

**T.C.
VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI**

**LİSE ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK VE İŞ DOYUMU
DÜZEYLERİ ÜZERİNE BİR ÇÖZÜMLEME: SİİRT ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Hazırlayan
Gülşah ÇİÇEK**

Van-2018

**T.C.
VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI**

**LİSE ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK VE İŞ DOYUMU
DÜZEYLERİ ÜZERİNE BİR ÇÖZÜMLEME: SİİRT ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Hazırlayan
Gülşah ÇİÇEK**

**Danışman
Doç.Dr.M.Zeki DUMAN**

Van-2018

Bu tez çalışması, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi tarafından, SYL-2018-6893 nolu proje koduyla desteklenmiştir.

TEZ KABUL ve ONAY SAYFASI

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Bu çalışma, jürimiz tarafından Sosyoloji Anabilim Dalı'nda YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Doç. Dr. Suvat PARİN.....

Üye (Danışman) : Doç. Dr. M. Zeki DUMAN.....

Üye : Doç. Dr. Suvat PARİN.....

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Nuri DEMİREL.....

ONAY: Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

.../.../2018

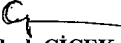
Doç. Dr. Bekir KOÇLAR

Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde, değerli bilgilerini benimle paylaşan, kendisine ne zaman danışsam bana kıymetli zamanını ayıran, güler yüzünü ve samimiyetini benden esirgemeyen kıymetli ve danışman hoca statüsünü hakkıyla yerine getiren Doç.Dr.M.Zeki DUMAN'a teşekkürü bir borç biliyor ve şükranlarımı sunuyorum. Yine çalışmamda konu, kaynak ve yöntem açısından bana yardımda bulunarak yol gösteren kıymetli hocam Prof.Dr.M.Ruhi KÖSE'ye de sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Teşekkürlerin az kalacağı diğer üniversite hocalarımdan da bana 4 yıllık üniversite ve ardından yüksek lisans hayatım boyunca kazandırdıkları her şey için ve beni gelecekte söz sahibi yapacak bilgilerle donattıkları için hepsine teker teker teşekkürlerimi sunuyorum ve son olarak çalışmamda desteğini ve bana olan güvenini benden esirgemeyen Gülistan KAPAR, Gaffar DERİN ve Gökhan VURAL'a ve beni bu günlere sevgi ve saygı kelimelerinin anlamlarını bilecek şekilde yetiştirerek getiren ve benden hiçbir zaman desteğini esirgemeyen bu hayattaki en büyük şansım olan aileme de sonsuz teşekkür ediyorum.


Gülşah ÇİÇEK
01.07.2018

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	I
İÇİNDEKİLER.....	II
TABLolar LİSTESİ.....	V
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM: MESLEKİ YAŞAMDA TÜKENMİŞLİK.....	6
1. Tükenmişlik Kavramı.....	6
2. Tükenmişlik Sendromu (Burnout).....	7
2.1. Psikolojik Belirtiler.....	8
2.2. Fiziksel Belirtiler.....	8
2.3. Davranışsal Belirtiler.....	9
2.4. Sosyal Belirtiler.....	9
2.5. Organizasyonel Belirtiler.....	9
3. Öğretmenlerde Tükenmişlik Sendromu ve Öğretmenlerin Tükenmişliğiyle İlgili Çalışmalar.....	10
4. Tükenmişliğe Neden Olan Faktörler	16
5. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları.....	18
6. Tükenmişlikle İlgili Modeller.....	20
6.1. Cherniss Tükenmişlik Modeli.....	21
6.2. Maslach'ın Tükenmişlik Modeli.....	22
6.2.1. Duygusal Tükenmişlik (Emotional Exhaustion).....	23
6.2.2. Duyarsızlaşma (Depersonalization).....	24
6.2.3. Kişisel Başarıda Azalma (Diminished Personal Accomplishment).....	25

İKİNCİ BÖLÜM : MESLEKİ YAŞAMDA İŞ DOYUMU.....	26
1. İş Doyumunu Kavramı.....	26
2. Mesleki Yaşamda İş Doyumunu.....	29
2.1. Mesleki Yaşamda İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	33
2.1.1. Bireysel Faktörler.....	33
2.1.1.1. Cinsiyet.....	34
2.1.1.2. Yaş... ..	36
2.1.1.3. Öğrenim Durumu.....	37
2.1.1.4. Unvan/Statü.....	39
2.1.1.5. Deneyim/Tecrübe.....	40
2.1.2. Örgütsel Faktörler.....	41
2.1.2.1. Ücret.....	41
2.1.2.2. İş Ortamı.....	43
3.1. İş Doyumunu İle İlgili Temel Kuramsal Teoriler.....	45
3.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi.....	45
3.1.2. Herzberg'in Motivasyon-Hijyen Teorisi.....	48
3.1.3. Mc Clelland'ın Gereksinimler Teorisi.....	49
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: : ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ.....	51
1. Araştırmanın Konusu ve Amacı.....	51
2. Araştırmanın Önemi.....	52
3. Araştırmanın Problemleri.....	53
4. Araştırmanın Yöntemi.....	54
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUMLAR.....	57

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME.....	73
KAYNAKÇA.....	81
ÖZET.....	88
ABSTRACT.....	89
EKLER.....	92



TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinin Örgütlere Uygulanması.....	47
Tablo 2. Araştırma Örnekleminin Okul Türlerine Göre Dağılımı.....	55
Tablo 3. Öğretmenlerin Tanımlayıcı Özelliklerinin Dağılımı.....	57
Tablo 4. Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumları Arasındaki Korelasyon ilişkisi.....	59
Tablo 5. İş Doyumu Alt Boyutlarının Duygusal Tükenme Üzerine Etkisi.....	61
Tablo 6. İş Doyumu Alt Boyutlarının Duyarsızlaşma Üzerine Etkisi.....	68
Tablo 7. İş Doyumu Alt Boyutlarının Düşük Kişisel Başarı Hissi Üzerine Etkisi.....	63
Tablo 8. Genel İş Doyumunun Genel Tükenmişlik Üzerine Etkisi.....	63
Tablo 9. İş Doyumunun Lise Koduna Göre Ortalamaları.....	64
Tablo 10. Tükenmişliğin Lise Türüne Göre Ortalamaları.....	67
Tablo 11. İş Doyumunun Öğretmenlik Süresine Göre Ortalamaları.....	67
Tablo 12. Tükenmişliğin Öğretmenlik Süresine Göre Ortalamaları.....	69
Tablo 13. İş Doyumunun Cinsiyete Göre Ortalamaları.....	70
Tablo 14. Tükenmişliğin Cinsiyete Göre Ortalamaları.....	71
Tablo 15. Tükenmişliğin Medeni Duruma Göre Ortalamaları.....	71

GİRİŞ

Çalışma hayatında bireylerin işe karşı tutumları, motivasyon düzeyleri, performansları, yaşadıkları sorunlar ve işten sağladıkları doyum hakkında bugüne kadar birçok araştırma yapılmıştır. Geçinmek için çalışmak zorunda olan bireyler, işyerlerinde karşılaştıkları olumsuzluklar karşısında başta stres ve depresyon olmak üzere birçok bedensel ve ruhsal rahatsızlıklara maruz kalmaktadırlar. Bireylerin çalışma koşulları, iş arkadaşları, mesleki yeterlilikleri, özlük hakları ve işverenlerle olan ilişkileri gibi birçok faktör, bireyde strese neden olmakta ve bu stres bir süre sonra mesleki açıdan iş doyumunu etkilemektedir. Çoğunlukla iş doyumsuzluğu olarak da adlandırılan bu durum, çalışanın genellikle iş yaşamında mutsuz olmasına ve çalışma ortamından soğumasına neden olmaktadır.

Literatürde bireyin çalışma isteğinin kaybolması veya bu isteğin azalması tükenmişlik olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir deyişle tükenmişlik, işgörenin çalışma ortamında gücünü toparlayamaması veya enerjisini kullanamamasıdır. Günümüz çağcıl toplumların en önemli sorunlarından birisi olarak görülen tükenmişlik, iş koşullarının ağırlaşması, emeğin sömürülmesi, esnek üretimin yaygınlaşması, iş güvencesinin ortandan kalkması, çalışanın kazanılmış haklarının gasp edilmesi ama daha da önemlisi işgücünün güvencesiz çalıştırılması gibi nedenlerle her geçen gün daha fazla yaşanmaktadır.

Bireyde tükenmişlik, hem psikolojik hem de sosyal ve davranışsal düzeyde ortaya çıkar. Tükenmişliğin fiziksel anlamdaki baskın belirtileri arasında; yorgunluk, halsizlik, bıkkınlık, uykusuzluk, dikkatsizlik, aşırı kilo kaybı, yüksel tansiyon, şeker, kolesterol, kalp ve damar rahatsızlıkları, uyuşukluk, dağınıklık, unutkanlık, sık sık hastalanma, üşüme, grip vb. gösterilebilir. Sinirlenme, gerilme, işe gitmek istememe, işe geç kalma, mesleğinden nefret etme, alınganlık gösterme, özgüven duymama, aşırı kaygılanma, başarısızlık hissi duyma, suçlayıcı bir tutum takınma gibi belirtiler duygusal tükenmişliğin semptomları olarak gösterilebilir. Aşırı stresli olma, depresyon yaşama ve bunlardan kaynaklı olarak hem aile hayatında hem de

özel yaşamında geçimsiz olma gibi durumlar da kişinin psikolojik açıdan tükenmişliğini ortaya koyan belirtilerdir.

Günümüz iş yaşamında tükenmişliğin yaşanmasında birçok faktör etkilidir. Nitekim tükenmişlikle ilgili bugüne kadar yapılmış olan araştırmalar, tükenmişliğin sık görülmesinde çalışma yaşamının ve koşullarının etkili olduğunu göstermiştir. Bu çalışmaların ayrıntısına bakıldığında tükenmişliğin genellikle kişisel ve örgütsel olmak üzere iki tür kaynağının bulunduğu söylenebilir. Kişisel düzlemdeki faktörler, çoğunlukla kişinin kendisiyle ilgili olanlardır. Yani kişinin kimliğini ilgilendiren, medeni durum, yaş, cinsiyet, çocuk sahibi olup olmama, karakter özellikleri, kişisel iş doyumunu ve performansını etkilemektedir. Bireyin içinde bulunduğu ortamdaki fiziksel özellikler, iş yerindeki çalışma süresi, işin niteliği, rol belirsizliği, örgüt içi ilişkiler, işgören-işveren ilişkileri, ekonomik koşullar gibi etmenler de tükenmişliğin meydana gelmesinde rol oynayan örgütsel faktörler olarak gösterilebilir.

Hiç şüphesiz ki, hem bireysel, hem de örgütsel anlamda en çok tükenmişliğin yaşandığı mesleklerin başında öğretmenlik gelmektedir. Zira yoğun iş yükünün ve dolayısıyla stresli bir iş yaşamının söz konusu olduğu öğretmenlerde, bir yandan iş doyumunda azalma, diğer yandan bu iş doyumunun beraberinde getirdiği mesleki tükenmişlik yaşanmaktadır. Aynı şekilde öğretmenler, mesleki yaşamlarında söz konusu iş doyumsuzluğu nedeniyle bireysel ve kurumsal düzeyde birçok sorunla karşı karşıya kalmakta ve çoğunlukla yaşadıkları sorunları aşamadıkları için de mesleklerini gönüllü bir biçimde icra edememektedirler.

Diğer mesleklerde olduğu gibi öğretmenlik mesleğinde de sürekli bir değişim ve dönüşüm yaşanmaktadır. Özellikle bilginin hızla arttığı ve buna bağlı olarak günlük yaşam ilişkilerini dönüştürdüğü günümüz teknoloji çağında öğretmenlik de bir meslek olarak bu değişimden yeterince nasibini almaktadır. Öğretmenler hızla değişen ve dönüşen bilgi ağlarını yakalamak ve bunu öğrencilere aktarmak gibi bir misyona sahiptirler. Öğretmenler, bu misyonu yerine getirirken iş yaşamına ilişkin beklentilerinin de karşılanması da gerekmektedir. Gerek iş yaşamlarına gerekse

özlük haklarına yönelik beklentileri karşılanmadığında da tükenmişlik denilen iş doyumsuzluğuna maruz kalmaktadırlar.

Öğretmenlerin karşı karşıya kaldığı sorunlardan dolayı maruz kaldıkları tükenmişlik, sadece kendilerini etkilememekte, aynı zamanda okulu, öğrenciyi, veliyi yani birçok kişiyi de yakından ilgilendirmektedir. Onun için öğretmenlerin yaşadıkları tükenmişliğin birçok sonuçları olduğundan üzerinde daha fazla durulması ve araştırılması gerekmektedir. Özellikle öğretmenlerin duygusal tükenmişlikleri, iş yaşamına ilişkin beklentileri, iş ortamının fiziksel koşulları, iş arkadaşlıkları, mesleğe ilişkin tutumları, kendilerini gerçekleştirme doyumları, işlerinden elde ettikleri tatmin, işten sağladıkları gelir, cinsiyetleri, medeni durumları, yaşları, mesleki tecrübeleri ve çalıştıkları okul türü gibi değişkenlerin incelenmesinin öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin ortaya konulması açısından önemlidir.

Bu açıdan bakıldığında insan yetiştirme sanatı olarak da görülebilecek olan öğretmenlik mesleği ve bu mesleği icra eden öğretmenlerin maruz kaldıkları tükenmişliğin geçiştirilemeyecek bir problematik alan olduğunu söylenebilir. Bu gerçeklikten hareketle çalışma konusunu oluşturan bu araştırma, genel olarak öğretmenlerde tükenmişlik ve iş doyumunun ortaya konması ve bu değişkenler ile çeşitli faktörler arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Çalışma, 2014-2015 Eğitim-Öğretim yılı içinde Siirt ili kent merkezi sınırları içindeki farklı özellikteki ortaöğretim okullarında göreve başlayan veya görev yapmakta olan öğretmenlerin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesini, mesleki tükenmişliğe sebep olan etkenlerin tespitini amaçlamıştır.

Bu amaçtan hareketle; cinsiyet, yaş, medeni durum, iş deneyimi ve çalışılan okul türü gibi değişkenlerin bir öğretmenin iş doyumunda ve mesleki tükenmişlik düzeyinde bir değişikliğe yol açıp açmadığı sorusuna cevap aranmıştır. Araştırmada beş bağımsız değişken olarak öğretmenlerin cinsiyet, yaş, okul türü, iş deneyimi ve medeni durumlarının mesleki tükenmişlik ve iş doyumları üzerindeki etkilerine bakılmaya çalışılmıştır. Araştırmanın bağımlı değişkenlerine ilişkin veri toplama aracı olarak Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiş Maslach Tükenmişlik

Ölçeği (MTÖ)'nin Ergin (1992) tarafından yapılan çevirisi, Köse(1985) tarafından geliştirilmiş elli soruluk iş doyumunu ölçeği ve bağımsız değişkenlere ilişkin verilere ulaşmak için de araştırmacı tarafından geliştirilen 13 soruluk açık uçlu kişisel bilgilerini ölçmek için oluşturulmuş “kişisel bilgi formu” kullanılmıştır.

Siirt kent merkezinde yer alan akademik ve mesleki liselerde görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerini etkileyen faktörleri çözümlenmeyi amaçlayan bu araştırma, dört aşamadan oluşan bir çözümlenmeyi içerdiği söylenebilir. Araştırmanın birinci safhasında, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik, işlerinde kendilerini gerçekteştirmekten sağladıkları doyum, işyerindeki çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum, işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum ile toplam iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkilerin yönü ve derecesi, korelasyon analizi yöntemiyle çözümlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın ikinci safhasında ise, öğretmenlerin, işlerinde kendilerini gerçekteştirmekten sağladıkları doyum, işyerindeki çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum, işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum ile toplam iş doyumunu düzeylerinin mesleki tükenmişliğin alt boyutları olan “duygusal tükenme”, “duyarsızlaşma” ve “düşük kişisel başarı hissi” düzeyleri üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla regrasyon analizi yapılmıştır.

Üçüncü aşamada, çalışılan okul türü, cinsiyet, medeni durum, yaş, okul kodu ve iş deneyimi değişkenlerinin öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekteştirmek, işyerlerindeki arkadaşlarıyla ilişkileri ve işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum ile toplam iş doyumunu düzeylerinin varyasyon üzerindeki etkileri çözümlenmeye çalışılırken tek yönlü varyans analizi ve t-testi uygulanmıştır.

Dördüncü ve son aşamada ise, çalışılan okul türü, cinsiyet, medeni durum, yaş, okul kodu, iş deneyimi ve okuldaki görev süresi değişkenlerinin “duygusal tükenme”, “duyarsızlaşma”, “düşük kişisel başarı hissi” ve genel mesleki tükenmişlik düzeylerinin varyasyon üzerindeki etkileri çözümlenmeye çalışılırken tek yönlü

varyans analizi ve t-testi uygulanmıştır. Tüm bu zmlerler ışığında hangi değişkenlerin öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerini etkilediği sorusuna cevap bulunmaya çalışılmıştır.



BİRİNCİ BÖLÜM

MESLEKİ YAŞAMDA TÜKENMİŞLİK

1. Tükenmişlik Kavramı

Günümüz toplumlarının karşılaştığı en önemli sosyal problemlerden birisi de, sıklıkla iş hayatında görülen tükenmişlik sendromudur. Kavram, 1970'lerde ilk kez Amerika'da Herbert Freudenberg tarafından kullanılmıştır. Daha çok müşteri hizmetlerinde, havaalanlarında ve bankalarda çalışan kişilerin maruz kaldığı yoğun iş yükü ve stresten dolayı gösterdikleri tepkiler bütünü olarak değerlendirilmiştir. Tükenmişlik, aslında mesleki bunalım anlamına gelen bir kavram olup, kişinin duygusal ve fiziksel olarak enerji kaybına uğraması, kendisini işine verememesi, sağlıklı davranışlar sergileyememesi ve bulunduğu iş ortamında iletişim ve ilişki kurmakta zorlanmasıdır.

Tükenmişlik, aynı zamanda kişinin yaptığı işi anlamsız bulmaya çalışması, işten herhangi bir doyum almaması, beklentilerinden uzaklaşması ve hizmet sunduğu insanlarla ilgilenmemeye başlaması (Mehrad, 2015), en yalın haliyle ruhsal ve fiziksel açıdan enerjisini kaybetmesidir (Budak-Sürgevil, 2005:95). Maslach ve Jackson'a (1981) göre aslında tükenmişlik, kişinin içinde bulunduğu iş ortamında stres artırıcı unsurlara karşı verdiği tepkidir. Bu tepki zaman içinde fiziksel ve psikolojik belirtilerle gelişerek bir sendroma dönüşebilir. Somut belirtileri, genellikle ruhsal çöküntü ve hayal kırıklığı olarak görülen ve kişinin çalışma isteğine ket vuran bu hâl, kimi zaman kronik rahatsızlıkların oluşmasına da neden olabilir.

Tükenmişlik, her ne kadar ilk başlarda psikolojik yıkım olarak karşımıza çıksa da zaman içinde kişinin sosyal ve iş hayatını olumsuz yönde etkileyen, yaşam standardını düşüren daha da önemlisi kişinin kendisine güvenini ve özsaygısını kaybetmesine yol açarak sonradan tedavi mümkün olmayan hasatlıklara neden olabiliyor. Bu anlamda tükenmişlik hem bireyler, hem de örgütler açısından son derece önemli bir konu olmaktadır. Zira insanlar, zamanlarının çoğunu iş

ortamlarında geçirmekte, kendilerini yaptıkları işle ortaya koymakta ve iş ortamında gösterdikleri performansla kişilik ve kimlik edinmekte. Kendilerini tümüyle işlerine adanmış olanların sadece iş yaşamlarında değil, özel ve sosyal hayatlarında da başarılı bir grafik çizdikleri görülmüştür.

Tükenmişlik konusunda yapılmış olan çalışmalar, tükenmişliği etkileyen faktörlerin genellikle ya bireysel yani kişilik özelliklerinden, ya da kişinin çalıştığı iş ortamından kaynaklandığını göstermektedir. Aynı araştırmalar, genellikle geçmişinde travmatik olaylar yaşamış, çocukluk dönemini kötü geçirmiş, sorunlu ailelerde büyümüş, sorumluluk almayı öğrenememiş ve sosyal ortamlardan soyutlanmış olanların, iş yaşamında da karşılaştıkları en ufak sorunlara karşı kolayca yelkenleri indirdikleri, kendilerini çaresiz ve güvensiz hissettikleri, sorunlarla boğuşmak veya sorunların üzerine gitmek, onlara çözüm üretmek yerine şikayet etmeye veya buldukları ortamları terk etmeye yeltendikleri dolayısıyla başta duygusal tükenmişlik olmak üzere duyarsızlık ve kişisel başarıda azalma semptomlarını gösterdikleri ortaya çıkmıştır.

2. Tükenmişlik Sendromu (Burnout)

Günümüz iş ortamında maruz kalınan stres, çalışanların fiziksel ve psikolojik dengesini bozarak, iş doyumsuzluğuna, işteki verimin azalmasına yol açmıştır. Genellikle tükenmişlik olarak görülen bu durum, kişilerin iş yaşamına adaptasyonunu engellemekte, sosyal ilişkilerini olumsuz yönde etkilemekte ve en önemlisi örgütsel ortamda iletişim kurmayı zorlamaktadır. Bu durum, hem işgörenin yeterli düzeyde verimli çalışamamasına, kendisinden istenilen görevleri yerine getirmemesine dolayısıyla işte başarılı olamamasına, hem de çalıştığı kuruma ilişkin aidiyet oluşturamamasına ve mutsuz olmasına neden olmaktadır.

Tükenmişlik, çalışanların fiziksel ve duygusal olarak kendilerini kötü hissetmeleridir. Özellikle de sağlık, eğitim ve bankacılık gibi alanlarda çalışan daha çok hemşire, doktor, öğretmen ve sosyal hizmetlilerde ortaya çıkan yorgunluk, halsizlik ve işte doyumsuzluk gibi davranış biçimleridir (Cynthia L. Cordes, 1993:621). Ancak, söz

konusu edilen meslek grupları yanında aslında günümüzde yoğun iş temposunun ve iş stresinin yaşandığı, işgörenin sürekli müşterilerle muhatap kalmak zorunda olduğu veya yüz yüze iletişimin söz konusu olduğu her meslek çalışanında tükenmişliğin bir çeşidi görülebilmektedir. Pek çok meslek grubunda rastlanan ve temelde kişinin yaptığı işe karşı duyarsız kalması olarak da görülebilecek olan bu durum, son yıllarda daha yoğun bir şekilde yaşanmıştır.

Çünkü insanlar zamanlarının çoğunu işyerlerinde geçirirler. İşinden memnun olanlar ve rahat ortamlarda/işlerde çalışanlar iş tatmini yaşadıkları için işlerine ilişkin olumlu bir tutum sergilerken, zor koşullarda çalışanlar ya da istemedikleri bir işte çalışmak zorunda kalanlar ise, iş tatminsizliğinden dolayı daha fazla tükenmişlik yaşarlar. Diğer bir deyişle iş ortamından kaynaklı sorunlar en başta çalışanı bedensel ve ruhsal olarak yoracağı için bir süre sonra tükenmişlik denilen ama temelde kişinin işe karşı olumsuz duygular beslemesine neden olan davranışlar sergilemesine yol açacaktır. İş yaşamında tükenmişlik belirtilerini, genel olarak; psikolojik, fiziksel, davranışsal, sosyal ve organizasyonel olarak beş başlık altında toplamak mümkündür. •

2.1. Psikolojik Belirtiler: İş yaşamında tükenmişliğin en önemli belirtileri psikolojik olanlardır. Yoğun stres altında çalışanlarda başta depresyon, kızgınlık ve kırgınlık olmak üzere zihinsel ve motor hareketlerinde beceri zayıflığı, duygusal ve kognitifsel çöküntü, konsantrasyon bozukluğu, nedeni bilinmeyen psikosomatik rahatsızlıklar, huzursuzluk, kaygı veya tedirginlik gibi belirtiler baş göstermektedir. Söz konusu belirtilerin görüldüğü kişilerin ne kendileri işe vermeleri ve dolayısıyla başarılı olmaları ne de çevrelerine karşı farkındalık içinde hareket etmeleri mümkün değildir. Nitekim psikolojik kökenli rahatsızlıklar zaman içinde bedenin yorulmasına ve çeşitli hastalıkların ortaya çıkmasına davetiye çıkarmaktadır.

2.2. Fiziksel Belirtiler: İş yaşamından kaynaklı görülen diğer bir tükenmiş hali kendisini fiziksel rahatsızlıklarla göstermektedir. Fiziksel belirtiler genellikle kişinin içinde bulunduğu kötü koşulların neticesinde meydana gelir. Bu belirtilerin başında

•Abdullah Soysal, “İş Yaşamında Tükenmişlik”, <http://www.ceis.org.tr/dergi/2011kasim/makale2.pdf>. Erişim.03.04.2018.

tansiyon, kalp, şeker, baş ağrıları, bulantı, kusma, kronik yorgunluk gelmektedir. Bunun yanında mide ve bağırsak rahatsızlıkları, sonum yetmezliği, astım ve kolesterol gibi şikâyetler de meydana gelir. Söz konu edilen şikayetlerin kaynağında yukarıda da vurgulandığı gibi kişinin çalıştığı ortamın sağlıklı ve hijyenik olmaması neden olabilir. Ayrıca aşırı baskı ve yoğun bir denetim, fiziki ortamın (ısı, ses, gürültü, aydınlatma, titreşim, ışın vb) insan yapısını zorlaması da strese neden olabilir. Kişinin gerek aşırı sorumluluk almasından gerekse içinde bulunduğu koşulların kötü olmasında dolayı fiziksel bir tükenmişlik yaşayabilir.

2.3. Davranışsal Belirtiler: İş yaşamında çalışanların maruz kaldığı baskıdan dolayı oluşan belirtilerdir. Kişinin yaşadığı gerginliğin bir sonucu olarak aşırı sigara, alkol ya da ilaç kullanımı söz konusu olmaktadır. Bunun yanında işlerin düzgün gitmemesi, zarar edilmesi veya kâr oranının düşmesi, yönetsel değişiklikler, iş kaygısı gibi durumlardan kaynaklı olarak da işe geç gelme, işten kaytarma, çalışma ortamından kendini soyutlama, iletişim kurmaktan çekinme, asosyal bir yapıya bürünme, iş yerindeki sosyal, kültürel veya sportif etkinliklerden kaçma gibi belirtiler görülebilir.

2.4. Sosyal Belirtiler: Daha çok iş ortamında görülen bu belirtiler, kişilerin kendilerini ilgilendiren ilgilendirmesin işle ilgili her tür sorun veya konudan kaçması, çalışma arkadaşlarıyla ilişki kurmaktan çekinmesi, kendini sürekli izole etmeye diğer bir deyişle yabancılaşmaya başlamasıdır. Tükenmişliğin en önemli belirtilerinden birisi kişinin işiyle ve çevresiyle olan bağıni azaltması, kendi iç dünyasına hapsolmesi ve yaptığı işten mutluluk duymamaya başlamasıdır. Bu durumun aşırıya varmasıyla problem olacak tutumlar olarak da görülen ve temelde kişinin sürekli negatif duygular içinde olması, alaycılık, vazgeçme tutumu, pesimist olmak veya ilgisiz olmak davranışlarını içeren belirtilerin de meydana gelmesine zemin hazırlayacaktır.

