T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ORTAÖĞRETİM OKUL YÖNETİCİLERİNİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ İLE YAŞAM DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Mehmet KIVRAK

Denizli-2019

T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ORTAÖĞRETİM OKUL YÖNETİCİLERİNİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ İLE YAŞAM DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Mehmet KIVRAK

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Meral URAS BAŞER

Denizli-2019

JÜRİ ÜYELERİ ONAY SAYFASI

Bu çalışma, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı'nda jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza

Başkan: Prof. Dr. Ali Rıza ERDEM .....

Üye :Dr. Öğr. Üyesi Meral URAS BAŞER .....

Üye :Dr. Öğr. Üyesi Fatma ÇOBANOĞLU .....

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 26/06/2019 tarih ve 27/7.. sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mustafa BULUŞ
Enstitü Müdürü

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında;

- Tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- Bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

Mehmet Kıvrak

TEŞEKKÜR

Bu teze başlamamda beni teşvik eden, tez hazırlık süreci boyunca beni yönlendirerek doğru adım atmamı sağlayan proje danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Meral URAS BAŞER'e, bölüm başkanımız Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN'e teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmalarımda bana destek olan, okul yöneticilerine, tüm meslektaşlarıma eşim Betül'e ve kızım Yelda'ya teşekkürü bir borç bilirim.

Mehmet Kıvrak

ÖZET

ORTAÖĞRETİM OKUL YÖNETİCİLERİNİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ İLE YAŞAM DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Mehmet KIVRAK
Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri ABD
Tez Yöneticisi: Dr. Öğr. Üyesi Meral URAS BAŞER
Haziran 2019, 74 Sayfa

Bu araştırmanın amacı, Ortaöğretim okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri ile yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu amaca ilave olarak, okul yöneticilerinin tükenmişlik ve yaşam doyum düzeylerinin cinsiyet, mesleki kıdem, yöneticilik türü ve yöneticilik kıdemleri bakımından anlamlı bir farklılık gösterip-göstermediğini ortaya koymaktır.

Denizli merkezde bulunan ortaöğretim kurumlarında görev yapan 97 okul yöneticisi araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Veri toplama araçları olarak ortaöğretim yöneticilerinin sahip oldukları nitelikleri belirlemek amacı ile "*Kişisel Bilgi Formu*", "*Tükenmişlik Düzeylerini*" belirlemek amacı ile Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Ergin (1993) tarafından Türkçeye uyarlanan "*Maslach Tükenmişlik Ölçeği*" ve "Yaşam Doyumu" düzeylerini belirmek için ise Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen ve Köker (1991) tarafından Türkçeye uyarlanan "*Yaşam Doyumu*" ölçeği kullanılmıştır.

Elde edilen sonuçlara göre ortaöğretim kurumu yöneticilerinin "*Yaşam Doyumu*" düzeyleri ile "*Duygusal*", "*Duyarsızlaşma*" ve "*Toplam Tükenmişlik*" düzeyleri arasında negatif ve ters orantılı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Cinsiyet değişkenine göre "*Duyarsızlaşma*" ile ilgili tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir farklılığın olduğu; Erkek okul yöneticilerinin, Kadın okul yöneticilerine göre daha fazla "*Duyarsızlaşma*" ile ilgili tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiştir. Mesleki Kıdem, yöneticilik türü ve yöneticilik kıdemlerine göre okul yöneticilerinin tükenmişlik ve yaşam doyumu düzeyleri arasında ise anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, yaşam doyumu, ortaöğretim kurumu yöneticileri

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN BURNOUT AND LIFE SATISFACTION LEVELS OF HIGH SCHOOL ADMINISTRATORS

Mehmet KIVRAK

Master Thesis, Department of Educational Sciences

Supervisor: Dr. Ogr. Uyesi Meral URAS BAŞER

June 2019, 74 Pages

The main purpose of this study is to investigate the relationship between emotional exhaustion, depersonalization, reduced personal accomplishment and total burnout level and life satisfaction of high school administrators. In addition to this purpose, the other purpose is to reveal how burnout and life satisfaction levels differ from the personal and occupational variables. For this purpose, 97 high school administrators from Denizli city center were participated to this study. The data collection tools used in this study were as "Maslach Burnout Inventory" developed by Maslach ve Jackson (1981) and "Life Satisfaction Inventory" developed by Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985).

The results of this study indicated that there is a significant and negative relationship between "Life Satisfaction" levels and "Emotional exhaustion", "Depersonalization" and "Total Burnout" levels. For Gender, there is a significant difference between male and female administrators on "Depersonalization" type of burnout. The results demonstrated that male administrators have more "Depersonalization" type burnout level than female administrators. On the other hand, there is no significantly difference on "*Burnout*" and "*Life Satisfaction*" levels in terms of the length of occupational service, type of administration position and the length of administration service.

Key words: Burnout, life satisfaction, high school administrators.

İÇİNDEKİLER

JÜRİ ÜYELERİ ONAY SAYFASI ..... **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
ETİK BEYANNAMESİ ..... **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
TEŞEKKÜR v
ÖZET vi
ABSTRACT vii
İÇİNDEKİLER viii
TABLOLAR LİSTESİ x
ŞEKİLLER LİSTESİ xi
BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ 1
1.1. Problem Durumu 1
1.2. Problem Cümlesi 4
1.2.1. Alt Problemler 4
1.3. Amaç 4
1.4. Önem 5
1.5. Varsayımlar 5
1.6. Sınırlılıklar 5
1.7. Tanımlar 6
İKİNCİ BÖLÜM: ALANYAZIN TARAMASI 7
2.1. Tükenmişlik 7
2.1.1. Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik 9
2.1.2. Tükenmişlik ile İlgili Çalışmalar 10
2.1.3. Okul Yöneticileri Üzerinde Yapılmış Tükenmişlik ile İlgili Çalışmalar 12
2.2. Yaşam Doyumu 14
2.2.1. Yaşam Doyumu Kuramları 15
2.2.2. Yaşam Doyumu ile İlgili Çalışmalar 15
2.2.3. Okul Yöneticilerinde Yaşam Doyumu 17
2.2.4. Okul Yöneticilerinde Yaşam Doyum ile İlgili Çalışmalar 18
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM 20
3.1. Araştırma Modeli 20
3.2. Evren ve Örneklem 20
3.3. Veri Toplama Araçları 21

3.3.1. Maslach Tükenmişlik Ölçeği 22
3.3.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması 24
3.3.2.1. Maslach tükenmişlik ölçeği geçerlik çalışması. 24
3.3.2.2. Maslach tükenmişlik ölçeği güvenirlik çalışması. 27
3.3.2. Yaşam Doyumu Ölçeği 28
3.3.2.1. Yaşam doyumu ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. 29
3.4. Verilerin Analizi 31
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM 33
4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum 33
4.2. İkinci Alt Problemin (a) Maddesine İlişkin Bulgular ve Yorum 37
4.3. İkinci Alt Problemin (b) Maddesine İlişkin Bulgular ve Yorum 40
4.4. İkinci Alt Problemin (c) Maddesine İlişkin Bulgular ve Yorum 41
4.5. İkinci Alt Problemin (d) Maddesine İlişkin Bulgular ve Yorum 43
4.6. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum 44
4.7. Dördüncü Alt Problemin (a) Maddesine İlişkin Bulgular ve Yorum 45
4.8. Dördüncü Alt Problemin (b) Maddesine İlişkin Bulgular ve Yorum 46
4.9. Dördüncü Alt Problemin (c) Maddesine İlişkin Bulgular ve Yorum 46
4.10. Dördüncü Alt Problemin (d) Maddesine İlişkin Bulgular ve Yorum 47
4.11. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum 48
BEŞİNCİ BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER 50
5.1. Sonuçlar 50
5.2. Öneriler 51
KAYNAKÇA 52
EKLER 60
Ek 1. Kişisel Bilgi Formu 60
Ek 2. Maslach Tükenmişlik Envanteri 61
Ek 3. Yaşam Doyumu Ölçeği 62
ÖZGEÇMİŞ 63

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 3. 1. Katılımcıların Özelliklerine İlişkin Betimsel İstatistikler 21
Tablo 3. 2. Duygusal Tükenmişlik Ve Duyarsızlaşma Alt Boyutlarına Ait Aralık Katsayıları 23
Tablo 3. 3. Kişisel Başarı Alt Boyutuna Ait Aralık Katsayıları 23
Tablo 3. 4. Ölçüm Modeline Ait Uyum İndeks Değerleri 26
Tablo 3. 5. Yaşam Doyumu Ölçek Basamaklarına Ait Aralık Katsayıları 29
Tablo 3. 6. Yaşam Doyum Ölçeğinin Ölçüm Modeline Ait Uyum İndeks Değerleri 30
Tablo 3. 7. Araştırmada Kullanılan Bağımlı Değişkenlerin Dağılım Özellikleri 32
Tablo 4. 1. Duygusal Tükenme Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikler 34
Tablo 4. 2. Duyarsızlaşma Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikler 35
Tablo 4. 3. Kişisel Başarı Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikler 36
Tablo 4. 4. Maslach Tükenmişlik Envanteri Alt Boyutlara ve Genel Tükenmişlik Düzeylerine Ait Değerlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Analiz Sonuçları 37
Tablo 4. 5. Katılımcıların Mesleki Kıdemlerine Göre Maslach Tükenmişlik Düzeylerinin Analizi 40
Tablo 4. 6. Maslach Tükenmişlik Envanteri Alt Boyutlara Ve Genel Tükenmişlik Düzeylerine Ait Değerlerin Yöneticilik Türüne Göre Analiz Sonuçları 42
Tablo 4. 7. Katılımcıların Mesleki Kıdemlerine Göre Maslach Tükenmişlik Düzeylerinin Analizi 43
Tablo 4. 8. Yaşam Doyumu Ölçme Aracına Verilen Cevaplara İlişkin Betimsel İstatistikler 44
Tablo 4. 9. Yaşam Doyum düzeylerine ait değerlerin cinsiyet değişkenine göre analiz sonuçları 45
Tablo 4. 10. Katılımcıların Mesleki Kıdemlerine Göre Yaşam Doyum Düzeylerinin Analizi 46
Tablo 4. 11. Yaşam Doyum Düzeylerine Ait Değerlerin Yöneticilik Türü Değişkenine Göre Analiz Sonuçları 47
Tablo 4. 12. Katılımcıların Mesleki Kıdemlerine Göre Yaşam Doyum Düzeylerinin Analizi 48
Tablo 4. 13. Okul Yöneticilerinin Yaşam Doyum Düzeyleri İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki Analizi 48

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3. 1. Maslach tükenmişlik ölçeğinin alt boyutları ile ilgili yapısalcı eşitlik araştırma modeli. 25
Şekil 3. 2. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yapısalcı eşitlik modeli parametre değerleri. 27
Şekil 3. 3. Yaşam Doyumu Ölçeği ile ilgili yapısalcı eşitlik araştırma modeli. 29
Şekil 3. 4. Yaşam Doyumu Ölçeğine ait yapısalcı eşitlik modeli parametre değerleri. 31

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Bu bölümde, problem durumu, problem cümlesi ve alt problemler, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, varsayımlar, sınırlılıklar ve tanımlar ele alınarak açıklanmaktadır.

1.1. Problem Durumu

Tükenmişlik, hem birey hem de örgütler açısından meslek yaşamını önemli ölçüde tehdit eden ve sıklıkla mesleği gereği insanlarla yüz yüze çalışmak zorunda olan kişilerde ortaya çıkan bir rahatsızlık/sendrom olarak görülmektedir (Arı ve Bal, 2008; Çağlıyan, 2007). Tükenmişlik, bir birikimin sonucu olarak uzun vadede ortaya çıkmakta ve bireyi ruhsal ve fiziksel yönden çöküntüye uğratmaktadır. Eğer birey, sahip olduğu kişisel özellikler ve olanakları kullanarak karşı karşıya kaldığı sorunlar ile baş edemez ise tükenmişlik sendromu yaşamakta ve mesleğinin sorumluluklarını yerine getirememektedir (Ahola, Honkonen, Isometsa, Kalimo, Nykyri, Koskinen, Aroma ve Lönnqvist, 2006; Budak ve Sürgevil, 2005; Maslach, 2003; Özdemir, Ünsar ve Oğuzhan, 2011).

Tükenmişliğin ne olduğu konusunda farklı tanımlara gidilmiş olmasına rağmen (Berns, 1984; Cherniss, 1992; Friesen & Sarros, 1989), yaptığı çalışmalar ve geliştirmiş olduğu modelin daha fazla kabul görmesi nedeni ile tükenmişlik kavramı Maslach ile daha fazla özdeşleşmiştir (Arı ve Bal, 2008). Maslach (2003) tükenmişlik kavramını *işi gereği insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olanlarda görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi* şeklinde tanımlamaktadır.

Maslach (2003) tükenmişliği psikolojik bir sendrom olarak ele almış ve üç farklı boyuttan meydana geldiğini ifade etmiştir. Bunlar; *Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma* ve *Kişisel Başarısızlık*. Buna göre; *Duygusal Tükenme*, tükenmişliğin bireysel boyutunu göstermekte ve iş düşünüldüğünde yorgunluk hissetme, uyumada zorluk çekme, titreme, üşüme, yoğun baş ağrıları olarak belirti vermektedir. *Duyarsızlaşma*, tükenmişliğin kişiler arası boyutunu temsil etmekte ve kişinin hizmet ettiği veya karşılaştığı veya beraber çalıştığı bireylere karşı olumsuz, katı, alaycı, duygusuz bir tavır geliştirmesi veya onlardan uzaklaşması hali olarak tanımlanmaktadır. *Kişisel Başarısızlık* ise, kişinin yeterlilik ve başarıya ulaşma duygusunda azalma olarak ortaya çıkmaktadır (Izgar, 2003; Phillips, 2015).

Tükenmişliğin pek çok etkeni olduğu ve bunların kişisel ve örgütsel sebepler olarak gruplandırılabileceği ifade edilmektedir (Izgar, 2003; Phillips, 2015). Tükenmişliği tetikleyen bireysel faktörlerin; yaş, medeni durum, çocuk sayısı, işe aşırı bağlılık, motivasyon, kişilik, mesleki doyum, informal destek, üstlerinden gördüğü destek (Izgar, 2003; İraz ve Ganiyusufoğlu, 2012) olarak belirlenirken, örgütsel faktörler olarak; iş yükü, aşırı kontrol mekanizmaları, ödül sistemleri, aidiyet duygusu, kurum içi adalet mekanizmaları ve kurum içi oluşan değerler olabileceği ifade edilmiştir (Budak ve Sürvegil, 2006; İraz ve Ganiyusufoğlu, 2012; Maslach ve Leiter, 1997).

Tükenmişlik sendromunun olası derin etkilerinden dolayı bireylerin günlük yaşamlarında çok ağır sonuçlar doğurduğu ifade edilmektedir (Izgar, 2003; Maslach ve Jackson, 1981; Phillips, 2015). Yıldız (2015) tükenmişliğin bu sonuçlarını; *iş ile ilgili sonuçlar, sosyal sonuçlar, psikolojik sonuçlar, fizyolojik sonuçlar* ve *çalışılan kurum ile ilgili sonuçlar* olarak sınıflamaktadır.

Tükenmişlik sendromunun ağır yaşandığı durumlarda, sonuçlarının sadece bireyleri değil, örgütleri de olumsuz yönde etkilediği bilinmektedir (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001; Phillips, 2015; Yıldız, 2015). Eğitim, sağlık, kültür gibi hizmet sektöründe ve insan merkezli çalışma alanlarında sıklıkla görülen tükenmişlik; genel olarak hizmet kalitesinin düşmesine, paydaş memnuniyetinin azalmasına, özellikle kurum içi örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık gibi davranışların aşınmasına, işten ayrılma oranlarının artmasına, kurumunu zarar uğramasına ve hatta kurumun kapanmasına bile neden olabilmektedir (Yıldız, 2015).

Tükenmişliği önlemek ve onunla baş etmek için uygulanabilecek bireysel ve örgütsel düzeyde yöntemler geliştirilmiştir (Phillips, 2015; Izgar, 2003; Maslach ve Leiter, 1997). Bunun ilk aşaması, bireylerin yaşadığı mesleki tükenmişliği fark etmek ve bunu giderici uygulamaları harekete geçirmektir.

Yaşam, en genel anlamı ile bireyin işinde ve iş dışında geçirdiği zamanın tümü olarak tanımlanabilir (Vara, 1999; Yılmaz ve Altınok, 2009). Yaşam doyumu ise bireyin mevcut olarak sahip olduğu olanaklar ile sahip olmak istedikleri arasındaki fark ile anlaşılabilir. Yaşam doyumu, bireyin yaşama dair beklentileri ve bunların karşılanma düzeyi ile ortaya çıkan bir durumdur (Eken, 2018; Yılmaz ve Altınok, 2009). Bu durum, bireyin iyi bir yaşamın ne olduğu ile ilgili kendi oluşturduğu ölçütlerle, yaşamının aile, okul, arkadaş gibi alanlarındaki niteliğini bir bütün olarak değerlendirmesi ile ortaya çıkar (Christopher, 1999; Eken, 2018; Yılmaz ve Altınok, 2009). Farklı araştırmacılar, yaşam doyumunun, mutluluk, moral ve iyi olma hali ile yakından ilişkili olduğunu belirtmişlerdir (Eken, 2018; Karabulut ve

Özer, 2003; Vara, 1999). Yaşam doyumu aynı zamanda yaşamda mutlu olmanın ve yaşama tutunmanın önemli bir öğesidir (Diener, Emmons, Larsen ve Griffin, 1985). Veenhoven (1996), yaşam doyumunun, bir bütün olarak bireyin yaşamının niteliğini tek başına etkileyebilecek bir güce sahip olduğunu ifade etmektedir.

Eğitimin amaçlarına ulaşabilmek için yöneticilere çok büyük bir görevler düşmektedir. Örgütte eşgüdümü sağlayan ve sürekli insanlarla etkileşim halinde olan yöneticilerin stresten daha ağır bir sonuç olan tükenmişlik durumunu yaşama olasılıkları göz önünde bulundurulmalı ve bu durumun gelişmesine fırsat tanımadan birtakım önlemler alınmalıdır (Akçamete, vd. 2001; Doğan, 2015). Bireysel özelliklerle tükenmişlik düzeylerinin ne ölçüde ilişkili olduğunun belirlenmesi, örgütün verimli çalışmasına olumlu katkı yapabilir. Bu yönde yapılacak çalışmaların artmasıyla, okul yöneticilerinde tükenmişliğe yol açan etkenlere dikkat çekileceği yadsınamaz.

Birey, yaşamı süresince mutlu olmaya çalışır. Mutluluğa ulaştıracağını umduğu fikirlerin, inançların, ortamların peşinde koşar. Yaşamdan alacağı haz ne denli fazla ise ürettiği değer, ürün o ölçüde artacak nitelikli bir yapıya bürünecektir (Akçamete, vd. 2001; İzgar, 2001). O halde okul yöneticileri yaptıkları işten ne ölçüde keyif almaktadır sorusuna yanıt bulmak, örgütün amaçlarının istenilen şekilde gerçekleşmesine katkı sağlayacaktır. Okul yöneticileri okul içerisinde bulundukları pozisyon nedeni ile örgütsel süreçlerin tamamını etkileyen bir konuma sahiptir. Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerine ve yaşam doyumlarına dönük kendi algılamaları, onların özel yaşamlarını etkileyeceği gibi, örgütsel yaşamlarını da etkileyecektir. Okul yöneticilerinin örgüt içerisinde yapmaları gereken birçok ödev ve sorumlulukları vardır. Okul yöneticilerinin sahip olacakları yüksek düzeydeki tükenmişlikleri ve yaşam doyumu düzeyinin azlığından kaynaklanacak sorunların ortaya çıkartacağı olumsuz durum, örgüt içerisinde telafisi olmayan sonuçlar doğurabilir. Tükenmişlikle yaşam doyumu arasındaki ilişkinin kontrol edilmesi ve tükenmişlik ve yaşam doyumunun bireysel ve mesleki özelliklerden ne şekilde etkilenip etkilenmediğinin farkına varılması gerekmektedir.

Bu bağlamda, lise yöneticilerinin tükenmişlik ve yaşam doyumu düzeylerini bilimsel yöntemlerle belirlemek ve tükenmişlik düzeyleri ile yaşam doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak oldukça önemlidir. Ayrıca, lise yöneticilerin tükenmişlik ve yaşam doyumu düzeylerinin, cinsiyet, mesleki kıdem, yöneticilik türü ve yöneticilik kıdemlerine göre anlamlı bir farklılıklar gösterip-göstermediğini belirlemek de araştırma konusuna yeni bakış açıları kazandıracaktır.

