13	Yaptığım işin karşılığında aldığım ücretten.	360	2,81	1,21	Kararsızım
14	İş içinde terfi olanağımın olmasından.	360	3,34	,98	Memnunum
17	Uygun çalışma koşullarının sağlanmasından.	360	3,76	,92	Memnunum
18	Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmalarından.	360	3,87	,91	Memnunum
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmekten.	360	3,88	,87	Memnunum
	Ölçeğin Geneli	360	3,85	,52	Memnunum

İş doyum ölçeği madde, alt boyut ve ölçek genelinin betimsel istatistikleri incelendiğinde verilen cevapların genelde “Memnunum” düzeyinde olduğu görülmektedir.

İçsel doyum alt boyutunda en düşük düzeyde olan ($\bar{x}=3,66$) “işimin beni her zaman meşgul etmesinden” ifadesi memnunum düzeyindedir. En yüksek düzeyde olan ($\bar{x}=4,45$) “başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmaktan” ifadesi ise çok memnunum düzeyindedir.

Dışsal doyum alt boyutunda en düşük düzeyde olan ($\bar{x}=2,81$) “yaptığım işin karşılığında aldığım ücretten” ifadesi kararsızım düzeyindedir. En yüksek düzeyde olan ($\bar{x}=3,88$) “yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmekten” ifadesi ise memnunum düzeyindedir.

Tablo 4.2. İş Doyum ölçeği ve alt boyutları için normallik testleri

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
İçsel Doyum	,078	360	,000	,986	360	,002
Dışsal Doyum	,090	360	,000	,974	360	,000
Ölçek Geneli	,086	360	,000	,988	360	,006

Tablo 4.2’de iş doyum ölçeği ve alt boyutlarının normal dağılımlı olup olmadığının tespiti için normallik testleri uygulanmıştır. Uygulanan Kolmogorov Smirnov analizi sonucunda İş Doyum ölçeğinin genelinde ve tüm alt boyutlarında dağılımın normal olmadığı tespit edilmiş olup analizlere parametrik olmayan yöntemlerle devam edilecektir. Ölçeklerin tüm demografik değişkenlere göre normallik analizleri eklerde verilmiştir.

4.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

İş doyumunu düzeylerinde demografik değişkenlere göre farklılık olup olmamasına ilişkin istatistiki işlemlerden elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.2.1 Cinsiyet Değişkenine Göre

Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre iş doyum ölçeği ve alt boyutlarına dair görüşlerinin farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır.

Tablo 4.3. Cinsiyet ile iş doyumu ölçeği ve alt boyutları arasındaki farklılığa ilişkin Mann Whitney U Testi

Alt Boyut	Cinsiyet	N	Ortalama	Sıra Toplamı	U	p
İçsel Doyum	Kadın	195	190,81	37207,50	14077,50	,041*
	Erkek	165	168,32	27772,50		
Dışsal Doyum	Kadın	195	186,06	36282,00	15003,00	,269
	Erkek	165	173,93	28698,00		
Ölçeğin geneli	Kadın	195	189,31	36914,50	14370,50	,081
	Erkek	165	170,09	28065,50		

p<.05

Tablo 4.3 incelendiğinde yalnızca içsel doyum alt boyutunda cinsiyet değişkeninde anlamlı fark ortaya çıkmıştır (U=14077,50; p<0,05). İçsel doyum alt boyutunda sıra ortalamaları incelendiğinde anlamlı farkın kadınlar lehine olduğu görülmektedir. Kadınların erkeklere göre mesleklerinden aldıkları içsel doyumun daha yüksek olduğu söylenebilir.

Ölçek geneli ve dışsal doyum alt boyutlarında ise anlamlı fark tespit edilmemiştir (sırasıyla; U=15003,00, U=14370,50; p>0,05). Anlamlı fark olmasa da sıra ortalamaları incelendiğinde dışsal doyum alt boyutu ve ölçek genelinde kadınların sıra ortalamalarının erkeklerden daha yüksek olduğu bulunmuştur.

4.2.2 Medeni Durum Değişkenine Göre

Medeni duruma göre iş doyumu ölçeği ve alt boyutlarına dair öğretmen görüşlerinin farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek üzere Mann Whitney U testi uygulanmış ve tablo 4.4'te gösterilmiştir.

Tablo 4.4. Medeni durum ile iş doyumu ölçeği ve alt boyutları arasındaki farklılığa ilişkin Mann Whitney U Testi

Alt Boyut	Medeni durum	N	Ortalama	Sıra Toplamı	U	P
İçsel Doyum	Evli	275	178,52	49092,50	11142,50	,515
	Bekar	85	186,91	15887,50		
Dışsal Doyum	Evli	275	179,94	49484,00	11534,00	,854
	Bekar	85	182,31	15496,00		
Ölçeğin geneli	Evli	275	178,43	49068,50	11118,50	,497
	Bekar	85	187,19	15911,50		

Tablo 4.4. incelendiğinde ölçek geneli ve alt boyutlarında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır (sırasıyla; U=11142,50, U=11534,00, U=11118,50; p<0,05). Anlamlı fark olmasa da sıra ortalamaları incelendiğinde bekâr öğretmenlerin ortalamalarının evlilere göre yüksek olduğu saptanmıştır.

4.2.3 Yaş Değişkenine Göre

Yaşa göre iş doyum ölçeği ve alt boyutlarına dair öğretmen görüşlerinde farklılık olup olmadığını tespit etmek üzere Mann Whitney U testi uygulanmış ve tablo 4.5'te gösterilmiştir.

Tablo 4.5. Yaş ile iş doyum ölçeği ve alt boyutları arasındaki farklılığa ilişkin Mann Whitney U Testi

Alt Boyut	Yaş	N	Ortalama	Sıra Toplamı	U	p
İçsel Doyum	20-40 yaş arası	197	173,94	34265,50	14762,50	,187
	41 yaş ve üzeri	163	188,43	30714,50		
Dışsal Doyum	20-40 yaş arası	197	174,53	34381,50	14878,50	,230
	41 yaş ve üzeri	163	187,72	30598,50		
Ölçeğin geneli	20-40 yaş arası	197	173,12	34104,00	14601,00	,139
	41 yaş ve üzeri	163	189,42	30876,00		

p<.05

Tablo 4.5. incelendiğinde yaşa göre ölçek geneli ve alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir (sırasıyla; U=14762,50, U=14878,50, U=14601,00; p<0,05). Anlamlı fark olmasa da sıra ortalamaları incelendiğinde 41 yaş ve üzerinde olan öğretmenlerin ortalamalarının 20-40 yaş arası öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir.

4.2.4 Branş Değişkenine Göre

Branşa göre iş doyum ölçeği ve alt boyutlarına dair öğretmen görüşlerinin farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır.

Tablo 4.6. Branş ile iş doyum ölçeği ve alt boyutları arasındaki farklılığa ilişkin Mann Whitney U Testi

Alt Boyut	Branş	N	Ortalama	Sıra Toplamı	U	P
İçsel Doyum	Kültür ve Yetenek Dersleri	288	176,65	50875,50	9259,50	,160
	Meslek Dersleri	72	195,90	14104,50		
Dışsal Doyum	Kültür ve Yetenek Dersleri	288	178,45	51394,50	9778,50	,455
	Meslek Dersleri	72	188,69	13585,50		
Ölçeğin geneli	Kültür ve Yetenek Dersleri	288	177,22	51040,50	9424,50	,232
	Meslek Dersleri	72	193,60	13939,50		

p<.05

Tablo 4.6. incelendiğinde ölçek geneli ve alt boyutlarında branş değişkenine göre anlamlı fark bulunmamaktadır (sırasıyla; U=9259,50,

U=9778,50, U=9424,50; $p<0,05$). Anlamlı fark olmasa da sıra ortalamaları incelendiğinde meslek dersi öğretmenlerin ortalamalarının kültür ve yetenek dersi öğretmenlerine göre daha yüksektir.

4.2.5 Mesleki Kıdem Değişkenine Göre

Mesleki kıdeme göre iş doyumu ölçeği ve alt boyutlarına dair görüşlerinde farklılık olup olmadığını tespit etmek için Mann Whitney U testi uygulanmıştır.

Tablo 4.7. Mesleki kıdem ile iş doyumu ölçeği ve alt boyutları arasındaki farklılığa ilişkin Mann Whitney U Testi

Alt Boyut	Mesleki kıdem	N	Ortalama	Sıra Toplamı	U	p
İçsel Doyum	0-10 yıl arası	175	178,86	31300,00	15900,00	,770
	11 yıl ve üzeri	185	182,05	33680,00		
Dışsal Doyum	0-10 yıl arası	175	191,41	33497,00	14278,00	,053
	11 yıl ve üzeri	185	170,18	31483,00		
Ölçeğin geneli	0-10 yıl arası	175	185,63	32485,00	15290,00	,363
	11 yıl ve üzeri	185	175,65	32495,00		

$p<0,05$

Tablo 4.7. incelendiğinde mesleki kıdeme göre ölçek geneli ve alt boyutlarında anlamlı fark bulunmamaktadır (sırasıyla; U=15900,00, U=14278,00, U=15290,00; $p<0,05$). Anlamlı fark olmasa da sıra ortalamaları incelendiğinde dışsal doyumu ve ölçek genelinde 0-10 yıl arası kıdemi olan öğretmenler ve içsel doyumu ise 11 yıl ve üzeri kıdemi olan öğretmenler daha yüksek ortalamalara sahiptir.

4.2.6 Eğitim Durumu Değişkenine Göre

Eğitim durumu değişkenine göre iş doyumu ölçeği ve alt boyutlarına dair görüşlerinde farklılık olup olmadığını saptamak üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır.

Tablo 4.8. Eğitim durumu ile iş doyumu ölçeği ve alt boyutları arasındaki farklılığa ilişkin Mann Whitney U Testi

Alt Boyut	Eğitim durumu	N	Ortalama	Sıra Toplamı	U	p
İçsel Doyum	Lisans	282	181,56	51201,00	10698,00	,712
	Yüksek Lisans	78	176,65	13779,00		
Dışsal Doyum	Lisans	282	185,91	52427,00	9472,00	,060
	Yüksek Lisans	78	160,94	12553,00		
Ölçeğin geneli	Lisans	282	183,68	51797,00	10102,00	,270
	Yüksek Lisans	78	169,01	13183,00		

$p<0,05$

Tablo 4.8. incelendiğinde ölçek geneli ve alt boyutlarında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı fark bulunmamaktadır (sırasıyla; $U=10698,00$, $U=9472,00$, $U=10102,00$; $p<0,05$). Anlamlı fark olmasa da sıra ortalamalarına bakıldığında mezuniyeti lisans olan öğretmenlerin ortalamaları, mezuniyeti yüksek lisans olan öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir.

4.2.7 Çalıştığı Kurum Türü Değişkenine Göre

Öğretmenlerin çalıştığı kurum türüne göre iş doyum ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin farklılaşıp farklılaşmadığının tespiti için Kruskal Wallis testi uygulanmıştır.

Tablo 4.9. Çalıştığı kurum türü ile iş doyum ölçeği ve alt boyutları arasındaki farklılığa ilişkin Kruskal-Wallis Testi

Alt Boyut	Çalıştığınız kurum türü	N	Sıra ortalaması	sd	Kay kare	p	Anlamlı fark
İçsel Doyum	Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	106	179,97	3	13,145	,004*	1*-2 2-3* 2-4*
	Anadolu Lisesi	112	154,29				
	Anadolu İmam Hatip Lisesi	50	206,34				
	Diğer	92	198,98				
Dışsal Doyum	Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	106	190,74	3	17,206	,001*	1*-2 2-3* 2-4*
	Anadolu Lisesi	112	147,72				
	Anadolu İmam Hatip Lisesi	50	189,12				
	Diğer	92	203,92				
Ölçeğin Geneli	Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	106	186,50	3	19,909	,000*	1*-2 2-3* 2-4*
	Anadolu Lisesi	112	145,66				
	Anadolu İmam Hatip Lisesi	50	201,18				
	Diğer	92	204,76				

$p<0,05$

Tablo 4.9'a göre öğretmenlerin çalıştığı kurum türü değişkenine göre iş doyum ölçeği ve alt boyutlarında anlamlı fark tespit edilmiştir (sırasıyla; $\chi^2=13,145$, $\chi^2=17,206$, $\chi^2=19,909$; $p<0,05$). Anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunun tespiti için ikişerli gruplar arası Mann Whitney-U testi uygulanmıştır. Uygulanan test sonucunda iş doyum ölçeği ve alt boyutlarında Anadolu Lisesi öğretmenlerinin aleyhine anlamlı fark çıkmıştır. Anadolu lisesi öğretmenlerinin iş doyumlarının Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Anadolu İmam Hatip Lisesi ve diğer liselerdeki (Fen Lisesi, Sosyal Bilimler Lisesi, Güzel Sanatlar Lisesi, Spor

Lisesi, Çok Programlı Anadolu Lisesi, Özel Eğitim Meslek Okulu) öğretmenlere göre daha az olduğu söylenebilir.

4.2.8 Mesleği İsteyerek Seçip Seçmeme Değişkenine Göre

Öğretmenlerin mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkenine göre iş doyum ölçeği ve alt boyutlarına dair görüşlerinde farklılık olup olmadığını tespit etmek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır.

Tablo 4.10. Mesleği isteyerek seçip seçmeme durumu ile iş doyum ölçeği ve alt boyutları arasındaki farklılığa ilişkin Mann Whitney U Testi

Alt Boyut	Mesleğinizi İsteyerek mi Seçtiniz	N	Ortalama	Sıra Toplamı	U	p
İçsel Doyum	Evet	343	185,39	63587,50	1239,50	,000*
	Hayır	17	81,91	1392,50		
Dışsal Doyum	Evet	343	183,71	63012,50	1814,50	,008*
	Hayır	17	115,74	1967,50		
Ölçeğin geneli	Evet	343	184,82	63394,00	1433,00	,000*
	Hayır	17	93,29	1586,00		

$p < .05$

Tablo 4.10. incelendiğinde mesleği isteyerek mi seçtiniz değişkenine için ölçek geneli ve tüm alt boyutlarında anlamlı fark tespit edilmiştir (sırasıyla; $U=1239,50$, $U=1814,50$, $U=1433,00$; $p < 0,05$). Grup ortalamaları incelendiğinde anlamlı farkın evet diyenler lehine olduğu görülmektedir. Mesleği isteyerek seçenlerin iş doyum düzeyleri daha yüksek olduğu bulunmuştur.

