



VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı

ÖĞRETMENLERDE PROSOSYAL DAVRANIŞLARIN
İŞ DOYUMU VE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK İLE
İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ

Oğuzhan TAŞDEMİR

Yüksek Lisans Tezi

VAN - 2010

Van, 2020

ÖĞRETMENLERDE PROSOSYAL DAVRANIŞLARIN İŞ DOYUMU VE MESLEKİ
TÜKENMİŞLİK İLE İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ

Oğuzhan TAŞDEMİR

2020



VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı

ÖĞRETMENLERDE PROSOSYAL DAVRANIŞLARIN İŞ DOYUMU VE
MESLEKİ TÜKENMİŞLİK İLE İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ

EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS'
PROSOCIAL BEHAVIORS WITH JOB SATISFACTION AND PROFESSIONAL
BURNOUT

Oğuzhan TAŞDEMİR

Dr. Öğr. Üyesi Ferhat KARDAŞ

Yüksek Lisans Tezi

Van, 2020

ONAY SAYFASI

Oğuzhan TAŞDEMİR tarafından, Dr. Öğr. Üyesi Ferhat KARDAŞ danışmanlığında hazırlanan “Öğretmenlerde Prososyal Davranışların İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik İle İlişkisinin İncelenmesi” başlıklı bu çalışma, 30/12/2020 tarihinde Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulunun 18/12/2020 tarihli ve 2020/43-4 sayılı kararı ile Dr. Öğr. Üyesi Selami TANRIVERDİ Başkanlığında, Dr. Öğr. Üyesi Ferhat KARDAŞ ve Dr. Öğr. Üyesi İlhan ÇİÇEK Jüri Üyeliğinde oluşturulan Tez Savunma Jürisi huzurunda savunularak Jüri tarafından Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin ilgili hükümleri kapsamında **Yüksek Lisans** tezi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Fuat TANHAN
Enstitü Müdürü

Öz

Bu araştırmada öğretmenlerin prososyal davranış düzeyleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkide iş doyumunun aracı rolünün açıklanmasına yönelik alanyazına dayalı olarak geliştirilen bir hipotetik model test edilmiştir. Araştırmanın alışma grubunu 2020-2021 eğitim öğretim yılında Kars İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı merkez ve ilçelerde bulunan okullarda görev yapmakta olan 409'u kadın ve 192'si erkek olmak üzere 601 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada verilerin toplanması için Olumlu Sosyal Davranış Eğilimi Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Ölçeği – Eğitimci Formu, Minnesota İş Doyum Ölçeği – Kısa Formu ve araştırmacı tarafından hazırlanan Demografik Bilgi Formu kullanılmıştır. Verilerin analizi için SPSS ve AMOS paket programları kullanılmış ve Yapısal Eşitlik Modellemesinden yararlanılmıştır. Araştırma kapsamında yapılan fark istatistiklerine göre, erkek katılımcıların mesleki tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutundan ve olumlu sosyal davranışın kamusal olumlu sosyal davranış alt boyutundan aldıkları ortalama puanlar kadın katılımcıların bu ölçümlerden aldıkları puanlara göre anlamlı bir şekilde farklılaşmıştır. Kadın katılımcıların ise iş doyumunun içsel ve dışsal doyum alt boyutundan aldıkları ortalama puanlar erkek katılımcıların bu ölçümlerden aldıkları ortalama puanlara göre anlamlı bir şekilde farklılaşmıştır. Katılımcıların olumlu sosyal davranışın itaatkâr olumlu sosyal davranış ve gizli olumlu sosyal davranış alt boyutlarından aldıkları ortalama puanların medeni durumlarına göre bekâr katılımcılar lehine istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı ancak diğer alanlarda katılımcıların medeni durumları açısından anlamlı bir farklılaşma olmadığı belirlenmiştir. Ortaya konulan ve test edilen modele göre prososyal davranış ile mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkide iş doyumunun aracı role sahip olduğu belirlenmiştir. Prososyal davranışın mesleki tükenmişlik üzerinde iş doyumunu aracılığıyla dolaylı bir etkiye sahip olduğu ortaya konmuştur. Bulgular alanyazın çerçevesinde tartışılmış, araştırmacı ve uygulayıcılara eşitli öneriler sunulmuştur.

Anahtar sözcükler: pozitif psikoloji, prososyal davranış, iş doyumunu, mesleki tükenmişlik, öğretmen.

Abstract

In this research, a hypothetical model developed based on the literature was tested to explain the mediating role of job satisfaction in the relationship between teachers' prosocial behavior levels and professional burnout levels. The working group of the research consists of 601 teachers, 409 of whom are women and 192 of whom are men, who work in the center and district schools affiliated to the Kars Provincial Directorate of National Education in the 2020-2021 academic year. Prosocial Tendencies Measure, Maslach Burnout Inventory-Educator Form, Minnesota Job Satisfaction Questionnaire-Short Form and Demographic Information Form prepared by the researcher were used to collect data in the research. SPSS and AMOS package programs were used for data analysis and Structural Equation Modeling was referred to. According to the difference statistics conducted within the scope of the research, the average scores obtained by male participants from the depersonalization sub-dimension of professional burnout and the public prosocial behavior sub-dimension of prosocial behavior differed significantly from the scores obtained by female from these measurements. On the other hand, the average scores obtained by female participants from the internal and external satisfaction sub-dimensions of job satisfaction differed significantly from the average scores obtained by male participants from this measurement. It was determined that the mean scores of the participants in the sub-dimensions of prosocial behavior, complaint prosocial behavior and anonymous prosocial behavior differed statistically significantly in favor of single participants according to their marital status, but there was no significant difference in terms of marital status in other areas. According to the model revealed and tested, it was determined that job satisfaction has a mediating role in the relationship between prosocial behavior and professional burnout. It has been suggested that prosocial behavior has an indirect effect on professional burnout through job satisfaction. The findings were discussed within the framework of the literature, and various suggestions were presented to researchers and practitioners.

Keywords: positive psychology, prosocial behavior, job satisfaction, professional burnout, teacher.

Teşekkür

Yüksek lisans eğitimim boyunca bana her türlü desteği sağlayan, değerli fikirlerini paylaşan ve birçok alanla ilgili bana zengin ve eleştirel bakış açısı kazandıran değerli hocam ve tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Ferhat KARDAŞ'a;

Yüksek lisans eğitimim sürecinde kendisinden ders aldığım ve tez jürime katılmasından onur duyduğum değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Selami TANRIVERDİ'ye, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi PDR bölümünün kıymetli hocalarına ve tez jürime katılmasından onur duyduğum değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi İlhan ÇİÇEK'e;

Hoşgörüsü, anlayışı ve kıymetli katkılarıyla bu süreçte desteğini her zaman yanımda hissettiğim değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ÖZMEN'e;

Tez sürecim boyunca hiçbir zaman desteğini esirgemeyen değerli arkadaşım Psikolojik Danışman Fuat AYDOĞDU'ya;

Eğitim öğretim hayatımın ilk gününden itibaren maddi ve manevi desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen, her koşulda yanımda olan ve varlıklarından daima güç aldığım kıymetli aileme canıgönülden teşekkür ederim.



“Canım Aileme.”

İçindekiler

Öz.....	i
Abstract.....	ii
Teşekkür.....	iii
Tablolar Dizini.....	i
Şekiller Dizini.....	ii
Simgeler ve Kısaltmalar Dizini.....	iii
Bölüm 1 Giriş.....	1
Problem Durumu.....	1
Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	4
Araştırma Problemi.....	6
Sayıtlılar.....	7
Sınırlılıklar.....	7
Tanımlar.....	7
Bölüm 2 Araştırmanın Kuramsal Temeli ve İlgili Araştırmalar.....	9
Prososyal Davranış.....	9
Mesleki Tükenmişlik.....	27
İş Doyumu.....	41
Bölüm 3 Yöntem.....	54
Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	54
Veri Toplama Süreci.....	55
Veri Toplama Araçları.....	55
Verilerin Analizi.....	57
Bölüm 4 Bulgular ve Yorum.....	61
Fark İstatistikleri.....	61
Hipotetik Model Testi.....	63

Bölüm 5	70
Sonuç, Tartışma ve Öneriler.....	70
Tartışma.....	70
Sonuç.....	79
Öneriler	80
Kaynaklar	82
EK-A: Etik Komisyonu Onay Bildirimi	102
EK-B: Etik Beyanı	104
EK-C: Veri Toplamaya İlişkin İzin Belgesi	105
EK-D: Maslach Tükenmişlik Ölçeği – Eğitimci Formu.....	106
EK-E: Minnesota İş Doyum Ölçeği – Kısa Formu.....	107
EK-F: Olumlu Sosyal Davranış Eğilimi Ölçeği	108
EK-G: Yüksek Lisans Tez Çalışması Orijinallik Raporu	109

Tablolar Dizini

Tablo 1 Katılımcılara İlişkin Demografik Özellikler.....	54
Tablo 2 Yapısal Modellerde Yer Alan Gözlenen Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler	58
Tablo 3 Uyum İyiliği İndeksleri ve Kabul Edilebilirlik Sınırları	59
Tablo 4 Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Prososyal Davranış Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılaşması Bağımsız Örneklemeler İçin t-Testi Sonuçları	61
Tablo 5 Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Prososyal Davranış Puanlarının Medeni Duruma Göre Farklılaşmasına İlişkin Bağımsız Örneklemeler İçin t-Testi Sonuçları	62
Tablo 6 Gözlenen Değişkenler Arası İlişkiler Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizi Sonuçları.....	64
Tablo 7 Ölçme Modeline İlişkin Uyum Değerleri Sonuçları.....	65
Tablo 8 Yapısal Modelde Yer Alan Örtük Değişkenlere İlişkin Korelasyonlar.....	66
Tablo 9 Yapısal Modele İlişkin Uyum Değerleri Sonuçları	66
Tablo 10 Araştırmanın Yapısal Modeline İlişkin Standardize Değerler ve t Değerleri	67
Tablo 11 Aracılık Test Edilen Modele İlişkin Uyum Değerleri Sonuçları	68
Tablo 12 Bootstrap Test Sonuçları	69

Şekiller Dizini

Şekil 1. Araştırma Kapsamında Önerilen Hipotetik Model.	60
Şekil 2. Ölçme Modeline Ait Standardize Edilmiş Yol Katsayıları.	65
Şekil 3. Yapısal Modelde Hesaplanan Standardize Edilmiş Yol Katsayıları.	67
Şekil 4. Yapısal Modelde Hesaplanan Standardize Edilmiş Yol Katsayıları.	69



Simgeler ve Kısaltmalar Dizini

TDK: Türk Dil Kurumu

STK: Sivil Toplum Kuruluşu

OSD: Olumlu Sosyal Davranış

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

MTÖ – EF: Maslach Tükenmişlik Ölçeği - Eğitimci Formu

MİDÖ – KF: Minnesota İş Doyum Ölçeği - Kısa Formu



Bölüm 1

Giriş

Bu bölümde araştırmmanın problem durumu, araştırmmanın amacı ve önemi, araştırma problemi ve alt problemler ele alınmış bununla birlikte araştırmmanın sayıltıları ve sınırlılıkları ifade edilmiş ve araştırma ile ilgili önemli kavramların tanımı yapılmıştır.

Problem Durumu

“Bir elmanın yüreğinde gizlenen tohum, görülmez bir elma bahçesidir ama bu tohum bir kayaya rast gelirse, ondan hiçbir şey olmaz” diyor Halil Cibran. Öğretmenlik mesleği bu noktada gerek insanoğlunun içindeki potansiyeli ortaya çıkarmada gerekse bilgisinin yanında karşısındakine sevgisini de verebilmesi noktasında geçmişten günümüze kadar önemini korumuştur. Bununla birlikte öğretmenlik mesleği sadece okul ortamı ile sınırlı değil toplumla da etkileşim düzeyi yüksek olduğundan öğretmenlerin belirli bir topluluk veya kişiler ile ilişkileri eğitim yaşamı sonrasında da sürebilmektedir (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005). Bu noktada bireylerin öğretmenlerinden öğrendikleri iyilik dolu bir davranış aradan yıllar geçse dahi hatırlanabilmektedir.

Kişilerarası ilişkilerle ilgili önemli kavramlardan bir tanesi prososyal davranış kavramıdır. Prososyal davranışlar insanlık tarihinin başlangıcından günümüze kadar farklı perspektiflerle ele alınmakla birlikte birçok disiplin tarafından da tartışılmıştır. Prososyal davranış kavramını ilk kullananlardan birisi olan sosyolog Auguste Comte, prososyal davranışı başkalarına gösterilen ilgi olarak tanımlamıştır (Rosenhan, 1978). Alanyazında prososyal davranış kavramının birden fazla tanımının yapıldığını söylemek mümkündür. En genel anlamda ise prososyal davranış bireyin gönüllü olarak başka bir birey veya gruba karşı yardım etmesini veya fayda sağlamasını amaçlayan davranışlardır (Eisenberg ve Mussen, 1989). Prososyal davranış kavramı her ne kadar antik dönem filozoflarından itibaren ele alınmışsa da alanyazında çalışmaların esas noktasını Katherine (Kitty) Genovese vakası oluşturmaktadır (Penner, Dovidio, Piliavin ve Schroeder, 2005). Bu vakadan sonra araştırmacılar insanlar neden yardım eder veya etmez gibi sorular üzerinde düşünmeye başlamışlardır.

Bununla birlikte psikoloji bilimi İkinci Dünya Savaşı sonrasına kadar genellikle ruh sağlığı bozukluklarının sağaltımı ile birlikte birey için risk oluşturan etkenlerin belirlenmesi üzerine yoğunlaşmış ve bireylerin iyi oluşu gibi faktörler ikincil plana atılmıştır. Diğer taraftan savaşların yaşanması, ekonomik zorluklar ve küreselleşmenin getirdiği birçok yıkıcı etken iyi oluş kavramının önemini ortaya koymuştur. Bununla birlikte iyi oluş gibi kavramlarına ilginin artmasında güncel bir yaklaşım olarak ortaya çıkan pozitif psikoloji yaklaşımı etkili olmuştur (Kardaş, 2017). Pozitif psikoloji yaklaşımı bireysel düzeyde olduğu kadar grup düzeyinde sorumluluk, bakım, diğerkâmlık, nezaket, hoşgörü ve iş ahlakı gibi iyi bir vatandaş olmayı esas kılan erdemlerden oluşmaktadır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Tüm bu etkenler ele alındığında prososyal davranış, bireysel ve sosyal mutluluk için önemli bir kavramdır.

Toplumların ve bireylerin gelişimi için eğitim en önemli yapıtaşlarından biridir. Bu yapıtaşlarını ise öğretmenler oluşturmaktadır. Öğretmenler bireylerin ve toplumların iyi oluşlarını etkilemede büyük bir öneme sahiptir. Bu noktada öğretmenlik mesleğinin pozitif psikoloji alanı ile ortak noktada kesiştiğini söylemek mümkündür. Pozitif Psikoloji üç tema üzerine odaklanmaktadır bunlar pozitif kurumlar, pozitif kişisel özellikler ve pozitif duygulardır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Öğretmenler açısından bakıldığında pozitif kurumların geleneksel ve akademik yaklaşımın dışında öğrencilerin pozitif kişisel özellikleri ve pozitif duygularına odaklanılmasını esas alması gerekmektedir (Huebner, Gilman, Reschly ve Hall, 2009). Öğretmenler teorik bilgilerin yanında birden fazla unsuru öğrencilerine aktarmaktadır. Buna ek olarak öğretmenler mesleki kariyerlerinde başarıya ulaşmak için temel faktörlerin yanında başka motive edici unsurlara da ihtiyaç duymaktadır. Bu unsurların başında ise prososyal davranış gelmektedir (Scott ve Dinham, 1999). Teorik bilgileri karşısındakine aktarmanın da ötesinde anlaşıldığını düşünen öğrenciler ve öğrencilerine karşı en ufak yardım etme davranışının uyandırdığı hisler bu motive edici unsurların başında gelmektedir diyebiliriz. Yıldırım (2004) sosyal destek düzeyini ölçmek için yaptığı bir araştırmada öğretmen, aile ve arkadaş gibi faktörlerin öğrencilerin sosyal destek kaynaklarını oluşturduğu sonucuna varmıştır. Prososyal davranışlar bu hususta eğitim sektörünün ayrılmaz bir bileşeni konumundadır. Buna ek olarak öğretmenlerin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik

düzeylerinin prososyal davranışlarla ilişkisinin ele alınmasının alanyazına önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışma hayatı ve iş, insan yaşamının en önemli boyutlarından birisidir. İşten alınan doyum kişinin hayatının her alanını önemli ölçüde etkilemektedir. Bununla birlikte bireyler günlük yaşamlarının önemli bir kısmını işlerinde geçirmektedir. Öğretmenler de bu grupta yer alıp yüz yüze eğitim faaliyetlerini yürütmeleri sebebiyle iş doyumunu düzeyleri daha önemli bir hale gelmektedir. Alanyazında öğretmenlerin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri genellikle örgütsel vatandaşlık davranışı ekseninde incelenmiştir. Bu kavram daha çok örgüt/kurum düzeyinde ve kuruma bağlılık gibi sınırlı bir çerçevede kalmaktadır. Prososyal davranış kavramı ise daha esnek ve güncel bir konu olup bu noktada örgütsel vatandaşlık davranışından ayrılmaktadır. Toplumların gelişip ilerlemesinde yaptığı işten doyum sağlayan meslek çalışanlarının olması önemli bir faktördür. Bireyin yaşamında birçok doyum alanları mevcuttur. Bu alanlar kapsamında en önemli doyumlardan bir tanesi de işten elde edilen doyumdur. Çünkü bireyin yaşamla arasındaki bağlantısında en önemli halka yaptığı iştir (Yeşilyaprak, 2006). Öğretmenler sadece öğrencilerle bir kazanım içine girmez aynı zamanda öğrenciler aracılığıyla ebeveynlere ulaşım sağlayarak toplumdaki diğer bireyleri de yönlendirme imkanı bulur. Bu imkan öğretmenin toplum içindeki değerinde artış sağlayarak daha çok çaba sarf etmesine sebebiyet sağlar (Bayramoğlu ve Kaya, 2017). Bunlara ek olarak öğretmenlerin yaptıkları işten doyum almaları aynı zamanda yaşam doyumlarını da etkilemektedir. Bu açıdan bakıldığında bu ilişki yapboz parçaları gibi iç içe geçen ve bir bütünün sonucunda da anlamlı bir tablonun ortaya çıkması olarak ele alınabilir (Dikmen, 1995).

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerini etkileyen faktörler bireysel olduğu kadar örgütsel faktörlerle de ilişkilidir. Bu faktörler tükenmişliği etkileyen faktörler ile de sıkı bir ilişkiye sahiptir. Bu açıdan düşünüldüğünde iş doyumunu ile tükenmişlik kavramları öğretmenlik mesleği açısından önem taşıyan kavramlar olup birlikte ele alınmalarının yararlı olacağı düşünülmektedir.

İş yaşamına ilişkin temel sorunlardan bir tanesi de tükenmişlik kavramıdır. Tükenmişlik farklı mesleklerde yaygın şekilde karşılaşılan

sorunlardandır. Maslach (1981), tükenmişliği bireyin profesyonel iş hayatındaki ve normal yaşantısındaki bireylerle olan ilişkilerinde olumsuz durumlara yol açan süreğen bir yorgunluk, çaresiz hissetme ve umutsuzluk hislerinin ortaya çıkması ve bunun yanında fiziksel ve duygusal tükenme halinin de eşlik ettiği bir problem olarak ifade etmiştir. Maslach bununla birlikte tükenmişliği duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olmak üzere üç alt boyutta ele almıştır. Bu bağlamda tükenmişlik olgusu öğretmenlerin de yaygın şekilde yaşadıkları sorunlar arasında yer almaktadır. Öğretmenlerin tükenmişlik yaşama durumları ekonomik, toplumsal ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak değişebilmektedir. Değişen bu yapıların eğitim öğretim alanını da etkileyerek öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine etki ettiği öne sürülebilir (Iwanicki, 1983). Bunlara ek olarak öğretmenler teorik bilgileri öğrencilere aktarmanın yanında MEB tarafından yapılan merkezi sınavlarda öğrencilerin başarılarından veya başarısızlıklarından da sorumludur. Bunun yanında öğretmenlerin öğrencilerin ihtiyaçlarını karşılama noktasındaki yetersizlikleri, sınıf mevcudunun fazla olması ve materyal eksikliği gibi durumlar karşısında da tükenmişlik yaşama olasılıkları yüksektir (Avcı ve Seferoğlu, 2011). Görüldüğü üzere öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerini etkileyen birçok faktör bulunmaktadır.

Bu araştırmada prososyal davranışın öğretmenlerin iş doyumunu artırmasını, bunun da öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyini azaltması beklenmektedir. Prososyal davranış kavramı, öğretmenlerin eğitim öğretim sürecinde bireylerin beklentilerinin farkında olmasını sağlamakla birlikte onların mesleğini sürdürmesi ve bireylere yeni bir şeyler öğretmesi açısından da önemli bir motive edici unsurdur (Karadağ ve Mutafçılar, 2009). Bu noktada öğretmenlerin prososyal davranış ekseninde karşısındakine yardımda bulunması ve bu yardım sonucunda yaşadığı hisler onların mesleki tükenmişlik düzeylerini azaltmada önemli bir etkendir diyebiliriz.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerde mesleki tükenmişlik ve iş doyumunun prososyal davranışlarla ilişkisini araştırmaya yönelik hipotetik bir model test etmek ve alanyazında güncel bir kavram olarak ele alınan ve ruh sağlığını iyileştirmede ve bireylerin iyi oluşlarını arttırmada etkin olarak

kullanılan konulardan biri olan prososyal davranış kavramını incelemek, kavramla ilişkili değişkenleri alanyazın temelli olarak ortaya koymaktır.

Öğretmenler, yeni nesil bireylerin yetişmesinde, onlara her koşulda yardımcı olmaları ve birçok noktada model olmaları sebebiyle geçmişten günümüze önemini korumaya devam ederken modern dünyanın getirdiği sorunlarla karşılaşmalarıyla birlikte mesleki tükenmişlik veya iş doyumu yaşayabilmektir. Bu durumda öğretmenlerin yüz yüze iletişim kurmaları ve bireyler ile sıkı bir iletişim halinde oldukları düşünüldüğünde davranışsal ve ruhsal iyi oluşları daha da önemli hale gelmektedir. Tükenmişlik kavramı öğretmenler üzerinden öğrencileri de etkileyebilmektedir. Bu durum öğrencinin akademik başarısındaki düşüş, depresyon, anksiyete ve psikolojik problemler olduğu kadar devamsızlık yapma ve okulu bırakma şeklinde de kendini gösterebilir (Yang, 2004). Bu noktada öğretmenlerin tükenmişlik yaşama durumlarının eğitim sürecinin verimini etkilemesi açısından önemli olduğunu söyleyebiliriz. Şöyle ki eğitim öğretim sürecinde öğretmeninden gerekli yardımı ve öğretmenin işini severek yaptığını gören öğrencinin bu süreçten olumlu şekilde etkileneceğini söylemek mümkündür. Tüm bu etkenler ele alındığında öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin prososyal davranışlarla ilişkisinin ele alınması öğretmenler ve eğitim alan bireyler için önemli bir kazanım noktası olacaktır. Prososyal davranış modern psikoloji için güncel bir konu lakin kültürümüzün asırlardır olağan bir parçası konumundadır. Psikoloji biliminde bu kavramın yeni fark edilmesi ise birçok şeye yabancılaşma, duyarsız olma ve narsisizm gibi problemlerin bulunduğu çağın insanını mutsuz etmesiyle alakalıdır. Bulduğumuz çağ bizleri en önemli insani değerlere bile yabancılaştırıyor. Toplumda depresyon, hayatın anlamsızlığı, amaç sahibi olamama ve değersiz hissetme gibi sorunlar giderek artmaya devam ediyor. Prososyal davranış ise modern dünyanın bu sorunlara karşı çözüm bulduğu kavramlardan birisidir. Çünkü insanların başkasına yardım etmesi, el uzatması veya karşısındaki kişi için bir çaba arayışında olması sonucunda kendisini iyi hissettiği sonucuna ulaşılmıştır (Kardaş, 2020).

Hem yurt içi hem de yurt dışı alanyazına bakıldığında prososyal davranışlar genellikle okulöncesinden üniversite öğrencilerine kadar olan yaş

gruplarıyla çalışılmıştır. Yetişkinler veya öğretmenler özelinde prososyal davranışları inceleyen çalışmalar sınırlı sayıdadır. Öğretmenlerin yardım etme davranışları ise özgeciliğe başlığı altında birkaç çalışma ile sınırlı düzeydedir. Bu çalışmanın prososyal davranışın kurumsal/örgütsel boyutuyla sınırlı kalmamasıyla birlikte aynı zamanda prososyal davranışın özgeciliği de içeren bir kavram olması sebebiyle de alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bütün bunlardan hareketle öğretmenlerde mesleki tükenmişlik ve iş doyumunun prososyal davranışlara etkisinin araştırılması, düzeylerinin ortaya konulması ve değişkenlerle ilişkili olabilecek yapıların belirlenmesinin ve bunların detaylı bir model ile test edilerek aralarındaki ilişki örüntülerinin ortaya konulmasının yararlı olacağı düşünülmektedir. Diğer bir noktada öğretmenlerin ve dolayısıyla da yöneticiler, veliler ve eğitim sektöründeki tüm ilgililer için prososyal davranışın öneminin anlaşılması ve uygulanması noktasında bu çalışmanın yararlı olacağı düşünülmektedir.

Araştırma Problemi

Prososyal davranış ve mesleki tükenmişlik ilişkisinde iş doyumunun aracılık rolü var mıdır? Öğretmenlerin prososyal davranışları, iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri cinsiyetlerine, medeni durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?

Alt problemler. Bu problem cümlelerinden yola çıkılarak aşağıdaki alt problemler araştırılmıştır.

1. Öğretmenlerin prososyal davranışları, iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
2. Öğretmenlerin prososyal davranışları, iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin prososyal davranışları, iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?

4. Öğretmenlerin prososyal davranışları ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?
5. Öğretmenlerin prososyal davranışları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?
6. Öğretmenlerin prososyal davranış düzeyleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkide iş doyumunun aracılık etkisi var mıdır?

Sayıtlılar

Çalışmaya katılan öğretmenlerin Demografik Bilgi Formu (DBF), Olumlu Sosyal Davranış Eğilimi Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Ölçeği – Eğitimci Formu (MTÖ - EF) ve Minnesota İş Doyum Ölçeği – Kısa Formu (MİDÖ – KF) ölçeklerini yönergeye uygun olarak yanıtladıkları, duygu ve düşüncelerinde samimi oldukları ve kendilerini en gerçek şekilde yansıttıkları varsayılmaktadır.

Sınırlılıklar

1. Bu araştırma 2020-2021 eğitim öğretim yılında, Kars ili ve ilçelerindeki resmi okullarla sınırlıdır.
2. Bu okullarda görev alan öğretmenlerinin görüşleriyle sınırlıdır.
3. Araştırmanın verileri kullanılan ölçme araçlarıyla ve toplanan bilgilerle sınırlıdır.

Tanımlar

Pozitif Psikoloji. Bireylerin pozitif özelliklerinin geliştirilmesine, olumlu deneyimler yaşamalarına ve öznel iyi oluşlarını artırıcı programlar aracılığıyla bireylerin ruh sağlıklarının korunmasını esas alan bir çalışma alanıdır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000).

Prososyal Davranış. Bazı kesimler tarafından genel olarak diğer insanlara karşı faydalı olarak tanımlanan geniş bir davranış kategorisini temsil eder (Penner, Dovidio, Piliavin ve Schroeder, 2005).

Mesleki Tükenmişlik. Maslach (1981), tükenmişliği bireyin profesyonel iş hayatındaki ve normal yaşantısındaki bireylerle olan ilişkilerinde olumsuz durumlara yol açan süreğen bir yorgunluk, çaresiz hissetme ve umutsuzluk duygularının ortaya çıkması ile birlikte seyreden fiziksel ve duygusal tükenme halinin de eşlik ettiği bir problem olarak ifade etmiştir.

İş Doymu. Locke (1983), iş doyumunu bireyin işini ve iş deneyimini değerlendirdiğinde bireyde ortaya çıkan olumlu ve zevkli hisler olarak tanımlamıştır.



Bölüm 2

Araştırmanın Kuramsal Temeli ve İlgili Araştırmalar

Prososyal Davranış

Prososyal davranış kavramını ilk kullananlardan birisi olan sosyolog Auguste Comte, prososyal davranışı başkalarına gösterilen ilgi olarak tanımlamıştır (Rosenhan, 1978). Psikolojide ise prososyal davranış kavramına ilk dikkat çeken William McDougall olmuştur. O, prososyal davranışı, ebeveynsel içgüdünün oluşturduğu hassas duyguların bir sonucu olarak görmüştür (Batson, Ahmad, Lishner ve Tsang, 2002). Bununla birlikte alan yazında prososyal davranış kavramının birçok tanımı olmasına rağmen üzerinde genel kaniya varılmış bir tanımı bulunmamaktadır.

Alanyazında prososyal davranışın birçok tanımı olduğu söylenebilir. Antisosyal davranışların zıddı olarak ortaya çıkan bu davranış olumlu sosyal davranış olarak da adlandırılmaktadır. Prososyal davranış için yapılan bazı tanımlar ise şöyledir; Prososyal davranış bireyin gönüllü olarak başka bir birey veya gruba karşı yardım etmesini veya fayda sağlamasını amaçlayan davranışlardır (Eisenberg ve Mussen, 1989). Diğer bir tanımda ise prososyal davranış; kişinin veya grubun yararına olabilecek davranış ve bireyin bunu kendi isteğiyle ve baskı altında olmadan yapması olarak tanımlanmıştır (Carlo, Hausmann, Christiansen ve Randall, 2003). Benzer şekilde başka bir tanımda ise prososyal davranış, bazı kesimler tarafından genel olarak diğer insanlara karşı faydalı olarak tanımlanan geniş bir davranış kategorisini temsil eder (Penner ve diğerleri, 2005). Görüldüğü gibi prososyal davranışın gönüllü veya gönülsüz yardım etme, teselli, iş birliği ve fedakârlık gibi davranışları kapsayan şemsiye bir kavram olduğu söylenebilir.

Prososyal Davranışın Tarihsel Gelişimi. İnsanlık tarihinin başlangıcından günümüze kadar özgecilik ve egoizm konusunda yapılan tartışmalar farklı perspektiflerle ele alınmıştır. Buna ek olarak prososyal davranış; felsefe, biyoloji, ekonomi ve psikolojiye kadar birçok disiplin tarafından kullanılan bir kavram haline gelmiştir. Bu durum prososyal davranış kavramının çok yönlü olmasının yanında kavramın önemini de ortaya koymaktadır. Bu

yönünden dolayı prososyal davranış kavramı sürekli tartışılmalıdır. Diğer bir şekilde özgeciliği ele alan birçok düşünürün bu kavramı kendi patolojileri üzerinden ele aldığını söylemek mümkündür. Bununla birlikte ilk çağ filozoflarından Platon ve Aristoteles insanın sosyal bir varlık olduğunu buradan hareketle yardımlaşmanın insanlığın varlığı için gerekli olduğunu savunmuşlardır. Örneğin Aristoteles 'Nicomachean Ethics' adını taşıyan eserinde insanlık adına iyiliğin zirve noktasının mutluluk olduğunu söylemiş ve birey ve toplum ekseninde iyi bir hayatın öneminden bahsetmiştir (Taylor, 2001). Daha sonraki dönemlerde gelen düşünürlerden Arthur Schopenhauer özgecilik kavramına doğrudan değinmeyip merhamet üzerinden ele almış ve bu konunun etik kavramının temel yapı taşlarından biri olduğunu ifade etmiştir. (Günör, 2014). Daha sonra gelen araştırmacılar yardım etme, paylaşımda bulunma, rahatlatma gibi prososyal davranışlardan ziyade antisosyal davranış biçimleri üzerinde daha çok durmuşlardır. Psikoloji alanında ise prososyal davranışlar her ne kadar William McDougall ile birlikte başlasa da yapılan araştırmaların önemli kısmı Katherine (Kitty) Genovese vakasına dayanmaktadır (Penner ve diğerleri, 2005). Kamuoyunda Kitty Vakası olarak geçen bu olayda, Kitty Genovese isimli genç bir kadın, işten döndüğü sırada evinin önünde saldırıya uğrar. Bir müddet karşı koyduktan sonra saldırganın elinden kurtulur ve yol boyunca koşmaya başlar. Bu sırada bağırır ve etraftan yardım ister. Birkaç dakika sonra saldırgan onu tekrar yakalar ve mücadeleleri yarım saat kadar daha sürer. Ancak etraftaki apartmanlarda yaşayan en az 38 kişi (bu sayı daha sonra yapılan sorgulamada tespit edilmiştir), Kitty'nin yardım çağlıklarını duymalarına rağmen, hatta pek çoğu yapılan sorgulamada pencereden olayı seyrettiğini söylemesine rağmen, kimse ona yardım etmemiş hatta polise bile haber vermemiştir. Saldırgan, kadını öldürdükten ancak 20 dakika sonra polise haber verilmiş ve polis olay yerine ulaşmıştır. New York gazeteleri, o günlerde bu olaya tepkisiz kalan kişiler için eleştirel yazılar kaleme almışlardır. Yine birçok araştırmacı bu olaydan sonra insanların yardım etme/etmeme davranışının altında yatan nedenleri araştırmıştır (Ayten, 2009). Daha sonraki süreçte de 2000'li yıllara kadar yardım etme davranışının ortaya çıkmasında etkili olan motivasyonlar üzerinde çalışılmıştır. 2000'li yıllardan sonra ise toplumlarda yaşanan hızlı değişimler, insanların bir amaca

bağlanamaması ve daha birçok sorun karşısında bireyin iyi yönünü ortaya çıkaran çalışmalar artmaya başlamıştır. Bu çalışmalarda ise prososyal davranış kavramı önemli bir yere sahiptir. Çünkü alanyazında bireyin başkasına yardım etmesinin önemi ve bireyde iyi oluşu arttıran bir kavram olduğuna dair çalışmalar mevcuttur. Bununla birlikte prososyal davranış kavramı günümüzde çeşitli demografik değişkenlerin yanı sıra empati, kişilik, dindarlık, saldırganlık, kültür ve ebeveyn gibi değişkenlerle de ele alınmaktadır.