1.2. Problem Cümlesi

"Ortaöğretim okul yöneticilerinin tükenmişlik ve yaşam doyumu düzeyleri arasındaki ilişki nedir?"

1.2.1. Alt Problemler

1. Okul yöneticilerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri nedir?
2. Okul yöneticilerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri;
    a) Cinsiyetlerine
    b) Mesleki kıdemlerine
    c) Yöneticilik türlerine
    d) Yöneticilik kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Okul yöneticilerinin yaşam doyumu düzeyleri nedir?
4. Okul yöneticilerinin yaşam doyum düzeyleri;
    a) Cinsiyet
    b) Mesleki Kıdem
    c) Yöneticilik Türleri
    d) Yöneticilik kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Okul yöneticilerinin yaşam doyum düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.3. Amaç

Araştırmanın amacı, lise yöneticilerinin "Duygusal Tükenme", "Duyarsızlaşma", "Kişisel Başarısızlık" ve "Toplam Tükenmişlik" düzeyleri ile "Yaşam Doyumu" düzeylerini belirleyerek aralarında anlamlı bir ilişkinin olup-olmadığını ortaya koymaktır. Bu amaca ilave olarak, lise yöneticilerinin "Duygusal Tükenme", "Duyarsızlaşma", "Kişisel Başarısızlık" ve "Toplam Tükenmişlik" düzeyleri ile "Yaşam Doyumu" düzeylerinin, cinsiyet, mesleki kıdem, yöneticilik türü ve yöneticilik kıdemlerine göre anlamlı bir farkın olup-olmadığını ortaya çıkarmaktır.

Bu araştırma sonunda elde edilecek bulgulara bakarak lise yöneticilerinin "Duygusal Tükenme", "Duyarsızlaşma", "Kişisel Başarısızlık" ve "Toplam Tükenmişlik" düzeyleri ile "Yaşam Doyumu" düzeylerini hakkında daha derinlemesine bilgiler edinmek amaçlanmaktadır.

1.4. Önem

Alanyazın incelendiğinde, farklı alanlarda ve mesleklerde tükenmişlik ve yaşam doyumu ile ilgili çalışmalar bulunmakla beraber, özellikle yurt içinde lise yöneticilerinin "Duygusal Tükenme", "Duyarsızlaşma", "Kişisel Başarısızlık" ve "Toplam Tükenmişlik" düzeyleri ile "Yaşam Doyumu" düzeyleri hakkında daha önce yapılan herhangi bir çalışmanın olmadığı belirlenmiştir. Bu çalışmanın bu konudaki mevcut boşluğu gidermesi, araştırma konusu bakımından oldukça önemlidir. Bu çalışmadan elde edilecek bulgular, gelecekte genelde okul/eğitim yöneticilerinin, özelde ise lise yöneticilerinin tükenmişlik ve yaşam doyumu düzeylerinin incelenmesine temel oluşturacaktır.

Ayrıca bu araştırma sonunda elde edilecek bulguların Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından okul yöneticilerinin "Duygusal Tükenme", "Duyarsızlaşma", "Kişisel Başarısızlık" ve "Toplam Tükenmişlik" düzeyleri ile "Yaşam Doyumu" düzeylerini iyileştirmeye yönelik alacağı kararlar ve oluşturacağı hizmet içi eğitim programlarının tasarımında da olumlu yönde etki göstermesi beklenmektedir.

Okul yöneticilerinin tükenmişlik sendromundan kurtulması ve yaşam doyumlarının arttırılması, üzerinde bilimsel bir bakış açısı ile yapılacak çalışmalar sonucu giderilebilecek durumlar olarak görülmelidir. Bu anlamda da, araştırma sonunda elde edilecek bulgular, araştırma konusuna yeni bakış açıları da kazandıracaktır.

1.5. Varsayımlar

1. Araştırmaya katılan ortaöğretim okul yöneticilerinin anketi içtenlikle yanıt verecekleri kabul edilmiştir.

2. Kullanılacak ölçme araçları anket soruları yöneltilecek bireylerin kişisel bilgileriyle tükenmişlik düzeyleri ve yaşam doyumlarını ölçecek nitelikte olduğu kabul edilmiştir.

1.6. Sınırlılıklar

Araştırma Denizli il merkezindeki Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde bulunan tüm ortaöğretim okul müdür ve müdür yardımcılarını kapsamaktadır. Araştırma, kişisel bilgi formunda belirtilen özellikler ve "*Maslach Tükenme Ölçeği*" ve "*Yaşam Doyumu Ölçeği*" ile sınırlıdır.

1.7. Tanımlar

Tükenmişlik: Genellikle insanlara yardım hizmeti sunan mesleklerde çalışan bireylerde görülen; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarının azalması sendromudur (Maslach ve Jackson, 1981; Akt, Çokluk, 1999, s.6). Tükenmişlik, Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı olarak üç boyutlu olarak kavramlaştırılmıştır.

Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion): Çalışanların yorgunluk ve duygusal yönden kendilerini aşırı yıpranmış hissetmeleri gibi duygularındaki artış olarak tanımlanmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981; Akt, Şanlı, 2006, s.7).

Duyarsızlaşma (Depersonalizasyon): Kişinin işinde hizmet verdiklerine karşı onların kendilerine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın ve duygudan yoksun bir şekilde davranması şeklinde tanımlanmaktadır (Gökçakan ve Özer, 1999,s.23).

Kişisel Başarı (Personal Accomplishment): Kişinin kendini olumsuz değerlendirmesi ve kişisel başarı eksikliği olarak tanımlanmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981; Akt, Şanlı, 2006, s.7)

Yaşam Doyumu: (Özer ve Karabulut 2003)'a göre İlk kez 1961 yılında Neugarten tarafından ortaya atılan yaşam doyumu kavramı, bir insanın beklentileriyle (ne istediği), elinde olanların (neye sahip olduğu) karşılaştırılmasıyla elde edilen durum ya da sonuçtur (Gündoğar, Gül, Uskun, Demirci ve Keçeci, 2007, s.15).

İKİNCİ BÖLÜM: ALANYAZIN TARAMASI

Bu bölümde tükenmişlik kavramı, okul yöneticilerinde tükenmişlik, tükenmişlik ile ilgili çalışmalar, okul yöneticilerinde tükenmişlik ile ilgili çalışmalara yer verilmiştir. Ayrıca, yaşam doyumu, yaşam doyumu kuramları, yaşam doyumu ile ilgili yapılan çalışmalar, okul yöneticilerinde yaşam doyumu, okul yöneticilerinin yaşam doyumu ile ilgili yapılan çalışmalar incelenmiştir.

2.1. Tükenmişlik

Tükenmişlik kavramı, sosyal bilimlerde ilk defa Freudenberger tarafından "başarısız olma, yıpranma, enerji ve güç kaybı, ya da karşılanamayan iş talepleri sonucu bireyin içsel kaynaklarında tükenme durumu" olarak tanımlanmıştır (Freudenberger, 1980; akt. Yıldız, 2015). Bireysel ve örgütsel olarak ortaya çıkardığı etkileri nedeni ile birçok farklı alandaki araştırmacıların dikkatini çeken "Tükenmişlik" kavramı, günümüzde hala önemli bir araştırma konusu olmaya devam etmekte ve buna bağlı olarak kavram ile ilgili farklı tanımlamalara da gidilmektedir. Bu tanımlara bakıldığında, Berns (1984) tükenmişliği, "kişinin işinin özgün anlamı ve amacından uzaklaşması ve hizmet götürdüğü insanlarla artık gerçekten ilgilenemiyor olması durumu" olarak görmüştür. Cherniss (1992) tükenmişliği "kişinin aşırı stres ya da doyumsuzluğa yaptığı işten soğuma biçiminde gösterdiği bir tepki" ve Friesen & Sarros (1989) ise tükenmişliği "stresle etkin şekilde başa çıkmadaki başarısızlığın sonucu" olarak tanımlamıştır. Kısacası tükenmişlik, "sıklıkla yaptığı mesleği gereği insanlarla birebir çalışma durumunda olan kişilerde görülen psikolojik bir rahatsızlık" olarak ifade edilmektedir (Ahola vd., 2006).

Tüm bu tanımlara rağmen, tükenmişlik kavramı, yaptığı çalışmalar ve geliştirmiş olduğu modelin daha fazla kabul görmesi nedeni ile Maslach ile daha fazla özdeşleşmiştir (Arı ve Bal, 2008). Maslach (2003) tükenmişlik kavramını "*işi gereği insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olanlarda görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi*" şeklinde tanımlamaktadır.

Maslach (2003) tükenmişliği psikolojik bir sendrom olarak ele almış ve üç alt boyutta incelemiştir. *Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma* ve *Kişisel Başarısızlık*. Bu sınıflamaya göre; *Duygusal Tükenme*, tükenmişliğin bireysel boyutunu göstermekte ve iş düşünüldüğünde yorgunluk hissetme, uyumada zorluk çekme, titreme, üşüme, yoğun baş ağrıları olarak

kendini göstermektedir. *Duyarsızlaşma*, tükenmişliğin kişiler arası boyutunu temsil etmekte ve kişinin hizmet ettiği veya karşılaştığı veya beraber çalıştığı bireylere karşı olumsuz, katı, alaycı, duygusuz bir tavır geliştirmesi veya onlardan uzaklaşması hali olarak kendini göstermektedir. *Kişisel Başarısızlık* ise, kişinin yeterlilik ve başarıya ulaşma duygusunda azalma olarak ortaya çıkmaktadır (Izgar, 2003; Phillips, 2015).

Tükenmişliğin pek çok olası etkeni vardır; bunlar kişisel ve örgütsel sebepler olarak gruplandırılmaktadır (Izgar, 2003; Phillips, 2015). İraz ve Ganiyusufoğlu (2012) tükenmişliği tetikleyen bireysel faktörleri; yaş, medeni durum, çocuk sayısı, işe aşırı bağlılık, motivasyon, kişilik, mesleki doyum, üstlerinden gördüğü yetersiz destek, kontrolsüzlük, başarısızlık korkusu, kendi gereksinme ve isteklerine özen göstermeme, çok çalışma, ekonomik sorunlar, sosyal izolasyon, kendi değerlerinden ödün verme şeklinde ifade etmiştir (Işıkhan, 2004; Izgar, 2003).

Tükenmişlik üzerinde etkili olduğu düşünülen örgütsel faktörler olarak; Maslach ve Leiter (1997) tarafından tavsiye edilen sınıflama çerçevesinde, iş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet, adalet ve değerler başlıkları altında incelenmiştir (Budak ve Sürvegil, 2006; İraz ve Ganiyusufoğlu, 2012).

Tükenmişlik sendromunun bireyin üzerinde çok derin etkiler bıraktığı ve çok ağır sonuçlar doğurduğu bilinmektedir (Eken, 2018; Izgar, 2003; Maslach, 1982; Phillips, 2015). Yıldız (2015) tükenmişliğin bu sonuçlarını; *iş ile ilgili sonuçlar, sosyal sonuçlar, psikolojik sonuçlar, fizyolojik sonuçlar* ve *çalışılan kurum ile ilgili sonuçlar* olarak sınıflamaktadır.

Tükenmişlik sendromu, sadece bireyleri değil, örgütleri de olumsuz yönde etkilemektedir (Phillips, 2015; Yıldız, 2015). Özellikle insanı temel alan eğitim, sağlık, sosyal ve kültürel alanları kapsayan hizmet sektörlerinde sıklıkla görülen tükenmişlik, örgütün işlevini yerine getirmesinde en önemli engellerden bir tanesi olarak görülmektedir (Yıldız, 2015).

Tükenmişliğin kurum üzerindeki olası etkileri olarak; kurumun hizmet kalitesinin düşmesi, çalışan ve müşteri memnuniyetinin azalması, özellikle kurum içi örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık gibi davranışların kaybolması, işten ayrılma oranlarının artması, üstün beceri ve yetkinliğe sahip elemanları kuruma kazandırmada zafiyet olarak ortaya çıkmaktadır. Tüm bunların çözüme ulaştırılamadığı durumlarda ise, kurumun maddi –manevi zarara uğramasına ve hatta kurumun kapanmasına bile neden olabilmektedir (Yıldız, 2015).

Tükenmişliği önlemek ve onunla baş etmek için uygulanabilecek bireysel ve örgütsel düzeyde yöntemler de bulunmaktadır (Phillips, 2015; Izgar, 2003; Maslach, 1982). İraz ve

Ganiyusufoğlu (2012), tükenmişlik ile ilgili alınabilecek bireysel ve örgütsel önlemlere ilişkin önerileri aşağıda verilmiştir.

- Ulaşılması mümkün olan gerçekçi hedefler belirlemek,
- Kişinin kendini ve çevresini tanıması, ihtiyaçlarının farkında olması,
- Kişisel gelişim ve danışmanlık gruplarına katılmak,
- Zaman yönetimi konusunda bilgi sahibi olmak,
- İşe ara vermek, iş değişikliği yapmak

Örgütsel olarak tükenmişlik ile mücadele yöntemleri ise şu şekilde özetlenebilir (Izgar, 2003; İraz ve Ganiyusufoğlu, 2012; Kaçmaz, 2005; Rogers, 1984; Solmuş, 2004).

- Serbest karar verme olanaklarını ve kararlara katılımı arttırmak,
- Ödül dağılımını gözden geçirmek, kişisel gelişme ve dinlenme için sağlanan süreleri artırmak,
- Demokratik, yatay sorumluluk ve yetkileri paylaştıran yönetim yaklaşımının benimsenmesi,
- İş yükünün aynı kişilerde birikmesini önlemek için zor işlerin eşit olarak dağıtılmasını sağlamak,
- Organizasyonun büyüme ve gelişmesine uygun olarak, gereksinim duyulan özellikteki çalışanı yetiştirmek.

2.1.1. Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik

Birçok meslekte olduğu gibi okul yöneticileri de kendi mesleklerini icra ederken tükenmişlik sendromu yaşamaktadır (Aksu ve Baysal, 2005; Babaoğlan, 2006; Izgar, 2003). Tükenmişlik, okul yöneticileri üzerinde bilişsel, psikolojik ve davranışsal yönlerden olumsuz bir etki yaratmaktadır (Izgar, 2003). Tükenmişlik yaşayan okul yöneticileri, kendi sorunlarından dolayı beraber çalıştığı öğretmenlere, yardımcı personele, eğitsel ve psikolojik sorunlarının çözümünden sorumlu oldukları öğrencilerine ilgi gösteremez, onlara yardımcı olamaz hale gelmektedir. Buna bağlı olarak, okul – çevre ilişkilerini sağlıklı olarak düzenlemekte sorunlar yaşamakta, yönetsel süreçlerle ilgili kontrolü kaybetmeye başlamakta ve görev yaptığı kurumun hedefine ulaşmasını gerçekleştiremez hale gelmektedir. Karşılaştığı sorunlar karşısında elde ettiği başarısızlıklarını başkalarına yüklemekte, psikolojik olarak geçimsiz, kuşkucu, aşırı kuralcı ve problemlere karşı duyarsız bir yapıya bürünmektedir (Izgar, 2003).

Tükenmişliğin bedelini sadece okul yöneticileri ve görev yaptığı kurum değil, toplum da çekmek zorunda kalabilir. Uzun vadede okul yöneticilerinin tükenmişliklerinin dikkate

alınmaması, toplumun genelde eğitim, özelde okuldan olan beklentilerini karşılanmasında yetersizlikler oluşturur. Bu nedenle okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri ve bu tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlerle olan bağlantısının incelenmesi, bu araştırmanın önemli bir odağını oluşturmaktadır.

2.1.2. Tükenmişlik ile İlgili Çalışmalar

Çağlıyan (2007), tükenmişliğin iş doyumuna üzerine etkisini belirlemek istemiştir. Bu amaçla veri toplama araçları olarak demografik bilgileri belirleyen soruların yanında "Maslach Tükenmişlik Envanteri" ve "İş Doyum Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmada üç devlet ve beş vakıf üniversitelerindeki 227 akademisyenlere araştırmada yer almıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bilgilere göre tükenmişliğin iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, Vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin Devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlere göre daha az tükenmişlik yaşarken, daha fazla iş doyumu yasadıkları belirlenmiştir.

Şahin (2006), ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini belirlemek ve belirlenen tükenmişlik düzeylerinin bazı demografik değişkenlere göre farklı olup – olmadığını belirlemek istemiştir. Bu amaçla tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılarak 8 ilköğretim okulunda görev yapan 361 öğretmen ve 9 ortaöğretim okulunda görev yapan 154 öğretmen olmak üzere toplam 515 öğretmen araştırmada örneklem olarak yer almıştır. Araştırmada, veri toplama aracı olarak "Kişisel Bilgi Formu", ve "Maslach Tükenmişlik Envanteri" kullanılmıştır.

Elde edilen sonuçlara göre, öğretmenlerin yaşları arttıkça, Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma tükenmişlik düzeylerinin de arttığı belirlenmiştir. Medeni duruma göre, dul öğretmen grubunun daha fazla Duygusal Tükenme yaşadıkları belirlenmiştir. Eğitim Enstitüsü mezunlarının daha fazla Duyarsızlaşma ve Duygusal Tükenme yasadıkları belirlenmiştir.

İlköğretimde çalışan öğretmenlerin, Ortaöğretimde çalışan öğretmenlere göre daha fazla Duyarsızlaşma yasadıkları belirlenirken, Duygusal Tükenme ve Kişisel Başarı tükenmişlik türleri için okul türün göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Mesleki kıdem değişkenine göre Kişisel Başarı tükenmişlik türü anlamlı bir farklılık göstermez iken, 26 yıl ve üzeri kıdemi olan öğretmenler in daha fazla Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma yasadıkları belirlenmiştir.

Tulunay (2010), ilköğretim sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini belirlemeyi ve bu tükenmişlik düzeylerinin örgütsel bağlılık ve örgütsel iletişim ile ilişkisini ortaya çıkarmayı hedeflemiştir. Ayrıca, sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik, örgütsel bağlılık ve

örgütsel iletişim düzeylerinin cinsiyet, kıdem ve mezun olunan yükseköğretim programı değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediklerini de incelemiştir. Sivas merkez ilçe sınırlarındaki 2009-2010 yılında eğitim öğretim yapan ilköğretim okullarında görevli 304 sınıf öğretmeni araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırmada "Maslach Tükenmişlik Envanteri", "Örgütsel bağlılık ölçeği" ve "Örgütsel İletişim Ölçeği" kullanılmıştır.

Elde edilen sonuçlara göre, Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin az tükenmişlik seviyesinde olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği boyutları içinde en yüksek tükenmişlik yaşadıkları boyut; duygusal tükenme olarak belirlenmiştir. En az tükenmişlik yaşadıkları boyut ise; duyarsızlaşma tükenmişlik türü olmuştur. Öğretmenlerin her üç alt boyutla ilgili tükenmişlik düzeylerinin ise; az tükenmişlik seviyesinde olduğu belirlenmiştir.

Cinsiyet değişkeni dikkate alındığında, kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlere göre gerek Toplam Tükenmişlik düzeyleri, gerekse de Duygusal Tükenme, Kişisel Başarısızlık ve Duyarsızlaşma boyutlarında daha fazla tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiştir. Kadın öğretmenlerin Toplam Tükenmişlikleri, Duygusal Tükenme ve Kişisel Başarısızlık boyutlarındaki tükenmişlik düzeyleri Erkek meslektaşlarına göre anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır.

Öğretmenlerin mesleki kıdemleri bakımından tükenmişlik düzeylerine ilişkin bulgulara göre ise, hem Toplam Tükenmişlik düzeyinde, hem de üç alt boyutunda genel olarak kıdemi az olan öğretmenlerin daha kıdemli (16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri) öğretmenlere göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir.

Yılmaz (2007), ilköğretim müfettişleri ile öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak ilköğretim müfettişlerinin mesleki görevlerini yerine getirme durumları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir çalışma gerçekleştirmiştir. Bu amaçla, 2005/2006 eğitim ve öğretim yılında Türkiye genelinden yedi coğrafi bölgeden seçilen 14 ilde milli eğitim müdürlükleri bünyesinde görev yapan 260 ilköğretim müfettişi ile bu illerin ilçe merkezlerinde bulunan 90 ilköğretim okulunda görevli 1250 sınıf ve branş öğretmeni araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak demografik bilgileri belirmek amacı ile kişisel bilgi formu ve "Maslach Tükenmişlik Envanteri" kullanılmıştır.

Araştırmaya katılan İlköğretim müfettişlerinin görüşlerine göre, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutunda "az tükenmişlik" yaşadıkları, kişisel başarısızlık alt boyutunda ise "çoğunlukla tükenmişlik" yaşadıkları belirlenmiştir.