2.5. Organizasyonel Belirtiler: Tükenmişlik kuramının önemli isimlerinden Maslach'ın, özellikle dikkatlerimize sunduğu en önemli belirtiler arasında organizasyonel olanı gelmektedir. Ona göre organizasyonel boyutun belirtileri

genellikle genç kuşaklar arasında görülür. Bunlar, çok fazla iş yükü, bağımsız olma isteği, başına buyruk davranma, otorite boşluğu veya otoriteyi reddetme davranışı görülür. Çalışan gerek kendi beklentilerinin karşılanmamasından yaşadığı hayal kırıklığı gerekse kendisini diğer arkadaşlarıyla kıyaslamak suretiyle bir mücadeleye girişmesi neticesinde enerjisini gereksiz yete tüketmesine ve her seferinde hayal kırıklığına uğramasına neden olur.

3. Öğretmenlerde Tükenmişlik Sendromu ve Öğretmenlerin Tükenmişliğiyle İlgili Çalışmalar

Hiç şüphesiz ki tükenmişlik sendromunun sıklıkla görüldüğü mesleklerin başında öğretmenlik gelmektedir. Zira sağlık, sosyal hizmetler, askeri kurumlar, danışmanlık veya bankacılık alanında olduğu gibi eğitim alanında da çalışanlar, insanlarla yüz yüze iletişim/ilişki kurmak zorunda olduklarından işten kaynaklı sorunlara daha fazla maruz kalabiliyorlar. Öğretmenler, haftanın her günü öğrencilerle birlikte olduğundan öğrenci sorunlarına muhatap kalmakta, zaman zaman öğrencilerin aileleriyle ve idarecilerle görüşmektedir. Bu durum onları fazlasıyla yorduğu için tükenmişlik durumu da ortaya çıkabilmektedir.

Çünkü diğer mesleklere göre öğretmenlik daha stresli bir iştir. Özellikle “mesleki tehlikeler, öğretmenlerin hem toplumun, hem de öğretim çevresinin beklentileri ile karşı karşıya kalmasından kaynaklanır. Modern toplum öğretmenin bir öğretici, bir moral eğitimsi ve bir karakter geliştirici olarak birden çok misyonunu tanımlar ve öğretmenin aile, okul ve inanç kurumlarının yerini doldurmasını bekler. Bu beklentilerin yerine getirilmesinden uzaklaştıkça öğretmenler işlerini yapmamakla suçlanır ve belki de bunun sonucu olarak yetersizlik hissi gelişerek tükenmişlikle sonuçlanır” (Farber, 1984, akt., Gençay, 2007:766). Toplumun öğretmene yüklediği insan yetiştirme misyonu ve öğrencilerin her türlü sorunuyla ilgilenilmesi öğretmenlerin zaman içinde yıpranmalarına neden olmaktadır.

Birçok meslekte olduğu gibi öğretmenlerde de; yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum, gelir, meslek ve kişilik yapısı gibi bireysel; iş yükü, kontrol, ödül, aidiyet, adalet ve

kişisel değerler gibi örgütsel faktörler, tükenmişlik sendromunun oluşmasında etkilidir. Öğretmenlik sürekli özverili ve çalışmayı gerektiren bir meslek olduğu için öğretmenler, eğitim öğretim hizmetlerinde aksamalar, eğitim araçlarının yetersizliği, iş saatlerinin fazla olması, okul-aile birliği çatışması, bina ve bina içi gereçlerin eksikliği, öğrencilerin disiplin sorunları, bürokratik yoğunluk, meslekte ilerleme olanağının olmaması, öğretmenler arasındaki ayrımcılık, torpil, siyasal baskılar, kalabalık sınıflar ve yetersiz ücret gibi olumsuzluklardan daha fazla etkilenebilmektedir.

Öğretmenlerde tükenmişlik durumunu ortaya koyan birçok çalışmaya rastlamak mümkündür. Ancak burada, tezimizi doğrudan ilgilendiren ve temelde öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ile bireysel ve örgütsel faktörler arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalara yer vereceğiz. Bu çalışmalar genellikle eğitim-öğretim sürecinde karşılaşılan sorunların öğretmenlerin çalışma isteklerini, iş doyumlarını ve dolayısıyla tükenmişlik düzeylerini nasıl ve hangi düzeyde etkilediğini ortaya koyan ampirik verilerden oluşmaktadır. Söz konusu çalışmalarda öğretmenlerin birçoğunda zaman içinde mesleğin getirdiği sorunlar karşısında enerjilerini kayb ettikleri için derse konsantrasyonlarının azaldığı, sınıf içinde öğrencilerle olan ilişkilerinin de değiştiğini göstermektedir.

Bu çalışmalardan birisi de Adana içindeki alt, orta ve üst sosyo-ekonomik düzeydeki çeşitli ilköğretim okullarının birinci kademesinde görev yapan toplam 331 öğretmen üzerinde yapılan bir araştırmanın (Tümkiye, 2005:562) sonuçları oluşturmaktadır. Söz konusu araştırmada öğretmenlerde tükenmişlik düzeyi arttıkça sınıf içindeki katı disiplin anlayışlarının da arttığı, tükenmişlik düzeyi azalmasına bağlı olarak katı diptinde esneklik yaşandığı görülmüştür. Değişkenler arasındaki bu güçlü ilişki bize, öğretmenlerde var olan katı disiplin anlayışlarını ortadan kaldırmak için öğretmenlerdeki tükenmişliği ortadan kaldırmak gerektiğini gösteriyor.

Yukarıda öğretmenliğin tükenmişlik sendromuyla karşı karşıya kalabilme riskini taşıyan en önemli meslek gruplarından biri olduğunu belirttik. Özellikle kent yaşamı ortamında eğitim faaliyetlerinin çok yoğun olarak yapılması ve eğitim sürecinin

girdilerini oluşturan birçok faktörün öğretmenlerin tutum ve davranışlarını olumsuz yönde etkilemesi ve yaşanan yoğun stres, belli bir aşamadan sonra öğretmenlerde tükenmişliğe yol açmaktadır. Bu açıdan bakıldığında kentlerde görev yapan öğretmenlerle kırsal alanda görev yapan öğretmenlerdeki tükenmişlik düzeylerinin de farklılaştığı görülecektir. Nitekim yapılmış bir araştırmada (Ertürk-Keçecioğlu, 2012: 48), köy okullarında görev yapan öğretmenlerin merkez okullarda görev yapan öğretmenlere göre daha az sorunla karşılaştıkları için öğretmenlerin hem iş doyumları hem de tükenmişlik düzeylerinin daha düşük olduğu görülmüştür.

Sadece öğretmenler değil, okul yöneticileri de iş yükü, okulun idari ve bürokratik işlemlerinin yoğunluğundan doğrudan etkilenmektedir. Nitekim Adana il merkezi Büyükşehir belediyesi sınırları içerisinde kalan ilköğretim okullarında görev yapan 234 okul yöneticisi ve 209 öğretmen üzerine yapılan bir araştırmada (Başol-Altay, 2009:209), okul yöneticileriyle öğretmenlerin toplam tükenmişlik düzeylerinin ve tüm alt boyutlarının birbirinden farklılaştığı görülmüştür. Söz konusu araştırmada okul yöneticileri istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde öğretmenlerden daha yoğun tükenmişlik yaşadıkları, karşılaştırmalı olarak incelendiğinde ise okul yöneticisi örnekleminde erkeklerin duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve toplam tükenmişlik düzeylerinin kadın meslektaşlarından daha yüksek olduğu saptanmıştır.

İstanbul Küçükçekmece ilçesinde 40 ilköğretim kurumunda görev yapan okul müdürleri, müdür yardımcıları, müdür başyardımcıları ve öğretmenler üzerine yapılmış olan “Öğretmen ve Yönetici Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi” adlı araştırmada cinsiyet değişkeniyle tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir farkın gözlemlendiği, kadınların hem genel tükenmişlik, hem de duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı boyutlarında erkeklere göre daha fazla tükenme yaşadıkları, katılımcıların tükenmişlik düzeyiyle medeni durumları arasında anlamlı bir farkın çıkmadığı, branş değişkenine göre yapılan karşılaştırmada sınıf öğretmenlerinin diğer branşlarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla tükenmişlik ve duygusal tükenme hissiyle karşı karşıya kaldıkları, genç öğretmenlerin yaşlı öğretmenlere göre, doktora mezunları yüksek lisans ve lisans

mezunlarına göre daha fazla tükenmişlikle karşı karşıya kaldıkları görülmüştür (Ersoy Yılmaz-Yazıcı-Yazıcı, 2014: 152-154).

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesinde görev yapan akademik personelin tükenmişlik düzeylerini belirlemek ve tükenmişlik düzeylerini bazı değişkenlerle olan ilişkisini ortaya koymayı amaçlayan bir araştırmada (Ardıç-Polatçı, 2008:87-88), cinsiyet farkının tükenmişlik üzerinde etkili olmadığını, duyarsızlaşmanın genç yaştaki akademisyenlerde, kişisel başarının ise ileri yaşlardaki akademisyenlerde daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Bu durumun temel nedeni, ileri yaştaki öğretim üyelerinin doğal olarak yaşın verdiği deneyimler olduğu söylenebilir. Ayrıca yaşlıların daha sabırlı, olgun ve dengeli davranmaları, onları olumsuz yönde etkileyen stres gibi sorunların üstesinden gelmelerini sağlamıştır.

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesinde çalışan 825 idari personelin tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan bir araştırmada (Bakan-Tombak, ?:693) idari personelin duygusal tükenme düzeyinin orta, duyarsızlaşma düzeyinin düşük ve kişisel başarı düzeyinin yüksek yani bu boyuttaki tükenmişlik düzeyinin de düşük olduğu görülmüştür. Söz konusu çalışmada bireysel faktörlerle tükenmişlik arasındaki ilişkiye bakıldığında medeni durum değişkenine göre gruplar arasında olan fark, bekâr olan personelin, dul/boşanmış personel göre daha fazla bir tükenmişlik yaşamasından kaynaklanmaktadır. Aynı şekilde mezuniyet durum değişkenine göre gruplar arasındaki fark, lisans mezunu olan personelin lise ve ön lisans mezunu olan personele göre daha fazla tükenmişlik yaşamasından kaynaklanmaktadır.

Ordu ilinde 45 beden eğitimi öğretmeni üzerine yapılan ve temelde öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin demografik özelliklerine göre incelenmesini amaçlayan bir araştırmada (Özgül-Atan, 2016:1009), cinsiyete göre tükenmişlik düzeyleri incelenmiş ve yapılan istatistiksel analiz sonucunda öğretmenlerin cinsiyetlerinin tükenmişlik düzeylerini değiştirmedeği görülmüştür.

Çeşitli branşlardaki 303 öğretmenle yapılan bir diğer araştırmada (Yıldız Durak-Seferoğlu, 2017:782) cinsiyete göre öğretmenlerin tükenmişliklerine bakıldığında erkek öğretmenlerin daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre tükenmişlik düzeyleri karşılaştırıldığında “görülen idari destek” ve “öğrencilere yönelik tutumlar” alt boyutlarında erkek öğretmenler lehine istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Ankara Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisinde bulunan sekiz merkez ilçedeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler üzerine yapılan bir araştırmada da (Kayabaşı, 2008:206-207); öğretmenlerin cinsiyetleri, medeni durumları, yaşları, mezun oldukları okul türü, mesleki kıdemleri ve branşları ile duygusal tükenmişlik düzeyi ve duyarsızlaşma arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

Yine Ankara'daki Milli Eğitime Bakanlığına bağlı yaklaşık 41 bin ilk ve orta dereceli okullardaki öğretmenler üzerine yapılan bir araştırmada (Topaloğlu-Koç-Yavuz, 2007:48-49), öğretmenlerin tümü değerlendirildiğinde belirgin bir mesleki tükenmişlik düzeyinin yaşandığı görülmüştür. Araştırmada, öğretmenlerin yaşlarının artması ya da azalmasının mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerine bir etkiye sahip olmadığı, kadın öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinin erkek öğretmenlere göre fazla olduğu, bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre tükenmişlik düzeyinin yüksek olduğu, öğretmenlerde çocuk sayısı arttıkça mesleki tükenmişlikten uzaklaştıkları görülmüştür.

Ayrıca maaşlarından memnun olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri, maaşlarından memnun olmayan öğretmenlere göre daha az olduğu, mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin istemeden seçen öğretmenlere göre daha düşük olduğu görülmüştür. Araştırmada mesleğini kendine uygun bulan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin, uygun bulmayan öğretmenlere göre daha düşük olduğu, mesleğinin toplumda hak ettiği değeri gördüğünü düşünen öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin, mesleğinin hak ettiği değeri görmediğini düşünen öğretmenlere göre daha düşük olduğu gözlenmiştir.

Söz konusu araştırmada, kurumlarında üstleri tarafından alınan kararlarda adil davranıldığını düşünen öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin, bazen ya da hiç adil olmadıklarını düşünüyorum değerlendirmesini yapan öğretmenlere göre daha düşük olduğu, araştırmaya katılan öğretmenlerin kurumlarındaki fiziksel şartlar ve çalışma ortamından memnun olma düzeyleri arttıkça mesleki tükenmişlik düzeylerinin de azaldığı, aynı şekilde öğretmenlerin insan ilişkileri ve iletişimden memnun olma düzeyleri arttıkça mesleki tükenmişlik düzeylerinin de azaldığı saptanmıştır.

Antalya'nın Alanya ilçesinde ilkokul, ortaokul ve lise dengi okullarda görev yapan 3.183 öğretmenin tükenmişlik düzeylerinin yaşam doyumları üzerindeki, etkisini belirlemeye yönelik yapılan bir araştırmada ise (Soba-Babayiğit-Demir, 2017:282), elde edilen bulgular sonucunda öğretmenlerin “duygusal tükenme ve duyarsızlaşma eğilimlerin düşük olduğu, kişisel başarı eğilimlerinin ise ortalamanın üzerinde biraz yüksek olduğu, yaşam doyumlarının ise orta düzeyde olduğu görülmüştür. Öğretmenlik mesleğinin öğretmenleri hayal kırıklığına uğratmaması, öğrencilerle sürekli olarak ilgilenmelerinin öğretmenleri olumsuz etkilememesi, mesleklerinin hayatlarını kısıtlamaması, işgünü sonunda kendilerini tükenmiş hissetmemeleri, işlerinden soğumamaları vb. faktörler ise öğretmenlerin duygusal olarak daha pozitif olmalarını sağlamakta ve tükenmişlik boyutlarından olan duygusal tükenme eğilimini daha az ya şamalarını sağlamaktadırlar.”

Türkiye’de işleri gereği sürekli insanlarla iletişim halinde olan finans ve muhasebe çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesine yönelik yapılan bir araştırmada, katılımcıların duygusal tükenme düzeylerinin düşük, duyarsızlaşma düzeylerinin normal ve kişisel başarı düzeylerinin ise yüksek olduğu görülmüştür (Okutan vd. 2013:12). Türkiye’de öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerini, tükenmişliğin bireysel ve örgütsel yapıyla olan ilişkisini ele alan bu çalışmalar bize, bir meslek grubu olarak öğretmenlerin tükenmişlik sendromuna yakalanmaları açısından riskli bir durumda olduklarını gösteriyor.

Bunun yanında Türkiye'nin farklı bölgelerinde görev yapan öğretmenlerin ister; yaş, cinsiyet, eğitim ve medeni durum gibi kişilik yapısıyla doğrudan ilişkili olsun, isterse görev yapılan okulun koşullarının niteliği farklı olsun fark etmez bireysel ve örgütsel faktörlerin tükenmişlik üzerinde aynı oranda etki etmediği söylenebilir. Ancak şu tespitite bulunmak da mümkündür. Sosyal ve eğitimsel koşulları iyi olan okulların öğretmenleri aksi durumdaki öğretmenlerden tükenmişlik düzeyi açısından daha az düzeyde oldukları dolayısıyla örgütsel faktörlerin tükenmişlik halini doğrudan etkilediği söylenebilir.

4. Tükenmişliğe Neden Olan Faktörler

Bireyin sahip olduğu biyolojik ve psikolojik özellikleri ifade eden kişilik yapısı tükenmişlik düzeyini etkileyen en önemli husustur. Bunu yanında kişinin sorunları karşılama biçimi, olaylara yaklaşımı, ideolojik tutumu ve kendisini kontrol edebilme yetisi gibi durumlar da bu süreçte önemlidir (Sağlam Arı-Çına Bal, 2008:137-138). Bu açıdan tükenmişliğe neden olan faktörleri kendi içinde bireysel ve örgütsel olarak ikiye ayırabiliriz. Bireyin kendisinden kaynaklanan nedenler olabileceği gibi, bireyin içinde yaşadığı çevreden kaynaklanan nedenler de olabilir. Kişinin; yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, geliri, mesleği, çocuk sayısı, aile yaşantısı, çalışma süresi, eğitim düzeyi, işe karşı ilgisi, işkolik olup olmaması, işe yönelik beklentisi gibi birçok demografik ve kişisel etkenler, tükenmişliğe neden olabilecek faktörlerdir.

Aynı şekilde bireyin meslektaş ve yöneticilerle olan ilişkisi, müşterilerle ilişkisi, müşteri yoğunluğu, özerklik veya kararlara katılım yetersizliği, iş çevresi desteğinin ya da sosyal destek eksikliği, rol belirsizliği veya rol çatışması, öz yeterlilikten ve mücadelede etkinlikten yoksunluk, iş yükü, adaletsiz davranış, değerler çatışması, geri bildirim eksikliği, iletişimsizlik, ödül ve ceza, iş ortamının fiziksel yapısı, sosyal destek hizmetleri, aşırı denetim ya da denetimsizlik, çalışanların kendi işi üzerindeki kontrolün azalması, işte ilerleme durumu, kariyer olanakları, teşvik ve terfi sistemi gibi faktörler de örgütsel etkenler de tükenmişliğin nedenlerini oluşturabilir (Okutan, 2010: 88-108).

Tükenmişliğe neden olan faktörlerden birisi de, iş ortamında yoğun baskılara maruz kalan bireylerin yaşadığı strestir. Modern sanayi toplumunda mesleki örgütlenmeler ve kurumsal yapılar kendi içinde sofistike bir iş bölümü oluşturmuşlardır. Özellikle hizmet sektöründe çalışanlar, müşterilerin sorunları karşısında tükenmektedirler. Günlük iş yoğunluğunun bir parçası olarak karşımıza çıkan stres, zaman içinde bireyin sadece iş yaşamını değil, özel hayatını da olumsuz yönde etkileyebiliyor. Akşam eve gelindiğinde başta yorgunluk ve bıkkınlık duygusu olmak üzere, monotonluk ve huzursuzluk gibi hisler, kişinin aşırı strese maruz kaldığının belirtisidir.

Bunun yanında “yapılan işin niteliği, iş ve iş yükü, çalıştığı örgütün özellikleri, iş gerilimi, hizmet verilen kişilerin doğrudan bakımına ayrılan zaman miktarı, meslektaşlardan ve örgütten sağlanan desteğin yetersizliği, ilerleme fırsatındaki kısıtlılık, rol belirsizliği, ödül beklentisinin karşılanmaması, mesleğin ilerlemeye açık olmaması, örgütsel başarı değerlemesindeki belirsizlik, iş ilişkilerinin karmaşıklık derecesi, iş aralarının olup olmaması, işgörenlerin toplantı ve kararlara katılım olanağı ve sıklığı, ulaşım şartları, örgüt yöneticilerinin liderlik tarzı, iş ortamındaki iletişim, yeterli araç-gerece sahip olmama, örgütün yapısal sorunları vb. iş ve örgütle ilgili nedenler” tükenmişliğe verilebilecek geniş ölçekli somut örneklerdir” (Kılıç-Aytemiz Seymen, 2011:50-51).

Bireysel koşullara bağlı tükenmişliğe yol açan başlıca sebepler şunlardır (Kaya Göktepe, 2016:31-32):

- Nevrotik kişilik özelliklerine sahip olma (aşırı şefkat isteme, odaklanamama, güvensizlik, plan yapamama, düşmanca ve saldırgan tutumlar içinde olma, nefret, kin gibi kişiyi sağlıklı kişilerden ayıran tutum ve davranışlar sergilemek),
- Kaygılı bir birey olmak,
- Kendine özgüvenin ve saygının düşük olması,
- Kişilerarası ilişkilerde aşırı hassasiyet,
- Kariyer konusunda memnuniyetsizlik,
- Egzersiz ve tatil gibi kişinin rahatlayacağı olanakların olmaması,

- Aile ve sosyal çevrenin bireyden yüksek beklentileri olması,
- Yapılan iş üzerinde kontrol kuramadığını hissetmek,
- Aile ile zaman geçirememek.

Çalışma koşullarına bağlı tükenmişliğe yol açan sebepler şu şekilde sıralanabilir.

- İş tanımının belirsizliği ve iş yükünün fazlalığı,
- Verilen hizmetin mali karşılığının yetersiz olması,
- Eğitimi uygun olmayan kişilerin denetleme ve yönetimde rol alması,
- Yönetimin çalışanlara geri bildirimde bulunmaması,
- Görev tanımı ve görev yetkisi arasında uyumsuzluğun yaşanması,
- Bürokratik yazı işlemlerinin uzun sürmesi,
- İhtiyaçları diğerlerine göre fazla olan kişilerin iş ortamını sabote etmesi,
- Mesai saatlerinin uzun olması ve vardiyaya bağlı uykusuzluk,
- İş arkadaşları arasında haksız rekabet ve eşitsizliğin ve paylaşımın olmaması,
- Hizmet alan kişilerin olumsuz davranışları, memnuniyetsizlik,
- Gürültülü bir ortamda çalışmak,
- Yetersiz malzeme ve kaynak temini,
- Özel tatil günlerinde mesai yapmak,
- Riskli bir işte çalışmak ve iş güvenlik önlemlerinin yoksunluğu,
- Hizmet içi eğitimler ve kariyer geliştirme olanaklarının olmaması,
- Karar verme üstünlüğünün sadece üst mercilerde bulunması, İşçilerin karar verememesi,
- Takdir ve ödül yoksunluğu.

5. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları

Tükenmişlik, günümüz toplumunun en önemli sosyal problemidir. Sadece işgörenin maruz kaldığı ve yaşadığı bir sorun olarak bakılmamalıdır. Zira tükenmişliğin herhangi bir biçimini yaşayan kişiler, hem iş yaşamında, hem de özel yaşamlarında sorunlar yaşamaktadırlar. İşverenler, çalıştırdıkları insanların sorumluluklarını yerine getirmesini, katma değer üretmesini, çevresine ve işletmeye karşı duyarlı olmasını

ama daha da önemlisi güler yüzlü, samimi, anlayışlı, çevresine pozitif enerji yayan ve sorunlara pratik çözümler bulan enerjik elemanların olmasını ister. Bunun için de çalışanların kendilerini güvende hissetmeleri, yaptıkları işten zevk almaları ve herhangi bir baskıya maruz kalmadan çalışmalarını gerekir. Ancak tükenmişliğe maruz kalanların da yelkenleri indirmeden mücadele etmeleri gerekir. Örgütsel ve bireysel düzlemde tükenmişlikle mücadelede etmek için başlıca şu stratejilere başvurulabilir (Oruç, 2007: 27-29).

Tükenmişlikle Başa Çıkmada Alınabilecek Örgütsel Önlemler

- Çalışanların gereksinimleri doğrultusunda, tükenen güç kaynaklarını yenilemeleri için mesleki ve teknolojik gelişmelerle ilgili hizmet içi eğitim faaliyetleri düzenlenmelidir.
- Kurum yöneticileri aldıkları ve uyguladıkları kararlarda, çalışanların ihtiyaç ve beklentileri göz ardı edilmemeli,
- Çalışanların yükselme olanakları ve ödül kaynakları arttırılmalı,
- Çalışanların bireysel ihtiyaçları karşılanmalı,
- Personel seçimine dikkat edilmeli,
- Yönetim geliştirme programları uygulanmalı,
- Isı, ses ve ışık düzeyleri, çalışanlar için en uygun seviyeye getirilmeli,
- Düzenli ekip toplantıları yapılmalı,
- Çalışanlar makul hedeflere yönlendirilmeli,
- Performans değerlendirme sistemleri uygulanmalı,
- Çalışanların görev tanımları açık ve net yapılmalı,
- Çalışanlara sosyal destek verilmeli,
- Çalışanlara mesleki yardım hizmetleri sunulmalı,
- Strese karşı eğitim verilmeli,
- Çalışma ortamı zaman zaman değiştirilmeli,
- Hoşgörülü, adaletli, esnek, dinleyen ve değer veren yöneticiler yetiştirilmeli,
- Ücretler iyileştirilmeli.

Tükenmişlikle Başa Çıkmada Alınabilecek Bireysel Önlemler

- Ulaşılabilir gerçekçi hedefleri belirleme,
- İnsanlarla olumlu ilişkiler ve olumlu dönüt kaynakları geliştirme,

- Kendini iyi tanıma,
- Kendi kendini denetleme,
- Yaptığı işin zorluklarını ve risklerini bilme,
- Kendini gerçekleştirebilme,
- Tükenmişliğin farkında olma,
- Stres etkenlerini tanımlama,
- Değişimi sevip, rutinleri değiştirebilme,
- Zaman zaman işe ara verme,
- Tatil yapma,
- Gerekğinde yardım ve destek alma,
- Mizah yönlerini geliştirme,
- İş dışında hobiler edinme,
- Hayır demeyi öğrenebilme,
- Dinlenme aralarını etkili kullanma,
- İş arkadaşlarıyla ilişkileri ilerletme,
- Aileyle vakit geçirme,
- Dua ve ibadet etme,
- Sağlığına dikkat etme,

6. Tükenmişlik ile İlgili Modeller

Tükenmişlikle ilgili yapılmış olan bir dizi araştırma bulunmaktadır. Özellikle 1970'lerden sonra iş yaşamında bireylerin gerek fiziksel, gerekse ruhsal olarak aşırı bir biçimde enerji kaybı, yorgunluk ve yılgınlık yaşamaları tükenmişlikle ilgili bir literatürün oluşmasını sağlamıştır. Konu ile ilgili farklı araştırmacıların değişik görüşleri ve bu görüşlerin yankı bulmasıyla modeller meydana gelmiştir. Temelde işgöreni gerek bireysel açıdan, gerekse örgütsel ortamda etkileyen ve kendisini psikolojik, sosyal ve davranışsal olarak gösteren tükenmişlik fenomeni, nihayetinde bir sendrom olarak kabul edilmiştir. Bugüne kadar tükenmişlikle ilgili ortaya konulan başlıca modeller şunlardır:

Cherniss Tükenmişlik Modeli (stresi üzerinde durmuş), Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli (tükenmişlikteki gelişim süreçlerini -idealistik coşku, durgunluk, engellenme ve apati (duygusuzlaşma) üzerinde durmuş), Meier Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli (kronik duygusal stresi öne çıkartmış), Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli (Eric Erikson'un kişilik gelişimi kuramını temel almış), Pines Tükenmişlik Modeli (tükenmişliğe neden olan sosyal ve fiziksel ortamlar üzerinde durmuş), Leiter Tükenmişlik Modeli (duygusal tükenmişlik üzerine yoğunlaşmıştır). Burada önemli ve konumuzla doğrudan ilgili olduğunu düşündüğümüz başlıca iki model, Cherniss ve Maslach Tükenmişlik Modeli üzerinde duracağız.