21. yüzyılın başlarında ise güncel bir yaklaşım olarak ortaya çıkan pozitif psikoloji ile birlikte prososyal davranış sosyal psikoloji ve din psikolojisi ile sınırlı kalmamış ve güncel bir kavram haline gelmiştir (Düzgüner, 2019). Pozitif psikolojinin bireyin güçlü ve olumlu yönlerine eğilmesi sebebiyle prososyal davranış kavramı son yıllarda öne çıkan bir kavram olmuştur. Bu çerçevede son yıllarda alanyazında çalışılan konulardan biri de prososyal davranış kavramıdır. Çünkü prososyal davranış kavramı kişilerarası ilişkilerin gelişimi açısından ne kadar önemliyse toplumsal beraberliğin gelişimi açısından da bir o kadar önemlidir (Kumru, Carlo ve Edwards, 2004).

Alanyazında prososyal davranış kavramı geçmişten günümüze kadar birçok araştırmacı tarafından incelenmiş ve bu kavramı açıklayan birçok kuram geliştirilmiştir.

Prososyal Davranış Kavramını Açıklayan Yaklaşımlar. Araştırmanın bu bölümünde alanyazında ön plana çıkan yaklaşımlara yer verilmiştir. Bu doğrultuda araştırmada psikanalitik yaklaşım, davranışçı yaklaşım ve sosyal öğrenme yaklaşımı, sosyoekolojik gelişimsel yaklaşım ve bilişsel gelişim yaklaşımı ele alınmıştır.

Psikanalitik Yaklaşım. Psikanalitik yaklaşımın kurucularından olan Freud'a göre insan cinsellik ve saldırganlık dürtüleriyle dünyaya gelir. İnsan davranışlarının temelinde id'in ihtiyaçlarını giderme amacı vardır (Monroe, 1996). Bu açıdan bakıldığında insanın doğasında prososyal davranışların yer aldığını söylemek mümkün değildir. Çünkü temel amaç bireyin kendi ihtiyaçlarıdır. Psikanalitik yaklaşım bireylerin bencil duygularının bastırıldığını ve yardım etme davranışlarının ise öğrenildiğini ortaya koymaktadır. Fakat birey hiç bir zaman gerçek anlamıyla özgecil bir davranış göstermez. Freud bunun

altında yatan nedeni ise insanların yardım etme davranışlarında kendi çıkarlarını, fayda ve zarar durumlarını göz önüne alarak bencilce davranması şeklinde açıklar (Bar-Tal, 1986).

Alfred Adler (2003), ise prososyal davranışları üstünlük çabasıyla ilişkilendirir. Adler bu davranışta bulunan insanların gerçekte üstünlük çabalarını giderme arayışında olduğunu söyler. Erich Fromm (1991) insanın toplumsal bir varlık olduğunu söyler. Fromm sahip olmak ilkesiyle hareket eden bireylerin antisosyal davranışlar sergilediğini ve bencil olduğunu söyler. Lakin olmak ilkesiyle hareket eden bireylerin ise yardım etme ve paylaşma gibi davranışları temel aldığına ortaya koyar. Bütün bunlardan hareketle psikanalitik yaklaşımda prososyal davranışlar özelinde ortak bir bakış açısı bulunmadığını söylemek mümkündür.

Davranışçı Yaklaşım ve Sosyal Öğrenme Yaklaşımı. Davranışçı yaklaşıma göre davranışlardan bazıları erken koşullanmalar yoluyla ortaya çıkmaktadır. Buna ek olarak davranışlar etki-tepki formuna indirgenmiştir. Bu davranışların öğrenilmesi ve şartlanmanın gerçekleşmesinde ceza ve ödüllerin önemli etkisi vardır. Yine prososyal davranışların gelişiminde ödül, cezanın ve şartlanma yoluyla empati gelişiminin etkisi vardır (Eisenberg, Fabes ve Spinrad, 2006). Sosyal öğrenme yaklaşımında ise model alma kavramı öne çıkmaktadır. Bunun yanında deneyimlerin tekrarlanması sonucunda birey dışarıdan gelen onaylanma durumunu içsel bir hale getirdiğinde prososyal davranışların ortaya çıkma durumu güçlenmektedir (Eisenberg ve Mussen, 1989). Buna ek olarak bireylerin prososyal davranışları özümseme noktasında birden fazla yol izlediğini söylemek mümkündür.

Sosyoekolojik Gelişimsel Yaklaşım. Carlo ve Randall (2002), tarafından geliştirilen bu model ekolojik yaklaşım, sosyal bilişsel yaklaşım ve prososyal davranış açıklamaya yönelik bazı yaklaşımlardan faydalanılarak oluşturulmuştur. Bu yaklaşım bireysel, toplumsal ve bireyler arası ilişkilerin prososyal davranış üzerindeki etkilerini belirli bir çatı altında birleştirmeye yönelik bir uğraş olarak görülmektedir. Bu etki alanları ailesel ve sosyal arka plan, duygusal ve bilişsel nitelik son olarak ise yakın durumsal nitelikler olmak üzere üç grupta sınıflandırılmıştır. Ailesel ve sosyal arka plan değişkenleri;

ebeveyn, kardeş, akraba olmak üzere aileyi; arkadaş, akran standartları ve beklentileri ise akran gruplarını; cinsiyet, okul, medya ve yasalar ise kültürü oluşturmaktadır. Bilişsel ve duygusal değişkenler özgül ve genel bilişsel beceriler olup ayrıca doğuştan getirilen duygusal becerilerdir. Prososyal davranışların altında yatan bilişsel değişkenler; öz yeterlik, benlik, bellek süreci ve başkalarının perspektifini alma iken duygusal beceri kısmında ise etkili faktör empatidir. Yakın durumsal nitelikler ise o an gelişen durumları kapsar ve yardımı alan bireyin bulunduğu durumda yardıma ihtiyacı olup olmayacağını ne kadar etkili olduğu şeklindedir.

Bilişsel Gelişim Yaklaşımı. Bilişsel gelişim yaklaşımına göre çocuklar çevresel faktörler aracılığıyla veya içgüdüleriyle yönlendirilen pasif bireyler değildir. Tam tersi onlar da bu süreçte harekete geçerek çevrelerine etki ederler. Ayrıca çocukların bilişsel gelişim süreçleri ahlaki durumları için bir çerçeve ortaya koymaktadır (Eisenberg ve Mussen, 1989). Ahlaki gelişim temelli olan bu yaklaşım, çocukların ilerleyen yaşla birlikte model alma, ahlaki muhakeme becerilerinin prososyal davranışların gelişmesinde önemli bir dönüm noktası olduğunu savunur. Bu yaklaşıma göre küçük çocukların kendinden yaşça büyüklere göre daha az prososyal davranış sergilemelerinin nedeni benmerkezci düşünce yapısı ve ahlaki muhakeme yeteneğinin gelişmemiş olması sonucuna bağlıdır (Rubin ve Schneider, 1973).

Prososyal davranış kavramı birçok kuram tarafından ele alınmakla birlikte aynı zamanda birçok kaynaktan beslenmektedir ve bu kaynaklar arasında güçlü bir ilişki söz konusudur.

Prososyal Davranış Kaynakları. Bu bölümde prososyal davranışın kaynaklarını oluşturan özgecilik, empati, sempati, perspektif alma ve prososyal harcama kavramları üzerinde durulmuştur.

Özgecilik (Diğerkâmlık). Özgecilik kavramı farklı dillerde ve genellikle 'diğer' (alter, özge, el) gibi terimlerle ortaya çıkmış ve aldığı eklerle de (-kam, -sever, -ist) bireyin karşısındaki kişiyi önemseydiğini gösteren bir terime dönüşmüştür (Düzgüner, 2019). Özgeciliğin sözlük anlamlarını incelediğimizde birçok farklı disiplinin bu kavramı birbirine benzer şekilde ele aldığını görmekteyiz. TDK Eğitim Terimleri Sözlüğü özgecilik kavramını şu şekilde

açıklamıştır: “1. Çıkar gözetmeksizin başkalarının iyiliği için özveride bulunmayı bir ilke olarak benimseyen ahlak tutum ve görüşü. 2. Her kişinin asıl yükümlülüğünün, kendisini başkalarına, topluma adamak olduğu düşüncesine dayanan ve A. Comte ile Spencer’in temelini attıkları ahlak görüşü”. Felsefe Terimleri Sözlüğü “Baskalarının iyiliğini yaşama ve eyleme ilkesi yapan görüş. Bu terimi felsefeye kazandıran Auguste Comte'dur. Ona göre özgecilik, insanlığın ahlak ve kültür bakımından gelişmesinin koşuludur.” Ruh Bilim Terimleri Sözlüğü ise “Bencillik ve ben tutkusu yerine sevginin başkalarına yönelmesi durumu” olarak tanımlamıştır (Türk Dil Kurumu [TDK], 2020). Özgecilik kavramını ilk kez Auguste Comte, *Système de Politique Positive* adlı eserinde kullanmış ve bu kavramı hayal ettiği toplumun gelişimi için ortaya koymuştur (Günör, 2014). Özgecilik kavramı çıkış noktasından hareketle ahlak felsefesinin problemi olmasının yanında birçok disiplin tarafından da çalışma konusu olmuştur. Buna ek olarak birçok araştırmacı özgeciliği kendi perspektifinden tanımlamıştır. Hoffman (1982), özgeciliği kişinin kendi menfaatine bakmadan karşısındakinin iyiliğini arzulayan yardım ve paylaşma davranışı olarak tanımlamaktadır. Bütün bunlara ek olarak özgecilik kavramı prososyal davranışın önemli kaynaklarından biri olmakla beraber her özgeci davranış bir prososyal davranış olarak ele alınırken her prososyal davranış özgeci bir davranış olarak değerlendirilmemektedir.

Empati. Prososyal davranışın gelişiminde empati etkin bir role sahiptir. Empati bir kişinin ne hissettiğini ve düşüncelerini anlamak üzere kendini o kişinin yerine koyarak duyguları içselleştirmesidir (Clarke, 2003). Empati kavramının tarihsel sürecinde C. Rogers’ın çalışmaları önemli bir yere sahiptir. Rogers, empatiyi kişinin karşısındakinin yerine kendini koyarak durumlara onun gözünden bakması ve o kişinin duygu ve düşüncelerini anlaması, hissetmesi ve bunu ona aktarması olarak tanımlamıştır (Schultz ve Schultz, 2001). Empati kavramı günümüzde iki boyutu ile ele alınmaktadır. Buna göre empati, bilişsel ve duygusal boyutu tarafından ele alınan psikolojik bir kavramdır. Günümüz araştırmacıları bilişsel ve duygusal yapıların sistematik bir şekilde empatiyi oluşturduğunu ortaya koymaktadır (Thornton, 2003). Prososyal davranışta karşı taraftaki birey kadar bu davranışı ortaya koyan birey de olumlu duygular hissetmektedir. Anlaşıldığını düşünen bireyin başkaları yardımı ihtiyaç

duyduğunda empati aracılığıyla karşısındakine prososyal davranış gösterme olasılığı daha fazladır diyebiliriz.

Sempati. Empati ve sempati birbirine karıştırılan ve günlük yaşamda ayrımı pek yapılamayan iki kavramdır. Sempati karşıdaki kişiyle benzer duygu ve düşüncelere sahip olmaktır. Şöyle ki karşımızdaki kişiye karşı sempati hissediyorsak onunla birlikte üzülür veya güleriz. Empati de ise anlamak esastır. Yani karşımızdaki kişiyle aynı duygu ve düşünceyi paylaşmamız gerekmez sadece onu anlamaya çalışırız. Diğer bir ifadeyle; bireyle özdeşim kurmak gerekmiyor ve bu durum empatiye zarar da verebilir. Sempati de ise tam tersi bir durum söz konusudur (Dökmen, 2013). Bu ayrımı netleştirmek için şu örneği verebiliriz: Söz gelimi arkadaşınızla bir sohbet ortamındasınız ve arkadaşınız yanlış bir kelime söyledi ve siz de onun utandığını fark ederseniz empati, siz de onunla birlikte utanırsanız sempati yapmış olursunuz. Prososyal davranışı uygulama noktasında sempati önemli bir yere sahiptir. Birey anlaşılmanın da ötesinde karşısındakine benzer duygu ve düşüncelere sahip olduğunda prososyal davranış gösterme ihtimali artmaktadır diyebiliriz.

Perspektif Alma. Empati ve sempati gibi, prososyal davranış kaynaklarının gelişimi için diğer bir önemli kavram da perspektif almadır. Bu kavram aynı zamanda başkalarının bakış açısını alma olarak da ele alınmaktadır. Empatik bir anlayış içinde olmak prososyal davranışın ortaya çıkması için yetersizdir. Bu yüzden kişinin olaylara karşısındakinin perspektifiyle de bakması gerekir (Batson, 1997). Sıkça prososyal davranış gösterme eğiliminde olan bireyler sempati ve ahlaki akıl yürütme ile birlikte perspektif alma sonucunda daha az saldırgan davranışlar gösterirler (Carlo ve diğerleri, 2003). Buradan hareketle karşısındakinin perspektifini alma tecrübesine sahip bir birey yardım etme davranışında bir güdülenmeye sahip olmakta ve bu durumun sonucunda da bireyin prososyal davranış gösterme durumunun olumlu yönde etkilendiğini söylemek mümkündür.

Prososyal Harcama (Prosocial Spending). Prososyal harcama kavramı yurt içinde pozitif psikoloji eksenli yapılan çalışmalarda göz ardı edilmiştir. Bu kavramın daha iyi anlaşılması ve yorumlanması prososyal

davranışları değerlendirmede büyük bir öneme sahiptir. Bu çalışmada ise prososyal harcama kavramı prososyal davranışın kaynağı olarak ele alınmıştır.

Bireyin zenginliği öznel iyi oluşun ve mutluluğun kaynağıdır ancak etkisi sınırlı düzeydedir (Diener ve Diener, 2002). Diğer bir noktada bireyin parayı öznel iyi oluşu artırmak ve mutluluk için kullandığı durumlar paraya sahip olma durumundan daha önemli görünmektedir (Dunn, Gilbert ve Wilson, 2011). Yapılan bir dizi araştırmada Aknin ve diğerleri (2013), başkaları için para harcamanın bireyin kendisine para harcamasından daha fazla mutluluk oluşturduğunu ortaya koymuşlardır. Dunn, Aknin ve Norton (2008), yaptıkları profesyonel bir deney çalışmasında iki farklı para miktarı ve iki harcama türü kullanarak katılımcılara sabah 5 veya 20 dolar vererek bu parayı kendileri veya başkaları için harcamalarını istediler. Çalışmaya katılan katılımcılarla akşam tekrar iletişime geçilmiş (verilen para harcadıktan sonra) ve mutluluk düzeylerini bildirmeleri istenmiştir. Parayı başkası için harcayanların kendisi için harcayanlardan daha mutlu olduğu ortaya konulmuştur. Diğer yandan bu çalışmanın evrenselliğini sınamak için Aknin ve diğerleri (2013), 136 ülkenin araştırma verilerini incelemiş ve 122 ülkede mutluluk ile prososyal harcama arasında pozitif ilişki belirlemişlerdir. Prososyal harcamaların mutluluk artıran bir etkiye sebep olmasında ise bireylerin sosyal ilişkilerinin olumlu etkisinden kaynaklandığı bulunmuştur (Aknin, Dunn, Sandstrom ve Norton, 2013). Bireyin sosyal ilişkilerinin prososyal harcama kavramına olumlu yönde katkı sağladığını söylemek mümkündür. Sosyal çevresi geniş olan bir birey prososyal harcama noktasında daha rahat hareket edebilir. Yapılan araştırmaya bakıldığında ülkeler arasındaki ilişkinin gücü değişse de yoksul ve zengin ülkelerdeki bireyler prososyal harcama ile meşgul olduklarında daha fazla mutlu olduklarını bildirmişlerdir. Bu durumla birlikte yoksul ülkelerdeki insanların bile prososyal harcama yaparak duygusal fayda sağlaması sonucuna ulaşmak, vermenin sıcaklığının insan doğasının bir parçası olabileceğine dair kanıt sağlamaktadır (Dunn, Aknin ve Norton, 2014). Görüldüğü üzere prososyal harcama kavramının bireyin iyi oluşunu etkilemede önemli bir role sahip olduğunu söylemek mümkündür.

Prososyal Davranışın Alt Boyutları. Araştırmacılar prososyal davranışların türleri konusunda farklı yaklaşımlar ortaya koymuşlardır. Alanyazında ön plana çıkan yaklaşım ise Carlo ve Randall (2002) tarafından geliştirilen ve başlangıçta dört olan ve sonradan iki boyutun da eklenmesiyle de son halini alan yaklaşımdır. Bu boyutlar; 1. Özgeci prososyal davranış, 2. İtaatkar prososyal davranış, 3. Duygusal prososyal davranış, 4. Kamusal prososyal davranış, 5. Gizli prososyal davranış ve 6. Acil prososyal davranış olmak üzere altı farklı boyutta tanımlanmıştır.

Özgeci prososyal davranış; başkalarının gereksinimlerini ve iyiliğini gönüllü olarak dikkate alan ve bunu yaparken sempati ile içsel değerleri kullanan davranıştır (Eisenberg ve Fabes, 1998). İtaatkar prososyal davranış sözel veya sözel olmayan istek karşısında başkalarına yardım etmektir (Eisenberg, Cameron, Tryon ve Dodez, 1981). Duygusal prososyal davranış kişinin duygusal olarak yoğun etki altında bırakan durumlar karşısında yardım etmesidir. Kamusal prososyal davranış benlik saygısını artırmak, başkalarının onayını ve saygısını kazanmak için toplum önünde yapılan davranışlardır. Gizli prososyal davranış kimin yardım ettiği bilgisi olmadan yapılan davranışlardır. Acil prososyal davranışlar ise kriz ve acil durumlarda bireyin gerçekleştirdiği yardım davranışlarıdır.

Prososyal Davranışın Gelişimine Etki Eden Faktörler. Bu bölümde prososyal davranışın gelişimini etkileyen yaş, cinsiyet, mizaç, aile, kültür, eğitim ortamı ve akran gibi faktörler ele alınmaktadır.

Yaş. Prososyal davranış gösterme eğilimi ve yaş arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışma mevcuttur ve araştırmacılar bu durumu farklı perspektiflerle ele almışlardır. (Fabes, Carlo, Kupanoff ve Laible, 1999) yaş ilerledikçe prososyal davranış gösterme eğiliminin de arttığını ortaya koymuşlardır. McGinley ve Carlo (2007) ise prososyal davranış ile yaş arasında önemli derecede ilişki olmadığını ortaya koymuşlardır. (Eisenberg ve diğerleri, 2006) ise yaş arttıkça prososyal davranışların arttığını ve çeşitlilik gösterdiğini ortaya koymuşlardır. Görüldüğü üzere alanyazında prososyal davranış ile yaş ilişkisine dair farklı sonuçlar ortaya konulmuştur.

Cinsiyet. Eisenberg ve Mussen (1989), kızların erkeklere oranla yüksek düzeyde prososyal davranış gösterdiğini ve bu durumun aile cinsiyet rollerine bağlı olarak çocuk büyüme tekniklerinden kaynaklandığını ortaya koymuşlardır. Carlo ve Randall (2002) ise çalışmalarında kızların erkeklerden daha fazla prososyal davranış göstermesinin yanında erkeklerin de daha tehlikeli prososyal davranışlar ortaya koydukları sonucuna ulaşmışlardır.

Mizaç. Bireyin doğumla birlikte kazandığı davranışlar mizaç olarak adlandırılabilir. Mizaç üzerinde anne ve babanın genetik özellikleri önemlidir. Çocuğun mizaç özellikleri ile ebeveynlerin mizaç özellikleri arasında güçlü ilişkiler vardır. Örneğin içine kapanık veya müşfik bir babanın çocuğu da aynı özellikleri gösterebilir (Muris ve Ollendick, 2005). Bireyin mizaç özelliklerinin prososyal davranışları ortaya koyma noktasında önemli bir belirleyici olduğunu söylemek mümkündür.

Aile. Sosyal desteğin başladığı yer aile ortamıdır. Bu yüzden prososyal davranış ailede şekillenmeye başlar. Ailenin prososyal davranış üzerindeki etkisi üzerine yapılan araştırmalar çocukların prososyal davranışlarının aile ilişkileriyle olumlu yönde ilişkili olduğu ve çocuğun ailenin prososyal davranışlarını model alması sonucu bu davranışların güçlendiği görülmüştür (Eisenberg ve Fabes, 1998). Burada ailenin tutum ve davranışlarının yanında ödül ceza sistemini nasıl uyguladığı da önemlidir. 6–11 yaş arası çocuklarla yapılan araştırmada anneler, çocukların prososyal davranışlarını arttırmak için ödüllendirme yaptığı zaman prososyal davranışlarda düşüş olduğunu gözlemlenmişlerdir (Fabes, Fultz, Eisenberg, May-Plumlee ve Christopher, 1989). Bütün bunlar esas alındığında bireyin prososyal davranış gösterme düzeyinin aile yapısından önemli derecede etkilendiğini söyleyebiliriz.

Kültür. Prososyal davranışlar kültürler için sosyalleşme sürecinde önemli bir kavramdır. Kültürel değerler ile ilgili yapılan çalışmalar genellikle farklı milletler arasında karşılaştırmalı olarak yapılmıştır. Bununla birlikte kültürümüzün ayrılmaz bir parçası olan prososyal davranışlar alanyazında da kendine yer edinmiştir. Oyserman, Coon ve Kimmelmeier (2002), yaptıkları kültürlerarası çalışmada Amerika ya da Norveç gibi bireysel değerlerin yüksek olduğu toplumlarla kıyaslandığında Türk toplumunun toplumsal değerlerinin bu

iki ülkeden daha yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır. Türk toplumunda kişilerin aile, arkadaş ve komşularına yardım ettiği, dışardan bakıldığında görülebilen ve akademik araştırmalarla da tespit edilen bir durumdur (Ayvalıoğlu, 1981). “Bize atalarımızdan, kültürümüzden koca bir gönül, bir insan anlayışı ve insanlık sevgisi miras kalmıştır” Oktay Sinanoğlu'nun bu sözü de prososyal davranışların kültürümüzdeki önemini bir kez daha göstermektedir. Prososyal davranışlar her ne kadar kültürden kültüre farklılaşıp çeşitlense de birçok kültürde toplumun gelişimi için önemli bir kavramdır.

Eğitim Ortamı. “Bir öğretmen size bilgeliğini değil, inancını ve sevgisini verebilir” diyor Halil Cibran. Bu perspektifle bakıldığında prososyal davranışların gelişimi ve kalıcılığı açısından eğitim yaşantıları büyük öneme sahiptir. Eğitim ortamında öğrencilerin bireysel gelişimlerinin farkında olan öğretmende bu süreçte büyük öneme sahiptir. Öğrencilerle doğru şekilde iletişime geçen, onları yönlendiren ayrıca onlara yardım etme davranışlarını ve iş birliğini öğreten öğretmen prososyal davranışların gelişimi açısından önem arz etmektedir (Pianta ve Stuhlman, 2004). Eğitim sisteminde yalnızca bireylerin akademik yönden başarıları esas alınmakta oysaki insanlar çocukları için mutlu ve huzurlu olmayı, anlamlı işlerle uğraşmalarını, doyum sağlamalarını ve barış içinde yaşamalarını umut ederler (Seligman, Ernst, Gillham, Reivich ve Linkins, 2009). Pozitif psikolojinin eğitimde uygulanma şekli ise okulları pozitif kurumlar olarak değerlendiren, pozitif özellikleri geliştiren ve eğitim aracılığıyla pozitif duyguların ortaya çıkmasına yardımcı olan bir model olarak ele alınabilir (Kristjansson, 2012).

Akran. Prososyal davranışların kazanılmasında akran ilişkileri büyük öneme sahiptir. Aile ortamında başlayan sosyal ilişkiler akran gruplarında gelişim gösterir. Akran grupları prososyal davranışların kazanılmasında veya değiştirilmesinde kolaylaştırıcı bir faktördür. Farklı yaş gruplarında olmak üzere akran grupları tesellide bulunma, tehlike durumunda koruma, nazik olma, empati yapma, iş birliği ve yardım etme gibi prososyal davranışlar gösterirler. Okul öncesi dönemdeki çocukların yüzde otuzu kimsenin etkisi altında kalmadan akranlarına yönelik prososyal davranış gösterirken akran gruplarıyla iletişim kurma ya da oyun oynama esnasında karşı taraftan gelen paylaşma ve

yardım etme isteği durumları veya gülümseme, onaylama, teşekkür etme gibi verilen tepkiler sonucu bu oran yüzde kırk sekizlere kadar çıkabilmektedir (Eisenberg ve Mussen, 1989). Diğer yandan özellikle belli yaş gruplarında birlikte geçirilen zaman göz önüne alındığında akran ilişkilerinin prososyal davranışların devamlılığı açısından önemli olduğu sonucuna varılabilir.

Prososyal Davranışın Yararları ve Sınırlılıkları. Pozitif psikoloji özellikle 21. yüzyılın başlarında ortaya çıkmış ve bununla beraber son yıllarda da üzerinde çalışılan önemli bir yaklaşım haline gelmiştir. Bunda ruh sağlığı uzmanlarının depresyon ve anksiyeteye sebep olan durumlardan ziyade mutluluk, öz saygı, iyimserlik ve birçok iyi oluş faktörüyle ilgilenmesi önemli bir faktördür. Pozitif psikoloji öznel düzeyde olduğu kadar grup düzeyinde de önemlidir. Grup düzeyinde, bireyleri daha iyi bir vatandaş olmaya iten sorumluluk, bakım, diğerkâmlık, nezaket, hoşgörü ve iş ahlakı gibi faktörlerden oluşmaktadır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). “Mutluluk ne alabildiğiniz değil ne verebildiğinizdir” diyor Mahatma Ghandi. Bu açıdan prososyal davranış ile iyi oluş arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu söyleyebiliriz. Yüksek iyi oluş düzeyi olan bireyler yalnızca bireysel fayda değil toplumsal fayda da sağlamaktadır. Diğer bir şekilde yüksek iyi oluş gösteren bireyler daha fazla prososyal davranış sergilemektedir (Diener ve Ryan, 2009). Sosyal destek sağlamayla ilgili yapılan bir araştırmada başkalarına destek sağlamanın başkalarından destek görmeden daha yararlı olduğu ortaya konmuştur (Brown, Nesse, Vinokur ve Smith, 2003). Kültürümüzde yaygın şekilde vurgulanan sözde “veren elin alan elden üstün olduğu” ifade edilir. Bu söz durumun sağlamasını yapması yönüyle önemlidir. Bunlara ek olarak aile ve arkadaş gibi sosyal desteğin önemli unsurları bireylerin aidiyet ve ilişki kurma gereksinimlerini karşılayarak tek başına halledemeyeceği problemler için yardım etmesi ve yardım alabileceğinin farkında olması ve bunun ileride zorluklarla başa çıkabilme kapasitesini artırıp umut sağlaması ve bunun sonucunda da diğer insanlara karşı cömert ve diğerkam olabilecekleri bir durum oluşturarak iyi oluşu artırmaktadır (Carr, 2016).

Şükran duyma kavramı da prososyal davranışların gelişimi için önemli bir kavramdır. Şükran duyma sonucu zamanla ortaya çıkan prososyal

davranışlar kişilerin sosyal ilişkilerini güçlendirmesine katkı sağlar (Emmons ve Shelton, 2002). Prososyal davranışlar özelinde yardım etme davranışı insanın varoluşunda esaslı bir dönüşüm gerçekleştirdiği için insanın özgürleşmesini ve gelişmesini sağlar. Ayrıca duyu ve duyguların yanında içsel zekamız da yeni nitelikler kazanır (Merter, 2007). Midlarsky (1991) başkalarına yardım etme davranışının beş nedeni olduğunu ortaya koymuştur. İlk olarak kendi sıkıntısından uzaklaşmasını sağlar. İkincisi yaşamında anlam ve değer duygusunu geliştirir. Üçüncüsü hissedilen yetkinliği artırır. Dördüncüsü ruh halini iyileştirir ve beşincisi ise sosyal uyumu güçlendirmesi şeklindedir. Bunlara ek olarak prososyal davranış ekseninde yapılan hayırsever bağışların orbital frontal korteks ve ventral striatum gibi insan beynindeki ödül merkezlerini aktive ettiği öne sürülmüştür (Harbaugh, Mayr ve Burghart, 2007).

Prososyal davranışların yararlarının yanında bazı sınırlılıkları da vardır. Birey karşısındaki kişiye her koşulda yardım ettiği zaman bir noktadan sonra bu davranış karşısındakini tembelliğe sürükleyebilir. Bununla birlikte insanlar karşısındaki bireyi kendisine yakın buluyorsa daha kolay empati kurabilir. Bu durum davranış olduğu kadar giyim kuşam, kültür ve ırk da olabilir. Şöyle ki siyahi insanların beyaz tenli insanlardan çok siyahi insanlara yardım etmesi veya beyaz tenli insanların siyahilerden çok beyaz tenli insanlara yardım etmesi durumu deneysel çalışmalar ile kanıtlanmıştır (Deaux ve Wrightsman, 1984). Benzer şekilde birey kendi kültüründen veya çevresinden olan insanlara öncelik vererek yardım etme davranışı gösterebilir. Bu durum giyim tarzı üzerinden de yapılabilir. Örneğin birey karşısındaki kişinin giyim tarzını çok farklı bulduğunda veya kendi giyim tarzına yakın bulduğunda yardım etme davranışları farklılık gösterebilir.

Prososyal Davranışın Gelişimi İçin Yapılan Uygulamalar. Birey ve toplumlarda iyi oluşun temel faktörlerinden biri prososyal davranışlardır. Bu çalışmada pozitif psikoloji ekseninde yapılan bazı uygulamalar esas alınmıştır.

Araştırmalar insanların gün içinde beş yardım etme davranışı gösterdiklerinde iyi oluş düzeylerinin arttığını gösteriyor. Yine bu doğrultuda altı hafta boyunca ve haftada bir gün yardım etme davranışında bulunmak için beş hedef belirlenebilir. Bu hedeflerin farklı olmasının sürece daha iyi katkı sağladığı

ortaya konmuştur. Burada önemli nokta bu davranışların bizden bir şeyler içermesi ve belirli bir etki oluşturmalarıdır. Diğer yandan bu yardım etme davranışlarının aynı günde veya peşin sıra yapılmasının önemli bir amacı da günün veya haftanın sonunda bireye sağladığı iyi oluş düzeyinin farkına varılmasıdır. Daha uzun vadede iyi oluş için ise bu davranışların bir ritüel hale gelmesi ve birkaç ay boyunca bu davranışların gözlenmesi gerekmektedir (Bannink, 2017). Diğer bir uygulama ise prososyal davranışların kaydını tutmaktır. Bunlar yaşlı birini karşıdan karşıya geçirmek, kafede kahvenizi getiren garsona teşekkür etmek veya otobüste yanınıza oturan birine iyi günler demek gibi sıradan şeyler olabilir. Bu uygulamayı bir hafta boyunca yapan insanların daha mutlu oldukları ortaya konmuştur (Otake, Shimai, Tanaka-Matsumi, Otsui ve Fredrickson, 2006).

Prososyal davranışların gelişiminde hayır terapisi önemli bir yer tutmaktadır. Bu terapi iki aşama şeklindedir. Birinci aşamada bireye duyarlılık kazandırma çalışmaları yapılır. Şöyle ki uzman terapist eşliğinde yardıma muhtaç bir aile belirlenir. Bu ailenin durumu farklı tekniklerle yani görsel veya işitsel yollarla özel bir oturum yapılarak gösterilir. Örneğin ailenin yetim bir çocuğu veya yaşlı bireyi gösterilir. Fotoğraf üzerinde serbest çağrışım yapılır ve kişi duygularını terapistle açıklar. Bu süreç izlenince defterine kaydedilir ve ikinci aşamaya geçilir. İkinci aşamada ise artık somut uygulama yoluna gidilir. Birey, terapist ile birlikte yardıma muhtaç kişi veya aileleri ziyaret eder. Burada temel faktör bireyin sadece maddi yardım değil manevi yardım konusunda da yardımcı olabilmesidir. Bu şefkati olan şefkatinden verir sebatı olan sebatından verir gibi olabilir. Ziyaretten sonra birey yaşadığı duyguları, yapmak isteyip yapamadığı şeyleri izlenince defterine kaydeder ve daha sonra terapisti ile paylaşır. Burada diğer bir önemli nokta ise faaliyet alanlarının huzurevleri, yetimhaneler ve STK'lar gibi çok çeşitli olabilmesidir (Merter, 2007).

Prososyal Davranış İle İlgili Yurt İçi Araştırmaları. Bu bölümde prososyal davranışla ilgili olarak yurt içinde yapılmış olan çalışmalara yer verilmiştir. Yurt içinde yapılmış olan çalışmaların incelenmesi, kronolojik bir düzen içerisinde yapılmıştır. Çalışmalara ilişkin önemli bilgiler özetlenerek sunulmuştur.

Uzmen ve Mağden (2002), yaptıkları çalışmada okulöncesi eğitim almakta olan çocukların prososyal davranışlarını ve bu davranışları konu alan resimli çocuk kitaplarının bu davranışları destekleyip desteklemediğini deneysel bir çalışma ile ortaya koymuşlardır. Bu araştırmanın sonucunda ise kız çocuklarının yardımseverlik, erkek çocuklarının ise paylaşma davranışları konusunda resimli çocuk kitaplarından etkilendikleri görülmüştür. Kumru, Carlo ve Edwards (2004), ergenlik dönemindeki gençler üzerinde yaptıkları çalışmada ilişkisel, kültürel ve bireysel değişkenlerin prososyal davranışlar ile ilişkisini incelemiştir. Araştırma ilköğretim, lise ve üniversite öğrencileri olmak üzere 550 öğrenciden oluşmaktadır. Araştırma sonuçlarına bakıldığında yaş grubu küçük olan ergenlerin daha çok toplumsal ve itaatkâr prososyal davranış, büyük yaş grubunda bulunanların ise daha çok özgeci ve saklı prososyal davranışlar göstermiş oldukları sonucuna varılmıştır. Ayrıca aile bireylerine bağlılığın prososyal davranışları etkilemediğinin yanı sıra akran bağlılığının itaatkâr ve saklı prososyal davranışları etkilediği görülmüştür.