İlköğretim müfettişlerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem ve branş değişkenlerine göre "duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık" alt boyutlarında anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Öğrenim durumlarına göre "kişisel başarısızlık" alt boyutunda farklılık göstermezken, "duygusal tükenme ve duyarsızlaşma" alt boyutlarında anlamlı bir farklılığın olduğu, belirlenmiştir.

Torun (1995), yaptığı doktora tezi çalışmasında, farklı mesleklere sahip katılımcıların tükenmişlik düzeylerini, aile yapısı ve sosyal destek ilişkilerini dikkate alarak incelemiştir. Araştırma sonunda elde edilen bulgulara göre, duygusal tükenme ile canlılık ve katılığın tüm aile yapısı boyutları ile olan ilişkisi belirlenirken, başkalarına ilginin de uyumlu aile bağları anlamlı bir ilişki gösterdiği tespit edilmiştir. Ayrıca, duygusal tükenmişlik arttıkça aile içi olumsuzlukların da arttığını belirlenmiştir. Tükenmişlik ile en az bağlantılı olan boyutlar bilgi ve maddi destek boyutları olurken, duygusal destek boyutunun ise ilgi boyutu ile düşük ilişki gösterdiği belirlenmiştir.

Leiter ve Maslach (1988), tükenmişlik ve örgütsel bağlılığa kişilerarası etkileşimin etkisi hakkında bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Sağlık alanında, hemşire ve yardımcı personellerin tükenmişlik düzeyleri ile ilgili yapılan bu çalışmada elde edilen bulguları dört maddede özetlemişlerdir. Bunlar: (a) Duygusal tükenmişliğin duyarsızlığa yol açtığını ve bu sonucun düşük kişisel başarıya neden olduğunu belirlenmiştir. (b) Açık iletişim ağlarının tükenmişliği azaltabilecek bir potansiyel taşıdığı ortaya çıkmıştır. (c) Yüksek tükenmişlik düzeyinin örgüte olan bağlılığı azalttığı ve (d) Duygusal tükenmişlik ve düşük kişisel başarı hissinin az olmasının örgüte olan bağlılığa ayrı ayrı arttırmada katkı sağladığı tespit edilmiştir.

2.1.3. Okul Yöneticileri Üzerinde Yapılmış Tükenmişlik ile İlgili Çalışmalar

Aksu ve Baysal (2005) ilköğretim okulu müdürlerinin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek istemiştir. Bu amaçla İzmir merkez ilçelerinde görev yapan 218 ilköğretim okulu müdürü araştırmada örneklem olarak yer almıştır. Çalışmada yöneticilerin sosyo-demografik durumlarını ve mesleki bilgilerini içeren bir "Bilgi Formu" ile "Maslach Tükenmişlik Envanteri" Eğitimci Formu araştırmada veri toplama araçları olarak kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre, ilköğretim Okul müdürlerinin tükenmişliklerini algılamaları eğitim düzeylerine, kıdemlerine, görev yaptıkları ilçeye ve yöneticilik kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Diğer yandan, Tükenmişliği algılama; okul müdürlerinin cinsiyetine ve ekonomik gelirlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Babaoğlan (2006), ilköğretim okul yöneticilerinin tükenmişlik seviyelerini; duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık boyutları ile toplam tükenmişlik düzeylerine göre incelenmiş ve bu tükenmişlik düzeylerinin kişisel ve mesleki değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye çalışmıştır. Bu amaçla Düzce ili ilköğretim okullarında 2003-2004 öğretim yılında müdür ve müdür yardımcısı olarak çalışan 204 yöneticiye Maslach Tükenmişlik Ölçeği uygulamıştır. Araştırma sonunda, ilköğretim okulu yöneticilerinin duygusal tükenme, kişisel başarısızlık ve toplam tükenmişliği az düzeyde yasarken, duyarsızlaşma seklindeki tükenmişliği çok az düzeyde yasadıklarını belirlemiştir. Kadın ve erkek yöneticilerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık puanları arasında anlamlı fark bulunmaz iken, toplam tükenmişlikte ise kadın yöneticilerin erkek yöneticilere göre anlamlı olarak daha fazla tükenme yaşadıklarını belirlemiştir.

Okul yöneticilerinin mesleki kıdemleri dikkate alındığında; duygusal tükenme, kişisel başarısızlık ve toplam tükenmişlik puanlarında anlamlı fark belirlenememiştir. Diğer yandan, duyarsızlaşma ile ilgili tükenmişlik düzeylerinde ise farkın olduğu, 1-10 yıl grubundaki yöneticiler; hem 16-20 yıl, hem 21-25 yıl, hem de 26 yıl ve üstünde olan okul yöneticilerinden anlamlı olarak daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını belirlemiştir. Okul yöneticilerinin yöneticilik kıdemlerine göre ise, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık düzeylerinde anlamlı fark belirlenmez iken, Duygusal tükenmede 6-10 yıl yöneticilik kıdemine sahip yöneticiler, 16 ve üstü yıl yöneticilik kıdemine sahip olanlardan anlamlı olarak daha fazla tükenme yasadıklarını belirlemiştir. Toplam tükenmişlikte ise hem 1-5 yıl hem de 6-10 yıl yöneticilik kıdemine sahip okul yöneticileri, hem 11-15 yıl, hem de 16 ve üstü yıl yöneticilik kıdemine sahip olanlardan anlamlı olarak daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını belirlemiştir.

Friesen ve Sarros (1989), “Eğitimciler Arasında Tükenmişliğin Sebepleri” adı altında bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırmada iş stresi, iş tatmini, rol belirsizliği gibi kavramların yönetici ve öğretmenlerde tükenmişliğin belirleyicisi olup olmama durumu sorgulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, okul yöneticileri ve öğretmenler üzerinde iş stresi ve iş yükünün özellikle duygusal tükenmişlik türünde önemli bir etkiye sahip olduğu, iş stresi ile tükenmişlik arasında pozitif ve doğru orantılı bir ilişkinin olduğu ve yoğun iş yükünün ve aşırı stresin tükenmişliği anlamlı bir şekilde etkilediği belirlenmiştir.

Freidman (1995), “Okul Yöneticisinin Tükenmişliği: Kavram ve İçerik” adlı bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonunda elde edilen sonuçlara göre, okul müdürlerinin tükenmişliğinin içsel ve dışsal olmak üzere iki aşamada açıklanabileceğini ifade etmişlerdir. Okul müdürlerinin yaşadığı tükenmiş ile ilgili en önemli unsurların yorgunluk, tatminsizlik, depresyon ve işten soğuma olduğu belirlemişlerdir. Ayrıca, tatminsizlik ve yorgunluk hissinin

tükenmişliğin özünü oluşturduğunu ve işten soğuma ve depresyonun ise daha çok savunma mekanizması olarak bireyler tarafından ortaya çıkarıldığını belirlemişlerdir.

Beausaert vd., (2016) yaptıkları boylamsal bir çalışmada, farklı düzeylerde öğretmen, müdür yardımcısı ve okul-aile birliği tarafından verilen sosyal çevre desteğinin, okul müdürlerinin tükenmişlik düzeylerine olan etkilerini incelemişlerdir. 2660 ilköğretim ve 912 ortaöğretim olmak üzere toplam 3572 okul müdürü araştırmaya katılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, verilen sosyal desteğin okul müdürlerinin stres ve tükenmişlik düzeyini azalttığını fakat bu azalmanın verilen sosyal desteğin türüne göre değiştiğini belirlemişlerdir.

2.2. Yaşam Doyumu

Düşünce olarak "yaşam doyumu" kavramı antik çağlara gitmekle beraber modern anlamda ilk kez 1961 yılında Neugarten tarafından ortaya atılmıştır (Kıvılcım, 2014). Yaşam, en genel anlamı ile bireyin işinde ve iş dışında geçirdiği zamanın tümü olarak tanımlanabilir (Vara, 1999; Yılmaz ve Altınok, 2009). Yaşam doyumu ise bireyin mevcut olarak sahip olduğu olanaklar ile sahip olmak istedikleri arasındaki farkın belirlenmesi ile ortaya çıkmaktadır. Yaşam doyumu, bireyin yaşama dair beklentileri ve bunların karşılanma düzeyi ile ortaya çıkan bir durumdur (Yılmaz ve Altınok, 2009). Bu durum, bireyin iyi bir yaşamın ne olduğu ile ilgili kendi oluşturduğu düşüncelerle, yaşamının aile, okul, arkadaş gibi alanlarındaki niteliğini bir bütün olarak değerlendirmesi ile ortaya çıkar (Christopher, 1999; Yılmaz ve Altınok, 2009). Farklı araştırmacılar, yaşam doyumunun, mutluluk, moral ve iyi olma hali ile yakından ilişkili olduğunu belirtmişlerdir (Karabulut ve Özer, 2003; Vara, 1999). Yaşam doyumu aynı zamanda yaşamda mutlu olmanın ve yaşama tutunmanın önemli bir öğesidir (Diener, Emmons, Larsen ve Griffin, 1985). Veenhoven (1996), yaşam doyumunun, bir bütün olarak bireyin yaşamının niteliğini tek başına etkileyebilecek bir güce sahip olduğunu ifade etmektedir.

Yapılan araştırmalar, yaşam doyumu kavramının, bireysel, kültürel ve sosyal etmenlere bağlı olarak değiştiğini göstermektedir. Bu nedenle, yaşam doyumu ile ilgili yapılan çalışmalarda yaşam doyumunu etkileyen çok fazla sayıda değişken belirlenmiştir (Dikmen, 1995b.) Yaşam doyumunu en çok etkilediği düşünülen ve bu nedenle üzerinde en fazla araştırma yapılan değişkenler arasında yaş, stres düzeyi, fiziksel sağlık durumu, yaşam tarzı ve kişilik özellikleri sayılmaktadır (Chow, 2005).

2.2.1. Yaşam Doyumu Kuramları

Kıvılcım (2014), yaşam doyumu ile ilgili yapılan çalışmalarda temel alınan iki kuramın ön plana çıktığını ifade etmektedir. Bunlar; a) Amaçsal Yaklaşımlar ve b) Etkinlik Yaklaşımı

a) *Amaçsal Yaklaşımlar:* Bu kurama göre, bireyin doyurulan ihtiyaçlarının mutluluğa, doyurulamayan ihtiyaçlarının ise mutsuzluğa sebep olacağı ifade edilmektedir (Telman 2001). Bu kurama getirilen en önemli eleştiri, istek ve amaçların önem sırasını belirlemede ortaya çıkan karmaşadır. Ayrıca, kuramdaki bir başka tartışma konusu ise mutluluğun isteklerin doyurulması süreci mi, yoksa istenilen objeye ulaşma anı ile mi ilgili olduğudur (Kıvılcım, 2014).

Kıvılcım (2014), Amaçsal yaklaşım içerisinde önemli kuramların yer aldığını ifade etmektedir. Bunlar:

a) Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi
b) Kişi-Çevre Uyum Yaklaşımı
c) Yaşama Planı Yaklaşımı
d) Haz ve Acı Yaklaşımı

b) *Etkinlik Yaklaşımı***:** Kişilerin kendi bireysel etkinliklerinin mutluluğun ana kaynağı olduğunu ifade eden bir yaklaşımdır. Bu kuramın en önemli temsilcisi Aristo'dur. Aristo mutluluğu 'yaşamın anlamı ve amacı, insan varoluşunun bütün amacı ve neticesi' olarak ifade etmiştir (Lyubomirsky, 2007; akt., Kıvılcım, 2014).

2.2.2. Yaşam Doyumu ile İlgili Çalışmalar

Gündoğar, vd. (2007), üniversite öğrencilerinin okudukları bölümle ilgili düşünceleri, kendilerine göre bölümde okuma sebepleri ve üniversite yaşantısının çeşitli boyutlarıyla ilgili hoşnutluk düzeylerinin, yaşam doyumu üzerindeki etkisini incelemek amacı ile bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Bu amaçla, 373 üniversite öğrencisine kişisel bilgi toplama formu ve üniversite yaşantısını değerlendirme formu ile beraber; Beck Depresyon Ölçeği (BDÖ), Beck Umutsuzluk Ölçeği (BUÖ), Yaşam Doyumu Ölçeği (YDÖ), Spielberger Durumluk- Sürekli Kaygı Ölçeği (sırasıyla SDKÖ ve SSKÖ), araştırmada veri toplama araçları olarak kullanılmıştır.

Elde edilen çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda yaşam doyumunun yordayıcıları olarak BUÖ puanı, eğitim doyumu, SSKÖ, bölüm isteği, kendisine göre ruh sağlığı, iş beklentisi ve kendisine göre bölümde okuma sebebi olarak belirlenmiştir. Okuduğu

bölüme açıkta kalmamak için girdiğini düşünen öğrencilerin yaşam doyumu, eğitim doyumu ve öğretim üyeleriyle ilişkilerinden hoşnutluk puanları, o bölümü özellikle istedikleri için okuduğunu düşünen öğrencilere göre daha düşük, BUÖ ve BDÖ puanlarının ise daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak, ilgi alanlarına uygun yükseköğretim eğitimi alan üniversite öğrencilerinin yaşam doyumlarının düşük olduğu belirlenmiştir.

Şahin (2018), üniversite öğrencilerinde bilinçli farkındalığın, yaşam doyumu ve iyi oluş düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını belirlemek ve bu etkinin cinsiyet, yaş ve fakülte değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya çıkarmak amacıyla bir araştırma gerçekleştirmiştir.

Araştırmaya Üsküdar Üniversitesinde öğrenim gören 194 kız öğrenci, 112 erkek öğrenci olmak üzere toplamda 306 öğrenci araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Veri toplama araçları olarak Değerlendirmede Bilinçli Farkındalık Ölçeği, Mental İyi Oluş Ölçeği ve Yaşam Doyumu Ölçeği olmak üzere üç farklı ölçek kullanılmış ve araştırma modeli olarak ise ilişkisel tarama modelinden yararlanılmıştır.

Elde edilen bulgulara göre, Üniversite öğrencilerinin bilinçli farkındalık puanları ile yaşam doyumu puanları arasında pozitif yönlü anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Cinsiyet ve yaş değişkenlerine göre bilinçli farkındalık, yaşam doyumu ve mental iyi oluş puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde bir farklılaşmanın olmadığı tespit edilmiştir. Öğrencilerin eğitim gördükleri Fakülte değişkeni açısından bilinçli farkındalık puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunamazken, yaşam doyumu ve mental iyi oluş puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde bir farklılaşmanın olduğu belirlenmiştir.

Eken (2018), anksiyetenin yaşam doyumu üzerindeki etkisinde tükenmişliğin aracı rolünün varlığını belirlemek amacıyla bir araştırma gerçekleştirmiştir. Ayrıca, bu amaca ilave olarak, anksiyete, yaşam doyumu ve tükenmişlik arasındaki ilişkiler de belirlenmiş ve bu değişkenlerin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği de ortaya konulmak istenmiştir.

Araştırmanın örneklemini Beykent Üniversitesinde kayıtlı olan ve elverişli örnekleme yöntemi ile belirlenen 384 öğrenci oluşturmuştur. Araştırmada İlişkisel Tarama Modeli ve Aracı Değişken Modeli kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak ‘Sosyodemografik Bilgi Formu’, ‘Beck Anksiyete Ölçeği’, ‘Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu’ ve ‘Yaşam Doyumu Ölçeği’ kullanılmıştır.

Elde edilen analiz sonuçlarına göre, anksiyete, tükenmişlik ve yaşam doyumu değişkenlerinin birbirleri ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki içerisinde bulunduğu belirlenmiştir. Anksiyetenin, yaşam doyumunu ve tükenmişliği, tükenmişliğin de yaşam

doyumunu yordadığı saptanmıştır. Anksiyetenin yaşam doyumu üzerindeki yordayıcı etkisi incelenirken, tükenmişlik değişkeni analize dahil edildiğinde, tükenmişliğin anksiyete ve yaşam doyumu arasında tam aracı değişken olduğu tespit edilmiştir.

Hombrados-Mendieta ve Cosano-Rivas (2011) ispanyada çalışan 120 sosyal hizmet uzmanını örneklem olarak seçtikleri bir araştırmada, çalışanların tükenmişleri ile iş doyumları ve yaşam doyumları arasındaki ilişki incelenmiştir. Elde edilen analiz sonuçlarına göre, Sosyal hizmet uzmanlarının tükenmişlik düzeyleri ile hem iş doyumları hem de yaşam doyumları arasında negatif bir ilişkinin olduğunu belirlemişlerdir. Bir başka ifade ile katılımcıların tükenmişlik düzeyi azaldıkça iş ve yaşam doyumlarının istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde artış gösterdiği tespit edilmiştir.

Hayes ve Weathington (2007) yiyecek – içecek sektöründe görev yapan 120 yönetici ile yaptıkları bir çalışmada, yaşam doyumu ile kişisel başarı ile ilgili tükenmişlik düzeyi arasında pozitif ve doğru orantılı bir ilişkinin olduğunu belirlemişlerdir. Yöneticilerin yaşam doyumları arttıkça, kendilerini kişisel olarak başarılı görme eğiliminde de anlamlı bir artışın olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

2.2.3. Okul Yöneticilerinde Yaşam Doyumu

Yılmaz & Altınok (2009), bir lider olarak okul yöneticisinin kişilik özelliklerinin; öngörülü düşünme, adalet, doğruluk, cesaret, sabır gibi noktalardan oluştuğunu ifade etmektedir. Okul yöneticisi paydaşları ile sağlıklı iletişim kurduğu sürece, çalışanların iş doyumunu, mutluluğunu, çabasını, başarısını ve verimini artırır. Yöneticinin iletişim sürecindeki başarısı da kişilik özelliklerine bağlıdır.

Yüksek düzeyde tükenmişlik ve düşük düzeyde yaşam doyumunun sebep olabileceği; sorumluluk almaktan kaçınma, risk alma, etkili iletişim kurma, huzursuzluk, benmerkezci tutumlar, tutarsız davranışlar gibi özelliklere sahip bir okul yöneticisi, kendisinden istenilen yetkinlikleri gösteremez.

Eğitim yöneticilerinin, ilgili paydaşları için olumlu bir örgüt iklimi yaratabilmesi ve onların iş doyumlarını arttırabilmesi, öncelikle kendilerinin iş doyum seviyelerinin yüksek olmasına bağlıdır. Bu nedenle, bu çalışmada, ortaöğretim düzeyinde, devlet okullarda görev yapan eğitim yöneticilerinin, tükenmişlik düzeyleri yanında, iş doyumları da araştırma konusu yapılarak incelenmiştir.

2.2.4. Okul Yöneticilerinde Yaşam Doyum ile İlgili Çalışmalar

Yılmaz & Altınok (2009) okul yöneticilerinin yalnızlık duyguları ile yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Okul yöneticilerinin yalnızlık düzeylerini belirlemek için UCLA Yalnızlık Ölçeği, yaşam doyum düzeylerini belirlemek için Yaşam Doyum Ölçeği kullanmıştır. Verilerin analizinde korelasyon ve ANOVA hesaplama tekniklerini kullanmışlardır. Elde edilen sonuçlara göre, okul yöneticilerinin yalnızlık düzeyleri ile yaşam doyum düzeyleri arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu belirlemişlerdir. Aynı araştırmada, okul yöneticilerinin yalnızlık duyguları ile yaşam doyumlarını hizmet yılı, öğrenim düzeyi, gelir düzeyi değişkenleri açısından da ele alarak incelemişlerdir. Elde edilen sonuçlara göre, hizmet yılı değişkenine göre, okul yöneticilerinin yalnızlık puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık görülürken, yaşam doyumlarının puan ortalamaları arasında ise anlamlı bir farkın olmadığını belirlemişlerdir. Öğrenim düzeyi değişkeni dikkate alındığında, okul yöneticilerinin yaşam doyumlarının puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık gözlenmez iken, yalnızlık puan ortalamaları arasında ise anlamlı bir farkın olduğu belirlenmiştir. Gelir düzeyi değişkenine göre ise, okul yöneticilerinin yalnızlık puan ortalamalarında anlamlı bir farklılık bulunmazken, yaşam doyumlarının puan ortalamalarında anlamlı bir farkın olduğunu belirlemişlerdir.

Kubilay (2013), resmi eğitim kurumlarında görev yapmakta olan yöneticilerin iş doyum seviyeleri ile yaşam doyum seviyelerini incelemek ve bazı demografik ve kurumsal değişkenlerin iş ve yaşam doyumu üzerindeki etkisini ortaya koymak amacı ile bir araştırma gerçekleştirmiştir.