4.3 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu başlık altında; öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve alt boyutlarına ilişkin betimsel istatistiklerden elde edilen bulgular açıklanmıştır.

Tablo 4.11. Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik ölçeğinin maddelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

	Maddeler	N	$\bar{x}$	ss	Değeri
	Duygusal Tükenme	360	2,30	,73	Çok nadir
1	İşimden soğuduğumu hissediyorum	360	2,38	,97	Çok nadir
2	İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	360	2,47	,95	Çok nadir
3	Sabah kalkıp, yeni bir iş günü ile karşılaşmak zorunda kaldığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı düşünüyorum	360	1,87	,93	Çok nadir
6	Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için çok yıpratıcı oluyor.	360	2,56	,91	Çok nadir
8	İşimin beni tükettiğini hissediyorum.	360	2,25	1,01	Çok nadir
13	İşimin beni kısıtladığını düşünüyorum.	360	2,22	,99	Çok nadir
14	İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum.	360	2,81	1,05	Bazen
16	Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.	360	2,37	,97	Çok nadir
20	İşimde yolun sonuna geldiğini hissediyorum.	360	1,79	1,00	Hiçbir zaman
	Duyarsızlaşma	360	1,82	,66	Çok nadir
5	İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.	360	1,39	,78	Hiçbir zaman
10	Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştiğimi hissediyorum.	360	2,04	,95	Çok nadir
11	Bu işin beni duygusal olarak katılaştırmasından endişe ediyorum.	360	1,95	,95	Çok nadir
15	İşimin gereği karşılaştığım insanları umursamadığımı hissediyorum.	360	1,80	,99	Çok nadir
22	İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerinden dolayı beni suçladıklarını hissediyorum.	360	1,94	,92	Çok nadir
	Kişisel Başarı	360	2,21	,50	Çok nadir
4*	İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiklerini kolayca anlarım.	360	2,20	,68	Çok nadir
7*	İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	360	2,12	,61	Çok nadir
9*	Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	360	1,96	,73	Çok nadir
12*	Çok şey yapabilecek güçteyim.	360	2,21	,83	Çok nadir
17*	İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.	360	2,17	,71	Çok nadir
18*	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum.	360	2,26	,76	Çok nadir
19*	Bu işte kayda değer pek çok başarı elde ettim.	360	2,54	,85	Çok nadir
21*	İşinde karşılaştığım duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.	360	2,30	,75	Çok nadir
	Ölçeğin Geneli	360	2,16	,53	Çok nadir

* Ters puanlanmış maddelerdir.

4.3.1 Madde Değer Aralığı

1,0-1,8 arası	Hiçbir zaman
1,8-2,6 arası	Çok nadir
2,6-3,4 arası	Bazen
3,4-4,2 arası	Çoğu zaman
4,2-5,0 arası	Her zaman (Diri, 2015).

4.3.2 Tükenmişlik Düzeyi

1,00-2,33 arası	Düşük
2,34-3,66 arası	Orta
3,67-5,00 arası	Yüksek (Cemaloğlu ve Kayabaşı, 2007).

Tablo 4.11’de mesleki tükenmişlik ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri gösterilmiştir. Ölçek geneli, alt boyutlarında ve maddelerde genellikle “Çok nadir” cevabının verildiği görülmektedir. Tüm alt boyutlarda ve ölçeğin genelinde düşük düzeyde tükenmişlik yaşandığı görülmektedir.

Tablo 4.12. Mesleki tükenmişlik ölçeği ve alt boyutları için normallik testleri

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Duygusal Tükenme	,080	360	,000	,972	360	,000
Duyarsızlaşma	,136	360	,000	,916	360	,000
Kişisel Başarı	,123	360	,000	,961	360	,000
Ölçek Geneli	,093	360	,000	,962	360	,000

Tablo 4.12’de Mesleki Tükenmişlik ölçeği ve alt boyutlarının normal dağılımlı olup olmadığının tespiti için normallik testleri uygulanmıştır. Uygulanan Kolmogorov Smirnov analizi sonucunda mesleki tükenmişlik ölçeğinin genelinde ve tüm alt boyutlarında dağılımın normal olmadığı tespit edilmiş olup analizlere parametrik olmayan yöntemlerle devam edilecektir. Ölçeklerin tüm demografik değişkenlere göre normallik analizleri eklerde verilmiştir.

4.4 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Mesleki tükenmişlik düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin istatistiki işlemlerden elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

4.4.1 Cinsiyet Değişkenine Göre

Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre mesleki tükenmişlik ölçeği ve alt boyutlarına dair görüşlerinde farklılık olup olmadığını ortaya çıkarmak üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır.

Tablo 4.13. Cinsiyet ile mesleki tükenmişlik ölçeği ve alt boyutları arasındaki farklılığa ilişkin Mann Whitney U Testi

Alt Boyut	Cinsiyet	N	Ortalama	Sıra Toplamı	U	p
Duygusal Tükenme	Kadın	195	175,56	34233,50	15123,50	,327
	Erkek	165	186,34	30746,50		
Duyarsızlaşma	Kadın	195	174,57	34042,00	14932,00	,238
	Erkek	165	187,50	30938,00		
Kişisel Başarı	Kadın	195	180,18	35134,50	16024,50	,949
	Erkek	165	180,88	29845,50		
Ölçeğin geneli	Kadın	195	173,85	33901,50	14791,50	,188
	Erkek	165	188,35	31078,50		

p<.05

Tablo 4.13. incelendiğinde ölçek ve alt boyutlarında cinsiyete göre anlamlı fark tespit edilmemiştir (sırasıyla; U=15123,50, U=14932,00, U=16024,50, U=14791,50; p<0,05). Anlamlı fark çıkmasa da sıra ortalamaları incelendiğinde erkeklerin sıra ortalamaları daha yüksektir.

4.4.2 Medeni Durum Değişkenine Göre

Öğretmenlerin medeni durumuna göre mesleki tükenmişlik ölçeği ve alt boyutlarına dair görüşlerinde farklılık olup olmadığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır.

Tablo 4.14. Medeni durum ile mesleki tükenmişlik ölçeği ve alt boyutları arasındaki farklılığa ilişkin Mann Whitney U Testi

Alt Boyut	Medeni durum	N	Ortalama	Sıra Toplamı	U	p
Duygusal Tükenme	Evli	275	179,67	49409,00	11459,00	,785
	Bekar	85	183,19	15571,00		
Duyarsızlaşma	Evli	275	175,78	48339,00	10389,00	,119
	Bekar	85	195,78	16641,00		
Kişisel Başarı	Evli	275	184,89	50846,00	10479,00	,147
	Bekar	85	166,28	14134,00		
Ölçeğin geneli	Evli	275	180,53	49645,50	11679,50	,992
	Bekar	85	180,41	15334,50		

p<.05

Tablo 4.14. incelendiğinde ölçek ve alt boyutlarında medeni durum değişkeni ile tükenmişlik ve alt boyutları arasında anlamlı fark tespit edilmemiştir (sırasıyla; U=11459,00, U=10389,00, U=10479,00, U=11679,50; p<0,05). Anlamlı fark çıkmasa da sıra ortalamaları incelendiğinde duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutunda bekârların, kişisel başarı ve ölçek genelinde ise evlilerin sıra ortalamaları daha yüksektir.

4.4.3 Yaş Değişkenine Göre

Öğretmenlerin yaşına göre mesleki tükenmişlik ölçeği ve alt boyutlarına dair görüşlerinin farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır.

Tablo 4.15. Yaş ile mesleki tükenmişlik ölçeği ve alt boyutları arasındaki farklılığa ilişkin Mann Whitney U Testi

Alt Boyut	Yaş	N	Ortalama	Sıra Toplamı	U	p
Duygusal Tükenme	20-40 yaş arası	197	184,63	36372,50	15241,50	,407
	41 yaş ve üzeri	163	175,51	28607,50		
Duyarsızlaşma	20-40 yaş arası	197	195,12	38438,50	13175,50	,003*
	41 yaş ve üzeri	163	162,83	26541,50		
Kişisel Başarı	20-40 yaş arası	197	191,21	37668,50	13945,50	,031*
	41 yaş ve üzeri	163	167,56	27311,50		
Ölçeğin geneli	20-40 yaş arası	197	191,12	37650,50	13963,50	,033*
	41 yaş ve üzeri	163	167,67	27329,50		

p<.05

Tablo 4.15. incelendiğinde duyarsızlaşma, kişisel başarı alt boyutlarında ve ölçek genelinde yaş değişkenine göre anlamlı bir fark tespit edilmiştir (sırasıyla; U=15241,50 U=13175,50, U=13945,50, U=13963,50; p<0,05). Söz konusu anlamlı fark incelendiğinde 20-40 yaş arası öğretmenlerin, 41 yaş ve üzerindeki öğretmenlere göre duyarsızlaşma, kişisel başarı alt boyutlarında ve ölçek genelinde mesleki tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur.

4.4.4 Branş Değişkenine Göre

Branşa göre mesleki tükenmişlik ölçeği ve alt boyutlarına dair öğretmen görüşlerinin farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır.

Tablo 4.16. Branş ile mesleki tükenmişlik ölçeği ve alt boyutları arasındaki farklılığa ilişkin Mann Whitney U Testi

Alt Boyut	Branş	N	Ortalama	Sıra Toplamı	U	p
Duygusal Tükenme	Kültür ve Yetenek Dersleri	288	181,72	52334,00	10018,00	,657
	Meslek Dersleri	72	175,64	12646,00		
Duyarsızlaşma	Kültür ve Yetenek Dersleri	288	183,15	52748,00	9604,00	,331
	Meslek Dersleri	72	169,89	12232,00		
Kişisel Başarı	Kültür ve Yetenek Dersleri	288	181,23	52195,00	10157,00	,788
	Meslek Dersleri	72	177,57	12785,00		
Ölçeğin geneli	Kültür ve Yetenek Dersleri	288	181,80	52358,50	9993,50	,635
	Meslek Dersleri	72	175,30	12621,50		

Tablo 4.16 incelendiğinde ölçek geneli ve alt boyutlarında branş değişkenine göre anlamlı fark bulunmamaktadır (sırasıyla; $U=10018,00$, $U=9604,00$, $U=10157,00$, $U=9993,50$; $p<0,05$). Anlamlı fark olmasa da sıra ortalamaları incelendiğinde kültür ve yetenek dersleri öğretmenlerinin ortalamaları meslek dersi öğretmenlerine göre daha yüksektir.

4.4.5 Mesleki Kıdem Değişkenine Göre

Mesleki kıdeme göre mesleki tükenmişlik ölçeği ve alt boyutlarına dair görüşlerinin farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır.

Tablo 4.17. Mesleki kıdem ile mesleki tükenmişlik ölçeği ve alt boyutları arasındaki farklılığa ilişkin Mann Whitney U Testi

Alt Boyut	Mesleki kıdem	N	Ortalama	Sıra Toplamı	U	p
Duygusal Tükenme	0-10 yıl arası	175	175,40	30695,50	15295,50	,365
	11 yıl ve üzeri	185	185,32	34284,50		
Duyarsızlaşma	0-10 yıl arası	175	190,39	33319,00	14456,00	,078
	11 yıl ve üzeri	185	171,14	31661,00		
Kişisel Başarı	0-10 yıl arası	175	189,63	33186,00	14589,00	,103
	11 yıl ve üzeri	185	171,86	31794,00		
Ölçeğin geneli	0-10 yıl arası	175	183,54	32119,50	15655,50	,590
	11 yıl ve üzeri	185	177,62	32860,50		

$p<0,05$

Tablo 4.17. incelendiğinde ölçek geneli ve alt boyutlarında mesleki kıdeme göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır (sırasıyla; $U=15295,50$, $U=14456,00$, $U=14589,00$, $U=15655,50$; $p<0,05$). Anlamlı fark olmasa da sıra ortalamaları incelendiğinde duygusal tükenme alt boyutunda 11 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan öğretmenlerin, duyarsızlaşma, kişisel başarı ve ölçek genelinde ise kıdemi 0-10 yıl arası olan öğretmenler daha yüksek ortalamaya sahiptir.

4.4.6 Eğitim Durumu Değişkenine Göre

Eğitim durumuna göre mesleki tükenmişlik ölçeği ve alt boyutlarına dair öğretmen görüşlerinde farklılık olup olmadığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır.

Tablo 4.18. Öğretmenlerin eğitim durumu ile mesleki tükenmişlik ölçeği ve alt boyutları arasındaki farklılığa ilişkin Mann Whitney U Testi

Alt Boyut	Eğitim Durumu	N	Ortalama	Sıra Toplamı	U	p
Duygusal Tükenme	Lisans	282	177,63	50091,50	10188,50	,319
	Yüksek Lisans	78	190,88	14888,50		
Duyarsızlaşma	Lisans	282	177,10	49943,00	10040,00	,236
	Yüksek Lisans	78	192,78	15037,00		
Kişisel Başarı	Lisans	282	179,76	50691,00	10788,00	,795
	Yüksek Lisans	78	183,19	14289,00		
Ölçeğin geneli	Lisans	282	179,07	50498,50	10595,50	,621
	Yüksek Lisans	78	185,66	14481,50		

p<.05

Tablo 4.18. incelendiğinde ölçek geneli ve alt boyutlarında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı fark bulunmamaktadır (sırasıyla; U=10188,50, U=10040,00, U=10788,00, U=10595,50; p<0,05). Anlamlı fark olmasa da sıra ortalamalarına bakıldığında mezuniyeti yüksek lisans olan öğretmenlerin ortalamaları, mezuniyeti lisans olan öğretmenlerin ortalamalarından daha yüksektir.