Aktaş ve Güvenç (2006), saldırganlık ve prososyal davranışları ergenlik dönemindeki bireylerin bağlamsal ve bireyler arası duyarlık değişkenleri açısından incelemiştir. Araştırmanın bulgularına bakıldığında saldırgan ve prososyal davranışları yordayan yaş ve diğer değişkenlerin cinsiyet açısından farklı örüntüler yansıttığı ve fakir ailelerden gelen öğrencilerin saldırganlık eğiliminin aile fertleri ve akrana bağlanma şeklinde yordandığı prososyal davranışların ise yaş ve bireyler arası duyarlık düzeylerinden yordandığı ortaya konmuştur. Çalık, Özbay, Özer, Kurt ve Kandemir (2009), ilköğretim 6., 7. ve 8. sınıf öğrencileriyle yaptıkları çalışmada cinsiyet faktörünün, prososyal davranışların, okul ortamının ve temel ihtiyaçların öğrencilerin zorbalık durumlarına etkisini incelemiştir. Çalışmanın sonucunda ise öğrencilerin temel ihtiyaçlar haricindeki diğer değişkenlerin zorbalık düzeyini anlamlı şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte öğrencinin cinsiyetinin erkek olması, özgeci davranışlar sergilemesi ve okul ikliminin pozitif özellikler göstermesinin öğrencinin zorbalık durumuna olumlu yönde etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Karadağ ve Mutağçılar (2009), prososyal davranışları özgeciler açısından ele aldıkları çalışmada diğerkâmlık kavramının kapsamı ve tarihsel süreçteki gelişimini ortaya koymayı amaçlamışlardır. Çalışmanın sonucunda ise prososyal davranışlar ve diğerkâmlık arasında pozitif ve çok sıkı bir bağlantı olduğunu ortaya koymuşlardır. Yıldız, Boz ve Yıldırım (2012), üniversite öğrencileriyle yaptıkları çalışmada kişilik tiplerinin ortaya koyduğu prososyal davranışların neler olduğunu ve bunların arasında ilişki olup olmadığını araştırmışlardır. Çalışmanın sonucunda ise öğrencilerin kişilik tiplerine göre prososyal davranış gösterme arasında anlamlı bir farklılık olmadığı; ailenin eğitim düzeyi, cinsiyet, harcama tutarına göre prososyal davranış gösterme arasında anlamlı farklılıklar olduğunu ortaya koymuşlardır. Kahraman ve Kurt (2013), üniversite son sınıf öğrencileriyle yaptıkları çalışmada, prososyal davranış ve saldırganlık eğilimlerinin cinsiyet faktörü ve çocuklukta maruz kalınan ebeveynler arası şiddetle ilişkisini ele almışlardır. Çalışmanın sonucunda ise cinsiyet faktörünün ve çocuklukta maruz kalınan ebeveynler arası şiddetin prososyal davranışları ve saldırganlık eğilimlerini etkilediği görülmüştür.

Bayrakçı ve Kayalar (2016), yaptıkları teorik çalışmada ifşa davranışının prososyal davranış olup olmayacağını değerlendirmişlerdir. Çalışmanın sonucunda ifşanın prososyal davranış olmasında güdünün belirleyici olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer bir neden ise ifşanın sonucu olarak görülmüştür. Eğer ifşa davranışı herhangi birinin çıkarına hizmet ediyorsa prososyal davranış olarak görülemeyeceği sonucuna ulaşılmıştır. Sünbül ve Güçray (2016), yaptıkları araştırmada 14-18 yaş aralığındaki ergenlerin prososyal davranışlarının kişisel inanç yapısı, sosyal destek ve kişisel değişkenler açısından incelemiştir. Bulgulara bakıldığında ise kişisel inanç yapısına göre ergenlerin pozitif benlik algıları ve sosyal destek düzeyleri arttıkça prososyal davranışlarda da artış olduğunu ortaya koymuşlardır. Buna ek olarak kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre daha fazla prososyal davranış eğilimleri gösterdikleri ortaya konmuştur. Yaş, ebeveyn, eğitim düzeyi ve sosyoekonomik durum gibi faktörler ile prososyal davranışlar arasında anlamlı derecede farklılaşma olmadığı görülmüştür. Karaman, Tatlı ve Yavuzekinci (2017), araştırmada üniversite öğrencilerinin prososyal davranışlarında ve empatik

eğilimlerinde iletişim derslerinin etkisinin olup olmadığı araştırmışlardır. Araştırmanın sonucunda iletişim dersleri alan öğrencilerin iletişim dersi almayan öğrencilere göre prososyal davranışlarının daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Bununla birlikte cinsiyet, kuruluşlara gönüllü üyelik, anne baba eğitim düzeyi ve kardeş sayısı gibi değişkenlerin prososyal davranış açısından farklılık oluşturduğu ortaya konulmuştur.

Çetin ve Samur (2018), okulöncesi eğitim almakta olan 60 – 72 aylık çocukların prososyal davranış düzeyleri ile ebeveynlerinin prososyal davranış düzeyleri arasındaki ilişkinin araştırılması ve buna ek olarak çocukların prososyal davranışlarının birçok değişkene göre değişip değişmediğinin belirlenmesini amaçlamışlardır. Çalışmanın sonucunda ebeveyn prososyal davranış düzeyleri ile çocuk prososyal davranış düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki görülmüştür. Diğer taraftan çocukların öğretmen formu prososyal davranış düzeylerinin kızların lehine, anne formunun ise kardeş sayısı değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Alemdağ (2019), çalışmasında fiziksel ve sözel saldırganlık göstermede prososyal ve antisosyal davranışların etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışma grubunu futbolcu ve basketbolcu olmak üzere toplam 425 erkek oyuncu oluşturmuştur. Çalışma sonucunda prososyal ve antisosyal davranışların hem sözel hem de fiziksel saldırganlıkla orta düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu ortaya konmuştur.

Çınarbaş ve Doğan (2019), çalışmalarında travmatik olaylar yaşayan ve yaşamayan bireylerin prososyal davranış düzeylerini incelemişlerdir. Çalışma grubunu travmatik olaylar yaşamış 145 kişi ile travmatik olaylar yaşamamış 58 kişi oluşturmuştur. Çalışmanın sonuçlarına bakıldığında travmatik olaylar yaşamış kişilerin prososyal davranış düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Bununla birlikte travma sonrası büyümenin prososyal davranış ile travma sonrası stres arasında tam aracı olarak yer aldığı sonucuna varılmıştır. Düzgüner (2019), çalışmasında prososyal davranışın kaynaklarından biri olan özgecilik kavramının alanyazındaki durumunu ele almıştır. Bununla birlikte birçok yardım etme davranışının ayrımını gösteren bir harita oluşturulmuştur.

Çalışmanın sonucunda ise prososyal davranış kavramının tüm yardım etme davranışlarını kapsadığı sonucuna varılmıştır.

Prososyal Davranış İle İlgili Yurt dışı Araştırmaları. Bu bölümde prososyal davranışla ilgili olarak yurt dışında yapılmış olan çalışmalara yer verilmiştir. Yurt dışında yapılmış olan çalışmaların incelenmesi, kronolojik bir düzen içerisinde yapılmıştır. Çalışmalara ilişkin önemli bilgiler özetlenerek sunulmuştur.

Eisenberg, Carlo, Murphy ve Court (1995), çalışmalarında 15 yıl boyunca 4–16 yaş arası 32 çocukla çalışmışlardır. Çalışmanın sonucunda kız çocuklarının erkek çocuklara oranla daha çok prososyal davranış gösterme eğiliminde oldukları görülmüştür. Bununla birlikte yaş arttıkça prososyal davranış gösterme sıklığında artış olduğu gözlenmiştir. Greitemeyer (2009), 33 üniversite öğrencisiyle yaptığı araştırmada olumlu sosyal sözler içeren şarkıların prososyal davranışlara etkisini araştırmıştır. Gelişigüzel olarak seçilen 17 öğrenciye prososyal sözler barındıran şarkılar dinletilmiş, 16 öğrenciye ise nötr olan ve prososyal sözler içermeyen şarkılar dinletilmiştir. Araştırmanın sonucunda prososyal sözler içeren şarkılar dinleyenlerin diğer gruba göre daha fazla prososyal davranış gösterme sıklığı içinde olduğu görülmüştür. Vaish, Carpenter ve Tomasello (2009), çalışmalarında 18-25 aylık bebeklerin prososyal davranışları ile sempatik bakış açıları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmada yetişkin bir bireyin başka bir yetişkine zarar verdiği ve vermediği iki farklı senaryo oluşturulmuştur. Bebeklerin mağdur pozisyonda bulunan yetişkinlere karşı kaygılanma durumu yaşadıkları ve prososyal davranış gösterdikleri görülmüştür.

Williams ve Berthelsen (2017), yaptıkları boylamsal çalışmada 4007 çocuk ve ailesi ile çalışmışlardır. 2–3 yaş aralığındaki çocukların değerlendirilmesi aileleri tarafından, 6–7 yaş aralığındaki çocukların değerlendirilmesi ise öğretmenleri tarafından yapılmıştır. Çalışmada çocukların öz düzenleme becerileri ve ebeveyn uygulamalarının prososyal davranışlara etkisini incelemek amaçlanmıştır. Çalışmanın sonucunda değişkenlerin prososyal davranışlarla ilişkili olduğu, paylaşımcı ve sorumluluk alan ebeveyn uygulamalarının prososyal davranışları desteklediği belirlenmiştir. Klein (2017),

çalışmasında prososyal davranış ile hayatın anlamı arasında ilişki olup olmadığını ele almıştır. Klein, hayatın anlamının kişisel, prososyal davranışın ise toplumsal bir ihtiyaç olduğunu söylemekte ve bu iki etkenin birbirine bağlı olarak insanlara yardım etmenin yaşamdaki anlamı artıracaklarını öne sürmektedir. Çalışmada katılımcılar gönüllü olma durumu ve başkalarına fayda sağlamak için para harcama davranışlarını bildirdiler. Çalışma sonucunda ise diğer insanlar için para harcayan bireyler daha yüksek benlik saygısı ve kişisel değer hissettikleri ortaya konmuştur. Bu durum prososyal davranışın hayatın anlamı üzerindeki etkisini göstermektedir. Hofmann ve Müller (2018), boylamsal çalışmalarında 864 ortaokul öğrencisinin antisosyal davranışları ve olumlu akran etkisi arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Elde edilen veriler ışığında akranlar arasında prososyal davranışların fazla olması gelecekte antisosyal davranış göstermenin daha düşük olduğunu ortaya koymuştur. Padilla-Walker, Carlo ve Memmott-Elison (2018), 500 ergen üzerinde yaptıkları çalışmada yabancılara karşı gösterilen prososyal davranışların ergenliğin başından ortalarına kadar arttığı yetişkinliğe doğru sabit olduğunu ortaya koymuşlardır. Arkadaşlara yönelik prososyal davranışların ise istikrarlı bir şekilde arttığını ve aileye yönelik prososyal davranışların ise ergenlik döneminde nispeten istikrarlı olduğunu ve daha sonra arttığını öne sürmüşlerdir.

Mesleki Tükenmişlik

Mesleki tükenmişlik geçmişten günümüze bireylerin yaşamlarını çeşitli açılardan etkileyen önemli bir kavram olarak ele alınmıştır. Alanyazında ilk olarak Freudenberg (1974) tarafından kullanılan bu kavram “enerji, güç ve kaynaklar üzerindeki aşırı taleplerden dolayı kişinin başarısız olması, yıpranması ve tükenmiş hale gelmesi” olarak tanımlanmıştır. Freudenberg, bu kavramı yaptığı klinik araştırmalar sonucu ortaya koymuştur. Araştırmalar sonucunda da tükenmişlik durumunun hizmet sektörü çalışanlarında ve yüz yüze etkileşimde bulunan bireylerde daha fazla olduğu sonucuna varmıştır (Çam ve Öğülmüş, 2019). Benzer şekilde Maslach’ın da bir sosyo-psikolojik araştırmacı olarak ilgi alanlarından birisini çalışanların duygusal olarak uyarılmaları ve bu durumla nasıl başa çıktıkları oluşturmaktaydı. Maslach ve arkadaşları ise birbirine yakın zamanlarda ve Freudenberg’den ayrı olarak

Kaliforniya’da yüz yüze meslek gruplarında çalışan bireylerin bilişsel yöntemler uygulayarak duygusal sıkıntılarının nasıl üstesinden geldiklerini araştırmışlardır. Maslach ve arkadaşları bu durumu çeşitli hizmet çalışanlarıyla yaptıkları görüşmeler sonucunda fark etmişlerdir. Yapılan görüşmeler sonucunda çalışanların kendilerini duygusal yönden tükenmiş ve hizmet verdikleri kişiler hakkında olumsuz algılara sahip oldukları ve bunun sonucunda da olumsuz duygular geliştirdikleri görülmüştür (Maslach, 1976). Bununla birlikte Maslach bu durumun mesleki yeterlilik noktasında bir kriz olduğunu öne sürmüş ve tükenmişlik kavramına atıfta bulunmuştur (Schaufeli, Leiter ve Maslach, 2009). Bununla birlikte alanyazında mesleki tükenmişlik için genel kabul gören tanım Maslach tarafından yapılmıştır. Maslach (1981), tükenmişliği, bireyin profesyonel iş hayatındaki ve normal yaşantısındaki bireylerle olan ilişkilerinde olumsuz durumlara yol açan süregelen bir yorgunluk, çaresiz hissetme ve umutsuzluk duygularının ortaya çıkması ile birlikte seyreden fiziksel ve duygusal tükenme halinin de eşlik ettiği bir problem olarak ifade etmiştir. Benzer şekilde tükenmişlik kavramı farklı araştırmacılar tarafından da tanımlanmıştır. Bailey (1985), bireydeki idealizm ve amaç kaybı ile birlikte enerjinin tükenişi; Cherniss (1980), bireyin yüksek düzeyde stres ya da doyum alamama sonucu tepki olarak işten geri çekilmesi; Dolan (1987) ise bireyin kişisel kaynaklarının sona ermesi, günlük yaşantısındaki olaylar karşısında süregelen bir çaresizlik hali ve negatif bir his oluşturan enerji tükenmesi olarak tanımlamıştır.

Maslach’ın alanyazında mesleki tükenmişlik kavramına ilişkin yaklaşımı genel kabul görmüştür. Maslach modelinde tükenmişliği kişisel başarı, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma olmak üzere üç alt boyutta ele almıştır. Maslach bu modelinde bireylerin psikolojik isteklerine dönüt veremeyecek duruma gelen bireylerin öncelikle duygusal tükenme yaşadığını ortaya koymuştur (Maslach ve Jackson, 1981). Sonraki süreçte çalıştığı kurumdaki isteklere dönüt veremeyen çalışanlar hizmet alan bireylere mesafe koyarak duyarsızlaşır. Daha sonra ise hem topluma hem de çalıştığı kuruma karşı istediği yararlar ile yaptığı davranışlar arasında bir ilişki göremediğini fark eder ve kişisel başarı boyutunun yetersiz olduğu sonucuna varır (Cordes ve Dougherty, 1993). Böylece kişinin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyi artarken, kişisel başarı algısı giderek düşer. Benzer şekilde tükenmişliğin üç alt boyutta oluştuğunu kabul

eden diğer bir araştırmacılar Golembiewski ve Munzenrider (1984) ise farklı olarak tükenmişlik aşamasının duyarsızlaşma boyutu ile başladığını ileri sürmüştür. Bu aşamayı daha sonra ise çalışanın hizmet verememesi ve kişisel başarı durumunun düşmesi takip etmekte ve duygusal tükenme boyutu ile zirveye ulaşmaktadır.

Görüldüğü gibi tükenmişlik kavramı bireyin gerek iş yaşamında gerekse günlük yaşantısında beklentilerine ulaşamaması veya üzerinde oluşan baskı sonucu ortaya çıkan uzun süreli çaresizlik ve umutsuzluk durumunun yanında bireyin enerjisinin düşmesi olarak ifade edilebilir. Bununla birlikte mesleki tükenmişlik kavramı duyarsızlaşma, kişisel başarı ve duygusal tükenme olmak üzere üç temel boyutta ele alınmaktadır. Alanyazında bireyin tükenmişlik duygusunu yaşamaya başladığı nokta üzerinde farklı modeller varken genel kabul gören tanım ise Maslach'a aittir. Son olarak tükenmişliğin belirli bir süreç sonunda ortaya çıktığı ve bu süreçinde uzun bir yolculuğa çıkan bir bireyin psikolojik durumunu gösteren yakıt göstergesi metaforu ile açıklanmasının mümkün olduğu söylenebilir. Birey içindeki enerjinin azalışıyla birlikte tükenmişlik yaşamaya başlar diyebiliriz.

Maslach Tükenmişlik Modeli. Bu araştırmada kullanılan Maslach Tükenmişlik Ölçeği kapsamında bu bölümde Maslach Tükenmişlik Modeli ele alınmıştır. Alanyazında Maslach'ın tükenmişlik modeli genel kabul gören bir model olup Maslach ve Jackson (1986), tükenmişlik kavramını duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarından oluşan üç faktörlü bir psikolojik durum olarak ele almıştır.

Duygusal Tükenme. Duygusal tükenme bu modelin en önemli ve en çok üzerinde durulan boyutunu oluşturmaktadır. Çalışan bireyler tükenmişliklerini ifade ederken duygusal yönü ön plana çıkarmaktadırlar. Bu boyut stres ile yakından ilişkilidir. Bununla birlikte tükenmişlik kavramına sadece bu boyutla değil geniş bir fenomenden bakılması önemli bir husustur (Maslach ve diğerleri, 2001). Diğer bir açıdan duygusal tükenme, bireyin yaptığı işten dolayı kendini emosyonel anlamda aşırı yüklenme sonucu tükenmiş hissetmesidir. Buradan hareketle tükenmişliğin en önemli belirleyicisinin bu boyut olduğu söylenebilir (Kaçmaz, 2005). Bütün bunlara bakıldığında duygusal tükenme bireyde

tükenmişliğin ortaya çıkmaya başladığını göstermekle birlikte bu duruma karşı önlem alınması noktasında da önemli bir boyuttur diyebiliriz.

Duyarsızlaşma. Duyarsızlaşma boyutunda birey etrafında bulunan kişilerle iletişime geçme noktasında geri çekilmekte ve onlarla arasına bir set çekmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2009). Duyarsızlaşma noktasındaki bireyler karşısındaki kişileri bir nesne gibi görmekte ve onlara karşı umursamaz bir tavır ortaya koymaktadır. Bu süreç daha sonra onları belirli bir sınıflandırmaya dahil etme ve kendileri için bir kötülük kaynağı olarak görmeleri şeklinde ilerlemektedir (Karaman, 2009). Duyarsızlaşma boyutu kendini yine birçok şekilde gösterebilir. Örneğin bireyin çalışma hayatında fazlaca jargon kullanması ve işteki arkadaşlarıyla mola sürelerini uzatarak işe geç dönme veya katı bir görev ayrımı yapması gibi durumlar bunlardan bazılarıdır (Cordes ve Dougherty, 1993). Duyarsızlaşma boyutunda olan bir birey karşısındakini bir nesne olarak görmeye başladıktan sonra ilerleyen süreçte kendini de olumsuz değerlendirmeye başlamakta ve bu durum sonucunda da bireyin tükenmişlik düzeyinin gittikçe artmaya başladığını söylemek mümkündür.

Kişisel Başarı. Tükenmişliğin bu boyutunda birey kendine karşı olumsuz bir tutum geliştirmekte ve bu durum sonucunda da kendini olumsuz değerlendirmektedir (Maslach ve Jackson, 1981). Buradan hareketle bireyin kendi ile bir muhasebe içine girdiğini söyleyebiliriz. Bununla birlikte bireyin kişisel başarı hissini düşük olması, onun başarısını ve kendini yeterli görme noktasındaki durumunu ortaya koymaktadır. Birey bu noktada kendini başarısız, üretken olamayan ve yetersiz biri olarak görmektedir. Benzer şekilde birey kişilerarası ilişkilerde uyum sorunu yaşamakta ve bireyin öz saygısında bir azalma ortaya çıkmaktadır (Hock, 1988). Diğer taraftan kişisel başarı boyutunda bireyin yaptığı işlerin önemsiz ve kendisinin de yetersiz olduğunu düşünmesiyle birlikte tükenmişliğin zirve noktasında olduğunu söylemek mümkündür.

Alanyazında yapılan çeşitli araştırmalar mesleki tükenmişlik olgusunun çeşitli nedenlerinin olduğunu ortaya koymaktadır. Bu çerçevede bu kavrama etki eden faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olarak ele alınabilir.

Tükenmişliğe Neden Olan Faktörler. Bu bölümde mesleki tükenmişlikle ilgili bireysel ve örgütsel faktörlere değinilmiştir.

Bireysel Faktörler. Bireysel değişkenler tükenmişlik düzeyini etkileyen önemli unsurlardır. Bu bölümde tükenmişliğe etki eden bireysel faktörlerden yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, hizmet süresi ve kişilik özellikleri ele alınacaktır.

Bireysel faktörler birçok unsuru içinde barındırmaktadır. Bu unsurlar doğuştan ya da belirli bir tecrübe sonunda kazanılmış olabilir. Bireylerin yaş ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki bağı inceleyen araştırmalarda 30-40 yaş grubunun altında yer alan genç çalışan bireylerin tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu ortaya konmuştur (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Bununla birlikte çalışma hayatına yeni başlayan bireylerde de tükenmişlik görülmektedir. Bu durumun sebebi ise örgüte/kuruma bağlılığın henüz oluşmaması ve başlanan işin getirdiği sorumluluk durumları olarak gösterilmektedir (Randall ve Scott, 1988). Bir diğer bireysel faktör olan cinsiyet ile tükenmişlik arasındaki ilişkilere bakıldığında erkek çalışanların tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutunda kadın çalışanların ise duygusal tükenme boyutunda yüksek derecede tükenmişlik yaşadıkları gözlenmiştir (Maslach ve diğerleri, 2001). Bu durumun ortaya çıkmasında cinsiyet rollerinin etkisinin olduğu söylenebilir.

Tükenmişlik düzeyini etkileyen bir diğer faktör olan medeni durum faktörüne bakıldığında evli olan çalışanlar bekâr olan çalışanlara göre daha az tükenmişlik yaşamaktadırlar (Cordes ve Dougherty, 1993). Bu durumun ortaya çıkmasında evli olan bireylerin algılanan destek noktasında sorunlarla başa çıkmada daha tecrübeli olma durumlarının etkili olduğu söylenebilir. Diğer bir bireysel faktör ise eğitim düzeyidir. Bireylerin eğitim düzeyi ile tükenmişlik durumlarının incelendiği çalışmalarda eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların tükenmişlik düzeylerinin eğitim düzeyi düşük olan çalışanlardan daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Bu sonucun altında yatan sebep ise eğitim düzeyi yüksek olan kişilerin işine karşı yüksek bir beklentide bulunması ve bu beklentiler giderilemediğinde tükenmişlik duygusunun ortaya çıkmasıdır (Maslach ve diğerleri, 2001). Hizmet süresi de meslek tükenmişlik düzeyini etkileyen diğer faktörlerden biridir. Bu açıdan bakıldığında meslek hayatında deneyimsiz olan bireyler daha fazla tükenmişlik yaşamaktadır (Dworkin, 2001).

Deneyimi olmayan bir çalışanın işine karşı duyduğu sorumluluk ve beklenti düzeyleri bu durumun ortaya çıkmasında başlıca etkenlerdir diyebiliriz.

Kişilik zellikleri ile mesleki tükenmişlik arasında sıkı sıkıya bağlı bir ilişki olduğu yapılan çalışmalarda da ortaya konmuştur. Benzer şekilde kaygılı, depresyona yatkın ve sinirli olarak algılanan yani nevrotik kişilik özellikleri ile mesleki tükenmişliğin üç alt boyutu arasında güçlü bir bağ söz konusudur. Buna ek olarak uyumlu kişilik özelliği gösteren bireyler ile duyarsızlaşma boyutu arasında, dışadönük bireyler ile duygusal tükenme ve kişisel başarı boyutu arasında güçlü bir ilişki söz konusudur (Swider ve Zimmerman, 2010). Güçlü bir ilişkiden kasıt, nevrotik kişilik özelliği gösteren bireylerin tükenmişlik yaşama durumu yüksek iken uyumlu ve dışadönük kişilik özelliği gösteren bireylerin ise tükenmişlik yaşama durumu daha düşüktür.

Örgütsel Faktörler. Mesleki tükenmişlik kavramının ortaya çıktığı yıllarda tükenmişliğin ekseriyetle bireysel özelliklerden kaynaklandığı görüşü hkimdi. Bu görüşe göre sorun bireydedir ve sorunun ortadan kalkması için bireyin sorunları ortadan kaldırılmalı veya birey işten çıkarılmalıdır. Daha sonra yapılan araştırmalarda tükenmişlik yaşamanın sadece bireysel özelliklerden kaynaklanmadığı ortaya konulmuştur. Buna ek olarak tükenmişlik durumunun bireysel faktörlerin yanında daha çok örgütsel faktörlerle ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır (Maslach ve Leiter, 1997). alışan bireyler günlük yaşamlarının büyük bir kısmını iş ve işle ilgili yapılacak şeyleri düşünerek geçirirler. Bu zaman diliminde çalışanların pozitif duygulara sahip olmaları hem kendileri hem de yaptıkları iş açısından önemlidir. Bu noktada kurumun sağlıklı bir şekilde çalışması aynı zamanda verimliliğe de katkı yapmaktadır. alışan bireylerin gereksinim ve ihtiyaçları karşılandığında, kendilerini iyi ve her açıdan sağlıklı hissettiklerinde kurumun sağlıklı bir şekilde işlediği sonucuna varılabilir (Cemaloğlu ve şahin, 2007). Mesleki tükenmişlik düzeyini etkileyen örgütsel faktörler Maslach ve Leiter (1997), tarafından iş yükü, kontrol, ödül, aidiyet, adalet ve değer olmak üzere altı başlık altında toplanmıştır.

İş yükü bireyin elinde olan kaynakları ve zamanını aşan iş istekleri olarak ele alınmaktadır. Bu faktör tükenmişliğin duygusal tükenme boyutunu büyük oranda etkilemektedir. İş yükünde temel nokta bireyin aşırıya kaçan istekler

karşısında enerjisinin tükenmesi ve durumunu yenileme noktasında sıkıntı yaşamaktadır (Leiter ve Maslach, 2003). Benzer şekilde iş yükünün az olması da bireyin kendisini değersiz görmesi ve sıkılmasına sebebiyet vermektedir.

Kontrol faktörü ise bireyin karar verme yeterliği ve sorumluluğunu yerine getirmesi olarak ele alınmaktadır. Bireyin çalışma hayatında kararlar alması ve bunun uygulama safhasının gerçekleşmesi tükenmişlik düzeyini olumlu yönde etkilemektedir. Çalışanlarını sıkı kurallarla kısıtlayan ve yakın mesafeden izleyen yöneticiler, çalışanların kendini geliştirememesine ve bunun sonucunda da tükenmişlik yaşamalarına neden olmaktadır (Maslach ve Goldberg, 1998). Kontrol faktöründe rol çatışması ve rol belirsizliği kavramları büyük bir öneme sahiptir. Rol çatışması iş hayatında yaşanan yetki durumuna odaklanırken rol belirsizliği ise çalışanın işinde başarısı için hedeflerin net ve gerçekleştirilebilir olması ile birlikte işte anlaşılır bir bilgilendirme olmasını içermektedir (Cordes ve Dougherty, 1993). Bu açıdan bakıldığında belirsizliğin hakim olduğu bir ortamda çalışan bireylerin tükenmişlik yaşama olasılıklarının yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

Örgütteki ödül sistemi bireyin tükenmişlik düzeyi açısından önem teşkil etmektedir. Ödül veya ceza durumu çalışanın yaptığı işler hakkında geri dönüt alması ve kurumda çalışan bireylerin kendisi hakkında neler düşündüğünü bilmesi açısından önemlidir (Schwab, Jackson ve Schuler, 1986). Ödül yalnızca mali boyut değil aynı zamanda manevi boyutu da içeren bir kavramdır. Maddi ödüllerin dışında çalışanlara belirli bir aralıklarla verilen plaket, sertifikalar, ek izin günleri ve sosyalleşmek için yapılar geziler de çalışanlar için takdir edilmenin başka bir yoludur (Leiter ve Maslach, 2005).

Aidiyet başlığı altında sosyal destek ve çalışma arkadaşları gibi etkenler yer almaktadır. Çalışan bireyler arasında kin ve korku gibi faktörlerin hakim olması, kurumun şeffaflık noktasında zayıf olması ve sosyal desteğin sağlanmadığı ortamlarda tükenmişliğin ortaya çıkma durumu yüksektir. Bireyin yöneticisinden aldığı sosyal destek tükenmişliğin duygusal tükenme, çalıştığı kurumdaki arkadaşlarından aldığı sosyal destek ise kişisel başarı boyutunu oluşturmaktadır (Maslach ve Leiter, 2008). Bireyin iş hayatındaki sosyal destek

düzeyinin yüksek olması kuruma olan bağlılığına olumlu yönde katkı yapmak yapmaktadır.

Çalışan bireylerin kurumda aradığı en önemli etkenlerden biri de adalettir. Adalet boyutu kurumun aldığı kararların adil ve eşit olmasına dayanmaktadır (Leiter ve Maslach, 2003). Adalet sadece mali konularda değil bireye davranış şekliyle de ilişkilidir. Bu davranış şekli güven kavramı ile doğrudan ilişkilidir. Bu ilişki olmadığında ise tükenmişlik olumsuz olarak etkilenmektedir. Yönetici olarak çalışanlarına yardım eden ve adil davranan kurumlarda tükenmişlik düzeyi az olmakla birlikte büyük kurumsal değişimler gerektiren durumlara karşı direnç daha az olmaktadır (Leiter ve Harvie, 1998).

Değerler bireyin normal yaşantısında önemli olduğu kadar iş hayatında da önemli bir faktördür. Kurumun misyonuna yön veren değerler ile bireylerin değerleri uyum sağladığında çalışanlar işlerine karşı daha çok odaklanmaktadır. Kurumun etik değerlerine uygun çalışan bireyler bu durumu rehber sağlayıcı olarak algılamakta ve çalıştığı kurumun değerlerini değerlendirebilmektedir (Leiter ve Maslach, 2005). Bu değerlendirme sonucunda ise tükenmişlik düzeyleri etkilenmektedir.

Mesleki tükenmişliği etkileyen faktörlerin birbirine bağlı olduğu söylenebilir. Bununla birlikte bireysel faktörler ve örgütsel faktörler bir bütündür. Bu bütünlük sonucunda bireyin tükenmişlik düzeyi artabilir veya azalabilir. Bunun yanında bu faktörlerden olumsuz olarak etkilenen bireylerde çeşitli tükenmişlik belirtileri ortaya çıkmaktadır.

Tükenmişliğin Belirtileri ve Sonuçları. Tükenmişliğe etki eden faktörler bireylerde çeşitli belirtilerin ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Bu belirtiler duygusal, davranışsal ve fiziksel olarak sınıflandırılmaktadır.

Ruh sağlığının bozulması, benlik saygısında azalma, depresyon, kaygı, çaresizlik durumu ve sinirli olma gibi faktörler bireyin duygusal olarak tükenmişlik yaşaması ile bağdaştırılmıştır (Jackson ve Maslach, 1982; Kahill, 1988). Bu etkenler bireyin iş hayatına uyum sağlamasını zorlaştırmaktadır. Tükenmişliğin davranışsal belirtilerine bakıldığında bireyin sürekli iş değişikliği yapması, işte devamsızlık yapma durumu, saldırgan davranışlar göstermesi, madde kullanması gibi davranışlar öne çıkmaktadır (Lambie, 2007). Buna ek

olarak fiziksel belirtide ise ortaya çıkan kronik bir yorgunluk, bitkin olma, uyku problemleri, sürekli tekrar eden soğuk alma durumu ve baş ağrısı gibi faktörler etkilidir (Weisberg ve Sagie, 1999).

Mesleki tükenmişlik kavramının önemi bu kavramın bireysel ve çevresel faktörlerin etkisiyle ortaya çıkan olumsuz sonuçlarına bakılarak anlaşılabilir (Cordes ve Dougherty, 1993). Mesleki tükenmişliğin bireyler üzerinde rahatsızlık oluşturduğu birçok çalışmada ortaya konmuştur. Mesleki tükenmişliğin belirtilerine bakılarak sonuçları hakkında bir fikir sahibi olmak mümkündür. Bu perspektiften bakıldığında mesleki tükenmişliğin belirtileri olarak ele alınan birçok etken aynı zamanda mesleki tükenmişliğin sonucu olarak da değerlendirilmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2009). Tükenmişliğin olumsuz sonuçlarını yaşayan bireyler çalışma arkadaşları ve hizmet alan kişilere karşı sert ve duyarsız davranıp küçük bir sorunu büyük bir tartışma aşamasına getiren, yapılması istenen görevleri üstesinden gelinemez olarak görmeye başlamaktadır. Daha sonra ise kurumdaki arkadaşlarını rakip olarak gören ve bunun sonucunda da sosyal ilişkileri zayıflayan bireyler olarak yaşamlarını sürdürmektedirler (Jackson ve Schuler, 1983). Tükenmişlik düzeyi yüksek olan birey, olumsuz duygulara ek olarak şüphencilik tavrı geliştirir ve buna bağlı olarak çevresinde bulunan herkesin kendisinin hayatını zora sokmaya çalıştığını düşünmeye başlar (Maslach ve Zimbardo, 1982).

Dworkin (2001), tükenmişlik düzeyinin yüksek olmasının geçici bir durum olabileceğini belirterek, çalışma şartlarının değişmesi ve destek sağlayan bir çalışma ortamının olması ile birlikte tükenmişlikle başa çıkma stratejisi geliştiren bireylerin bu süreci atlatabileceğini öne sürmüştür.

Tükenmişlikle Başa Çıkma Yöntemleri. Tükenmişlikle baş etme yöntemleri bireysel ve örgütsel olmak üzere iki aşamada ele alınmaktadır. Yapılan çalışmalarda tükenmişlik düzeyinde örgütsel (çevresel) faktörlerin etkisi bireysel faktörlerden daha çok etkilidir. Bu durum tükenmişlikle baş etmenin örgütsel bazda yapılacak değişikliklerle daha fazla ilişkili olduğunu göstermektedir (Maslach ve diğerleri, 2001). Sadece birey eksenli yöntemler uygulandığında tükenmişliğin duygusal tükenme boyutu güçlenebilir lakin çalışma hayatındaki stres durumlarını yönetemeyen bireyler diğer iki boyut olan

duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutunda tükenmişlik düzeylerini azaltmada kontrol sahibi olmakta zorlanırlar (Maslach, 2003). Bu durum aynı zamanda tükenmişliğin alt boyutlarının birbirleriyle ilişkili olduğunu da göstermektedir.