6.1. Cherniss Tükenmişlik Modeli

İş yaşamında meydana gelen ve kendisini daha çok fiziksel ve ruhsal olarak hissettiren tükenmişlik fenomeninin kaynağına ve gelişimine ilişkin birçok teori ortaya atılmıştır. Bu teorilerden birisi de, tükenmişlik literatürüne de önemli katkılarda bulunan ve 1980 yılında tükenmişlikle ilgili bir model öne süren Chernis tükenmişlik modelidir. Bu model, tükenmişlik olgusunun altında yatan temel nedeni strese bağlar. Chernis, yapmış olduğu araştırmalarda çalışma hayatında rol alan herkesin yoğun iş temposuna ayak uyduramadığında bocalamaya başladığını ve kendisinden beklenen işleri tam ve düzgün bir biçimde yerine getirme konusunda sorunlar yaşadığını iddia etmiştir. Yaşanan sorunlar strese yol açtığı için çalışan bununla başa çıkma stratejilerine başvurmaya çalışmaktadır.

Chernis tükenmişliğin kökeninde stres faktörüne yer verirken, çevresel koşulların da bu süreçte önemli bir rol oynayabileceğinin altını çizer. Tükenmişlik kendiliğinden ortaya çıkmaz. Zaman içinde önce hafif belirtilerle başlar daha sonra gittikçe daha fazla kendisini hissettirmeye çalışır. Cherniss, iş yaşamına yeni katılan ve beklentilerini gerçekleştirmek için idealistçe çalışan işgörenlerin zamanla bu beklentilerinin karşılanmadığını görmeleri üzerine hayal kırıklığına uğradığını ve bunun neticesinde işi de bırakmak istemediklerinden strese girdiklerinden söz eder.

Ayrıca çalışanların iş ortamında arkadaşlarıyla yaşadıkları sorunlar da bu stresin oluşmasına neden olabilir.

Stresten kaynaklı tükenmişlik sendromuna yakalandığını fark eden çalışanlar, Cherniss'e göre bununla başa çıkmak için değişik stratejiler geliştirmeye çalışırlar (Ok,?:57-67). Öncelikle yaşadıkları stresin kaynağını bulmaya sonra da onunla başa çıkmanın yollarını ararlar. Birey kendisiyle giriştiği bu mücadelede başarılı olursa tükenmişlik düzeyinde azalma, başarısız olursa da tükenmişlik düzeyinde artış yaşanacaktır. Motivasyon, meditasyon, ikna, başka şeylerle meşgul olma, yeni egzersizler yapma gibi farklı deneyimler peşinde koşan bireyler, yaşadıkları sorunları aşamadıklarında iş ortamında çekilmez hale gelirler. Sürekli sinirli ve gergin, geçimsiz, duyarsız davranışlar sergilemeye başlarlar. Bunun yanında iş arkadaşlarıyla iletişimi kesme, patronuna karşı çıkma, hedeflerini küçültme ve iş doyumsuzluğu yaşama gibi durumlar eşlik edecektir.

Kısacası Cherniss, tükenmişliği, “Artan iş stresi nedeniyle başlayan, kaynaklar ve talepler arasındaki dengesizlikten kaynaklanan karşılıklı etkileşim süreci” olarak tanımlamıştır (Eğin, 2015:61). Dolayısıyla Cherness'e göre aslında tükenmişlik, doğrudan işin niteliğine, ağırlığına, yapılış biçimine ama daha da önemlisi iş ortamının fiziksel özellikleriyle beraber, çalışanın muhatap olduğu kitlenin de etkisi bulunmaktadır. Zira özellikle hizmet sektöründe daha çok tükenmişlik sendromunun yaşanmasının temel nedenini Cherniss, aşırı kalabalığın ve gürültünün olduğu yerde doğal olarak aşırı iş yükü ve buna bağlı stresli bir ortam oluşacaktır ve bu ortam ister istemez çalışanı iş doyumsuzluğu başta olmak üzere depresyona ve tükenmişliğe sevk edecektir diye belirtir.

6.2. Maslach'ın Tükenmişlik Modeli

Maslach Tükenmişlik Modeli, tükenmişlik modelleri içerisinde en fazla kabul gören, üç boyutlu tükenmişlik modeli olarak da tanınan ve literatürde en çok referans alınan bir modeldir. Bu modele göre, tükenmişlik yaygın olarak insanlarla bir arada çalışmak zorunda olan kişilerin yaşadığı bir sendromdur. Aslında bu tanımda

tükenmişlik, kişinin kendisinden ziyade içinde bulunduğu sosyal ve fiziksel ortamın etkili olduğunu ifade etmektedir. Nitekim Maslach, hizmet sektöründe çalışanların daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını belirtmiştir. Ona göre tükenmişlik sıklıkla ortaya çıkan ve üç boyuttan oluşan bir fenomendir.

Kısacası bu modele göre tükenmişlik, “yaygın olarak insanlarla yüz yüze çalışan mesleklerde bireylerin, duygusal yönden kendilerini tükenmiş hissetmeleri, işleri gereği karşılaştıkları insanlara karşı duyarsızlaşmaları ve kişisel başarı/yeterlilik duygularında azalma şeklinde görülen bir durumdur” (Sürgevil Dalkılıç, 2014:63). Bu durum tükenmişliği yaşayan bireylerin günlük ve özel yaşamlarında zamanla kendisini göstermeye başlar. Yani bireyler önce iş ortamından soğumaya, işe karşı negatif duygular beslemeye, işe geç gitmeye, işleri ağırdan almaya, bahanelerin arkasına sığınarak işleri yavaşlatmaya başlar. İşe karşı bu memnuniyetsizliği davranışsal olarak da sergilemeye başlar. Sıkılmaya, içine kapanmaya, yorgunluk belirtileri göstermeye başlar.

Bireyde görülen bu belirtiler, Maslach’ın tükenmişlik modelinde üç boyutla ifade edilir. Bunlar: 1.Duygusal tükenmişlik (Emotional Exhaustion), 2.Duyarsızlaşma (Depersonalization) ve 3.Kişisel Başarıda Azalmadır (Diminished Personal Accomplishment). En açık ifadeyle, duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarının düşmesi olarak görülen bu durum, her ne kadar birbirinden farklı aşamalar gibi görünse de aslında birbirleriyle doğrudan ilişkili olan hatta birbirinin devamı niteliğini gösteren belirtilerdir. Nihayetinde kişinin ister kendi kişilik yapısından isterse içinde bulunduğu iş ortamından kaynaklansın fark etmek, tükenmişliği, iş yapma isteğini azaltan, enerjisini düşüren ve dolayısıyla günlük yaşamını olumsuz yönde etkileyen bir durum olarak değerlendirmek mümkündür.

6.2.1. Duygusal Tükenmişlik (Emotional Exhaustion)

Maslach’a göre çalışanlarda tükenmişliğin ilk boyutu duygusal olanıdır. Yani birey kendisini hem fiziksel hem de ruhsal olarak yorgun hissetmesidir. Duygusal açıdan yıprandığını ve bundan dolayı işe karşı mesafeli olmaya başlamasıdır. Maslach’a

göre duygusal tükenmişliğin temel nedeni iş ortamının kişide yarattığı strestir. Bu durum daha çok ofislerde çalışan veya her gün yüzlerce insanla muhatap olmak zorunda kalan çalışanlarda görülür. Yüz yüze ilişkiler gerektiren meslek gruplarında en çok duygusal tükenmişlik gözlenir. Sağlık çalışanları, hemşireler, doktorlar, alışveriş merkezlerinde çalışanlar, banka memurları vb. meslekler bu anlamda riskli grubun içinde yer alır.

Duygusal olarak tükenen kişi, doğal olarak çevresine karşı ilgisiz olmaya, bulunduğu ortamdan uzaklaşmaya, kendi başına kalmaya çalışacaktır. Yaşanan enerji kaybı kişinin çevresine ilgisiz davranmasına yol açacağı gibi olaylara sürekli negatif açıdan bakmasına dolayısıyla geçimsiz ve ruhsuz bir kişilik sergilemesine neden olacaktır. Duygusal tükenmişlik doğal olarak kişinin özel hayatına, ailesine çocuklarına karşı ilgisiz kalmasını da beraberinde getirecektir. Kişi sabah uyanmakta, gece uyumakta zorlanacak ve kendisini bitmiş hissedecektir. Tükenmişlik boyutları içerisinde en fazla öne çıkan duygusal tükenmişliktir. Nitekim Maslach'a göre söz konusu durumu yaşayanlar en çok duygusal açıdan tükendiklerini belirtmişlerdir.

6.2.2. Duyarsızlaşma (Depersonalization)

Tükenmişliğin bir diğer boyutu duyarsızlaşmadır. Duyarsızlaşma aslında yoğun iş yükü altında ezilen ve bundan dolayı stres yaşayan kişinin çevresine gösterdiği tepkidir. Çalışanın hizmet sunduğu veya muhatap olduğu insanlara, çevreye karşı yapılmaması gereken davranışlarda bulunmasıdır. Tükenmişliğin kişiler arası boyutunu temsil eden duyarsızlaşma aslında kişinin altından kalkamadığı sorunlara karşı çevresine vermeye çalıştığı bir mesajdır. Ötekilere karşı son derece soğuk davranmak, onlarla iletişim kurmaktan sakınmak, kendisine sorulan sorulara cevap vermemek, yüzünü buruşturmak, etraftaki olaylara karşı pasif davranmak, insanlara nezaketten uzak son derece kaba bir biçimde davranmak gibi tutumlar duyarsızlaşmanın belirtileri olarak görülür.

Duygusal açıdan tükenmiş kişiler hem kendisine hem de başkalarına karşı güçsüz hissetmektedirler. Sorun çözme konusunda kendilerinde yeterli istek ve enerjiyi

bulamamaktadırlar. Buldukları ortamdaki kaçmak isterler. Maslach'a göre tükenmişliğin üç bileşeninden birini oluşturan duyarsızlaşmanın üstesinden gelmek son derece güçtür. Çünkü bu tür bir tükenmişliğe maruz kalanlar, çevrelerinden yardım almak konusunda da isteksizdirler. Aslında duyarsızlaşma kişinin içinde bulunduğu ortama karşı vermeye çalıştığı bir mesajdır. Bu mesajla kişi, kendisinden beklenen işleri yapamayacak durumda olduğunu, diğer bir deyişle tükendiğini, enerjisinin, arzusunun ve sorun çözme becerisinin kalmadığını anlatmaya çalışır. Duyarsızlaşma aynı zamanda kişinin yaşadıklarına karşı verdiği bir tepki ve kendisini çevresine karşı korumaya çalışmasıdır.

6.2.3. Kişisel Başarıda Azalma (Diminished Personal Accomplishment)

Maslach'ın tükenmişlik modelinin bir diğer boyutunu, kişisel başarıda azalma oluşturur. Bu boyut, kişinin kendisini nasıl hissetmesiyle ilgilidir. Öz benlik saygısının yitimi olarak da görülen bu durum, kişinin diğer insanlar hakkında geliştirilen olumsuz düşünceler sonucunda kendisine yönelik de olumsuz düşünmeye başlamasıdır. Başkalarına yönelik olumsuz düşünceleri kendisine de yönelten kişi hem suçluluk duygusuna kapılmakta hem de iş ortamında potansiyel enerjisini ortaya koyamadığı için de işinde başarısız olmaktadır. Bu tür bir tükenmişlik hissi yaşayanlar genellikle kendilerini yetersiz görme eğilimindedirler.

Birey genellikle başkaları tarafından sevilmediğini özellikle çalıştığı ortamdaki iş arkadaşlarının kendisini itici bulduğunu, doğru dürüst iş yapmadığını, işgal ettiği mevkii hak etmediğini ve bundan dolayı sürekli gerginlik yaşamaya mahkum olduğunu düşünür. Müşterilerinin sorunlarına çözüm bulamamaktan, alanıyla ilgili yeterli bilgiye sahip olamamaktan dolayı da kendisini suçlamaya başlar. Aslında kişisel başarıda azalma, tıpkı duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşmada olduğu gibi kişinin iş ortamında maruz kaldığı yoğun strese karşı geliştirdiği bir savunma stratejisidir. Kişisel başarıda azalma nihayetinde bireyin istemediği halde kafasında kurmak zorunda kaldığı ve maalesef özsaygısını yitirmesine neden olduğu bir semptomdur.

İKİNCİ BÖLÜM

MESLEKİ YAŞAMDA İŞ DOYUMU

1. İş Doyumunu Kavramı

İş yaşamı, insan hayatının ayrılmaz bir parçası olduğundan kişinin yapmış olduğu işe karşı pozitif duygular beslemesi, onun hem bireysel gelişimi, hem de içinde bulunduğu örgütsel, kurumsal işleyiş ya da yapı açısından son derece önem arz etmektedir. Zira günümüz toplumlarında çalışma hayatı, çok yoğun ve stresli olması yanında, rekabet ve profesyonellik de gerektirmektedir. Aynı şekilde işletmelerin yoğun iş gücü ihtiyacına cevap vermek için çalışanların gelişen teknolojiye ayak uydurmaları ve kurumların istediği niteliklere sahip olmaları zorunludur. Çünkü iş hayatında başarılı olabilmenin iki temel koşulundan biri, işin gerektirdiği niteliklere sahip olmak ise, diğeri de iş fırsatlarını değerlendirmek ve teknolojik yeniliklere açık olmaktır.

Günümüzde çalışanlar, daha çok bir arada bulunmayı gerektiren işlerde ve bu işlerin kitlesel düzeyde yapıldığı işyeri, işletme, üretim ve tüketim mekanları gibi iş ortamlarında bulunmak zorundadırlar. Dördüncü sanayi devriminden söz edildiği bir dönemde çalışanlar, genellikle yüz yüze ilişkiler içinde buldukları ve yoğun bir iş stresi altında çalıştıkları için birçok sorunla da karşı karşıya kalmaktadır. Özellikle sanayi ve tarım sektörünün yerini hizmet sektörüne bırakması, mega kentlerde kitlesel tüketimi özendiren hiper/ultra alışveriş mekanlarının artması, iletişim ve ulaşım alanında yoğun bir iş gücüne ihtiyaç duyulması ve insanların sürekli ilişki halinde bulunması gibi yeni iş yaşamı, doğal olarak beraberinde bir takım psiko-sosyal sorunları da getirmiştir. Bu sorunların başında mesleki tükenme ve iş doyumunu gelmektedir.

İş doyumunu/tatmini konusu/sorunu, II. Dünya Savaşından sonra özellikle iktisatçılar ve işletmeciler tarafından dillendirilmeye ve araştırılmaya başlanmıştır. Zira o güne kadar iş dünyasında çalışanların motivasyonlarına, taleplerine, beklentilerine, işe

karşı tutumlarına yönelik bir çalışma ihtiyacı hissedilmemiştir. Ancak, savaş sonrasında başta Batı Avrupa ve Amerika olmak üzere dünyada gelişen bir çok ülkede rekabetçi kapitalizmin yoğun bir endüstrileşmeye neden olması, firmaların ve işletmelerin gittikçe daha çok üretimde bulunmak istemesi ve iş gücüne yönelik talebin artması, hem fordist üretimden kaynaklı sorunların daha fazla gündeme gelmesine, hem de çalışanların üretim sürecinde aktif bir rol almalarını sağlamaya dönük tartışmaların daha çok yapılmasına neden olmuştur.

Yapılan tartışmalarda, iş hayatında istenilen düzeyde verimliliğin elde edilememesinin birçok nedeni olduğu kabul edilmekle beraber, esasen çalışanların iş ile olan ilişkilerinin gözden geçirilmesi gerektiği görüşü öne çıkmış ve özellikle iş verenlerin çalıştırdıkları işçilerin beklentilerini dikkate almaları gerektiği savunulmuştur. Zira bu dönemde iktisadi işletmeler, yoğun bir rekabete girdikleri için daha çok işgücü verimliliği artırmaya dönük politikalar üzerinde durmaya çalışmışlardır. Bu politikaların gerçekçi, rasyonel ve nitelikli üretimi sağlayabilmesi için de yeni bir yönetim ve işletme mantığına ihtiyaç duyulduğu anlaşılmış ve bunun için de sosyal psikologlardan, sosyologlara, işletme yöneticilerinden endüstri mühendislerine kadar birçok meslek grubundan yardım istenmiştir.

Söz konusu meslek grupları, yapmış oldukları bilimsel çalışmalarda, iki konu üzerinde durmuşlardır. Birincisi iş ortamının çalışanlar açısından daha güvenilir ve sağlıklı bir fiziksel ortama/yapıya kavuşturulması gerektiği. İkincisi de iş görenin beklentilerini ve istemlerini dikkate almayan veya bunları göz ardı eden klasik örgüt tutumlarının terk edilmesi, iş görenin üretim sürecinde nesne olmaktan çıkartılarak özneye dönüştürülmesi, çalışanların kendilerini işe vermesi, işi sahiplenmesi, motive olması, çalıştığı yere karşı aidiyet geliştirmesi için işletme sürecinde öncelikle insan faktörünün öne çıkarılması gerektiği ifade edilmiştir. Bunun yanında üretim sürecinin bir girdisi olarak değil, üretimin her kademesinde aktif bir rol oynayan çalışanların, kendilerine yönelik uygulanan ve temelde hiyerarşik, katı ve disiplin içeren yönetim anlayışının terk edilmesi istenmiştir. İş yaşamına yönelik dile getirilen bütün bu önerilerin bir sonucu olarak “iş doyumunu” denilen kavram işleme yönetimine ve sosyal bilim literatürüne girmiştir.

İş doyumunu veya tatmini kavramı, kişinin yapmış olduğu işe karşı olumlu duygular beslemesi, işten hoşnutluk, iş yaşamından haz duyması diğer bir deyişle kişinin mesleğini sevmesidir (Koustelios, 2001:354-358). Kişinin mesleğini sevmesi, ona değer vermesi, önemsemesi, öncelikle işten beklentisinin gerçekleşmesine bağlıdır. İş görenin yaptığı işten huzur duyması için çalıştığı yerin bireysel gelişime açık olması, çalışanların özlük haklarının korunması, iş ortamının güvenli ve sağlıklı olması, alınan ücretin yeterli, gelecekte terfi etme, işte ilerleme imkânının bulunması ve çalışanlar arasında doğrudan iletişimin olması gerekmektedir. Çalışan, içinde bulunduğu ortamdan ve emek verdiği işten ne kadar çok memnuniyet duyarsa, o işe karşı olumlu tutum geliştirmesi ve işi sahiplenmesi de o kadar çok fazla olacaktır.

İnsanları çalışmaya sevk eden en önemli faktörlerin başında iş doyumunu gelmektedir. İnsanlar çalışma hayatından memnun kaldıkları sürece iş'te de başarılı olurlar. Dolayısıyla iş doyumunu, aslında kişinin mesleğini icra ederken aldığı haz ya da çalıştığı, emek verdiği işten elde ettiği tatmindir. Daha sonra üzerinde duracağımız konulardan biri olan Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde de kişinin kendisini gerçekleştirmesinin iş doyumuyla ne kadar ilgili olduğunu göreceğiz. Zira insanlar üretmek, ürettiklerini paylaşmak, ürettiklerinden kazanç sağlamak ama daha da önemlisi katma değer yaratacak bir mesleğe sahip olmak suretiyle gerek bireysel yeteneklerini ortaya koymak, gerekse toplumda saygın bir yer edinmek için tatmin olacakları bir iş arayışına girerler.

Bu anlamda iş doyumuna kavramsal düzeyde bakıldığında birçok farklı tanımların yapıldığı ve söz konusu tanımların içeriğine bakıldığında neredeyse hepsinin benzer bir yargıdan (kişinin yaptığı işle anlamlı bir varlık haline gelmesi ya da kişinin yaptığı iş sayesinde kendisini anlamlandırmaması, işin kişiye zevk ve umut vermesi, başarı getirmesi gibi anlamlar içermekte) hareket ettiği görülecektir. Nitekim kişinin yaptığı eylemi değerli kılan işler aynı zamanda kişinin uğraşmak, emek harcamak istediği işlerdir. Bireyi çalışmaya sevk eden işlerden elde ettiği haz, aynı zamanda onun çalıştığı işte daha çok uğraşmasını ve o işe sarılmasını sağlar. Bu anlamda iş doyumunu, verilen çabaların sonucunda elde edilen maddi veya manevi mükâfatlardır. Bu mükâfatlar başarılan umutların bir göstergesidir.

2. Mesleki Yaşamda İş Doyumu

Mesleki yaşamda iş doyumu kavramı, sadece üretim yapan işyerleri veya fabrikalar için değil, aynı zamanda iş hayatının tüm alanlarında geçerli ve önemli olan bir kavramdır. Çağdaş yönetim anlayışının bir gereği olarak işletmeler, daha çok güdülenen, kendisini işiyle özdeşleştiren, yaptığı işe karşı duygusal bir aidiyet/kurumsal bağlılık geliştiren ve dolayısıyla kendisini mutlu hisseden kişilerin/çalışanların işte daha çok başarılı oldukları ve yüksek verim elde ettikleri görülmüştür. Çalışmayı, iş yaşamının daha kaliteli bir haline getirebilmenin yolu, iş görenin tatmin olmasından geçmektedir. Aksi durumda işi yavaşlatan, işe geç gelen, kendisini işe vermeyen, yaptığı işten memnun olmadığı için fazla enerji, emek ve zaman harcamak istemeyen, işin gerektirdiği niteliklere sahip olmak için çabalamayan, günü kurtarmak felsefesiyle hareket eden ve dolayısıyla ne kendisi mutlu olan ne de iş vereni mutlu eden bir çalışan prototipi karşımıza çıkacaktır.

İş yaşamında çalışanın işe karşı pozitif bir tutum takınmasını dolayısıyla iş tatminin olmasını engelleyen birçok bireysel ve örgütsel faktörden söz edilebilir. Bu faktörlere geçmeden önce özellikle günümüz çalışma yaşamının içinde bulunduğu koşulların rekabete, yeniliğe ve üstün teknoloji kullanımına açık olması, serbest piyasa ekonomisine dayalı liberal politikaların baskın olması, daha da önemlisi emekçi sınıfın bugüne kadar sermaye karşısında elde ettiği kazanımların kaybolmaya ve emeğin değersizleş(tiril)meye başlaması gibi makro ve mikro planda gerçekleşen ekonomik süreçlerdeki dönüşümler, en çok iş görenlerin yaşamını olumsuz yönde etkilediğini belirtmemiz gerekir.

Bunun yanında küresel ekonomik sistemde; yönetimden yönetişime, fordizmden postfordizme, üretimden tüketime, emekten bilgiye, bilimsellikten simülasyona, parça başı ve esnek üretimden kitlesel tüketime varıncaya kadar ekonomik yaşamın topyekûn bir biçimde değişmesi, en çok iş görenin çalışma ortamında iş tatmini üzerinde etkili olmuştur. Sürekli mesleki uzmanlaşmayı ve teknik beceriyi gerektiren rekabetçi bir iş yaşamı, doğal olarak çalışanın kendisini geliştirmesini gerektirmiştir. Aksi durumda çalışanın işinden olması veya iş sürecinden kopması riski söz konusu

olacaktır. Bunun yanında üretim araçlarında robotik uygulamaların ve otomasyon sistemlerinin gittikçe daha fazla üretim sürecinde kullanılması, emeğin değerini düşürmeye yol açarak, karın tokluğuna çalışan bir iş gören profilinin doğmasına ve dolayısıyla sermayenin her zaman bir fırsat olarak gördüğü işsizliğin artmasına yol açmıştır.

Genel olarak bakıldığında mesleki yaşamda iş doyumunun hem çalışanlar, hem de işverenler açısından gittikçe daha fazla önem arz ettiği görülmektedir. Nitekim iş görenler, kendileri aleyhinde gelişen bütün olumsuz koşullara, iş bulmanın güçlüğüne ve düşük ücrete rağmen sahip oldukları işi devam ettirmekte ve sendikal örgütlenmeye çalışmakta, buna karşın işveren, güvencesiz işçi çalıştırma, esnek ücret ödeme yanında nitelikli işgücünü talep etmektedir. Nihayetinde bilimin üretim sürecinin ayrılmaz bir parçası olmaya başlaması, teknik beceri isteyen işlerin ve mesleklerin çoğalması, küresel pazarlama stratejilerinin artması, ekonomik faaliyetlerin bilgi bilimsel tabanlı olmaya, zamanı ve mekânı ortadan kaldıran küreselleşmenin ve ulus ötesi şirketlerin dünya ticaretine hâkim olmaya başlaması gibi makro ekonomik göstergelerdeki ve parametrelerdeki değişimler ister istemez mesleki yaşamını da iş doyumunu da etkilemektedir.

Günümüzde iş doyumunu etkileyen en önemli hususlardan birisi, üretim yapan işletmelerin muadilleriyle rekabet ortamında mevcudiyetlerini sürdürebilmek için üretim bandında/alanında öne çıkmaya, kurumların ise daha nitelikli hizmet sunmaya çalışmalarıdır. Bunun için de işverenlerin, bir yandan yeniden yapılanmaya giderek kalite mükemmelliğini ve müşteri memnuniyetini sağlamaya çalışmaları, diğer yandan iş görenlerin/çalışanların istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak örgütsel planlar yapmaları (Uygur, 2009), onlarla daha iyi bir iletişim ve sağlıklı bir ilişki kurmaları gerekmektedir. Aksi durumda iş ile ilgili beklentilerin gerçekleşmesi ve hedeflerin tutturulması mümkün olmayacaktır ki, bu durum hem işveren hem de çalışan açısından pek de olumlu bir sonuç yaratmayacaktır.

Nitekim yapılan araştırmalar örgütsel yapı içerisinde çalışanların kurumsal bağlılık seviyeleri incelendiğinde duygusal, normatif ve devam olarak daha bağlı olduğu

görülen çalışanların işten daha fazla doyum sağladığı ortaya çıkmıştır (Hoş-Oksay, 2015:21). Aynı şekilde tükenmişlik düzeyinde iş doyumunun negatif etkisinin olduğu da saptanmıştır. Mimarlar üzerine yapılan bir araştırmada (Çivici, 2016:147), mimarların çalışma ortamında beklentilerinin gerçeğe uyuşmaması tükenmişlik yaşamalarına neden olduğu için işte tatminsizliğe de neden olduğu görülmüştür. Mimarlar çalışma ortamı başta olmak üzere taleplerinin yeterli düzeyde yerine gelmemesi veya yaptıklarını karşılığını alamaması nedeniyle iş doyumuna ulaşamadıkları gözlenmiştir. Bu durum bize, çalışanların hangi meslekten olursa olsun, öncelikle başta çalışma ortamı, koşulları olmak üzere iş görenlerin talep ve beklentilerinin dikkate alınması hem işletmeler açısından hem de iş doyumunu noktasında önemli olduğunu göstermektedir.