4.4.7 Çalışılan Kurum Türü Değişkenine Göre

Öğretmenlerin çalıştığı kurum türüne göre mesleki tükenmişlik ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin farklılaşıp farklılaşmadığının tespiti için Kruskal Wallis testi uygulanmıştır.

Tablo 4.19. Çalışılan kurum türü ile mesleki tükenmişlik ölçeği ve alt boyutları arasındaki farklılığa ilişkin Kruskal-Wallis Testi

Alt Boyut	Çalıştığınız kurum türü	N	Sıra ortalama	sd	Kay kare	p	Anlamlı fark
Duygusal Tükenme	Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	106	176,31	2	9,429	,024*	2*-3 2*-4
	Anadolu Lisesi	112	204,49				
	Anadolu İmam Hatip Lisesi	50	165,88				
	Diğer	92	164,07				
Duyarsızlaşma	Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	106	182,78	2	1,613	,656	
	Anadolu Lisesi	112	178,43				
	Anadolu İmam Hatip Lisesi	50	194,94				
	Diğer	92	172,55				
Kişisel Başarı	Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	106	171,73	2	3,696	,296	
	Anadolu Lisesi	112	193,17				
	Anadolu İmam Hatip Lisesi	50	164,70				
	Diğer	92	183,77				
Ölçeğin Geneli	Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	106	177,16	2	4,089	,252	
	Anadolu Lisesi	112	196,45				
	Anadolu İmam Hatip Lisesi	50	169,08				
	Diğer	92	171,15				

p<.05

Uygulanan test sonucunda öğretmenlerin çalıştığı kurum türü değişkenine göre duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı fark tespit edilmiştir ($\chi^2= 9,429$; $p<0,05$).

Söz konusu anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için ikişerli gruplar arasında Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Uygulanan test sonucunda; Duygusal tükenme alt boyutunda Anadolu Lisesi ile Mesleki ve Anadolu İmam Hatip Lisesi arasında, Anadolu Lisesi ile diğer lise türleri arasında Anadolu Lisesi lehine anlamlı fark tespit edilmiştir (sırasıyla; $U=2190,00$, $U=3914,00$; $p<0,05$). Anadolu Lisesinde görev yapan öğretmenlerin Anadolu İmam Hatip Lisesi ve diğer lise (Fen Lisesi, Sosyal Bilimler Lisesi, Güzel Sanatlar Lisesi, Spor Lisesi, Çok Programlı Anadolu Lisesi, Özel Eğitim Meslek Okulu) öğretmenlerine göre daha yüksek duygusal tükenme yaşadıkları görülmektedir.

4.4.8 Mesleği İsteyerek Seçip Seçmeme Değişkenine Göre

Öğretmenlerin mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkenine göre mesleki tükenmişlik ölçeği ve alt boyutlarına dair görüşlerinde farklılık olup olmadığını belirlemek üzere Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.

Tablo 4.20. Öğretmenlerin mesleği isteyerek seçip seçmeme durumu ile mesleki tükenmişlik ölçeği ve alt boyutları arasındaki farklılığa ilişkin Mann Whitney U Testi

Alt Boyut	Mesleğinizi İsteyerek mi Seçtiniz	N	Ortalama	Sıra Toplamı	U	p
Duygusal Tükenme	Evet	343	176,56	60560,00	1564,00	,001*
	Hayır	17	260,00	4420,00		
Duyarsızlaşma	Evet	343	177,32	60820,50	1824,50	,009*
	Hayır	17	244,68	4159,50		
Kişisel Başarı	Evet	343	176,99	60707,50	1711,50	,004*
	Hayır	17	251,32	4272,50		
Ölçeğin geneli	Evet	343	176,04	60380,50	1384,50	,000*
	Hayır	17	270,56	4599,50		

$p<0,05$

Tablo 4.20. incelendiğinde ölçek geneli ve tüm alt boyutlarında mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkenine göre anlamlı bir fark tespit edilmiştir (sırasıyla; $U=1564,00$, $U=1824,50$, $U=1711,50$, $U=1384,50$; $p<0,05$). Grup ortalamaları incelendiğinde anlamlı farkın hayır diyen grup lehine olduğu

görülmektedir. Mesleğini isteyerek seçmeyenlerin tükenmişlik ölçek geneli ve alt boyutlarında tükenmişlik düzeyleri daha fazla olduğu bulunmuştur.

4.5 Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin iş doyumları ve tükenmişlikleri arasındaki ilişkiye yönelik bulgular açıklanmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek için uygulanan Sperman RHO Korelasyon test sonuçları Tablo 4.21’de gösterilmiştir.

Tablo 4.21. Ölçekler ve alt boyutları arasındaki Sperman Rho korelasyon analizi

Ölçek ve Alt Boyutları		İçsel Doyum	Dışsal Doyum	Genel Doyum
Duygusal Tükenme	r	-,562	-,559	-,615
	p	,000	,000	,000
Duyarsızlaşma	r	-,353	-,342	-,372
	p	,000	,000	,000
Kişisel Başarı	r	-,505	-,432	-,522
	p	,000	,000	,000
Mesleki Tükenmişlik	r	-,598	-,558	-,636
	p	,000	,000	,000

p<.05 DT: Duygusal Tükenme, D: Duyarsızlaşma, KB: Kişisel Başarı MT: Mesleki Tükenmişlik
İD:İçsel Doyum, DD: Dışsal Doyum GD: Genel Doyum

Tablo 4.22. Spearman Rho korelasyon katsayısı yorumu

r	İlişki
0.00- 0.30	düşük düzeyde ilişki
0.31 - 0.70	orta düzeyde ilişki
0.71 – 1.00	yüksek düzeyde ilişki

Kaynak: (Büyüköztürk vd., 2015)

İş doyum ve mesleki tükenmişlik ölçeği arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapılan korelasyon analizine dair Spearman Rho katsayılarına göre ölçekler ve alt boyutları arasında negatif yönlü orta (DT ile İD, DD ve GD arasında; D ile İD, DD ve GD arasında; KB ile İD, DD ve GD arasında; MT ile İD, DD ve GD arasında) düzeyli anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir.

İş doyum ölçeği ile mesleki tükenmişlik ölçeğinin geneli incelendiğinde negatif yönlü ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur (r= -,636; p<,05). Bu durumda, iş doyumunun arttıkça mesleki tükenmişliğin orta düzeyde azaldığı söylenebilmektedir.

5. TARTIŞMA

Araştırmanın amaçları doğrultusunda; Bolu il genelinde merkez ve ilçeler dahil olmak üzere ortaöğretimde görevli öğretmenlerin iş doyumu, mesleki tükenmişlik düzeyleri çeşitli demografik özellikler bakımından ele alınmıştır. Ayrıca ele alınan temel değişkenler arasındaki anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek için Spearman Rho Korelasyon testi uygulanmıştır. Ulaşılan sonuçlar, alanyazındaki çalışmalarla birlikte tartışılmıştır.

5.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Tartışma

Öğretmenlerin görüşlerinin iş doyumu düzeylerinin betimsel istatistiği incelendiğinde “memnunum” düzeyinde yer aldığı görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olduğu ifade edilebilir. Alan yazın incelendiğinde; Karataş ve Güleş (2010), Eranıl (2014), Diri (2015) ve Başaran ve Güçlü’nün (2018) yaptığı araştırmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Diğer araştırmalara bakıldığında Bilir (2007), Tunacan ve Çetin (2009) ve Bil’in (2018) çalışmalarında genel iş doyumu “kararsızım” olarak bulunmuştur. Araştırmalara katılan öğretmenlerin iş doyumlarının içsel ve dışsal nedenlerle yüksek olduğu, bazı araştırmalarda daha düşük iş doyumu çıkmasının nedeninin ise coğrafik değişkenler, okul ortamı ve yaşam koşullarının zorluğu olduğu söylenebilir.

İçsel doyum düzeyi içerisinde ifade olarak “Başkaları için birşeyler yapabilme olanağına sahip olmaktan” ($\bar{x} = 4,45$) en üst düzeyde yer almaktadır. İkinci düzeyde yüksek olan ifade ise “Bana iş güvencesi sağlamasından” ($\bar{x} = 4,31$) ifadesidir. İçsel olarak ise en az doyum elde ettikleri ifadeler ise sırasıyla “İşimin beni her zaman meşgul etmesinden” ($\bar{x} = 3,66$) ve “İşimin bana kendi kararlarımı uygulama serbestliğini vermesinden” ($\bar{x} = 3,73$) ifadeleridir. Türkoğlu (2008), Yılmaz (2014), Diri (2015) ve Gögercin’in (2017) çalışmalarında da benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır. Öğretmenler başkalarına yararlı oldukları ve yardım ettikleri hissi manevi açıdan yüksek doyum sağlamaktadır.

Dışsal doyum düzeyi içerisinde ifade olarak en üstte “Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmekten” ($\bar{x} = 3,88$), ikinci sırada yer alan “Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmalarından” ($\bar{x} = 3,87$) ifadeleridir. En az doyum elde ettikleri ifadeler ise sırasıyla “Yaptığım işin karşılığında aldığım ücretten” ($\bar{x} = 2,81$) ve “İş içinde terfi olanağımın olmasından” ($\bar{x} = 3,34$) ifadeleridir.

Sarpkaya (2000), Türkoğlu (2008) ve Yılmaz'ın (2014) yaptığı çalışmalarda da benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır. Bu sonuca göre öğretmenlerin verdiği hizmet karşılığında elde ettikleri ücretten memnuniyet duymadıkları söylenebilir.

Öğretmenlerin en çok içsel doyum sağladığı ($\bar{x}=4,03$) görülmektedir. Bu boyutu sırasıyla genel ($\bar{x}=3,85$) ve dışsal ($\bar{x}=3,58$) doyum izlemektedir. Araştırmayla benzer şekilde, Tunç (2013) ve Diri (2015) çalışmalarında en çok doyum içsel, ikinci sırada genel ve en az doyum da dışsal boyuttan elde etmiştir. Öğretmenlerin diğer mesleklerle kıyaslandığında maaşlarının azlığı ve bu sebeple geçinmekte sıkıntı yaşamaları, terfi sisteminde eksiklik, yöneticilerinin kararlarından ve yönetiminden memnun olmamaları iş doyum düzeylerinin düşük olmasında etkili olabilir.

5.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Tartışma

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin çeşitli değişkenlere bakılarak farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek üzere gerçekleştirilen analizler sonucunda, iş doyum ölçeğinin genel ve alt boyutlarında öğretmenlerin medeni durumuna, yaşına, branşına, mesleki kıdemine ve eğitim durumuna göre istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmamıştır. İçsel doyum boyutunda ise cinsiyet değişkeni, genel ve alt boyutlarında ise çalıştığı kurum türü ve mesleği isteyerek seçip seçmeme durum değişkenine göre anlamlı farklar tespit edilmiştir.

Cinsiyet değişkeninin iş doyumunu ile ilişkisi açısından; bu çalışmada içsel doyum alt boyutunda kadınların erkeklere göre daha yüksek doyum sağladığı tespit edilmiştir. Alanyazın incelendiğinde; Akçamete vd. (2001), Yiğit (2007), Kumaş ve Deniz (2010), Darmody ve Smith (2011) ve Yılmaz ve Aslan'ın (2018) araştırmalarında, çalışmamıza benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır. Özkan'ın (2017) çalışmasında cinsiyet değişkeni açısından ortaokulda çalışan erkeklerin kadın öğretmenlere göre iş doyumları daha yüksek bulunmuştur, Çağlar ve Demirtaş (2011), Gündoğdu (2013), Diri (2015), Gögercin (2017), Kanbur (2020) ve Arı (2021) öğretmenlerin cinsiyeti ile genel, dışsal ve içsel doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulmamışlardır. Araştırmada ortaya çıkan kadın öğretmenlerin erkeklere göre iş doyumunu düzeyinin yüksek olmasının nedeni, kadınların psikolojik yapısından dolayı öğretmenliğe daha uyumlu olması ve fedakârlıklarının işe olan motivasyonlarını arttırmasından kaynaklanmış olabilir.

Medeni durum değişkeninin iş doyumunu ile ilişkisi açısından; bu çalışmada anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Araştırmadaki bulgularla benzer

şekilde; Akçamete vd. (2001), Yiğit (2007), Diri (2015), Gögercin (2017), Bilgili (2019) ve Kanbur'un (2020) öğretmenler üzerine yaptıkları çalışmalarda da aynı sonuçlara ulaşmışlardır. Gündoğdu (2013) araştırmasında evli öğretmenlerin iş doyumunu ortalamalarının, bekâr öğretmenlere göre; Aydın ve Göksel'e (2020) göre ise akademisyenlerden evli olanların iş doyum ortalamaları, bekâr akademisyenlere göre daha yüksektir. Şahin (2013) araştırmasında bekâr öğretmenlerin, evlilere göre iş doyumunun daha yüksek olduğunu bulmuştur. Araştırmanın bulgularına göre, medeni durumun iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisi olmamasının; öğretmenlerin işyeri dışındaki görev ve sorumlulukları ile işyerindeki görev ve sorumluluklarının birbirinden etkili şekilde ayırt edebilmesinden kaynaklanmış olabilir.