Bireysel baş etme yöntemlerinde stres yönetimi, gevşeme, atılganlık eğitimi, zaman yönetimi, ekip oluşturma, sosyal ilişki kurma, terapi, meditasyon ve mesleki isteklerin yönetimi gibi uygulamalar öne çıkmaktadır (Maslach ve diğerleri, 2001).

Tükenmişlikle mücadele için geliştirilen örgütsel yöntemler olarak ihtiyaç halinde yardımcı personel veya ilave donanım temin etmek, karar verme yeterliğini sağlamak ve bu kararlara katılımı yükseltmek, başarılarında takdir etmek, ödül sistemini adil bir hale getirmek kritik öneme sahiptir. Bununla birlikte çalışanların kişisel gelişimini önemsemek ve dinlenme sürelerini iyi ayarlamak, üst yönetimde bulunanların desteğini sağlamak, kurum içi iletişimin yeteri miktarda ve kaliteli olmasını sağlamak, çalışanlara yeni görevler vermek ve bireylerin sorumluluk derecelerini ayarlamak bunlardan öne çıkanlardır (Rogers, 1984). Bunlara ek olarak hizmet içi eğitimlerin sağlanması, düzenli ve planlı terfi olanakları, ihtiyaç halinde örgütsel değişim ve gelişimi sağlamak, yetki devri sağlayarak astların yönetsel kabiliyet kazanmalarını sağlamak, çalışanların takım çalışmaları yaparak sosyalleşmelerini sağlamak, çalışanların hedeflerini kendisinin belirlemesini sağlamak gibi birçok etkenden oluşmaktadır (Izgar, 2000). Görüldüğü üzere tükenmişlikle başa çıkma yöntemleri oldukça fazladır. Buradaki temel nokta ise bireye ve örgüte uygun yöntemlerin belirlenmiş olmasıdır. Uygun olmayan yöntemlerin tükenmişlik üzerinde daha da olumsuz sonuçlar ortaya çıkarabileceğini söyleyebiliriz.

Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik. Gelecek nesillerin eğitilmesi ve yetiştirilmesi konusunda büyük öneme sahip olan öğretmenlik, alan ve meslek bilgilerinin yanında özveri, hoşgörülü olma, kendini sürekli güncel tutma ve işini severek yapma gibi etkenleri de gerektiren bir meslek grubudur. Bu durumlardan dolayı stres faktörüne bağlı olarak öğretmenlerin ruh sağlığı olumsuz yönde etkilenmektedir (Girgin ve Baysal, 2005). Diğer bir şekilde öğretmenlerin sorumluluk alanlarının geniş bir yelpazede olması ve bunların üstesinden gelinememesi tükenmişliğe etki edebilmektedir. Eğitim ve öğretim

alanı bütün paydaşlarıyla topluma ve buna bağlı olarak tüm sektörlere çalışan bireyler yetiştirmektedir. Bu açıdan bakıldığında bu alanın en önemli aktörlerinden biri olan öğretmenlerin tükenmişlik durumları önemlidir (Avcı ve Seferoğlu, 2011). Öğretmenlerin yaşadığı tükenmişlik durumu öğrenciler, veliler, yöneticiler ve aile gibi toplumun farklı kesimleri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu açıdan bakıldığında öğretmenlik mesleği toplum üzerinde doğrudan veya dolaylı yönden etkiler meydana getirebilmektedir (Friedman ve Farber, 1992).

Alanyazında öğretmenlerin tükenmişlik durumlarını inceleyen pek çok araştırma bulunmaktadır. Öğretmenlerin eğitim öğretim faaliyetlerini yüz yüze gerçekleştirilmesi ve birçok stres faktörünü içinde barındıran durumlarla karşı karşıya kalmaları bunda önemli bir rol oynamaktadır. Amerikan Stres Enstitüsünün yapmış olduğu çalışmada öğretmenlik mesleği, sağlığı riske atma ve günlük yaşantıdaki problemler ile baş etmeyi güçleştirmesi nedeniyle yüksek risk grubunda olan meslek gruplarından biri olarak gösterilmektedir (Baltaş ve Baltaş, 1998). Bu durumların yanı sıra öğretmenlerin eğitim öğretim sürecini güçlü bir şekilde yönetmesi için öncelikle ruhsal bakımdan mutlu ve uyum gösteren bir yapıda olmalarının önemi bilinmektedir. Bunun yanında öğretmenlerin öğrencilere model olma gibi önemli bir misyonu söz konusudur. Mutsuz, sıkıntıları olan ve kaygı yaşayan bir öğretmen öğrencilerini de duygusal yönden olumsuz etkilemekte; hoşgörü sahibi, sakin ve yardımsever öğretmen ise tam tersi olumlu yönde etki oluşturmaktadır (Girgin, 2010). Öte yandan öğretmenlerde tükenmişliğin ortaya çıkmasında toplumun eğitim sektörüne duyduğu güvenin azalması ve mesleğe başlamadan önceki beklenti durumu ile göreve başladığındaki durum arasında belirgin bir farklılık olması başlıca faktörlerdir (Dworkin, 2001). Günümüzde toplumsal yaşamda hızlı değişimler yaşanmakta ve bu durum öğretmenlerin rollerini ve sorumluluklarını etkilemesiyle birlikte öğretmenlerden beklentiler de değişime uğramaktadır. Beklentiler, öğretmenlerin çalışma hayatına bakış açılarını ve performans düzeylerini etkilemektedir (Seferoğlu, Yıldız ve Yücel, 2014). Alanyazında öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini benzer değişkenlerle ele alan birçok çalışma mevcuttur. Tükenmişliğin önüne geçilmesinde yeni perspektiflerin

kullanılması önemli bir noktadır. Bu çalışma ile alanyazında oluşan bu ihtiyaca cevap verilmesi amaçlanmaktadır.

Mesleki Tükenmişlik İle İlgili Yurt İçi Araştırmaları. Yurt içinde mesleki tükenmişlik ile ilgili yapılan çalışmalar yüz yüze iletişim gerektiren meslek gruplarıyla yapılmıştır. Bu çalışmada ise bu grupta yer alan ve eğitim alanında çalışan bireylerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile ilgili yapılan çalışmalara yer verilmiştir. Bununla birlikte yapılan çalışmalarda mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu kavramlarının birlikte ele alındığı da görülmüştür. Yurt içinde yapılmış olan çalışmaların incelenmesi kronolojik bir düzen içerisinde yapılmıştır. Çalışmalara ilişkin önemli bilgiler özetlenerek sunulmuştur.

Ertürk ve Keçecioğlu (2012), ilköğretim ve ortaöğretim gibi kurumlarda görev yapan 224 öğretmenin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin sosyo – demografik değişkenlere göre farklılaşma durumunu araştırmışlardır. Araştırmanın sonucunda merkezi okullarda görev yapan öğretmenlerin köy okullarında görev yapan öğretmenlere kıyasla tükenmişliğin kişisel başarı boyutunda daha fazla tükenmişlik yaşadığı görülmüştür. Başol ve Altay (2009) ise 234 okul yöneticisi ve 209 öğretmen üzerinde yaptıkları çalışmada tükenmişlik düzeyinin çeşitli değişkenlerle farklılığını araştırmışlardır. Araştırmanın sonucunda iki grubunda tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet faktörüne göre farklılaştığı ortaya konmuştur. Buna ek olarak tükenmişliğin tüm boyutlarında erkeklerin daha fazla tükenmişlik yaşadığı görülmüştür. Son olarak medeni durum değişkeninde anlamlı fark çıkarken yaş ve kıdem değişkenlerine bakıldığında ise iki grup içinde farklılaşma durumu ortaya çıkmamıştır. İkiz (2010), 120 psikolojik danışmanın tükenmişlik düzeylerini çeşitli değişkenlerle ele almıştır. Araştırmanın sonucunda ise psikolojik danışmanların yaş ve cinsiyet değişkenine göre mesleki tükenmişlik düzeylerinde farklılaşma olmadığı bununla birlikte hizmet süresi, çalışılan kurum ve yeterlik algısı gibi değişkenlerde farklılaşma olduğu görülmüştür. Gökçakan ve Murat (2007), yaptıkları çalışmada sınıf öğretmenlerinin on yıllık hizmet süresi boyunca mesleki tükenmişliğin kişisel başarı, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarının nasıl bir değişim gösterdiğini araştırmış ve haritalandırmışlardır. Araştırma grubu 2401 öğretmenden oluşmaktadır. Çalışmanın sonucuna

bakıldığında ise tükenmişliğin üç boyutunda da artış dördüncü yıldan itibaren ortaya çıktığı ve sekizinci yılda ise düşmeye başladığı görülmüştür. Cinsiyet değişkenine bakıldığında ise kadınlarda duygusal tükenmişlik düzeyinin ikinci yılda başlamakta olduğu ve dördüncü yılda zirve noktasına ulaştığı daha sonra iniş çıkış durumunun devam ettiği; erkeklerde ise bu durumun altıncı yılda başladığı ve onuncu yılda düştüğü sonucuna varılmıştır.

Gündüz (2005), çalışmasında özel ve devlet ilköğretim okullarında görev yapan 633 öğretmenin tükenmişliğini mezun olunan okul ve sosyal destek kaynakları gibi değişkenlere göre incelemiştir. Araştırmanın sonucunda eğitim fakültesi mezunlarının diğer kurumlardan mezun olanlara göre duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında daha fazla tükenmişlik yaşadıkları ve kişisel başarı boyutunda da kendilerini başarısız buldukları görülmüştür. Sosyal destek değişkenine bakıldığında ise sosyal destek alan öğretmenlerin almayanlara göre daha az tükenmişlik yaşadığı ve kişisel başarı düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Sosyal destek kaynağı olarak okul psikolojik danışmanından destek alan öğretmenlerin en az tükenmişlik yaşayan grup olduğu görülmüştür. Tümkaya (2005), çalışmasında 331 öğretmenin sınıf içi disiplin anlayışı ve birçok demografik değişkenlerin tükenmişlik düzeyine etkisini araştırmıştır. Çalışmanın sonucunda katı bir disiplin anlayışına sahip olan öğretmenlerin tükenmişliğin tüm alt boyutlarında yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığı görülmüştür. Diğer yandan sınıftaki öğrenci sayısı arttığında katı disiplin anlayışını benimseyen öğretmen sayısının arttığı da görülmüştür.

Karakelle ve Canpolat (2008) çalışmalarında tükenmişlik düzeyi yüksek olan öğretmenlerin öğrencilerine yaklaşım tarzlarını incelemiştir. Çalışma 100 öğretmen arasından ve tükenmişliği yüksek olan 25 öğretmen aracılığıyla yürütülmüştür. Tükenmişlik düzeyi yüksek olan öğretmenlerin öğrencilere not ekseninde baktıkları, olumsuz öğrenci davranışları karşısında sert sözel tepki verdikleri, öğrencilerin olumsuz davranışlarını yetiştirilme biçimleri gibi kendilerini dışarda tutan sebeplerle açıkladıkları görülmüştür. Ayrıca sınıfa hakim olma noktasında sıkıntı yaşadıkları ve bu yüzden ders sırasında güncel olaylara yer vermedikleri de görülmüştür. İnce ve Şahin (2016), çalışmalarında birleştirilmiş ve bağımsız sınıflarda çalışan 540 öğretmenin mesleki tükenmişlik

ve iş doyumunu düzeylerini ele alıp karşılaştırmıştır. Çalışmanın sonucuna bakıldığında öğretmenlerin iş doyum düzeyleri orta seviyede bulunmuştur. Her iki gruptaki öğretmenler duygusal tükenme boyutunda orta seviyede iken duyarsızlaşma boyutunda düşük seviyede tükenmişlik yaşadıkları ortaya konmuştur. Bağımsız sınıflarda çalışan öğretmenlerin kişisel başarı boyutunda tükenmişlik düzeyleri düşük iken birleştirilmiş sınıflarda çalışan öğretmenler ise bu boyutta orta düzeyde tükenmişlik yaşamıştır. Bağımsız sınıflarda çalışan öğretmenlerin içsel ve genel doyum noktasında daha fazla iş doyumunu yaşamaları da çalışmanın başka bir sonucudur. Ardıç ve Polatçı (2008), üniversitede çalışan akademik personelin tükenmişlik düzeylerini incelemiştir. Çalışmanın sonucunda ise katılımcıların tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında orta düzeyde kişisel başarı boyutunda ise yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları ortaya konulmuştur. Bununla birlikte genç yaşta katılımcıların duyarsızlaşma düzeyi yüksek iken ileri yaşta katılımcıların ise kişisel başarı düzeyinin yüksek olduğu görülmüştür.

Mesleki Tükenmişlik İle İlgili Yurt dışı Araştırmaları. Yurt dışında yapılmış olan çalışmaların incelenmesi kronolojik bir düzen içerisinde yapılmıştır. Çalışmalara ilişkin önemli bilgiler özetlenerek sunulmuştur.

Lau, Yuen ve Chan (2005), yaptıkları çalışmada öğretmenlerin demografik durumlarının tükenmişliğe etkisini araştırmışlar ve bununla birlikte Hong Kong ve Kuzey Amerika'daki öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini karşılaştırmışlardır. Araştırma sonucunda Hong Kong'taki öğretmenlerin duygusal tükenmişlik ve kişisel başarı boyutlarında orta düzeyde tükenmişlik duyarsızlaşma boyutu için ise düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Bununla birlikte genç, bekâr, dini inancı olmayan ve tecrübesiz öğretmenler daha istikrarlı bir tükenmişlik göstermişlerdir. Ayrıca çalışmada demografik değişkenlerin tükenmişlik üzerindeki etkisinin sınırlı düzeyde olduğu sonucuna varmışlardır. Betoret (2006), araştırmasında İspanya'daki 247 öğretmenin stres, öz yeterlik, başa çıkma kaynakları ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Çalışmanın sonucunda okul ortamında öğretmenlerin uygulamaları engellendiğinde tükenmişlik yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Bu durumda belirleyici değişkenlere bakıldığında öz yeterlik düzeyi yüksek olan ve

daha fazla başa çıkma kaynağına sahip olan öğretmenlerin diğer öğretmenlerden daha az düzeyde tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Pines (2002), araştırmasında öğretmenlerin mesleki tükenmişliğini psikodinamik varoluşsal bir bakış açısıyla ele almaya çalışmıştır. Bu bakış açısı insanların yaptıkları işlerinde varoluşsal bir anlam aradıkları ve kariyer seçiminde psikodinamik nedenlerin etkili olduğu varsayımına dayanır. Araştırma İsrail'de bulunan 97 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonucunda yapılan işten elde edilen anlam ile tükenmişlik arasında ters yönlü bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Öğretmenlerin tükenmişlik yaşamalarında disiplin problemleri, okul yönetimi ve yapılan işlerin sıradan hale gelmesi gibi faktörler başta gelmektedir. Öğretmenlik mesleğinin seçilmesinde; insanlara yardım etme ideali, okul yıllarında sevilen öğretmenler ve öğretmenlik mesleğini ele alan oyunların oynanması gibi durumlar etkili olmuştur. Ayrıca Pines, öğretmenlerin çocukluk yaşantılarına ilişkin travmatik olayların etkisinin eğitim sürecinde karşılaşılan deneyimlerle tekrar gün yüzüne çıkabileceğini ileri sürmüştür.

İş Doyumu

İş Doyumu Kavramı. İnsanoğlunun hayatında devamlılığı esas kılan alanlardan biri de üretmek yani iştir. Günümüzde bireyler yaptıkları işler ile ön plana çıkmaktadırlar. Bireylerin mutluluğunu çalışma şartları, işine karşı duyduğu pozitif tutumlar oldukça etkilemektedir. Bu açıdan bakıldığında kişinin yaptığı işlerde mutlu olması önemli bir durumdur (Telman ve Ünsal, 2004). Bununla birlikte iş doyumu kavramının alanyazına girişi ise Harvard Üniversitesi bilim insanlarından Roethlisberger ve Mayo tarafından Hawthorne'da bulunan Western Elektrik Şirketindeki araştırmalar ile olmuştur. Bu araştırmaların alanyazında Hawthorne çalışmaları/deneyleri olarak yerini aldığı görülmektedir. Bu araştırmalarda, çalışılan yerde yapılacak fiziksel değişikliklerle verimin artacağı düşünülmüştür. Araştırmaların sonucunda çalışılan yerde herhangi bir fiziksel değişiklik yapılmadığı zaman da verimliliğin arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Diğer bir şekilde sosyal faktörlerin etkili olduğu anlaşılmaya başlanmıştır. Bu durumun ortaya çıkmasında ise çalışanların motivasyonu, sosyal ilişkileri ve yöneticilerin çalışanlara davranış şekli gibi faktörlerin etkili olabileceği sonucuna

varılmıştır (Koçel, 2007). Bu araştırmalar iş doyumu ile ilgili yapılan çalışmalara sosyal faktörlerin önemi noktasında yol gösterici olmuştur diyebiliriz.

İş doyumu ile ilgili alanyazında birçok tanım bulunmaktadır. İş doyumu ile ilgili tanımların Hoppock'un 1935 yılında genel ve üzerinde anlaşılan bir tanım yapmasıyla başlamış olduğu esas alınabilir. Bu tanımda iş doyumu çalışanın işine karşı verdiği duygusal tepki olarak belirtilmiştir (Mercer, 1997). Alanyazında iş doyumu ile ilgili kabul edilen genel tanım ise Locke (1983), tarafından yapılmıştır. Locke, iş doyumunu bireyin işini ve iş deneyimini değerlendirdiğinde bireyde ortaya çıkan zevkli ve olumlu hisler olarak tanımlamıştır. Başka bir tanımda ise iş doyumunun çalışma aşamasında çalışanın beklentileri ile işin sağladığı fizyolojik yarar ve psikolojik hazzın birbirine uymasıyla ortaya çıktığı sonucuna varılmıştır (Silah, 2002). Görüldüğü üzere iş doyumu kavramı bireyin işine karşı gösterdiği tutumlar ve beklentilerinin karşılanma durumu sonucunda ortaya çıkan psikolojik doyum olarak açıklanabilir.

İş Doyumu Kuramları. Alanyazında iş doyumu kuramları kapsam ve süreç kuramları olmak üzere iki ana başlık altında incelenmiştir. Araştırmanın bu bölümünde kapsam kuramları Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Herzberg'in Çift Faktör Kuramı, Alderfer'in ERG Kuramı ve McClelland'ın Başarı Güdüsü Kuramı başlığı altında; süreç kuramları ise Vroom'un Beklenti Kuramı, Adams'ın Eşitlik Kuramı, Locke'un Amaç Kuramı ve Sonuçsal Şartlandırma Kuramı başlığı altında ele alınmıştır.

Kapsam (İçerik) Kuramları.

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı. İş doyumu kuramları içerisinde en çok bilinen yaklaşım Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı diyebiliriz. Bu kurama göre bireylerin ortaya koydukları davranışların arka planında doyurulmak istenen ihtiyaçlar yatmaktadır. Bu ihtiyaçlar öncelik ve belirli bir sıralama şeklinde ele alınmıştır (İnce, 2014). Maslow bu ihtiyaçları fizyolojik, güvenlik, ait olma ve sevgi, saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçları olarak beş basamakta sıralamıştır. Ivancevich ve Matteson'ın (1999) iş doyumu ile ilişkilendirdiği Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi şu şekildedir:

1. Fizyolojik ihtiyaç: Maaş, sıcaklık, kafeterya;
2. Güvenlik: Genel ücret artışı, emeklilik planları, sağlık planları, engellilik sigortası;
3. Ait olma ve sevgi: Uyumlu çalışma arkadaşları, çalışan merkezli yönetim, kişisel ve profesyonel arkadaşlık, sosyal toplantılar;
4. Saygı: İş unvanı, takdir, makam, bilgi erişim, liyakata dayalı maaş;
5. Kendini gerçekleştirme: İlerleme, zorlu görevler, fırsatlar geliştirme, beceri kullanımı

Bu çalışmacılar ayrıca hiyerarşide yer alan bu ihtiyaçların tam anlamıyla giderilemeyeceğini sadece belirli bir oranda giderileceğini ileri sürmektedirler.

Herzberg'in Çift Faktör Kuramı. Motivasyon – Hijyen kuramı olarak da bilinen bu kuram Maslow'un kuramıyla da benzerlik göstermektedir. Bu çift faktör iş doyumunu sağlama ve iş doyumsuzluğunu ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır. Hijyen faktörü doyumsuzluk ortaya çıkaran faktör olup bunlar çalışma şartları, yönetici ve çalışan ilişkileri, ücret ve kurum politikaları gibi etmenlerdir. Bu etmenlerin yokluğu çalışanın doyumunu etkilemektedir. Hijyen faktörleri bireyi güdülemede etkisiz kalmaktadır. Motivasyon faktörü ise tam tersine güdüleyici etkenlere sahiptir. Bireyin başarısı, terfi durumu, takdir edilmesi, sorumluluk alması bu etmenlerdendir. Aynı zamanda bu etkenler çalışanın istek ve azmini artırmaktadır. Herzberg yaptığı çalışmada doyum yaşamının karşıtının doyumun ortadan kalkması, doyumsuzluğun karşıtının ise doyumsuzluğun ortadan kalkması olarak ele almıştır (Can, Aşan ve Aydın, 2006).

Alderfer'in (ERG) (Varlık-İlişki-Gelişme) Kuramı. Alderfer, Var olma (existence), İlişki (relatedness) ve Gelişme (growth) olmak üzere bu üç ihtiyacın İngilizce baş harflerini kullanarak kuramını oluşturmuştur. Alderfer, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisini yeniden düzenlemiş ve Maslow'un aksine alt basamakta yer alan ihtiyaçların giderilmeden bir üst basamağa geçilemeyeceği anlayışına karşı görüş belirterek üst basamaktaki ihtiyaçlar giderilemediğinde alt basamaktaki ihtiyacı daha çok doyuma ulaştırma ihtiyacı doğduğunu ortaya koymuştur (İnce, 2014). Alderfer'in Var olma ihtiyacı Maslow'un fizyolojik ve

güvenlik ihtiyacına, İlişki ihtiyacı aitlik, sevgi ve dış saygı ihtiyacına, Gelişme ihtiyacı ise kendini gerçekleştirme ve iç saygı ihtiyacına denk gelmektedir (Robbins, 2001).

McClelland'ın Başarı Güdüsü Kuramı. McClelland bireyin gereksinimlerini başarı, güç kazanma ve ilişki kurma olmak üzere üç başlık altında tanımlamıştır.

Başarı ihtiyacında bireyler çalıştıkları ortamda zor işlerin üstesinden gelmeyi ve en başarılı kişilerin kendisinin olmasını arzulamaktadırlar. Yani hep en iyileri olmak isterler. Güç kazanma ihtiyacında ise bireylerin motive olma durumu etkilidir. Bu bireyler gücü elinde bulundurmaya ve başkalarını etkileri altına almak isterler. Bu yüzden buldukları yerdeki zor görevlerin sorumluluğunu alıp bu görevleri başarmayı önemserler (Izgar, 2012). İlişki kurma ihtiyacında ise çalışan bireyler başarı ve güç kazanma durumundan ziyade sosyal ilişkilere daha çok önem vermektedirler. McClelland ve Burnham (2003) yaptıkları bir çalışmada güç kazanma ihtiyacını önemseyip ilişki kurma ihtiyacını ise asgari düzeyde tutan bir yöneticinin çalışanlarını etkileme noktasında hevesli fakat diğer bireylerin sevip ya da sevmemesini göz ardı ederek kararlar alan bir pozisyon gösterdiğini ortaya koymuşlardır.

Süreç Kuramları.

Vroom'un Beklenti Kuramı. Kuramın dayandığı temel temalar değer (valens), beklenti ve bunların aracılığıyla ortaya çıkan sonuçlardır. Vroom beklenti kuramında çalışan bireylerin ihtiyaç ve başarı elde etme durumlarından ziyade davranışlarının ödüllendirilmesi sonucu ortaya çıkan beklenti durumunun doyuma daha çok etki ettiğini ileri sürmüştür. Kuram bu amaçla bireyin ihtiyaçlarından ziyade hedeflerin ortaya çıkması sonucu oluşan beklentileri ele almaktadır (Güney, 2000). Temalardan ilki olan değer (valens) bireyin davranışları sonucu ortaya çıkan değeri veya seçilmiş bir ödülü isteme durumunu ifade eder. Beklenti teması ise çalışanın gösterdiği performansının ödüllendirilmesine ilişkin olasılık durumunu ifade eder (Koçel, 2007). Bu iki temanın birleşmesi durumu da çalışanın motivasyon derecesini belirlemektedir. Vroom'un beklenti kuramı kurumların hedeflerine ulaşmak amacıyla çalışan bireylerin istekli olması için neler yapılabilir sorusunu yanıtlamaya çalışmıştır (Ivancevich ve Matteson, 1999).

Adams'ın Eşitlik Kuramı. Bireyler çalıştığı kurumdaki adalet ve eşitlik ilkelerine önem vermektedir. Birey çalıştığı kurumda genellikle karşılaştırma yapmakta ve bu durum doyumunu etkilemektedir. Birey çalıştığı kuruma verdiklerini ve aldıklarını diğerleriyle karşılaştırma yoluna gitmektedir. Karşılaştırmada adaletsiz bir sonucun ortaya çıkmasıyla birlikte birey doyumsuzluk yaşayacaktır. Birey bu adaletsiz durum sonucunda karşılaştırma kriterlerini değiştirebilir, çalıştığı kurumdan ayrılabilir, performansında düşüşler olabilir veya bu durumun geçici olduğunu düşünerek hareket edebilir (Schermerhorn, Hunt ve Osborn, 2005).

Locke'un Amaç Kuramı. Süreç kuramlarından Locke'un amaç kuramı, bireylerin motivasyonunu yine bireylerin belirlediği amaçların oluşturduğunu ortaya koymaktadır. Bu açıdan bakıldığında amacın ulaşılabilir olma düzeyi önemli bir etkidir. Bireyler ulaşılması zor hedefler oluşturduklarında gerçekleşmesi daha kolay hedef belirleyenlere göre daha iyi bir motivasyonla çalışıp iş doyumunu yaşayacaklardır (Koçel, 2007). Bu perspektiften bakıldığında kurumun amaçları ile bireyin amaçlarının bağdaşmasını sağlamak için amaç belirleme safhasına çalışanın katılması ve gerçekleşen amaçlar hakkında bilgi aktarımı sağlanması önemli bir noktadır (Eren, 1991). Görüldüğü üzere bireyin belirli bir amaca bağlanması ve hedef belirlemesi iş doyumunu için önemli bir faktördür.

Sonuçsal Şartlandırma Kuramı. Bu kuram davranışçı yaklaşım esas alınarak oluşturulmuştur. Bireyler ihtiyaçlarını göz önüne alarak davranış ortaya koymakta ve bu davranışın sonucuna göre davranışı yinelemekte veya vazgeçmektedir (Koçel, 2007). Sonuçsal Şartlandırma Kuramı davranışın sebebinden ziyade sonuçları ve kişiye kattığı değer ile ilgilenmektedir (Eren, 1991). Yani bireyin bilişsel faktörleri önemsenmemektedir. Bu kurama göre istenen ve istenmeyen davranışlar ödül ve ceza mekanizması ile düzenlenmelidir. Ceza mekanizması olarak kıdem durdurma, aktif olmayan görev durumlarına çekmek gibi uygulamalar yapılır (Koçel, 2007). Burada diğer bir nokta içsel faktörlerin geri planda kalması sonucunda bireyin iş doyumunun olumsuz bir şekilde etkilendiğini söyleyebiliriz.

Alanyazında yapılan çeşitli araştırmalar iş doyumunu olgusunun çeşitli faktörlerden etkilendiğini ortaya koymaktadır. Bu çerçevede bu kavrama etki eden faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olarak ele alınmaktadır.

İş Doyumuna Etki Eden Faktörler. Bu bölümde iş doyumunu ile ilgili bireysel ve örgütsel faktörlere değinilmiştir.

Bireysel Faktörler. Bireysel değişkenler iş doyumunu oluşturan ve etkileyen önemli unsurlardan biridir. Bu unsurlar doğuştan ya da belirli bir tecrübe sonunda kazanılmış olabilir. Bu araştırmada yaş, cinsiyet, hizmet süresi, eğitim düzeyi ve kişilik gibi değişkenler üzerinde durulmuştur.

Yaş. İş doyumunu etkileyen en önemli değişkenlerden biri de yaştır. İş doyumunu ve yaş arasında alanyazında farklı sonuçlar bulunmasının yanında genel olarak benzer sonuçlar ortaya konmuştur. Clark, Oswald ve Warr (1996), çalışmalarında iş doyumunu yaş ile ilişkisini U şeklinde bir metafor olarak ele almışlardır. Bu ilişki genç çalışanlarda iş doyumunun yüksek olduğu ve birkaç yıl sonra bu durumun azalışa geçtiğini ve yaşın artmasına bağlı olarak daha sonra tekrar arttığını ortaya koymaktadır. Bunun yanında U şeklindeki ilişkinin kadın ve erkeklerde benzer yaşlarda görülmesi ile birlikte erkeklerde daha güçlü bir ilişki gösterdiği ve tam zamanlı çalışan bireylerde daha güçlü sonuçlar verdiği görülmüştür. Buradan hareketle tam zamanlı çalışan bireylerde kariyerlerindeki ilerleme durumlarından dolayı güçlü sonuçlar verdiğini söyleyebiliriz. Diğer bir sonuç ise yaş arttıkça iş doyumunun artması ve bu durumun temel nedenlerinden biri olarak ise genç çalışanların yüksek ve gerçekdışı beklentilerle işe başlaması ve ileri yaşlı çalışanların ise işte elde ettiği tecrübe sonucunda çalıştığı kurumlara uyum sağlaması gösterilebilir (Davis, 1988). Yapılan araştırmalara bakıldığında çalışanların iş hayatına başlama dönemlerinde iş doyumunu düzeylerinin yüksek olduğu sonucu ortak bir sonuç olarak görülmektedir. Bununla birlikte çalışanlarda yaşın ilerlemesine bağlı olarak iş doyumunun, ruhsal durumlardan ve daha birçok faktörden etkilenebileceğini söyleyebiliriz.

Cinsiyet. İş doyumunuyla yakından ilişkili demografik değişkenlerden bir tanesi de cinsiyettir. Yapılan araştırmalarda iş doyumunu ile cinsiyet arasında belirgin bir tutarlılık bulunmamaktadır. Hodson (1989), çalışmasında kadınların

daha fazla iş doyumunu yaşadığını belirtirken; (Bilgiç, 1998) yaptığı çalışmada İş doyumunun cinsiyete göre farklılaşmadığını ortaya koymuştur. Bu noktada kadın ve erkeklerin yaptıkları işten beklentilerinin yanında cinsiyet rollerinin de etkisi olduğu göz önüne alınabilir. Beklenti yönünden bakıldığında kadınlar iş hayatında çalışma şartları ve sosyal ilişkilere önem verirken erkekler ise ücret, kariyer ve yükselme gibi olanakları daha çok önemsemektedir (Kirel, 1999). Görüldüğü üzere cinsiyetin iş doyumunu ile farklılaşma durumunda birçok farklı sonuç olmakla birlikte bu durumun örgütsel bağlılık, cinsiyet rolleri gibi birçok durumdan etkilendiğini söyleyebiliriz.

Hizmet Süresi. Bireysel faktörlerden olan hizmet süresi ile yaş arasında paralellik söz konusudur. Çünkü yaş ilerledikçe çalışma hayatında geçirilen zaman da artmaktadır. Hizmet süresi artan çalışanların ilerleyen süreçte yetenek ve tecrübe kazanması sonucunda çalıştığı kurumlara uyum sağlaması sonucu iş doyumunu sağlayabilir (Sevimli ve İşcan, 2005). Hizmet süresi ile iş doyumunun artı yönde doğrusal bir ilişki kazanmasında yine birçok faktör etkilidir. Buna ek olarak aynı işte geçirilen hizmet süresinin de iş doyumunu üzerinde etkili olabileceğini söylemek mümkündür.

Eğitim Düzeyi. Yapılan çalışmalarda eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında negatif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir (Metle, 2001). Çalışma yaşamında eğitim düzeyi ve tecrübelerine uygun pozisyonlarda yer almayan çalışanların iş doyumunu azalmakta ayrıca çalışanın yeterliliğini aşan bir pozisyonda yer alması ve yapılan işin daha fazla beklenti içermesi de iş doyumunu azaltmaktadır (Aşık, 2010). Yapılan çalışmalardan yola çıkıldığında bireyin eğitim seviyesine uygun işlerde yer almasının iş doyumunu üzerinde büyük bir etkiye sahip olduğunu söyleyebiliriz.

Kişilik. Çalışanın iş doyumunu etkileyen diğer bir önemli faktör kişilik yapısıdır. Çalışan işle ilgili beceri geliştirebilir ve tecrübe kazanabilir ancak işle ilgili duygusal anlamda yetersizlik yaşayan bireyler çalıştığı kuruma yararlı olmayabilir (Baltaş, 2000). Buna ek olarak olgun ve dengeli bir kişilik yapısı geliştiren çalışanlar azim ve sabır noktasında iyi bir noktada olduklarından iş doyumunu düzeyleri daha yüksektir (Aşık, 2010). Bireylerin çalıştıkları meslekler farklı kişiliğe sahip olan bireylere iş doyumunu noktasında hitap edebilir. Örnek

vermek gerekirse içedönük kişilik özelliği gösteren bir birey daha az insanla iletişim gerektiren bir meslek grubunda mutlu olabilirken dışadönük kişilik özelliği gösteren bir birey tam tersi bir durumda mutlu olabilmektedir (Kınık, 2007). Bunlara ek olarak kişilik yapısının birçok şeyden etkilenmesi sonucu, iş doyumunu üzerindeki etkilerinin değişen bir yapıya sahip olduğunu söylemek mümkündür.

Örgütsel Faktörler. İş doyumunu düzeyine etki eden bir diğer faktör örgütsel faktörlerdir. Bu çalışmada ücret, terfi imkanı, çalışma arkadaşları, çalışma koşulları, yönetim tarzı ve işin niteliği gibi değişkenler üzerinde durulmuştur.