Niğde ili sınırları içerisinde görev yapan 275 okul yöneticisi yapılan araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama araçları olarak, eğitim yöneticilerinin demografik özelliklerini ve çalıştıkları eğitim kurumuna ait bazı bilgileri elde etmek için "Kişisel Bilgi Formu", iş doyumlarını ölçmek için "Minnesota İş Doyum Ölçeği", yaşam doyumlarını ölçmek için Diener ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş olan "Yaşam Doyum Ölçeği" kullanılmıştır.

Elde edilen analiz sonuçlarına göre, iş ve yaşam doyumu arasında pozitif bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Çalışma ortamının fiziki şartları ve ekonomik durum algısının iş doyum seviyesi üzerinde etkisi olduğu görülmüştür. Yaş, eğitim seviyesi, yönetici olarak okulda üstlenilen görev, okulun bulunduğu yerleşim birimi, öğrenci sayısı, okulda pansiyon bölümünün olup olmaması gibi değişkenlere göre iş doyum seviyesini anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı belirlenmiştir. Cinsiyet değişkeninin dışsal iş doyum türüne göre

farklılık gösterdiği, mesleki kıdem, medeni durum ve okul türü değişkenlerinin ise içsel iş doyum üzerinde etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Medeni durum, yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, yöneticinin okuldaki görevi, okulun pansiyon bölümünün olup olmaması, öğrenci sayısı, okulun bulunduğu yerleşim birimi değişkenleri yaşam doyumu seviyesinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir. Diğer yandan, mesleki kıdem, çalışılan okul türü, çalışma ortamının fiziki şartları ve ekonomik durum algısı yaşam doyum seviyesini anlamlı farklılıklar yaratmaktadır.

Kıvılcım (2014), öğretmenlerde iş doyumu, özyeterlik ve yaşam doyumu ilişkisini incelemeyi amaçlayan bir araştırma gerçekleştirmiştir. Yapılan araştırmaya, Mersin İli Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı olarak devlet okullarında çalışan 138 erkek, 272 kadın toplam 410 öğretmen katılmıştır. Verilerin toplanmasında Öğretmen İş Doyumu Ölçeği, Öğretmen Özyeterlik Ölçeği ve Yaşam Doyumu Ölçeği kullanılmıştır.

Elde edilen analiz sonuçlarına göre, öz yeterlik ve iş doyumu ortalama puanlarında cinsiyete göre anlamlı farklılık olmadığı ve branşa göre ise anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Yaşam doyumu ortalama puanları dikkate alındığında ise cinsiyet ve branşta anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin yaşları ve deneyim sürelerine göre iş doyumu, öz yeterlik inancı ve yaşam doyumu arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

Bütün bu sunulan araştırmaların sonuçlarına genel olarak bakıldığında, "Duygusal Tükenme", "Duyarsızlaşma", "Kişisel Başarısızlık" ve "Toplam Tükenmişlik" düzeyleri ile "Yaşam Doyumu" düzeylerinin ortaöğretim okulu yöneticilerinde daha farklı gözlenebileceği görülmektedir. Bu farklılığın bilimsel yöntemler kullanılarak ve derinlemesine bir araştırma ile aydınlatılması, konu hakkında daha detaylı bilgilere ulaşılmayı sağlayacak ve tükenmişlik ve yaşam doyumu konularına zenginlik katacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma, ilişkisel tarama modeline uygun olarak tasarlanmıştır. Karasar (2012) tarama modellerini, geçmişte veya var olan bir durumu olduğu gibi betimlemeyi amaçlayan araştırma türü olarak tanımlamıştır. Araştırma konusu, kendi bulunduğu koşulları içerisinde olduğu gibi incelenmeye çalışılır. Araştırma konusu olan olay, olgu veya nesne üzerinde herhangi bir şekilde değiştirme ve etkileme yapılmaz. Tarama modeli ile elde edilen veriler içerisinde bir neden - sonuç ilişkisi aramak yerine, bir değişkendeki durumun bilinmesi halinde diğer değişkendeki durumun kestirilmesi ve yorumlanması hedeflenir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2016 – 2017 eğitim öğretim yılı içerisinde Denizli merkezde görev yapan 39 müdür ve 127 müdür yardımcısı olmak üzere 166 okul yöneticisi oluşturmaktadır. Evrenin tümüne ulaşılmış ancak, 97 okul yöneticisi araştırmaya katılmayı kabul etmiştir. Örneklemde yer alan okul yöneticilerinin “Yöneticilik Türleri”, “Yöneticilik Kıdemleri”, “Mesleki Kıdemleri”, “Cinsiyetleri”, “Medeni Durumları”, “Çocuk sayıları” ve “Yaşlarına” ilişkin betimsel istatistikler aşağıdaki Tablo 3.1’de verilmiştir.

Tablo 3. 1. *Katılımcıların Özelliklerine İlişkin Betimsel İstatistikler*

Değişken	Kategori	n	%
Yöneticilik Türleri	Müdür	22	22,7
	Müdür Yardımcısı	75	77,3
Yöneticilik Kıdemleri	0 – 5	34	35,1
	6 – 10	25	25,8
	11 - 15	22	22,7
	16 ve Üzeri	16	16,5
Mesleki Kıdemleri	1 – 10	16	16,5
	11 – 20	37	38,1
	21 ve Üzeri	44	45,4
Cinsiyet	Kadın	17	17,5
	Erkek	80	82,5
Medeni Durum	Evli	89	91,8
	Bekar	8	8,2
Çocuk Sayısı	0	9	9,3
	1	21	21,6
	2	56	57,7
	3 ve Üzeri	11	11,3
Yaş	20 – 35	23	23,7
	26 – 50	55	56,7
	61 ve Üzeri	19	19,6

Tablo 3.1 ayrıntılı bir şekilde incelendiğinde, 75 yöneticinin (% 77,3) Müdür Yardımcısı pozisyonunda görev yaptığı, 34 yöneticinin (% 35,1) 0 – 5 yıl aralığında yöneticilik tecrübesine sahip olduğu, 44 yöneticinin (% 45,6) 21 yıl ve üzeri öğretmenlik deneyimine sahip oldukları görülmektedir. Ayrıca, araştırmaya katılan 80 yöneticinin (% 82,5) erkek olduğu, 89 yöneticinin (% 91,8) evli olduğu ve 55 yöneticinin (% 56,7) 26 – 50 yaş aralığında oldukları belirlenmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada ortaöğretim yöneticilerinin sahip oldukları nitelikleri belirlemek amacı ile "Kişisel Bilgi Formu", "Tükenmişlik Düzeylerini" belirlemek amacı ile Maslach ve Jackson, (1981) tarafından geliştirilen ve Ergin (1993) tarafından Türkçeye uyarlanan "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmaya katılan ortaöğretim yöneticilerinin "Yaşam Doyumu" düzeylerini belirmek için ise Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen ve Köker (1991) tarafından Türkçeye uyarlanan "Yaşam Doyumu" ölçeği kullanılmıştır.

3.3.1. Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Maslach ve Jackson, (1981) tarafından geliştirilen "Maslach Tükenmişlik" ölçeği (MTÖ), insanların görev yaptıkları meslekleri ile ilgili tükenmişlik düzeylerini belirlemeyi amaçlamaktadır. Farklı yaş ve eğitim seviyelerine göre bireysel ve toplu olarak uygulanabilen ölçeğin uygulanmasında zaman sınırlaması yoktur. MTÖ, 22 maddeden oluşmakta ve katılımcıların mesleklerine yönelik duygu ve düşünce ifadelerinden oluşmaktadır. "Maslach Tükenmişlik" ölçeği, "*Duygusal Tükenme*", "*Duyarsızlaşma*" ve "*Kişisel Başarı*" olmak üzere 3 alt boyut ve bu boyutların toplanması ile elde edilen "*Toplam Tükenmişlik*" düzeylerinden meydana gelmektedir.

Ölçekte bireyin işindeki duygusal taleplere cevap veremeyecek duruma gelmesi ölçeğin "*Duygusal Tükenme*" boyutunu oluşturmakta ve ölçekteki; 1., 2., 3., 6.., 8, 13., 14., 16. ve 20'nci maddeler olmak üzere toplam 9 maddeden meydana gelmektedir.

Çalışanın hizmet verdiği kişiler ile arasına belli bir mesafe koyması ve onları görmezden gelmesi "*Duyarsızlaşma*" boyutunu oluşturmakta ve ölçeğin; 5., 10., 11., 15. ve 22'nci maddeler olmak üzere toplam 5 maddeden meydana gelmektedir.

Bireyin kendini yaptığı işte başarılı bulması ise "*Kişisel Başarı*" boyutunu oluşturmakta ve ölçeğin; 4., 7., 9., 12., 17., 18., 19. ve 21'inci maddeler olmak üzere toplam 8 madde bu boyutu temsil etmektedir. Her alt boyuta ait önermelerden elde edilen veriler toplanarak ilgili boyuta ilişkin toplan puanlar elde edilmektedir.

Ölçme aracında yer alan "*Duygusal Tükenme*", "*Duyarsızlaşma*" ve "*Kişisel Başarı*" boyutları ayrı ayrı puanlanmaktadır. Elde edilen yüksek "*Duygusal Tükenme*" ve "*Duyarsızlaşma*" puanları ölçme aracına cevap verenlerin yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığını göstermektedir. Diğer yandan, "*Kişisel Başarı*" boyutunda alınan puanların düşük olması ise kişinin işinde karşılaştığı aşırı talepler nedeniyle kendisini yetersiz hissettiğini ve yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığını göstermektedir (İnce ve Şahin, 2015).

"Maslach Tükenmişlik" ölçeğinin soru formu ve yanıt anahtarı aynı form üzerindedir. Başka ölçme araçlarına göre uygulanması oldukça kolaydır. Genellikle MTÖ'nün yönergesi ile ilgili ölçek formunun başlangıç kısmında ölçme aracının nasıl yanıtlanacağı hakkında genel bir açıklama verilmektedir.

Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin "hiçbir zaman – yılda birkaç kere – ayda bir – ayda birkaç kere – haftada bir – haftada birkaç kere – her gün" olmak üzere 7 seçenekten meydana gelen özgün formunun kullanışlı olmadığı belirlenmiş ve seçenekler "hiçbir zaman - çok nadir – bazen - çoğu zaman – her zaman" olmak üzere 5 seçeneğe indirilmiştir (Ergin, 1993).

Bu araştırmada, alt boyutlar puanlanırken "*Duygusal Tükenme*" ve "*Duyarsızlaşma*" alt boyutlarını oluşturan maddeler "0 = hiçbir zaman, 1 = çok nadir, 2 = bazen, 3 = çoğu zaman ve 4 = her zaman seklinde puanlanmıştır.

Verilerin daha anlamlı olarak yorumlanması için Seçenek sayısı – 1 / Seçenek sayısı formülü kullanılarak aralık katsayıları belirlenmiştir (Akduman, Hatipoğlu ve Yüksek bilgili, 2015). Elde edilen aralık katsayıları aşağıdaki Tablo 3.2'de verilmiştir.

Tablo 3. 2. *Duygusal Tükenmişlik Ve Duyarsızlaşma Alt Boyutlarına Ait Aralık Katsayıları*

Ölçek Değeri	Aralık Değerleri	Düzey
0	0.00 - 0.79	Hiçbir zaman
1	0.80 – 1.59	Çok nadir
2	1.60 – 2.39	Bazen
3	2.40 – 3.19	Çoğu zaman
4	3.20 – 4.00	Her zaman

"*Toplam Tükenmişlik*" düzeyini belirlemek ve diğer boyutlarla uyum göstermesini sağlamak amacı ile "*Kişisel Başarı*" alt boyutunu oluşturan maddeler için ise "4 = hiçbir zaman, 3 = çok nadir, 2 = bazen, 1 = çoğu zaman ve 0 = her zaman" şeklinde puanlanarak "*Kişisel Başarısızlık*" puanları, "0 = hiçbir zaman, 1 = çok nadir, 2 = bazen, 3 = çoğu zaman ve 4 = her zaman seklinde puanlanarak "*Kişisel Başarısızlık*" puanları, "*Kişisel Başarı*" puanlarına dönüştürülmüştür (Ergin, 1993). "*Kişisel Başarı*" alt boyutu ile ilgili oluşturulan aralık katsayıları ise aşağıdaki Tablo 3.3'de verilmiştir.

Tablo 3. 3. *Kişisel Başarı Alt Boyutuna Ait Aralık Katsayıları*

Ölçek Değeri	Aralık Değerleri	Kişisel Başarısızlık	Kişisel Başarı
0	0.00 - 0.79	Her zaman	Hiçbir zaman
1	0.80 – 1.59	Çoğu Zaman	Çok nadir
2	1.60 – 2.39	Bazen	Bazen
3	2.40 – 3.19	Çok nadir	Çoğu Zaman
4	3.20 – 4.00	Hiçbir zaman	Her zaman

"*Kişisel Başarı*" alt boyutundan elde edilen veriler tersine puanlandığından dolayı, bu araştırmada "*Kişisel Başarısızlık*", "*Kişisel Başarı*" olarak ele alınmıştır (Babaoğlan, 2006; Çetinkanat, 2002). "*Duygusal Tükenme*" ve "*Duyarsızlaşma*" boyutları olumsuz, "*Kişisel Başarı*" boyutu ise olumlu ifadelerden oluşmaktadır. "*Kişisel Başarı*" alt boyutunun tersine puanlandığından dolayı elde edilen yüksek puanlar tükenmişlikteki artışı gösterir. Yapılan bu işlem ile "*Toplam "Tükenmişlik*" puanını elde etmek için üç alt boyutun puanları toplanabilir hale getirilmiş ve bu sayede boyutlar arası kıyaslama olanağı elde edilmiştir. Farklı zamanlarda "*Tükenmişlik*" konusu üzerinde çalışma yapan araştırmacılar, yaptıkları

araştırmalarında benzer bir uygulamaya gitmişler ve her üç alt boyuttan elde edilen puanları toplayarak toplam tükenmişlik puanı elde etmişlerdir (Babaoğlan, 2006; Çokluk, 1999; Dolunay, 2001; Özmen, 2001 ve Gençer, 2002).

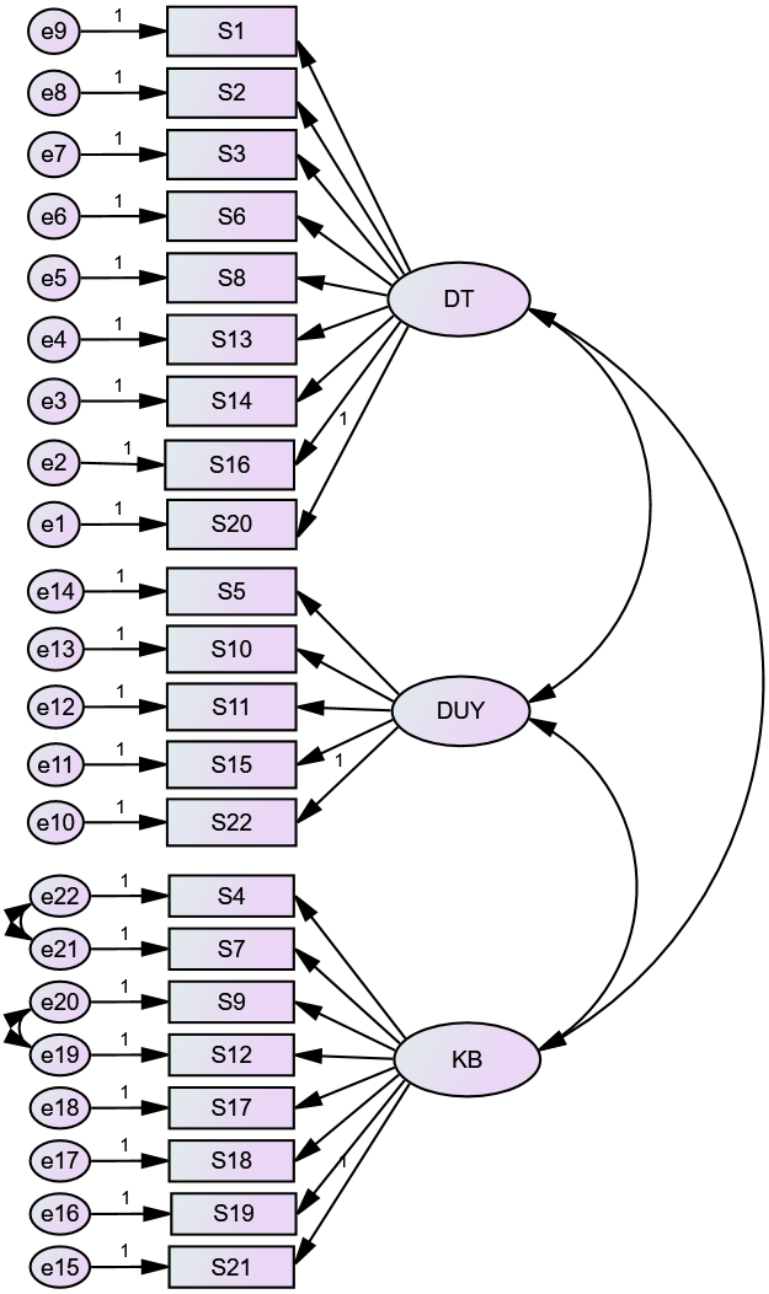
Sonuç olarak, "*Duygusal Tükenme*", "*Duyarsızlaşma*", "*Kişisel Başarı*" boyutları ile "*Toplam Tükenmişlik*" puanlarının düşük olması, katılımcıların düşük tükenme düzeyine sahip olduğunu, puanların yüksek olması ise katılımcıların yüksek düzeyde tükenmişlik düzeyine sahip olduklarını göstermektedir.

3.3.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

3.3.2.1. Maslach tükenmişlik ölçeği geçerlik çalışması.

Maslach ve Jackson, (1981) tarafından geliştirilen, Ergin (1993) tarafından Türkçeye uyarlanan ve "*Duygusal Tükenme*", "*Duyarsızlaşma*" ve "*Kişisel Başarı*" olmak üzere 3 alt boyuttan meydana gelen "Maslach Tükenmişlik" ölçeğinin faktörleri bu araştırmada doğrulanmak istenmiştir.

Bu amaçla elde edilen veriler üzerinde "*Duygusal Tükenme*", "*Duyarsızlaşma*" ve "*Kişisel Başarı*" faktörleri kapsamında doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi yapılmadan önce, verilerin faktör analizine uygunluğunu belirlemek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett testi yapılmıştır. KMO değeri "0.748" ve Bartlett's Test of Sphericity değeri 791.454 olarak bulunmuştur ($p < 0.01$). İstatistiksel olarak anlamlı bulunan bu değer, hazırlanacak araştırma modeline doğrulayıcı faktör analizi yapılabileceğinin bir göstergesi olarak kabul edilmiştir. Araştırmanın ölçüm modeli AMOS programı kullanılarak Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile test edilmiş ve yapısalcı eşitlik modeli aşağıdaki Şekil 3.1'de verilmiştir (DT = Duygusal Tükenme, DUY = Duyarsızlaşma, KB = Kişisel Başarı).



Şekil 3. 1. Maslach tükenmişlik ölçeğinin alt boyutları ile ilgili yapısalcı eşitlik araştırma modeli.

