



T.C  
UFUK ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI

**ÖZEL EĞİTİM OKULUNDA GÖREV YAPAN  
ÖĞRETMENLERLE NORMAL OKULLARDA  
GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN  
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN  
KARŞILAŞTIRILMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan  
EROL ÖZCAN

Tez Danışmanı  
DOÇ.DR. EDA KARACAN

Ankara, 2016



Özel Eğitim Okulunda Görev Yapan Öğretmenlerle Normal Okullarda Görev Yapan  
Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması

Erol ÖZCAN

Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

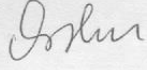
Psikoloji Yüksek Lisans Programı

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2016

## KABUL VE ONAY

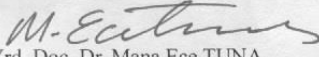
Erol ÖZCAN tarafından hazırlanan "Özel Eğitim Okulunda Görev Yapan Öğretmenlerle Normal Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması" başlıklı bu çalışma, 30.06.2016 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.



(Başkan) Prof. Dr. Orhan AYDIN

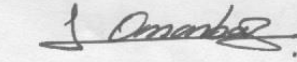


(Danışman) Doç. Dr. Eda KARACAN



(Üye) Yrd. Doç. Dr. Mana Ece TUNA

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.



Prof. Dr. Mehmet TOMANBAY

Enstitü Müdürü

## BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kağıt ve elektronik kopyalarının Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

- Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezimin sadece Ufuk Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin 2 yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

30.06.2016



Erol Özcan

*Aşkların en güzeline;  
İstanbul'a ithafen...*

## TEŞEKKÜR

Öncelikle zorlu olduğu kadar keyifli de olan tez sürecimde sabırlı, özverili, destekleyici yaklaşımı ve bir bilim insanına yakışan kılavuzluğu ile öğrenme sürecime sonsuz katkıları olan değerli tez danışmanım Doç. Dr. Eda Karacan'a teşekkürlerimi sunarım.

Anketlerin uygulanması aşamasında yardımlarını esirgemeyen, farklı okullarda görev yapan meslektaşlarım Abdullah ŞİMŞEK'e, Ayten OKUR'a, Cem KARAKILIÇ'a, Demet Bişkin'e, Gül KARATAŐ'a, Halil ÖZTÜRK'e, Meryem ALTUNKAYA' ya ve Polatlı İş Okulu öğrenci ve öğretmenlerine teşekkür ederim. Ayrıca veri girişı ve SPSS aşamasında yaptığı katkılar nedeniyle Seda Sevgili KOÇAK'a, Seçil ÖZDEMİR'e ve Sinan YAVUZ'a teşekkürü bir borç bilirim.

Son olarak ise tüm aileme bana kattıkları için teşekkür eder, minnettarlığımı sunarım.

## ÖZET

Özcan, Erol. Özel Eğitim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerle Normal Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2016.

Bireylerin sahip oldukları meslekler yaşadıkları tükenmişlik düzeyleri üzerinde önemli bir etki göstermektedir. Öğretmenlik gibi insanlarla doğrudan etkileşim içinde olan mesleklerde tükenmişlik daha fazla yaşanmaktadır. İş yerinde yaşanan olumsuzluklar da yaşamın genelinden elde edilen doyumunu etkilemektedir. Öğretmenlerin yaşadığı tükenmişlik, iş doyumsuzluğu ve yaşam doyumsuzluğu ise sunulan eğitim kalitesi üzerinde etkili olabilmektedir. Bu araştırmanın amacı farklı okul türlerinde (özel eğitim, normal eğitim) görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeylerindeki ilişkiyi incelemektir. Çalışmanın örneklemini Ankara’da özel eğitim okullarında görev yapan 115 ve normal okullarda görev yapan 106 öğretmen olmak üzere toplam 221 öğretmenden (137 kadın ve 84 erkek) oluşmaktadır. Araştırma verileri, konuya ilişkin dört farklı form aracılığıyla toplanmıştır. Bunlar; Demografik Bilgi Formu, Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Yaşam Doyumu Ölçeği ve Minnesota İş Doyum Ölçeği. Araştırmaya ait bulgularda öğretmenlerin okul türüne göre tükenmişlik ve iş doyumunu açısından anlamlı bir fark bulunmamasına karşın, yaşam doyumunu normal eğitim okullarında daha yüksek bulunmuştur. Tükenmişliğin boyutlarından biri olan duyarsızlaşma boyutunda genel olarak erkek öğretmenler kadın öğretmenlerden daha fazla duyarsızlaşma yaşarlarken, kadın öğretmenlerin yaşam doyumunu erkek öğretmenlerden daha yüksektir. Ayrıca yaşa bağlı olarak ise yaşlı öğretmenlerin genç öğretmenlere kıyasla iş doyumunu ve kişisel başarılarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonucunda normal eğitim okullarında duygusal tükenmenin; özel eğitim okullarında ise dışsal doyum ve duygusal tükenmenin öğretmenlerin yaşam doyumunu yordayan anlamlı yordayıcılar olduğu elde edilmiştir. Tüm bu sonuçlar ilgili literatür çerçevesinde ele alınarak tartışılmıştır.

**Anahtar kelimeler:** Özel eğitim, normal eğitim, tükenmişlik, iş doyumunu, yaşam doyumunu.



## ABSTRACT

Özcan, Erol. The comparison of burn out levels between the teachers in special education schools and teachers in state schools, Master's Thesis, Ankara 2016.

The jobs have important effects on individuals' burn out levels. Burn out is existed more in jobs which have a direct connection with people such as teaching. The negativenesses in work place also affect the life satisfaction. The burn out levels, job satisfaction and life satisfaction of teachers may have an influence on education quality. Thus the purpose of this research was to examine the relations between the job satisfaction, life satisfaction and burn out levels of the teachers who were employed in special education or state school education. Sample of the study was formed by 221 teachers (137 women and 84 men) ; 115 of them were in special education schools and 106 of them were in state schools in Ankara. Data were collected through four different forms related to the subject. These were; Demographic Information Form, Maslach Burn Out Scale, Life Satisfaction Scale and Minnesota Job Satisfaction Scale. Results revealed that, although there were no significant difference among teachers's burn out level and job satisfaction in different types of schools, life satisfaction was higher in normal education schools than in special education schools. In terms of gender differences, while men reported more depersonalization than women, life satisfaction of women were higher than men. Furthermore, depending on the age, the older teachers reported higher life satisfaction and personal success in comparison with the younger ones. Furthermore, hierarchical regression analysis revealed that while emotional exhaustion was a significant predictor of life satisfaction among teachers in state education schools; emotional exhaustion and external satisfaction were significant predictors of life satisfaction among teachers in special education schools. All these results have been discussed in the light of literature.

Key words: Special education, state school education, burn out, job satisfaction, life satisfaction.

## İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iv
İÇİNDEKİLER DİZİNİ.....	vi
TABLolar DİZİNİ.....	ix
EKLER DİZİNİ.....	x

## BÖLÜM I

GİRİŞ.....	1
1.1.TÜKENMİŞLİK .....	2
1.1.1.Tükenmişlik Modelleri.....	4
1.1.1.1. Maslach'ın Tükenmişlik Modeli.....	4
1.1.1.1.1. Tükenmişliğin Boyutları .....	5
1.1.1.1.1.1. Duygusal Tükenme.....	6
1.1.1.1.1.2. Duyarsızlaşma.....	8
1.1.1.1.1.3. Kişisel Başarı Noksanlığı.....	10
1.1.1.2. Cherniss Modeli.....	12
1.1.1.3. Pines Tükenmişlik Modeli.....	12
1.1.1.4.Pearlman ve Hartman' ın Tükenmişlik Modeli.....	13
1.1.1.5.Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli.....	13
1.1.2. Tükenmişliğin Belirtileri.....	15

1.1.3. Tükenmişliğe Neden Olan Etmenler.....	16
1.1.3.1.Bireysel Etmenler.....	16
1.1.3.2. Örgütsel Etmenler.....	22
1.1.4.Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları.....	27
1.2. İŞ DOYUMU.....	29
1.2.1. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler .....	30
1.2.2. İş Doyumunu ve Tükenmişlik.....	37
1.3. YAŞAM DOYUMU.....	41
1.3.1. Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler .....	42
1.3.2. Yaşam Doyumu ve Tükenmişlik.....	45
1.4. ARAŞTIRMANIN AMACI, SORULARI VE HİPOTEZLERİ	
1.4.1. Araştırmanın Amacı.....	47
1.4.2. Araştırmanın Soruları.....	47
1.4.3. Araştırmanın Hipotezleri.....	48

## **BÖLÜM II**

<b>YÖNTEM.....</b>	<b>49</b>
2.1.KATILIMCILAR.....	49
2.2 .VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	49
2.2.1. Demografik Bilgi Formu.....	49
2.2.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği .....	50
2.2.3.Minnesota İş Doyum Ölçeği.....	50
2.2.4.Yaşam Doyumu Ölçeği.....	51
2.3.İŞLEM.....	51

## BÖLÜM III

<b>BULGULAR.....</b>	<b>52</b>
3.1. TEMEL İSTATİSTİKLER.....	53
3.2. ARAŞTIRMA YER ALAN DEĞİŞKENLERİN OKUL TÜRÜNE GÖRE ORTALAMA VE STANDART SAPMALAR.....	56
3.3.1. Tükenmişlik Düzeyi, İş Doyumu ve Yaşam Doyumunda Bireylerin Çalıştıkları Okul Türüne ve Cinsiyete Bağlı Farklılıklar.....	58
3.3.2. Tükenmişlik Düzeyi, İş Doyumu ve Yaşam Doyumunda Okul Türüne ve Yaşa Bağlı Farklılıklar.....	61
3.4. FARKLI OKUL TÜRLERİNDE TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ, İŞ DOYUMU VE YAŞAM DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİLER.....	64
3.5. FARKLI OKUL TÜRLERİNDE TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ, İŞ DOYUMU VE YAŞAM DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİLER.....	71

## BÖLÜM IV

<b>TARTIŞMA.....</b>	<b>73</b>
4.1. TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ, İŞ VE YAŞAM DOYUMUNDA OKUL TÜRÜNE VE CİNSİYETE BAĞLI FARKLILIKLARIN TARTIŞILMASI .....	73
4.2. TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ, İŞ VE YAŞAM DOYUMUNDA OKUL TÜRÜNE VE YAŞA BAĞLI FARKLILIKLARIN TARTIŞILMASI .....	76
4.3. DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLERE İLİŞKİN BULGULARIN TARTIŞILMASI.....	79
4.4. ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİĞİNİ, YAŞAM DOYUMUNU VE İŞ DOYUMUNU YORDAYAN ETMENLERİN TARTIŞILMASI.....	82
4.5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI VE GELECEK ÇALIŞMA ÖNERİLERİ.....	85
<b>KAYNAKLAR.....</b>	<b>86</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>103</b>

**ÖZGEÇMİŞ.....110**

**TABLolar DİZİNİ**

<b>Tablo 3.1.</b> Katılımcılara İlişkin Betimleyici İstatistikler.....	53
<b>Tablo 3.2.</b> Demografik Değişkenlerin ve Araştırma Değişkenlerinin Okul Türlerine Göre Ortalamaları .....	56
<b>Tablo 3.3.1.</b> Okul Türüne ve Cinsiyete Bağlı Olarak Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Puanlarına Uygulanan Varyans Analizi Sonuçları.....	60
<b>Tablo 3.3.2.</b> Okul Türüne ve Yaşa Bağlı Olarak Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Puanlarına Uygulanan Varyans Analizi Sonuçları.....	63
<b>Tablo 3.4.1.</b> Normal Eğitim Örneklemini İçin Değişkenler Arası Korelasyonlar.....	65
<b>Tablo 3.4.2.</b> Özel Eğitim Örneklemini İçin Değişkenler Arası Korelasyonlar.....	68
<b>Tablo 3.5.</b> Okul Türüne Göre Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları.....	71

## EKLER DİZİNİ

<b>EK 1:</b> Demografik Bilgi Formu.....	103
<b>EK 2:</b> Maslach Tükenmişlik Ölçeği.....	104
<b>EK 3:</b> Yaşam Doyumu Ölçeği.....	106
<b>EK 4:</b> Minnesota İş Doyum Ölçeği.....	107
<b>EK 5:</b> Örneklem.....	108
<b>EK 6:</b> Bilgilendirilmiş Onay Formu.....	109





## BÖLÜM I

### GİRİŞ

Son yıllarda sıklıkla duyduğumuz tükenmişlik sendromu iş yerinde strese neden olan uzun süreli psikolojik bir sendrom olarak tanımlanmakla birlikte (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001), sosyal problem olarak da küresel önem arz eden bir fenomen haline geldiği ifade edilmektedir (Maslach, 2003). Tükenmişliğe temel olarak iş koşullarının ve çalışma ortamının sebep olması nedeniyle tükenmişliği etkileyen en önemli faktörlerden biri olarak iş doyumu kavramı karşımıza çıkmaktadır (Canaff, 2007; Lee ve Ashforth, 1993). Bununla birlikte iş doyumu kavramının, iş yaşam alanı ile sınırlı kalmayacağı, yaşam doyumunu da etkileyeceği ifade edilmektedir (Cherniss, 1980; Keser, 2005; Lee ve Ashforth, 1993; Maslach, 1982). Tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumu kavramlarının birbirleriyle ilişkili olduğu, iş doyumu düşük öğretmenlerin yaşam doyum ve tükenmişlik düzeylerinin olumsuz etkileneceği belirtilmektedir (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005).

Tükenmişlik sendromunun öğretmen, doktor, bankacı gibi insanlarla yüz yüze ilişki kurulan mesleklerde daha fazla olduğu, çalışılan çocukların özelliklerinin de öğretmenlerin yaşadığı tükenmişliğin sebebi olduğu belirtilmektedir (Sılığ, 2003; Sucuoğlu ve Kuloğlu-Aksaz, 1996). Dolayısıyla, bu çalışmada lise düzeyi hafif zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenler ile lise düzeyi normal çocuklara eğitim veren öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri, iş doyumları ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. Ayrıca, öğretmenlik mesleğinin yapıldığı okul türünün yanı sıra cinsiyet, yaş gibi diğer demografik özelliklerin de tükenmişlik düzeyi, iş ve yaşam doyumunun üzerindeki rol oynayabileceği görüşünden hareketle, söz konusu demografik değişkenlere yönelik ilişkiler de ele alınmış ve tükenmişlik düzeyinin ve iş doyumunun yaşam doyumunu yordamadaki rolü incelenmiştir. Bu doğrultuda, ilk olarak tükenmişlik kavramı, tükenmişlik modelleri, tükenmişliğin boyutları, tükenmişliğin belirtileri, tükenmişliğe neden olan etmenler ve tükenmişlikle başa çıkma yolları incelenmiştir. Sonrasında, iş doyumu, iş doyumunu etkileyen faktörler ve iş doyumu ile tükenmişlik

arasındaki ilişki ve yaşam doyumu kavramı, yaşam doyumunu etkileyen faktörler ve yaşam doyumu ile tükenmişlik ilişkisine yer verilmiştir.

### 1.1. Tükenmişlik

Tükenmişlik kavramının özellikle sağlık, endüstri ve eğitim gibi alanlarda çok çalışılan bir konu olduğu görülmektedir. Modern bir salgın hastalık olarak kabul edilen stres ve tükenmişlik kavramlarının fiziksel sağlık ve iş kabiliyeti açısından önemleri dünya çapında kabul edilmektedir (Toppinen-Tanner, Kalimo ve Mutanen, 2002). İngilizce 'de "job burnout" ya da "staff burnout" olarak ifade edilmekte olan bu kavram, Türkçe' de ise "tükenmişlik - tükeniş sendromu – mesleki tükenmişlik-yılgınlık" kavramları ile kullanılmaktadır (Arı ve Bal, 2008). Tükenmişlik ile ilgili alan yazında pek çok farklı tanımla karşılaşılmaktadır. En sık karşılaşılan tanımlardan ilki Herbert Freudenberger (1974) tarafından "başarının düşmesi, yılgınlık, doyurulamayan istekler neticesinde kişinin iç kaynaklarında gerçekleşen tükenme, gücün ve enerjinin azalması" şeklinde yapılmıştır. Burke (1998) ise tükenmişliği mesleki yönelim bozukluğu, bitkinlik, başarı eksikliğine bağlı suçluluk hissi, duygusuzluk/hissizlik, duygusal uzaklık ve izolasyon olarak nitelendirilen iş stresine uyum sağlama süreci olarak tanımlamaktadır. Benzer şekilde Demirtaş ve Güneş (2002) de, duygusal isteklerin yoğun yaşandığı işyerlerinde yıllarca çalışmanın sebep olduğu yıpranma, ümitsizlik, iş yerine, işe, çalışanlara karşı negatif tavırların gelişmesi şeklinde gelişen bir durum olarak tanımlamaktadırlar. Farklı bir açıdan bakan Arslan, Ünal, Arslan ve Gürkan'a (1996) göre ise tükenmişlik duygusuna, bireyin gerçeğe dönmesine, enerjisini yenilemesine yardım eden bir kıvılcım şeklinde bakılması gerekmektedir.

Alan yazına bakıldığında tükenmişlik ile birçok farklı değişken arasında ki ilişkinin araştırıldığı görülmektedir. En sık karşılaşılan değişkenler arasında; örgütsel bağlılık (Derin ve Demirel,2012; Güneş, Bayraktaroğlu ve Kutanis, 2009), stres (Armutçuk, Sevinç, Bozkurt, Bostancı ve Zencir, 2011), sinizm (Alan ve Fidanboy, 2013), üst yöneticiye duyulan güven (Arı ve Tunçay, 2011; Arslantaş ve Dursun, 2008), iş doyumu (Otacıoğlu, 2008; Sevimli ve İşcan; 2005), yaşam doyumu (Şeker ve Zırhlioğlu, 2009; Özyürek, Gümüş ve Doğan, 2012), ruh sağlık düzeyleri (Yiğit, 2007), rol çatışması ve

rol belirsizliği (Sabuncuoğlu, 2008) ve işkoliklik (Naktiyok ve Karabey, 2005) gibi değişkenler olduğu grlmektedir.

Tükenmişlik ile ilişkisine bakılan değişkenlerden biri olan örgütsel bağlılık kavramı, hizmet sunan kişinin kurumda kalma isteklilik derecesi olarak tanımlanmaktadır (Steers, 1981). etin, Basım ve Aydoğan (2011) tarafından öğretmenlerin katılımıyla gerçekleştiren araştırma sonucunda örgütsel bağlılık ile tükenmişliğin tüm alt boyutları arasında negatif bir korelasyona ulaşıldığı belirtilmektedir. Tükenmişlik ile stres düzeyi arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar iş kaynaklı stresin tükenmişliğe sebep olduğunu, stresin kronikleşmiş hali şeklinde tanımlanan tükenmişliğin stresle mücadele edemeyen kişilerde ortaya çıktığını ve ilerleyen bir süreç olduğunu ifade etmektedirler (Barutçu ve Serinkan, 2008; okluk, 1999; Daley, 1979; Maslach, Schaufel ve Leiter, 2001; Sheesley, 2001). Tüm insanları çıkarıcı olarak niteleyen sinizm ile tükenmişlik ilişkisi konusunda ise Alan ve Fidanboy (2013) tükenmişlik ile örgütsel sinizm arasında pozitif bir ilişki bulunduğunu belirtmektedirler. Bir diğer ifadeyle çalıştıkları örgüte güvenlerini kaybeden bireylerin işlerinden soğudukları ve sonrasında da tükenmişlik yaşadıkları belirtilmektedir. Üst yöneticiye duyulan güven ile tükenmişlik ilişkisi konusunda çoğunlukla iş yeri sebepli stresin tükenmişliğe sebep olduğu ve çözümünde yine iş ortamında aranması gerektiği vurgulanmaktadır (Leiter ve Maslach,1988). Çalışanların birbirlerine ve üst yöneticiye güven duydukları ortamlarda verimliliğin daha yüksek, iş terkinin ise daha az olduğu belirtilmektedir (Nyhan, 1999). Ruh sağlık düzeyleri ile tükenmişlik ilişkisi konusunda ise Wykes, Stevens ve Everitt (1997) tükenmişlik duygusunun depresyon ve kaygı ile ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Alan yazında tükenmişlik ile ilişkisine bakılan değişkenler arasında rol atışması ve rol belirsizliği kavramlarının olduğu da grlmektedir. Uyumsuz iki rolü yerine getirmesi istenen bireyin yaşadıklarını ifade eden rol atışması ve bireye verilen görevlerin, yetkilerin belirsizliği anlamında kullanılan rol belirsizliği ile tükenmişlik ilişkisi konusunda araştırma yapan Sabuncuoğlu (2008) rol çatışmasının duyarsızlaşmayı artırıcı bir faktör olarak iş doyumunu azalttığını, rol belirsizliğinin ise rol çatışmasına kıyasla tükenmişliği daha fazla etkilediğini belirtmektedir. İşkoliklik kavramı ile tükenmişlik ilişkisinin de sık çalışılan bir konu olduğu grlmektedir. İşkoliklik kavramı ile tükenmişlik ilişkisine yönelik yaptıkları araştırma sonucunda Naktiyok ve

Karabey (2005) işkoliklik düzeyi yüksek bireylerin tükenmişlik düzeylerinin de yüksek olduğunu belirtmektedirler. Ayrıca iş yerinde üretkenliği düşüren tükenmişlik duygusunun iş terkinde de sebep olmaktadır (Jackson ve Maslach, 1982). Tükenmişliğin bulaşıcı bir özelliğinin olduğunu belirten Burke ve Greenglass (1995) ise iş yerinde gelişimini sürdüren tükenmişliğin, kişinin iş sonrası ev hayatına da yayıldığını ifade etmektedir.

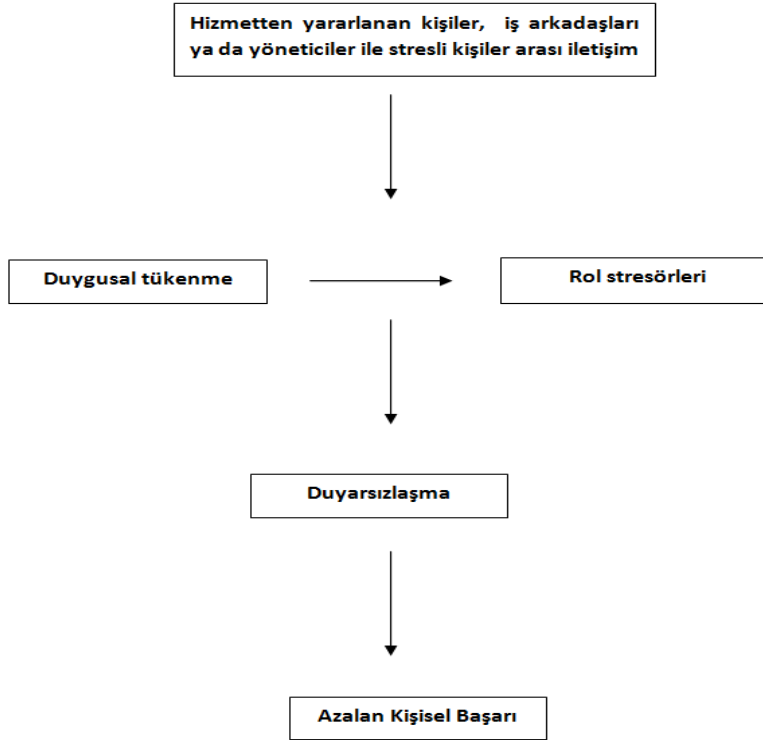
Maslach ve Jackson (1981) tükenmişliği, kişiler arası iletişimin yoğun olduğu işlerde hizmet sunan kişilerde üç alt boyutla (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme) ortaya çıkan bir sendrom şeklinde ifade etmektedir. Aşağıda bu boyutlar ele alınarak yapılan çalışmalar Maslach'ın Tükenmişlik Modeli “Tükenmişlik Modelleri” başlığı altında daha detaylı olarak sunulmuştur.

### **1.1.1. Tükenmişlik Modelleri**

#### **1.1.1.1. Maslach'ın Tükenmişlik Modeli**

Maslach ve Jackson'ın (1981) tükenmişliğin üç boyutunu ortaya koyduğu bu modele göre, insanlarla karşılıklı etkileşimle çalışan mesleklerde tükenmişliğin daha yaygın olduğu, bu insanların duygusal yönden kendilerini tükenmiş hissettikleri, işleri gereği karşılaştıkları kişilere karşı duyarsızlaştıkları ve kişisel başarılarında azalmanın görüldüğü bir sendrom olarak tanımlanmaktadır. Bu kavramsallaştırmaya göre tükenmişlik, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma olmak üzere üç boyuttan oluşan bir sendrom olarak görülmektedir (Dalkılıç, 2014; Maslach, 1982; Maslach & Jackson, 1981; Maslach ve Leiter, 1997; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Kişinin duygusal kaynaklarının tükenmiş olduğunu ifade eden *duygusal tükenme*, sendromun temel bireysel stres bileşeni olarak kabul edilmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Leiter ve Maslach (1988) duygusal tükenmenin tükenmişlik sürecinde kritik unsur olduğunu savunmaktadırlar. Ertesi gün tekrar işe gitme düşüncesi birey için büyük bir endişe kaynağı olarak algılanmaktadır (Cordes ve Dougherty, 1993). *Duyarsızlaşma ise* tükenmişliğin kişilerarası boyutunu oluşturmakta ve kişinin karşısındaki insanı tek ve değerli kılan özellikleri açıkça ihmal ederek kendisi ile hizmet

alan arasına mesafe koymasını, insanlara karşı olumsuz ve alaycı tepkiler vermesini belirtmektedir. Kişinin yarışmacı ruhu, üretkenliğindeki düşme duygusunu ve şahsi çabasındaki azalmayı belirten *kişisel başarının azalması* durumu, insanın kendi kendini değerlendirmesinden oluşan tükenmişlik boyutudur (Maslach, 1998). Şekil 1.'de Maslach modelindeki süreç gösterilmektedir.



Şekil: 1 Orijinal Leiter ve Maslach (1988) modelinden

#### 1.1.1.1.1. Tükenmişliğin Boyutları

Tükenmişliğin, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme olarak adlandırılan üç faktörlü yapının özünde “duygusal tükenme boyutunun bulunduğu, duyarsızlaşma ve kişisel başarı noksanlığının buna eşlik eden değişkenler olduğu ileri sürülmektedir (Maslach, 1982; Maslach ve Jackson, 1981). Benzer şekilde Derin ve Demirel’in (2012) çalışması sonucunda da duygusal bağlılığı azaltma güçleri en güçlüden en zayıfa doğru sıralandığında; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma şeklinde olduğu belirtilmektedir. Aşağıda bu boyutlara daha ayrıntılı olarak yer verilmektedir.

**1.1.1.1.1.Duygusal Tükenme:** Bireyin yaşadığı stres boyutunu ifade etmekte ve bireyin sahip olduğu duygusal ve bedensel kaynakların azaldığını belirtilmektedir (Budak ve Sürgevil, 2005; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Izgar (2003) ise duygusal tükenmeyi bireyin hayatında önemli bir yeri olan işle ilgili konuları boş zamanlarında da kendine sıkıntı etmesi şeklinde ifade etmektedir. Tükenmişlik konusunda yapılan araştırmalar duygusal tükenmişliğin en çok karşılaşılan boyut olduğunu ve tükenmişlik yaşayan bireylerin, duygusal tükenmeyi daha çok hissettikleri belirtilmektedir (Türe, 2008). Duygusal tükenme, iş taleplerinden veya yaşanan önemli değişikliklerden kaynaklanan stres sonrası geliştirilen tepkiler arasında ilk sırayı almakta ve tükenmişlik yaşadığını söyleyen bireylerin kastettiğinin gerçekte duygusal tükenme olduğu belirtilmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Mesleki yıpranma açısından risk faktörü olarak algılanan bu boyut, iç kaynakların tükenmesi şeklinde de tanımlanmaktadır (Freudenberger, 1974).

Alan yazına bakıldığında duygusal tükenme düzeyini hem bireysel hem de örgütsel boyutta etkileyen çeşitli değişkenlerle ele alındığı görülmektedir. Bireysel değişkenlerden biri olan kişilik özellikleri ile duygusal tükenme ilişkisini araştıran Basım, Begenirbaş ve Yalçın (2013) çalışmalarını Ankara ve Eskişehir’de görev yapan 798 ilköğretim ve ortaöğretim öğretmeninin katılımıyla gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucunda duygusal tükenme ile nevrozite arasında pozitif, dışadönüklük ile arasında negatif bir ilişkinin bulunduğu belirtilmektedir. Yine aynı çalışmada bu iki kişilik özelliği dışında kalanlar ile duygusal tükenme arasında herhangi bir ilişkiye rastlanmadığı ifade edilmektedir. Duygusal tükenme düzeyini bireysel boyutta etkileyen bir diğer değişken olan cinsiyet değişkeni ile duygusal tükenme alt boyutu arasında ise anlamlı bir ilişkiye ulaşılamadığı belirtilmektedir (Aydemir, 2013; Biçen, 2014; Izgar, 2003). Buna karşın Aksoy’un (2007) özel eğitim öğretmenleriyle yaptığı araştırma sonucunda kadın öğretmenlerin duygusal tükenme düzeylerinin daha yüksek bulunduğu belirtilmiştir. Araştırmalarda incelenen bir diğer bireysel değişken olan yaş değişkeni ile duygusal tükenme alt boyutu arasında ki ilişki konusunda farklı görüşlere rastlanmaktadır. Yaş değişkeni ile duygusal tükenme arasında anlamlı bir ilişkiye ulaşılamadığı belirten çalışmaların (Aydemir, 2013; Oruç, 2007) yanı sıra yaşın artmasıyla duygusal tükenmişliğin artacağını (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005;

Biçen, 2014) bunun aksine yaşın artmasıyla duygusal tükenmenin azalacağını belirten çalışmalara (Baysal, 1995; Tümkiye, 1996) da rastlanmaktadır. Bireysel değişkenlerden olan medeni durum değişkeni ile duygusal tükenme ilişkisi konusunda bekârların tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirten çalışmaların (Aksoy, 2007) yanı sıra evli öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirten çalışmalara (Biçen, 2014; Çokluk, 1999) da rastlanmaktadır. Kıdem yılı değişkeni konusunda ise kıdem yılının duygusal tükenmeyi etkilemediğini bir diğer ifadeyle her iki değişken arasında anlamlı bir ilişkiye ulaşılamadığı belirtilmektedir (Aksoy, 2007; Aydemir, 2013). Benzer şekilde çalışılan yetersizlik türü ile duygusal tükenme alt boyutu arasında da anlamlı bir ilişkiye ulaşılamadığı belirtilmektedir (Aksoy, 2007; Aydemir, 2013). Mesleğini isteyerek yapan öğretmenlerin daha düşük düzeyde duygusal tükenme yaşadıkları ve mesleğini kendine uygun bulan özel eğitim öğretmenlerinin de daha düşük düzeyde duygusal tükenme yaşadıkları belirtilmektedir (Aksoy, 2007).

Duygusal tükenme düzeyini örgütsel boyutta etkileyen değişkenler açısından örgütsel bağlılık konusunda yapılan araştırma sonuçları duygusal tükenme ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişkinin bulunduğunu belirtmektedir (Çetin, Basım ve Aydoğan, 2011; Derin ve Demirel, 2012; Güneş, Bayraktaroğlu ve Kutanis, 2009). Duygusal tükenme düzeyini örgütsel boyutta etkileyen bir diğer değişken olan yöneticiye duyulan güven ile duygusal tükenme arasında da negatif bir ilişkiye ulaşıldığı görülmektedir. Arı ve Tunçay (2011) çalışanların üst yöneticiye güveni arttıkça, duygusal tükenme düzeyinin azaldığını belirtmektedirler. Örgütsel boyutta negatif bir ilişkiye ulaşılan bir diğer değişken ise yöneticileri tarafından takdir edilme değişkenidir. Aksoy (2007) yöneticileri tarafından takdir edilmeyen bireylerin daha fazla duygusal tükenme yaşadığını belirtmektedir. Araştırmalarda incelenen bir diğer örgütsel değişken olan stres değişkeni ile duygusal tükenme alt boyutu arasında ise pozitif bir ilişkiye ulaşıldığını belirten Armutçu ve arkadaşları (2011) iş yerinde stres düzeyi arttıkça duygusal tükenmenin de artacağını belirtmektedirler. Ayrıca işkolikliğe ait tüm faktörlerin duygusal tükenmeyi etkilediği ve bu faktörlerden biri olan çalışma zevkinin negatif yönde etkileyen en güçlü faktör olduğu belirtilmektedir (Naktiyok ve Karabey, 2005). Bununla birlikte görev yapılan kurum türü, iş arkadaşlarından destek görme ve

sınıftaki öğrenci sayısı ile duygusal tükenme alt boyutu arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamadığı belirtilmektedir (Aksoy, 2007; Akten, 2007; Aydemir, 2013; Biçen, 2014).

**1.1.1.1.2.Duyarsızlaşma:** Bireyin işi nedeniyle karşılaştığı kişilere ve işine karşı karamsarlığa kapılmasını ifade eden bu boyutun, işlerini düzenli yapmaları için diğer insanlarla iletişim kuran çalışanlar arasında daha yaygın olduğu belirtilmektedir (Maslach, ve Jackson, 1981). Duyarsızlaşma sürecinde öne çıkan dört etmen belirtilmektedir: (1) kişileri kendisinden uzak tutmaya çalışmak, (2) düşmanca davranışlar sergilemek, (3) insanlara olan ilgisizlik ve (4) diğer bireyleri reddetme şeklinde sıralanmaktadır (Özgüven ve Haran, 2000). Akten (2007) ise kaçış olarak görülen duyarsızlaşma ile iş yerindeki ilişkilerin en aza indirildiğini ve bu şekilde davranan bireyin aslında kendini tükenmeden ve uğrayacağı hayal kırıklıklarından koruduğunu iddia etmektedir.