Ücret. Çalışan tarafından ücret bir gelir kaynağı olarak görülmekte ve çalıştığı kuruma yaptığı katkıların bir karşılığı ve bununla birlikte verdiği emeğinin bir sonucu olarak ele alınmaktadır. Diğer yandan çalışanın, beklentisi ile ücret arasında bir karşılık bulunmaması durumunda ve aynı statüdeki çalışanlar arasında bir kıyaslama yoluna gidildiğinde düşük ücret alımı iş tatminsizliğine neden olmaktadır. Geniş açıdan bakıldığında ise ücret çalışanın algısı yani hak ettiğini alıp almaması ile ilişkilidir (Eğinli, 2009). Çalışan, performans eksenli bir ücret anlayışı üzerinden ödeme aldığı anda bu onun işte kalma veya işten ayrılma gibi durumlarda verdiği kararları olumlu bir şekilde etkilemektedir (Durham ve Bartol, 2009). Diğer bir anlamda çalışanın aldığı ücretin yüksek olmasından ziyade şahıs ve kurumlara göre dengeli bir şekilde olması önemlidir.

Terfi İmkani. Örgütsel faktörlerden terfi, çalışan açısından adil ve belirli kriterlere bağlı olduğunda daha önemli hale gelmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005). Bununla birlikte toplumsal olarak saygın görülen meslek gruplarında iş doyumunu daha yüksek görmüştür (Davis, 1988). Buna ek olarak yönetsel ve yüksek statülü bir pozisyonda olan çalışanlar bu unvana sahip olmayan ve daha alt düzeyde bir statüye sahip olan çalışanlardan daha fazla iş doyumunu yaşamaktadır (Hickson ve Oshagbemi, 1999). Görüldüğü üzere terfi durumu bireyin işteki statüsünü arttırmakla beraber çalışanın sorumluluk duygusunu da olumlu düzeyde etkilemektedir.

Çalışma Arkadaşları. Grup içerisinde bulunan çalışanların birbirlerine karşı hem teknik hem de sosyal noktada yeterli ve yardımcı olması veya olmaması iş doyumunu etkilemektedir. Bu açıdan iş ortamındaki sosyal ilişkilerin olumlu veya olumsuz olması doyuma etki etmektedir (Erdoğan, 1996). Bununla birlikte çalışılan kurumdaki kişi sayısının da iş doyumunu üzerinde etkisi vardır. Örnek olarak, büyük kurumlarda çalışan bireyler arkadaşlık ilişkileri ve sosyal ortamın zayıflığı gibi faktörlerden dolayı iş doyumunu noktasında olumsuz yönde etkilenmektedir (Solmuş, 2004). Benzer şekilde bireyin iş yaşamındaki sosyal destek iş doyumunu artırmanın yanında yaşam doyumuna da olumlu yönden etkilenmektedir. Bu etkilenme çalışanların tükenmişliğini azaltmada etkili bir durumdur (Hombrados-Mendieta ve Cosano-Rivas, 2013). Görüldüğü üzere çalışan bireylerin birbirleri ile bir paylaşım içerisinde olması bireyin iş yaşantısında doyum yaşamasında önemli bir etkidir diyebiliriz.

Çalışma Koşulları. Çalışan bireyler sosyal koşulların yanı sıra fiziksel koşulları da önemsemektedirler. Başaran (2004) çalışan bireylerin sıcaklık, havalandırma, ışık durumu, sessizlik gibi ideal koşulları ve herhangi bir tehlike barındırmayan çalışma ortamlarını tercih ettiğini ortaya koymuştur. Bu durumlar olumsuz bir hal aldığı anda birey için fiziksel bir baskı mekanizmasına dönüşmekte ve sonucunda iş doyumsuzluğu ortaya çıkmaktadır. Zaman kavramı da diğer bir önemli koşuldur. Birey günün önemli kısmını işinde geçirmektedir bu yüzden uzun süreli çalışma saatleri ve mesai durumunun fazla olması bireyin iş hayatı dışındaki yaşantısına yeterince zaman ayıramamasına yol açıp iş doyumsuzluğunu ortaya çıkaracaktır. Başka bir deyişle bireyin iş hayatında doyum yaşaması yaşam doyumunu da etkileyeceğinden çalışma koşulları bu noktada önemlidir.

Yönetim Tarzı. Çalışan bireyler, yapıcı olmak yerine sürekli hata arayan, tepeden bakma bir anlayışla bireyi inciten bir anlayışa kıyasla iş birliğine ve bireylerin yeni bir şey ortaya koymasına imkan veren bir yönetim tarzını daha çok benimsemekte ve bu durumda iş doyumunu artmasını sağlamaktadır. (Başaran, 2004). Bunlara ek olarak yönetimin, çalışılan kurumda mentorluk uygulamalarına yer vermesi önemli bir noktadır. Mentorluk uygulamaları, çalışılan kurumda daha tecrübeli olan çalışanların diğer çalışanlara bilgi

paylaşımı ve sosyal ilişkiler noktasında rehberlik etmesi olarak ele alınmaktadır. Mentorluk uygulamaları bu noktada bireylerin iş doyumuna ve çalışılan kuruma bağlılıklarına olumlu katkılar sunmaktadır (Ragins, Cotton ve Miller, 2000). Görüldüğü üzere yöneticinin işinde uzmanlık kazanması, yenilikleri her daim önemsemesi ve çalışanlara rehberlik hizmeti sağlaması iş doyumunu için önemli bir etkidir.

İşin Niteliği. Çalışan birey günün önemli kısmını işinde geçirdiği için yapılan işin niteliği doyumda büyük bir etkene sahiptir diyebiliriz. İşin niteliği açısından bakıldığında bireyin önemseydiği becerileri kullanabilme fırsatı, özgünlüğü, sorumluluk alması, işin miktarı, işte kullanılan yöntemler ve güçlük gibi iş değişkenleri bireyin iş doyumuna ulaşmasında önemli etkenlerdir (Taşdan ve Tiryaki, 2008). Bunun yanında işin niteliği ile bireyin kişilik yapısının birbirine uyması ve toplumda saygınlık uyandıran bir mesleğe sahip olması bireyin iş doyumunu üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.

İş Doyumu İle İlgili Yurt İçi Araştırmaları. Yurt içinde yapılmış olan çalışmaların incelenmesi kronolojik bir düzen içerisinde yapılmıştır. Çalışmalara ilişkin önemli bilgiler özetlenerek sunulmuştur.

Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005), çalışmalarında 173 teknik öğretmenin iş doyumunu, yaşam doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerini incelemişlerdir. Çalışmanın sonucunda ise öğretmenlerin iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bununla birlikte öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile tükenmişliğin alt boyutu olan duygusal tükenme arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Karaköse ve Kocabaş (2006), ise çalışmalarında özel ve devlet okullarında çalışan 296 öğretmenin farklı türdeki beklentilerinin motivasyon ve iş doyumunu üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Çalışmanın sonucunda ise özel okullarda çalışan öğretmenlerin iş doyumunu yaşamalarında ve motive olmalarında yöneticilerin tutum ve davranışları önemli bir etki oluştururken devlet okullarında çalışan öğretmenler için ise daha az etki oluşturduğu ortaya konmuştur. Bununla birlikte özel okullarda çalışan öğretmenler devlet okullarında çalışan öğretmenlere kıyasla okulun itibarı ve çalışma ortamı ile ilgili daha olumlu düşüncelere sahiptirler. Hem özel hem de devlet okullarında çalışan öğretmenler,

mesleklerinin kendilerine performanslarını gözden geçirme olanağı verdiğini ve hedeflerini gerçekleştirebileceklerini belirtmişlerdir. Son olarak ise özel okul öğretmenleri çalışma hayatında daha fazla stres yaşadıklarını öne sürmüşlerdir. Akın ve Koçak (2007), çalışmalarında 140 öğretmenin sınıf yönetim becerileri ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırmanın sonucunda ise öğretmenlerin sınıf yönetim becerileri ile iş doyum düzeyleri arasında düşük düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki ortaya konmuştur. Şahin ve Dursun (2009), çalışmalarında 39 okulöncesi öğretmenin iş doyum düzeylerinin birçok bireysel ve örgütsel faktörler açısından anlamlı düzeyde farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemişlerdir. Çalışmanın sonuçlarına bakıldığında ise öğretmenlerin iş doyumlarının kıdem, medeni durum, yaş ve aylık gelire göre değişmediği ortaya konmuştur. Yöneticilerinden takdir gören öğretmenlerin, görmeyen öğretmenlere göre ve okulun maddi imkanlarını yetersiz bulan öğretmenlerden daha yüksek düzeyde iş doyumunu yaşadığı görülmüştür. Ayan, Kocacık ve Karakuş (2009), çalışmalarında 482 öğretmenin iş doyum düzeylerini bireysel ve örgütsel faktörler açısından incelemişlerdir. Çalışmanın sonucunda öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin orta seviyede olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılık ise hizmet süresi, terfi durumları ve kurumun işleyişi gibi faktörlerle kendini göstermektedir. Bunlarla birlikte hizmet süresi bir yıldan az olan, terfi durumu ve kurumun işleyişinden memnun olan öğretmenlerin memnun olmayanlara kıyasla daha fazla iş doyumunu yaşadığı ortaya konmuştur. Yılmaz ve Ceylan (2011), araştırmalarında okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi ele almışlardır. Araştırmaya 804 öğretmen ve 153 yönetici katılmıştır. Araştırmanın sonucunda yöneticilerin işe ve çalışana karşı liderlik düzeylerini kendi perspektifinden yorumlaması ile öğretmenlerin liderleri kendi perspektifinden yorumlaması arasında yöneticilerin lehine anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Yılmaz (2012), çalışmasında öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmaya 308 öğretmen katılmış olup ayrıca demografik değişkenlerin iş doyum üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırmanın sonucunda ise öğretmenlerin iş doyumları ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin orta seviyede ve olduğu ortaya konmuştur. Öğretmenlerin iş doyum

düzeyleleri demografik değişkenlerden sadece öğretmen sayısına göre değişmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ise sadece kıdem durumuna göre değişmektedir.

Günbayı ve Tokel (2012), çalışmalarında 650 öğretmenin iş doyumunu ve iş stresi düzeylelerini karşılaştırmakla birlikte yine birçok değişkenin etkisini araştırmışlardır. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin en az iş doyumunu yaşadığı faktörler ücret ve sosyal imkanlar olarak ön plana çıkmıştır. İş doyumunun en yüksek olduğu durumlar ise işin niteliği, sorumluluk alma ve işin gelişim olanakları gibi faktörlerdir. Öğretmen ve öğrenci yeterliği, çalışma şartları gibi durumlarda ise iş doyumunu orta seviyededir. Bununla birlikte iş stresi ve iş doyumunu arasında anlamlı ve ters bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. Diğer bir şekilde iş doyumunun artması durumunda iş stresi azalmakta iken iş doyumunu azaldığında iş stresi artmaktadır. Terzi (2017), çalışmasında öğretmenlerin mutluluk ile iş doyumunu düzeyleleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmanın örneklem grubunu 337 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmanın sonucunda ise tüm boyutlarıyla birlikte iş doyumunun, öğretmenlerin mutluluk düzeylelerinde yordayıcı bir etkiye sahip olduğu ortaya konmuştur.

İş Doyumu İle İlgili Yurt dışı Araştırmaları. Yurt dışında yapılmış olan çalışmaların incelenmesi kronolojik bir düzen içerisinde yapılmıştır. alışmalara ilişkin önemli bilgiler özetlenerek sunulmuştur.

Watson ve Hillison (1991), alışmalarında Batı Virginia'da bulunan tarım öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylelerini ve mizaç tiplerini araştırmışlardır. Çalışmanın sonucuna bakıldığında ise öğretmenlerin içsel faktörler noktasında daha fazla doyum yaşadıkları görülmüştür. Bunun yanında öğretmenlerin belirttiği ilk beş doyum içsel faktörleri oluşturmuştur. şöyle ki hiçbir dışsal faktör en düşük içsel faktör kadar doyum sağlamamıştır. Dışsal faktörler noktasında okulun politikaları, terfi durumları ve yöneticilerin yetkinliği gibi durumlar için doyum sağlanamamıştır. Bununla birlikte öğretmenlerin iş doyum düzeylelerinin en yüksek olduğu faktörler yaratıcılık, başkaları için bir şey yapma durumu ve farklı şeyler yapabilme (bağımsızlık) gibi durumlar olarak ön plana çıkmıştır. Zhongshan (2007), ise çalışmasında şangay'da bulunan 461 öğretmenin iş doyumunu düzeylelerini araştırmıştır. Çalışmanın sonucunda öğretmenlerin gelir ve

terfi durumu değişkenlerinde doyumuzluk yaşadıkları görülmüştür. Diğer yandan özel ve devlet okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamasıyla birlikte yaş arttııkça iş doyumunun da arttığı sonucuna varılmıştır. Perrachione, Rosser ve Petersen (2008), alışmalarında Amerika Missouri'de bulunan ve beş yıl veya daha fazla tecrübeye sahip 201 öğretmenin iş doyumlarını etkileyen bireysel ve örgütsel faktörleri belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında ise kişisel öğretme etkililiği ve öğrencilerle çalışma iş doyumunu etkileyen içsel motivasyon iken okul çevresi, öğretmenin desteği, sınıftaki öğrenci sayısı ve başarılı öğrenciler ise dışsal motivasyon kaynaklarını oluşturmuştur. Bununla birlikte öğretmenliği mesleki olarak içselleştiren öğretmenlerin içsel doyum, bu durumu sadece bir iş olarak gören öğretmenlerin ise dışsal doyum sağlaması ise araştırmanın dikkat çeken bir sonucudur.

Collie, Shapka ve Perry (2012), alışmalarında Kanada'da ilkokul ve ortaokul kademesinde bulunan 664 öğretmenin okul iklimi ve sosyal duygusal öğrenme algılarının iş doyumunu, stres ve öğretme yeterliği değişkenleri ile ilişkisini araştırmışlardır. Çalışmanın sonucunda ise öğretmenlerin iş yükü sonucu ortaya çıkan stres ve öğretme yeterliği gibi durumlar ile iş doyumunu arasında doğrudan bir ilişki bulunmuştur. Bu ilişki iş doyumunu ve iş yükü arasında negatif yönlü, öğretme yeterliği için ise pozitif yönlüdür. Ayrıca öğretmenlerin iş doyumunu ile öğrenci davranışlarının ortaya çıkardığı stres arasında dolaylı bir ilişki bulunmuştur. Üzümcü ve Müezzin (2018), alışmalarında KKTC'de çalışmakta olan 529 öğretmenin bilişsel esneklik ve iş doyumunu düzeylerini farklı değişkenler üzerinden araştırmışlardır. Çalışmanın sonucunda öğretmenlerin bilişsel esneklik ve iş doyum düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı yönde bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca araştırmanın bir başka sonucunda kadın öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte çalışılan kurum değişkeninde de anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Okulöncesinde alışan öğretmenlerin ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenlerden daha fazla iş doyumunu yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bölüm 3

Yöntem

Yöntem bölümünde araştırmanın evreni ve örnekleme, veri toplama süreci, araştırmada kullanılan veri toplama araçları ve veri analiz yöntemlerine yer verilmiştir.

Bu araştırma, öğretmenlerin prososyal davranışları, iş doyumları ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkileri ortaya koymak üzere ilişkisel tarama modeline göre yürütülmüştür. İlişkisel tarama iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi bu değişkenlere herhangi bir müdahalede ya da manipülasyonda bulunmadan değerlendirmektedir (Frankel, Wallen ve Hyun, 2012).

Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini 2020-2021 eğitim öğretim yılında Kars ili ve ilçelerinde görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise evrenden uygun örnekleme yöntemiyle seçilen Kars ili ve ilçelerinde bulunan okulöncesi, ilkökul, ortaokul ve lise kademelerinde görev yapan 601 öğretmen oluşturmaktadır. Katılımcılara ilişkin demografik özellikler Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1

Katılımcılara İlişkin Demografik Özellikler

Demografik Özellik		n	%
Cinsiyet	Kadın	409	68.1
	Erkek	192	31.9
Medeni Durum	Evli	320	53.2
	Bekâr	281	46.8
Toplam		601	100

Tabloda verilen demografik özellikler incelendiğinde katılımcıların % 68.1’inin (n = 409) kadın, %31.9’unun (n = 192) erkek olduğu ve % 53.2’sinin (n = 320) evli, %46.8’inin (n = 281) bekâr olduğu görülmektedir.

Veri Toplama Süreci

Araştırmanın uygulama safhası için öncelikle ölçekleri uyarlayan öğretim üyelerinden gerekli izinler alınmıştır. Daha sonra Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimleri Yayın Etik Kurulundan gerekli izin alınmıştır. Etik Kurul İzni EK-A'da sunulmuştur. Verilerin toplanması için Kars İl Milli Eğitim Müdürlüğünden E. 12347253 sayılı izin doğrultusunda Kars ili ve ilçelerinde bulunan okulöncesi, ilkokul, ortaokul ve lise kademelerinde görev yapmakta olan öğretmenlere online araçlar ile ölçek/form/anket uygulama izni alınmıştır.

Çevrimiçi form aracılığıyla veriler toplanırken katılımcıların uygulama öncesi çalışmanın amacını, kapsamını ifade eden aynı zamanda kimliklerini belirleyici herhangi bir soru olmadığını belirten bir bilgilendirme metni ile onayları alınmıştır. Bu bilgilendirme metni işaretlenmesi zorunlu tutularak sadece araştırmanın kapsamını bilen katılımcıların çalışmaya dahil edilmesi sağlanmıştır. Ölçme araçlarının doldurulma süresi ortalama 7-8 dakika sürmüştür. Bununla birlikte çevrimiçi formda bilgilendirmenin yapıldığı kısımda e-posta adresi paylaşarak isteyen katılımcıların araştırmanın sonuçları hakkında bilgi almaları sağlanmış ve araştırma sonunda onlara dönüş yapılmıştır. Araştırma kapsamında toplamda 601 öğretmene ulaşılmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada verileri toplamak için Olumlu Sosyal Davranış Eğilimi Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Ölçeği – Eğitimci Formu (MTÖ – EF) ve Minnesota İş Doyum Ölçeği – Kısa Formu (MİDÖ – KF) ve araştırmacı tarafından hazırlanan Demografik Bilgi Formu kullanılmıştır.

Demografik Bilgi Formu. Bu araştırmada öğretmenlerin demografik bilgileri ve değişkenlerle ilişkili olabilecek bilgileri elde etmek için bir demografik bilgi formu kullanılmıştır. Bu formda öğretmenlere cinsiyet, yaş, hizmet süresi, medeni durum, çalışılan okul düzeyi, eğitim düzeyi ve herhangi bir STK'nın çalışmalarına katılım durumu ile ilgili sorular yöneltilmiştir.

Olumlu Sosyal Davranış Eğilimi Ölçeği. Carlo ve Randall (2002), tarafından bireylerin prososyal davranış eğilimlerini ölçmek için geliştirilmiştir.

Ölçek ilk olarak üniversite öğrencileri için 23 maddelik form şeklinde geliştirilmiş daha sonra genç ergenlerde de uygulanması için iki madde daha eklenerek 25 maddeye çıkarılmıştır. Bu çalışmada ise 23 maddelik form kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması ise (Kumru, Carlo ve Edwards, 2004) birinci yazar olan Asiye Kumru tarafından yapılmıştır. Ölçek uyarlama sonucu prososyal davranış ile aynı anlama gelen olumlu sosyal davranış (OSD) eğilimi ölçeği adını almıştır. Her bir madde 5'li likert şeklinde olup (1- Beni hiç tanımlamıyor; 5- Beni çok iyi tanımlıyor) şeklinde değerlendirilmiştir. Ölçekten alınan yüksek puan bireyin prososyal davranış gösterme eğiliminin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Bununla birlikte ölçek 6 alt ölçekten oluşmakta ve ayrı ayrı puanlanmaktadır. Alt boyutlar; Kamusal OSD ('Başkalarına en iyi yardımı birileri beni izlerken yapabilirim'), Duygusal OSD, Özgeci OSD, Acil OSD, İtaatkar OSD ve Gizli OSD şeklindedir. Bununla birlikte ölçeğin bu çalışma için Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı, Kamusal Olumlu Sosyal Davranış alt boyutu için .65, Duygusal Olumlu Sosyal Davranış alt boyutu için .63, Özgeci Olumlu Sosyal Davranış alt boyutu için .62, Acil Durumlarda Olumlu Sosyal Davranış alt boyutu için .43, İtaatkar Olumlu Sosyal Davranış alt boyutu için .74 ve Gizli Olumlu Sosyal Davranış alt boyutu için .67 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin acil durumlarda olumlu sosyal davranış alt boyutu güvenilirliği düşük bulunduğundan hiçbir analize dahil edilmemiştir. Alanyazına bakıldığında Olumlu Sosyal Davranış Eğilimi Ölçeğinin kullanıldığı çalışmalarda alt boyutlardan bazılarının bu sebeple çıkarıldığı görülmüştür (Kumru ve diğerleri, 2004; Kahraman ve Kurt, 2013).

Maslach Tükenmişlik Ölçeği-Eğitimci Formu. Maslach ve Jackson öğretmen, hemşire, polis ve psikiyatr gibi yüz yüze iletişim gerektiren mesleklerde çalışan 1025 kişinin yer aldığı bir çalışma grubu ile ölçek geliştirme çalışmaları yapmıştır. Buna ek olarak ölçek bireylerin tükenmişlik düzeylerini ölçmek için geliştirilmiştir. Yapılan çalışmalar sonucu 22 madde ve 3 alt boyuttan oluşan 7'li likert tipi (0- Hiçbir zaman; 6- Her gün) şeklinde olan Maslach Tükenmişlik Ölçeği'ni geliştirmişlerdir. Ölçeğin duygusal tükenme alt boyutu ('Okulda günü bitirdiğimde kendimi bitkin hissediyorum') 9 madde, duyarsızlaşma alt boyutu 5 madde ve kişisel başarı alt boyutu ise 8 maddeden oluşmakta ve ölçek ayrı ayrı puanlanmaktadır. Ölçeğin duygusal tükenme ve

duyarsızlaşma alt boyutlarından alınan yüksek puanlar bireyin yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığını, kişisel başarı alt boyutundan alınan puanın yüksek olması ise bireyin düşük düzeyde tükenmişlik yaşadığını ortaya koymaktadır. Maslach, Jackson ve Schwab 1981 yılında bu ölçeği eğitimciler için uyarlayarak eğitimci formunu oluşturmuşlardır. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması ise (İnce ve Şahin, 2015) tarafından yapılmıştır. Bununla birlikte ölçeğin bu çalışma için Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı Duygusal Tükenme alt boyutu için 84, Duyarsızlaşma alt boyutu için .59 ve Kişisel Başarı alt boyutu için .74 olarak hesaplanmıştır.

Minnesota İş Doyum Ölçeği-Kısa Formu. Bu araştırmada öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini ölçmek için (Weiss, Dawis, England ve Lofquist, 1967) tarafından geliştirilen Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek başlangıçta 100 madde iken iç ve dış doyum tatmin maddeleri birleştirilerek 20 maddelik form oluşturulmuştur. Ölçek 20 madde ve iki alt boyuttan oluşmaktadır. İçsel doyum ('Diğer insanlar için bir şeyler yapabilme olanağından...') ve dışsal doyum alt boyutları ölçeği oluşturmakla birlikte ölçekteki toplam puanın madde sayısına bölünmesiyle genel doyum düzeyi ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte ölçek 5'li likert (1- Hiç memnun değilim; 5- Çok memnunum) şeklinde değerlendirilmektedir. Bireyin içsel ve dışsal doyum alt boyutlarında aldığı yüksek puan iş doyumunun yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Bunlara ek olarak ölçeğin Türkçeye uyarlaması birçok araştırmacı tarafından yapılmıştır. Bu araştırmada ise (İnce ve Şahin, 2014) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan form kullanılmıştır. Buna ek olarak ölçeğin bu çalışma için Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı İçsel Doyum alt boyutu için .78 ve Dışsal Doyum alt boyutu için .81 olarak hesaplanmıştır.

Verilerin Analizi

Bu araştırma kapsamında toplanan verilerin analiz edilmesinde gruplar arası farklılaşmanın belirlenmesi ve bağımsız örneklem için t-Testi, değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesi için ise Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı ve Yapısal Eşitlik Modellemesi tekniklerinden yararlanılmıştır. Modelde yer alan değişkenlerin dağılımına ilişkin

değerlendirmeler yapılmıştır. Buna bağlı olarak modelde yer alan gözlenen değişkenlere ilişkin betimleyici istatistikler Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2

Yapısal Modellerde Yer Alan Gözlenen Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler

Gözlenen Değişkenler	Min	Maks.	Ort.	SS	Basıklık	Çarpıklık
Duygusal Tükenme	0	47	13.60	9.12	0.93	0.86
Duyarsızlaşma	0	17	1.86	2.78	-0.79	-0.57
Kişisel Başarı	17	48	39.84	6.36	-0.86	0.41
İçsel Doyum	32	60	49.71	5.11	-0.12	-0.27
Dışsal Doyum	9	40	25.97	5.47	-0.33	-0.08
Kamusal Olumlu Sosyal Davranış	4	16	6.56	2.94	1.08	0.35
Duygusal Olumlu Sosyal Davranış	7	20	15.06	2.84	-0.32	-0.21
Özgeci Olumlu Sosyal Davranış	5	21	9.90	3.69	-0.78	0.18
İtaatkâr Olumlu Sosyal Davranış	3	10	8.18	1.55	-0.68	-0.01
Gizli Olumlu Sosyal Davranış	0	47	13.60	9.12	-0.72	0.07

Normal Dağılım. Hesaplanan basıklık ve çarpıklık değerleri göz önüne alındığında, basıklık değerlerinin -.12 ile 1.08 arasında; çarpıklık değerlerinin ise -.01 ile .86 arasında değiştiği gözlenmiştir. Hesaplanan değerler göz önüne alındığında verinin normal dağılım sınırları içinde olduğu ifade edilebilir (Tabachnick ve Fidell, 2013; Field, 2005).

Araştırmada model testleri gerçekleştirilirken kullanılan uyum iyiliği indeksleri ve kabul edilebilirlik sınırları Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3

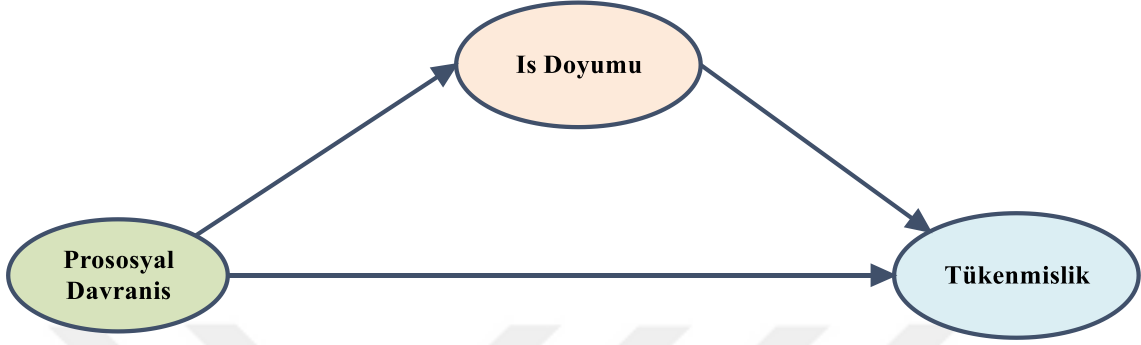
Uyum İyiliği İndeksleri ve Kabul Edilebilirlik Sınırları

Uyum Ölçüsü	Kabul için Kesme Noktaları	Kaynak
χ^2	-	-
χ^2 / Sd	≤ 3 = mükemmel uyum	(Kline, 2005; Sümer, 2000)
	≤ 5 = orta düzeyde uyum	(Sümer, 2000)
GFI / AGFI	≥ 0.90 = iyi uyum	(Schumacker ve Lomax, 1996; Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008; Kelloway, 1989; Sümer, 2000).
	≥ 0.95 = mükemmel uyum	(Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008; Sümer, 2000).
RMSEA	≤ 0.05 = mükemmel uyum	(Brown, 2006; Jöreskog ve Sörbom, 1993; Raykov ve Marcoulides, 2008; Schumacker ve Lomax, 1996; Sümer, 2000).
	≤ 0.06 = iyi uyum	(Hu ve Bentler, 1999; Thompson, 2004).
	≤ 0.07 = iyi uyum	(Steiger, 2007)
	≤ 0.08 = iyi uyum	(Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008; Jöreskog ve Sörbom, 1993; Sümer, 2000).
	≤ 0.10 = zayıf uyum	(Kelloway, 1989; Tabachnick ve Fidell, 2001)
RMR / SRMR	≤ 0.05 = mükemmel uyum	(Brown, 2006; Bryne, 1994)
	≤ 0.08 = iyi uyum	(Brown, 2006; Hu ve Bentler, 1999)
	≤ 0.10 = vasat uyum	(Kline, 2005).
CFI	≥ 0.90 = iyi uyum	(Hu ve Bentler, 1999; Sümer, 2000; Tabachnick ve Fidell, 2001).
	≥ 0.95 = mükemmel uyum	(Hu ve Bentler, 1999; Sümer, 2000; Thompson, 2004).
NFI/NNFI	≥ 0.90 = iyi uyum	(Kelloway, 1989; Schumacker ve Lomax, 1996; Sümer, 2000; Tabachnick ve Fidell, 2001; Thoompson, 2004).
	≥ 0.95 = mükemmel uyum	(Hu ve Bentler, 1999; Sümer, 2000)

(Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012)

Araştırmada test edilecek modelde “Prososyal Davranış” örtük değişkeninin gözlenen değişkenleri olarak, Olumlu Sosyal Davranış Ölçeği, Kamusal Olumlu Sosyal Davranış, Duygusal Olumlu Sosyal Davranış, Özgeci Olumlu Sosyal Davranış, İtaatkâr Olumlu Sosyal Davranış ve Gizli Olumlu Sosyal Davranış alt boyutlarından alınan ortalama puanlar; “İş Doyumu” örtük değişkeninin gözlenen değişkenleri olarak Minnesota İş Doyumu Ölçeği İçsel ve Dışsal Doyum alt boyutlarından alınan ortalama puanlar; “Tükenmişlik” örtük değişkeninin gözlenen değişkenleri olarak Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt boyutlarından alınan toplam puanlar tanımlanmıştır. Araştırma kapsamında önerilen hipotetik model Şekil 1’de verilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Kapsamında Önerilen Hipotetik Model.

Bölüm 4

Bulgular ve Yorum

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma kapsamında toplanan verilerin analiz edilmesi sonucunda elde edilen bulgulara ve bulguların yorumlanmasına yer verilmiştir. Öncelikle betimsel istatistikler verildikten sonra yapısal model testi gerçekleştirilmiştir.

Fark İstatistikleri

Katılımcıların Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Prososyal Davranış puanlarının cinsiyete göre farklılaşması Bağımsız Örneklemeler İçin t-Testi ile değerlendirilmiş, analiz sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4

Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Prososyal Davranış Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılaşması Bağımsız Örneklemeler İçin t-Testi Sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	t	sd	p
Duygusal Tükenme	Kadın	409	5.57	8.57	0.75	599	0.46
	Erkek	192	10.19	10.19			
Duyarsızlaşma	Kadın	409	1.59	2.39	-3.50	599	0.00
	Erkek	192	2.43	3.41			
Kişisel Başarı	Kadın	409	39.70	6.25	-0.80	599	0.42
	Erkek	192	40.15	6.60			
İçsel Doyum	Kadın	409	50.05	4.75	2.40	599	0.02
	Erkek	192	48.98	5.73			
Dışsal Doyum	Kadın	409	26.28	5.28	2.03	599	0.04
	Erkek	192	25.31	5.84			
Kamusal Olumlu Sosyal Davranış	Kadın	409	6.30	2.83	-3.13	599	0.00
	Erkek	192	7.10	3.09			
Duygusal Olumlu Sosyal Davranış	Kadın	409	15.18	2.92	1.47	599	0.14
	Erkek	192	14.81	2.65			
Özgeci Olumlu Sosyal Davranış	Kadın	409	20.30	3.50	1.94	599	0.05
	Erkek	192	19.67	4.04			
İtaatkâr Olumlu Sosyal Davranış	Kadın	409	21.09	3.22	0.07	599	0.94
	Erkek	192	21.07	3.26			
Gizli Olumlu Sosyal Davranış	Kadın	409	8.23	1.51	1.27	599	0.20
	Erkek	192	8.06	1.63			

Tablo 4'te verilen analiz sonuçlarına göre, katılımcıların Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma alt boyutundan [$t_{(599)} = -3.50, p < .05$], Minnesota İş Doyumu Ölçeği İçsel Doyum alt boyutundan [$t_{(599)} = 2.40, p < .05$], Minnesota İş Doyumu Ölçeği Dışsal Doyum alt boyutundan [$t_{(599)} = 2.03, p <$

.05] ve Olumlu Sosyal Davranış Ölçeği Kamusal Olumlu Sosyal Davranış alt boyutundan [$t_{(599)} = -3.13, p < .05$] aldıkları ortalama puanların cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaştığı, ancak diğer alanlarda cinsiyet açısından anlamlı bir farklılaşma olmadığı belirlenmiştir.

Buna göre, erkek katılımcıların Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma alt boyutundan ve Olumlu Sosyal Davranış Ölçeği Kamusal Olumlu Sosyal Davranış alt boyutundan aldıkları ortalama puanlar kadın katılımcıların bu ölçekten aldıkları ortalama puanlardan daha yüksektir. Kadın katılımcıların ise Minnesota İş Doyumu Ölçeği İçsel Doyum alt boyutundan ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği Dışsal Doyum alt boyutundan aldıkları ortalama puanlar erkek katılımcıların bu ölçümden aldıkları ortalama puanlardan daha yüksektir.