Elde edilen analiz sonuçlara göre χ^2 /sd oranı 1,603 olarak hesaplanmıştır (χ^2 = 327,054, sd = 204, p = 0,000). χ^2 /sd oranının 5 ve daha düşük olması model veri uyumu için yeterli olarak görülmektedir (Schumacker & Lomox (2004); Wang, Lin, v.d., 2006). Diğer yandan, , χ^2 /sd oranının 3'den küçük olması model – veri uyumunun yüksekliğini göstermektedir (Schumacker & Lomox (2004). Bu araştırmada 1,603 olarak elde edilen χ^2 /sd değeri, ölçme aracının üç boyutlu olduğunun önemli bir göstergesidir. Diğer bir önemli indeks

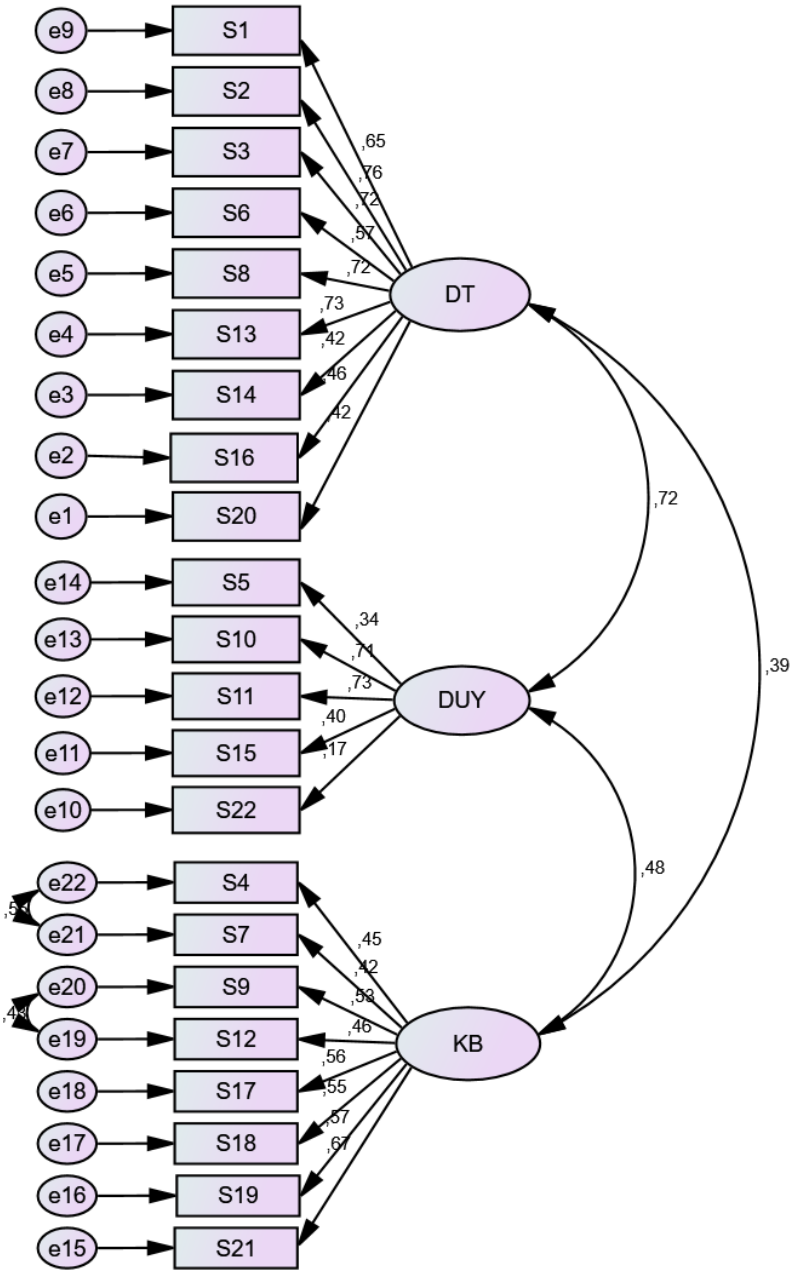
olan RMR 0,092 olarak elde edilmiştir. RMR indeksinin 0 ile 1 arasında olması gerekir (Golob, 2003). Modelin uyumunu değerlendirmek için diğer uyum iyiliği indeksleri hesaplanmış ve aşağıdaki Tablo 3.4'de verilmiştir.

Tablo 3. 4. *Ölçüm Modeline Ait Uyum İndeks Değerleri*

Model Uygunluk Değerleri	Olması Gereken Değer	Ölçülen Değer
χ^2 / sd	≤ 3.00	1.603
GFI (Goodness of Fit)	≥ 0.90	0.775
AGFI (Adjusted Goodness of fit)	≥ 0.90	0.721
NFI (Normed Fit Index)	≥ 0.90	0.622
RFI (Relative Fit Index)	≥ 0.90	0.572
CFI (Comperative Fit Index)	≥ 0.90	0.806
IFI (Incremental Fit Index)	≥ 0.90	0.814
TLI (Tucker – Lewis Index)	≤ 0.90	0.780
RMR (Root Mean Square Residual)	0 - 1	0.092
RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)	0.00 – 0.08	0.079

Söz konusu indekslerin 0,80 ile 0,90 arasında olması genel kabul görürken 0,90'ın üzerinde olması iyi uyumu ifade etmektedir (Yap & Khong, 2006; Wang, Lin, v.d., 2006). RMSEA analiz sonucunda 0,072 olarak belirlenmiştir. RMSEA indeksinin 0,10'un olması veri model uyumunun kabul edilebilir seviyede olduğunu, 0,05'in altında olması ise uyumun yüksekliğinin bir işaretidir (Bayram, 2013).

Uyum iyiliği indeksleri kabul edilebilir uyum sınırları içerisinde olduğundan dolayı herhangi bir değişken modelden çıkarılmamış sadece bazı değişkenler arası kovaryanslar oluşturulmuştur. Bu verilere bakarak, ölçme aracının 3 boyuttan meydana geldiği söylenebilir (DT = *Duygusal Tükenmişlik*, DUY = *Duyarsızlaşma*, KB = *Kişisel Başarı*). Elde edilen bulgulara ait Yapısalcı Eşitlik Modeline ait parametre değerleri ise aşağıdaki Şekil 3.2'de verilmiştir.



Şekil 3. 2. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yapısalcı eşitlik modeli parametre değerleri.

3.3.2.2. Maslach tükenmişlik ölçeği güvenirlik çalışması.

Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin "*Duygusal Tükenmişlik*", "*Duyarsızlaşma*" ve "*Kişisel Başarı*" olmak üzere 3 faktörden meydana geldiği belirlenmişti. Belirlenen bu faktörlerin güvenirlik derecelerini belirlemek amacı ile Cronbach Alfa güvenirlik katsayıları hesaplanmıştır. Elde edilen güvenirlik analiz sonuçlarına göre, "*Duygusal Tükenmişlik*" boyutuna ait güvenirlik katsayısı 0.828, "*Duyarsızlaşma*" boyutuna

ait güvenirlik katsayısı 0.570 ve "*Kişisel Başarı*" boyutuna ait güvenirlik katsayısının ise 0.772 olarak elde edilmiştir. Ölçme aracının tamamı ile ilgili Cronbach Alpha değeri ise 0,851 olarak hesaplanmıştır. Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 0.00 ile + 1.00 arasında değer almaktadır. Katsayı + 1.00'e yaklaştıkça ölçme aracının güvenirliği artmakta, 0 değerine yaklaştıkça ölçme aracının güvenirliği azalmaktadır. Eğitim Bilimleri alanında genellikle 0.60 ve üzeri olan Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları yeterli olarak görülmektedir. Diğer yandan, psikolojik testlerin hazırlanmasında ve uygulanmasında kullanılan güvenirlik katsayısının 0.70 ve üzeri olması beklenmektedir (Büyüköztürk, 2002).

3.3.2. Yaşam Doyumu Ölçeği

Araştırmada kullanılan ikinci veri toplama aracı ise Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen ve Köker (1991) tarafından Türkçeye uyarlanan "Yaşam Doyumu" ölçeğidir. Ölçek tek faktörlü bir yapı altında toplanan 5 maddeden meydana gelmektedir. Yaşam Doyumu Ölçeğinin önermeleri ve yanıt anahtarı aynı form üzerindedir. Yaşam Doyum Ölçeğinin uygulanması oldukça kolaydır. Genellikle "Yaşam Doyumu Ölçeğinin" yönergesi, formunun başlangıç kısmında açıklama şeklinde verilmektedir.

Dağlı & Baysal (2016), "Yaşam Doyumu" ölçeğinin orijinal hali yedi seçenekten oluşmasına rağmen, yedi seçeneğin Türk kültürüne uygun olmadığı düşüncesi ile seçenek sayısını beşe indirerek "Yaşam Doyum" ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışmasını gerçekleştirmiştir. Yapılan çalışmada oluşturulan yeni seçenekler **"***Hiç katılmıyorum (1), Çok az katılıyorum (2), Orta düzeyde katılıyorum (3), Büyük oranda katılıyorum (4)* ve *Tamamen katılıyorum (5)"* şeklinde düzenlemiştir.

Bu araştırmada, Köker (1991) tarafından ölçme aracının ilk haline bağlı olarak geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılan ve Türkçeye kazandırılan "Yaşam Doyum" ölçeği kullanılmıştır. Ölçekteki seçenekler "1 = Hiç katılmıyorum, 2 = Katılmıyorum, 3= Kısmen Katılmıyorum, 4 = Kararsızım, 5 = Kısmen Katılıyorum, 6 = Katılıyorum ve 7 = Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde yedi seçenekten meydana gelmektedir.

Verilerin daha anlamlı olarak yorumlanması için Seçenek sayısı – 1 / Seçenek sayısı formülü kullanılarak aralık katsayıları belirlenmiştir (Akduman, Hatipoğlu ve Yüksek bilgili, (2015). Elde edilen aralık katsayıları aşağıdaki Tablo 3.5'de verilmiştir.

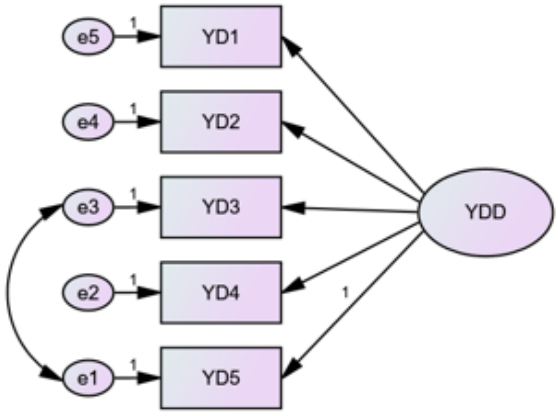
Tablo 3. 5. *Yaşam Doyumu Ölçek Basamaklarına Ait Aralık Katsayıları*

Ölçek Değeri	Aralık Değerleri	Düzey
1	1.00 - 1.85	Hiç Katılmıyorum
2	1.86 – 2.71	Katılmıyorum
3	2.72 – 3.56	Kısmen Katılmıyorum
4	3.57 – 4.42	Kararsızım
5	4.43 – 5.28	Kısmen Katılıyorum
6	5.29 – 6.14	Katılıyorum
7	6.15 - 7.00	Kesinlikle Katılıyorum

3.3.2.1. Yaşam doyumu ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması.

3.3.2.1.1. Yaşam doyumu ölçeği geçerlik çalışması.

Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen ve Köker (1991) tarafından Türkçeye uyarlanan "*Yaşam Doyumu*" ölçeğinin tek boyutlu olma özelliği bu araştırmada doğrulanmak istenmiştir. Bu amaçla Elde edilen veriler üzerinde tek boyut kapsamında doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi yapılmadan önce, araştırma için elde verilerin faktör analizine uygunluğunu belirlemek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett testi uygulanmıştır. Analiz sonunda elde edilen KMO değeri "0.737" ve Bartlett's Test of Sphericity değeri 246.702 olarak bulunmuştur ($p < 0.01$). İstatistiksel olarak anlamlı bulunan bu değer, hazırlanacak araştırma modeline doğrulayıcı faktör analizi yapılabileceğinin bir göstergesi olarak kabul edilmiştir. Araştırmanın ölçüm modeli AMOS programı kullanılarak Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile test edilmiş ve yapısalcı eşitlik modeli aşağıdaki Şekil 3.3'de verilmiştir (YDD = Yaşam Doyumu Düzeyi).



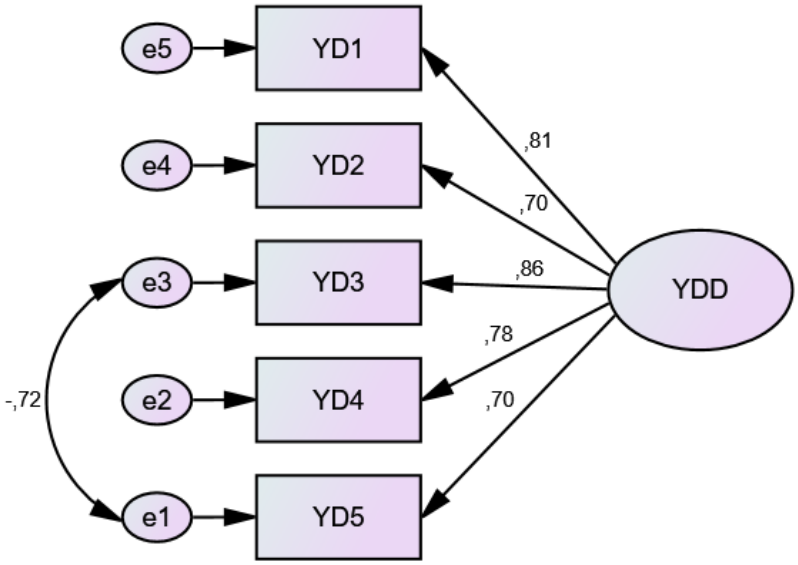
Şekil 3. 3. Yaşam Doyumu Ölçeği ile ilgili yapısalcı eşitlik araştırma modeli.

Elde edilen analiz sonuçlara göre χ2 /sd oranı 3,241 olarak hesaplanmıştır (χ2 = 12,962, sd = 4, p = 0,000). χ2 /sd oranının 5 ve daha düşük olması model veri uyumu için yeterli olarak görülmektedir (Schumacker & Lomox, 2004); Wang, Lin, v.d., 2006). Diğer yandan, , χ2 /sd oranının 3'den küçük olması model – veri uyumunun yüksekliğini göstermektedir (Schumacker & Lomox (2004). Bu araştırmada 3,241 olarak elde edilen χ2 /sd değeri, ölçme aracının tek boyutlu bir yapıya sahip olduğunun önemli bir göstergesidir. Diğer bir önemli indeks olan RMR 0,066 olarak elde edilmiştir. RMR indeksinin 0 ile 1 arasında olması gerekir (Golob, 2003). Modelin uyumunu değerlendirmek için diğer uyum iyiliği indeksleri hesaplanmış ve aşağıdaki Tablo 3.6'da verilmiştir.

Tablo 3. 6. *Yaşam Doyum Ölçeğinin Ölçüm Modeline Ait Uyum İndeks Değerleri*

Model Uygunluk Değerleri	Olması Gereken Değer	Ölçülen Değer
χ^2 / sd	≤ 5.00	3.241
GFI (Goodness of Fit)	≥ 0.90	0.953
AGFI (Adjusted Goodness of fit)	≥ 0.90	0.824
NFI (Normed Fit Index)	≥ 0.90	0.949
RFI (Relative Fit Index)	≥ 0.90	0.872
CFI (Comperative Fit Index)	≥ 0.90	0.963
IFI (Incremental Fit Index)	≥ 0.90	0.964
TLI (Tucker – Lewis Index)	≤ 0.90	0.908
RMR (Root Mean Square Residual)	0 - 1	0.066
RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)	0.00 – 0.08	0.053

Yapısalcı Eşitlik Modellerinde kullanılan uyum indekslerinin 0,80 ile 0,90 arasında olması veri uyumu için yeterli olarak görülürken 0,90'ın üzerinde olması iyi uyumu ifade etmektedir (Yap & Khong, 2006; Wang, Lin, v.d., 2006). Tablo 3.4'de de görüldüğü gibi uyum indekslerinin tamamının model – veri uyumunun kabul edilebilir seviyede olduğunu göstermektedir (Bayram, 2013). Uyum iyiliği indeksleri kabul edilebilir uyum sınırları içerisinde olması nedeni ile araştırmada kullanılan herhangi bir değişken modelden çıkarılmamış sadece bazı değişkenler arası kovaryanslar oluşturulmuştur. Bu verilere bakarak, "Yaşam Doyumu Ölçeğinin" tek boyuttan meydana geldiği söylenebilir (YDD = Yaşam Doyumu Düzeyi). Elde edilen bulgulara ait Yapısalcı Eşitlik Modeline ait parametre değerleri ise aşağıdaki Şekil 3.4'de verilmiştir.



Şekil 3. 4. Yaşam Doyumu Ölçeğine ait yapısalcı eşitlik modeli parametre değerleri.

3.3.2.1.2. Yaşam Doyumu Ölçeği Güvenirlik Çalışması.

Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda "Yaşam Doyumu Ölçeğinin" tek faktörden meydana geldiği belirlenmişti. "Yaşam Doyumu Ölçeğinin" güvenirlik derecesini belirlemek amacı ile Cronbach Alfa güvenirlik katsayıları hesaplanmıştır. Elde edilen güvenirlik analiz sonuçlarına göre, "Yaşam Doyumu Ölçeğinin" Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 0,861 olarak belirlenmiştir. Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 0.00 ile + 1.00 arasında değer almaktadır. Katsayı + 1.00'e yaklaştıkça ölçme aracının güvenirliği artmakta, 0 değerine yaklaştıkça ölçme aracının güvenirliği azalmaktadır. Eğitim Bilimleri alanında genellikle 0.60 ve üzeri olan Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları yeterli olarak görülmektedir. Diğer yandan, psikolojik testlerin hazırlanmasında ve uygulanmasında kullanılan güvenirlik katsayısının 0.70 ve üzeri olması beklenmektedir (Büyüköztürk, 2002).

3.4. Verilerin Analizi

"Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin" alt boyutlarını oluşturan "*Duygusal Tükenmişlik*", "*Duyarsızlaşma*", "*Kişisel Başarı*" ve "*Genel Tükenmişlik Düzeyi*" verileri ile tek boyutlu olarak geliştirilen "Yaşam Doyumu Ölçeğine" ait verilerin normal dağılıma sahip olup – olmadıklarını belirlemek amacı ile tek örneklem Kolmogorov – Smirnov testi uygulanmıştır.

Elde edilen analiz sonuçlarına göre "*Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin*" alt boyutlarını oluşturan "*Duygusal Tükenmişlik*", "*Duyarsızlaşma", "Kişisel Başarı*" alt boyutları ile

"*Genel Tükenmişlik*" değişkenlerinin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Diğer yandan, araştırmada kullanılan ve tek boyutlu olarak geliştirilen "*Yaşam Doyumu Ölçeğine*" ait verilerin de normal dağılım gösterdikleri belirlenmiştir. Bu nedenle araştırma sorularına cevap vermek için Parametrik istatistiksel tekniklerden yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılan değişkenlerin dağılım özellikleri ile ilgili elde edilen bilgiler Tablo 3.7'de verilmiştir.

Tablo 3. 7. *Araştırmada Kullanılan Bağımlı Değişkenlerin Dağılım Özellikleri*

	Duygusal Tükenmişlik	*Duyarsızlaşma*	*Kişisel Başarı*	Genel Tükenmişlik	Yaşam Doyumu
K – S (z)	0.057	0.048	0.060	0.075	0.038
p	0.200	0.200	0.200	0.200	0.200

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin "*Maslach Tükenmişlik*" ölçme aracı ve "*Yaşam Doyum*" ölçeğine verdikleri cevaplar dikkate alınarak önceden belirlenen araştırma sorularına ilişkin bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın birinci alt problemi "*Okul yöneticileri mesleksel tükenmişlik açısından nasıl bir durum göstermektedirler?*" biçiminde belirlenmişti. Bu araştırma sorusuna cevap vermek için "Maslach Tükenmişlik" ölçeğinden" yararlanılmıştır. "Maslach Tükenmişlik" ölçeği", "*Duygusal Tükenme*", "*Duyarsızlaşma*" ve "*Kişisel Başarı*" olmak üzere 3 alt boyut ve bu boyutların toplanması ile elde edilen "*Toplam Tükenmişlik*" düzeylerinden meydana gelmektedir. Birince alt probleme cevap vermek amacı ile okul yöneticilerinin bu üç boyuta ve toplamına verdikleri cevaplar incelenmiş ve elde edilen bulgulara ait betimsel istatistikler bu bölümde sunulmuştur.

"Maslach Tükenmişlik" ölçeğinin birinci boyutunu oluşturan "*Duygusal Tükenme*", ölçme aracında 1., 2., 3., 6.., 8, 13., 14., 16. ve 20'nci maddeler olmak üzere toplam 9 maddeden meydana gelmektedir. Katılımcıların "*Duygusal Tükenme*" boyutunda yer alan sorulara verdikleri cevaplar incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4.1'de verilmiştir.

Tablo 4. 1. *Duygusal Tükenme Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikler*

Önermeler	n	Ortalama	Ss	Katılım Düzeyi
S1.İşimden soğuduğumu hissediyorum.	97	1,19	0,96	Çok nadir
S2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	97	1,25	1,10	Çok nadir
S3. Sabah kalktığımda, bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	97	0,65	0,80	Hiçbir zaman
S6. Bugün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.	97	1,06	0,97	Çok nadir
S8. Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum.	97	0,89	1,05	Çok nadir
S13. İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.	97	1,44	1,13	Çok nadir
S14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum	97	2,13	1,30	Bazen
S16. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.	97	1,23	1,09	Çok nadir
S20. Yolun sonuna geldiğimi, her şeyin bittiğini hissediyorum	97	0,72	1,07	Hiçbir zaman
Duygusal Tükenme	97	1.17	0,69	Çok nadir

Tablo 4.1 incelendiğinde, araştırmaya katılan eğitim yöneticileri 0,65 ortalama ile "*S3. Sabah kalktığımda, bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum*." önermesine en düşük düzeyde katılım gösterirken, 2,13 ortalama ile "*S14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum*" önermesine ise en yüksek düzeyde katılım göstermişlerdir. "*Duygusal Tükenme*" boyutunun tamamına ise 1,17 ortalama ile ***"Çok nadir"*** düzeyinde görüş belirtmişlerdir.