Yaş değişkeninin iş doyumunu ile ilişkisi açısından; bu çalışmada anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Nagar (2012), Diri (2015) ve Kanbur'un (2020) öğretmenler; Aydın ve Göksel'in (2020) akademisyenler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarda benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır. Karataş ve Güleş (2010), Kumaş ve Deniz (2010), Darmody ve Smith'in (2011), Gündoğdu'nun (2013) ve Özkan'ın (2017) araştırmalarında ise öğretmenlerin yaşları ile iş doyumları arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Bu araştırmanın sonuçlarının diğer araştırmaların yaş değişkeni bulgusu ile örtüşmemesinin kaynağının; ele aldıkları örneklem grubunun büyüklüğü, çalışılan branş grubu ve coğrafi etkenler gibi durumlar olduğu düşünülebilir.

Branş değişkeninin iş doyumunu ile ilişkisi açısından; bu çalışmada anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Alan yazın incelendiğinde; Çağlar ve Demirtaş (2011), Koruklu vd. (2013), Diri (2015) ve Bil'in (2018) yaptığı araştırmalarında da öğretmenlerin branş değişkenine göre iş doyumlarında benzer şekilde sonuç bulunmaktadır. Karataş ve Güleş (2010) ve Arı (2021) çalışmalarında branş değişkenine bakılarak iş doyumunu üzerinde anlamlı bir fark tespit etmiştir. Bu çalışmada branş değişkenine göre anlamlı fark tespit edilmemesinin nedeninin, öğretmenlerin iş doyumunda öğretmenlik mesleği temelinde doyum sağladıkları farklı dersler vermelerinin çeşitli branşlarda olmalarının doyumlarına etki etmediği söylenebilir.

Mesleki kıdem değişkeninin iş doyumunu ile ilişkisi açısından; bu çalışmada anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Araştırmayla benzer sonuçlar; Diri (2015) ve Kanbur'un (2020) çalışmalarında da mesleki kıdemine göre iş

doyumunda farklılık ortaya çıkmamıştır. Karataş ve Güleş (2010), Darmody ve Smith (2011) ve Bil'in (2018) araştırmalarında ise mesleki kıdemi az olan öğretmenlerin, kıdemi çok olan öğretmenlere göre iş doyumunun daha yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır. Diğer araştırmalara bakıldığında; Çağlar ve Demirtaş (2011) ve Gündoğdu'nun (2013) araştırmalarında mesleki kıdemi çok olanlar, az olanlara göre yüksek iş doyumuna sahiptir. Bu araştırma sonucunun, bazı araştırma sonuçlarıyla örtüşmemesinin nedenleri; araştırmalara konu olan örneklem grubunun branşları, çalışmakta oldukları kurum türleri, araştırmaya katıldıkları kurumda bulunma süreleri ve kaç kez kurum değiştirdikleri olarak düşünülebilir.

Eğitim durumu değişkeninin iş doyumunu ile ilişkisi açısından; bu araştırmada anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Bu araştırmayla; Taşdan ve Tiryaki (2008), Koruklu vd. (2013), Diri (2015), Bil (2018) ve Bilgili'nin (2019) öğretmenler ile yaptıkları çalışmalarda aynı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Gündoğdu (2013) ve Başaran ve Güçlü'nün (2018) yaptığı çalışmalarda ise eğitim durumuna göre iş doyumlarında mezuniyeti daha yüksek olanların lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu araştırmada eğitim durumu değişkeni ile iş doyumunu arasında ilişki bulunmamasının; lisans mezunlarına göre yüksek lisans mezunları ve doktora mezunlarının ek derslerinde çok az bir ücret farkı olmasına rağmen unvanları ve mesai saatleri arasında farklılık olmadığından kaynaklanabilir. Bu açıdan bakıldığında eğitim durumu farklılığı olsa da öğretmenler eşit haklara sahip olmasından kaynaklı olarak aldığı ücretteki küçük farkın iş doyumunda bir fark oluşturmadığı söylenebilir.

Çalıştığı kurum türü değişkeni ile iş doyumunu ilişkisi açısından; bu araştırmada ölçek geneli ve alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Anadolu Lisesinde görev yapan öğretmenlerin Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, İmam Hatip Anadolu Lisesi ve diğer okul türlerinde görevli öğretmenlere göre iş doyum düzeyi düşük çıkmıştır. Araştırmayla benzer şekilde ortaokul-lise, özel ve devlet okulu, özel eğitim okullarında yapılan araştırmalarda Soyer vd. (2009), Bil (2018), Bilgili (2019), Kabakçı ve Güdek (2020) anlamlı fark bulmuştur. Diğer araştırmalara bakıldığında; Balcı (1985), Kanbur (2020) ve Ergin'in (2022) araştırmalarında anlamlı fark ortaya çıkmamıştır. Bu araştırmada Anadolu Lisesi'nde görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin düşük çıkmasının nedenleri; sınıfların kalabalık olması, Anadolu Lisesi kontenjanlarının yüksek

tutulmasından dolayı hazırbulunuşluğu düşük olan öğrencilerin de Anadolu Lisesine gitmeleri, yönetsel hatalar ve aylık aldığı ek ders ücretlerinin meslek derslerine giren öğretmenlere göre daha az olması olabilir.

Mesleği isteyerek seçme durum değişkeni ile iş doyum ilişkisi açısından; bu araştırmada ölçek geneli ve alt boyutlarında evet diyenlerin lehine anlamlı fark tespit edilmiştir. Yılmaz'ın (2014) araştırmasında; isteyerek mesleğini seçen öğretmenlerin sadece genel iş doyum düzeyleri, istemeyerek mesleğini seçenlere göre anlamlı farklılık göstermektedir. Diri'nin (2015) araştırmasında ölçek geneli ve alt boyutlarında mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. Bilgili'nin (2019) yaptığı araştırmada ise içsel doyum alt boyutunda mesleğini isteyerek seçenlerin lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. Türkçapar'ın (2012) öğretmenlerde uyguladığı araştırma sonucunda ise isteyerek mesleklerini seçip seçmeme durumları ile iş doyumları arasında anlamlı ilişki tespit edilmemiştir. Bu araştırmada isteyerek mesleğini seçen öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek olmasının nedenleri; bilinçli olarak bu mesleği seçmeleri, seçimlerini isteyerek yaptıkları için kendi tercihi olduğunun farkında olmaları ve öğretmenlik mesleğinin önemini bilmeleri olabilir.

5.3 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma

Öğretmenlerin görüşleri duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı alt boyutlarında ve ölçek genelinin betimsel istatistiği incelendiğinde “çok nadir” düzeyinde yer aldığı görülmektedir. Dolayısıyla bu araştırmada öğretmen görüşlerine göre öğretmenlerin düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyi maddeleri içerisinde ifade olarak en üst düzeyde “İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum” ($\bar{x}=2,81$) ifadesidir. Bu ifade ile öğretmenlerin meslekte çok fazla zaman harcadıklarını düşündükleri görülmektedir. İkinci düzeyde yüksek olan ifade ise “Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için çok yıpratıcı oluyor” ($\bar{x}=2,56$) ifadesidir. Öğretmenlerin en az tükenmişlik yaşadıkları ifadeler ise sırasıyla “İşimde yolun sonuna geldiğimi hissediyorum” ($\bar{x}=1,79$) ve “Sabah kalkıp, yeni bir iş günü ile karşılaşmak zorunda kaldığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı düşünüyorum” ($\bar{x}=1,87$) ifadeleridir. Alan yazın incelendiğinde; duygusal tükenme alt boyutunda Diri (2015), Gögercin (2017) ve Bilgili'nin (2019) çalışmalarında da benzer sonuçlar bulunmuştur. Bu araştırmanın diğer araştırmalarla benzer sonuçları

ortaya koymas; öğretmenlerimizin düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıkları, işlerinden bıkmaya davranışı göstermedikleri, memnun oldukları ve çaresizlik yaşamadıklarını göstermektedir.

Öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyi maddeleri içerisinde en üst düzeyde yer alan ifade “Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştiğimi hissediyorum” ($\bar{x} = 2,04$) ifadesidir. En az tükenmişlik yaşadığı ifade ise “İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum” ($\bar{x} = 1,39$) ifadesidir. Alan yazın incelendiğinde duyarsızlaşma alt boyutunda en az tükenmişlik yaşanan ifade olarak; Çavuşoğlu (2005), Diri (2015), Gögercin (2017) araştırmalarında benzer sonuçlar bulmuştur. En çok tükenmişlik yaşanan ifade olarak ise Diri (2015) benzer sonuç bulurken; Çavuşoğlu (2005), Gögercin (2017) ve Bilgili (2019) araştırmalarında farklı sonuçlar bulmuştur. Bu sonuçlara göre duyarsızlaşma alt boyutunda diğer araştırmalarla benzer şekilde; tükenmişlik düzeyinin düşük seviyede olduğu, davranış olarak insan faktörünü ön planda tuttıkları ve karşılaştıkları insanlara değer verdikleri ortaya çıkmaktadır.

Öğretmenlerin kişisel başarı düzeyi maddelerinde en üst düzeydeki ifade “Bu işte kayda değer pek çok başarı elde ettim” ($\bar{x} = 2,54$), en az tükenmişlik yaşadığı ifade ise “Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum” ($\bar{x} = 1,96$) ifadesidir. Alan yazın incelendiğinde Diri’nin (2015) araştırmasında bu çalışmayla benzer sonuçlar ortaya çıkarken; Gögercin (2017) ve Bilgili’nin (2019) araştırmalarında farklı sonuçlar ortaya çıkmıştır. İnsanların yaşamına katkı sunan öğretmenler, insanlarla rahat bir şekilde iletişim kurduğunu düşünmektedir. Farklı görüşlerdeki çalışmalarda çıkan sonuçlar ve bu araştırmadaki ifadeler ile çok yakın farklar bulunmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıkları söylenebilir.

5.4 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma

Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile demografik değişkenler arasındaki yapılan analizler sonucunda, mesleki tükenmişlik ölçeğinin genel ve alt boyutlarında öğretmenlerin cinsiyetine, medeni durumuna, branşına, mesleki kıdemine ve eğitim durumuna göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Buna karşın; yaş değişkeni ile ölçeğin geneli, kişisel başarı ve duyarsızlaşma alt boyutlarında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Çalıştığı kurum türü ile duygusal tükenme alt boyutu arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Mesleği isteyerek

seçip seçmeme değişkeni ile tüm alt boyutlarında ve ölçeğin genelinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Cinsiyet değişkeninin tükenmişlik ile ilişkisi açısından, bu araştırmada anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Bu araştırmayla benzer şekilde; avuşoğlu (2005), Yoğun- Eren (2007), Darmody ve Smith (2011), Bilgen ve Genç (2014), Mistan (2017), Bilgili (2019), Karaaslan (2020) alışmalarında cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılık bulmamışlardır. Kayabaşı (2008) ve Diri (2015) ise çalışmalarında cinsiyet ile kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı fark bulmuştur. Görüldüğü üzere bazı araştırmalar bu çalışmanın sonucunu desteklerken bazı araştırmacılar farklı sonuçlara ulaşmıştır. Bu çalışmada kadın-erkek arasında mesleki tükenmişlik düzeyinde fark çıkmamasının nedeni; toplumsal cinsiyet eşitliğinin okullara da yayılması, kadın ve erkekler üzerinde iş yükünün eşit derecede hissedildiğinin göstergesi olabilir.

Medeni durum değişkeninin tükenmişlik ile ilişkisi açısından, bu araştırmada anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Araştırmayla benzer olarak; Başören (2005), Otacıoğlu (2008), Kayabaşı (2008), Çelebi (2013), Gögercin (2017) ve Bilgili (2019) aynı sonuçlara ulaşmışlardır. Cemaloğlu ve Erdemoğlu-şahin (2007) ğretmenlerin medeni durumu ile duygusal tükenme alt boyutunda; Ardıç ve Polatçı (2008) ve Gündoğdu (2013) ğretmenlerin medeni durumu ile kişisel başarı alt boyutunda; Diri (2015) ise öğretmenlerin medeni durumu ile duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı fark bulmuştur. Görüldüğü üzere bazı araştırmalar bu çalışmanın sonucunu desteklerken bazı araştırmacılar farklı sonuçlara ulaşmıştır. Çalışmada evli-bekâr arasında mesleki tükenmişlik düzeyinde fark çıkmamasının nedeni; medeni durumun iş yaşamında tükenmişliğe etki etmediği ve öğretmenlerin özel hayat şartları ile iş koşullarını ayırt edebildiği şeklinde ifade edilebilir.

Yaş değişkeninin tükenmişlik ile ilişkisi açısından; bu araştırmada ölçeğin geneli, kişisel başarı ve duyarsızlaşma alt boyutlarında anlamlı fark ortaya çıkmıştır. 20-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin 41 yaş ve üzeri öğretmenlerden daha çok tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Bu araştırmayla benzer şekilde, Ardıç ve Polatçı (2008) da araştırmasında akademisyenlerin yaş grupları arasında kişisel başarı ve duyarsızlaşma alt boyutlarında anlamlı fark bulmuştur. Diri (2015) ğretmenlerle yaptığı araştırmasında yaş değişkeni ile sadece duyarsızlaşma boyutu arasında anlamlı fark bulmuştur. Bu araştırmadan farklı

şekilde; Çavuşoğlu (2005), Yoğun-Erçen (2007), Kayabaşı (2008) ve Gündoğdu (2013) anlamlı bir fark bulmamışlardır. Bu araştırmada öğretmenlerden genç olanların, yaşlı meslektaşlarından daha çok tükenmişlik hissettikleri, yaşam koşulları ve meslektan beklentilerinin bu duruma neden olduğu söylenebilir.

Branş değişkeninin tükenmişlik ile ilişkisi açısından, bu araştırmada anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Kayabaşı (2008), Çağlar ve Demirtaş (2011), Bilgen ve Genç'in (2014) araştırmalarında da benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır. Bu sonuca göre branş farklılıklarının tükenmişlikle ilişkisi olmadığı söylenebilir.