Buradan hareketle kişinin iş yaşamında daha çok çalışmasını ve dolayısıyla verimli olmasını sağlayan şeyin, benliğin kendisini gerçekleştirmek ve yeteneklerini ispatlamak istemesi olduğu söylenebilir. Söz konusu beklentiler gerçekleştiğinde kişinin işinden tatmin olması ve dolayısıyla bir sonraki adımda daha çok çalışması umudu artacaktır. Benlik duygusu, bu anlamda kişiyi işe motive eden en önemli duygudur. Bu duygu, kişinin aynı zamanda günlük yaşamında karşılaştığı psikolojik, duygusal ya da işte karşılaştığı bireysel veya kurumsal sorunlarla daha da önemlisi mesleki tükenmişlikle başa çıkmasında çok önemli bir faktördür (Sala, 2009). İşe karşı bir doyumsuzluğun söz konusu olduğu her iş hayatı, mutsuzluk ve başarısızlıkla bitmeye mahkûmdur.

Nitekim yapılan araştırmalar, iş görenlerin daha sıkı işe sarılmalarını ve dolayısıyla işi sevmelerini sağlayacak koşullar bulunmadığında başta işi yavaşlatma ve işten soğuma olmak üzere geç işe gelme veya verilen işleri tam ve zamanında yapmama gibi tükenmişlik sorunları yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Örneğin Pamukkale Üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarının iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin yapılan bir araştırmada (Serinkan-Bardakçı, 2009:129), akademisyenlerin iş yaşamında yoğun ders yükü, yetersiz araç/gereç ve düşük ücret gibi sorunlardan dolayı işyerinde yeterli doyum alamadıklarını, bazen mesleği bırakmak istediklerini, buna karşın profesör ve doçent kadrolarında bulunan öğretim üyelerinin

daha düşük kademedeki araştırma görevlilerine göre daha fazla içsel tatmin yaşadıkları ve buna bağlı olarak da daha düşük tükenmişlik yaşadıkları gözlenmiştir.

Bu açıdan bakıldığında iş doyumunu; insanların işlerinden hoşlanması (Akıncı, 3: 2002), işle ilgili beklentilerinin yerine gelmesi, getirilmesi (Spector, 1997:5-8), işgörenin yapmış olduğu işten maddi çıkar elde etmek yanında diğer çalışanlarla beraber olmaktan ve ortak bir şeyler üretmekten mutluluk duyması (Bingöl, 1996) olarak değerlendirmek mümkündür. Bu beklentilerin yerine gelmesi için de öncelikle kişinin psikolojik açıdan motive olması gerekmektedir. Genellikle iş doyumunu bağlamında motivasyon, güdüleme veya tatmin olarak kişinin hedefe doğru sürüklenmesi veya belirli bir hedefe doğru harekete geçmek suretiyle çaba gösterilmesi olarak tanımlanmıştır (Eren, 2017).

İş doyumunu ile ilgili yapılan tanımlardan hareketle bazı önemli noktalar şu başlıklar altında toplanabilir (Luthans,1995:3; Usal-Aslan,1995:55; Barutçugil, 2004:389, akt., Akşit Aşık, 2010:34-35).

- Farklı çalışanlar, farklı önem ve önceliklere sahiptir, bu yüzden iş doyumunu düzeyleri çalışanlar arasında farklılık gösterir.
- İş doyumunu, bireysel algılama biçimiyle doğrudan bağlantılıdır. Fizyolojik, biyolojik ve psikolojik farklılıkların yanı sıra gereksinimler, kişisel mantık, algısal hazırlık gibi etkenlerin de belirleyici olduğu bireysel algılama farklılıkları, çalışana istek, değer ve doğruluk açısından etkileyecektir.
- İş doyumunu, duygusal ve kişisel bir tepki olduğu için ölçümlenmesi, gözlemlenmesi ve genelleştirilmesi her zaman kolay olmayabilir.
- Çalışanların kişisel özellikleri, yaş ve cinsiyetleri, inanç ve değerleri, iş yaşamındaki deneyimleri, yetişme tarzları, aile yapıları ve yaşam standartları gibi özellikleri ve işe yönelik beklentileri farklılaştıkça iş doyumunu sağlayan iş özellikleri de farklılaşacaktır.

2.1. Mesleki Yaşamda İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Mesleki yaşamda iş doyumunun, iş hakkındaki beklenti ve tutumlarla ilgili olduğu kadar çevresel, örgütsel ve bireysel faktörlerle de ilgisi bulunmaktadır (Lam, 1995:72-78). Yöneticiler, işgörenlerin söz konusu faktörlerden etkilenmeden iş doyumlarını artırmak suretiyle maksimum verim elde etmeye çalışırlar. Çünkü iş tatmini sağlanmadan yeterli düzeyde bir çalışma performansı sergilenemeyecektir. İşgörenin işine karşı olumlu bir tutum içinde olması, örgütsel ve kurumsal kaynaklı sorunların üstesinden gelinmesinde de etkilidir. Bu açıdan bakıldığında iş sürecinde her ne kadar bireysel faktörler daha önemli gibi görünse de iş doyumunu sağlamada örgütsel yapıların da çok fazla etkili olduğu söylenebilir.

2.1.1. Bireysel Faktörler

İş doyumunu, iş hakkındaki olumlu ve olumsuz duygu ve düşüncelerle doğrudan ilişkilidir. Nitekim yapılan araştırmalar, başta motivasyon ve işle ilgili beklentiler olmak üzere birçok içsel faktörün iş tatminini üzerinde etkili olduğu ortaya çıkmıştır (Schultz, 1986). Ancak iş doyumunu etkileyen en önemli faktörlerden birisi, bireysel düzlemde ortaya çıkan ve iş sürecinde işgörenin şevkini, hevesini, istek ve taleplerini belirleyen ve etkileyen faktörlerdir. Beklentilerin meydana gelmesi sonucunda ortaya çıkan iş tatmini (Eren, 2017) en başta işgörenin sosyo-psikolojik ve sosyo-demografik yapısıyla doğrudan ilişkilidir. İşgörenin başta kişilik özellikleri olmak üzere işten beklentisi, yaşı, cinsiyeti, eğitimi, medeni durumu, geliri, aile yapısı, mesleki yeterliliği, hayata ilişkin paradigması, ideolojik tutumu, iş tecrübesi, zekâsı, iş ortamında arkadaşlarıyla ilişkisi ve işteki statüsü gibi bireysel etkenler iş tatmininin gerçekleşmesinde etkilidir.

Bireysel özellikler, hem işgörenin işe karşı tutumunu belirleyen hem de iş tatminini ve dolayısıyla iş sürecini etkileyen en önemli faktörlerin başında gelmektedir. Her çalışanın sosyal, demografik, ekonomik ve en önemlisi kişilik yapısını ortaya koyan psikolojik özellikleri farklı olduğu için iş doyumunu noktasında beklentilerin tümüyle gerçekleşmesi de mümkün olmayabilir. Zira işgörenler çok farklı kültürlerden

gelebildikleri gibi işe ilişkin beklentileri de farklılaşabilmektedir. Kişinin işiyle kurduğu duygusal veya kurumsal bağlılık onun işle olan ilişkisini belirleyeceği gibi, gerek bireyin sahip olduğu kişisel özellikler, gerekse kurumların çalışanlarına sağladığı örgütsel olanaklar iş doyumunun derecesini de etkileyecektir.

2.1.1.1. Cinsiyet

Hiç şüphesiz ki iş doyumunu etkileyen bireysel farklılıkların başında cinsiyet gelmektedir. Çalışanların erkek ya da kadın olması ile iş doyumunu arasında bir ilişki söz konusudur. Bu ilişkinin ayrıntılarına inildiğinde bir değişken olarak cinsiyet farklılığının iş sürecine katılmadan, işe yönelik olumlu ya da olumsuz tutum takınmaya kadar birçok konuda farklı sonuçlarla karşılaşıldığı görülmüştür. Yapılan araştırmalardan çoğunlukla farklı bulgular elde edilmiştir. Örneğin bazı çalışmalarda cinsiyet ile iş doyumunu arasında doğrudan bir ilişki bulunmazken, bazı çalışmalarda belirgin farklılıklar ortaya çıkmıştır (Schultz-Schultz, 1986). Bazı araştırma sonuçlarında çalışanlar eşit koşullar altında çalıştırıldıklarında iş doyumunu konusunda bir farklılığın meydana gelmediği görülmüştür.

Hulin ve Smith 295 erkek ve 164 kadın katılımıyla yapmış olduğu bir araştırmada kadınların erkeklere göre işten daha az doyum aldıkları sonucuna varmıştır (DeMato, 2001, akt. Yelboğa, 2007:3). İş doyumunu konusunda kadınların erkeklere nazaran daha az tatmin olmalarının en önemli nedenlerden birisi, cinsiyetler arasında ücret eşitsizliğinin olmasıdır. Zira herkesçe bilindiği üzere iş dünyasına genellikle erkekler egemendir ve ücret, çalışma koşulları, ödül veya tazminat gibi çalışanı doğrudan ilgilendiren konularda erkek patronlar veya çoğunlukla erkeklerden oluşan yönetim kurullarında karar verilir. Birçok işletmede çalışan kadınlar erkeklerle aynı işleri yapmalarına karşın daha az ücret almaktadırlar. Bu durum, kadınların erkeklerden daha az iş tatmini yaşadıkları sonucunu da doğurmaktadır.

Dünyada olduğu gibi ülkemizde de bu yönde yapılan çalışmalar benzer sonuçlar ortaya koymuştur. Çarıkçı'nın (2004) yılında yaptığı "Hizmet İşletmelerinde Çalışan Kamu ve Özel Sektör Personelinin İş Tatmininin Karşılaştırılması" adlı çalışmasında

kamu ve özel sektör personeli açısından iş tatmini üzerinde iki önemli değişkenin etkili olduğunu gözlemlemiştir. Öncelikle kişisel bir özellik olarak cinsiyetin ve bir iş unsuru olarak çalışma saatlerinin iş tatmini üzerinde etkili olduğu, kadın çalışan açısından iş tatminin hem kamu, hem de özel sektörde daha düşük düzeyde bulunduğu, iş tatminsizliğine neden olan asıl faktörün ise çalışma saatlerindeki düzensizlik olduğu görülmüştür. Özellikle özel sektörde çalışan kadınlar, iş saatlerinin sürekli değişmesinden dolayı yeterli iş doyumunu alamadıklarını, kamuda çalışan kadınların ise bu türden bir endişe duymadıklarını belirtmişlerdir.

Dolayısıyla kadınların genellikle çalışma yaşamına erkeklere göre geriden başlaması, kariyer yapma olanaklarının daha az olması, iş ile ilgili veya yaşadıkları bireysel sorunlarla ilgili kendilerini ifade etmede zorlanmaları, yukarıda da belirtildiği üzere düzenli bir biçimde işe katılamamaları veya kadın olmaktan kaynaklı sorunlardan dolayı kimi zaman işe geç başlamaları, çalışma saatlerinin uzun, yapılan işin ağır, elde edilen ücretin düşük, iş alanlarının fiziksel açıdan kötü koşullar içermesi ve başta sağlık güvencesi olmak üzere özlük haklarının kullanılamaması gibi hususlarda dezavantajlı bir konumda bulunmaktadır. Bunun yanında iş ortamında erkeklerin psikolojik baskısına maruz kalmaları ve aynı ödülleri paylaşmak için daha çok çalışmak zorunda kalmaları da kadınların iş doyumunu olumsuz yönde etkileyen diğer faktörlerdir.

Çalışan kadınların erkeklerden daha az iş doyumuna sahip olmalarının bir diğer nedeni de, genellikle kadınların iş bulma konusundan erkeklere göre daha az bir şansa sahip olması, çalışmak zorunda kalan kadınların sayısının oldukça fazla olması ve işin uzmanı olmadıkları halde çalışmak zorunda kalmalarıdır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde toplumsal cinsiyetten kaynaklı kadın ve erkek eşitsizliği söz konusudur. Kadınlar, iş ve çalışma yaşamına katılamadıkları gibi çoğu zaman yeterli eğitim de alamamaktadırlar. Kadının toplumsal rolü, daha çok özel alanla, ev alanıyla sınırlandırıldığı için kamusal yaşama katılması dolayısıyla katma değer yaratmak suretiyle kendisini sosyal, ekonomik ve toplumsal yaşamda gerçekleştirmesi de çoğu zaman mümkün olamamaktadır.

Gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi gelişmiş Batı dünyasında da sanıldığı gibi erkek ve kadın arasında bir eşitlik söz konusu değildir. Kadınlar görece daha bağımsız ve özgür gibi görünseler de erkelerin hükmettiği iş yaşamında yeterli düzeyde katılamamakta ve erkeklerle rekabet etmeleri mümkün olmamaktadır. Ya da kadınların çalıştırıldıkları işyerlerinde kendilerine yeterli olanaklar sunulmamakta kariyer yapma, işte yükselme gibi hususlarda erkeklere öncelik verilmektedir. Bütün bu nedenleri bir araya topladığımızda gerek batı gerekse batı dışı toplumlarda iş dünyasında çalışma hayatında iş tatmini üzerinde cinsiyetin son derece önemli bir değişken olduğunu ve genellikle de kadınların iş tatminlerinin erkeklere göre yapısal, kurumsal ve örgütsel nedenlerden dolayı daha az olduğu söylenebilir.

2.1.1.2. Yaş

Genellikle iş doyumunun yaşa bağlı olarak değiştiği savı, genel kabul görmektedir. Zira bağımsız bir değişken olarak yaşın ilerlemesiyle kişinin işten aldığı haz ve mutluluk da artmaktadır. Bunun temel nedeni, yaşın beraberinde tecrübeyi de getirmesidir. Yaş ilerledikçe işgörenin hem işindeki uzmanlığı ve buna bağlı sorumlulukları artmakta hem de söz konusu işinde yetkin olmaya başladığı için de daha yüksek bir ücret veya terfi almaktadır. Nitekim bu yönde yapılan araştırmalar, gençlerin erken yaşta işe başlamalarının kendileri açısından olumsuz sonuçlar doğurduğu, çoğu kişi ilk yıllarda beklentisini gerçekleştiremediği için hayal kırıklığına uğradığı kimisinin ise işten ayrıldığı görülmüştür.

Genellikle iş yaşamında önemli mevkilerde, karar mekanizmalarında ya da yönetimin tepesinde genç kuşakların az, buna karşın yaşlıların daha çok bulunduğu gerçeği, bize yaşlı olmanın bazı avantajlarının olduğunu göstermektedir. Öncelikle belirtilmesi gereken husus, yaşlıların sahip oldukları deneyim ve iş tecrübesinin kendilerini iş yönetiminde stratejik yerlere getirdiğini belirtmemiz gerekiyor. Bu durum doğal olarak yaşla beraber iş doyumunun da arttığını göstermektedir. Buna karşın gençler, enerjik ve dinamik olmalarına karşın iş deneyimleri yeterli olmadıkları için işe yönelik tatmin düzeyleri yeterli olamamaktadır. Ancak, bu durum zaman içinde de değişebilmektedir. Bilişsel kapitalizmin gelişmesiyle

yönetimden yönetişime ve postfordist üretime geçilmesiyle genç kuşakların daha fazla bilgiyi kullanmaları ve bunu katma değer haline dönüştürmeleri doğal olarak gençlerin de iş yaşamında söz sahibi olmalarını sağlamıştır.

Deneyim ve bilgi kullanımını arasındaki denklemden genç kuşağın daha fazla fırsatlara sahip olduğunu dolayısıyla yaş faktörünün iş doyumunu noktasında dezavantajlı bir durumdan çıkmaya başladığını belirtmek gerekir. Ancak yine de yaş ile iş doyumunu arasında bir korelasyonun olduğunu, kişinin çalışma hayatında bulunmasıyla işten edindiği tatmin arasında pozitif bir ilişki bulunduğunu belirtmek gerekir. Burada belirtilmesi gereken diğer bir husus yani yaş ile iş doyumunu arasındaki ilişkide eğitim düzeyinin de etkili olduğunu belirtmekte yarar var. Zira eğitim düzeyi yüksek ve aynı zamanda yaşı ilerlemiş olanlar, eğitim düzeyi düşük genç kuşaklara göre daha fazla iş doyumunu almaktadır.

Farklı yaş gruplarıyla iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen Mottaz (1987:389-408, akt. Akşit aşık, 2010: 38), söz konusu inceleme sonucunda genç çalışanların içsel motivasyonlarına daha çok önem verdikleri, bu nedenle de yaşı ileri olanlara göre iş değiştirmeyi ve yeni işlerde çalışmayı eğlenceli bulduklarını saptamıştır. İleri yaşlarda olanların ise dışsal motivasyon faktörlerine daha fazla önem verdikleri ve buna bağlı olarak da ücret artışı ve iş yerinden sağlanan olanakların varlığına bağlı olarak iş doyumunun da aynı oranda da arttığını belirtmektedir. Aynı çalışmada çalışanların yaşlarının ilerlemesinin onların hem yaşama ilişkin beklentilerinin çoğunu gerçekleştirmiş olmalarından, hem de yeni bir iş bulma ve çalışma kaygısı taşımamalarından dolayı iş doyumunun yüksek olduğu anlaşılıyor. Ancak emekliliği yaklaşan çalışanların iş doyumunda azalma söz konusu olmaya ve geleceğe ilişkin kaygıların gün yüzüne çıkmaya başladığı da görülmüştür.

2.1.1.3. Öğrenim Durumu

İş doyumunu etkileyen en önemli faktörlerden birisi de çalışanın öğrenim durumu teşkil etmektedir. Eğitim düzeyi çalışanın sadece kişisel yeterliliğini, çalıştığı alanla ilgili uzmanlığını ya da iş yaşamındaki kariyer basamağını göstermez, aynı zamanda

çalışanın bilgi birikimini, deneyimini ve işteki yetkinliğini de ortaya koyar. Öğrenim durumu, işgörenin toplumsal rol ve statüsünün göstergesi olduğu kadar, mesleğindeki başarımı da ortaya koyar. Burada önemli olan husus, çalışanların kendi yetenek ve becerileri doğrultusunda istedikleri mesleği icra etmeleridir. Aksi durumda kişinin aldığı ücret ne kadar iyi olsa da istemediği bir işte çalışması onun iş doyumunu olumsuz yönde etkileyecektir.

Bu konudaki genel kanı, genellikle eğitim düzeyi yüksek olanların iş doyumları, eğitim düzeyi düşük olanlara göre daha yüksek olduğu yönündedir. Yani yüksek öğrenim görmüş çalışanların işten aldıkları tatmin, düşük eğitime sahip olanlara göre daha fazladır. Ancak burada kaçırılmaması gereken bir nokta, önemli olan eğitim düzeyi ile o eğitim düzeyinin gerektirdiği işin yapılmasıdır. Çalışanlar eğitim düzeyi ve deneyimlerine göre uygun bir pozisyonda çalıştırılmazlarsa, o işte yeterli oranda doyum elde etmeleri mümkün olmayacaktır. Aynı şekilde öğrenim durumu yetersiz olan veya çalışılan işte yeterli düzeyde bir eğitime sahip olmayanlar da kendilerine verilmiş olan işin sorumluluğunu yerine getirmeyeceklerinden mutsuz olacaklardır. Dolayısıyla eğitim faktörünün iş doyumunu üzerinde etkisi yadsınamaz.

Ancak, önemli olan çalışanın yapmak istediği işin gerektirdiği bir eğitim düzeyine sahip olmaktır. Aksi durumda yukarıda da vurgulandığı üzere çalışanın aşırı stres altında kalması ve dolayısıyla işinden tatmin olamaması hatta işi bırakması riski doğacaktır. Oshagbemi (2003) İngiltere’de bir üniversitede öğretim elemanları üzerine yapmış olduğu ampirik bir araştırmada, bireysel özellikler ve eğitim durumuyla iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelenmiş ve söz konusu araştırmasında akademisyenlerin iş doyumununun hizmet süresi ve eğitim düzeylerinin yüksek olmasıyla yakından ilişkisi olduğu sonucuna varmıştır. Diğer bir deyişle yükseköğretim görmüş ve görece yaşlı olan öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri, daha düşük eğitilmiş ve daha genç olan öğretim elemanlarına göre daha yüksek çıkmıştır.

2.1.1.4. Unvan/Statü

Unvan ve Statü, iş yaşamında ve mesleki uzmanlıkta edinilen ve toplum tarafından önemsenen kavramlardır. Unvan/Statü kişinin iş yaşamında emeğinin karşılığı olarak aldığı ödüllerdir ve buna göre de ücret almaktadır. Hiç şüphesiz ki, her iş kolunda belli bir iş paylaşımı bulunmakta ve bu paylaşımında çalışanlar bilgi, beceri ve yeteneklerine daha da önemlisi eğitim düzeylerine göre rol almaktadırlar. Büyük işletmelerde kendi içinde uzmanlaşmış ve belirli alanlarda yetkin mesleki unvanlar sahip çalışanlar bulunmaktadır. Çalışanın iş hayatında sahip olduğu unvan/statü doğal olarak onun iş doyumunu da etkilemektedir. Çalışanın temel hedefi, içinde bulunduğu sınıfsal konumun ötesine geçmek, sahip olduğu olanaklardan yararlanarak daha üst düzey statülere erişmektir.

Çalışanın işteki konumu, pozisyonu ile iş doyumunu arasındaki ilişki incelendiğinde kişinin gerek statüsünden kaynaklı sorumluluklarının çok olması gerekse bu sorumlulukların gerektirdiği iş becerisine sahip olması, iş doyumunu olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Kişiler, daha fazla sorumluluk üstlenmek pahasına işlerinde ilerlemek ve yükselmek istemektedir. Her yükselme beraberinde daha fazla ücret artışı ve terfi demektir (Erkmen-Şenca, 1994:112). Kıdem, liyakat, terfi ve teşvik gibi olanaklar, çalışanların hem kendilerini daha fazla işe vermelerini, motivasyonlarını harekete geçirmek suretiyle istenilen düzeyde katma değer yaratmalarını, hem de çalıştıkları kurumlarda örgütsel bağlılıkları ve kurum kültürüne ilişkin aidiyetleri artırmalarını sağlayacaktır.

Çalışanlar hangi tür mevkide olurlarsa olsunlar, hem yaptıkları işin karşılığını almak hem de toplumda değer görmek, önemsenmek isterler. Yapılan iş takdir edildiği sürece çalışanın iş motivasyonu ve doyumunu artacaktır. Onun için kurumsal şirketler genellikle çalışanlarına belirli aralıklarla başta tatil olmak üzere değişik sosyal hizmet olanakları sunmaya çalışırlar, terfi ve teşvik imkânları tanıyarak kendilerini geliştirmelerini isterler. Dolayısıyla önü açık ve fırsat sunan örgütler, çalışan bulmakta zorlanmadıkları gibi çalışanların özlük haklarını iyileştirerek onlara daha

fazla imkân tanımaktadırlar. İmkânları geniş olan örgütlerin çalışanları doğal olarak iş tatminleri de yüksek olacaktır.

Aynı şekilde geleceği ilişkin beklentisi olan çalışanlar iş imkânlarından daha fazla yararlanmaya çalışacaktır. Kurumsal şirketlerin çalışanları, mesleki statüleri yükseldikçe doğal olarak iş doyumları da artacaktır. Nitekim üst statülere sahip olan çalışanların işten aldıkları ücret, toplumda ve işyerinde gördükleri saygınlık ve işten aldıkları doyum üst düzeyde olmaktadır. Kişisel beklentiler yerine geldikçe, harcanan emeğin karşılığı alındıkça ve daha da önemlisi çalışanın önu açıldıkça işten alınacak doyum da o derecede artacaktır. Bu açıdan bakıldığında iş yaşamında bağımsız bir değişken olarak değerlendirilebilecek olan unvan veya statünün, çalışanların güdülenmesinde, içsel motivasyonların harekete geçilmesinde ve konsantrasyonun sağlanmasında dolayısıyla iş doyumunun gerçekleşmesinde önemli bir faktör olduğu söylenebilir.

2.1.1.5. Deneyim/Tecrübe

Yapılan araştırmalar ilerleyen yaşla beraber deneyimli olmanın iş doyumunu üzerinde etkili olduğunu göstermiştir. Mesleki çalışma süresi arttıkça çalışanın iş alanındaki uzmanlığı, yetkinliği, bilgi, beceri ve yeteneği de o oranda artacağından söz konusu yaptığı işten daha fazla tatmin olması da mümkün olacaktır. Onun için genellikle firmalar eleman alımlarında iş deneyimini/tecrübeyi bir ön koşul olarak öne sürmekte, daha önceden benzer işlerde bir süre çalışmış olmayı istemektedir. Her şirket, firma, kurum veya örgüt ihtiyaç duyduğu alanda tecrübeli elemanları kabul edecektir. Zira, yeni işe başlayan tecrübesiz veya amatör çalışanların firmalar açısından hem emek ve zaman hem de ücret kaybı olarak görülebilmektedir.

Deneyimli personeller, zaman içinde yapmış oldukları işlerin en ayrıntılı yanlarını bilmekte, iş yaşamında daha gerçekçi ve rasyonel beklentiler içine girmekte en önemlisi de yaptığı işi özümseyerek daha fazla emek vermeye çalışmaktadır. İşi benimsediği için de kendisini iş ortamına uydurabilmektedir. Oysa çalışma yaşamına yeni başlayanlar, işin ayrıntısını tam olarak bilemedikleri için gerçekçi olmayan

beklentiler içine girebilmekte, kimi zaman kurumsal kimliğin gerektirdiği tutum ve davranışları sergilemede veya çalıştığı işe karşı aidiyet geliştirmede zorlanabilmektedir. Yeni çalışanlar, beklentileri gerçekleşmediği için hayal kırıklığına uğramakta dolayısıyla iş doyumuzluğu meydana gelmektedir.

2.1.2. Örgütsel Faktörler

Mesleki yaşamda iş doyumunu bireysel faktörler (cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, unvan/statü, deneyim/tecrübe) yanında örgütsel faktörler de (ücret, işin niteliği, çalışma ortamı, kurumsal güvenlik) etkilemektedir. Çalışanlarda iş doyumunun istenilir düzeyde gerçekleşebilmesi için hem bireysel, hem de örgütsel faktörlerin oluşması gerekmektedir. Örgütsel faktörlerin iş doyumunu açısından önemi, çalışanların kendilerini güvenilir bir ortamda hissetmeleri yanında iş konusunda gelecekle ilgili bir kaygının taşınmamasından kaynaklanmaktadır. Zira işgörenin işe motive olması, potansiyel gücünü, becerisini ve yeteneğini konuşturabilmesi, yaptığı işten maksimum verim elde edebilmesi dolayısıyla işinden tatmin olabilmesi öncelikle emek verdiği işin kendisine anlamlı gelmesi gerekmektedir.