Katılımcıların Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Prososyal Davranış puanlarının medeni durumlarına göre farklılaşması Bağımsız Örneklemeler İçin t-Testi ile değerlendirilmiş, analiz sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5

Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Prososyal Davranış Puanlarının Medeni Duruma Göre Farklılaşmasına İlişkin Bağımsız Örneklemeler İçin t-Testi Sonuçları

Değişkenler	Medeni Durum	N	\bar{X}	SS	t	sd	p																																																																																																								
Duygusal Tükenme	Evli	320	14.16	8.78	1.59	599	0.11																																																																																																								
	Bekâr	281	12.97	9.46				Duyarsızlaşma	Evli	320	2.03	2.92	1.60	599	0.11	Bekâr	281	1.67	2.60	Kişisel Başarı	Evli	320	39.92	6.25	0.33	599	0.74	Bekâr	281	39.75	6.50	İçsel Doyum	Evli	320	49.40	5.00	-1.55	599	0.12	Bekâr	281	50.05	5.21	Dışsal Doyum	Evli	320	25.69	5.66	-1.34	599	0.18	Bekâr	281	26.29	5.25	Kamusal Olumlu Sosyal Davranış	Evli	320	6.43	2.80	-1.11	599	0.27	Bekâr	281	6.70	3.09	Duygusal Olumlu Sosyal Davranış	Evli	320	14.85	2.82	-1.97	599	0.05	Bekâr	281	15.30	2.84	Özgeci Olumlu Sosyal Davranış	Evli	320	20.05	3.76	-0.33	599	0.74	Bekâr	281	20.15	3.61	İtaatkâr Olumlu Sosyal Davranış	Evli	320	20.82	3.45	-2.15	599	0.03	Bekâr	281	21.39	2.94	Gizli Olumlu Sosyal Davranış	Evli	320	8.06	1.63	-2.04	599	0.04
Duyarsızlaşma	Evli	320	2.03	2.92	1.60	599	0.11																																																																																																								
	Bekâr	281	1.67	2.60				Kişisel Başarı	Evli	320	39.92	6.25	0.33	599	0.74	Bekâr	281	39.75	6.50	İçsel Doyum	Evli	320	49.40	5.00	-1.55	599	0.12	Bekâr	281	50.05	5.21	Dışsal Doyum	Evli	320	25.69	5.66	-1.34	599	0.18	Bekâr	281	26.29	5.25	Kamusal Olumlu Sosyal Davranış	Evli	320	6.43	2.80	-1.11	599	0.27	Bekâr	281	6.70	3.09	Duygusal Olumlu Sosyal Davranış	Evli	320	14.85	2.82	-1.97	599	0.05	Bekâr	281	15.30	2.84	Özgeci Olumlu Sosyal Davranış	Evli	320	20.05	3.76	-0.33	599	0.74	Bekâr	281	20.15	3.61	İtaatkâr Olumlu Sosyal Davranış	Evli	320	20.82	3.45	-2.15	599	0.03	Bekâr	281	21.39	2.94	Gizli Olumlu Sosyal Davranış	Evli	320	8.06	1.63	-2.04	599	0.04	Bekâr	281	8.32	1.45								
Kişisel Başarı	Evli	320	39.92	6.25	0.33	599	0.74																																																																																																								
	Bekâr	281	39.75	6.50				İçsel Doyum	Evli	320	49.40	5.00	-1.55	599	0.12	Bekâr	281	50.05	5.21	Dışsal Doyum	Evli	320	25.69	5.66	-1.34	599	0.18	Bekâr	281	26.29	5.25	Kamusal Olumlu Sosyal Davranış	Evli	320	6.43	2.80	-1.11	599	0.27	Bekâr	281	6.70	3.09	Duygusal Olumlu Sosyal Davranış	Evli	320	14.85	2.82	-1.97	599	0.05	Bekâr	281	15.30	2.84	Özgeci Olumlu Sosyal Davranış	Evli	320	20.05	3.76	-0.33	599	0.74	Bekâr	281	20.15	3.61	İtaatkâr Olumlu Sosyal Davranış	Evli	320	20.82	3.45	-2.15	599	0.03	Bekâr	281	21.39	2.94	Gizli Olumlu Sosyal Davranış	Evli	320	8.06	1.63	-2.04	599	0.04	Bekâr	281	8.32	1.45																				
İçsel Doyum	Evli	320	49.40	5.00	-1.55	599	0.12																																																																																																								
	Bekâr	281	50.05	5.21				Dışsal Doyum	Evli	320	25.69	5.66	-1.34	599	0.18	Bekâr	281	26.29	5.25	Kamusal Olumlu Sosyal Davranış	Evli	320	6.43	2.80	-1.11	599	0.27	Bekâr	281	6.70	3.09	Duygusal Olumlu Sosyal Davranış	Evli	320	14.85	2.82	-1.97	599	0.05	Bekâr	281	15.30	2.84	Özgeci Olumlu Sosyal Davranış	Evli	320	20.05	3.76	-0.33	599	0.74	Bekâr	281	20.15	3.61	İtaatkâr Olumlu Sosyal Davranış	Evli	320	20.82	3.45	-2.15	599	0.03	Bekâr	281	21.39	2.94	Gizli Olumlu Sosyal Davranış	Evli	320	8.06	1.63	-2.04	599	0.04	Bekâr	281	8.32	1.45																																
Dışsal Doyum	Evli	320	25.69	5.66	-1.34	599	0.18																																																																																																								
	Bekâr	281	26.29	5.25				Kamusal Olumlu Sosyal Davranış	Evli	320	6.43	2.80	-1.11	599	0.27	Bekâr	281	6.70	3.09	Duygusal Olumlu Sosyal Davranış	Evli	320	14.85	2.82	-1.97	599	0.05	Bekâr	281	15.30	2.84	Özgeci Olumlu Sosyal Davranış	Evli	320	20.05	3.76	-0.33	599	0.74	Bekâr	281	20.15	3.61	İtaatkâr Olumlu Sosyal Davranış	Evli	320	20.82	3.45	-2.15	599	0.03	Bekâr	281	21.39	2.94	Gizli Olumlu Sosyal Davranış	Evli	320	8.06	1.63	-2.04	599	0.04	Bekâr	281	8.32	1.45																																												
Kamusal Olumlu Sosyal Davranış	Evli	320	6.43	2.80	-1.11	599	0.27																																																																																																								
	Bekâr	281	6.70	3.09				Duygusal Olumlu Sosyal Davranış	Evli	320	14.85	2.82	-1.97	599	0.05	Bekâr	281	15.30	2.84	Özgeci Olumlu Sosyal Davranış	Evli	320	20.05	3.76	-0.33	599	0.74	Bekâr	281	20.15	3.61	İtaatkâr Olumlu Sosyal Davranış	Evli	320	20.82	3.45	-2.15	599	0.03	Bekâr	281	21.39	2.94	Gizli Olumlu Sosyal Davranış	Evli	320	8.06	1.63	-2.04	599	0.04	Bekâr	281	8.32	1.45																																																								
Duygusal Olumlu Sosyal Davranış	Evli	320	14.85	2.82	-1.97	599	0.05																																																																																																								
	Bekâr	281	15.30	2.84				Özgeci Olumlu Sosyal Davranış	Evli	320	20.05	3.76	-0.33	599	0.74	Bekâr	281	20.15	3.61	İtaatkâr Olumlu Sosyal Davranış	Evli	320	20.82	3.45	-2.15	599	0.03	Bekâr	281	21.39	2.94	Gizli Olumlu Sosyal Davranış	Evli	320	8.06	1.63	-2.04	599	0.04	Bekâr	281	8.32	1.45																																																																				
Özgeci Olumlu Sosyal Davranış	Evli	320	20.05	3.76	-0.33	599	0.74																																																																																																								
	Bekâr	281	20.15	3.61				İtaatkâr Olumlu Sosyal Davranış	Evli	320	20.82	3.45	-2.15	599	0.03	Bekâr	281	21.39	2.94	Gizli Olumlu Sosyal Davranış	Evli	320	8.06	1.63	-2.04	599	0.04	Bekâr	281	8.32	1.45																																																																																
İtaatkâr Olumlu Sosyal Davranış	Evli	320	20.82	3.45	-2.15	599	0.03																																																																																																								
	Bekâr	281	21.39	2.94				Gizli Olumlu Sosyal Davranış	Evli	320	8.06	1.63	-2.04	599	0.04	Bekâr	281	8.32	1.45																																																																																												
Gizli Olumlu Sosyal Davranış	Evli	320	8.06	1.63	-2.04	599	0.04																																																																																																								
	Bekâr	281	8.32	1.45																																																																																																											

Tablo 5'te verilen analiz sonuçlarına göre, katılımcıların Olumlu Sosyal Davranış Ölçeği Olumlu Sosyal Davranış Ölçeği İtaatkâr Olumlu Sosyal Davranış alt boyutundan [$t_{(599)} = -2.15, p < .05$] ve Olumlu Sosyal Davranış Ölçeği Gizli Olumlu Sosyal Davranış boyutundan [$t_{(599)} = -2.04, p < .05$] aldıkları ortalama puanların medeni durumlarına göre bekâr katılımcılar lehine istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı, ancak diğer alanlarda medeni durumları açısından anlamlı bir farklılaşma olmadığı belirlenmiştir.

Hipotetik Model Testi

Şekil 1'de verilen modelde belirlenen örtük değişkenlere gözlenen değişkenler tanımlanmıştır. Modelde “Prososyal Davranış” örtük değişkeninin gözlenen değişkenleri olarak, Olumlu Sosyal Davranış Ölçeği Kamusal Olumlu Sosyal Davranış, Duygusal Olumlu Sosyal Davranış, Özgeci Olumlu Sosyal Davranış, İtaatkâr Olumlu Sosyal Davranış ve Gizli Olumlu Sosyal Davranış alt boyutlarından alınan ortalama puanlar; “İş Doyumu” örtük değişkeninin gözlenen değişkenleri olarak Minnesota İş Doyumu Ölçeği İçsel ve Dışsal Doyum alt boyutlarından alınan ortalama puanlar; “Mesleki Tükenmişlik” örtük değişkeninin gözlenen değişkenleri olarak Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt boyutlarından alınan toplam puanlar tanımlanmıştır.

Çoklu Doğrusal Bağlantı. Çoklu doğrusal bağlantı, değişkenlerin birbiriyle aşırı derecede ilişkili olduğu anlamına gelmektedir. Değişkenler arasındaki ilişki .90 ve daha yüksek olduğunda problem teşkil etmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Bu çalışmada, değişkenler arasında çoklu bağlantı probleminin olup olmadığı kontrol edildiğinde hiçbir değişken arasındaki korelasyon katsayısının .90'ın üzerinde olmadığı tespit edilmiştir (bkz. Tablo 6).

Modelde yer alan gözlenen değişkenler arası korelasyonlar Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6

Gözlenen Değişkenler Arası İlişkiler Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizi Sonuçları

	\bar{X}	SS	DUYG	DUYR	KIS	ICS	DIS	KAM	DOS	OZG	ITT
DUYG	22.60	9.12	-								
DUYR	6.86	2.78	.51**	-							
KIS	47.84	6.36	-.36**	-.35**	-						
ICS	49.71	5.11	-.45**	-.34**	.40**	-					
DIS	25.97	5.47	-.54**	-.31**	.28**	.56**	-				
KAM	6.56	2.94	-.01	.11**	-.02	-.01	.11**	-			
DOS	15.06	2.84	-.06	-.08*	.15**	.25**	.16**	.14**	-		
OZG	20.10	3.69	-.03	-.11**	-.02	-.01	-.09*	-.54**	-.26**	-	
ITT	21.09	3.23	-.13**	-.07	.20**	.31**	.11**	-.06	.39**	.02	-
GIZ	8.18	1.55	-.15**	-.17**	.24**	.31**	.19**	.01	.48**	-.08*	.41**

*p<0.05, **p<0.01, N=601

Not: \bar{X} : Ortalama, SS: Standart Sapma, KAM: Olumlu Sosyal Davranış Ölçeği Kamusal Olumlu Sosyal Davranış Alt Boyutu Ortalama Puanı, DOS: Olumlu Sosyal Davranış Ölçeği Duygusal Olumlu Sosyal Davranış Alt Boyutu Ortalama Puanı, OZG: Olumlu Sosyal Davranış Ölçeği Özgeci Olumlu Sosyal Davranış Alt Boyutu Ortalama Puanı, ITT: Olumlu Sosyal Davranış Ölçeği İtaatkâr Olumlu Sosyal Davranış Alt Boyutu Ortalama Puanı, GIZ: Olumlu Sosyal Davranış Ölçeği Gizli Olumlu Sosyal Davranış Alt Boyutu Ortalama Puanı, ICS: Minnesota İş Doyumu Ölçeği İçsel Doyum Alt Boyutu Ortalama Puanı, DIS: Minnesota İş Doyumu Ölçeği Dışsal Doyum Alt Boyutu Ortalama Puanı, DUYG: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duygusal tükenme Alt Boyutu Ortalama Puanı, DUYR: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Ortalama Puanı, KIS: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Ortalama Puanı

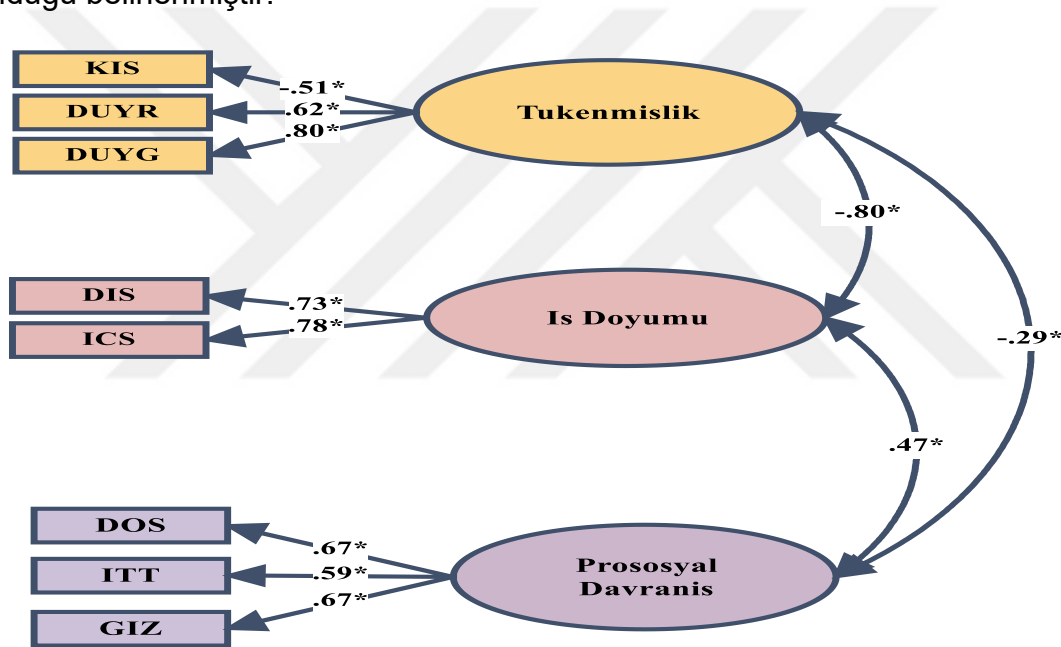
Ölçme Modelinin Test Edilmesi. Araştırma kapsamında belirlenen hipotez modelin (Şekil 1) test edilmesinde iki aşamalı yaklaşım benimsendiğinden hipotez modele ilişkin ölçüm modeli test edilmiştir. Ölçüm modelinde elde edilen uyum iyiliği değerlerinin χ^2/Sd (388.31/33) = 11.77, p=.001, IFI=.77; CFI=.77; GFI=.88; RMSEA=.13 (RMSEA için güven aralığı=.12–.15) şeklinde olduğu belirlenmiştir. Uyum değerlerinin kabul edilebilir sınırlar dışında olduğu görülmektedir. Bu aşamada ayrıca Prososyal Davranış örtük değişkeni gözlenen değişkenlerinden Özgeci Olumlu Sosyal Davranış gözlenen değişkeninin faktör yükünün pozitif beklendiği halde negatif yönde ve düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir ($\beta = -.23$, p<.05). Ayrıca yine Prososyal Davranış örtük değişkeni gözlenen değişkenlerinden Kamusal Olumlu Sosyal Davranış gözlenen değişkeninin faktör yükünün düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir ($\beta = .14$, p<.05). Bu gözlenen değişkenler ölçüm modelinden çıkarılıp analiz yenilenmiştir. Analiz tekrarlandığında, ölçüm modeli sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7

Ölçme Modeline İlişkin Uyum Değerleri Sonuçları

Uyum indeksleri	Değerler	Uyum
χ^2/Sd	5.99	Kabul edilebilir uyum
RMSEA	0.091	Kabul edilebilir uyum
CFI	0.93	Kabul edilebilir uyum
GFI	0.96	Kabul edilebilir uyum
IFI	0.93	Kabul edilebilir uyum

Ölçüm modeli testi sonucunda oluşan bu modele ait uyum değerlerinin χ^2/Sd (101.89/17)=5.99, $p=.001$, $IFI=.93$; $CFI=.93$; $GFI=.96$; $RMSEA=.091$ ($RMSEA$ için güven aralığı=.072–.095) şeklinde ve kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu belirlenmiştir.



Şekil 2. Ölçme Modeline Ait Standardize Edilmiş Yol Katsayıları.

Not: DOS: Olumlu Sosyal Davranış Ölçeği Duygusal Olumlu Sosyal Davranış Alt Boyutu Ortalama Puanı, ITT: Olumlu Sosyal Davranış Ölçeği İtaatkâr Olumlu Sosyal Davranış Alt Boyutu Ortalama Puanı, GIZ: Olumlu Sosyal Davranış Ölçeği Gizli Olumlu Sosyal Davranış Alt Boyutu Ortalama Puanı, ICS: Minnesota İş Doyumu Ölçeği İçsel Doyum Alt Boyutu Ortalama Puanı, DIS: Minnesota İş Doyumu Ölçeği Dışsal Doyum Alt Boyutu Ortalama Puanı, DUYG: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu Ortalama Puanı, DUYR: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Ortalama Puanı, KIS: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Ortalama Puanı, * $p<0.05$, ** $p<0.01$, $N=601$

Ölçüm modeli test edildiğinde, örtük değişkenlere ilişkin korelasyonlar elde edilmiştir. Elde edilen korelasyon değerleri Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8

Yapısal Modelde Yer Alan Örtük Değişkenlere İlişkin Korelasyonlar

Örtük Değişken	1	2
1. Tükenmişlik	-	
2. İş Doyumu	-.80*	-
3. Prososyal Davranış	-.29*	.47*

* $p < .01$

Elde edilen korelasyon değerleri incelendiğinde tüm korelasyon katsayılarının istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Örtük değişkenler arasında en yüksek ilişki katsayısı tükenmişlik ile iş doyumu arasında ($r = -.80$, $p < .01$) gözlenirken, en düşük ilişki katsayısı tükenmişlik ile prososyal davranış arasında ($r = -.29$, $p < .01$) gözlenmiştir.

Yapısal Model Testi. Hipotez model olarak belirlenen model test edildiğinde elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 9'da verilmiştir.

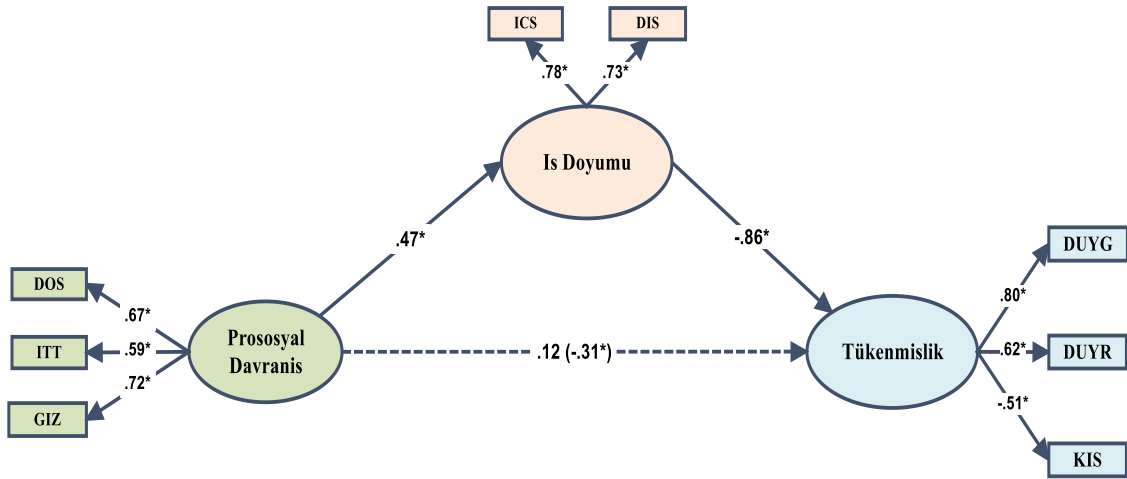
Tablo 9

Yapısal Modele İlişkin Uyum Değerleri Sonuçları

Uyum indeksleri	Değerler	Uyum
χ^2/Sd	5.99	Kabul edilebilir uyum
RMSEA	0.091	Kabul edilebilir uyum
CFI	0.93	Kabul edilebilir uyum
GFI	0.96	Kabul edilebilir uyum
IFI	0.93	Kabul edilebilir uyum

Tabloda verilen, χ^2/Sd ($101.89/17$)= 5.99 , $p = .001$, $IFI = .93$; $CFI = .93$; $GFI = .96$; $RMSEA = .091$ ($RMSEA$ için güven aralığı= $.072-.095$) şeklinde ve kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. χ^2/Sd değerinin kabul edilebilir sınırlar dışında olduğu gözlenirse de yapılan modelleme çalışmalarında bu indeksin modelin karmaşıklığına, veri sayısına ve modeldeki değişken sayısına duyarlı olduğu belirtilmiştir (Kenny ve McCoach, 2009).

Analiz sonucunda oluşan modele ilişkin standardize edilmiş yol katsayıları Şekil 3'te verilmiştir.



Şekil 3. Yapısal Modelde Hesaplanan Standardize Edilmiş Yol Katsayıları.

Not: DOS: Olumlu Sosyal Davranış Ölçeği Duygusal Olumlu Sosyal Davranış Alt Boyutu Ortalama Puanı, ITT: Olumlu Sosyal Davranış Ölçeği İtaatkâr Olumlu Sosyal Davranış Alt Boyutu Ortalama Puanı, GIZ: Olumlu Sosyal Davranış Ölçeği Gizli Olumlu Sosyal Davranış Alt Boyutu Ortalama Puanı, ICS: Minnesota İş Doyumu Ölçeği İçsel Doyum Alt Boyutu Ortalama Puanı, DIS: Minnesota İş Doyumu Ölçeği Dışsal Doyum Alt Boyutu Ortalama Puanı, DUYG: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu Ortalama Puanı, DUYR: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Ortalama Puanı, KIS: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Ortalama Puanı, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, $N = 601$

Araştırmanın modelinde yer alan örtük değişkenler arasındaki ilişkilerin istatistiksel açıdan anlamlılığını görmek amacıyla t değerlerine ve standardize edilmiş beta katsayılarına bakılarak değerlendirmeler yapılmıştır. Yapılan analizde elde edilen t değerlerine ve beta katsayılarına ilişkin sonuçlar Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10

Araştırmanın Yapısal Modeline İlişkin Standardize Değerler ve t Değerleri

Yapısal İlişkiler		Standartlaştırılmış Yük.(β)	t değerleri
Prososyal Davranış	--> İş Doyumu	0.47	7.58
İş Doyumu	--> Tükenmişlik	-0.86	-11.34
Prososyal Davranış	--> Tükenmişlik	0.12	1.89
Yapısal Eşitlikler			R^2
İş Doyumu	=	$0.47 \cdot \text{OSD}$	0.22
Tükenmişlik	=	$0.12 \cdot \text{OSD} + -0.86 \cdot \text{İş Doyumu}$	0.66

Yapısal model analizi sonucuna göre, prososyal davranışın iş doyumunun ($\beta = .47$, $t = 7.58$, $p < .05$) ve iş doyumunun da tükenmişliğin üzerinde

($\beta=-.86$, $t =-11.34$, $p<.05$) anlamlı yordayıcı etkisi olduğu, ancak prososyal davranışın tükenmişlik üzerinde ($\beta=.12$, $t =1.89$, $p>.05$) anlamlı bir yordayıcı etkisi olmadığı görülmektedir. Modelde açıklanan varyanslar değerlendirildiğinde, prososyal davranış ve iş doyumunu değişkenlerinin birlikte tükenmişlik değişkeninin yaklaşık % 66'sını açıkladığı belirlenmiştir.

Yapısal Model için Aracılık Testi. Yapılan model testinde prososyal davranıştan tükenmişliğe giden yol katsayısının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($\beta=.12$, $p>.05$). Ancak bu yol katsayısının diğer değişkenlerin etkileri olmadığında ($\beta= -.31$, $p<.05$) düzeyinde ve anlamlı olduğu gözlenmiştir. Bu yol modelden çıkarılarak modeldeki bozulma değerlendirilmiştir. Bu yol çıkarılıp model test edildiğinde elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 11'de verilmiştir.

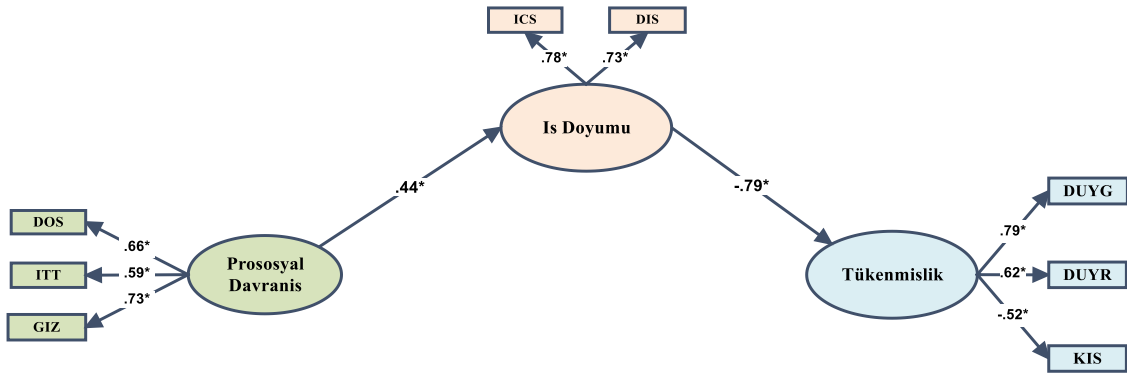
Tablo 11

Aracılık Test Edilen Modele İlişkin Uyum Değerleri Sonuçları

Uyum indeksleri	Değerler	Uyum
χ^2/Sd	5.86	Kabul edilebilir uyum
RMSEA	0.089	Kabul edilebilir uyum
CFI	0.93	Kabul edilebilir uyum
GFI	0.96	Kabul edilebilir uyum
IFI	0.93	Kabul edilebilir uyum

Bu yol modelden çıkarılıp model yeniden test edildiğinde, uyum iyiliği değerlerinin χ^2/Sd ($105.50/18$)= 5.86 , $p=.001$, $IFI=.93$; $CFI=.93$; $GFI=.96$; $RMSEA=.089$ ($RMSEA$ için güven aralığı= $.072-.094$) şeklinde olduğu belirlenmiştir.

Ki-kare farklılık testi sonucuna göre bu yolun çıkarılmasının modelde anlamlı bir bozulmaya yol açmadığı belirlenmiştir [$\chi^2(1)=3.61$, $p>.05$]. Anlamlı bir bozulma olmadığı belirlendiğinden bu yolun modelden çıkarılmasına karar verilmiştir. Analiz sonucunda final model olarak Şekil 4'te verilen aracılı modelin kabul edilmesine karar verilmiştir.



Şekil 4. Yapısal Modelde Hesaplanan Standardize Edilmiş Yol Katsayıları.

Not: DOS: Olumlu Sosyal Davranış Ölçeği Duygusal Olumlu Sosyal Davranış Alt Boyutu Ortalama Puanı, ITT: Olumlu Sosyal Davranış Ölçeği İtaatkâr Olumlu Sosyal Davranış Alt Boyutu Ortalama Puanı, GIZ: Olumlu Sosyal Davranış Ölçeği Gizli Olumlu Sosyal Davranış Alt Boyutu Ortalama Puanı, ICS: Minnesota İş Doyumu Ölçeği İçsel Doyum Alt Boyutu Ortalama Puanı, DIS: Minnesota İş Doyumu Ölçeği Dışsal Doyum Alt Boyutu Ortalama Puanı, DUYG: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu Ortalama Puanı, DUYR: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Ortalama Puanı, KIS: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Ortalama Puanı

Modelde yer alan aracılık ilişkileri değerlendirildiğinde, prososyal davranıştan tükenmişliğe giden yol modelden çıkarıldığından, prososyal davranış ile tükenmişlik arasındaki ilişkide iş doyumunun aracılık etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Modelde yer alan dolaylı etkilerin anlamlılık düzeyi Bootstrapping yöntemi ile de test edilmiştir (Shrout ve Bolger, 2002). Bu yöntemde araştırma kapsamındaki örneklemden program yardımı ile belirli sayıda örneklem elde edilerek bir istatistiksel anlamlılık aralığı hesaplanmaktadır. Yapısal modeldeki dolaylı etkilerin anlamlılığı için tahmin aralıkları hesaplanmış ve Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12

Bootstrap Test Sonuçları

Bağımsız Değişken	Aracı	Bağımlı Değişken	Yol Katsayısı (β)	%95 CI
Prososyal Davranış	İş Doyumu	Tükenmişlik	.13 (-.24*)	[-.397, -.231]; p= .002

Not: Bootstrap 1000 örneklem üzerinden yapılmıştır. β =Standardize Edilmiş. *p<.05.

Bootstrapping analizi sonuçları modelde belirlenen dolaylı etkinin anlamlı olduğu göstermektedir.

Bölüm 5

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Araştırmada uygulanan model çerçevesinde tartışma, sonuç ve önerilerin yer alacağı bu bölümde öncelikle araştırma problemi doğrultusunda önerilen alt problem cümleleri tartışılmıştır. Daha sonra ise araştırmanın sonuçlarına ve bu sonuçlardan yola çıkarak araştırmacılar ve uygulayıcılar için önerilere yer verilmiştir.

Tartışma

Bu bölümde araştırmanın her bir alt problem cümlesi, ilgili alanyazın doğrultusunda tartışılmıştır.

Öğretmenlerin prososyal davranış, iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir? Erkek katılımcıların Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma alt boyutundan ve Olumlu Sosyal Davranış Ölçeği Kamusal Olumlu Sosyal Davranış alt boyutundan aldıkları ortalama puanlar kadın katılımcıların bu ölçekten aldıkları ortalama puanlardan daha yüksektir; kadın katılımcıların ise Minnesota İş Doyumu Ölçeği İçsel Doyum alt boyutundan ve Dışsal Doyum alt boyutundan aldıkları ortalama puanlar erkek katılımcıların bu ölçümden aldıkları ortalama puanlardan daha yüksektir. Elde edilen bu sonuca göre, erkek öğretmenlerin tükenmişlik-duyarsızlaşma düzeylerinin kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu söylenebilir. Alanyazın gözden geçirildiğinde araştırma bulgusuyla benzerlik gösteren çalışmalar olduğu görülmüştür. Bu çalışmalardan biri olan Izgar'ın (2000) araştırmasında erkek okul yöneticilerinin duyarsızlaşma puan ortalamasının kadın yöneticilerin duyarsızlaşma puan ortalamasından daha yüksek olduğu görülmüştür. Bununla birlikte sorumluluk ve beklenti anlamında erkek öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin kadın öğretmenlere göre daha yüksek olmasının beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir.

Kadın katılımcıların Minnesota İş Doyumu Ölçeği İçsel Doyum alt boyutundan ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği Dışsal Doyum alt boyutundan aldıkları ortalama puanlar erkek katılımcıların bu ölçümden aldıkları ortalama puanlardan daha yüksektir. Elde edilen bu sonuçlara göre, kadın öğretmenlerin iş doyumu-içsel doyum ve iş doyumu-dışsal doyum düzeylerinin erkek öğretmenlerden yüksek olduğu söylenebilir. Tükenmişlik bulgusunun kadınların lehine, iş doyumu bulgusunun da

erkeklerin aleyhine yüksek çıkmasında kadın öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine daha yatkın olmaları veya öğretmenlik mesleğinin öncelikleri arasında yer almasının kadın öğretmenlerin iş doyumu düzeylerine olumlu yönde katkı sağladığını söyleyebiliriz.

Alanyazın gözden geçirildiğinde araştırma bulgusuyla benzerlik gösteren bir çalışmaya rastlanmamış olsa da ilgili değişkenler arasında anlamlı farkın bulunmadığı çalışmaların alanyazında sıklıkla yer aldığı görülmüştür. Bu araştırmalardan biri olan Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman'ın (2005) çalışmasında; kadın öğretmenlerle erkek öğretmenlerin iş doyumu puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde farklılaşmanın olmadığı saptanmıştır. Önder ve Taş (2009) tarafından yapılan çalışmada, katılımcıların cinsiyetinin iş doyumu üzerinde etkili olmadığı görülmüştür. Koç, Yazıcıoğlu ve Hatipoğlu (2009), tarafından yapılan çalışmada da benzer biçimde öğretmenlerin iş doyumunun cinsiyetlerine göre anlamlı farklılaşmadığı saptanmıştır. Benzer şekilde Demirtaş (2010) çalışmasında öğretmenlerin iş doyumu ile cinsiyet ve birçok değişken arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Alanyazında araştırma bulgusuyla benzerlik göstermeyen çalışmalara da rastlanmıştır. (Bilgiç, 1998) yaptığı çalışmada iş doyumunun cinsiyete göre farklılaşmadığını ortaya koymuştur.

Erkek katılımcıların Olumlu Sosyal Davranış Ölçeği Kamusal Olumlu Sosyal Davranış alt boyutundan aldıkları ortalama puanlar kadın katılımcıların bu ölçümlerden aldıkları ortalama puanlardan daha yüksektir. Elde edilen bu sonuca göre, erkek öğretmenlerin olumlu sosyal davranış-kamusal olumlu sosyal davranış düzeylerinin kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu söylenebilir. Alanyazın incelediğinde araştırma bulgusunu destekleyen çalışmalara rastlanmıştır. Kumru ve diğerleri (2004) çalışmasında erkek katılımcıların "Kamusal Olumlu Sosyal Davranış" alt boyutundan daha yüksek puanlar aldığı, kadın katılımcıların ise "Duygusal, İtaatkar ve Gizli Olumlu Sosyal Davranış" alt boyutlarından daha yüksek puanlar aldığı görülmüştür.