Duyarsızlaşma düzeyini örgütsel ve bireysel boyutta etkileyen farklı değişkenlerle ilgili yapılmış araştırmalara rastlanmaktadır. Örgütsel boyutta incelenen değişkenlerden biri olan örgütsel bağlılık ile duyarsızlaşma arasında negatif bir ilişkinin bulunduğunu söyleyen araştırmalar görülmektedir (Çetin, Basım ve Aydoğan, 2011; Derin ve Demirel,2012; Güneş, Bayraktaroğlu ve Kutanis, 2009). Duyarsızlaşma düzeyini etkileyen bir diğer değişken olan yöneticiye duyulan güven ile duyarsızlaşma ilişkisini araştıran Arı ve Tunçay (2011) iki değişken arasında negatif bir ilişki olduğunu; yöneticiye duyulan güven arttıkça, duyarsızlaşma düzeyinin azaldığını belirtmektedir. Kurumda yürütülen görev türü de duyarsızlaşma düzeyini etkilemektedir (Başol ve Altay, 2009). Başol ve Altay (2009) ilköğretim okullarında görev yapan okul yöneticilerinin öğretmenlere kıyasla duyarsızlaşma düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtmektedirler. Aydemir (2013) çalışmasında ilköğretim öğretmenlerinin iş eğitim merkezi öğretmenlerine kıyasla daha düşük duyarsızlaşma gösterdiklerini belirtmektedir. Bununla beraber Biçen (2014) okul türü ile duyarsızlaşma arasında herhangi bir ilişkinin bulunmadığını belirtmektedir. Örgütsel boyutta ele alınan bir diğer değişken ise çalışılan yetersizlik türüdür. Öğretmenlerin çalıştığı yetersizlik türü



ile duyarsızlaşma alt boyutu arasında anlamlı bir ilişkiye ulaşamadığı belirtilmektedir (Aksoy, 2007; Aydemir, 2013). Benzer şekilde sınıftaki öğrenci sayısı ile duyarsızlaşma alt boyutu arasında da anlamlı bir ilişki bulunamadığı belirtilmektedir (Aksoy, 2007; Biçen, 2014). Yöneticileri tarafından takdir edilme değişkeni ile duyarsızlaşma ilişkisi konusunda ise yöneticileri tarafından takdir edilmeyen bireylerin daha fazla duyarsızlaşma yaşadığı belirtilmektedir (Aksoy, 2007).

Bireysel boyutta ilişkisi incelenen değişkenlerden olan medeni durum değişkeni ile duyarsızlaşma ilişkisi konusunda bekârların tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek bulunduğunu belirten çalışmaların (Aksoy, 2007; Başol ve Altay, 2009) yanı sıra medeni durum değişkeni ile duyarsızlaşma arasında bir ilişki bulunmadığını belirten çalışmalara da rastlanmaktadır (Akten, 2007). Biçen'in (2014) yeni atanan öğretmenlerle yaptığı çalışma sonucunda ise evli öğretmenlerin daha fazla duyarsızlaşma yaşadıkları belirtilmektedir. Bir diğer bireysel değişken olarak bakılan cinsiyet değişkeni ile duyarsızlaşma alt boyutu arasında ise anlamlı bir ilişkiye ulaşamadığı belirtilmektedir (Aksoy, 2007; Aydemir, 2013; Başol ve Altay, 2009; Biçen, 2014). Benzer şekilde iş arkadaşlarından destek görme değişkeni ile duyarsızlaşma alt boyutu arasında da ilişki bulunmadığı belirtilmektedir (Aksoy, 2007). Yaş ile duyarsızlaşma alt boyutu arasındaki ilişki konusunda ise farklı görüşlere rastlanmaktadır; yaş değişkeni ile duyarsızlaşma arasında anlamlı bir ilişkiye ulaşamadığını (Aksoy, 2007), yaşın artmasıyla duyarsızlaşmanın artacağını (Biçen, 2014) ya da yaşın artmasıyla duyarsızlaşmanın azalacağını belirten çalışmalara (Aydemir, 2013; Baysal,1995) rastlanmaktadır. Kıdem yılı ve mesleği kendine uygun bulma değişkenleri de alan yazında ilişkileri incelenen değişkenler arasında olduğu görülmektedir. Kıdem yılı ile duyarsızlaşma alt boyutu arasında anlamlı bir ilişkiye ulaşıldığını belirten Aydemir (2013) 16 yıl ve üstü kıdeme sahip bireylerin 0-5 yıl kıdemi olanlara kıyasla daha düşük duyarsızlaşma gösterdikleri belirtmektedir. Buna karşın kıdem yılı ile duyarsızlaşma alt boyutu arasında anlamlı bir ilişkiye ulaşamadığını belirten çalışmalara (Aksoy, 2007; Akten, 2007) da rastlanmaktadır. Mesleği kendine uygun bulma değişkeni konusunda ise Aksoy (2007) özel eğitim

öğretmenliği mesleğini kendine uygun bulmayan öğretmenlerin duyarsızlaşma alt boyutunda daha fazla tükenmişlik yaşadığını belirtmektedir.

**1.1.1.1.3. Kişisel Başarı Noksanlığı:** Tükenmişliğin üçüncü boyutu olan düşük kişisel başarı hissinde diğer insanlar hakkında olumsuz düşünen bireyin bir süre sonra kendisine yönelik olarak da olumsuz düşünceğini, bu nedenle kendisini suçlu hissedeceğini, insanlar tarafından sevilmediğini düşünerek kendisini başarısız biri olarak göreceği belirtilmektedir (Örmen, 1993). Kendini yetersiz hisseden bireyde, büyük bir eksiklik duygusu gelişmekte, hiçbir şeyle baş edemeyeceğini düşünmekte, tüm dünyanın kendisine komplo kurduğuna inanarak, başardıkları her şey çok anlamsız gelmekte ve kendi yeteneklerine de güvenmemektedirler. Kendilerine duydukları güveni kaybeden bu bireylere, diğerleri de duydukları güveni kaybetmektedirler (Dursun, 2000; Maslach ve Leiter, 1997). Jackson, Schwab ve Schuler (1986) tükenmişliğin bu boyutuna duyulan ilginin duygusal tükenme ve duyarsızlaşmaya duyulan ilgiden daha az olduğunu belirtmişlerdir.

Kişisel başarı düzeyini örgütsel ve bireysel boyutta etkileyen farklı değişkenlerle ilgili yapılmış araştırmalara bakıldığında; örgütsel bağlılık ile kişisel başarı noksanlığı arasında negatif bir ilişkinin bulunduğunu, yani örgüte duyulan bağlılık arttıkça kişisel başarıda düşme hissini azaldığını belirten araştırmalara rastlanmaktadır (Çetin, Basım ve Aydoğan, 2011; Derin ve Demirel, 2012; Güneş, Bayraktaroğlu ve Kutanis, 2009). Kişisel başarı düzeyini etkileyen bir başka değişken olarak yöneticiye duyulan güven ile kişisel başarıda düşme ilişkisini araştıran Arı ve Tunçay (2011) iki değişken arasında pozitif bir ilişki olduğunu; yöneticiye duyulan güven arttıkça, kişisel başarıda düşme hissini azaldığı belirtilmektedir. Kişisel başarı düzeyini etkileyen önemli bir başka değişken olan stres konusunda ise Armutçuk, Sevinç, Bozkurt, Bostancı ve Zencir (2011) tarafından yapılan araştırma sonucunda stres ile kişisel başarıda azalma arasında negatif bir korelasyon olduğu, iş yerinde stres düzeyi arttıkça kişisel başarı hissini düştüğü belirtilmektedir. Bir diğer örgütsel değişken olarak görev yapılan kurum türü ile kişisel başarı boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı belirtilmektedir (Akten, 2007). Benzer şekilde çalışılan yetersizlik türü ile kişisel başarı alt boyutu arasında da

anlamli bir ilişkiye ulaşilamadığı belirtilmektedir (Aksoy, 2007; Aydemir, 2013). Yöneticileri tarafından takdir edilme ve sınıftaki öğrenci sayısı ile kişisel başarı alt boyutu arasında ise bir ilişki bulunmadığı belirtilmektedir (Aksoy, 2007; Biçen, 2014). Anlamli ilişki bulunan bir diğer örgütsel değişken ise okul türüdür. İlköğretimde görev yapan özel eğitim öğretmenlerinin Otistik Çocuklar Eğitim Merkezi (OÇEM) ve İş Eğitim Merkezlerinde görev yapan öğretmenlerden daha düşük kişisel başarı puanına sahip oldukları belirtilmektedir (Aydemir, 2013). Buna karşın Biçen (2014) okul türü ile kişisel başarı arasında herhangi bir ilişkinin bulunamadığını belirtmektedir. İş arkadaşlarından destek görme değişkeni kişisel başarı alt boyutu arasındaki ilişki konusunda ise Aksoy (2007) destek görmeyen bireylerin daha fazla kişisel başarısızlık yaşadığını belirtmektedir.

Bireysel boyutta ilişkisi incelenen değişkenlerden olan medeni durum ile öğretmenlerin kişisel başarı düzeylerini karşılaştıran bazı çalışmalar iki değişken arasında anlamli bir ilişki bulunmadığını belirtmektedir (Başol ve Altay, 2009; Biçen, 2014). Buna karşın Aksoy (2007) eşinden ayrılmış/eşini kaybetmişlerin kişisel başarı boyutunda yaşadığı tükenmişlik düzeyinin evli ve bekârlara kıyasla daha fazla olduğunu belirtmektedir. Bununla birlikte kişisel başarı boyutunda evlilerin bekârlara kıyasla daha fazla tükenmişlik yaşadığını belirten çalışmalar da görölmektedir (Oruç, 2007). Bir diğer bireysel değişken olan cinsiyet değişkeni ile kişisel başarı alt boyutu arasında anlamli bir ilişkiye ulaşilamadığı belirtilmektedir (Aksoy, 2007; Aydemir, 2013; Biçen, 2014; Oruç, 2007). Benzer şekilde kıdem yılı ile kişisel başarı alt boyutu arasında da anlamli bir ilişkiye ulaşilamadığı belirtilmektedir (Aksoy, 2007; Aydemir, 2013). Yaş değişkeni ile kişisel başarı alt boyutu arasındaki ilişki konusunda ise farklı görüşlere rastlanmaktadır. Yaş değişkeni ile kişisel başarı arasında anlamli bir ilişkiye ulaşilamadığı belirten çalışmaların (Aksoy, 2007; Aydemir, 2013; Biçen, 2014) yanı sıra, yaşın artmasıyla kişisel başarının artacağını belirten çalışmalara (Izgar, 2003; Tümkaya, 1996) da rastlanmaktadır. Mesleğini isteyerek yapma ve mesleğini kendine uygun bulma bireysel değişkenleri ile kişisel başarı alt boyutu arasındaki ilişki konusunda ise benzer sonuçlara ulaşıldığı görölmektedir. Mesleğini isteyerek yapan öğretmenlerin daha düşük kişisel başarısızlık yaşadıkları belirten Aksoy (2007) aynı

çalışmasında mesleğini kendine uygun bulan özel eğitim öğretmenlerinin daha düşük düzeyde kişisel başarısızlık yaşadığını belirtmektedir.

Alan yazına bakıldığında tükenmişlik kavramına, sebeplerine, ortaya çıkış sürecine farklı yaklaşımların olduğu görülmektedir. Aşağıda tükenmişlik modellerine dair ayrıntılı bilgilere yer verilmektedir.

### **1.1.1.2. Cherniss Modeli**

İşe yeni başlayan kişiler arasında tükenmişliğin nasıl geliştiğini inceleyen bir çalışmayla ilk teorilerden biri geliştirilmiştir (Cherniss, 1980). Başarısız olmuş başa çıkma stratejilerinin sonucu olarak değerlendirilen bu modelde Cherniss (1980) gerginliğin kaynağı olarak bürokratik engeller çıkaran iş çevresinin ve kendini yetersiz gören kişinin karakteristik özelliklerinin etkili olduğunu belirtmektedir. Bireylerin bu gerginlik kaynaklarıyla baş edebilmek için; işten beklentilerini azaltmak, sonuçlar için daha az sorumluluk almak, işe daha az idealist yaklaşmak, işe ya da müşterilere daha mesafeli olmak gibi birçok yol denediklerini belirtmektedir (Cherniss, 1980). Bu modelde yaşanan süreç için Yıldırım (1996) stres yaşayan bireyin ilk olarak stres kaynağını ortadan kaldırmayı tercih ettiğini, stres kaynağını ortadan kaldırma konusunda başarılı olamayan bireyin ikinci bir adım olarak egzersiz, meditasyon gibi bir takım stresle başa çıkma yöntemlerine başvurduğunu ve bu şekilde rahatlamaya çalıştığını, bu adımdan da başarılı çıkamazsa, bireyin duygusal yükünü azaltmak için işle psikolojik olarak ilişkisini kesmeye çalıştığını belirtmektedir.

### **1.1.1.3. Pines Tükenmişlik Modeli**

Pines, Aronson ve Kafry (1981) tükenmişlik sendromunu uzun süre boyunca insanlarla yoğun ilişkiyle alakalı olan sürekli ya da yineleyen duygusal baskı olarak tanımlamaktadırlar. Bu yoğun ilişkinin özellikle profesyonellerin diğer insanların psikolojik, sosyal ve fiziksel problemleriyle ilgilendiği sağlık, eğitim ve sosyal hizmet meslek gruplarında yaygın olarak görüldüğünü ifade etmektedirler. Tükenmişliği terapistlerin yardıma ihtiyacı olan diğer insanlara artık yardım edemeyeceklerini ve artık

onlara verebileceklerini tükettiklerini acı bir şekilde fark etmeleri olarak tanımlamaktadırlar. Tükenmişliği 3 boyuta ayıran bu modele göre; ilk boyut olan fiziksel bitkinlik, enerji düşmesi, uzun süren yorgunluk ve güçsüzlük ile kendini gösterir. İkinci boyut ise; umutsuzluk, çaresizlik, hayal kırıklığı gibi duyguları içeren duygusal bitkinliktir. Üçüncü boyut; kişinin kendisine ve yaşama karşı olumsuz tutumlar sergilemesini ifade eden zihinsel bitkinliktir (Pines ve Aronson, 1988). Tükenmişliğin ölçülmesinde en yaygın olarak kullanılan ölçekler arasında ilk sırayı Maslach Tükenmişlik Envanteri, ikinci sırayı ise Pines ve Aronson (1988)'un geliştirdiği ölçek almaktadır (Pines ve Nunes, 2003).

#### **1.1.1.4. Pearlman ve Hartman' ın Tükenmişlik Modeli**

Perlman ve Hartman'a (1982) göre tükenmişlik, stresin 4 evresinde bir tepki olarak ortaya çıkmakta ve kendini fiziksel, duygusal ve motivasyonel yorgunluk, yapıcı olmayan davranışsal koruma ve öznel sıkıntı olarak gösterdiği belirtilmektedir. Schaufeli, Enzmann ve Girault (1993) ise erken dönemlerde kavramsal karışıklıkların olduğunu, ilginç bir şekilde Perlman ve Hartman'ın (1982) tükenmişliği kavramsallaştırmasının Maslach ve Jackson'ın (1981) tanımlamasına benzediğini belirtmişlerdir. Yine aynı çalışmada tükenmişlikle ilgili ilk geniş çaplı değerlendirme yazısında Perlman ve Hartman'ın (1982) 48'den fazla tanıma yer verdiğini, bunların sentezinden oluşan şu tanımları yaptıklarını belirtmişlerdir: "Tükenmişlik 3 bileşeni bulunan kronik duygusal strese verilen tepkidir. Bu üç bileşen; a) duygusal ve/veya fiziksel yorgunluk b) azalan iş üretkenliği ve c) aşırı duyarsızlaşmadır.

#### **1.1.1.5. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli**

Tükenmişliği idealizm, enerji ve hedeflerde artarak devam eden bir kaybediş şeklinde tanımlayan Edelwich ve Brodsky (1980) yüksek beklentilerle işe başlayan bireylerin, beklediklerini bulamadıklarında tükenmişlik yaşadıklarını, tükenmişliğin her meslekte görülebilecek bir süreç olduğunu ve bu sürecin; "idealistik çöşku", "durgunluk", "engellenme" ve "duygusuzlaşma (apati)" olmak üzere dört dönemden oluştuğunu belirtmişlerdir. Yıldırım (1996) hizmet sunulan kişi sayısının çok oluşunun, mesai

saatlerinin uzunluğunun, yetersiz ücretin, idealler ile bulunulan nokta arasındaki uçurumun ve bürokratik engellerin süreci etkileyen faktörler içinde gösterildiğini belirtmektedir.

Evrelerden ilki olan ve bireyin işe başladığı ilk yılı içeren *idealistik coşku döneminde* iş, hayatının birinci önceliğini oluşturmakta, enerjide, mutluluk seviyesinde ve iş konulu beklentilerde normal olmayan artış gözlenmekte, uzun ve yoğun çalışmanın bireyde uykusuzluk ve gerginlik gibi problemler yaratacağı belirtilmektedir (Düzyürek ve Ünlüoğlu,1992; Işıkhan, 2004; Kaçmaz, 2005; Oruç, 2007). Yüksek motivasyonun gözlendiği bu aşamada hayatının tümü işten ibaret olan birey, sorunlarla karşılaştığında hayal kırıklığına uğramakta ve işe başladıktan 1 yıl sonra durgunluk evresine girdiği belirtilmektedir (Baysal, 1995; Işık, 2005). İlk evre sonrası yorulan bireyin işine karşı eskisi kadar gayret gösteremediği belirtilen *durgunluk* evresinde ise motivasyonunun azaldığı (Baysal, 1995), işi geciktirme düşüncelerinin ortaya çıktığı ve sonrasında iş dışı faaliyetlere yöneldiği ifade edilmektedir (Sılığ, 2003). Evrelerden üçüncüsü olan ve başarısının engellendiğini düşünen bireyin (Baysal, 1995) mesleğe devam etmeyi sorgulamaya başladığı ( Girgin, 1995; Sılığ, 2003; Işık, 2005) *engellenme* evresinde yoğun yaşanan engellenmişlik hissi, kişinin sisteme ve insanlara karşı duyduğu güven duygusunu kaybetmesine sebep olmakta, yanlışları düzeltmenin zor olduğunu anlayan bireyin uzaklaşma veya kaçınma davranışları gösterdiği belirtilmektedir (Düzyürek ve Ünlüoğlu,1992; Işıkhan, 2004; Kaçmaz, 2005; Oruç, 2007). Son evre ya da birinci evrenin zıttı denilebilecek düzeyde derin bir umutsuzluğun hâkim olduğu *apati* evresinde ise duygulardan uzak olarak, mekanik bir biçimde yapılan iş, zorunluluklar ya da sosyal güvence amacıyla devam ettirilmekte, geç gelme, erken çıkma, işe gelmeme görülmektedir (Düzyürek ve Ünlüoğlu,1992; Işıkhan, 2004). İşsiz kalmamak için işine devam eden birey, iş değişikliğinin mümkün olmadığına inanmakta ve riskten uzak durmaktadır (Girgin, 1995; Yıldırım, 1996). Çam (1992) ise soğuk görünen bu kişilerin daha çok yalnız kalmayı tercih ettiğini ve iş yerinde karşılaştıkları insanları hor gördüklerini, küçümsediklerini belirtmektedir.

### 1.1.2. Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişlik sendromunun pek çok belirtisi olmasına rağmen tükenmişlik içindeki insan, yaşamının anlamını yitirdiğini ve tüm isteklerinin kaybolduğunu düşünmektedir. Daha önce kendisi için çok anlamlı olan uğraşları, artık sıkıcı gelmekte ve hiçbir ödül vaat etmemektedir. Bu insanlar soğuk, eleştirici, kızgın, katı, önerilere kapalı ve insanları iten davranışlar içinde görülmektedirler (Baysal, 1995; Çam, 1992; Kaçmaz, 2005).

Temel olarak tükenmişliğin fiziksel, psikolojik ve davranışsal olmak üzere belirtileri görülmektedir. **Fiziksel Belirtiler** açısından belirtilerin başlangıçta kendisini hafif olarak gösterdiği belirtilerek (Freudenberger, 1974) fiziksel belirti kapsamında uyku problemleri, kilo verme, kolesterol seviyesinin yüksekliği, vücut direncinin azalması, bellek problemleri, kalp hastalıkları, sık yaşanan baş ağrıları ve gripler gibi belirtilerin sayılabileceği belirtilmektedir (Çam, 1992; Oruç, 2007). Diğer belirtilere kıyasla anlaşılması daha zor olan **psikolojik/duygusal belirtiler** ise nedensiz huzursuzluklar, kendine güvende azalma, enerji ve motivasyon yitimi, aile içi çatışmaların artması, şüphecilik, kaba davranışlarda artış, kendisini çaresiz algılama, etrafına karşı düşmanca hisler, iş terki düşüncesi tarzında kendisini göstermektedir (Çam, 1992; Sabuncuoğlu, 1995; Tümkaya, 1999). Ak (2014) kendine güveni tam olan, ancak tükenmişliğe uğrayan kişilerin, bazı dönemlerde kendini aşırı güçlü hissettiğini, lüzumsuz risklere girdiğini, diğerlerinin yapamayacağı şeyleri yapabileceğini düşündüğünü ve genellikle katı ve inatçı olan bu insanların kendi bildiklerini okuduklarını belirtmektedir. İş performansı bakımından açık belirtileri olan ve daha kolay gözlenebilen **davranışsal belirtiler** grubunda ise işe geç gelme ya da gelmeme, sık sağlık raporu alma, çabuk sinirlenme, öfke patlamaları, hizmet alanlardan gelen şikâyet artışları, çok sık ağlama nöbetleri geçirme, iş performansının düşmesi, mesai arkadaşlarına karşı alaycı ve suçlayıcı bir dil kullanma, başka sektörlere ya da iş alanlarına geçme isteği şeklinde sıralanabilmektedir (Çam, 1992; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

### 1.1.3. Tükenmişliğe Neden Olan Etmenler

Tükenmişlik düzeyini artıran etkenlere bakıldığında stres ve iş doyumunun tükenmişliği etkileyen en önemli faktörler olduğu belirtilmekle birlikte (Cherniss, 1980; Maslach, 1982), alan yazın incelendiğinde bireyi tükenmişliğe hazırlayan faktörlerin; kişisel sebepler ve örgütsel sebepler olarak iki ana grupta toplanabileceği ifade edilmektedir (Arı ve Bal, 2008; Barutçu ve Serinkan, 2008; Cordes ve Dougherty, 1993; Maslach ve Leiter, 1997). Maslach ve arkadaşları (1996) tükenmişliğin altındaki nedenler olarak rol karmaşası, rol belirsizliği, özerklik, karar sürecine katılım ve sosyal destek unsurlarının önemini belirtirken; beklentiler üzerinde yoğunlaşan Tümkaya (1996) gerçekte olan ile beklentiler uyumsuz olduğunda tükenmişliğin ortaya çıkacağını ve irrasyonel beklentilerdeki artışın tükenmişliği artıran bir sebep olarak görülmesi gerektiğini belirtmektedir. Benzer şekilde Dinçerol (2013) da beklentilerin önemine vurgu yaparak aile ve çevresinin yönlendirmeleri doğrultusunda seçmiş olduğu mesleğe yönelik eğitimini tamamlayan ve çalışma hayatına atılan bireylerin beklentileri karşılanmadığında tükenmişlik yaşadığını belirtmektedir. Borritz (2006) tükenme üzerine yapılan çalışmaların yüksek duygusal taleplerin, duyguları saklamaya çalışmanın, iş yerinde gelişme ihtimalinin düşük olmasının, yapılan işe anlam yüklenmemesinin, tahmin edilebilirliğin düşük olmasının, üstlenilen rolün açıklığının düşük olmasının, yüksek görev çatışmalarının en az bir tükenmişlik ölçeğinde ortaya konduğunu belirtmektedir. Yine aynı çalışmada kariyer beklentileri düşük olan çalışanların tükenmişlik düzeylerinin yüksek olacağı belirtilmektedir. Dalkılıç (2014) bireysel özelliklerin çok önemli olduğunu, bazı durumlarda tükenmişliğe ortam oluşturduğunu, bazı durumlarda ise tükenmişliği azalttığını belirterek, olumsuz etmenlerin hüküm sürdüğü bir örgüt ortamının farklı kişilik tiplerinde farklı etkiler bırakacağını ifade etmektedir. Yine aynı çalışmada kimi çalışanların kişilik tipi sayesinde örgüt ortamında yaşanan bu olumsuzlukları yok sayacağını, kimi çalışanlarınsa yine kişilik özellikleri sebebiyle bu olumsuzluklardan çok fazla etkileneceğini ortaya koymaktadır.

#### 1.1.3.1. Bireysel Etmenler

Tükenmişliğe etki eden bireysel etmenler incelendiğinde cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum, çocuk sayısı, işte çalışma süresi, kendini işe adama, kendisi için koyduğu



sınırlar gibi özelliklerin tükenmişlik üzerinde etkili olduğu görülmüştür (Arı ve Bal, 2008; Çam 1989). Aşağıda öğretmenler üzerinde yapılan çalışmalar sonucunda elde edilen bulgulardan ayrıntılı bahsedilmektedir.

Bireysel etmenlerden olan **cinsiyet** ve tükenmişlik ilişkisi konusunda alan yazına bakıldığında çelişkili sonuçların olduğu görülmektedir. Erkek öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinin daha fazla olduğunu belirten çalışmaların yanı sıra (Seferoğlu, Yıldız ve Yücel, 2014; Tümkaya, 1996) kadın öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinin daha fazla olduğunu belirten çalışmalara da rastlanmaktadır (Dursun, 2000; Karahan ve Balat, 2011; Yılmaz, Yazıcı ve Yazıcı, 2014). Buna ek olarak cinsiyet değişkeni ile tükenmişlik arasında herhangi bir ilişki bulunmadığını belirten çalışmalar da görülmektedir (Arslan ve Aslan, 2014; Aydemir, 2013; Çelebi, 2013; Oruç, 2007; Telef, 2011; Yiğit, 2007). Özel eğitim öğretmenleriyle yaptığı çalışmada Nuri (2014) cinsiyet boyutunda tükenmişlik düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediğini ifade etmiştir. Benzer şekilde Bilim ve Sanat Merkezinde görev yapan öğretmenlerin cinsiyetleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında da bir ilişki bulunamadığı belirtilmektedir (Şahin ve Şahin, 2013). Kadınlarda görülen yüksek tükenmişliğin kültürle ilişkili olduğu, toplumumuzda çocuk bakımı ve ev işlerinin kadınlara yüklenmesinin buna ek olarak kadınların duygusal yapısının tükenmişlik düzeyini etkileyen önemli faktörler olduğu belirtilmektedir (Yılmaz, Yazıcı ve Yazıcı, 2014).

Bir başka bireysel etken olarak **yaş** değişkeni ile tükenmişlik ilişkisi konusunda alan yazında farklı bulgulara rastlanılmaktadır. Genç olanların daha ileri yaşta olanlara kıyasla tükenmişlik düzeylerinin ve tükenmişlik risklerinin daha yüksek olduğunu belirten çalışmalar yanı sıra (Armutçuk, Sevinç, Bozkurt, Bostancı ve Zencir, 2011; Lee ve Ashforth, 1993; Oruç, 2007; Örmən, 1993; Seferoğlu, Yıldız ve Yücel, 2014; Tümkaya, 1996; Yiğit, 2007) daha ileri yaşta olanların tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirten çalışmalara da rastlanmaktadır (Özyürek, Gümüş ve Doğan, 2012). Bununla birlikte yaş ile tükenmişlik arasında herhangi bir ilişki bulunmadığını belirten çalışmalar da bulunmaktadır (Ak, 2014; Alan ve Fidanboy, 2013; Aydemir, 2013; Günüşen ve Üstün, 2007). Özel eğitim öğretmenleriyle yapılan bir çalışmada öğretmenlerin her yaş grubunda tükenmişliğin tüm alt ölçekleri bakımından yüksek

düzye de tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiştir (Nuri, 2014). Dolunay ve Piyal (2011) öğretmenlerle yaptığı çalışmada yaş arttıkça duygusal tükenmenin ve duyarsızlaşmanın azaldığını belirtmektedir. Öğretmenler arasında başarı, stres ve tükenme düzeylerinin araştırıldığı çalışmada ise Farber (1984) öğretmenlerin çoğunun, iş ve eğitime yönelik umutlarını yitirmekle birlikte % 20-25 oranında tükenme gösterdiklerini, % 10-15'inin ise tükenmeye hazır olduğunu belirterek, tükenme açısından en riskli grupların 34-44 yaşları arasında olan öğretmenler olduğunu belirtmiştir. Yüksek beklentilere ve ideallere sahip genç öğretmenlerin çalışma hayatında yaşadığı problemlerle etkin şekilde mücadele edememesi tükenmişlik düzeylerinin yüksek çıkma gerekçesi olarak gösterilebilir. Bununla beraber yaşın artmasıyla, problemlere etkin çözümler üretme becerisinin gelişmesi ve tükenmişlik karşısında artan bağısıklığın daha ileri yaşlarda görülen tükenmişlik düzeyinin düşük çıkma gerekçeleri olarak sayılabilir (Yılmaz, Yazıcı ve Yazıcı, 2014). Yaşın artmasıyla tükenmişliğin de artmasına gerekçe olarak iş koşullarında değişim ve gelişimin olmaması ile duygusal bulaşma şeklinde ifade edilmektedir (Günüşen ve Üstün, 2007).

Bireysel etmenlerden bir diğeri olan **medeni durum** ile tükenmişlik ilişkisi konusunda alan yazında çelişkili sonuçların olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin medeni durumları ile tükenmişlik düzeyleri arasında herhangi bir ilişki olmadığını savunan araştırmalar yanı sıra (Ak, 2014; Akten, 2007; Alan ve Fidanboy, 2013; Arslan ve Aslan, 2014; Aydemir, 2013; Günüşen ve Üstün, 2007; Nuri, 2014; Yılmaz, Yazıcı ve Yazıcı, 2014; Yiğit, 2007) medeni durum ile tükenmişlik arasında ki ilişkinin varlığından söz eden araştırmalar da görülmektedir (Aksoy, 2007; Lee ve Ashforth, 1993). Aksoy (2007) tarafından özel eğitim öğretmenleriyle yapılan çalışma sonucunda duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında bekârların tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu, kişisel başarı alt boyutunda ise eşinden ayrılmış/eşini kaybetmişlerin bekâr ve evlilere kıyasla daha fazla tükendikleri belirtilmektedir. Evli bireylerde tükenmişliğin düşük çıkma sebepleriyle ilgili olarak aile desteği ve paylaşım ortamının çokluğu gösterilmektedir (Torun, 1995).

Bireysel etmenlerden inceleme konusun olan bir diğeri değişken olarak **eğitim düzeyi** ile tükenmişlik ilişkisi konusunda da alan yazında farklı sonuçlara ulaşılmaktadır. Eğitim

düzeşinin tükenmişliği etkilemediğini belirten çalışmaların yanı sıra (Nuri, 2014) eğitim düzeşinin artmasıyla tükenmişliğin de artacağını belirten çalışmalar da görölmektedir (Dursun, 2000; Karahan ve Balat, 2011). Bununla birlikte eğitim düzeşinin artmasıyla tükenmişlik düzeşinin düşeceğini belirten çalışmalar da bulunmaktadır (Günüşen ve Üstün, 2007). Yılmaz, Yazıcı ve Yazıcı (2014) tarafından yapılan çalışmada doktora mezunu öğretmenlerin tükenmişlik düzeşlerinin lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlerden daha fazla olduğu belirtilmektedir. Buna karşın Seferoğlu, Yıldız ve Yücel'in (2014) alışmasında ön lisans mezunu olan öğretmenlerde görölen tükenmişlik düzeşinin lisans, yüksek lisans ve doktora mezunu öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Eğitim seviyesinin yükselmesiyle tükenmişliğin artmasının gerekçeleri olarak; eğitim seviyesi yüksek bireylerin daha yüksek beklentilere sahip olması, hissedilen sorumluluğun ve stresin daha fazla olması ve problemlerle karşılaşıldığında hissedilen hayal kırıklığının daha yüksek olması sayılabilir (Arı ve Bal, 2008; Yılmaz, Yazıcı ve Yazıcı, 2014). Eğitim seviyesi yüksek bireylerde tükenmişlik seviyesinin düşüklüğüne gerekçe olarak ise üst kadrolara geçiş koşulu olması şeklinde ifade edilmektedir (Günüşen ve Üstün, 2007).