İş gören açısından işin anlamı hale gelmesini sağlayan en önemli husus, çalışmanın karşılığının alınmasıdır. Çünkü nasıl ki işveren az zaman ve az bir ücretle daha fazla kâr/kazanç elde etmek istiyorsa aynı şekilde işgören de yaptığı işin, harcadığı emeğin sömürülmeden ücretini almak ister. Onun için de çalışanın hak ettiğinin tam olarak verilmesi onun hem işine dört elle sarılması, hem de işinden tatmin olmasını sağlayacaktır. Günümüzde çalışanlar ne yazık ki, çoğunlukla emek sömürüsüne maruz kalmakta, bugüne kadar elde ettikleri özlük hakları ellerinden alınmakta, düşük ücretle terbiye edilmeye çalışılmaktadırlar. Serbest piyasa koşullarında emeğin değeri gittikçe düşmekte, çalışanların hakları verilmemektedir.

2.1.2.1. Ücret

Çalışanın işe karşı pozitif bir tutum sergilemesi, öncelikle aldığı ücretin yeterli olmasını gerektirir. Bir işletmede çalışanların kendilerini huzurlu hissetmelerinin

yolu hak edişlerini zamanında almalarına bağlıdır. Her ne kadar ücret politikası serbest piyasa sisteminde şirketlerin inisiyatifinde ise de, nihayetinde çalışanların beklentilerinin ve ihtiyaçlarını karşılanması, en başta işverenin sorumluluğundadır. Adil bir ücret politikası, doğal olarak hem çalışanın işine karşı olumlu bir tutum geliştirmesine vesile olacak hem de ihtiyaçları karşılandığı sürece de işine dört elle sarılmaya çalışacaktır. Çalışanlar hak ettikleri düşündükleri ücreti aldıkları zaman iş doyumunu da oluşacaktır. Aksi durumda yani çalışanların emeklerinin karşılığını almamaları ya da yeterli ücret almamaları durumunda iş doyumsuzluğu söz konusu olacaktır.

İşçiler, işgörenler, çalışanlar açısından ücret önemlidir. Zira gün boyu döktükleri alın terlerinin karşılığını almak onların en doğal haklarıdır. Bunun yanında iş ortamında çalışanla çalışmayan arasında da bir farkın gözetilmesi ve herkesin çalıştığı kadar ücret alınması sağlanmalıdır. Adil ücret politikası uygulandığı sürece çalışanların kurumlarına, şirketlerine, firmalarına karşı güvenleri tam olacak ve kurumsal aidiyetleri pekişecektir. Çalışanlar, işyerinde uygulanan ücret sistemini adil bulmadıklarında işi yavaşlatmaya, işe geç gelmeye, verilen işi doğru ve zamanında yapmamaya çalışacaklardır ki, bu da hem işgörenin motivasyonunu düşürecek hem de işverenin güvenini kaybetmesine neden olacaktır.

İş doyumunun gelir düzeyiyle olumlu bir ilişkisi olduğunu ortaya koyan çalışmalar mevcuttur (Kolasa, 1979). Adil ücret sistemi yanında çalışanların işyerinde yükselmeleri ve ilerlemeleri, terfi almaları, teşvik edici politikalardan yararlanmaları ve kariyer yapma olanaklarının bulunmaları gibi örgütsel nitelikli iyileştirmelerin olması da aynı şekilde çalışanın iş doyumunu artıracığı gibi, işgörenler arasında rekabet oluşturarak daha fazla çalışmayı sağlayacaktır. İş yönetiminin katı disipline ve hiyerarşik bir tutuma sahip olması, çalışanların önün açacak ve onlara işte yükselme olanağını tanımayacak biçimde kapalı olması en başta işgörenin işyerinden memnuniyetsizliğine ve dolayısıyla iş doyumsuzluğuna neden olacaktır.

2.1.2.2. İş Ortamı

Örgütsel yapı içinde iş doyumunu etkileyen en önemli faktörlerden birisi de, iş ortamıdır. İş ortamı, çalışanın iş verimliliğini ve dolayısıyla performansını doğrudan etkilemek suretiyle iş doyumunun sağlanıp sağlanmamasını da belirlemektedir. İş ortamı işin yapıldığı fiziksel ve çevresel ortam olduğu gibi yapılan işin niteliği de bu kapsamda değerlendirilebilir. İşin sağlıklı bir biçimde yapılabilmesi, öncelikle işgörenin emniyetli ve sağlıklı bir fiziksel ortama sahip olmasına bağlıdır. Üretim tesislerinin, çalışma ofislerinin, fabrikaların hem içerden hem de dışarıdan temiz, hijyenik, ne aşırı sıcak ne de soğuk olması bunun yanında söz konusu işyerlerin güvenli ve risklerden uzak olması da gerekmektedir. Bir kere işgören, çalıştığı yerin ortamından çevresel ve fiziksel koşullarından memnun değilse, kendisini o işe tam olarak vermesi beklenemez.

Fiziksel çalışma koşullarının yeterli veya istenilen düzeyde olması, hem amaçlanan üretimin zamanında yapılarak işlerin daha kısa bir sürede bitmesini sağlayacak hem de çalışanlar mutlu olacaklar. İş ortamının aşırı gürültüsü, havasız, nem ve rutubet olması gibi dışsal faktörler de iş doyumunu olumsuz yönde etkileyecektir. İş ortamında dikkate alınması gereken diğer bir husus da yapılan işin çalışanı zihinsel ve bedensel açıdan yıpratmaması gerektiğidir. Zira aşırı üretim yapan işyerlerinde çalışanlar korkunç bir stres altında çalışmak zorunda bırakılmakta ve bu da doğal olarak kişinin kendisini tam olarak işe vermesini engellemektedir. İşin niteliğine göre çevresel koşulların hazırlanması daha da önemlisi çalışanların stresten uzak bir biçimde çalışmalarının sağlanması zorunludur.

Nitekim Yüksel'in (2003:220) yapmış olduğu "İş Stresi, İşe Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Analizi (Teknisyenlere Yönelik Bir Uygulama)" başlıklı ampirik çalışmasında iş doyumunu ile stres arasındaki ilişkiyi ters yönlü olduğu gözlenmiştir. Yani iş doyumunu ile stres arasında aynı yönlü bir ilişki söz konusu olmamaktadır. İş stresinde meydana gelen bir artış doğrudan iş doyumunda azalışa neden olacaktır. İş doyum düzeyinde azalma ise, çalışanın bedensel ve ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkileyecektir. Bu durum doğal olarak hem örgüt hem de işgören açısından ciddi

sonuçlar yaratmaktadır. Bir iş yeriinde çalışma süresi uzun, ücretler yetersiz, çalışma ortamı kötü ise bu iş yerinin yeterli oranda verim sağlaması mümkün değildir.

Aynı Şekilde bir işe yerinde çalışanlara kendilerini gerçekleştirme olanakları, bilgi ve becerilerini kullanma olanakları tanınmazsa, o iş yeriinde iş doyumunun gerçekleşmesi de söz konusu olamayacaktır. İŞ yönetim sisteminde rutin yapılan işlerin bir süre sonra bıkkınlığa ve monotonluğa yol açtığı bundan dolayı da işlerin belirli aralıklarla da olsa farklı kişilerin yapmasının daha doğru olacağı görüşü sıkça tartıŐılmıŐtır. Zira tekrarlanan işlerden iş doyumunu sağlanması mümkün olmamaktadır. Aynı zamanda işçilerin iş ortamında her koŐulda gzetlenmeleri, denetlenmeleri ve psikolojik baskı altında çalışmaya zorlanmaları da iş tatmini düzeyini azaltacaktır.

Çağdaş yönetim sistemlerinde klasik üretim mantığı terk edilerek, çalışanların iş ortamında rahat hareket etmeleri, işle ilgili fikirlerini, görüş ve düŐüncelerini ifade edebilmeleri ve daha da önemlisi benlik duygularını tatmin etmek için bağımsız çalışma ve inisiyatif kullanmaların sağlanmasına çalıŐılır (Sat, 2011:11). Kişiler alıŐma ortamında zgr oldukları ve işin niteliğine, niceliğine veya üretim sürecine ilişkin konuŐma, tartıŐma ve değerlendirme yapabildikleri, iŐverenle müzakere yapabildikleri sürece hem benlik duygularını doyurdıkları için kendilerini ve yaptıkları işi anlamı görececek hem de işi geliştirme ve kaliteli ürün elde etme yönünde pratik çözümler sunabilecek.

İŞ doyumuyla iş ortamı arasındaki ilişkiye dair söylenebilecek bir diğer husus, da çalışma ortamının küçük olması, çalışanlarda iş tatminini olumlu yönde etkilediğidir. Örgütsel açıdan kurumsallaŐmıŐ Őirketlerde çok fazla sayıda ve aynı ortamda birbirini tanımayan çalışanların bulunması, bu anlamda iş doyumunu olumsuz etkilemektedir. Büyük rgtlerde iş doyumunun düşük olmasının temel nedeni, çalışanlar arasında doğrudan iletişimin kurulamamasıdır (SolmuŐ, 2004). İŞ ortamıyla ilgili söylenebilecek diğer bu husus da, kamu ve özel sektör çalışanları arasında iş doyumunun farklılık arz ettiğidir. Yapılan araştırmalar, kamuda çalışanların iş doyumunun özel sektörde çalışanlardan daha düşük olduğu bunun temel nedeninin

de kamuda bürokrasinin hantal, karar verme mekanizmalarının ağır ve siyasetin baskın olması, özel sektörün ise daha pratik bir işleyişe sahip olması, karar verme örgütsel herhangi bir engelin olmaması ve çalışanların daha proaktif davranmalarındır (Akşit Aşık, 2010: 43).

3.1. İş Doyumu İle İlgili Temel Kuramsal Teoriler

Çalışanların işyerleriyle ilgili memnuniyetlerini araştıran çalışmalar, zaman içinde teorik yaklaşımlara dönüşmüştür. Bu anlamda iş tatminini içeren teorileri kendi içinde geleneksel-modern ya da kapsam teorileri-süreç teorileri şeklinde ayırmak mümkündür. Geleneksel teoriler içinde en çok bilineni Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi, Herzberg'in Motivasyon-Hijyen Teorisi ve McGregor'un X ve Y Teorisi ve bunun yanında Alderfer'in ERG Teorisi gelmektedir. Modern Teoriler kısmında ise Adams'ın Eşitlik Teorisi, Vroom'un Beklenti (Ümit) Teorisinden söz edilebilir (Okumuş, 2011:44).

3.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Motivasyon ve temel ihtiyaçlar konusunda en çok söz edilen teori, Maslow'un ortaya koyduğu ve temelde bireyin ihtiyaçlarını belirli bir ilişki ve hiyerarşik bir yapı içinde açıklayan teoridir. Maslow'un ortaya koyduğu ve günümüzde halen psikoloji literatüründe önemli bir yere sahip olan "ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi" birçok teoriyi de etkilemiştir. Düşünüğe göre insanlar, sosyal ve biyolojik bir varlık olarak yaşamlarına devam edebilmeleri ve hayatta kalabilmeleri için bazı ihtiyaçlarını önceliklerine göre gidermeleri gerekir. Bu öncelikler yaşamsal açıdan da önemlidir. Aynı zamanda birbirileriyle de ilişkili olan bu ihtiyaçlar giderilmediğinde kişinin yaşamı tehlikeye girebilecektir.

Maslow'un kuramına göre insanın en temel ihtiyaçları beş başlık altında toplanabilir. Bunlar; fizyolojik, güvenlik, sosyal, kendine saygı ve kendini gerçekleştirmedir (Kaur, 2013:1062;Okumuş, 2011:45). Fiziksel ihtiyaçlar (yeme, içme, uyuma, giyinme, ısınma ve cinsel arzuların giderilmesi), Güvenlik ihtiyacı (dışsal tehditlere

karşı kendini koruma ki bu insanlarda hem de hayvanlarda söz konusudur), Sosyal ihtiyaçlar (sevme/sevilme, değer verme/değer görme, önemseme/önemsenme, saygı görme, saygı duyma, başarılı olma gibi daha çok bireyin kimlik edinmek için toplumsal ortama uyum sağlaması ihtiyacı), Kendini gerçekleştirme ihtiyacı ise en üstte yer alan ve tüm ihtiyaçlar giderildiğinde ancak gündeme gelir. Kendini gerçekleştirme kişinin temel ihtiyaçlarını giderdikten sonra sanatsal yaratıcılığını ortaya koyma ihtiyacı olarak belirir.

Maslow'a göre en alt basamakta yer alan fizyolojik ve güvenlik temel ihtiyaçlar oldukları için bunlar giderilmeden diğer ihtiyaçların giderilmesi mümkün olmamaktadır. Giderilen bir ihtiyacın artık güdüleyici özelliği ortadan kalkmaktadır. Dolayısıyla bir ihtiyaç giderildiği zaman, ancak sonraki ihtiyaç kendisini hissettirir. Bu teoriye göre farklı insanlar farklı koşullarda güdülenebilmektedir. Dolayısıyla iş doyumunu belirleyen esas neden, çalışanın iş yerinde ihtiyaçlarının karşılanıp karşılanmamasıdır. Şayet çalışanın ihtiyacı karşılanırsa iş doyumuna da geçecektir. Giderilen ihtiyaçlar güdüleyici olmaktan çıkmaktadır. İhtiyacı karşılandığında çalışan işe olumlu bir tutum geliştirmekte, ihtiyaçları karşılanmamış çalışan ise işe ve olaylara karşı olumsuz tutum takınacaktır (Sat, 2011:13).

Maslow, temel ihtiyaçların kişiden kişiye değişiklik gösteremeyeceğini, ancak bireylerin karakterleri ve yetenekleri farklı olduğu için sosyal alanda farklı ihtiyaçları olabileceğini, temel ihtiyaçlar zorunlu olduğu için de bunlar giderilmediğinde sonraki sevgi, saygı gibi sosyal ihtiyaçların da oluşamayacağını düşünmüştür. Maslow, en çok kendini gerçekleştirme ihtiyacı üzerinde durmuştur. Zira kendini gerçekleştirme insanlar açısından en üst düzeyde ihtiyaç duyabilecekleri ve temelde kişinin karakterine uygun bir işi yapması gerektiği sayılına dayanır. Maslow'a göre kendini gerçekleştiren bireyler temel olarak şu özellikleri sergilemektedir (Maslow 1970)*

*http://www.tayfuntopaloglu.com/pdf/tayfun_topaloglu_motivasyonda_kapsam_kuramlari.pdf.Erişim: 02.04.2018.

- Gerçeği daha iyi ve yalın şekilde algılar ve gerçekle daha rahat ilişkiler kurarlar.
- Kendilerini, başkalarını ve doğayı olduğu gibi kabul ederler.
- Davranışlarında kendiliğindenlik, sadelik ve doğallık gösterirler.
- Sorunların kendisine odaklanırlar.
- Çevreden ayrıktırlar, yalnızlığa gereksinim duyarlar.
- Özerklik arzularlar, kültürden ve toplumdan bağımsızlık arzusu ve eylemi içindedirler.
- Yaşamı sürekli şekilde yeniden yaşarlar, hayata yönelik minnettarlık duygusu taşırlar.
- Kendilerini zirveye çıkararak mistik ve doruk deneyimler yaşarlar.
- İnsanlığa yönelik özdeşim, yakınlık ve ilgi duyarlar.
- Kişilerarası derin ve gerçek ilişkilere önem verirler
- Demokratik kişilik yapısına sahiptirler.
- Amaçlarla araçları ayırabilme ve de ayrıca iyi ve kötü arasındaki ahlaki ayrımı tanımlama becerileri vardır.
- Şakayı kaldırır ve buna yönelik olumlu bir tutum sergilerler.
- Yaratıcıdır.
- Kültürel çerçevelenmeye direnç gösterirler.

Örgütsel temelde iş doyumunu ele alındığında Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin örgütlere uyarlanması şu şekilde olmaktadır.

Tablo 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinin Örgütlere Uygulanması

İhtiyaç Düzeyi	Genel Duyum Etkenleri	Örgütsel Etkenler
Fizyolojik	Yeme, içme, seks, uyku	Ücret, ödemeler, iyi çalışma ortamı
Güvenlik	Rahatlık, güvenlik, devamlılık, desteklenme	Güvenli çalışma şartları, örgütsel olanaklar, iş güvenliği
Sosyal	Sevgi, iyi ve sıcak ilişkiler, ait olma	Beraber iyi çalışan guruplar, arkadaşça denetim, profesyonel ilişkiler
Saygınlık	Kendine güven, kendine saygı, prestij, statü	Sosyal tanınma, unvan, yüksek statülü iş, işten alınan geri besleme
Kendini Gerçekleştirme	Gelişme, ilerleme yaratıcılık	Anlamlı bir iş, yaratıcılık için olanaklar, işte amaçlara ulaşma, örgütte ilerleme

Kaynak: Canan Çetinkanat, Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu, Anı Yayıncılık, Ankara, 2000:15, akt. Sultan Sat, Örgütsel ve Bireysel Özellikler Açısından İş Doyumu İle Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki: Alanya'da Banka Çalışanları Üzerine Bir İnceleme, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 2011:14.

3.1.2. Herzberg'in Motivasyon-Hijyen Teorisi

Frederic Herzberg'in 1960'larda yapmış olduğu bir araştırmaya dayanan teori, temelde motivasyonun tıpkı Maslow'da olduğu gibi gereksinimlerden kaynaklandığı iddiasına dayanmaktadır. Herzberg, 200 mühendis ve muhasebecilerden oluşan bir grup üzerine çalışma yapmıştır. Söz konusu çalışmasında çalışanlara, geçmişte yapmış oldukları işlerde onları motive eden temel faktörlerin neler olduğu ve iş doyumunu hangi şartlar altında ulaştıklarını içeren sorular sormuştur. Aynı zamanda geçmişle şimdiki koşulları karşılaştırmaları istemiştir. Elde edilen bulgulardan hareketle çalışanların iş motivasyonu ve iş doyumunu sağlayan etkenler ortaya çıkarmıştır.

Herzberg, teorisinde çalışanın motivasyonunu sağlayan ve dolayısıyla iş doyumunu etkileyen etkenleri kendi içinde ikiye ayrılmaktadır. Bu etkenler iş ortamıyla ilişkili olduğu gibi işin niteliği, iş akışı ve iş süreci gibi farklı değişkenlerle de ilgilidir. Buna göre çalışanlarda iki tür ihtiyaç ortaya çıkmaktadır. Birincisi motive edici yani güdeleyici ihtiyaçlar ki, -bu ihtiyaç türü daha çok işin kendisiyle ilgili olanıdır, iş başarısı, sorumluluk, terfi ve işte onay görme gibi çalışanın hem iş ortamında ulaşmak istediği, hem de olmak istediği istemlerini kapsar. İkinci boyut ise kişinin çalıştığı fiziksel ve çevresel etkenleri içerir. Herzberg bu boyutu hijyen faktörleri adı altında toplar. Burada çalışanların kendi aralarındaki ilişkileri, yönetim sisteminin şirket politikası, iş güvenliği ve sağlığı, çalışma koşulları, ücretler, özel yaşantı, iş ortamının güvenli olması gibi faktörleri kapsar). Kurama göre güdüleyen etmenlerin beslenmesi bir yandan iş tatmini sağlarken, diğer yandan hijyen etmenlerinin beslenmesi, iş tatminsizliğinin önlenmesine katkıda bulunur (Piyal vd., 2000:242). Hijyen faktörleri işin yapıldığı ortamın koşullarıyla ilişkili olduğu kadar aynı zamanda çalışanların iş ortamındaki beklentilerini ve diğer çalışanlarla olan ilişkisini de kapsamaktadır.

Herzberg, söz konusu teorisinin iş doyumuyla olan ilişkisini şu şekilde açıklamaktadır. İş ortamında motive edici ihtiyaçlar karşılandığı zaman çalışanlar işe katılmaları, kendilerini işe vermeleri, daha çok çabalamaları ve dolayısıyla

beklentilerin yerine geleceğini umarak işlerine daha çok sarılmaları söz konusu olacaktır bu aynı zamanda çalışanın iş doyumunu gerçekleştirdiğini de gösterecektir. Ancak motive edici ihtiyaçlar giderilmediğinde doğal olarak işçiler, çalışanlar iş doyumsuzluğu yaşayacaktır. İşe ilişkin olumlu bir tutum sergileyemedikleri için de işten soğumaya, işe geç gelmeye, işi zamanında ve gerektiği gibi yapmamaya kısacası duygusal açıdan tükenmişlik yaşayacaklardır.

Herzberg, iş ortamında çalışanın motivasyonunu harekete geçiren etkenlerden söz ederken en çok işgörenin işe ilişkin beklentisinin önemli olduğunu vurgulamıştır. Ona göre bir iş yerinde çalışanların üretici olmalarının, görevlerini yerine getirmelerinin, sorumluluklarının bilincinde hareket ederek çalışma performanslarını artırmalarının ve dolayısıyla işten doyum almalarının en önemli koşulu, yaptıkları işe değer atfetmeleridir. Zira çalışan açısından iş, sadece geçimlerini sağlayan bir meşguliyet değildir, aynı zamanda başarıma duygusunu tattıkları ve katma değer ürettikleri en önemli uğraştır. İşgören, içinde bulunduğu koşullar elverişli olduğu ve harcadığı emeğin karşılığını aldığı sürece daha fazla motive olacağından daha çok iş tatmini de yaşayacaktır.

3.1.3. Mc Clelland'ın Gereksinimler Teorisi

Mc Clelland'ın gereksinimler teorisinde üç temel ihtiyaç boyutu bulunmaktadır. Aynı zamanda kişinin çalışmaya ve işine ilişkin verdiği değeri de ortaya koyan bu ihtiyaç boyutunun ilkini başarıma ihtiyacı (achievement needs), ikincisi güç ihtiyacı (power needs) ve üçüncüsü de bağlılık/ilişki kurma ihtiyacı (affiliation needs) oluşturmaktadır. Buradaki başarı ihtiyacı çalışanın içinde bulunduğu iş ortamında yapmış olduğu ve işe yönelik beslediği pozitif tutumlardır. Yani birey yeteneklerini ispatlama ve bunları sergileme ihtiyacı hissetmektedir. Güç ihtiyacı bireyin çalıştığı işte ne kadar başarılı olduğunu göstermek yanında başkalarını etkilemeye ve dolayısıyla gücünü sergilemeye çalışmak istemesidir.

Bağlılık ya da kurumsal ilişki ihtiyacı ise, işgörenin iş ortamında arkadaşlarıyla iletişimini artırmak suretiyle kurumsal aidiyeti oluşturmaktır. Başkalarıyla ilişki

kurmak, gruba girme ve sosyalleşme her işgörenin bir ihtiyacı olarak görülmektedir (Koçel, 2003). Bu kuruma göre işletmeler, gerek personel alımında olsun gerekse mevcut çalışanlar olsun fark etmez, kişinin işe yönelik eğilimi, ilgisi, yetenek ve becerisi dikkate alınarak bir personel rejimi oluşturulursa o zaman çalışanlardan daha fazla verim alınacaktır. Çünkü her bireyin ilgi duyduğu veya başarılı olduğu alanlar farklıdır. Örneğin kimi işgören, başarı ihtiyacı içindedir. Bunu ortaya koymak ve sergilemek onun öncelikli hedefi olabilir.

Aynı şekilde kimi işgören, çevresinde beğenilmek, takdir görmek, önemsenmek ve kendisine karşı özel bir ilgi uyandırma ihtiyacı hissedebilir. Bazıları da çevrelerinde farklı olduklarını göstermek, kendilerine saygı duyulmasını sağlamak ve dolayısıyla farklı görünerek farkındalık oluşturma ihtiyacı içinde olabilirler. Personel politikası söz konusu işgörenin ne tür bir ihtiyacı olduğunu tespit edebilir ve kişi o yönde kanalize edilebilirse hem işgörenin iş doyumunu almasını hem de daha fazla katma değer üretmesini sağlayabilir. Nitekim büyük işletmeler, personel alımında bu tür konulara dikkat etmeye çalıştıkları için almak istedikleri personelin kişisel nitelikleri yanında eğilimlerini de öğrenmeye çalışırlar.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

1. Araştırmanın Konusu ve Amacı

Genel olarak Siirt ili kent merkezindeki akademik ve mesleki liselerde görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerindeki varyasyonun arkasında yatan faktörleri çözümlenmeyi amaçlayan bu araştırmada aşağıdaki alt amaçlara ulaşılması hedeflenmektedir:

1. Çalıştıkları lise türü, cinsiyet, yaş, medeni durum ve iş deneyimine bağlı olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki farklılıkların istatistiksel anlamlılık derecesini tespit ederek tüm bu değişkenlerin öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerindeki varyasyon üzerindeki etkisini, çözümlenmek.
2. Çalıştıkları lise türü, yaş, cinsiyet, medeni durum ve iş deneyimine bağlı olarak öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeyleri arasındaki farklılıkların istatistiksel anlamlılık derecesini tespit ederek tüm bu değişkenlerin öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeylerindeki varyasyon üzerindeki etkisini çözümlenmek.
3. Çalıştıkları lise türü, yaş, cinsiyet, medeni durum ve iş deneyimine bağlı olarak öğretmenlerin iş yerindeki çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum düzeyleri arasındaki farklılıkların istatistiksel anlamlılık derecesini tespit ederek tüm bu değişkenlerin öğretmenlerin iş yerlerindeki çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum düzeylerindeki varyasyon üzerindeki etkisini çözümlenmek.
4. Çalıştıkları lise türü, yaş, cinsiyet, medeni durum ve iş deneyimine bağlı olarak öğretmenlerin işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeyleri arasındaki farklılıkların istatistiksel anlamlılık derecesini tespit ederek tüm bu değişkenlerin öğretmenlerin işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeylerindeki varyasyon üzerindeki etkisini çözümlenmek.

5. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik, işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum, iş yerlerindeki çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum, işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum ve toplam iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkilerin istatistiksel anlamlılık derecesini tespit ederek bu ilişkilerin yönünü ve derecesini çözümlmek.

2. Araştırmanın Önemi

Çalıştıkları lise türü, cinsiyetleri, medeni durumları ve iş deneyimleri gibi faktörlerden hareketle akademik ve mesleki-teknik liselerde görev yapmakta olan öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerini çözümlmeyi amaçlayan bu araştırma, Türkiye'deki ortaöğretim sisteminin en önemli bileşenlerinden biri olan öğretmenlerin yaptıkları işe karşı sahip oldukları psikolojik tutumları ortaya koyarak eğitim-öğretim etkinliklerinin yürütülmesinde önemli bir işleve sahip olan öğretmenlerin verimliliklerinin düşük olmasına yol açan nedenleri açığa çıkarmak anlamında önemli bir işleve sahiptir.

Ayrıca, hem iş doyumunun üç boyutunu oluşturan işinde kendini gerçekleştirmekten sağlanan doyum, işyerindeki arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağlanan doyum ve işinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağlanan doyum düzeyleri ile mesleki tükenmişlik düzeyi arasındaki ve hem de toplam iş doyumunu ile mesleki tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkileri açığa çıkarıp çözümlyerek, söz konusu doyum düzeylerinden hangisinin/hangilerinin öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinde kritik role sahip olduğunu açığa çıkaracaktır.

Son olarak, öğretmenlerin çalışma yaşamlarında ve okullarında karşılaşmış oldukları sorunları teşhis etme potansiyeline sahip olan bu araştırmanın bulguları, Milli Eğitim Bakanlığı yetkilileri ile il milli eğitim ve okul yöneticilerinin öğretmenlerin daha verimli koşullarda çalıştırılmaları hususunda önemli veriler sunma kapasitesine sahiptir.