Aktaş ve Güvenç'in (2006) çalışmasında, olumlu sosyal davranış açısından bakıldığında kadınların ve erkeklerin en çok duygusal, en az özgeci olumlu sosyal davranış gösterme eğiliminde oldukları belirlenmiştir. Kadınlarda duygusal olumlu sosyal davranışı sırasıyla itaatkâr, gizli ve kamusal olumlu sosyal davranış eğilimi takip ederken, erkeklerde ise duygusal olumlu sosyal davranışı sırasıyla itaatkâr,

kamusal ve gizli olumlu sosyal davranış eğilimi takip etmiştir. Buna göre, erkeklerin kadınlara kıyasla “Kamusal Olumlu Sosyal Davranış” alt boyutundan daha yüksek puan aldığı; kadınların “itaatkâr ve Gizli Olumlu Sosyal Davranış” alt boyutlarından daha yüksek puan aldıkları görülmüştür.

Prososyal davranışların öğrenilmesinde kadınların ve erkeklerin farklı sosyalleşme yaşantılarından geçmesinin araştırma bulgularını yorumlamaya katkı sağlayacağı ifade edilebilir. Birçok kültürde kadınlardan ve erkeklerden beklenen toplumsal roller farklıdır. Kültüre özgü bu beklentiler kadınların ve erkeklerin farklı şart ve durumlarda farklı yardım etme ve prososyal davranışları öğrenmelerini sağlamaktadır (Eagly ve Crowley 1986). Toplum tarafından kadınlardan şefkatli olmaları, yakınlarına ilgi göstermeleri beklendiğinden kadınların duygusal ve fiziksel bakım verme becerileri daha fazla gelişiyor olabilir. Bundan dolayı da cinsiyet rolleriyle ilgili normlar kadınlarda ve erkeklerde gelişen becerileri biçimlendirmektedir (Aktaş ve Güvenç, 2006; Eagly ve Crowley, 1986).

Alanyazın incelendiğinde araştırma bulgularıyla paralellik göstermeyen çalışmalara da rastlanmıştır. Karadağ ve Mutağçılar'ın (2009) çalışmasının sonuçlarına göre öğretmenlerin özgecilik düzeylerinin öğretmenlerin cinsiyetlerine göre farklılık göstermediği saptanmıştır. Aktaş ve Güvenç'in (2006) çalışma bulgularına göre duygusal ve özgeci olumlu sosyal davranışlar açısından cinsiyetin etkisinin anlamlı olmadığı bulunmuştur. Palta'nın (2019) öğretmenlerin özgecilik konusunda tutum ve görüşlerini incelediği çalışmasının sonucuna göre de öğretmenlerin özgecilik tutumlarının cinsiyete göre farklılık göstermediği görülmüştür. Aynı şekilde Onatır (2008) ve Mutağçılar (2008) da öğretmenlerin özgecilik düzeyinin cinsiyete göre farklılaşmadığını belirlemişlerdir. Öğretmenlerin özgecilik düzeylerinin cinsiyet açısından birtakım çalışma sonuçlarına göre farklılık göstermesi ve birtakım çalışmalarda ise farklılık göstermemesinin, özgecilik kavramının kültürel farklılıklardan etkilenmesi sebebiyle olduğu ifade edilebilir.

Öğretmenlerin prososyal davranış, iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir? Katılımcıların Olumlu Sosyal Davranış Ölçeği İtaatkâr Olumlu Sosyal Davranış alt boyutundan ve Olumlu Sosyal Davranış Ölçeği Gizli Olumlu Sosyal Davranış alt boyutundan aldıkları ortalama puanların medeni durumlarına göre bekâr katılımcılar lehine istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı, ancak diğer alanlarda medeni

durumları açısından anlamlı bir farklılaşma olmadığı belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuçlar, bekâr öğretmenlerin evli olan öğretmenlere göre Olumlu Sosyal Davranış Ölçeği alt boyutlarında “İtaatkâr Olumlu Sosyal Davranış” ve “Gizli Olumlu Sosyal Davranış” düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha fazla prososyal davranışlar sergileme eğiliminde olmalarının, daha fazla zaman bulmalarıyla ilgili olduğu söylenebilir. Bunun yanında yine bekâr öğretmenlerin evli olanlara göre görece daha genç ve mesleki kıdemlerinin de daha az olduğu düşünüldüğünde; evli olanlara göre daha itaatkâr davranma eğiliminde olmalarının da beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir. Alanyazın gözden geçirildiğinde çalışma bulgusuyla benzerlik gösteren bir çalışmaya ulaşılmamış olsa da ilgili değişkenler arasında anlamlı farkın bulunmadığı çalışmaların olduğu görülmüştür. Bu çalışmalardan biri olan Karadağ ve Mutağçılar’ın (2009) araştırmasında ilköğretim okulu ve lise öğretmenlerinin özgecilik düzeylerinin, öğretmenlerin medeni durumları açısından tüm alt boyutlarda istatistiksel olarak farklılaşmadığı bulunmuştur. Benzer şekilde Esendemir’in (2019) çalışmasında da akademisyenlerin prososyal davranış düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılaşmadığı saptanmıştır.

Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin, medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. İş doyumu düzeylerini etkileyen birçok etmen olsa da medeni durumun bu etmenlerden biri olmadığı görülmüştür. Alanyazındaki bulguların çoğunun büyük oranda çalışma bulgusuyla benzerlik gösterdiği söylenebilir. Alanyazın incelendiğinde çalışma bulgusuyla benzerlik gösteren birçok çalışmaya (Adıgüzel, Karadağ ve Ünsal, 2011; Akman, 2019; Dilsiz, 2006; Diri ve Kıral, 2016; Gürsoy, 2019; Türkçapar, 2012) ulaşılmıştır. Esendemir’in (2019) çalışmasında da akademisyenlerin iş doyumu düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılaşmadığı görülmüştür. Karaaslan’ın (2020) Beden Eğitimi öğretmenleriyle yaptığı çalışmada da benzer şekilde iş doyumu ile medeni durum arasında anlamlı fark saptanmamıştır. Alanyazında araştırma bulgusunun aksi yönünde sonuçlara ulaşılan araştırmalara da rastlanmıştır. Gögercin’in (2017) yaptığı çalışmada; evli çiftlerin bekâr çiftlere göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin, medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Mesleki tükenmişlik düzeylerini etkileyen

birçok etmen olsa da medeni durumun bu etmenlerden biri olmadığı görülmüştür. Alanyazındaki bulguların çoğunun çok büyük oranda çalışma bulgusuyla benzerlik gösterdiği söylenebilir. Alanyazın incelendiğinde araştırma bulgusuyla benzerlik gösteren çalışmalara (Budak ve Sürgevil, 2005; Dolunay, 2002; Mumcu, 2014; Sarğın, 2018) rastlanmıştır. Benzer şekilde Karaaslan'ın (2020) çalışmasında tüm alt boyutlarda evliler ve bekârlar arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür.

Alanyazında araştırma bulgusuyla benzerlik göstermeyen çalışmamalar olduğu da görülmüştür. Maslach ve Jackson'ın (1981) çalışmasında evli bireylerin bekâr olanlara göre tükenmişlik düzeylerinin daha düşük olduğu bulunmuştur. Benzer biçimde Özdoğan (2008) da evlilerin bekâr bireylere göre “duyarsızlaşma” ve “duygusal tükenme” bakımından tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğunu; bekâr bireylerin de “kişisel başarı” alanındaki tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğunu saptamıştır. Diri ve Kırıl (2016) ise, “duygusal tükenme” ve “kişisel başarı” boyutlarında anlamlı fark olmadığını fakat “duyarsızlaşma” boyutunun bekâr olan öğretmenlerde daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Çiçek'in (2018) ortaöğretim okulunda çalışan öğretmenlerle yaptığı çalışmada “duygusal tükenme” boyutu açısından evli olan kişilerin anlamlı biçimde tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Öğretmenlerin prososyal davranış, iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı ilişki var mıdır? Prososyal davranış ile tükenmişlik arasındaki ilişkide iş doyumunun aracılık etkisi vardır. Elde edilen bu sonuca göre öğretmenlerin prososyal davranış düzeylerinin artması durumunda iş doyum düzeylerinin artacağı ve tükenmişlik düzeylerinin azalacağı kabul edilmiştir. Bu sonuca göre öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arttırıldığı takdirde prososyal davranış düzeylerinin tükenmişlik üzerinde olumlu etki sağlayacağı değerlendirilmektedir. Bu bilgilere göre öğretmenlerin prososyal davranış eğilimlerini arttırmak ve tükenmişlik düzeylerini azaltmak için iş doyum düzeylerinin arttırılmasının sağlanması çözüm yolu olarak önerilebilir. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin arttırılması halinde prososyal davranışların tükenmişlik üzerinde olumlu etki sağlayacağı öngörülmektedir.

Alanyazın incelendiğinde üç kavramın birlikte ele alındığı bir çalışmaya rastlanmamış olmakla birlikte ilgili iki kavramın (değişkenin) yanında farklı bir üçüncü kavramın (değişkenin) ele alındığı birçok çalışmayı görmek mümkündür. Bu

çalışmalardan birinde Salehi ve Gholtash (2011) üniversite öğrencileriyle çalışmıştır. Çalışmada elde edilen sonuçlara göre iş doyumunu ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu etkilediği, iş tükenmişliğini ise olumsuz etkilediği bulunmuştur. Diğer bir sonuca göre de iş doyumunun, tükenmişlik üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar, araştırmanın bulgularıyla da benzerlik göstermektedir.

Araştırmanın bulgularıyla benzerlik gösteren bir diğer çalışma Sökmen ve Kenek (2019), bir kamu kurumunda çalışan 212 uzman ile çalışarak örgütsel bağlılık, özgecilik ve iş doyumunu değişkenleri arasındaki ilişkileri ortaya koymayı ve örgütsel bağlılığın özgecilik davranışına olan etkisinde iş doyumunun aracılık rolünü tespit etmeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve özgecilik arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Örgütsel bağlılığın özgecilik ve iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ve iş doyumunun da özgecilik üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Örgütsel bağlılığın, özgecilik üzerindeki etkisinde iş doyumunun kısmi aracılık etkisinin olduğu da ortaya konulmuştur.

Esendemir'in (2019) araştırmasında da iş doyumunu, prososyal davranış ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişkiler incelenmiştir. İş doyumunu algısının prososyal davranış ve örgütsel muhalefet üzerindeki etkisini aynı zamanda bu ilişkide örgütsel muhalefetin aracılık rolünü tespit etmeyi amaçlayan çalışmada 246 akademisyenden veri toplanmıştır. Araştırma sonucuna göre iş doyumunu algısının, akademisyenlerin prososyal davranışlarını ve örgütsel muhalefetin dikey muhalefet boyutunu olumlu etkilediği; örgütsel muhalefette ise, dikey muhalefet ve yatay muhalefet boyutunun prososyal davranışları olumlu etkilediği görülmüştür. İş doyumunu algısının akademisyenlerin prososyal davranışları üzerinde örgütsel muhalefetin kısmi aracılık rolünün olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar da araştırmanın bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Alanyazın gözden geçirildiğinde araştırmadaki değişkenlerin benzer değişkenlerle birlikte ele alınıp farklı bulgulara ulaşılan sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Bunlardan biri olan çalışmada Şeşen, Çetin ve Basım (2011), iş doyumunun bağlamsal durum olduğu bir arabulucu modelde tükenmişliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini incelemiştir. Veriler, üç üniversite hastanesinden 257 hemşireden elde edilmiştir. Araştırma sonucunda, örgütsel

vatandaşlık davranışına katkıda bulunan tek tükenmişlik boyutunun, duygusal tükenmişlik olduğu ve duyarsızlaşmanı hiçbir etkisi olmadığı halde, kişisel başarı boyutunda azalma olduğu ortaya konmuştur. Bununla birlikte azalmış kişisel başarı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide iş doyumunun bir aracı olduğunu ve üç tükenmişlik boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide aracı bir faktör olmadığını göstermiştir.

Öğretmenlerin prososyal davranışları ile iş doyumları arasında anlamlı ilişki var mıdır? Öğretmenlerin prososyal davranışları ile iş doyumları arasında anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur. Çalışmanın bu bulgusu, beklenen bir sonuçtur. Prososyal davranışlara bakıldığında işbirliği, gönüllülük, yardım etme gibi kavramların ve davranışların iş doyumuna katkı sağlamasının olası bir durum olduğu söylenebilir. Alanyazına bakıldığında araştırma bulgusuyla benzerlik gösteren çalışmalar olduğu görülmüştür. Yılmaz (2012), çalışmasında örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş doyumunu düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki belirlemiştir. Bateman ve Organ (1983) ile Smith, C. A., Organ, D. W. ve Near, J. P. (1983) çalışmalarında iş doyumunu yüksek olan kişilerin örgütün faydasına olan davranışlar yapmaya daha eğilimli olduklarını belirlemişlerdir. Esendemir (2019), iş doyumunu ile prososyal davranış için yapılan çoklu kolerasyon analizinde, iş doyumunu boyutu olan "içsel tatmin" boyutunda rol tanımlı, rol ötesi, iş birliğine yönelik prososyal davranış boyutları ile manidar bir ilişkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çalışma bulgusuyla benzerlik gösteren bir diğer araştırmada Sökmen ve Kenek (2019), bir kamu kurumunda çalışan 212 uzman ile çalışarak örgütsel bağlılık, özgecilik ve iş doyumunu değişkenleri arasındaki ilişkileri ortaya koymayı ve örgütsel bağlılığın özgecilik davranışına olan etkisinde iş doyumunun aracılık rolünü tespit etmeyi amaçlamışlardır. Sonuçlara göre iş doyumunu ile özgecilik arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır. Köksal, Gürsoy ve Yapar (2018), araştırmalarında çalışanların prososyal davranışları ile iş performansları arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu durum aynı zamanda finansal kaynakların kullanımı noktasında faydalı olabilir. Prososyal davranışların artmasıyla birlikte çalışanın hem iş doyumunu hem de iş performansının artacağını söyleyebiliriz. Bozkurt'un (2017) çalışmasının sonuçlarına göre de çalışanların işlerinden duydukları doyum düzeylerinin örgütsel prososyal davranışlarını pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Başka bir deyişle, çalışanların iş doyum düzeyleri ile prososyal davranışları arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır.

Alanyazın incelendiğinde araştırma bulgusuyla farklılık gösteren çalışmalara rastlanmamıştır.

Öğretmenlerin prososyal davranışları ile mesleki tükenmişlikleri arasında anlamlı ilişki var mıdır? Öğretmenlerin prososyal davranışları ile mesleki tükenmişlikleri arasında anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Çalışmanın bu bulgusu da beklenen bir sonuçtur. Prososyal davranışlara bakıldığında işbirliği, gönüllülük, yardım etme gibi kavramların ve davranışların tükenmişliği azaltmaya katkı sağlamasının olası bir durum olduğu söylenebilir. Alanyazın incelendiğinde çalışma bulgusuyla benzer bulgulara ulaşan araştırmalara rastlanmıştır. Limberg, Lambie ve Robinson (2016), yaptıkları çalışmada, daha yüksek özgecilik puanları alan okul psikolojik danışmanlarının daha düşük tükenmişlik düzeylerine (duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı) sahip olacağı varsayımını test etmiştir. İstatistiksel analizlerin sonuçları, özgeciliğin daha düşük tükenmişlik düzeylerine katkıda bulunduğunu gösteren varsayımları desteklediğini göstermiştir. Györffy, Birkás ve Sándor (2016) ve Limberg (2013) de benzer sonuçlara ulaşmıştır. Diğer bir ifadeyle özgecilik ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Alanyazın gözden geçirildiğinde araştırma bulgusuyla farklılık gösteren çalışmalara ulaşılamamıştır.

Öğretmenlerin prososyal davranış düzeyleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkide iş doyumunun aracı etkisi var mıdır? Prososyal davranış ile mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkide iş doyumunun aracı etkisinin olduğu bulunmuştur. Elde edilen bu sonuca göre öğretmenlerin prososyal davranış düzeylerinin artması durumunda iş doyumunu düzeylerinin artacağı ve tükenmişlik düzeylerinin azalacağı kabul edilmiştir. Bu sonuca göre öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arttırıldığı takdirde prososyal davranış düzeylerinin tükenmişlik üzerinde olumlu etki sağlayacağı öngörülmektedir. Bu bilgilere göre öğretmenlerin prososyal davranış eğilimlerini arttırmak ve tükenmişlik düzeylerini azaltmak için iş doyumunu düzeylerinin arttırılmasının sağlanması çözüm yolu olarak önerilebilir. Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin arttırılması halinde prososyal davranışların tükenmişlik üzerinde olumlu etki sağlayacağı düşünülmektedir. Alanyazın gözden geçirildiğinde prososyal davranış, mesleki tükenmişlik ve iş doyumunun birlikte ele alındığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Buna karşın üç kavramın birlikte ele alındığı bir çalışmaya rastlanmamış olmakla birlikte ilgili iki değişkenin yanında farklı bir üçüncü değişkenin incelendiği araştırmalar olduğu görülmektedir. Bu çalışmalardan biri olan Salehi ve

Gholtash'in (2011) araştırma sonuçlarına göre; iş doyumu ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu etkilediği, iş tükenmişliğini ise olumsuz etkilediği bulunmuştur. Diğer bir sonuca göre de iş doyumunun, mesleki tükenmişlik üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar, araştırmanın bulgularıyla da benzerlik göstermektedir. Çalışmanın bulgularıyla benzerlik gösteren bir diğer çalışmada Sökmen ve Kenek (2019), bir kamu kurumunda çalışan 212 uzman ile çalışarak örgütsel bağlılık, özgecilik ve iş doyumu değişkenleri arasındaki ilişkileri ortaya koymayı ve örgütsel bağlılığın özgecilik davranışına olan etkisinde iş doyumunun aracılık rolünü tespit etmeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel bağlılık, iş doyumu ve özgecilik arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Örgütsel bağlılığın özgecilik ve iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ve iş doyumunun da özgecilik üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Örgütsel bağlılığın, özgecilik üzerindeki etkisinde iş doyumunun kısmi aracılık etkisinin olduğu da ortaya konulmuştur. Esendimir'in (2019) araştırmasında da iş doyumu, prososyal davranış ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişkiler incelenmiştir. İş doyumu algısının prososyal davranış ve örgütsel muhalefet üzerindeki etkisini aynı zamanda bu ilişkide örgütsel muhalefetin aracılık rolünü tespit etmeyi amaçlayan çalışmada 246 akademisyenden veri toplanmıştır. Araştırma sonucuna göre; iş doyumu algısının, akademisyenlerin prososyal davranışlarını ve örgütsel muhalefetin dikey muhalefet boyutunu olumlu etkilediği; örgütsel muhalefette ise, dikey muhalefet ve yatay muhalefet boyutunun prososyal davranışları olumlu etkilediği görülmüştür. İş doyumu algısının akademisyenlerin prososyal davranışları üzerinde örgütsel muhalefetin kısmi aracılık rolünün olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar da araştırmanın bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Alanyazın gözden geçirildiğinde araştırmadaki değişkenlerin benzer değişkenlerle birlikte ele alınıp farklı bulgulara ulaşılan sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Bunlardan biri olan çalışmada Şeşen, Çetin ve Basım (2011), iş doyumunun bağlamsal durum olduğu bir arabulucu modelde tükenmişliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda, örgütsel vatandaşlık davranışına katkıda bulunan tek tükenmişlik boyutunun, duygusal tükenme olduğu ve duyarsızlaşmanın hiçbir etkisi olmadığı halde, kişisel başarı düzeyinin azaldığı sonucu ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte çalışma sonucu azalmış

kişisel başarı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide iş doyumunun bir aracı olduğunu ve üç tükenmişlik boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide aracı bir faktör olmadığını göstermiştir.

Sonuç

Bu bölümde gerçekleştirilen araştırma doğrultusunda şu sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Prososyal davranışlar ile tükenmişlik arasındaki ilişkide iş doyumunun aracı etkisi vardır.
2. Erkek katılımcıların Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma alt boyutundan aldıkları ortalama puanlar kadın katılımcıların bu ölçümlerden aldıkları ortalama puanlardan daha yüksektir.
3. Kadın katılımcıların Minnesota İş Doyumu Ölçeği İçsel Doyum alt boyutundan ve Dışsal Doyum alt boyutundan aldıkları ortalama puanlar erkek katılımcıların bu ölçümden aldıkları ortalama puanlardan daha yüksektir.
4. Erkek katılımcıların Olumlu Sosyal Davranış Eğilimi Ölçeği Kamusal Olumlu Sosyal Davranış alt boyutundan aldıkları ortalama puanlar kadın katılımcıların bu ölçümlerden aldıkları ortalama puanlardan daha yüksektir.
5. Katılımcıların Olumlu Sosyal Davranış Eğilimi Ölçeği İtaatkâr Olumlu Sosyal Davranış alt boyutundan ve Gizli Olumlu Sosyal Davranış alt boyutundan aldıkları ortalama puanlar medeni durumlarına göre bekâr katılımcılar lehine istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Ancak diğer alanlarda medeni durumları açısından anlamlı bir farklılaşma görülmemektedir.
6. Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri, medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir.
7. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri, medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir.
8. Öğretmenlerin prososyal davranışları ile iş doyumları arasında anlamlı ilişki vardır.
9. Öğretmenlerin prososyal davranışları ile mesleki tükenmişlikleri arasında anlamlı ilişki vardır.

Öneriler

Araştırmacılar İçin Öneriler. Araştırmada elde edilen sonuçlar bağlamında araştırmacılar için şu noktaların önemszenmesinin yararlı olabileceği düşünülmektedir:

1. Bu çalışmada değişkenler arası ilişkiler, kesitsel olarak incelenmiştir. Çalışmanın nitel boyutuna yönelik bilişsel kurguları açıklayan çalışmalar yapılabilir.
2. Farklı prososyal davranışlarla ilişkisel, sosyal ve bireysel değişkenler arasındaki ilişki örüntülerini incelemek için boylamsal çalışmalara da ihtiyaç olduğu söylenebilir.
3. Bu çalışmada prososyal davranışlar, mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu kavramları arasındaki ilişki incelenmiş ve prososyal davranışlar ile mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkide iş doyumunun aracı etkisi olduğu bulunmuştur. Prososyal davranışlar ile iyi oluş, yaşam doyumunu, şükran duyma, kendini toplama gücü gibi kavramlar arasındaki ilişkiler de incelenebilir.
4. Araştırmada kullanılan ölçekler yurt dışında geliştirildiğinden kültüre özgü farklılıkların dikkate alınmasıyla aynı özellikleri ölçen ölçme araçları geliştirilebilir.
5. İleride prososyal davranış çerçevesinde yapılacak olan araştırmalarda öğretmenler ile öğrencilerin ilişkisinin de göz ardı edilmemesi öğretmen ve öğrencilerin ihtiyaçları ve eğitimin kalitesi için daha efektif sonuçlar meydana getirebilir.
6. Aynı değişkenlerle farklı örneklerde çalışmalar yapılabilir.
7. Prososyal davranışları ve iş doyumunu arttırmaya ve mesleki tükenmişliği azaltmaya yönelik deneysel çalışmalar yapılabilir ve pozitif gelişim, psikososyal destek gibi psikoeğitim programları hazırlanabilir.

Uygulayıcılar İçin Öneriler. Araştırmada prososyal davranışın iş doyumunu değişkeni aracılığıyla öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir. Bu durumun uygulayıcılar açısından birçok doğurgularından bahsedilebilir:

1. Milli Eğitim Bakanlığının ilgili birimleri başta olmak üzere yöneticiler ve özel sektördeki işverenler, öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini artıracak çalışmalar planlayarak onların prososyal davranış düzeylerini artırabilirler.
2. Öğretmenlerin prososyal davranış ve iş doyumunu düzeylerini arttırmaya, tükenmişlik düzeylerini azaltmaya yönelik hizmet içi eğitimler planlanabilir.
3. Öğretmenlerin prososyal davranış düzeylerini arttırmak için okul temelli uygulamalara ağırlık verilebilir ve onların gösterdikleri prososyal davranışlar desteklenmekle birlikte pekiştirilebilir.
4. Eğitim alanında pozitif psikolojinin gelişmekte olan bir alan olduğu ve bu açıdan prososyal davranışlardan yararlanılmasının eğitimin kalitesi açısından önemli bir kaynak olabileceği düşünülmektedir.
5. Yapılan araştırmalarda bireyin karşısındakine yardım etmesinin iyi oluş düzeyine olumlu yönde katkısının olduğu düşünüldüğünde öğretmenlerin prososyal davranışlarının gelişimi açısından uygun şartlar sağlanarak iyi oluşları artırılabilir. Bu iyi oluş öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişlik yaşama durumlarını da olumlu yönde etkileyebilir.
6. Öğretmenlerin prososyal davranışlarının gelişimi açısından sivil toplum kuruluşlarına üye olmaları desteklenebilir.

Kaynaklar

- Adıgüzel, Z., Karadağ, M. ve Ünsal, Y. (2011). Fen ve teknoloji öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4, 49-74.
- Adler, A. (2003). *İnsan tabiatını tanıma*. (çev. Ayda YÖRÜKAN). İstanbul: İş Bankası Kültür Yayınları.
- Ağaoğlu, E., Ceylan, M., Kasım, E. ve Madden, T. (2004). Araştırma görevlilerinin kendi tükenmişlik düzeylerine ilişkin görüşleri. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, 6-9 Temmuz 2004, Malatya, Türkiye.
- Akın, U. ve Koçak, R. (2007). Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (51), 353-370.
- Akman, T. (2019). *Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ve mesleki doyumlarının incelenmesi*. Marmara Üniversitesi-İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Yüksek Lisans Programı: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Aknin, L., Barrington-Leigh, C., Dunn, E., Helliwell, J., Burns, J., Biswas-Diener, R. ... Norton, I. (2013). Prosocial spending and well-being: cross-cultural evidence for a psychological universal. *Journal of Personality and Social Psychology*, 104 (4), 635-652.
- Aknin, L., Dunn, E., Sandstrom, G. ve Norton, M. (2013). Does social connection turn good deeds into good feelings? On the value of putting the 'social' in prosocial spending. *International Journal of Happiness and Development*, 1 (2), 155-171.
- Aksu, A. ve Baysal, A. (2005). İlköğretim okulu müdürlerinde tükenmişlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 41 (41), 7-24.
- Aktaş, V. ve Güvenç, G. (2006). Kız ve erkek ergenlerde saldırgan ve olumlu sosyal davranışlar ile yaş, ilişkisel bağlam ve kişiler-arası duyarlılık arasındaki ilişkiler. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 23 (2), 233-264.
- Alemdağ, C. (2019). Saldırganlıkta prososyal ve antisosyal davranışların rolü. *Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 21 (3), 107-116.

- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ) örneği. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (2), 69-96.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: işle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 21-46.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 31-50.
- Avcı, Ü. ve Seferoğlu, S. (2011). Bilgi toplumunda öğretmenin tükenmişliği: teknoloji kullanımı ve tükenmişliği önlemeye yönelik alınabilecek önlemler. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 9, 13-26.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu iş doyumuna ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Ayan, S., Kocacık, F. ve Karakuş, H. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenler: Sivas merkez ilçe örneği. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10 (1), 18-25.
- Ayhan, F. (2006). *Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin iş tatmini ile okul yönetiminin lider davranış biçimleri arasındaki ilişkiler*. Yeditepe Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Ayten, A. (2009). *Prososyal davranışlarda dindarlık ve empatinin rolü*. Marmara Üniversitesi: Yayınlanmamış doktora tezi.
- Ayvalıoğlu, N. (1981). *Helpfulness in cities and towns: the relationship between urbanization and social behaviour in Turkey*. University of St. Andrews: Unpublished dissertation.
- Bailey, R. D. (1985). *Coping with stress in caring*. Oxford: Blackwell Scientific Publications.
- Baltaş, A. (2000). *Değişimin içinden geleceğe doğru ekip oluşturma ve liderlik*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Baltaş, Z. ve Baltas, A. (1998). *Stres ve başa çıkma yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

- Bannink, F. (2017). *201 pozitif psikoloji uygulaması*. (çev. Esra KÖKKILIÇ). İstanbul: Üsküdar Üniversitesi Yayınları.
- Bar-Tal, D. (1986). Altruistic motivation to help: definition, utility and operationalization. *Humboldt Journal Of Social Relations*, 13 (1-2), 3-14.
- Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde insan ilişkileri*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Başaran, M. (2017). *Okul yöneticilerinin yönetim biçimleri ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Gazi Üniversitesi: Yayımlanmamış yüksek lisans tezi.
- Başol, G. ve Altay, M. (2009). Eğitim yöneticisi ve öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15 (58), 191-216.
- Bateman, T. S. ve Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: the relationship between affect and employee "citizenship". *Academy of Management Journal*, 26 (4), 587-595.
- Batson, C. D. (1988). *Altruism and prosocial behavior*. D.T. Gilbert, S.T. Fiske ve G. Lindsey (Ed.), *Handbook of Social Psychology* (s.282-316) içinde. New York: McGraw-Hill.
- Batson, C. D., Ahmad, N., Lishner, D. A. ve Tsang, J. (2002). *Empathy and Altruism*. C.R. Snyder ve S.Lopez (Ed.), *Handbook of Positive Psychology* (s. 485-512) içinde. London: Oxford University Press.
- Batson, D. (1997). Self-other merging and the empathy-altruism hypothesis: reply to Neuberg. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73 (3), 517-522.
- Bayrakçı, E. ve Kayalar, M. (2016). İfşa davranışının prososyal davranışlar bağlamında değerlendirilmesine yönelik teorik bir inceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7 (15), 120-131.
- Bayramoğlu, E. ve Kaya, H. (2017). Öğretmenlerin demokratik değerleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, 377-395.
- Baysal, A. (1995). *Lise ve dengi okul öğretmenlerinde meslekte tükenmişliğe etki eden faktörler*. Dokuz Eylül Üniversitesi: Yayımlanmamış doktora tezi.

- Betoret, F. (2006). Stressors, self-efficacy, coping resources, and burnout among secondary school teachers in Spain. *Educational Psychology, 26* (4), 519-539.
- Bilgiç, R. (1998). The relationship between job satisfaction and personal characteristics of Turkish workers. *The Journal of Psychology, 549-557*.
- Bozkurt, G. G. (2017). *Çalışanların iş tatmininin örgütsel prososyal davranışlara etkisi: Burdur ili örneği*. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Brown, S., Nesse, R., Vinokur, A. ve Smith, D. (2003). Providing social support may be more beneficial than receiving it: results from a prospective study of mortality. *Psychological Science, 14* (4), 320-327.
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20* (2), 95-108.
- Can, H., Aşan, Ö. ve Aydın, E. (2006). *Örgütsel davranış*. İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım.
- Carlo, G. ve Randall, B. (2002). The development of a measure of prosocial behaviors for late adolescents. *Journal of Youth and Adolescence, 31* (1), 31-44.
- Carlo, G., Hausmann, A., Christiansen, S. ve Randall, B. (2003). Sociocognitive and behavioral correlates of a measure of prosocial tendencies for adolescents. *The Journal of Early Adolescence, 23* (1), 107-134.
- Carr, A. (2016). *Pozitif psikoloji*. (çev. Ümit ŞENDİLEK). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Cemaloğlu, N. ve Şahin, D. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi, 15* (2), 465-484.
- Cherniss, C. (1980). *Professional burnout in human organizations*. New York: Praeger.
- Clark, A., Oswald, A. ve Warr, P. (1994). Is job satisfaction u-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 69* (1), 57-81.
- Clarke, D. (2003). *Pro-social and anti-social behaviour*. London: Routledge.

- Collie, R., Shapka, J. ve Perry, N. (2012). School climate and social–emotional learning: predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy. *Journal of Educational Psychology, 104* (4), 1189-1204.
- Cordes, C. ve Dougherty, T. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *The Academy of Management Review, 18* (4), 621-656.
- Çalık, T., Özbay, Y., Özer, A., Kurt, T. ve Kandemir, M. (2009). İlköğretim okulu öğrencilerinin zorbalık statülerinin okul iklimi, prososyal davranışlar, temel ihtiyaçlar ve cinsiyet değişkenlerine göre incelenmesi. *Educational Administration: Theory and Practice, 15* (60), 555-576.
- Çam, Z. ve Öğülmüş, S. (2019). Çalışma yaşamından okula: okul tükenmişliğine yönelik kuramsal yaklaşımlar. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar, 11* (1), 80-99.
- Çelikten, M., Şanal, M. ve Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19*, 207-237.
- Çetin, B. B. ve Samur, A. (2018). 60-72 aylık çocukların prososyal davranışları ile anne-babalarının prososyal davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 20* (1), 1-17.
- Çınarbaş, D. ve Doğan, F. (2019). Travma sonrası stres ile prososyal davranış arasındaki ilişkide travma sonrası büyümenin rolü. *Nesne Psikoloji Dergisi, 7* (15), 201-213.
- Çiçek, G. (2018). *Lise öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyumu düzeyleri üzerine bir çözümleme: Siirt örneği*. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi: Yayımlanmamış yüksek lisans tezi.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Davis, K. (1988). *İşletmelerde insan davranışı/örgütsel davranış*. (çev. Kemal TOSUN). İstanbul: İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları.
- Deaux, K. ve Wrightsman, L. (1984). *Social psychology in the 80s*. California: Brooks/Cole Publishing.
- Demirtaş, H. (2010). Dershane öğretmenlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumu. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 11* (2), 177-206.

- Diener, E. ve Diener, R. (2002). Will money increase subjective well-being? *Social Indicators Research*, 57 (2), 119-169.
- Diener, E. ve Ryan, K. (2009). Subjective well-being: a general overview. *South African Journal of Psychology*, 39 (4), 391-406.
- Dikmen, A. A. (1995). İş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50 (3), 115-140.
- Dilsiz, B. (2006). *Konya ilindeki ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin bölgelere göre değerlendirilmesinin çok değişkenli istatistiksel analizi*. Selçuk Üniversitesi: Yayımlanmamış yüksek lisans tezi.
- Diri, M. S. ve Kıral, E. (2016). Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarının mesleki tükenmişlik düzeylerine etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39, 125-149.
- Dolan, N. (1987). The relationship between burnout and job satisfaction in nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 12 (1), 3-12.
- Dolunay, A. B. (2002). Keçiören ilçesi genel liseler ve teknik-ticaret meslek liselerinde görevli öğretmenlerde tükenmişlik durumu araştırması. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55 (2), 51-62.
- Dökmen, Ü. (2013). *Sanatta ve günlük yaşamda iletişim çatışmaları ve empati*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Dunn, E., Aknin, L. ve Norton, M. (2008). Spending money on others promotes happiness. *Science*, 319, 1687-1688.
- Dunn, E., Aknin, L. ve Norton, M. (2014). Prosocial spending and happiness: using money to benefit others pays off. *Current Directions in Psychological Science*, 23 (1), 41-47.
- Dunn, E., Gilbert, D. ve Wilson, T. (2011). If money doesn't make you happy, then you probably aren't spending it right. *Journal of Consumer Psychology*, 21 (2), 115-125.
- Durham, C. ve Bartol, K. (2009). *Pay for performance*. E.A. Locke (Ed.), *Handbook of Principles of Organizational Behavior* (s. 217-238) içinde. Oxford: Blackwell.