"*Maslach Tükenmişlik*" ölçeğinin ikinci boyutunu oluşturan "*Duyarsızlaşma*", ölçme aracında 5., 10., 11., 15. ve 22'nci maddeler olmak üzere toplam beş maddeden meydana gelmektedir. Eğitim yöneticilerinin "*Duyarsızlaşma*" boyutunda yer alan sorulara verdikleri cevaplar incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4.2'de verilmiştir.

Tablo 4. 2. *Duyarsızlaşma Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikler*

Önermeler	n	Ortalama	Ss	Katılım Düzeyi
S5.İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere, sanki insan değillermiş gibi davrandığımı hissediyorum.	97	0,22	0,53	Hiçbir zaman
S10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri, insanlara karşı sertleştim.	97	0,89	0,90	Çok Nadir
S11. Bu işin giderek beni katılaştırmasından korkuyorum.	97	0,84	1,05	Çok Nadir
S15. İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.	97	0,53	0,99	Hiçbir zaman
S22.İşim gereği karşılaştığım insanların bazen problemlerinin, zaman zaman benden kaynaklandığını düşünüyorum.	97	1,00	0,83	Çok Nadir
Duyarsızlaşma	97	0,69	0,53	Hiçbir zaman

Tablo 4.2 incelendiğinde, eğitim yöneticilerinin 0.22 ortalama ile "*S5. İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere, sanki insan değillermiş gibi davrandığımı hissediyorum*" önermesine en düşük düzeyde katılım gösterirken, 1,00 ortalama ile "*S22. İşim gereği karşılaştığım insanların bazen problemlerinin, zaman zaman benden kaynaklandığını düşünüyorum.*" önermesine ise en yüksek düzeyde katılım göstermişlerdir. "*Duyarsızlaşma*" boyutunun tamamına ise 0,69 ortalama ile ***"Hiçbir zaman"*** düzeyinde katılım göstermişlerdir.

"Maslach Tükenmişlik" ölçeğinin üçüncü boyutunu oluşturan "*Kişisel Başarı*", ölçme aracında 4., 7., 9., 12., 17., 18., 19. ve 21'inci maddeler olmak üzere toplam sekiz maddeden meydana gelmektedir. Katılımcıların "*Kişisel Başarı*" boyutunda yer alan sorulara verdikleri cevaplar incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4.3'de verilmiştir.

Tablo 4. 3. *Kişisel Başarı Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikler*

Önermeler	n	Ortalama	Ss	Katılım Düzeyi
S4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini anlarım.	97	1,19	0,78	Çoğu zaman
S7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	97	0,94	0,76	Çoğu zaman
S9. Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	97	0,90	1,00	Çoğu zaman
S12.Çok şeyler yapabilecek güçteyim.	97	0,97	0,93	Çoğu zaman
S17. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.	97	1,07	0,89	Çoğu zaman
S18.İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim.	97	1,13	0,93	Çoğu zaman
S19.Bu işte birçok kayda değer bir başarı elde ettim.	97	1,38	1,05	Çoğu zaman
S21. İşimde duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.	97	0,92	0,87	Çoğu zaman
Kişisel Başarı	97	1,06	0,56	Çoğu zaman

Tablo 4.3 incelendiğinde, eğitim yöneticilerinin 0.90 ortalama ile "*S9. Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.*" önermesine en düşük düzeyde katılım gösterirken, 1,38 ortalama ile "*S19. Bu işte birçok kayda değer bir başarı elde ettim.*" önermesine ise en yüksek düzeyde katılım göstermişlerdir. "*Kişisel Başarı*" boyutunun tamamına ise 1,06 ortalama ile ***"Çoğu zaman"*** düzeyinde katılım göstermişlerdir.

"*Maslach Tükenmişlik*" ölçeği toplamda 22 maddeden meydana gelmektedir. Bu araştırmada yer alan eğitim yöneticileri, ölçme aracının tamamına *1,02* ortalama ile **"*Çoğu Zaman*"** düzeyinde görüşlerini belirtmişlerdir.

Bu bulgular, farklı zamanlarda yapılan benzer temalı araştırmaların sonuçları ile de uyum göstermektedir (Aksu ve Baysal, 2005; Aydın, 2002; Babaoğlan, 2006). Babaoğlan (2006) yaptığı bir çalışmada, okul yöneticilerinin, duygusal tükenme, kişisel başarısızlık ve toplam tükenmişliği "*az düzeyde*" yasarken, duyarsızlaşma seklindeki tükenmişliği "*çok az düzeyde*" yaşadıklarını belirlemiştir. Bu bulgu, araştırma sonunda elde edilen bulgular ile paralellik göstermektedir. Diğer yandan, Izgar (2003) yaptığı bir araştırmada, okul yöneticilerinin orta düzeyde tükenmişlik yasadığını belirlemiştir. Bu bulgu ise araştırma sonunda elde edilen bulgu ile tutarsızlık göstermektedir.

4.2. İkinci Alt Problemin (a) Maddesine İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın ikinci alt probleminin (a) maddesi, "Okul yöneticilerinin mesleksel tükenmişlik düzeyleri cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir" biçiminde belirlenmişti. Bu araştırma sorusuna cevap vermek için iki bağımsız örneklemli t-testi kullanılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına ilişkin elde edilen bulgular aşağıdaki Tablo 4.4'te verilmiştir.

Tablo 4. 4. *Maslach Tükenmişlik Envanteri Alt Boyutlara ve Genel Tükenmişlik Düzeylerine Ait Değerlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Analiz Sonuçları*

Değişken	Cinsiyet	n	Ortalama	SS	t	p
Duygusal Tükenmişlik	Kadın	17	0,99	0,71	- 1,118	0,238
	Erkek	80	1,21	0,68		
Duyarsızlaşma	Kadın	17	0,45	0,39	- 2,134	0,035*
	Erkek	80	0,75	0,55		
Kişisel Başarı	Kadın	17	1,12	0,61	0,448	0,655
	Erkek	80	1,05	0,56		
Genel Tükenmişlik	Kadın	17	0,91	0,44	- 1,040	0,305
	Erkek	80	1,05	0,48		

* $p < 0.05$

Tablo 4.4 incelendiğinde, "*Cinsiyet*" değişkenine göre "*Duyarsızlaşma"* tükenmişlik türüne ait değerlerin istatistiksel olarak *0.05* manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir *(t =- 2,134; $p < 0.05$).* Bu farkın hangi grup lehine olduğunu belirlemek amacı ile ortalama değerlere baktığımızda, *erkek* okul yöneticilerinin "*Duyarsızlaşma*" ile ilgili tükenmişlik ortalamalarının *(X_E = 0,75)*, *kadın* okul yöneticilerinin "*Duyarsızlaşma*" ile ilgili tükenmişlik ortalamalarından *(X_K = 0,45)* daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak *erkek* okul yöneticilerinin, *kadın* okul yöneticilerine göre daha fazla "*Duyarsızlaşma*" ile ilgili tükenmişlik düzeylerine sahip oldukları söylenebilir.

"Duyarsızlaşma", **"**kişinin işinde hizmet verdiklerine karşı, onların kendilerine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın ve duygudan yoksun bir şekilde davranması" şeklinde tanımlanmaktadır (Gökçakan ve Özer, 1999). Yöneticilerin öncelikle öğrencilere hizmet verdikleri dikkate alındığında, bu sonuç oldukça düşündürücüdür. Erkek yöneticilerin kadın yöneticilere göre daha fazla "Duyarsızlaşma" yaşamaları, onların yöneticilik mesleğine, kadın yöneticilere göre daha yatkın olmamaktan kaynaklandığı söylenebilir.

"*Cinsiyet*" değişkenine göre "*Duyarsızlaşma"* ile ilgili tükenmişlik düzeyleri arasındaki farkın olup – olmadığını ortaya koyan araştırmalardan elde edilen sonuçların birbirleri ile çelişkili olduğu belirlenmiştir. "*Duyarsızlaşma"* ile ilgili tükenmişlik

düzeylerinin "*Cinsiyet*" değişkenine göre farklılık göstermediğini ortaya koyan araştırmalar olduğu gibi (Aksu ve Baysal, 2005; Aydın, 2002), farkın olduğunu gösteren araştırmalar da mevcuttur (Izgar, 2003; Yerlikaya, 2000).

Okul yöneticileri ile yapılan çalışmalarda, kadınlardaki "*Duyarsızlaşma"* ile ilgili tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğunu gösteren araştırma sonuçları mevcuttur (Izgar, 2003; Yerlikaya, 2000). Bu bulgu, yapılan araştırma sonucu elde edilen bulgu ile paralellik göstermemektedir.

Öğretmenler ile yapılan araştırmalarda ise, erkeklerdeki "*Duyarsızlaşma"* ile ilgili tükenmişlik düzeylerin daha yüksek olduğunu gösteren araştırmalar da mevcuttur (Girgin, 1995; Tümkaya, 1996). Bu bulgular ise, yapılan araştırma sonucu elde edilen bulgu ile paralellik göstermektedir. Bu sonuçla ilgili olarak, Girgin (1995) toplumun öğretmenliği bir kadın mesleği olarak gördüğü için kadınların daha az "*Duyarsızlaşma*" tükenmişlik düzeyine sahip olduklarını ifade etmiştir. Tümkaya (1996), *Erkek* öğretmenlerin daha fazla tükenmişlik yaşamalarına gerekçe olarak öğretmenlik mesleğinin kadın mesleği olarak algılandığını ve kadınların okullarda karşılaştıkları mesleki sorunlarla baş etmede Erkeklere göre daha fazla beceri geliştirdiklerini ifade etmiştir.

Diğer yandan, "*Duygusal Tükenmişlik*" ve "*Kişisel Başarı*" ile ilgili tükenmişlik düzeylerine ait değerlerin ise "*Cinsiyet*" değişkenine göre *0.05* manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bir başka ifade ile *kadın* ve *erkek* okul yöneticilerinin "*Duygusal Tükenmişlik*" ve "*Kişisel Başarı*" ile ilgili tükenmişlik düzeylerinin birbirine yakın veya birbirine benzer özelliklere sahip oldukları söylenebilir.

"Duygusal Tükenmişlik" ile ilgili elde edilen bu bulgu, farklı zamanlarda yapılan çalışmalarla benzerlik taşımaktadır (Aydın, 2002; Aksu ve Baysal, 2005; Izgar, 2003). Öğretmenler ile ilgili yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlar gözlenmiştir (Dolunay, 2001; Isıklar, 2002; Seğmenli, 2001). Bunun en önemli nedeni, *kadın* ve *erkek* yöneticilerin aynı eğitim seviyesine sahip olmaları ve okullarda karşılaştıkları benzer sorunları çözmeye çalışmaları olabilir.

Diğer taraftan, okul yöneticilerinin "*Duygusal Tükenme*" düzeylerinin, "*Cinsiyet*" değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiğini ortaya koyan araştırmalar da mevcuttur. Aksu ve Baysal, (2005), "*Kadın*" okul yöneticilerinin "*Erkek*" okul yöneticilerine göre daha fazla duygusal tükenme düzeyine sahip olduğunu belirlemiştir. Öğretmenlerle yapılan çalışmalarda, Yerlikaya (2000) ve Baykoçak (2002) "*Kadın*" öğretmenlerin "*Erkek*" öğretmenlere göre daha fazla "*Duygusal Tükenme*" yaşadıklarını belirlemişlerdir. Yerlikaya (2000), "*Duygusal Tükenmenin*" *Kadın* öğretmenlerde daha fazla olmasına neden olarak Kadınların kişilik yapısı

olarak daha duygusal olmalarına, karşılaştıkları güçlükler ve engeller karşısında duygularını daha yoğun yasamalarına ve insana ve insan ilişkilerine daha fazla önem vermelerine bağlamaktadır.

"Kişisel Başarı" ile ilgili elde edilen bu bulgu ise, farklı zamanlarda yapılan çalışmalarla benzerlik taşımaktadır (Aksu ve Baysal, 2005; Dönmez ve Güneş, 2001). Öğretmenler ile ilgili yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlar gözlenmiştir (Aksu ve Baysal, 2005; Çavuşoğlu, 2005; Işıklar, 2002). Bunun en önemli nedeni, Kadın ve Erkek yöneticilerin aynı eğitim seviyesine sahip olmaları ve okullarda benzer sorunları çözmeye çalışmaları olabilir.

Aksu ve Baysal (2005) Cinsiyet değişkenine göre "Kişisel Başarı" tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı fark olmamasını, Kadın ve Erkek okul yöneticilerin çalışma koşullarının benzerliğine bağlamıştır.

Diğer taraftan, okul yöneticilerinin "Kişisel Başarı" düzeylerinin, "*Cinsiyet*" değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiğini ortaya koyan araştırmalar da mevcuttur. Izgar (2001) kadın okul yöneticilerinin "Kişisel Başarı" tükenmişlik düzeylerinin Erkeklerden daha fazla olduğunu belirler iken, Murat (2003), Kadın eğitimcilerin "Kişisel Başarı" tükenmişlik düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Murat (2003) kadınların daha fazla "Kişisel Başarı" yasamasının nedeninin kadınların sorumluluklarını yerine getirmede daha mükemmeliyetçi davranmaları nedeniyle kendilerini daha başarılı algıladıklarını belirtmiştir.

Ölçme aracının tamamını oluşturan "*Genel Tükenmişlik*" düzeylerinin ise "*Cinsiyet*" değişkenine göre istatistiksel olarak *0.05* manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir *(t =- 1,040; p > 0.05).* Bu sonuca bakarak, *erkek* ve *kadın* okul yöneticilerinin "*Genel Tükenmişlik*" düzeylerinin birbirine benzer özellikler taşıdığı söylenebilir.

Bu bulguya bakarak, *kadın* ve *erkek* okul yöneticilerinin bir birine benzer tükenmişlik problemleri yaşayabileceği yargısına ulaşılmıştır. "*Cinsiyet*" değişkenine göre "*Toplam Tükenmişlik*" düzeylerinin farklı olup – olmadığını belirlemek amacı ile yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçlar tutarlılık göstermemektedir. Okul yöneticilerinin "*Toplam Tükenmişlik*" düzeylerinin "*Cinsiyet*" değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterdiğini belirleyen araştırmaların bulunduğu görülmektedir (Aydın, Akay ve Baydemir, 2017; Çimen, 2007; Eken, 2018; Gündüz, Çapri ve Gökçakan, 2012; Tansel, 2015).

Diğer yandan, öğretmenler (Sucuoğlu ve Kuloğlu, 1996) ve üniversite öğrencileri (Atalayın, Tezel, Önal, Balkıs ve Köse, 2013) ile yapılan çalışmalarda ise "*Cinsiyet*"

değişkenine göre "Toplam Tükenmişlik" düzeyi arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir. Elde edilen çelişkili sonuçların nedeni olarak, araştırmalarda kullanılan örneklemlerin demografik özelliklerinin farklı olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

4.3. İkinci Alt Problemin (b) Maddesine İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın ikinci alt probleminin (b) maddesi "Okul yöneticilerinin mesleksel tükenmişlik düzeyleri mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir" biçiminde belirlenmişti. Bu araştırma sorusuna cevap vermek için tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.5'de verilmiştir.

Tablo 4. 5. *Katılımcıların Mesleki Kıdemlerine Göre Maslach Tükenmişlik Düzeylerinin Analizi*

Değişken	Mesleki Kıdem	n	Ortalama	SS	F	p	Fark
Duygusal Tükenmişlik	1 – 10 yıl	16	1,26	0,82	0,645	0.527	-
	11 – 20 yıl	37	1,24	0,66			
	21 yıl ve Üzeri	44	1,09	0,66			
Duyarsızlaşma	1 – 10 yıl	16	0,76	0,57	0,207	0.814	-
	11 – 20 yıl	37	0,66	0,51			
	21 yıl ve Üzeri	44	0,70	0,54			
Kişisel Başarı	1 – 10 yıl	16	1,33	0,58	2,521	0.086	-
	11 – 20 yıl	37	0,96	0,43			
	21 yıl ve Üzeri	44	1,05	0,63			
Genel Tükenmişlik Düzeyi	1 – 10 yıl	16	1,17	0,55	0,930	0.398	-
	11 – 20 yıl	37	1,00	0,38			
	21 yıl ve Üzeri	44	0,99	0,52			

Elde edilen analiz sonuçlara göre, okul yöneticilerinin "Mesleki Kıdemlerine" göre "Duygusal Tükenmişlik" ($F = 0,645$; $p > 0.05$), "Duyarsızlaşma" ($F = 0,207$; $p > 0.05$) ve "Kişisel Başarı" ($F = 2,521$; $p > 0.05$) tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak 0.05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir. Bir başka ifade ile, araştırmada yer alan okul yöneticilerinin "Mesleki Kıdemlerine" ne kadar olursa olsun, birbirine benzer "Duygusal Tükenmişlik", "*Duyarsızlaşma*" ve "*Kişisel Başarı*" tükenmişlik seviyesine sahip oldukları söylenebilir.

Ölçme aracının tamamını oluşturan "*Genel Tükenmişlik*" düzeylerinin de okul yöneticilerin "*Mesleki Kıdemlerine*" göre istatistiksel olarak 0.05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($F = 0{,}930$; $p > 0.05$). Bir başka ifade ile araştırmada yer alan okul yöneticilerinin "*Mesleki Kıdemlerine*" ne düzeyde olursa olsun, birbirine benzer "Genel *Tükenmişlik*" seviyesine sahip oldukları söylenebilir.

Izgar (2001) okul müdürlerinin mesleki kıdemlerine göre "*Duygusal Tükenmişlik"* ve "*Duyarsızlaşma"* ile ilgili tükenmişlik düzeylerinin anlamlı ölçüde farklılık göstermediğini belirlemiştir. Bu sonuç, yapılan araştırma sonucu elde edilen bulgu ile paralellik göstermektedir. Diğer yandan, mesleki kıdem arttıkça "Kişisel Başarı" ile ilgili tükenmişlik seviyesinin azaldığı belirlenmiştir. Bu sonuç ise, yapılan araştırma sonucu elde edilen bulgu ile paralellik göstermemektedir.

Aksu ve Baysal (2005), ilköğretim okulu müdürlerinin, "*Duyarsızlaşma"* ile ilgili tükenmişlik düzeylerinin "Mesleki Kıdeme" göre anlamlı farklılık göstermediğini belirlemiştir. Diğer yandan, "*Duygusal Tükenmişlik"* ve "*Kişisel Başarı*" ile ilgili tükenmişlik düzeylerinin mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. 11- 20 yıl kıdeme sahip müdürlerin "*Duygusal Tükenmişlik"* ve "*Kişisel Başarı*" ile ilgili tükenmişlik düzeylerinin, 20 yıl ve üstü kıdeme sahip müdürlere göre daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Seğmenli (2001), rehber öğretmenler üzerinde yaptığı bir araştırmada, mesleki kıdeme göre "*Duygusal Tükenmişlik"* ve "*Duyarsızlaşma"* ile ilgili tükenmişlik düzeylerinin farklılık göstermediğini belirlerken, 5 yıl mesleki kıdeme sahip olanların daha fazla "*Kişisel Başarı*" ile ilgili tükenmişlik yaşadıklarını belirlemiştir.

4.4. İkinci Alt Problemin (c) Maddesine İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın ikinci alt probleminin (c) maddesi "Okul yöneticilerinin mesleksel tükenmişlik düzeyleri yöneticilik türlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir" biçiminde belirlenmişti. Bu araştırma sorusuna cevap vermek için iki bağımsız örneklemli t-testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.6'da verilmiştir.

Tablo 4. 6. Maslach Tükenmişlik Envanteri Alt Boyutlara Ve Genel Tükenmişlik Düzeylerine Ait Değerlerin Yöneticilik Türüne Göre Analiz Sonuçları

Değişken	Y. Türü	n	Ortalama	SS	t	p
Duygusal Tükenmişlik	Müdür	75	22	0,65	-1,509	0,135
	Müdür Yardımcısı		1,23	0,69		
Duyarsızlaşma	Müdür	75	22	0,56	-0,472	0,638
	Müdür Yardımcısı		0,71	0,53		
Kişisel Başarı	Müdür	75	22	0,64	-0,047	0,962
	Müdür Yardımcısı		1,06	0,54		
Genel Tükenmişlik	Müdür	75	22	0,49	-1,027	0,307
	Müdür Yardımcısı		1,05	0,47		

Tablo 4.6 incelendiğinde, "*Duygusal Tükenmişlik*", "*Duyarsızlaşma*" ve "*Kişisel Başarı*" tükenmişlik düzeylerinin, okul yöneticilerinin "*Yöneticilik Türü*" değişkenine göre göre *0.05* manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bir başka ifade ile, *Müdür* ve *Müdür Yardımcısı* olarak görev yapan okul yöneticilerinin "*Duygusal Tükenmişlik*", "*Duyarsızlaşma*" ve "*Kişisel Başarı*" ile ilgili tükenmişlik düzeylerinin birbirine yakın veya birbirine benzer özelliklere sahip oldukları söylenebilir.