3. Araştırmanın Problemleri

Bu çalışmada yukarıda belirtilen genel amaç doğrultusunda aşağıda sunulan problemlere cevap aranmaya çalışılmıştır:

1. Çalıştıkları lise türü, cinsiyetleri, medeni durumları ve iş deneyimlerine bağlı olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır? Varsa eğer, çalıştıkları lise türünün, cinsiyetlerinin, medeni durumlarının ve iş deneyimlerinin öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerindeki varyasyon üzerindeki etkisi ne kadardır?
2. Çalıştıkları lise türü, cinsiyetleri, medeni durumları ve iş deneyimlerine bağlı olarak öğretmenlerin toplam iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır? Varsa eğer, çalıştıkları lise türünün, cinsiyetlerinin, medeni durumlarının ve iş deneyimlerinin öğretmenlerin toplam iş doyum düzeylerindeki varyasyon üzerindeki etkisi ne kadardır?
3. Çalıştıkları lise türü, cinsiyetleri, medeni durumları ve iş deneyimlerine bağlı olarak öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır? Varsa eğer, çalıştıkları lise türünün, cinsiyetlerinin, medeni durumlarının ve iş deneyimlerinin öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeylerindeki varyasyon üzerindeki etkisi ne kadardır?
4. Çalıştıkları lise türü, cinsiyetleri, medeni durumları ve iş deneyimlerine bağlı olarak öğretmenlerin işyerindeki çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır? Varsa eğer, çalıştıkları lise türünün, cinsiyetlerinin, medeni durumlarının ve iş deneyimlerinin öğretmenlerin işyerlerindeki çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum düzeylerindeki varyasyon üzerindeki etki ne kadardır?
5. Çalıştıkları lise türü, cinsiyetleri, medeni durumları ve iş deneyimlerine bağlı olarak öğretmenlerin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır? Varsa eğer, çalıştıkları lise türünün, cinsiyetlerinin, medeni durumlarının ve iş deneyimlerinin öğretmenlerin işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeylerindeki varyasyon üzerindeki etkileri ne kadardır?

6.Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum işyerlerindeki çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum ve toplam iş doyumunu düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler var mıdır? Varsa eğer, bu ilişkilerin yönü ve derecesi nedir?

4. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmanın evreni, 2014-2015 Eğitim-Öğretim Yılında Siirt kent merkezi sınırları içinde yer alan ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenleri kapsamaktadır. Bu araştırmanın tasarımında bağımsız değişken olarak seçilen öğretmenlerin kişisel özellikleri arasındaki farklılıklara ilişkin ayrışmayı temsil edebilecek bir örneklem oluşturabilmek için okul ve öğretmen örnekleminin seçiminde tabakalı amaçsal örneklem seçimi yöntemi izlenmiştir. Bu doğrultuda birinci aşamada, il milli eğitim müdürlüğünden elde edilen bilgiler ve veriler ışığında, kent merkezi sınırları içinde yer alan ortaöğretim okulları kendi aralarında iki tabakaya ayrılmıştır. Bu oluşturulan tabakalar sırasıyla;

1)Akademik Liseleri, 2)Meslek Liselerini kapsayacaktır. Akademik liseler de kendi arasında dörde ayrılmıştır: Fen Lisesi, Sosyal Bilimler Lisesi, Anadolu Liseleri ve daha sonradan Anadolu lisesi olmuş Normal Devlet Liseleri. Ve Meslek liseleri de kendi arasında beşe ayrılmıştır: İmam Hatip Lisesi, Endüstri Meslek Lisesi, Ticaret Meslek Lisesi, Sağlık Meslek Lisesi ve Kız Meslek Lisesi.

Siirt kent merkezi sınırları içindeki tüm ortaöğretim okullarının iki farklı tabakaya ayrılmasından sonra, ikinci aşamada her tabakadan seçilecek okul sayıları ve adları belirlenmiştir. Siirt kent merkezindeki ortaöğretim okullarından on üçü örnekleme dâhil edilmiştir. Üçüncü aşama ise, her tabakaya seçilen okulların isimleri ile bu okulların her birinden araştırma örneklemine dâhil edilecek öğretmen sayıları belirlenmiştir. Araştırmanın öğretmen örnekleminin niceliği saptanırken, farklı okul türleri ve okullardaki öğretmen sayıları göz önünde bulundurulmuştur. Bu çalışmada anket uygulanan ve veri toplanan toplam öğretmen sayılarının okul türlerine göre dağılımları Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2.Araştırma Evreninde Bulunan Okullar Ve Araştırma Örneklemine Okul Türlerine Göre Dağılımı

Araştırma evreninde bulunan türlerine göre okul sayıları	Okul Türü	Anket uygulanan öğretmen sayısı
1	Fen Lisesi:1	4
2	Anadolu Lisesi:2	65
1	Sosyal Bilimler Lisesi:1	8
4	Genel Lise:2	21
4	İmam Hatip Lisesi:2	55
2	Kız Meslek Lisesi:1	7
1	Sağlık Meslek Lisesi:1	16
2	Ticaret Meslek Lisesi:1	21
1	Endüstri Meslek Lisesi:1	33
TOPLAM:18	12	230

Bir sürecin ortaya çıkardığı (bağımlı değişkenler) niceliklerin bu sürecin başında bulunan (bağımsız değişkenler) nicelikler dolayısıyla ortaya çıktıkları kabul edilir. Bağımlı değişken ve bağımsız değişken birbirine bağlı olarak değişen değerler olarak algılanır. Bağımlı değişkenler, bağımsız değişkenlere tepki olarak değiştiği gözlenen değişkenlerdir. Bağımsız değişkenler ise bağımlı değişkenlerde bir değişime neden olmak için bilinçli veya kasti bir şekilde manipüle edilen değişkenlerdir. Araştırmanın bağımsız değişkenleri olarak; cinsiyet, medeni durum, iş deneyimi, okul türü, yaşı belirlenmiştir. Bağımlı değişkenler ise mesleki tükenmişlik düzeyi ve iş doyumlarıdır.

Bu araştırmada bağımsız değişken olarak kullanılmış olan okul türü, cinsiyet, medeni durum, yaş ve iş deneyimi ile ilgili veriler, araştırmacı tarafından geliştirilen ve öğretmenlere uygulanan kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Bu araştırmanın ikinci bağımlı değişkeni olan iş doyumunu ile ilgili veriler, Köse (1985) tarafından geliştirilmiş olan İş Doyumu Ölçeğinin (İDÖ) öğretmenlere uygulanması sonucunda toplanmıştır. Köse tarafından geliştirilen İş Doyumu Ölçeği (İDÖ), ilk defa 1985 yılında Ortadoğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde yürütülen bir yüksek lisans tezi için Ankara'daki iç araştırma kurumunda çalışan personele

uygulanmıştır. İş Doyumu Ölçeği Likert-Tipi altı seçenekli 50 maddeden/önermeden oluşmaktadır. Ölçek kendi içinde şu üç alt boyuttan oluşmaktadır:

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri olarak sayı, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır. İki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında t-testi, ikiden fazla bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında Tek yönlü (One way) Anova testi kullanılmıştır. Anova testi sonrasında farklılıkları belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analizi olarak Scheffe testi kullanılmıştır.

Araştırmanın sürekli değişkenleri arasında pearson korelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizi sürekli değişkenler arasında doğrusal ilişkinin kuvveti (derecesi) ve yönünün belirlemek üzere uygulanmıştır. Araştırmanın sürekli değişkenleri arasında nedensellik ilişkisini belirlemek üzere; bağımsız değişkenler yardımıyla zor elde edilen bağımlı değişken değerini kestirmek için regresyon analizi uygulanmıştır.

*Veriler 2014-2015 yılına aittir. Araştırmacının yaşadığı bir takım aksaklıklar sebebiyle 2017-2018 Eğitim-Öğretim yılında sunulmuştur.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan öğretmenlerin ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulardan hareketle açıklama ve yorumlar yapılmıştır.

1-Tabloların Analizi ve Yorumlar

1.1.Öğretmenlerin Tanımlayıcı Özellikleri

Tablo 3. Öğretmenlerin Tanımlayıcı Özelliklerinin Dağılımı

Tablolar	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde(%)
Cinsiyet	Kadın	78	33,9
	Erkek	152	66,1
	Toplam	230	100,0
Medeni Durum	Bekâr	75	32,6
	Evli	155	67,4
	Toplam	230	100,0
Yaş	30YaşVeAltı	82	35,7
	31-35Yaş	56	24,3
	36-40Yaş	53	23,0
	41-45Yaş	22	9,6
	45Yaşüstü	17	7,4
	Toplam	230	100,0
DoğulanYerleşimYeri	Köy	48	20,9
	Belde	7	3,0
	İlçe	50	21,7
	İl Merkezi	125	54,3
	Toplam	230	100,0
Lise Türü	Akademik Lise	98	42,6
	Meslek Lisesi	132	57,4
	Toplam	230	100,0
Lise Kodu	Fen Lisesi	4	1,7
	Anadolu Lisesi	65	28,3

	Sosyal Bilimler Lisesi	8	3,5
	Düz Lise	21	9,1
	İmam Hatip Lisesi	55	23,9
	Kız Meslek Lisesi	7	3,0
	Sağlık Meslek Lisesi	16	7,0
	Ticaret Lisesi	21	9,1
	Endüstri Lisesi	33	14,3
	Toplam	230	100,0
Öğretmenlik Süresi	1-5Yıl	118	51,3
	6-10Yıl	46	20,0
	11-15Yıl	36	15,7
	16-20Yıl	19	8,3
	20Yılıüzeri	11	4,8
	Toplam	230	100,0
MEB'de Öğretmenlik Süresi	1-5Yıl	143	62,2
	6-10Yıl	30	13,0
	11-15Yıl	28	12,2
	16-20Yıl	18	7,8
	20Yılıüzeri	11	4,8
	Toplam	230	100,0
Okulda Görev Süresi	1-5Yıl	199	86,5
	5Yılıüzeri	31	13,5
	Toplam	230	100,0

Öğretmenler cinsiyet değişkenine göre 78' i (%33,9) kadın, 152'si (%66,1) erkek olarak dağılmaktadır. Öğretmenler medeni durum değişkenine göre 75'i (%32,6) bekâr, 155'i(%67,4) evli olarak dağılmaktadır. Öğretmenler yaş değişkenine göre 82'si (%35,7) 30 yaş ve altı, 56'sı (%24,3) 31-35yaş,53'ü (%23,0)36-40 yaş, 22'si (%9,6)41-45 yaş,17'si (%7,4) 45yaş üstü olarak dağılmaktadır. Öğretmenler doğulan yerleşim yeri değişkenine göre 48'i (%20,9) köy, 7'si (%3,0) belde, 50'si (%21,7) ilçe,125'i (%54,3) il merkezi olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler lise türü değişkenine göre 98'i (%42,6) Akademik Lise, 132'si (%57,4) Meslek Lisesi olarak dağılmaktadır. Öğretmenler lise kodu değişkenine göre 4'ü (%1,7) Fen Lisesi, 65'i (%28,3) Anadolu Lisesi, 8'i (%3,5) Sosyal Bilimler Lisesi, 21'i (%9,1) Düz Lise, 55'i (%23,9) İmam Hatip Lisesi, 7'si (%3,0) Kız Meslek Lisesi,

16'sı (%7,0) Sağlık Meslek Lisesi, 21'i (%9,1) Ticaret Lisesi, 33'ü (%14,3) Endüstri Lisesi olarak dağılmaktadır. Öğretmenler öğretmenlik süresi değişkenine göre 118'i (%51,3) 1-5yıl, 46'sı (%20,0)6-10yıl, 36'sı (%15,7)11-15yıl, 19'u(%8,3)16-20yıl,11'i (%4,8) 20 yıl üzeri olarak dağılmaktadır. Öğretmenler MEB de öğretmenlik süresi değişkenine göre 143'ü(%62,2)1-5yıl, 30'u (%13,0)6-10 yıl, 28'i (%12,2)11-15yıl, 18'i (%7,8)16-20 yıl, 11'i (%4,8) 20 yıl üzeri olarak dağılmaktadır. Öğretmenler okulda görev süresi değişkenine göre 199'u (%86,5)1-5yıl, 31'i (%13,5) 5 yıl üzeri olarak dağılmaktadır.

1.2.Tükenmişlik İle İş Doyumu Arasındaki İlişki (Korelasyon ve regresyon tabloları)

Tablo 4. Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumları Arasında Korelasyon İlişkisi

		Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Düşük Kişisel Başarı Hissi	Tükenmişlik Genel	İşinde Kendini Gerçekleştirmekten Sağlanan Doyum	İşyerindeki Çalışanlarla İlişkilerden Sağlanan Doyum	İşin Maddi ve Ekonomik Getirilerinden Sağlanan Doyum	İş Doyumu Genel
Duygusal Tükenme	R	1,000							
	p	0,000							
Duyarsızlaşma	R	0,552**	1,000						
	p	0,000	0,000						
Düşük Kişisel Başarı Hissi	R	0,190**	0,365**	1,000					
	p	0,004	0,000	0,000					
Tükenmişlik Genel	R	0,810**	0,777**	0,681**	1,000				
	p	0,000	0,000	0,000	0,000				
İşinde Kendini	R	-0,500**	-0,228**	-0,225**	-0,451**	1,000			
	p	0,000	0,001	0,001	0,000	0,000			

Gerçekleştirmek ten Sağlanan Doyum									
İşyerindeki Çalışanlarla İlişkilerden Sağlanan Doyum	r	-0,338**	-0,200**	-0,190**	-0,336**	0,500**	1,000		
	p	0,000	0,002	0,004	0,000	0,000	0,000		
İşin Maddi Ekonomik Getirilerinden Sağlanan Doyum	R	-0,209**	0,053	0,109	-0,049	0,417**	0,354**	1,000	
	p	0,001	0,427	0,100	0,455	0,000	0,000	0,000	
İş Doyumu Genel	R	-0,433**	-0,142*	-0,110	-0,334**	0,798**	0,756**	0,794**	1,000
	p	0,000	0,031	0,097	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Mesleki tükenmişlik düzeyi ile alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi düzeyi arasında pozitif anlamlı bir ilişki vardır. Duygusal tükenme düzeyi artan bir öğretmenin öğrencilere, iş ortamına ve mesleğine karşı daha fazla duyarsızlaştığını ve gerek alanında gerekse diğer işlerde kendini yetersiz hissetme düzeyinin arttığını, özgüven kaybı yaşadığını söyleyebiliriz. İş doyumu düzeyi ile alt boyutları olan işinde kendini gerçekleştirmekten sağlanan doyum, iş yerindeki çalışanlarla ilişkilerden sağlanan doyum ve işin maddi ekonomik getirilerinden sağladığı doyum düzeyi arasında pozitif anlamlı bir ilişki vardır. Yani işin maddi ekonomik getirilerinden sağladığı doyum düzeyindeki bir artış, iş

yerindeki çalışanlarla ilişkilere ve kendini gerçekleştirme düzeyine yansımaktadır. Öğretmenin aylığında ya da yan haklarında bir artışın olması temel ihtiyaç kaygısı hissetmemesini, işine dört elle sarılmasını sağlayacak ve verimlilik düzeyini arttıracaktır.

Mesleki tükenmişlik ve alt boyutları ile iş doyumunu ve alt boyutları arasında negatif anlamlı bir ilişki vardır. Mesleki tükenmişlik düzeyi artan bir öğretmenin iş doyum düzeyi azalmakta veya iş doyumunu artan bir bireyin mesleki tükenmişlik düzeyi azalmaktadır. Örneğin ;idari amirleri tarafınca adaletsiz bir muameleye maruz kalan öğretmenin işyerindeki çalışanlarla ilişkilerinden sağladığı doyum düzeyi düşerken duygusal tükenme düzeyi artacaktır.

Tablo 5. İş Doyumu Alt Boyutlarının Duygusal Tükenme Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	T	P	F	Model(p)	R^2
Duygusal Tükenme	Sabit	44,760	15,835	0,000	26,559	0,000	0,251
	İşinde Kendini Gerçekleştirmekten Sağlanan Doyum	-0,247	-6,480	0,000			
	İş yerindeki Çalışanlarla İlişkilerden Sağlanan Doyum	-0,071	-1,811	0,001			
	İşin Maddi Ekonomik Getirilerinden Sağlanan Doyum	-0,010	0,329	0,000			

İşinde kendini gerçekleştirmekten sağlanan doyum, iş yerindeki çalışanlarla ilişkilerden sağlanan doyum, işin maddi ekonomik getirilerinden sağlanan doyum ile duygusal tükenme arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=26,559; p=0,000 < 0,05$). Duygusal tükenme düzeyinin belirleyicisi olarak işinde kendini gerçekleştirmekten sağlanan doyum, iş yerindeki çalışanlarla ilişkilerden sağlanan doyum, işin maddi ekonomik getirilerinden sağlanan doyum değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) güçlü olduğu görülmüştür ($R^2=0,251$). Öğretmenlerin işinde kendini gerçekleştirmekten sağlanan doyum düzeyi duygusal tükenme düzeyini azaltmaktadır ($\beta=-0,247$). Öğretmenlerin iş yerindeki çalışanlarla ilişkilerden sağlanan doyum düzeyi duygusal tükenme düzeyini etkilemektedir ($p=0,001 < 0,05$).

Yani işyerindeki çalışanlarla olumlu ilişkiler geliştiren bireyler duygusal olarak daha az tükenmektedirler. Öğretmenlerin işin maddi ekonomik getirilerinden sağlanan doyum düzeyi duygusal tükenme düzeyini etkilemektedir ($p=0.000<0.05$). Maddi ekonomik düzeyi artan birey duygusal olarak daha az tükenmektedir.

Tablo 6. İş Doyumu Alt Boyutlarının Duyarsızlaşma Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model(p)	R ²
Duyarsızlaşma	Sabit	15,524	9,203	0,000	7,966	0,000	0,084
	İşinde Kendini Gerçekleştirmekten Sağlanan Doyum	-0,070	-3,082	0,002			
	İş yerindeki Çalışanlarla İlişkilerden Sağlanan Doyum	-0,049	-2,093	0,037			
	İşin Maddi Ekonomik Getirilerinden Sağlanan Doyum	0,050	2,906	0,104			

İşinde kendini gerçekleştirmekten sağlanan doyum, işyerindeki çalışanlarla ilişkilerden sağlanan doyum, işin maddi ekonomik getirilerinden sağlanan doyum ile duyarsızlaşma arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=7,966;p=0,000<0.05$). Duyarsızlaşma düzeyinin belirleyicisi olarak işinde kendini gerçekleştirmekten sağlanan doyum, işyerindeki çalışanlarla ilişkilerden sağlanan doyum, işin maddi ekonomik getirilerinden sağlanan doyum değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür ($R^2=0,084$). Öğretmenlerin işinde kendini gerçekleştirmekten sağlanan doyum düzeyi duyarsızlaşma düzeyini azaltmaktadır ($\beta=-0,070$). Öğretmenlerin iş yerindeki çalışanlarla ilişkilerden sağlanan doyum düzeyi duyarsızlaşma düzeyini azaltmaktadır ($\beta=-0,049$). Öğretmenlerin işin maddi ekonomik getirilerinden sağlanan doyum düzeyi duyarsızlaşma düzeyini etkilememektedir($p=0.104>0.05$).

Tablo 7. İş Doyumu Alt Boyutlarının Düşük Kişisel Başarı Hissi Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	T	p	F	Model(p)	R ²
Düşük Kişisel Başarı Hissi	Sabit	28,115	10,870	0,000	10,076	0,000	0,106
	İşinde Kendini Gerçekleştirmekten Sağlanan Doyum	-0,120	-3,461	0,001			
	İşyerindeki Çalışanlarla İlişkilerden Sağlanan Doyum	-0,076	-2,117	0,035			
	İşin Maddi Ekonomik Getirilerinden Sağlanan Doyum	0,103	3,898	0,001			

İşinde kendini gerçekleştirmekten sağlanan doyum, iş yerindeki çalışanlarla ilişkilerden sağlanan doyum, işin maddi ekonomik getirilerinden sağlanan doyum ile düşük kişisel başarı hissi arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=10,076; p=0,000 < 0,05$). Düşük kişisel başarı hissi düzeyinin belirleyicisi olarak işinde kendini gerçekleştirmekten sağlanan doyum, iş yerindeki çalışanlarla ilişkilerden sağlanan doyum, işin maddi ekonomik getirilerinden sağlanan doyum değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür ($R^2=0,106$). Öğretmenlerin işinde kendini gerçekleştirmekten sağlanan doyum düzeyi düşük kişisel başarı hissi düzeyini azaltmaktadır ($\beta=-0,120$). Öğretmenlerin iş yerindeki çalışanlarla ilişkilerden sağlanan doyum düzeyi düşük kişisel başarı hissi düzeyini azaltmaktadır ($\beta=-0,076$). Öğretmenlerin işin maddi ekonomik getirilerinden sağlanan doyum düzeyi düşük kişisel başarı hissi düzeyini etkilemektedir. ($p=0,001 < 0,05$). Yani Öğretmenlerin ekonomik maddi getirilerinden sağlanan doyumunu arttıkça düşük kişisel başarı hissi azalmaktadır.

Tablo 8. Genel İş Doyumunun Genel Tükenmişlik Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	T	p	F	Model (p)	R ²
Tükenmişlik Genel	Sabit	74,697	15,166	0,000	28,660	0,000	0,108
	İş Doyumu Genel	-0,133	-5,354	0,000			

İş doyumu genel ile tükenmişlik genel arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=28,660;p=0,000<0.05$). Tükenmişlik genel düzeyinin belirleyicisi olarak iş doyumu genel değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür ($R^2=0,108$). Öğretmenlerin iş doyumu genel düzeyi tükenmişlik genel düzeyini azaltmaktadır ($\beta=-0,133$). Yani aralarında negatif ilişki bulunan bu değişkenler için iş doyumu arttıkça tükenmişlik azalmaktadır, açıklaması yapılabilir.

1.3.Lise Türünün İş Doyumu Ve Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi

Tablo 9. İş Doyumunun Lise Koduna Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	P	Fark
İşinde Kendini Gerçekleştirmekten Sağlanan Doyum	Fen Lisesi	4	83,750	4,500	2,000	0,048	1>2 2>3 3>4 5>8 7>8 6>7
	Anadolu Lisesi	65	82,831	10,723			
	Sosyal Bilimler Lisesi	8	81,750	14,936			
	Düz Lise	21	77,095	14,622			
	İmam Hatip Lisesi	55	75,946	10,141			
	Kız Meslek Lisesi	7	73,571	6,705			
	Sağlık Meslek Lisesi	16	72,750	10,872			
	Ticaret Lisesi	21	71,857	12,269			
	Endüstri Lisesi	33	70,606	14,866			
İşyerindeki Çalışanlarla İlişkilerden Sağlanan Doyum	FenLisesi	4	86,500	5,260	4,048	0,000	1>3 2>4 3>4 5>8 6>8 6>7 4>9 1>7 1>9
	AnadoluLisesi	65	84,308	12,747			
	SosyalBilimlerLisesi	8	82,625	14,599			
	DüzLise	21	80,762	13,791			
	İmamHatipLisesi	55	79,400	8,816			
	KızMeslekLisesi	7	77,000	8,466			
	SağlıkMeslekLisesi	16	75,688	7,031			
	TicaretLisesi	21	72,238	8,306			
	EndüstriLisesi	33	70,152	10,350			
İşin Maddi Ekonomik Getirilerinden Sağlanan Doyum	FenLisesi	4	52,500	14,799	2,903	0,004	3>5 3>8 5>7 7>9
	AnadoluLisesi	65	50,385	14,435			
	SosyalBilimlerLisesi	8	48,875	20,252			
	DüzLise	21	47,429	15,075			

	İmamHatipLisesi	55	45,182	13,686			3>4
	KızMeslekLisesi	7	44,000	6,028			2 >4
	SaglıkMeslekLisesi	16	42,375	17,045			1 >4
	TicaretLisesi	21	41,000	13,360			3>5
	EndüstriLisesi	33	40,667	12,552			3>6
							3>8
							5>8
							7>8
							3>9
İşDoyumuGenel	FenLisesi	4	212,750	8,732	1,874	0,065	
	AnadoluLisesi	65	192,523	29,795			
	SosyalBilimlerLisesi	8	220,250	45,619			
	DüzLise	21	180,286	34,917			
	İmamHatipLisesi	55	198,527	25,491			
	KızMeslekLisesi	7	202,571	17,116			
	SaglıkMeslekLisesi	16	196,813	28,245			
	TicaretLisesi	21	200,095	22,425			
	EndüstriLisesi	33	193,424	33,876			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin işinde kendini gerçekleştirmekten sağlanan doyum puanları ortalamalarının lise kodu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=2,000;p=0,048<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post- hoc analizi yapılmıştır. Fen lisesinde görev yapan öğretmenlerin işinde kendini gerçekleştirmekten sağladığı doyum düzeyi, Anadolu lisesinde görev yapan öğretmenlere göre daha fazladır. İmam hatip lisesinde görev yapan öğretmenlerin işinde kendini gerçekleştirmekten sağladığı doyum düzeyi, ticaret lisesindeki öğretmenlere göre daha fazladır. Ortalamalar dikkate alındığı zaman akademik liseler de işinde kendini gerçekleştirmekten sağlanan doyum, genel liselere ve meslek liselerine göre daha fazladır. Bu durum öğrencinin akademik başarısına bağlanabilir.

Fen liselerinde görev yapan öğretmenlerin iş yerindeki çalışanlarla ilişkilerinden sağladığı doyum düzeyi, sağlık meslek lisesi ve endüstri meslek lisesinde görev

yapan öğretmenlere göre daha fazladır. Yani akademik liselerde iş arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağlanan doyum genel liselere ve meslek liselerine göre daha fazladır.

Sosyal bilimler lisesinde görev yapan öğretmenlerin işin maddi ekonomik getirilerinden sağladığı doyum mesleki ve teknik diğer lise türlerinden daha fazladır. Tüm verilerden hareketle söyleyebiliriz ki akademik liselerde görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri mesleki ve teknik liselere göre daha fazladır.

Tablo 10. Tükenmişliğin Lise Koduna Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	P	Fark
Duygusal Tükenme	Fen Lisesi	4	18,000	7,874	1,549	0,034	9>2 8>1 6>3 5>2
	Anadolu Lisesi	65	19,077	6,838			
	Sosyal Bilimler Lisesi	8	18,125	5,111			
	Düz Lise	21	20,143	6,725			
	İmam Hatip Lisesi	55	20,473	6,893			
	Kız Meslek Lisesi	7	20,714	3,302			
	Sağlık Meslek Lisesi	16	21,375	6,830			
	Ticaret Lisesi	21	22,191	7,004			
	Endüstri Lisesi	33	23,788	5,418			
Duyarsızlaşma	Fen Lisesi	4	6,250	1,258	2,386	0,017	7>1 4>2 7>4 8>2 8>1 9>3
	Anadolu Lisesi	65	8,523	3,721			
	Sosyal Bilimler Lisesi	8	7,250	3,919			
	Düz Lise	21	8,619	2,559			
	İmam Hatip Lisesi	55	9,200	3,535			
	Kız Meslek Lisesi	7	9,429	5,159			
	Sağlık Meslek Lisesi	16	10,875	5,402			
	Ticaret Lisesi	21	11,123	2,112			
	Endüstri Lisesi	33	11,567	2,517			
Düşük Kişisel Başarı Hissi	Fen Lisesi	4	11,750	3,500	2,477	0,014	2>1 3>1 6>1 7>1 9>1 5>2 8>4 9>5 9>7
	Anadolu Lisesi	65	16,985	5,689			
	Sosyal Bilimler Lisesi	8	16,375	7,210			
	Düz Lise	21	17,429	5,055			
	İmam Hatip Lisesi	55	18,164	4,268			
	Kız Meslek Lisesi	7	19,000	5,164			
	Sağlık Meslek Lisesi	16	19,375	6,820			
	Ticaret Lisesi	21	21,619	5,436			
	Endüstri Lisesi	33	23,818	5,752			

							8>3 9>3
Tükenmişlik Genel	Fen Lisesi	4	39,000	11,633	1,824	0,074	
	Anadolu Lisesi	65	50,585	11,652			
	Sosyal Bilimler Lisesi	8	53,750	12,567			
	Düz Lise	21	45,191	11,330			
	İmam Hatip Lisesi	55	49,836	11,914			
	Kız Meslek Lisesi	7	49,143	10,189			
	Sağlık Meslek Lisesi	16	51,625	14,361			
	Ticaret Lisesi	21	43,333	11,706			
	Endüstri Lisesi	33	46,697	10,658			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi puanları ortalamalarının lise kodu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoca analizi yapılmıştır. Ticaret ve endüstri meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin fen ve Anadolu liselerindeki öğretmenlere göre duygusal olarak daha fazla tükendiklerini görmekteyiz. Yine ticaret, endüstri ve sağlık meslek liselerinin Anadolu ve fen liselerindeki öğretmenlere göre daha fazla duyarsızlaştıkları görülmektedir. Fen liselerinde görev yapan öğretmenlerin diğer lise türlerine göre düşük kişisel başarı hissini en az olduğunu görmekteyiz. Tüm verilerden hareketle akademik liselerde görev yapan öğretmenlerin mesleki ve teknik liselere göre daha az tükendiklerini görmekteyiz. Bu durum öğrencinin sosyo-ekonomik durumuna bağlanabileceği gibi akademik başarısına da bağlanabilir.

1.4.Öğretmenlik Süresinin Tükenmişlik Ve İş Doyumu Üzerindeki Etkisi

Tablo11. İş Doyumunun Öğretmenlik Süresine Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	P	Fark
İşinde Kendini Gerçekleştirmekten Sağlanan Doyum	1-5Yıl	118	78,237	11,050	2,317	0,002	1>3
	6-10Yıl	46	76,326	12,338			3>4
	11-15Yıl	36	75,500	14,395			2>5

	16-20Yıl	19	72,105	10,322			
	20Yılüzeri	11	71,273	12,475			
İşyerindeki Çalışanlarla İlişkilerden Sağlanan Doyum	1-5Yıl	118	78,890	10,804	0,811	0,001	1>2
	6-10Yıl	46	77,609	9,339			4>5
	11-15Yıl	36	75,917	14,881			2>3
	16-20Yıl	19	74,211	12,399			
	20Yılüzeri	11	72,546	11,112			
İşin Maddi Ekonomik Getirilerinden Sağlanan Doyum	1-5Yıl	118	40,051	14,736	2,132	0,000	<u>5>3</u>
	6-10Yıl	46	42,522	15,410			4>2
	11-15Yıl	36	46,833	12,578			3>1
	16-20Yıl	19	48,895	13,358			
	20Yılüzeri	11	53,818	16,618			
İş Doyumu Genel	1-5Yıl	118	210,178	28,426	2,056	0,034	1>4
	6-10Yıl	46	202,457	29,691			2>3
	11-15Yıl	36	190,250	32,465			3>5
	16-20Yıl	19	186,211	28,374			
	20Yılüzeri	11	184,636	34,317			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin işinde kendini gerçekleştirmekten sağlanan doyum ve iş yerindeki çalışanlarla ilişkilerinden sağlanan doyum ortalamalarının öğretmenlik süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova)sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoca analizi yapılmıştır. Görev süresi 1-5 yıl olan öğretmenlerin işinde kendini gerçekleştirmekten ve iş yerindeki çalışanlarla ilişkilerinden sağlanan doyum düzeylerinin daha fazla olduğu görülmektedir. Bu durum da meslekte geçirilen yılların kazanılan tecrübelere rağmen yıpratıldığını göstermektedir. Ancak işin maddi ekonomik getirilerinden sağlanan doyum düzeyi farklılık göstermektedir.25 yılın üzerinde görev yapan öğretmenlerin bu anlamda daha fazla iş doyumunu elde ettiklerini görmekteyiz. Bu durumu da yıllar içerisinde yapılan birikim ve yatırıma bağlayabiliriz.

Tablo 12. Tükenmişliğin Öğretmenlik Süresine Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	P	Fark
Duygusal Tükenme	1-5Yıl	118	20,297	6,239	2,839	0,025	3>1
	6-10Yıl	46	21,174	6,093			3>2
	11-15Yıl	36	21,333	8,274			4>3
	16-20Yıl	19	22,474	6,150			5>3
	20Yılıüzeri	11	24,636	5,163			
Duyarsızlaşma	1-5Yıl	118	9,034	3,668	0,615	0,652	
	6-10Yıl	46	9,348	3,274			
	11-15Yıl	36	8,833	3,917			
	16-20Yıl	19	8,263	3,462			
	20Yılıüzeri	11	7,818	2,926			
Düşük Kişisel Başarı Hissi	1-5Yıl	118	16,517	5,268	2,102	0,017	5>1
	6-10Yıl	46	17,239	5,186			4>2
	11-15Yıl	36	18,083	4,576			5>3
	16-20Yıl	19	19,947	6,078			3>1
	20Yılıüzeri	11	20,455	9,720			
Tükenmişlik Genel	1-5Yıl	118	47,848	11,351	1,710	0,149	
	6-10Yıl	46	50,761	11,586			
	11-15Yıl	36	51,250	13,368			
	16-20Yıl	19	46,684	11,672			
	20Yılıüzeri	11	42,909	13,262			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal tükenme puanları ortalamalarının öğretmenlik süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova)sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (F=2,839;p=0,025<0.05). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoca analizi yapılmıştır. Göreve yeni başlayan öğretmenlerin daha az tükendiğini görmekteyiz. Verilerden hareketle söyleyebiliriz ki meslekte geçirilen yıllar öğretmenleri yıpratmaktadır. Yapılan araştırmalar göstermektedir ki yüz yüze iletişimin yoğun olduğu mesleklerde görev süresi çalışanı tüketmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin düşük kişisel başarı hissi puanları ortalamalarının öğretmenlik süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini

belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova)sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. (F=2,101;P=0,017<0,05) Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. 20 yılın üstünde görev yapan öğretmenlerin kendilerini mesleklerinde artık yetersiz hissettikleri, belki fiziksel belki de psikolojik eksikliklerden kaynaklı yetersizlik duygusuna kapılıp tükendikleri görülmektedir.

1.5.Cinsiyetin Tükenmişlik Ve İş Doyumu Üzerindeki Etkisi

Tablo 13. İş Doyumunun Cinsiyete Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	T	P	
İşinde Kendini Gerçekleştirmekten Sağlanan Doyum	Kadın	78	75,705	9,650	1,033	0,002	
	Erkek	152	73,974	13,084			
İşyerindeki Çalışanlarla İlişkilerden Sağlanan Doyum	Kadın	78	77,192	10,489	2,020	0,000	
	Erkek	152	74,007	11,726			
İşin Maddi Ekonomik Getirilerinden Sağlanan Doyum	Kadın	78	47,513	14,814	1,168	0,244	
	Erkek	152	45,125	14,607			
İş Doyumu Genel	Kadın	78	200,410	26,359	1,763	0,079	
	Erkek	152	193,105	31,342			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş yerindeki çalışanlarla ilişkilerden sağlanan doyum ile işinde kendini gerçekleştirmekten sağlanan doyum puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Kadın öğretmenlerin işinde kendini gerçekleştirmekten sağlanan doyum ile iş yerindeki çalışanlarla ilişkilerinden sağlanan doyumunun erkeklere oranla daha fazla olduğunu görmekteyiz. Bu durumu var olan toplumsal bir algıya bağlayabiliriz. Öğretmenlik mesleğinin bir kadın mesleği olduğu algısı erkek öğretmenlerin bu mesleği icra ederken kendilerini yetersiz hissetmelerine ve iş doyumunu elde edememelerine sebep olmaktadır. İşin maddi ekonomik getirilerinden sağlanan doyum üzerinde ise cinsiyetin her hangi bir etkisinin olduğu söylenememektedir.

Tablo 14. Tükenmişliğin Cinsiyete Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	T	P
Duygusal Tükenme	Kadın	78	22,397	5,944	0,175	0,017
	Erkek	152	21,559	6,967		
Duyarsızlaşma	Kadın	78	9,128	3,641	0,561	0,576
	Erkek	152	8,849	3,549		
Düşük Kişisel Başarı Hissi	Kadın	78	18,692	4,992	0,998	0,319
	Erkek	152	17,921	5,814		
Tükenmişlik Genel	Kadın	78	49,218	10,384	0,535	0,570
	Erkek	152	48,329	12,659		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal tükenme puanı ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. ($p=0,017<0,05$) Cinsiyeti kadın olanların duygusal tükenme puanları ($x=22,397$), cinsiyeti erkek olanların duygusal tükenme puanından ($x=21,559$) yüksek bulunmuştur. Yani kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre daha fazla tükenmektedirler. Bu durumu araştırmanın yapıldığı il olan Siirt'in sosyo-kültürel yapısına bağlayabiliriz. Araştırmaya katılan öğretmenlerin duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı hissi, tükenmişlik genel puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

1.6. Medeni Durumun Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi

Tablo 15. Tükenmişliğin Medeni Duruma Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	T	P
Duygusal Tükenme	Bekar	75	21,093	5,829	0,654	0,014
	Evli	155	22,703	6,987		
Duyarsızlaşma	Bekar	75	9,387	3,763	1,310	0,192
	Evli	155	8,729	3,472		
Düşük Kişisel Başarı Hissi	Bekar	75	18,667	5,994	0,920	0,359
	Evli	155	17,948	5,327		

Tükenmişlik Genel	Bekar	75	49,147	11,518	0,456	0,649
	Evli	155	48,381	12,139		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal tükenme puanları ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. ($p=0,014<0,05$) Evli olan öğretmenlerin duygusal tükenme puanları ($x=22,703$), bekâr olan öğretmenlerin duygusal tükenme puanlarından ($x=21,093$) yüksek bulunmuştur. Yani evli olan öğretmenler bekâr olanlara göre daha fazla tükenmektedir. Evli öğretmenlerin gerek ev hayatında gerek iş hayatında üstlenmiş olduğu sorumluluklar onları duygusal olarak yıpratmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı hissi, tükenmişlik genel puanları ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testin sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Siirt kent merkezinde yer alan akademik ve mesleki liselerde görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerini etkileyen faktörleri çözümlenmeyi amaçlayan bu araştırma dört aşamadan oluşan bir çözümlenmeyi içermektedir. Araştırmanın birinci aşamasında, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik, işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum, işyerindeki çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum, işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum ile toplam iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkilerin yönü ve derecesi korelasyon analizi yöntemiyle çözümlenmeye çalışılmıştır.

İkinci aşamada ise, öğretmenlerin, işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum, işyerindeki çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum, işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum ile toplam iş doyumunu düzeylerinin mesleki tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi düzeyleri üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla regrasyon analizi yapılmıştır.

Üçüncü aşamada ise çalışılan okul türü, cinsiyet, medeni durum, yaş ve iş deneyimi değişkenlerinin öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmek, işyerlerindeki arkadaşlarıyla ilişkileri ve işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum ile toplam iş doyumunu düzeylerinin varyasyon üzerindeki etkileri çözümlenmeye çalışılırken tek yönlü varyans analizi ve t-testi uygulanmıştır. Dördüncü ve son aşamada ise, çalışılan okul türü, cinsiyet, medeni durum, yaş ve iş deneyimi değişkenlerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı hissi ve genel mesleki tükenmişlik düzeylerinin varyasyon üzerindeki etkileri çözümlenmeye çalışılırken tek yönlü varyans analizi ve t-testi uygulanmıştır.

Yapılan korelasyon analizleri sonucunda ulaşılan sonuçlar, iş doyumunun alt boyutları olan işinde kendini gerçekleştirmekten sağlanan doyum düzeyi, işyerindeki arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladığı doyum ve işin maddi-ekonomik getirilerinden

sağladığı doyum düzeyi ile iş doyumunu genel düzeyi arasındaki ilişkilerin pozitif olduğunu göstermektedir. Yani birindeki artış diğer değişkende artışa ya da birindeki azalış diğer değişkende azalışa yol açmaktadır. Aynı şekilde mesleki tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı hissi ve mesleki tükenmişlik genel düzeyi arasında da pozitif yönde bir ilişki vardır. Fakat iş doyumunu alt boyutları ile mesleki tükenmişlik alt boyutları arasında negatif yönde bir ilişki vardır. Yani iş doyumunu arttıkça tükenmişlik azalmakta ya da iş doyumunu azaldıkça tükenmişlik artmaktadır.

Yapılan istatistiksel çözümler sonucunda ulaşılan sonuçlar, çalışılan lise türüne bağlı olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında önemli farklılıklar olduğunu, tüm lise türlerinde çalışan öğretmenler arasında Endüstri Melek Liselerinde çalışan öğretmenlerin en yüksek, Fen ve Sosyal Bilimler Liselerinde çalışan öğretmenlerin ise en düşük mesleki tükenmişlik düzeyine sahip olduklarını göstermektedir. Bulgular, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yapılan merkezi sınavlarla öğrenci alan Fen ve Sosyal Bilimler Liselerinde görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin, sınavsız öğrenci alan Genel Liseler ile meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinden daha düşük olduğunu göstermektedir.

Başka bir deyişle bu araştırma sonunda elde edilen bulgular, daha nitelikli eğitim-öğretim sunan liselerde görev yapan öğretmenlerin diğer liselerde görev yapan öğretmenlerle karşılaştırmalı olarak mesleki olarak kendilerini daha az tükenmiş hissettiklerini ve daha az yıprandıklarını göstermektedir. Bu durum okuldaki öğrencilerin akademik başarısına bağlanabileceği gibi Siirt'in yapısıyla da ilişkilendirilebilmektedir. Şöyle ki; Siirt, herkesin birbirini tanıdığı hatır-gönül meselelerinin geçerli olduğu küçük bir şehirdir. Küçük şehirlerde haberlerin hızla yayıldığını ve popülerliğin önemsendiğini bilmekteyiz. Dolayısıyla Fen Lisesinde görev yapan bir öğretmen hem öğrenciden dönüt alabilmekte, hem çevre tarafından popüler görülmekte hem de bu popülerliğin getirisi olan özel derslerin ekonomik getirilerinden de yararlanmaktadır. Tıpkı korelasyon sonuçlarındaki gibi işin maddi

ekonomik getirilerinden sağlanan doyum arttıkça iş doyumunu artmakta ve bunun sonucunda mesleki tükenmişlik azalmaktadır.

İstatistiksel analizler sonucunda elde edilen bulgular, benzer bir durumun öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeyinde de gözlemlendiğini göstermektedir. Analiz sonuçları, işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeyi en yüksek olan öğretmenlerin Fen, Sosyal Bilimler ve Anadolu Liselerinde, en düşük olan öğretmenlerin ise Ticaret Meslek ve Endüstri Meslek Liseleri ile Genel Liselerde görev yapan öğretmenler olduğunu göstermektedir. Daha da önemlisi analiz sonuçları, mesleki tükenmişlik düzeyi ile işinde kendini gerçekleştirmekten sağlanan doyum düzeyi arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu, işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeyi en yüksek olan Fen, Sosyal Bilimler ve Anadolu Liselerindeki öğretmenlerin en düşük mesleki tükenmişlik düzeyine, işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeyi en düşük olan Ticaret Meslek, Endüstri Meslek ve Genel Lise öğretmenlerinin ise en yüksek mesleki tükenmişlik düzeyine sahip olduklarını göstermektedir. Bulgular, Fen, Sosyal Bilimler ve Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin mesleki ve bireysel olarak daha fazla geliştiklerine inandıklarını ve dolayısıyla yaptıkları işin kendilerini daha az yıpratıldığını, Ticaret Meslek ve Endüstri Meslek Liseleri ile Genel Liselerde görev yapan öğretmenlerin ise yaptıkları işin mesleki ve bireysel olarak kendilerini daha az geliştirdiğini ve dolayısıyla mesleklerinin kendilerini daha fazla yıpratıldığını inandıklarını göstermektedir.

Analiz sonuçları, Fen Liseleri ve Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin işyerlerindeki arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağlanan en yüksek doyum düzeyine, Ticaret Meslek Liseleri ve Endüstri Meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin ise en düşük doyum düzeyine sahip olduklarını göstermektedir. Burada en dikkat çekici olan nokta, Endüstri Meslek Liselerinde görev yapan öğretmenlerin çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum düzeyinin oldukça düşük olmasıdır. Bu durum, Endüstri Meslek liselerinde görev yapan öğretmenler arasında oldukça önemli ve ciddi sayılabilecek bir geçimsizlik ve gerilim olduğunu göstermektedir.

Kendine özgü bir durum olarak gözlenen bu geçimsizlik ve gerilimin nedenlerinin bu okullar bazında kendi içinde ele alınıp incelenmesi gerekmektedir.

Analiz sonuçları, dokuz farklı lise türünde görev yapan öğretmenlerin işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeyleri arasında da önemli farklılıklar olduğunu göstermektedir. Bulgular, Fen, Sosyal Bilimler ve Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlerin en yüksek, Ticaret ve Endüstri Meslek Liselerinde çalışan öğretmenlerin ise en düşük maddi ve ekonomik doyum düzeyine sahip olduklarını göstermektedir. Burada dikkat çeken en önemli nokta, işlerinde kendilerini gerçekleştirme ve işyerlerindeki çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları yüksek doyum düzeyleri gibi işin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeyinin de yüksek olmasıdır. Başka bir deyişle, Fen Liselerinde çalışan öğretmenlerin işlerinin maddi ve manevi getirilerinden en yüksek doyum düzeyine sahip olduğu görülmektedirler. Sosyal Bilimler Liselerinde çalışan öğretmenler dokuz lise türü arasında en yüksek toplam iş doyumuna düzeyine sahipken, Düz Liselerde çalışan öğretmenler en düşük toplam iş doyumuna sahiptirler. Aslında işin maddi ekonomik getirilerinden sağlanan doyum düzeyi özelde Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramıyla ilişkilendirilebilmektedir. Maslow, kendini gerçekleştirebilen birey olabilmenin şartı olarak öncelikle fiziksel ihtiyaçların giderilmesi şartından söz etmektedir. Burada öğretmenin de iş doyumunu sağlayabilmesi için öncelikle fiziksel ihtiyaçlarını karşılayabileceği, barınma ihtiyacını karşılayabileceği bir ücret gerekmektedir. Ayın sonunu getirmekte zorlanan, kendini alanında geliştirmek yerine ek işler peşinde koşan öğretmenden kendini gerçekleştirmesini veya iş doyumunu elde etmesini beklemenin hata olduğunu söylemekteyiz.

Analiz sonuçları, cinsiyetlerine bağlı olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik, işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum, işyerlerindeki arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum, işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum ile toplam iş doyumuna düzeyleri arasında da önemli farklılıklar olduğunu göstermektedir. Analizler, kadınların mesleki tükenmişliklerinin erkeklerden daha yüksek, iş doyumuna düzeylerinin de erkeklerden

daha yüksek olduğunu göstermektedir. Genel olarak ifade etmek gerekirse eğer, bulgular, liselerde öğretmenlik yapan kadınların erkeklerle karşılaştırmalı olarak işlerinden kendilerini gerçekleştirmekten, işyerlerindeki arkadaşlarıyla ilişkilerinden, işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden daha fazla doyum sağladıklarını fakat mesleki olarak daha fazla yıprandıklarını ve bunun sonucu olarak kendilerini psikolojik olarak daha karmaşık hissettiklerini göstermektedir. Bu durumun eğitim öğretimin tüm kademelerinde çalışan kadın öğretmenlere has bir özellik mi yoksa sadece ortaöğretim kurumlarındaki genç yaşta kız ve erkek öğrencilere öğretmenlik yapan kadın öğretmenlere özgü bir özellik mi olup olmadığı hususunda yeni ve farklı araştırmaların yapılması gerekmektedir. Bu araştırmanın sonuçları, kadın öğretmenlerin mesleklerinin tüm boyutları ile ilgili erkeklerden daha düşük bir doyumsuzluk yaşadıklarını ve bu doyumsuzluğunda onların mesleklerine yönelik olumlu psikolojik bir algı ve tutum içine girdiklerini göstermektedir. Ancak yaşadıkları mesleki tükenmişliğin iş hayatından ziyade ev yaşantısıyla ilgili olduğunu söyleyebilmekteyiz. Ortaya çıkan bu sonuç gerek Türkiye genelinde gerekse Siirt'te kadına bakış açısıyla ilgili bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır.

Erkeğin kadından daha az iş doyumunu sağlaması, öğretmenliğin kadın mesleği olarak görülmesi ve erkek öğretmenlere düşük statüdeki bir bireymiş tavrı takınılmasından kaynaklanmaktadır. Ancak kadınların iş doyumunu sağlamaları tükenmelerini engellememektedir. Ersoy ve Yazıcı'nın İstanbul'da yaptıkları çalışmada, Koç ve Yavuz'un Ankara'da yaptığı çalışmada da kadın öğretmenlerin erkeklerden daha fazla tükendikleri sonuçlarına ulaşılmıştır. Siirt gibi kamusal alandaki varlığını yeni yeni hissettiren kadınlarımızın tükenmeleri normal karşılanmaktadır. Yine toplumun yaratmış olduğu kadın ve erkek olma algısı ile görevleri de tükenmeye sebep olan başka bir faktördür. Bütün gün okulda çalışan kadın öğretmen, eve dönüp yemek yapma, temizlik yapma, çocuklara bakma gibi yüklene görevleri de tek başına üstlendiği zaman tükenmesi kaçınılmaz olmaktadır. Yıldız ve Demir'in çalışmaları ise bizim çalışmamızı desteklememektedir. Onların sonuçları erkek öğretmenlerin kadınlardan daha fazla tükendiklerini göstermektedir. Bu sonuçların da yine toplumun statüsel anlamda öğretmenliği erkeğe yetersiz görmesinden kaynaklandığını düşünmekteyiz.

Analiz sonuçları, sahip oldukları iş deneyimlerine bağlı olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında önemli sayılabilecek farklılıklar olduğunu, öğretmenlerin iş deneyimlerinin artmasına veya azalmasına bağlı olarak mesleki tükenmişlik düzeylerinin artıp azaldığını göstermektedir. Araştırma bulguları 1-5 yıl arasındaki en düşük iş deneyimine sahip olan öğretmenlerin en az tükenmişlik düzeyine, 26-30 arası iş deneyimine sahip olan öğretmenlerin ise en yüksek mesleki tükenmişlik düzeyine sahip olduklarını göstermektedir. Yani uzun yıllar öğretmenlik mesleğini icra eden öğretmenlerimiz daha fazla tükenmektedir.

Analiz sonuçları, sahip oldukları iş deneyimine bağlı olarak öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeyleri arasında önemli sayılabilecek farklılıklar olduğunu göstermektedir. Ancak burada da bulgular, iş deneyimlerinin artmasına veya azalmasına bağlı olarak öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeylerinin artıp azaldığını göstermektedir. Analiz sonuçları, 20 ve üzeri yıllık iş deneyimine sahip olan öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağlanan en düşük doyum düzeyine, 1-5 yıl arası iş deneyimine sahip olan öğretmenlerin ise en yüksek doyum düzeyine sahip olduklarını göstermektedir. Yani öğretmenlik de geçirilen süre arttıkça iş doyumunu azalmaktadır. Fakat bu durum işin maddi-ekonomik getirilerinden sağladığı doyum düzeyi için geçerli değildir. İş hayatında geçirilen yıllar maddi anlamda doyumunu arttırmaktadır. Bireylerin uzun yıllar içerisinde gerçekleştirmiş oldukları birikim bireyleri maddi bir doyuma ulaştırmaktadır.

Analiz sonuçları, medeni durumlarına bağlı olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik, işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum, işyerlerindeki arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum, işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum ile toplam iş doyumunu düzeyleri arasında önemli sayılabilecek farklılıklar olmadığını göstermektedir. Analizler, evli öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin bekâr olanlardan daha yüksek olduğunu göstermektedir. Analiz sonuçları tam tersine, evli öğretmenlerin işinde kendini gerçekleştirmekten sağladıkları doyumun bekârlara göre daha düşük olduğunu göstermektedir. Büyük olasılıkla evliliğin getirmiş olduğu sorumluluklara

iş hayatının sorumlulukları da eklenince birey daha fazla tükenmekte dolayısıyla yeterli kadar iş doyumunu elde edememektedir.

Son olarak bu sonuçlar ışığında aşağıdaki önermelerde bulunulabilir.

- Bulgular, Fen ve Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin genel liseler ile meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinden daha düşük, tersine genel ve mesleki liselerde görev yapan öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeylerinin ise Fen ve Anadolu liselerinde görev öğretmenlerden daha düşük olduğunu göstermektedir. Farklı lise türlerinde görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ve iş doyumları arasındaki bu farklılıkların altında yatan temel nedenlerin ciddi bir şekilde araştırılması gerekmektedir. Aynı zamanda tüm lise türlerindeki fiziki imkanların aynı düzeye getirilmesi, gerek öğrencilerin gerekse de öğretmenlerin şartlarının iyileştirilerek lise türleri arasındaki farklılıkların asgari düzeye indirilmesi için çalışmalar yapılmalıdır.
- Mesleki tükenmişlik ile iş doyumunun üç boyutu ve toplam iş doyumları arasındaki ilişkileri gösteren bağıntı katsayıları, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi ile en güçlü ilişkiye sahip olan iş doyumunun işin maddi ve ekonomik getirilerinden sağlanan doyum ile işinde kendini gerçekleştirmekten sağlanan doyum olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlardan yola çıkarak, Eğitim sisteminden kaynaklanan sorunlar çözümlenmeli, öğretmenlik mesleğinin toplumdaki statüsü yükseltilerek sosyal ve kültürel koşulları ve özlük hakları düzeltilmesi için gerekli önlemler alınmalıdır.
- Öğretmenlik mesleğinin mesleki özveri, yoğun ilgi, insana sevgi ve sabır gerektiren bir meslek olması nedeniyle, öğretmen seçiminde bu özelliklere sahip olan kişilere öncelik tanınmalıdır. Öğretmenlerin sıklıkla yer değiştirmelerinin sebepleri ve buna kaynaklık eden stres ve tükenmişliğin boyutları incelenebilir ve öğretmenlerin mesleği isteyerek seçmesi sağlanmalı, verim düzeyi artırılmalıdır
- Ülkenin eğitim politikaları belirlenirken, okulun fiziki şartlarının düzeltilmesi ve sınıf mevcutlarının azaltılmasına yönelik önlemler alınmalıdır.
- Öğretmenlerin ortam ve çalışma koşulları iyileştirilmeli, okul yöneticileri tarafından gerekli destek sağlanmalıdır.