- Düzgüner, S. (2019). Pro-sosyal davranışlarda diğerkâmlığın (özgecilik) tanımı ve konumu. *Bilimname*, 2019 (40), 351-373.
- Dworkin, A. (2001). Perspectives on teacher burnout and school reform. *International Education Journal*, 2 (2), 69-78.
- Eagly, A. H. ve Crowley, M. (1986). Gender and helping behavior: a meta-analytic review of the social psychological literature. *Psychological Bulletin*, 100, 283-308.
- Eğimli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23 (3), 35-52.
- Eisenberg, N. ve Fabes, R. (1998). *Prosocial development*. W. Damon ve N. Eisenberg (Ed.), *Handbook of Child Psychology: Social, Emotional, And Personality Development* (s. 701-778) içinde. New York: John Wiley & Sons.
- Eisenberg, N. ve Mussen, P. (1989). *The roots of prosocial behavior in children*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Eisenberg, N., Cameron, E., Tryon, K. ve Dodez, R. (1981). Socialization of prosocial behavior in the preschool classroom. *Developmental Psychology*, 17 (6), 773-782.
- Eisenberg, N., Carlo, G., Murphy, B. ve Van Court, P. (1995). Prosocial development in late adolescence: a longitudinal study. *Child Development*, 66 (4), 1179-1197.
- Eisenberg, N., Fabes, R. ve Spinrad, T. (2006). *Prosocial development*. W. Damon ve R. Lerner (Ed.), *Handbook of Child Psychology: Social, Emotional, And Personality Development* (s. 6th ed., 646- 718) içinde. New York: John Wiley & Sons.
- Emmons, R. ve Shelton, C. (2002). *Gratitude and the science of positive psychology*. C. Snyder ve S. Lopez (Ed.), *Handbook of Positive Psychology* (s. 459-471) içinde. New York: Oxford University Press.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayınları.

- Eren, E. (1991). *Yönetim ve organizasyon*. İstanbul: Küre Ajans.
- Ertürk, E. ve Keçecioğlu, T. (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12 (1), 39-52.
- Esendemir, E. (2019). *İş tatmini algısı ve prososyal davranış eğilimleri ilişkisinde örgütsel muhalefet davranışının aracılık rolü: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi örneği*. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Fabes, R., Carlo, G., Kupanoff, K. ve Laible, D. (1999). Early adolescence and prosocial/moral behavior I: the role of individual processes. *The Journal of Early Adolescence*, 19 (1), 5-16.
- Fabes, R., Fultz, J., Eisenberg, N., May-Plumlee, T. ve Christopher, F. (1989). Effects of rewards on children's prosocial motivation: a socialization study. *Developmental Psychology*, 25 (4), 509-515.
- Field, A. (2005). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. (2nd ed.). ThousandOaks, CA, US.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E. ve Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education* (8th ed.). McGraw-Hill.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30 (1), 159-165.
- Friedman, I. ve Farber, B. (1992). Professional self-concept as a predictor of teacher burnout. *The Journal of Educational Research*, 86 (1), 28-35.
- Fromm, E. (1991). *Sahip olmak ya da olmak*. (çev. Aydın ARITAN). İstanbul: Say Yayınları.
- Girgin, G. (2010). Öğretmenlerde tükenmişliğe etki eden faktörlerin araştırılması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (32), 31-48.
- Girgin, G. ve Baysal, A. (2005). Zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi ve bazı değişkenler (İzmir örneği). *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18 (18), 1-10.
- Golembiewski, R. ve Munzenrider, R. (1984). Phases of psychological burn-out and organizational covariants: a replication using norms from a large population. *J Health Hum Resour Adm.*, 6 (3), 290-323.

- Gögercin, T. (2017). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (İstanbul Başakşehir ilçesi örneği)*. İstanbul Gelişim Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Gökçakan, Z. ve Murat, M. (2007). Sınıf öğretmenlerinde on yıllık hizmet sürecinde tükenmişliğin gelişimine yönelik bir haritalama çalışması. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, 5 (3), 177-185.
- Greitemeyer, T. (2009). Effects of songs with prosocial lyrics on prosocial thoughts, affect, and behavior. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45 (1), 186-190.
- Günbayı, İ. ve Tokel, A. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu ve iş stresi düzeylerinin karşılaştırmalı analizi. *ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3 (5), 77-95.
- Gündüz, B. (2005). İlköğretim öğretmenlerinde tükenmişlik. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (1), 152-166.
- Güney, S. (2000). *Yönetim ve organizasyon el kitabı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Günör, R. B. (2014). *Modern ahlak felsefesinde özgecilik*. Gazi Üniversitesi: Yayınlanmamış doktora tezi.
- Gürsoy, E. (2019). *Yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev alan öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri*. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Györfy, Z., Birkás, E. ve Sándor, I. (2016). Career motivation and burnout among medical students in Hungary-could altruism be a protection factor? *BMC Medical Education*, 16 (1), 182.
- Harbaugh, W., Mayr, U. ve Burghart, D. (2007). Neural responses to taxation and voluntary giving reveal motives for charitable donations. *Science*, 316 (5831), 1622-1625.
- Hickson, C. ve Oshagbemi, T. (1999). The effect of age on the satisfaction of academics with teaching and research. *International Journal of Social Economics*, 26 (4), 537-544.

- Hock, R. (1988). Professional burnout among public school teacher. *Public Personnel Management*, 17 (2), 167-189.
- Hodson, R. (1989). Gender differences in job satisfaction: why aren't women more dissatisfied? *The Sociological Quarterly*, 30 (3), 385-399.
- Hofmann, M. (1982). *Empathy and guilt*. N. Eisenberg (Ed.), The Development of Prosocial Motivation (s. 281-313) içinde. New York: Academic Press.
- Hofmann, V. ve Müller, C. (2018). Avoiding antisocial behavior among adolescents: the positive influence of classmates' prosocial behavior. *Journal of Adolescence*, 68, 136-145.
- Hombrados-Mendieta, I. ve Cosano-Rivas, F. (2013). Burnout, workplace support, job satisfaction and life satisfaction among social workers in Spain: a structural equation model. *International Social Work*, 56 (2), 228-246.
- Huebner, S., Gilman, R., Reschly, A. ve Hall, R. (2009). *Positive schools*. S. Lopez ve C. Snyder (Ed.), Oxford Handbook of Positive Psychology (s. 2nd ed. 561-568) içinde. New York: Oxford University Press.
- Ivancevich, J. ve Matteson, M. (1999). *Organizational behavior and management*. Singapore: McGraw-Hill.
- Iwanicki, E. (1983). Toward understanding and alleviating teacher burnout. *Theory into Practice*, 22 (1), 27-32.
- Izgar, H. (2000). *Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri (burnout), nedenleri ve bazı etken faktörlere göre incelenmesi (Orta Anadolu örneği)*. Hacettepe Üniversitesi: Yayınlanmamış doktora tezi.
- Izgar, H. (2012). *Endüstri ve örgüt psikolojisi*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- İkiz, E. (2010). Psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11 (2), 25-43.
- İnce, N. (2014). *Birleştirilmiş ve bağımsız sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması*. Hacettepe Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.

- İnce, N. B. ve Şahin A.E. (2015). Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu'nu Türkçe'ye uyarlama çalışması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 6 (2), 385-399.
- Jackson, S. ve Maslach, C. (1982). After-effects of job-related stress: families as victims. *Journal of Occupational Behavior*, 3 (1), 63-77.
- Jackson, S. ve Schuler, R. (1983). Preventing employee burnout. *Personnel*, 60 (2), 58-68.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (burnout) sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68 (1), 29-32.
- Kahill, S. (1988). Symptoms of professional burnout: a review of the empirical evidence. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 29 (3), 284-297.
- Kahraman, Ö. ve Kurt, G. (2013). Öğretmen adaylarının olumlu sosyal ve saldırgan davranış eğilimlerinin incelenmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3 (3), 236-243.
- Karaaslan, İ. (2020). *Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumlarının incelenmesi*. Gedik Üniversitesi: Yayımlanmamış yüksek lisans tezi.
- Karadağ, E. ve Mutağçılar, I. (2009). İlk ve ortaöğretim okulu öğretmenlerinin özgecilik düzeyleri üzerine bir araştırma. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 75-92.
- Karadağ, E. ve Mutağçılar, I. (2009). Prososyal davranış ekseninde özgecilik üzerine teorik bir çözümleme. *FLSF Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 8, 41-69.
- Karakelle, S. ve Canpolat, S. (2008). Tükenmişlik düzeyi yüksek ilköğretim öğretmenlerinin öğrencilere yaklaşım biçimlerinin incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 33 (147), 106-120.
- Karaköse, T. ve Kocabaş, İ. (2006). Özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyumu ve motivasyon üzerine etkileri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 2 (1), 3-14.

- Karaman, A. (2009). *İlköğretim ve ortaöğretim okul yöneticilerinin tükenmişlik seviyelerinin incelenmesi*. Yeditepe Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Karaman, N., Tatlı, S. ve Yavuzekinci, M. (2017). İletişim derslerinin empatik eğilim ve prososyal davranışlar üzerine etkisinin incelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10 (2), 91-104.
- Kardaş, F. (2017). *Üniversite öğrencilerinde bir model sınaması: pozitif duyguların ve kişisel kaynakların etkileşimi*. Ankara Üniversitesi: Yayınlanmamış doktora tezi.
- Kardaş, F. (2020). *Yürümeye devam et*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Kenny, D. A. ve McCoach, D. B. (2009). Effect of the number of variables on measures of fit in Structural Equation Modeling. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 10 (3), 333–351.
- Kınık, S. (2007). *Kişilik özellikleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Kırel, Ç. (1999). Esnek çalışma saatleri uygulamalarında cinsiyet, iş tatmini ve iş bağlılığı ilişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28 (2), 115-136.
- Kırılmaz, A. Y., Çelen, Ü. ve Sarp, N. (2003). İlköğretimde çalışan bir öğretmen grubunda “tükenmişlik durumu” araştırması. *İlköğretim Online*, 2 (1) 2-9.
- Klein, N. (2017). Prosocial behavior increases perceptions of meaning in life. *The Journal of Positive Psychology*, 12 (4), 354-361.
- Koç, H., Yazıcıoğlu, İ. ve Hatipoğlu, H. (2009). Öğretmenlerin iş doyum algıları ile performansları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 13-22.
- Koçel, T. (2007). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım.
- Köksal, K., Gürsoy, A. ve Yapar, H. (2018). Özgeciliğin ve çalışan performansı arasındaki ilişki: kamu sektöründe bir inceleme. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 22 (3), 783-796.
- Kristjansson, K. (2012). Positive psychology and positive education: old wine in new bottles? *Educational Psychologist*, 47 (2), 86-105.

- Kumru, A., Carlo, G. ve Edwards, C. (2004). Olumlu sosyal davranışların ilişkisel, kültürel, bilişsel ve duyuşsal bazı değişkenlerle ilişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 19 (54), 109-125.
- Lambie, G. W. (2007). The contribution of ego development level to burnout in school counselors: implications for professional school counseling. *Journal of Counseling & Development*, 85 (1), 82-88.
- Lau, P., Yuen, M. ve Chan, R. (2005). Do demographic characteristics make a difference to burnout among Hong Kong secondary school teachers? *Social Indicators Research*, 71, 491-516.
- Leiter, M. ve Harvie, P. (1998). Conditions for staff acceptance of organizational change: burnout as a mediating construct. *Anxiety Stress & Coping*, 11 (1), 1-25.
- Leiter, M. ve Maslach, C. (2003). *Areas of worklife: a structured approach to organizational predictors of job burnout*. P. Perrewe ve D. Ganster (Ed.), Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies (Research in Occupational Stress and Well-Being) (s. 91-134) içinde. Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- Leiter, M. ve Maslach, C. (2005). *Banishing burnout: six strategies for improving your relationship with work*. San Francisco: Josey-Bass.
- Lewin, J. ve Sager, J. (2007). A process model of burnout among salespeople: some new thoughts. *Journal of Business Research*, 60 (12), 1216-1224.
- Limberg, D. (2013). *The contribution of practicing school counselors' level of altruism to their degree of burnout*. University of Central Florida: Unpublished dissertation.
- Limberg, D., Lambie, G. ve Robinson, E. H. (2016). The contribution of school counselors' altruism to their degree of burnout. *Professional School Counseling*, 20 (1), 127-138.
- Locke, E. (1983). *Nature and causes of job satisfaction*. M. Dunnette ve H. Triandis (Ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology (s. 1297-1343) içinde. USA: John Wiley and Sons.
- Maslach, C. (1976). Burned-out. *Human Behavior*, 9, 16-22.

- Maslach, C. (2003). Job burnout: new directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12 (5), 189-192.
- Maslach, C. ve Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: new perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, 7 (1), 63-74.
- Maslach, C. ve Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2 (2), 99-113.
- Maslach, C. ve Jackson, S. (1986). *Maslach burnout inventory: manual (2nd ed. b.)*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. ve Leiter, M. (1997). *The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C. ve Leiter, M. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93 (3), 498-512.
- Maslach, C. ve Zimbardo, P. (1982). *Burnout: the cost of caring*. New Jersey: Englewood Cliffs, Prentice-Hall.
- Maslach, C., Schaufeli, W. ve Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52 (1), 397-422.
- McClelland, D. ve Burnham, D. (2003). Power is the great motivator. *Harvard Business Review*, 81 (1), 117-126.
- Mcginley, M. ve Carlo, G. (2007). Two sides of the same coin? The relations between prosocial and physically aggressive behaviors. *Journal of Youth and Adolescence*, 36 (3), 337-349.
- Mercer, D. (1997). Job satisfaction and the secondary headteacher: the creation of a model of job satisfaction. *School Leadership & Management*, 57-68.
- Merter, M. (2007). *Dokuz yüz katlı insan*. İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Metle, M. K. (2001). Education, job satisfaction and gender in Kuwait. *The International Journal of Human Resource Management*, 12 (1), 311-332.
- Midlarsky, E. (1991). *Helping as coping*. M.S. Clark (Ed.), Prosocial Behavior (Review of Personality and Social Psychology), Vol. 12. (s. 238-264) içinde. California: Sage Publications.

- Monroe, K. R. (1996). *The heart of altruism: perceptions of a common humanity*. New Jersey: Princeton University Press.
- Mumcu, L. (2014). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi*. Karadeniz Teknik Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Muris, P. ve Ollendick, T. (2005). The role of temperament in the etiology of child psychopathology. *Clinical Child and Family Psychology Review*, 8 (4), 271-289.
- Mutafçılar, I. (2008). *A research on the historical development of altruism concept and teachers' altruism*. Yeditepe University: Unpublished master thesis.
- Onatır, M. (2008). *The relationship between teachers? Altruistic behaviors and value preference of teachers*. Yeditepe University: Unpublished master thesis.
- Otake, K., Shimai, S., Tanaka-Matsumi, J., Otsui, K. ve Fredrickson, B. (2006). Happy people become happier through kindness: a counting kindness intervention. *Journal of Happiness*, 7, 261-375.
- Oyserman, D., Coon, H. ve Kimmelmeier, M. (2002). Rethinking individualism and collectivism: evaluation of theoretical assumptions and meta-analyses. *Psychological Bulletin*, 128 (1), 3-72.
- Önder, E. ve Taş, A. (2009). Süleyman Demirel Üniversitesi rektörlük personelinin iş doyum düzeyini belirlemeye yönelik bir alan çalışması. *Milli Eğitim Dergisi*, 39 (184), 71-81.
- Özdoğan, H. (2008). *Beden eğitimi öğretmenlerinde mesleki tükenmişlik*. Cumhuriyet Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Palta, A. (2019). Examining the attitudes and the opinions of teachers about altruism. *Universal Journal of Educational Research*, 7 (2), 490-493.
- Penner, L. A. (1993). *Personal communication to people interested in prosocial personality measure*. University of South Florida: Unpublished dissertation.
- Penner, L., Dovidio, J., Piliavin, J. ve Schroeder, D. (2005). Prosocial behavior: multilevel perspectives. *Annual Review of Psychology*, 56 (1), 365-392.

- Perrachione , B., Rosser, V. ve Petersen, G. (2008). Why do they stay? Elementary teachers' perceptions of job satisfaction and retention. *The Professional Educator*, 32 (2).
- Pines, A. M. (2002). Teacher burnout: a psychodynamic existential perspective. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 8 (2), 121-140.
- Pianta, R. ve Stuhlman, M. (2004). Teacher-child relationships and children's success in the first years of school. *School Psychology Review*, 33 (3), 444-458.
- Ragins, B., Cotton, J. ve Miller, J. (2000). Marginal mentoring: the effects of type of mentor, quality of relationship, and program design on work and career attitudes. *Academy of Management Journal*, 43(6), 1177-1194.
- Randall, M. ve Scott, W. (1988). Burnout, job satisfacion and job performance. *Australian Psychologist*, 23 (3), 335-347.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Rogers, D. (1984). Helping employees cope with burnout. *Business*, 3-7.
- Rosenhan, D. L. (1978). *Toward resolving the altruism paradox: Affect, Self-Reinforcement, and Cognition*. L. Wispe (Ed.), *Altruism, Sympathy, and Helping: Psychological and Sociological Principles* (s. 101-113) içinde. New York: Academic Press.
- Rubin, K. ve Schneider, F. (1973). The relationship between moral judgment, egocentrism, and altruistic behavior. *Child Development*, 44 (3), 661-665.
- Salehi, M. ve Gholtash, A. (2011). The relationship between job satisfaction, job burnout and organizational commitment with the organizational citizenship behavior among members of faculty in the Islamic Azad University–first district branches, in order to provide the appropriate model. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 15, 306-310.
- Sarğın, K. (2018). *Beden eğitimi ve spor yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının temel psikolojik ihtiyaçları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi*. Atatürk Üniversitesi: Yayınlanmamış doktora tezi.

- Schaufeli, W., Leiter, M. ve Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14 (3), 204-220.
- Schermerhorn, J., Hunt, J. ve Osborn, R. (2005). *Organizational behavior*. Danvers: John Wiley & Sons, Inc.
- Schultz, D. ve Schultz, S. (2001). *Modern psikoloji tarihi*. (çev. Yasemin ASLAY). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Schwab, R., Jackson, S. ve Schuler, R. (1986). Educator burnout: sources and consequences. *Educational Research Quarterly*, 10 (3), 14-30.
- Scott, C. ve Dinham, S. (1999). The occupational motivation, satisfaction and health of English school teachers. *Educational Psychology*, 19 (3), 287-309.
- Seferoğlu, S., Yıldız, H. ve Yücel, Ü. (2014). Öğretmenlerde tükenmişlik: tükenmişliğin göstergeleri ve bu göstergelerin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 39 (174), 348-364.
- Seligman, M. ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: an introduction. *Am Psychol*, 55 (1), 5-14.
- Seligman, M., Ernst, R., Gillham, J., Reivich, K. ve Linkins, M. (2009). Positive education: positive psychology and classroom interventions. *Oxford Review of Education*, 35 (3), 293-311.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 55-64.
- Shrout, P. E. ve Bolger, N., (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: new procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 7 (4), 422-445.
- Sığırı, Ü. ve Basım, N. (2006). İşgörenlerin iş doyumunu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 131-154.
- Silah, M. (2002). Sanayi işletmelerinde önemli ve çağdaş bir gereksinim: süreç danışmanlığı uygulamaları. *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 143-168.
- Smith, C. A., Organ, D. W. ve Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68, 655-663.

- Solmuş, T. (2004). *İş yaşamında duygular ve kişilerarası ilişkiler psikoloji penceresinden insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Sökmen, A. ve Kenek, G. (2019). Örgütsel bağlılık, iş tatmini ve özgecilik ilişkisi: bir kamu kurumunda araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11 (4), 3120-3130.
- Sünbül, Z. ve Güçray, S. (2016). Ergenlerde olumlu sosyal davranışları yordamada koruyucu faktörler ve bazı kişisel değişkenlerin rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 6 (45), 101-114.
- Swider, B. ve Zimmerman, R. (2010). Born to burnout: a meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 76 (3), 487-506.
- Şahin, H. ve Dursun, A. (2009). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları: Burdur örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9 (18), 160-174.
- Şeşen, H., Çetin, F. ve Basım, N. H. (2011). The effect of burnout on organizational citizenship behaviour: the mediating role of job satisfaction. *International Journal of Contemporary Economics and Administrative Sciences*, 1 (1), 40-64.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell L. S., (2013). *Using multivariate statistics*, 6th edn Boston. Ma: Pearson.
- Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 33 (147), 54-70.
- Taylor, E. (2001). Positive psychology and humanistic psychology: a reply to Seligman. *Journal of Humanistic Psychology*, 41, 13-29.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Terzi, S. (2017). Öğretmenlerin iş doyumları ile mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum*, 6 (17), 475-487.
- Thornton, S. F. (2003). *Religious practice as a predictor of empathy in juvenile delinquents*. Chicago University: Unpublished dissertation.
- Tümkaya, S. (2005). Öğretmenlerin sınıf içi disiplin anlayışları ve tükenmişlikle ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 44 (44), 549-568.

- Türk Dil Kurumu (TDK). (2020). *Özgeçilik*, [<https://sozluk.gov.tr/>], Erişim tarihi: 16.08.2020.
- Türkçapar, Ü. (2012). Beden eğitimi öğretmenlerinin farklı değişkenler açısından iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32 (2), 331-346.
- Uzmen, S. ve Mağden, D. (2002). Okulöncesi eğitim kurumlarına devam eden altı yaş çocuklarının prososyal davranışlarının resimli çocuk kitapları ile desteklenmesi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 15 (15), 193-212.
- Üzümcü, B. ve Müezzın, E.E. (2018). Öğretmenlerin bilişsel esneklik ve mesleki doyum düzeyinin incelenmesi. *Sakarya University Journal of Education*, 8 (1), 8-25.
- Vaish, A., Carpenter, M. ve Tomasello, M. (2009). Sympathy through affective perspective taking and its relation to prosocial behavior in toddlers. *Developmental Psychology*, 45 (2), 534-543.
- Walker, P., Carlo, G. ve Elison, M. (2018). Longitudinal change in adolescents' prosocial behavior toward strangers, friends, and family. *Journal of Research on Adolescence*, 28 (3), 698-710.
- Watson, L. ve Hillison, J. (1991). Temperament type and job satisfaction among selected West Virginia agricultural education teachers. *Journal of Agricultural Education*, 32 (4), 25-30.
- Weisberg, J. ve Sagie, A. (1999). Teachers' physical, mental, and emotional burnout: impact on intention to quit. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 133 (3), 333-339.
- Williams, K. ve Berthelsen, D. (2017). The development of prosocial behaviour in early childhood: contributions of early parenting and self-regulation. *International Journal of Early Childhood*, 49 (1), 73-94.
- Yang, H.-J. (2004). Factors affecting student burnout and academic achievement in multiple enrollment programs in Taiwan's technical-vocational colleges. *International Journal of Educational Development*, 24 (3), 283-301.

- Yeşilyaprak, B. (2006). *Eğitimde rehberlik hizmetleri*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Yıldırım, İ. (2004). Algılanan sosyal destek ölçeğinin revizyonu. *Eğitim Araştırmaları-Eurasian Journal Of Educational Research*, 17, 221-236.
- Yıldız, S., Boz, İ. ve Yıldırım, B. (2012). Kişilik tipi ile olumlu sosyal davranış arasındaki ilişki: Marmara Üniversitesi öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26 (1), 215-233.
- Yılmaz, A. ve Ceylan, Ç. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumu ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17 (2), 277-294.
- Yılmaz, K. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 2 (2), 1-14.
- Zhongshan, Z. (2007). Study of job satisfaction among elementary school teachers in Shanghai. *Chinese Education & Society*, 40 (5), 40-46.

EK-A: Etik Komisyonu Onay Bildirimi

Evrak Tarih ve Sayısı: 16/09/2020-61189



T.C.
VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimleri Etik Kurulu



Sayı : 85157263-604.01.02-E.61189
Konu : 9.Dr. Öğr. Üyesi Ferhat KARDAŞ'a
ait çalışma hk. alınan kurul kararı

16/09/2020

Sayın Dr. Öğr. Ü. Ferhat KARDAŞ

Sosyal ve Beşeri Bilimleri Yayın Etik Kurulu'nun 08/09/2020 tarih ve 2020/09-09 sayılı kararı gereği; Yürütücülüğünü yapmayı tasarladığımız "Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik ve İş Doyumunun Prososyal Davranışlar ile İlişkisinin İncelenmesi" adlı çalışma ile ilgili kurulumuz tarafından alınan karar ekte sunulmuştur.

Gereğini bilgilerinize rica ederim.

e-İmzalıdır
Prof. Dr. Orhan DENİZ
Etik Kurulu Başkanı

Ek: 9.Dr. Öğr. Üyesi Ferhat KARDAŞ (1 sayfa)

Adres:Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimleri Etik
Kurulu Zeve Kampüsü 65080 Tuşba/VAN
Telefon:+90 432 2251701-04 / +90 4445065 Faks+90 432 4865413
e-Posta:rektorluk@yyu.edu.tr Elektronik Ağ:http://www.yyu.edu.tr

Ayrıntılı bilgi için irtibat: Mehmet Şah OĞUZ
Unvanı: Şef

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

	<p style="text-align: center;">T.C. VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLERİ YAYIN ETİK KURUL BAŞKANLIĞI ETİK KURUL KARARLARI</p>
TOPLANTI TARİHİ: 08.09.2020 OTURUM SAYISI: 2020/09 TOPLANTIDA ALINAN KARAR SAYISI: 15	Sayfa: 09/15

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimleri Yayın Etik Kurulu'nun 08/09/2020 tarihinde saat 10.00' da Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Rektörlük toplantı salonunda Prof. Dr. Orhan DENİZ başkanlığında yapmış olduğu toplantıda aşağıdaki karar/kararları almıştır:

KARAR NO 2020/09-09. Yürütücülüğünü, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı öğretim üyesi Dr. Öğr. Üyesi Ferhat KARDAŞ'ın yapmayı tasarladığı, "Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik ve İş Doyumunun Prososyal Davranışlar ile İlişkinin İncelenmesi" adlı çalışmasında kullanılacak olan araçlar incelenmiş olup, söz konusu araçların ilgili kişilere uygulanmasında Sosyal ve Beşeri Etik Kuralları ve İlkeleri çerçevesinde herhangi bir sakınca olmadığına karar verilmiştir.

	BAŞKAN Prof. Dr. Orhan DENİZ Edebiyat Fakültesi	
ÜYE Prof. Dr. Mehmet Şirin ÇIKAR İlahiyat Fakültesi	ÜYE Prof. Dr. Hayati AYDIN İlahiyat Fakültesi (Katılmadı)	ÜYE Prof. Dr. Reha SAYDAN İktisadi ve İd. Bil. Fakültesi
ÜYE Prof. Dr. Metin AYIŞIĞI Edebiyat Fakültesi	ÜYE Prof. Dr. Hasan ÇİÇEK Eğitim Fakültesi	ÜYE Prof. Dr. Zihni MEREY Eğitim Fakültesi

EK-B: Etik Beyanı

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada,

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

beyan ederim.

30/12/2020

Oğuzhan TAŞDEMİR

EK-C: Veri Toplamaya İlişkin İzin Belgesi



T.C.
KARS VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 91782061-605.01-E.12347253
Konu : Oğuzhan TAŞDEMİR'in Veri
Toplama Talebi

09/09/2020

VALİLİK MAKAMINA
KARS

Van yüzüncü yıl Üniversitesi Rektörlüğü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı tezli yüksek lisans öğrencisi Oğuzhan TAŞDEMİR'in "Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik ve İş Doyumunun Prososyal Davranışlar İle İlişkisinin İncelenmesi" ile ilgili tez çalışmasını İlimiz Merkez ve İlçelerde bulunan Müdürlüğümüze bağlı Anaokul, İlkokul, Ortaokul ve Liselerde görev yapmakta olan öğretmenlere online araçlar ile Ölçek/Anket/Form uygulayabilmesi ile ilgili Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Rektörlüğü'nün 17/08/2020 tarih ve 8863 sayılı yazılarında belirtilmektedir.

İlgili çalışmada uygulanacak veri toplama araçları, Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün "Araştırma, Uygulama İzinleri" konulu 2020/2 Nolu Genelgesi gereğince oluşturulan komisyon tarafından incelenmiş olup, çalışmanın 2020-2021 eğitim öğretim yılında, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Millî Eğitim Temel Kanunu ile Türk Millî Eğitiminin Genel Amaçlarına uygun olarak, ilgili yasal düzenlemelerde belirtilen ilke, esas ve amaçlara aykırılık teşkil etmeyecek, eğitim öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde ve gönüllülük esas olmak koşuluyla İlimiz Merkez ve İlçelerde bulunan Müdürlüğümüze bağlı Anaokul, İlkokul, Ortaokul ve Liselerde görev yapmakta olan öğretmenlere online araçlar ile Ölçek/Anket/Form uygulaması Müdürlüğümüze uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Aydın ACAY
İl Millî Eğitim Müdürü V.

OLUR
09/09/2020

Mehmet Zahid DOĞU
Vali a.
Vali Yardımcısı

Online Adresi :
<https://forms.gle/bCg4wAUamXix7dzK7>



Adres: Cumhuriyet Mahallesi Hükümet Konagi 36100 / KARS
Elektronik Ağ: www.meb.gov.tr
e-posta: stratejigelistirme36@meb.gov.tr

Bilgi için: Dilek ARAS Surekli İşçi
Tel: 0 (474) 212 82 26
Faks: 0 (474) 212 82 29

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden b632-435b-3238-b27a-2ede...

EK-D: Maslach Tükenmişlik Ölçeği – Eğitimci Formu

MADDELER	Hiçbir zaman (0)	Yılda birkaç kez (1)	Ayda bir kez (2)	Ayda birkaç kez (3)	Haftada bir kez (4)	Haftada birkaç kez (5)	Her gün (6)
2. Okulda günü bitirdiğimde kendimi bitkin hissediyorum.							
5. Bazı öğrencilere sanki nesnelermiş gibi davrandığımı hissediyorum.							
8. Öğretmenliğin beni tükettiğini hissediyorum.							
11. Öğretmenliğin beni duygusal olarak katılaştırdığını düşünüyorum.							
14. Öğretmenlikte iş yükümün çok fazla olduğunu hissediyorum.							
19. Öğretmenlikte kayda değer pek çok şey başardım.							
22. Öğrencilerin bazı sorunlarından dolayı beni suçladıklarını hissediyorum.							


EK-E: Minnesota İş Doyum Ölçeği – Kısa Formu

MADDELER	Hiç memnun değilim (1)	Memnun değilim (2)	Kararsızım (3)	Memnunum(4)	Çok memnunum (5)
1. Öğretmenliğin beni sürekli meşgul etmesinden...					
4. Toplum içinde saygın “biri” olma şansından...					
8. Öğretmenliğin sağladığı daimi kadro güvencesinden...					
9. Diğer insanlar için bir şeyler yapabilme olanağından...					
13. Aldığım ücret ve iş yükümden...					
15. Kararlarımı uygulama özgürlüğünden...					
18. Okulumdaki öğretmenlerin birbirleriyle geçinme şeklinden...					

EK-F: Olumlu Sosyal Davranış Eğilimi Ölçeği

MADDELER	Beni hiç tanımlamıyor (1)	Beni biraz tanımlıyor (2)	Beni bir ölçüde tanımlıyor (3)	Beni iyi tanımlıyor (4)	Beni çok iyi tanımlıyor (5)
2. Problemi olan birine yardım ettiğimde çok mutlu olurum.					
3. Çevremde başkaları olduğu zaman, ihtiyacı olanlara yardım etmek benim için daha kolaydır.					
8. Para bağıışı yaptığım zaman ismimin bilinmemesini tercih ederim.					
10. Para ve mal bağıışı yapanlara vergi indirimini uygulandığında bağıışların artacağına inanırım.					
13. Ben odak noktası olduğumda başkalarına en iyi yardımı yaparım.					
16. Hayırseverliğe harcadığım zaman ve emek için daha fazla hatırlanmam gerektiğine inanıyorum.					
23. Eğer birilerine yardım edersem gelecekte onlar da bana yardım etmeliler diye düşünürüm.					

EK-G: Yüksek Lisans Tez Çalışması Orijinallik Raporu

	<p>VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ Eğitim Bilimler Enstitüsü</p> <p>LİSANSÜSTÜ TEZ ORJİNALLİK RAPORU</p> <p>VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ Eğitim Bilimler Enstitüsü</p>
Tez Başlığı / Konusu/...../20...
.....
.....
.....
<p>Yukarıda başlığı/konusu belirlenen tez çalışmamın Kapak sayfası, Giriş, Ana bölümler ve Sonuç bölümlerinden oluşan toplam sayfalık kısmına ilişkin,/...../..... tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafındanintihal tespit programından aşağıda belirtilen filtreleme uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % (.....) dir.</p>	
<p>Uygulanan Filtreler Aşağıda Verilmiştir:</p> <ul style="list-style-type: none">- Kabul ve onay sayfası hariç,- Teşekkür hariç,- İçindekiler hariç,- Simge ve kısaltmalar hariç,- Gereç ve yöntemler hariç,- Kaynakça hariç,- Alıntılar hariç,- Tezden çıkan yayınlar hariç,- 7 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç (Limit match size to 7 words)	
<p>Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Lisansüstü Tez Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılmasına İlişkin Yönergeyi İnceledim ve bu yönergede belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içemediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.</p>	
<p>Gereğini bilgilerinize arz ederim.</p>	
/...../20...

	Adı, Soyadı, İmza
Adı Soyadı :	
Öğrenci No :	
Anabilim Dalı :	
Programı :	
Statüsü : Y. Lisans <input type="checkbox"/> Doktora <input type="checkbox"/>	
DANIŞMAN	ENSTİTÜ ONAYI
.....	UYGUNDUR
...../...../20..../...../20....
	Servet CAN
	Enstitü Sekreteri