Tükenmişliği bireysel boyutta etkileyen bir başka etmen olan **hizmet süreleri** ile tükenmişlik ilişkisi konusunda da alan yazında farklı sonuçlara ulaşılmaktadır. Hizmet süresi ile tükenmişlik arasında ilişki bulunduğunu belirten çalışmaların yanı sıra (Karahan Balat, 2011; Lee ve Ashforth, 1993) bu ilişkinin yönü konusunda farklı görüşlerin olduğu da görölmektedir. Hizmet süreleri ile tükenmişlik arasında pozitif bir ilişki bulunduğunu belirten çalışmaların yanı sıra (Günüşen ve Üstün, 2007; Özyürek, Gümüş ve Doğan, 2012) hizmet süresi ile tükenmişlik arasında negatif bir ilişkinin varlığından söz eden çalışmalar da görölmektedir (Arslan ve Aslan, 2014; Dursun, 2000; Seferoğlu, 2014; Yılmaz, Yazıcı ve Yazıcı, 2014). Buna karşın hizmet süreleri ile tükenmişlik arasında herhangi bir ilişki olmadığını belirten çalışmalara da ulaşılmaktadır (Ak, 2014; Aydemir, 2013; Telef, 2011). Öğretmenlerle yaptığı araştırma sonucunda Dolunay ve Piyal (2011) meslekte geçirilen toplam hizmet süresi 21 yıldan fazla olanların duygusal tükenme ve kişisel başarı ortalamalarının 21 yıldan daha az çalışanlardan düşük olduğunu belirtmiştir. Nuri'nin (2014) alışmasında ise özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeşileri ile hizmet süreleri arasında anlamlı bir farklılık

bulunamadığı belirtilmiştir. Çelebi (2013) tarafından yapılan çalışmada 6-10 yıl arasında görev yapan öğretmenlerin duygusal tükenmişlik puanları en yüksek grup olarak belirlendiği, göreve yeni başlayanların ise kendilerini yetersiz ve başarısız gördükleri belirtilmiştir. Göreve yeni başlayanlarda tükenmişliğin yüksek çıkma gerekçesi olarak kurum kültürüne uyum da yaşanan sorunların, beklentiler ile kurum tarafından sunulanlar arasındaki farklılıkların etkili oldukları şeklinde açıklanabileceği ifade edilmektedir (Yılmaz, Yazıcı ve Yazıcı, 2014). Tecrübeli bireylerde tükenmişliğin yüksek çıkma gerekçesi olarak ise, yaş etmenin de olduğu gibi, iş koşullarında değişim ve gelişimin olmaması ile duygusal bulaşma şeklinde ifade edilmektedir (Günüşen ve Üstün, 2007).

Bir başka bireysel etmen olan **kişilik özellikleri** ile tükenmişlik ilişkisi konusunda yapılan çalışmalar iki değişken arasındaki karşılıklı ilişkiyi ortaya koymaktadır (Burke ve Greenglass, 1995; Jamal ve Baba, 2001; Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005). Alan yazına bakıldığında kişiliğin birçok yönünün incelendiği görülmektedir. Kişilikle ilgili araştırılan özellikler arasında özgüven, aile bağları, hedefe sahip olma (Örmen, 1993), kadınsı yön (Lee ve Ashforth, 1993), duygusal denge, dışa dönüklük, tutuculuk, uyumluluk, sorumluluk, dağınıklık ve özdenetim (Kaptangil ve Erenler, 2014), A tipi kişilik (Jamal ve Baba, 2001; Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005), sosyotropi ve otonomi (Malak ve Üstün, 2011) alt ölçeklerinden onaylanmama kaygısı, ayrılık kaygısı, başkalarını memnun etme, kişisel başarı, özgürlük, yalnızlıktan hoşlanma gibi özelliklerin olduğu görülmektedir. Kaptangil ve Erenler (2014) tarafından öğretmenlerle yapılan çalışma sonucunda öğretmenlerin kişilik özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında negatif bir ilişkinin bulunduğu, bir başka ifadeyle dengeli, uyumlu ve sorumluluk sahibi kişiliğe sahip öğretmenlerin düşük düzeyde tükenmişlik yaşadığı belirtilmektedir. Aynı çalışmada alt ölçekler arasında ulaşılan sonuçlar hakkında ise duygusal tükenme alt boyutu ile nevroitiklik alt boyutu arasında pozitif; dışa dönüklük, tutuculuk, uyumluluk, sorumluluk, dağınıklık ve özdenetim alt boyutları arasında ise negatif bir ilişki söz edilmiştir. Tükenmişlik alt ölçeklerinden kişisel başarıda azalma ile nevroitiklik arasında pozitif; dışa dönüklük, tutuculuk, uyumluluk ve sorumluluk arasında ise negatif bir ilişki bulunmuştur. Tükenmişliğin üçüncü boyutu olan duyarsızlaşma ile nevroitiklik arasında pozitif; dışa dönüklük, tutuculuk,

uyumluluk ve sorumluluk alt boyutları arasında ise negatif bir ilişkinin bulunduğu belirtilmektedir.

Ayrıca tükenmişliğin **ruh sağlığını** etkilediği (Maslach, 1982) bireylerde anksiyete, depresyon, intihar, uykusuzluk, kendini çaresiz hissetme, umutsuzluk, cinsel isteksizlik, aile içi sorunlar, insanlarla ilgilenmeme gibi ruhsal problemlere sebep olduğu belirtilmektedir (Aslan, 2006; Çam, 1989). Tükenmişlik düzeyleri yüksek bireylerin daha kızgın olduğu ve iş arkadaşlarıyla işbirliği kurmaktan kaçındıkları (Maslach, 2001) bu bireylerde işe geç gelme, işi terk etme, sık yaşanan iş değişikliklerinin görüldüğü belirtilmektedir (Arı ve Bal, 2008; Çam, 1989). Köknel (1997) ruh sağlığını korumanın yolu olarak iş ve kişi eşleştirmesinin doğru yapılması önerisinde bulunarak, işe uygun kişi ya da kişiye uygun iş bulunduğu ruh sağlığının da korunmuş olacağını belirtmektedir. Ruh sağlık düzeyleri ile tükenmişlik ilişkisi hakkında Yiğit (2007) özel eğitim öğretmenleriyle yaptığı çalışmada S-C-L-90-R Ölçeğini kullanmıştır. Ruhsal/bedensel belirtileri içeren 90 madde ile somatizasyon, obsesif kompulsif bozukluk, kişiler arası duyarlık, depresyon, anksiyete, öfke ve düşmanlık, fobik anksiyete, paranoid düşünce ve psikotizmden oluşan ruh sağlık semptomlarının hepsi ile genel tükenmişlik ve duygusal tükenmişlik arasında ilişki bulunduğunu belirtmektedir. Tümkaya'nın (1996) öğretmenlerle yaptığı araştırma sonucunda ruhsal sağlık ile cinsiyet ilişkisi açısından kadınların depresyon, anksiyete ve somatizasyon düzeylerinin, erkeklerin ise paranoid düşünce ve psikotizm düzeylerinin daha yüksek olduğu; yaş değişkeni açısından sadece somatizasyon boyutunda 30-39 yaş ile 50 ve üstünde olanlarda yaş farkının bulunduğu ve buna göre; çalışma yılı açısından 16-20 yıl arası bireylerde somatizasyon ve fobik anksiyete gibi psikolojik problemlerin daha fazla olduğu, branş açısından ise beden eğitimi öğretmenlerinin öfke-düşmanlık alt ölçeğinde daha yüksek puan aldıkları; eğitim düzeyinin artmasıyla psikolojik sorunların azaldığı; yaşın psikolojik belirtiler üzerinde etkisinin olmadığı, medeni durum açısından ise evli öğretmenlerin somatizasyon boyutunda daha çok sorun yaşadığı ve okul türü açısından ilköğretim öğretmenlerinin daha fazla psikolojik problemler yaşadığı belirtilmektedir.

Bireysel etmenlerden olan **beklentiler** ile tükenmişlik arasındaki ilişki açısından da alan yazında farklı yorumlar olduğu görülmektedir (Akten, 2007; Cordes ve Dougherty,

1993; Tümkaya, 1996). Alan yazına bakıldığında genç çalışanların, kıdemli çalışanlara göre yüksek tükenmişlik yaşadığı, gerekçe olarak ise ilk yıllarda görülen yüksek beklentiler şeklinde ifade edildiği grlmektedir (Ergin, 1992; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001; Tümkaya, 1996). Bir başka açıdan bakan Akten (2007) ise mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerde beklentilerin çok yüksek olması nedeniyle tükenmişliğin yaşanmadığını belirtmektedir. Beklentilerin tükenmişliğe etkisini öğretmenlerin katılımıyla inceleyen Bayrakdar (2014) meslekleri ile ilgili hedefledikleri başarıya ulaşamadığını ve öğrencilerin kendi branşlarına yeterince ilgi göstermediğini düşünen öğretmenlerin mesleki tükenmişlik hissini diğerlerinden daha yoğun yaşadıklarını ifade etmektedir. Beklentilerin zel eğitim ğretmenlerinin tükenmişlik düzeyini artırma gerekçesi olarak, yeterli bilgi ve beceriye sahip olmayan öğretmenlerin, öğrencilere dair gerçekçi olmayan beklentilerinin etkisiyle kendileri üzerinde oluşturdukları baskı şeklinde ifade edilmektedir (Oruç, 2007).

Ekonomik düzey tükenmişliği etkileyen bireysel faktörler arasında yer alan bir diğer etmendir. **Ekonomik düzey** ile tükenmişlik ilişkisi konusunda alan yazında farklı sonuçlar grlmektedir. Ekonomik düzey ile tükenmişlik arasında bir ilişki olmadığını belirten çalışmaların (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 1998; Oruç, 2007) yanı sıra ekonomik düzey ile tükenmişlik arasında ki ilişkiden söz eden araştırmalar (Girgin ve Baysal, 2005; Vızlı, 2005) da grlmektedir. Yiğit (2007) ekonomik düzey açısından orta ve üst düzey öğretmenleri karşılaştırdığı çalışmasında, ekonomik durumu orta düzey olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin daha düşük olduğunu belirtmektedir. Çelebi, (2013) ise gelir düzeyi artan çalışanların tükenmişlik düzeylerinin dşeeğini ifade etmektedir. Orta ekonomik düzeyde tükenmişliğin düşük çıkma sebebi olarak yaşam standartları yüksek bir hayat yaşamaları, kendilerini algılayış biçimlerinin olumlu olması ve kendilerine güven duymalarıyla ifade edilmektedir (Tümkaya, 1996).

### 1.1.3.2. Örgütsel Etmenler

Tükenmişliğe etki eden örgütsel etmenler incelendiğinde okul türü, yönetim, iş yükü, iş kontrolü, ödül, aidiyet, adalet, değerler gibi özelliklerin tükenmişlik üzerinde etkili olduğu belirtilmiştir (Altuntaş, 2003; Bolat, 2011; am, 1992; Karahan ve Balat, 2011;

Yılmaz, Yazıcı ve Yazıcı, 2014). Aşağıda öğretmenler üzerinde yapılan çalışmalar sonucunda elde edilen bulgulardan ayrıntılı bahsedilmektedir.

Özellikle öğretmen meslek grubunda tükenmişliği etkileyen örgütsel etmelerden biri olan **okul türü** ile tükenmişlik ilişkisi hakkında alan yazına bakıldığında son yıllarda ülkemizde öğretmenlerle yapılan birçok araştırmada farklı sonuçlara varıldığı gözlenmektedir (Gündüz, 2004; Otacıoğlu, 2008). Bazı araştırmalarda okul türlerine (normal okul, özel eğitim okulu) göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasında fark bulunmazken (Dolunay ve Piyal, 2011; Telef, 2011; Strassmeier, 1992; Vızlı, 2005) bazı araştırmalarda ise normal okul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin daha az olduğu (Arslan ve Aslan, 2014; Frank ve Mckenzi, 1993; Nuri, 2014) bazı araştırma sonuçlarında ise normal okul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyinin daha yüksek olduğu bulunmuştur (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 1998; Aksoy, 2007; Zebel, Dettmer ve Zebel, 1984). Yapılan araştırmalarda resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin özel okullarda görev yapan öğretmenlerden (Karahana ve Balat, 2011; Otacıoğlu, 2008) öğretilbilir öğrencilerle çalışan eğitimcilerin otistiklerle çalışan eğitimcilerden daha fazla tükendiği (Karahana ve Balat, 2011), özel eğitim öğretmenlerine kıyasla ilkokul öğretmenlerinin ve resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin kendilerini daha başarılı gördükleri (Sucuoğlu ve Kuloğlu-Aksaz, 1996), yaşı büyük ve duygusal sorunları olan çocuklarla çalışan özel eğitim öğretmenlerinin daha fazla tükendiği (Frank ve Mc Kenzie, 1993), duygulanım problemi olan ve işitme engelli çocuklar ile lisede görev yapan öğretmenlerin daha yüksek tükenmişlik gösterdiği (Farber, 1984), görme engellilere hizmet veren özel eğitim öğretmenlerinin genel tükenmişlik düzeylerinin işitme, görme ve zihinsel engellilere hizmet sunan öğretmenlerden daha düşük bulunduğu (Yiğit, 2007), sınıf öğretmenlerinin yaşadığı tükenmişlik duygusunun branş öğretmenlerine nazaran daha az olduğu (Telef, 2011) belirtilmektedir. Buna karşın sınıf öğretmenlerinin yaşadığı tükenmişlik duygusunun branş öğretmenlerine nazaran daha yüksek olduğunu belirten araştırmalar da görülmektedir (Yılmaz, Yazıcı ve Yazıcı, 2014). Aydemir (2013) tarafından özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerle normal okullarda görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırıldığı araştırma sonucunda Otistik Çocuklar Eğitim

Merkezi'nde (OÇEM) görev yapan öğretmenlerin ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlere kıyasla daha yüksek tükenmişlik yaşadıkları belirtilmektedir. Aynı çalışmada okul türüne göre tükenmişlik düzeyleri en yüksekten en düşüğe doğru sıralandığında ise ilk sırada OÇEM, ikinci sırada İş Eğitim Merkezleri, üçüncü sırada İş Okulları ve dördüncü sırada ise Özel Eğitim İlköğretim okullarının olduğu belirtilmektedir. Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişliği daha fazla yaşama gerekçisi olarak özel eğitime muhtaç her öğrenci için ayrı bir program hazırlama ve uygulama gerekliliği, öğrencilerin öz bakım becerilerinde yaşadıkları problemler, materyal yetersizliği gibi nedenler gösterilmektedir (Arslan ve Aslan, 2014). Sınıf öğretmenlerinde tükenmişlik puanının daha yüksek çıkma gerekçesi olarak topluma hazırlık aşamasında üstlendikleri manevi yüklerinin fazla oluşu ve sınıf-brans öğretmenleri arasındaki ek ders adaletsizliği olarak görüldüğü şeklinde ifade edilmektedir (Yılmaz, Yazıcı ve Yazıcı, 2014).

Tükenmişliği etkileyen örgütsel etmenlerden bir diğeri yönetim desteğidir. **Yönetim** desteği ile tükenmişlik arasındaki ilişki konusunda çok fazla çalışma bulunmaktadır (Aksoy, 2007; Çam, 1992; Dolunay ve Piyal, 2011; Oruç, 2007; Otacıoğlu, 2008). Öğretmenlerin yaşadığı tükenmişliğin yöneticilere kıyasla daha yüksek olduğunu ifade eden çalışmaların (Özyürek, Gümüş ve Doğan, 2012) yanı sıra, okul yöneticilerinin daha fazla tükenmişlik yaşadığını belirten çalışmalar da bulunmaktadır (Başol ve Altay, 2009; Oruç, 2007). Araştırma sonuçları idarecilerden destek görmeyen öğretmenlerin destek gören öğretmenlere kıyasla daha fazla tükenmişlik yaşadıkları ve kişisel başarılarının daha düşük olduğu yönündedir (Bayrakdar, 2014; Çelebi, 2013; Gündüz, 2004; Şahin ve Şahin, 2013). Buna karşın yönetimden destek görme ile tükenmişlik arasında ilişki bulunmadığını belirten çalışmalar da görülmektedir (Otacıoğlu, 2008). Oruç (2007) tarafından özel eğitim öğretmenleri ile yapılan çalışma sonucunda yöneticilerinden takdir görmeyen öğretmenlerin yüksek düzeyde duygusal tükenmişlik yaşadıkları buna karşın duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında fark bulunamadığını belirtmektedir.

Bir diğer örgütsel etmen iş yüküdür. **İş Yükünün** tükenmişlik üzerinde önemli bir etkisi olduğu kabul edilmektedir (Altuntaş, 2003; Ardiç ve Polatçı, 2008; Arı ve Bal, 2008;



Budak ve Sürgevil, 2005; Dalkılıç,2014; Kutanis ve Karakiraz, 2013; Otacıoğlu, 2008; Solmuş, 2004). Bir işi belli bir zamanda bitirme zorunluluğu şeklinde tanımlanan iş yükü kavramının yüksek düzeyde oluşu sonucunda iş doyumsuzluğunun ortaya çıktığı (Keser, 2005) yaşanan iş doyumsuzluğunu ise tükenmişliğin takip ettiği (Bolat, 2011; Otacıoğlu, 2008) belirtilmektedir. Personel sayısının az, mesai saatlerinin bunaltıcı ve uzun oluşunun ve sık yaşanan iş seyahatlerinin aşırı iş yüküne sebep olduğu ifade edilmektedir (Altuntaş, 2003). Şahin ve Şahin (2013) tarafından öğretmenlerle yapılan araştırma sonucuna göre, iş yükünü fazla gören öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin iş yükünü orta düzey gören öğretmenlere kıyasla daha fazla olduğu belirtilmektedir. Ders yükü nedeniyle kendilerini geliştirmeye, araştırma ve projelerle ilgilenemeye yeterli zamanı ayırmayan bireylerin yaşadığı stres nedeniyle tükenmişliklerinin yüksek çıktığı ifade edilmektedir (Kutanis ve Karakiraz, 2013).

İş yükü gibi iş kontrolü de örgütsel boyutta tükenmişliğe sebep olmaktadır. **İş kontrolü** kavramı, çalışma ortamında kişisel kararlarına değer verilmeyen, ücretini belirlemede söz hakkı olmayan bireyleri ifade etmekte kullanılmaktadır (Maslach, 2006). İş kontrolü düşük bireylerin iş kontrolü yüksek bireylere kıyasla daha fazla tükenmişlik yaşadıkları belirtilmektedir (Bolat, 2011; Maslach, 2006). Budak ve Sürgevil (2005) tarafından akademik personel üzerinde yapılan araştırma sonucunda, kontrol duygusunda eksiklik hissedilmesinin tükenmişliğe sebep olacağı, işi üzerinde kontrol sahibi olduğunu düşündüğünde kendisini daha başarılı hissedeceğini dolayısıyla işle ilgili inisiyatif sahibi olmanın başarı hissini artıracığı ve tükenmişliğin azalmasında önemli bir rol oynadığının göstergesi olduğu belirtilmektedir. İş kontrolü değişkeninin tükenmişliği artırma gerekçesi olarak, iş kontrolünde öz yeterlilik algısının olumsuzluğu ve ihtiyaç duyduğu kaynaklara ulaşamamanın etkisi şeklinde ifade edilmektedir (Bolat, 2011).

Örgütsel etmenlerden bir diğeri ödül değişkenidir. **Ödül** kavramı maaş, ikramiye olarak değerlendirilse de pek çok çalışan için ödül, performansının görülmesi ve geribildirim verilmesi olarak değerlendirilmekte, yaptıkları işlerin fark edilmediğini düşünen çalışanlarda tükenmişlik görüldüğü belirtilmektedir (Leiter, 2003; Maslach, 2006). Ödüllerin tükenmişlik düzeyini etkilediği (Aksoy, 2007; Arı ve Bal, 2008) ödüllendirilme algısının, bireylerin kendilerini başarılı hissetme seviyesini etkileyeceği

ve tükenmişliği azaltmada önemli bir rol oynayacağı (Budak ve Sürgevil, 2005) belirtilmektedir. Buna karşın Oruç (2007) tarafından özel eğitim öğretmenleri ile yapılan çalışma sonucunda öğretmenlerin aldıkları ücret ile tükenmişlik düzeyleri arasında ilişki bulunamadığı belirtilmektedir.

Tükenmişliği etkileyen örgütsel etmenlerden bir diğeri aidiyettir. **Aidiyet**/birlik duygusu ile tükenmişlik arasında ki ilişki konusunda alan yazında fikir birliği bulunmakla beraber; ilişkinin yönü konusunda görüş farklılıkları bulunmaktadır (Arı ve Bal, 2008; Budak ve Sürgevil, 2005; Cordes ve Dougherty,1993; Derin ve Demirel, 2012). Maslow'un, (1970) "ait olma veya sevgi" başlığıyla ifade ettiği aidiyet ihtiyacı, bir gruba ait olma, grup tarafından benimsenme, kabul edilme istekleriyle ilgilidir. Ait olma anlamında problemler yaşayan bireylerin kendilerini dışlanmış hissettiğini belirten Leiter (2003) bu bireylerin yalnız yaşadıklarını ve iş çevreleriyle çatışmalara girdiklerini ifade etmektedir. Aidiyet duygusu düşük, iş veya kurum değiştirmeyi düşünen bireylerin yaşadığı tükenmişlik duygusunun çok daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008; Çetin, Basım ve Aydoğan, 2011). Farklı bir açıdan bakan Doğan (2013) ise mesleki aidiyet düzeyinin artmasıyla tükenmişlik düzeyinin de artacağını belirtmektedir. Aidiyeti yüksek bireylerde tükenmişliğin yüksek oluşu, beklentilerin ve hayal kırıklıklarının yüksekliği ile açıklanmaktadır. Çetin, Basım ve Aydoğan (2011) tarafından öğretmenlerle yapılan araştırma sonucunda örgüte duyulan duygusal bağlılığı azalan bireylerin duygusal açıdan zorlandıkları ve duygusal tükenme düzeylerinin arttığı; örgütten ayrılmanın yüksek maliyetini düşünerek zorunlu olarak örgütte kalan bireylerin de yüksek duygusal tükenme hissettikleri belirtilmektedir.

Aidiyet gibi adalet değişkeni de örgütsel boyutta önemli bir etmendir. **Adalet** kavramı ile tükenmişlik ilişkisi konusunda benzer sonuçlar görülmektedir. İş ortamındaki eşitlik ve hakkaniyet üzerine kurulan adalet kavramı konusunda farklılıklar hisseden çalışanlarda yüksek düzeyde tükenmişlik görüldüğü belirtilmektedir (Dalkılıç, 2014; Maslach, 2006). Bir diğer ifadeyle örgütsel adalet algısının artmasıyla birlikte tükenmişlik düzeyinin azalacağı ifade edilmektedir (Pelit ve Bozdoğan, 2014). Özgan ve Bozbayındır (2011) tarafından öğretmenlerle yapılan araştırma sonucunda ders programlarının hazırlanması, nöbet yerlerinin belirlenmesi, sicil notlarının verilmesi

ödüllendirme, sevk ve izin gibi konularda eşit olmayan uygulamaların öğretmenlerin iş performansını ve iş doyumunu olumsuz etkileyerek tükenmişliğe sebep olduğu belirtilmektedir. Aynı çalışmada adalet ile tükenmişlik ilişkisine gerekçe olarak yöneticilerinin adil davrandıklarına emin olan bireylerde aidiyet algısı yüksek olacağından tükenmişlik düzeyi de düşecektir şeklinde ifade edilebilir.

Örgütsel boyutta öneminden bahsedeceğimiz son değişken değer kavramıdır. **Değerlerin** tükenmişlik üzerinde ki etkisi alan yazına tarafından kabul edilmektedir. İnsanların işleriyle kurdukları ilişkinin temelini oluşturan değerler açısından yaşanacak uyumsuzluğun, bir başka deyişle değer çatışmasının tükenmişlikle ilişkili olduğu (Leiter ve Maslach, 2004) örgütün değerleriyle, çalışanların değerleri arasında farklılıklar olduğunda çıkacak olumsuzlukların tükenmişliğe yol açacağı ifade edilmektedir (Arı ve Bal, 2008; Çetin, Basım ve Aydoğan, 2011; Steers, 1981; Sürgevil, 2005). Karakelle ve Canpolat (2008) tarafından yapılan yüksek düzeyde tükenmişlik duygusu yaşayan öğretmenlerle öğrencileri arasında kurulan ilişkilerin araştırıldığı çalışmada, öğrencilerini tanımayan öğretmenlerin çoğunlukta olduğunu, ders bitiminden sonra öğrenci ile herhangi bir ilişki kurulmadığını, sınıf kontrolünü kaybetme endişesiyle güncel durumlara yer veremediklerini, öğrenci ile arkadaşlık ilişkisine girmediklerini ortaya çıkarmışlardır.

#### **1.1.4. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları**

Alan yazın incelendiğinde tükenmişlik ile başa çıkabilmek için ilk olarak problemi kabul etmek gerekliliği sonrasında ise kişisel ve kurumsal bir takım tekniklerin kullanılabileceği belirtilmektedir (Baysal, 1995; Budak, 2005; Torun, 1995).

Tükenmişlikle baş etme konusunda kullanılacak etkili yöntem kişiden kişiye değişmektedir (Örmen, 1993). Alan yazın incelendiğinde tükenmişlikle mücadelede kişisel olarak yapılabilecekler arasında; gerçekçi hedef belirlemenin, insanlarla pozitif ilişkiler kurmanın, bireyin kendisini yakından tanımasının, işin olumlu ve olumsuz yönlerini değerlendirebilmenin, özdenetimin, tükenmenin farkında olmanın, değişime açık olmanın ve bu konuda girişimlerde bulunmanın, tatil yapmanın, espritüel yönünü

geliştirmenin, hayır diyebilmenin, iş arkadaşlarıyla daha yakın ilişkiler kurmanın, dua ve ibadetin, ailevi ilişkilerin önemi üzerinde durulduğu görülmektedir (Solmuş, 2004). Izgar (2003) ise bütün çabalara rağmen işimizle ilgili durumumuzun değişmeyebileceğini, aynı işi sürdürmenin kişinin daha çok tükenmesine neden olabileceğini, monotonluğu azaltmanın ve iş değiştirmenin tükenmişlikle mücadelede bir yöntem olarak önerilebileceğini ifade etmektedir. Angerer (2003) bireysel yaklaşımların (nefes ve gevşeme egzersizi, akılcı duygusal terapi, stresle etkin mücadele teknikleri vb.) tükenmişliği azaltmaya yardımcı olabileceğini belirtmektedir. Benzer şekilde Ardıç ve Polatçı (2009)'nın Gaziosmanpaşa Üniversitesi'nde görev yapan akademik personelin yaşadığı tükenmişlik düzeylerini saptamak amacıyla yaptığı araştırma sonucunda da, tükenmişlikle baş edebilmek için bireysel düzeyde başa çıkma yöntemlerine (hobi edinmek, tatile çıkmak, işle ilgili gerçekçi beklenti ve hedefler geliştirmek vb.) başvurmanın faydalı olacağı belirtilmektedir.

Tükenmişlikle başa çıkmada örgütsel yöntemler açısından anahtar kelimenin “denge kurma” şeklinde özetlenebileceği belirtilmektedir (Örmen, 1993). Solmuş (2004) ise iş yoğunluğunun fazla olduğu dönemlerde yoğunluğu paylaşacak yardımcı personel ve ilave donanım edinmenin, özgürce karar verme ve kararlara katılımı teşvik etmenin, başarıları takdir etmenin ve ödül dağılımının adil oluşunun, bireylerin kişisel gelişimleri ve dinlenme saatleri için sağlanan sürelerin artırılmasının, üst düzey yönetimin destek vermesinin, kişiler arası ilişkilerde iletişim miktarını azaltıp kalitesini artırmanın, işin gerektirdiği oranda sorumluluk vermenin ve kişilerde görev değişiklikleri yapmanın örgütsel boyutta yapılabilecek önemli faaliyetler olduğunu belirtmektedir. Izgar (2003) ise değişime kapalı örgütlerde yaşanan durgunluğun, örgütleri tembelliğe sürüklediğini ve çalışanlar için bir tükenmişlik nedeni olduğunu, değişiklik yapmayı düşünen yöneticinin kültürel ve sosyal engellerden hangileri ile karşılaşacağını önceden tahmin edebilmesi ve gerekli önlemleri alabilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Ardıç ve Polatçı (2009) örgütsel düzeyde başa çıkma yöntemlerinin, tükenmişlikle etkin bir şekilde başa çıkabilmek için çok daha etkili olduğunu belirtmektedirler.

Alan yazına bakıldığında tükenmişlikle başa çıkma yolları hakkında hem öğretmenlerle hem de diğer çalışanlarla yapılmış çalışmalara rastlanmaktadır (Izgar, 2003; Tümkaya,

1996). Maraşlı (2005) tarafından lise öğretmenlerinin bazı özelliklerine ve öğrenilmiş güçlülük düzeylerine göre tükenmişlik düzeylerinin incelendiği araştırmaya Ankara İli Büyükşehir Belediyesi sınırları içinde bulunan toplam 390 öğretmen dâhil edilmiştir. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin iki yönlü başa çıkma davranışları sergiledikleri; ilk olarak sigara ve madde kullanımı, işe devamsızlık gibi negatif davranışlar gözlemlendiği, ikinci olarak ise arkadaşları ve ailesi ile sorunlarını konuşması, sosyal etkinliklere yönelmesi, hobiler edinmesi gibi pozitif davranışlar şeklinde ifade edilmektedir. Akbolat ve Akar (2013) tarafından Eskişehir ilinde bulunan bir devlet hastanesinde çalışan 137 personel ile yapılan araştırmada ise stres ile başa çıkma tutumlarının tükenmişlikle olan ilişkisinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda, duygusal tükenmişliğin özellikle sorun odaklı başa çıkma tutumları (aktif başa çıkma, plan yapma, diğer meşguliyetleri bastırma) ile yakın ilişki içinde olduğunun bulunduğu belirtilmektedir. Tuğrul (2000) tarafından yapılan çalışmada stres, depresyon ve stresle baş edebilmek için gerekli olan değişkenler incelenmiştir. Çalışma sonucunda, olayları gerçekçi değerlendirebilen, sorun merkezli yöntemleri kullanan ve baş edebilme repertuarı geniş olan, sosyal desteği çok, benlik saygısı yüksek bireylerin strese karşı daha dayanıklı oldukları belirtilmektedir.

Tükenmişlik öncesi iş doyumsuzluğu yaşandığı, düşük iş doyumu sonucunda ise eğitimin kalitesinin azalacağı belirtilmektedir (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 1998; Keser, 2005; Lee ve Ashforth, 1993; Otacıoğlu, 2008). Bu kapsamda bundan sonraki bölümde iş doyumu literatürü aktarılacaktır.

## 1.2. İş Doyumu

İş doyumu kavramının alan yazında çok çalışılan konular arasında olduğu görülmektedir. Bu çalışmada öncelikle iş doyumu kavramı ele alınacak sonrasında ise iş doyumunun tükenmişlikle olan ilişkisine bakılacaktır.

Tükenmişliği etkileyen en önemli faktörlerden biri iş doyumudur (Cherniss, 1980; Maslach, 1982). İş doyumu bir diğer adıyla iş tatmini, çalışanların işlerinden hoşnutluk duyması şeklinden tanımlanmakta ve işçinin özellikleriyle işin özellikleri benzeştiğinde gerçekleşen bir olgu olduğu ifade edilmektedir (Akıncı, 2002; Newby, 1999). Arnold ve

Feldman (1986) ise iş doyumunu, bireylerin maaş, promosyon imkanları, işin kendisi, yönetim stili, çalışma koşulları ve iş grubu serisiyle bağlantılı olan mesleklerine karşı sahip oldukları tüm pozitif etkilerin miktarı olarak tanımlamaktadır. Alan yazına bakıldığında iş doyum kavramını eğlenceli, pozitif bir durum şeklinde tanımlayan araştırmacılar da göze çarpmaktadır (Locke, 1976).

İş doyumunu oluşturan alt boyutlara bakıldığında; *dışsal doyum* ve *içsel doyum* olarak ayrıldığı görülmektedir (Weiss, England, David ve Lofguist,1967; Akt. Baycan,1985). Herzberg (1968) ücret, çalışma koşulları, yönetici, iş garantisi, mesai saatleri, kurum politikası, elverişsiz fiziksel ortam, iş arkadaşları gibi faktörlerin *dışsal doyum* oluşturduğunu; başarı, özerklik, kendini gerçekleştirme, beklentiler, alınan sorumluluklar, kararlara katılım gibi etkenlerin ise *içsel doyum* oluşturduğunu belirtmektedir (Akt. Sezer, 2015). Dışsal faktörleri bir diğer adıyla hijyenik faktörler olarak isimlendiren Herzberg (1976) dışsal açıdan olumsuz etmelerin iş terkine ve doyumsuzluğuna sebep olduğunu belirtmektedir. İçsel faktörleri ise bir diğer isim olarak özendirici faktörler şeklinde nitelendirmekte ve bu etmenlerin güdüleyici katkılarından söz etmektedir. Köroğlu (2012) tarafından yapılan araştırma sonucunda genel iş doyum üzerinde alt boyutlardan olan içsel doyumun etkisinin daha fazla olduğu belirtilmektedir. Şahin ve Dursun (2009) tarafından okul öncesi öğretmenleriyle yapılan araştırma sonucunda üstlerinden takdir gören öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu buna karşın araştırmaya katılan öğretmenlerin içsel ve dışsal doyumları açısından aralarında herhangi bir fark bulunamadığı belirtilmektedir. Aynı araştırmada okulun maddi olanaklarını yeterli görüp görmeme değişkeni açısından bakıldığında, dışsal doyum açısından yeterli gören öğretmenler lehine bir farka ulaşılmışken, içsel doyum açısından gruplar arasında herhangi bir farka ulaşılamadığı belirtilmektedir.