- Milli Eğitim Bakanlığı okul yöneticileri ile sıklıkla irtibat halinde olarak öğretmenlerin mesleki ve yaşam kalitesini artıracak konular üzerinde durulmalı, böylece öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri belli bir seviyeye kadar azaltılabilmelidir.
- Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik durumlarının azaltmak amacıyla öğretmenlerin iş doyumunu arttırmaya yönelik, sosyal, psikolojik ve ekonomik gereksinimler göz önüne alınarak gerekli iyileştirmeler yapılmalı ve öğretmenlerin ortam ve çalışma koşulları iyileştirilmeli, okul yöneticileri tarafından gerekli destek sağlanmalıdır.
- Tükenmişlik düzeyi daha fazla olan kadın öğretmenlerin şartları iyileştirilmeli, en önemlisi de okullarda kreş imkanı tanınmalıdır.
- Siirt Üniversitesi Eğitim fakültesi kapsamında öğretmenlerimizin kendilerini geliştirebilmeleri için eğitimler verilmelidir.

KAYNAKÇA

Aida Mehrad, "Conflict Management Styles and Staff Job Satisfaction at Organization", *Journal of Educational Health and Community Psychology*, Vol:4, No:2, 2015 (86-93).

Akyay Uygur, *Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık*, Barış Kitap Basım Yayın, İstanbul, 2009.

Alparslan Usal- Zeynep Kuşluovan, *Davranış Bilimleri Sosyal Psikoloji*, Fakülteler Kitabevi, İzmir, 1995.

Athanasios D. Koustelios, (2001) "Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers", *International Journal of Educational Management*, Vol. 15 Issue: 7, 2001 (354-358).

Avneet Kaur "Maslow's Needs Hierarchy Theory: Applications and Criticisms", *Global Journal of Management and Business Studies*, Volume, 3, Issue, 10, 2013 (1061-1064).

Ayşe Eğin, *Çalışma Hayatında İş Stresi ve Tükenmişlik*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2015.

Ayşe Kaya Göktepe, *Tükenmişlik Sendromu*, Nesil Yayınları, İstanbul, 2016.

Barry A. Farber, "Stress and Burnout in Suburban Teachers", *Journal of Educational Research*, 77, 1984 (325-331), aktaran, Ökkeş A. Gençay, "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi", *Kastamonu Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt:15, Sayı:2, 2007 (765-780).

Birgöl Piyal-Ümit Çelen-Neriman Şahin-Bülent Piyal, “Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde Çalışanların İş Doyumu”, Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, Cilt:53, Sayı:4, 2000 (241-250).

Blair J. Kolasa, *İşletmeler İçin Davranış Bilimlerine Giriş*, (K.Tosun), Fatih Yayınevi, İstanbul, 1979.

Canan Hoş – Aygen Oksay, “Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık İle İş Tatmini İlişkisi” Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:20, Sayı:4, 2015 (1-24).

Celalettin Serinkan - Ahmet Bardakçı, “Pamukkale Üniversitesi’ndeki Akademik Personelin İş Tatminleri ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma” Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:21, 2009 (115-132).

Christina Maslach-Susane E. Jackson, “The Measurement of Experienced Burnout”, *Journal of Occupational Behavior*, Vol:2, 1981 (99-113).

Cynthia L. Cordes, “A Review And An Integration Of Research On Job Burnout”, *Academy of Management Review*, Vol:4 (2), 1993 (621-656).

Doris S. DeMato, *Job Satisfaction Among Elementary School Counselors in Virginia: Thirteen years Later*. Doctor of Philosophy, Virginia Polytechnic Institute and State University, 2001. Atilla Yelboğa, “Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:4, Sayı.2, 2007 (3-18).

Dursun Bingöl, *Personel Yönetimi*, Beta Basım Yayım, İstanbul, 1996.

Elvan Okutan, “Kişilik Özelliklerinin Tükenmişliğe Etkisi: Bir Örnek Olay İncelemesi” Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.

Elvan Okutan-Şule Yıldız-Filiz Konuk, “İş Hayatında Tükenmişlik Sendromu: Finans ve Muhasebe Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine İlişkin Bir Çalışma”, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt:3, Sayı:2, 2013 (1-17).

Emel Ertür-Tamer Keçecioğlu, “Çalışanların İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama”, Ege Akademik Bakış, Cilt:12, Sayı:1, 2012 (41-54).

Erol Eren, *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, beta Basım Yayım, İstanbul, 2017.

Fatih Özgül-Tülin Atan, “Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Demografik özelliklerine Göre İncelenmesi (Ordu İli Örneği), Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt:18, Sayı:2, 2016 (1002-1016).

Fred Luthans, *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, Inc. 1995.

Gülay Budak-olca Sürgevil, “Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama”, D.E.Ü.İ.İ.B.F Dergisi, Cilt:20, Sayı:2, 2005(95-108).

Güler Sağlam Arı-Emine Çına Bal, “Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi”, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt:15, Sayı:1, 2008 (131-148).

Gülşah Başol-mehmet Altay, “Eğitim Yöneticis ve öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, Educational Administration: Theory and Practice, Vol:15, Issue:58, 2009:191-2016).

Hakan Bakan-Nurdoğan Tombak, “İdari Personelin Tükenmişlik Düzeylerinin Sosyo-demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: Muğla Sıtkı Koçman

Üniversitesi Örneği”, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt:7, Sayı:35,? (681-695).

Harold J. Sala, *Making Your Emotions Work For You: Coping With Stress, Avoiding Burnout, Overcomig fear...and More*, Harvest House Publishers, Oregon, 2009.

Hatice Yıldız Durak-Süleyman Sadi Seferoğlu, “Öğretmenlerde Tükenmişlik Duygusunun Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi”, GEFAD, Cilt:37, Sayı:2, 2017 (759-788).

http://www.tayfuntopaloglu.com/pdf/tayfun_topaloglu_motivasyonda_kapsam_kuramlari.pdf.Erişim: 02.04.2018.

İhsan Yüksel, “İş Stresi, İşe Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Analizi (Teknisyenlere Yönelik Bir Uygulama)”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt.17, Sayı.1-2, 2003 (213-224).

İlker H. Çarıkçı, “Hizmet İşletmelerinde Çalışan Kamu ve Özel Sektör Personelinin İş Tatmininin Karşılaştırılması”, *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4), 83-95. 2004.

İsmet Barutçugil, *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, Kariyer Yayıncılık, İstanbul, 2004.

Kadir Ardıç-Sema Polatçı, “Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği), Gazi Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:10, Sayı:2, 2008 (69-96).

Melih Topaloğlu-Hakan Koç-Ercan Yavuz, “Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Kamu-İş*, Cilt:9, Sayı:3, 2007 (31-52).

Mikail Okumuş, *Öğretmenlerde Meslek Tatmini ve İş Stresi*, ARK Kitapları, İstanbul, 2011.

Mustafa Soba-Ali Babayığit-Ebru Demir, “Yaşam Boyu Tükenmişlik; Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma”, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:9, Sayı:19, 2017 (269-286).

Nuran Akşit Aşık, “Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme”, Türk İdare Dergisi, Sayı:467, 2010:31-51).

Olca Sürgevil Dalkılıç, Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu, Nobel Yayınları, Ankara, 2014.

Paul E. Spector, *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences*, London: Sage Publications, 1997.

Schultz, Duane P. *Psychology and Industry Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. Macmillan Publishing Company. New York, 1986.

Secdiye Ersoy Yılmaz-Nihal Yazıcı-Hasan Yazıcı, “Öğretmen ve Yönetici Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin incelenmesi”, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, Sayı:24, 2014 (135-157).

Serap Oruç, Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Adana İli Örneği), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 2007.

Sibel Ok, “Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu, Rol Çatışması, Rol Belirsizliği ve Bazı Bireysel Özelliklere Göre İncelenmesi”, Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, Cilt:3, Sayı: 21, ? :57-67).

Simon S.K. Lam, "Quality Management and Job Satisfaction: An Empirical Study", *International Journal of Quality & Reliability Management*, Vol. 12 Issue: 4, 1995 (72-78).

Songül Tümkaya, “ğretmenlerin Sınıf İçi Disiplin Anlayışları ve Tükenmişlikle İlişkisi”, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Sayı: 44, 2005 (549-568).

Sultan Sat, rgtsel ve Bireysel zellikler Açısından İş Doyumu İle Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişi: Alanya’da Banka alışanları zerine Bir İnceleme, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 2011.

Tamer Koçel, İşletme Yöneticiliği: Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış, Klasik-ağdaş ve Güncel Yaklaşımlar, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2003.

Tarık Solmuş, *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler*, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2004.

Taşkın Kılıç-Oya Aytemiz Seymen, “Sağlık Sektöründe, Tükenmişlik Sendromuma Etrki Eden Faktörlerin Analizi ve Bir Bir Araştırma”, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, No:16, 2011 (47-67)

Titus Oshagbemi, "Personal Correlates Of Job Satisfaction: Empirical Evidence From UK Universities", International Journal of Social Economics, Vol. 30 Issue, 12, 2003 (1210-1232).

Turhan Erkmen-hüner şencan, “rgt Kültürünün İş Doyumu zerindeki Etkisinin Otomotiv Sanayiinde Faaliyet Gösteren Farklı Büyüklükteki İki İşletmede Araştırılması”, İ..İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt.23, Sayı.1, 1994 (107-125).

Tülay ivici, “İş Doyumu, Demotivasyon Faktörleri ve Tükenmişlik Arasındaki İlişi: Mimarlar zerine Bir Araştırma”, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:18, Sayı:2, 2016 (131-150).

Yücel Kayabaşı, “Bazı Değişkenler Açısından ğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri,” Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:20, 2008 (191-212).

Zeki Akıncı, “Turizm Sektöründe İşgören İş Tatmini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı:4, 2002 (1-25).

<http://www.ceis.org.tr/dergi/2011kasim/makale2.pdf>. Erişim.03.04.2018



ÖZET

Bu çalışma lise öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerini incelemeyi amaçlamaktadır. Siirt kent merkezinde yer alan akademik ve mesleki liseler arasından kümelendirilmiş oransal rastlantısal seçim yöntemiyle belirlenmiş dokuz lise türünden seçilmiş 230 öğretmenden oluşan bir örneklem üzerinde yürütülmüş olan bu çalışma, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerini etkileyen faktörleri çözümlenmeyi amaçlamaktadır. Bu araştırmadaki çözümlenmelerde dört aşamalı bir süreç izlenmiştir. Birinci aşamasında, öğretmenlerin, işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum, işyerlerindeki çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum, işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum ve toplam iş doyumunu düzeylerinin çalışılan lise türü, cinsiyet, medeni durum, yaş ve iş deneyimine bağlı olarak değişkenlik gösterip göstermediği tespit edilmeye çalışılarak, seçilmiş olan bağımsız değişkenlerin öğretmenlerin mesleki tükenmişlik, işinde kendini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum, işyerindeki arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum, işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum ile toplam iş doyumunu düzeylerindeki varyasyon üzerindeki etkileri çözümlenmeye çalışılırken tek yönlü varyans analizi ve t-testi yöntemleri uygulanmıştır. İkinci aşamada, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik, işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum, işyerlerindeki çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum, işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum ile toplam iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiler korelasyon analizi yöntemiyle çözümlenmeye çalışılmıştır. Üçüncü aşamada ise çalışılan okul türü, cinsiyet, medeni durum, yaş ve iş deneyimi değişkenlerinin öğretmenlerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı hissi ve toplam tükenmişlik düzeyindeki varyasyon üzerindeki ortak ve göreceli etkileri çözümlenmeye çalışılmıştır.

Yapılan istatistiksel çözümlenmeler sonucunda ulaşılan sonuçlar, çalışılan lise türüne bağlı olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik, işlerinde kendilerini gerçekleştirme, çalışma arkadaşlarıyla ilişkileri, işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden

sağladıkları doyum ile toplam iş doyumunu düzeyleri arasında önemli farklılıklar olduğunu göstermektedir. Bulgular, Fen ve Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin genel liseler ile meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinden daha düşük, tersine genel ve mesleki liselerde görev yapan öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeylerinin ise Fen ve Anadolu liselerinde görev öğretmenlerden daha düşük olduğunu göstermektedir. Analiz sonuçları, cinsiyetlerine bağlı olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri arasında da önemli farklılıklar olduğunu, kadınların mesleki tükenmişlik düzeylerinin erkeklerden daha yüksek, fakat iş doyumunu düzeylerinin ise erkeklerden daha düşük olduğunu göstermektedir. Bulgular, sahip oldukları iş deneyimine bağlı olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri arasında önemli sayılabilecek farklılıklar olduğunu göstermektedir. Tek-Yönlü Varyans Analizi sonuçları, çalışılan lise türünün mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Mesleki tükenmişlik ile iş doyumunun üç boyutu ve toplam iş doyumunu arasındaki ilişkileri gösteren bağıntı katsayıları, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi ile en güçlü ilişkiye sahip olan iş doyumunu alt boyutunun işin maddi ve ekonomik getirilerinden sağlanan doyum olduğunu göstermektedir.

Anahtar Terimler: Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu, Kendini Gerçekleştirme, Bireylerarası İlişkiler, Ekonomik Yararlar, Lise Türü, Toplumsal Cinsiyet, İş Deneyimi, Medeni Durum

ABSTRACT

This study aims to examine the levels of occupational burnout and job satisfaction of high school teachers. This study, which was conducted on a sample of 230 teachers selected from nine high school types determined by proportional random selection method clustered among academic and vocational high schools located in Siirt aims to analyze the factors that affect teachers' levels of professional burnout and job satisfaction. Four-stage process has been followed analysis in this research; In the first its stage, it has been tried to be determined whether satisfaction that teachers make from their work in order to fulfill their self-fulfillment, satisfaction from their relationships with their colleagues in the workplace, satisfaction from the financial and economic gains of their work and their level of total job satisfaction depends on the type of high school studied, sex, marital status, age and work experience are variable or not. One way variance analysis and t-test methods were applied while attempting to resolve the effects of the selected arguments on teachers' professional burnout, satisfaction with self-fulfillment, satisfaction with their workplace associates, satisfaction with the financial and economic benefits of their jobs, and variation on the levels of total job satisfaction. In the second its stage, the relationship between teachers' professional burnout, the satisfaction they make from doing their jobs in their work, the satisfaction they make with their colleagues in their workplace, their satisfaction from the material and economic gains of their jobs and their total job satisfaction levels has been tried to be solved by the method of correlation analysis. In the third its stage, the type of school studied, gender, marital status, age and work experience variables, teachers' emotional exhaustion, depersonalization, low personal accomplishment and common and relative effects on variation in total burnout level. As a result of the statistical analysis conducted the results achieved shows that there are significant differences between teachers' levels of job burnout, self-actualization in their work, associations with colleagues, satisfaction with the financial and economic benefits of their jobs, and total job satisfaction levels, depending on the high school work they are working on. The findings are the fact that the occupational burnout levels of teachers working in Science and Anatolian High School are lower than the professional burnout levels of

teachers working in general high school and vocational high school, on the contrary, the satisfaction level of the teachers working in general and vocational high schools are lower than that of teachers working in Science and Anatolian high schools. The analysis results also show that there are significant differences between the levels of occupational burnout and job satisfaction of teachers depending on their gender. It shows that the occupational burnout levels of women are higher than men but the level of job satisfaction of women is lower than that of men. Findings show that there are significant differences between the levels of occupational burnout and job satisfaction of teachers depending on their work experience. The results of the One-Way Variance show that the high school student being studied has a significant influence on the levels of occupational burnout and job satisfaction. Correlation coefficients indicating the relationship between occupational burnout and three dimensions of job satisfaction and total job satisfaction show that it is the satisfaction provided by the material and economic benefits of the job satisfaction sub-dimension, which has the strongest correlation with the level of professional burnout of teachers.

Key Terms: Occupational burnout, job satisfaction, self realization, interpersonal communication, economic benefits, high school type, gender, work experience, marital status

EKLER

Ek- 1 (Öğretmen Anketi)

Ek- 2 (Maslach Mesleki Tükenmişlik Ölçeği)

Ek-3 (İş Doyumu Ölçeği)



EK I: ÖĞRETMEN ANKETİ

Saygı değer Öğretmenler,

Bu anket, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü tarafından Siirt iline bağlı merkez ilçede görev yapmakta olan lise öğretmenlerinin sosyal, ekonomik ve demografik özelliklerine bağlı olarak iş doyumunu ve mesleki tükenmişliklerini incelemeyi amaçlayan bir araştırma için hazırlanmıştır. Anketteki sorulara vereceğiniz yanıtlar sonucunda elde edilecek veriler araştırmanın bilimsel amacı dışında kullanılmayacak, hiçbir kişi veya kuruma verilmeyecek ve tamamen gizli tutulacaktır.

Soruları yanıtlarken göstereceğiniz ilgi ve titizlik için teşekkür ederiz.

1.Cinsiyetiniz: Kadın Erkek

2.MedeniDurumunuz: Bekâr Evli Dul/Boşanmış

3.DoğumTarihiniz:...../...../.....

4.DoğduğunuzİlinAdı:.....

5.DoğduğunuzYerleşimBirimi:() İlMerkezi İlçe Belde Köy

6. Şu AndaGörev YaptığınızOkulun Adı:

.....
.....

7.ŞuAndaDersVerdiğinizBranş:.....

.....

8.MezunOlduğunuzÜniversiteninAdı:.....

.....

9.MezunOlduğunuzFakülteninAdı:.....

.....

10.MezunOlduğunuzBölümünAdı:.....
.....

11.KaçYıldanBuYanaÖğretmenlikYapmaktasınız:.....
.....

12.KaçYıldanBuYanaMEB’eBağlıOkullardaÖğretmenlikYapmaktasınız:.....
.....

13.KaçYıldanBuYanaBuOkuldaÖğretmenlikYapmaktasınız
.....



EK II: MASLACH MESLEKİ TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

Aşağıda kişilerin ruhsal durumlarını ifade ederken kullandıkları bazı önermeler verilmiştir. Lütfen her bir önermeyi dikkatle okuyarak hangisi sıklıkta hissettiğinizi size uyan seçeneğe işaret koyarak belirtiniz.

	Hiçbir zaman	Yıldad bir kaç kez	Ayda bir kaç kez	Haftada bir kaç kez	Hergün
Kendimi işimden duygusal olarak uzaklaşmış Hissediyorum	1	2	3	4	5
Sabah kalkıp yeni bir iş günü ile karşılaşmak zorunda kaldığımda kendimi yorgun hissediyorum	1	2	3	4	5
İş gününün sonunda kendim bitkin hissediyorum	1	2	3	4	5
Öğrencilerimin pek çok şey hakkında eleştiriler Hissettiklerini anlayabilirim	1	2	3	4	5
Bazı öğrencilerime onları sanki kişilikten yoksun bir objeymiş gibi davrandığımı hissediyorum	1	2	3	4	5
Bütün gün insanlarla çalışmak benim için gerçekten bir gerginliktir	1	2	3	4	5
Öğrencilerimin sorunlarını etkili bir şekilde Hallederim	1	2	3	4	5
İşimin benim için tükettiğini hissediyorum	1	2	3	4	5
İşimle diğer insanların yaşamlarını olumlu yönde Etkilediğimi hissediyorum	1	2	3	4	5
Bu mesleğe başladığımdan beri insanlara karşı Katılaştığımı hissediyorum	1	2	3	4	5
Bu iş benim duygusal olarak katılaştırdığı için Sıkıntı duyuyorum	1	2	3	4	5

Kendimi çok enerjik hissediyorum	1	2	3	4	5
İşimin beni hayalkırıklığına uğrattığını düşünüyorum	1	2	3	4	5
İşimde gücümün üstünde çalıştığımı hissediyorum	1	2	3	4	5
Bazı öğrencilerin başına gelenler gerçekten umurumda değil	1	2	3	4	5
Doğrudan insanlarla çalışmak bende çok fazla stres neden oluyor	1	2	3	4	5
Öğrencilerim rahat bir atmosferi kolayca sağlayabilirim	1	2	3	4	5
Öğrencilerimle yakını ilişkilerinde çalıştıktan sonra kendimi ferahlamış hissediyorum	1	2	3	4	5
Bu meslekte pek çok değerli işler başardım	1	2	3	4	5
Kendimi çok çaresiz hissediyorum	1	2	3	4	5
İşimde duygusal sorunları bir hayli soğukkanlılıkla hallederim	1	2	3	4	5
Öğrencilerin bazı problemleri için beni suçladıklarını hissediyorum	1	2	3	4	5

EK III: İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

Aşağıda kişilerin işyerleri ve iş durumları ile ilgili ruh hallerini ifade ederek kullandıkları önermeler verilmiştir. Lütfen her bir önermeyi dikkatle okuyarak verilen seçenekler arasından size en uygun olanı işaretleyiniz

Tamamen Doğru	Doğru	Kısmen Doğru	Kısmen Yanlış	Yanlış	Tamamen Yanlış
6	5	4	3	2	1

1	Şu andaki işim ilgi alanıma uygundur	6	5	4	3	2	1
2	Yaptığım işi seviyorum	6	5	4	3	2	1
3	Okulumdaki arkadaşlarımla ortak inanç ve görüşlere sahibim	6	5	4	3	2	1
4	Yaptığım iş bilgi ve becerilerimi geliştiriyor	6	5	4	3	2	1
5	Bazı zamanlar yanlış iş veya meslek seçtiğim düşüncesine kapılıyorum	6	5	4	3	2	1
6	İşimi ilgilendiren kararlara katılmamı yeterli buluyorum	6	5	4	3	2	1
7	Yaptığım işin toplumsal yararlılığını doyurucu buluyorum	6	5	4	3	2	1
8	İşimle ilgili sorumluluğu yeterli buluyorum	6	5	4	3	2	1
9	İşimle ilgili yetkileri yeterli buluyorum	6	5	4	3	2	1
10	İşim beni kendime ve çevreme yabancılaştırıyor	6	5	4	3	2	1
11	Bugün yeniden seçme şansım olsaydı, yine şu andaki işimi seçerdim	6	5	4	3	2	1
12	İşimle ilgili süreç ve uygulamaları yeterli buluyorum	6	5	4	3	2	1
13	İşim kişiliğimin gelişmesine ve olgunlaşmasına katkıda bulunuyor	6	5	4	3	2	1
14	İşimdeki başarımdan memnunum	6	5	4	3	2	1
15	İşimde bireysel inanç ve görüşlerimi açıklama olanağı buluyorum	6	5	4	3	2	1
16	İşyerim çağdaş gelişme ve yeniliklere açıktır	6	5	4	3	2	1

17	İşyerimde hoşlanmadığım ve inanmadığım şeyleri yapmak zorunda kalıyorum	6	5	4	3	2	1
18	İşyerimde görüş ve önerilerime yeteri kadar önem veriliyor	6	5	4	3	2	1
19	İşyerimde sevmediğim ve beğenmediğim insanlar var	6	5	4	3	2	1
20	Bazen arkadaşlarımla düşünce ve görüş ayrılığına düşerim	6	5	4	3	2	1
21	İşyerimdeki arkadaşlarımla ortak inanç ve görüşlere sahibim	6	5	4	3	2	1
22	Çalıştığım kurum veya birimde adilane bir görev dağılımı var	6	5	4	3	2	1
23	Bana karşı haksız ve gerekçesiz davranan arkadaşlarım var	6	5	4	3	2	1
24	İşyerimde ne yapmam gerektiğini söyleyen çok fazla insan var	6	5	4	3	2	1
25	İşyerimdeki idareciler işimde karşılaştığım zorlukları aşmada bana yeterli yardım ve desteği sağlıyor	6	5	4	3	2	1
26	İşyerimdeki çalışma arkadaşlarım ihtiyaç duyduğum yardım ve desteği sağlıyor	6	5	4	3	2	1
27	İşyerimde kendimi yalnız ve çalışma arkadaşlarıma yabancı hissederim	6	5	4	3	2	1
28	İdarecilerin işyerimdeki uygulama ve davranışlarımdan memnunum	6	5	4	3	2	1
29	Çalışma arkadaşlarımla kırıncı ilişkilerim oluyor	6	5	4	3	2	1
30	Çalıştığım kurum veya birimi dostça ve arkadaşça bir birim olarak tanımlayabilirim	6	5	4	3	2	1
31	İş arkadaşlarımla karşılıklı mutluluk ve üzüntülerimi paylaşıyorum	6	5	4	3	2	1
32	Maddi veya manevi yardıma ihtiyacım olduğunda arkadaşlarıma başvurabiliyorum	6	5	4	3	2	1
33	İşyerimde rahatsız edici dost-ahbab ilişkileri var	6	5	4	3	2	1
34	Çalışma arkadaşlarım görev ve sorumluluklarını yerine	6	5	4	3	2	1

	getirebiliyorlar						
35	Arkadaşlarım arasındaki eleştiri ve özeleştiri mekanizmasını yeterli buluyorum	6	5	4	3	2	1
36	Bir bütün olarak, çalıştığım kurumdaki arkadaşlık ilişkilerini doyurucu buluyorum	6	5	4	3	2	1
37	Maaşım zorunlu ihtiyaçlarımı karşılamaya ve ailemi geçindirmeye yetiyor	6	5	4	3	2	1
38	Maaşım yaptığım iş ve çalışmalarımın karşılığıdır	6	5	4	3	2	1
39	İşim, eğitim düzeyimin karşılığı olan maddi imkânları sağlıyor	6	5	4	3	2	1
40	Bilgi ve becerilerimin karşılığı olan ücreti alıyorum	6	5	4	3	2	1
41	Şu andaki işyerimdeki iş güvencemi doyurucu buluyorum	6	5	4	3	2	1
42	Ara sıra işimi kaybetme korkusuna kapılıyorum	6	5	4	3	2	1
43	İşim bana iyi bir maddi gelecek vaat ediyor	6	5	4	3	2	1
44	Çalıştığım işyerimde hak ettiğim kıdem, derece ve kadroyu alabiliyorum	6	5	4	3	2	1
45	İşyerimi seviyorum	6	5	4	3	2	1
46	Çalıştığım kurumda maaş ve yan ödeneklerime yapılan zamları yeterli buluyorum	6	5	4	3	2	1
47	Maaşımın yetersizliğinden dolayı bazı ihtiyaçlarımdan fedakârlık yapıyorum	6	5	4	3	2	1
48	Şu andaki işimden sağladığım yan gelirleri doyurucu buluyorum	6	5	4	3	2	1
49	Fazla mesai ve çalışmalarımın karşılığını alabiliyorum	6	5	4	3	2	1
50	Bir bütün olarak, işimden sağladığım maddi kazançları doyucu buluyorum	6	5	4	3	2	1