Mesleki kıdem değişkeninin tükenmişlik ile ilişkisi açısından, bu araştırmada anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Başören (2005), Kayabaşı (2008), Yılmaz (2013) ve Diri'nin (2015) yaptığı araştırmalarda benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır. Fisher (2011) ortaokuldaki öğretmenlere uyguladığı çalışmasında mesleki kıdem ile tükenmişlik arasında anlamlı fark bulmuştur. Daha az kıdemi olan öğretmenlerin tükenmişliği daha yüksek çıkmıştır. Araştırma sonucuna göre mesleki kıdem ile tükenmişlik arasında ilişki bulunmadığı ve her kıdemden öğretmenin işine odaklandığı söylenebilir.

Eğitim durumu değişkeninin tükenmişlik ile ilişkisi açısından, bu araştırmada anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Yılmaz (2013), Diri (2015) ve Bilgili'nin (2019) çalışmalarında benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır. Araştırma sonucuna göre eğitim durumu ile öğretmenlerin tükenmişliği arasında anlamlı fark tespit edilmediği ve mezuniyet durumlarının bir fark oluşturmadağı söylenebilir.

Çalıştığı kurum türü değişkeninin tükenmişlik üzerinde etkisi açısından; bu araştırmada duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Deryakulu'nun (2005) öğretmen tükenmişliği üzerinde yaptığı çalışmasında okul türüne göre anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Polat vd.'nin (2009) çalışmasında lise öğretmenlerinin okul türlerine göre duygusal tükenme alt boyutunda, Meslek Liselerinin diğer liselere (Anadolu Lisesi, Düz Lise, İmam Hatip Lisesi) nazaran duygusal tükenme alt boyutunda daha çok tükenmişlik hissettikleri bulunmuştur. Gögercin'in (2017) beden eğitimi öğretmenlerine yönelik yaptığı çalışmasında çalışılan okula göre karşılaştırmada herhangi bir anlamlı fark tespit edilmemiştir. Bu araştırmada; Anadolu Lisesi'nde görev yapan öğretmenlerin, Anadolu İmam Hatip Lisesi ve diğer lise türlerinde (Fen, Sosyal Bilimler, Güzel Sanatlar, Spor, Çok Programlı Anadolu Lisesi ve Özel Eğitim Meslek Okulu) görevli öğretmenlerden duygusal tükenme alt boyutunda tükenmişliği daha

yüksek çıkmıştır. Anadolu Lisesi öğretmenlerinin daha çok tükenmişlik yaşamasına; öğrencilerin hazırbulunuşluğunun düşük olması, sınıfların kalabalık olması ve öğretmenlerin farklı nedenlerle eğitim-öğretime bakışının etkilenmesi gibi durumların neden olduğu söylenebilir.

Mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkeninin tükenmişlik ile ilişkisi açısından, bu araştırmada ölçeğin geneli ve tüm alt boyutlarında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Diğer araştırmalar incelendiğinde Cemaloğlu ve Erdemoğlu-Şahin (2007) ve Dilber (2009) araştırmalarında öğretmenlerin mesleğini isteyerek seçme durumu ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı farklar bulmuştur. Mesleğini istemeyerek seçen öğretmenler, mesleğini isteyerek seçenlere göre daha çok tükenmişlik yaşamaktadır. Ardıç ve Polatçı (2008), Soyer vd. (2009) araştırmalarında mesleğini isteyerek seçip seçmemesine göre tükenmişliğin duygusal tükenme ve kişisel başarı düzeylerinde anlamlı fark tespit edilmiştir. Mesleğini istemeyerek seçen öğretmenlerin tükenmişliği, mesleğini isteyerek tercih edenlere göre daha yüksektir. Çelebi'nin (2013) araştırmasında ise mesleğini isteyerek seçip seçmemesine göre duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyinde anlamlı fark tespit edilmiştir. Mesleğini istemeyerek seçen öğretmenlerin tükenmişlikleri daha yüksek çıkmıştır. Otacıoğlu (2008), Yılmaz (2013) ve Bilgili'nin (2019) çalışmalarında ise öğretmenlerin mesleğini isteyerek seçip seçmemesi ile tükenmişlik alt boyutları arasında anlamlı fark tespit edilmemiştir. Bu araştırmanın sonucuna göre mesleğini istemeyerek seçen öğretmenler, mesleğini isteyerek seçen öğretmenlere göre daha fazla tükenmişlik yaşamaktadırlar. Tükenmişliğin nedenleri; istemediği bir işi yaşamını devam ettirebilmesi için gelir sağlamak amacıyla yapması, çevresine duyarsızlaşması ve kişisel başarıya odaklanmaması olabilir.

5.5 Beşinci Alt Probleme İlişkin Tartışma

Ortaöğretimde görevli öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiye yönelik tartışmalar alanyazın incelemesiyle beraber ele alınmıştır.

Korelasyon analizine dair sonuçlar incelendiğinde; ölçekler ve alt boyutları arasında negatif yönlü orta düzeyli anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. İş doyum ölçeği ile mesleki tükenmişlik ölçeği incelendiğinde negatif yönlü ve orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. İş doyumunun arttıkça mesleki tükenmişliğin orta düzeyde azaldığı söylenebilir.

Alan yazın incelendiğinde; Avşaroğlu vd.'nin (2005) araştırmasında; iş doyumunu ile sadece tükenmişliğin duygusal tükenme düzeyi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Gündoğdu'nun (2013) araştırmasında ise; duygusal tükenme düzeyi ile iş doyumunu düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilirken, kişisel başarı düzeyi ile iş doyumunu düzeyi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyi ile duyarsızlaşma düzeyi arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Diri (2015) ortaokul öğretmenlerine yönelik yaptığı araştırmasında genel iş doyumlarının duygusal tükenme boyutu ile negatif yönlü orta düzeyde anlamlı ilişkisi, duyarsızlaşmalarıyla ve kişisel başarılarıyla da negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Tunçbilek'in (2016) araştırmasında iş doyumunu ile tükenmişliğin tüm alt boyutları arasında ters yönde güçlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. İş doyumunun arttıkça tükenmişliğin alt boyutlarının azalacağı, iş doyumunun azaldıkça tükenmişliğin alt boyutlarının artacağı söylenmektedir.

Kanbur'un (2020) araştırmasında iş doyumunu ölçeği ile mesleki tükenmişlik ölçeği arasında negatif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. İş doyumunun arttıkça tükenmişliğin azalacağı, tükenmişliğin arttıkça da iş doyumunun azalacağı ortaya çıkmıştır.

Görüldüğü üzere bu araştırmanın sonucu diğer araştırmaların çoğuyla benzerdir. İş doyumunu düzeyi arttıkça tükenmişliğin azalacağı ve tükenmişlik azaldıkça iş doyumunun artacağı saptanmıştır.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmamızın sonuçları ve sonuçlar çerçevesinde öneriler yer almaktadır.

6.1 Sonuçlar

6.1.1 Ortaöğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumuna İlişkin Sonuçlar

Öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel iş doyumunu “memnunum” düzeyinde yer almaktadır. Öğretmenlerin içsel doyumunu açısından en yüksek doyum düzeyi “Başkaları için birşeyler yapabilme olanağına sahip olmaktan”, en düşük doyum düzeyi ise “İşimin beni her zaman meşgul etmesinden” ifadeleridir. Öğretmenlerin dışsal doyumunu açısından en yüksek doyum düzeyi “Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmekten”, doyum düzeyi en düşük ifade ise “Yaptığım işin karşılığında aldığım ücretten” ifadeleridir.

Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre içsel doyum alt boyutunda kadınların lehine anlamlı farklılık ortaya çıkarken, dışsal doyum alt boyutu ve genel iş doyumunu düzeyinde anlamlı farklılık saptanmamıştır. Kadınların içsel doyum düzeylerinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Öğretmenlerin çalıştığı kurum türü değişkeni açısından içsel doyum, dışsal doyum alt boyutu ve genel iş doyumunu düzeyinde, Anadolu Lisesi öğretmenlerinin Anadolu İmam Hatip Lisesi, Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi ve diğer lise türlerinde görev yapanlara göre iş doyum düzeyinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin mesleği isteyerek seçme değişkeni açısından içsel doyum, dışsal doyum alt boyutu ve genel iş doyumunu düzeyinde mesleğini isteyerek seçenlerin lehine anlamlı fark ortaya çıkmıştır. Mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin, mesleğini isteyerek seçmeyen öğretmenlerden iş doyum düzeyi daha yüksektir.

İş doyumunu düzeylerinde yaş, medeni durum, branş, mesleki kıdem ve eğitim durumu değişkenlerine göre öğretmenlerin görüşlerinde anlamlı farklılık ortaya çıkmamıştır.

Öğretmenlerin en düşük düzeyde dışsal, ikinci olarak genel ve en yüksek düzeyde içsel doyum yaşadığı tespit edilmiştir.

6.1.2 Ortaöğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Sonuçlar

Öğretmenlerin tükenmişlikleri ölçek geneli ve tüm alt boyutlarda “çok nadir” düzeyinde yer almaktadır. Dolayısıyla araştırmamızda öğretmen görüşlerine göre öğretmenlerin düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir.

Öğretmenlerin duygusal tükenme alt boyutunda en fazla tükenmişlik yaşadığı “İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum” ifadesi, en az tükenmişlik yaşadığı ise “İşimde yolun sonuna geldiğimi hissediyorum” ifadesidir.

Öğretmenlerin duyarsızlaşma alt boyutunda en fazla tükenmişlik yaşadığı “Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştiğimi hissediyorum” ifadesi, en az tükenmişlik yaşadığı ise “İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum” ifadesidir.

Öğretmenlerin kişisel başarı alt boyutunda en fazla tükenmişlik yaşadığı “Bu işte kayda değer pek çok başarı elde ettim” ifadesi, en az tükenmişlik yaşadığı ise “Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum” ifadesidir.

Öğretmenlerin yaş değişkeni ile duyarsızlaşma, kişisel başarı alt boyutlarında ve ölçeğin geneli arasında anlamlı bir fark ortaya çıkarken, duygusal tükenme arasında anlamlı fark saptanmamıştır. 20-40 yaş arasındaki öğretmenlerin 41 yaş ve üzeri öğretmenlerden daha çok tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır.

Öğretmenlerin çalıştığı kurum türüne göre duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı fark ortaya çıkarken, duyarsızlaşma, kişisel başarı alt boyutları ve ölçeğin genelinde anlamlı farklılık saptanmamıştır. Anadolu Liseleri’nde görev yapan öğretmenlerin Anadolu İmam Hatip Liseleri, Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri ve diğer lise türlerinde çalışan öğretmenlerden daha çok duygusal tükenme yaşadıkları tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin mesleğini isteyerek seçme değişkeni açısından tükenmişlik ölçeği ve alt boyutlarında anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Mesleğini isteyerek seçmeyen öğretmenlerin, mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerden daha çok tükenmişlik yaşadıkları ortaya çıkmıştır.

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinde cinsiyetine, medeni durumuna, branşına, mesleki kıdemine ve eğitim durumuna göre anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

En çoktan en aza öğretmenlerin tükenmişlik yaşadığı düzeyler sırasıyla duygusal tükenme, kişisel başarı, ölçeğin geneli ve duyarsızlaşma olarak saptanmıştır.

6.1.3 Ortaöğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuçlar

Öğretmenlerin duygusal tükenme ile içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum düzeyleri arasında negatif yönde orta düzeyde ilişki tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin duyarsızlaşma ile içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum düzeyleri arasında negatif yönde orta düzeyde ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Öğretmenlerin kişisel başarı ile içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum arasında negatif yönlü orta düzeyde ilişkisi tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin tükenmişlik ölçeğinin geneli ile içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum düzeyleri arasında negatif yönde orta düzeyde ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Öğretmenlerin içsel doyum ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı ve tükenmişlik ölçeğinin geneli arasında negatif yönde orta düzeyde ilişki olduğu saptanmıştır.

Öğretmenlerin dışsal doyum ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı ve tükenmişlik ölçeğinin geneli arasında negatif orta düzeyde ilişki tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin genel doyum ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı ve tükenmişlik ölçeğinin geneli arasında negatif yönlü orta düzeyde ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

İş doyum ölçeği ile mesleki tükenmişlik ölçeğinin geneli incelendiğinde negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. İş doyumunu arttıkça tükenmişlik orta düzeyde azalmaktadır.

6.2 Öneriler

6.2.1 Uygulayıcı İçin Öneriler

Eğitim kurumlarında okul yöneticileri ve öğretmenler arasındaki ilişkiler geliştirilmeli, yöneticiler aldıkları kararlarda adil davranmalı ve kararlarda öğretmenlerin etkin katılımı sağlanmalıdır.

Öğretmenler için uygulanan ödül-terfi sistemi iyileştirilmelidir. Öğretmenlik mesleğinin özlük hakları gözden geçirilerek mesleğin toplumda saygınlığını arttırıcı çalışmalar yapılmalıdır.

Alanında başarılı olan öğretmenler, görevinde ilk yıllarında olan öğretmenlere alanında rehberlik yapabilir. Bu durumda öğretmenlerde başarısızlık duygusu azalacaktır. Tecrübeli öğretmenin desteği ile alanında karşılaşacağı problemler çözüme kavuşabilir.

Kişinin mesleğini kendi isteyerek seçmiş olması, daha fazla doyum ulaşması ve işini daha severek yapmasını sağlayacaktır. Bu doğrultuda meslek seçimin ne denli önemli olduğu ortaya çıkmakta ve aileler ile okuldaki rehber öğretmenlere daha fazla iş düşmektedir. Öğrenciler ilkököl ve ortaokul çağlarından itibaren ilgi, yetenek ve kabiliyetleri doğrultusunda kendisine uygun mesleğe yönlendirilmeli ve bu süreç içerisinde gerekli çalışmalar yapılmalıdır.

Tükenmişlik konusu öğretmenlere seminer ya da hizmetiçi eğitimlerle öğretilmelidir. Bu konuda psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri yaygın hale getirilebilir. İnsanlarla her zaman yakın ilişkiler kurmak zorunda olan öğretmenlerin, bu sayede tükenmişliği daha az yaşamaları sağlanabilir.