### 1.2.1. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu etkileyen faktörler de tükenmişlik düzeyini etkileyen faktörlerde olduğu gibi bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki grupta toplanmaktadır. Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, hizmet süresi ve medeni durum bireysel faktörleri oluştururken; ücret,

gelişme ve yükselme, yönetim ve denetim, çalışma koşulları, iş arkadaşları, okul türü ise örgütsel faktörleri oluşturmaktadır (Başaran, 2000; Sat, 2011).

İş doyumunu etkileyen ve bireysel faktörlerden biri olan **yaş** faktörünü ele alan birçok çalışma yaş arttıkça işten elde edilen doyumun da arttığını belirtmektedir (Aksayan, 1990; Aktaş ve Şimşek, 2015; Hickson ve Oshagbemi, 1999; Koruklu, Feyzioğlu, Kiremit ve Aladağ, 2013; Sevimli ve İşcan, 2005; Sat,2011; Şeker ve Zırhlıoğlu, 2009). Genç yaştaki çalışanların yüksek beklentilere sahip olmasının ve iş güvenceleriyle ilgili yaşadıkları tereddütlerin düşük iş doyumunun sebepleri olarak gösterilebileceği belirtilmektedir (Aksayan, 1990; Davis, 1984; Özaydın ve Özdemir, 2014). Bunun aksine Balcı (1985) yaş değişkeninin tek başına iş doyumunu etkilemeyeceğini, yaş değişkeni ile kıdem değişkeni bir araya geldiğinde iş doyumunu etkileyebileceklerini belirtmektedir. Alan yazına bakıldığında yaş değişkeni ile iş doyumunu arasında ilişki olmadığını belirten çalışmalara da rastlanmaktadır (Bilgiç, 1998; Derinbay, 2012; Gökmen, 2014; Kıvılcım, 2014). Yiğit (2007) tarafından özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerle gerçekleştirilen çalışmaya Türkiye'nin farklı bölgelerinde görev yapan toplam 18 ilden seçilen 402 öğretmen katılmıştır. Çalışma sonucunda yaş ile iş doyumunu arasında ilişki bulunamadığı ifade edilmektedir. Buna karşın Tümkaya (1996) normal eğitim veren farklı kademelerde ki okullarda görev yapan 720 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilen çalışma sonucunda ise yaş ile iş doyumunu arasında negatif bir korelasyon bulunduğunu belirtmektedir. Yaş değişkeni ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin bulunamama sebebi olarak bireylerin önceliği iş doyumunu yerine ekonomik zorunluluklara vermesi şeklinde ifade edilmektedir (Aslan, 2006). Yaş ile iş doyumunu arasındaki pozitif korelasyonun gerekçesi olarak ise yaşın ilerlemesiyle birlikte mesleğin gereklilikleri konusunda oluşan bilgi artışının yüksek iş doyumunu beraberinde getireceği belirtilmektedir (Şeker ve Zırhlıoğlu, 2009).

İş doyumunu bireysel boyutta etkileyen faktörlerden bir diğeri olan **cinsiyet** ile iş doyumunu arasındaki ilişkiye bakıldığında alan yazında çelişkili sonuçlar gözlenmektedir. Cinsiyet ile iş doyumunu arasında ilişki olmadığını belirten çalışmaların yanı sıra (Filiz, 2014; Kıvılcım, 2014; Koruklu, Feyzioğlu, Kiremit ve Aladağ, 2013; Sat,2011) bazı

çalışmalarda kadınların (Alanyalı, 2006; Gökmen, 2014; Keser, 2005) bazı çalışmalar da ise erkeklerin (Aslan, 2006; Taşdan ve Tiryaki, 2008) daha yüksek iş doyumuna sahip olduklarını belirtmektedir. Örneğin, Turcan (2011) tarafından ilköğretim okullarında görev yapan 400 sınıf ve branş öğretmeninin katılımıyla gerçekleştirilen çalışma sonucunda öğretmenlerin erkek ya da kadın oluşunun iş doyumunu üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı belirtilmektedir. Özel eğitim öğretmenleriyle gerçekleştirdiği çalışma sonucunda ise Yiğit (2007) kadın özel eğitim öğretmenlerinin iş doyumlarının erkeklerden daha yüksek olduğunu belirtmekte ve ortaya çıkan sonucun gerekçesi olarak da kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere kıyasla kişiler arası iletişimde daha iyi olmalarını göstermektedir. Buna karşın kadınların iş doyumunun erkeklere kıyasla daha düşük olduğunu bulan çalışmalar, kadınların üstlendikleri çeşitli rollerin (örn., eş rolü, anne rolü, iş rolü) çatışması sonucunda iş hayatında olumsuz etkilemelerini açıklama olarak ifade etmektedir (Ergin, 1992).

Bireysel boyutta iş doyumunu etkileyen bir diğer faktör eğitim düzeyidir. *Eğitim düzeyi* ile iş doyumunu ilişkisi hakkında alan yazına bakıldığında farklı sonuçlar görülmektedir. Bazı çalışmalar eğitim düzeyi yüksek çalışanların iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtirken (Aslan, 2006; Baysal, 1981; Filiz, 2014) bazı çalışmalar eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında negatif bir korelasyon bulunduğunu belirtmektedir (Alanyalı, 2006). Bununla birlikte eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında herhangi bir ilişkinin bulunmadığını belirten çalışmalar da görülmektedir (Bilgiç, 1998; Şeker ve Zırhlıoğlu, 2009). Telef (2011) tarafından farklı kademelerdeki normal okul türlerinde görev yapan öğretmenlerle gerçekleştirilen çalışma sonucunda yüksek lisans mezunu öğretmenlerle lisans mezunu öğretmenler arasında iş doyumunu açısından farklılık olmadığı belirtilmektedir. Buna karşın Gökmen (2014) tarafından yapılan araştırma sonucunda yüksek lisans mezunu olan özel eğitim okulu yöneticilerinin lisans mezunu olanlara kıyasla daha fazla iş doyumuna sahip oldukları ifade edilmektedir. İlköğretim okulu öğretmenlerinin katılımı ile gerçekleştirilen çalışma sonucunda Taşdan ve Tiryaki (2008) ise eğitimi düzeyi ile iş doyumunu arasında ilişki bulunmadığını belirtmektedirler. Eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasındaki çelişkili sonuçların gerekçesi olarak eğitim düzeylerine uygun işler yapıp yapmamanın iş doyum düzeyini belirleyen etken olduğu ifade edilmektedir (Aslan, 2006).



İş doyumunu bireysel boyutta etkileyen faktörlerden biri de hizmet süresidir. **Hizmet süresi** ile iş doyumunu ilişkisi konusunda alan yazına bakıldığında da çelişkili sonuçlara rastlanmaktadır. Genel olarak meslekte kazanılan deneyimin artmasıyla iş doyumunun artacağını belirten çalışmaların yanı sıra (Günbayı ve Toprak, 2010; Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu, 2001) hizmet süresi ile iş doyumunu arasında ilişki olmadığını belirten çalışmalara da rastlanmaktadır (Gökmen, 2014). Bazı araştırmalar ise, bireylerin ilk işe başlamalarından hemen sonra, doyum düzeylerinin yüksek olduğu, daha sonra bu düzeyin düştüğünü belirtmektedir (Aksayan,1990; Turcan,2011). Oshagbemi (2000) ise yıllarca aynı iş yerinde görev yapan bireylerin yüksek iş doyumunu gösterdiklerini belirtmektedir. İş doyumunu ile hizmet süresi arasında ki pozitif korelasyonun gerekçesi olarak işe yeni başlayanlarda görülen yüksek beklentiler (Sevimli ve İşcan, 2005) ve yıllar içerisinde mesleğin gerektirdiklerinin daha iyi öğrenilmesiyle (Şeker ve Zırhlıoğlu, 2009) açıklanabileceği belirtilmektedir. Özel eğitim okullarında çalışma yapan Başaran (2001) ise hizmet yılı artan öğretmenlerin iş doyumlarının artma gerekçesi olarak bu öğretmenlerin iş yüklerinin azaltılması, ders programlarının özen gösterilerek hazırlanması, nöbet muafiyeti gibi uygulamaların etkisiyle açıklanabileceğini ifade etmekte ve bu uygulamaların hem normal okullarda hem de özel eğitim okullarında etken olduğunu belirtmektedir.

İş doyumunu bireysel boyutta etkileyen bir diğer etmen medeni durumdur. **Medeni durumun** iş doyumunu üzerindeki etkisine bakıldığında farklı görüşlerin olduğu görülmektedir. Bazı araştırma sonuçları evlilerin iş doyum düzeylerinin bekârlara kıyasla daha yüksek bulunduğunu belirtmekteyken (Dümen, 2008), bazı araştırma sonuçları ise medeni durumun iş doyumunu etkilemediğini belirtmektedir (Aktaş ve Şimşek, 2015; Arslan ve Aslan, 2014; Gökmen, 2014; Sat, 2011). Özkalp ve Kirel (1996) evlilerin işe devamsızlık oranlarının ve işi bırakma eğilimlerinin bekârlarla kıyaslandığında daha düşük olduğunu ifade etmektedir. Filiz (2014) tarafından İstanbul ilindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerle yapılan araştırma sonucunda ise medeni durum ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı fakat genel olarak evlilerin bekârlara kıyasla daha fazla iş doyumuna sahip olduğuna yönelik bir eğilimden söz edilebileceğini belirtmektedir. Benzer şekilde, Yiğit (2007) özel eğitim

öğretmenlerinde görülen tükenmişlik düzeyi ile medeni durum arasında bir ilişkinin bulunmadığını belirtmektedir. Aile sorumluluklarının olmayışı nedeniyle çok kolay iş değişiklikleri yapabilmeleri, bekâr çalışanlarda iş doyumunun düşük çıkma gerekçesi olarak gösterilmektedir (Özaydın ve Özdemir, 2014).

Bireysel boyutta iş doyumunu etkileyen faktörlerden bir diğeri ücrettir. *Ücret* ile iş doyumunu arasında düşük pozitif bir korelasyon olduğunu belirten araştırmaların (Alanyalı, 2006) yanı sıra düşük ücret ile iş doyumunu arasında ilişki olmadığını fakat daha rahat yaşama arzusu içinde olan bireyin iş değişikliği yoluna gidebileceğini belirten çalışmalarda görülmektedir (Tütüncü, 2000). Bilgiç (1998) ise ücret konusunda kadınların doyum düzeylerinin erkeklere kıyasla daha düşük olduğunu belirtmektedir. Balcı (1985) tarafından Ankara ilinde bulunan farklı kademelerde ki okullarda görev yapan eğitim yöneticilerinin iş doyum düzeyleriyle ilgili gerçekleştirilen araştırma sonucunda ise en düşük doyum sağlanan etkenin ücret etkeni olduğu belirlenmiştir. Ancak, Sabuncuoğlu ve Tüz (1998) yaşadığı çevrede bireyin saygınlığını artıran ücret etkeninin iş doyumunu üzerinde de çok önemli olduğunu belirtmektedir. Benzer şekilde Özkalp ve Kırel (1996) çalışanların alınan ücret miktarının işverenin kendisi hakkındaki memnuniyet derecesi olarak algıladıklarını belirtmektedir.

İş doyumunu etkileyen ve örgütsel faktörlerden biri olan **okul türü** değişkenini ele alan bazı çalışmalar öğretmenlerin görev yaptıkları okul türü ile işten elde ettikleri doyum arasında ilişki bulunmadığını belirtmektedir (Telef, 2011). Buna karşın Koruklu, Feyzioğlu, Kiremit ve Aladağ (2013) çalışmalarında öğretmenlerin görev yaptıkları okul türü ile iş doyumları arasında ilişki olduğu belirtilerek sınavla alım yapan liselerde görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin sınavsız alım yapan okullardaki öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Okul türü iş doyumunu ilişkisinin farklı bir boyutunu araştıran Taşdan ve Tiryaki (2008) ise devlette görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, özel okullarda görev yapan öğretmenlerden daha düşük olduğunu belirtmektedirler. Başaran (2001) tarafından yapılan çalışmada ise öğretilbilir, eğitilebilir ve işitme-görme olarak üç farklı okul türünde görev yapan özel eğitim öğretmenlerinin katılımıyla gerçekleştirilen çalışma sonucunda öğretilbilir

öğrencilerle çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin diğer iki gruba kıyasla daha düşük olduğu belirtilmektedir. Buna karşın Yiğit (2007) işitme, görme, zihinsel engelliler ve diğer okullarda görev yapan toplam 402 özel eğitim öğretmenin katılımıyla yaptığı çalışma sonucunda iki değişken arasında herhangi bir ilişkiye rastlanmadığını belirterek, özel eğitim hizmeti sunulan farklı okul türleri arasında iş doyumunu açısından fark bulunmayışının gerekçesi olarak; özel eğitim okul türlerinin hepsinde benzer nitelikte verilen eğitim şekliyle ve yine benzer nitelikte olan çalışma şartlarıyla açıklanabileceğini belirtmektedir. Benzer şekilde Günbayı ve Toprak (2010) toplam 397 ilköğretim sınıf öğretmenleri ile özel eğitim sınıf öğretmenlerinin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmada her iki grubun iş doyumlarının farklılaşmadığını belirtmektedirler.

İş doyumunu örgütsel boyutta etkileyen değişkenlerden biri olan *gelişme ve yükselme* olanakları konusunda ise alan yazına bakıldığında yükselme olanağının bulunmadığını düşünen çalışanlarda iş doyumunun daha düşük olduğu belirtilmiştir (Oshagbemi, 2000). Buna ek olarak zamanında yapılmayan terfinin de iş doyumunu düşürdüğü belirtilmektedir (Özaydın ve Özdemir, 2014). Akın ve Koçak (2007) öğretmenlerin katılımcı olduğu araştırma sonucunda ise en fazla iş doyumsuzluğunun gelişme ve yükselme alt boyutunda yaşandığını belirtmektedirler. Devlet okullarında ve özel okullarda görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerinin katılımı ile gerçekleştirilen bir diğer çalışmada ise (Taşdan ve Tiryaki, 2008) gelişme ve yükselme seçenekleri bakımından özel okul öğretmenleri lehine bir farklılıktan bahsedilmektedir. Kılıç (2011) tarafından ilköğretim okullarında görev yapmakta olan 623 öğretmenin katılımı ile gerçekleştirilen araştırma sonucunda öğretmenlerin terfi olanakları açısından iş doyum düzeylerinin düşük olduğu, gerekçe olarak ise terfilerde siyasetin etkin rol oynaması, terfi için belirlenen ölçütlerin objektif olmaması gibi sebepler gösterilmektedir.

Örgütsel boyutta iş doyumunu etkileyen bir diğer değişken yönetim ve denetimdir. *Yönetim ve denetim* konusunda önemli rolü olan uyarıların vaktinde yapılmasının ve amirin uyarı yaptığı sırada sakin olmasının öneminden bahseden Ateş (2005) disiplin uygulanması gereken durumlarda ise önceden belirlenmiş kurallar doğrultusunda, eşitlik ilkesi ve kendini savunma hakkı göz ardı edilmeden hareket edilmesinin gerekliliğini

vurgulamaktadır. Yeniliklere kapalı olan ve uzmanlığı yeterli olmayan amirlerle çalışmanın (Başaran, 2000) ve denetim anlayışının güç gösterisine dönüşmesinin isteksizliğe ve doyumsuzluğa sebep olacağı belirtilmektedir (Özcan, 1991). Öğretmenlerle yapılan bir araştırma sonucunda özel eğitim öğretmenlerinin yönetim ve denetim boyutunda sınıf öğretmenlerine kıyasla daha yüksek doyum sağladıkları ve bu farkın kararlara katılımın ve bireysel çabaların yönetim tarafından destek bulmasıyla açıklanabileceği ifade edilmektedir (Günbayı ve Toprak, 2010). Bir başka çalışmada ise kamu çalışanlarının yönetim boyutunda sağladıkları doyumun özel sektör çalışanlarına kıyasla düşük olduğu belirtilmekte, kamu-özel sektör farkına gerekçe olarak ise kamudaki geleneksel yönetim tarzına sahip yaşlı yöneticilerin çokluğu ve kamu çalışanlarının özerklik ve saygınlık ihtiyaçlarını yeterince doyuramamaları şeklinde açıklanmaktadır (Sığırı ve Basım, 2004).

İş doyumunu örgütsel boyutta etkileyen değişkenlerden olan ***çalışma koşullarının*** uygun olmayışının iş yerindeki verimi düşüreceğini belirten Erkan (2000) fizyolojik ve psikolojik birçok olumsuz etkisinin görülebileceğini belirtmektedir. Çokluk (1999) tarafından özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerle yapılan araştırma sonucunda, uygun ortamlarda çalışmayan öğretmenlerin düşük iş doyumunu ve yüksek tükenmişlik gösterdikleri belirtilmektedir. Benzer şekilde Koruklu, Feyzioğlu, Kiremit ve Aladağ (2013) tarafından ortaöğretim öğretmenleriyle yapılan araştırma sonucunda da fiziksel şartları yeterli bulan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu, çalışma koşullarının yetersiz oluşunun iş doyumunu negatif yönde etkileyeceği belirtilmektedir. Günbayı ve Toprak (2010) tarafından yapılan çalışmada erkek öğretmenlerin çalışma koşulları boyutunda iş doyumunun daha yüksek olduğunu belirtmekte ve farklılığın gerekçesi olarak da kadınların iş ve ev yaşamını merkeze almalarıyla açıklanabileceğini belirtmektedir. Yine aynı çalışmada genç öğretmenlerin çalışma koşulları boyutunda düşük iş doyumunu sahip olmalarının gerekçesi olarak da beklenen çalışma ortamının bulunamamasıyla açıklanmaktadır.

Örgütsel boyutta iş doyumunu etkileyen değişkenlerden biri de iş arkadaşlarıdır. ***İş arkadaşlarının*** önemli bir ihtiyaç olan sosyal ilişki ihtiyacını karşıladığını belirten Vara (1999) iş arkadaşlarıyla yaşanan ilişki biçimlerinin aynı zamanda iş doyum düzeyini etkileyeceğini ifade etmektedir. Ceylan (1998) iş arkadaşları arasında kurulan sıcak

ilişkilerin iş doyumunu pozitif yönde etkilediğini belirterek dünya görüşleri uyan gruplarda iş doyumunun daha da yüksek olacağını belirtmektedir. Koruklu, Feyzioğlu, Kiremit ve Aladağ (2013) öğretmenlerle yaptığı araştırmada da benzer bir sonuca ulaşılarak meslektaşlarıyla problemler yaşayan öğretmenlerin düşük düzeyde iş doyumunu gösterdikleri belirtilmektedir. Özel eğitim ve sınıf öğretmenlerinin katılımıyla yapılan çalışma sonucunda iş arkadaşlarıyla olan ilişkiler boyutunda genç öğretmenlerin daha düşük iş doyumunu gösterdikleri belirtilmekte, farklılığın gerekçesi olarak da sosyal yaşantıların ve hayata bakışın etkisiyle açıklanmaktadır (Günbayı ve Toprak, 2010).

İş doyumunu örgütsel boyutta etkileyen bir diğer değişken olan ruh sağlığının aynı zamanda bireysel boyutta da önemli bir etken olduğu belirtilmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005). İş doyum düzeyinin düşük olması bireylerde olumsuz duygular uyandırmakta, bireylerin psikolojik sağlıklarını olumsuz etkilemekte, işe gelmeme ya da iş terki gibi örgüt açısından istenmeyen davranışların görülmesine sebep olmaktadır (Başaran, 2000). Ruh sağlığı düzeyleri ile iş doyumunu konusunda özel eğitim öğretmenleriyle çalışan Yiğit (2007) iş doyumunu ile obsesif-kompulsif, depresyon, öfke-düşmanlık arasında ilişki bulunduğunu belirtmektedir. Bir başka çalışmada düşük iş doyumunu düzeyi görülen bireylerin, yüksek iş doyumunu görülen bireylere kıyasla depresyon riskinin 6,1 kat daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Demiral, Akvardar, Ergör ve Ergör, 2006). Benzer şekilde Aslan (2006) tarafından Ankara ilinde farklı meslek gruplarında görev yapan 870 kişi ile yapılan çalışmada; iş doyum ve depresyon düzeyleri arasında negatif bir ilişkinin bulunduğu, iş doyum düzeyi düştükçe depresyonun arttığı belirtilmektedir. Aynı çalışmada iş doyum düzeyleri ile benlik saygısı düzeyleri arasında pozitif korelasyon olduğu, yüksek iş doyumuna sahip bireylerin benlik saygılarının da yüksek olduğu belirtilmektedir.

### **1.2.2. İş Doyumu ve Tükenmişlik**

İş doyumunu ile mesleki tükenmişlik ilişkisini irdeleyen Otacıoğlu (2008) bireylerin aşırı stresle başa çıkamadıklarında örgüte bağlılıklarını ve çalışma yeterliliklerini yitirdiklerini, çalışanların önce işte doyumunsuzluğu yaşadığını, sonrasında da tükenmişlik yaşadıklarını belirtmektedir. Benzer şekilde Sevimli ve İşcan (2005) işten elde edilen

doyumun, bireyin diğer yaşam alanlarına olumlu bir şekilde yansıtacağını, çalışma yaşamındaki mutsuzluğun, hayal kırıklığının ve isteksizliğin de yaşamdan alınacak doyuma yansıtacağını ifade etmektedirler.

Lee ve Ashforth (1993) tükenmişliği ortaya çıkaran pek çok etmenin iş doyumunu da etkilediğini ifade etmektedirler. Jamal ve Baba (2001) tarafından yapılan çalışmada A tipi kişilik yapısının iş doyumunu ve tükenmişlik ile ilişkili olduğu belirtilmektedir. Yine aynı çalışmada A tipi kişilik ile tükenmişlik arasında pozitif, A tipi kişilik ile iş doyumunu arasında ise negatif bir ilişkinin olduğu belirtilmektedir. Alan yazına bakıldığında A tipi kişilik yapısına sahip bireylerin yüksek anksiyete sahibi, kuralcı, sürekli eleştiren, çok fazla çalışma eğilimi gösteren ve çalıştığı süreyi daima yetersiz bulan, kendisini sürekli baskı altında hisseden, yeni şeyler üretemeyen ya da ürettiklerinden mutlu olmayan, hem kendisiyle hem de çevresindekilerle sürekli rekabet halinde olan, hatasız ve tam görünme arzusu taşıyan, işini aşırı ciddiye alan, çevresindekilere ya da insanlara düşmanlık, kırgınlık gibi negatif duygular besleyen bireyler oldukları görülmektedir (Altuntaş, 2003; Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005 ). Sabuncuoğlu ve Tüz (2005) çalışmalarında A tipi kişilik özelliklerinin insanlarla kurulan etkileşimi düşürdüğünden bir süre sonra sosyal desteğin düştüğünü, çevresinden beklediği desteği alamayan bireyin iş stresiyle mücadele etme olasılığının azaldığını ve sürecin sonunda tükenmişlik yaşandığını belirtmektedirler. Yine aynı çalışmada kolesterol seviyeleri ve kalp krizi riskleri yüksek olan A tipi kişilerin yönetici kadrosu için daha çok tercih edildiği belirtilmektedir. Aslan, Çoşkun, Alpaslan, Erdamar, Berber ve Ünal (2000) ise A tipi kişilik ile mükemmeliyetçi kişilik özelliklerine sahip hemşirelerin yaşadığı tükenmişlik düzeylerini karşılaştırdıkları çalışmalarında; mükemmeliyetçi kişilerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma oranlarının yüksek olduğu buna karşın A tipi kişilerin kişisel başarı düzeylerinin yüksek çıktığını belirtmişlerdir. Burke ve Greenglass (1995) A Tipi davranış ve iş stresörlerinin, kişilerin tükenmişlik düzeyleri ile ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Öğretmenlerin tükenmişlik derecelerini analiz eden bir başka çalışmada A tipi kişilik özellikleri ve işkolikliğin tükenmişlikle ilişkili olduğu ortaya çıkarılmıştır (Nagy ve Davis, 1985).

Yapılan araştırmalar tükenmişlik ile iş doyumunu arasında negatif bir ilişkinin var olduğunu belirtmektedir (Lee ve Ashforth, 1993). Güner, Çiçek ve Can (2014)

tarafından Burdur ilinde görev yapan 159 banka çalışanınin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin araştırıldığı çalışmada, tükenmişlik düzeyi ile iş doyum düzeyi arasında negatif bir korelasyona ulaşıldığı belirtilmektedir. Benzer şekilde Aktaş ve Şimşek (2015) tarafından İstanbul ilindeki bir kamu kuruluşunda görev yapan 486 çalışanın katılımıyla gerçekleştirdikleri araştırma sonucunda da; iş doyumunu ile tükenmişliğin tüm boyutları arasında negatif yönlü bir ilişki bulunduğu belirtilmektedir. Buna karşın Öztürk, Çetin, Yıldırım, Türk ve Fedai (2012) tarafından 215 hekimin katılımıyla gerçekleştirilen araştırma sonucunda ise iş doyumunu ile tükenmişlik arasında negatif bir ilişkinin saptandığı fakat bu ilişkinin anlamlı ve güçlü bir değerde olmadığı belirtilmektedir. Sezgin (2010) tarafından üniversite hastanelerinde görev yapan başmüdür ve müdürlerin yaşadığı iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin incelendiği çalışmaya 32 üniversite hastanesinden toplam 51 yönetici katılmıştır. Araştırma sonucunda tükenmişlik alt ölçekleriyle iş doyumunu arasında farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. İş doyumunu ile duygusal tükenme arasında orta düzeyde negatif bir ilişki bulunduğu belirtilmektedir. Bir diğer alt boyut olan duyarsızlaşma ile iş doyumunu arasında çok düşük derecede negatif bir ilişki bulunduğu ifade edilmektedir. Üçüncü alt ölçek olan kişisel başarı ile iş doyumunu arasından ise düşük derece pozitif bir ilişkiden söz edildiği görülmektedir. Örkün'ün (2011) mavi yaka çalışanlarıyla yaptığı araştırma sonucuna göre iş doyumunu ile duygusal tükenmişlik arasında orta düzeyde bir ilişki bulunmuşken, iş doyumunu ile duyarsızlaşma arasında düşük düzeyde negatif bir korelasyona ulaşılmıştır. İş doyumunu ile kişisel başarı arasında da düşük düzeyde negatif bir korelasyona ulaşılmıştır. İş doyumunu en iyi yordayan bağımsız değişkenin duygusal tükenmişlik olduğu, duygusal tükenme ile iş doyumunu arasında ulaşılan negatif korelasyon nedeniyle iş doyumunu artan mavi yaka çalışanlarının duygusal tükenmişlik düzeylerinin azaldığı ifade edilmektedir. Aynı çalışmada iş doyumunu üçüncü sırada yordayan değişkenin düşük kişisel başarı olduğu ifade edilerek, aralarında negatif bir korelasyonun bulunduğu, iş doyumunu azalan bireyin kişisel başarıda düşüş oranının arttığı belirtilmektedir. Çalışmada duyarsızlaşma alt ölçeğinin ise iş doyumunu anlamlı olarak yordamadığı ifade edilmektedir.

Alan yazına bakıldığında öğretmenlerde mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu ilişkisinin araştırıldığı çalışmalara (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 1998; Avşaroğlu, Deniz ve

Kahraman, 2005; Baysal,1995; Filiz, 2014; Gençer,2002; Yiğit, 2007) rastlanmaktadır. Filiz (2014) yüksek iş doyumuna sahip öğretmenlerin yetiştireceği öğrencilerin daha donanımlı olacağını, tersi düşünüldüğünde düşük iş doyumuna sahip öğretmenlerin bulunduğu eğitim sisteminde başarısızlığın ortaya çıkacağını belirterek öğretmenlerin iş doyumunu negatif etkileyen etmenlerin ortadan kaldırılmasını ve iş doyumunu artırıcı çalışmalara ağırlık verilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Gençer 'in (2002) çalışmasında öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri arasında negatif bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde Ertürk ve Keçecioğlu (2012) tarafından İzmir ili Kemalpaşa ilçesinde ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan 224 öğretmenin katılımı ile gerçekleştirilen çalışmada da iş doyumunu ile mesleki tükenmişlik arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırma sonucuna göre iş doyum düzeyi arttıkça duygusal tükenmişlik, kişisel başarısızlık hissi ve duyarsızlaşma düzeylerinin azaldığı belirtilmektedir. Derinbay (2012) tarafından öğretim elemanlarıyla yapılan çalışmada ise iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu, iş doyumunu arttıkça mesleki tükenmişliğin azaldığı ifade edilmektedir. Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005) Konya ilinde görev yapan 173 teknik öğretmenin katılımıyla yaptıkları araştırma neticesinde, alan yazı ile uyumlu olarak, öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleriyle duygusal tükenme alt boyutu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğu ifade edilmektedir. Buna karşın iş doyumunu ile duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık arasında anlamlı bir korelasyonun bulunmadığı belirtilmektedir. Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu (1998) ise tükenmişlik ile iş doyumunu arasında yüksek ve ters yönde bir ilişki olduğunu; iş doyumunu arttıkça tükenmişliğin azaldığını, öğretmenlerin işlerinden doyum sağlamaları, iş ortamında kendilerini gerçekleştirebilmeleri mümkün olmadıkça, tükenmişliklerinin artacağını ve dolayısıyla tükenmişliğin davranışsal sonuçları olan iş verimi ve bunun bir doğal sonucu olarak da eğitimin niteliğinin giderek azalacağını belirtmişlerdir. Yiğit (2007) tarafından özel eğitim öğretmenleriyle yapılan çalışma sonucunda genel tükenmişlik ve tüm alt ölçekleri ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu belirtilmektedir.

İş doyumunu yalnızca iş yaşam alanı ile sınırlı kalmamakta, iş harici yaşam alanında etkili olmakta, böylece iş doyumunu ile yaşam doyumunu etkileşimi ortaya çıkmaktadır (Keser, 2005). Diğer bir deyişle, iş memnuniyetine sahip insanların, yaşam memnuniyetine de



sahip olabilecekleri (hayattan da doyum alabilecekleri) ya da tam tersinin de geçerli olabileceği belirtilmektedir (Garretto, 2000). Davis (1984) iş yaşamının genel yaşam içinde çok önemli bir rolünün olduğunu belirterek, iş dışı hayatında doyum düzeyi yüksek olsa dahi düşük iş doyumunun düşük genel yaşam doyumuna sebep olacağını ifade etmektedir. Benzer şekilde Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu'nun (2001) Malatya ilinde görev yapan 384 hekimin katılımıyla yaptıkları araştırma sonucunda da yaşam doyumunu üzerinde en etkili olan değişkenin iş doyumunu olduğu belirlenmiştir. Keser'in (2005) otomotiv sektöründe yaptığı uygulama sonucunda iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında anlamlı ve doğrusal bir ilişkinin bulunduğu, bireyin iş doyumunun artışına bağlı olarak, yaşam doyumunun da artmakta olduğu belirtilmektedir. Uyguç, Arbak, Duygulu ve Çıraklar (1998) ise iş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi hakkında farklı araştırma sonuçlarının varlığını belirterek, aralarındaki ilişkinin yönü ve şiddeti hakkında kesin sonuçların elde edilemediğini belirtmektedirler. Örkün (2011) tarafından Adana İlinde tekstil sektöründe hizmet sunan Bossa fabrikalarındaki 268 mavi yaka çalışanıyla yaptığı araştırma sonuna göre ise iş doyumunu ile yaşam doyumunu puanları arasında orta düzeyde olumlu bir ilişkinin gözlemlendiği belirtilmektedir. Aynı çalışmada iş doyumunu, duygusal tükenmişlikten sonra en iyi yordayan ikinci değişkenin yaşam doyumunu olduğu belirtilerek iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında olumlu bir korelasyon bulunduğu, iş doyumunu artan bireyin yaşam doyumunun da arttığı belirtilmektedir. Şeker ve Zırhlıoğlu (2009) tarafından Van Emniyet Müdürlüğü kadrosunda çalışan 1121'i erkek, 93'ü kadın olmak üzere toplam 1214 polis memur ve amirin katılımıyla gerçekleştirilen araştırma sonucunda yaşam doyumunu ile iş doyumunu arasında da anlamlı bir ilişki ortaya konmuştur. Yaşam doyumunu yüksek katılımcıların işlerinde de daha doyumlu oldukları gözlenmiştir.

### **1.3.Yaşam doyumunu:**

Yaşam doyumunu kavramı hakkında alan yazında çok çeşitli tanımlara rastlanmaktadır (Budak, 2000; Keser, 2005; Vara, 1999). Mutluluk, moral, yaşam memnuniyeti, iyi oluş gibi kavramlarla birlikte kullanıldığını belirten tanımların yanı sıra (Vara, 1999) iyi oluş kavramını öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluş şeklinde iki boyuta ayıran bazı

araştırmacılar ise yaşam doyumunu, öznel iyi oluşun bilişsel boyutu şeklinde tanımladıkları görölmektedir (Diener ve Suh, 1997). Bununla birlikte yaşam doyumunun iş yaşamından bağımsız ele alınamayacağını, yaşam doyumunda etkili olan etmenlerin başında iş yaşamının geldiğini belirten araştırmacılar da bulunmaktadır (Keser, 2005). Bir başka tanıma göre yaşam doyumunu, bireyin idealleriyle sahip olduklarını kıyaslaması sonucu ortaya çıkmakta yani beklentilerimizle gerçek durumu karşılaştırarak ulaştığımız sonuç şeklinde tanımlanmaktadır (Akandere, Acar ve Bastuğ, 2009; Budak, 2000; Diener, Emmons, Larsen ve Griffin, 1985). Yaşamdan, geçmiş ve gelecekte alınan doyum şeklinde tanımlayan Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) ise akrabalarımızın bize dair yorumlarını da kapsayan bir kavram şeklinde ifade etmektedirler. Yüksek yaşam doyum düzeyi için beş kriter belirleyen Neugarten (1961) ilk olarak gün içinde yapılan etkinliklerden keyif alan bireylerin daha yüksek yaşam doyumuna sahip olacaklarını belirtmektedir. Bir diğer kriter olarak geçmiş yaşantılarının sorumluluğunu üstlenen ve gelecekle ilgili hedefler belirlemenin öneminden bahsetmektedir. Üçüncü kriter olarak amaçlarına ulaştığı düşünçesine sahip bireylerin yine yaşam doyumlarının yüksek olacağından söz etmektedir. Dördüncü kriter olarak olumlu benlik algısına sahip, tüm yönleriyle kendini olumlu ve değerli algılayan bireylerin yüksek yaşam doyumundan söz etmektedir. Son olarak hayata karşı pozitif tutum içerisinde olan bireylerin yaşam doyumlarının yüksek olacağını belirtmektedir.

Yaşam doyumunu kavramının alan yazında çok çalışılan konular arasında olduğu görölmekle birlikte bu çalışma kapsamında yaşam doyumunun iş doyumunu ve tükenmişlikle olan ilişkisine, özellikle öğretmen grubuyla yapılan çalışmalara yer verilecektir.

### **1.3.1. Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler**

Yaşam tatminine etki eden faktörler; kişisel ve demografik faktörler, iş ile ilgili faktörler, çevresel faktörler ve toplumsal faktörler olmak üzere dört ana başlık altında toplanmaktadır (Baştemur, 2006).

Yaşam doyumu araştırmalarında **yaş** faktörü ile ilgili birbirinden farklı görüşlerle karşılaşılmaktadır. Yaş değişkeninin yaşam doyumu üzerinde bir değişime sebep olmadığını belirten çalışmaların yanı sıra (Diener ve Suh, 1997; Kıvılcım, 2014; Yetim, 1991) yaşam doyumunun genel olarak yaşla arttığını belirten çalışmalar da bulunmaktadır (Şeker ve Zırhlıoğlu, 2009). Özdevecioğlu (2003) yaşam tatmininin belirli bir yaşa kadar arttığını, daha sonra ise azaldığını bulmuştur. Öğretmen katılımcılarla yürütölen çalışmalarda Taş (2011) öğretmenlerin yaşam doyumunun yaşa göre farklılaşmadığını belirtirken, Aydemir (2013) yaş ile yaşam doyumu arasında negatif bir ilişkinin olduğunu, dolayısıyla yaş arttıkça yaşam doyumunun düştüğünü belirtmektedir.

**Cinsiyetin** yaşam doyumuna etkisi konusunda çalışmalar farklı sonuçlar belirtmektedirler. Kadınların yaşam doyumunun, erkeklere oranla daha yüksek olduğunu belirten çalışmaların yanı sıra (Keser, 2005; Özdevecioğlu, 2003; Özyürek, Gümüş ve Doğan, 2012) cinsiyet ve yaşam doyumu arasında anlamlı bir farktan söz etmenin mümkün olamayacağını belirten çalışmalarda bulunmaktadır (Kıvılcım, 2014; Telef, 2011; Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu, 2001). Telef (2011) ise cinsiyetin yaşam doyumu üzerinde etkisinin olmadığını belirtmektedir. Taş (2011) tarafından İstanbul ilinde görev yapan 363 öğretmenin katılımı ile gerçekleştirilen araştırma sonucunda kadın öğretmenlerin yaşam doyumu düzeylerinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Benzer şekilde Yılmaz ve Aslan (2013) da kadın öğretmenlerin daha yüksek yaşam doyumuna sahip olduklarını belirtmektedir. Aydemir'in (2013) özel eğitim öğretmenleriyle yaptığı çalışma sonucunda da özel eğitim okullarında görev yapan kadın öğretmenlerin yaşam doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu belirtilmektedir.

Benzer şekilde **medeni durumun** yaşam doyumu üzerinde anlamlı bir fark oluşturmayacağını belirten çalışmaların yanı sıra (Yetim, 1991; Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu, 2001) her iki cinsiyet açısından evli bireyler, hiç evlenmemiş, dul veya ayrı yaşayan bireylerle karşılaştırıldıklarında, evli bireylerin daha fazla mutluluk bildirdiklerini belirten çalışmalar da görölmektedir (Lee ve Ashforth, 1993; Şeker ve Zırhlıoğlu, 2009). Yılmaz ve Aslan (2013) evli öğretmenlerin yaşam doyumlarının daha

yüksek olduğunu belirtmektedir. Taş'ın (2011) öğretmenlerle yaptığı araştırma sonucuna göre ise öğretmenlerde yaşam doyumunun medeni duruma göre farklılaşmadığı belirtilmektedir.

**Eğitim seviyesi** ile yaşam doyumu arasında pozitif bir ilişki bulunduğunu belirten Doruk (2008) eğitim seviyesi arttıkça, yaşam doyum düzeyinin de arttığını ifade etmektedir. Eğitim seviyesinin yükselmesi ile kişinin hayatı sorgulamasını, nelerden daha çok haz aldığını bilmesini sağladığını belirten Polat (2014) aynı gelir durumuna sahip fakat farklı eğitim seviyelerine sahip olan iki kişiden; eğitim seviyesi yüksek olanın sosyal hayatı anlaması, yorumlaması ve hayata değer katma durumu farklı olacağından bu kişinin eğitim seviyesi düşük olana göre yaşam tatmininin daha yüksek olması gerektiğini belirtmektedir. Buna karşın Taş'ın (2011) öğretmenlerle yaptığı araştırmada önlisans, lisans ve yüksek lisans mezunu olma ile yaşam doyumu arasında bir fark olmadığı da belirtilmektedir.

**Meslekte görev süresi** ile yaşam doyumu konusunda alan yazına bakıldığında aralarında ilişki olmadığını belirten çalışmalara rastlanmaktadır (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Kıvılcım, 2014; Taş, 2011; Yılmaz ve Altınok, 2009). Benzer şekilde özel eğitim öğretmenleriyle yaptığı araştırmada Aydemir (2013) iki değişken arasında anlamlı bir farkın bulunmadığını belirtmektedir. Buna karşın Güner, Çiçek ve Can'ın (2014) yaptığı araştırma sonucuna göre 1-3 yıl arası hizmet süresi olan grubun yaşam doyum düzeyinin 10 yıl ve üzeri gruba kıyasla daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Görev süresi arttıkça yaşam doyumun artacağını ifade eden çalışmalar da görülmektedir (Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu, 2001).

**Görev yapılan okulun ve öğrencilerin yetersizlik türü** ile yaşam doyumu ilişkisi konusunda araştırma yapan Aydemir (2013) çalışmasında ilköğretim Okullarını, Otistik Çocuklar Eğitim Merkezlerini (OÇEM), İş Okullarını ve İş Eğitim Merkezlerini karşılaştırmıştır. Araştırma sonucunda aralarında anlamlı bir farkın bulunmadığını belirtmektedir. Buna karşın Telef'in (2011) çalışmasında öğretmenlerin görev yaptıkları okul türü ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir farklılığa ulaşıldığı belirtilerek, ortaöğretim öğretmenlerinin yaşam doyum düzeylerinin ilköğretim öğretmenlerinden daha yüksek olduğu ifade edilmektedir. Yetersizlik türü ile yaşam doyumu ilişkisi

konusunda Akandere, Acar ve Bastuğ (2009) zihinsel, fiziksel ve zihinsel - fiziksel engelli çocuğa sahip olan anne-babaların umutsuzluk ve yaşam doyum düzeylerini inceledikleri araştırmaya her üç engel grubundan toplam 300 anne ve babanın katılımıyla yürütülen çalışmada çocuğu zihinsel ve zihinsel- fiziksel engelli olan babaların motivasyon kaybına ilişkin puanları çocuğu fiziksel engelli olan babaların puanlarından anlamlı derecede yüksek bulunmuş, çocuğu fiziksel ve zihinsel-fiziksel engelli olan babaların yaşam doyum puanları, çocuğu zihinsel engelli olan babaların puanlarından anlamlı derecede yüksek bulunmuştur.

### **1.3.1. Yaşam Doyumu ve Tükenmişlik**

Tükenmişliğin yaşam doyumunu düşüreceği belirtilerek, duygusal tükenmişlik yaşayan bireylerin kendilerini bedensel ve duygusal açıdan bitkin hissedeceklerini, gündelik hayatta karşılaşılan gerginlikleri ve kaygıyı aşmakta zorlanacaklarını ve sonrasında bireyin yaşam memnuniyetini azaltacağı ifade edilmektedir (Cordes ve Dougherty, 1993; Şeker ve Zırhlıoğlu, 2009).

Öğretmenlerin yaşadığı tükenmişlik ve sahip oldukları yaşam doyum düzeyleri kişisel sağlıklarını etkileyeceği gibi toplumun gelişmişlik düzeyini, sunulan eğitimin kalitesini ve öğrencilerin başarı düzeyleri gibi birçok faktörü de etkileyeceği ifade edilmektedir (Özyürek, Gümüş ve Doğan, 2012).

Öğretmenlerle yaptıkları araştırma sonucunda Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005) yaşam doyumunu yüksek öğretmenlerin düşük tükenmişlik ve yüksek iş doyumunu gösterdiklerini belirtmektedirler. Yılmaz ve Altınok'un (2009) okul yöneticileriyle yaptıkları araştırma neticesinde ise yaşam doyum düzeyinin düşmesiyle yalnızlık duygularının arttığı belirtilmektedir. Öğretmenlerde yaşam doyumunu inceleyen bir başka çalışmada Yılmaz ve Aslan (2013) yaşam doyumunu düştükçe iş yerinde hissedilen yalnızlığın, duygusal yoksunluğun ve sosyal arkadaşlık puanlarının arttığını belirtmektedirler. Aydemir (2013) tarafından İstanbul ilinde hizmet sunan özel eğitim okullarında yürütülen araştırma sonucuna göre özel eğitim öğretmenlerinin yaşam doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğu ifade edilmektedir. Taş (2011) tarafından

öğretmenlerle yapılan araştırma sonucunda yaşam anlamının yükselmesiyle yaşam doyumunun da yükseldiği ifade edilmektedir.

İstanbul ilinde görev yapan 292 özel eğitim öğretmeninin katılımıyla gerçekleştirilen diğer bir çalışmada Aydemir (2013) yaşam doyumu ölçeği ile Maslach tükenmişlik ölçeği arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunduğunu belirtmektedir. Aynı çalışmada Maslach tükenmişlik ölçeğinin alt ölçekleri ile yaşam doyumu ölçeğinin toplam puanları arasındaki korelasyonuna bakıldığında tüm alt ölçeklerin ( kişisel başarı, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme) yaşam doyumu ölçeği ile arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmektedir. Dolayısıyla, yaşam doyumu yüksek özel eğitim öğretmenlerinin hem genel tükenmişlik hem de alt ölçekler boyutunda düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıkları ifade edilmektedir. Buna karşın Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu'nun (2001) hekimlerle yaptıkları araştırma sonucunda Maslach tükenmişlik ölçeğinin alt ölçeklerinden duyarsızlaşma ve duygusal tükenme ile yaşam doyumu ölçeği puanları arasında negatif; kişisel başarı alt ölçeğiyle ise pozitif anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmektedir. Benzer şekilde Özyürek, Gümüş ve Doğan (2012) da Maslach tükenmişlik ölçeğinin tüm alt ölçekleriyle yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu; öğretmen ve yöneticilerin yaşam doyumu düzeylerinin arttıkça duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin de arttığını belirttiktedirler. Aynı çalışmada kişisel başarı alt ölçeğiyle yaşam doyumu arasında ise negatif bir ilişki bulunduğunu, bu nedenle yaşam doyumu arttıkça kişisel başarıda azalma puanının düştüğü belirtilmektedir. Bir başka ifadeyle yaşam doyumları artan öğretmenlerin kişisel başarı duygusu yaşadıkları söylenebilmektedir.

Gezer (2014) tarafından yapılan çalışmada duygusal tükenme ve kişisel başarı ile yaşam doyumu arasında negatif bir korelasyon olduğu, duygusal tükenme ve kişisel başarıda düşme hissi arttıkça yaşam doyumu düzeylerinin düştüğü belirtilmektedir. Benzer şekilde Şeker ve Zırhloğlu (2009) Van İl Emniyet Müdürlüğünde yaptıkları araştırma sonucunda tükenmişliğin yaşam doyumunu negatif yönde etkilediğini, tükenmişliğin artmasıyla yaşam doyumu düzeyinin düşeceğini, yaşam doyumu yüksek olan katılımcıların yaşam doyumu düşük olanlara göre daha az duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma, kişisel başarı duygusunda azalma yaşadıklarını belirtmektedir.

## 1.4. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ARAŞTIRMA SORULARI

### 1.4.1. Araştırmanın Amacı

Öğretmenlerin yaşadığı tükenmişlikle ilgili yapılmış çalışmalara son yıllarda sıkça karşılaşılmaktadır. Alan yazına bakıldığında demografik değişkenler (cinsiyet, yaş, medeni durum vb.) ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin yoğun şekilde araştırıldığı gözlenmektedir. Bu çalışmada hafif düzey zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren özel eğitim okullarında (Özel eğitim mesleki eğitim merkezi) görev yapan öğretmenlerle, normal liselerde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyum düzeyleri ele alınmıştır. Bu doğrultuda tükenmişliğin, iş doyumunun ve yaşam doyumunun okul türü ve çeşitli demografik değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmaktadır.

### 1.4.2. Araştırma Soruları

Araştırmanın yukarıda bahsedilen amaçları doğrultusunda bu çalışmada aşağıda sunulan araştırma sorularına yanıt aranmaktadır:

1. Okul türüne (özel eğitim okulları veya normal lise) göre katılımcıların iş doyumu, yaşam doyumu ve tükenmişlik düzeylerinde fark var mıdır?
2. Özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerle, normal liselerde çalışan öğretmenlerin cinsiyetleri ve yaşları açısından iş doyumu, yaşam doyumu ve tükenmişlik düzeylerinde fark var mıdır?
3. Farklı okul türlerinde tükenmişlik düzeyleri, iş doyumu ve yaşam doyumu arasında bir ilişki var mıdır?
4. Özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerle, normal liselerde çalışan öğretmenlerin yaşam doyumlarını iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri hiyerarşik olarak ne derece yordamaktadır?

### 1.4.3. Araştırmanın Hipotezleri

(Hipotez 1): Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerle normal okullarda görev yapan öğretmenler arasında tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeyleri açısından farklılık vardır.

(Hipotez 2): Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerle normal okullarda görev yapan öğretmenler arasında cinsiyete bağlı olarak tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeyleri açısından farklılık yoktur.

(Hipotez 3): Yaşı genç olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri yaşlı öğretmenlerden daha yüksek; iş doyumunu ve yaşam doyumları daha düşüktür.

(Hipotez 4): Özel Eğitim Okullarında görev yapan öğretmenlerin yaşam doyumunu düzeylerine hiyerarşik olarak öncelikle iş doyumunun ve sonrasında tükenmişlik düzeylerinin yordayıcı katkısı normal liselerde görev yapan ğretmenlerinkinden farklı değildir.



## BÖLÜM II

### YÖNTEM.

#### 2.1. KATILIMCILAR

Bu araştırma, Ankara’da farklı ilçelerde görev yapan (Polatlı, Sincan, Yenimahalle, Etimesgut, Çankaya) ve bu çalışmaya katılımı kabul eden katılımcıların % 62’si (N= 137) kadın ve % 38’i (N=84) erkek olmak üzere toplam 221 öğretmenden oluşmaktadır. Yönetici olduğunu belirten katılımcılar analizlere dahil edilmemiştir. Çalışma grubunu oluşturan öğretmenler 25-64 yaş aralığında olup öğretmenlerin yaş ortalaması 41.51’ dir. Katılımcıların % 48’i normal eğitim (N=106), % 52’si özel eğitim (N=115) öğretmenidir. Normal eğitimde görev yapan öğretmenlerin % 59.4’ü kadın (N= 63), % 40.6’sı erkek (N=43) katılımcılardan oluşmaktadır. Özel eğitimde görev yapan öğretmenlerin % 64.3’ü kadın (N=74), % 35.7’si erkek (N= 41) katılımcılardan oluşmaktadır.

Katılımcılara ilişkin betimleyici istatistiklere bulgular bölümünde ayrıntılı olarak yer verilmektedir (Bknz. Tablo 3.1.).

#### 2.2. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırma verileri, konuya ilişkin 4 farklı form aracılığıyla toplanmıştır. Bunlar; Kişisel Bilgi Formu, Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeği, Yaşam Doyumu Ölçeği’dir.

**2.2.1. Demografik Bilgi Formu:** Kullanılan demografik bilgi formunda, kişilerin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, sahip olduğu çocuk sayısı, engelli bir çocuğa sahip olup olmadığı, görev süresi, çalıştığı okuldaki görev süresi, görev türü, mezun olunan

program, haftada kaç saat derse girdiği, kendisini hangi ekonomik düzeyde algıladığı, mesleğini isteyerek mi seçtiği soruları sorulmuştur.

**2.2.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği:** Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Maslach Burnout Inventory), toplam 22 maddeden oluşmaktadır. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin bu araştırmada kullanılan formunun uyarlaması, Ergin (1993) tarafından yapılmıştır. Orijinal halinde 7’li Likert kullanılan form Türkçe formunda 5’li (1= Hiçbir zaman; 5= Her zaman) kullanılmaktadır. Üç alt ölçekten oluşan ölçekte Duygusal Tükenmişlik boyutu (1,2,3,6,8,13,14,16,20) toplam 9 madde ile ölçülürken, Duyarsızlaşma alt ölçeği beş maddeden (5,10,11,15,22) ve Kişisel başarı alt ölçeği ise sekiz maddeden (4,7,9,12,17,18,19,21) ölçülmektedir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma sonucunda elde edilen toplam puanın yüksek olması yüksek tükenmişlik düzeyini göstermektedir. Buna karşın kişisel başarı alt ölçeğinden alınacak düşük puanlar ise yüksek tükenmişliği göstermektedir (Ünal, 2007). Alt ölçeklerden alınacak minimum puan “0”dır. Maksimum puanlar ise duygusal tükenme alt boyutunda 36, duyarsızlaşma alt boyutunda 20 ve kişisel başarı alt boyutunda ise 32’dir. Bu çalışmada ölçeğin iç tutarlık katsayısı duygusal tükenme alt ölçeği için .83, duyarsızlaşma alt ölçeği için .65 ve kişisel başarı alt ölçeği için .72 olarak hesaplanmıştır.

**2.2.3. Minnesota İş Doyum Ölçeği:** Weiss, Dawis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiştir. 1985’de Aslı Baycan tarafından dilimize çevrilmiştir (Akt. Başaran, 2006). Oran (1989) tarafından Türkçeye uyarlanan Minnesota İş Tatmini Anketinin İçsel (Intrinsic) ve Dışsal (Extrinsic) olmak üzere iki boyutu vardır. İçsel tatmin 1, 2, 3, 4, 7, 9, 10, 11,15,16 ve 20 numaralı sorular ile ölçülürken Dışsal tatmin 5, 6, 8, 12, 13, 14, 17, 18 ve 19 numaraları sorular ile ölçüldüğünü belirten Serinkan ve Bardakcı, (2009) genel doyumunun ölçeğin tümünden elde edilen toplam puanın 20’ye bölünmesiyle, içsel doyumun yukarıda belirtilen maddelerden elde edilen toplam puanın 12’ye bölünmesiyle ve dışsal doyumun ise yine yukarıda numaraları verilen maddelerden elde edilen toplam puanın 8’e bölünmesiyle elde edildiğini

belirtmektedirler. İç faktörlerin saygınlık ve kişisel ihtiyaçlar gibi üst düzey ihtiyaçlarla ilgili olduğunu belirten Özdayı (1990) dış faktörlerin ise ödemeler, terfi, yönetim, iş arkadaşları gibi iş çevresini kapsayan ihtiyaçlarla ilgili olduğunu belirtmektedir. İşle ilgili duyulan hoşnutluk düzeyini belirleyen ölçekteki her bir maddenin 5’li Likert olarak uygulandığını ve seçeneklerin değerlendirilmesinde, sırasıyla 1’den başlayarak 5’e kadar puanların verildiğini belirten Şeker ve Zırhlıoğlu (2009) değerlendirme sonucunda ölçekten alınabilecek maksimum puanın 100, minimum puanın ise 20 olduğunu, 20’ye yakın puanların düşük iş doyumunu, 100’e yakın puanların ise yüksek iş doyumunu gösterdiğini belirtmektedirler. Yıldırım (1996) Türkiye’de yapılan araştırma neticesinde ölçeğin güvenirlik katsayısının .90 olarak belirlendiğini ifade etmektedir. Türkiye dışında .82 ile .92 arasında bulunmuştur (Erdwins, Buffardi, Casper ve O'Brien, 2001). Bu çalışmada ölçeğin iç tutarlık katsayısı .74, alt ölçeklerden içsel doyum .73, dışsal doyum ise .79 olarak hesaplanmıştır.

**2.2.4. Yaşam Doyumu Ölçeği:** Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen ölçek beş maddeden oluşmakta ve Minnesota İş Doyum Ölçeğinde olduğu gibi 5’li Likert (1-Hiç katılmıyorum/5- Tamamen katılıyorum) kullanılmaktadır. Köker (1991)’in geçerlik ve güvenirlik çalışmalarını yaptığı ölçeğin Cronbach alfa değerinin Yetim (1993) tarafından yapılan uygulama sonucunda .86 olarak belirlendiği belirtilmektedir. Bu çalışmada ölçeğin iç tutarlık katsayısı .87 olarak hesaplanmıştır.

**2.3. İşlem:** Veri toplama araçları gönüllü öğretmenlere araştırmacı tarafından okul ortamında teneffüs saatleri içerisinde uygulanmış ve elden toplanmıştır. Uygulama aşamasına geçilmeden önce Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü’nden gerekli etik izin alınmıştır. Uygulamanın başında katılımcılara araştırmanın içeriğine ilişkin bilgilendirilme yapılmıştır (Bknz. Ek 6). Çalışmaya katılımı kabul eden öğretmenlere “Kişisel Bilgi Formu”, “Maslach Tükenmişlik Ölçeği”, “Minnesota İş Doyum Ölçeği” ve “Yaşam Doyumu Ölçeği” uygulanmıştır.

## **BÖLÜM III**

### **BULGULAR**

Bu bölümde, araştırmanın amacı doğrultusunda elde edilen verilere uygulanan istatistik analizi sonuçlarına yer verilmektedir. Öncelikle katılımcılara ilişkin betimsel istatistiklere yer verilecek, daha sonra grup karşılaştırmalarına yönelik varyans analizleri ve değişkenler arası ilişkiler ele alınacaktır.

Temel analizlere başlamadan önce verilerin analizlere uygunluğuna yönelik kayıp değer, tekli ve çoklu uç değerler, normallik ve homojenlik sayıltılarının karşılanıp karşılanmadığına yönelik kontroller yapılmıştır. Uygulama sonrası toplanan ölçeklerin % 5 oranında boş bırakıldığı belirlenen anketler analize alınmamıştır. Kayıp değer oranı % 5'ten daha düşük olduğu durumlarda, kayıp değerler ilgili maddelerinin ortalama değeri ile değiştirilmiştir. Uçdeğer analizleri sonucu uygun olmadıkları belirlenen 3 veri silinerek 221 veri ile analizlere devam edilmiştir. Normallik testi sonucunda, her bir değişkenin çarpıklık değerlerinin -1 ile +1 arasında olması koşulu sağlandığından analizde parametrik testler kullanılmıştır (Tabachnick ve Fidell, 1996).

### 3.1. TEMEL İSTATİSTİKLER

Bu bölümde katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuğu olup olmadığı, çocuk sayısı, engelli çocuğu olup olmadığı, çocuğunun engel türü, toplam meslekteki görev süresi, şu an çalıştığı okuldaki görev süresi, mezun olduğu program, haftalık girdiği ders saati, ekonomik düzey, mesleğini isteyerek seçip seçmediğine ilişkin temel betimleyici istatistikler okul türüne göre ayrı ayrı olmak üzere ele alınmış ve Tablo 3.1.1.de sunulmuştur.

**Tablo 3.1.: Katılımcılara İlişkin Betimleyici İstatistikler (N= 221)**

<i>Demografik özellikler</i>		<i>Özel Eğitim</i>		<i>Normal Eğitim</i>	
		<i>Okulları</i>		<i>Okulları</i>	
		<i>(N= 115)</i>		<i>(N=106)</i>	
		<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	74	64,3	63	59,4
	Erkek	41	35,7	43	40,6
<b>Yaş</b>	21-40 yaş	72	62,6	54	49,1
	41-65 yaş	43	37,4	52	80,2
<b>Medeni Durum</b>	Evli	102	88,7	94	88,7
	Bekâr / Boşanmış	13	11,3	12	11,3
<b>Çocuğunuz Var Mı?</b>	Evet	95	82,6	86	81,1
	Hayır	20	17,4	20	18,7
<b>Çocuk Sayısı</b>	Yok	20	17,4	20	18,9
	1	40	34,8	26	24,5
	2	46	40,0	48	45,3
	3 çocuk ve üzeri	9	7,8	12	11,3
<b>Engelli Çocuğunuz Var Mı?</b>	Evet	5	4,3	2	1,9
	Hayır	110	95,7	104	98,1
<b>Toplam Meslekteki Görev Süresi</b>	1-5 yıl	7	6,1	4	3,8
	6 -10 yıl	23	20,0	14	13,2
<b>Mezun Olunan Program</b>	11 yıl ve üstü	85	73,9	88	83,0
	Özel Eğitim/Sınıf Öğrt.	51	44,3	0	0
<b>Haftalık Girilen Ders</b>	Diğer Bölümler(Branş ve PDR)	64	55,7	106	100,0
	20 ve altı	14	12,2	26	24,5

<b>Saati</b>	21 ve üstü	101	87,8	80	75,5
<b>Algılanan</b>	Düşük	23	20,0	15	14,2
<b>Sosyoekonomik</b>	Orta/Üst	92	80,0	91	85,8
<b>Düzey</b>					
<b>Mesleğini İsteyerek</b>	Evet	89	77,4	85	80,2
<b>Seçme</b>	Hayır	26	22,6	21	19,8
<b>Toplam</b>		115	100	106	100

Tablo 3.1.1’de görüldüğü üzere katılımcılardan 115’i (% 52.0) özel eğitim okulunda öğretmenlik görevi yapmakta iken, 106’sı (% 48.0) normal eğitim okullarında öğretmenlik görevi yapmaktadır. Normal eğitim okullarında görev yapan katılımcıların 63’ünü (%59.4) kadınlar ve 43’ünü (%40.6) ise erkeklerin oluşturduğu görülmüştür. Normal eğitim okullarda görev yapan katılımcıların yaş ortalamasının  $41.51 \pm 7.29$  (min.28 yaşında, max. 61 yaşında) olduğu, bu bireylerin 94’ünün (%88.7) evli ve 12’sinin (%11.3) ise bekâr veya boşanmış olduğu görülmüştür. Normal eğitim okullarında görev yapan katılımcıların 48’inin (%45.3) iki çocuğu olduğu, 26’sının (%24.5) bir çocuğu olduğu, 20’sinin (%18.9) çocuğu olmadığı ve 12’sinin (%11.3) ise üç ve daha fazla çocuğa sahip olduğu görülmüştür. Normal eğitim okullarında görev yapan katılımcıların 104’ünün (%98.1) engelli bir çocuğu olmadığı, 2’sinin (%1.9) engelli bir çocuğa sahip olduğu görülmüştür. Normal eğitim okullarında görev yapan katılımcıların meslekteki toplam çalışma sürelerinin ortalamasının  $17.60 \pm 7.10$  (min.4 yıl, max.40 yıl) olduğu ve bu bireylerden 4’ünün (%3.8) 1-5 yıl arası meslekteki toplam çalışma süresine sahip olduğu, 14’ünün (%13.2) 6-10 yıl arası, 88’inin (%83.0) ise 11 yıl ve üstü toplam çalışma süresine sahip olduğu görülmüştür. Normal eğitim okullarında görev yapan katılımcıların tamamının özel eğitim/sınıf öğretmenliği bölümleri dışında kalan farklı bölümlerden (%100.0) mezun olduğu görülmüştür. Normal eğitim okullarında görev yapan katılımcıların 80’inin (%75.5) haftalık 21 saat ve üstünde çalışmakta olduğu ve 26’sının (%24.5) ise haftalık 20 saat ve altında çalışmakta olduğu görülmüştür. Normal eğitim okullarında görev yapan katılımcıların 15’inin (%14.2) gelir düzeyinin düşük, 91’inin (%85.8) orta/üst düzey olduğu görülmüştür. Normal eğitim okullarında görev yapan katılımcıların 85’inin (%80.2) mesleğini isteyerek seçtiği ve 21’inin (%19.8) ise mesleğini isteyerek seçmediği görülmüştür.

Özel eğitim okullarında görev yapan katılımcıların 74'ünün (%64.3) kadınlar ve 41'inin (%35.7) erkekler tarafından oluşturduğu görülmüştür. Özel eğitim okullarında görev yapan katılımcıların yaş ortalaması  $39.21 \pm 7.48$  (min.25 yaşında, max. 64 yaşında) olduğu ve bu katılımcıların 102'sinin (%88.7) evli, 13'ünün (% 11.3) ise bekâr veya boşanmış olduğu görülmüştür. Özel eğitim okullarında görev yapan katılımcıların 46'sının (%40.0) iki çocuğu olduğu, 40'ının (%34.8) bir çocuğu olduğu, 20'sinin (%17.4) ise çocuğu olmadığı ve 9'unun (% 7.8) üç ve daha fazla sayıda çocuğu olduğu görülmüştür. Özel eğitim okullarında görev yapan katılımcıların 110'unun (%95.7) engelli bir çocuğu olmadığı, 5'inin (%4.3) engelli bir çocuğu olduğu görülmüştür. Özel eğitim okullarında görev yapan katılımcıların meslekteki toplam çalışma sürelerinin ortalaması  $15.90 \pm 7.31$  (min.1 yıl, max.37 yıl) olduğu ve bu katılımcılardan 7'sinin (%6.1) 1-5 yıl arası meslekteki toplam çalışma süresine sahip olduğu, 23'ünün (%20.0) 6-10 yıl arası, 85'inin (%73.9) ise 11 yıl ve üstü toplam çalışma süresine sahip olduğu görülmüştür. Özel eğitim okullarında görev yapan katılımcıların 51'inin (%44,3) özel eğitim/sınıf öğretmenliği bölümlerinden mezun olduğu, 64'ünün (%55,7) ise farklı bölümlerden olduğu görülmüştür. Özel eğitim okullarında görev yapan katılımcıların 101'inin (%87.8) haftalık 21 saat ve üstü çalışmakta olduğu ve 14'ünün (%12.2) ise haftalık 20 saat ve altında çalışmakta olduğu görülmüştür. Özel eğitim okullarında görev yapan katılımcıların 92'sinin (%80.0) gelir düzeyinin orta/üst olduğu, 23'ünün (%20.0) ise gelir düzeyinin düşük olduğu görülmüştür. Özel eğitim okullarında görev yapan katılımcıların 89'unun (%77.4) mesleğini isteyerek seçtiği ve 26'sının (%22.6) ise mesleğini isteyerek seçmediği görülmüştür.

### 3.2: Araştırmada Yer Alan Değişkenlerin Okul Türüne Göre Ortalama ve Standart Sapmaları

Araştırmada kullanılan ölçüm araçlarından Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutları olmak üzere üç alt puan türü elde edilmiştir. Minnesota İş Doyum Ölçeği (İDÖ) ile içsel doyum ve dışsal doyum olmak üzere iki alt puan türü elde edilmiştir. Yaşam Doyumu Ölçeği (YDÖ) ile de bir toplam puan elde edilmiştir. Araştırmada katılımcı olan öğretmenlerin, bazı demografik değişkenlere (yaş, meslekteki görev süresi, haftalık girilen ders saati) yönelik ortalama ve standart sapma bilgileri hem normal eğitim hem özel eğitim için gruplarda elde edilmiştir. Bağımsız gruplar t testi ile okul türüne bağlı farklılıklar tablo 3.2’de görülebilir.

**Tablo 3.2.: Araştırmada Yer Alan Değişkenlerin Okul Türüne Göre Ortalama ve Standart Sapmaları**

	Normal Eğitim (n=106)			Özel Eğitim (n=115)			t-test
	Ort	Ss	$\alpha$	Ort	Ss	$\alpha$	
<b>Demografik Değişkenler</b>							
Yaş	41.51	7.29	-	39.21	7.48	-	2.31*
Meslekte Toplam Görev Süresi	17.60	7.10	-	15.90	7.32	-	1.74
Haftalık Girilen Ders Saati	2.67	.61		2.86	.36		- 2.84**
<b>Tükenmişlik</b>							
Duygusal Tükenme	21.42	6.52	0.85	20.88	6.23	0.87	0.63
Duyarsızlaşma	8.08	2.62	0.90	7.67	3.02	0.84	1.08
Kişisel Başarı	30.38	4.38	0.79	30.92	4.19	0.88	-0.92
<b>Yaşam Doyumu</b>	14.47	4.52	0.92	12.66	4.03	0.90	3.14**
<b>İş Doyumu</b>							
İçsel Doyum	35.08	7.12	0.88	34.38	6.20	0.85	0.78
Dışsal Doyum	19.55	5.56	0.90	20.73	3.85	0.83	-1.84

Not:\*p<.05;\*\*p<.01

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş puanları ortalamalarının okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız iki örnek t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (t=2,312; p<.05). Normal Eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin yaş ortalaması ( $\bar{X}$ =41,519; ss=7,298), özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin yaş ortalamasından ( $\bar{X}$ =39,217; ss=7,482) daha yüksektir.



Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul türü değişkenine göre meslekte geçirdikleri toplam görev süreleri açısından grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $t=1,749$ ;  $p>,05$ ).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin bulunduğu okuldaki görev süresi puanları ortalamalarının okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $t=4,536$ ;  $p<,05$ ). Normal Eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin okuldaki görev süresi puanları ( $\bar{X}=7,335$ ;  $ss=5,867$ ), özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin okuldaki görev süresi puanlarından ( $\bar{X}=4,435$ ;  $ss=3,408$ ) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin haftalık girilen ders saati puanları ortalamalarının okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $t=-2,843$ ;  $p<,05$ ). Özel Eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin haftalık ders saati yüklerinin puanları ( $\bar{X}=2,869$ ;  $ss=.363$ ), normal eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin haftalık ders yüklerinden daha yüksek olduğu ( $\bar{X}=2,679$ ;  $ss=.610$ ) bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul türüne göre tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından elde edilen puanlar açısından farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde; ne duygusal tükenme ( $t=0,630$ ;  $p>,05$ ); ne duyarsızlaşma ( $t=1,085$ ;  $p>,05$ ), ne de kişisel başarı alt ölçeği açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır ( $t=-0,925$ ;  $p>0,05$ ).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumu puanları ortalamalarının okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $t=3,141$ ;  $p<,05$ ). Normal Eğitim okullarında öğretmenlik yapanların yaşam doyum puanları ( $\bar{X}=14,475$ ;  $ss=4,520$ ), özel eğitim okullarında öğretmenlik yapanlardan daha yüksektir ( $\bar{X}=12,668$ ;  $ss=4,032$ ).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul türüne göre iş doyumu ölçeğinin alt boyutlarından elde edilen puanlar açısından farklılık gösterip göstermediği

incelendiğinde; ne içsel doyum ( $t=0,788$ ;  $p>,05$ ); ne de dışsal doyum alt ölçeği açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır ( $t=-1,844$ ;  $p>,05$ ).

### 3.3.1. Tükenmişlik Düzeyi, İş Doyumu ve Yaşam Doyumunda Bireylerin Çalıştıkları Okul Türüne ve Cinsiyete Bağlı Farklılıklar

Katılımcıların tükenmişlik, iş doyum ve yaşam doyum ölçeklerinden aldıkları puanların, cinsiyet ve okul türüne (normal eğitim ve özel eğitim) göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini değerlendirmek amacıyla çok yönlü varyans analizi yapılmıştır. Bu analizde Tükenmişlik Düzeyine yönelik üç alt ölçek (Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı), İş Doyumunun iki alt ölçek puanları (İçsel Doyum ve Dışsal Doyum) ve Yaşam Doyumu analizde bağımlı değişken olarak atanırken, katılımcıların çalıştıkları okul türü (özel eğitim veya normal okul) ve cinsiyet bağımsız değişken olarak atanmıştır. Diğer demografik değişkenler açısından medeni durum, çocuk sahibi olup olmama, meslekte toplam görev süresi gibi değişkenlerin de karıştırıcı etkisi olabileceği için bu değişkenler açısından bağımsız örneklem t-test analizi ile farklılık olup olmadığı kontrol edilmiştir. Medeni durum, çocuk sahibi olup olmama, meslekte toplam görev süresinin temel değişkenler açısından anlamlı bir farklılık çıkmadığından karıştırıcı değişken olarak düşünülse bile analizlere dahil edilmemiştir. Tablo 3.3.1.' de okul türüne ve cinsiyete bağlı olarak tükenmişlik, iş doyum ve yaşam doyum puanlarına uygulanan varyans analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Analizler incelendiğinde katılımcıların tükenmişlik (duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı), iş doyum (içsel ve dışsal doyum) ve yaşam doyum puanları üstünde hem okul türü değişkeninin (Wilks'  $\lambda = 0.86$ ;  $F(6, 212)= 5.72$ ,  $p<.00$ ,  $\eta^2 = .14$ ) hem de cinsiyet değişkeninin (Wilks'  $\lambda = 0.91$ ;  $F(2, 267)= 3.40$ ,  $p<.01$ ,  $\eta^2 = .08$ ) temel etkisi anlamlı olarak çıkmıştır. Ancak, okul türü ve cinsiyet ortak etkisinin araştırma değişkenleri üzerinde anlamlı bir ortak etkisinin olmadığı gözlenmiştir (Wilks'  $\lambda = 0.96$ ;  $F(6, 212)= 1.52$ ,  $p>.05$ ,  $\eta^2 = .04$ ).

Okul türü açısından değişkenler incelendiğinde iş doyumunun alt boyutlarından dışsal doyumda [ $F(1, 220)= 4.30, p<.05, \eta^2 =.02$ ] ve yaşam doyumunda [ $F(1, 220)= 9.85, p<.01, \eta^2 =.04$ ] okul türüne bağlı anlamlı farklılık elde edilmiştir. Buna göre, özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin dışsal doyum puanı (Ort. = 20.73, SS = 0.46) normal eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerden (Ort. = 19,37, SS = 0.46) anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu; ancak, yaşam doyumunu açısından normal eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin (Ort. = 14.26, SS = 0.41) özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerden (Ort. = 12.44, SS = 0.40) anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Cinsiyet açısından değişkenler incelendiğinde tükenmişliğin alt boyutlarından duyarsızlaşmada [ $F(1, 220)= 9.38, p<.01, \eta^2 =.04$ ] ve yaşam doyumunda [ $F(1, 220)= 10.78, p<.01, \eta^2 =.05$ ] cinsiyete bağlı anlamlı farklılık elde edilmiştir. Buna göre, erkek öğretmenlerin duyarsızlaşma puanının (Ort. = 8.62, SS = 0.30) kadın öğretmenlerden (Ort. = 7.43, SS = 0.23) anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu; ancak, yaşam doyumunu açısından kadın öğretmenlerin yaşam doyumunun (Ort. = 14.30, SS = 0.35) erkek öğretmenlerin yaşam doyumundan (Ort. = 12.39, SS = 0.45) anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu elde edilmiştir.

**Tablo 3.3.1.: Okul Türüne ve Cinsiyete Bağlı Olarak Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Puanlarına Uygulanan Varyans Analizi Sonuçları**

Değişim Kaynağı	Toplam Kareler	Df	Ortalama Kare	F	p
<b>Okul Türü</b>					
Duygusal tükenme	11.062	1	11.062	.272	.602
Duyarsızlaşma	3.149	1	3.149	.406	.525
Kişisel başarı	21.828	1	21.828	1.190	.276
İçsel doyum	31.020	1	31.020	.698	.404
Dışsal doyum	96.405	1	96.405	4.308	.039
Yaşam doyum	172.624	1	172.624	9.846	.002
<b>Cinsiyet</b>					
Duygusal tükenme	101.726	1	101.726	2.506	.115
Duyarsızlaşma	72.830	1	72.830	9.381	.002
Kişisel başarı	24.789	1	24.789	1.352	.246
İçsel doyum	80.228	1	80.228	1.806	.180
Dışsal doyum	43.716	1	43.716	1.953	.164
Yaşam doyum	189.129	1	189.129	10.787	.001
<b>Okul Türü X Cinsiyet</b>					
Duygusal tükenme	.113	1	.113	.003	.958
Duyarsızlaşma	11.292	1	11.292	1.455	.229
Kişisel başarı	20.286	1	20.286	1.106	.294
İçsel doyum	.026	1	.026	.001	.981
Dışsal doyum	47.605	1	47.605	2.127	.146
Yaşam doyum	5.513	1	5.513	.314	.576

### 3.3.2. Tükenmişlik Düzeyi, İş Doyumu ve Yaşam Doyumunda Okul Türüne ve Yaşa Bağlı Farklılıklar

Katılımcıların tükenmişlik, iş doyum ve yaşam doyum ölçeklerinden aldıkları puanların, yaş ve okul türüne (normal eğitim ve özel eğitim) göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini değerlendirmek amacıyla çok yönlü varyans analizi yapılmıştır. Bu analizde Tükenmişlik Düzeyine yönelik üç alt ölçek (Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı), İş Doyumunun iki alt ölçek puanları ( İçsel Doyum ve Dışsal Doyum) ve Yaşam Doyumu analizde bağımlı değişken olarak atanırken, katılımcıların çalıştıkları okul türü (özel eğitim veya normal okul) ve yaş (40 yaş altı ve üstü) bağımsız değişken olarak atanmıştır. Tablo 3.3.2.' de okul türüne ve yaşa bağlı olarak tükenmişlik, iş doyum ve yaşam doyum puanlarına uygulanan varyans analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Analizler incelendiğinde katılımcıların tükenmişlik (duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı), iş doyum (içsel ve dışsal doyum) ve yaşam doyum puanları üstünde hem okul türü değişkeninin (Wilks'  $\lambda = 0.86$ ;  $F(6, 212) = 5.61$ ,  $p < .00$ ,  $\eta^2 = .13$ ) hem de yaş değişkeninin (Wilks'  $\lambda = 0.94$ ;  $F(6, 212) = 2.29$ ,  $p < .05$ ,  $\eta^2 = .06$ ) temel etkisi anlamlı olarak çıkmıştır. Ancak, okul türü ve yaş ortak etkisinin araştırma değişkenleri üzerinde anlamlı bir ortak etkisinin olmadığı gözlenmiştir (Wilks'  $\lambda = 0.97$ ;  $F(6, 212) = .86$ ,  $p > .05$ ,  $\eta^2 = .02$ ).

Okul türü açısından değişkenler incelendiğinde yaşam doyumunda [ $F(1, 220) = 10.81$ ,  $p < .01$ ,  $\eta^2 = .04$ ] okul türüne bağlı anlamlı farklılık elde edilmiştir. Buna göre, normal eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin (Ort. = 14.47, SS = 4.52) özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerden (Ort. = 12.66, SS = 4.03) yaşam doyumları anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Yaş açısından değişkenler incelendiğinde kişisel başarıda [ $F(1, 220) = 9.99$ ,  $p < .01$ ,  $\eta^2 = .04$ ], içsel doyumda [ $F(1, 220) = 6.22$ ,  $p < .05$ ,  $\eta^2 = .03$ ] ve dışsal doyumda [ $F(1, 220) = 4.73$ ,  $p < .05$ ,  $\eta^2 = .02$ ] yaşa bağlı anlamlı farklılık elde edilmiştir. Buna göre, 40 yaş üstü

öğretmenlerin kişisel başarı puanı (Ort. = 31.81, SS = 4.09), 40 yaş altı öğretmenlerden (Ort. = 30.40, SS = 4.17) anlamlı düzeyde daha yüksektir. Bunun yanında 40 yaş üstü öğretmenlerin içsel doyum puanı (Ort. = 34.85, SS = 5.37), 40 yaş altı öğretmenlere (Ort. = 34.00, SS = 6.76) göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Benzer şekilde 40 yaş üstü öğretmenlerin dışsal doyum puanının (Ort. = 20.95, SS = 3.85), 40 yaş altı öğretmenlere kıyasla (Ort. = 20.56, SS = 3.88) anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu elde tespit edilmiştir.

Okul türü ve yaş ortak etkisi incelendiğinde sadece yaşam doyumunda [ $F(1, 220) = 3.81$ ,  $p \leq .05$ ,  $\eta^2 = .01$ ] anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Buna göre normal eğitimde çalışan ve 40 yaş üstü olan öğretmenlerin yaşam doyumunu (Ort. = 15.33, SS = 0.59), özel eğitimde çalışan 40 yaş üstü öğretmenlere (Ort. = 12.28, SS = 0.64) kıyasla daha yüksektir.

**Tablo 3.3.2.: Okul Türüne ve Yaşa Bağlı Olarak Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Puanlarına Uygulanan Varyans Analizi Sonuçları**

Değişim Kaynağı	Toplam Kareler	Df	Ortalama Kare	F	P
<b>Okul Türü</b>					
Duygusal tükenme	26.982	1	26.982	.674	.412
Duyarsızlaşma	12.933	1	12.933	1.585	.209
Kişisel başarı	26.139	1	26.139	1.480	.225
İçsel doyum	25.630	1	25.630	.589	.443
Dışsal doyum	75.671	1	75.671	3.425	.066
Yaşam doyumunu	195.756	1	195.756	10.813	.001
<b>Yaş</b>					
Duygusal tükenme	110.823	1	110.823	2.770	.098
Duyarsızlaşma	3.500	1	3.500	.429	.513
Kişisel başarı	176.539	1	176.539	9.996	.002
İçsel doyum	270.842	1	270.842	6.229	.013
Dışsal doyum	104.537	1	104.537	4.732	.031
Yaşam doyumunu	16.047	1	16.047	.886	.347
<b>Okul Türü X Yaş</b>					
Duygusal tükenme	17.216	1	17.216	.430	.513
Duyarsızlaşma	.426	1	.426	.052	.819
Kişisel başarı	8.754	1	8.754	.496	.482
İçsel doyum	105.591	1	105.591	2.428	.121
Dışsal doyum	54.217	1	54.217	2.454	.119
Yaşam doyumunu	68.985	1	68.985	3.811	.052

### **3.4. FARKLI OKUL TÜRLERİNDE TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ, İŞ DOYUMU VE YAŞAM DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİLER**

Normal eğitim okullarında görev yapan öğretmenler açısından araştırma kapsamında ele alınan değişkenler (yaş, duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı, yaşam doyumu, içsel doyum ve dışsal doyum) arasındaki korelasyonlar Tablo 3.4.1' de sunulmuştur. Değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson Korelasyon kat sayısı kullanılarak hesaplanmıştır.



Tablo 3.4.1.: Normal Eğitim Örneklemi İçin Değişkenler Arası Korelasyonlar

	1	2	3	4	5	6	7
<b>1. Yaş</b>	1,000						
<b>2. Duygusal Tükenme</b>	-.155	1,000					
<b>3. Duyarsızlaşma</b>	-.032	.524**	1,000				
<b>4. Kişisel Başarı</b>	.255**	-.285**	-.357**	1,000			
<b>5. Yaşam Doyumu</b>	.187	-.488**	-.214*	.414**	1,000		
<b>6. İçsel Doyum</b>	.258**	-.567**	-.402**	.512**	.537**	1,000	
<b>7. Dışsal Doyum</b>	.217*	-.584**	-.327**	.342**	.500**	.733**	1,000
<b>Ortalama</b>	41.51	21.42	8.08	30.38	14.47	35.08	19.55
<b>Standart sapma</b>	7.29	6.52	2.62	4.38	4.52	7.12	5.56

Note: \*p<.05; \*\*p<.01

Tablo 3.4.1' de normal eğitim katılımcıları için değişkenler arası korelasyon değerleri sunulmaktadır. Yaş ile tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme alt boyutu, duyarsızlaşma alt boyutu ile kişisel başarı alt boyutu, yaşam doyumu ölçeği, iş doyumu ölçeğinin içsel doyum alt boyutu ile dışsal doyum alt boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Buna göre normal eğitim okullarında yaş ile tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme alt boyutu ve duyarsızlaşma alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir. Yaş ile tükenmişlik ölçeğinin kişisel başarı alt boyutu ( $r = .25$ ,  $p < .01$ ) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur, bir diğer ifadeyle yaş arttıkça kişisel başarı artmaktadır. Yaş ile yaşam doyumu ölçeği arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir. Yaş ile iş doyumu ölçeğinin içsel doyum alt boyutu ( $r = .25$ ,  $p < .01$ ) ve dışsal doyum alt boyutu ( $r = .21$ ,  $p < .05$ ) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bir başka ifadeyle yaş arttıkça içsel doyum ve dışsal doyum artmaktadır.

Normal eğitim katılımcılarında tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme alt boyutu ile duyarsızlaşma alt boyutu ve kişisel başarı alt boyutu, yaşam doyumu, iş doyumu ölçeğinin içsel doyum alt boyutu ile dışsal doyum alt boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Buna göre tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme alt boyutu ile duyarsızlaşma alt boyutu ( $r = .52$ ,  $p < .01$ ) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur, bir diğer ifadeyle duygusal tükenme arttıkça duyarsızlaşma da artmaktadır. Tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme alt boyutu ile kişisel başarı alt boyutu ( $r = -.28$ ,  $p < .01$ ), yaşam doyumu ( $r = -.48$ ,  $p < .01$ ), iş doyumu ölçeğinin içsel doyum alt boyutu ( $r = -.56$ ,  $p < .01$ ) ve dışsal doyum alt boyutu ( $r = -.58$ ,  $p < .01$ ) arasında ise negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, yani duygusal tükenme arttıkça kişisel başarı alt boyutu, yaşam doyumu, iş doyumu ölçeğinin içsel doyum alt boyutu ve dışsal doyum alt boyutu düşmektedir.

Normal eğitim katılımcılarında tükenmişlik ölçeğinin duyarsızlaşma alt boyutu ile kişisel başarı alt boyutu, yaşam doyumu, iş doyumu ölçeğinin içsel doyum alt boyutu ile dışsal doyum alt boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Buna göre tükenmişlik ölçeğinin duyarsızlaşma alt boyutu ile kişisel başarı alt boyutu ( $r = -.35$ ,  $p < .01$ ), yaşam doyumu ( $r = -.21$ ,  $p < .05$ ), iş doyumu ölçeğinin içsel doyum alt boyutu ( $r = -.40$ ,  $p < .01$ ) ve dışsal

doyum alt boyutu ( $r = -.32, p < .01$ ) arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bir başka ifadeyle tükenmişlik ölçeğinin duyarsızlaşma alt boyutu arttıkça kişisel başarı alt boyutu, yaşam doyumunu, iş doyumunu ölçeğinin içsel doyum ve dışsal doyum düşmektedir.

Normal eğitim katılımcılarında tükenmişlik ölçeğinin kişisel başarı alt boyutu ile yaşam doyumunu, iş doyumunu ölçeğinin içsel doyum alt boyutu ile dışsal doyum alt boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Buna göre tükenmişlik ölçeğinin kişisel başarı alt boyutu ile yaşam doyumunu ( $r = .41, p < .01$ ), iş doyumunu ölçeğinin içsel doyum alt boyutu ( $r = .51, p < .01$ ) ve dışsal doyum alt boyutu ( $r = .34, p < .01$ ) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, yani tükenmişlik ölçeğinin kişisel başarı alt boyutu arttıkça yaşam doyumunu, iş doyumunu ölçeğinin içsel doyum alt boyutu ve dışsal doyum alt boyutu da artmaktadır.

Normal eğitim katılımcılarında yaşam doyumunu ölçeği ile iş doyumunu ölçeğinin içsel doyum alt boyutu ve dışsal doyum alt boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Buna göre yaşam doyumunu ile iş doyumunu ölçeğinin içsel doyum alt boyutu ( $r = .53, p < .01$ ) ve dışsal doyum alt boyutu ( $r = .50, p < .01$ ) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bir başka ifadeyle yaşam doyumunu arttıkça iş doyumunu ölçeğinin içsel doyum alt boyutu ve dışsal doyum alt boyutu da artmaktadır.

Normal eğitim katılımcılarında iş doyumunu ölçeğinin içsel doyum alt boyutu ile dışsal doyum alt boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Buna göre iş doyumunu ölçeğinin içsel doyum alt boyutu ile dışsal doyum alt boyutu ( $r = .73, p < .01$ ) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, yani iş doyumunu ölçeğinin içsel doyum alt boyutu arttıkça iş doyumunu ölçeğinin dışsal doyum alt boyutu da artmaktadır.

Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenler açısından araştırma kapsamında ele alınan değişkenler (yaş, duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı, yaşam doyumunu, içsel doyum ve dışsal doyum) arasındaki korelasyonlar Tablo 3.4.2' de sunulmuştur. Değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson Korelasyon kat sayısı kullanılarak hesaplanmıştır.

**Tablo 3.4.2.: Özel Eğitim Örneklemi İçin Değişkenler Arası Korelasyonlar**

	1	2	3	4	5	6	7
<b>1.Yaş</b>	1,000						
<b>2.Duygusal Tükenme</b>	-.069	1,000					
<b>3.Duyarsızlaşma</b>	-.055	.578**	1,000				
<b>4.Kişisel Başarı</b>	.164	-.426**	-.392**	1,000			
<b>5.Yaşam Doyumu</b>	-.071	-.422**	-.113	.148	1,000		
<b>6.İçsel Doyum</b>	.066	-.432**	-.202*	.397**	.411**	1,000	
<b>7.Dışsal Doyum</b>	.049	-.363**	-.177	.120	.413**	.541**	1,000
<b>Ortalama</b>	39.21	20.88	7.67	30.92	12.66	34.38	20.73
<b>Standart sapma</b>	7.48	6.23	3.02	4.19	4.03	6.20	3.85

Note: \*p<.05; \*\*p<.01

Tablo 3.4.2' de özel eğitim katılımcıları için değişkenler arası korelasyon değerleri sunulmaktadır. Yaş ile tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme alt boyutu, duyarsızlaşma alt boyutu ile kişisel başarı alt boyutu, yaşam doyumu ölçeği, iş doyumu ölçeğinin içsel doyum alt boyutu ile dışsal doyum alt boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Buna göre özel eğitim okullarında yaş ile tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme alt boyutu, duyarsızlaşma alt boyutu, kişisel başarı alt boyutu, yaşam doyumu ölçeği, iş doyumu ölçeğinin içsel doyum alt boyutu ve dışsal doyum alt boyutu arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı bulunmuştur.

Özel eğitim katılımcılarında tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme alt boyutu ile duyarsızlaşma alt boyutu ve kişisel başarı alt boyutu, yaşam doyumu, iş doyumu ölçeğinin içsel doyum alt boyutu ile dışsal doyum alt boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Buna göre tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme alt boyutu ile duyarsızlaşma alt boyutu ( $r = .57, p < .01$ ) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme alt boyutu ile kişisel başarı alt boyutu ( $r = -.42, p < .01$ ), yaşam doyumu ( $r = -.42, p < .01$ ), iş doyumu ölçeğinin içsel doyum alt boyutu ( $r = -.43, p < .01$ ) ve dışsal doyum alt boyutu ( $r = -.36, p < .01$ ) arasında ise negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bir diğer ifadeyle tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme alt boyutu arttıkça duyarsızlaşma alt boyutu da artmakta, kişisel başarı alt boyutu, yaşam doyumu, iş doyumu ölçeğinin içsel doyum alt boyutu ve dışsal doyum alt boyutu ise düşmektedir.

Özel eğitim katılımcılarında tükenmişlik ölçeğinin duyarsızlaşma alt boyutu ile kişisel başarı alt boyutu, yaşam doyumu, iş doyumu ölçeğinin içsel doyum alt boyutu ile dışsal doyum alt boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Buna göre tükenmişlik ölçeğinin duyarsızlaşma alt boyutu ile kişisel başarı alt boyutu ( $r = -.39, p < .01$ ) arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, yani tükenmişlik ölçeğinin duyarsızlaşma alt boyutu arttıkça kişisel başarı alt boyutu düşmektedir. Tükenmişlik ölçeğinin duyarsızlaşma alt boyutu ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulunmuştur. Tükenmişlik ölçeğinin duyarsızlaşma alt boyutu ile iş doyumu ölçeğinin içsel doyum alt boyutu ( $r = -.20, p < .05$ ) arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, yani tükenmişlik ölçeğinin duyarsızlaşma alt boyutu arttıkça iş doyumu

ölçeğinin içsel doyum alt boyutu düşmektedir. Tükenmişlik ölçeğinin duyarsızlaşma alt boyutu ile iş doyumunu ölçeğinin dışsal doyum alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulunmuştur.

Özel eğitim katılımcılarında tükenmişlik ölçeğinin kişisel başarı alt boyutu ile yaşam doyumunu, iş doyumunu ölçeğinin içsel doyum alt boyutu ile dışsal doyum alt boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Buna göre tükenmişlik ölçeğinin kişisel başarı alt boyutu ile yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulunmuştur. Tükenmişlik ölçeğinin kişisel başarı alt boyutu ile iş doyumunu ölçeğinin içsel doyum alt boyutu ( $r = .39, p < .01$ ) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, yani tükenmişlik ölçeğinin kişisel başarı alt boyutu arttıkça iş doyumunu ölçeğinin içsel doyum alt boyutu da artmaktadır. Tükenmişlik ölçeğinin kişisel başarı alt boyutu ile iş doyumunu ölçeğinin dışsal doyum alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulunmuştur.

Özel eğitim katılımcılarında yaşam doyumunu ölçeği ile iş doyumunu ölçeğinin içsel doyum alt boyutu ve dışsal doyum alt boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Buna göre yaşam doyumunu ile iş doyumunu ölçeğinin içsel doyum alt boyutu ( $r = .41, p < .01$ ) ve dışsal doyum alt boyutu ( $r = .41, p < .01$ ) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bir diğer ifadeyle yaşam doyumunu arttıkça iş doyumunu ölçeğinin içsel doyum alt boyutu ve dışsal doyum alt boyutu da artmaktadır.

Özel eğitim katılımcılarında iş doyumunu ölçeğinin içsel doyum alt boyutu ile dışsal doyum alt boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Buna göre iş doyumunu ölçeğinin içsel doyum alt boyutu ile dışsal doyum alt boyutu ( $r = .54, p < .01$ ) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, yani iş doyumunu ölçeğinin içsel doyum alt boyutu arttıkça dışsal doyum alt boyutu da artmaktadır.

### 3.5. FARKLI OKUL TÜRLERİNDE TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ, İŞ DOYUMU VE YAŞAM DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Öğretmenlerin yaşam doyumunu, tükenmişlik düzeyinin ve iş doyumunun ne derece yordadığını saptamak amacıyla okul türüne göre iki ayrı hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Hiyerarşik regresyon analizi, aşamalı çözüm yöntemiyle yapılmıştır. Böylece hangi değişkenlerin açıklayıcı gücü olduğu saptanmaya çalışılmıştır. Bu çalışmada, hem yapılan çalışmalar hem de değişkenler göz önünde bulundurulduğunda, katılımcıların yaşam doyumunu en çok içsel doyum ve dışsal doyum puanlarının açıklayacağı düşüncesinden hareketle ilk modelde bu değişkenlerin, sonrasında ise duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı değişkenlerinin puanlarının yaşam doyumunu üzerindeki etkisi sınanmıştır. İçsel doyum ve dışsal doyumun açıkladığı varyans görüldükten sonra ikinci modelde duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı değişkenleri sırasıyla regresyon denkleminde dahil edilmiştir. Tablo 3'te normal eğitim okullarında görev yapan katılımcılar ve özel eğitim okullarında görev yapan katılımcılar için hiyerarşik regresyon analizi sonuçları verilmektedir.

**Tablo 3. Okul Türüne Göre Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları**

Değişken	Okul Türü									
	Normal Eğitim					Özel Eğitim				
	B	SE B	Beta	R <sup>2</sup>	Δ R <sup>2</sup>	B	SE B	Beta	R <sup>2</sup>	Δ R <sup>2</sup>
<b>Model 1</b>				<b>.31</b>	<b>.30</b>				<b>.21</b>	<b>.20</b>
İçsel Doyum	.23	.07	.36**			.16	.06	.25**		
Dışsal Doyum	.18	.09	.22			.28	.10	.27**		
<b>Model 2</b>				<b>.39</b>	<b>.36</b>				<b>.29</b>	<b>.26</b>
İçsel Doyum	.13	.08	.20			.11	.06	.17		
Dışsal Doyum	.11	.09	.14			.22	.10	.21**		
Duygusal Tükenme	-.21	.07	-.30**			-.25	.07	-.38**		
Duyarsızlaşma	.27	.16	.15			.20	.13	.15		
Kişisel Başarı	.23	.09	.22			-.05	.09	-.05		

\*\* p<.01 \*p<.05

Normal eğitim okullarında görev yapan katılımcılar için yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçları Tablo 3'te gösterilmektedir. Buna göre, modele ilk aşamada girilen değişkenlerin genel olarak modele katkısı anlamlı çıkmıştır ( $F(2,103)=23.481$ ,  $p<0.01$ ).

1. Modele girilen içsel doyum değişkeninin ( $\beta=.36$ ,  $p<0.01$ ) modele katkısı anlamlı iken, dışsal doyumun ( $\beta=.22$ ,  $p>0.01$ ) modele katkısı istatistiksel olarak anlamlı değildir. Ayrıca bu değişkenlerin, bağımlı değişkendeki varyansın %31'ini açıkladığı ve bu artışın anlamlı olduğu görülmektedir ( $R^2=0.31$ ,  $F$  değişim= $23.481$ ,  $p<0.01$ ).

Modele 2. Aşamada girilen değişkenlerin genel olarak modele katkısı anlamlıdır ( $F(3,100)=12.907$ ,  $p<0.01$ ). 2. Modele girilen içsel doyum ( $\beta=.20$ ,  $p>0.01$ ), dışsal doyum ( $\beta=.14$ ,  $p>0.01$ ) ve duyarsızlaşma ( $\beta=.15$ ,  $p>0.01$ ) değişkenlerinin modele etkisi istatistiksel olarak anlamlı değilken, duygusal tükenme ( $\beta=-.30$ ,  $p<0.01$ ) değişkeni istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ayrıca, 2. Modelde yeni değişkenlerin eklenmesiyle açıklanan toplam varyans artarak %39 olmuş ve bu artışın anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $R^2=0.39$ ,  $F$  değişim= $4.336$ ,  $p<0.01$ ).

Özel eğitim okullarında görev yapan katılımcılar için yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçları da Tablo 3'te yer almaktadır. Buna göre, modele ilk aşamada girilen değişkenlerin genel olarak modele katkısı anlamlı çıkmıştır ( $F(2,112)=15.309$ ,  $p<0.01$ ).

1. Modele girilen içsel doyum ( $\beta=.25$ ,  $p<0.05$ ) , dışsal doyum ( $\beta=.27$ ,  $p<0.01$ ) modele katkısı anlamlıdır. Ayrıca bu değişkenlerin, bağımlı değişkendeki varyansın %21'ini açıkladığı ve bu artışın anlamlı olduğu görülmektedir ( $R^2=0.21$ ,  $F$  değişim= $15.309$ ,  $p<0.01$ ).

Modele 2. Aşamada girilen değişkenlerin genel olarak modele katkısı anlamlıdır ( $F(5,109)=9.120$ ,  $p<0.01$ ). 2. Modele girilen içsel doyum ( $\beta=.17$ ,  $p>0.01$ ), duyarsızlaşma ( $\beta=.15$ ,  $p>0.01$ ) ve kişisel başarı ( $\beta=-.05$ ,  $p>0.01$ ) değişkenlerinin modele etkisi istatistiksel olarak anlamlı değilken, dışsal doyum ( $\beta=.21$ ,  $p<0.05$ ) ve duygusal tükenme ( $\beta=-.38$ ,  $p<0.01$ ) değişkenleri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ayrıca 2. Modelde yeni değişkenlerin eklenmesiyle açıklanan toplam varyans artarak %29 olmuş ve bu artışın anlamlı olduğu bulunmuştur ( $R^2=0.29$ ,  $F$  değişim= $9.120$ ,  $p<0.01$ ).



## BÖLÜM IV

### TARTIŞMA

Bu çalışmanın temel amacı, özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerle normal okullarda görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumu düzeylerinin cinsiyet, yaş gibi diğer demografik değişkenlerle birlikte incelenmesidir. Çalışmanın bu bölümünde, araştırmanın temel amacı doğrultusunda yanıtı aranan araştırma sorularına uygun olarak yapılan analizlerden elde edilen bulgular, ilgili literatür çerçevesinde tartışılmaktadır.

Tartışma bölümünde ilk olarak okul türüne, cinsiyete ve yaşa bağlı olarak çalışma değişkenleri (tükenmişlik, iş doyumu, yaşam doyumu) arasındaki farklılıklar tartışılmaktadır. Ardından değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik bulgular ele alınmıştır. Bölümün sonunda ise çalışmanın sınırlılıklarına ve gelecek çalışmalar için önerilere yer verilmektedir.

#### **4.1. TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ, İŞ VE YAŞAM DOYUMUNDA OKUL TÜRÜNE VE CİNSİYETE BAĞLI FARKLILIKLARIN TARTIŞILMASI**

Bu bölümde katılımcıların görev yaptıkları okul türüne ve cinsiyetlerine bağlı olarak iş doyumu, yaşam doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki farklılıklara yönelik elde edilen bulgular tartışılacaktır.

Öncelikle katılımcıların görev yaptıkları okul türüne ilişkin analizler incelendiğinde; özel eğitimde veya normal okullarda görev yapan öğretmenler arasında dışsal doyum ve yaşam doyumu dışında anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Literatürde iş doyumu ve tükenmişlik düzeyini öğretmenlik mesleğini yapanlar açısından ele alan çalışmalarda kimi çalışmalar okul türüne bağlı olarak fark elde ederken (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 1998; Arslan ve Aslan, 2014; Feyzioğlu, Kiremit ve Aladağ, 2013), kimi çalışmalar da anlamlı bir farklılık ortaya koymamıştır (Günbayı ve Toprak, 2010;

Strassmeier, 1992; Telef, 2011). Bu çalışmada Arslan ve Aslan'nın (2014) da belirttiği üzere özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin özel eğitime muhtaç her öğrenci için ayrı bir program hazırlama ve uygulama gerekliliği, öğrencilerin öz bakım becerilerinde yaşadıkları problemler ve materyal yetersizliği gibi nedenlerden dolayı tükenmişliği normal okullarda görev yapan öğretmenlerden daha fazla yaşayacağı beklenmekteydi. Ancak bu anlamda anlamlı bir fark elde edilmeyerek, okul türüne bağlı tükenmişlik düzeyinde farklılığa yönelik hipotez desteklenmemiştir. Bunun bir nedeni okul türleri farklılık gösterse de katılımcıların tümünün devlet okullarında görev yapmaları ve koşullarının benzer oluşu ile açıklanabilir. Benzer şekilde Dolunay ve Piyal (2011) çalışmalarında farklı okul türlerinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini ele almışlar ve çalışılan okul türü ile tükenmişlik arasında farklılık bulunmadığını saptamışlardır. Yine aynı şekilde Vızlı (2005) okul türü ile tükenmişlik arasında farklılık olmadığını bulmuştur.

Okul türüne bağlı olarak iş doyumunu açısından sadece dışsal doyumda anlamlı bir farklılık elde edilerek, literatürde çokça karşılaşılan okul türünün iş doyumunu etkilediği araştırma sonuçlarıyla kısmen örtüşmektedir (Başaran, 2001; Taşdan ve Tiryaki, 2008). Elde edilen sonuçlara göre, özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin dışsal doyumunu, normal eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerden daha yüksektir. Dolayısıyla, ücret, çalışma koşulları, yönetici, mesai saatleri, kurum politikası, fiziksel ortam, iş arkadaşları gibi faktörlerden oluşan dışsal doyum özel eğitimde çalışan öğretmenlerde daha yüksek olarak elde edilmiştir. Aksine, bu çalışmada sınavla öğrenci alan ve akademik başarıları yüksek olan öğrencilerin bulunduğu okullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarının daha yüksek olacağını vurgulayan çalışmalar (Blandford, 2000; Koruklu, Feyzioğlu, Kiremit ve Aladağ, 2013) nedeniyle dışsal doyumun normal okullarda görev yapan öğretmenlerde daha fazla yaşanacağı beklenmekteydi. Ancak, bu hipotez desteklenmemiştir. Bu bulgu, özel eğitim okullarında ücretlerin normal eğitim okullarına kıyasla yüksek olması ve toplum ve aileler tarafından takdir edilme ile açıklanabilmektedir.

Normal eğitim veya özel eğitim okullarında çalışma durumlarına göre gruplar arasında yaşam doyumunu ölçeği puanı açısından anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Buna göre,

normal eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin, özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlere kıyasla yaşam doyumu düzeyleri daha yüksektir. Literatürde okul türü ile yaşam doyum düzeyini öğretmenlik mesleğini yapanlar açısından ele alan çalışmalarda kimi çalışmalar okul türüne bağlı olarak fark elde ederken (Telef, 2011), kimi çalışmalar da anlamlı bir farklılık ortaya koymamıştır (Aydemir, 2013). Bu bulgu, ilgili literatürdeki, görev yapılan okul türünün (Şahin, 2008), okulun akademik başarısının (Tuzgöl Dost, 2007) yaşam doyumunu etkilediği bulgusuyla tutarlılık göstermektedir.

Cinsiyete bağlı olarak tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumu düzeylerinde anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığı değerlendirildiğinde, tükenmişlik ölçeğinin duyarsızlaşma alt ölçeğinde erkekler için ve yaşam doyumu boyutunda kadınlar için anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Buna göre, erkeklerin duyarsızlaşma düzeyi kadınlara kıyasla daha yüksek iken, kadınların yaşam doyumu erkeklere kıyasla daha yüksektir. Literatürde duyarsızlaşma ve yaşam doyumu düzeyini öğretmenlik mesleğini yapanlar açısından ele alan çalışmalarda kimi çalışmalar erkeklerin (Seferoğlu, Yıldız ve Yücel, 2014) kimi çalışmalar ise kadınların (Başol ve Altay, 2009) daha yüksek duyarsızlaşma ve yaşam doyumu düzeyine sahip olduğunu ortaya koyarken, kimi çalışmalarda cinsiyet değişkeni ile duyarsızlaşma ve yaşam doyumu arasında herhangi bir ilişki bulunmadığını belirtmektedir (Aksoy, 2007; Biçen, 2014). Öğretmenlerin yaşadığı duyarsızlaşma ile cinsiyet arasında farklılık olmadığını belirten çalışmalar, cinsiyet ayrımı yapılmaksızın eşit koşullarda çalışmalarını ile açıklamaktadır (Aydemir, 2013; Oruç, 2007). Benzer nedenle bu çalışmada da tüm katılımcıların öğretmen kimliğine sahip olmaları nedeniyle özellikle işe yönelik tükenmişlik düzeyi ve iş doyumu açısından cinsiyete bağlı fark çıkmayacağı hipotez edilmiş, ancak erkeklerin duyarsızlaşma düzeyi kadınlara kıyasla daha yüksek çıkarak hipotez kısmen desteklenmemiştir. Kurumda yürütülen görev türü, örgütsel bağlılık, mesleği kendine uygun bulma gibi faktörlerin duyarsızlaşmayı etkilediği bilinmektedir (Başol ve Altay, 2009). Her ne kadar bu çalışmaya sadece öğretmen pozisyonunda olanlar dahil edilmiş ve örgütsel bağlılık, mesleği kendine uygun bulma gibi faktörler bu çalışmada ele alınmamış olsa da cinsiyete bağlı farklılığın bu faktörler nedeniyle çıkmış olabileceği düşünülmektedir. Çünkü, toplumsal olarak öğretmenlik mesleği daha çok kadınlara yakıştırılmakta ve kalıpyargısal olarak erkeklerin daha çok yönetici pozisyonunda

olmaları beklenmektedir. Benzer şekilde bazı çalışmalar da erkeklerin duyarsızlaşma düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek çıktığını belirtip, bunu erkeklerin duygu kontrolünde daha zayıf olduğu, kadınların ise olumsuz duygularını, yaşadıkları problemleri çalışma ortamına yansıtmadıkları, hizmetlerinin kalitesini olumsuz etkilemediği ile açıklamaktadır (Akten, 2007).

Cinsiyete bağlı olarak yaşam doyumu açısından kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla yaşam doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Ancak, literatürde öğretmenlerin görevleri ve statüleri açısından cinsiyete bağlı bir farklılık olmadığı (Çivilidağ, 2012; Kıvılcım, 2014; Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu, 2001) ve bu durumu öğretmenlerin yaşadığı olumsuzlukların yalnızca cinsiyet açısından değerlendirilmesinin doğru bir yaklaşım olmayacağı, yaşam doyumu üzerinde cinsiyet yerine aile ve iş çevresinin daha etkili olduğunu belirten çalışmaların (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Kıvılcım, 2014) yanı sıra, kimi çalışmalar da kadınların yaşam doyumunun erkeklere oranla daha yüksek olduğunu belirtmektedir (Keser, 2005; Özdevecioğlu, 2003; Özyürek, Gümüş ve Doğan, 2012). Dolayısıyla bu bulgu cinsiyet açısından kadınların daha çok kişiler arası ilişkilerle ifade edilmesi (Temel ve Aksoy, 2001) ve kadınların aile yaşamından daha fazla doyum almaları (Daig ve ar. 2009) ile açıklanabilmektedir.

#### **4.2. TÜTKENMİŞLİK DÜZEYİ, İŞ VE YAŞAM DOYUMUNDA OKUL TÜRÜNE VE YAŞA BAĞLI FARKLILIKLARIN TARTIŞILMASI**

Bu bölümde yaş ve okul türüne bağlı olarak elde edilen bulgular ele alınarak tartışılacaktır. Öncelikle katılımcıların yaş ortalamaları ilişkin analizler incelendiğinde; normal eğitim okullarında çalışan bireylerin özel eğitim okullarında çalışan bireylere oranla yaş düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu bulgu, ilgili literatürdeki, özel eğitim kadrosunda çoğunlukla genç öğretmenlerin yer aldığı bulgusuyla tutarlılık göstermektedir (Çelebi, 2013).

Literatürde iş doyumu, yaşam doyumu ve tükenmişlik düzeyini öğretmenlik mesleğini yapanlar açısından ele alan çalışmalarda kimi çalışmalar gençlerin (Oruç, 2007; Örmən,

1993; Seferoğlu, Yıldız ve Yücel, 2014; Tümkiye, 1996; Yiğit, 2007) kimi çalışmalar da ise daha ileri yaşta olanların (Başol ve Altay, 2009; Özyürek, Gümüş ve Doğan, 2012) daha yüksek tükenmişlik ve daha düşük iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeyine sahip olduğunu ortaya koyarken, kimi çalışmalarda yaş değişkeni ile iş doyumunu, yaşam doyumunu ve tükenmişlik düzeyi arasında herhangi bir ilişki bulunmadığını belirtmektedir (Alan ve Fidanboy, 2013; Bilgiç, 1998; Diener ve Suh, 1997).

Bu çalışmada ise yüksek beklentilere ve ideallere sahip genç öğretmenlerin çalışma hayatında yaşadığı problemlerle etkin şekilde mücadele etmekte güçlük çekebileceği düşüncesiyle yüksek düzeyde tükenmişlik, düşük düzeyde iş doyumunu ve düşük düzeyde yaşam doyumunu yaşayacakları hipotez edilmiştir. Sonuçta, iş doyumunun içsel ve dişsal doyum olarak her iki alt boyutunda ve tükenmişlik alt ölçeklerinden sadece kişisel başarıda anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre daha yaşlı öğretmenlerin iş doyumunu ve kişisel başarıları genç öğretmenlere kıyasla daha yüksektir. Yaşlılarda iş doyumunun ve kişisel başarının genç olanlara kıyasla yüksek olması, yaşın ilerlemesiyle birlikte mesleğin gereklilikleri konusunda oluşan bilgi ve deneyim artışı ile açıklanmaktadır (Dolunay ve Piyal, 2011; şeker ve Zırhlıoğlu, 2009). Örneğin, gençlerde tükenmişliğin daha fazla olduğunu belirten Ergin (1992) bu durumu gençlerin sorun çözme yöntemlerini yeterince kazanamaması ve mesleğe bağlanmanın olgunlaşmaması ile açıklamaktadır. Farklı bir görüş olarak genç öğretmenlerde duyarlılığın ve beklentilerin yüksek oluşu ile meslekle duygusal bağ kurulduğu, bu yüzden genç öğretmenlerde tükenmişliğin daha düşük çıktığı; iş yerinde aşırı yüklenilme ve yıpranma nedeniyle de yaş ilerledikçe tükenmişliğin arttığı belirtilmekle birlikte (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005) bu çalışmada daha yaşlı öğretmenlerin iş doyumunu ve kişisel başarıları genç öğretmenlere kıyasla daha yüksek çıkarak bu görüşü desteklememektedir.

İş doyumunu ile yaş arasındaki ilişkiyi öğretmenlik mesliğini yapanlar açısından ele alan çalışmalarda kimi çalışmalar genç olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini yüksek bulurken (Tümkiye, 1996) kimi çalışmalar da genç öğretmenlerin iş doyum düzeylerini düşük olarak ortaya koymuştur (Aksayan, 1990; Aktaş ve şimşek, 2015). Bununla beraber yaş ile iş doyumunu arasında anlamlı bir farklılık olmadığını belirten çalışmalar da görülmektedir (Bilgiç, 1998; Derinbay, 2012). Bu çalışmada ise yaşı genç olan

öğretmenlerin yüksek beklentilere sahip olabilecekleri ve işe karşı daha düşük aidiyet hissi yaşayabilecekleri nedeniyle iş doyum düzeylerinin düşük olacağı hipotez edilmiş ve bu anlamda yaşı genç olan öğretmenlerin yaşı daha ileri olan öğretmenlere kıyasla iş doyum düzeylerinin düşük olduğu yönünde anlamlı bir fark elde edilerek, buna yönelik hipotez desteklenmiştir. Elbette beklentilerin ve iş yükünün zamanla azalırken tecrübelerin ve maaşın artması bu sonuca etken etmiş olabilir. Benzer şekilde daha önceki çalışmalarda (Filiz, 2014; Şeker ve Zırhlıoğlu, 2009) yaş ile iş doyumunu arasındaki ilişki ele alınmış ve yaşı genç olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin daha düşük olduğunu bulmuş ve yaşın ilerlemesiyle birlikte mesleğin gereklilikleri konusunda oluşan bilgi artışının yüksek iş doyumunu beraberinde getireceği yönünde açıklama getirilmiştir.

Yaşam doyumunu ile yaş arasındaki ilişkiyi öğretmenlik mesleğini yapanlar açısından ele alan çalışmalar değerlendirildiğinde, kimi çalışmalar yaşı genç olanların yaşam doyumlarının yüksek olduğunu belirtirken (Aydemir, 2013), kimi çalışmalar da yaşı genç olanların yaşam doyumlarının düşük olduğunu belirtmişlerdir (Şeker ve Zırhlıoğlu, 2009). Bununla birlikte yaş ile yaşam doyumunu arasında anlamlı bir fark olmadığını belirten çalışmalara da rastlanmaktadır (Diener ve Suh, 1997; Kıvılcım, 2014). Bu çalışmada ise yaşın artmasıyla ekonomik koşullar ve mesleki deneyim konuları üzerinde olumlu etkisinin olması nedeniyle fark çıkacağı hipotez edilmiş, ancak sadece yaşa bağlı anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Yaşa bağlı anlamlı fark elde edilmemiş olsa da, okul türü ve yaş ortak etkisine bağlı olarak anlamlı bir fark elde edilerek, buna yönelik hipotez kısmen desteklenmiştir. Buna göre, normal eğitimde çalışan ve 40 yaş üstü olan öğretmenlerin yaşam doyumunu, özel eğitimde çalışan 40 yaş üstü öğretmenlere kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bir başka ifadeyle, normal eğitimde görev yapanların daha ileri yaşlarda yaşam doyumları özel eğitimde olanlara kıyasla artmaktadır. Bu çalışma Taş'ın (2011) normal eğitim okullarında görev öğretmenlerin yaşam doyumunun yaşa göre farklılaşmadığını belirttiği çalışmasıyla çelişmektedir. Normal eğitimde çalışan ve 40 yaş üstü olan öğretmenlerin yaşam doyumunu, özel eğitimde çalışan 40 yaş üstü öğretmenlere kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek olması çalışma ortamları ve beklenti düzeylerinden kaynaklanıyor olabilir (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005).

### 4.3. DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLERE İLİŞKİN BULGULARIN TARTIŞILMASI

Bu bölüm farklı okul türlerinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumu düzeyleri açısından aralarında ilişki olup olmadığına ilişkindir. Soruya cevap bulmak amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları, genel olarak değişkenlerin birbiriyle beklenen yönde ve çeşitli düzeylerde anlamlı ilişkileri olduğunu göstermektedir.

Normal eğitim ve özel eğitim katılımcıları için değişkenler arası ilişkilerin belirlenmesi amacıyla ele alınan ilk değişken, yaş olmuştur. Bu değişkenin diğer değişkenlerle ilişkilerine bakıldığında, bu ilişkilerden hiçbirinin katılımcılar için anlamlı olmadığı görülmektedir. Hem normal eğitimde hem de özel eğitimde beklenenin aksine yaş ile diğer araştırma değişkenleri arasında herhangi bir ilişki saptanmamıştır. Bu bulgu, ilgili literatürdeki, tükenmişliğin her yaşta yaşanabilecek olması bulgusuyla tutarlılık göstermektedir (Alan ve Fidanboy, 2013). Benzer şekilde yaş değişkeni ile iş doyumu arasındaki ilişkinin bulunamama sebebi olarak ise bireylerin önceliği iş doyumu yerine ekonomik zorunluluklara vermesi şeklinde ifade edilmektedir (Aslan, 2006). Yaş ile yaşam doyumu arasında da ilişki bulunamamasının sebebi olarak devlet okullarında çalışma tempolarının ve beklentilerin benzerlik göstermesi bulgusuyla tutarlılık göstermektedir (Tomrukçu, 2010).

Duygusal tükenme ile duyarsızlaşma arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu hem normal hem de özel eğitim alanında görev yapan katılımcılarda görülmektedir. Bu bulgu okullarda öğretmenlerin yaşadıkları stresten kaçış yolu olarak duyarsızlaşmayı kullanılmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Buna karşın, duygusal tükenme ile diğer değişkenler arasında negatif ilişki göze çarpmaktadır.

Normal eğitimde duygusal tükenme ile arasında en yüksek negatif ilişkinin olduğu değişken dışsal doyum olarak tespit edilmiştir. Özel eğitimde ise duygusal tükenme ile dışsal doyum arasındaki negatif ilişkinin daha düşük olduğu görülmektedir. Bu

bulgunun normal okullarda görev yapan öğretmenlerin dönüt alma olasılıklarının ve beklentilerinin yüksek olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Benzer şekilde duygusal tükenme ile içsel doyum ilişkisi açısından da normal eğitim ve özel eğitimde orta düzey ilişki görülmesine karşın normal eğitimdeki ilişki düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Buradaki farkın da öğretmenlerin beklentilerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu bulgu, ilgili literatürdeki, duygusal tükenme düzeylerinin artmasıyla iş doyum düzeylerinin azaldığı bulgusuyla tutarlılık göstermektedir (Ertürk ve Keçecioglu, 2012; Soyer, Can ve Kale, 2009). Bu bulgu, tükenmişlik düzeyi düşük çalışanların, psikolojik ve bedensel açıdan sağlıklı şekilde mesleki sorumluluklarını yerine getirmeleri ve kendilerini yaratıcı algılamaları ile açıklanmaktadır (Lindfors ve ark., 2007).

Duygusal tükenme ile yaşam doyumunu ilişkisine bakıldığında hem normal eğitimde hem de özel eğitimde orta düzey negatif ilişki görülmektedir. Bu bulgu, ilgili literatürdeki, öğretmenlerin duygusal tükenme düzeylerinin yaşam doyumlarını negatif etkilediği bulgusuyla tutarlılık göstermektedir (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005). Bu bulgu; yalnızlık duygularının (Yılmaz ve Altınok, 2009) ve duygusal yoksunluğun (Yılmaz ve Aslan, 2013) artması ile açıklanabilmektedir.

Duygusal tükenme ile kişisel başarı arasında hem normal eğitimde hem de özel eğitimde yüksek düzeyde negatif bir ilişki beklenen bir sonucu ancak, duygusal tükenme ile kişisel başarı ilişkisine bakıldığında özel eğitimin daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgu, mesleki olarak hak ettikleri değeri bulamadıklarına inanmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir (Girgin, 1995).

Duyarsızlaşmanın normal eğitim katılımcılarda tüm değişkenler ile (kişisel başarı, yaşam doyum, içsel doyum ve dışsal doyum) arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Buna karşın özel eğitim okullarında duyarsızlaşma ile sadece kişisel başarı ve içsel doyum değişkenleri arasında anlamlı ilişki saptanmıştır. Duyarsızlaşmanın artmasıyla kişisel başarının azalması beklenilen bir sonuçtur. Özel eğitim okullarında duyarsızlaşma ile kişisel başarı arasındaki ilişki normal eğitime



kıyasla daha yüksek bulunmuştur. Bu bulgu; iş yerinde yaşanan memnuniyetsizliğin psikolojik ve ruhsal sorunlara sebep olması ile açıklanmaktadır (Filiz, 2014).

Duyarsızlaşmanın artması normal eğitim okullarında yaşam doyumunu düşürürken özel eğitim okullarında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu bulgu; yaşam doyumunu ile duyarsızlaşma düzeyi arasında negatif ilişki bulunduğunu belirten Şeker ve Zırhlıoğlu'nun (2009) bulgusuyla tutarlılık göstermektedir ve aynı çalışmada bu bulgu; işe karşı takınılan umursamaz tutum, sorunların süreklilik göstereceğine dair sahip olunan olumsuz düşünceler ile açıklanmaktadır.

Duyarsızlaşma ile iş doyumunu ilişkisine bakıldığında normal eğitimde hem içsel hem dışsal doyum da negatif yönde anlamlı ilişki elde edilirken, özel eğitimde sadece içsel doyumda negatif yönde anlamlı bir ilişkiye ulaşılmıştır. Bu bulgu, ilgili literatürdeki, duyarsızlaşma düzeylerinin artmasıyla iş doyum düzeylerinin azaldığı bulgusuyla benzeşmektedir (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012).

Normal eğitimde kişisel başarı ile diğer değişkenler (yaşam doyumunu, içsel doyum ve dışsal doyum) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmasına karşın özel eğitimde sadece içsel doyumda pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Öğretmenlerin kişisel başarı ölçeğinden aldıkları puan arttıkça içsel doyum ölçeğinden aldıkları puan da artmaktadır. Bu bulgu, ilgili literatürdeki, içsel doyumun kişisel başarı alt boyutunu pozitif yönde etkilediği bulgusuyla tutarlılık göstermektedir (Arı, 2015). Ayrıca, Herzberg (1968) başarı duygusunun, *içsel doyumunu* oluşturan önemli faktörlerden biri olarak tanımlamaktadır (Akt. Sezer, 2015). Normal eğitimde kişisel başarı ile dışsal doyum arasında anlamlı bir ilişki saptanmasına karşın özel eğitimde kişisel başarı ile dışsal doyum arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu bulgunun öğrencilerin akademik başarıları ile açıklanabileceği düşünülmektedir. Özel eğitimde kişisel başarı ile yaşam doyumunu arasında ilişki olmaması konusundaki bulgu ise daha önce benzer sonuç bulan Örkün'nün (2011) de belirttiği gibi konulan büyük hedeflere ulaşamaması nedeniyle yaşanan hayal kırıklığı ile açıklanabileceği düşünülmektedir.

Yaşam doyumu ile içsel doyum arasında hem normal eğitimde hem özel eğitimde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bulgunun amaçlarına ulaşma düşüncesinden kaynaklandığı düşünülmektedir (Neugarten, 1961). Benzer şekilde yaşam doyumu ile dışsal doyum değişkeninin de hem normal eğitimde hem özel eğitimde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bulgunun ise beklentilerle gerçek durumu karşılaştırarak ulaşılan sonuçtan kaynaklanabileceği düşünülmektedir (Akandere, Acar ve Bastuğ, 2009; Budak, 2000; Diener, Emmons, Larsen ve Griffin, 1985). Öğretmenlerin içsel doyum ve dışsal doyum alt ölçeğinden aldıkları puan arttıkça yaşam doyum ölçeğinden aldıkları puanın da artmasının birbirine içine giren kavramlar olarak düşünülebileceği; işin evi etkileyeceği gibi evde yaşananların da işi etkileyeceği (Dikmen, 1995) şeklinde açıklanabileceği düşünülmektedir.

Son olarak hem normal eğitimde hem özel eğitimde içsel doyum ile dışsal doyum arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. İçsel doyumun artmasıyla dışsal doyumun da artması beklendik bir sonuçtur. Bu bulgu, ilgili literatürdeki, içsel doyum ile dışsal doyum arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuyla tutarlılık göstermektedir (Köroğlu, 2012).

#### **4.4. FARKLI OKUL TÜRLERİNDE GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN YAŞAM DOYUMU DÜZEYLERİNE TÜKENMİŞLİK VE İŞ DOYUMUNUN YORDAYICI KATKISININ TARTIŞILMASI**

Araştırmanın son sorusuna uygun olarak, farklı okul türlerinde görev yapan öğretmenlerin yaşam doyumu düzeylerine tükenmişlik ve iş doyumunun yordayıcı katkısının olup olmadığı istatistiksel analizlerle değerlendirilmiştir. Öğretmenlerin yaşam doyumunu yordayan değişkenlere her iki okul türünde de bakılmış ve hiyerarşik regresyon analizi sonucunda normal eğitim okullarında duygusal tükenmenin, özel eğitim okullarında ise dışsal doyum ve duygusal tükenmenin anlamlı olarak yaşam doyumunu yordadığı görülmüştür. Dışsal iş tatminleri artan öğretmenlerin “çalışma saatleri bakımından mesleğimden memnunum” tarzı düşüncelerine sahip olma oranının da artacağından (Arı, 2015) dışsal doyumun bir anlamda içsel doyumunu da etkileyeceği

düşünülmektedir. Bu çalışma Serin ve Aydınoglu (2013), tarafından öğretmenlerle yaptığı çalışmada dışsal doyumunun anlamlı olarak yaşam doyumunu yordadığını belirttikleri çalışma ile tutarlılık göstermektedir. Özel eğitim okullarında dışsal doyumun yaşam doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisi olması sunulan hizmetin öneminin fark edilmemesinden kaynaklanıyor olabilir.

İçsel doyumun her iki okul türünde de yaşam doyumunu yordamaması; devlet okullarında çalışan öğretmenlere yeterli özgürlükçü ortamın sağlanmaması, içsel iş doyumunu sağlayıcı yeterlikte boş zamanın verilmemesine bağlanabilir. Bu çalışma Poyrazlı, YeşilYaprak ve Millioğulları (2012), tarafından öğretmenlerle yaptıkları çalışmada iş doyumunun anlamlı olarak yaşam doyumunu yordadığını belirttikleri çalışma ile kısmen çelişmektedir. Farklı okul türleri olsa bile devlet kurumlarında içsel doyumun yaşam doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmaması görev ve sınırların kesin kurallarla belirlenmiş olmasından kaynaklanıyor olabilir.

Duygusal tükenmenin hem normal eğitimde hem özel eğitimde yaşam doyumunu anlamlı olarak yordaması tükenmişlik yaşayan bireylerin, daha önceki çalışmaların da (Türe, 2008) belirttiği gibi duygusal tükenmeyi daha çok hissetmelerinden kaynaklanıyor olabilir. Bu bulgu tükenmişlik yaşadığını söyleyen bireylerin kastettiğinin gerçekte duygusal tükenme olduğu bulgusu ile tutarlılık göstermektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Duygusal tükenmişlik yaşayan bireylerin kendilerini bedensel ve duygusal açıdan bitkin hissedeceklerini, gündelik hayatta karşılaşılan gerginlikleri ve kaygıyı aşmakta zorlanacaklarını ve sonrasında bireyin yaşam memnuniyetini azaltacağı ifade edilmektedir (Cordes ve Dougherty, 1993; Şeker ve Zırhlioğlu, 2009). Hem normal eğitimde hem özel eğitimde duygusal tükenmenin yaşam doyumunu anlamlı olarak yordaması iç kaynakların tükenmesinden kaynaklanıyor olabilir (Freudenberger, 1974).

Duyarsızlaşmanın hem normal eğitimde hem özel eğitimde yaşam doyumunu anlamlı olarak yordamadığı görülmüştür. Kaçış olarak görülen duyarsızlaşma ile birey uğrayacağı hayal kırıklıklarından korunduğunu düşünmekte bu nedenle duyarsızlaşmanın artmasıyla yaşam doyumunun olumsuz etkileneceği belirtilmektedir

(Akten, 2007; Kavlu ve ark, 2009). Bu çalışma Aydemir (2013), tarafından öğretmenlerle yaptığı çalışmada duyarsızlaşmanın anlamlı olarak yaşam doyumunu yordadığını belirttiği çalışma ile çelişmektedir. Öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeylerinin yaşam doyumları üzerinde anlamlı bir etkisi olmaması okul içi ve okul dışı yaşamın birbirini etkilememesi ile açıklanabilir. Bir diğer ifadeyle öğretmenler okul içinde yaşadıkları olumsuz durumları okul dışına taşımamaktadırlar.

Kişisel başarının hem normal eğitimde hem özel eğitimde yaşam doyumunu anlamlı olarak yordamadığı görülmüştür. Bu çalışma Özyürek, Gümüş ve Doğan (2012), tarafından öğretmenlerle yaptığı çalışmada kişisel başarının anlamlı olarak yaşam doyumunu yordadığını belirttiği çalışma ile çelişmektedir. Öğretmenlerin bilgi ve becerilerini yeterli görmeleri, kendilerini yetkin olarak algılamalarının yaşam doyumlarını artıracacağı belirtilmektedir (Bulut ve Aydınoglu, 2013). Kişisel başarının yaşam doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmaması beklentiler ile açıklanabilir. Bir diğer ifadeyle öğretmenlerin hem kendilerinden hem öğrencilerden beklentilerinin düşük olması ile açıklanabilir.

Sonuç olarak bulguların literatür ile kısmen örtüştüğü ve okul türünün tükenmişlik üzerinde önemli bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Buna ek olarak normal okullarda görev yapan öğretmenlerin yaşam doyumunun daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca dışsal iş doyumunun öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinde etkisi olduğu görülmektedir. Bir diğer ifadeyle dışsal iş doyumunu arttıkça öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri düşmektedir. Tükenmişliğin boyutlarından biri olan duyarsızlaşma boyutunda genel olarak erkek öğretmenler kadın öğretmenlerden daha fazla duyarsızlaşma yaşarlarken, kadın öğretmenlerin yaşam doyumunu erkek öğretmenlerden daha yüksektir. Ayrıca yaşa bağlı olarak ise yaşlı öğretmenlerin genç öğretmenlere kıyasla iş doyumunu ve kişisel başarılarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonucunda normal eğitim okullarında duygusal tükenmenin; özel eğitim okullarında ise dışsal doyum ve duygusal tükenmenin öğretmenlerin tükenmişliğini yordayan anlamlı yordayıcılar olduğu tespit edilmiştir.

#### 4.5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI VE GELECEK ÇALIŞMA ÖNERİLERİ

Tüm meslek gruplarında tükenmişlik görülmektedir. Öğretmenlerin yaşadığı tükenmişlik düzeyi hakkındaki araştırmaların faydalı olduğu düşünülmektedir. Bu araştırmada da tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumunu konularında okul türleri arasında farklılıkların olup olmadığına dikkat çekmesi açısından önemlidir. Bunun yanı sıra bu araştırmanın sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle örneklemin yalnızca Ankara'daki belli ilçeleri ve okulları kapsamaması nedeniyle sonuçlar genellenememektedir. Ayrıca görevde geçirilen her yıl karşılığında puan verildiğinden, il merkezlerinde yüksek puanlı, yaşı ve tecrübesi ilerlemiş öğretmenler görev yapmaktadır. Dolayısıyla, Ankara gibi büyük şehirlere öğretmen olarak atanabilmek için yüksek puan gerekliliği söz konusu olduğundan yaş gruplarında hedeflenen sayıya ulaşamamıştır. Sonraki çalışmalarda farklı şehirlerde ve farklı okul türlerinde görev yapan öğretmenlerle tekrarlanmasının literatüre daha büyük katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca öğretmenlerin mesleki yaşantıları boyunca ölçümler alınarak görev yapılan okul türü ya da görev türü değiştiğinde tükenmişlik düzeyindeki değişim boylamsal olarak incelenmesi, mesleki yaşamlarında farklı okul türlerinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyum düzeylerinin nasıl etkilendiğini görmek açısından, katkı sağlayacaktır.

## KAYNAKLAR

- Akandere, M., Acar, M., ve Baştuğ, M. ( 2009). Zihinsel ve fiziksel engelli çocuğa sahip anne ve babaların yaşam doyumu ve umutsuzluk düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 24-30.
- Akçamete, G., Kaner, S., ve Sucuoğlu, B. (1998). Engelli ve engelli olmayan çocuklarla çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumu arasındaki ilişkinin karşılaştırmalı olarak incelenmesi, *VI.Ergonomi Kongresi*, Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, 1-28.
- Aksayan, S. (1990). *Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Tatmini Etkenlerinin İrdelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi.
- Aksoy, Ş.U. (2007). *Eskişehir ili özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Osmangazi Üniversitesi.
- Aktaş, H., ve Şimşek, E. (2015). Bireylerin örgütsel sessizlik tutumlarında iş doyumu ve duygusal tükenmişlik algılarının rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(24), 205-230.
- Akten, S.(2007). *Rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi.
- Alan, H., ve Fidanboy, C.Ö. (2013). Sinizm, tükenmişlik ve kişilik arasındaki ilişkiler: bilişim sektörü çalışanları kapsamında bir inceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2013(1), Büro Yönetimi Özel Sayısı, 165-176.
- Alanyalı, L. K. (2006). *Örgütsel stres kaynaklarının iş tatminine olan etkilerinin tükenmişlik ve dinçlik (coşku) etkileri bağlamında incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Uludağ Üniversitesi.
- Altuntaş, E. (2003). Stres Yönetimi. Alfa Basım Yayım Dağıtım Ltd.Şti.,İstanbul.

- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*.10(2). 69-96.
- Ardıç, K., ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: işle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 21-46.
- Arslan, G., ve Aslan, G. (2014). Zihin engelli bireylere eğitim veren öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*. 4(2), 50-66.
- Arslan , H. Ünal, M., Arslan, O., Gürkan , S.B. (1996). Pratisyen Hekimlerde Tükenme Düzeyi, *Düşünen Adam*, 9 (3), 48-49.
- Arslantaş, C.C., ve Dursun, M. (2008). Etik liderlik davranışının yöneticiye duyulan güven ve psikolojik güçlendirme üzerindeki etkisinde etkileşim adaletinin dolaylı rolü. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 111-128.
- Arı, G. S., ve Bal, E. Ç. (2008). Tükenmişlik kavramı: birey ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1), 131-148.
- Arı, G. S., ve Tunçay, A. (2010). Yöneticiye duyulan güven ve tükenmişlik arasındaki ilişkiler. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4).
- Arı, E. (2015). Öğretmenlerin İş Doyumlarının Mesleki Tükenmişlik Üzerine Etkisinin Yapısal Eşitlik Modeli İle Araştırılması. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 8(39), 549-565.
- Armutçuk, A.K., Sevinç, Ö., Bozkurt, A.İ., Bostancı, M. ve Zencir, M. (2011). Denizli Devlet Hastanesi'nde çalışan hekim dışı sağlık personelinde tükenmişlik düzeyi ve ilişkili faktörler. *Pamukkale Tıp Dergisi*.4(1), 15-20.
- Arnold, J., ve Feldman, D. (1986). *Organizational Behaviour*. New York: McGraw-Hill, 605-623.

- Aslan, H. (2006). *Çalışanların iş doyumu düzeylerine göre depresyon, benlik saygısı ve denetim odağı algısı değişkenlerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi.
- Ateş, G. (2005). *Yöneticilerin liderlik davranışlarının çalışanların iş tatmini üzerindeki etkisi hava kuvvetlerinde bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kütahya Üniversitesi.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu, iş doyumu ve mesleki tükenmişliğin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Aydemir, H. (2013). *Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve yaşam doyumlarının incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Balcı, A. (1985). *Eğitim yöneticisinin iş doyumu*. Yayınlanmamış doktora tezi. Ankara Üniversitesi.
- Barutçu, E., ve Serinkan, C. (2008). Günümüzün önemli sorunlarından biri olarak tükenmişlik sendromu ve Denizli’de yapılan bir araştırma. *Ege Akademik Bakış* 8 (2), 541-561.
- Başaran, I., (2001). Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Çalışma Koşulları. *Ege Eğitim Dergisi*. 1, 41-53.
- Başaran, İ.E. (2000). *Örgütsel davranış. İnsanın üretim gücü (3. Baskı)*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Başaran, A. (2006). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları liderlik stilleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Yeditepe Üniversitesi.



- Başol, G., ve Altay, M. (2009). Eğitim Yöneticisi ve Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 15(58), 191-216.
- Baştemur, Y. (2006). *İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiler*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi.
- Baycan, A. (1985). *An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups*. Yayınlanmamış doktora tezi. Boğaziçi Üniversitesi.
- Bayrakdar, N. (2014). Din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenlerinin mesleklerinden beklentileri ve mesleki tükenmişlik algıları. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 37(2), 40-60.
- Baysal, A. (1995). *Lise ve dengi okul öğretmenlerinde meslekte tükenmişliğe etki eden faktörler*. Yayınlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Bıçen, H. (2014). *Yeni atanan öğretmenlerde tükenmişlik sendromu*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Dicle Üniversitesi.
- Bilgiç, R. (1998). The Relationship Between Job Satisfaction and Personal Caharacteristics of Turkish Workers. *Journal of Psychology*, 132(5), 549-558.
- Bolat, O.İ. (2011). İş yükü, iş kontrolü ve tükenmişlik ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(2), 87-101.
- Borritz, M. (2006). *Burnout in human service work - causes and consequences*. PhD thesis. National Institute of Occupational Health, Denmark.
- Budak, S. ( 2000). Psikoloji sözlüğü. Ankara: *Bilim ve Sanat Yayınları*. ss.132.
- Budak, G. Ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *D.E.Ü.İİ.B.F. Dergisi*, 20(2), 95-108.

- Burke, R.J. (1998). 'Work and Non-work Stressors and Well-being among Police Officers: The Role of Coping', *Anxiety, Stress and Coping* 11(4), 345– 62.
- Burke, R. J., ve Greenglass, E. R. (1995). Job stressors, Type A behavior, coping responses, and psychological burnout among teachers. *International Journal of stres management*, 2(1), 45-57.
- Cherniss, C. (1980). *Staff burnout: Job stress in the human services*. Beverly Hills: Sage
- Cordes,C. ve Dougherty,T.(1993)."A Review and An Integration of Research on Job Bornout". *Academy of Management Review*, 18(4), 621-656.
- Çam, O. (1989). *Hemşirelerde tükenmişlik ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi. Ege Üniversitesi.
- Çam, O. (1992). Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Araştırılması, *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, Ankara, Hacettepe Üniversitesi, 155-160.
- Çelebi, E. (2013). *Elâziğ ve Malatya il merkezinde bulunan özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve ilgili faktörler*. Yayınlanmamış doktora tezi. Fırat Üniversitesi.
- Çetin, F., Basım, H.N., ve Aydoğan, O. (2011). Örgütsel bağlılığın tükenmişlik ile ilişkisi: Öğretmenler üzerine bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 62-70.
- Çivilidağ A. (2012). Okul Psikolojik Danışmanlarının Psikolojik Taciz Ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi", *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12, 129-144.
- Çokluk, Ö. (1999). *Zihinsel ve işitme engelliler okulunda görev yapan yönetici ve öğretmenlerde tükenmişliğin kestirilmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi.
- Daley, M. R. (1979). "Burn-out: smoldering problem in protective services", *Social Work*, 24, 375-379.

- Dalkılıç, O.S. (2014). Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu (2.Baskı). Nobel Yayın.
- Davis, K. (1984). İşletmelerde insan davranışı (2.Baskı). Çeviri: K. Tosun ve diğerleri. *İ.Ü. Yayınları*, İstanbul.
- Demiral,Y., Akvardar,Y. , Ergör,A. ve Ergör,G.(2006). Üniversite hastanesinde çalışan hekimlerde iş doyumunun anksiyete ve depresyon düzeylerine etkisi. *DEÜ Tıp Fakültesi Dergisi*. 20(3), 157 – 164.
- Demirtaş, H., ve Hasan G. (2002). Eğitim Yönetimi ve Denetimi Sözlüğü, *Anı Yayıncılık*, Ankara.
- Derin, N., ve Demirel, E.T. (2012). Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılığı zayıflatıcı etkilerinin malatya merkez’de görev yapan hemşireler üzerinde incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 509-530.
- Derinbay, D. (2012). Öğretim elemanlarının iş doyumları ile mesleki tükenmişliklerinin incelenmesi (Pamukkale Üniversitesi örneği). *e-Journal of New World Sciences Academy*, 7(3), 910-929.
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J., ve Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*. 49 (1), 71-75.
- Diener, E., ve Suh, M. E. (1997). Subjective well-being anda ge: An International Perspective. *Annual Review of Gerontology and Geriatrics*. New York: Springer, 17, 304-325.
- Dinçerol, C.(2013). *Tükenmişlik sendromunun mesleki tükenmişlik ve iş tükenmişliği açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi.
- Doğan, A. (2013). *Din görevlilerinin mesleki aidiyetleri, mesleki tükenmişlik tutumları ve hizmet içi eğitime bakışları*. Yayınlanmamış doktora tezi. Ankara Üniversitesi.
- Dolunay, A.B., ve Piyal, B. (2011). Öğretmenlerde bazı mesleki özellikler ve tükenmişlik. *Kriz Dergisi*, 11 (1), 35-48.

- Doruk, Ç.N. (2008). *Organizasyonlarda iş-aile ve aile-iş çatışmalarının bireylerin performansları üzerine etkisinde iş ve yaşam tatmininin rolü*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi.
- Dursun, S. (2000). *Öğretmenlerde tükenmişlik ile yüklenme biçimi, cinsiyet, eğitim düzeyi ve hizmet süresi değişkenleri arasındaki yordayıcı ilişkilerin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi.
- Düzyürek S., ve Ünlüoğlu G. (1992). Hekimlerde Tükenmişlik Sendromu. *Psikiyatri Bülteni*, 1, 108-112.
- Edelwich, J ve Brodsky, A. (1980). Burnout: stages of disillusionment in the helping profession. Nueva York: *Human Sciences Press*.
- Erdwins, C. J.,Buffardi, L. C., Casper, W. J. ve O'Brien, A. S. (2001). The relationship of women's role strain to social support, role satisfaction, and self-efficacy. *Family Relations*, 50(3), 230-238.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve maslach tükenmişlik envanterinin uyarlanması. 7. Psikoloji Kongre Kitabı, Ankara: *Psikologlar Derneği Yayınları*, 143-154.
- Erkan, N. (2000). *Ergonomi*, (5.Baskı). Ankara, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- 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.
- Farber, B.A. (1984). Stress and Burnout in Suburban teachers. *Journal of Educational Research*, 77(6), 325-331.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157-171.
- Frank, A. R. Mckenzie, R. (1993). The development of burnout among special educators. *Teacher Education And Special Education* 16(2), 161–170.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.

- Garretto, F. (2000). Life satisfaction homeostasis and the role of personality. Bachelor of Arts/Bachelor of Commerce.
- Gençer, A. (2002). *Öğretmenlerin iş doyumunu ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Osmangazi Üniversitesi.
- Girgin, G. (1995). *İlkokul öğretmenlerinde meslekten tükenmişliğin gelişimini etkileyen değişkenlerin analizi ve bir model önerisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Gökmen, B. (2014). *Özel eğitim okulu yöneticilerinin psikolojik dayanıklılık ve iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi (İstanbul örneği)*.Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Aydın Üniversitesi.
- Günbayı, İ. ve Toprak, D. (2010). İlköğretim okulu sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması. *İlköğretim Online*, 9(1), 150-169.
- Gündüz, B. (2004). *Öğretmenlerde tükenmişliğin akılcı olmayan inançlar ve mesleki değişkenlere göre yordanması*.Yayınlanmamış doktora tezi. Mersin Üniversitesi.
- Güner, F., Çiçek, H.ve Can, A.,(2014). Banka çalışanlarının mesleki stres ve tükenmişlik düzeylerinin iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeyleri ile ilişkisi. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi International Journal of Alanya Faculty of Business*, 6(3), 59-76.
- Güneş, İ., Bayraktaroğlu, S. ve Kutanis, R.Ö. (2009). Çalışanların örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 481-497.
- Günüşen, N. ve Üstün, B.,(2007). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin tükenmişlik düzeyi ve etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 11(4), 48-58.
- Herzberg, F. (1968). One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*. 46(1), 53-62.

- Herzberg, F. (1976). *The Managerial Choice*, 1. Ed., (Dow Jones-Irwin, Homewood, Illinois), ss. 73.
- Işıkkhan, V. (2004). *Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları*. Ankara: *Sandal Yayınları*.
- Izgar, H. (2003). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik* (2. Basım). Ankara: Nobel.
- Jackson, S. E., Schwab, R. L., ve Schuler, R. S. (1986). Toward an understanding of the burnout phenomenon. *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 630–640.
- Jamal, M., ve Baba, V. V. (2001). Type-A behavior, job performance, and well-being in college teachers. *International Journal of Stress Management*, 8, 231-240.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68, 29-32.
- Kaptangil, K., ve Erenler, E. (2014). Öğretmenlerin kişilik özellikleri ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Beu. Sbe. Derg.* 3(1), 55-82.
- Karahan,Ş., Balat.G.U. (2011). Özel eğitim okullarında çalışan eğitimcilerin öz-yeterlik algılarının ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29, 1-14.
- Karakelle, S., ve Canpolat, S. (2008). Tükenmişlik düzeyi yüksek ilköğretim öğretmenlerinin öğrencilere yaklaşım biçimlerinin incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 33 (147), 106-120.
- Keser, A. (2005). İş doyum ve yaşam doyum ilişkisi: otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 4, 77-96.
- Kılıç, Ö.S. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan okul müdürü ve öğretmenlerin iş doyum*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi.
- Kıvılcım, P. (2014). *Öğretmenlerde iş doyum, özyeterlik inancı ve yaşam doyum ilişkisinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Toros Üniversitesi.

- Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Kiremit, H.Ö., ve Aladağ, E. (2013). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 119 – 137.
- Köker, S. (1991). *Normal ve sorunlu ergenlerin yaşam doyumunu düzeylerinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara Üniversitesi.
- Köknel, Ö. (1997). *Kişilik*. Altın Kitapları Yayınları, İstanbul.
- Köroğlu, Ö. (2012). İçsel ve dışsal iş doyum düzeyleri ile genel iş doyum düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2), 275-289.
- Kutunis, R.Ö. ve Karakiraz, A. (2013). Akademisyenlerde tükenmişliğin Kopenhag Tükenmişlik Envanteri (cbı) ile ölçülmesi. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 13-30.
- Lee, R. T., ve Ashforth, B. E. (1993). A longitudinal study of burnout among supervisors and managers: Comparisons between the Leiter and Maslach (1988) and Golembiewski et al. (1986) models. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 54, 369-398.
- Leiter, M., ve Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behaviour*, 17,297-308.
- Leiter, M. (2003). *Areas of worklife survey manual (Third Edition)*. Centre For Organizational Research and Development, Wolfville, Canada.
- Leiter, M. ve Maslach, C. (2004). Areas of worklife: A structured Approach to organizational predictors of job burnout, *Handbook of stress medicine and health (2nd Ed)*. London: CRC Press, 173-192.
- Locke, E.A. (1976). The nature and course of job satisfaction. In Dunnette, M.D. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1297-1343.

- Maraşlı, M. (2005). Bazı özelliklerine öğrenilmiş güçlülük düzeylerine göre lise öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri. *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 23, 27-33.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Maslach, C. (1998). A multidimensional theory of burnout. In C. L. Cooper (Ed.), *Theories of organizational stress*. Oxford University Press. 68-85.
- Maslach, C. ve Leiter, M. P. (2005). Stress and burnout: The critical research. *Handbook of stress medicine and health* (2nd Ed). London: CRC Press, 153-170.
- Maslach, C. ve Jackson, S.E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99–113.
- Maslach, C., Jackson, S.E., ve Leiter, M.P. (1996). MBI: Maslach Burnout Inventory; Manual research edition. University Of California/Consulting. CA, Palo Alto: *Psychologists Press*.
- Maslach, C., Leiter, M. P. (1997). The truth about burnout, Jossey-Bass, San Francisco, CA. 17-28.
- Maslach, C., Wilmar B. Schaufeli. ve Michael P. Leiter (2001). Job Burnout, *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality* (2nd Ed.). New York: Harper and Row.
- Naktiyok, A. ve Karabey, C.N. (2005). İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 179-198.
- Newby, J. E.,(1999). *Job satisfaction of middle school principles of Virginia*. Yayınlanmamış doktora tezi. Faculty Of Virginia Polytechnic Institute And State University.
- Nuri, C. (2014). *Özel eğitimde çalışan öğretmenlerin tükenmişlik, özyeterlik ve duygu durumlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Yakın Doğu Üniversitesi Eğitim.



- Nyhan, R. (1999). Increasing affective organizational commitment in public organizations: the key role of interpersonal trust, *Review of Public Personnel Administration*, 19(58), 58-71.
- Oruç, S. (2007). *Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Çukurova Üniversitesi.
- Oshagbemi, T. (2000). Is length of service related to the level of job satisfaction? *International Journal Of Social Economics*, 27(3), 213–226.
- 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 doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin iş doyumu tarafından yordanması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Çukurova Üniversitesi.
- Örmen, U.(1993).*Tükenmişlik duygusu ve yöneticiler üzerinde bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi.
- Özaydın, M.M. ve Özdemir, Ö.(2014). Çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkileri. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 251-281.
- Özcan, H. (1991). *Yükseköğrenim ve kredi yurtlar kurumu Ankara bölge yöneticiliği yurtları yönetim iş görenlerin iş doyumu*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara Üniversitesi.
- Özdayı, N. (1990). *Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırmalı analizi*. Yayınlanmış doktora tezi. İstanbul Üniversitesi.
- Özdevecioğlu, M. (2003). İş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *11.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Afyon, ss.697.

- Özgan, H., ve Bozbayındır, F. (2011). Okullarda adil olmayan uygulamalar ve etkileri. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16, 66-85.
- Özgüven, D.ve Haran, S. (2000). Tükenme, kriz ve krize müdahale kitabı (1. Baskı). Ankara: A.Ü. *Psikiyatrik Uygulama ve Araştırma Yayınları*.
- Özkalp, E ve Kirel, A.Ç. (1996). Örgütsel davranış. *Anadolu Üniversitesi Yayınları*, Eskişehir.
- Özyürek, A., Gümüş, H. ve Doğan, S. (2012). Öğretmen ve okul yöneticilerinin tükenmişlik ve yaşam doyumunun incelenmesi. *International Journal of Human Sciences*. 9(2), 892-904.
- Pelit, E., ve Bozdoğan, İ. (2014). Çalışanların örgütsel adalet algılamalarının tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 6(2), 37-66.
- Pines, A.,ve Aronson, E. (1988). *Career burnout, causes&cures*, the free press, A Division of Macmillan, Inc., New York.
- Pines, A. M., Arson, E. ve Kafry, D. (1981) *Burnout: from tedium to growth*, New York: The Free Press.
- Pines, A. M., ve Nunes, R. (2003). The relationship between career and couple burnout: implications for career and couple counseling. *Journal of Employment Counselin*, 40, 50–64.
- Polat, A. (2014). *Egzersiz yapan ve yapmayan emniyet mensuplarının yaşam doyumu, iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Sakarya Üniversitesi.
- Sabuncuoğlu, E.T. (2008). Rol çatışmasının ve rol belirsizliğinin tükenmişlik ve iş doyumu üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), 35-49.
- Sabuncuoğlu, Z.ve Tüz, M. (1995). Örgütsel psikoloji, Ezgi Kitabevi, Bursa.

- Sat, S. (2011). *Örgütsel ve bireysel özellikler açısından iş doyumunu ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Çukurova Üniversitesi.
- Seferoğlu, S. S., Yıldız, H. ve Yücel. Ü.A. (2014). Öğretmenlerde Tükenmişlik. *Eğitim ve Bilim*, 39(174), 348-364.
- Serinkan, C. ve Bardakcı, A. (2009). Pamukkale Üniversitesi'ndeki akademik personelin iş tatminleri ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 115-132.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö.F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu, *Ege Akademik Bakış – Ekonomi, İşletme, Uluslar arası İlişkiler ve Siyaset Bilimleri Dergisi*, 5, 1-2.
- Sezer, E. (2015). *İlkokul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan yöneticilik performansları ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi.
- Sezgin, A. (2010). *Üniversite hastanelerinde çalışan başmüdür ve müdürlerin iş doyumunu ile tükenmişlik düzeylerinin incelenmesine yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Üniversitesi.
- Sığırı, Ü., ve Basım, N. (2004). İş görenlerin iş doyumunu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 131-154.
- Sılığ, A. (2003). *Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Anadolu Üniversitesi.
- Steers, R. M. (1981). *Introduction to organizational behavior*. Santa Monica-California: Goodyear Publishing Company Inc.

- Solmuş, T. (2004). İş yaşamında duygular ve kişilerarası ilişkiler. Beta Basım A.Ş.İstanbul.
- Sucuoğlu, B., Kuloğlu-Aksaz, N. (1996). Özürlü çocuklarla çalışan öğretmenlerde tükenmişliğin değerlendirilmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 10(36), 44-60.
- Şahin, F., ve Şahin, D.(2013). Bilim ve sanat merkezinde çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinin incelenmesi. *Üstün Yetenekliler Eğitimi Araştırmaları Dergisi*. 1(2), 51-66.
- Şahin, H., ve Dursun, A. (2009). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18, 160-174.
- Şeker, B.D., ve Zırhlıoğlu, G. (2009). Van emniyet müdürlüğü kadrosunda çalışan polislerin tükenmişlik, iş doyum ve yaşam doyumları arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 11(4), 1-26.
- Toppinen-Tanner, S., Kalimo, R. ve Mutanen, P. (2002). The process of burnout in white-collar and blue-collar jobs: Eight-year prospective study of exhaustion. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 555–570.
- Taş, İ.(2011). *Öğretmenlerde yaşamın anlamı, yaşam doyumunu, sosyal karşılaştırma ve iç-dış kontrol odağının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Sakarya üniversitesi.
- Taşdan, M., ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54-70.
- Telef, B.B. (2011). Öğretmenlerin öz-yeterlikleri, iş doyumları, yaşam doyumları ve tükenmişliklerinin incelenmesi. *Elementary Education Online*, 10(1), 91-108.
- Temel, Z.F. ve Aksoy, A. B. (2001). Ergen ve gelişimi yetişkinliğe ilk adım. Ankara: Nobel.
- Terzi, Ş. (2005). *Öznel iyi olmaya ilişkin psikolojik dayanıklılık modeli*. Yayınlanmamış doktora tezi. Gazi Üniversitesi.

- Torun, A. (1995). *Tükenmişlik, aile yapısı ve sosyal destek ilişkileri üzerine bir inceleme*. Yayınlanmamış doktora tezi. Marmara Üniversitesi.
- Tuğrul, C. D. (2000). Stres ve depresyon. *Psikiyatri Dünyası*, 4, 12-17.
- Turcan, H. G.(2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin özyeterlilik algıları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi.
- Tuzgöl Dost, M. (2007). Üniversite öğrencilerinin yaşam doyumunun bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22, 132-143.
- Tümkaya, S. (1996). *Öğretmenlerdeki tükenmişlik görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları*. Yayınlanmamış doktora tezi. Çukurova Üniversitesi.
- Türe, M.E. (2008). *Özel eğitim sektöründe çalışan bireysel eğitimcilerin tükenmişlik düzeyleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Maltepe Üniversitesi.
- Tütüncü, Ö. (2000). Kar amacı gütmeyen yiyecek içecek işletmelerinde iş doyumunun analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2 (3), 169-181.
- Ünal, S., Karlıdağ, S., ve Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin yaşam doyumunu düzeyleri ile ilişkisi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 4, 113-118.
- Vara, Ş. (1999) *Yoğun bakım hemşirelerinde iş doyumunu ve genel yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ege Üniversitesi.
- Vızlı, C. (2005). *Görme engelliler ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerle normal ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi.

- Weiss, R., Dawis, G., England, G. ve Lofquist, L. (1967). Minnesota studies in vocational rehabilitation 22: Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minneapolis: University of Minnesota.
- Yetim, U. (1993). Life satisfaction: A study based on the organization of personal projects. *Soc Indic Res*, 29, 277-289.
- Yetim, Ü. (1991). *Kişisel projelerin organizasyonu ve örüntüsü açısından yaşam doyumu*. Yayınlanmamış doktora tezi. Ege Üniversitesi.
- Yıldırım, F. (1996). *Banka çalışanlarında iş doyumu ve algılanan rol çatışması ile tükenmişlik arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Hacettepe Üniversitesi.
- Yılmaz, E ve Altınok, V. (2009). Okul yöneticilerinin yalnızlık ve yaşam doyum düzeylerinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(59), 451-469.
- Yılmaz, E ve Aslan, H. (2013). Öğretmenlerin iş yerindeki yalnızlıkları ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 3(3), 59-69.
- Yılmaz, S.E., Yazıcı, N. ve Yazıcı, H. (2014). Öğretmen ve yönetici öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 24, 135-157.
- Yiğit, A. (2007). *Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu tükenmişlik ve ruh sağlığı düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Niğde Üniversitesi.

## EK 1

## Demografik Bilgi Formu

1. Cinsiyet: Kadın:(....) Erkek: (....)
2. Yaşınız: .....
3. Medeni durumunuz: ( )Evlî ( ) Bekâr ( ) Boşanmış ( ) Eşi vefat etmiş  
( ) Ayrı yaşıyor
4. Evliyseniz çocuğunuz var mı ? ( ) Evet ( ) Hayır
- 5.Çocuğunuz varsa sayısı ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ve üzeri  
( ) Geçerli değil
6. Engelli çocuğunuz var mı ? ( ) Evet ( ) Hayır
7. Toplam meslekteki görev süreniz : .....
- 8.Şu an çalıştığınız okuldaki görev süreniz: .....
- 9.Görev Türünüz: ( ) Öğretmen ( ) Müdür Yardımcısı ( ) Müdür
- 10.Mezun Olduğunuz Program: ( ) Sınıf Öğretmenliği ( ) Branş ( ) Özel Eğitim  
( ) PDR/Psikoloji ( )Diğer (belirtiniz).....
- 11.Haftada kaç saat derse giriyorsunuz? ( ) 15 ve altı ( ) 15-20 ( ) 21-30 ( ) 31 ve üzeri
- 12.Kendinizi hangi ekonomik düzeyde algılıyorsunuz? ( ) Üst ( ) Orta ( ) Düşük
- 13.Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz? ( ) Evet ( ) Hayır

## EK 2

## Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Aşağıda sizin iş durumunuzla ilgili olabilecek bazı maddeler yer almaktadır. Lütfen bu maddeleri okuyarak, her maddenin yanında bırakılan boşluğa, verilen seçeneklerden size en uygun olanını, o seçeneği ifade eden rakamla yazarak belirtiniz.

1	2	3	4	5
Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman

1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.	1	2	3	4	5
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	1	2	3	4	5
3. Sabah kalktığımda, bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
4. Öğrencilerimin neler hissettiklerini kolayca anlayabilirim.	1	2	3	4	5
5. Bazı öğrencilerime kişiliği olmayan nesnelermiş gibi davrandığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
6. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için çok yıpratıcı.	1	2	3	4	5
7. Öğrencilerimin sorunları ile çok etkin bir biçimde ilgilenirim.	1	2	3	4	5
8. İşimin beni tükettiğini hissediyorum.	1	2	3	4	5
9. Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğumu hissediyorum.	1	2	3	4	5
10. Bu mesleğe başladığımdan beri insanlara karşı katılaştım.	1	2	3	4	5
11. Bu mesleğin giderek beni katılaştırmasından korkuyorum.	1	2	3	4	5
12. Kendimi çok enerjik hissediyorum.	1	2	3	4	5
13. İşimin beni hayal kırıklığına uğrattığını hissediyorum.	1	2	3	4	5
14. İşimde gücümün üstünde çalıştığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
15. Bazı öğrencilere ne olduğu umurumda değil.	1	2	3	4	5
16. Doğrudan insanlarla çalışmak bende aşırı gerginlik yapıyor.	1	2	3	4	5
17. Öğrencilerime rahat bir atmosferi kolayca oluşturabilirim.	1	2	3	4	5



18. Öğrencilerimle yakın ilişki içinde çalıştıktan sonra kendimi ferahlamış hissediyorum.	1	2	3	4	5
19. Bu meslekte birçok kayda değer başarı elde ettim.	1	2	3	4	5
20. Kendimi çok çaresiz hissediyorum.	1	2	3	4	5
21. İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.	1	2	3	4	5
22. Öğrencilerimin bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.	1	2	3	4	5

## EK 3

## Yaşam Doyumu Ölçeği (YDÖ)

Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyunuz ve size en uygun olan kutucuğa “X” işareti koyunuz. Her ifadeye ilişkin sadece tek bir kutucuğa işaret koyunuz.

Hiç katılmıyorum	Biraz katılıyorum	Katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1	2	3	4	5

1.	Yaşamım birçok açıdan ideallerimdekine yakın	1	2	3	4	5
2.	Yaşam koşullarım mükemmeldir.	1	2	3	4	5
3.	Yaşamımdan memnunum.	1	2	3	4	5
4.	Şimdiye kadar, yaşamda istediğim önemli şeyleri elde ettim.	1	2	3	4	5
5.	Hayatımı bir daha yaşama şansım olsaydı, hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	1	2	3	4	5

## EK 4

## Minnesota İş Doyum Ölçeği (İDÖ)

Aşağıda mesleğinizin çeşitli yönleri ile ilgili ifadeler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyunuz. O cümlede, mesleğiniz açısından belirtilen yönde ne derece doyum sağladığınızı ilgili seçeneğe (X) işareti koyarak belirtiniz. Her cümleye yanıt verirken “ Bu yönden işimden ne derece doyum sağlıyorum? ” diye kendinize sorunuz. Verilen ifadenin işinizdeki doyumunu hangi derecede etkilediğini düşünerek işaretleyiniz.

1	2	3	4	5	6
Hiç doyurucu değil	Doyurucu değil	Kararsızım	Biraz Karşırım	Doyurucu	Çok doyurucu

1. Şimdiki işimden bana meşguliyet sağlaması bakımından	1	2	3	4	5
2. Tek başıma çalışma olanağının olması bakımından	1	2	3	4	5
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından	1	2	3	4	5
4. Toplumda saygın bir kişi olması şansını bana vermesi bakımından	1	2	3	4	5
5. Yöneticinin ekibindeki kişileri idare tarz. açısından	1	2	3	4	5
6. Yöneticinin karar vermedeki yeteneği bakımından	1	2	3	4	5
7. Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme bakımından.	1	2	3	4	5
8. Bana sabit bir iş sağlaması bakımından	1	2	3	4	5
9. Başkaları için bir şey yapabilme olanağına sahip olmam açısından	1	2	3	4	5
10. Kişilere, ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	1	2	3	4	5
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	1	2	3	4	5
12. İşle ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından	1	2	3	4	5
13. Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından	1	2	3	4	5
14. İş içinde terfi olanağımın olması bakımından	1	2	3	4	5
15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi açısından	1	2	3	4	5
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından	1	2	3	4	5
17. Çalışma şartları bakımından	1	2	3	4	5
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmaları bakımından	1	2	3	4	5
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından	1	2	3	4	5
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	1	2	3	4	5

## EK 5

### Örnekleme

#### Örnekleme seçilen okullar ve öğretmen sayıları

<b>Okullar</b>	<b>Kadın</b>	<b>Erkek</b>	<b>Toplam</b>
Polatlı Anadolu Lisesi	<b>24</b>	<b>21</b>	<b>45</b>
Sincan-Özel Eğitim Mesleki Eğitim Merkezi (Okulu)	<b>22</b>	<b>18</b>	<b>40</b>
Sincan-Fatih Özcan Sabancı Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	<b>84</b>	<b>32</b>	<b>116</b>
Yenimahalle-Ümit Kaplan Özel Eğitim Mesleki Eğitim Merkezi (Okulu)	<b>43</b>	<b>19</b>	<b>62</b>
Polatlı-Huzurevi Özel Eğitim Mesleki Eğitim Merkezi (Okulu)	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>17</b>
Etimesgut-Özel Eğitim Mesleki Eğitim Merkezi (Okulu)	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>27</b>
Polatlı Fen Lisesi	<b>16</b>	<b>21</b>	<b>37</b>
Çankaya Özel Eğitim Mesleki Eğitim Merkezi (Okulu)	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>21</b>
	<b>236</b>	<b>127</b>	<b>363</b>

## EK 6

### Bilgilendirilmiş Onay Formu

Bu çalışma, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Yüksek Lisans programında tez çalışması olarak Erol ÖZCAN tarafından yürütülmektedir. Çalışmanın amacı, öğretmenlerin tükenmişlik, yaşam doyumu ve iş doyum düzeyleriyle ilgili bilgi toplamaktır. Çalışmaya katılım tamamen gönüllülük temelindedir. Anketlerde, sizden kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Cevaplarınız gizli tutulacak ve sadece araştırmacı tarafından değerlendirilecektir. Elde edilecek bilgiler sadece bilimsel yayınlarda kullanılacaktır.

Anketler, genel olarak kişisel rahatsızlık verecek soruları içermemektedir. Ancak, katılım sırasında sorulardan ya da herhangi başka bir nedenden ötürü kendinizi rahatsız hissederseniz cevaplama işini yarıda bırakıp çıkmakta serbestsiniz. Böyle bir durumda anketi uygulayan kişiye, anketi tamamlamadığınızı söylemek yeterli olacaktır. Ancak formları sonuna kadar doldurmanız, bu araştırmanın sağlığı açısından çok önemlidir. Anket sonunda, bu çalışmayla ilgili sorularınız cevaplanacaktır. Bu çalışmaya katıldığınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Çalışma hakkında daha fazla bilgi almak için:

Erol ÖZCAN (Gsm: 0505 2671515; E-posta: [erol-ozcan@hotmail.com](mailto:erol-ozcan@hotmail.com))

Danışman: Yrd.Doç.Dr. Eda KARACAN (Tel: 312 5867415; E-posta: [edakaracan@yahoo.com](mailto:edakaracan@yahoo.com))

***Bu çalışmaya tamamen gönüllü olarak katılıyorum ve istediğim zaman yarıda kesip çıkabileceğimi biliyorum. Verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlı yayınlarda kullanılmasını kabul ediyorum.*** (Formu doldurup imzaladıktan sonra uygulayıcıya geri veriniz).

Adı-Soyadı

Tarih

İmza

----/----/----

## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Erol ÖZCAN  
Doğum Yeri ve Tarihi : Erzurum / 14.12.1979  
Ünvanı : Rehber Öğretmen

### Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Marmara Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık

### Mesleki Deneyim

Konya / Ilgın T.E.M.L : 2004-2007  
Erzurum RAM : 2007-2013  
Polatlı İş Okulu : 2013- ...

### Sertifikalar:

Otizm : 2004  
TKT 7-11 : 2007  
Stanford-Binet Testi Uygulayıcı: 2008  
Etik Eğitimi Semineri : 2010  
Psikoeğitim Semineri : 2012  
Stanford-Binet Formatörlüğü : 2013  
Siber Zorbalıkla Mücadele : 2013

### Katıldığı AB Projeleri

Five Steps Project : Bulgaristan 2011  
Rec-yeling : İtalya 2012

### İletişim

E-Posta Adresi : erol-ozcan@hotmail.com

**Tarih: 30.06.2016**