Ölçme aracının tamamını oluşturan "*Genel Tükenmişlik*" düzeylerinin ise "*Yöneticilik Türü"* değişkenine göre istatistiksel olarak *0.05* manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir *(t = - 1,027; p > 0.05).* Bu sonuca bakarak, *Müdür* ve *Müdür Yardımcısı* olarak görev yapan okul yöneticilerinin "*Genel Tükenmişlik*" düzeylerinin birbirine benzer özellikler taşıdığı söylenebilir.

Babaoğlan (2006) okul yöneticilerinin branşlarını dikkate aşarak yaptığı bir araştırmada, sınıf öğretmenliği mezunu okul yöneticilerinin "*Duygusal Tükenme", "Kişisel Başarısızlık"* ve "*Toplam Tükenmişlik***"** düzeylerinin, diğer alan mezunları ile benzerlik gösterdiğini belirlemiştir. "*Duyarsızlaşma***"** ile ilgili tükenmişlik seviyesinin ise sınıf öğretmenliği branşında olup olmamaya göre anlamlı farklılık gösterdiğini belirlemiştir. Bu farkın hangi branş lehine olduğu incelendiğinde ise, sınıf öğretmenliği dışındaki branşlarda eğitim alan okul yöneticilerinin sınıf öğretmenliği branşında eğitim alan okul yöneticilerine göre daha fazla "*Duyarsızlaşma***"** ile ilgili tükenmişlik yasadıklarını belirlemiştir.

4.5. İkinci Alt Problemin (d) Maddesine İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın ikinci alt probleminin (d) maddesi "Okul yöneticilerinin mesleksel tükenmişlik düzeyleri yöneticilik kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir" biçiminde belirlenmişti. Bu araştırma sorusuna cevap vermek için tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.7'de verilmiştir.

Tablo 4. 7. *Katılımcıların Mesleki Kıdemlerine Göre Maslach Tükenmişlik Düzeylerinin Analizi*

Değişken	Yöneticilik Kıdemi	n	Ortalama	SS	F	p	Fark
Duygusal Tükenmişlik	1 – 5 yıl	34	1,22	0,78	1,789	0.550	-
	6 – 10 yıl	25	1,32	0,63			
	11 - 15 yıl	22	1,19	0,68			
	16 yıl ve Üzeri	16	0,83	0,50			
Duyarsızlaşma	1 – 5 yıl	34	0,65	0,46	0,402	0.752	-
	6 – 10 yıl	25	0,76	0,67			
	11 - 15 yıl	22	0,75	0,57			
	16 yıl ve Üzeri	16	0,61	0,40			
Kişisel Başarı	1 – 5 yıl	34	1,14	0,51	0,717	0.544	-
	6 – 10 yıl	25	0,96	0,56			
	11 - 15 yıl	22	1,13	0,63			
	16 yıl ve Üzeri	16	0,97	0,51			
Genel Tükenmişlik Düzeyi	1 – 5 yıl	34	1,06	0,47	1,033	0.382	-
	6 – 10 yıl	25	1,06	0,45			
	11 - 15 yıl	22	1,06	0,54			
	16 yıl ve Üzeri	16	0,83	0,41			

Elde edilen analiz sonuçlara göre, okul yöneticilerinin "*Yöneticilik Kıdemlerine*" göre "*Duygusal Tükenmişlik*" ($F = 1,789$; $p > 0.05$), "*Duyarsızlaşma*" ($F = 0,402$; $p > 0.05$) ve "*Kişisel Başarı*" ($F = 0,717$; $p > 0.05$) tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak 0.05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir. Bir başka ifade ile araştırmada yer alan okul yöneticilerinin "*Yöneticilik Kıdemleri*" ne kadar olursa olsun, birbirine benzer "*Duygusal Tükenmişlik*", "*Duyarsızlaşma*" ve "*Kişisel Başarı*" tükenmişlik seviyesine sahip oldukları söylenebilir.

Ölçme aracının tamamını oluşturan "*Genel Tükenmişlik*" düzeylerinin de okul yöneticilerin "*Yöneticilik Kıdemlerine*" göre istatistiksel olarak 0.05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($F = 1,033$; $p > 0.05$). Bir başka ifade ile

araştırmada yer alan okul yöneticilerinin "*Yöneticilik Kıdemleri*" ne düzeyde olursa olsun, birbirine benzer "*Genel Tükenmişlik*" seviyesine sahip oldukları söylenebilir.

Aydın (2002), "*Duygusal Tükenmişlik*", ve "*Duyarsızlaşma*" ile ilgili tükenmişlik düzeylerinin okul yöneticilerinin "*Yöneticilik Kıdemlerine*" göre anlamlı bir farklılık göstermediğini belirlemiştir. Bu sonuç, yapılan araştırma sonucu elde edilen bulgu ile paralellik göstermektedir. Diğer yandan, yöneticilik kıdemi 6-10 yıl arası olan yöneticilerin "Kişisel Başarı" ile ilgili tükenmişlik düzeyinin daha yüksek olduğunu belirlemiştir.

Aksu ve Baysal (2005) "*Duyarsızlaşma*" ile ilgili tükenmişlik düzeylerinin okul yöneticisinin yöneticilik kıdemine göre anlamlı fark göstermediğini belirler iken, "*Duygusal Tükenmişlik*", "Kişisel Başarı" ile ilgili tükenmişlik düzeyinin ise anlamlı bir farklılık gösterdiğini belirlemiştir. 0-5 yıl yöneticilik kıdemine sahip olan okul yöneticilerinin, 16 yıl ve üstü yöneticilik kıdemine sahip olan okul yöneticilerine göre daha fazla "*Duygusal Tükenmişlik*", "Kişisel Başarı" ile ilgili tükenmişlik yaşadıklarını belirlemiştir.

4.6. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın üçüncü alt problemi "Okul yöneticileri yaşam doyumu düzeyi açısından nasıl bir durum göstermektedir?" biçiminde belirlenmişti. Üçüncü alt probleme cevap vermek amacı ile okul yöneticilerinin "Yaşam Doyumu" ölçme aracına verdikleri cevaplar incelenmiş ve elde edilen bulgulara ait betimsel istatistikler Tablo 4.8'de verilmiştir.

Tablo 4. 8. Yaşam Doyumu Ölçme Aracına Verilen Cevaplara İlişkin Betimsel İstatistikler

Önermeler	n	Ortalama	Ss	Katılım Düzeyi
1. Hayatım birçok yönden idealimdekine yakın.	97	4,94	1,31	Kısmen Katılıyorum
2. Hayat şartlarım mükemmel.	97	4,19	1,46	Kararsızım
3. Hayatımdan memnunum.	97	5,18	1,14	Kısmen Katılıyorum
4. Hayattan şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim.	97	4,89	1,23	Kısmen Katılıyorum
5. Eğer hayata yeniden başlasaydım hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	97	4,24	1,54	Kararsızım
Yaşam Doyumu	97	4,68	1,08	Kısmen Katılıyorum

Tablo 4.8 incelendiğinde, eğitim yöneticilerinin 4.19 ortalama ile "*2. Hayat şartlarım mükemmel*." önermesine en düşük düzeyde katılım gösterirken, 5,18 ortalama ile "*3. Hayatımdan memnunum*." önermesine ise en yüksek düzeyde katılım göstermişlerdir.

"*Yaşam Doyum*" ölçeği toplamda 5 maddeden meydana gelmektedir. Bu araştırmada yer alan okul yöneticileri "*Yaşam Doyum*" ölçeğinin tamamına ise 4,68 ortalama ile **"*Kısmen Katılıyorum*"** düzeyinde görüşlerini belirtmişlerdir.

4.7. Dördüncü Alt Problemin (a) Maddesine İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın dördüncü alt probleminin (a) maddesi "*Okul yöneticilerinin yaşam doyum düzeyleri cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir*" biçiminde belirlenmişti. Bu araştırma sorusuna cevap vermek için iki bağımsız örneklemli t-testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.9'da verilmiştir.

Tablo 4. 9. *Yaşam Doyum düzeylerine ait değerlerin cinsiyet değişkenine göre analiz sonuçları*

Değişken	Cinsiyet	n	Ortalama	SS	t	p
Yaşam Doyum Düzeyi	Kadın	17	5,07	1,12	1,642	0,104
	Erkek	80	4,60	1,06		

Tablo 4.9 incelendiğinde, "*Yaşam Doyum*" ölçeğine verilen değerlerin, "*Cinsiyet*" değişkenine göre 0.05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir *(t = 1,642; p > 0.05).* Bir başka ifade ile *kadın* ve *erkek* okul yöneticilerinin "*Yaşam Doyum*" düzeylerinin birbirine yakın ve birbirine benzer özelliklere sahip oldukları söylenebilir.

Bu bulgu, *Kadın* ve *Erkek* okul yöneticilerinin kendi yaşamlarından birbirine benzer doyum elde ettikleri anlamına gelmektedir. Türk eğitim sistemi içerisinde Kadın yöneticilerin, en az Erkek yöneticiler kadar etkin olması ve okullarda yöneticilik görevi almaları, bu benzerliğin bir başka nedeni olarak da gösterilebilir. Konu ile ilgili farklı araştırmalardan elde edilen bulguların birbirleri ile çelişkili olduğu görülmektedir. "Cinsiyet" değişkenine göre "Yaşam Doyumu" düzeyleri arasında farkların olduğunu gösteren araştırmalar olduğu gibi (Aydıner, 2011; Cenkseven ve Akbaş, 2007; Dost, 2007; Eken, 2018), farkın olmadığını gösteren araştırmalar da mevcuttur (Gündoğar vd. 2007; Kıvılcım, 2014; Kubilay, 2013; Özgür vd., 2010). Bunun en önemli sebebi olarak araştırmalarda farklı kültürel, sosyal ve ekonomik özelliklere sahip örneklem gruplarının kullanılması olduğu düşünülmektedir.

4.8. Dördüncü Alt Problemin (b) Maddesine İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın dördüncü alt probleminin (b) maddesi "*Okul yöneticilerinin yaşam doyum düzeyleri mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir*" biçiminde belirlenmişti. Bu araştırma sorusuna cevap vermek için tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır.

Elde edilen analiz sonuçlara göre, eğitim yöneticilerinin "*Mesleki Kıdemlerine*" göre "*Yaşam Doyum*" düzeyleri arasında istatistiksel olarak 0.05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir ($F = 0{,}930$; $p < 0.05$).

Bir başka ifade ile, araştırmada yer alan okul yöneticilerinin "*Mesleki Kıdemleri*" ne kadar olursa olsun, birbirine benzer bir "*Yaşam Doyum*" düzeylerine sahip oldukları söylenebilir. Elde edilen bulgular aşağıdaki Tablo 4.10'da verilmiştir.

Tablo 4. 10. *Katılımcıların Mesleki Kıdemlerine Göre Yaşam Doyum Düzeylerinin Analizi*

Değişken	Mesleki Kıdem	n	Ortalama	SS	F	p	Fark
Yaşam Doyum Düzeyi	1 – 10 yıl	16	4,63	0,91	0,043	0,957	-
	11 – 20 yıl	37	4,72	1,24			
	21 yıl ve üzeri	44	4,68	1,00			

Elde edilen bu bulgu, farklı zamanlarda yapılan çalışmalarla benzerlik taşımaktadır (Avşaroğlu, vd, 2005; Kıvılcım, 2014; Selçukoğlu, 2001; Yılmaz, E. & Altınok, 2009). Diğer taraftan, okul yöneticilerinin yaşam doyumlarında hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olduğunu gösteren araştırmalar da mevcuttur (Altınkılıç (2008; Kubilay, (2013; Serin ve Özbulak, 2006). Okul yöneticilerinin Hizmet yılı arttıkça yaşam doyum düzeyinin artacağı beklenebilir; çünkü hizmet yılının artmasıyla bireyin iş ve kendi yaşamına ilişkin hedeflerini gerçekleştirebildiği düşünülebilir. Fakat bu araştırmada elde edilen bulgular, bu düşünceyi destekler nitelikte değildir.

4.9. Dördüncü Alt Problemin (c) Maddesine İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın dördüncü alt probleminin (c) maddesi "*Okul yöneticilerinin yaşam doyum düzeyleri yöneticilik türlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir*" biçiminde

belirlenmişti. Bu araştırma sorusuna cevap vermek için iki bağımsız örneklemli t-testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.11'de verilmiştir.

Tablo 4. 11. *Yaşam Doyum Düzeylerine Ait Değerlerin Yöneticilik Türü Değişkenine Göre Analiz Sonuçları*

Değişken	Y. Türü	n	Ortalama	SS	t	p
Yaşam Doyum Düzeyi	Müdür	22	4,97	0,82	1,436	0,154
	Müdür Yrd.	75	4,60	1,13		

Tablo 4.11 ayrıntılı bir şekilde incelendiğinde, "*Yaşam Doyumu*" ölçeğine verilen değerlerin, "*Yöneticilik Türü*" değişkenine göre 0.05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($t = 1,436$; $p > 0.05$). Bir başka ifade ile, *Müdür* ve *Müdür Yardımcısı* pozisyonlarında görev yapan eğitim yöneticilerinin "*Yaşam Doyum*" düzeylerinin birbirine yakın ve benzer özelliklere sahip oldukları söylenebilir.

Yasal olarak sahip olunan yetki ve sorumluluklar ile okuldaki karar verme süreçlerine olan hâkimiyet, "Müdür" pozisyonunda görev yapan Okul yöneticilerinin, "Müdür Yardımcısı" olarak görev yapan okul yöneticilerine göre daha fazla "Yaşam Doyumuna" sahip olmalarını sağlayabilirdi. Araştırma sonunda elde edilen bulgular, bu fikri destekler nitelikte değildir. Okul müdürü ve müdür yardımcılarının fiziksel çalışma koşulları, aldıkları ücret, meslekte ilerleme gibi konulardaki benzerlikleri, "yaşam doyumlarındaki" farkın oluşmasını engellemesine neden olarak gösterilebilir. Bu bulgu, Kubilay (2013) tarafından okul yöneticileri ile yapılan çalışma ile paralellik göstermektedir.

4.10. Dördüncü Alt Problemin (d) Maddesine İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın dördüncü alt probleminin (d) maddesi "Okul yöneticilerinin yaşam doyum düzeyleri yöneticilik kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir" biçiminde belirlenmişti. Bu araştırma sorusuna cevap vermek için tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular aşağıdaki Tablo 4.12'de verilmiştir.

Tablo 4. 12. *Katılımcıların Mesleki Kıdemlerine Göre Yaşam Doyum Düzeylerinin Analizi*

Değişken	Yöneticilik Kıdemi	n	Ortalama	SS	F	p	Fark
Yaşam Doyum Düzeyi	1 – 5 yıl	34	4,76	1,09	0,584	0.627	-
	6 – 10 yıl	25	4,81	1,10			
	11 - 15 yıl	22	4,43	1,12			
	16 yıl ve Üzeri	16	4,68	1,00			

Elde edilen analiz sonuçlara göre, eğitim yöneticilerinin "*Yöneticilik Kıdemlerine*" göre "*Yaşam Doyum* " düzeyleri arasında istatistiksel olarak 0.05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir (F = 0,584; p > 0.05). Bir başka ifade ile, araştırmada yer alan okul yöneticilerinin "*Yöneticilik Kıdemlerine*" ne kadar olursa olsun, birbirine benzer bir "*Yaşam Doyum* " düzeyine sahip oldukları söylenebilir.

Kubilay (2013), yaptığı bir araştırmada, "*Yöneticilik Kıdemlerine"* göre okul yöneticilerinin "*Yaşam Doyumları*" arasında anlamlı bir farkın olduğunu belirlemiştir. Yapılan ayrıntılı analiz sonuçlarına göre; yöneticilikte 6-10 yılı süre geçiren eğitim yöneticilerinin yaşam doyumu düzeylerinin, yöneticilikte 1-5 yılı geçen eğitim yöneticilerinin yaşam doyumu düzeylerinden daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Diğer yandan, yöneticilikte 16 ve daha fazla yılı geçen eğitim yöneticilerinin yaşam doyumu düzeylerinin, yöneticilikte 1-5 yılı geçen eğitim yöneticilerinin yaşam doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirlemiştir.

4.11. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın beşinci alt problemi "Okul yöneticilerinin yaşam doyum düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? " biçiminde belirlenmişti. Araştırma sorusuna cevap vermek için Pearson Korelasyon hesaplama yöntemi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular aşağıdaki Tablo 4.13'de verilmiştir.

Tablo 4. 13. *Okul Yöneticilerinin Yaşam Doyum Düzeyleri İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki Analizi*

	Duygusal Tükenmişlik	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı	Toplam Tükenmişlik Düzeyi
Yaşam Doyum Düzeyi	- 0.224*	- 0,217*	- 0.183	- 0.266**

* p < 0.05, ** p < 0.01

Elde edilen analiz sonuçlarına göre, eğitim yöneticilerinin "*Yaşam Doyum*" düzeyleri ile "*Duygusal Tükenmişlik*" ($r = - 0.224$; $p < 0.05$) ve "*Duyarsızlaşma*" ($r = - 0.217$; $p < 0.05$) tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak 0.05 manidarlık düzeyinde negatif, ters orantılı ve anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Bir başka ifade ile, eğitim yöneticilerinin "*Yaşam Doyum*" düzeyleri arttıkça "*Duygusal Tükenmişlik*" ve "*Duyarsızlaşma*" tükenmişlik düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde azalmanın olduğu belirlemiştir.

Diğer yandan, Okul yöneticilerinin "*Yaşam Doyum*" düzeyi ile "*Kişisel Başarı*" tükenmişlik düzeyi arasında ise istatistiksel olarak 0.05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir ($r = - 0.183$; $p > 0.05$). Bir başka ifade ile, okul yöneticilerinin "*Yaşam Doyum*" düzeyleri ile "*Kişisel Başarı*" ile ilgili tükenmişlik düzeyi arasında mantıksal ve matematiksel bir ilişki kurmanın doğru olmadığı söylenebilir. Buna bakarak yaşam doyumu yüksek her bireyin kişisel başarısının da yüksek olacağı anlamına gelmediği gibi bir sonuç çıkartılabilir.

Okul yöneticilerinin "*Yaşam Doyum*" düzeyleri ile "*Genel Tükenmişlik*" düzeyleri arasında ise istatistiksel olarak 0.05 manidarlık düzeyinde negatif, ters orantılı ve anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir ($r = - 0.266$; $p > 0.05$). Bir başka ifade ile, okul yöneticilerinin "*Yaşam Doyum*" düzeyleri arttıkça "*Genel Tükenmişlik*" düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir azalmanın olduğu belirlemiştir.

Okul yöneticilerinin yaşam doyumu düzeyi artıkça, tükenmişlik düzeylerinin azalması beklenen bir durumdur çünkü tükenmişlik, yaşam doyumunu yakından ilgilendiren ve yaşam doyumunu etkileyen önemli bir değişkendir. Bu araştırmada elde edilen bulgular, bu beklentiyi doğrular nitelikte sonuçları ortaya çıkarmıştır. Bu çalışma ile elde edilen bulgular, tükenmişlik ve yaşam doyumu arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Alanyazında yer alan bilgiler de, bu çalışma sonucunda elde edilen bulguları destekleyici nitelikte olduğu görülmektedir.

Farklı zamanlarda ve farklı örneklem grupları ile Tükenmişlik ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışan araştırmacılar da tükenmişlik ile yaşam doyumu arasındaki negatif yönlü ve anlamlı düzeydeki ilişkinin varlığına dair bulgular ortaya koymuşlardır (Arslan ve Acar, 2013; Avşaroğlu vd., 2005; Ünal vd., 2001). Tükenmişlik değişkeninin Yaşam doyumu değişkeninin anlamlı bir şekilde yordadığını ortaya koyan araştırmalar da vardır (Eroğul ve Örkün, 2011; Eken, 2018).

BEŞİNCİ BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER

Okul yöneticilerinin "Tükenmişlik Düzeyleri" ile "Yaşam Doyumları" arasındaki ilişkinin incelendiği bu araştırmada, okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri ve yaşam doyumu düzeyleri ile ilgili elde edilen bulgular araştırmanın sonuçları olarak verilmiş ve konu ile ilgili yapılacak araştırmalara yönelik bazı öneriler geliştirilmiştir.