Örgüt içi iletişim eksikliği, sorumlulukların yeterince paylaşılmamış olması, çalışma arkadaşları ve yöneticilerin desteğinin azlığı tükenmişliğin kaynaklarındanr. Örgüt içinde bağlılığı arttırıcı çalışmaların, grup etkinliklerinin ve örgüt içi iletişimi destekleyici çalışmaların okullarda çoğaltılması, öğretmenlerin tükenmişliği daha az yaşamaları için önemli rol oynayabilir.

Öğrenciler ve aileler de eğitim-öğretimin paydaşlarıdır. Okullarda yaşanabilecek problemlerin azaltılması ve öğrencilerin olumlu davranışlar kazanması için okullarda aile eğitimleri gerçekleştirilebilir. Bu sayede öğretmen ve aile iletişimi daha çok güçlenecektir. Okullarda öğrenci kaynaklı problemlerin azalması da öğretmenin iş doyumuna ve tükenmişliğine olumlu etkisi olacaktır.

6.2.2 Araştırmacılar İçin Öneriler

Bu araştırma öğretmenlerin iş doyumları ile tükenmişliği arasındaki ilişkiyi belirlemek için yürütülen nicel bir araştırmadır. Nitel verilerle desteklenen farklı araştırmalar planlanabilir.

Öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin farklı araştırmalar gerçekleştirilebilir.

Evren ya da örneklem genişletilerek ve özel ğretim kurumları da dahil edilerek Türkiye’deki tüm öğretmenleri kapsayan bir çalışma yapılabilir.



7. KAYNAKLAR

(Bu tez çalışmasında APA 7th Edition atıf sistemi kullanılmıştır.)

- Acar-Arasan, B. N. (2010). *Akademisyenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi). Uşak Üniversitesi.
- Adıgüzel, Z., Karadağ, M., ve Ünsal, Y. (2011). Fen ve teknoloji öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(4), 49-74.
- Akçamete G., Kaner S. ve Sucuoğlu B. (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyumu ve kişilik*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Akkurt, Z. (2008). *Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi İstanbul-Pendik örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi.
- Akten, S. (2007). *Rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi.
- Aloe, A. M., Shisler, S. M., Norris, B. D., Nickerson, A. B. ve Rinker, T. W. (2014). A multivariate meta-analysis of student misbehavior and teacher burnout. *Educational Research Review*, 12, 30-44.
- Ardıç K. ve Baş T. (2001, Mayıs). Kamu ve vakıf üniversitelerindeki akademik personelin iş tatmin düzeyinin karşılaştırılması. *9'uncu Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*. Silivri-İstanbul.
- 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.
- Arı, G. (2021). *Özel eğitim meslek okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi.
- Aşan, Ö. ve Erenler, E., (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 13(2), 203-216.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 115-129.
- Aydın, A. ve Göksel, A. G. (2020). Akademisyenlerin iş tatmin düzeyleri ve hedef bağlılığı arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi: Spor bilimleri örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(73), 1178-1188.
- Baali, Y., Sasewa, D.R. ve Pompana, R.R. (2022). Tomohon İl devletinde eğitim ve öğretim ve öğretme motivasyonunun ortaokul öğretmeninin iş doyumuna etkisi. *Budapeşte Uluslararası Araştırma ve Eleştirmenler Enstitüsü (BIRCI-Journal): Beşeri ve Sosyal Bilimler*, 5(1). <https://doi.org/10.33258/birci.v5i1.4488>
- Bahar, E. (2006). *Tükenmişlik sendromu, otel işletmelerinde ön büro çalışanlarında bir uygulama*. (Yüksek lisans tezi). Adnan Menderes Üniversitesi.
- Bakan, İ., ve Büyükebeşe, T. (2004). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: akademik örgütler için bir alan araştırması. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 4(7), 1-30.
- Balcı, A. (1985). *Eğitim yöneticisinin iş doyumu* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi.
- Balcı, A. (2009). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler*. Pegem Akademi.

- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel davranış: İnsanın üretim gücü*. Ekinoks Eğitim Danışmanlık.
- Başaran, M. ve Güçlü, N. (2018). Okul yöneticilerinin yönetim biçimleri ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38(3), 949-963.
- Başören, M. (2005). *Çeşitli değişkenlere göre rehber öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (Zonguldak İli Örneği)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Karaelmas Üniversitesi.
- Bayar, M. (2021). *İngilizce öğretmenlerinin COVID-19 salgını süresince eğitim bilişim ağı'nda yaptıkları canlı derslerdeki mesleki tükenmişlik deneyimlerinin incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi.
- Baycan, A. (1985). *An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups*. (Doktora tezi). Boğaziçi Üniversitesi.
- Baysal, A. (1995). *Lise ve dengi okul öğretmenlerinde meslekte tükenmişliğe etki eden faktörler* (Yayımlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Baysal, A. C., ve Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen modeli. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(1), 7-15.
- Bil, E. (2018). *Ortaöğretim okullarının öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki*. (Doktora tezi). Ankara Üniversitesi.
- Bilgen, S. ve Genç, S. Z. (2014). Sınıf öğretmenlerinin ve ilköğretim matematik öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri. *The International Journal of Educational Researchers*, 5(1), 1-9.
- Bilgili, C. (2019). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (Van ili örneği)*. (Yüksek lisans tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi.
- Bilgin, N. (2003). *Sosyal psikoloji sözlüğü: kavramlar, yaklaşımlar*. Bağlam Yayıncılık.
- Bilir, M. E. (2007). *Öğretmen algılarına göre ilköğretim okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ile öğretmenlerin iş doyumunu ilişkisinin incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi.
- Budak, G., ve Budak, G. (2004). *İşletme yönetimi*. Fakülteler Kitabevi Barış Yayınları.
- Bursalıoğlu, Z. (2002). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Pegem Akademi.
- Büyükgöze, H., ve Özdemir, M. (2017). İş doyumunu ile öğretmen performansı ilişkisinin duygusal olaylar kuramı çerçevesinde incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 311-325. <http://dx.doi.org/10.17679/inuefd.307041>
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö. ve Köklü, N. (2015). *Sosyal bilimler için istatistik*. Pegem Yayınları.
- Cebeci, S. (2006). *Okul müdürlerinin iş doyum düzeyleri*. (Yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi.
- Cemaloğlu, N. ve Erdemoğlu-Şahin, D. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 465-484.
- Cemaloğlu, N. ve Kayabaşı, Y. (2007). Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ile sınıf yönetiminde kullandıkları disiplin modelleri arasındaki ilişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(2), 123-155.
- Çağlar, Ç. ve Demirtaş, H. (2011). Dershane öğretmenlerinde tükenmişlik ve iş doyumunu. *E-International Journal of Educational Research*, 2(2), 30-49.
- Çam, O. (1992). *Tükenmişlik envanterinin geçerlik ve güvenilirliğinin araştırılması*. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı, 155-156.

- Çapri, B. (2006). Tükenmişlik ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1).
- Çavuşoğlu, İ. (2005). *Endüstri meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile bazı kişisel değişkenlerin arasındaki ilişki (Bolu İli Örneği)*. (Yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Çelebi, E. (2013). *Elazığ ve Malatya il merkezinde bulunan özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve ilgili faktörler* (Yayımlanmamış doktora tezi). Fırat Üniversitesi.
- Çetinkanat, A. C. (1988). *Örgütsel iklim ve iş doyumu* (Yayımlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumu*. Anı Yayınları.
- Çimen, M., Şahin, B., Akbolat, M., ve Oğuz, I. (2012). Özel bakım merkezinde çalışan personelin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerine yönelik bir çalışma. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, (1), 21-31.
- Çimen, M., ve Şahin, İ. (2000). Bir kurumda çalışan sağlık personelinin iş doyumu düzeyinin belirlenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 5(4).
- Çintiriz, Ş. (2016). *Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde kültür dersi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyinin tespiti: Beşiktaş ilçesi örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi.
- Darmody, M. ve Smyth, E. (2011). Job satisfaction and occupational stress among primary school teachers and school principals in Ireland. *ESRI / The Teaching Council: Dublin, Ireland*.
- Davis, K. (1984). *İşletmelerde insan davranışı (K. Tosun vd., Trans.)*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, 136.
- Deryakulu, D. (2005). Bilgisayar öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Eurasian Journal of Educational Research (EJER)*, (19).
- Dilber, E. (2009). *İlköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik yaşantıları ve yeterlik algıları: İstanbul Kartal İlçesi Örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi.
- Dilsiz, B. (2006). *Konya ilindeki ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin bölgelere göre değerlendirilmesinin çok değişkenli istatistiksel analizi*. (Yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi.
- Dinler, A. (2010). *Isparta ili otel işletmelerinde çalışanların iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri ile etkileyen etmenler* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Diri, S. (2015). *Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarının mesleki tükenmişlik üzerine etkisi (Aydın İli Örneği)*. (Yüksek lisans tezi). Adnan Menderes Üniversitesi.
- Dolunay, A. B. (2002). Keçiören ilçesi genel liseler ve teknik-ticaret-meslek liselerinde görevli öğretmenlerde tükenmişlik durumu araştırması. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55(1). https://doi.org/10.1501/Tipfak_0000000697
- Edelwich, J., ve Brodsky, A. (1980). *Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professions*. Human Sciences Press.
- Eğriboyn, D. (2015). *Çok faktörlü liderlik uygulamaları ve iş doyumu*. Etki Yayınları.
- Eranıl, A. K. (2014). *Mesleki ortaöğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin vizyoner liderlik özellikleri ile öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi.

- Erdem, A. R. (1998). Süreç kuramlarının eğitim yönetimine katkıları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(4), 51-57.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. Beta Yayıncılık.
- Eren, E. (2008). *Yönetim ve Organizasyon*. Beta Basım Yayın.
- Ergin, R. (2022). *Öğretmenlerin iş yaşam dengesi ve iş doyumu arasındaki ilişki*. (Yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi.
- Ergül, H. F. (2005). Motivasyon ve motivasyon teknikleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), 67-79.
- Ertürk, E., ve Keçecioğlu, T. (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: Öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12(1), 39-52. <http://dx.doi.org/10.21121/eab.2012119545>
- Evcimen, H. (1998). *Lise müdürlerinin iletişim düzeyi ile öğretmenlerin iş doyumu ve öğrencilerle sınıf içi iletişim düzeyi arasındaki ilişkiler* (Yayımlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi.
- Fidan, H. (2014). *Ankara ilinde çalışan nakış öğretmenlerinin yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi.
- Fisher, M. H. (2011). Factors influencing stress, burnout and retention of secondary teachers. *Current Issues in Education*, 14(1).
- Freudenberger, H. J. (1974). *Staff burn-out*. *Journal of social issues*, 30(1), 159-165.
- Garcia, F. J., Munoz, E. M. ve Ortiz, M. A. (2005). Personality and contextual variables in teacher burnout. *Personality and Individual Differences*, 38(4), 929-940. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.paid.2004.06.018>
- Gençer, A. (2002). *Öğretmenlerin iş doyumu ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Osmangazi Üniversitesi.
- Geske, A. ve Ozola, A. (2013). Teachers' job satisfaction: Findings from TALIS 2013 study. *Society Integration Education Proceedings of the International Scientific Conference*. <https://doi.org/10.17770/sie2015vol2.442>
- Girgin, G., ve Baysal, A. (2005). Tükenmişlik sendromuna bir örnek: Zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 4(4), 172-187.
- Göğercin, T. (2017). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (İstanbul Başakşehir ilçesi örneği)*. (Yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Grayson, J. L., ve Alvarez, H. K. (2008). School climate factors relating to teacher burnout: A mediator model. *Teaching and teacher education*, 24(5), 1349-1363. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.tate.2007.06.005>
- Gündoğdu, G. B. (2013). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerine bir çalışma: Mersin ili örneği*. (Yüksek lisans tezi). Çağ Üniversitesi.
- Güney, S. (2017). *Yüksek lisans doktora yeterlilik ve doçentlik sınavları için yönetim ve organizasyon el kitabı*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Gürbüz, Z. (2008). *Kars ilinde görevli okul öncesi öğretmenlerinin iş tatmini düzeyleri ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. (Doktora tezi). Marmara Üniversitesi.

- Gürkan, H., Barut, C., Ünsel, O. ve Aybay, E. (2017). Demografik değişkenler ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bitlis ili turizm sektörü çalışanları uygulaması. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 130-157.
- Helvacı, İ. ve Turhan, M. (2013). Tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi: Silifke’de görev yapan sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 1(4), 58-68.
- Işıklar, A. (2002). *Lise dengi ve ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin iş doyumu, tükenmişlik ve empatik eğilimleri arasındaki ilişkilerin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi.
- Izgar, H. (2000). *Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri nedenleri ve bazı etken faktörlere göre incelenmesi (Orta Anadolu örneği)*. (Doktora tezi). Selçuk Üniversitesi.
- Kabakçı, B., ve Güdek, B. (2020). Müzik öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 7(59), 2718-2730. <http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.2063>
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (burnout) sendromu. *Journal of Istanbul Faculty of Medicine*, 68(1), 29-32.
- Kanbur, O. (2020). *Fizik öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin demografik değişkenler açısından incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi.
- Kantar, H. (2008). *İşletmede motivasyon*. Kum Saati Yayınları.
- Karaaslan, İ. (2020). *Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumlarının incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). İstanbul Gedik Üniversitesi.
- Karakelle, S. ve Canpolat, S. (2010). Tükenmişlik düzeyi yüksek ilköğretim öğretmenlerinin öğrencilere yaklaşım biçimlerinin incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 106-120.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Yayıncılık.
- Karataş, S. ve Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.
- Kaya, A. (2009). *Yönetimde insan ilişkilerinin sırları*. Eğitim Kitabevi.
- Kaya, K., Küçük, F., ve Arslan, B. (2018). *Eğitimcilerde tükenmişlik sendromu ve kurumsal bağlılık*. Kriter Yayınevi.
- Kaya, O. Ş. (2010). *Ankara ilinde çalışan polislerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi.
- Kayabaşı, Y. (2008). Bazı değişkenler açısından öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(20), 191-212.
- Kerim, Z. (2021). *Okul yöneticilerinin sergiledikleri takım liderliği davranışları ile öğretmenlerin iş doyumu ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişki*. (Yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi.
- Keser, A. (2005). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 4(7), 77-96.
- Kılıç, M. E. (2019). *Okul yöneticilerinin otantik liderlikleri ile öğretmenlerin motivasyon ve iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Atatürk Üniversitesi.
- Kıral, B. (2008). *Ortaöğretim okul yöneticilerinin yaşadıkları stres belirtileri düzeyi*. (Yüksek lisans tezi). Kırıkkale Üniversitesi.

- Kıral, E., ve Diri, M. S. (2016). Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarının mesleki tükenmişlik düzeylerine etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(39), 125-149. <https://doi.org/10.21764/efd.81587>
- Klecker, B., ve Loadman, W. E. (1996). Exploring the relationship between teacher empowerment and teacher job satisfaction. *Annual Meeting of the Mid-Western Educational Research Association Conference*.
- Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Kiremit, H. Ö., ve Kaldırım, E. (2013). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(25), 119-137.
- Kula, S. ve Çakar, B. (2015). Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisi bağlamında toplumda bireylerin güvenlik algısı ve yaşam doyumları arasındaki ilişki. *Bartın Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(12), 191-210.
- Kumaş, V. ve Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 32(32), 123-139.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: RandMc Nally, 2(5), 360-580.
- Maslach, C. ve S. E. Jackson (1986). *Maslach burnout inventory manual* (2nd Ed.), Palo Alto, Ca: Consulting Psychologist Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Meier, S. T. (1983). Toward a theory of burnout. *Human relations*, 36(10), 899-910.
- Mistan, B. (2017). *Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Mumford, E. (1991). Job satisfaction: A method of analysis. *Personnel Review*, 20(3).
- Nagar, K. (2012). Organizational commitment and job satisfaction among teachers during times of burnout. *Vikalpa*, 37(2), 43-60.
- Naldöken, Ü. (2008). *Ek ödeme yapılmasının iş gören motivasyonu üzerindeki etkileri ve Sivas devlet hastanesinde bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi). Cumhuriyet Üniversitesi.
- Nart, S. (2015). *Televizyon programları yapımıcılığı sektörüne yönelik bir araştırma*. (Doktora tezi). Balıkesir Üniversitesi.
- Nergiz, E. ve Yılmaz, F. (2016). Çalışanların iş tatmininin performanslarına etkisi: Atatürk Havalimanı gümrüksüz satış işletmesi örneği. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(4), 50-79.
- Ololube, N. P. (2006). Teachers job satisfaction and motivation for school effectiveness and assessment. *Essays in Education*, 18.
- Ormancıoğlu, P. (1995). *İşten ayrılma düşüncesinin kişilik özellikleri ve iş tatmini açısından incelenmesine yönelik basın sektöründe bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi.
- Otacıoğlu, S. G. (2008). Müzik öğretmenlerinde tükenmişlik sendromu ve etkileyen faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 103-116.
- Örkün, Ü. (2011). *Tekstil sektörü mavi yaka çalışanlarının yaşam doyum ve tükenmişlik düzeylerinin iş doyumları tarafından yordanması*. (Yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi.

- Örmen, U. (1993). *Tükenmişlik duygusu ve yöneticiler üzerinde bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi.
- Özaydın, M. M. ve Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkileri: Bir kamu bankası örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 251-281.
- Özdemir, F. (2006). *Örgütsel iklimin iş tatmin düzeyine etkisi: Tekstil sektöründe bir araştırma* (Yayımlanmamış doktora tezi). Çukurova Üniversitesi.
- Özdevecioğlu, M. (2003, Mayıs). İş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 1, 90-97.
- Özkan, A. (2017). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri (Balıkesir ili merkez ilçeler örneği)*. (Yüksek lisans tezi). Balıkesir Üniversitesi.
- Özsoy, E. ve Yıldız, G. (2013). Kişilik kavramının örgütler açısından önemi: Bir literatür taraması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 1-12.
- Peker, R. (2002). Anaokulu, ilköğretim ve lise öğretmenlerinde mesleki tükenmişliğin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 319-331.
- Pines, A., ve Aronson, E. (1988). *Career burnout. causes and cures*. New York: The Free Press.
- Polat, G., Topuzoğlu, A., Gürbüz, K., Hotalak, Ö., Kavak, H., Emirikçi S. ve Kayış L. (2009). Bilecik ili, Bozüyük ilçesi, lise öğretmenlerinde tükenmişlik sendromu. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 8(3), 217-222.
- Posner, B. Z. ve Munson, J. M. (1979). The importance of values in understanding organizational behavior. *Human Resource Management*, 18(3), 9-14. <https://doi.org/10.1002/hrm.3930180303>
- Poyrazoğlu, N. (1992). *Hastane çalışanlarında iş doyumu-verimlilik ilişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi.
- Randall, S. C. (1993). *Teacher burnout, depressive symptoms, and coping strategies: Their relationship in two samples of teachers*. (Doctoral dissertation). University of Pennsylvania.
- Robbins, S. P., ve Judge, T. A. (2012). *Örgütsel davranış* (İ. Erdem, Çev. Ed.). Nobel Yayınları.
- Robinson, O.P., Bridges, S.A., Rollins, L.H. ve Schumacker, R.E. (2019). Özel eğitim tükenmişliği ile iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Özel Eğitim İhtiyaçlarında Araştırma Dergisi*, 19(4), 295-303.
- Roch, C.H. ve Sai, N. (2017). Charter school teacher job satisfaction. *Educational Policy*, 31(7), 951-991.
- Sarpkaya, R. (2000). Liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumu (Manisa İli Örneği). *Amme İdaresi Dergisi*. 33(3), 111-124.
- Sayıl, İ., Haran, S., Ölmez, Ş. ve Özgüven, H. D. (1998). Ankara Üniversitesi hastanelerinde çalışan doktor ve hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri. *Kriz dergisi*, 6(1).
- Serinkan, C. ve Bardakçı, A. (2007). Pamukkale Üniversitesi'nde çalışan öğretim elemanlarının iş tatminlerine ilişkin bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, (12), 152-163.
- Shapiro, B. L. (1987). *The relationship of teacher burnout to individual and environmental variables*. (Doctoral dissertation). Temple University.
- Sıgır, Ü. ve Basım, N. (2006). İşgörenlerin iş doyumu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(12), 131-154.

- Sılığ, A. (2003). *Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi.
- Soyer, F., Can, Y. ve Kale, F. (2009). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli faktörler açısından incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(3), 259-271.
- Stempien, L. R. ve Loeb, R. C. (2002). Differences in job satisfaction between general education and special education teachers: Implications for retention. *Remedial and Special education*, 23(5), 258-267.
- Soleimani, M. ve Bolourchi, A. (2021). EFL teachers' job satisfaction and burnout in Iran. *PASAA: Journal of Language Teaching and Learning in Thailand*, (61), 229-252.
- Sünter, A. T., Canbaz, S., Dabak, Ş., Öz, H. ve Pekşen, Y. (2006). Pratisyen hekimlerde tükenmişlik, işe bağlı gerginlik ve iş doyumunu düzeyleri. *Genel Tıp Dergisi*, 16(1), 9-14.
- Sürgevil, O. (2006). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu: Tükenmişlikle mücadele teknikleri*. Nobel Yayın.
- Şahin, H., ve Dursun, A. (2009). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları: Burdur örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (18), 160-179.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142-167.
- Şanlı, S. (2006) *Adana ilinde çalışan polislerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi.
- Tağ, M. N., ve Çetinkaya, B. (2019). Öznel iyi oluş hali, başkasına güven ve iş motivasyonu arasındaki ilişki: beklenti teorisi çerçevesinde çok düzeyli analiz. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(3), 858-888. <https://doi.org/10.17130/ijmeh.2019355054>
- Taşdan, M., ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54-70.
- Tavşancıl, E. (2006). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. Epsilon Yayınevi.
- Toker, B. (2007). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), 92-107.
- Toplu, D. B. (1998). *Kamu kurum arşivlerinde çalışan personelin iş tatmini* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi.
- Tunacan, S., ve Çetin, C. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörlerin tespitine ilişkin bir araştırma. *Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 29(29), 155-172.
- Tunç, V. (2013). *Tarih öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi: Van ili örneği*. (Yüksek lisans tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi.
- Tunçbilek, S. (2016). *Özel eğitim okul öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik duygusu ve iş tatminleri arasındaki ilişki: Ankara örneği*. (Yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi.
- Türkçapar, Ü. (2012). Beden eğitimi öğretmenlerinin farklı değişkenler açısından iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 331-346.
- Türkoğlu, M. (2008). *Genel liselerde örgütsel kültürün iş doyumuna etkisi (Malatya İli Örneği)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi.

- Uğurlu, M. (2012). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin düşünme stilleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Uğuz, S. (2016). *Adana'da mesleki ve teknik anadolu liselerinde İngilizce öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi üzerine bir çalışma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi.
- Ulutaşdemir, N. (2012). *Kilis kent merkezinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve etkileyen faktörlerin incelenmesi*. (Doktora tezi). Fırat Üniversitesi.
- Uyar, S., ve Erdinç, S. B. (2011). Muhasebe personelinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeyi. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 13(1), 213-232.
- Vural, B. (2004). *Yetkin-ideal-vizyoner öğretmen*. Hayat Yayınları.
- Yıldırım, F. (1996). *Banka çalışanlarında iş doyumu ve algılanan rol çatışması ile tükenmişlik arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi.
- Yılmaz, A. ve Ceylan, Ç. B. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumu ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2(2), 277-394.
- Yılmaz, E. ve Aslan, S. (2018). Lise öğretmenlerinde tükenmişlik, iş doyumu ve algılanan sosyal destek: Bursa ili örneği. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(3), 1861-1886. <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2018.18.39790-439327>
- Yılmaz, K. ve Altınkurt, Y. (2012). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(2), 385-402.
- Yılmaz, M. (2014) *Ortaokul öğretmenlerinin güdülenme ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Adnan Menderes Üniversitesi.
- Yılmaz, T. (2013) *Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri Ordu ili uygulaması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi.
- Yiğit, A. (2007). *Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu tükenmişlik ve ruh sağlığı düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Niğde Üniversitesi.
- Yoğun-Erçen, A. E. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri Mersin ilinde karşılaştırmalı bir inceleme. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(34), 1-8.
- Yurteri, İ. S. (2022). *Uzaktan eğitim sürecinde sınıf rehber öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik durumlarının değerlendirilmesi*. (Yüksek lisans tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.

8. EKLER

EK 1 Minnesota İş Doyum Ölçeği İzni

Ölçek kullanım izni- Aydın ŞAHİN

Asli Baycan Binark <as
Alıcı: aydin.sahin <

3 Ocak 2021 22:23

Kullanabilirsiniz.

From: aydin.sahin
Sent: Thursday, December 31, 2020 8:00 PM
To: Asli Baycan Binark
Subject: Ölçek kullanım izni- Aydın ŞAHİN

Merhaba sayın hocam: Ben Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim dalında yüksek lisans yapmaktayım. "Ortaöğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumlarının, Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi" konulu yüksek lisans tez çalışmamda Türkiye'ye uyarlamasını gerçekleştirdiğiniz Minnesota İş Doyumu ölçeğini kullanmak için izninizi istiyorum. Ölçeğin kullanımı için cevabınızı bekliyorum. Saygılarımla sunarım.

EK 2 Maslach Tükenmişlik Ölçeği İzni

İZİN BELGESİ

11.01.2021

Sayın Aydın ŞAHİN

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Anabilim

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı

Yüksek Lisans Öğrencisi

Yürüteceğiniz "Ortaöğretim'de Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumlarının, Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi" konulu çalışmanızda, Maslach Tükenmişlik Ölçeğini (MBI) kullanmanızda bir sakınca bulunmamaktadır.

Çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Prof. Dr. Canan Ergin

Özyeğin Üniversitesi

Psikoloji Bölümü

EK 3 Etik Kurul İzni



Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

Aydın ŞAHİN
Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi

Sayın Aydın ŞAHİN,

“Ortaöğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumlarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi (Bolu İli Örneği)” adlı İnsan Araştırmaları Etik Kuruluna yapmış olduğunuz başvuru (Protokol NO. 2021/96) kurulumuzun 01.03.2021 tarihli ve 2021/02 toplantısında değerlendirilerek etik olarak uygun bulunmuştur. Bilgilerinize sunarız.

Prof. Dr. Hamit COŞKUN (Başkan)

Prof. Dr. Mehmet ERYİĞİT (Üye)

Prof. Dr. Altay EREN (Üye)

Prof. Dr. H. Birol YALÇIN (Üye)

Doç. Dr. Seval ALKOY (Üye)

Doç. Dr. Abdullah DÜRAKOĞLU (Üye)

Av. Zuhâl Bemirci (Üye)

EK 4 MEB Araştırma İzni

Sayı : E-39307281-605.01-25409566
Konu : Araştırma İzin Talebi
(Aydın ŞAHİN)

24/05/2021

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21.01.2020 tarih ve 81576613-10.06.02-E.1563890 (2020/2) Sayılı Genelgesi
b) Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Rektörlüğünün (Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı) 30.04.2021 tarih ve 2100038948 sayılı yazısı.

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı **yüksek lisans programı öğrencisi, İlimiz Gerede İlçesi Gerede Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Okul Müdürü Aydın ŞAHİN'in, "Ortaöğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumlarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi (Bolu İli Örneği)"** konulu tez çalışmasına veri sağlamak üzere müdürlüğümüze bağlı, ilgi yazı ekinde belirtilen **43 ortaöğretim okulunda görev yapan öğretmenlere çevrimiçi ortamda ölçek** uygulama talebine ilişkin ilgi (b) yazı ve ekleri Araştırma ve Değerlendirme İzin Komisyonu tarafından incelenmiştir.

Söz konusu uygulamanın; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Milli Eğitim Temel Kanunu ile Türk Milli Eğitiminin genel amaçlarına uygun olarak yürürlükte olan tüm yasal düzenlemelerde belirtilen hüküm, esas ve amaçlara aykırılık teşkil etmeyecek şekilde, yüz yüze eğitim öğretime ara verilmesi göz önüne alınarak, **denetimi ilgili okul müdürlükleri tarafından gerçekleştirilmek üzere, eğitim öğretim aksatılmadan, gönüllülük esasına** göre, ilgi (a) Genelge doğrultusunda **2020-2021 Eğitim Öğretim Yılında** uygulanması müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Cemil SARICI
Milli Eğitim Müdürü

EK 5 Kişisel Bilgi Formu

VERİ TOPLAMA ARACI

Sayın Meslektaşım,

Bu anket formu “Ortaöğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumlarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi (Bolu İli Örneği)” adlı yüksek lisans tez çalışmamda veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Anketten elde edilecek veriler bilimsel amaçlı kullanılacak olup; toplu olarak değerlendirileceği için ankete ad-soyad yazmanıza gerek yoktur. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; “Kişisel Bilgiler”, ikinci bölümde “İş Doyumu Ölçeği” ve üçüncü bölümde “Tükenmişlik Ölçeği” bulunmaktadır. Soruları samimi ve objektif olarak cevaplamanız, araştırmanın geçerliği ve güvenirliği için önemlidir. Lütfen hiçbir soruyu yanıtızsız bırakmayınız. Harcadığınız zaman ve değerli katkılarınız için içtenlikle teşekkür ederim.

Aydın ŞAHİN
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi
Yüksek Lisans Öğrencisi
E-posta: [Redacted]

I. BÖLÜM KİŞİSEL BİLGİ FORMU

- 1.Cinsiyetiniz: a.()Kadın b.()Erkek
- 2.Medeni Durumunuz: a.() Evli b.() Bekar
- 3.Yaşınız: a.()20-30 yaş b.()31-40 yaş c.()41-50 yaş d.()51 yaş ve üzeri
- 4.Branşınız:
- 5.Mesleki Kıdeminiz(yıl): a.()0-5 b.()6-10 c.()11-15 d.()16-20 e.()20 ve üzeri
- 6.Eğitim Durumunuz: a.()Önlisans b.()Lisans c.()Yüksek Lisans d.() Doktora
7. Sosyo-Ekonomik Durumunuz: a.()Düşük b.()Orta c.()Yüksek
- 8.Çalıştığınız Kurum Türü: a.()Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi b.()Anadolu Lisesi
c.()Fen Lisesi d.() Anadolu İmam Hatip Lisesi e.() Sosyal Bilimler Lisesi f.() Spor Lisesi
g.()Özel Eğitim Meslek Okulu h.() Çok Programlı Anadolu Lisesi i.() Güzel Sanatlar Lisesi
- 9.Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz? a.() Evet b.() Hayır

EK 6 Minnesota İş Doyum Ölçeği

II. BÖLÜM

İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

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

EK 7 Maslach Tükenmişlik Ölçeği

III. BÖLÜM

TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

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

EK 8 Normallik Testleri- İş Doyum Ölçeği

Normallik Testi- Cinsiyet

Alt Boyutlar	Cinsiyet	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
İçsel doyum	Kadın	,099	195	,000	,980	195	,006
	Erkek	,088	165	,003	,981	165	,026
Dışsal doyum	Kadın	,115	195	,000	,975	195	,002
	Erkek	,115	165	,000	,966	165	,001
Genel doyum	Kadın	,090	195	,001	,990	195	,189
	Erkek	,092	165	,002	,983	165	,045

Normallik Testi- Medeni Durum

Alt Boyutlar	Medeni Durum	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
İçsel doyum	Evli	,075	275	,001	,985	275	,007
	Bekar	,091	85	,080	,976	85	,121
Dışsal doyum	Evli	,098	275	,000	,967	275	,000
	Bekar	,133	85	,001	,960	85	,010
Genel doyum	Evli	,090	275	,000	,985	275	,005
	Bekar	,112	85	,010	,972	85	,061

Normallik Testi- Yaş

Alt Boyutlar	Yaş	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
İçsel doyum	20-40 yaş arası	,095	197	,000	,981	197	,010
	41 yaş ve üzeri	,055	163	,200*	,986	163	,112
Dışsal doyum	20-40 yaş arası	,082	197	,003	,973	197	,001
	41 yaş ve üzeri	,103	163	,000	,968	163	,001
Genel doyum	20-40 yaş arası	,092	197	,000	,984	197	,028
	41 yaş ve üzeri	,096	163	,001	,985	163	,085

Normallik Testi- Branş

Alt Boyutlar	Branş	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
İçsel doyum	Kültür ve Yetenek Dersleri	,071	288	,001	,990	288	,039
	Meslek Dersleri	,098	72	,083	,961	72	,024
Dışsal doyum	Kültür ve Yetenek Dersleri	,085	288	,000	,974	288	,000
	Meslek Dersleri	,115	72	,019	,961	72	,025
Genel doyum	Kültür ve Yetenek Dersleri	,090	288	,000	,989	288	,024
	Meslek Dersleri	,104	72	,052	,966	72	,050

Normallik Testi- Mesleki Kıdem

Alt Boyutlar	Mesleki Kıdem	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
İçsel doyum	0-10 yıl arası	,078	175	,011	,985	175	,053
	11 yıl ve üzeri	,086	185	,002	,979	185	,006
Dışsal doyum	0-10 yıl arası	,128	175	,000	,951	175	,000
	11 yıl ve üzeri	,079	185	,007	,978	185	,005
Genel doyum	0-10 yıl arası	,101	175	,000	,977	175	,006
	11 yıl ve üzeri	,084	185	,003	,987	185	,095

Normallik Testi- Eğitim Durumu

Alt Boyutlar	Eğitim Durumu	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
İçsel doyum	Lisans	,076	282	,001	,984	282	,003
	Yüksek Lisans	,086	78	,200*	,964	78	,026
Dışsal doyum	Lisans	,102	282	,000	,972	282	,000
	Yüksek Lisans	,100	78	,051	,972	78	,089
Genel doyum	Lisans	,090	282	,000	,986	282	,008
	Yüksek Lisans	,105	78	,034	,978	78	,187

Normallik Testi- Çalıştığınız Kurum Türü

Alt Boyutlar	Çalıştığınız Kurum Türü	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
İçsel doyum	Mesleki ve Teknik And. Lis.	,102	106	,009	,967	106	,011
	Anadolu Lisesi	,095	112	,015	,987	112	,387
	Anadolu İmam Hatip Lisesi	,087	50	,200*	,977	50	,442
	Diğer	,106	92	,013	,971	92	,040
Dışsal doyum	Mesleki ve Teknik And. Lis.	,104	106	,007	,968	106	,013
	Anadolu Lisesi	,110	112	,002	,965	112	,005
	Anadolu İmam Hatip Lisesi	,091	50	,200*	,954	50	,050
	Diğer	,097	92	,031	,977	92	,110
Genel doyum	Mesleki ve Teknik And. Lis.	,076	106	,162	,980	106	,121
	Anadolu Lisesi	,119	112	,001	,979	112	,082
	Anadolu İmam Hatip Lisesi	,088	50	,200*	,958	50	,072
	Diğer	,078	92	,200*	,980	92	,173

EK 9 Normallik Testleri- Tükenmişlik Ölçeği

Normallik Testi- Cinsiyet

Alt Boyutlar	Cinsiyet	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Duygusal tükenme	Kadın	,085	195	,002	,961	195	,000
	Erkek	,091	165	,002	,976	165	,006
Duyarsızlaşma	Kadın	,156	195	,000	,894	195	,000
	Erkek	,113	165	,000	,935	165	,000
Kişisel başarı	Kadın	,121	195	,000	,958	195	,000
	Erkek	,128	165	,000	,956	165	,000
Genel Tükenmişlik	Kadın	,124	195	,000	,936	195	,000
	Erkek	,067	165	,071	,984	165	,048

Normallik Testi- Medeni Durum

Alt Boyutlar	Medeni Durum	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Duygusal tükenme	Evli	,081	275	,000	,968	275	,000
	Bekar	,087	85	,164	,962	85	,014
Duyarsızlaşma	Evli	,154	275	,000	,910	275	,000
	Bekar	,137	85	,000	,922	85	,000
Kişisel başarı	Evli	,123	275	,000	,954	275	,000
	Bekar	,135	85	,001	,966	85	,025
Genel Tükenmişlik	Evli	,081	275	,000	,963	275	,000
	Bekar	,130	85	,001	,944	85	,001

Normallik Testi- Yaş

Alt Boyutlar	Yaş	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Duygusal tükenme	20-40 yaş arası	,099	197	,000	,957	197	,000
	41 yaş ve üzeri	,081	163	,011	,975	163	,004
Duyarsızlaşma	20-40 yaş arası	,122	197	,000	,929	197	,000
	41 yaş ve üzeri	,165	163	,000	,902	163	,000
Kişisel başarı	20-40 yaş arası	,133	197	,000	,940	197	,000
	41 yaş ve üzeri	,118	163	,000	,974	163	,004
Genel Tükenmişlik	20-40 yaş arası	,116	197	,000	,943	197	,000
	41 yaş ve üzeri	,104	163	,000	,973	163	,003

Normallik Testi- Branş

Alt Boyutlar	Branş	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Duygusal tükenme	Kültür ve Yetenek Dersleri	,076	288	,000	,972	288	,000
	Meslek Dersleri	,100	72	,072	,961	72	,024
Duyarsızlaşma	Kültür ve Yetenek Dersleri	,123	288	,000	,921	288	,000
	Meslek Dersleri	,188	72	,000	,886	72	,000
Kişisel başarı	Kültür ve Yetenek Dersleri	,130	288	,000	,961	288	,000
	Meslek Dersleri	,129	72	,005	,933	72	,001
Genel Tükenmişlik	Kültür ve Yetenek Dersleri	,102	288	,000	,956	288	,000
	Meslek Dersleri	,095	72	,182	,965	72	,043

Normallik Testi- Mesleki Kıdem

Alt Boyutlar	Mesleki Kıdem	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Duygusal tükenme	0-10 yıl arası	,093	175	,001	,957	175	,000
	11 yıl ve üzeri	,084	185	,003	,977	185	,004
Duyarsızlaşma	0-10 yıl arası	,131	175	,000	,923	175	,000
	11 yıl ve üzeri	,154	185	,000	,906	185	,000
Kişisel başarı	0-10 yıl arası	,147	175	,000	,937	175	,000
	11 yıl ve üzeri	,107	185	,000	,973	185	,001
Genel Tükenmişlik	0-10 yıl arası	,087	175	,003	,946	175	,000
	11 yıl ve üzeri	,103	185	,000	,969	185	,000

Normallik Testi- Eğitim Durumu

Alt Boyutlar	Eğitim Durumu	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Duygusal tükenme	Lisans	,086	282	,000	,965	282	,000
	Yüksek Lisans	,147	78	,000	,960	78	,015
Duyarsızlaşma	Lisans	,143	282	,000	,910	282	,000
	Yüksek Lisans	,124	78	,005	,926	78	,000
Kişisel başarı	Lisans	,128	282	,000	,955	282	,000
	Yüksek Lisans	,119	78	,008	,964	78	,025
Genel Tükenmişlik	Lisans	,072	282	,001	,961	282	,000
	Yüksek Lisans	,203	78	,000	,917	78	,000

Normallik Testi- Çalıştığınız Kurum Türü

Alt Boyutlar	Çalıştığınız Kurum Türü	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Duygusal tükenme	Mesleki ve Teknik And. Lis.	,095	106	,020	,960	106	,003
	Anadolu Lisesi	,082	112	,060	,971	112	,016
	Anadolu İmam Hatip Lisesi	,159	50	,003	,949	50	,031
	Diğer	,146	92	,000	,964	92	,012
Duyarsızlaşma	Mesleki ve Teknik And. Lis.	,109	106	,003	,933	106	,000
	Anadolu Lisesi	,169	112	,000	,860	112	,000
	Anadolu İmam Hatip Lisesi	,223	50	,000	,921	50	,003
	Diğer	,125	92	,001	,942	92	,000
Kişisel başarı	Mesleki ve Teknik And. Lis.	,158	106	,000	,905	106	,000
	Anadolu Lisesi	,163	112	,000	,949	112	,000
	Anadolu İmam Hatip Lisesi	,144	50	,011	,941	50	,015
	Diğer	,080	92	,199	,984	92	,320
Genel tükenmişlik	Mesleki ve Teknik And. Lis.	,082	106	,076	,979	106	,087
	Anadolu Lisesi	,105	112	,004	,930	112	,000
	Anadolu İmam Hatip Lisesi	,160	50	,003	,932	50	,007
	Diğer	,077	92	,200*	,981	92	,216

Normallik Testi- Mesleğinizi İsteyerek mi Seçtiniz

Alt Boyutlar	Mesleğinizi İsteyerek mi Seçtiniz	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Duygusal tükenme	Evet	,074	343	,000	,974	343	,000
	Hayır	,136	17	,200*	,936	17	,277
Duyarsızlaşma	Evet	,142	343	,000	,908	343	,000
	Hayır	,182	17	,138	,949	17	,434
Kişisel başarı	Evet	,123	343	,000	,957	343	,000
	Hayır	,216	17	,035	,881	17	,033
Genel Tükenmişlik	Evet	,092	343	,000	,958	343	,000
	Hayır	,173	17	,189	,932	17	,236