

**T.C.**  
**ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI**

**SINIF VE ÖZEL EĞİTİM ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ DOYUM VE**  
**TÜKENMİŞLİK DÜZEYİNİN KARŞILAŞTIRILMASI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ZEYNEP COŞKUN**

**ÇANAKKALE**  
**AĞUSTOS, 2019**

**T.C.**  
**Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi**  
**Eğitim Bilimleri Enstitüsü**  
**Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı**  
**Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı**

**Sınıf ve Özel Eğitim Öğretmenlerinin Mesleki Doyum ve Tükenmişlik Düzeyinin  
Karşılaştırılması**

**Zeynep COŞKUN**  
**(Yüksek Lisans Tezi)**

**Danışman**  
**Prof. Dr. Hasan ARSLAN**

**Çanakkale**  
**Ağustos, 2019**

## Taahhütname

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum " **Sınıf ve özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyinin karşılaştırılması**" adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve değerlere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yaparak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.



29/08/2019

Zeynep COŞKUN


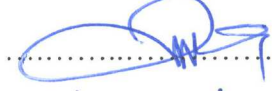

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Onay

Zeynep COŞKUN tarafından hazırlanan çalışma, 29/08/2019 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda jüri tarafından başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Referans No : 10293869.....

Akademik Unvan	Adı SOYADI	İmza	
Prof.Dr	Hasan ARSLAN		Danışman
Prof.Dr	Çavuş ŞAHİN		Üye
Prof.Dr	Ali AKSU		Üye

Tarih: .....

İmza: 

Akademik Unvan Adı SOYADI  
Enstitü Müdürü



*Işıklar için de uyuyan babam Suat ALTINCI'ya*

## Önsöz

Yüksek lisans eğitimim boyunca mesleğime dair çok şey öğrendiğim, her konudaki bilgi ve deneyimlerini paylaşarak, araştırma sürecimde büyük hoşgörü ve sabır gösteren danışman hocam Prof. Dr. Hasan ARSLAN' a teşekkürlerimi sunarım.

Araştırma boyunca İngilizce çevirilerim sırasında yardımcı olan Melike COŞKUN ERTURUN'a, SPSS analizimde değerli görüş ve katkılarını esirgemeyen Araştırma Görevlisi Burcu BİLİR'e ve tez yazımında yardımları için Araştırma Görevlisi Dr. Halime ÖZTÜRK ÇALIKOĞLU'na teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmam boyunca sevgisini ve desteğini her an hissettiğim sevgili eşim Uğur COŞKUN'a gönülden sonsuz sevgilerimi sunarım.

Çanakkale, 2019

Zeynep COŞKUN

## Özet

### Sınıf ve Özel Eğitim Öğretmenlerinin Mesleki Doyum ve Tükenmişlik Düzeyinin

#### Karşılaştırılması

Bu araştırmanın amacı sınıf ve özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyleri hangi düzeyde olduğu ve bu iki branş öğretmenlerinin tükenmişlik ve mesleki doyum düzeyleri karşılaştırılmaya ve tükenmişlik düzeyinin mesleki doyum üzerinde anlamlı farklılıklar gösterip göstermediği belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini 2016-2017 yılları arasında Antalya ilinin Alanya ilçesinde bulunan resmi ilkokul ve özel eğitim sınıflarında görev yapan sınıf ve özel eğitim öğretmenleri oluşturmaktadır. Örneklem 185 kadın 92 erkek öğretmen olmak üzere 277 kişiyi kapsamaktadır.

Araştırmada öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni hal, mesleki kıdem, branş, çalışma şekli, seçme şansı olsa tekrar bu mesleği seçme durumuna ait bilgileri almaya yönelik araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Ayrıca Maslach ve Jackson (1981)'nin geliştirdiği Türkçe' ye uyarlaması Ergin (1992) tarafından yapılan "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" ve Kuzgun, Aydemir-Sevim ve Hamamcı (1999) tarafından geliştirilen "Mesleki Doyum Ölçeği" , kullanılmıştır. Antalya ili Alanya ilçesinde belirlenen okullarda çalışma yapabilmek için önce resmi izin alınmıştır. Daha sonra ilgili okullarda çalışan öğretmenler ile görüşülerek ölçek çalışması gönüllülük esasına dayalı olarak yapılmıştır.

"Mesleki Doyum Ölçeği" ile "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" ve bu ölçeğin alt boyutlarından alınan puanların demografik değişkenler ile olan ilişkileri incelenmiştir. Araştırmada kişisel verilerini analiz etmek için frekans, yüzde; alt problemlere ilişkin verilerin çözümlenmesinde aritmetik ortalama, standart sapma; karşılaştırma analizlerinde

Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis analizi ve Spearman Korelasyon testi için IBM SPSS 21 programı kullanılmıştır.

Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde öğretmenlerin tükenmişlik algıları ile mesleki doyum algıları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiş ve birtakım önerilerde bulunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Tükenmişlik, mesleki doyum, sınıf öğretmeni, özel eğitim öğretmeni.





## **Abstract**

### **Comparison Of Primary School and Special Education Teachers' Burnout and Job Satisfaction Level**

Am of this research is to determine the level of primary school and special education teachers' burnout and job satisfaction level. It was tried to compare primary school and special education teachers' burnout and job satisfaction level.

Scanning method was used in this research universe of the research consist of the primary school teachers and special education teachers who are working in official primary and special education classes in Antalya-Alanya between 2016-2017. Sample includes 277 teachers, 185 of them female and 92 of them male.

In this research, personel information form prepared by the researcher was used to get the information about the status of choosing this profession again, even if the teachers had the chance to gender, age, marital status, professional seniority, branch, working style. At the some time, “ Maslach Burnout Scale” was used which was developed by Mslach and Jackson in 1981 and adopted to Turkish by Ergin in 1992. Also “ Occupation Satisfaction Scale” was used which was developed by Kuzgun, Aydemir-Sevim ve Hamamcı in 1999. Before the research official permission received. Questionnaire study was conducted on volunteer basis.

It was viewed the relationship between the scare ( which was taken from the sub-dimension of the “Occipational Satisfaction scale” and “Maslach Burnout Scale”) and demographic variables. In this reseach in order to analyze personel data frequency percentage, to analyze the data related to the sub-problems arithmetic mean, standart deviation; in comparison analysis Mann-Whitney U, analysis of Kruskal-Wallis and for Spearman Correlation test IBM SPSS 21 program was used.

A negatively meaningful relationship was detected between the teachers' burnout and job satisfaction sense and some suggestions were made.

**Key Words:** Burnout, job satisfaction, primary school teacher, special education teacher.



## İÇİNDEKİLER

Onay .....	I
Önsöz.....	III
Özet .....	IV
Abstract .....	VI
İçindekiler.....	VIII
Tablolar Listesi.....	XIV
Şekiller Listesi.....	XVIII
Kısaltmalar Listesi.....	XIX
Bölüm I: Giriş .....	1
Problem Durumu .....	1
Araştırmanın Amacı .....	2
Alt amaçlar .....	2
Araştırmanın Önemi .....	4
Araştırmanın Sınırlılıkları .....	5
Araştırmanın Sayıltıları .....	5
Tanımlar .....	5
BölümII: Kavramsal Çerçeve.....	7
Tükenmişlik Kavramı.....	7
Tükenmişlik İle İlgili Kuramsal Açıklamalar .....	8
Freudenberger'in çalışmaları .....	8
Maslach'ın tükenmişlik modeli.....	8
<i>Duygusal tükenme</i> .....	9
<i>Duyarsızlaşma</i> .....	9
<i>Kişisel Başarının Azalması</i> .....	9

Meier tükenmişlik modeli .....	10
<i>Pekiştirme beklentileri</i> .....	10
<i>Sonuç beklentileri</i> .....	10
<i>Öz-yetkinlik beklentileri</i> .....	11
<i>Bağlamsal işleme süreci</i> .....	11
Pearlman ve Hartman tükenmişlik modeli .....	11
<i>Durumun strese götürme derecesi</i> .....	11
<i>Algılanan stres düzeyi</i> .....	12
<i>Strese verilen tepki</i> .....	12
<i>Strese verilen tepkinin sonucu</i> .....	12
Cherniss tükenmişlik modeli .....	12
Pines tükenmişlik modeli .....	12
Suran Ve Sheridan tükenmişlik modeli .....	13
Edelwich tükenmişlik modeli .....	13
<i>İdealistik coşku</i> .....	14
<i>Durgunlaşma</i> .....	14
<i>Engellenme</i> .....	14
<i>Apati (duyarsızlaşma, ilgisizleşme)</i> .....	14
Golembiewski modeli .....	14
Tükenmişliğin Sebepleri .....	14
Kişisel tükenmişlik sebepleri .....	15
<i>Yaş</i> .....	15
<i>Mesleki kıdem</i> .....	15
<i>Cinsiyet</i> .....	15
<i>Eğitim</i> .....	16

<i>Medeni hal</i> .....	16
<i>Kişilik</i> .....	16
Örgütsel tükenmişlik sebepleri .....	17
Tükenmişliğin Belirtileri .....	17
Fiziksel belirtileri .....	17
Psikolojik-duygusal belirtileri .....	18
Davranışsal belirtiler .....	19
Tükenmişliğin Evreleri.....	20
Şevk ve coşku dönemi .....	20
Durağanlaşma dönemi .....	20
Engellenme dönemi .....	20
Umursamazlık dönemi.....	21
Tükenmişliğin Sonuçları .....	21
Bireysel düzeydeki sonuçları.....	21
Örgütsel düzeydeki sonuçları .....	22
Tükenmişliği Önleme Ve Başa Çıkmada Alınabilecek Bireysel Ve Örgütsel Önlemler.....	23
Bireysel çözüm yolları.....	23
Örgütsel düzeydeki sonuçları .....	24
Sınıf ve Özel Eğitim Öğretmenlerinin Tükenmişliğine Neden Olan Etmenler.....	25
Sınıf Ve Özel Eğitim Öğretmenlerinin Yaşadıkları Tükenmişliğin Sonuçları Ve Önleme Yöntemleri.....	27
Mesleki Doyum Kavramı .....	29
Mesleki Doyumun Önemi .....	31
Mesleki Doyumu Etkileyen Faktörler .....	32
Bireysel faktörler .....	33

<i>Yaş</i> .....	33
<i>Cinsiyet</i> .....	34
<i>Kişilik</i> .....	34
<i>Medeni hal</i> .....	34
<i>Mesleki kıdem</i> .....	35
<i>Eğitim düzeyi</i> .....	35
Örgütsel faktörler.....	36
<i>İşin kendisi</i> .....	36
<i>Yönetim ve denetim</i> .....	36
<i>Ücret</i> .....	37
<i>Bireyler arası ilişkiler</i> .....	37
<i>Terfi</i> .....	38
Öğretmenlerde Mesleki Doyum .....	38
Mesleki Doyum Kuramları.....	39
İçerik kuramı.....	39
<i>Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı</i> .....	39
<i>Herzberg'in çift faktör kuramı</i> .....	40
<i>Mc Clelland Kuramı (Başarı Gereksinimi Kuramı)</i> .....	41
<i>McGregor Kuramı (X ve Y Kuramı)</i> .....	42
<i>Alderfer'in VIG (ERG) Kuramı</i> .....	43
Süreç kuramı.....	44
<i>Vroom'un beklenti kuramı</i> .....	44
<i>Adams'in eşitlik kuramı</i> .....	45
<i>Verimlilik (Doyum) kuramı</i> .....	45
<i>Toplumsal başvuru (Referans Grubu) kuramı</i> .....	46

İlgili Araştırmalar .....	46
Yurt içinde yapılan çalışmalar .....	46
<i>Tükenmişlik ile ilgili çalışmalar</i> .....	46
<i>Mesleki doyum ile ilgili çalışmalar</i> .....	51
<i>Tükenmişlik ve mesleki doyum ile ilgili çalışmalar</i> .....	52
Yurt dışında yapılan çalışmalar .....	54
Bölüm III:Yöntem .....	56
Araştırmanın Modeli .....	56
Araştırmanın Evreni ve Örneklemi .....	56
Veri Toplama Araçları .....	57
Tükenmişlik ölçeği .....	57
Mesleki doyum ölçeği.....	58
Verilerin Toplanması.....	59
Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması .....	61
Bölüm IV: Bulgular.....	63
Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	63
İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	64
Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	65
Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	85
Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	85
Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	86
Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	97
Sekizinci Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	97
Bölüm V: Tartışma, Sonuç ve Öneriler.....	99
Tartışma.....	99

Sonuç.....	105
Öneriler.....	109
Araştırmacılara yönelik öneriler .....	109
Uygulayıcılara yönelik öneriler .....	110
Kaynakça.....	111
Ekler .....	128
Özgeçmiş.....	136





## Tablolar Listesi

Tablo Numarası	Başlık	Sayfa
1	Araştırmaya Katılan Öğretmen Sayıları .....	57
2	Tükenmişlik Ölçeği Alt Faktörleri ve Madde Numaraları .....	58
3	Çalışma Grubunu Oluşturan İlköğretim Sınıf Öğretmenleri Ve Özel Eğitim Öğretmenlerinin Demografik Özellikleri .....	60
4	Sınıf Öğretmen Görüşlerine İlişkin Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	63
5	Özel Eğitim Öğretmen Görüşlerine İlişkin Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri .....	64
6	Sınıf Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Cinsiyet Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	65
7	Özel Eğitim Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Cinsiyet Değişkenine Mann-Whitney U Testi Sonuçları .....	66
8	Sınıf Öğretmenlerinin Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları .....	68
9	Özel Eğitim Öğretmenlerinin Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	69
10	Özel Eğitim Öğretmenlerinin Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Yaş Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları .....	71
11	Sınıf Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Medeni Hal Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları .....	73
12	Özel Eğitim Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Medeni Hal Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	74

13	Sınıf Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sonuçları.....	75
14	Özel Eğitim Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sonuçları ...	77
15	Özel Eğitim Öğretmenlerinin Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	79
16	Sınıf Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Branş Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	80
17	Sınıf Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Çalışma Şekli Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları....	81
18	Özel Eğitim Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Çalışma Şekli Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	82
19	Sınıf Öğretmenlerinin Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Mesleği Tekrar Seçme Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	83
20	Özel Eğitim Öğretmenlerinin Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Mesleği Tekrar Seçme Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	84
21	Sınıf Öğretmenlerinin Görüşlerine İlişkin Mesleki Doyum Ölçeğinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri .....	85
22	Özel Eğitim Öğretmen Görüşlerine İlişkin Mesleki Doyum Ölçeğinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri .....	86

23	Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puanların Cinsiyet Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları .....	87
24	Özel Eğitim Öğretmenlerin Mesleki Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puanların Cinsiyet Değişkenine Mann-Whitney U Testi Sonuçları .....	87
25	Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puanların Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	88
26	Özel Eğitim Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Ölçeğinden Aldığı Puanların Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	89
27	Sınıf Öğretmenlerin Mesleki Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puanların Medeni Hal Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları .....	90
28	Özel Eğitim Öğretmenlerin Mesleki Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puanların Medeni Hal Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları .....	90
29	Sınıf Öğretmenlerin Mesleki Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puanların Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sonuçları.....	91
30	Özel Eğitim Öğretmenlerin Mesleki Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puanların Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sonuçları.....	92
31	Özel Eğitim Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Ölçeğinden Aldığı Puanın Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	93
32	Sınıf ve Özel Eğitim Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puanların Branş Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	94
33	Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puanların Çalışma Şekli Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları .....	94
34	Özel Eğitim Öğretmenlerin Mesleki Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puanların Çalışma Şekli Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları .....	95

35	Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puanların Mesleği Tekrar Seçme Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları .....	96
36	Özel Eğitim Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puanların Mesleği Tekrar Seçme Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları .....	96
37	Tükenmişlik İle Alt Faktörleri Arasındaki Korelasyonlar.....	97
38	Sınıf ve Özel Eğitim Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve Mesleki Doyum Düzeyleri Arasında ki Spearman Korelasyon İlişki Analizi Sonuçları.....	98



## Şekiller Listesi

Şekil Numarası	Başlık	Sayfa
1	Maslach'ın tükenmişlik modelinin boyutları.....	9
2	Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi .....	40
3	Herzberg'in iki etken kuramı .....	41



## Kısaltmalar Listesi

$f$  : Frekans

% : Yüzde

$n$  : Örneklem Sayısı

$ss$  : Standart Sapma

$\bar{x}$  : Aritmetik Ortalama

$p$  : Anlamlılık Düzeyi

Ort. : Ortalama Değer

H : Kruskal Wallis testi

U : Mann- Whitney U testi

MTÖ : Maslach Tükenmişlik Ölçeği

MEB : Milli Eğitim Bakanlığı

S.Ö. : Sınıf Öğretmeni

Ö.E.Ö. : Özel Eğitim Öğretmeni

akt. : Aktaran

diğ. : Diğerleri

## Bölüm I:Giriş

### Problem Durumu

Toplumun kültürünü nesilden nesle aktarmak, insanları toplum hayatına hazırlamak eğitim sisteminin ana görevidir (Türk, 2011). Çağdaş bir toplumun ön koşulu ise eğitilmiş insan gücüdür. Eğitimin kalitesinin artırılmasının da, bireyin ve toplumun gelişmesinde öğretmen önemli bir rol oynamaktadır.

Öğretmenler, bir çocuğun yetişmesinde, bir yerlere gelebilmesinde, kendi ayakları üzerinde durabilmesinde aileden sonra en önemli kişilerdir. Öğretmen bir öğrencinin hayatında bu kadar önemli fonksiyonlara sahipken, öğretmenin işindeki mutluluğunun veya mutsuzluğunun da çocuğu etkileyeceği hiç şüphesiz ortadadır (Tekerci, 2008).

Ülkemiz anayasasının 42. Maddesinde belirtildiği gibi; tüm bireyler eşittir ve hiçbir bireyin eğitim hakkı kısıtlanamaz (T.C Anayasası, 1982). Böylelikle devlet sadece normal öğrenciler için değil özel eğitim öğrencileri için de gerekli olan eğitim öğretim tedbirini yasa ile güvence altına almıştır. Özel eğitime öğrencileri genellikle bedensel ve zihinsel açıdan yaşlarına kıyasla belirgin farklılıklar gösterir. Bu grupta ki öğrencilerin ilgili eğitim ve öğretim ihtiyaçlarını karşılamak üzere akademik olarak özel yetiştirilmiş personel ve uygun ortam koşullarında yapılan eğitim öğretim faaliyetleri yürütülür (Özel Eğitim Kurumları Yönetmeliği, 2006).

Her öğretmenin istediği gibi özel eğitim öğretmenleri de tüm öğrencilerinin hayatlarında olumlu izler yaratabilmek, öğrencilerini sosyal çevre, aile ve okulları ile arasında güçlü ilişkiler sağlamak istemektedir (Çokluk, 2001). Fakat bu beklentilerinin gelişmemesi durumunun da suçluluk duyarak meslekte yaşadığı bu başarısızlık öğretmenin meslekten ayrılmasına neden olmaktadır. Bunun yanında öğretmen ihtiyacı özellikle özel eğitim öğretmeni ihtiyacı gün geçtikçe artmaktadır. Yöneticiler özel eğitim alanının da ki açığı ücretli

personel ve sınıf öğretmenliği branşından geçişler sağlayarak kapatmaya çalışsa da bu açığın kritik noktada olduğunu ifade etmektedirler. Özel eğitim alanına personelin çekilmesi ve mesleğini uzun yıllar sürdürmesi önemli bir sorundur. Öğretmenlerin farklı sebeplerden ötürü mesleği bırakmak istemesi sadece Türkiye'nin değil çoğu gelişmiş ülkenin de sorunudur.

Dünyanın çoğu yerinde insanların en az 8 saat çalıştıkları bir düzende yaptıkları iş ve meslekleri ömürlerinin büyük bir parçasıdır (Özer, 2014). Bu sebeple mesleki anlamda başarı duygusu tatmin olmayan öğretmenlerin yaşantıları olumsuz etkilenecektir.

Araştırmada sınıf ve özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum ile tükenmişlik düzeyleri ayrıca tükenmişlik alt boyutundaki (Maslach'ın üç bileşenli tükenmişlik boyutu; duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarıda azalma) düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni hal, mesleki kıdem, branş, çalışma şekli, seçme şansı olsa tekrar aynı mesleği seçip seçmeme durumu gibi kişisel özellikleri yönünden karşılaştırılması amaçlanmıştır. Araştırma sayesinde öğretmenlerin gereksinimleri karşılanarak güdülenmesi, bunu sonucu olarak eğitim ve öğretim de verimliliğin artmasına olumlu katkılar getirmesi beklenmektedir.

### **Araştırmanın Amacı**

Çalışmanın temel amacı, sınıf ve özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum ile tükenmişlik ve tükenmişlik alt boyutlarının düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni hal, mesleki kıdem, branş, çalışma şekli, seçme şansı olsa tekrar aynı mesleği seçip seçmeme durumu gibi kişisel özellikler yönünden karşılaştırılması ilişkin görüşleri ortaya koymak ve elde edilen bulgulara dayanılarak öneriler geliştirmektir.

### **Alt Amaçları**

Bu araştırmanın alt amaçları;

**1.** İlkokullarda sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve tükenmişliğin alt boyutlarında ki tükenme düzeyi nedir?



2. Özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik ve tükenmişliğin alt boyutlarında ki tükenme düzeyi nedir?

3. Sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin tükenme düzeyleri arasında

a)cinsiyet

b)yaş

c)medeni hal

ç)mesleki kıdem

d)branş

e) çalışma şekli

f)seçme şansınız olsa yine öğretmen olur musunuz? Değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

4. İlkokullarda sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri nedir?

5. Özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri nedir?

6. Sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri arasında

a)cinsiyet

b)yaş

c)medeni hal

ç)mesleki kıdem

d)branş

e) çalışma şekli

f)seçme şansınız olsa yine öğretmen olur musunuz? Değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

7.Tükenmişlik ve alt boyutları arasında nasıl bir ilişki vardır?

8. Sınıf ve özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasında nasıl bir ilişki vardır?

## **Araştırmanın Önemi**

1970’li yıllardan önce öğretmenler öğrencileri ile ilgili hedeflerine kendisi karar verip çevreden de destek görürken bundan sonraki dönemden günümüze kadar gelen süreç de öğretmenlerin öğrencileri üzerinde ki inisiyatifleri veli, toplum, okul yönetimi ve farklı kesimlerce değişik talepler ve baskı görmüştür. Sınıf içinde ki bu inisiyatif değişikliği öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerini negatif, tükenmişlik düzeylerini pozitif etkileyerek sonuçları günümüze kadar gelmektedir.

Çağdaş uygarlık düzeyine ulaşmak en başta eğitim faktörüyle sağlanmaktadır. Bu eğitim faktörünün uygulayıcısı olan öğretmenlere büyük sorumluluklar düşmektedir. Öğretmenlerin bu sorumlulukları layıkıyla yerine getirebilmeleri için en başında isteyerek bu mesleği seçmiş olmaları, akabinde mesleklerini severek icra etmeleri, mesleki doyum düzeylerinin yüksek olması gerekmektedir. Öğretmenlerin mesleki doyum yaşamaları için, mesleki doyumsuzluğa sebep olan faktörler belirlenerek iyileştirmeye gidilmelidir. Çünkü mesleki doyum düzeyi yüksek olan öğretmenler toplumsal kalkınma ve refah için, daha kaliteli ve eğitim seviyesi yüksek bireyler yetiştirebileceklerdir.

Günümüz dünyasında ülkelerin eğitim seviyeleri ile gelişmişlik seviyeleri arasında ki paralellik kaliteli eğitim-öğretimin önemini çok net bir şekilde göstermektedir. Bu eğitim-öğretiminin de ancak nitelikli öğretmenler tarafından verilebileceği düşünüldüğünde öğretmenlerin önemi bir kez daha açığa çıkmıştır.

Öğretmenler özveri, anlayış, sürekli kendini yenileme, mesleğini isteyerek yapma gibi özellikleri de gerektiren kutsal bir iştir. Bu meslek uğraştığı hedef kitle açısından çok sabır gerektiren özel bir alandır. Öğrenci disiplin problemleri, kalabalık sınıflar, gönülsüz tayinler, hizmet verdikleri yerin çevresel koşulları gibi birçok faktör öğretmende tükenmişliğe yol açarak öğretmenin doyum düzeyini düşürebilir. Araştırmalar mesleki doyum ve tükenmişlik arasında kuvvetli bir bağ olduğunu gösterir. Bundan dolayı mesleki doyum tükenmişliğin

açıklayıcısı diyebiliriz. Öğretmen kendini mesleki açıdan yetersiz görmesi mesleki tükenmişlik yaşamasına neden olur. Öğretmenler çalışma yaşamında karşılaştığı problemlere çözüm üretebilmeleri onların mesleki doyum düzeyleri ile doğrudan ilişkilidir. Mesleki doyum yaşamayan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik seviyeleri giderek artmakta ve bu durum meslekten kaçışları hızlandırmaktadır.

Ulusal ve uluslararası alan yazın incelendiğinde sınıf ve özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik ve mesleki doyum düzeylerini birlikte araştıran bir çalışma olmadığı saptanmıştır. Bu araştırma eğitim sistemin de sınıf ve özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik ve mesleki doyum düzeylerinin etkilerini çeşitli değişkenler ile bir bütün olarak araştıran ilk çalışma niteliğindedir. Bu özelliğinden dolayı araştırmanın ulusal ve uluslararası alan yazınına önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca sınıf ve özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik ile mesleki doyumuna sebep olan nedenlerin belirlenmesi ve gerekli önlemlerin alınması açısından ve Milli Eğitim Bakanlığı tarafından uygulanan öğretmen atama ve yetiştirme politikaları ile ilgili çalışmalara ışık tutması açısından önem taşıyacağı düşünülmektedir.

### **Araştırmanın Sınırlılıkları**

Araştırmada toplanacak veriler Antalya ilinin Alanya ilçesinde ki ilkokul sınıf öğretmenleri ve özel eğitim öğretmenlerinin görüşleri ile sınırlıdır.

Çalışmada problemin ortaya konması, veri toplama araçları ve ölçek sorularının hazırlanmasında literatür taraması, görüşlerin alınmasında ise kullanılacak ölçek ile sınırlıdır.

### **Araştırmanın Sayıtları**

1. Öğretmenler uygulanan ölçekteki sorulara verdikleri cevapların gerçeği yansıtacağı düşünülmektedir.

2. Ölçeğin uygulandığı okulların ve öğretmen sayılarının, araştırma sonuçlarının genellenebilirliğini sağlayacak büyüklükte olduğu varsayılmaktadır.

## Tanımlar

Çalışmada yer alacak olan tanımlar şunlardır:

**Eğitim:** Toplumsal yaşamda bireylerin belirli hedeflere ulaşmasını sağlayan bir süreçtir (Ertürk, 1997).

**Sınıf öğretmenliği;** İlkokulda ki eğitim, öğretim, yönetim gibi görevleri icra etmekle yükümlü, merhamet, sevgi, anlayış samimiyet ve sabır gerektiren bir meslektir (Can ve Dalaman, 2010).

**Özel Eğitim;** Özel gereksinimi olan genellikle bireysel eğitim alan, akranlarından farklı eğitime tabi tutulan çocukları kapsamaktadır (İrtenk,2011). Bu tür öğrencilere eğitim veren özel bir öğrenimden geçmiş öğretmenler de özel eğitim öğretmenidir.

**Tükenmişlik:** Tükenmişliği ilk kez Freudenberger tarafından 1974 yılında başarısızlık daha geniş anlamıyla motivasyon kaybı yada düşüklüğü olarak tanımlamıştır. Tükenmişlik öğretmenlerde uzun süren mesleki olumsuzluklar sonucunda fiziksel, duygusal ve davranışsal olarak kendini gösteren bir çöküntü hali olarak ortaya çıkar (Akçamete, Kaner ve Sucuoglu, 2001).

**Mesleki Doyum(İş Doyumu):** İnsanların iş ve mesleklerine karşı doyum ya da haz, mutluluk ya da mutsuzluk his düzeyi olarak tanımlanmıştır (Başaran, 1992).

## Bölüm II: Kavramsal Çerçeve

### Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişlik ilk kez 1961 tarihinde yazılan ruhsal yönden çökmüş bir mimarın Afrika ormanlarına çekip gitmesini konu eden Greene'nin "A Burnt-Out Case" romanında yorgunluğu ve kişinin mesleğine olan nefret hisleri sonucu tüm ideallerinden vazgeçmesi olarak yorumlanmıştır. Ancak Tükenmişlik 1974 yılında Freudenberger 'in yazdığı bir makalede "tükenmişlik sendromu " kavramını kullanmasıyla yaygınlaşmaya başlamıştır.

Araştırmacılar tükenmişlik kavramını çok farklı şekillerde tanılamaktadırlar. Tükenmişlik, kısaca kişinin kendisine ulaşamayacağı hedefler belirleyip, sonra bu hedeflere ulaşamayınca yaşadığı hayal kırıklığı, gücünü yitirmiş olması, bedensel ve duygusal olarak işinin gereklerini yerine getirmek için çaba göstermemesi şeklinde açıklanabilir. Tükenmişlik için yapılan tanımlardan bazıları aşağıda sunulmuştur.

Tükenmişliği Freudenberger (1974) başarısızlık, yıpranma, isteklendirme düşüklüğü ve kişinin isteklerinin yerine gelmemesinden kaynaklanan tükenme hali olarak tanımlamıştır.

Freudenberger ve Richelson (1980) da tükenmişliği, bitkinlik , yorgunluk veya yaşam hedefine, tarzına olan uzaklaşma sonucunda ortaya çıkan mutsuzluk hali olarak tanımlamıştır.

Hock (1988) ise toplumdan ve çevreden izole biçimde bireyin kendi halinde ki tutum davranış düşünce ve umutlarını kapsayan ruhsal yaşantı hali olarak tanımlamıştır.

Cherniss (1993), stres bozukluğu ve ilgi kaybı sonucunda bireyin iş ve iş çevresinden uzaklaşmasıdır.

En popüler tanım olarak tükenmişlik; mesleğe dair sürekli ve ardılı olarak ortaya çıkan olumsuz durumların zihinsel ve bedensel enerjinin kaybına yol açmasıdır.

Tükenmişlik ile ilgili son 43 yıllık araştırmalarda sonucunda insanların tecrübeleriyle doğrudan bağlantılı bir kavram olduğu sonucuna varılabilir.

Araştırmalar bu geçen süre boyunca tükenmişliği daha iyi anlamaya ve neden ortaya çıktığını bulmaya çalışmışlardır. Ayrıca onunla başa çıkma ve önlemeye yönelik de çalışmalar yapılmıştır (Schaufeli ve diğ., 2008).

### **Tükenmişlik İle İlgili Kuramsal Açıklamalar**

Tükenmişlik hakkında araştırma yapan kişiler tükenmişliği farklı bakış açıları ile değerlendirmede bulunmuştur. Bundan dolayı kendi bakış açılarıyla ilişkili olarak farklı tükenmişlik kuram ve modelleri ortaya koymuşlardır. Bunlardan bazıları aşağıda özetlenmiştir.

**Freudenberger'in çalışmaları.** 1974 yılında Freudenberger makalesi ile tükenmişlik kavramı hayatımıza girmiştir. Tükenmişliğin ilk başta duygusal tükenme boyutu ile ilgilenilmiş. Araştırmacıya göre iş yükünün fazlalığı sonucunda görev ve sorumluklarını yerine getirememesi durumunda bireylerin yaşadıkları duygusal tükenme olarak tanımlanmıştır (Freudenberger, 1974).

**Maslach'ın tükenmişlik modeli.** 1986 yılında yapılmış Maslach'ın üç bileşenli tükenmişlik tanımını literatürde en kabul gören tanım olarak karşımıza çıkmaktadır. Maslach'ın tükenmişlik sendromunu fiziki olarak yorulma, işinden ve iş arkadaşlarından soğuma ve kendini işinde başarısız hissetme şekilde izah etmiştir (Baysal, 1995).

Duygusal tükenme, kişilerin bireysel hisleri, stres durumunu, duygusal olarak hissettiklerini, duyarsızlaşma, kişiler arası tükenmişlik tepkisizlik durumu, düşük kişisel başarı, kişilerin çalışmalarını değerlendirmesindeki mutsuzluk umutsuzluk durumunu ifade etmektedir (Maslach & Jackson, 1981). Bu üç boyutlu tükenmişlik modelini ölçmeye yönelik 22 maddelik “Maslach Tükenmişlik leği” geliştirilmiştir.



Şekil 1. Maslach'ın tükenmişlik modelinin boyutları.

**Duygusal tükenme((Emotional Exhaustion).** Tükenmişliğin stres boyutunu ifade ederek bitkinlik, yorgunluk enerji tükenmesi olarak tanımlamıştır. Bu alt boyut strese benzer yanlarının olmasına karşı en önemli özelliği diğer faktörlerle birlikte ele alınmasıdır. Duygusal tükenme yaşayan bireylerde yorgunluk, duygusal olarak kendini aşırı yıpranmış hissetme ve kendini psikolojik olarak işe vermede yetersiz hissetme olarak görülür (Maslach ve Leiter, 2001).

**Duyarsızlaşma(Depersonalization).** Duyarsızlaşma; tükenmişliğin bireyler arası ilişkileri içeren alt boyutu olup bireylerin kendilerine ve çalışma ortamında hizmet verdikleri kişilere karşı hislerinin azalması bilişsel, duygusal ve ruhsal uzaklaşması şeklinde tanımlanabilir (Maslach ve Leiter, 2001). Maslach duyarsızlaşma alt boyutunu diğer alt boyutlara oranla en problemlili boyut olarak görmektedir. Duyarsızlaşan bireyler çalışma ortamında diğer bireylerin ve hizmet verdikleri kişilerin gereksinimlerine karşı tutum ve duygularında onlardan uzaklaşarak aldırış etmeme davranışı gösterirler (Garden, 1987).

**Kişisel başarının azalması (Low Personal Accomplishment).** Byrne (1994)'e göre bu alt faktör diğer alt faktörle ilişkilidir. Duygusal tükenmişlik yaşayan bireyler işinden ve iş

arkadaşlarından uzaklaşması ve bunun sonucunda kendilerini mesleğinde yeterince başarılı ve verimli görmedikleri şeklinde ifade etmiştir. Yani birey işine karşı olumsuz duygular hisseder bu işin kendine göre olmadığı yeterince verimli, üretken ve başarılı olmadığı, işe yaramadığı, mesleğinde ilerleyemediği, tüm çabalarının boşuna olduğu şeklinde düşünceleri vardır (Maslach, Schaufeli and Leiter, 2001). Kişisel başarısızlık yaşayan kişiler çevresinde ki bireylere karşı da sağlıklı düşünemez. Diğer bireyler hakkında da sevilmediği, saygı duyulmadığı, başarısız görüldüğü gibi olumsuz düşünceler geliştirerek kendinin depresyona girmesine neden olur (Şanlı, 2006).

**Meier tükenmişlik modeli.** Meier'in (1983) göre tükenmişlik, ödüllerin beklentilerden yetersiz olması cezaların tam tersi beklentilerden fazla olması, çalışmalarının sonucunda kazanılan olumlu pekiştireç davranışının yeterince motive etmemesi veya bu pekiştireçleri kontrol edememesi, öz yeterliliklerinin tatmin etmemesinden kaynaklanan bir durum olarak tanımlanmıştır. Bu tükenmişlik modelin dört tane alt boyutu bulunmaktadır.

**Pekiştirme beklentileri.** Çalışma hayatında bireylerin açıkça veya gizliden gizliye istedikleri amaçları karşılanıp karşılanmaması durumudur Mesela bazı öğretmenler sınıflarında öğrencilerin derste aktif olmasını soru sorma, fikir yürütmesini isterken başka bir öğretmen öğrencilerinin sessizce onu dinlemesini ister. Bahsi geçen bu öğretmenler öğrencilerinin isteği şekilde davranmasından hoşnut olurken aksi durumda karşılaştıklarında mesleki tükenmişlik yaşayabilirler (Meier, 1983).

**Sonuç beklentileri.** Bireylerin davranışlarının sonuçlarının betimsel olarak tanımlanmasıdır (Bandura, 1977). Pekiştirme beklentileri istenilen sonuçların karşılayıp karşılamaması olarak tanımlanırken sonuç beklentileri bireylerin hangi davranışlarının istenilen sonuçları elde etmek için gerekli olduğu şeklinde tanımlar (Meier, 1983). Mesela bir öğretmenin öğrenciler için bu derste başarılı olamaz şeklinde düşüncesinin olması ve bu düşüncenin zaman içerisinde gerçekleşmesi tükenmişliğe neden olur.



**Öz-yetkinlik beklentileri.** Sonuç beklentisi ve yeterli olma beklentisi arasında ki fark olarak tanımlanabilir (Meier, 1983). Kişilerin çalışma hayatında istedikleri sonuçlara ulaşmada gerekli davranışları gösterebilme becerileridir. Örneğin bir eğitimci, sonuç beklentisine göre öğrencileri için belirlediği hedef ders amaçlarına ulaşamadığında tükenmişlik yaşayabilir ya da öz- yetkinlik beklentisine göre öğretmek için kendinin yetersiz olduğunu düşünebilir (akt. Çavuşoğlu, 2009).

**Bağlamsal işleme süreci.** Öğrenme şekilleri, kişisel inançlar, örgütsel ve sosyal yapılar, öğrenme şekilleri, kişilerin beklentileri ile ilgili açıklamalar yapmasından dolayı en geniş tükenmişlik sürecidir. Ayrıca bu süreç Bandura'nın öz yetkinlik beklentisinin bilişsel süreç ile arasındaki ilişki ile ilgilidir (Meier, 1983). Bireylerin çevresindeki olan olaylara karşı öz yetkinliğinin bilişsel süreç süzgecinden geçirmesidir. Bu şekilde farklı bireyler yaşadıkları başarılar öz yetkinliklerini farklı etkiler çünkü kişilerin başarıya bakış açıları farklıdır. Bandura'ya (1977) göre ilk defa öğrenilmiş davranış biçimlerinin bireyin hayatına yerleşmesinde bilişsel süreçlerin önemli bir rolü vardır (akt. Başören, 2005).

**Pearlman ve Hartman tükenmişlik modeli.** Bu modele adını veren araştırmacı Pearlman ve Hartman 1982 yılında modeli, fiziksel tükenme, bireylere karşı duyarsızlaşması ve işindeki verim düşüklüğü şeklinde üç bileşenden oluşan kronikleşmiş duygusal stresin semptomunu olarak tanımlamıştır (Demir, 2010). Bu tükenmişlik modelin de kişilerin bireysel özellikleri ve sosyal çevrenin etkilerinin tükenmişliği algılamasında etkileri azımsanmayacak kadar önemli olduğunu göstermektedir.

Perlman ve Hartman (1982)' a göre bu tükenmişlik modelinin dört aşaması vardır

**Durumun strese götürme derecesi.** Stresin nedenlerini gösterir. Kişi de strese neden olan iki durum vardır. Birincisi kişilerin mesleğine olan yatkınlığı ve yetenekleri yeterli olmayabilir. İkinci olarak kişilerin işlerinin beklenti, ihtiyaç ve mesleğine yönelik değerlerini karşılamamasıdır.

**Algılanan stres düzeyi.** Strese neden olan her durum bireyin kendini stresli hissetmesi ile sonuçlanmaz. Aşamalar arası geçişte bireye biçilen roller, çevresel faktörler, bireylerin geçmişi ve kişilik özelliği ile ilgilidir.

**Strese verilen tepki.** Bu evre kişinin strese verdiği tepkiden oluşur. Verilecek tepkilerden bilişsel, fiziksel ve davranışsal belirtilerin hangisini oluşacağına bireysel ve toplumsal değişkenler belirler.

**Strese verilen tepkinin sonucu.** Tükenmişlik kronikleşmiş duygusal semptomun yaşandığında verilen bir tepkidir. Bireyin sağlığında ruhsal ve fiziksel hasarlar meydana gelir. Bunun sonucu da kişilerde tükenmişlik yaşamasına neden olur. Bir başka olası durum ise bireylerin mesleki doyum düzeylerinde değişiklik olarak mesleğini bırakabilir ya da işinden kovulabilir.

**Cherniss tükenmişlik modeli.** Tükenmişliğin esasını bireylerin beklentilerinin karşılanmaması sonucunda ortaya çıkan stres ve bu stres ile başa çıkamama durumu olarak açıklanabilir (Yıldırım, 1996).

Bireylerin gerek kişisel istekleri gerekse toplumsal isteklerinin karşılanma durumunu bireyin kapasitesini aşması stres yaşamasına sebep olmaktadır. Böyle bir durum ile karşılaştığında kişiler ilk olarak stresin kaynağını ortadan kaldırmaya çalışır eğer bu sorunu çözmezse stres ile baş etmeye çalışır yine sonuç alamazsa tükenmişlik yaşayarak işinden ayrılmak ister (Ok, 1995).

Stres ile başa çıkma teknikleri bu model de önem arz eder. Bu teknikler olumsuz durumun ortadan kaldırmada işe yaramış ise kişilerde olumlu davranış değişiklikleri gözlemlenir. Fakat bu teknikler işe yaramaz ise olumsuz tutumlar sonucunda bireyler de tükenmişlik davranışı gözlemlenir (Richardsen ve Burke, 1995).

**Pines tükenmişlik modeli.** Tükenmişliği fizyolojik, bilişsel ve duygusal açılardan etkileri incelenmiştir. Tükenmenin temel noktasında kişilere duygusal baskı yapan mesleki

ortamlarıdır. Fakat bu meslek ortamları mesleki güdülenmeleri yüksek olan kişilerde tükenmişliğe neden olmaktadır (Baysal, 1995). Güdülenme düzeyi düşük olan kişilerde mesleki ortamda ki duygusal baskı yüksek olsa da tükenmişlik yaşaması mümkün değildir. Bu kişilerde stres, bitkinlik, depresif haller gözlemlense de tükenmişlik söz konusu değildir. Güdülenme düzeyi yüksek bireyler mesleğinde kendini göstermek, başarılı olmak ve takdir görmek isterler. İş ortamında stres düzeyi yüksek olan mesleklerde, ödüllerin azlığı ve desteğin yetersiz olması mesleğine karşı güdülenmesi yüksek olan kişiler de aslında çalışma ortamında başarıyı yakalayabileceği halde, başarıya ulaşamaz ve bunun sonucunda ortamdan uzaklaşır ( Pines ve Aranson, 1988). Bu kişiler için başarıya ulaşamaması tükenmişlik yaşamasına neden olur.

**Suran Ve Sheridan tükenmişlik modeli.** Bu modele göre Suran ve Sheridan tükenmişlik modelini Ericson'un geliştirdiği bir kuram olan kişilik gelişimine dayanarak açıklamıştır. Her aşama tükenmişliği neden olan yaşam tarzını içerir. Erken ve orta yetişkinlik döneminde kişilik gelişimi açısından benzer özellikler gösterenlerin yaşadıkları hayat şekillerine göre ortaya çıkmaktadır. Bu model dört aşamadan oluşmaktadır. Birinci aşama; bireyde yaşanan rol ve kimlik karmaşası, ikinci aşama; yeterli olma veya yetersiz olma, üçüncü aşama; verimli olma veya durgun olma ve son aşama ise tekrar meydana getirme veya hayalin kırılmasıdır. Suran ve Sheridan (1985)'a göre tükenme tüm aşamalarda karşılaşma ihtimalleri olan çatışmanın doyuma ulaşmaması sonucunda meydana gelir (Doğuyurt, 2013).

**Edelwich tükenmişlik modeli.** Edelwich modelinde, mesleğin ilk başlarında kişilerin mesleğinde karşı olan umut ve beklentilerinin zaman içerisinde karşılığının olmaması, tükenmişlik yaşamalarına sebep olmaktadır.

Edelwich modeline göre tükenmişlik dört aşamadan oluşmaktadır.

**İdealistik coşku.** Bu dönemde bireylerde mesleklerine karşı çalışma enerjisi ve beklenti düzeyleri yüksektir.

**Durgunlaşma.** Bireylerin çalışma enerjileri düşmeye başlar ve bu durum da bireyin işini yavaşlatma düşüncesine neden olur.

**Engellenme.** Bireyler zaman içerisinde toplum veya diğer insanlar tarafından mesleğinin hedeflerini başarma isteklerinin engellenmeye çalışıldığını düşüncesine kapılır.

**Apati (duyarsızlaşma, ilgisizleşme).** Bu aşama da birey mesleğine karşı ilgisizleşir ve duyarsızlaşır. Bu durumun sonucu olarak iş yapmak istememe, işten kaçmak isteme, işine kendini verememesi gibi durumlar gözlemlenir.

**Golembiewski modeli.** Golembiewski Modeli'nde tükenmişlik duyarsızlaşma ile başlar. Fakat tüm süreç doğrudan birbirleri ile bağlantılıdır. Duyarsızlaşma yaşaması bireylerin iş yaşamındaki performansını etkileyerek kişisel başarı düşüklüğüne, kişisel başarıda düşme ise duygusal tükenmeye sebep olmaktadır (Arı ve Bal, 2008).

### **Tükenmişliğin Sebepleri**

Tükenmişlik insanların hayat karşı amaçları ile ilgilidir. Tükenmişlik yaşayanlar ise bu amaçlara ulaşmak için çaba göstermiş her zaman daha fazlası için uğraşan az ile yetinmeyen beklentilerinin sınırlarını zorlayan kişilerdir (Freudenberger ve Richelson, 1981). Birey kendine muhtemelen ulaşamayacağı hedefler belirlemesi daha sonra hedefine ulaşamadığı an yaşadığı hayal kırıklığı, başaramama duygusu tükenmişliğe neden olmaktadır.

Tükenmişlik sendromunun nedenleri ile ilgili alan yazın incelemesinde kişileri birçok faktörün etkileyebileceğini söylemek mümkündür.

Kişilerin tükenmişlik yaşayıp yaşamamasını veya yaşadığı tükenmişliğin ne düzeyde olacağını bireysel özellikleri olan; yaşı, mesleki kıdemi, medeni hali, eğitim düzeyi, cinsiyeti ve çalıştıkları örgütlerin özelliği olan; ücret, çalışma saati, yöneticilerin tutum ve davranışları, sosyal destekler, çalışma ortamı ve koşulları gibi değişkenlere bağlı olarak değişiklik göstermektedir (Kayabaşı, 2008).

Hamann ve Gordon'a (2000) göre tükenme hastalığına benzer. Tüm insanlar hayatı boyunca en az bir kere hasta olmuştur. Burada önemli olan hastalığın ne kadar sürdüğü ve şiddetidir. Benzer bir durum da olan tükenmişliği de tüm bireylerde yaşamları boyunca hafif, orta veya yüksek derece de yaşayabilir. Fakat tükenmişliğin nedenleri, yaşanma süresi ve sonuçları kişiler arasında farklılıklar gösterebilir.

Tükenmişlik kavramının nedenleri oldukça kapsamlı olduğundan yalnızca tükenmişliğe etki eden; bireysel ve örgütsel sebeplere (Sürgevil, 2006) açıklanmıştır.

### **Kişisel tükenmişlik sebepleri.**

**Yaş.** Tükenmişlik ile yaş arasında ilişkinin oldukça kuvvetli olduğunu gösteren birçok araştırma sonucu vardır. Tükenmişlik özellikle çalışma hayatında yaşlılara oran ile gençlerde daha fazla görülmektedir. Bu durum yaşın tükenmişlik üzerinde ki etkisini; yaş ilerledikçe bireylerin mesleğine yönelik beklentilerinin, bilgi ve deneyimlerin artmasıyla tükenmişliğe karşı çalışanları daha dirençli hale getirirken genç çalışanların deneyimsizlikleri onları tükenmişliğe ittiği şeklinde açıklanmaktadır (Tümekaya, 1996).

**Mesleki kıdem.** Dworkin'e göre (2001), meslekteki geçirilen süre de tükenmişlik üzerinde etkilidir. Göreve yeni başlamış öğretmenler mesleğinde deneyimli olan kıdemleri yüksek olan öğretmenler kıyasla daha fazla tükenmişlik yaşamaktadır.

**Cinsiyet.** Tükenmişliğe etki ettiği düşünülen cinsiyet faktörüne hakkında oldukça farklı görüşler vardır. Literatür taramasında tükenmişlik üzerine yapılan çalışmaların bazılarında kadın çalışanların daha fazla tükenmişlik yaşadığı sonucuna ulaşılırken bazı çalışmalar da erkek çalışanların tükenmişlik oranlarının daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Örmen, 1992). Bazı araştırmalarda ise cinsiyet değişkeninin tükenmişlik üzerinde etki etmediği neticesine ulaşılmıştır (Sucuoğlu ve Kuloğlu, 1996; Kırılmaz, Çelen ve Sarp, 2003).

**Eğitim.** Eğitim değişkenin tükenmişlik üzerine etkileri incelendiğinde eğitim seviyesi yüksek bireylerin mesleklerinden beklentileri daha fazla olduğu, iş yerlerinde sorumluluk almaktan kaçınmamasından dolayı eğitim seviyesi düşük bireylere oranla daha fazla tükenmişlik yaşamaktadırlar (Maslach, Leiter and Schaufeli, 2001).

**Medeni Hal.** Medeni hali değişkeni araştırılıp incelendiğinde ise daha farklı sonuç elde edildiği görülmüştür. Evli olmayan çalışanlar ile evli çalışanların iş yerindeki tükenmişlik düzeyleri karşılaştırıldığında bekâr kişilerin tükenme düzeyinin fazla olduğunun sonucuna ulaşılmıştır (Maslach, Leiter and Schaufeli, 2001). Fakat literatürde bunun tam tersi elde edilmiş sonuçlara da rastlanılmaktadır.

**Kişilik.** Kişilik yapıları bireylerin hayatların da mesleğine yönelik algıları, duyuşsal tepkileri ve tükenmişlik düzeylerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu değişken ayrıca bireylerin meslek seçimini etkilemektedir. Kimi çalışan daha yüksek düzeyli stresli işleri tercih ederken kimisi de stresin olmadığı veya az olduğu işlere tercih etmektedir (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001). İki kişilik yapısı vardır.

A tipindeki kişilik özelliklerine sahip bireyler de huzursuzluk, öfkellik, sinirlilik, streslilik, çevresine karşı hoşgörölü ve anlayışlı olamama, işine karşı aşırı hassaslık ve hâkimiyeti elinden bırakmama görülmektedir (Baltaş ve Baltaş, 1985). Bu tip bireyler içe dönük yapıdadır. Aydın'a (2002) göre bu bireyler çalışma ortamlarında övölür ve ödüllendirilir.

B tipindeki kişiliğe sahip bireyler de ise iş ortamlarında sevecen, rahat stres olmadan işinde çalışan, zamana karşı endişesi olmama gibi özelliklere vardır (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001). Bu yüzden Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu'na (2001) göre, A tipi kişilikte olanlar, aşırı çalışkan, titiz, beklentilerinin yüksek olması, mükemmeliyetçi olması gibi özellikleri nedeniyle sürekli stres yaşamaktadır ve bu özellikler, tükenmişliğin başlıca sebepleri arasındadır.

**Örgütsel tükenmişlik sebepleri.** Mesleğin ve iş yerinin özelliği, çalışılan saat, işin boyutu, işte yaşanan stres, iş yerinin yönetimi için harcadığımız zamanın süresi, yönetimden kaynaklanan problemler, çalışan sayısının yetersiz olması, maddi ve sosyal sorunlar örgütsel anlamda tükenmişlik yaşamının genel sebepleridir (Çam, 1991).

Yöneticileri ve mesai arkadaşları ile iletişimi, iş yerinde adil olmayan ödüllendirmeler, önemli kararlara katılamama, işinden dolayı fazla sorumluluğunun bulunması; buna karşın az destek görmesi, kurumun işleyişinden kaynaklanan hatalar(rol belirsizliği, rol çatışması, işin yüksek performans gerektirmesi) , iş yerinde muhatap olduğu insanların kültürel seviyeleri de tükenmişliğin örgütsel boyutta sebepleridir.

### **Tükenmişliğin Belirtileri**

Tükenmişlik bireylerde birden ortaya çıkmaz. Aksine yavaş yavaş büyüyerek etkilerini göstermeye başlar. Tükenmişliğin etkileri bireyden bireye farklılıkları olsa da genellikle fiziksel, psikolojik-duyusal ve davranışsal olarak üç ana başlıkta incelenmiştir (Ardıç ve Polatçı, 2009).

#### **Fiziksel belirtileri.**

- Baş ağrısı
- Uyku problemi
- Nefes almada problemler
- Kronik yorgunluk
- Kalp rahatsızlığı
- Kilo sorunu
- Migren
- Ülser
- Bel ağrısı
- Sindirim sistemi bozuklukları

- Yüksek kolestrol
- Vücut direnci düşüklüğü
- Sık sık üşüme
- Hafıza problemleri

### **Psikolojik-duygusal belirtileri.**

- Depresyon
- Hayal kırıklığı
- Sinirlilik
- Uyku düzensizliği
- Aile sorunları
- Özgüvende azalma
- Duyarsızlık
- Engellenmişlik hissi
- Alınganlık
- Endişe
- İletişim bozukluğu
- Anksiyete
- Ümitsizlik
- Çaresizlik
- Ani öfke patlamaları
- Şüphencilik
- Sürekli kızgınlık
- Yalnızlık hissi
- Dışlanmışlık duygusu
- Hoşgörüsüz olma



**Davranışsal belirtiler.**

- İşe gitmek istememek
- İşleri erteleme
- Çalışma molalarının( yemek, çay, tuvalet) uzaması
- Aile ve iş arkadaşlarından uzaklaşma
- Bireyin hizmet verdiği kişilere karşı kötü davranması
- İş arkadaşlarına ve yöneticilerine güvenmemesi
- Takdir edilmediğini düşünmesi
- İçe kapanmak
- Değişime direnç göstermesi
- Sebepsiz tartışmalar çıkarması
- Kolay ağlama
- Suçlayıcı olma
- İnsanları küçük görmesi ve aşağılaması
- Ani öfkelenme
- Dikkatini toplayamama
- Sigara ve arkol alma eğiliminin artması
- Öz saygı ve öz güven de eksilme

Tükenmişlik bireylerde aniden ortaya çıkmaz bu olgu yavaş yavaş sınıca ilerler ve kronikleşerek kendini gösterir. Mesleğin de başarılı, çalışkan, yetenekli ve zayıf özelliklerini saklayabilen bireyler tükenmişliğin ilk evrelerinde kendilerinde ne olduğunun farkında olmazlar (Freudenberger and Richelson, 1981). Yaşanılan tükenmişliğin düzeyi ile ilgili bireylerde farklı davranışlar gözlemlenmektedir. Iwanicki (1983) tükenmişlik üç boyutta incelenmiştir:

- Birinci derece tükenme: Bireyler bu evrede düşük düzey de tükenmişlik yaşarlar. Etkileri kısa vadelidir. Kişilerde mutsuzluk, üzüntü, sinir, yorgunluk, huzursuzluk görülür.
- İkinci derece tükenme: Bireyler bu evrede orta düzey de tükenmişlik yaşarlar. Bir önceki aşamada görülen semptomlar bu aşamada en az iki hafta kendini gösterir.
- Üçüncü derecede tükenme: Bireyler bu evrede yüksek düzeyde tükenmişlik yaşarlar. Bu aşamada bireylerde fiziksel rahatsızlık görülür.

### **Tükenmişliğin Evreleri**

Tükenmişlik bir süreçtir ve her dönem farklı özellikler gösterir. Alan yazın incelendiğinde araştırmacıların tükenmeyi anlamayı kolaylaştıran bakış açısı sağlamak için tükenmişliği farklı evrelere ayırdığı görülmüştür. Fawzy ve diğerleri (1991) tükenmişlik sendromunu dört evrede açıklamıştır (Fawzy, Fawzy and Pasnau, 1991). Bu evreler sırayla arka arkaya yaşanmayabilir. Bireyler zaman içerisinde farklı evreler arasında gidip gelerek tükenmişlik yaşayabilir.

**Sevk ve coşku dönemi.** Bireyin mesleği tüm istek ve beklentilerinden ön plandadır. Kişilerin çalışma ortamları ne kadar onları yorsa, zorlarsa da kendilerinden feda ederek yüksek bir motive ve enerji ile işinde verimli bir şekilde uyum sağlayarak çalışırlar (Kaçmaz, 2005). Fakat bunlarla baş edememeye başladığı an yavaş yavaş durgunlaşma başlamaktadır.

**Durağanlaşma dönemi.** Bu evrede kişilerde mesleğine yönelik beklenti ve hayallerinde azalma görülür (Oruç, 2007). Çalışma ortamlarında karşısına çıkan zorlukları zaman içerisinde kişiyi rahatsız etmeye başlar. Bireylerin sürekli sorguladığı tüm hayatının yalnızca iş mi olduğu farklı şeyleri acaba önemsemediği düşüncedir (Kaçmaz, 2005).

**Engellenme dönemi.** Bu evrede başka kişilere destek ve ihtimam göstermek bireyin hayatının önemli bir kısmını oluşturur. Fakat bunu yaparken sistemden veya çalışma koşullarından kaynaklı yaşadığı olumsuzluklar ile baş etmenin güç olduğunun farkına varır.

Bu da bireyin kısıtlanmışlık duygusu yaşamasına neden olur. Bu dönem de birey işine devam edip edemeyeceğine dair endişeleri vardır. Bu endişeleri sonucunda bireyde duygusal, fiziksel veya davranışsal sorunlar ortaya çıkar.

**Umursamazlık dönemi.** Bu evrede, bireylerde mutsuzluk, umutsuzluk, mesleğinde ki başarısına karşı bir inançsızlık, duygusal olarak işinden soğuma görülür. Meleğini yaparken mutluluk duymaz yalnızca ekonomik kaygı yaşamamak ve sosyal güvencesi olduğu için devam ettirir. Bu durum bireylerde mesleğini icra ederken doyum sağlayamamasını ve yeterliklerini ortaya çıkarmasından ziyade bireylerin huzursuzluk, mutsuzluk, bıkkınlık, stres yaşamasına bunların sonucunda da tükenmesine neden olur (Kayabaşı, 2008).

### **Tükenmişliğin Sonuçları**

Alan yazın taramasında tükenmişliğin belirtileri olan fiziksel, duygusal ve iş yaşamı ile doğrudan ilişkili olan davranışsal faktörlerin aynı zaman da tükenmişliğin sonuçları olarak da ifade edildiği görülmektedir. Her bireyin tükenmişlik sendromundan etkilenme düzeyinin farklı olduğundan bireysel ve örgütsel açıdan da sonuçları farklılık göstermektedir.

**Bireysel düzeydeki sonuçları.** Tükenmişlik duygusu her bireyi farklı şekilde etkileyebileceği için sonuçlarda da bireysel farklılıklar gösterebilir.

Öncelikli olarak enerji kaybı yaşanması şeklinde kendisini ortaya koymaya başlayan tükenmişlik olgusu, bu doğrultuda bireyin kendisini sürekli olarak yorgun ve güçsüz hissetmesi, yeni bir güne başlamak adına kendisinde yeterli gücü bulamaması vb. olarak gerçekte öyle olmasa da salt bireyin öyle algılaması şeklinde görülebileceği gibi (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005) tam aksine uyku bozukluğu, baş ağrısı, migren, solunum alıp vermede güçlük, sindirim rahatsızlıkları, sistemsel bozukluklar, deri hastalıkları, strese bağlı hastalıklar da birey de fizyolojik rahatsızlıklara neden olabilmektedir.

Araştırmalar doğrultusunda da ortaya konulmuştur ki; bireyin tükenmişlik duygusu yaşaması, maruz kalınan birtakım fizyolojik bozukluklarla birlikte, süreç içerisinde başarı

duygusunu, özsaygıyı ve özgüveni yitirme ve kendisini işe yaramaz hissetme olarak psikolojik sorunlar yaşanmasına da neden olabilmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2009).

Tükenmişlik; bireylerin çalışma ortamları ve bu ortamdaki arkadaşları ile olan ikili ilişkilerinden etkilenmektedir. Maslach ve Jackson (1982) yaptıkları çalışma da; tükenmişlik sendromu yaşayan bireyler yakın çevresindeki olan iş arkadaşları ve yöneticilerinden zamanla uzaklaşmakta ve onlara karşı daha anlayışsız, daha az imtiyaz gösteren ve karamsar bir tutum sergileme eğilimindedirler. Ayrıca bireyler çalışma ortamında olmasa bile ortamın etkisi altında olduğunu hissederler (Cordes and Dougherty, 1997).

Tükenmişlik sendromunun bireysel düzeydeki önemli olan sonuçlarından biri de kişiyi zararlı alışkanlıklar olan içki, sigara, uyuşturucu ve psikolojik olarak rahatlatan sakinleştiricileri kullanmaya uzun vadede bunlara bağımlı olmaya neden olmaktadır (Izgar, 2001).

**Örgütsel düzeydeki sonuçları.** Tükenmişlik sendromu ortaya çıkmasından itibaren süreç içerisinde özel hayatın yanı sıra örgütsel anlamda da bazı aksaklıklara neden olmaktadır. Tükenmişlik sendromu örgütsel düzeyde en büyük etkisi performans, motivasyon ve verimlilikte düşmenin yaşanmasıyla ortaya çıkar.

İş doyum düzeyi de düşmeye başlayan tükenmişlik düzeyi yüksek çalışanlar, işlerinden yeteri doyumunu almadıklarını düşündüklerinden, bu durumun kendilerinden kaynaklandığını düşünmek eğiliminde olmak yerine suçu ya da nedeni örgütsel işleyişlere atfettiklerinden, örgütte huzurlu bir çalışma ortamının hâkim olmasını da engellemiş olacaklardır. Bu durum da yine, genel olarak tüm örgüt çalışanlarının düşük moral ve motivasyon ile çalışmalarını beraberinde getirmiş olacaktır (Polatçı, 2007). Tükenmişlik örgüt içerisinde de bulaşıcı bir hastalık gibi yayılmaya başlayarak tüm örgütü etkisi altına alacaktır.

Kişilerin iş veriminin düşmesi, işten ayrılmalar, işe gelmek istememesi, işine olan motivasyonun düşmesi, işe kendini verememesi ve bunun sonucunda yaşanan iş kazaları

yaşanması tükenmişlik sendromunun örgüt açısından en önemli sonuçlarındandır (Torun,1995; Gümüş,2006).

### **Tükenmişliği Önleme Ve Başa Çıkma Alınabilecek Bireysel Ve Örgütsel Önlemler**

Tükenmişlik yalnızca bireyi değil için de yaşadığı toplumun parçaları olan ailesini, arkadaşlarını, çalıştığı kurumu, hizmet verdiği kişileri de etkilemektedir. Bundan dolayı tükenmişliği önlemek ve bu sendromla ile başa çıkma tekniklerinin bilinmesi günümüzde büyük önem taşımaktadır.

Bireyin bu sendromla başa çıkabilmesi için öncelikle tükenmişlik yaşadığını kabul etmesi gerekir. Eğer birey tükenmişlik yaşadığının farkına varırsa bu durumdan kendini korumak için uygun davranışlar gösterebilir.

Tükenmişliği sendromunu önlemek için meditasyon, toplu ya da bireysel terapi, mesleki hedeflerin ulaşılabilir olması için istekleri, iş ortamındaki stresi, zamanını etkili ve verimli kullanma, bireyler arası ilişkiyi yönetme becerisi önerilmektedir (Maslach, Schaufeli and Leiter, 2001).

Gold, (1985) tükenmişlik sendromundan kurtulmak için ilk önce bu sendroma neden olan sebeplerin tespit edilmesi gerektiğini dile getirmiştir. Bu aşamadan sonra en önemli olan şey bireyin tükenmişlik yaşadığının bilincinde olması ve bu sendromla başa çıkacak stres yönetimini etkili bir şekilde uygulayabilmesidir (akt. Tümkaya, 1996).

Tükenmişlik sendromu yaşadığını kabul eden bireylerin ve çalıştıkları örgütlerin mücadele etmede alabilecekleri önlemler şöyle sıralanmaktadır;

**Bireysel çözüm yolları.** Bireylere düşen ne önemli ilk görev tükenmişlik sendromunun ne demek olduğu ve bu sendromun belirtilerini bilmesidir. Bunları bilmesi yaşayacağı tükenmişlik düzeyinin ilerlemeden erken fark etmesine ayrıca olası bir tükenmişlik durumunda çözüm yollarını bulması konusunda yardımcı olacaktır. Diğer önemli bir çözüm ise mesleğine yönelik ulaşılabilir amaçlar belirlemesidir. Mesleği hakkında yeterli

bilgiye işe başlamadan önce ulaşması gerekir. Bu durum çalışma ortamında yaptığı iş ile ilgili yaşadığı sorunları çözmesinde yardımcı olur (Arı ve Bal, 2008).

Kişilerin tükenmişlik sendromu ile başa çıkmasında uygulanan bireysel yöntemler şu şekilde özetlenebilir;

- Mesleğine yönelik ulaşılabilir amaçlar belirlemek
- Çalışma ortamında dinlenmeye fırsatı vermek
- Gerekli durumlarda işini değiştirmek,
- İşin monoton halden kurtarmak
- Bireyin kendinin ve iş performansının farkında olması (Izgar, 2001).

**Örgütsel çözüm yolları.** Tükenmişliğe neden olan etmenler incelendiğinde örgütlerin alabilecekleri önlemler kısaca şöyle ifade edilebilir;

- Bireylerin çalışma ortamında yükselme olanakları sağlanabilir,
- Bireylere karşılaştıkları stres ile başa çıkma yolları ile ilgili eğitimler verilebilir.
- Mesleğine yönelik ulaşılabilir hedefler belirlemesi ve mesleki görev tanımlarının net yapılması sağlanabilir,
- İhtiyaca göre çalışma ortamının şartları (ses, ısı, ışık düzeyleri) iyileştirilebilir veya zaman içerisinde çalışma ortamları değiştirilebilir,
- Çalışanları ücretlerinde gerekli iyileştirmeler yapılabilir,
- Çalışanların arasında fikir alışverişi yapılabilmesi için toplantılar düzenlenebilir,
- Kurum içerisinde alınan kararlarda çalışanların bireysel ihtiyaçları göz ardı edilmemesi gerekir,
- Çalışanların kendini yenilemesi çağa ayak uydurabilmesi için ihtiyaçları doğrultusunda hizmet içi faaliyetler düzenlenebilir,

- Kurum yöneticileri çalışanlarına yönelik anlayış, sabır, hoşgörü ve adalet konusunda hassas olmalıdırlar (Oruç, 2007).

### **Sınıf Ve Özel Eğitim Öğretmenlerinin Tükenmişliğine Neden Olan Etmenler**

Toplum tarafından öğretmenlik mesleği sevgi ile yapılan iş olarak nitelendirilmiştir. Öğretmenlerin çoğu görevine ilk başladığında öğrencilerine ve mesleğine karşı olumlu duygular hissederek. Fakat çalışma ortamında yaşananlar bu mesleği stresli hale getirerek zaman içerisinde tam tersi düşünceler oluşarak bu olumlu duyguların yerini almıştır (Schwab, Jackson and Schuler, 1986).

Sınıf öğretmenleri küçük yaştaki öğrencilerle çalıştıkları için onların davranışlarının şekillenmesinde, sosyal ve duygusal gelişimlerinde en önemli etkiye sahip kişilerdir. Dört yıl boyunca birlikte olduğu öğrencileri onları asla unutmaz ve kişiliğinin gelişim ve biçimlenme çağında rol oynayan bu öğretmenlerini model alırlar. Bu yüzden öğretmenin yaşadığı tükenmişlikten kendisiyle birlikte hizmet verdiği öğrencileri, iş arkadaşları, ailesi de olumsuz olarak etkilenir. Verdiği hizmetin kalitesi düşer. Özellikle sınıf öğretmenleri öğrencilerini bir üst öğretime hazırlayıp yönlendirecek önemde olmasında dolayı tükenmişlik sebeplerinin ortaya çıkarılması ve bu konuda gerekli tedbirlerin alınması bakımından önem arz etmektedir.

Sınıf ve özel eğitim öğretmenleri öğrencilerinin hayatında önemli bir yeri vardır. Fakat özel eğitim öğrencilerinde ilerleme yavaş olduğundan dolayı diğer branşlara göre öğrenciler ile çalışmak daha fazla sabır ve özveri gerektirir.

Meslekte yeni olan özel eğitim öğretmenleri öğrencilerinin hayatlarında, ailelerinde, sosyal çevrelerinde ve eğitim gördükleri ortamlarda olumlu izler bırakmak isterler (Çokluk, 2001). Fakat çalışma hayatında bu beklentilerini karşılayamaması özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik yaşamasına neden olur.

Öğretmenlerde tükenmişlik uzunca süren stres neticesinde ortaya çıkan ve kişileri fiziksel, duygusal ve davranışsal olarak güçsüz bırakan sendrom olarak tanımlanabilir

(Guglielmi and Tatrow, 1998). Shirom (1989)'a göre öğretmenlik mesleğini yerine getirenlerin yaklaşık %20'si mesleki tükenmişlik yaşamaktadırlar.

Öğretmenlerin yaşadıkları tükenmişlik sendromunun nedenleri ile ilgili farklı görüşler bulunmaktadır. Bu görüşlerden bazıları şunlardır;

Kyriacou 'a göre; eğitimcilerin tükenmişlik nedenleri ;

- Çalışma ortamlarındaki öğretmenlerin öğrencileri, velileri ve çevre ile arasında ki yaşanan çatışmalar,
- Sınıf mevcudunun fazlalığı
- Eğitim ortamındaki fiziki eksiklikler
- Bürokrasi ve sosyal baskılar
- Sosyal çevrenin yaptığı olumsuz eleştiri,
- Çalışma ortamında yöneticilerin aldıkları kararlara katılamama
- Ödüllendirmede yaşanan adaletsizlik veya ödüllendirmelerin yetersizliği ( Kyriacou, 2000).

Blase (1982)'e göre; eğitimciler çalıştıkları öğrenci grubunun ihtiyaçlarına yönelik hedefler belirlerler. Öğrencilerini bu hedeflere ulaştırmak için emek sarf eder. Önlerine çıkan engelleri aşmak için farklı teknikleri kullanırlar. Fakat bu öğretmenler karşılaştıkları sorunları aşamaz bunun sonucunda da öğrencilerini hedeflerine ulaştıramazlarsa tükenmişlik yaşarlar.

Farber (2000)'e göre; öğrencilerin derslerine ilgisiz olması, disipline edilemeyen sorunları ayrıca sınıfların kalabalık olması, okul yönetimin katı tutumu ve sosyal çevreden olumsuz eleştirilerinin olması öğretmenlerde tükenmişliğin en önemli sebeplerindendir.

Ardıç ve Polatçı (2009)'ya göre; öğretmenlerde tükenmişlik sendromuna neden olan temel faktörler; çalışma sisteminin yapısı, nitelikleri ve özellikleri, işyerinde görev paylaşımında sorunlar yaşanması ve bu görevlerin fazla olması, çalışma arkadaşları ile



iletişim kuramama, özel yaşamdan ve iş yaşamından kaynaklanan stres unsurları, aileye ve/veya özel yaşama yönelik sorumluluklar, aileye ve/veya özel yaşama yeteri kadar zaman ayıramama, uzun süren iş saatleri, çocuklarla yeteri kadar ilgilenememe ya da ilgilenemediğini düşünme, çocukların bakımı, ev içi sorumluluklar, sosyal, politik, çevresel, kültürel ve ekonomik faktörler, sağlık algısı ve sağlık sorunları yaşama, hükümetlerin genel politikaları ve sağlıkla ilgili özel politikaların sürekli değişmesi vb. olarak ifade edilebilmektedir.

Mearns ve Cain (2003)'e göre; öğretmenlerde tükenmişlik öğrenci, veli, okul yönetimini kapsayan ve birçok faktörden etkilenen bir sorundur. Öğretmenler öğrencileri, çalışma arkadaşları ve okul yönetimi için yaptıkları emeklerin karşılığını alamaması sonucunda duygusal ve mesleki açıdan problem yaratır bu durumda tükenmişlik yaşamasına sebep olur.

### **Sınıf Ve Özel Eğitim Öğretmenlerinin Yaşadıkları Tükenmişliğin Sonuçları Ve Önleme Yöntemleri**

Öğretmenlerin çalışma ortamlarında yaşadıkları yoğun stresten kaynaklı tükenmişlik yaşama riski diğer mesleklere oranla daha fazladır Çalışma ortamında karşılaşılan olumsuzluklar öğrenciler açısından eğitim kalitesini düşürürken, öğretmenlerinde sağlıklarını bozabilir. Bu durum öğretmenlerde mesleğine, öğrencilerine ve sosyal çevresine karşı olan ilgisini, alakasını, sevgisini ve onların hayatında olumlu izler bırakma istediğini düşürür (Baysal, 1995).

Tükenmişlik yaşayan öğretmenler kendilerini işlerine ve öğrencilerine karşı daha az adarlar, bağlılıkları zayıflar. Kendilerini sürekli yorgun, gergin, dikkatsiz, umutsuz ve depresyonda gibi hissederler. Ve en sonunda bunu atlatamayacağını düşünerek mesleği bırakmayı planlayıp, hayal ederler.

Literatürde öğretmenler mesleğinde yaşadıkları sorunlardan dolayı gün geçtikçe sayıları artarak mesleklerini bıraktıkları görülmektedir (Dworkin, 1987). Ataman (2003)'da özel eğitimde yaşanan öğretmen yetersizliğine dikkat çekmiştir. Kişilerin özel eğitim alanında çalışmaya yönlendirmek önemli bir sorunken tükenmişlik nedeni ile meslekten ayrılması büyük bir kayıp olduğunu dile getirmiştir.

Dworkin'e göre; Öğretmenler ve yakın eğitim almış kişilerin meslekten ayrılma isteği oranı incelendiğinde öğretmenlerin üç kat fazla olduğu sonucu dikkat çekmektedir. Sonuçlar öğretmenlerin genelinin mesleklerinden daha erken emekli olmak isteği gösterirken bazı öğretmenlerde özel sektörde çalışmak istemektedirler (Dworkin, 1987).

Fakat Hock'a göre; en büyük sorunu tükenmişlik sendromu yaşayan ve çeşitli sebeplerden ötürü mesleğini devam ettiren öğretmenler oluşturmaktadır. Öğretmenler öğrenciler üzerinde önemli bir rol modelidir. Onların psikolojileri doğrudan öğrencilere yansıdığından ve bir sınıf öğretmeni yılda 30 ile 40 lise öğretmenleri 300-400 arasında öğrencisi olduğu düşünülürse durumun ne denli önemli olduğu anlaşılmaktadır (Hock, 1988).

Eğitmcilerin yaşadıkları tükenmişlik sendromunu önlemek için alan yazında farklı görüşlere yer verilmiştir.

Wood ve MacCarty (2002)'e göre; öğretmenlerde tükenmişlik sendromu görülmeden çeşitli önlemlerin alınması, tükenmişlik yaşandıktan sonra çözüm aranmasından daha anlamlıdır. Bu durum üç aşamalı bir yöntemi kapsar. İlk aşama tükenmişliğin nedenlerinin tespit edilerek ortadan kaldırılmasıdır. İkinci aşama da tükenmişliğin tedavi edilmesidir. Üçüncü aşamada ise tükenmişlik sendromu yaşayan öğretmenlerin mesleğine devam etmesi veya mesleğinden ayrılmasına karar vermeyi kapsar.

Dworkin, Saha ve Hill'e göre; öğretmenler tükenmişlik sendromundan okul yönetiminin çeşitli tedbirler alması ile kurtulabilirler. Çünkü eğitimcilerin tükenmişlikten

kurtulmaları veya tükenmişliğe yakalanmamaları onların çalışma şartları ve durumlarını en iyi bilen kişiler okul yöneticileridir. Okulun mutlaka demokratik bir okul hale getirilmesi lazımdır. Alınan kararlara mutlaka katılımın olması yapılacak uygulamaların hakkaniyet ölçüsünde gerçekleşmesi gerekmektedir. Eğitim öğretimde mutlaka öğrencinin merkeze alınması eğitim öğretim ortamına ailelerin mutlaka tam desteğinin olması gerekmektedir (Dworkin, Saha and Hill 2003).

Öğretmenlerin yaşadıkları tükenmişlik tüm toplumu etkilerken duyarsız kalmak ve görmezden gelmek mümkün değildir.

### **Mesleki Doyum Kavramı**

Öğretmen eğitim sisteminde ki örgütsel verimliliğin ve başarının temel esaslarını oluşturur. Eğitimde mesleki doyum öğretmenlerin eğitim sisteminde ki verimliliği ile alakalıdır ve bu verimlilikte öğrencileri etkilediğinden dolayı önemlidir. Çalışanların verimliliğini etkileyen faktörlerden biri olan mesleki doyum üzerine yapılan araştırmalar 1930’lu yıllara kadar uzanır. Araştırmalar sonucunda mesleki doyum hakkında bazı tanımlar yapılmıştır. Bu tanımlardan bazıları şöyledir;

Taylor mesleki doyumunu, bireyin mesleğinden elde ettiği ekonomik gelir, yükselme olanağı, toplum tarafından kabul görmesi, kişisel gelişime imkân sağlaması ile açıklamıştır (Aslan, 2001).

Hoppock (1935) mesleki doyumunu şöyle tanımlamaktadır; “kişiye gerçekten işimde mutluyum” dedirten psikolojik, fizyolojik ve çevresel faktörlerin ve durumların birleşimidir (Jiang, 2005).

Vroom (1964) mesleki doyumunu, bireyin mesleğini veya mesleğine yönelik tecrübelerini değerlendirdiğinde oluşan pozitif duygusal durum olarak görmektedir.

Farklı bir tanıma göre iş doyumunu, kişinin becerilerini gösterebildiği, tüm ihtiyaçlarını karşılama imkânı bulduğu bir meslekte veya iş yerinde sağlanabilir (Hersey and Blanchard, 1972).

Mesleki doyum, bireyin işine karşı gösterdiği genel tutumları ifade eder. Philip Applewhite, mesleki doyumunu 5 maddeye ayırmıştır (Rue and Byars, 1980);

- Çalışma grubuna karşı tutum
- Genel çalışma şartları
- Çalışılan firmaya karşı tutum
- Parasal yararlar
- Yöneticilere karşı tutum

Morrow' a göre (1983), mesleki doyum, kişilerin işlerine bağlılığı, işlerinin hedef ve değerlerine olan ilgi ve alakası ile ilişkilidir (Akt: Balay, 2000).

Literatürde genellikle mesleki doyumunu izah etmek için mesleğe bağlılık ve kendini vermek, bu mesleği sevmek şeklinde duygusal tepkileri içeren tanımlar yapılır (İncir,1990).

Mesleki doyum, Spector'a göre, insanların işlerine ve işleriyle ilgili konular hakkındaki hissettiklerine ilişkin bir kavramdır Genel anlamıyla çalışanların işlerini sevmeleri ya da sevmemeleridir. Mesleki doyum, davranışsal bir değişkendir ya da işin değişik boyutları ile ilgili davranışsal tepkilerdir. Mesleki doyum, meslek hakkındaki evrensel duyguları kapsar (Spector, 1997).

Evans mesleki doyumunu iki açıdan yeniden tanımlamak önerisinde bulunmuştur. Birinci açıdan bakıldığında iş tatmini (başarıyla) alakalıdır, ikincisi ise iş rahatlığı (çalışma koşullarıyla) alakalıdır. İş tatmini; kişinin işini ne kadar iyi yaptığını değerlendirmesi, iş rahatlığı ise çalışma koşullarının onu ne kadar tatmin ettiği ile alakalı olarak değerlendirmiştir (Jiang, 2005).

Zeymbas ve Papanastasiou (2006)' ya göre tam olarak bir tanım geliştirilememesine rağmen öğretmenin mesleki doyumunu, mesleğindeki başarısı, öğrencilerle ve meslektaşlarıyla iletişimi, çalışma ortamının sıcaklığı, planlarını ortaya koyabilmesi, kişisel arzularını karşılayabilmesi gibi faktörlere bağlamaktadır.

Bindhu ve Kumar (2006)' ya göre iş doyumunu, çalışanların mesleklerine bakış açılarıyla birlikte, hoş giden veya gitmeyen kişisel duygularıdır. İş gereksinimleri ile çalışanların istek ve beklentileri arasındaki uygunluktan meydana gelir ve mesleğin sağladığı ödül ve iş beklentisi ile çalışanlar arasındaki uyumun boyutunu ifade eder. Fiziksel koşullar ve toplumsal mizaç etkenleri mesleki doyum ve üretkenliği etkiler. Mesleki doyum kişinin işindeki çeşitli gerçeklere karşı etkili ve duygusal cevap olarak tanımlanır.

Kısacası mesleki doyumunu çalışanların işten beklentileri ile bu beklentilerin karşılanma düzeyi olarak açıklayabiliriz.

### **Mesleki Doyumun Önemi**

İnsanlar gününün üçte birini mesleğini icra ederek geçirir. Bu yüzden mesleki doyumun yaşantımız üzerinde etkileri büyüktür. Ayrıca mesleki doyum veya doyumsuzluk sadece bireyleri değil çalıştıkları örgütleri de doğrudan etkilemektedir.

Mesleki doyum iki farklı sebepten ötürü önemlidir. İlk ki bireylerin meslekleri hakkında düşünceleri ve hisleridir bu hem bireyi kendisi hem de işi açısından önem arz etmektedir. İkincisi yöneticileri etkilemektedir. Çünkü bireylerin çalışma ortamında ki yönetici tutumları direkt birey ve işi etkiler. Bunun sonucunun olumsuz olması durumunda meslekten ayrılma, iş verimin düşüklüğü, işten kaçma ve görülür (Feldman and Arnold 1983).

Mesleki doyum bütün mesleklerde önemli olduğu kadar öğretmenlik mesleğinde de ayrı bir öneme sahiptir. Milli eğitimin istediği okullarda ideal öğrenci seviyesini yakalamasında öğretmenlerin iyi bir eğitim vermesi ve öğrencilerini yönlendirmesine bağlıdır. Öğretmenlerin çalışma ortamların da belirledikleri hedeflere ulaşmasının, meslekten aldıkları

doyum seviyesi ile doğru orantıda olması beklenmektedir. Bundan dolayı öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin incelenmesi büyük önem taşımaktadır (Gergin, 2006).

Çalışanların iş yerinden beklentilerine ulaşmasında yöneticilerin büyük sorumlulukları vardır. İlk olarak yöneticiler çalışanlarının mesleklerinde doyum almaları için peşin hükümlü olmamaya özen göstermelidirler. İkinci olarak ise; iş yerlerinde çalışanların sadece ekonomik beklentilerini değil de sosyal-duygusal ihtiyaçlarının da olabileceğini düşünmelidirler (Aydın, 2006).

Mesleki doyumunu yüksek kişiler; koşulların iyileşmesine karşı yapıcı, daha yaratıcı, verimli, örgüt kültürünü benimseyen, işlerini daha sağlıklı bir şekilde yürüten, iş yerinde olumlu ilişkiler kuran kişilerdir. Mesleki doyuma ulaşamayan bireyler ise; işine karşı hoşnutsuz, konsantrasyon eksikliği yaşadığından hata yapma olasılığı yüksek, sinirli, disiplin sorunu yaşayan, sorumluluklarını yerine getiremeyen, iş yapmaksızın meşgul görünen, uzun molalar veren, işe geciken, işten ayrılmaya meyilli şikayetçi bir yapıya sahiplerdir. Yapılan araştırmalar mesleki doyumun ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.

### **Mesleki Doyumu Etkileyen Faktörler**

Birey iş hayatı içerisinde istek ve gereksinimlerinin kolay veya zor bir şekilde doyuma ulaşması için çaba göstermektedir. İstek ve imkânlarını çalıştığı örgütte ulaşması ihtiyaçlarını gidermesi ile psikolojik olarak mutlu ve doyuma ulaşmış olacaktır. Tam tersi durumlarda ise doyumsuzluk ve uyuşmazlık hali ortaya çıkacaktır (Eren, 2007).

Toker (2007)'ye göre de çalışanlardan daha fazla verim alınması örgütünde bu durumdan olumlu yönden etkilenmesi yalnızca kişinin meslekten doyum alması ile sağlanır. Başka bir deyişle, örgütler, çalışanlarının ihtiyaçlarını ve isteklerini dikkate alarak meslekten doyum almalarını sağlayacak ve böylelikle kendi başarılarını da arttırmış olacaktır.

Mesleki doyum çalışma koşullarının ve çalışma çevresinin düzenlenmesi, çalışma yaşamının kalitesinin artırılması, bireylerin ruhsal, maddi ve sosyal çevrenin gerektirdiği

gereksinimlerin giderilmesi ayrıca iş ortamındaki sorunların makul düzeye göre azaltılması ile sağlanır (İncir, 1993).

Spector (1997)'a göre ise, iş tatminini etkileyen değişkenler iki temel kategoride incelenebilir. Birincisi iş çevresiyle ilgili faktörlerdir. Bunlar, çalışanlara karşı gösterilen davranış, işle ilgili görevler, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler ve ödülleri kapsamaktadır. İkinci değişken bireysel faktörlerdir. Burada kişilik özellikleri ve önceki deneyimler önemli rol oynamaktadır. Bu her iki kategorinin sonuçları birden kişinin iş tatmini üzerinde etkili olmaktadır. Kişinin işinden bekledikleri ise kendi kişiliği ile ilgilidir. Çalışanlar sahip oldukları kişilik özelliklerine göre bazı değer yargıları ve inançlara sahiptirler. Farklı kişilik özelliklerindeki kişilerin farklı durumlarda tatmin düzeyleri yükselmektedir (Dinç, 2011).

Yapılan araştırmalar sonunda mesleki doyumunu etkileyen etmenler bireysel ve örgütsel etmenler olacak şekilde sınıflandırılmıştır.

### **Bireysel faktörler.**

**Yaş.** Literatürde iş doyumunu ve yaş değişkeni arasında farklı sonuçlar olmakla birlikte yaş ve iş doyumunu ilişkisinin “U” şeklinde olduğunu gösteren araştırmalara da rastlanmaktadır (Clark, Oswald and Warr, 1996).

Herzberg (1959), mesleki doyuma etki eden yaş ile arasında bulunan bağlantıyı “U” harfine benzeterek yorumlamıştır. İşe yeni başlayan gençlerde mesleki doyum düzeyi yüksek iken, orta yaşlara doğru bu oran düşer fakat ilerleyen yaş ile birlikte mesleğinin sonuna yaklaştıkça bu oran tekrar yükselir.

Yapılan araştırmalar işe başladığında çalışanların mesleki doyumunun yüksek olduğunu; zaman içerisinde ulaşılması güç beklentilerinin gerçekleştirilememesi mesleki doyumsuzluk yaşamalarına sebep olurken yaşın ilerlemesiyle birlikte bireyin daha gerçekçi beklentilerinin olması ayrıca işinde tecrübe kazanması ile birlikte işini daha iyi yapabilmesi tekrar mesleki doyum düzeyinin artmasına neden olduğunu ortaya koymaktadır.

**Cinsiyet.** Mesleki doyum ve cinsiyet arasında ki ilişkileri inceleyen araştırmacılar çalışmalarında birbirleri ile çelişkili sonuçlara varmışlardır. O yüzden mesleki doyum cinsiyet üzerinde ki etkisi hakkında kesin bir sonuca varmak mümkün değildir.

Telman ve Ünsal'a (2004) göre, çalışanların cinsiyetlerine göre mesleklerinden aldıkları doyum farklılaşabilir. Kadın ve erkek çalışanların mesleklerinden farklı beklentilerinin olması, doyum kaynaklarının da farklılaşmasına neden olabilmektedir.

Baysal'ın (1981) belirttiğine göre erkeklere nazaran daha kötü koşullar altında çalışan kadınların mesleki doyumlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

İngiltere de ve başka yerlerde kadınların düşük iş statüsüne rağmen işlerinden daha kolay yüksek doyum sağladıkları öne sürülmektedir. Buna karşın erkeklerin ise düşük statülü işlerde kadınlara göre daha az doyum aldıkları Crossman ve Harris (2006)' ın araştırmasında ortaya konmuştur (Tekerci, 2008).

**Kişilik.** Mesleki doyum çalışanların kişilik özelliklere göre farklılık gösterebilir. Mesela agrasif, sosyal çevresi ile arasında olumlu bağ kuramayan, ikili ilişkilerinde sorun yaşayan bireyler daha çok mesleki doyumsuzluk yaşarlar. Bu bireyler hayata olumsuz bakarlar. Olumsuz tutumların yaygınlaşma etkisi görülmektedir (Yüksel, 2009).

Duygusal olmayan, hayata daha gerçekçi bir bakış açısı ile bakan çalışanlar daha azimli ve istekli oldukları için hedefleri doğrultusunda bıkmadan usanmadan koşarlar ve karşılaşılan güçlükleri hayatın bir parçası olarak görürler. Çalıştıkları işlerinden bıkmazlar, umutla çalışırlar ve mesleki doyum seviyeleri yüksek olur (Öztürk, 2012).

**Medeni hal.** Yapılan araştırmalarda çalışanların medeni durumlarının mesleki doyum üzerindeki etkisinde anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bazı araştırmacılar evli olanların mesleki doyumlarının yüksek olduğu sonucuna ulaşırken bazı araştırmacılar medeni halin mesleki doyum üzerinde etkisinin olmadığı sonucuna ulaşmıştır.



Genel olarak evli çalışanların mesleki doyum düzeyleri daha yüksek çıkmıştır. Bunun sebebini araştıran Telman ve Ünsal (2004) evli olan çalışanların mesleklerinden daha çok doyum almalarının nedeni, aile yaşamındaki doyumun iş yaşamına da yansıtılması olabilir. Bir başka ifade ile evliliğin çalışanların işle ilgili beklentilerine olumlu yönde katkıda bulunduğu söylenebilir.

Diğer taraftan Yiğit (2007) yaptığı araştırmasında kişilerin medeni hallerinin meslekteki doyum düzeylerini etkilemediği sonucuna ulaşmıştır. Her ne kadar yapılan araştırmalar aile içindeki huzurun işe de yansıtılacağını, iyi bir aileye sahip olmanın verdiği doyumun kişinin iş hayatını da etkileyeceğini gösterse de, bu çalışmada örneklem grubunun medeni hallerinin meslekteki doyum düzeylerin de anlamlı bir fark yaratmadığı söylenilebilir.

**Mesleki Kıdem.** Bireylerin meslekteki kıdemlerinin mesleki doyuma etkisi üzerine yapılan araştırmalardan elde edilen sonuçlar farklılık göstermektedir.

Romanya da yürütülen bir çalışmada mesleki kıdem olarak 1. Dereceye olan eğitimcilerin meslekteki doyum düzeyleri öteki çalışanlara oranla daha fazladır. Meslekteki kariyer anlamında 1. Derece en son ulaşılabilecek kıdemdir. Bu da öğretmenlerin ekonomik olarak maaşlarının artmasına, mesleğinde yükselmelerine ayrıca başarı duygusunu tatmin etmeye olanak sağladığından mesleki doyum düzeyini doğrudan olumlu yönde etkilenmesine neden olmuştur (Bentea and Anghelache, 2012). Diğer bir görüş ise mesleki kıdem ile doyum arasında negatif yönde bir ilişkinin olmasıdır. Sürekli aynı yerde çalışmakla iş yerine ilk başladığındaki hissettiği heyecanın ve isteğinin azalmasına bu da doğrudan meslekteki doyuma etki edeceğinden doyum almasına neden olacaktır (Kınık, 2007).

**Eğitim Düzeyi.** Mesleki doyum ile eğitim seviyesi arasında çoğunlukla olumlu yönde bir ilişki vardır. Çalışanların eğitimin düzeyi yükseldikçe bilgi birikimleri de artar yaşama ve karşılaştıkları olaylara daha farklı bakmaya başlarlar. Bunun sonucunda bireylerde pozitif yönde etkiler oluşurken eğitim düzeyinin yükselmesiyle mesleki doyum düzeyleri de artar

(Yavuz ve Karadeniz, 2009). Ancak Demir(2001)'e göre bunun gibi bir sonuç çalışanların aldıkları eğitime göre bir iş bulması ile mümkün olacağı düşünülmektedir. Bundan dolayı eğitim düzeyi ile paralel bir işe sahip bireylerin daha yüksek düzeyde mesleki doyuma yaşayacağı söylenebilir.

Öte yandan eğitim seviyesinin düzeyi arttıkça mesleki açıdan beklentileri de artacaktır. Bundan dolayı mesleki doyuma ulaşması zorlaşacaktır. Keser (2005)'in iş doyumu üzerine yaptığı çalışmasında, iş doyumu ve eğitim düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Çalışanların eğitim düzeyleri yükseldikçe mesleki doyum düzeyleri düşerken, eğitim düzeyleri düştükçe mesleki doyumlarının da arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

### **Örgütsel faktörler.**

*İşin kendisi.* Bireyler sosyal çevresince onaylanmadığın da ve mesleği başladığında umduğu bir işte çalışmadığında mesleki doyum düzeyi azalır. Bireyler ilgi çekici, kendini geliştirmesine imkânı veren, bir mesuliyet gerektiren işlerde çalıştıkça ve bu iş yerlerinde çalışırken çevresi tarafından başarıyı yakaladığı söylendiğinde mesleki doyum düzeyleri artar.

Kişiler, işinin tektüze olduğu, kapasitesinin sınırlarını aştığı, kendini geliştirme imkânı vermediği hissettiklerinde mesleklerinde mutsuz olur bunun sonucunda doyumsuzluk yaşar (Eren, 2007).

*Yönetim ve denetim.* Yöneticilerin çalışma ortamlarında ki tutum ve davranışları çalışanların motivasyonu ve mesleki doyumları üzerinde oldukça büyük etkiye sahiptir.

Bireyler iş ortamı ve yaptığı işten beklentilerini karşıladığı durumlarda performansı yüksek bir şekilde çalışırlar. Bu sebeple okul yöneticileri öğretmenlerinin motivasyonlarını artırarak kurumun hedeflerine ulaşmasını sağlarken, öğretmenlerinin bireysel amaçlarını da giderecekleri ortamlar oluşturması eğitim örgütünde istenilen başarıya ulaşmada çok önemlidir (Ünal, 2000). Yöneticiler gerektiğinde personellerinin kusurlarını kapatan, onlara değer veren, kendi üstün görmeyen, personellerinin kendini geliştirmesine imkân tanıyan ekip

çalışmasına dayalı bir yönetim anlayışını benimsemesi çalışanlarının mesleklerinden doyum almasını sağlar (Başaran, 2004).

Çalışma ortamlarında denetleme bireylerin kendini geliştirmesine olanak sağlayacak şekilde yapılmalıdır. Denetleme işi bireylerin mesleğini devam ettirmesi için gözdağı vermek amacıyla yapılıyorsa çalışanlarda doyumsuzluk yaşamasına neden olur. Denetlemenin amacı çalışanlara yol göstermek, onların iş ortamında ki yaptıklarına göstermektir. Denetlemeyi yaparken de çalışanlar arasında adil olmaya, çevresel faktörleri göz önünde bulundurmaya ve değerlendirmenin işlevselliği için değerlendirme araçlarını sürekli güncellemeye özen gösterilmesi gerekiyor (Tahta,1995).

**Ücret.** Para kazanmak insanların yaşamak için, yaşam kalitesini arttırmak için, ihtiyaçlarını giderebilmesi için olmazsa olmaz en önemli amaçlarından biridir.

Aslan (2001) tarafından yapılan bir araştırmada da çalışanların maddi olarak isteklerini karşılamaı ayrıca sosyal çevresi tarafından kişiye istediği statü ve saygıyı verdiğiinden dolayı mesleki gelirin doyum üzerinde önemli bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kişinin performansına, yeteneğine, toplumun ekonomik yapısına göre aldığı ücret adılse, kişiyi tatmin ediyorsa bu kişinin işine karşı tutumu pozitif olacaktır. Kişinin ücreti ne kadar yüksek olaksa performansı da o kadar yüksek olacaktır (Teltik, 2009).

Yeterli ücret gelirinin yokluğu, bireyin mesleki doyumsuzluğuna neden olabilir. Ücretin yeterliliği kadar eşitte olması da büyük önem taşır. Bu şartlar gerçekleşmemesi bireylerin mutsuz olmasına, mesleki doyumsuz yaşamasına neden olur (Bingöl, 2006).

**Bireyler arası ilişkiler.** Günün büyük bir zamanını çalışma ortamında geçiren insanlar iş arkadaşları ile sağlıklı iletişim kurabilmeye özen gösterirler. Çalışma ortamlarında uyum, samimiyet, sevgi ve saygıya gören, fikirlere önem verilen, kendilerini değerli hissedebilecekleri kişilerle çalışmak çalışma ortamlarını daha zevkli bir hale getirir (Luthans, 1992).

Mesleki doyum ile ilgili yapılan araştırmalar, çalışanların birçok elverişsiz iş koşullarına rağmen işten ayrılmamasında, işe bağlılığında iş arkadaşlarıyla, astları ve üstleriyle olan ilişkilerinin etkili olduğunu göstermektedir (Eren,1998).

Çalışma grubunun iyi olması yapılan işte doyum almayı sağlarken, aksi durumlar çalışanların mesleki doyum dzeyelerini negatif yönde etkiler (Özkalp ve Kirel, 2004).

**Terfi.** Terfi kavramı bireylerin çalışma ortamların da beğenilme hissi, kendini ortaya koyma düşüncesi, arzuladığı saygıya ulaşmak istemesi sonucunda ortaya çıkmıştır. Terfi bir kurumda çalışanların aldığı ödüllerden biridir. Terfi kavramı herkes için farklı anlamlara gelir. Kimi alışan için maaşının artması, kimisi için statüsünün yükselmesi anlamına gelir. O yüzden terfi etmek çalışanlar arasında iş doyumları üzerinde farklı etkilere sahiptir (Yavuz ve Karadeniz, 2009).

Terfi imknn sürekli, eşit ve yüksek olmasından ziyade çalışanlar tarafından da istemesi mesleki doyumunu pozitif yönde etkileyeceği düşünülmektedir (Başaran, 2004). Eğer birey çalışmaları sonucunda daha iyi bir statüye ulaşacağını bilirse mesleki doyum düzeyi de da olumlu yönden etkilenir.

Terfiyi etmeyi hak kazanan bir çalışan değil de hak etmediği düşünülen birinin alması çalışma ortamlarındaki bireyler arasında mutsuzluk yaşanmasına bunun sonucunda da mesleki doyumunu negatif yönde etkilenmesine neden olur (Özkalp ve Kirel, 2004).

### **ğretmenlerde Mesleki Doyum**

Öğrencilerin eğitilmesinde aile ve ğretmen çok önemlidir. Bu bireylerin mesleklerinden sağlayacakları doyum direk çalışma ortamlarında ki ve çevrelerindeki kişileri etkileyecektir. Bundan dolayı öğretmenlerin mesleki doyum dzeyelerinin incelenmesi çok önemlidir (ıtak, Koldere, nsar ve Ergin 2008).

Literatürde mesleki anlamda yeterli doyuma ulaşmış bireylerin daha fazla olumlu davranış sergilediği ve ruhsal sağlık durumlarında diğer bireylere oranla daha iyi durumda

olduğu sonuçları dikkat çekmektedir. Tüm mesleklerde gibi öğretmenlerde işine sevip, istekle çalışması milli eğitimin amaçlarına ulaşmasında oldukça önemlidir (Aydın, Uysal ve Sarier, 2012).

Öğretmenin mesleki doyumu etkileyen faktörleri anlamak başarılı bir eğitim sistemini destekleyen bir bilgi tabanını oluşturmak için önemlidir (Perie and Baker, 1997).

Chapman ve Louthier, (1972) öğretmenlerin mesleki doyuma etki eden etmenleri şöyle sıralamaktadır; öğretmenlerin kişilikleri, mesleğine yönelik başarı, ilgi, beceri ve kabiliyetleri, başarılarının değerlendirme şartları, takdir, terfi ve ödüllerdir (akt; Tahta, 1995).

### **Mesleki Doyum Kuramları**

Mesleki doyum kuramlarını içerik ve süreç kuramı olmak üzere iki alt başlıkta inceleyebiliriz.

#### **İçerik kuramı.**

*Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı.* Bu kuram mesleki doyumun motivasyon ile arasındaki ilişkiden yola çıkmıştır. İnsan davranışının temelinde ihtiyaçların olduğunu savunan Maslow kendi kuramında bireylerin ihtiyaçlarının malum bir hiyerarşik düzen ile oluştuğunu yalnızca bu ihtiyaçlar karşılandığında iş doyumu olabileceği üzerinde durmuştur (Can, 1997).

Genellikle üst basamaktaki gereksinimlerden önce alt basamaktaki gereksinimlerin karşılanması gerekir. Davranışları oluşturan doyurulmamış gereksinimlerdir. Gereksinimler hiyerarşisi içinde bir gereksinim doyurulduğu zaman artık gereksinim olmaktan çıkar ve bu yüzden güdüleyicilik işlevini yitirir ki bu esas Maslow'un gereksinimler hiyerarşisi kuramının çıkış nedeninin en önemli özelliğidir (Sabancı, 1999).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi şu şekildedir.

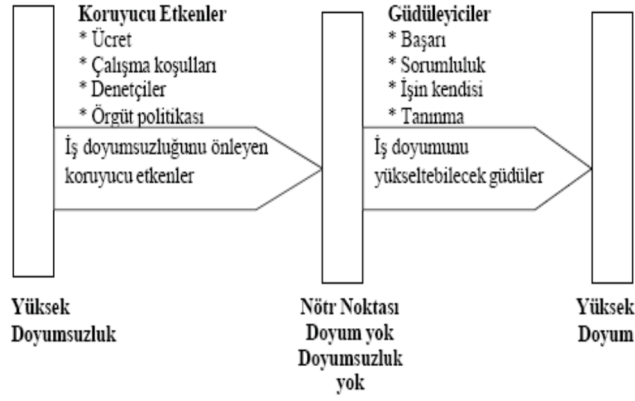


Şekil 2. Maslow' un ihtiyaçlar hiyerarşisi.

- 1- *Fizyolojik ihtiyaçlar*: Su, yemek, ısınma, nefes almak, uyku
- 2- *Güvenlik İhtiyaçları*: Barınma, iş güvenliği, tehlikeden sakınma
- 3- *Sosyal ihtiyaçlar*: Bir guruba üye olmak, arkadaşlık, bireyin kendi anlanması.
- 4- *Saygı ve statü ihtiyacı*: Tanınma, saygınlık kazanma, saygı görme, kendine güvenme.
- 5- *Kendini gerçekleştirme ihtiyacı*: Yaratıcılık, gelişim (Eren, 1993).

Bu bağlamda kendini gerçekleştirmiş birey olabilmek için hiyerarşik olarak dizilmiş gereksinimler içinde öncelikle en alt seviyede bulunan gereksinimlerin karşılanması gerekir. Her bir gereksinim tatmin edildiğinde, hiyerarşide kendisinden bir yukarıda bulunan diğer gereksinimi harekete geçirir (Schultz and Schultz, 2007).

**Herzberg'in çift faktör kuramı.** Herzberg yaklaşık 200 muhasebeci ve mühendis üzerinde yapmış olduğu çalışmasında çalışanların kendilerini en iyi ve en kötü hissettikleri durumları belirlemeye çalışmıştır. Bu araştırması sonucunda çalışanların işlerinden doyum sağladıkları faktörler güdüleyici faktörler, çalışanların iş doyumuna neden olmayan faktörler de hijyen faktörler olarak tanımlanmıştır (Kutunis, 2006).



Şekil 3. Herzberg'in iki etken kuramı (Bartol and Martin 1991: akt. Çetinkanat, 2000: 9).

Güdüleyici etmenler kurumdan ziyade bireyin kendi kendini çalışmaya motive etmesi durumudur. Bir kurumda hijyen etmenlerinin yetersiz olması güdüleyici etmenleri de yetersiz kılmaktadır. Fakat hijyen etmenleri yeterli olursa da güdüleyici etmenler bireyler de çalışma ortamındaki motivasyon düzeyini arttırarak daha fazla güdülenmesine olanak sağlar (Başaran, 1982).

Kuramın hijyen etmenleri; iş yerindeki ilişki, şirket politikası, denetim, güvenlik, işin imkanları ve ücretler iken motivasyon etmenleri; işin kendisi, sorumluluk, başarı-gelişmelerle ve tanınmadır. Kurama göre motivasyon etmenleri doyuma yol açan etmenler, hijyen etmenleri ise dışsal veya doyumsuzluğa neden olan etmenlerdir (Bingöl, 1997).

Herzberg'e göre, doyumun karşıtı doyumsuzluk değildir. Doyumun tersi doyumun ortadan kalkması, doyumsuzluğun tersi ise doyumsuzluğun ortadan kalkmasıdır. Bundan dolayı kurum yöneticileri bireylerin iş yerinde doyumsuzluklarına neden olan durumları ortadan kaldırması, bireyleri güdülemez sadece huzurlu bir ortamın oluşmasını sağlar (Aşan ve Aydın, 2006).

#### ***Mc Clelland kuramı (Başarı Gereksinimi Kuramı).***

Mc Clelland'ın geliştirdiği bu kuram da bireyler üç farklı ihtiyacının etkisiyle davranışlarını sergiler. Bunları şöyle sıralayabiliriz; başarmak, güçlenmek ve ilişki kurmaktır (Koçel, 2007).

Sabuncuoğlu ve Tüz (2005)'ün yaptığı araştırmaya göre başarıma ihtiyaçları ile doğanlar istedikleri hedefler üzerinden hareket edecek, çaba göstererek ve bilgi ve becerilerini kullanarak hedeflerini gerçekleştirmeye çalışmaktadırlar. İlişki kurma ihtiyacında olan insanlar ise hayatlarını sosyal hayatındaki ilişkilerle sürdürürler ve bu yaşamı yalnız sürdüremeyen her bireyin başkalarıyla iletişimin bir gereği olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişiler aileleriyle, dostlarıyla ve iş arkadaşlarıyla ilişkileriyle var olmaktadır. Son ihtiyaç ise kişilerin güç kazanma ihtiyacıdır ve bu kişiler başkalarını yönetmek, kontrol etmek ihtiyacındadır. Bunu başarmak için de çaba gösterir ve belirli araçlardan yararlanmaktadır.

**McGregor kuramı (X ve Y Kuramı).** Bu kuram insan doğasında bulunan iki ters varsayımı birleştirmeyi esas alır. Bunlardan ilki olan X kuramı iş görenin dışsal faktörlerle güdüleceğini savunurken Y kuramı ise bireyin tamamen içten gelen bir motivasyonla güdüleneceğini savunur (Orhan, 2013).

X kuramında düşünürün varsayımları şunlardır:

- Ortalama bir birey elinden geldiğince işten kaçma eğilimi gösterir.
- Bireyler hırslı değildir ve genelde yönetilmek ister ve sorumluluktan kaçarlar.
- Kendi isteklerini örgüte tercih ederler.
- Yeniliklerden ve değişikliklerden hoşlanmaz ve bunlara karşı direnç göstermeyi görev bilirler.
- Ortalama bir insanın, örgütlerin sorunlarına karşı yok denecek kadar az yaratıcı çözüm yeteneği bulunur.
- İnsanlar çok kolay kandırılabilir. Bunun da sebebi parlak zekâlı olmayışlarıdır (Eren, 2012).

Görüldüğü gibi X kuramında bireye değer verilmiyor ve birey daha çok kontrol altında tutulması gereken bireyler olarak görülüyor. Hatta bireylere sorumluluk vermek ve bu



sorumluluğun gereklerini yerine getirmesi için ceza verilmektedir (Gürsel, Izgar, Altınok ve Kesici, 2003).

McGregor bu betimlemeleri yaptıktan sonra kuramcılarını ağır bir biçimde eleştirmiş ve bu türde bir anlayışla davranan yöneticiler yüzünden iş görenlerde tepki oluştuğunu, bunun sonucunda üretimin etkilendiği ve örgütün amaçlarına ulaşmasını engelleyecek hareketlerin ortaya çıktığını söylemiştir (Özkalp ve Kirel, 2001).

McGregor, yaptığı eleştirilere karşı geliştirdiği Y kuramında ise şu varsayımlarda bulunmuştur:

- Ortalama bir iş gören işine karşı nefret duymaz, iş onun için başarı aracı ve doyum kaynağıdır.
- Çalışanlar kurumuna bağlı, işini ve çalışma ortamındaki meslektaşlarını sevmesi kendini denetlemesine ekstra denetleme yapılmasına ihtiyaç kalmayacaktır
- Örgütü hedeflerine ulaştırmak için başarılı çalışanlar ödüllendirilmesi örgüte bağlılığı arttırabilir.
- Bir işyerinde uygun koşullar sağlandığı takdirde, ortalama bir birey sorumluluktan kaçmayacaktır.
- Örgütlerde çıkan sorunların çözümü noktasında ihtiyaç duyulan ustalık ve yenilikçi düşünme becerileri ancak beceri gereksinimlerin doyurulması ile gerçekleşebilir.
- Çağdaş sanayi yaşantısının bireyleri ancak belirli alanlarda beceri ve yeteneklerini açığa çıkarma fırsatı verdiği de unutulmamalıdır (Eren, 2012).

Yukarıda ki yapılan açıklamalardan anlaşılacağı gibi X kuramını çalışanlara karşı eleştirel yaklaşım, Y kuramının ise çalışanların ve örgütün amaçlarının kaynaşması felsefesini benimsemiştir.

**Alderfer'in VIG (ERG) kuramı.** Alderfer'in geliştirdiği bu kuram kişiyi güdüleyen faktörleri diğer kuramlardan farklı bir biçimde üç gruba ayırarak incelemiştir.

1. Var olma (Existence),
2. Aidiyet (Relatedness),
3. Gelişme (Growth) (Baysal ve Tekarslan, 2004).

*1.Varlık Olma:* Kişilerin varlıklarını sürdürmek ve devam ettirebilmek için gerekli olan fiziksel ve güvenlik ihtiyaçlarıdır. Buna yiyecek, içecek, barın ve korunma örnek verilebilir. Çalışanlar bu gereksinimlerini iyi bir maaş, kurum imkânları ve çalışma ortamları ile karşılayabilir.

*2.Aidiyet:* Kişiler diğer insanlarla ile birlikte olmak, fikirlerini ve duygularını paylaşmak, sosyal çevresi tarafından saygı duyulan, tanınan biri olma ister. Bu gereksinimleri çalışma ortamlarında mesai arkadaşları ile çalışma ortamı haricinde ise arkadaşlar ve aile bireyleri ile doyurabilirler.

*3.Gelişme:* Bu gereksinimlerin temelini kişilerin kendini geliştirme, başarılı olma, tanınma, toplum tarafından kabul görme bireysel olarak kendini geliştirme düşüncesi oluşturur. Bu ihtiyaçlar tam anlamı ile doyumunu çok zordur. Bunun sebebi kişilerin yeteneklerinin gelişmesi yenilerinin oluşmasına neden olmasıdır (Çetinkanat, 2000).

ERG teorisine göre ihtiyaçlar birbirine sıralı bir şekilde bağlı değildir, yukarı doğru olduğu kadar aşağı doğru da hareket edebilir. Bu, kişinin yeteneğine ve ihtiyacına göre değişir. Üst düzey bir ihtiyacı karşılamakta yaşanan sorundan diğer ihtiyaçlar da etkilenecektir. Çünkü bu teoriye göre üç gereksinim grubu da birbirleri ile etkileşim içindedir (Barutçugil, 2004).

**Süreç kuramı.** Süreç kuramı çalışma hayatında ki bireylerin davranışlarını onun dışında gelişen faktörlerle açıklamaya çalışmıştır.

**Vroom' un beklenti kuramı.** Bu kuram diğer adıyla ümit kuramı, beklenti kuramları arasında bilinenlerin en eskisi ve en önemlisidir. Bu kuram Vroom tarafından formüle edilmiştir (Çetinkanat, 2000).

Vroom'un teorisine göre;

- İnsanlar kendileri için ulaşılabilir olan özendiricileri tercih ederler.
- İnsanlar gerçekleşme ihtimali olan amaçlara yönelik davranışları sürdürürler.
- İnsanlar bazı davranışların olumlu çıktılar ve artan ödüllerin sonucu devam edeceğini bilirler (Kakabadse, Bank and Vinnicombe, 2004).

Bu kuruma göre bireylerin güdülenmesi için sadece gereksinimleri yetmez. Bireylerin emeklerinin karşılığı olarak ödül, amaç ve beklentileri de olması lazım. Bireyler bu beklentilere ulaştığında mesleki anlamda doyum yaşarlar. Kişiler mesleğinde ve çalışma ortamından ulaştığı hedefler beklentilerinden az ise mesleki doyumsuzluk eşit veya fazla ise mesleki doyum yaşarlar. Çalışma ortamında bireyler bir amaç için ne kadar yüksek isteğe ve çabaya sahipse ulaşacağı beklenti kişiyi daha verimli çalışmaya yönlendirerek mesleki doyuma erişmesini sağlar (Kuşluvan, 2005).

**Adams'ın eşitlik kuramı.** J. Stacey Adams'ın geliştirdiği bu kuram bireylerin mesleki başarılarının doyuma ulaşması için çalışma ortamı ile alakalı olarak idrak ettiği eşitlik veya eşitsizliğe bağlıdır. Bireylerin kendi emeklerinin sonucunda elde etmiş olduklarını çalışma ortamındaki diğer arkadaşlarının emekleri ve sonuçları ile kıyaslar. Bireyin idrak edeceği eşitlik veya eşitsizliğe göre tavır ve davranışları belirlenir. Bu kurama göre örgüt yöneticileri ödüllendirmelerde adil olmaya özen göstermeli ayrıca kurum içinde yaşanabilecek herhangi bir eşitsizlikte oluşacak sorunlara karşı tedarikli olmalıdır (Aydemir, 2008).

**Verimlilik (Doyum) kuramı.** Porter ve Lawler ödülleri içsel ve dışsal olarak ikiye ayırırlar. İçsel olan bireyin performansından ötürü bireyin kendi kendisine verdiği ödüllerdir. Bunlar bireye psikolojik doyum sağlar. Dışsal ödüller ise kurum ya da şirket tarafından verilir. Bunlar ücret, yükselme fırsatı, güvenlik gibi etmenleri içerir (Yalçınkaya, 2000).

Bireylerin ödüllendirme sisteminin adil olduğuna inanması mesleki doyum düzeyinin artmasına sebep olacaktır.

*Toplumsal başyuru (Referans Grubu) kuramı.* Simith, Kendal ve Hulin (1969) referans grubu kavramını ilk ortaya çıkaran kişilerdir. Simith ve arkadaşlarının, referans grubu kuramından hareket ederek mesleki doyumunu ölçmek için önemli gördükleri mesleki doyum boyutları şunlardır (Sun, 2002).

- Mesleğin kendisinden,
- Mesleğin sağladığı gelirden (ücret),
- Yükselme olanaklarından,
- Kurum ya da şirketin denetiminden elde edilen doyum.

Balcı (1985) bu kuramı Maslow'un gereksinimler kuramına benzetmiştir. Bu kurama göre bir iş, çalışanın referans grubunun (sosyal çevresinin) ilgi ve beklentilerine karşılık veriyorsa, bireyin yaptığı işten doyum alması beklenir aksi halde doyumsuzluk ortaya çıkacaktır.

### **İlgili Araştırmalar**

Bu bölümde araştırmanın konu nedeniyle tükenmişlik ve mesleki doyum kavramları üzerinde yapılan araştırmalara yer verilmiştir. Bu nedenle yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalar, tükenmişlik ve mesleki doyum konuları çerçevesinde ayrı ayrı verilerek sunulmuştur.

**Yurt içinde yapılan çalışmalar.** Bu bölümde yurt içinde tükenmişlik, mesleki doyum ile tükenmişlik ve mesleki doyum konuları ile ilgili yapılan araştırmalara üç alt başlık altında yer verilmiştir.

*Tükenmişlik ile ilgili çalışmalar.* Baysal (1995)'ın Maslach Tükenmişlik Ölçeğini kullanarak öğretmenlerde mesleki tükenmişliği etkileyen değişkenleri incelediği çalışmasında, kadın öğretmenlerde erkek öğretmenlere oran ile duygusal tükenmişliğin fazla olduğu, medeni durumun tükenme üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığı, çalışanların çocuk sayılarının artması ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında tükenmenin de artırdığı, orta

yaş öğretmenlerin tükenmişlik açısından daha riskli olduğu ve son olarak öğretmenlik mesleğini isteyerek devam eden öğretmenler ile zorunlu çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri kıyaslandığında mesleği sevmenin duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı derecede daha az tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Farklı bir çalışmada ise; özel eğitim öğretmenleri ile diğer öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri karşılaştırılarak özel eğitim öğretmenlerinin tükenmesine neden olan etkenler ve meslek de yaşadıkları stresin ana nedenleri araştırılmıştır. Çalışma sonunda tükenmeye maruz kalan bu öğretmenler için yapılacaklar belirlenmiştir. Çalışma sonunda özel eğitim öğretmenlerinin çalışma ortamlarında diğer öğretmenlere oranla daha çok tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır (Başaran, 1999; Çokluk, 1999; Özmen, 2001).

Sınıf öğretmenlerinde tükenmişliği inceleyen Girgin(1995) İzmir de büyük şehirde ve büyükşehir olmayan yerlerde çalışan 401 öğretmen üzerinde Maslach tükenmişlik ölçeğini kullanarak bir araştırma yürütmüştür. Çalışma sonunda erkek öğretmenler kadınlara göre anlamlı bir şekilde duyarsızlaşma alt boyutunda daha fazla tükendiği, öğretmenlerin yaşları artarken tükenmişlik düzeylerinin azalığı, mesleki kıdemleri artarken kişisel başarı alt boyutundaki tükenmişlik düzeylerinin de arttığı, diğer alt boyutlarında ise azaldığı, öğretmenlik mesleğini severek istediği için yapanların kişisel başarılarının yüksek, duygusal tükenmişliklerinin düşük olduğu, öğretmenlik mesleğini kendine uygun bulanlar ile bulmayanlar arasında anlamlı derece de daha az tükenmişlik yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Özipek (2006) Edirne’de ortaöğretimde çalışan 212 öğretmenin tükenmişlik düzeylerini incelemiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştığı kuruma göre duygusal tükenmişlik alt boyutu arasında anlamlı diğer alt boyutlarda ise anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Yaş değişkenine göre genel tükenmişlik düzeyi ve duygusal tükenmişlik alt boyutunda anlamlı bir fark bulunmazken, diğer alt boyutlarda anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Öğretmenlerin çocuk sayıları ile sadece duygusal tükenmişlik alt boyutunda

anlamli farklılık bulunmuştur. Eğitim durumu, çalışma saati, medeni durumu, branşı ve cinsiyet değişkenleri ile tükenmişlik arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Sezgin ve Kılınc'ın (2012), ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarında, cinsiyet değişkeninin duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı fark yarattığı erkek öğretmenlerin daha fazla duyarsızlaşma yaşadığı sonucuna ulaşmıştır. Medeni durum değişkenine göre yapılan inceleme de de duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı fark yarattığı bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere oranla meslekte daha fazla duyarsızlaşma yaşamaktadırlar. Araştırmaya katılan öğretmenler mesleki kıdemleri arttıkça mesleğine karşı daha az duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadıklarını ve kişisel başarılarının da arttığı sonucuna ulaşmıştır. Branş değişkenine göre yapılan incelemede ise anlamlı bir farklılığa rastlanılmamıştır. Kısaca bu araştırma sonunda öğretmenlerin mesleklerinde az da duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadığı kişisel başarı alt boyutunda ise algılarının daha pozitif söylenilebilir.

Girgin (2010), farklı eğitim kademelerinde 158 öğretmen ile yürüttüğü çalışmasında öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini incelemiştir. Araştırma sonunda cinsiyet değişkeni ile tükenmişlik arasında anlamlı farklılık olmazken, medeni durum, mesleki kıdem, çalıştıkları eğitim kademesi, ders yükü ve mesleğini sevdiği için devam ettirme gibi değişkenler ile tükenmişlik arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Aksoy ve Urfalı (2007), tarafından Eskişehir ilinde özel eğitim kurumlarında görev yapan 104 öğretmen üzerinin tükenmişlik düzeyleri incelenmiştir. Bu çalışma sonunda yaş cinsiyet ve mesleki kıdem değişkenleri ile tükenmişlik arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Çokluk (1999), zihinsel ve işitme engeli olan öğrencilerin eğitim gördüğü okulda görev yapan özel eğitim öğretmenleri ve yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerini incelemiştir.

Çalışma sonunda yöneticiler ve öğretmenler arasında genel tükenmişlik düzeyi, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı farklılıklar varken, kişisel başarı alt boyutunda anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır. Yöneticilerin genel tükenmişlik puanını açıklayan en önemli değişkenler şunlardır; mesleğin kişiye uygunluğu, medeni durum, mesleki kıdem, çalışılan öğrenci grubuna yönelik tutumlardır.

Tümkaya (1996), ilköğretim okullarında görev yapan 720 öğretmenin tükenmişlik düzeylerini incelemiştir. Yapılan çalışma sonunda okul yönetimince yeterince destek göremeyen ve öğrencilerine yönelik tutumlarında tükenmişlik yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Sınıfların kalabalık olması, ücret, kariyer basamakları, medeni durum gibi değişkenler ile tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılığa rastlanılmamıştır.

Cemaloğlu ve Şahin (2007), öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini inceledikleri çalışmalarında, yaş değişkeni ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Cinsiyet değişkenine göre ise anlamlı bir farkın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada medeni durum değişkeni ile tükenmişlik arasında ilişki bulunmuştur. Son olarak öğretmenlerin eğitim seviyeleri ile tükenmişlik arasında anlamlı bir fark bulunurken, öğretmenlerin eğitim seviyeleri yükseldikçe duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarındaki tükenmişlik oranları azaldığı ortaya çıkmıştır.

Çelebi'nin (2013), özel eğitim kurumlarında çalışan 252 öğretmenin tükenmişlik düzeyini incelediği çalışmasında, mesleğini isteyerek seçmesi, kendini bu mesleğe uygun bulması, çalışma ortam ve ders materyallerinin uygun olması tükenmişlik üzerinde olumlu etki yaratırken; adil olmayan ödül ve cezalar ve okul yöneticileri ile meslektaşlarından yeterince destek görmemenin öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri üzerinde olumsuz etkileri olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Özcan'ın (2008), ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan 404 öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini incelemiştir. Araştırma sonunda cinsiyet ve okul türü

değişkeni ile tükenmişlik arasında anlamlı farklılık olmamıştır. Öğretmenlerin eğitim düzeyleri arttıkça duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında ki tükenmişlik düzeylerinin azaldığı, mesleki kıdemleri yükseldikçe duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin arttığı, sınıf mevcudu arttıkça genel tükenmişlik düzeyini n de arttığı, çalıştıkları okulun sosyoekonomik düzeyi arttıkça duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyindeki tükenmişlik düzeylerinin arttığı, takdir görmediğinde ve bireyin kendini mesleki anlamlı yetersiz gördüğünde tükenmişlik düzeyi artarken, mesleğini severek ve isteyerek yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin düştüğü sonucuna ulaşılmıştır.

Sucuoğlu ve Kuloğlu-Aksaz'ın (1996), özel eğitim öğretmenleri ve diğer öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini karşılaştıran çalışmalarında şu sonuçlara ulaşılmıştır: her iki öğretmen grubunun genel tükenmişlik, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunamazken, kişisel başarı alt boyutunda diğer öğretmenlerin kendilerini daha fazla başarılı bulduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma süresi, öğrencilerin özellikleri, cinsiyet ve yaş gibi değişkenlerin öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmamıştır. Meslekte geçirilen çalışma süresinin öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini etkilediği süre arttıkça kişisel başarı alt boyutu düzeylerinin de arttığı görülmüştür.

Karacan'ın (2012), zihinsel engelli bireylerle çalışan 177 öğretmenin mesleki tükenmişliğini incelediği araştırmasında şu sonuçlara ulaşılmıştır: Cinsiyet, mesleki kıdem, özel eğitimde çalışma süresi ve sınıf mevcudu değişkenleri ile tükenmişlik arasında toplam puanlar ile tüm alt boyutlarda anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Bekâr öğretmenlerin evlilere göre, duyarsızlaşma düzeyleri daha yüksektir. Eğitim durumuna göre, yükseköğretim mezunlarının kişisel başarı alt boyutunda tükenmişlik düzeylerinin fakülte mezunlarına göre düşük olduğu, yüksek lisans mezunu öğretmenler ile aralarında anlamlı farklılığın bulunmadığı görülmüştür. Fakülte mezunlarının en fazla tükenmişlik duygusu yaşadığı



saptanmıştır. Öğretmenlerin aldıkları ücretten memnuniyet durumuna göre tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde, aldıkları ücreti az bulanların tükenmişlik puanlarının yüksek olduğu görülmüştür. Mesleğini isteyerek seçenlerin tükenmişlik puanının düşük iken, mesleğini istemeyerek seçenlerin tükenmişlik puanlarının yüksek olduğu görülmüştür. Çalışma isteği olanların tükenmişlik puanı düşük iken, çalışma isteği olmayanların tükenmişlik puanlarının yüksek olduğu görülmüştür. Takdir görme düşüncesi arttıkça, tükenmişliğin azaldığı saptanmıştır. Öğretmenlerin arkadaş desteği gördüğünü düşünme durumların göre tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde, duygusal tükenme alt boyutunda arkadaşlarından destek görmediğini düşünenlerin tükenmişlik puanlarının yüksek olduğu görülürken, arkadaş desteği gördüğünü düşünen öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu saptanmıştır.

***Mesleki doyum ile ilgili çalışmalar.*** Erçelebi (1997), sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumunu hakkında yaptığı çalışmada, öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerini ve etkileyen faktörleri araştırmıştır. Araştırma sonunda mesleğin niteliği, ekonomik, sosyal ve yükselme yönü ile örgütteki ilişkilerin mesleki doyumunu etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Azar ve Henden (2003), tarafından yürütülen çalışmada alan dışından sınıf öğretmenliğine atanan öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerini incelemiştir. Araştırma sonucunda, bu öğretmenlerin aldıkları ücret, kişiler arası ve bireysel faktörler, kontrol mekanizması değişkenlerinde mesleki anlamda doyumsuzluk yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum öğretmenlerin üniversitede aldıkları eğitime uygun işlerde çalışmadığı durumlarda mesleki anlamlı doyumlarının düşük olacağını gösterir.

Tutkun, Koç ve Ada (2003), ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumlarını inceledikleri çalışmalarında, öğretmenlerin iş doyumlarının yaş, cinsiyet, branş, kıdem, medeni durum ve ekonomik düzey değişkenleri açısından farklılaşmadığı sonucunu elde etmişlerdir.

Kuruüzüm ve Çelik (2005), öğretmenlerin iş doyumunu belirleyen faktörlerin analizi üzerinde çalışmışlardır. Sonuçta, iş doyumunu sırasıyla iletişim, rehberlik ve meslek memnuniyeti faktörlerinin etkilediğini tespit etmişlerdir.

Bektaş (2009), ilköğretimde görev yapan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerini incelemiştir. Araştırma sonunda sınıf öğretmenlerinin cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, mezun olunan fakülte, sahip oldukları çocuk sayısı, okullarının ekonomik seviyesi, resmi ya da özel okulda çalışma, birleştirilmiş veya müstakil sınıflarda çalışma gibi değişkenlerin mesleki doyum üzerinde anlamlı farklılıklar yarattığı sonucuna ulaşılmıştır. Medeni durum, sınıf mevcudu, ücret gibi değişkenler ile mesleki doyum arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Demirel (2006), yapmış olduğu sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerini inceleyen çalışmasında, bu grupta ki öğretmenlerin orta düzeyde mesleki doyum yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır. Cinsiyet ve medeni durum değişkeni ile mesleki doyum düzeyi arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Yaş ve mesleki kıdem değişkeni ile mesleki doyum düzeyi arasında anlamlı fark bulunurken öğretmenlerin yaşları ve kıdem düzeyleri arttıkça mesleki doyum düzeylerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Aladağ, Feyzioğlu, Kiremit ve Koruklu (2013), ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri inceledikleri çalışmada, cinsiyet, mesleki kıdem, mezun olunan üniversite ve yöneticilerle sorun yaşayıp yaşamama gibi değişkenler ile mesleki doyum düzeyi arasında anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.

***Tükenmişlik ve mesleki doyum ile ilgili çalışmalar.*** Ertürk ve Keçecioglu'nun (2012), yaptığı çalışmada, çalışanların iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında ki ilişkiler incelenmiştir. Tükenmişlik ölçeği ve alt boyutlarının mesleki doyum ölçeği ile arasında anlamlı derecede bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Gencer (2002), ortaöğretim kurumlarında çalışan branş öğretmenleri ile sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeylerini karşılaştırmıştır. Araştırmanın sonunda öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri arttıkça tükenmişlik seviyelerinin azaldığı sonucuna ulaşmıştır. Mesleki kıdem değişkeni ile tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Sınıf öğretmenlerinin ve branş öğretmenlerinin tükenmişlik seviyeleri karşılaştırıldığında, sınıf öğretmenlerinin daha düşük tükenmişlik yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin, istemeyerek seçen öğretmenlere göre daha az tükendikleri tespit edilmiştir.

Akçamete ve diğerleri (1998), araştırmalarında özel eğitim öğretmenleri ile normal çocuklarla çalışan öğretmenlerin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeylerini karşılaştırmışlardır. Normal çocuklarla çalışan öğretmenlerin genel tükenmişlik ortalaması, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında özel eğitim öğretmenlerine göre daha fazla tükenme yaşadıkları mesleki doyum açısından ise aralarında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Cinsiyet değişkeninin duyarsızlaşma ve kendini gerçekleştirme alt boyutlarında, yaş değişkeninin duyarsızlaşma ve genel mesleki tükenmişlik ortalamasında, medeni durumun duygusal tükenme alt boyutunda, görev türünün kendini gerçekleştirme, kişiler arası ilişkiler alt boyutunda anlamlı farklar yarattığı tespit edilmiştir.

Argun ve Özmen (2005), ilköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi için yaptıkları araştırmada 38 kadın ve 44 erkek olmak üzere toplam 82 öğretmenle çalışmışlardır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile iş doyumları arasında çeşitli değişkenlere göre anlamlı düzeyde ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Teltik (2009), yaptığı araştırmasında öğretmenlerin mesleki doyum, tükenmişlik ve mesleki yeterlilik algısı arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışma yapmıştır. Araştırma sonunda

mesleki doyum ve tükenmişlik arasında negatif, mesleki doyum ve mesleki yeterlilik arasında pozitif, tükenmişlik ve mesleki yeterlilik algısı arasında negatif bir ilişki olduğunu bulmuştur.

Gündoğdu (2013), sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeylerini incelediği çalışmasında, cinsiyet değişkeni ile mesleki doyum arasında anlamlı fark olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Fakat yaş, mesleki kıdem, medeni durum, eğitim durumu gibi değişkenler ile mesleki doyum arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Bayrak (2014), sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeylerini karşılaştırdığı çalışmasında, medeni durumun mesleki doyum üzerinde anlamlı fark yarattığını bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha fazla mesleki doyum yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır.

**Yurt dışında yapılan çalışmalar.** Billingsley (1995), yaptığı çalışmada özel eğitim öğretmenlerinin ve normal okul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini karşılaştırmıştır. Araştırma sonunda özel eğitim öğretmenlerinin daha fazla tükenmişlik yaşadığı sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca özel eğitim öğretmenlerinin meslekten ayrılmak isteme oranlarının % 6-8 arasında olduğunu, ayrılmak isteyenlerinin yarısının yaptıkları işten memnun olmadığı tespit edilmiştir (Akt; Girgin ve Baysal, 2005).

Byrne (1991) yaptığı araştırmasında cinsiyet değişkeni ile tükenmişlik arasında anlamlı bir fark olduğu, kadınların kişisel başarı ve duygusal tükenme alt boyutunda ki tükenmişlik düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Thomas J.Sergiovanni 1967'de, yılındaki araştırmasında öğretmenlerin mesleki doyumunu üzerinde en fazla Herzberg'in kuramına göre işin kendisinin etkili olduğu sonucuna varmıştır.

Sargent ve Hannum (2000), Çin'de kırsal bölgede çalışan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerini araştırmıştır. Araştırma sonucunda bu bölgeden çalışan öğretmenlerin okul yöneticileri, yerel yöneticiler ve halk ile iyi düzeyde ikili ilişkiler kurduğu

bundan dolayı da mesleki doyum düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mesleki kıdemi düşük, eğitim seviyesi yüksek öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin düşük olduğu tespit edilmiştir.

Zhongshan (2007), Şangay'da çalışan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerini inceleyen bir araştırma yapmıştır. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin iyi düzeyde mesleki doyum yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır. Katılımcıların mesleki doyumun gelir ve terfi alt boyutların mesleki anlamlı doyumsuzluk yaşadıkları tespit edilmiştir. Devlet veya özel sektör de çalışmanın öğretmenlerin mesleki doyum düzeyi üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmamıştır. Yaş değişkenine göre mesleki doyum düzeyi incelendiğinde yaş arttıkça mesleki doyumunda arttığı belirtilmiştir. Cinsiyet değişkenine göre doyum düzeyi incelendiğinde erkekler kadınlara göre mesleki doyumun gelir alt boyutunda doyumları daha yüksektir.

Bhat ve Zargar (2015), birinci kademe toplam 300 öğretmen üzerinde yapmış olduğu çalışmasında öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerini cinsiyet ve mesleki kıdem değişkenlerine göre incelemiştir. Yapılan istatistiksel işlemler sonucunda cinsiyet ve mesleki kıdemin, mesleki doyum düzeyi üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu kanısına varmışlardır.

Hannum ve Sargent (2005), Çin'de ilkököl öğretmenleri üzerinde yaptıkları çalışmalarında öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerini çeşitli değişkenler açısından incelemiştir. Buna göre mesleki rütbe, yaş ve görev yapılan bölge değişkenleri ile mesleki doyum arasında fark anlamlıdır fakat cinsiyet değişkeni ile mesleki doyum arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir.

### **Bölüm III: Yöntem**

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, veri toplama araçları ve verilerin toplaması, çözümlenmesi, yorumlanmasına dair açıklamalar yer verilmiştir.

#### **Araştırmanın Modeli**

Araştırma da sınıf öğretmenleri ve özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik ve mesleki doyum algılarının cinsiyet, yaş, medeni hal, mesleki kıdem, branş, çalışma şekli, seçme şansı olsa öğretmenlik mesleğini tekrar seçip seçmeme durumu arasında ki ilişkinin belirlenmesi amaçlandığı için araştırmada karşılaştırmalı ve ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

İki ve daha fazla sayıdaki değişkenin birlikte bir değişiminin mevcut olup olmadığını eğer bir değişim söz konusu ise derecesini belirlemek için kullanılan araştırma yöntemi modellerine ilişkisel tarama denir. Bu yöntem modellerinden olan karşılaştırma yapmaya imkân veren karşılıklı ilişkisel tarama modeli kullanılarak araştırmada kullanılan değişkenlerin birlikte bir değişimi olup olmadığı ve değişim olursa nasıl olduğu hakkında araştırmacılara bilgi verir. Fakat bu yöntem tam anlamıyla gerçek bir sonuca ulaştırmaz fakat bazı emareler vererek, araştırmadaki bir değişkenin durumu bildiğimizde diğerleri hakkında fikir yürütmemizi sağlar.

#### **Araştırmanın Evreni ve Örnekleme**

Araştırmada toplanacak veriler 2016-2017 yılları arasında Antalya ilinin Alanya ilçesinde ki bulunan resmi ilkokul, özel eğitim uygulama okulu ve özel eğitim sınıflarında görevli öğretmenler oluşturmaktadır. Örnekleme alınan okulların listesi Ek C’de sunulmuştur.

Çalışmanın örneklemini ise basit ve tesadüfü örnekleme yoluyla seçilen bu kurumlarda öğretmenlik yapan 324 öğretmen oluşturmaktadır. Geri dönen ölçeklerden elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Soruların boş bırakıldığı tespit edilen 47 ölçek araştırmanın analiz kısmına dahil edilmemiştir. İstatistiksel analizler geriye kalan 92’si erkek 185’i kadın olmak üzere toplamda 277 öğretmen toplanan ölçekler ile yapılmıştır.

Tablo 1

*Araştırmaya Katılan Öğretmen Sayıları*

Cinsiyet	Frekans(n)	Yüzde(%)
Kadın	185	66.8
Erkek	92	33.2
Toplam	277	100

**Veri Toplama Araçları**

Çalışmada analizler SPSS 21 programı kullanılarak hazırlanmıştır. Çalışmada öğretmenlerin, tükenmişlik ve mesleki doyum algısı arasındaki ilişki düzeylerini değerlendirmek amacıyla iki farklı ölçekten yararlanılarak öğretmen görüşleri hakkında bilgilere ulaşılmıştır.

Araştırmada nicel verilerin toplanması amacıyla Maslach ve Jackson (1981)'ın geliştirdiği "Maslach Tükenmiş Ölçeği (Maslach Burnout Inventory-MBI)" ve Kuzgun, Aydemir-Sevim ve Hamamcı (1999) 'nın geliştirdiği "Mesleki Doyum Ölçeği" gerekli izinler alınarak kullanılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin kişisel bilgilerini belirlemek için araştırmacının hazırladığı "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır.

**Tükenmişlik ölçeği.** Maslach ve Jackson tarafından Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) 1981 yılında geliştirilmiştir. Ölçek Türkçe 'ye Ergin (1992) tarafından uyarlanmış ve bazı değişiklikler yapılmıştır. Orijinal ölçekte cevaplar 7 seçenekli iken, bu durum Türk kültürüne uygun olmadığı düşünüldüğünden ölçek Ergin tarafından cevaplar 5 seçenekli olacak şekilde değiştirilmiştir.

Maslach tükenmişlik ölçeği üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin puanlanmasında aşamasında duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutu soruları; 1 "hiçbir zaman"; 2 "çok nadir"; 3 "bazen"; 4 "çoğu zaman" ve 5 ise "her zaman" şeklinde puanlanmış, kişisel başarı

alt boyutu sorular ise tam tersi olacak şekilde puanlanarak değerlendirilmiştir. Böylelikle ölçeğin genelinde ve alt boyutlarının tümünden alınan puanlar yükseldikçe tükenmişlik düzeyinin de arttığı kabul edilmiştir.

Tablo 2

*Tükenmişlik Ölçeği Alt Faktörleri ve Madde Numaraları*

Motivasyonun Ölçeği Alt Faktörleri	Maddeler
Kişisel Başarı Faktörü	4,7,9,12,14,17,18,19
Duyarsızlaşma Faktörü	5,10,11,15,21,22
Duygusal Tükenme Faktörü	1,2,3,6,8,13,16,20

Bu araştırmada kullanılan tükenmişlik ölçeğinin Alpha iç güvenirlik katsayısı alt faktörler için kişisel başarı. 72, duygusal tükenme. 836, duyarsızlaşma. 439 ve ölçeğin geneli için. 817 olarak bulunmuş, bu bulguya göre ölçme aracının geçerli ve güvenilir olduğu belirtilmiştir.

**Mesleki doyum ölçeği.** Öğretmenlerin mesleki doyumunu düzeylerini belirlemek için Kuzgun, Aydemir-Sevim ve Hamamcı (1999)'nın geliştirdiği iş yerinde çalışan kişilerin, o iş yerinde ne kadar mutlu olduğunu ve mesleki doyumunu belirlemek amaçlı iki faktör kuramı esas alınarak geliştirilmiş 20 maddeden oluşan 5 dereceli likert tipi olan “Mesleki Doyum Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçekte 14 tane olumlu, 8 tane olumsuz cümle vardır. Ölçeğe verilen cevapların puanlanması “Hiçbir Zaman” 1 puan “Nadiren” 2 puan ”Ara Sıra” 3 puan “Sık Sık” 4 puan “Her Zaman” 5 puan şeklindedir. Ölçekten alınan puanlar yükseldikçe mesleki doyum düzeyinin de arttığı kabul edilmiştir.

Bu araştırmada kullanılan mesleki doyum ölçeğinin Alpha iç güvenirlik katsayısı ölçeğin geneli için. 911 olarak bulunmuş, bu bulguya göre ölçme aracının geçerli ve güvenilir olduğu belirtilmiştir.



## Verilerin Toplanması

Ölçeklerin uygulanması için gerekli izinler Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğünden alınmış ve Alanya ilçe merkezinde bulunan Ek C’de belirtilen okullara bizzat araştırmacı tarafından katılımcılara gerekli açıklama ve ölçeğin uygulaması detaylarıyla anlatılarak dağıtılmış daha sonra doldurulan ölçme araçları tekrar toplanmıştır. Ölçeklerin uygulanması ve kullanılması için alınan izinler Ek A da mevcuttur. Ölçek de üç bölüm bulunmaktadır. Birinci bölüm “Kişisel Bilgiler” ile ilgili 7 soru, ikinci bölüm 22 sorudan oluşan “Tükenmişlik Ölçeği” Üçüncü bölümde ise 20 sorudan oluşan “Mesleki Doyum Ölçeği” bulunmaktadır. Veri toplama işlemi yaklaşık beş hafta sürmüştür. Ölçek 324 kişiye uygulanmıştır. Eksik veya hatalı doldurulan 47 ölçek analiz dışı bırakılarak 277 ölçek ile istatistiksel analizler gerçekleştirilmiştir.

Tablo 3

*Çalışma Grubunu Oluşturan İlköğretim Sınıf Öğretmenleri Ve Özel Eğitim Öğretmenlerinin Demografik Özellikleri*

Değişkenler	Frekans (N)	Yüzde %
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	185	66.8
Erkek	92	33.2
<b>Yaş</b>		
20-29 yaş	69	24.9
30-39 yaş	74	26.7
40 ve üzeri yaş	134	48.4
<b>Medeni Hal</b>		
Evli	212	76.5
Bekâr	65	23.5
<b>Mesleki Kıdem</b>		
1-5 yıl	83	30
6-10 yıl	30	10.8
11 yıl ve üzeri	164	59.2
<b>Branş</b>		
Sınıf Öğretmeni	165	59.6
Özel Eğitim Öğretmeni	112	40.4
<b>Çalışma Şekli</b>		
Kadrolu	207	74.7
Ücretli	70	25.3
<b>Seçme Şansınız olsa yine öğretmen olur musunuz?</b>		
Evet	207	74.7
Hayır	70	25.3

Tablo 3’de verilen yüzde ve frekanslara göre araştırmaya katılan 277 öğretmenin 185’i kadın (%66.8), 92’si erkek (%33.2)’tir. Katılımcıların 69 (%24.9)’u 20-29 yaş aralığında, 74 (%26.7)’ü 30-39 yaş aralığında, 134 (%48.4)’ü 40 yaş ve üzeri aralığında bulunmaktadır. Öğretmenlerin 212 (%76.5)’si evli 65 (%23.5)’i bekârdır. Öğretmenlerin kurumda çalıştıkları yıl bakımından, 83 (%30)’ü 1-5 yıl arasında, 30 (%10.8)’u 6-10 yıl arasında, 164 (%59.2)’ü 11 yıl ve üzerinde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin 165 (%59.6)’i sınıf öğretmeni olarak, 112 (%40.4)’si de özel eğitim öğretmeni olarak görev yapmaktadır. Katılımcıların 207 (%74.7)’si kadrolu 70 (%25.3)’i de ücretli olarak çalışmaktadır. Ayrıca katılımcılara seçme şansınız olsa yine öğretmen olur musunuz? Sorusu sorulduğunda 207 (%74.7)’si evet 70 (%25.3)’i de hayır cevabını vermiştir.

### **Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması**

Sınıf öğretmenleri ve özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik ve mesleki doyum algısı arasındaki ilişkinin incelenmesi için elde edilen veriler SPSS(Statistic Program For Social Sciences) 21 programı kullanılarak istatistiksel analizi yapılmıştır. İlk önce Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi ile verilen normal dağılıp dağılmadı incelenmiştir. Verilerin normal dağılmadığı tespit edildikten sonra analize geçilmiştir.

Araştırmanın birinci aşamasında betimsel incelemeler ikinci aşamasında bağlantısal incelemeler analiz edilmiştir.

Araştırmada kişisel verilerini analiz etmek için frekans, yüzde; alt problemlerin verilerinin analizinde ise aritmetik ortalama, standart sapma, Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis analizi ve Spearman Korelasyon testi gibi Spss testleri kullanılmıştır.

İlk olarak Maslach tükenmişlik ölçeğinin faktör analizi yapılarak katılımcıların Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin alt faktörlerine ve tükenmişlik davranış düzeylerine ait betimsel istatistikleri yer verilmiştir. Daha sonra Cinsiyet, medeni hal, branş, çalışma şekli, seçme şansınız olsa yine öğretmen olur musunuz? Soruları Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve alt

boyutlarının arasındaki farklılıkların analizi için Mann-Whitney U kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeğin ve alt boyutlarının yaş ile arasında ki ilişkiyi ve mesleki kıdemini analiz etmek için Kruskal-Wallis ile karşılaştırılmış farklılığın hangi gruptan geldiğini belirlemek amacıyla Mann-Whitney U testinden yararlanılmıştır. Araştırmada tüm verilerin analiz sonuçları 0.05 anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. İkinci olarak katılımcıların mesleki doyum düzeylerine ait betimsel istatistiklere yer verilmiştir. Mesleki Doyum Ölçeğinin cinsiyet, yaş, medeni hal, mesleki kıdem, branş, çalışma şekli, seçme sansı olsa yine öğretmen olumusunuz? Değişkenlerine göre fark analizleri yapılmıştır.

Çalışmanın son aşamasında ise tükenmişlik ölçeği alt boyutları arasında ayrıca öğretmenlerin tükenmişlik ve mesleki doyum düzeyi algıları arasında ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Bu ilişkiler Spearman Korelasyon katsayısı ile analiz edilmiştir.

## Bölüm IV: Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde öğretmenlerinin branşlarına göre tükenmişlik ve mesleki doyum düzeylerini belirlemek amacıyla ölçekler aracılığıyla toplanan verilerin analiz edilmesi ile ilgili bulgular ve bu bulguların yorumları yer almaktadır. İlk önce öğretmenlerin branşlarına göre tükenmişlik düzeyi ve tükenmişlik faktörlerine ait bulgulara ikinci olarak mesleki doyum düzeylerine ait bulgulara üçüncü olarak tükenmişlik ve mesleki doyum algıları arasında ki ilişkiye ait bulgulara yer verilmiş ve yorumlanmıştır.

### Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

**Sınıf öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi.** Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin, ölçeğin alt faktörlerine ve geneline ait aritmetik ortalaması ve standart sapmasına ait betimsel istatistikler Tablo 4’de sunulmuştur.

Tablo 4

*Sınıf Öğretmen Görüşlerine İlişkin Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri*

Değişkenler	N	$\bar{X}$	Ss
Duygusal Tükenme	165	2,03	,80
Duyarsızlaşma	165	1,84	,36
Kişisel Başarı	165	1,88	,58
Toplam MTÖ	165	1.92	,38

Tablo 4 incelendiğinde sınıf öğretmenlerin görüşlerine yönelik tükenmişlik düzeyleri ve tükenmişliğin alt boyutlarına ait standart sapma ve aritmetik ortalama değerleri görülmektedir. Duygusal tükenme alt boyutunun standart sapması ve aritmetik ortalama değerleri  $\bar{X}= 2,03$ ,  $Ss= ,80$ ; duyarsızlaşma alt boyutunun standart sapması ve aritmetik

ortalama değerleri  $\bar{X}= 1,84$ ,  $Ss=,36$ ; kişisel başarı alt boyutunun değerleri  $\bar{X}= 1,88$ ,  $Ss=,58$  ve sınıf öğretmenlerinin genel tükenmişlik düzeyi standart sapması ve aritmetik ortalama değeri ise  $\bar{X}= 1,92$ ,  $Ss=,38$  olarak görülmektedir.

### İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

**Özel eğitim öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi.** Araştırmaya katılan özel eğitim öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin, ölçeğin alt faktörlerine ve geneline ait aritmetik ortalaması ve standart sapmasına ait betimsel istatistikler Tablo 5’de sunulmuştur.

Tablo 5

*Özel Eğitim Öğretmen Görüşlerine İlişkin Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri*

Değişkenler	N	$\bar{X}$	Ss
Duygusal Tükenme	112	1,81	,84
Duyarsızlaşma	112	1,91	,50
Kişisel Başarı	112	2,16	,55
Toplam MTÖ	112	1,97	,54

Tablo 5 incelendiğinde özel eğitim öğretmenlerin görüşlerine yönelik tükenmişlik düzeyleri ve tükenmişliğin alt boyutlarına ait standart sapma ve aritmetik ortalama değerleri görülmektedir. Duygusal tükenme alt boyutunun standart sapması ve aritmetik ortalama değerleri  $\bar{X}= 1,81$ ,  $Ss= ,84$ ; duyarsızlaşma alt boyutunun standart sapması ve aritmetik ortalama değerleri  $\bar{X}= 1,91$ ,  $Ss=,50$ ; kişisel başarı alt boyutunun değerleri  $\bar{X}= 2,16$ ,  $Ss=,55$  ve özel eğitim öğretmenlerinin genel tükenmişlik düzeyi standart sapması ve aritmetik ortalama değeri ise  $\bar{X}= 1,97$ ,  $Ss=,54$  olarak görülmektedir.

### Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Sınıf ve özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin ayrı ayrı demografik değişkenlere göre irdelenmesi.

**Cinsiyet değişkeni açısından tükenmişlik düzeyine ait bulgular.** Sınıf öğretmenlerinin ve özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik ölçeğinden aldıkları puanların cinsiyet değişkenine göre farkını ortaya koymak için yapılan Mann-Whitney U analiz sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6

*Sınıf Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Cinsiyet Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları*

Değişken	Cinsiyet	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U	z	p
Duygusal Tükenme	Kadın	102	85,56	8727,00	2952,00	-,877	,380**
	Erkek	63	78,86	4968,00			
Duyarsızlaşma	Kadın	102	80,17	8177,00	2924,00	-,986	,324**
	Erkek	63	87,59	5518,00			
Kişisel Başarı	Kadın	102	81,03	8265,50	3012,50	-,675	,500**
	Erkek	63	86,18	5429,50			
Toplam MTÖ	Kadın	102	81,51	8314,00	3061,00	-,510	,610**
	Erkek	63	85,41	5381,00			

Sınıf öğretmenlerinin cinsiyete göre duygusal tükenme düzeylerinin farklılaşmasına ilişkin yapılan Mann-Whitney U testi sonucunun gösterildiği Tablo 6'da kadın sınıf öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyi ile erkek sınıf öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyi arasındaki farkın anlamlılık değeri  $p=0,380 > 0,05$  olarak tespit edilmiş olup iki grup arasında anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur.

Sınıf öğretmenlerinin duyarsızlaşma düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşmasına ilişkin yapılan Mann-Whitney U testi sonucu Tablo 6’da sunulmuştur. Kadın sınıf öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyi ile erkek sınıf öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyi arasındaki farkın anlamlılık değeri  $p=0,324>0,05$  olarak tespit edilmiş olup iki grup arasında anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur.

Sınıf öğretmenlerinin kişisel başarı düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşmasına ilişkin yapılan Mann-Whitney U testi sonucunun gösterildiği Tablo 6’da kadın sınıf öğretmenlerin kişisel başarı düzeyi ile erkek sınıf öğretmenlerin kişisel başarı düzeyi arasındaki farkın anlamlılık değeri  $p=0,500>0,05$  olarak tespit edilmiş olup iki grup arasında anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur.

Tablo 6’ya göre sınıf öğretmenlerinin genel tükenme düzeyleri ile cinsiyetleri arasında, yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda öğretmenlerinin genel tükenmişlik algılarının ortalama puanların da  $p >0,05$  düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 7

*Özel Eğitim Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Cinsiyet Değişkenine Mann-Whitney U Testi Sonuçları*

Değişken	Cinsiyet	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U	z	p
Duygusal Tükenme	Kadın	83	52,33	4343,50	857,50	-2,307	,021*
	Erkek	29	68,43	1984,50			
Duyarsızlaşma	Kadın	83	51,67	4289,00	803,00	-2,692	,007*
	Erkek	29	70,31	2039,00			
Kişisel Başarı	Kadın	83	56,66	4702,50	1190,50	-,087	,931**
	Erkek	29	56,05	1625,50			
Toplam MTÖ	Kadın	83	53,26	4420,50	934,50	-1,789	,074**
	Erkek	29	65,78	1907,50			



Tablo 7 incelendiğinde özel eğitim öğretmenlerinin duygusal tükenme alt boyutu algıları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $U=857,50$   $p<.05$ ). Araştırmaya katılan erkek özel eğitim öğretmenlerinin duygusal tükenme sıra ortalaması kadın özel eğitim öğretmenlerinin duygusal tükenme sıra ortalamasından daha yüksektir. Duyarsızlaşma alt boyutu açısından bakıldığında erkek ve kadın özel eğitim öğretmenlerinin algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $U=803,00$   $p<.05$ ). Erkek özel eğitim öğretmenlerinin duyarsızlaşma alt boyutu ortalaması kadın özel eğitim öğretmenlerinin duyarsızlaşma alt boyutu sıra ortalamasından daha yüksektir. Tükenmişliğin diğer alt boyutlarından kişisel başarı ( $U=1190,50$   $p>.05$ ) ve genel tükenmişlik ortalaması ( $U=934,50$   $p>.05$ ) cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

**Yaş değişkeni açısından tükenmişlik düzeyine ait bulgular.** Sınıf ve özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri yaş değişkeni açısından incelenirken normal dağılım göstermeyen gruplarda üç veya daha fazla sayıda grubun ortalamaları arasındaki anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını test etmek amacıyla non-parametrik test tekniklerinden Kruskal Wallis testi kullanılmıştır.

Tablo 8

*Sınıf Öğretmenlerinin Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları*

Değişken	Yaş	N	Sıra Ort.	Sd	H	p	Anlamlı Fark
Duygusal Tükenme	1)20-29 yaş	8	48,88	2	4,371	,112**	yok
	2)30-39 yaş	35	82,93	2			
	3)40 yaş	122	85,26	2			
	ve üzeri						
Duyarsızlaşma	1)20-29 yaş	8	65,56	2	1,403	,496**	yok
	2)30-39 yaş	35	87,34	2			
	3)40 yaş	122	82,90	2			
	ve üzeri						
Kişisel Başarı	1)20-29 yaş	8	79,69	2	1,865	,394**	yok
	2)30-39 yaş	35	92,74	2			
	3)40 yaş	122	80,42	2			
	ve üzeri						
Toplam Tükenmişlik Ortalaması	1)20-29 yaş	8	54,13	2	3,092	,213**	yok
	2)30-39 yaş	35	85,30	2			
	3)40 yaş ve üzeri	122	84,23	2			

\*p<0,05

Tablo 8'e göre sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı ve tükenmişlik ortalamasının yaşa göre farklılaşmasına ilişkin Kruskal Wallis testi sonuçları yer almaktadır. Söz konusu sonuçlara göre sınıf öğretmenlerinin algılarına göre duygusal tükenme [H (2)= 4,371, p> ,05], duyarsızlaşma [H (2)= 1,403, p> ,05], kişisel başarı [H (2)= 1,865, p> ,05] ve tükenmişlik ortalaması [H (2)= 3,092 , p> ,05] düzeylerinde yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Bu durum yaş değişkenine göre sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik alt boyutları ve genel ortalamasına için benzer algılara sahip oldukları şeklinde açıklanabilir.

Tablo 9

*Özel Eğitim Öğretmenlerinin Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları*

Değişken	Yaş	N	Sıra Ort.	Sd	H	p	Anlamlı Fark
Duygusal Tükenme	1)20-29 yaş	61	54,13	2	9,840	,007*	var
	2)30-39 yaş	39	51,74	2			
	3)40 yaş	12	84,00	2			
	ve üzeri						
Duyarsızlaşma	1)20-29 yaş	61	52,16	2	7,374	,025*	var
	2)30-39 yaş	39	56,17	2			
	3)40 yaş	12	79,67	2			
	ve üzeri						
Kişisel Başarı	1)20-29 yaş	61	59,29	2	4,729	,094**	yok
	2)30-39 yaş	39	48,31	2			
	3)40 yaş	12	68,96	2			
	ve üzeri						
Toplam Tükenmişlik Ortalaması	1)20-29 yaş	61	55,18	2	9,357	,009*	var
	2)30-39 yaş	39	50,46	2			
	3)40 yaş ve üzeri	12	82,83	2			

\*p<0,05

Tablo 9'a göre özel eğitim öğretmenlerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı ve tükenmişlik ortalamasının yaşa göre farklılaşmasına ilişkin Kruskal Wallis testi sonuçları yer almaktadır. Söz konusu sonuçlara göre özel eğitim öğretmenlerinin algılarına göre kişisel başarı alt boyutu [ $H(2) = 4,729, p > .05$ ] ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır. Bu durum yaş değişkenine göre özel eğitim öğretmenlerinin kişisel başarı tükenmişlik alt boyutu için benzer algılara sahip oldukları şeklinde açıklanabilir.

Özel eğitim öğretmenlerinin algılarına göre duygusal tükenme [ $H(2) = 9,840, p < .05$ ] ve duyarsızlaşma düzeylerinde [ $H(2) = 7,374, p < .05$ ] yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmektedir. Özel eğitim öğretmenlerinin duygusal tükenme algıları ile duyarsızlaşma algılarının yaş değişkenine göre farklılık göstermesi üzerine bu farklılığın hangi yaş aralığından olduğuna ilişkin Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 10'da sunulmuştur.



Tablo 10

*Özel Eğitim Öğretmenlerinin Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Yaş Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları*

Değişken	Yaş	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U	z	p
Duygusal Tükenme	1)20-29 yaş	61	51,41	3136,00	1134,000	-,394	,693**
	2)30-39 yaş	39	49,08	1914,00			
Duyarsızlaşma	1)20-29 yaş	61	49,07	2993,50	1914,000	-,623	,533**
	2)30-39 yaş	39	52,73	2056,50			
Duygusal Tükenme	2)30-39 yaş	39	22,67	884,00	104,000	-2,897	,004*
	3)40 yaş ve üzeri	12	36,83	442,00			
Duyarsızlaşma	2)30-39 yaş	39	23,44	914,00	134,000	-2,244	,025*
	3)40 yaş ve üzeri	12	34,33	412,00			
Duygusal Tükenme	1)20-29 yaş	61	33,72	2057,00	166,000	-2,986	,003*
	3)40 yaş ve üzeri	12	53,67	644,00			
Duyarsızlaşma	1)20-29 yaş	61	34,08	2079,00	188,000	-2,681	,007*
	3)40 yaş ve üzeri	12	51,83	622,00			

Tablo 10'da özel eğitim öğretmenlerinin yaş düzeylerine göre anlamlı farklılık gösteren duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeylerine ilişkin yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda 40 yaş ve üzeri özel eğitim öğretmenlerinin 30-39 yaş aralığındaki özel eğitim öğretmenlerine göre ( $U= 104,000$   $p< ,05$ ) , yine 40 yaş ve üzeri özel eğitim öğretmenlerinin 20-29 yaş aralığındaki özel eğitim öğretmenlerine göre ( $U= 166,000$   $p< ,05$ ) duygusal tükenmişlik algıları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre özel eğitim öğretmenlerinin 40 yaş ve üzeri çalışanlarının duygusal tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu ifade edilebilir.

Yapılan test sonucunda, 40 yaş ve üzeri özel eğitim öğretmenlerinin 30-39 yaş aralığındaki özel eğitim öğretmenlerine göre ( $U= 134,000$   $p< ,05$ ) , yine 40 yaş ve üzeri özel eğitim öğretmenlerinin 20-29 yaş aralığındaki özel eğitim öğretmenlerine göre ( $U= 188,000$   $p< ,05$ ) duyarsızlaşma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre 40 yaş ve üzeri çalışan özel eğitim öğretmenlerinin duyarsızlaşma düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

**Medeni hal değişkeni açısından tükenmişlik düzeyine ait bulgular.** Sınıf ve özel eğitim öğretmenlerin tükenmişlik ölçeğinden aldıkları puanların medeni hal değişkenine göre farkını ortaya koymak amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11

*Sınıf Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Medeni Hal Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları*

Değişken	Medeni Hal	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U	z	p
Duygusal Tükenme	Evli	150	82,88	12432,50	1107,50	-,099	,921**
	Bekar	15	84,17	1262,50			
Duyarsızlaşma	Evli	150	82,89	12433,50	1108,50	-,095	,924**
	Bekar	15	84,10	1261,50			
Kişisel Başarı	Evli	150	81,16	12173,50	848,50	-1,574	,116**
	Bekar	15	101,43	1521,50			
Toplam MTÖ	Evli	150	82,02	12303,50	978,50	-,831	,406**
	Bekar	15	92,77	1391,50			

Araştırma kapsamı içindeki sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenme ( $U= 1107,50$   $p> ,05$ ), duyarsızlaşma ( $U= 1108,50$   $p> ,05$ ), kişisel başarı ( $U= 848,50$   $p> ,05$ ) ve genel tükenmişlik düzeyi ( $U= 978,50$   $p> ,05$ ) algılarının medeni hal değişkenine göre farklılaşmasına ilişkin yapılan Mann-Whitney “U” testi sonuçları Tablo 11’de sunulmuştur. Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve tükenmişliğin alt boyutları düzeyleri ile medeni hal değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Söz konusu araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerin genelinin evli olmasının sonucu doğrudan etkilediği düşünülmektedir.

Tablo 12

*Özel Eğitim Öğretmenlerinin Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Medeni Hal Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları*

Değişken	Medeni Hal	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U	z	p
Duygusal Tükenme	Evli	62	55,86	3463,50	1510,50	-,232	,816**
	Bekar	50	57,29	2864,50			
Duyarsızlaşma	Evli	62	55,17	3420,50	1467,50	-,489	,625**
	Bekar	50	58,15	2907,50			
Kişisel Başarı	Evli	62	54,40	3372,50	1419,50	-,766	,443**
	Bekar	50	59,11	2955,50			
Toplam MTÖ	Evli	62	54,24	3363,00	1410,00	-,820	,412**
	Bekar	50	59,30	2965,00			

Araştırma kapsamı içindeki özel eğitim öğretmenlerinin duygusal tükenme ( $U=1510,50$   $p> ,05$ ), duyarsızlaşma ( $U=1467,50$   $p> ,05$ ), kişisel başarı ( $U=1419,50$   $p> ,05$ ) ve genel tükenmişlik düzeyi ( $U=1410,00$   $p> ,05$ ) algılarının medeni hal değişkenine göre farklılaşmasına ilişkin yapılan Mann-Whitney “U” testi sonuçları Tablo 12’de sunulmuştur. Özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik ve tükenmişliğin alt boyutları düzeyleri ile medeni hal değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

**Mesleki kıdem değişkeni açısından tükenmişlik düzeyine ait bulgular.** Sınıf ve özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri mesleki kıdem değişkeni açısından incelenirken normal dağılım göstermeyen gruplarda üç veya daha fazla sayıda grubun ortalamaları arasındaki anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını test etmek amacıyla non-parametrik test tekniklerinden Kruskal Wallis testi kullanılmıştır.



Tablo 13

*Sınıf Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sonuçları*

Değişken	Mesleki Kıdem	N	Sıra Ort.	Sd	H	p	Anlamlı Fark
Duygusal Tükenme	1)1-5 yıl	7	52,14	2	3,514	,173**	yok
	2)6-10 yıl	13	75,85	2			
	3)11 yıl	145	85,13	2			
	ve üzeri						
Duyarsızlaşma	1)1-5 yıl	7	71,57	2	,604	,739**	yok
	2)6-10 yıl	13	78,35	2			
	3)11 yıl	145	83,97	2			
	ve üzeri						
Kişisel Başarı	1)1-5 yıl	7	100,93	2	1,039	,595**	yok
	2)6-10 yıl	13	81,77	2			
	3)11 yıl	145	82,24	2			
	ve üzeri						
Toplam Tükenmişlik Ortalaması	1)1-5 yıl	7	66,00	2	1,336	,513**	yok
	2)6-10 yıl	13	75,65	2			
	3)11 yıl	145	84,48	2			
	ve üzeri						

\*p&lt;0,05

Tablo 13' e göre sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı ve tükenmişlik ortalamasının mesleki kıdeme göre farklılaşmasına ilişkin Kruskal Wallis testi sonuçları yer almaktadır. Söz konusu sonuçlara göre sınıf öğretmenlerinin algılarına göre duygusal tükenme [ $H(2) = 3,514, p > ,05$ ], duyarsızlaşma [ $H(2) = 0,604, p > ,05$ ], kişisel başarı [ $H(2) = 1,039, p > ,05$ ] ve tükenmişlik ortalaması [ $H(2) = 1,336, p > ,05$ ] düzeylerinde mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Bu durum araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin çoğunun aynı mesleki kıdeme sahip olduğunu, bu durumda tükenmişlik alt boyutları ve genel ortalamasına için benzer algılarının olabileceği şeklinde açıklanabilir.



Tablo 14

*Özel Eğitim Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sonuçları*

Değişken	Mesleki Kıdem	N	Sıra Ort.	Sd	H	p	Anlamlı Fark
Duygusal Tükenme	1)1-5 yıl	76	49,81	2	10,292	,006*	var
	2)6-10 yıl	17	68,21	2			
	3)11 yıl	19	72,79	2			
	ve üzeri						
Duyarsızlaşma	1)1-5 yıl	76	52,66	2	3,980	,137**	yok
	2)6-10 yıl	17	60,21	2			
	3)11 yıl	19	68,53	2			
	ve üzeri						
Kişisel Başarı	1)1-5 yıl	76	56,55	2	1,536	,464**	yok
	2)6-10 yıl	17	49,32	2			
	3)11 yıl	19	62,71	2			
	ve üzeri						
Toplam Tükenmişlik Ortalaması	1)1-5 yıl	76	52,48	2	4,512	,105**	yok
	2)6-10 yıl	17	59,62	2			
	3)11 yıl	19	69,79	2			
	ve üzeri						

\*p&lt;0,05

Tablo 14'e göre özel eğitim öğretmenlerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı ve tükenmişlik ortalamasının mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşmasına ilişkin Kruskal Wallis testi sonuçları yer almaktadır. Söz konusu sonuçlara göre özel eğitim öğretmenlerinin algılarına göre duyarsızlaşma alt boyutu [ $H(2) = 3,980, p > .05$ ] kişisel başarı alt boyutu [ $H(2) = 1,536, p > .05$ ] genel tükenmişlik ortalaması [ $H(2) = 4,512, p > .05$ ] ile mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır.

Özel eğitim öğretmenlerinin algılarına göre duygusal tükenme alt boyutunun [ $H(2) = 10,292, p < .05$ ] mesleki kıdem değişkeni ile arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Özel eğitim öğretmenlerinin duygusal tükenme algılarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılık göstermesi üzerine bu farklılığın hangi kıdem grubundan kaynaklı olduğuna ilişkin Mann-Whitney U testi sonuçları tablo 15'de sunulmuştur.

Tablo 15

*Özel Eğitim Öğretmenlerinin Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları*

Değişken	Mesleki Kıdem	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U	z	p
Duygusal	1)1-5 yıl	76	44,17	3357,00	431,000	-2,147	,032*
Tükenme	2)6-10 yıl	17	59,65	1014,00			
Duygusal	2)6-10 yıl	17	17,56	298,50	145,500	-,508	,611**
Tükenme	3)11 yıl ve üzeri	19	19,34	367,50			
Duygusal	1)1-5 yıl	76	44,14	3354,50	428,500	-2,743	,006*
Tükenme	3)11 yıl ve üzeri	19	63,45	1205,50			

Tablo 15’de özel eğitim öğretmenlerinin mesleki kıdem düzeylerine göre anlamlı farklılık gösteren duygusal tükenmişlik alt boyutuna ilişkin yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda 6-10 yıl arasında ki mesleki kıdeme sahip özel eğitim öğretmenlerinin 1-5 yıl kıdem aralığındaki özel eğitim öğretmenlerine göre ( $U= 431,000$   $p< ,05$ ) , yine 11 yıl ve üzeri kıdemli özel eğitim öğretmenlerinin 1-5 yıl aralığındaki özel eğitim öğretmenlerine göre ( $U= 428,500$   $p< ,05$ ) duygusal tükenmişlik algıları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre 6-10 yıl ve 11 yıl ve üzeri kıdemli özel eğitim öğretmenlerinin 1-5 yıl kıdemli özel eğitim öğretmenlerine göre duygusal tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

**Branş değişkeni açısından tükenmişlik düzeyine ait bulgular.** Sınıf ve özel eğitim öğretmenlerinin Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden aldıkları puanların branş değişkenine göre farkını ortaya koymak amacıyla yapılan non-parametrik test olan Mann-Whitney U sonuçları Tablo 16’da verilmiştir.

Tablo 16

*Sınıf Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Branş Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları*

Değişken	Branş	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U	z	p
Duygusal Tükenme	S.Ö.	165	151,71	25032,50	7142,50	-3,212	,001*
	Ö.E.Ö.	112	120,27	13470,50			
Duyarsızlaşma	S.Ö.	165	137,78	22733,50	9038,50	-,312	,755**
	Ö.E.Ö.	112	140,80	15769,50			
Kişisel Başarı	S.Ö.	165	120,88	19944,50	6249,50	-4,587	,000*
	Ö.E.Ö.	112	165,70	18558,50			
Toplam MTÖ	S.Ö.	165	140,44	23173,00	9002,50	-,364	,716**
	Ö.E.Ö.	112	136,88	15330,00			

Tablo 16 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenme alt boyutu algıları ile özel eğitim öğretmenlerinin duygusal tükenme alt boyutu algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $U=7142,50$   $p<.05$ ). Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenme sıra ortalaması özel eğitim öğretmenlerinin duygusal tükenme sıra ortalamasından daha yüksektir. Kişisel başarı alt boyutu açısından bakıldığında sınıf öğretmenleri ve özel eğitim öğretmenlerinin algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $U=6249,50$   $p<.05$ ). Özel eğitim öğretmenlerinin kişisel başarı ortalaması sınıf öğretmenlerinin kişisel başarı sıra ortalamasından daha yüksektir. Tükenmişliğin diğer alt boyutlarından duyarsızlaşma

( $U=9038,50$   $p>.05$ ) ve genel tükenmişlik ortalamasının ( $U=9002,50$   $p>.05$ ) branşa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

**Çalışma şekli açısından tükenmişlik düzeyine ait bulgular.** Bu başlıkta sınıf öğretmenlerinin ve özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin çalışma şekli değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığına bakılmıştır. Bu amaçla istatistiksel analiz testlerinden faydalanılmıştır.

Tablo 17

*Sınıf Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Çalışma Şekli Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları*

Değişken	Çalışma Şekli	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U	z	p
Duygusal Tükenme	Kadrolu	156	84,92	13247,50	402,50	-2,153	,031*
	Ücretli	9	49,72	447,50			
Duyarsızlaşma	Kadrolu	156	84,20	13135,50	514,50	-1,369	,171**
	Ücretli	9	62,17	559,50			
Kişisel Başarı	Kadrolu	156	81,29	12680,50	434,50	-1,927	,054**
	Ücretli	9	112,72	1014,50			
Toplam MTÖ	Kadrolu	156	83,61	13043,50	606,50	-,686	,493**
	Ücretli	9	72,39	651,50			

Tablo 17 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin çalışma şekillerinin tükenmişliğin duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları ile genel ortalaması üzerinde anlamlı bir farklılığa neden olmadığı anlaşılmıştır ( $p>.05$ ). Ancak duygusal tükenme alt boyutu ile sınıf öğretmenlerinin çalışma şekli arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır ( $U=402,50$   $p<.05$ ). Bu fark incelendiğinde kadrolu sınıf öğretmenlerin duygusal tükenme algılarının ücretli olarak çalışan sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 18

*Özel Eğitim Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Çalışma Şekli Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları*

Değişken	Çalışma Şekli	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U	z	p
Duygusal Tükenme	Kadrolu	51	64,50	3289,50	1147,50	-2,393	,017*
	Ücretli	61	49,81	3038,50			
Duyarsızlaşma	Kadrolu	51	60,46	3083,50	1353,50	-1,194	,232**
	Ücretli	61	53,19	3244,50			
Kişisel Başarı	Kadrolu	51	53,35	2721,00	1395,00	-,941	,347**
	Ücretli	61	59,13	3607,00			
Toplam MTÖ	Kadrolu	51	60,14	3067,00	1370,00	-1,085	,278**
	Ücretli	61	53,46	3261,00			

Tablo 18 incelendiğinde özel eğitim öğretmenlerinin çalışma şekillerinin tükenmişliğin duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları ile genel ortalaması üzerinde anlamlı bir farklılığa neden olmadığı anlaşılmıştır ( $p > .05$ ). Ancak duygusal tükenme alt boyutu ile özel eğitim öğretmenlerinin çalışma şekli arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır ( $U=1147,50$   $p < .05$ ). Bu fark incelendiğinde kadrolu özel eğitim öğretmenlerin duygusal tükenme algılarının ücretli olarak çalışan özel eğitim öğretmenlerine göre daha yüksek olduğunu göstermektedir.

**Öğretmenlik mesleğini tekrar seçip seçmeme durumunun tükenmişlik düzeyine ait bulgular.** Bu soru sınıf öğretmenleri ve özel eğitim öğretmenlerinin tekrar meslek seçme şansı olsa bu mesleği seçip seçmeme değişkeninin tükenmişlik düzeyine göre farklılaşp farklılaşmayacağını test etmek için araştırılmıştır. Bunun için iki bağımsız grubun



ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını ortaya koymak için non- parametrik testlerden Mann-Whitney U testi kullanılmıştır.

Tablo 19

*Sınıf Öğretmenlerinin Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Mesleği Tekrar Seçme Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları*

Değişken	Bu Mesleği Seçerim	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U	z	p
Duygusal Tükenme	Evet	121	71,79	8687,00	1306,00	-5,006	,000*
	Hayır	44	113,82	5008,00			
Duyarsızlaşma	Evet	121	79,70	9643,50	2262,50	-1,497	,134**
	Hayır	44	92,08	4051,50			
Kişisel Başarı	Evet	121	79,96	9675,00	2294,00	-1,362	,173**
	Hayır	44	91,36	4020,00			
Toplam MTÖ	Evet	121	72,61	8785,50	1404,50	-4,639	,000*
	Hayır	44	111,58	4909,50			

Tablo 19 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenme alt boyutu algıları ile seçme şansı olsa tekrar bu mesleği seçip seçmesi arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.(U=1306,00 p<.05).Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenme algısının etkilediği aynı mesleği tekrar seçme durumuna hayır cevabını veren öğretmenlerin evet cevabını veren öğretmenlere göre sıra ortalaması daha yüksektir. Tükenmişliğin genel ortalaması açısından bakıldığında sınıf öğretmenlerinin çalıştıkları mesleği tekrar seçme algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur (U=1404,50 p<.05). Hayır, bu mesleği seçmem cevabını veren öğretmenlerin sıra ortalaması evet tekrar bu mesleği seçerim cevabını veren öğretmenlerin sıra ortalamasından daha yüksektir. Tükenmişliğin diğer alt

boyutlarından duyarsızlaşma ( $U=2262,50$   $p>.05$ ) ve kişisel başarı ortalamasının ( $U=2294,00$   $p>.05$ ) aynı mesleği tekrar seçme üzerinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 20

*Özel Eğitim Öğretmenlerinin Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Mesleği Tekrar Seçme Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları*

Değişken	Bu Mesleği Seçerim	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U	z	p
Duygusal Tükenme	Evet	86	45,80	3938,50	197,500	-6,368	,000*
	Hayır	26	91,90	2389,50			
Duyarsızlaşma	Evet	86	49,46	4253,50	512,500	-4,222	,000*
	Hayır	26	79,79	2074,50			
Kişisel Başarı	Evet	86	48,23	4148,00	407,000	-4,917	,000*
	Hayır	26	83,85	2180,00			
Toplam MTÖ	Evet	86	45,67	3928,00	187,000	-6,422	,000*
	Hayır	26	92,31	2400,00			

Tablo 20 incelendiğinde özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ( $U=187,000$   $p<.05$ ) ile tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme ( $U=197,500$   $p<.05$ ), duyarsızlaşma ( $U=512,500$   $p<.05$ ) ve kişisel başarı ( $U=407,000$   $p<.05$ ) algılarının seçme şansı olsa tekrar bu mesleği seçip seçmesi arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Araştırmaya katılan özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik ve alt boyutları algısının etkilediği aynı mesleği tekrar seçme durumuna hayır cevabını veren öğretmenlerin evet cevabını veren öğretmenlere göre sıra ortalaması daha yüksektir.

### **Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular**

**Sınıf öğretmenlerin mesleki doyum düzeyi.** Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin aritmetik ortalama ve standart sapmasına ait betimsel istatistikler Tablo 21’de sunulmuştur.

Tablo 21

*Sınıf Öğretmenlerinin Görüşlerine İlişkin Mesleki Doyum Ölçeğinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri*

Değişken	N	$\bar{X}$	Ss
Mesleki Doyum	165	4,07	,59

Tablo 21 incelendiğinde sınıf öğretmenlerin görüşlerine yönelik mesleki doyum düzeylerine ait standart sapma ve aritmetik ortalama değerleri görülmektedir. Mesleki doyum düzeyinin standart sapması ve aritmetik ortalama değeri  $\bar{X} = 4,07$ ,  $Ss = ,59$  olarak görülmektedir.

### **Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular**

**Özel eğitim öğretmenlerin mesleki doyum düzeyi.** Araştırmaya katılan özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyinin aritmetik ortalama ve standart sapmasına ait betimsel istatistikler Tablo 22’de sunulmuştur.

Tablo 22

*Özel Eğitim Öğretmen Görüşlerine İlişkin Mesleki Doyum Ölçeğinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri*

Değişken	N	$\bar{X}$	Ss
Mesleki Doyum	112	4,05	,75

Tablo 22 incelendiğinde özel eğitim öğretmenlerin görüşlerine yönelik mesleki doyum düzeylerine ait standart sapma ve aritmetik ortalama değerleri görülmektedir. Özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyinin standart sapması ve aritmetik ortalama değeri  $\bar{X}=4,05$ ,  $Ss= ,75$  olarak görülmektedir.

#### **Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular**

Sınıf öğretmenlerinin ve özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin bir takım demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık olup olmadığına bakmak üzere araştırılmıştır.

**Cinsiyet değişkeni açısından mesleki doyum düzeyine ait bulgular.** Sınıf öğretmenlerinin ve özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum ölçeğinden aldıkları puanların cinsiyet değişkenine göre farkını ortaya koymak amacıyla yapılan Mann-Whitney U analiz sonuçları Tablo 23’da verilmiştir.

Tablo 23

*Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puanların Cinsiyet Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları*

Değişken	Cinsiyet	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U	z	p
Mesleki Doyum	Kadın	102	83,16	8482,50	3196,500	-,055	,956**
	Erkek	63	82,74	5212,50			

Sınıf öğretmenlerinin cinsiyete göre mesleki doyum düzeyinin farklılaşmasına ilişkin yapılan Mann-Whitney U testi sonucunun gösterildiği Tablo 23’de kadın sınıf öğretmenlerin mesleki doyum düzeyi ile erkek sınıf öğretmenlerin mesleki doyum düzeyi arasındaki farkın anlamlılık değeri  $p=0,956>0,05$  olarak tespit edilmiş olup iki grup arasında anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur.

Tablo 24

*Özel Eğitim Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puanların Cinsiyet Değişkenine Mann-Whitney U Testi Sonuçları*

Değişken	Cinsiyet	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U	z	p
Mesleki Doyum	Kadın	83	61,52	5106,00	787,000	-2,768	,006*
	Erkek	29	42,14	1222,00			

Tablo 24 incelendiğinde özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum algıları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $U=787,000$   $p<.05$ ). Araştırmaya katılan kadın özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum sıra ortalaması erkek özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum sıra ortalamasından daha yüksektir.

**Yaş değişkeni açısından mesleki doyum düzeyine ait bulgular.** Sınıf ve özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri yaş değişkeni açısından incelenirken normal dağılım göstermeyen gruplarda üç veya daha fazla sayıda grubun ortalamaları arasındaki anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla non-parametrik test tekniklerinden Kruskal Wallis testi kullanılmıştır.

Tablo 25

*Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puanların Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları*

Değişken	Yaş	N	Sıra Ort.	Sd	H	p	Anlamlı Fark
Mesleki Doyum	1)20-29 yaş	8	108,94	2	2,740	,254**	yok
	2)30-39 yaş	35	78,06	2			
	3)40 yaş ve üzeri	122	82,72	2			

\*p<0,05

Tablo 25'e göre sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum ortalamasının yaşa göre farklılaşmasına ilişkin Kruskal Wallis testi sonuçları yer almaktadır. Söz konusu sonuçlara göre sınıf öğretmenlerinin algılarına göre mesleki doyum [ $H(2) = 2,740$ ,  $p > ,05$ ] düzeyinde yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Bu durum yaş değişkenine göre sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum için benzer algılara sahip oldukları şeklinde açıklanabilir.

Tablo 26

*Özel Eğitim Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Ölçeğinden Aldığı Puanların Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları*

Değişken	Yaş	N	Sıra Ort.	Sd	H	p	Anlamlı Fark
	1)20-29 yaş	61	59,59	2	1,814	,404**	yok
Mesleki	2)30-39 yaş	39	54,76	2			
Doyum	3)40 yaş ve üzeri	12	46,46	2			

\*p<0,05

Tablo 26 göre özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum ortalamasının yaşa göre farklılaşmasına ilişkin Kruskal Wallis testi sonuçları yer almaktadır. Söz konusu sonuçlara göre özel eğitim öğretmenlerinin algılarına göre mesleki doyum[H (2)= 1,814, p>.05] ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır. Bu durum yaş değişkenine göre özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum için benzer algılara sahip oldukları şeklinde açıklanabilir.

**Medeni hal değişkeni açısından mesleki doyum düzeyine ait bulgular.** Sınıf ve özel eğitim öğretmenlerin mesleki doyum ölçeğinden aldıkları puanların medeni hal değişkenine göre farkını ortaya koymak amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 27’de verilmiştir.

Tablo 27

*Sınıf Öğretmenlerin Mesleki Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puanların Medeni Hal Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları*

Değişken	Medeni Hal	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U	z	p
Mesleki Doyum	Evli	150	82,88	12431,50	1106,50	-,105	,916**
	Bekâr	15	84,23	1263,50			

Araştırma kapsamı içindeki sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum (U= 1106,50 p> ,05), algılarının medeni hal değişkenine göre farklılaşmasına ilişkin yapılan Mann-Whitney “U” testi sonuçları Tablo 27 sunulmuştur. Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ile medeni hal değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Söz konusu araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerin genelinin evli olmasının sonucu doğrudan etkilediği düşünülmektedir.

Tablo 28

*Özel Eğitim Öğretmenlerin Mesleki Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puanların Medeni Hal Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları*

Değişken	Medeni Hal	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U	z	p
Mesleki Doyum	Evli	62	53,71	3330,00	1377,00	-1,013	,311**
	Bekâr	50	59,96	2998,00			

Araştırma kapsamı içindeki özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum (U= 1377,00 p> ,05), algılarının medeni hal değişkenine göre farklılaşmasına ilişkin yapılan Mann-Whitney “U” testi sonuçları Tablo 28’de sunulmuştur. Özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ile medeni hal değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.



**Mesleki kıdem değişkeni açısından mesleki doyum düzeyine ait bulgular.** Sınıf ve özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri mesleki kıdem değişkeni açısından incelenirken normal dağılım göstermeyen gruplarda üç veya daha fazla sayıda grubun ortalamaları arasındaki anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını test etmek amacıyla non-parametrik test tekniklerinden Kruskal Wallis testi kullanılmıştır.

Tablo 29

*Sınıf Öğretmenlerin Mesleki Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puanların Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sonuçları*

Değişken	Mesleki Kıdem	N	Sıra Ort.	Sd	H	p	Anlamlı Fark
	1)1-5 yıl	7	109,50	2	2,596	,273**	yok
Mesleki	2)6-10 yıl	13	74,38	2			
Doyum	3)11 yıl ve üzeri	145	82,49	2			

\*p<0,05

Tablo 29'a göre sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum ortalamasının mesleki kıdeme göre farklılaşmasına ilişkin Kruskal Wallis testi sonuçları yer almaktadır. Söz konusu sonuçlara göre sınıf öğretmenlerinin algılarına göre mesleki doyum düzeyi [H (2)= 2,596, p> ,05] ile mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Bu durum araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin çoğunun aynı mesleki kıdeme sahip olduğundan dolayı mesleki doyum ortalaması için benzer algılara sahip oldukları şeklinde açıklanabilir.

Tablo 30

*Özel Eğitim Öğretmenlerin Mesleki Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puanların Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sonuçları*

Değişken	Mesleki Kıdem	N	Sıra Ort.	Sd	H	p	Anlamlı Fark
	1)1-5 yıl	76	62,70	2	8,912	,012*	var
Mesleki	2)6-10 yıl	17	46,38	2			
Doyum	3)11 yıl ve üzeri	19	40,74	2			

\*p<0,05

Tablo 30'a göre özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum ortalamasının mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşmasına ilişkin Kruskal Wallis testi sonuçları yer almaktadır. Söz konusu sonuçlara göre özel eğitim öğretmenlerinin algılarına göre mesleki doyum düzeyi [H (2)= 8,912, p<.05] ile mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum algılarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılık göstermesi üzerine bu farklılığın hangi kıdem grubundan kaynaklı olduğuna ilişkin Mann-Whitney U testi sonuçları tablo 31'de sunulmuştur.

Tablo 31

*Özel Eğitim Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Ölçeğinden Aldığı Puanın Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları*

Değişken	Mesleki Kıdem	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U	z	p
Mesleki Doyum	1)1-5 yıl	76	49,40	3754,50	463,500	-1,816	,069**
	2)6-10 yıl	17	36,26	616,50			
Mesleki Doyum	2)6-10 yıl	17	19,12	325,00	151,000	,333	,739**
	3)11 yıl ve üzeri	19	17,95	341,00			
Mesleki Doyum	1)1-5 yıl	76	51,80	3937,00	433,000	-2,691	,007*
	3)11 yıl ve üzeri	19	32,79	623,00			

Tablo 31’de özel eğitim öğretmenlerinin mesleki kıdem düzeylerine göre anlamlı farklılık gösteren mesleki doyum düzeyine ilişkin yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda 1-5 yıl arasında ki mesleki kıdeme sahip özel eğitim öğretmenlerinin 11 yıl ve üzeri kıdem aralığındaki özel eğitim öğretmenlerine göre ( $U= 433,000$   $p < ,05$ ) mesleki doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre 1-5 yıl kıdemli özel eğitim öğretmenlerinin 11 yıl ve üzeri kıdemli özel eğitim öğretmenlerine göre mesleki doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

**Branş değişkeni açısından mesleki doyum düzeyine ait bulgular.** Sınıf ve özel eğitim öğretmenlerinin Mesleki doyum ölçeğinden aldıkları puanların branş değişkenine göre

farkını ortaya koymak amacıyla yapılan non-parametrik test olan Mann-Whitney U sonuçları Tablo 32’de verilmiştir.

Tablo 32

*Sınıf ve Özel Eğitim Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puanların Branş Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları*

Değişken	Branş	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U	z	p
Mesleki Doyum	S.Ö.	165	136,23	22478,50	8783,500	-,698	,485**
	Ö.E.Ö.	112	143,08	16024,50			

Tablo 32 incelendiğinde araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum algıları ile özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum algıları arasında branşa göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. (U=8783,500 p>.05).

**Çalışma şekli açısından mesleki doyum düzeyine ait bulgular.** Bu başlıkta sınıf öğretmenlerinin ve özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin çalışma şekli değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığına bakılmıştır. Bu amaçla istatistiksel analiz testlerinden faydalanılmıştır.

Tablo 33

*Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puanların Çalışma Şekli Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları*

Değişken	Çalışma Şekli	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U	z	p
Mesleki Doyum	Kadrolu	156	82,42	12857,00	611,000	-,653	,513**
	Ücretli	9	93,11	838,00			

Tablo 33 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin çalışma şekillerinin mesleki doyum üzerinde anlamlı bir farklılığa neden olmadığı anlaşılmıştır (U=611,000, p>.05).

Tablo 34

*Özel Eğitim Öğretmenlerin Mesleki Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puanların Çalışma Şekli Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları*

Değişken	Çalışma Şekli	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U	z	p
Mesleki Doyum	Kadrolu	51	48,71	2484,00	1158,000	-2,324	,020*
	Ücretli	61	63,02	3844,00			

Tablo 34 incelendiğinde mesleki doyum ile özel eğitim öğretmenlerinin çalışma şekli arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır (U=1158,000 p<.05). Bu fark incelendiğinde ücretli özel eğitim öğretmenlerin mesleki doyum algılarının kadrolu olarak çalışan özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum algılarına kıyasla daha yüksek olduğunu göstermektedir.

**Öğretmenlik mesleğini tekrar seçip seçmeme durumunun mesleki doyum düzeyine ait bulgular.** Bu soru sınıf öğretmenleri ve özel eğitim öğretmenlerinin tekrar meslek seçme şansı olsa bu mesleği seçip seçmeme değişkeninin mesleki doyum düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmayacağını test etmek için araştırılmıştır. Bunun için iki bağımsız grubun ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını ortaya koymak için non-parametrik testlerden Mann-Whitney U testi kullanılmıştır.

Tablo 35

*Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puanların Mesleği Tekrar Seçme Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları*

Değişken	Bu Mesleği Seçerim	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U	z	p
Mesleki Doyum	Evet	121	97,88	11843,50	861,500	-6,639	,000*
	Hayır	44	42,08	1851,50			

Tablo 35 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum algıları ile seçme şansı olsa tekrar bu mesleği seçip seçmesi arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.(U=861,500 p<.05).Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum algısının etkilediği aynı mesleği tekrar seçme durumuna evet cevabını veren öğretmenlerin hayır cevabını veren öğretmenlere göre sıra ortalaması daha yüksektir.

Tablo 36

*Özel Eğitim Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puanların Mesleği Tekrar Seçme Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları*

Değişken	Bu Mesleği Seçerim	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U	z	p
Mesleki Doyum	Evet	86	68,09	5855,50	121,500	-6,872	,000*
	Hayır	26	18,17	472,50			

Tablo 36 incelendiğinde özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri (U=121,500 p<.05) ile şansı olsa tekrar bu mesleği seçip seçmesi arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Araştırmaya katılan özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum algısının etkilediği aynı mesleği tekrar seçme durumuna evet cevabını veren öğretmenlerin hayır cevabını veren öğretmenlere göre sıra ortalaması daha yüksektir.

### Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Tükenmişlik ve alt faktörleri arasında ki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla normal dağılım göstermeyen veriler üzerinde Spearman Korelasyon ilişki analizi uygulanmış ve sonuçları Tablo 37’de verilmiştir.

Tablo 37

#### *Tükenmişlik İle Alt Faktörleri Arasındaki Korelasyonlar*

Kavramlar Ve Boyutlar	1	2	3	4
1) Tükenmişlik	1			
2) Duygusal Tükenme	,821	1		
3) Duyarsızlaşma	,538	,409	1	
4) Kişisel Başarı	,599	,158	,105	1

Tablo 37’de tükenmişlik alt boyutlarının kendisiyle ve birbirleriyle olan ilişkisini göstermektedir. Değerler incelendiğinde tükenmişliğin her bir alt boyutuyla yüksek düzeyde ilişki içerisinde olduğu söylenebilir. En yüksek düzeyde ilişki içerisinde bulunduğu alt boyut “duygusal tükenme ”( $r=,821$ ) iken en düşük olan “kişisel başarı” ( $r=,599$ ) alt boyutuyla ilişkisidir. Kişisel başarı alt boyutunun duygusal tükenme (  $r=,158$  ) ve duyarsızlaşma ( $r=,105$ ) ile arasında düşük bir ilişki olduğu da söylenebilir. Son olarak duyarsızlaşma alt boyutunun duygusal tükenme (  $r=,409$  ) ile arasında da orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

### Sekizinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Sınıf ve özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik ve mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla normal dağılım göstermeyen veriler üzerinde Spearman Korelasyon ilişki analizi uygulanmış ve sonuçları Tablo 38’de verilmiştir.

Tablo 38

*Sınıf ve Özel Eğitim Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve Mesleki Doyum Algı Düzeyleri Arasında ki Spearman Korelasyon İlişki Analizi Sonuçları*

Ölçekler	1	2
Tükenmişlik Ölçeği	1	-,649*
Mesleki Doyum Ölçeği	-,649*	1

\*p<,05

Korelasyon katsayısı değişkenlerin arasında olan ilişkinin yönünü ve gücünü göstermek için kullanılan değerlerdir. Değişkenlerin değerleri -1 ile +1 arasındadır. Katsayının +1 olması pozitif yönlü mükemmel ilişkinin olduğu, -1 olması negatif yönlü mükemmel bir ilişkinin olduğunu “0” olması ise değişkenler arasında ilişkinin olmadığını gösterir. Değişkenler arasında ki ilişki ne kadar kuvvetli ise doğrusal bir ilişkiden söz edilir. “0 ile -/+0,25” arası değerler ilişkisizlikten düşük ilişkiye, “-/+0,25 ile -/+0,50” arası değerler küçükten orta düzeyde bir ilişkiye, “-/+0,50 ile -/+0,75” arası değerler orta düzeyden iyi düzey bir ilişkiye, “-/+0,75 ile -/+1,00” arasında ki değerler iyiden mükemmel doğru bir ilişkiyi belirtir.

Tablo 38’de görüldüğü üzere sınıf ve özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik ölçeği ve mesleki doyum ölçeğinden aldıkları puanları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek için yapılan Spearman Korelasyon analizi sonucunda tükenmişlik ölçeği ve mesleki doyum ölçeği ( $r = -,649$ ,  $p < .05$ ) arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi arttıkça mesleki doyum düzeyi azalmaktadır sonucuna ulaşılır.



## **Bölüm IV: Tartışma, Sonuç ve Öneriler**

Araştırmanın bu bölümünde tartışma, araştırmanın bulgularına dayanan sonuçlar ve bu sonuçlar doğrultusunda araştırmacılara ve uygulayıcılara yönelik önerilere yer verilmiştir.

### **Tartışma**

Araştırma da ilk olarak sınıf öğretmenlerinin ve özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde tükenme düzeylerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Aksoy'un 2007 tarihinde benzer bir çalışmayı yalnızca özel eğitim öğretmenleri üzerinde yürütmüştür. Çalışma sonunda bu branşta ki öğretmenlerin orta seviyede tükenme yaşamış oldukları sonucuna ulaşmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin en yüksek tükenmişlik yaşadığı alt boyut duygusal tükenme iken özel eğitim öğretmenlerinin en yüksek tükenmişlik yaşadıkları alt faktör kişisel başarıdır. Bu sonucu özel eğitim öğretmenlerinin çalıştıkları öğrenci grubunun geç öğrenmesinden dolayı kendilerini öğrenciye faydalı bulamadığından kaynaklandığı düşünülmektedir. Benzer bir çalışmayı da 1998 yılında Akçamete ve diğerleri engelli ve normal çocuklarla çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini karşılaştırarak yapmışlardır. Çalışma sonunda normal çocuklarla çalışan öğretmenler engelli çocuklarla çalışan öğretmenlere kıyasla daha fazla tükenme yaşadıkları sonucuna ulaşmışlardır.

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre tükenme düzeylerinde anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Aynı sonuçlara Sucuoğlu ve Kuloğlu-Aksaz'ın (1996), çalışmasında da rastlanılmıştır. Fakat özel eğitim öğretmenlerinin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt faktörlerinde cinsiyetlerine göre anlamlı farklılıklara ulaşılmıştır. Bu alt faktörde tükenme erkeklerde kadınlardan daha fazla olduğu bulunmuştur. Bu durum günümüzde kadın ve erkelerin aynı iş hayatında eşit şartlarda çalışmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Literatür taramasında benzer sonuçlara rastlanmıştır. Vızlı (2005), araştırma bulgularında öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre duyarsızlaşma alt

boyutunda anlamlı bir farklılık olduğunu erkeklerin kadınlara oranla daha çok meslekte duyarsızlık yaşadığına; Özmen (2001), meslekte duygusal tükenmişliğin kadınlarda erkeklere kıyasla daha fazla olduğuna ve Başaran'ın 1999 tarihinde özel eğitim öğretmenleri ile yaptığı çalışmasında ise cinsiyete göre tükenmişlik düzeyinde farklılığın olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Öğretmenlerin yaş değişkenine göre tükenmişlik düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığına yönelik yapılan analiz sonuçlarında sınıf öğretmenlerinin tükenme düzeylerinde yaşlarına göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bunda bu branşta ki öğretmenlerin genelinin aynı yaşta olmasının etki ettiği düşünülmektedir. Diğer yandan özel eğitim öğretmenlerinin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt boyutunda yaşlarına göre anlamlı farklılıklara ulaşılmıştır. Özellikle 40 yaş ve üzeri öğretmenlerde yaşı 40'dan az olan öğretmenlere daha fazla duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç özel eğitim öğretmenlerinin mesleğin başında çalışma isteklerinin zamanla çalıştıkları zorlu öğrenciler karşısında çözümsüz kaldıklarında duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma ile baş edemedikleri şeklinde yorumlanabilir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde 2008 yılında Karahan'ın öğretmenler üzerinde yürüttüğü çalışmasında ise kişisel başarı alt faktöründe yaş değişkenine göre anlamlı bir fark olduğunu 40 yaş ve üzerinde çalışan öğretmenlerin mesleğe ilişkin deneyimlerinin artmasıyla daha yüksek kişisel başarı hissettiklerini belirtmiştir.

Araştırmanın bir diğer alt problemi ise öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin medeni hallerine göre farklılaşp farklılaşmadığının araştırılmasıdır. Sonuçlara göre sınıf ve özel eğitim öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre tükenmişlik düzeyinde anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Medeni durum değişkeni açısından tükenmişliği etkileyebilecek özelliklerinde farklılık olmadığından kaynaklandığı düşünülmektedir. Yapılan araştırmalar incelendiğinde Ergin (1992) ve Torun (1995) araştırdığı çalışmalarında tükenmişlik üzerinde

medeni durum etkili bir değişken olduğu bekâr öğretmenler evli öğretmenlere kıyasla tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek ve anlamlı olduğunu buldukları görülmektedir.

Araştırmada sınıf öğretmenleri ve özel eğitim öğretmenlerinin meslekte çalışma süresi değişkenine göre tükenmişlik düzeylerinde anlamlı farklılığın olup olmadığına yönelik yapılan analiz sonuçlarında mesleki kıdem değişkeninin sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Bu durumu öğretmenlerin meslekteki bilgi ve tecrübeleri arttıkça kendilerini başarılı ve yeterli hissetmeleri tükenmişlik düzeylerini etkilemiş olabilir. Özel eğitim öğretmenlerinde ise mesleki kıdem değişkeni duygusal tükenme faktöründe anlamlı bir farklılık göstermiştir. Sonuçlara göre özel eğitim öğretmenlerinin kıdemleri arttıkça duygusal tükenmişlik düzeyleri de artmıştır. Yapılan araştırmalar incelendiğinde Başaran (1999), Baysal (1995), Girgin (1995) ve Çokluk (1999) çalışmalarında mesleki anlamda kıdemli olan öğretmenlerin diğerlerine oranla kişisel başarılarının daha fazla olduğunu bu boyutta mesleki kıdemi daha az olan öğretmenlere göre daha az tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşmışlardır.

Araştırmanın amaçlarından biri olan çalışma şekli değişkenine göre tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması sonucunda sınıf öğretmenlerinin bu değişken açısından tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir fark bulunmazken özel eğitim öğretmenlerinin duygusal tükenme alt boyutunda çalışma şekli açısından anlamlı bir farklılık göstermiştir. Kadrolu çalışan özel eğitim öğretmenlerinin duygusal tükenmişlik puanları ücretli öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır. Kadrolu olarak çalışan öğretmenler artık işini değiştiremeyeceklerini uzun yıllar boyunca aynı iş ve özel öğrencilerle çalışmanın zorlukları mesleklerine yönelik tutumlarını bu durum da doğrudan duygusal tükenmiş düzeylerini etkilediği düşünülmektedir.

Öğretmenlerin tekrar seçme şansı olsa yine öğretmen olmayı seçme veya seçmeme değişkenine göre tükenmeleri incelediğimizde sınıf öğretmenlerinin genel tükenmişlik ortalaması ve duygusal tükenmişlik alt faktöründe özel eğitim öğretmenlerinin genel

tükenmişlik ortalaması ve tüm alt faktörlerinde anlamlı bir fark bulunmuştur. Hayır, bu mesleği tekrar seçmem diyen öğretmenlerin tükenmişlik ortalaması evet bu mesleği tekrar seçerim diyen öğretmenlerin ortalamasından yüksektir. Öğretmenlerin mesleklerini isteyerek seçmemesi tükenmişlik düzeylerine etki ettiği düşünülmektedir. Literatür taramasında destekler nitelikte çalışmalara rastlanmıştır. Aksoy'un (2007), araştırmasına göre mesleğini kendine uygun bulmayanların daha fazla tükenmişlik yaşadığı sonucuna ulaşmıştır. Fakat Kulaksızoğlu, Dilmaç ve Aydın (2003); Vızlı (2005), yaptıkları araştırmalarda özel eğitim alanını isteyerek seçme ile tükenmişlik arasındaki anlamlı bir fark bulmamışlardır.

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin ve özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri incelendiğinde her iki branşında iyi düzeyde mesleki doyum yaşadıkları görülmüş ve cinsiyete göre bu doyumun farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin yapılan analiz sonuçlarında sınıf öğretmenlerinde cinsiyete göre doyum düzeylerinde anlamlı bir fark bulunmazken özel eğitim öğretmenlerinde anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Araştırmaya katılan kadın özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum sıra ortalaması erkek özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyumunun sıra ortalamasından daha yüksektir. Kültürel olarak öğretmenlik mesleği kadınlara atfedilen bir meslek, erkeklerin ev geçindirmek gibi maddi sorumluluklarının olması kadın öğretmenlerin doyum düzeyini etkilediği düşünülmektedir. Çalışmayı destekler nitelikte bir başka araştırmada da Şahin (1999) yaptığı bir çalışmada, ilköğretimde görev yapan kadın öğretmenlerin mesleki doyum düzeyinin, erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Fakat Saygın, Arslan'ın (2009) ve Gündoğdu'nun (2013) yaptığı çalışma da cinsiyet değişkeni mesleki doyum üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmamıştır. Yapılan literatür taramasında bir çok çalışmada öğretmenlerde cinsiyete göre iş doyum düzeylerinde anlamlı düzeyde farklılıklar bulunamazken az da olsa cinsiyetler arası anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Sınıf ve özel eğitim öğretmenlerinde yaşa göre mesleki doyum düzeyine ilişkin analiz sonuçlarında her iki branşta da anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır. Mesleki doyum düzeyinin yaşa bağlı olarak farklı sonuçlar vermemesi, yaş değişkeninin tek başına mesleki doyum düzeyinin yordayıcısı olmayacağı sonucuna verebilir. Çalışmayı destekler nitelikte bir araştırmada 2009 yılında Bilge, Sayan ve Kabakçı tarafından yapılmıştır. Araştırma sonunda yaşam doyumunun yaş değişkeni ile arasında anlamlı ilişki olmadığına ulaşılmıştır. Fakat Akandere, Acar ve Baştuğ (2009) çalışmalarında ise yaş değişkeni ile mesleki doyum arasında anlamlı bir ilişki olduğunu, bireylerin yaşları arttıkça hayata yönelik edinilen bilgilerle birlikte mesleki doyum düzeyinin de arttığı sonucuna ulaşmışlardır.

Araştırmaya katılan sınıf ve özel eğitim öğretmenlerinin medeni hallerine göre mesleki doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılık yoktur. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin genelinin evli olması ve bu doğrultuda cevap vermesi anlamlı bir fark çıkmamasına neden olduğu düşünülmektedir. Aynı sonuçlara Bektaş'ın (2009) çalışmasında da ulaşılmıştır. Fakat Gündoğdu (2013) ise evli öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılık yoktur. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerin çoğunun 11 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olması anlamlı bir farkın çıkmamasına neden olduğu düşünülmektedir. Alan yazın incelendiğinde sonucu destekler nitelikte bulgulara rastlanılmaktadır. Akkuş (2010), rehber öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada çalışma yılının (mesleki kıdemin) iş doyumunu etkilemediğini tespit etmiştir. Fakat Kartal'ın (2005) yaptığı çalışmada 16 yıl ve üzeri kıdemli sınıf öğretmenlerinin iş tatmini düzeyleri ile 6-10 yıl arası kıdemli sınıf öğretmenlerinin iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunduğu tespit edilmiştir. Mesleki doyum düzeyinin yaşa bağlı olarak değişen sonuçlar vermesi, yaşın tek başına mesleki doyum düzeyinin belirleyicisi olamayacağı sonucunu doğurabilir. Özel eğitim

öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerin de mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilirken, 1-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip özel eğitim öğretmenlerinin 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerden mesleki doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın amaçlarından biri olan çalışma şekli değişkenine göre mesleki doyum düzeylerinin karşılaştırılması sonucunda sınıf öğretmenlerinin bu değişken açısından mesleki doyum düzeylerinde anlamlı bir fark bulunmazken özel eğitim öğretmenlerinin çalışma şekli açısından anlamlı bir farklılık göstermiştir. Ücretli çalışan özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum puanları kadrolu olarak çalışan öğretmenlere oranla daha yüksek çıkmıştır. Kadrolu özel eğitim öğretmenlerinin mesleğine yönelik daha gerçekçi hedefler belirmesi beklentilerinin düşmesi mesleki doyum düzeylerini etkilediği düşünülmektedir.

Öğretmenlerin tekrar seçme şansı olsa yine öğretmen olmayı seçip seçmeme değişkenine göre mesleki doyum düzeyleri incelendiğinde anlamlı bir fark bulunmuştur. Evet, bu mesleği tekrar seçerim diyen öğretmenlerin mesleki doyum ortalaması hayır bu mesleği tekrar seçmem diyen öğretmenlerin ortalamasından yüksektir. Öğretmenlerin mesleğini isteyerek seçmesi doyum düzeylerini etkilemektedir.

Araştırma bulgularına göre tükenmişlik ve mesleki doyum ( $r = -,649$ ) arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi arttıkça mesleki doyum düzeyleri azalmaktadır sonucuna ulaşılır.

## Sonuç

- Tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde öğretmenlerin algılarına göre tükenmişlikleri ‘çok nadir’ düzeyindedir. Sınıf öğretmenlerinin en yüksek tükenmişlik yaşadığı alt boyut duygusal tükenme iken özel eğitim öğretmenlerinin en yüksek tükenmişlik yaşadığı alt boyut ise kişisel başarıdır.
- Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Bu sonuç erkek sınıf öğretmenleri ile kadın sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik algılarının benzer olduğunu göstermektedir. Özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişliğin alt faktörleri ile cinsiyet değişkeni karşılaştırıldığında duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt faktörleri arasında anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt faktöründe erkek öğretmenler ile kadın öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin farklı olduğunu göstermektedir.
- Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu sonuç farklı yaş gruplarında olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin benzer olduğunu göstermektedir. Özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile yaş değişkeni arasında duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt faktörü arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu sonuç farklı yaş gruplarından olan özel eğitim öğretmenlerinin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin farklı olduğunu göstermektedir.
- Sınıf öğretmenleri ve özel eğitim öğretmenin tükenmişlik düzeyleri ile medeni hal değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu sonuç farklı medeni halde olan iki branş öğretmenin de tükenmişlik düzeylerinin benzer olduğunu göstermektedir.
- Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu sonuç kıdem yılı farklı öğretmenlerin

tükenmişlik düzeylerinin benzer olduğunu göstermektedir. Özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile mesleki kıdem değişkeni arasında duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu sonuç kıdem yılı farklı özel eğitim öğretmenlerinin duygusal tükenme algılarının farklı olduğunu göstermektedir.

- Sınıf öğretmenlerinin ve özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri karşılaştırıldığında duygusal tükenme ve kişisel başarı alt faktörlerinde anlamlı bir fark bulunmuştur. Sonuçlar sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenmişlik, özel eğitim öğretmenlerinin ise kişisel başarı düzeyinin daha yüksek olduğunu göstermektedir.
- Sınıf öğretmenleri ve özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile çalışma şekli değişkeni arasında yalnızca duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu sonuç çalışma şekilleri farklı öğretmenlerin duygusal tükenmeye yönelik algılarının farklı olduğunu göstermektedir.
- Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri seçme şanslı olsa tekrar aynı mesleği seçip seçmeme durumu değişkenine göre duygusal tükenme ve genel tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu sonuç sınıf öğretmenlerinin duygusal ve genel tükenmişliğe yönelik algılarının farklı olduğunu göstermektedir. Özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ve alt boyutlarının seçme şanslı olsa tekrar aynı mesleği seçip seçmeme durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu sonuç özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik algısının seçme şanslı olsa tekrar aynı mesleği seçip seçmeme durumunun da önemli düzeyde etkili olduğunu göstermektedir.
- Sınıf öğretmenlerinin ve özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri öğretmenleri algılarına göre 'sık sık' düzeyindedir. Bu sonuç sınıf ve özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin yüksek seviyede olduğunu gösterir.



- Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Bu sonuç erkek sınıf öğretmenleri ile kadın sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik algılarının benzer olduğunu göstermektedir. Özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç erkek sınıf öğretmenleri ile kadın sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik algılarının farklı olduğunu göstermektedir.
- Sınıf öğretmenlerinin ve özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Bu sonuç farklı yaş gruplarında olan öğretmenlerin mesleki doyum düzeyine yönelik algılarının benzer olduğunu göstermektedir.
- Sınıf öğretmenleri ve özel eğitim öğretmenin mesleki doyum düzeyleri ile medeni hal değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Bu sonuç farklı medeni halde olan iki branş öğretmenin de mesleki doyum düzey algılarının benzer olduğunu göstermektedir.
- Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ile mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Bu sonuç farklı mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin mesleki doyum düzeyine yönelik algılarının benzer olduğunu göstermektedir. Özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ile mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu sonuç farklı mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin mesleki doyum düzeyine yönelik algılarının farklı olduğunu göstermektedir.
- Sınıf öğretmenlerinin ve özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri branş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Bu sonuç sınıf öğretmenlerinin ve özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyuma yönelik algılarının benzer olduğunu göstermektedir.

- Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ile çalışma şekli değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu sonuç sınıf öğretmenlerinin çalışma şekline göre mesleki doyuma yönelik algılarının benzer olduğunu göstermektedir. Özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ile çalışma şekli değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu sonuç çalışma şekilleri farklı öğretmenlerin mesleki doyuma yönelik algılarının farklı olduğunu göstermektedir.
- Sınıf ve özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri seçme şanslı olsa tekrar aynı mesleği seçip seçmeme durumu değişkenine göre arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu sonuç sınıf ve özel eğitim öğretmenlerinin seçme şanslı olsa tekrar aynı mesleği seçip seçmeme durumuna yönelik algılarının farklı olduğunu göstermektedir.
- Araştırma bulgularına göre sınıf ve özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik ve mesleki doyum algıları arasında anlamlı bir ilişki vardır. Tükenmişlik ölçeğinin mesleki doyum ölçeği  $r = -.649$  ile arasında negatif yönde anlamlı korelasyon katsayısı elde edilmiştir.

## Öneriler

Sınıf öğretmenleri ve özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik ve mesleki doyum düzeyleri arasında ki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan araştırmanın bulgular tartışma ve sonuç bölümünden yararlanarak araştırmacılara ve uygulayıcılara bazı önerilerde bulunulmuştur.

### **Araştırmacılara yönelik öneriler.**

- Bu araştırma Antalya ili Alanya ilçesindeki çalışan toplam 277 sınıf ve özel eğitim öğretmenlerinden elde edilen verilerle gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular genelleme de araştırmayı sınırlamaktadır. Gelecek çalışmalar farklı iller veya ilçelerde ayrıca genellenebilirlik düzeyini artırabilmek için örneklem grup sayısını daha da arttırılarak yapılabilir.
- Tükenmişlik ve mesleki doyum arasında ki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak nitel bir araştırma yapılabilir.
- Öğretmenlerin tükenmişlik ve mesleki doyum düzeylerinin öğrenci, veli ve okul yönetimini nasıl etkilediği araştırılabilir.
- Özel eğitim öğretmenleri ve engelli çocuğa sahip ailelerin tükenmişlik düzeyleri incelenebilir.
- Özel özel eğitim kurumlarında veya rehabilitasyonda çalışan öğretmenlerin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyleri inceleyebilir.
- Bu araştırma yalnızca sınıf ve özel eğitim öğretmenleri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Farklı branşlar ve okul yöneticileri üzerinde de araştırma yapılabilir.
- Milli Eğitim Bakanlığı pilot okullar belirleyip öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini azaltacak ve mesleki doyum düzeylerini arttıracak stratejiler geliştirerek, bu stratejilerin etkililiği araştırılarak kalıcı çözümler üretebilir.

- Sınıf ve özel eğitim öğretmenlerine yöneltilen mesleğini seçme şansın olsa tekrar seçer misin? Sorusundan anlamlı veri elde edilmiştir. Bu doğrultuda öğretmenlikten beklentiler ile öğretmenliğe başladıktan sonra ki beklentilerin karşılanma düzeyi ve bunun mesleki doyum üzerine etkileri öğretmen yetiştiren üniversiteler ve bu öğretmenleri istihdam eden kurumlar arasında eşgüdümsel çalışmanın önemini ortaya koymak amacıyla bir araştırma yapılabilir.

### **Uygulayıcılara yönelik öneriler.**

- Sınıf öğretmenleri ve özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin azaltılması ve mesleki doyum düzeylerinin artırılmasında sosyal ve profesyonel destekler ayrıca okul yöneticilerine düşen görev ve sorumluluklar içinde verilebilecek akademik eğitim ve hizmet içi eğitimler ile gerekli iyileştirmeler yapılabilir.
- Ülkemizde eğitimde istenilen seviyeye ulaşmak için öğretmenlerin tükenmişliğini azaltıcı, mesleki doyum düzeylerini artırıcı gerekli iyileştirmeler yapılabilir.
- Meslek seçiminde gerekli danışmanlık ve rehberlik verilerek bireylerin öğretmenlik mesleğini isteyerek ve bilinçli seçmesi çalışma hayatında tükenmişlik yaşamasını azaltırken mesleki doyum düzeyini artırabilir.
- Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin mesleğe başladıktan sonra karşılaşılabilecekleri sorunlar ve bu sorunları çözmeye yönelik gerekli destek hizmetler sağlanmalıdır. Bu durum öğretmenlerin daha az tükenmişlik yaşamasını sağlar.
- Özel eğitim öğretmenlerinin çalıştıkları öğrenci grubunun özelliklerini dikkate alarak kişisel başarı duygularının azaltılmasına yönelik önlemler alınabilir.

### Kaynakça

- Akandere, M., Acar, M., ve Baştuğ, G. (2009). Zihinsel ve fiziksel engelli çocuğa sahip anne ve babaların yaşam doyumu ve umutsuzluk düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 23-32.
- Akbaş, Günay. (2006). *İstanbul ili Bahçelievler ilçesindeki mesleki ve teknik eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunun belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (1998). Engelli ve normal çocuklarla çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin karşılaştırmalı olarak incelenmesi. *VI. Ergonomi Kongresi*, 27-29 Mayıs, Ankara, Milli Prodüvikte Merkezi.
- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyum ve kişilik*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Akkuş, O. (2010). *Rehberlik araştırma merkezlerinde görevli rehber öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aksoy, S. (2007). *Eskişehir İli Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Psikiyatri Anabilim Dalı, Eskişehir.
- Aladağ, E., Feyzioğlu, B., Kiremit, H. Ö., Koruklu, N. (2013). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(3), 119-137.
- Alçekiç, K. G. (2011). *Kariyer gelişimi açısından psikolojik danışmanların mesleki doyum ve değerlerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Ocak-Haziran Dönemi, 32, 21-46.*
- Argun, Y., Özben, S. (2005). Sosyo-Demografik özelliklere göre ilköğretim öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi, 18, 27-37.*
- Arı, G., S. Bal, E.Ç. (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 15(1), 131-148.*
- Aslan, A. K. (2001). İlköğretim I. kademe öğretmenlerinin yaşam kalitesi ve mesleki doyumları. *İzmir Ege Eğitim Dergisi, 1(1), 63-82.*
- Aşan, Ö. ve Aydın, M. (2006). *Örgütsel davranış*. Ankara: Arıkan Yayıncılık.
- Ataman, A. (2003). *Özel eğitime giriş*. Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.
- Aydemir, S. (2008). Kalite Yönetimi. Web: <http://www.bsm.gov.tr/kalite/08.asp?sira=8> adresinden 15 Aralık 2018 tarihinde ulaşılmıştır.
- Aydın, A., Uysal, S. ve Sarier, Y. (2012). The Effect of Gender on Job Satisfaction of Teachers: A Meta-Analysis Study. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 46, 356-362*. Web: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.05.122> adresinden 10 Ekim 2018 tarihinde ulaşılmıştır.
- Aydın, D. (2006). *Eğitim kurumları çalışanlarında iş doyumunu*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aydın, P. (2002). *İş yaşamında stres*. Ankara: Pegama Yayıncılık.
- Azar, A. ve Henden, R.(2013). Alan dışından atanmanın iş doyumuna etkileri, sınıf öğretmenliği örneği. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi, 3 (2), 323-349.*

- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, A.(1985). *Eğitim yöneticisinin iş doyumu*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (1999). *Stres ve başa çıkma yolları* (19. Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Baysal A.C. (1981). *Sosyal ve örgütsel psikolojide tutumlar*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi.
- Baysal, A. (1995). *Lise ve dengi okul öğretmenlerinde meslekte tükenmişliğe etki eden faktörler*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Baysal, C. ve Tekarlan, E. (2004). *Davranış bilimleri*. İstanbul: Avcıol Basım Yayın.
- Başaran, İ.E. (1982). *Örgütsel davranış* (3. Baskı). Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Başaran, İ.E. (1992). *Yönetimde insan ilişkileri yönetsel davranış*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Başaran, B.İ. (1999). *Zihinsel, görme ve işitme özürlü çocuklara eğitim veren özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin kişilik özelliklerinin belirlenmesi ve karşılaştırılması*. Yayımlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde insan ilişkileri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Başaran, İ.E. (2006). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Ankara: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Bayrak, M. (2014). *İlkokullarda eğitim veren sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.

- Bektaş, F. (2009). *İlköğretim sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Bentea, C.C. and Anghelache, V. (2012). Teacher's Motivation and Satisfaction for Professional Activity. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 33, 563-567.
- Bilge, F. Sayan, A. ve Kabakçı, Ö. F. (2009). Aile mahkemesi uzmanlarının meslek doyumları, yaşam doyumları ve ilişkilere yönelik inançlarının incelenmesi. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Association*, 4(32), 20-31.
- Bindhu, C.M. and Sudheeshkumar, P.K. (2006). Job satisfaction and stress coping skills of primary school teachers. Web: <https://eric.ed.gov/?id=ED492585> adresinden 5 Eylül 2018 tarihinde alınmıştır.
- Bingöl, D.(1997). *Personel yönetimi* (3. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Bingöl, D.(2006). *İnsan kaynakları yönetimi* (6. Baskı). İstanbul: Arıkan Basım Yayın Dağıtım.
- Bhat, R. K. and Zargar, S.R. (2015). Job satisfaction of male and female teacher at primary level of district Shopian, Kashmir. *Researcher* 7(2),16-19.
- Blase, J.J. (1982), A Social-Psychological Grounded Theory of Teacher Stress and Burnout. *Educational Administration Quarterly*, 18, 93-113.
- Burke, R. J. (1995). A longitudinal study of psychological burnout in teachers. *Human Relations*, 48(2), 187-207.
- Byrne, B.M. (1994). Burnout: testing for the validity, replication, and invariance of causal structure across elementary, intermediate, and secondary teachers. *American Educational Research Journal*, 31 (3), 645-673.
- Byrne, B.M. (1991). Burnout: Investigating the impact of background variables for elementary, intermediate, secondary and university educators. *Teaching ve Teacher Education*, 7(2), 197-209.



- Can, H.(1997). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Can, S., Can, Ş., Dalaman, O. (2010). Sınıf öğretmenlerinin çeşitli faktörlere göre iş doyum düzeyleri. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30 , 299-311.
- Cemaloğlu, N. ve Şahin, D. E. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15 (2), 465-484.
- Clark, A., Oswald, A. and Warr, P.(1996). Is job satisfaction U-Shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 57-81.
- Cordes, C. L. and Dougherty, T. (1997). A reviewandan integration of researchan job burnout. *Academy Of Management Review*, 18, 621 -656.
- Çam, O. (1991).*Tükenmişlik envanterinin geçerlik ve güvenilirliğinin araştırılması* (7. Psikoloji Kongre Kitabı). Ankara: Psikologlar Derneği Yayınları.
- Çankaya, Ö. (2010). *İlköğretim I. kademedeki kaynaştırma eğitimi uygulamalarının sınıf öğretmenlerinin görüşlerine göre değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Çavuşoğlu, G. (2009). *Sınıf öğretmenliği son sınıf öğrencilerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Çelebi, E. (2013). *Elazığ ve Malatya il merkezinde bulunan özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve ilgili faktörler*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Hemşirelik Anabilim Dalı, Elazığ.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çıtak, M. A., Koldere, Y., Ünsar, S. ve Ergin, G. (2008). İstanbul ilinde görev yapan kamu ve özel ilköğretim öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2, 173-189.

- Çokluk, Ö. (1999). *Zihinsel ve işitme engelliler okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerde tükenmişliğin kestirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çokluk, Ö. (2001). Engelliler okullarında görev yapan yöneticilerde ve öğretmenlerde tükenmişlik. *Özel Eğitim Dergisi*, 3(1), 35-47.
- Demir, E. (2001). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen olası faktörler ve bu faktörler kapsamında sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin ölçülmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Demir, N. (2010). Küçülmeye giden işletmelerde geri kalanların yaşadıkları tükenme sendromunun örgüte bağlılık üzerindeki etkisi. *Öneri Dergisi*, Cilt 9, 33 (16), 185-198.
- Demirel, F. (2006). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri (Denizli ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Demirkol, İ. (2006). *Avukatlarda iş doyumunu, tükenmişlik ve denetim odağının bazı demografik değişkenler bağlamında incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Dinç, E. (2011). *Örgüt yapısı ve iş tatmini*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Doğuyurt, M. F. (2013). *Öğretmenlerde tükenmişliğin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi: Bir meta analiz çalışması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.
- Drani, K. (2006). A model linking the learning organization and performance job satisfaction. *The Academy of Human Resource Development International Conference*, 27 (2), 556-562.
- Dworkin, A.G.(1987). Teacher Burnout in the Public Schools: Structural Causes and Consequences for Children. *State University of New York Press*, 1-7.

- Dworkin, A.G., Saha, L.J. and Hill, A.N. (2003). Teacher burnout and perceptions of a democratic school environment. *International Education Journal*, 4 (2).
- Erçelebi, H. (1997). İlkokul öğretmenlerinin mesleki doyumu. *Yaşadıkça Eğitim*, 50, 13-17.
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: Dönence Basım Yayın Hizmetleri.
- Eren, E. (1993). *Yönetim psikolojisi* (4. Basım). İstanbul: Beta Yayım ve Dağıtım A.Ş.
- Eren, E. (2007). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Eren, E. (2012). *Örgütsel davranış*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin uyarlanması. *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, 22 Eylül, Ankara, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği.
- Ergun, Ö.D. ve Ünver, E. (2012). Psikolojik sözleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17 (2), 325-351.
- Ertürk, E. ve Keçecioglu, T. (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*, Cilt 12, 1, 41-54.
- Ertürk, S. (1997). *Eğitimde program geliştirme*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Farber, B. A. (1984). Stress and burnout in suburban teachers. *The Journal of Educational Research*, 77(6).
- Farber, B. (2000). Introduction: understanding and treating burnout in a changing culture. *Psychotherapy and Practice*, 56 (5), 589-594.
- Farber, B. (2000). Treatment strategies for different types of teacher burnout. *Journal of Clinical Psychology*, 56(5), 675-689.

- Fawzy, F.I., Fawzy N. W. and Pasnau R. O.(1991). *Burnout in the health professionals*. F. K. Judd, G. D. Burrows ve D. R. Lipsitt (Ed.) Handbook of studies on general hospital psychiatry 119-130 Amsterdam: Elsevier Science Publishers, BV.
- Feldman, D. C. and Arnold, H.J. (1983). *Managing individual and group behavior in organizations*. Auckland: Mc Graw–Hill International Book Company.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-168.
- Freudenberger, H.J. and Richelson, G. (1981). *Burn-out, how to beat the high cost of success*. New York: Bantam Books Doubleday & Company, Inc.
- Garden, A.M. (1987). Depersonalization: a valid dimension of burnout. *Human Relations*, 60(9), 545-560.
- Gencer, A. (2002). *Öğretmenlerinin iş doyumunu ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Gergin, B. (2006). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri (Çorum İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Girgin, G. (1995). *İlkokul öğretmenlerinde meslekten tükenmişliğin gelişimini etkileyen değişkenlerin analizi ve bir model önerisi (İzmir ili kırsal ve kentsel yöre karşılaştırması)* (Yayımlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Girgin, G. ve Baysal, A. (2005). Zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi ve bazı değişkenler. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18, 1-10.
- Girgin, G. (2010). Okul öncesi öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları, mesleki benlik saygıları ve mesleki yeterlik inançları. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 1-15.

- Guglielmi, R.S. and Tatrow, K. (1998). Occupational stress, burnout and health in teachers: a methodological and theoretical analysis. *Review of Educational Research*, 68, 61- 99.
- Gündoğdu, G. B. (2013). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerine bir çalışma* ( Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Gürsel, M., Izgar, H., Altınok V. ve Kesici, Ş. (2003). *Endüstri ve örgüt*. Konya: Eğitim Kitapevi.
- Hackman, J. R. And Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hamann, D.L. and Gordon, D. G. (2000). Burnout an occupational hazard. *Music Educators Journal*, 87,35.
- Hannum, E. and Sargent, T. (2005). Keeping teacher shappy: Job satisfaction among primary school teachers in rural North West China. *Comparative Education Review* 49(2), 173-204.
- Hersey, P. ve Blanchard, K. H. (1972). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources* (2nd ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hock, R. R. ( 1988). Professional burnout among public school teachers. *Public Personnel Management*, 17(2), 167-189.
- Izgar, H. (2001). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik*. Ankara: Nobel Kitabevi.
- Izgar, H. (2001). Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 27, 335-340.
- Iwanicki, E.F. (1983). Toward understanding and alleviating teacher burnout. *Theory into Practice*, 22, 27-32.

- İncir, G. (1990). *Çalışanların iş doyumu üzerine bir inceleme*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- İncir, G. (1993). Çalışma hayatında psikososyal etmenler ve bu etmenlerin çalışanların fiziksel ve ussal sağlığına etkileri. *Verimlilik Dergisi*, 3, 59-85.
- İrtenk, T. (2011). *Otistik çocuk özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinin mimari tasarım açısından incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Jlang, Y. (2005). The influencing and effective model of early childhood teachers' job satisfaction in China. *US-China Education Review*, 2 (11), 65-73.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (Burnout) sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68, 29-32.
- Kakabadse, A., Bank, J. and Vinnicombe, S. (2004). *Working in organisations*. USA: Gower Publishing Company.
- Karacan, A. (2012). *Özel eğitim kurumlarındaki eğitilebilir ve öğretilebilir bireylerle çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karahan, Ş. (2008). *Özel Eğitim Okullarında Çalışan Eğitimcilerin Öz-Yeterlik Algılarının ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kartal, S. (2005). İlköğretim okulu yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmesi. *Ege Eğitim Dergisi*, 6(2).99-112.
- Kayabaşı, Y. (2008). Bazı değişkenler açısından öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 191-212.

- Keser, A. (2005). *İş doyumu ve yaşam doyum ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama*. Kocaeli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Bölümü, Kocaeli.
- Kınık, S.(2007). *Kişilik özellikleri ile iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Koçel, T. (2007). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Arıkan Yayıncılık.
- Kulaksız, A., Dilmaç, B. ve Aydın, A. (2003). Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik duygusu üzerine karşılaştırmalı bir inceleme. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 15–27.
- Kuruüzüm, A., Çelik, N. (2005). İkinci mertebeli faktör modeli ile öğretmen iş doyumunu belirleyen faktörlerin analizi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29,137-146.
- Kuşlvan, Z. (2008). Otel işletmelerinde iş ve işletme ile ilgili faktörlerin iş gören tatmini üzerindeki görece etkisi. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 16, 183-203.
- Kutanis, R. Ö. (2006). *Örgütlerde davranış bilimleri* (Ders notları). Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Kuzgun, Y., Aydemir, S.S. ve Hamamcı, Z. (1999). Mesleki doyum ölçeğinin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2 (11), 14-18.
- Kuzgun, Y. (2000). Meslek danışmanlığı kuramlar ve uygulamalar. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kyriacou, C. (2000). *Stress-Busting for teachers*. Cheltenham: Nelson Thornes.
- Luthans, F. (1992). *Organizational behavior*. Singapore: McGraw Hill.
- Maslach, C. ve Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-133.

- Maslach, C. and Zimbardo, P.G. (1982). *Burnout the cost of caring*, Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall,Inc..
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. and Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Reviews of Psychology*, 52, 397-422
- Mearns, J. and Cain, E. (2003). Relationships between teachers occupational stress and their burnout and distress: Roles of coping and negative mood regulation expectancies. *Anxiety, Stres and Coping*, 16(1), 71-82.
- MEB. (2007). *Eğitim İstatistikleri 2007*.Strateji Geliştirme Başkanlığı, <http://sgb.meb.gov.tr/istatistik/main2.htm> adresinden 15 Haziran 2018 tarihinde alınmıştır.
- Ok, S. (1995). *Banka iş görenlerinin iş doyumunun bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Orhan, N. (2013). *Aday öğretmenlerin mesleki tutumları ve iş doyum düzeyleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Oruç, S. (2007). *Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi (Adana İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Örmen, U. (1992). *Tükenmişlik duygusu ve yöneticiler üzerinde bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özcan, T. (2008). *Pendik bölgesinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.



- Özer, B. C. (2014). *Hastanelerde halkla ilişkiler uygulamalarının sağlık personelinin iş doyumuna etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özipek, A. (2006). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerde mesleki tükenmişlik düzeyi ve nedenleri*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2001). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Etam Matbaa Tesisleri.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2004). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Özmen, H (2001). *Görme engelliler okullarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Öztürk, N. (2012). *İlköğretim okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan yönetici becerileri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki* ( Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Perlman, B. and Hartman, E. A. (1982). Burnout: Summary and future research. *Human Relations*, 35(4), 283-305.
- Perie, M. and Baker, D. P. (1997). *Job satisfacton among America's teachers: effects of workplace conditions, background characteristics and teachers compensation*. National Center For Education Statistics, Statistical Analysis Report, U.S. Department of Education, <https://nces.ed.gov/pubs97/97471.pdf> adresinden 23 Temmuz 2018 tarihinde alınmıştır.
- Pines, A. and Aranson, E. (1988). *Career burnout, couses and cures*. NewYork: The Free Press.
- Polatcı, S. (2007). *Tükenmişlik sendromu ve tükenmişlik sendromuna etki eden faktörler: Gaziosmanpaşa Üniversitesi akademik personeli üzerinde bir analiz* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.

- Resmi Gazete (2006). *Özel eğitim hizmetleri yönetmeliği*. 31.05.2006/26184, Tebliğler Dergisi, Haziran 2006/2585-Ek.
- Sabancı, A. (1999). *İlköğretim okullarındaki ödül sisteminin öğretmenler ve müdür yardımcıları için önem derecesi, gereksinimleri karşılama ve iş doyumunu sağlama düzeyi arasındaki ilişkiler* (Yayınlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2005). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Alfa Yayınevi.
- Sargent, T. Hannum, E.(2000). Job satifaction among primary school teachers in rural china. Web:<https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/428100?journalCode=cer> adresinden 11 Nisan 2018 tarihinde alınmıştır.
- Saygın, Y. ve Arslan, C. (2009). Üniversite öğrencilerinin sosyal destek, benlik saygısı ve öznel iyi oluş düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 207 -222.
- Schermerhon, J. R., Hunt, J. G. and Osborn, R. N. (1994). *Managing organizational behavior*, (fifth ed.). New York : Wiley
- Schultz, D. P. and Schultz, S.E.(2007). *Modern psikoloji tarihi* (Çev. Y. Aslay). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Schwab, R. L., Jackson, S. E., Schuler, R. S. (1986). Educator burnout: sources and consequence. *Educational Research Quarterly*, 10(3).
- Sergiovanni T. J. (1967). Factors which effect satisfaction and dissatisfaction of teachers. *The Journal of Educational Administration*, 5(1), 66-82.
- Sevimli, F.ve İşcan, Ö.F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. Web: <http://eab.ege.edu.tr/pdf/5/C5-S1-2-M7> adresinden 27 Mayıs 2018 tarihinde alınmıştır.

- Sezgin, F. ve Kılınç, A.Ç. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 3(13).
- Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations. In C.L. Cooper and I.T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* ( 25-48). New York: Wiley.
- Spector,E.P. (1997). *Job satisfaction*. Inc,U.S.A.: Sage Publications.
- Sucuoğlu, B. ve Kuloğlu, N.A. (1996). Özürlü çocuklarla çalışan öğretmenlerde tükenmişliğin değerlendirilmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 10(36), 44–60.
- Sun, Ö.H. (2002). *İş doyumunu üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi).Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Sürgevil, O. (2006). Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Şahin, İ. (1999). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Tahta, F. (1995). *Okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenleri iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- T.C. Anayasası 1982 (1989). Veb ofset baskı. İstanbul: Serhat Yayıncılık.
- Tekerci, H. (2008). *Farklı okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki doyumlarının ve tutumlarının incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.

- Teltik, H. (2009). *Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki yeterlilik algılarının iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleriyle ilişkisinin belirlenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Toker, B. (2007). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri ( İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama). *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), 92-107.
- Torun, A. (1995). *Tükenmişlik, aile yapısı ve sosyal destek ilişkisi üzerine inceleme* (Yayımlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tutkun, Ö.F., Koç, M. ve Ada, S. (2003). İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ile stresle başa çıkma stratejileri arasındaki ilişki. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7 (Özel sayı).
- Tümkiye, S. (1996). *Öğretmenlerdeki tükenmişlik, görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Türk, N. (2011). *İlköğretim okullarında uygulanan kaynaştırma eğitimi ile ilgili sosyolojik bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Urfalı, A. Ş. (2007). *Eskişehir ili özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Ünal, S.(2000). İlköğretim okulu yöneticilerinin okullarında motivasyonu sağlama etkinlikleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7, 84-90.
- Vızlı, C. (2005). *Görme engelliler ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlere normal ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin*

*karşılaştırılması Üsküdar İlçesi Örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Yalçinkaya, M. (2000). *Okul öncesi eğitim kurumlarında örgüt iklimi ve iş doyumunu*. İzmir:

Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.

Yavuz, C. ve Karadeniz, C.B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin motivasyonunun iş tatmini

üzerine etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(9), 507-519.

Yıldırım, F. (1996). *Banka çalışanlarında iş doyumunu ve algılanan rol çatışması ile*

*tükenmişlik arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal

Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Yiğit, A (2007). *Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu tükenmişlik ve*

*ruh sağlık düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* (Yayınlanmamış

yüksek lisans tezi) Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.

Yüksel, Ö. (2009). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin araştırılması*.

Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Zembylas, M. ve Papanastasiou, E. (2006). Sources of teacher job satisfaction and

dissatisfaction in Cyprus. *Compare: A Journal of Comparative Education*. 36 (2), 229-

247.

Zhongshan, Z. (2007). Study of job satisfaction among elementary school teachers in

Shanghai. *Chinese Education & Society*, 40(5), 40-46.

Wood, T. and McCarty, C. (2002). Understanding and preventing teacher burnout.

*Clearinghouse on Teaching And Teacher Education*, 15, 239–245.

## **Ekler**

**A.**Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğü Araştırma İzin Onay Yazısı

**B.** Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Ölçekleri

**a.** Kişisel Bilgiler Formu

**b.** Tükenmişlik Ölçeği

**c.** Mesleki Doyum Ölçeği

**C.** Örneklem Alınan Okulların Listesi

**D.** Araştırma Ölçekleri Kullanım İzinleri



**Ek A: Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğü Araştırma İzin Onay Yazısı**

T.C.  
ANTALYA VALİLİĞİ  
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 98057890-20-E.4409370  
Konu : Anket Uygulaması

31.03.2017

İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE  
ANTALYA

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Zeynep ALTINCI'nın "**Sınıf ve Özel Eğitim Öğretmenlerinin Meslek Doyum ve Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması**" isimli araştırmasını, İlimiz Alanya İlçesinde ekli listede bulunan okullarda uygulama isteği ile ilgili 28/02/2017 tarih ve 25511 sayılı yazısı, İl Milli Eğitim Müdürlüğü Araştırma Değerlendirme ve İnceleme komisyonumuz tarafından, 22/03/2017 tarihinde incelenerek "**Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinlerine Yönelik İzin ve Uygulama Genelgesi**" esaslarına uygun olduğu tespit edilmiştir.

Komisyonumuzca, "**Sınıf ve Özel Eğitim Öğretmenlerinin Meslek Doyum ve Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması**" isimli araştırmasını, İlimiz Alanya İlçesinde ekli listede bulunan ilkokul ve Özel Eğitim Sınıflarında görevli öğretmenlere, Okul Müdürlüklerinin bilgisi, takibi ve sorumluluğunda, bahse konu Genelge ve çalışma takvimi doğrultusunda, eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmaksızın yapılması,

Söz konusu araştırmanın bitimine müteakip; sonuç raporunun iki örneğinin CD ortamında Müdürlüğümüz Ar-Ge bürosuna gönderilmesi kaydıyla uygulanması, Komisyonca uygun görülmüştür.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde, Valilik Makamının 23/02/2015 tarih ve 5347 sayılı yetki devrine göre olurlarınıza arz ederim.

Erhan BAYDUR  
Müdür a.  
Müdür Yardımcısı

OLUR  
31.03.2017

Yüksel ARSLAN  
Vali a.  
İl Milli Eğitim Müdürü

Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğü  
Soğuksu Mah. Hamidiye Cad. MERKEZ/ANTALYA  
E-posta: projeler07@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Mehmet KARAKAŞ Md. Yrd.  
Tel: (0 242) 238 60 00  
Faks: (0 242) 238 61 11

## Ek B: Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Ölçekleri

Sayın Öğretmen Arkadaşlarım,

Aşağıda Sınıf Öğretmenlerinin ve Özel Eğitim Öğretmenlerinin tükenmişlik, mesleki doyumları ve yaşam akışlarını belirlemeye yönelik Yüksek Lisans Tez çalışmasında kullanılacak olan Tükenmişlik, Mesleki Doyum Ölçeği ve Yaşam Akışı ölçeği bulunmaktadır. Lütfen her maddenin karşısında yer alan kutucuklardan sizi ifade ettiğini düşündüğünüz birine çarpı (X) işareti koyunuz. Vereceğiniz cevapların objektif olması araştırmanın hedefine daha güvenilir bir şekilde ulaşmasına katkıda bulunacaktır. Hiçbir soruyu yanıtsız bırakmamanız çalışma açısından önemlidir. Göstereceğiniz ilgiye şimdiden teşekkür ederim...

Zeynep ALTINCI

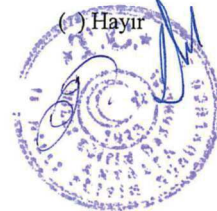
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Öğrencisi

### KİŞİSEL BİLGİLER

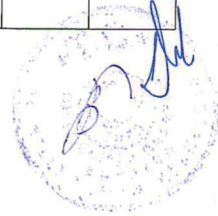
- 1) Cinsiyetiniz :  Kadın  Erkek
- 2) Yaşınız :  20-29  30-39  40 ve üzeri
- 3) Medeni Haliniz :  Evli  Bekar
- 4) Mesleki Kıdeminiz:  1-5  6-10  11 yıl ve üzeri
- 5) Branşınız:  Sınıf Öğretmeni  Özel Eğitim Öğretmeni
- 6) Çalışma şekliniz:  Kadrolu  Ücretli
- 6) Seçme şansınız olsa yine öğretmen olur musunuz?  Evet  Hayır





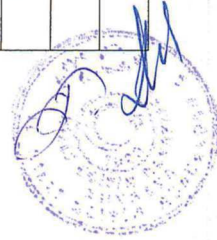
## MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

	Hiçbir zaman	Çok nadir	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.					
3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.					
4. Öğrencilerimin ne hissettiğini hemen anlarım.					
5. Bazı öğrencilere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum.					
6. Bütün öğrencilerle uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.					
7. Öğrencilerin sorunlarına en uygun çözüm yolunu bulurum.					
8. Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.					
9. Yaptığım iş sayesinde öğrencilerin yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.					
11. Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.					
12. Çok şeyler yapabilecek güçteyim.					
13. İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum.					
14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.					
15. Öğrencilere ne olduğu umurumda değil.					
16. Doğrudan doğruya öğrencilerle çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.					
17. Öğrencilerle aramda rahat bir hava yaratıyorum.					
18. Öğrencilerle yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum.					
19. Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.					
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
21. İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.					
22. Öğrencilerin bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarımı hissediyorum.					



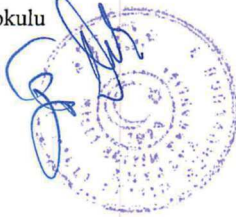
**MESLEKİ DOYUM ÖLÇEĞİ**

	Her zaman	Sık sık	Ara sıra	Nadiren	Hiç
1. Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleğe gelmek ister misiniz?					
2. Yaptığınız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz?					
3. Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz?					
4. Keşke başka bir iş yapan insan olsam dediğiniz olur mu?					
5. Mesleğinizin gelişmenize olanak verdiğini düşünüyor musunuz?					
6. İşyerinize hevesle gelir misiniz?					
7. İşinizle ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?					
8. İşyerinizde aldığınız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz?					
9. İş günü sonunda kendinizi mutsuz ve bıkkın hisseder misiniz?					
10. Fırsatını bulduğunuz an başka bir işe geçmeyi düşünür müsiniz?					
11. Erken emekli olup, bir köşeye çekilmeyi düşünüyor musunuz?					
12. Meslektaşlarınızla karşılaştığınızda, onların işlerini nasıl yaptıklarını sorar mısınız?					
13. Mesleki bilgilerinizi artırmak için seminerlere, kongrelere katılır mısınız?					
14. İşyerinde, bazı engeller çalışma isteğinizi engeller mi?					
15. İşinizin yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?					
16. Mesleğinizle ilgili yayınları izler misiniz?					
17. Mesleğinizi yürütürken, karşılaştığınız engellerle mücadele ediyor musunuz?					
18. İşinizin ilgilerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?					
19. Mesleğinizi değiştirmeyi düşündüğünüz anlar oldu mu?					
20. Meslek bilginizi artırmaya yönelik girişimlerde bulunuyor musunuz?					



**Ek C: Örnekleme Alınan Okulların Listesi****ARASTIRMA YAPILACAK OKULLARIN LİSTESİ**


- 1)Ayşe Melahat Erkin İlkokulu
- 2)Bilgi Bulut İlkokulu
- 3)Cikcilli Mehmet Emine Öncü İlkokulu
- 4)Dr. Şahin Birsen Biçer İlkokulu
- 5)Fatma Alaattinoğlu İlkokulu
- 6)Gönül Kemal Reisoğlu İlkokulu
- 7)Hacıkadiroğlu İlkokulu
- 8)Hacıkura İlkokulu
- 9)Hamit Özçelik İlkokulu
- 10) Hayate Hanım İlkokulu
- 11) İnönü İlkokulu
- 12)Jülide Akça İlkokulu
- 13) Kemal Şuberi İlkokulu
- 14) Mahmutlar İlkokulu
- 15) Mahmutlar 50. Yıl Ahmet Keşoğlu İlkokulu
- 16) Melahat Seher İlkokulu
- 17) Nezihat Abdullah Doğan İlkokulu
- 18) Nimet Alaattinoğlu İlkokulu
- 19) Parlayüksel İlkokulu
- 20)Şehit Coşkun Nazilli İlkokulu
- 21) Tosmur Fatma Özmüftüoğlu İlkokulu
- 22) Payallar Günay Demirel Ortaokulu
- 23) Payallar İlkokulu
- 24) Mahmutlar Halil Ülker İlkokulu
- 25) Mahmutlar Halil Ülker Ortaokulu
- 26) Hacıkadiroğlu Ortaokulu




- 27) Sugözü Cemal Coşkun Ortaokulu
- 28) Hidayet Görgün Ortaokulu
- 29) Atatürk Ortaokulu
- 30) Cumhuriyet İlkokulu
- 31) Yeşilöz Ortaokulu
- 32) Tırlar İlkokulu
- 33) Tırlar Ortaokulu
- 34) Hayate Hanım Ortaokulu
- 35) Alanya Anaokulu
- 36) Eczacı Güzin Velittin-Bekrioğlu MTA Lisesi
- 37) Cıkcilli Mehmet Emine Öncü Ortaokulu
- 38) Hamdullah Emin Paşa İlkokulu
- 39) Sakine Nesibe Zamanoğlu Özel Eğitim Uygulama Merkezi 1. Kademe
- 40) Sakine Nesibe Zamanoğlu Özel Eğitim Uygulama Merkezi 2. Kademe
- 41) Sakine Nesibe Zamanoğlu Özel Eğitim Uygulama Merkezi 3. Kademe






**Ek D: Araştırma Ölçekleri Kullanım İzinleri**

mesleki doyum ölçeği 

Gelen Kutusu

 **ZEYNEP COŞKUN**  
Merhaba hocam Çanakkale 18 Mart Üniversitesi  
Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Yüksek Lisans

 **Zeynep.Hamamci**   
hamamci@gantep.edu.tr  
[Ayrıntıları gizle](#)

Alıcı:  ZEYNEP COŞKUN

Tarih: 20 Şubat 2019, 09:17

merhaba kullanabilirsiniz ölçeği kolay gelsin

## ÖZGEÇMİŞ

### KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Zeynep COŞKUN

Doğum Yeri : Ankara

Doğum Tarihi : 06.01.1985

### EĞİTİM DURUMU

Lisans Öğrenimi : Kırıkkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

Yüksek Lisans Öğrenimi : Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

### İLETİŞİM

E-posta Adresi : zeynepaltinci85@gmail.com