5.1. Sonuçlar

Okul yöneticilerinin "Maslack Tükenmişlik" ölçeğinin "*Duygusal Tükenme*" boyutunun ***"Çok nadir"***, "*Duyarsızlaşma*" boyutunun ***"Hiçbir zaman"***, "*Kişisel Başarı*" boyutunun ***"Çok nadir"*** düzeyinde tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiştir. Ölçme aracının tamamını oluşturan "*Toplam Tükenmişlik*" ile ilgili ise **"*Çok nadir*"** düzeyinde tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir. Bu sonuç, okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin en az tükenmişlikten en çok tükenmişliğe göre sırası ile "*Duyarsızlaşma*" , "*Toplam Tükenmişlik*", "*Kişisel Başarı*" ve "*Duygusal Tükenme*" olduğu görülmektedir.

Bu araştırmada, okul yöneticilerinin "*Duyarsızlaşma"* ile ilgili tükenmişlik düzeylerinin "*Cinsiyet*" değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. *Erkek* okul yöneticilerin, *Kadın* okul yöneticilerine göre daha fazla "*Duyarsızlaşma"* ile ilgili tükenmişlik düzeyine sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Diğer taraftan, okul yöneticilerinin "*Cinsiyet*" değişkenine göre "*Duygusal Tükenme*", "*Kişisel Başarı*" ve "*Toplam Tükenmişlik*" ile ilgili tükenmişlik düzeyleri arasında ise anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Okul yöneticilerinin "*Mesleki Kıdemlerine*", "*Yöneticilik Türlerine*" ve "*Yöneticilik Kıdemlerine*" göre "*Duygusal Tükenmişlik*" , "*Duyarsızlaşma*" ,"*Kişisel Başarı*" ve "*Toplam Tükenmişlik*" düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir.

Okul yöneticilerinin "*Cinsiyet*", "*Hizmet Yılı*", "*Yöneticilik Türü*" ve "*Yöneticilik Kıdemlerine*" göre "*Yaşam Doyumu*" düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir.

Diğer taraftan, okul yöneticilerinin "*Tükenmişlik*" düzeyleri ile "*Yaşam Doyumları*" arasında negatif ve ters orantılı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

5.2. Öneriler

Günümüzde öğrenci velilerinin okula ilişkin alınan kararlara olan ilgilerinin arttığı ve özellikle "okul – aile birliği" aracılığı ile alınan kararlara müdahale etme olasılıklarının ortaya çıktığı görülmektedir. Bu nedenle öğrenci velilerinin okula olan olumlu – ya da olumsuz etkilerinin, okul yöneticilerinin yaşam doyumu ve tükenmişlik düzeylerini ne derecede etkilediği yapılacak araştırmalar ile ortaya çıkartılmalıdır.

Ortaöğretim yöneticilerini tükenmişliğe iten nedenler ile yaşam doyumunu azaltıcı en önemli faktörlerin neler olduğu belirlenip, bunları gidermeye yönelik çalışmalar yapılabilir. "Tükenmişlikle" mücadelede ve "Yaşam Doyumunu" arttırmada okul yöneticilerinin bireysel olarak alacağı önlemler kadar Milli Eğitim Bakanlığının da hem merkez teşkilatı olarak hem de il ve İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri olarak alacağı önlemler önem arz etmektedir. Bu konuda hedefler belirlenebilir ve yıllık olarak bu hedeflere ulaşma düzeyleri kontrol edilerek gelişimler takip edilebilir.

Son yıllarda yeni özel ve devlet üniversitelerinin kurulması ve her ilde en az bir üniversitenin varlığı, buna paralel olarak üniversitelerdeki Yönetim/Eğitim Yönetimi gibi alanlarda da yeni yüksek lisans ve doktora programlarının artışına neden olmuştur. Bu nedenle eğitim yöneticileri kendilerini akademik ve mesleki olarak yenileme ve fırsatına kavuşmuş ve eğitim yöneticileri de daha fazla yüksek lisans ve doktora eğitimi alma eğilimine girmişlerdir. Yapılacak yeni araştırmalar ile yüksek lisans ve doktora eğitimi alan okul yöneticilerinin, mesleki tükenmişlik ve yaşam doyumu düzeylerini belirlemeye yönelik araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

Ahola, K., Honkonen, T., Isometsa, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Koskinen, S., Aroma, A. ve Lönnqvist, J. (2006). Burnout in the general population. *Social Psychiatry Psychiatr Epidemiol, 41, 11-17*

Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyumu ve kişilik.* Ankara: Nobel Yayınları.

Akman S. (2006). *Epileptik nöbet geçiren sağlıklı çocuğu olan annelerin tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Aksu, A. ve Baysal, A. (2005). İlköğretim okulu müdürlerinde tükenmişlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi,* 41, 7 – 24.

Arı, G. S. ve Bal, E. Ç. (2008). Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. Yönetim ve ekonomi, *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(1), 131-148*

Arıcan, K. (1999). *İlköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerde stres yaratan durumlar ve etkileri.* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

Arslan, R. ve Acar, B. (2013). Yaşam doyumu, iş doyumu ve mesleki tükenmişlik kavramlarına yönelik akademisyenler üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18* (3), 281- 298.

Atalayın, Ç., Tezel, H., Önal, B., Balkıs, M., ve Köse, T. (2017). Diş hekimliği öğrencilerinde tükenmişlik: ön çalışma. *İstanbul Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi Dergisi, 47*(3), 6-18.

Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 115-129.

Aydın M. (2007). *Eğitim Yönetimi.* Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.

Aydın, D., Akay, B. ve Baydemir, S. (2017). Hemşirelik öğrencilerinde tükenmişlik ve etkileyen faktörler. *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 1*(1), 19-23.

Aydın, L. (2002). *İlköğretim okulu yöneticilerinin bireysel tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi.* Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Aydıner, B. B. (2011). *Üniversite öğrencilerinin yaşam amaçlarının alt boyutlarının genel öz-yeterlik yaşam doyumu ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi.* Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.

Babaoğlan, E. (2006). *İlköğretim okulu yöneticilerinde tükenmişlik, düzce ili örneği*. Yayımlanmamış doktora tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

Baykoçak, C. (2002). *Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki sorunları ve tükenmişlik düzeyleri.* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Bayram, N. (2013). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş*. 2. Baskı. Bursa: Ezgi Kitabevi.

Beausaert, S., Froehlich, D. E., Devos, C. & Riley, P. (2016). Effects of support on stress and burnout in school principals. *Educational Research*, 58(4), 347–365.

Berns, S.S. (1984). *Job Satisfaction and Conflict Management*, Third Edition, The Mosby Company, Toronto.

Budak, G. ve Surgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 2 (20), 95-108.

Büyüköztürk, Ş. (2002). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Cenkseven, F. ve Akbaş, T. (2007). Üniversite öğrencilerinde öznel ve psikolojik iyi olmanın yordayıcılarının incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 3*(27), 43-65.

Çağlıyan, Y. (2007). *Tükenmişlik sendromu ve iş doyumuna etkisi, devlet ve vakıf üniversitelerindeki akademisyenlere yönelik alan araştırması.* Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Çavuşoğlu, İ. (2005). *Endüstri meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile bazı kişisel değişkenler arasındaki ilişki.* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

Cherniss, C. (1992). Long-term consequences of burnout: an exploratory study. *Journal of Educational Research,* 13(1), 1-11.

Christopher, J. C. (1999). Situating psychological well-being: exploring the cultural roots of its theory and research. *Journal of Counseling & Development,* 77, (2), 141-153.

Çimen, S. (2007). *İlköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik yaşantıları ve yeterlik algıları*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Dağlı, A. ve Baysal, N. (2016). Yaşam doyum ölçeğinin türkçe 'ye uyarlanması: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi,* 15(59), 1250-1262.

Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment,* 49 (1), 71-75.

Doğan, S. (2015). Yaşam doyumu seçme konular. Ankara. Nobel Yayınları.

Dost, M. T. (2007). Üniversite öğrencilerinin yaşam doyumunun bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 22(22), 132-143.*

Dönmez, B. ve Güneş, H. (2001). İlköğretim okulu yöneticilerinde tükenmişlik. *Eğitim Araştırmaları,* 5, 71-78.

Eken, F. O. (2018). *Anksiyetenin yaşam doyumu üzerindeki etkisinde tükenmişliğin aracı rolü.* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Ergin, C. (1992). *Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması*, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, 22-25 Eylül 1992, Hacettepe Üniversitesi, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını, Ankara.

Ergin, C. (1995). Akademisyenlerde tükenmişlik ve çeşitli stres kaynaklarının incelenmesi, *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, 12/1-2), 37-50.*

Eroğul, R. Ç. ve Örkün, Ü. (2012). Tekstil sektörü mavi yaka çalışanlarının yaşam doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin iş doyumu tarafından yordanması. *Journal of the Cukurova University Institute of Social Sciences, 21*(1), 323-338.

Freidman, A. İ. (1995). School principal burnout: The concept and ıt's components. *Journal of Organizational Behavior, 16(2),* 191-198.

Friesen, D. ve Sarros, J. C. (1989). Sources of burnout among educators. *Journal of Organizational Behavior,* 10 (2), 179-188.

Freudenberger, H. (1980). *Burnout: The high cost of high achievement*. Garden City.

Girgin, G. (1995). *İlkokul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Golden, J., Piedmont, R.L, Ciarrocchi J.W. & Rodgerson, T. (2004). Spirituality and burnout: An ıncremental validity study. *Journal of Psychology and Theology,* 32(2), 115-125.

Golob, T.F. (2003). Structural equation modeling for travel behavior research, *Transportation Research,*37, 1–25.

Gündoğar D., Gül S., Uskun E., Demirci S. ve Keçeci D. (2007). Üniversite öğrencilerinde yaşam doyumunu yormayan etkenlerin incelenmesi. *Klinik Psikiyatri,* 10, 14-27.

Gündüz, B., Çapri, B. ve Gökçakan, Z. (2012). Üniversite öğrencilerinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19, 38-55.

Hayes, C. T. & Weathington, B. (2007). Optimism, stress, life satisfaction, and job burnout in restaurant managers. *The Journal of Psychology Interdisciplinary and Applied*, 141(6), 565-79.

Hombrados-Mendietai İ. & Cosano-Rivas, F. (2011). Burnout, workplace support, job satisfaction and life satisfaction among social workers in Spain: A structural equation model. *International Social Work.* 56(2), 228 – 246.

Izgar, H. (2003). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik,* Ankara: Nobel Yayınları,

İnce, N. B. ve Şahin, A. E. (2015). Maslach Tükenmişlik Envanteri - Eğitimci Formu'nu Türkçe'ye uyarlama çalışması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi,* 6(2); 385 – 399.

İraz, R. ve Ganiyusufoğlu, A. (2012). Örgütlerde mesleki tükenmişlik ve akademisyenler üzerinde bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi,* 2, 452 – 472.

Işıklar, A. (2002). *Lise dengi ve ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin iş doyumu, tükenmişlik ve empatik eğilimleri arasındaki ilişkilerin bazı değişkenler açısından incelenmesi.* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (burnout) sendromu. *İstanbul Üniversitesi, İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi***,** 68(1), 29-32.

Karabulut, Ö.Ö. ve Özer, M. (2003). Yaşlılarda yaşam doyumu. *Geriatri*, 6 (2), 72-74.

Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. 20. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kıvılcım, P. (2014). *Öğretmenlerde iş doyumu, özyeterlik inancı ve yaşam doyumu ilişkisinin karşılaştırılması.* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Toros Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

Koker, S. (1991). *Normal ve sorunlu ergenlerin yasam doyumu düzeylerinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Kubilay, S. (2013). *Eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin iş doyumu ve yaşam doyumu düzeylerinin incelenmesi (Niğde ili örneği).* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Erciyes Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.

Leiter, P. M. & Maslach, C. (1988). The ımpact of ınterpersonel environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Educational Research*, 9(4), 297-308.

Lyubomirsky, S. (2007). *The how of happiness: A scientific approach to getting the life you want*. New York: The Penguin Press.

Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and ıntervention. *Current Directions in Psychological Science,* 12(5), 189-192.

Maslach, C. ve Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior,* 2, 99 -113.

Maslach, C. ve Leiter, M.P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about ıt*. San Francisco, CA.: Jossey-Bass.

Murat, M. (2003). Üniversite öğretim elemanlarında tükenmişlik. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi.* 2(19), 25-34.

Özdemir, E, Ünsar, A. S. ve Oğuazhan, A. (2011). İşyerinde psikolojik yıldırmanın iş tatminine etkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 3, 129 – 148.

Özgür, G., Gümüş, A. B. ve Durdu, B. (2010). Evde ve yurtta kalan üniversite öğrencilerinde yaşam doyumu. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi, 1*(1), 25-32.

Philips, H. (2018). *Tükenmişlik sendromu*. 2. Baskı, İstanbul: Kuraldışı Yayıncılık.

Rogers, D. P. (1984). Helping employees cope with burnout. *Business Magazine,* 1, 3-7.

Schumacker, R. E. & Lomax, R. G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling,* New York: Psychology Press.

Seğmenli, S. (2001). *Rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Solmuş, T. (2004*). İş yaşamında duygular ve kişilerarası ilişkiler, psikoloji penceresinden insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.

Şahin, A. (2018). *Üniversite öğrencilerinde bilinçli farkındalık ile yaşam doyumu ve iyi oluş arasındaki ilişkiler.* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Üsküdar Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Şahin, D. E: (2006). *Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri (Ankara ili ilkögretim ve ortaöğretim okulları örneği).* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara

Sucuoğlu, B. ve Kuloğlu, N. (1996). Özürlü çocuklarla çalışan öğretmenlerde tükenmişliğin değerlendirilmesi. *Türk Psikoloji Dergisi,* 10(36), 44-60.

Tansel, B. (2015). Üniversite öğrencilerinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Çukurova University Faculty of Education Journal, 44*(2), 241-268.

Tulunay, Ö. (2010). *Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel bağlılık ve örgütsel iletişim ile ilişkisi (Sivas il örneği).* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Kırıkkale.

Tümkaya, S. (1996). *Öğretmenlerdeki tükenmişlik görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları*. Yayınlanmamış doktora tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Ünal, S., Karlıdağ, R. ve Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin yaşam doyumu düzeyleri ile ilişkisi. *Klinik Psikiyatri, 4(*2), 113-118.

Vara, Ş. (1999). *Yoğun bakım hemşirelerinde iş doyumu ve genel yaşam doyumu arasındaki ilişkilerin incelenmesi.* Yayınlanmamış yüksek lisan tezi. Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Veenhoven, R., Saris, W. E., Scherpenzeel, A. C., & Bunting, B. (1996). *A comparative study of satisfaction with life in europe*. Hungary: Eötvös University.

Yerlikaya, A. (2000). *Köy ve şehirde çalışan sınıf öğretmenlerinde tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi.* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Yıldız, S. M. (2015). *Lider-üye etkileşimi, işyerinde mobbing ve mesleki tükenmişlik ilişkisi*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Wang, Y., Lin, H. & Luarn, P. (2006). Predicting consumer ıntention to use mobile service, *Info Systems Journal,* 16, 157-179.

Yap, B.W. & Khong, K.W. (2006). Examining the effects of customer service management (csm) on perceived business performance via structural equation modelling, *Applied Stochastic Models in Business and Industry,* 22, 587–605.

Yılmaz, A. (2007). *İlköğretim müfettişlerinin mesleki görevlerini yerine getirme durumları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış doktora tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Bolu.

Yılmaz, E. ve Altınok, V. (2009). Okul yöneticilerinin yalnızlık ve yaşam doyum düzeylerinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi,* 15(59), 451-469.

EKLER

Ek 1. Kişisel Bilgi Formu

Sayın Yönetici,

Bu ankette üç bölüm bulunmaktadır. İlk bölümde bireysel bilgiler; ikinci bölümde işinizle ilgili durumunuzu yansıtan ifadeler, üçüncü bölümde ise yaşamınızı değerlendirmenizi sağlayacak bir anket bulunmaktadır.

Sizden istenen her bir ifade ile istenen durumu ne kadar sıklıkla yaşadığınızı belirtmenizdir. Bunun için ifadelerin yanında "hiçbir zaman" dan "her zaman" a kadar uzanan beş basamaklı bir ölçek verilmiştir. Üçüncü bölümde ise yedi basamaklı "Hiç Katılmıyorum" dan "Kesinlikle Katılıyorum" a kadar uzanan yedi seçenek bulunmaktadır. Her bir ifadenin yanında yer alan ölçeği kullanarak sizin durumunuza en çok uyduğunu düşündüğünüz seçeneği işaretleyiniz.

Vereceğiniz bilgiler tez için büyük önem taşımaktadır. Bilgiler akademik amaçla kullanılacak olup, kesinlikle gizli kalacaktır. Çalışmaya göstereceğiniz değerli katkılardan dolayı şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Mehmet KIVRAK
Matematik Öğretmeni
Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri A.B.D.
Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

1.Cinsiyeti : Kadın ( ) Erkek ( )

2. Medeni Durumu : Evli ( ) Bekar ( )

3. Çocuk sayısı : 0 ( ) 1( ) 2( ) 3( ) 4( ) 5 ve üzeri( )

4. Yönetici Türü : Müdür( ) Müdür Yardımcısı( )

5. Yaşı : 20-25( ) 26-30( ) 31-35( ) 36-40( ) 41-45( ) 46-50( ) 51-55( ) 56-60( ) 61-65( )

6. Mesleki Kıdemi : 0-5 yıl( ) 6-10 yıl( ) 11-15 yıl( ) 16-20 yıl( ) 21-25 yıl( ) 26 yıl ve üzeri( )

7.YöneticilikteKıdemi : 0-5 yıl ( ) 6-10 yıl( ) 11-15 yıl( ) 16-20 yıl( ) 21-25 yıl( ) 26 yıl ve üzeri( )

Ek 2. Maslach Tükenmişlik Envanteri

Aşağıda bireylerin işleriyle ilgili tutumlarını yansıtan ifadeler yer almaktadır. Lütfen her maddede yer alan ifadeden size en uygun olanını içtenlikle 5'li ölçek üzerinden işaretleyiniz.

	Hiçbir zaman	Çok nadir	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
1.İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.					
3. Sabah kalktığımda, bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.					
4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini anlarım.					
5.İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere, sanki insan değillermiş gibi davrandığımı hissediyorum.					
6. Bugün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.					
7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.					
8. Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum.					
9. Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri, insanlara karşı sertleştim.					
11. Bu işin giderek beni katılaştırmasından korkuyorum.					
12.Çok şeyler yapabilecek güçteyim.					
13. İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.					
14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.					
15. İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.					
16. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.					
17. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.					
18.İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim.					
19.Bu işte birçok kayda değer bir başarı elde ettim.					
20. Yolun sonuna geldiğimi, her şeyin bittiğini hissediyorum.					
21. İşimde duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.					
22.İşim gereği karşılaştığım insanların bazen problemlerinin, zaman zaman benden kaynaklandığını düşünüyorum.					

Ek 3. Yaşam Doyumu Ölçeği

Aşağıda 5 cümle verilmiştir. Lütfen her cümleyi dikkatlice okuyunuz ve sizin için ne derece doğru olduğunu belirtmek için cümlenin yanındaki (1'den 7'ye kadar olan) rakamlardan size göre en doğru olan rakamı işaretleyiniz.

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum.	Kararsızım.	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum.	Kesinlikle Katılıyorum.
1. Hayatım birçok yönden idealimdekine yakın.	1	2	3	4	5	6	7
2. Hayat şartlarım mükemmel.	1	2	3	4	5	6	7
3. Hayatımdan memnunum.	1	2	3	4	5	6	7
4. Hayattan şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim.	1	2	3	4	5	6	7
5. Eğer hayata yeniden başlasaydım hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	1	2	3	4	5	6	7

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı	Mehmet
Soyadı	KIVRAK
Doğum Yeri ve Tarihi	Denizli- 15.06.1983
Uyruğu	Türkiye Cumhuriyeti
İletişim Adresi ve Mail Adresi	Osman Aydınlı Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Pamukkale/ DENİZLİ
Eğitim	
İlköğretim	Başkarcı Mustafa Kulaklı İlkokulu/ Pamukkale Ortaokulu
Ortaöğretim	Denizli Lisesi
Yükseköğretim (Lisans)	Anadolu Üniversitesi- Eğitim Fakültesi/ Matematik Öğr.
Yükseköğretim (Yüksek Lisans)	Pamukkale Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü/ Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi (Tezli)
Yabancı Dil	
Yabancı Dil Adı	İngilizce
Sınav Adı	KPDS
Sınavın Yapıldığı Ay ve Yıl	2008
Alınan Puan	57
Mesleki deneyim	
Yıl	Görev Yeri
2012-	Osman Aydınlı Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi