



T.C.
NİĞDE ÖMER HALİSDEMİR ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
GÜZEL SANATLAR EĞİTİMİ ANABİLİM DALI
MÜZİK EĞİTİMİ BİLİM DALI

MÜZİK ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU VE MESLEKİ
TÜKENMİŞLİK
DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Çiğdem OKTAY

Niğde
Eylül, 2019

T.C.
NİĞDE ÖMER HALİSDEMİR ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
GÜZEL SANATLAR EĞİTİMİ ANABİLİM DALI
MÜZİK EĞİTİMİ BİLİM DALI

MÜZİK ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU VE MESLEKİ
TÜKENMİŞLİK
DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Çiğdem OKTAY

Danışman: Prof. Dr. Ebru TEMİZ

Niğde
Eylül, 2019

YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi” başlıklı bu çalışmamın, bilimsel ve akademik kurallar çerçevesinde tez yazım kılavuzuna uygun olarak tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım. (09/09/2019)


Çigdem OKTAY

ONAY SAYFASI

Prof. Dr. Ebru TEMİZ danışmanlığında Çiğdem OKTAY tarafından hazırlanan “Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi” adlı bu çalışma jürimiz tarafından Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Güzel Sanatlar Eğitimi Ana Bilim Dalı Müzik Eğitimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

06/09/2019

JÜRİ :

Danışman : Prof. Dr. Ebru TEMİZ

Üye : Dr. Öğretim Üyesi Ali DELİKARA

Üye : Dr. Öğretim Üyesi Gülbahar URHAN



ONAY :

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulu'nun Tarih ve sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Gökhan ÖZDEMİR
Enstitü Müdürü

ÖN SÖZ

Bu araştırma, MEB'e ve Özel Okullara bağlı Ortaokul ve Ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan müzik öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesini kapsamaktadır. Araştırma betimsel ve nicel özellik taşımaktadır. Araştırmanın çalışma grubunu, Türkiye' de bulunan, Ortaokul ve Ortaöğretim kademelerinde görev yapan 220 müzik öğretmeni oluşturmaktadır. Bu çalışma grubu tesadüfi (random) örnekleme yöntemiyle seçilen toplam 220 müzik öğretmeninden oluşturulmaktadır.

Araştırmamın her aşamasında yardımcı olan değerli hocam ve danışmanım Prof. Dr. Ebru TEMİZ' e, çalışmalarım süresince yardımlarını esirgemeyen 2. danışmanım Dr. Öğret. Üyesi Güldener ALBAYRAK' a, eğitim hayatım boyunca desteğini esirgemeyen aileme, benim bugünlere gelmemde büyük emeği olan ağabeyim Orhan OKTAY' a, tez çalışmam süresi boyunca yardımlarından dolayı Sefa KARACA' ya teşekkür ederim.

Çiğdem OKTAY

ÖZET
YÜKSEK LİSANS TEZİ

MÜZİK ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU VE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

OKTAY, Çiğdem
Müzik Eğitimi Ana Bilim Dalı
Tez Danışmanı: Ebru TEMİZ
Haziran 2019, 101 sayfa

Bu araştırma; müzik öğretmenlerinin iş doyumunu ile mesleki tükenmişlik düzeylerini ve bunlar arasındaki ilişkiyi belirlemek, ayrıca belirlenen düzeylerin bazı demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla yapılmıştır.

Araştırma tarama modellerinden ilişkisel tarama modeline uygundur. Araştırmanın çalışma grubunu Türkiye’ de 2018-2019 eğitim öğretim yılında görev yapmakta olan 150’si kadın, 70’ i erkek olmak üzere toplam 220 müzik öğretmeni oluşturmaktadır. Çalışma grubunun belirlenmesinde, rastgele örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak, Demografik Bilgiler Formu, Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analiz edilmesinde nicel analiz yöntemleri kullanılmış olup ölçme araçlarının güvenilirlik analizinde Cronbach Alfa Katsayısı 0,758 olarak tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmanın sonucuna göre; müzik öğretmenlerinde katılımcıların cinsiyetine göre Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Tükenmişlik Ölçeği arasında anlamlı farkın olmadığı, çalışılan kuruma göre İçsel Doyum ve Tükenmişlik Ölçeği arasında anlamlı farkın olmadığı, ancak Dışsal Doyum Ölçeği arasında anlamlı farkın olduğu ve ortalama değeri ortaokulda daha yüksek olduğundan ortaokulda çalışan öğretmenlerin dışsal doyumlarının daha fazla olduğu, toplam çalışma yılına göre İçsel Doyum arasında, Dışsal Doyum Ölçeği ve Tükenmişlik Ölçeği arasında anlamlı farkın olmadığı, haftalık çalışma saatine göre İçsel Doyum ve Dışsal Doyum ölçeği arasında anlamlı farkın olmadığı, ancak Tükenmişlik Ölçeği arasında anlamlı farkın olduğu ve 30+ saat çalışanların kendini daha tükenmiş hissettikleri, medeni duruma göre ise İçsel Doyum arasında, Dışsal Doyum Ölçeği ve Tükenmişlik Ölçeği arasında

anlamli farkin olduğu, evli olan öğretmenlerin ortalama değeri daha yüksek olduğundan hem içsel hem de dışsal doyumlarının daha fazla olduğu görülmüştür. Korelasyon analizi sonuçlarına göre ise Tükenmişlik lği ile İçsel Doyum lği arasında negatif yönlü ve zayıf dereceli ilişki olduğu, Tükenmişlik lği ile Dışsal Doyum lği arasında negatif yönlü ve orta dereceli ilişki olduğu, İçsel Doyum ile Dışsal Doyum arasında ise pozitif yönlü ve yüksek dereceli ilişki olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Doyumu, Mesleki Tükenmişlik, Müzik ğretmeni



ABSTRACT
MASTER THESIS

**RESEARCH OF MUSIC TEACHERS' LEVEL OF OCCUPATIONAL
SATISFACTION AND PROFESSIONAL BURNOUT LEVELS**

OKTAY, ıgdem
Department of Music Education
Thesis Advisor : Ebru TEMİZ
June 2019, 101 pages

This research has been done to determine the levels of occupational satisfaction and professional burnout levels of music teachers and the relationship between them, and also to determine whether these levels differ according to some demographic variables.

This research is appropriate to the relational scanning model of the research scanning models. Research's study group consists of 220 music teachers whose 150 are women and 70 are men; who work in the 2018-2019 academic year in Turkey actively. Random sampling method was used to determine the study group.

Demographic Information Form, Minnesota Occupational Satisfaction Scale and Burnout Scale were used as data collection instruments. In the analysis of the data, quantitative analysis methods were used and in the reliability analysis of the measurement instruments, the Cronbach Alpha Coefficient was found as 0,758.

According to the results of the research, there was no significant difference between Minnesota Job Satisfaction Scale and Burnout Scale according to the gender of the participants, there was no significant difference between Internal Satisfaction and Burnout Scale according to the institution worked. However, there was a significant difference between the External Satisfaction Scale and the average value was higher in secondary school, the teachers who work in secondary school have higher external satisfaction, there was no significant difference between Internal Satisfaction, External Satisfaction Scale and Burnout Scale according to the total working year, there was no significant difference between Internal Satisfaction and External Satisfaction scale according to weekly working hours, but there was a significant difference between Burnout Scale and 30+ hours employees feel more exhausted. On the other hand, according to the marital status, there was a significant

difference between Internal Satisfaction, External Satisfaction Scale and Burnout Scale. Finally, according to the results of the correlation analysis, there was a negative and weak correlation between Burnout Scale and Internal Satisfaction Scale, there was a negative and moderate correlation between Burnout Scale and External Satisfaction Scale, and there was a positive and higher grade relationship between Internal Satisfaction and External Satisfaction.

Key Words: Occupational Satisfaction, Professional Burnout, Music Teacher



İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ.....	xii
KISALTMALAR	xiii

1. GİRİŞ	1
1.1.Problem Cümlesi.....	6
1.2.Alt Problem Cümlesi.....	7
1.3.Araştırmanın Amacı.....	7
1.4.Araştırmanın Önemi.....	8
1.5.Araştırmanın Sınırlılıkları.....	8
1.6.Tanımlar.....	9
2. İLGİLİ ALAN YAZIN	10
2.1.İş Doyumu.....	10
2.1.1. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	12
2.1.1.1. Bireysel Faktörler	13
2.1.1.2. Örgütsel Faktörler.....	16
2.1.2. İş Doyumunu Amaçlayan Kuram ve Yaklaşımlar	19
2.1.2.1.Kapsam Kuramları.....	19
2.1.2.1.1.Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı.....	20
2.1.2.1.2.Alderfer'in ERG Kuramı	21
2.1.2.1.3.Herzberg Çift Faktör Kuramı.....	22
2.1.2.1.4.McClelland'ın Başarı Güdüsü Kuramı	22

2.1.2.2.Süreç Kuramları.....	23
2.1.2.2.1.Vroom'un Beklenti Kuramı	24
2.1.2.2.2.Porter ve Lawyer'in Beklenti Kuramı.....	24
2.1.2.2.3.Adams'ın Eşitlik Kuramı	25
2.1.2.2.4.Locke'nin Amaç Kuramı	26
2.1.3.İş Doyumunun Sonuçları	27
2.1.4.Öğretmenlerde İş Doyumu.....	27
2.2.Tükenmişlik	29
2.2.1.Tükenmişliğe Neden Olan Faktörler.....	30
2.2.1.1. Bireysel Faktörler	30
2.2.1.2. Örgütsel Faktörler.....	33
2.2.2. Tükenmişliğin Nedenleri	35
2.2.3. Tükenmişliğin Belirtileri.....	36
2.2.4. Tükenmişlik Modelleri.....	37
2.2.4.1. Cherniss Tükenmişlik Modeli	38
2.2.4.2. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli.....	38
2.2.4.3. Pines Tükenmişlik Modeli.....	39
2.2.4.4. Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli	40
2.2.4.5. Meier Tükenmişlik Modeli.....	41
2.2.4.6. Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli	42
2.2.4.7. Maslach Tükenmişlik Modeli.....	45
2.2.5. Tükenmişliğin Sonuçları	47
2.2.6.Öğretmenlerde Tükenmişlik	48
2.3.Konu İle İlgili Araştırmalar	50
2.3.1. Öğretmenlerin İş Doyumu İle İlgili Araştırmaları.....	50

2.3.1.1. Öğretmenlerin İş Doyumu İle İlgili Yurt İçinde Yapılmış Araştırmalar	50
2.3.1.2. Öğretmenlerin İş Doyumu İle İlgili Yurt Dışında Yapılmış Araştırmalar	51
2.3.2. Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliği İle İlgili Araştırmaları	53
2.3.2.1. Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliği İle İlgili Yurt İçinde Yapılmış Araştırmalar.....	53
2.3.2.2. Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliği İle İlgili Yurt dışında Yapılmış Araştırmalar.....	57
2.3.3. Öğretmenlerin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliğini Birlikte Ele Alan Araştırmalar	60
3. YÖNTEM.....	61
3.1. Araştırmanın Modeli	61
3.2. Çalışma Grubu	62
3.3. Verilerin Tolanması	62
3.3.1. Demografik Bilgi Formu	62
3.3.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği.....	62
3.3.3. Tükenmişlik Ölçeği	63
3.4. Verilerin Analizi	64
3.4.1. Araştırmanın Örneklemine Dair Elde Edilmiş Bilgiler	67
4. BULGULAR VE YORUM.....	68
4.1. Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	68
4.2. Müzik Öğretmenlerinin İş Doyum ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyete Göre Fark Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	73
4.3. Müzik Öğretmenlerinin İş Doyum ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çalışılan Kuruma Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	74

4.4. Müzik Öğretmenlerinin İş Doyum ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Toplam Çalışma Yılına Göre Farklılık Gösterip Göstermemesine İlişkin Bulgular ve Yorumlar ..	75
4.5. Müzik Öğretmenlerinin İş Doyum ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyi Haftalık Çalışma Saatine Göre Farklılık Gösterip Göstermemesine İlişkin Bulgular ve Yorumlar ..	76
4.6. Müzik Öğretmenlerinin İş Doyum Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyi Medeni Duruma Göre Farklılık Gösterip Göstermemesine İlişkin Bulgular ve Yorumlar ..	77
4.7. Müzik Öğretmeninin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasında İlişki Olup Olmamasına İlişkin Bulgular ve Yorumlar ..	77
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	80
5.1. Sonuç.....	80
5.2. Öneriler ..	81
6. KAYNAKÇA.....	83
7. EKLER.....	98
8. ÖZGEÇMİŞ.....	101

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1. Tükenmişlik Ölçeğine Ait Güvenirlilik Analizi Sonuçları	65
Tablo 2. Minnesota İş Doyum Ölçeğine Ait Güvenirlilik Analizi Sonuçları.....	66
Tablo 3. Demografik Bilgiler Tablosu	67
Tablo 4. Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri	68
Tablo 4.1. Tükenmişlik Ölçeğine Ait Bilgiler Tablosu.....	68
Tablo 4.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği Ait Bilgiler Tablosu.....	70
Tablo 5. Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyeye Göre Anlamlılık Dağılımları.....	74
Tablo 6. Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çalışılan Kuruma Göre Anlamlılık Dağılımları	74
Tablo 7. Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Toplam Çalışma Yılına Göre Anlamlılık Dağılımları	75
Tablo 8. Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Haftalık Çalışma Saatine Göre Anlamlılık Dağılımları.....	76
Tablo 9. Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Anlamlılık Dağılımları	77
Tablo 10. Müzik Öğretmenin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Korelasyon Analizi Sonuçları	78
Tablo 11. Korelasyon Değerleri İçin Bir Sınıflama	78

KISALTMALAR LİSTESİ

Akt.	: Aktaran
İDÖ	: İş Doyum Ölçeği
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MİDÖ	:Minnesota İş Doyum Ölçeği
MTE	: Maslach Tükenmişlik Envanteri
MTÖ	: Maslach Tükenmişlik Ölçeği
TDK	: Türk Dil Kurumu
TÖ	: Tükenmişlik Ölçeği
TÖ-KF	: Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu
Vb.	: Ve Benzeri
Vd.	: Ve Diğerleri

1. GİRİŞ

İnsanların hayatında çok önemli bir yere sahip olan eğitimin, bireylerin yaşamlarını olumlu düzeyde etkilemesi ve yaşam kalitelerini yükseltmesi öngörülmektedir. Bu da, kişilerin yaşadıkları dönemin gerektirdiği gibi bilgi ve becerilerle donatılarak, dünyadaki ve toplumdaki gelişmelere ayak uydurarak katkıda bulunabilmeleri ve sağlıklı bir şekilde yetiştirilmeleri ile mümkündür. Bunun içinde mevcut ve sürekliliği sağlanan bir eğitim sistemi gerekmektedir. Eğitim sistemi içerisinde ise öğretmenlere çok önemli roller düşmektedir. Geleceğimizin mimarı olacak çocuklarımızı yetiştiren öğretmenlerin bu bakımdan iş doyumuna ulaşmış ve mesleki tükenmişlik yaşamayan öğretmenler olması gerekmektedir.

Müzik öğretmenleri okullarda öğrencilerin sağlıklı kişilik gelişimi, ruhsal gelişimi, sosyal gelişimi, duygusal gelişimi açısından rolü büyük olan öğretmenlerden biridir. Dolayısıyla, müzik öğretmenlerinin tükenmişlik yaşamalarının önüne geçilmesi, iş doyumlarının artırılması ve ortaya çıkan problemlerin çözümü üzerinde durarak öğrencilerin ve hatta toplumun sağlıklı kişilik ve ruhsal gelişimine katkı sağlanabilmesi için müzik öğretmenleri üzerinde çalışmalar yapılmalıdır. Bu çalışmalar doğrultusunda ise yapılması gerekenlerin neler olabileceği açıklanabilir.

Ertürk (1982: 2) eğitimi, “bireyin davranışlarında, kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme süreci” olarak tanımlanmaktadır. Eğitimin tanımından yola çıkacak olursak, “kasıtlı ve istendik” yönde” kelimesi büyük bir önem arz eder. Kasıtlı ve istendik yönde sergilenecek olan davranışlar herhangi bir alanda olabilir. Müzik, spor, tiyatro, günlük yaşamımızdaki kalıplaşmış görgü kuralları, kısacası hayatın tümünü kapsayan bir süreçtir. Eğitimin kalıcı ve istendik olması bununla beraber bireylerin doyumlu birer kişiler haline gelebilmesi çağdaş bir eğitim modeli ile mümkün olabilmektedir (Uçan, 1982: 1).

Uçan (1994), müziğin bireysel, toplumsal, kültürel ve ekonomik işlevleri sebebiyle etkili bir iletişim aracı olduğunu ve bunun yanı sıra önemli bir eğitim alanı haline geldiğini söylemektedir. Müzik eğitimi, yaratıcı kişilik özelliklerinin geliştirilmesinde ve toplumun nitelikli olmasında önemli bir yer kaplamaktadır. Ünlü

düşünürler yüzyıllar boyunca insan yaşamında müziğin önemini vurgulamış ve bir eğitim aracı olması gerektiğini savunmuşlardır (Bilen, 1995: 8).

Sağlıklı her insan hayatını devam ettirmek için bir işte çalışmaya ihtiyaç duyar. Meslek sahibi bireylerin yaşamlarının büyük bir kısmı bu ortamlarda geçmektedir. Meslek sahibi olarak çalışan kişi bu çalışmasının karşılığını almak ister. Yaşamını örgütsel bir ortamda sürdüren insan, gereksinimlerinin doyurulması için uğraşacaktır. İsteddiği olanakları bulan ve gereksinimlerini karşılayan birey doyum sağlayacak ve psikolojik yönden huzura kavuşacaktır. Aksi durumda bir doyumsuzluk ve psikolojik sorunlar ortaya çıkacaktır. İş yaşamında birey istediği işi elde ettiği sürece işinde daha verimli olacaktır (Eren, 1989: 189).

Eğitim çalışanlarının genelde diğer meslek alanlarda çalışan kişilere oranla daha fazla stresle mücadele ettikleri görülmektedir. Bunların başlıca sebepleri arasında öğretim hizmetlerinde yer alan öğrenci-öğretmen ilişkisi, disiplin sorunları, okul aile çatışması, mevcudu fazla sınıflar ve yetersiz fiziki koşullar, aşırı bürokratik iş yükü, az ücret, terfi engelleri, toplumun olumsuz bakış açısı, eğitim kurularının üstündeki politik ve sosyal güçlerin baskıları, ödüllendirme ve katılımın yetersiz olduğu karar süreçleri gibi sorunlar vardır. Bu gibi sorunlar da kaygı ve stresi ortaya çıkartmaktadır (Çokluk, 1999: 110- 112).

Çağımızda insan, bir taraftan kentleşme, sanayileşme ve teknolojinin getirdiği hızlı değişimle beraber yalnızlaşmaya ve yabancılaşmaya başlarken, öte taraftan yaşamındaki görevlerini tamamlayabilme, sosyalleşebilme ve sağlıklı bir hayat yaşamanın kaygısını taşımaktadır. Çağımızın insanı özellikle öğretmenlik gibi insanlarla yoğun ilişki kurması gerektiren mesleklerle uğraşıyorsa, günlük yaşam koşulları ve iş bu kaygının artmasını paralel yönde etkileyebilir (Baltaş ve Baltaş, 1990: 18). Öğretmenlik, eğitim ortamlarında bireylerin tesirinde kaldıkları fazla strese sebep olan durumlar nedeniyle, kişilerin iş hayatlarını olumsuz şekilde etkilemesinde ve ruh sağlıklarını olumsuz yöne çekebilecek risk teşkil eden bir meslektir. Stres ve olumsuz şartlar altında çalışma, öğretmenlerin sağlığını olumsuz yönde etkilerken, verdiği hizmet kalitesinde de bozulmaya neden olabilmektedir (Baysal, 1995: 19).

Örgütler, sistem içerisinde var olmak için bir takım kurallar oluşturmuş ve üyelerinin bu kurallara uyum sağlaması amacıyla bir takım yöntemlere başvurmuşlardır. Bu yöntemler arasında en etkili olanı eğitimidir. Oluşturulan etkili bir eğitim sistemi ile toplumlar sahip oldukları bilgi birikimini yeni nesle aktarabilir ve donanımlı bireyler yetiştirebilirler. Öğretmen, oluşturulan sistemin en önemli parçalarından biri olarak kabul edilebilir (Bil, 2018: 2).

Okul insan üzerinde çalışması nedeniyle diğer eğitim kurumlarından farklı konumdadır. Bireyi geliştirme hedeflerini öğrenim ortamı ve etkinlikleri yoluyla gerçekleştiren okullarda yöneticilerin ilgi odakları öncelikle öğretmenler olmalıdır (Açıkalın, 20016: 2). Okulların hiyerarşik yapısı öğretmenleri bürokrasi ile mesleki normlar arasına sıkıştırmaktadır. Bu durum öğretmenlerin kapasitelerini tam olarak kullanamamalarına sebep olmaktadır. Okullarda karar verme sürecine katılmak isteyen öğretmenleri, bu hiyerarşik yapı engellemekle birlikte kendini gerçekleştirme süreçlerine ket vurmaktadır. Etkili bir örgüt yapısı oluşturmak isteyen okul müdürlerinin hem hiyerarşik yapısının gereklerini yerine getirmesi hem de çalışanları motive ve desteklerini alması gerekmektedir. Okul içerisindeki yaptığı çalışmalardan memnun olan öğretmenlerin iş doyumunun artacağı gibi tam tersi durumda da azalma görülebilmektedir (Yıldırım, 20014: 360).

Eğitim ortamında var olan gerçekler, öğretmenlik mesleğini stresli bir hale getirmektedir. Günümüz eğitimcilerinden beklenen toplumun sıkıntılarını ve sorunlarını ortadan kaldırmalarını, gençleri karmaşık ve sürekli değişen teknolojik gelişmelere ayak uyduran bir topluma hazırlanmaları beklenmektedir. Ancak bu beklentileri karşılamak için birçok kaynağa ihtiyaç vardır. Bu kaynakların olmadığı durumlarda öğretmenler iş koşullarıyla karşılaştıklarında sorunlar yaşamaktadırlar. Öğretmenlerin mesleğe başladıkları ilk yıllarda idealist düşünceleri sonraki yıllarda negatif duygular yaşamalarına neden olmaktadır. Bunların doğal bir sonucu olarak, öğretmenlerin öğrencilere olan davranışlarında olumsuz bir tavır geliştirmesi ve bunun kalıcı hale gelmesi, ayrıca duygusal tükenmişlik sendromlarında artış, yorgunluk ve mesleki başarı duygularının yok olması gibi durumlar görülebilmektedir (Sarros ve Sarros, 1992: 55).

İş doyumu ve tükenmişlikle ilgili yapılan çalışmalarda birbiri arasında yüksek düzeyde ilişki olduğu görülmüştür. İşinde doyumsuzluk yaşadıkları saptanan bireylerin büyük ölçüde moral ve motivasyon sorunları yaşadığı görülmüştür. Bunun dışında moral ve motivasyonunun düşük olmasının sonucu olarak, yalancı hastalık, örgüte istemeyerek katılanlarda meydana gelen devamsızlık, savurganlık, kazalara sebep olma gibi tutumlar ortaya çıkmaktadır (Izgar, 2001: 34).

İş doyumu, “çalışan bireylerin işlerinden duydukları hoşnut olma ya da olmama durumudur. İş doyumu, işin özellikleriyle çalışanların istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir; kişinin işten beklentileri ile işin sağladığı ödüller karşılaştırılır” (Güney, 2000: 119).

İş doyumuyla ilgili birçok tanımlama yapılmıştır. Yönetim bilimleri literatüründe en fazla çalışılan konulardan biri iş doyumu olmuştur. İş doyumuyla ilgili ortak noktası bulunan üç tanım aşağıdaki gibidir:

- İş doyumu, gözlenemez fakat bireyin davranışlarından anlaşılır. Yani işgörenin işe karşı içsel ve sübjektif duygularını ifade eder.
- İş doyumu, çalışanın elde etmek istediği ya da hak ettiğine inandığı ödüllere ulaştığı ya da beklentilerinin ötesinde kazanımlar elde ettiği durumlarda yaşanır.
- İş doyumu, birbirinden ayrı ama birbiri ile ilgili birkaç tutum objesini kapsamaktadır (Solmuş, 2004: 186).

Yapılan çeşitli araştırmalarda iş doyumu kavramının, iş durumu, işin tabiatı, iş güvenliği, çalışma arkadaşları, çalışma süresi, çalışma şartları, yönetim şekli, çalışanın kişiliği, sosyal haklar, ücret, iletişim, cinsiyet rolleri, denetim, yükselme olanağı, kamu ya da özel alanında çalışma gibi örgüt içi ve dışı pek çok faktörlerden etkilendiği görülmüştür. Bu bağlamda iş doyumunun düşük görülmesi, işgörenleri olumsuz yönde etkileyerek işi bırakma düşüncelerini arttırdığı ortaya çıkmıştır. (Üngören ve Yıldız, 2009: 38).

Bunun yanı sıra, öğretmenin iş doyumu ve tükenmişliğinin, kendi yaşamını etkilemesinin dışında, öğrencilerini, okul personelini, ebeveynleri, öğretmenin ailesini ve sonuç olarak toplumu da etkileyeceğine dikkat çekilmektedir (Iwenicki (1983), Hock(1988)' den Akt: Gündüz, 2005: 154).

Mesleki tükenmişlik, “bireyin sürekli stres yaratan örgütsel koşullar altında tükenmişlik duygusu yaşamasını” ifade eder. Tükenmişlik sendromu bireyin hayatının farklı evrelerinde meydana gelebilir. Her zaman negatif duygular içinde olma durumunu tanımlayan tükenmişlik, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliği olarak üç boyutta ele alınır. Duygusal tükenme “bireyin işinde aşırı yıpranmış olmasını ve kendini yorulmuş hissetmesini” ifade eder. Duyarsızlaşma, “kişinin mesai arkadaşlarına karşı negatif, alaycı duygular ve tutumlar geliştirmesiyle birlikte, duygularının eksilmesini” ifade eder. Kişisel başarı eksikliği ise “bireyin kendini yetersiz görmesi ve problemlerle mücadele edememe durumunu” ifade eder (Özyurt, 2007: 2).

Tükenmişlik, zamanın önemli bir kısmını diğer insanlarla harcayan kamu hizmeti çalışanlarının karşılaştığı bir meslek hastalığıdır. Bu kişiler tükenmişlik ve kronik stres riskleriyle karşı karşıyadır. Tükenmişlikle başlayan başkalarını duygusuz olarak değerlendirme hissi çalışanlarda, ilgilendiği bireylerin sorunu hak ettiğini düşünmeye başlamasına neden olmaktadır. Bireye karşı gösterilen bu olumsuz davranışın bütün kamu çalışanları arasında yaygın hale gelmeye başladığı gözlenmiştir (Maslach ve Jackson, 1981: 99).

Tükenmişliğin fiziksel tükenme unsuru; hastalık, baş ağrısı, bel ağrısı, mide bulantısı, gribal hastalıklar, nezle, yorgunluk ve kaza eğilimi, uyku sorunlarına karşı artış gösteren hassasiyet durumlarıyla nitelendirilmiştir. Bu fiziksel sorunlara, tükenmişliğin duygusal tükenmişlik unsuruyla ortaya çıkan belirtiler eşlik eder. Bunlar; aşırı hissedildiği durumlarda, ruhsal rahatsızlıklara ve intihar düşüncelerine bile yol açan depresyon hislerini ortaya çıkarmaktadır. Son olarak ruhsal tükenme kendini; bireyin kendisi, işi ve genel olarak hayatı hakkında olumsuz düşünceler geliştirmesi olarak belli eder. Ruhsal tükenme; yeteneksiz ve yetersiz hissetmeyi, azalan ön bellliği de içine alır (Hock, 1988: 167).

Öğretmenlerde geçmiş yaşantı değişkenleri kadar, çevresel değişkenlerin de algılanan yüksek ve düşük tükenmişlikle ilgili olduğunu bulmuştur. Yani geçmiş yaşantı değişkenlerinin öğretmenlerin yaşadığı tükenmişlik düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı fark yarattığını, fakat algılanan tükenmişlik düzeyleri arasındaki başlıca farkın nedeninin öğretmenin sürekli karşılaştığı çevresel faktörler olduğunu belirlemiştir (Friedman, 1991: 325-333).

Öğretmen tükenmişliğinin açık belirtileri genellikle sinir, öfke, endişe, dinlenememe, depresyon, yorgunluk, sıkıntı, alaycılık, suçluluk hissi, psikosomatik belirtiler ve aşırı durumlarda sinir bozukluğudur. Tükenmişlik yaşayan öğretmenlerde; öğretmenlik performansında belirgin bir düşüş, hastalık dolayısıyla işe gelmeme oranında artış ve erken emeklilik gözlenebilir. Tükenmişlik yaşayan öğretmenler, sınıflarının hazırlıklarını ihmal etme ve öğrencilerine karşı aşırı katı davranma eğilimi gösterirler (Cherniss, 1980: 325-333).

İş doyumunu ve mesleki tükenmişlik tüm meslek grupları için önem teşkil etmektedir. Ancak öğretmenlik gibi insanlarla doğrudan ilgili bir meslekte bu kavramlar daha fazla önem kazanmaktadır. Öğretmenlik mesleğinde iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik bu mesleğin özellikleri bakımından daha farklı düzeyde etkili olabilmektedir. Çeşitli branş öğretmenleri üzerinde iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeyleriyle ilgili bazı araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmada ise müzik öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri incelenmeye çalışılmaktadır.

1.1. Problem Cümlesi

“Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi” konulu bu araştırmanın problem cümlesi “müzik öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri nedir?” olarak belirlenmiştir.

1.2. Alt Problemler

Araştırmada belirlenen problem cümlesi doğrultusunda alt problemler aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

- 1) Müzik öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeyleri nedir?
- 2) Müzik öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?
- 3) Müzik öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri çalışılan kuruma göre farklılık göstermekte midir?
- 4) Müzik öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri toplam çalışma yılına göre farklılık göstermekte midir?
- 5) Müzik öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeyi haftalık çalışma saatine göre farklılık göstermekte midir?
- 6) Müzik öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeyi medeni duruma göre farklılık göstermekte midir?
- 7) Müzik öğretmenin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; Türkiye' deki müzik öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet, çalışılan kurum, toplam çalışma yılı, haftalık çalışma saati, medeni durum gibi değişkenlere göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını incelemektir.

1.4.Araştırmanın Önemi

Müzik dersleri, öğrencileri sağlıklı kişilik gelişimi, ruhsal gelişimi, estetik duyarlılığı ve sosyal gelişimi açısından besleyen dersler olduğundan müzik dersleri ve öğretmenleri eğitim sisteminde ayrı bir öneme sahiptir. Bu nedenle “Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi” konulu bu araştırmanın yapılmasına ihtiyaç duyulmuştur. Müzik öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin ilk kez inceleniyor olması açısından önem taşımaktadır. Araştırmanın müzik öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi ile müzik eğitimi alanına katkı sağlayacağı ve önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma,

- 1) 2018-2019 eğitim-öğretim yılı ile,
- 2) 2018-2019 eğitim-öğretim yılında, ortaokul ve lise kademelerinde görev yapmakta olan 220 müzik öğretmeni ile,
- 3)Toplanacak veriler, Tükenmişlik Ölçeği (T.Ö) ve Minnesota İş Doyum Ölçeği (M.İ.D.Ö)’ den elde edilen veriler ile,
- 4) İş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkisi olabileceği düşünülen cinsiyet, çalışılan kurum, toplam çalışma yılı, haftalık çalışma saati, medeni durum ve çocuk sayısı gibi değişkenler ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

1) **İş:** “Örgütsel ortamlarda, belirli bir zaman diliminde gerçekleşen, beraberinde kimi ilişkileri getiren ve ücret karşılığı girilen mal ve hizmet üretme çabasıdır” (Orhan, 1997: 51).

2) **Doyum:** “Elindekenden hoşnut olma durumu, doyma işi, yetinme, kanma, kanaat olarak ifade edilmektedir” (TDK, 2019).

3) **İş Doyumu:** “Kişinin işini veya iş deneyimini değerlendirmesi sonucunda hissettiği pozitif durum olarak tanımlanır” (Locke, 1976).

4) **Tükenmişlik:** “Gücünü yitirmiş olma, çaba göstermeme durumu olarak ifade edilmektedir” (TDK, 2019).

5) **Mesleki Tükenmişlik:** “İş koşulları sonucu meslek çalışanlarında oluşan mesleğine yönelik enerji ve motivasyon azalmasıdır” (Özgen, 2007).

6) **Duygusal Tükenme:** “Kişinin yaptığı iş nedeniyle duygusal olarak kendini aşırı yüklenmiş, tükenmiş hissetmesidir” (Örmen, 1993).

7) **Duyarsızlaşma:** “Bireyin yaptığı hizmetlere karşı, insanların özgür birer varlık olduklarını dikkate almaksızın duygudan yoksun biçimde davranmaları olarak tanımlanabilir” (Çam, 1991: 83).

8) **Kişisel Başarı:** “Sorunun üstesinden başarı ile gelme ve kendini yeterli bulma olarak tanımlanmaktadır” (Maslach ve Jackson, 1981).

2. İLGİLİ ALAN YAZIN

KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş Doyumu

İş doyumu (tatmini), “çalışanın işinde göstermiş olduğu davranışlardır. Bireyin çalıştığı işe karşın tutumu pozitif veya negatif olacağından iş doyumu; bireyin çalıştığı işteki deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan pozitif ruh halidir, şeklinde tanımlanır. Çalışanın işine karşı geliştirdiği negatif tutuma ise iş doyumsuzluğu denir. İş tatmini genel olarak çalışanın işindeki deneyimlerinin üzerinde hissettirdiği pozitif etki olarak düşünülmektedir. İş, kişisel gereksinimleri gidermenin dışında bireyin değer ve his yargılarında pozitif yöne çekebiliyorsa iş tatmini oluşuyor demektir.” (Erdoğan,1991: 376).

“İnsan, kaynak olarak öne çıkmaya başladığından beri iş doyumu da çalışma hayatının önemli unsurlarından biri olmuştur. Çalışan bireylerin işlerine bağlı olarak hissettikleri duygulara verilen bir tepki olarak tanımlanan iş doyumu, ilk kez 1920’lerde ortaya çıkmış, önemi ise 1930-40’lı yıllarda anlaşılmıştır. İş doyumunun önemli olmasının bir sebebi de yaşam doyumuyla bağlantılı olmasıdır ve buna bağlı olarak kişinin fiziksel ve ruhsal sağlığını doğrudan etkilemektedir” (Sevimli ve İşcan, 2005: 55).

Birey günlük hayatının büyük bir bölümünü (%70) işinde geçirmektedir. İş ekonomik bakımdan olduğu kadar psikolojik bakımda da kişinin hayatında büyük bir yere sahiptir. Bu durumda, insanın huzurlu ve üretken olması nasıl sağlanacaktır? Sadece ücret yeterli midir? İş doyumu ve mutluluğu nasıl sağlanacaktır? Bu ve buna benzer sorulara aranan cevaplarda iş doyumu büyük bir önem teşkil etmektedir. İş tatmini, “işin ortamına ve kapsamına karşın kişinin pozitif tutumlarının tamamıdır. İşgörenin işlerinden hissettikleri hoşnutsuzluk ve ya hoşnutsuzluk durumudur”. İş tatmini, “işin özellikleriyle personelin beklentileriyle uyumlu olduğu zaman gerçekleşmiş olur. Aralarındaki uyum ne kadar fazla olursa o oranda yüksek bir iş tatmini gerçekleşir” (Özgen Öztürk ve Yalçın, 2002: 327).

Holland (1973)'a göre iş doyumu, işte kararlılık ve başarı bireyin kişisel özellikleri ile iş çevresi arasındaki bağdaşım ölçüsünden gerçekleşebilir. Kişiliği çevreyle bağdaşık olan bireyler çevreyle kişiliklerini birleştirecekler, ödüllendirilecekler ve bu kişiler daha az olasılıkla çevrelerini değiştireceklerdir. Kişiliği çevreyle bağdaşık olmayanlar ya çevreyi kendilerine göre değiştirecekler ya da o çevreden uzaklaşacaklardır (Akt. Orhan: 1997: 53).

Locke' a (1976: 1297) göre iş doyumu, “insanların işini ya da iş ile ilgili yaşantısını, memnuniyet verici ya da olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak takdir edilmesi” şeklinde tanımlamıştır. İş doyumu, çalışanların işlerinden beklentilerinin ne kadar elde ettikleriyle ilgili düşüncelerinin bir sonucu olduğu görülmektedir.(Luthans 1995: 126).

İş doyumunun üç temel boyutu vardır. Birincisi; iş doyumu, iş durumuna duyulan duygusal bir tepkidir. Bu sebeple, anlaşılır fakat gözle görülemez. İkincisi ve en önemli olarak görüleni, sonucun beklentiyi ne kadar karşılayıp karşılamadığıdır. Örneğin bir grup, diğerlerinden daha fazla çalışıyor ama yeterince ödüllendirilemiyorsa, çalışma arkadaşlarına ve idarecilerine negatif davranışlar sergileyecekler dolayısı ile tatmin olmayacaklardır. Öte yandan kendilerine eşit ve iyi davranıldığını ve adil bir ödeme yapıldığını düşünürlerse, muhtemelen olumlu bir tavır içine gireceklerdir. Üçüncü olarak da, iş doyumu birden fazla birbiri ile bağımlı tavırları içermesidir (Luthans, 2002: 230).

Bush'a göre, iş doyumunu çalışanın içsel süreçlerine dayandırarak “bireyin, işe ilişkin değerlerinin ihtiyaçlarıyla uyumlu olması koşuluyla, bireyin iş başarılarına veya önemli bulduğu iş değerlerinin gerçekleştirilmesine olanak verildiğine ilişkin

alguları” olarak tanımlanmıştır (Akt. Orhan, 1997: 53).

Eren (1998: 68), “İş doyumu denince, işten elde edilen maddi çıkarlar ile işçinin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı bir mutluluk akla gelir.” şeklinde ifade etmektedir.

İşgörenin işine karşı olumlu tutumda olması iş tatminin yüksek olması, bireyin mutluluğunu artıracaktır ki yıllardır yapılan çalışmalar mutlu iş görenlerin verimli olduklarını göstermektedir (Erdoğan, 1991: 378-380). İş doyumunu sağlayamayan ve işine karşı olumsuz tutumlara sahip olan öğretmenlerin hizmet alanından

yararlananlar olumsuz yönde etkilenir, ancak iş doyumunu sağlayabilen öğretmenler verimli ve etkili hizmet verebilir.(Yılmaz, 2011: 282).

Başarıyı elde etmek isteyen yöneticiler, iş tatminine büyük önem vermesi gerekmektedir (Pınar, Kamaşak, Bulutlar, 2008: 152). İşgören, görevini düşük iş doyumuyla devam ettiriyor ise kısa vadede verimlilik sağlayabilecek ancak uzun vadede aynı şartlar altında performansını ortaya koyamayacaktır (Üstün, 2009: 605). Aynı zamanda öğretmenlerin iş hayatları dışındaki fiziksel ve ruhsal sağlığı, sosyal yaşamlarına ve verimliliklerine etki etmektedir (Yılmaz, 2011: 282). İş doyumunu bireyin ruh sağlığının korunmasına da yardımcı olmaktadır (Başaran, 1992: 23).

2.1.1.İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu, pek çok faktörlere bağlı olmakla birlikte iş hakkındaki olumlu ve olumsuz duygu ve tutumlara bağlı olabilmektedir. İş doyumunu bireysel özelliklerin etkilemesiyle birlikte işe yönelik tutumlar, motivasyon, işten beklentilerin ve isteklerin yüksek olması durumları da etkilemektedir. İş doyumunu bazı insanlar için durağan ve kararlı olmaktadır. Çalışma şartları, statü, ücret ve değişkenlik gösteren hedefler bu kişilerin iş doyumlarını az ölçüde etkilemektedir. Kişisel eğilimler mutluluğa (doyum) ya da mutsuzluğa (doyumsuzluk) yönelik şartları az ölçüde değiştirmektedir (Schultz, 1994: 336).

İş doyumunu etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki grup altında incelenmeye başlanmıştır. Birinci grupta kişisel faktörler bulunmaktadır. Bu grupta bireyin kişisel özellikleri, yetenekleri, bilgi düzeyi ve tecrübeleri bulunmaktadır. İkinci grupta ise iş ve iş ortamına bağlı örgütsel faktörler bulunmaktadır. İşin zorluk derecesi, ücret, ilerleme olanakları, işin içsel özellikleri, uygun ödüllendirme sistemi, beşeri ilişkilerin düzeyi gibi faktörler yer almaktadır. (Erdoğan, 1996: 36).

Balcı (1985) iş görenin iş doyum düzeyini etkileyen etmenleri bireysel ve örgütsel etmenler olarak ikiye ayırmıştır. Bu faktörler aşağıda sırasıyla belirtilmiştir.

2.1.1.1. Bireysel Faktörler

a) Yaş

Yapılan çalışmalar da ilerleyen yaşlarda iş doyumunun genel olarak arttığı görülmektedir. Herzberg ve arkadaşlarının yaptığı bir çalışmada iş ve yaş arasında “U” harfi benzeri bir ilişki saptanmıştır. Bireyler iş hayatına atıldıkları ilk zamanlarda iş doyumunu yüksektir. Ancak ileriki yıllarda bu yükseliş azalmakta ve sonraki yıllarda tekrar yükselişe geçmektedir. (Akt. Baysal, 1981: 193).

İş ve yaş doyumunu karşılaştırıldığında genellikle pozitif bir bağ olduğu belirtilmektedir. Çalışanlar yaşları ilerledikçe işlerinde daha fazla doyum sağlarlar. Bunun sebebi ise elde ettikleri deneyimin artması olarak değerlendirilebilir. Genç çalışanların işlerinden doyum sağlayamamasının sebebi ise işe ilk girdiklerindeki yükselme ve işe ilişkin yüksek beklentilere sahip olmalarıdır. Farklı beş ülkede yapılan araştırmalar yaşlı işçilerin gençlere oranla daha doyumlu olduğunu tespit etmiştir (Davis, 1982: 99-100).

b) Cinsiyet

Yapılan bazı araştırmalar, erkeklerin kadınlara oranla daha yüksek iş doyumuna sahip olduğunu göstermiştir. Bunun sebebi olarak ise kadınların erkeklere oranla düşük maaşlı ve niteliksiz işlerle çalışmaları gösterilmiştir (Kılıç, 2008: 18).

Başka bir araştırmada, kadınlara toplum tarafından yüklenen sosyal ve kültürel düzgüler sebebiyle işlerine yönelik fazla beklenti içinde olmadıkları, buna bağlı olarak da iş doyumunu düzeylerinin yüksek olduğu düşünülmektedir (Gezici, 2007: 46)

Bilgiç (1998: 549-558), yaptığı araştırmaya göre iş doyumundaki farklılığı Türkiye’de farklı kurumlarda çalışan bayan ve erkeklere de yaptığı araştırma sonucunda cinsiyete göre değiştiğini belirtir.

Sarpkaya’ nın (2000: 111) öğretmenlerin iş doyumuyla ilgili yaptığı araştırmasında, kişisel özelliklerden olan okul ve cinsiyet değişkenlerinin öneminin iş doyumuna büyük etki sağladığı tespit edilmiştir. Bu araştırmanın tersine, Yüksel’in (2001: 155) yaptığı araştırmada iş doyumunun medeni durum, cinsiyet, yaş gibi değişkenlerden ciddi anlamda etkilenmediği ileri sürülmektedir.

c) Kıdem

Eğitim kurumlarında kıdemli öğretmenlerde bulunan hizmet ve yaş değişkenleri üzerinde yapılan araştırmalar, bu öğretmenlerin iş doyumunun daha yüksek olduğunu göstermiştir. Kıdemin iş doyumunu olumlu etkilediğine kanıt aramak istersek, öğretmenliğin zaman geçtikçe öğrenilen ve öğrendikçe ürün ve başarının arttığı bir meslek olduğu düşünülebilir. Genç öğretmenlerin kıdemli öğretmenlere göre daha az doyum sağlamalarının sebebi, kıdemli öğretmenlerin genç öğretmenlere kıyasla toplumda ve iş hayatlarında daha saygın ve tecrübelerinden dolayı daha başarılı olduklarını söyleyebiliriz. Bunun dışında iş hayatında geçen süre hesaba katılarak başka meslekte çalışma ümitlerinin azalması ve ailevi sorumluluğunun da artması doyumunu etkileyen başka bir faktördür. Özetle birey zamanın ilerlemesiyle birlikte işini kabul edip hayatına bu şekilde devam etmesi iş doyumunu arttırmaktadır (Gergin, 2006: 44).

Çalışanların kıdemleri artıp yaşları ilerledikçe işlerinde daha fazla doyum sağladıkları gözlemlenmiştir. Bunun ise farklı sebepleri vardır. İlk olarak bireyin işten beklentileri azalmakta ve bunun nedeni ise yaşlanmayla beraber hayattan beklentilerinin azalmasıdır. Bireyin kıdemi arttıkça, sosyal ortama ve işine iyice ayak uydurmaya başlar ve bunun getirisi olarak işlerindeki başarıda artış görülür. Genç işgörenlerin ise işten beklentileri yüksek olduğundan, kıdemleri artıncaya ve işlerine alışıncaya kadar iş doyumları düşük olacaktır (Erdoğan, 1999: 256).

d) Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyi iş doyumunu etkileyebilen bir faktör olup, doyumun tamamlanmasında önemli bir yere sahiptir. Eğitimin iş doyumuna katkıda bulunmasında, bireyin eğitim seviyesi işini kavramasına yardımcı olup işindeki başarıyı arttırmaktadır (İncir, 1990: 53).

Eğitim seviyesi yüksek olanların daha fazla iş doyumuna sahip olmalarına sebep olarak ücret, sosyal haklar gibi imkanların daha iyi olması gösterilebilir. Bununla birlikte eğitim düzeyinin artması beklentiyi de arttırdığından iş doyumunu olumsuz yönde de etkileyebilir. Eğitim düzeyine göre yaptığı işin karşılığını alamadığını düşünen bireyin iş doyumunda düşüş yaşanmaktadır (Demir, 2001: 30).

Bireyin hem eğitim düzeyi hem de eğitim aldığı alanla ilgili bir işte çalışması iş doyumunu üzerinde önemli bir faktördür. Örneğin, fakülte eğitimi gören bir bireyin eğitim aldığı dönem boyunca hem bilgi hem psikolojik olarak hazırlık yaptığı gözlenir. Eğitim süresi bittiği takdirde ise mezun olduğu alanla ilgili bir iş yapacağını düşünür. Fakat birey, ülkenin ekonomik ve istihdam politikalarının olumsuz sonuçlarından etkilenebilir ve bunun için başka bir eğitim alanında uygun bir iş yapan kişiyle aynı işi yapıyor olduğunu düşündüğümüzde işten daha düşük doyum alması beklenebilir (Demir, 2001: 30).

e) Medeni Durum

Evlilikten duyulan doyumun iş tatminini etkileyen değişkenlerden biri olduğu, iş doyumunu ve evlilik arasında anlamlı ve yüksek seviyede bir bağlantı olduğu söylenmektedir. Kişilerin evlilikten sonra sorumluluklarının artması ile sürekli bir iş hayatının önemi de artmaya başlamıştır. Evli bireylerin bu sebepten dolayı daha düzenli oldukları görülebilmektedir. Bu sebeple evli bireyler daha düzenli olabilmektedir (Özkalp, 2001: 83).

Yapılan çalışmalarda bekârlara kıyasla evli çalışanların iş doyumunun daha fazla olduğu tespit edilmiştir (Sevimli ve İşcan, 2005: 61). Evlilik bireylere düzenli bir yaşam olanağı sağladığından, bireylerin iş doyumlarını arttırmaktadır (Keser, 2006: 113).

Araştırma sonuçlarında çoğunlukla evli çalışanların bekâr çalışanlara göre daha yüksek iş doyumunu hissettiği görülmüştür. Evli çalışanların üzerine yüklenen eş, çocuk bakımı ve ev geçimi gibi sorumluluklar finansal anlamda daha fazla yük getirmekte, dolayısıyla işe sahip çıkma duyguları daha yüksek olmaktadır. Bunun yanında evli çalışanların yaşadıkları düzenli hayatta iş doyumuna etki edebilir. Yapılan bazı araştırmalarda evli çalışanların iş tatmininin bekâr çalışanlara göre daha düşük olduğu sonucu bulunmuştur. Buna sebep olarak ise zorlu iş hayatına ek olarak evliliğin getirmiş olduğu sorumluluğun iş doyumunu düşürebileceği gösterilmiştir (Güner, 2007: 16; Erbil ve Bostan, 2004: 57).

f) Kişilik

Kişiliğin iş doyumunu etkileyen değişkenlerden biri olduğu düşünülmektedir. Sınırlı, aceleci, asosyal, negatif kişilerin; kendisine güvenen, yaptığı işten zevk alan, işine kolaylıkla adapte olan, öz benliğine önem veren, duygusal olarak istikrarlı olan insanlara karşın, iş doyum oranlarının daha az olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Demir, 2010: 37).

Bazı çalışanlar, çalışma ortamlarına özgürce müdahale etmek isterler, işverenlerin kendilerine fazla karışmasını istemezler. Yani bağımsız çalışma koşullarına sahip olmak isterler. Bu isteklerin gerçekleşme düzeyi ise iş doyumlarını etkiler (Mete, 2006: 13).

İş doyumunu ve kişilik ilişkisini inceleyen araştırmalara göre, pozitif duygu hisseden, sakin, hoşgörü sahibi, açık fikirli, kararlı, bağımsız, kendine güven duyan, kontrol mekanizması sağlam, iyi niyetli ve girişken kişilik yapısına sahip çalışanlar işlerinde yüksek doyum sağlamaktadır. Diğer taraftan, işe karşı negatif tavır geliştiren, stres yönetimi yetersiz olan, agresif ve depresyona yatkın kişilik yapısındaki çalışanlarda düşük iş doyumunu görülebilmektedir (Rothman ve Coetzer, 2002'den Akt. Yılmaz:2007: 72).

2.1.1.2. Örgütsel Faktörler

a) Ücret

Erdoğan'a (1996) göre; yapılan araştırmalarda ücretin iş doyumsuzluğunun temel öğelerinden biri olduğu düşünülmektedir. İş doyumunu üzerinde etkisi olan ücretin temelinde miktarı değil çalışanlar arasındaki dağılımı ile kendisini belli etmektedir. Bundan dolayı iş doyumunu işin ücreti değil, diğer çalışanların ücreti ile karşılaştırılması etkilemektedir. Çalışanın aynı iş düzeyinde çalıştığı kişilerden daha düşük ücret aldığından haberi olması iş tatminsizliği yaratmaktadır.

İş doyumunu konusunda yapılan araştırmalar, iş doyum veya doyumsuzluğunun temel faktörlerinden birisi olarak ücreti göstermektedir. İşgörenin aldığı ücretin yeterliliği, ihtiyaçlarını karşılama derecesi ve olması gerekene oranla normallliği işe karşı tutumunu belirleyecektir. Eğer işgören aldığı ücretin ihtiyaçlarını karşılama

düzeyini ve maaşını yeterli görüyorsa doyumlu tam tersi olursa doyumsuz olacaktır (Özgen vd. , 2002: 333).

Sunulan beceriler ve bilgiler işgören tarafından arttırıldıkça ücrette artış görülür. Bu sebeple alınan ücret doktor için düşük iken hizmetli için yüksek olabilir. Yani, ücretin yeterli olup olmadığı çok sayıda faktöre bağlıdır. Öte yandan işgörenlerin yaşam şekilleri de farklılık gösterir. Bu farklılıkta paraya olan ihtiyacı belirler. Ancak yaşam biçimleri farklı ama aynı işe sahip olan kişilerin aldıkları ücret birine yeterli olurken diğerine yeterli olmayabilir (Günbayı, 1999: 8).

Bir işgörenin örgüte yaptığı katkının karşılığı olarak ücret verilir. Örgüt iş görene bilgisi ve donanımına karşılık olarak ücret verir. İşgöreninde yeterli ücret alması kendisini işinde iyi hissetmesini sağlar. Yetersiz bir ücret işgörenin öz benliğini negatif etkilediği gibi örgüte karşıda olumsuz bir tutum kazanmasını sağlar (Günbayı, 1999: 8)

b) Terfi

Terfi, insanı çalışmaya iten önemli unsurlardan biridir. Eğer işgören işe yeni başladığında ileriki zamanlarda ücretinin artmayacağını, önünde ilerleme imkânının olmadığını ve tüm çabanın yetersiz olacağı duygusuna kapılırsa işine karşı negatif davranışlar sergileyebilir. Bunun sonucu olarak çalışanda şikâyet ve doyumsuzluğa neden olabilir (Eren, 1996: 193).

Terfiler, kişinin sosyal statüsünü arttırırken aynı zamanda sorumluluk kazanma ve gelişme olanaklarını da sağlamaktadır. Kişinin terfi etmesinde yaptığı işteki başarısı etkili olmaktadır. Bununla birlikte değerlendirmenin hatalı sonucu olarak başarılının yanında başarısızında ödüllendirilmesi başarılı olan bireyleri olumsuz şekilde etkileyecektir (Erdoğan, 1996: 240).

Bir örgütte çalışanlara sunulan terfi olanakları ve bu olanakların liyakatli yapılması iş doyumunu etkileyen bir diğer unsurdur. Örgüt içinde çalışanlara sunulan terfi olanağı, çalışanda işinde ilerleme umudu oluşturmaktadır. Bu durum, kişinin işe karşı istek ve performansını arttırarak daha yüksek iş doyumuna sahip olmasını sağlamaktadır (Aşan ve Erenler, 2008: 205).

c) Çalışma Şartları

Yapılan çalışmalarda iş doyumunu ile çalışma şartlarını düzeltilmesi arasında olumlu bir bağlantı olduğu ortaya çıkmıştır (Sarpkaya, 2000: 117; Çarıkçı, 2000: 157).

Çalışma koşullarının olumsuz oluşu iş doyumsuzluğuna yol açan faktörler arasında yer alır. En çok doyumsuzluğa sebep olan fiziksel çalışma koşulları arasında düşük ya da yüksek ısı, fazla gürültü, aşırı fiziksel güç kullanımı, tehlikeli çalışma şartları yer almaktadır. Bunun sebebi ise fiziksel şartların stresle beraber yaşanan gerginliğin iş doyumsuzluğuna neden olmasıdır (Telman ve Ünsal, 2004: 40).

Çalışma şartları iş tatminini temelde iki şekilde etkilemektedir. Birinci olarak, yetersiz ve uygun olmayan çalışma şartları bedensel hastalıklara neden olurken ikicisi olarak ise iş hayatının bireyin zamanını büyük ölçüde alması nedeniyle çalışma şartlarının işgörenin psikolojik hastalıklarla mücadele etmesine neden olmaktadır (Sığı ve Basım, 2006: 137).

Öğretmenin mesleğinin özelliği nedeniyle kendisini mesleğine adanması beklenir. Bu konuda öğretmenlere bazı engeller çıkmaktadır. Öğretmenlerin önlerine çıkan en büyük engel, maaş azlığı iken; yoksul bölgelerde çalışan öğretmenlerin yaşam şartlarındaki zorluklar, okul ve öğretmenlikle ilgili sorunlar, öğretmeni zorlamaktadır. Okul binasının elverişsizliği, ders araç-gereçlerinin eksikliği veya yokluğu, öğrenci sayısı gibi olumsuzluklar öğretmenin çalışma isteğini olumsuz etkilemektedir (Başaran, 1982: 198).

d) Yönetim Biçimi

İş doyumunu, yöneticilerin çalışanlara olumlu davranışları, çalışanlara değer vermesi çalışanların yaptığı işten doyum almasını sağlayacaktır (Bölüktepe, 1993: 9).

Yöneticinin işgörene karşı tavır ve davranışları iş doyumunu ile yakından ilgilidir. Yönetici tarafından işgörene karşı yansıtılan olumlu tutumlar, yönetici ve işgören arası sağlıklı iletişim ve işgörenin yönetici tarafından değerli görüldüğü düşüncesi, işgörenin yaptığı işten doyum elde etmesini sağlamaktadır (Bilir, 2007: 26). Yöneticilerin çalışan ile kurduğu iletişim tarzı, durumlara karşı yaklaşımı ve

işgörenler ile arasındaki bağ, işgörenin yöneticilere karşı ne tür bir tavır ve davranış geliştireceğinde önemli bir faktördür. İşgörenin, yöneticilere karşı beslediği düşüncelerin pozitif yönde olması iş doyumunu arttırmaktadır (Aşan ve Erenler, 2008: 205).

Yönetici okulun amaçlarını doğru olarak anlaşılması ve yorumlanmasında önemli rol oynar. Bu nedenle okul müdürü okul hedeflerinin öğrenme yaşantılarına dönüşebilmesi için öğrenme etkinliklerinin seçimi ve değerlendirilmesinde geçerli ölçütleri bilmeli ve öğretmenlere yol göstermelidir (Aydın, 1994: 195).

Öğretmenlerin psiko-sosyal gereksinimlerini karşılamak ve iş doyumlarını arttırmak için eğitim ve okul yöneticileri öğretmenleri kendilerini ilgilendiren kararların alınmasına katılmaya teşvik etmeli, onlara adil davranmalı, öğretmenlerin başarı duygusuna sahip olabilecekleri bir çalışma ortamı oluşturmalıdır. Yöneticiler, öğretmenlerin ait olma ve güven duygusunu geliştirmeleri için görev paylaşımında öğretmenlerin yetenek ve ilgi alanlarını hesap etmeli, sorumluluk almaları için fırsat vermeli, estetik yönü yüksek ve memnun olacakları çalışma ortamı sağlamalıdır. Unutmamalıdır ki iş doyumunu ve bireyi geliştiren ortamlar öğretmenin en iyi performansını ortaya koyduğu çalışma alanlarıdır (Alıç, 1996: 178).

2.1.2. İş Doyumunu Amaçlayan Kuram ve Yaklaşımlar

İş doyumunu kuramları kapsam ve süreç kuramları olarak iki başlık altında incelenmiştir.

2.1.2.1. Kapsam Kuramları

Kapsam kuramları, kişilerin ihtiyaçlarının neler olduğunu ve bu ihtiyaçları karşılamada nelerin etkili olduğunu ele alır. Bu nedenle, kapsam kuramlarını, kişinin içinden gelen ve onu belirli şekillerde davranışa iten faktörler olarak algılamak gerekir (Önder, 2007: 21).

2.1.2.1.1.Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

“Kişiyi üstünlüğe ve onu gerçekleştirmeye iten güce güdü denir. Bireyin kendini gerçekleştirebilmesi için birçok güdüsünü doyması gerekir. Kişi farklı çalışmalar yaparak bu güdülerini doymaya çalışır” (Başaran, 1982: 181).

Bireyin giderilmesi gereken ve kendisinde var olan ihtiyaçların tamamen ya da kısmen giderilmesi sonucunda bireyde doyum yaratabileceği düşünülen teoridir. Birey ihtiyaçları giderildiğinde doyum sağlarken, giderilmemesi durumunda doyum sağlayamayacaktır (Uyargil, 1988: 5).

Maslow' a göre, ihtiyaçlar aşağıdaki gibidir (Çetinkanat, 2000: 12)

1. Fizyolojik İhtiyaçlar: Güdülenmenin başlamasını sağlayan ihtiyaçlar olarak görülen unsurları kapsamaktadır. Yeme, içme, barınma, cinsel hayat, günlük aktiviteler ve canlı yaşamını idame ettirecek her türlü ihtiyaç bu dönemde yer almaktadır. Bu ihtiyaçlar birbirinden bağımsız değerlendirilmekle birlikte karşılanması elzem ihtiyaçlardır.
2. Güvenlik İhtiyacı: Fizyolojik ihtiyaçların karşılanmasının ardından ihtiyaç duyulan unsurlardır. Kişide oluşması muhtemel güvenlik odaklı çekinceler ve sağlık sorunları gibi durumların giderilmesine yönelik yasa ve kanun ihtiyaçlarıdır. Çekinceleri ortadan kalkmış ve sağlık sorunu bulunmayan bireylerin bu tür ihtiyaçlarının doyumulduğu söylenebilir.
3. Ait Olma ve Sevgi İhtiyacı: Fizyolojik ihtiyaçların ardından doyurulan güvenlik ihtiyaçlarıyla birlikte bireyde sosyal yönünü doymaya yönelik ortaya çıkan ihtiyaçlardır. En yakınlarından başlamak üzere bireyde, hayatını paylaştığı arkadaş, meslektaş gibi zamanının çoğunu geçirdiği kişiler tarafından kabullenilme, sevgi duyulma, önemsenme gibi dürtüler ortaya çıkmaktadır. Doyurulmadığı takdirde kişide mutsuzluk hissi oluşacaktır.
4. Saygınlık İhtiyacı: önceki ihtiyaçları doyurulan bireyde etkileşimde bulunduğu çevre tarafından takdir edilme, saygınlık görme, beğenilme, güven duyulma, bağımsız hareket inancı, yüksek statü gibi ihtiyaçlar

meydana gelmektedir. Bahsedilen ihtiyaçların karşılanmaması durumunda, kendine güveni azalan bireyin cesaretsizlik, çaresizlik, başarısızlık gibi duyguları yaşaması olasıdır. Bu da kişisel gelişim ve başarıyı olumsuz etkilemektedir.

5. Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı: Piramidin diğer basamaklarının karşılanmasının ardından ihtiyaç duyulan en üst basamaktır. Bu basamağa yükselen kişi artık kendisinin farkındadır ve yeni beceriler ve yaratıcılık eklemeyi hedefleyerek kendini gerçekleştirme idealine doğru yol alacaktır.

2.1.2.1.2.Alderfer'in ERG Kuramı

Alderfer'in ERG kuramı, Malow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramının yeniden yorumlanmış halidir. Clayton Alderfer tarafından geliştirilen teoride üç ana ihtiyaç bulunmaktadır. Bu ana ihtiyaçlar, Var Olma (Existence), İlişki Kurma (Relatedness) ve Gelişme (Growth) olmakla birlikte bu ihtiyaç isimlerinin baş harfleri kuramın adını meydana getirmektedir. Bahsi geçen ihtiyaçlar aşağıdaki gibidir (Çetinkanat, 1988: 739):

Var Olma İhtiyacı: Bedensel güvenlik ve korunma, yeme-içme gibi hayatı idame ettirmeye yönelik ihtiyaçlar bulunmaktadır. İşgören bu tür ihtiyaçlarını maaş, örgüt tarafından sunulan fırsatlar, huzurlu ve güvenilir çalışma ortamı ile karşılayabilmektedir.

İlişki Kurma İhtiyacı: Duygusal destek alma, bireyin çevresiyle ilişki kurma, saygı görme, ait olma ve çevresi tarafından tanınma gibi doyuma yönelik ihtiyaçlarını karşılayabileceği durumları barındırmaktadır. Kişi bu tür ihtiyaçlarını çalışma hayatında, iş arkadaşları ile sosyal ilişkiler kurarak, çalışma hayatı haricinde ise sosyal çevresinde sahip olduğu arkadaşları ve ailesi ile karşılayabilmektedir.

Gelişme İhtiyacı: Kişinin çalışma ve sosyal çevresiyle kuracağı ilişkilerde verimli, gelişimine ve yaratıcılığına katkı sağlayacak şekilde etkileşimde bulunmasını

içermektedir. Gelişme ihtiyacının karşılanması, kişisel kapasitenin artması ve beraberinde yeni yeteneklerin ortaya çıkmasını sağlamaktadır.

2.1.2.1.3.Herzberg Çift Faktör Kuramı

Herzberg, Maslow'un teorisini geliştirmiş ve ortaya çift faktör kuramını koymuştur. Herzberg, motivasyonu, iş doyumunun bir boyutu olarak ele almış ve motivasyon faktörlerini doyumsuzluk ve doyum sağlayanlar olmak üzere iki şekilde incelemiştir (Onaran, 1981: 46).

Hijyen Faktörleri: İş doyumunun düzenli ve yeterli olmadığına gerçekleşmeyeceği ve kendisinin motive kaynağı olamayacağı belirtilir. Psikolojik sağlık açısından olması gereken; işletme politikası ve yönetimi, iş koşulları, ilişkiler, kişisel yaşam, statü ve güvenlik gibi faktörlerdir (Kaynak, 1995: 132-133). Bu faktörlerin iş yerinde olmaması halinde motive anlamında çalışanlara bir etkisi yoktur. Ancak hijyen faktörlerinin olmaması durumu çalışanları olumsuz etkileyebilir hatta işten ayrılmaya kadar götürebilir. Bu hijyen faktörleri; iş güvenliği, ücret, iş görenlerin psikolojik ve fiziksel sağlığını büyük ölçüde etkileyebilen faktörlerdir (Tınaz, 2005: 11).

Motivasyonel Faktörler: Kişiyi kamçılayıcı, yönetici, gerçekleşmediğinde zaman motivasyonun azalmasına sebep olan, giderildikleri ölçüde doyum sağlayan; tanınma (kabul edilme), başarı, sorumluluk, işin kendisi, gelişme, ilerleme gibi faktörlerdir (Kaynak, 1995: 132-133). Bu faktörlerin çalışma ortamında olması durumunda motive edici etkisi yaratırken olmaması durumunda ise olaylara nötr bir bakış getirmektedir. Motivasyonel faktörler; başarı, takdir edilme, ilerleme ve tanınma olanaklarının olması gibi faktörlerdir. Bu faktörler çalışanın kurumuna bağlanmasını ve daha aktif olarak çalışmasını sağlarken bireyi de mutlu eder (Tınaz, 2005: 11).

2.1.2.1.4.McClelland'ın Başarı Güdüsü Kuramı

Başarı ihtiyacı, her daim tespiti yapılamazken, hemen hemen her bireyde vardır. Başarılı olma kültürler arasında farklılık gösterdiği gibi kişiden kişiye de

farklılık gösterir. Bireylerin kendi mesleklerinde en iyi çalışan olma ve en üst seviyede olmayı hedeflemeleri başarı güdüsüyle gerçekleşebilir. Maslow ve Herzberg' inde, kuramlarında kullandıkları bu kavramı en iyi inceleyen ve ortaya yeni bir model çıkaran McClelland olmuştur. (Eroğlu, 20013: 458).McClelland'a göre; birey yaptığı işlerde başarılı olmayı istediği kadar başaramamaktan da bu derece korkar ve bu korku onu başarıya ulaşmasında önüne engeller koyacaktır (Eren, 2007: 522).

Bu teori bireylerin öğrenmeye önem vermesiyle ortaya çıkmaktadır. McClelland başarı teorisini üç başlık altında; başarı ihtiyacı, bağlılık ihtiyacı ve güçlülük ihtiyacı şeklinde sınıflandırmıştır. McClelland en fazla başarı güdüsüne vurgu yapmıştır (Eroğlu, 20013: 457).

Başarılı Olma İhtiyacı: Başarılı insanların istek ve arzularını oluşturan temel öge dürtüdür. Başarılı insanların tek gayesi başarılı olmaktır. Hep en güzelini ve daha iyisini yapmak isterler. Buldukları ortamlarda zor işler başarmayı ve en başarılı kişilerin kendilerinin olmasını isterler (Izgar, 2012: 75).

Güç Kazanma İhtiyacı: Güç kazanmaya ihtiyaç duyulmasının sebebi bireyleri motive ediyor olmasıdır. Bu kişiler buldukları ortamda otorite olmayı, kendi isteklerini başarı tarafından kabul edilmesini, başka bireyleri etkisi altına alabilmeyi isterler. Bu kişiler ortamdaki en zor görevleri üstlenir ve bu işleri başarmayı severler. (Izgar, 2012: 75).

Birlikte Olma İhtiyacı: Bu ihtiyaca sahip olan bireyler iş ve iş dışında sosyal olmaya, insanlarla ilişki kurmaktan keyif alan ve buna özen gösteren bireylerdir (Güney, 2014: 368).

2.1.2.2.Süreç Kuramları

Süreç teorileri bireyleri sadece bir sebeple birlikte bir harekete yönlendirmenin yeterli olduğunu düşünen fikirleri içeren teorilerdir. Böylelikle birlikte bireyleri motive eden bu teoriler hedeflerin davranışını harekete geçirme süresini inceleyen kuramlardır (Eroğlu, 2013: 462). Süreç kuramına göre iş doyumu, “çalışanın beklentileri ile algıları arasındaki ilişkidir. İşgörenin ihtiyaçları ve hedefleri

motivasyonunun kaynağıdır”. Güdülenme, “alışanın ihtiyaç ve hedeflerini gerçekleştirme çabasını artırır. abasının artması ise başarıyı yükseltir. Artan başarı içsel ve dışsal ödüller alma ihtimalini artırır”. Ödül, “alışanın haz duygusunu artıracadından çalışan iş doyumuna ulaşır” (nder, 2007: 29).

2.1.2.2.1.Vroom’un Beklenti Kuramı

Bu teoriye göre, sadece kişinin gereksinimleri davranışı harekete geçirmeye yetmez, davranış sonucunda gereksinimlerini gidermesini beklemesi asıl davranışı başlatır (Budak ve Budak, 2004: 375). Vroom’un geliştirdiği beklenti teorisinde çalışanların işteki başarıları, ihtiyaçlarının karşılanmasından çok ödüllendirilmiş davranışlarının sonucunda beklenti içinde olmaları başarıya daha çok etki etmektedir. Bu teori motivasyonu, bireylerin kişisel ihtiyaçlarının aksine, kişilerin hedeflerini gerçekleştirme yolundaki beklentileri olarak açıklamaktadır (Güney, 2000: 486).

Tosunoğlu’na göre (1998), “bu modelin  kaynağı bulunmaktadır. Bunlardan biri Valens’tir. Valens, yani dl arzulama derecesi ya da ödülün ekiciliğidir ve kişiden kişiye değişmektedir. dle duyulan istek derecesi, aynı zamanda kişilerin doyum derecesini de belirlemektedir. İkinci temel kavram bekleyiştir. Bekleyiş, bireyin algıladığı olasılığı ifade etmektedir. Bu olasılık belli çabaların belli şekilde dllendirileceğidir. nc temel kavram arasallıktır. Arasallıkta kişi belli bir enerji ile belirli bir düzeyde performans gösterilebilir ve bunun sonucunda aynı şekilde dllendirebilir”.

2.1.2.2.2.Porter ve Lawyer’in Beklenti Kuramı

Bu modelde; bireyin sarf edeceği çabası, becerisi ve bilgisi, görevi algılayış biçimi gibi örgütün değerleri ile motivasyonun ve gayretin derecesi dikkate alınmıştır. Ödül ile işgörenlerin beklentileri arasında denge olması bireylerin yüksek doyum almasına neden olmaktadır (Sezici, 2009: 207).

Bu modelin ilk bölümü ile Vroom modeli aynıdır. Yani bireyin motive olma düzeyi beklenti ve valans tarafından belirlenmektedir. Ancak Lawyer ve Porter’e göre bireyin büyük bir çaba göstermesi doğal olarak yüksek bir performansla sonuçlanmaz.

Burada iki yeni değişken araya girmektedir. Birinci değişken, bireyin yetenek ve bilgiye yeteri kadar sahip olmasıdır. Birey ne kadar çabalarsa çabalasın yeterli yetenek ve bilgiden mahrumsa başarı sağlayamayacaktır. İkinci ilave değişken ise bireyin kendisini nasıl bir rolde algıladığıyla ilgilidir. Her birey kendine uygun bir rol benimsemelidir, böylece örgüt içinde performansını gösterebilecektir. Aksi takdirde rol çatışması yaşanacak ve bu durum bireyin gösterdiği performansa engel olacaktır. Mesela muhasebe bilgisi olmayan birey ne kadar çabalarsa çabalasın bilanço hazırlamayacaktır (Koçel, 2005: 651-652).

Kuramda bir de “algılanan rol” kavramında söz edilmektedir. Kavram, işgörenin başarılı olması için kendisinde olan rol anlayışıyla işin ona yüklediği rol anlayışını uyuşması gerektiği, roller uyuşmadığı takdirde rol çatışmalarının çıkacağı ve bundan kaynaklı olarak işgörenin başarısının engelleneceği şeklinde açıklanır (Yüksel (2000), Günbayı (2000)’den Akt: Soykenar, 2008: 20-21).

2.1.2.2.3.Adams’ın Eşitlik Kuramı

Adams’ın geliştirdiği kurama göre, “insan davranışları bir alış-veriş sürecine benzetilmektedir. Bu kuram, işgörenin, işteki becerisini, yaşını, deneyimini, sorumluluk duygusunu, çabasını, eğitim düzeyini ve bunun gibi niteliklerini, o kişinin katkıları olarak tanımlamaktadır. Buna karşılık olarak, statü, ücret, yükselme olanakları, iş güvencesi, çalışma koşulları gibi öğelerde örgütün işgörenlere verdikleri ödüllerdir. Eşitlik teorisine göre girdilerin çıktılarla eşdeğerde olması gerekir ve ödüller sergilenen performansa göre verilmelidir (İncir, 1990; Akt: Samadov, 2006: 48-49).

Eşitlik teorisi, çalışanların yaptıkları işler sonucunda elde ettikleri ödüller (terfi, çalışma şartları, ücret, ikramiyeler, primler vb.) ile çalışanların benzer şekilde ve pozisyonlarda işe katkıda bulunan diğer çalışanlarla (eşit düzeyde eğitim, eşit çaba, yetenek, bilgi, tecrübe vb.) karşılaştırdıklarını öne sürmektedir. Bu karşılaştırmanın neticesinde, eğer diğer çalışanlarla aynı ödül aldıklarına inanırlarsa doyumсузлук, eğer farklı ödül aldıklarına inanırlarsa doyum yaşayacaklarını öne sürmektedir (Telman ve Ünsal, 2004: 16).

Eşitlik teorisine göre, dengesizlik yaşanması halinde, eğer kişi dengenin kendi aleyhine bozulduğunu fark ederse, kendi ödülleri artırma yollarını arar, ancak bundan da bir sonuç alamazsa örgüte verdiği girdileri azaltma yoluna başvuracaktır (Günbayı, 2000: 46). Kişilerin örgüte katkılarında dolayı aldıkları ödülleri benzer şekilde katkıda bulunan bir başka işgörenin ödülleri ile karşılaştırıp ve karşılaştırma sonucunda eşit oranda ya da yakın bir oranda olduğunu görürse, çalışanlara eşit davranıldığı sonucuna varırlar, bu da çalışanları büyük ölçüde motive edecektir (Şimşek, 2008: 224).

2.1.2.2.4.Locke'nin Amaç Kuramı

Amaç teorisine göre, bireylerin amaçları, aynı zamanda bireyin motivasyon düzeyini de belirleyecektir. Zor ve ulaşılması güç hedef seçen birey, kolay hedef seçen bireye oranla daha fazla performans ortaya koyar fakat daha az motive olur. Teorinin teması, bireylerin belirledikleri amaca ulaşabilirlik düzeyidir (Koçel, 2005: 655).

Kişinin yaptığı işle ilgili hedef belirlenmeli ancak hedef birey tarafından belirlenmelidir. Bireyin kendisinin seçmediği başkası tarafından dayatılan hedefler kolay ya da zor gelebilir. Dolayısıyla çalışan bireyin kendisinin koyduğu hedeflerde istekli ve azimli olur fakat başkasının koyduğu hedeflerde iş yapmak istemeyebilir. Böylelikle bireyin motivasyonu artar. Çalışan bireyin anlaşılır ve net bir hedefinin olması, bireyin daha istekli çalışmasını sağlayarak özgüveninde bir artış, zorluk derecesi yüksek hedefleri başarabilmesini ve bununla beraber çalışma hayatındaki motivasyonunu arttırmasını sağlar (Izgar, 2012: 89-92).

Örgütsel amaçların bireysel amaçlar üzerindeki etkilerini ve bu iki amacın birbirleriyle aralarındaki ilişkileri açıklarken bu faktörler dikkate alınmalıdır. Birincisi; örgütsel amaçların belirlenmesinde çalışanların katılma durumu, çalışanları motive edecek ve çatışmaları aza indirecektir. İkincisi ise; yöneticilerin bireysel hedefler doğrultusunda elde edilen başarıları ödüllendirmesi, bireylerin hedeflerine ne ölçüde ulaştıklarına ilişkin kendilerine bilgi verilmesi, çalışanlar için güdüleyici bir etmen olacaktır. Birey gerçekte amaçlı hareket etmediği için, amaç hareketlerinde ve amaç belirlemede rasyonel davranamaz. Birçok kez düşünmeden ve yargılamadan

amaç seçer. Bu durum; örgüt yöneticilerine iş yerinde bireyleri değerlendirmek, kişisel amaçlarını bağdaştırmak bakımından analitik ipuçları verir (Eren, 2008: 584).

2.1.3.İş Doyumunun Sonuçları

Çalışan bireylerde iş tatminsizliğinin ortaya çıkmasındaki sebep, işgörenin iş ve iş ortamından beklentilerini karşılayamamasından dolayıdır. İş tatminsizliği, bireylerde davranış bozukluğu, psikolojik problemler ve sağlık sorunları gibi olumsuz etkilere sebep olabilmektedir (Erdoğan, 1996: 255).

İş doyumunun işgören bireyler üzerindeki etkileri aşağıdaki gibi açıklamaktadır:

- İş tatminsizliği çalışanların korku ve aşırı kaygı düzeylerini artırarak ruh sağlıklarını olumsuz etkilemektedir.
- Çalışan kişilerde uyum bozuklukları, kalp ve mide rahatsızlıkları, kas ağrıları vb. rahatsızlıklara yol açmaktadır.
- Çalışma sırasında verilen molaların yetersiz olması ve sürekli tekrarlar bir süre bıkkınlıklara yol açmaktadır.
- Çalışan bireylerin doyumsuzluk yaşamaları saldırgan ve kavgacı davranışlar sergilemelerine neden olmaktadır.
- İşlerinde doyum sağlayamayan çalışanlar örgülerinde yabancılaşarak, örgütsel hedefleri benimsememektedirler. (Başaran, 1991: 207).

2.1.4.Öğretmenlerde İş Doyumu

Öğretmenler, gerçekleştirdikleri eğitim öğretim faaliyetleri sonucunda topluma faydalı ve toplumsal gelişimin öncüsü bireyler yetiştirmeyi amaçlamaktadır. Eğitim sistemi içerisinde; öğretmen, öğrenci, yönetici, veli, denetmen, fiziki ve ekonomik

kaynaklar, politikalar gibi öğeler olsa da niteliği artıran en önemli öge öğretmendir. Eğitimde kilit rol oynayan öğretmenlerin buldukları konum dolayısıyla iş doyumlarının olabilecek en yüksek seviye ye çıkarılması gerekmektedir (Akbulut, 2015: 61).

Öğretim stres yaratan bir süreçtir. Beraber çalışılan kişiler ve öğrencilerle, bitmek bilmeyen öğretim gerekleri strese ve baskılara sebep olmaktadır. İşgörenlerin yıpranmışlık ve iş stresi ilişkilerinin incelendiği araştırmalarda yıpranmışlık ve iş stresi sosyal hizmet ve yardım mesleklerinin önemli konularından olmuştur. Yoğun ve sık yaşanan stres dönemlerini psikolojik ve fizyolojik, davranışsal, niteliksel tepkiler izlemektedir. Bu tepkilerin oluşturduğu birikmişlik bir zaman sonra öğretmenin mesleğine devam etme veya etmeme durumunu etkilemektedir. Bunun sonucunda yoğun olarak yaşanan iş stresi ve bunla başa çıkmada yetersiz kaldığını fark etmesi öğretmenin tükenmişlik yaşamasına yol açmaktadır (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001: 9).

Araştırma sonuçları, öğretmenlerin öğrencilerinin gereksinimlerini karşılamaya çalışmaları ve tüm gün öğrencilerle birlikte olmalarının strese ve baskıya yol açtığını, beceri, bilgi, mesleki yeterliliklerinde kendilerini geliştirmemeleri, işle alakalı ihtiyaçlarını giderilmemesi gibi unsurların etkisiyle motivasyonlarının azaldığını, bütün bunlara karşılık olarak iş doyumsuzluğu ve tükenmişliğe sebep olduğu görülmektedir. Wolpin ve arkadaşlarına (1991) göre, öğretmenin işiyle ilgili doyumsuzluğu; sınıfların kalabalık olması, mesleki yeterliliklerinden şüphe duymaları, öğrencilerin ihtiyaçlarını karşılayabilme, iş yükü gibi psikolojik tükenmişlik ve stres kaynakları ile birlikte artış göstermektedir. Toplum ve velilerin eleştirileri ve öğretmeninde takdir edilmemesinin iş doyumsuzluğuna yol açtığı, tükenmişliğin özellikle duyarsızlaşma boyutunun iş doyumunu üzerinde temel belirleyicilerinden olduğu ileri sürülmektedir (Akçamete, Kaner, Sucuoğlu, 2001: 8-9).

2.2. Tükenmişlik

Tükenmişlik; ümitsizlik, hayal kırıklığı, çaresizlik, fiziksel yıpranma, olumsuz benliğin geliştiği, duygusal beklentilerin fazla olduğu ortamlarda uzun süreli mesai harcamalarından kaynaklanan, iş yerlerinde çalışan bireylere ve hayata karşı oluşan olumsuz tutumların gelişmesi gibi durumların ortaya çıkması olarak tanımlanmaktadır (Solmuş, 2010: 59). Tükenmişliği Alman asıllı Herbert J. Freudenberger ilk kez 1974 yılında tanımlamıştır. Freudenberger tükenmişliği, “bireylerin fazla çalışmaları sonucunda, işlerinde yapılması gerekenleri yapamaz hale gelmeleri anlamına gelen duygusal tükenme durumu” olarak tanımlamıştır (Akt. Özgen, 2007: 117).

Cherniss’ e göre tükenmişlik, “aşırı doyumsuzluğa ve strese bir tepki olarak kişinin kendisini psikolojik açıdan işten uzak tutmasıdır. İş stresine cevap olarak davranışsal, duygusal, motivasyonel ve tutumsal değişiklikleri oluşturan tüm olguların bileşenine eşdeğer bir baskı olduğunu ve baskının geçici bir zorlama ve yorgunluk olmadığını” kabul eder (Cherniss, 1980: 21). Tükenmişlik, “bireyin profesyonel iş hayatında ve diğer bireylerle ilişkilerinde olumsuzluklara neden olan umutsuzluk, kronik yorgunluk, öz saygı yitimi ve çaresizlik duygularının gelişimiyle birlikte seyreden duygusal, fiziksel ve entelektüel tükenmişlikle harmanlanmış bir sendrom” şeklinde ifade etmiştir (Taycan, Kutlu, Çimen, Aydın, 2006: 101).

Pines ve Aranson (1988)’ a göre tükenmişlik, “perspektif, idealiz, arzu, enerji ve amaç kaybıdır ve çaresizliğe, umutsuzluğa, strese ve kapana kısılmış hislerine sebep olan zihinsel, fiziksel ve duygusal tükenme ” halidir (Çapri, 2006: 63).

Günümüze kadar üzerine pek çok çalışma yapılan tükenmişlik kavramı, farklı şekillerde açıklanmaya çalışılmıştır. Stres faktörüne karşı dayanım, insanın kendini anlatmak için kullandığı şekil ve davranışları tanıma ve bunların hepsini sınıflandırmada ortaya çıkan güçlükler, farklı görüşleri de doğurmuştur (Koşan, 2010). Tükenmişlik, bireylerle doğrudan ilişki kuran meslek guruplarında daha çok ortaya çıkmasıyla dikkat çeken bir nokta olmuştur. Tükenmişliği bireyin kendisini yorgun hissetmesi, başarısız hissetmesi, işe bağlılığını ve yaratıcılığını yitirmesi gibi değişikliklerin meydana geldiği durum olarak tanımlayabiliriz. Polisler, sağlık personelleri, öğretmenler ve avukatlar gibi insanlarla birebir iletişim kuran meslek guruplarında tükenmişliğin daha çok ortaya çıkmasını yapılan araştırmalar ortaya koymaktadır (Yıldız, 2015: 59).

Günümüzde en fazla kabul gören tükenmişliğin tanımı Maslach ve arkadaşlarının yaptığı, tükenmişliği üç boyutta ele aldıkları tanımdır (Maslach, 1982 b; Maslach ve Jackson 1981; Pines ve Maslach, 1980) Bu tanıma göre tükenmişlik; “iş yaşantısı gereği sürekli olarak diğer kişilerle yüz yüze çalışan bireylerde sık sık ortaya çıkan üç boyutlu bir sendromdur. Bu üç boyut; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi” olarak tanımlanmıştır (Akten, 2007: 27). Bunlar şu şekilde açıklanmıştır:

- a) Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion): “Kişilerin duygusal açıdan yıpranmış ve yorgunluk duygularındaki artış” şeklinde tanımlanmaktadır.
- b) Duyarsızlaşma (Depersonalization): “Kişinin bakım ve hizmet sunduklarına karşı duygudan yoksun bir şekilde davranması ve onlarında kendilerine özgü birer kişilik olduklarını kabul etmemesi” şekilde davranmasıdır.
- c) Kişisel Başarısızlık (Personal Accomplishment): “Kişinin kendisini negatif yönde değerlendirmesi ve kişisel başarı eksikliği” olarak tanımlanmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981: 99).

2.2.1.Tükenmişliğe Neden Olan Faktörler

Tükenmişliğe neden olan faktörler araştırıldığında birçok faktörün tükenmişliğe neden olduğu görülmektedir. Bu faktörlerin bir kısmı kişilerin kendilerinden, bir kısmı da kişinin yaşadığı çevreden kaynaklanmaktadır. Tükenmişliğe neden olan faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olarak açıklanmaktadır (Çulha, 2017: 62).

2.2.1.1. Bireysel Faktörler

a) Yaş

Tükenmişlikte kişinin yaşı önemli bir etken olarak görülür. Yaş ve tükenmişlik arasında negatif yönde bir ilişki vardır. Kişi kariyerinin ilk zamanlarında daha fazla

tükenmişlik yaşamaktadır. Genç çalışanlar ile yaşlı çalışanlar karşılaştırıldığında, yaşlı çalışanların tükenmişlik düzeylerinin daha az olduğu görülmektedir (Maslach ve Jackson, 1981: 103). Yaşın tükenmişlik üzerinde etkili olmadığını açıklayan araştırmalar olduğu fakat yaşın tükenmişlik üzerinde olumsuz etkilerinin olduğuyla ilgili daha fazla araştırma vardır. Ancak yaş ve tükenmişliğin ters yönde ilişki içinde olduğu ve genç olanların daha fazla tükenmiş oldukları yaygın bir görüştür (Akt. Çokluk, 1999: 117).

Yapılan bir çalışmaya göre tükenmişlik ve yaşla ilgili, kariyerine erken yaşta başlayan kişilerin tükenmişlikleri uzun vadede olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Yaşın ileriki yıllarında ise yaşanan tükenmişliğin kısa vadede ciddi boyutta olumsuz etkileri olacağı ortaya çıkmıştır (Çimen, 2000: 11).

İş hayatının başlangıç yıllarında tükenmişliğin daha riskli olması, iş yaşamındaki koşullar ile alınan eğitimin farklılığı, yüksek beklenti ve idealist bir şekilde genç öğretmenlerin mesleğe başlamaları, deneyim azlığı veya beklentilerin karşılanmaması düşüncesi genç öğretmenlerde tükenmişliğin fazla olmasına neden olmaktadır şeklinde ifade edilebilir (Toplu, 2012: 88).

Chernis' in 12 yıl boyunca yaptığı araştırmada, kişinin ileriki yaşlarında ortaya çıkan tükenmişliğin ciddi, genç yaşlarda ortaya çıkan tükenmişliğin ise daha az olumsuz etkileri olduğunu belirtmiştir (Akt. Örmen, 1993: 19).

b) Cinsiyet

Cinsiyetin tükenmişlik üzerindeki etkilerine bakıldığında araştırmaların bazılarında erkeklerin bazılarında ise kadınların daha fazla tükenmişlik yaşadığı belirtilmiştir. Bazı araştırmalar ise kadın ve erkeklerin tükenmişlik seviyeleri arasında anlamlı bir farkın olmadığı ortaya konulmuştur (Örmen, 1993: 20).

Aksu ve Baysal (2005) araştırmalarında kadın ve erkeklerin tükenmişlikle baş etme durumlarının benzerlik göstermesinin kadın ve erkelerin tükenmişliği benzer şekilde yaşamalarına bağlamışlardır. Izgar (2001) ise araştırmasında tükenmişliğin

kişisel başarı alt boyutunda kadınlar aleyhinde olduğu, fakat genel olarak cinsiyetlere göre farklılaşma olmadığını tespit etmiştir.

c) Medeni Durum

Yapılan araştırmalar sonucunda bekârların evlilere kıyasla daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir. Yine Maslach' ın yaptığı başka bir araştırmaya göre, genç ve bekârların, çocuksuz ailelerin daha fazla riskle karşı karşıya kaldıkları görülmüştür (Boahene, 2003: 69).

Çocuk sahibi ve evli çalışanların, psikolojik açıdan daha sağlıklı ve dengeli olduğu görülmüştür. Bu kişiler aynı zamanda işlerinde yaşadıkları problemlerle daha kolay mücadele etmektedir. Bireylerin evli olması ücret, iş güvenliği ve kazançlarında daha dikkatli olmalarını sağlamaktadır. Ayrıca işgören, iş arkadaşları ve hizmet sunduğu kişilerden daha az yardım beklemektedir (Örmen, 1993: 21).

d) Eğitim Düzeyi

Yapılan araştırmalarda tükenmişlik ve eğitim arasında ilişki olduğu görülürken bazı araştırmalarda ise ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Kişilerin beklentilerinin eğitim düzeyi ile ilişkili olduğu söylenebilmektedir. Bireyin mesleğe olan beklentileri eğitim düzeyiyle ilişkili olup bunların karşılanmaması sonucunda tükenmişlik yaşama olasılığı artmaktadır. Ayrıca birey eğitim gördüğü alan dışında başka bir meslekte çalışması tükenmişlik yaşamasına sebep olabilmektedir (Çokluk, 1999: 117).

Maslach, araştırmalarında “üniversite eğitimini tamamlamamış çalışanların yüksek eğitimini tamamlamış çalışanlara oranla daha az tükenmişlik yaşadıklarını, üniversite mezunlarının ise yüksek lisans mezunlarına göre daha çok duyarsızlaşma, daha az düşük kişisel başarı hissi ve daha çok duygusal tükenme sorunlarıyla muhatap olduğunu” saptamıştır. Bu araştırmalarının sonuçlarının açıklanması, farklı eğitim alanlarından çıkan bireylerin farklı işlerde çalışmasında aranabilir. Bu tip farklılıklar bireylerin eğitim düzeylerinde olduğu kadar, çalışma hayatlarında da duygusal

mücadeleyle alakalıdır. Duygusal tükenmişlik sorunları yüksek eğitim mezunlarında daha çok görülmekte buna karşın tükenmişliğin diğer alt boyutlarıyla mücadele daha fazla başarı göstermektedir (Seçer, 2011: 23-24).

e) Kişilik

Kişilik tükenmişliği etkileyen etmenlerden biridir. Kişilerin meslek seçimleri bireysel özellikleriyle alakalıdır. Bazı bireyler stres ile daha fazla iç içe olacağı işleri tercih ederken, bazı bireyler ise stresi az olan işleri tercih edebilmektedirler. Bu bakımdan her insan farklı yapıya sahiptir (Izgar, 2012: 136). Maslach 'ın öğrencileri Maxine Gann ve Steve Heckman, kişiliğin tükenmişlik üzerindeki etkisi hakkında yaptıkları araştırmada; güçsüz, gergin, hoşgörüsüz, pasif, sabırsız, kendine güvensiz, kontrolsüz, kararsız, hedefleri belirsiz vb. özelliklere sahip bireyler diğer bireylere kıyasla tükenmişlikle mücadele konusunda başarısız oldukları ya da tükenmişlik yaşamalarının daha yüksek bir olasılık olduğunu belirtmişlerdir. Burada söylenmesi gereken kişilerin yaşadıkları koşullar göz önünde bulundurularak ve her bireyin sadece kişilik özelliği bir değişken olarak ele alınmamalıdır (Akt. Sürgevin, 2006: 50).

f) İşe Karşı Aşırı İlgililik (İşkoliklik)

Bazı çalışanlar kendilerini işleriyle eğlendirirler. Bu çalışanlar iş dışındaki zamanlarında ise keyif almazlar bundan dolayı kendilerini işlerine adanmayı tercih ederler (Baltaş ve Baltaş, 2008: 76-77). Oates (1968) işkolikliği; “sürekli çalışmaya yönelik olarak hissedilen dürtüyü, insanlarla olan ilişkileri, mutluluğu ve sağlığı bozacak şekilde sürekli olarak çalışmak için aşırı ve kontrol edilemez bir ihtiyaç” şeklinde tanımlamaktadır (Naktiyok ve Karabey, 2005: 179).

2.2.1.2. Örgütsel Faktörler

Tükenmişliğin, günümüz koşullarında çalışma alanlarında yaygınlaşmaya başladığı söylenebilmektedir. Çalışanlarını fiziksel ve duygusal anlamda bitkin

düşüren işletmeler, hem psikolojik hem de ekonomik açıdan “talepkâr” bir görünüm vermektedirler. Çalışanlarını bir makine gibi gören düşünce, çalışan insanların kendilerini tatmin edecekleri bir işte çalışma ve çalışmalarının karşılığını adil bir şekilde alabilecekleri, sağlıklı ve güvenli örgüt düşüncesine zarar vermektedir. Bu da çalışanların enerjisini ve coşkusunu azaltmaktadır. Böylece çalışanın kendisini işine vermesi ya da işine büyük bir bağlılık duyması gibi hisleri kalıcı olmamakla beraber bu sebepten dolayı duyduğu başarı ve keyif azalmaktadır. Bu kişiler bir zaman sonra insanlarla mesafeli olmaya ve kendi dünyalarına çekilmeye başlamaktadırlar. Tükenmişlik, iş ve çalışan arasında uyumsuzluk gösterdiği takdirde, yaşanması daha olası bir olgudur (Maslach ve Leiter 1997’den Akt. , Sürgevil, 2006: 57).

Örgütsel faktörler içinde, iş arkadaşlarıyla ve yöneticilerle zayıf iletişim, kötü ya da eşit olmayan ödüllendirme, çalışma ortamının toplumsal ve ekonomik nedenleri, yüksek performans gösterilen iş, örgütsel işleyiş hataları, yetersiz personel, yönetim işlerinde geçirilen zaman, iş gerilimi, önemli kararlar, kurum tipi, çalışma süresi, işin niteliği, iş yükü, iş gerilimi yer almaktadır (Dinç, 2008: 10).

İş yükü, “belirli zamanlarda, belirli kalitede yapılacak iş miktarı” olarak tanımlanabilir (Maslach ve Leiter: 1997: 38-39).

- Kontrol, “bireyin işiyle ilgili elinde olan sorun çözme, karar verme, sorumluluklarını yerine getirme ve seçim yapma imkanıdır”.
- Ödül, “kişiyi maddi ve manevi olarak tatmin etmesidir”.
- Aidiyet, “örgütün sosyal çevresinin bir özelliğini ifade etmektedir. Kişiler buna göre; sosyal destek, iş birliği gibi olumlu kazanımlar sağladıkları gruplara katılma arzusu içinde olurlar” (Leiter, 2003: 2).
- Adalet; “örgütün herkes için tutarlı ve eşit kurallara sahip olması” şeklinde ifade edilir.
- Değer; “neyin iyi neyin kötü olduğuna ilişkin sahip olunan inançtır” (Bilgin, 2003: 80-81)

2.2.2. Tükenmişliğin Nedenleri

Bireyin yaşamına dair hiçbir şeyi kontrol altına alamadığını düşünmesinin, çaresizlik hissetmesine ve bunun sonucu olarak tükenmişlik duygusuna neden olduğu ifade edilmektedir (Akça, 2008: 108). Tükenmişliğe, çalışana fazla gelen iş yükü ve uygun olmayan sorumluluklar neden olabilmektedir. Aşırı iş yükü strese neden olabiliyorken, aynı zamanda az çalışmada strese neden olabilmektedir. Çalışanların az çalışmadan doğan kayıtsızlık, düşük motivasyon, sıkıntı ve işi bırakma durumunu yaşadıkları ve bununla birlikte ise tereddüt, yorgunluk, ve hataların artması durumları ortaya çıkabilmektedir (Şimşek, 2008: 324).

Tümkaya (1999)'ya göre, “tükenmenin sebepleri bireyin idealleriyle ilgilidir. Tükenmiş birey, bağlandığı ilişki ya da yaşam tarzından beklentilerini karşılayamamasına bağlı olarak hayal kırıklığı ve yorgunluk içerisindedir. Eğer kişi beklentileri gerçekleşmesi zor ve hedefine ulaşmada ısrarcı ise sıkıntı ve huzursuzlukla karşı karşıya kalabilir. Birey sürekli olarak içinde yoğun çatışmalar yaşar ve bunun sonucu olarak işlev görme kabiliyeti ve yaşam enerjisi tükenmiş olur”.

Öğretmenin yaşının, cinsiyetinin, çalıştığı sürenin, eğitim düzeyinin, son çalıştığı kurumdaki görev süresinin, evli olup olmasının ve buna benzer değişkenlerin de tükenmişliği etkilediği belirtilmiştir (Gold (1985), Roth(1997), Wright (2002) ve Michael (1989)' dan Akt. Akçamete, Kaner, Sucuoğlu, 2001: 4-5). Eğitim sisteminde yapılan sürekli değişiklikler öğretmenlerin tükenmişlik yaşamalarının sebepleri arasında yer almaktadır. Öğretmenler yapılan değişimlere ayak uydurmakta zorlandıkları takdirde kendine olan güvenlerini yitirebilir ve başarısız hissedebilirler (Akt. Dağlı ve Gündüz, 2008: 7).

Esteve (1990), öğretmenlerde oluşan tükenmişliği farklı bir boyutta incelemiş ve bu sendromu birincil ve ikincil faktörler olarak ele almıştır.

Birincil faktörler; “Öğretmenleri direk olarak etkileyen negatif duygular ve bunun sonucunda gerginliğe neden olan faktörlerdir. Bu faktörler çalışma koşullarına, materyallere ve araç-gereçlere ilişkin olumsuzluklar, öğretmenlerden beklentilerin

artması ve öğretmenin yorulması, eğitim kurumlarında öğretmenlere yönelik şiddetin artması” olarak ifade edilmektedir.

İkincil faktörler ise “öğretimi etkileyen çevresel faktörlerdir. Öğretmenin motive olmasında, çaba ve işe olan uyumunu etkileyen dolaylı faktörler olarak kabul edilmektedir (Akçamete vd.,2001).

2.2.3. Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişlik, “nedenleri kestirilemeyen sinsi bir süreçtir. Bu süreçte gelişen duruma karşı koymaması, uyum süreci olarak görülebilmektedir. Bu durum; gücün güçsüzlüğe teslim olmasıdır. Birey ne kadar sıkı çalışırsa çalışsın, ne yaparsa yapsın durumda farklılık olmadığını düşünür ve durumu kabul eder” (Çam, 1991: 143).

Tükenme, biranda ortaya çıksa da canlı ve etkin bir sürecin ürünü olmaktadır. Dolayısıyla tükenme sinsi ve yavaş başlamaktadır. Kişi ideale ulaşmak için haftalar, aylar, hatta yıllar, boyunca çabalamaktadır. Kişi hiç beklemediği anda öncesinde uyarı almadan birden gelişen bir belirti kişinin tükendiğini göstermektedir. Tükenmişlik başlamadan kısa zaman önce, genellikle bir aile ferdinin rahatsızlığı, baskı ya da art arda gelen sınavlar, çalışma stresi gibi bazı çevresel etmenlere rastlanır. Tükenmiş kişiler eksik taraflarını gizleme konusunda yetenekli ve becerikli oldukları için tükenmişliğin başladığı dönemlerde kendi içlerinde olup bitenleri gizleyebilmektedirler. Tükenmişlik belirtisi yüksek başarı yakalamak isteyen ve bunu için yoğun bir programda çalışan, sınırlarını zorlayan ve üzerine düşenden fazlasını yapan bireylerde görülür (Tümkiye, 1996: 22).

Çam (1992: 10) tükenmişliğin belirtilerini fiziksel, davranışsal ve psikolojik belirtiler olarak sınıflandırmaktadır:

a) Fiziksel Belirtiler

- Uyku problemi
- Kilo kaybı
- Yorgunluk

- Solunum güçlüğü
- Yüksek kolesterol
- Bitkinlik hissi
- Mide ve bağırsak rahatsızlıkları

b) Davranışsal Belirtiler

- Çaresizlik
- Ani tepkiler
- Suçluluk
- Öfke kontrolü
- İçerlemişlik
- İş tatminsizliği
- İşten nefret etme
- Zararlı alışkanlıklara yönelme
- Başarısız hissetme
- Çalışma isteksizliği

c) Psikolojik Belirtiler

- Depresyon
- Umutsuzluk
- İlgisizlik
- Yabancılaşma
- Endişe
- İç sıkıntılar
- Aile sorunları
- Psikolojik rahatsızlıklar
- Uyku düzensizliği

2.2.4. Tükenmişlik Modelleri

Tükenmişliğin sebeplerini, nasıl meydana geldiğini ve etki ve boyutunu çalışan bireyler üzerinde açıklamak için çeşitli modeller geliştirilmiştir. Literatürde

tükenmişlikle ilgili pek çok model olduğundan en fazla öne çıkanlara yer verilecektir (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001).

2.2.4.1.Cherniss Tükenmişlik Modeli

Cherniss tükenmişliğin temelinde stresin olduğunun altını çizerek; stresin, taleplerin mücadele kaynaklarını aşması sonucunda ortaya çıktığını belirtmiştir. (Murat, 2003: 26). Bu modelin tükenmişlik sürecini zamana yayarak ele aldığı ifade edilir. Modelin ifade ettiğine göre, tükenmişlik çalışma stresine bir tepki ile başlayıp, ruhsal olarak çalışma ile ilişkiyi kesmeyle sonlanan bir süreçtir (Özgen, 2007: 2).

Cherniss' in modelinde tükenmişlik, başarı elde edilemeyen başa çıkma tekniklerinin sonucunda meydana gelen bir olgu olarak ortaya çıkmıştır. Cherniss tükenmişlikle ilgili geliştirdiği bu modelde, kültürel, örgütsel ve kişisel etmenleri incelemiş ve tükenmişlik sürecini nasıl bir karmaşık yapıda olduğunu da açıklamıştır (Sılığ, 2003: 12).

Bu modele göre tükenmişliğin başlangıcı olarak strese sebep olan kaynaklar ele alınırken, bir başa çıkma davranışı ve işle ruhsal olarak ilişkiyi kesmeyle son bulan bir süreçtir. Modele göre, beklentilerin kaynakları geçmesi sebebiyle strese maruz kalan kişi, ilk çözüm olarak stresin kaynağını ortadan kaldırma yoluna girer. Eğer başarılı olunmazsa, ikinci çözüm olarak meditasyon, değersiz kılma gibi strese mücadele etme yöntemlerine başvurur. Eğer bu çözümler de işe yaramazsa, işten psikolojik olarak ilişki kesip üzerindeki duygusal yükten kurtulmaya çalışır. Ortaya çıkan bu belirtiler, müşteri, düşük motivasyon, çalışma arkadaşlarına karşı olumsuz davranışlar, yönetici ve çalışma hayatına ilişkin amaçların küçülmesidir (Yıldırım, 1996: 32).

2.2.4.2.Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli

Bu modele göre tükenmişlik, çalışma şartlarına bağlı olarak idealizm, amaç, enerji, ve ilginin yavaşça azalması durumudur (Babaoğlan, 2006, 9).

Edelwich ve Brodsky, tükenmişlik sendromunun dört aşamada geliştiğini ve ortaya çıktığını vurgulamıştır. Bu modele göre aşamalar şu şekildedir; idealistlik coşku ve hayal kırıklığı, durgunluk, engelleme, epati (duygusuzlaşma, ilgisizleşme)dir (Murat, 2003: 26).

- a) **İdealistlik Coşku ve Hayal Kırıklığı:** Bu aşama, çalışmaya yeni başlayan bireylerde görülen; yüksek beklentilere, yüksek enerjiye, umutlara ve seçimi yapılan meslekteki amaçlara ulaşabilmek için gerekli motivasyona sahip olunması gereken aşamadır (Baysal, 1995: 28).
- b) **Durgunluk:** Bu aşamada, istek ve umutta belirgin bir azalma olur. Kişi ilk aşamada işine karşı gösterdiği gayreti gösterememektedir. İşle ilgili hayal kırıklıkları yaşamakta, motivasyonu azalmakta, sahip olduğu enerji düzeyi düşmekte ve bunlarla beraber işinden soğumaktadır. (Murat, 2003: 26). Bu aşamada birey işiyle ilgili ideallerinden çok ilgisi; boş zamanlarını daha iyi değerlendirmek, para kazanmak, daha iyi bir hayat sürmek gibi işinden çok farklı faaliyetlere yönelmektedir (Akten, 2007: 36).
- c) **Engelleme:** Engellemeyle beraber bu aşamada gerçeklik yeniden değerlendirilmeye başlanır. Çalışan kişi zaman ilerledikçe, yüksek yardım amaçlarını başarma çabalarının engellendiğini düşünür (Murat, 2003: 26).
- d) **Apati (Duygusuzlaşma, İlgisizleşme):** Bu aşamada, bireyin hizmet sunduğu kişilerle ilişkisine yansıyan epatinin belirtileri şunlardır; her şeyden vazgeçmiş bir görünüm, duygusal kopma, mekanikleşme, umutsuzluk, rutinlerin korunması, inançların yok olması, işe geç kalma, hizmet verilen bireylerle kısa görüşmeler şeklindedir (Baysal ve Girgin (1995) Akt. Sürgevil, 2006: 28).

2.2.4.3.Pines Tükenmişlik Modeli

Pines' e göre, idealist kişiler çalışma yaşamlarında varoluşsal bir anlam bekleyen ve ilk olarak beklenti içerisinde ve yüksek güdülenme ile işe başlarlar. İşlerindeki

beklentiyi elde edemeyeceklerini ya da yanıldıklarını anladıklarında çaresizlik, umutsuzluk ve hatta tükenmişlik yaşayabilirler (Çapri, 2006: 64).

Mesleki tükenmişlik, idealist bireylerde, çalışma hayatında hedefleri yüksek bireylerde görülmekte ve bu bireyler duygusal hisleri yoğun, hedefleri yüksek olduğundan depresyon, stres vb. duyguları da yüksek seviyelerde yaşamaktadırlar (Çapri, 2006: 64).

Bu modele göre tükenmişlik, zihinsel, fiziksel ve duygusal yorgunluk olarak tanımlanmaktadır. Kendine, yaşama, insanlara ve işe karşı olumsuz tutumlar zihinsel yorgunluğu; enerji azalması ve kronik yorgunluk fiziksel yorgunluğu; umutsuzluk, çaresizlik, hayal kırıklığı ve adanmış olma duygusu ise duygusal yorgunluğu ifade etmektedir (Yıldırım, 1996: 33). Ülkemizde de dahil olmak üzere, en çok kullanılan ikinci ölçme aracı “tükenmişlik ölçeği” Aranson, Kafry ve Pines (1981) tarafından geliştirilmiştir (Çapri, 2006: 64).

2.2.4.4. Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli

Pearlman ve Hartman’ a göre tükenmişlik; “üç bileşenden oluşan ve sürekli duygusal strese verilen bir cevaptır. Bu bileşenler; fiziksel ve duygusal tükenme kişilere karşı duyarsızlaşma ve düşük üretim barındıran davranışlardır”. Modele göre; üç büyük stres belirtileri ve tükenmişliğin üç boyutu yansıtılır. Bunlar:

Fizyolojik; “yorgun hissetme gibi fiziksel semptomlar içerir”. (Fiziksel Tükenme)

Duygusal; “bireyin duygusal yönden tükenmiş olması ve duygularına yoğunlaşmasıdır”. (Duygusal Tükenme)

Davranışsal; “bireyin düşük iş verimliliği ve duyarsızlaşma gibi tutumlara odaklanır”. (Duyarsızlaşma) (Sılığ, 2003: 15).

Modelin, kişinin çevresini yorumlayan algısal/bilişsel bir odağa ve bireysel değişkenlere sahip olduğu belirtilir (Perlman ve Hartman (1982)' den Akt. Demir, 2010: 187). Modelin dört aşaması bulunmaktadır:

- 1) **Durumun strese götürme derecesi:** Strese yol açan durumları gösteren aşamadır. Kişinin yetenek ve becerilerinin gerçek ve algısal organizasyonel talepleri karşılamak için yetersiz olabilmesi durumudur.
- 2) **Algılama stres düzeyi:** Kişinin algıladığı stres seviyesini belirtmektedir. Kişinin kendini stres altında algılamasına birçok durum yol açmaktadır.
- 3) **Strese verilen tepki:** Bu aşamada strese karşı verilen üç tepkiyi barındırmaktadır. Fizyolojik, bilişsel ve davranışsal belirtilerin hangisinin ortaya çıktığını, kişisel ve örgütsel değişkenleri belirlemektedir.
- 4) **Strese verilen tepkinin sonucu:** Bu aşamada ise, sürekli hale gelen duygusal stresin yaşanması ile tükenmişlik meydana gelir (Sılığ (2003) ve Şanlı (2006)' dan Akt. Oruç, 2007: 14-15).

2.2.4.5.Meier Tükenmişlik Modeli

Meier' e göre tükenmişlik (1983); “kişinin ceza beklentilerinin çok yüksek, işiyle ilgili olumlu pekiştirici beklentisini çok düşük olduğu, pekiştiricileri kontrol altına alabilmek için gereken davranışları yapmayla ilgili kişisel beklentilerinin düşük olduğu ve var olan pekiştiriciler kontrol altına alabilme yönündeki beklentilerinin düşük olduğu, sürekli tekrar eden iş yaşantılarının sonucu olarak gelişen bir durumdur” (Akt. Sürgevil, 2006: 33).

Meier'in tükenmişlik modeli; pekiştirme beklentileri, sonuç beklentileri, yeterli olma beklentileri ve bağlamsal bilgi işleme (davranışları anlamlandırma süreci) olmak üzere dört başlık altında incelenir.

- 1) **Pekiştirme Beklentileri:** Meier (1983)' e göre; iş hayatındaki bireyin açık ya da gizli hedeflerini gerçekleştirip gerçekleştiremeyeceğiyle ilgili pekiştirme beklentileri, hedeflerini karşılamadığı takdirde kişi işinden memnun olmamaya ve bu da ardından tükenmişliği yaşamasına neden olmaktadır.
- 2) **Sonuç Beklentileri:** Meier (1983)' e göre istenilen sonuca ulaşmak için ortaya konulması gereken davranışlarla ilgili betimleme işidir, başka bir deyişle belli sonuçlara yol açan davranışlarla ilgili betimlemelerdir.
- 3) **Yeterli Olma Beklentileri:** Bu tanım istenilen sonuçları elde etmek için yapılan davranışlardaki kişisel yeterliliği ifade etmektedir. Bundura (1997)' e göre, yeterli olma ve sonuç arasındaki fark yapmak ve bilmek arasındaki farktır bunu için yeterli olma beklentileri ve sonuç arasındaki farkın altını çizmek gerekmektedir. İstenilen işi gerçekleştirecek kişisel yeterliliği kendilerinde olmadığını düşünen bireyler tükenmişlik yaşamaktadırlar.
- 4) **Bağlamsal Bilgi İşleme Süreci:** Bu kavram, insanın örgütsel yapıları, sosyal guruplar, kişisel inançlar ve öğrenme stilleri gibi bağlamlardaki bilgi işleme, bir başka ifadeyle davranışları anlamlandırma sürecine vurgu yapmaktadır (Baysal, 1995: 26 Akt. Sürgevil, 2006: 33-34 ve Sılığ, 2003: 18).

2.2.4.6.Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli

Suran ve Sheridan' ın (1985) tükenmişlik modelinde yaklaşımın temelini, Eric Erikson' un (1950-1959) kişilik gelişimi kuramı oluşturmuştur. Bu model dört aşamadan oluşmaktadır (Sürgevil, 2006: 35-36).

- 1) **Rol Belirginliği / Kimlik-Rol Karmaşası Aşaması:** Kişiler genel olarak mesleki gelişimlerini ilgilendiren konuları lisenin bittiği, üniversitenin de başladığı yıllarda aktif bir şekilde düşünmeye başlamaktadır. Mesleki

gelişimle ilgili eğitim ve öğretim konuları tamda bu noktada önem kazanmıştır. Bireyin psikolojik gelişiminde kritik rol oynayan mesleki ve bireysel kimliğe özgü roller bu dönemde önem kazanmaktadır. Erikson (1950)' ye göre, meslek seçiminde ve kişisel hedeflerin veya uzmanlık alanı tayininde rol karmaşası ve kimlik arasındaki problemlerin çözülmesi ağırlık kazanır. Meslek insanının kimlik karmaşası duygusuyla karşı karşıya bırakacak olan meslek gelişimin psiko-sosyal aşamasını başarıyla çözümlenememe; kişi kendisini meslek seçimine duyduğu bağlılıkla ya da meslek seçiminde süregelen sorunlar yaşayacaktır.

2) Yeterlilik Kazanımı Aşaması (Yeterlilik-Yetersizlik Aşaması): İnsanın kişisel-sosyal hayatını doğru biçimde yönetebilmesi ve işinde yeterlilik duygusu edinmesi kimlik kazanma sürecini sağlamaktadır. Bu dönem, bireyin bağımsızlığına kavuşabileceği ve kabiliyetlerini geliştirebileceği bir çıraklık dönemi olarak düşünülebilir. Birey bu dönemde, profesyonel ve mesleki bir kimlik kazanır ve bu kimliği geliştirmeye hissettiği kaygı azalırken insanların gözünde bir kimlik geliştirmiş olur. Böylece kişinin unvanı ve seviyesi belirlenmiş olur. Mesleğine ve kimliğine yönelik duyduğu kaygıları çözen birey, kendi mesleğiyle tamamen örtüşen bir kimlik kazanmıştır. Birey kendine en yakın statüdeki kişilerle kıyaslar ve mesleğinin gerektirdiği görevleri başarmak için gerekli olan en az yeteneğini bulmaya çalışır. Bu dönem, yirmili yaşların ortalarıyla, otuzlu yaşların başlarına denk gelen bir karşılaştırma dönemidir. Yapılan diğer karşılaştırmalar ise genel olarak istenilen çözümleri vermemektedir. Birey kıyaslamalar olumsuz sonuç verdiğinde mesleki aşağılık duygusu ve kişisel yetersizlik yaşayabilir. Bir bireyin mesleki yeterliliğe yönelik bireysel çabaları ile kimliğini ve kişisel-sosyal hayatını etkili yönetebilmesi için geliştireceği yeterlilik duygusuyla paralellik göstermeli ve bu ikisi aralarında denge olmalıdır. Bu noktada, yapılan işin ardındaki rekabetin artması ve mesleki ilerlemenin yavaş olması nedeniyle, genç çalışanlara danışmanlık hizmeti verilmesi gerekmektedir. Genç çalışan kariyerinin belirsiz olması durumunda ise tükenmişlik yaşayabilmektedir.

3) Verimlilik Durgunluk Aşaması: Çıraklık dönemini bitiren meslek çalışanı kariyerinde düzenleme yoluna girmiş ve sisteme bağlılığı kalmamıştır. Genellikle bu süreç, otuzlu yaşlarının başları ile otuzlu yaşların ortalarının sonuna kadar devam eden bir süreçtir. Bu süreçte alınan kararlar, çalışma tarzı ve yerini içerir. Bu dönemde, kişisel ve maddi olarak olgunlaşma sağlanır ve çocuk sahibi olmak, evlenmek ve bir ev sahibi olmak gibi kararlar alınır. Yeteneklerde uzmanlaşma meydana gelir ve birey ilgi alanlarıyla ve özel yetenekleriyle tanınır. Bireyin sosyal hayatı, benzer statülere ya da ilgi alanlarına sahip meslek çalışanlarından oluşur. Bununla beraber bu sosyal döngü, bireyin mesleki duruşunu sağlamlaştırmaktadır. Birey bu noktada ciddi olarak ilk kez kariyeriyle ilgili sorgulamalar yapar. Bu dönem, bireyin işine yoğunlaştığı ve verimli olduğu bir dönemdir. Bireyin yeteneklerini ve yaşamını bütünleştirmiş olması hissi bireyin yaratıcı bir yaşam tarzı yakalamasını ve enerjisini verimli harcamasını sağlar. Bir başka deyişle birey hayatını belli bir düzene oturtmuştur.

4) Yeniden Oluşturma-Hayal Kırıklığı Aşaması: Bireyi kariyerinde bulunduğu seviyeye ulaştıran tercihlerini sorguladığı dönem, otuz ve kırk yaşının ortalarında başlayarak sonlarına kadar devam eder. Kişi yaptığı bu sorgulamaların sonucunda mesleğiyle ilgili sürekli olarak bir doyumsuzluk hissedebilir. Yıllarca kabiliyetlerini kullanan birey, bir zaman sonra sıkıntı duyarak tükenmişlik yaşayabilir. Bireye mesleki görevlerinde çok az farklılıklar, yenilikler bulunuyormuş ve her şey tekrarlıyormuş gibi gelebilir. Rahatlayamama gerginlik ve stres bireyin tüm hayatını kapsayabilir. Bu dönemde görülen hayal kırıklığı, kişinin başarı gereksinimlerini tekrar belirlemede ve mesleki amaçlarının tekrar gözden geçirilip tanımlanmasında pozitif bir etkisi de olabilir. Bu aşama, bireyin hayatında olmak istediği kişi için yeni nedenler keşfetme sürecidir. Ancak kişi bu süreçte mesleğinden daha fazla uzaklaşarak, yeni bir neden bulamaması bireyin tamamen hayal kırıklığına uğrayarak tükenmişlik sendromuna girmesine sebep olacaktır (Sürgevil, 2006: 36-42).

2.2.4.7. Maslach Tükenmişlik Modeli

Bu model üç boyutlu tükenmişlik modeli veya çok boyutlu tükenmişlik modeli şeklinde tanımlanmaktadır. Maslach Tükenmişlik Modelinde; genel olarak bireylerle yoğun etkileşim halinde olan mesleklerde kişilerin, iş gereği iletişim kurmak durumunda kaldıkları insanlara karşı duyarsızlaşmaları, duygusal olarak tükenmiş hissetmeleri ve kişisel başarılarında azalma” şeklinde tanımlanmıştır. Maslach’ a göre tükenmişlik; “duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyursızlaşma (depersonalization, cynicism) ve düşük başarı hissi (feeling of reduced personal accomplishment) olarak üç boyutta tanımlanmaktadır ve çalışılan işle ilgili kişiler arası stres ve kronikleşmiş duygusallığa yönelik verilen sürekli bir tepkidir” (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001: 399).

Maslach ve Jackson’ a göre tükenmişlik, “çalışmaya bağlı davranışlardaki değişimlerle kendisini gösteren duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma olmak üzere üç boyutta olmasıyla birlikte, negatif bir benlik kavramının gelişmesi, ümitsiz ve çaresizlik hisleri, sürekli yorgunluk ve fiziksel tükenme ile insanlara karşı negatif tutumlar, iş ve yaşamla belirginleşen zihinsel, duygusal ve fiziksel bir tükenme halidir” (Çapri, 2006: 63).

Tükenmişlik, “iş doyumsuzluğu ve yıpranmadan farklı olarak insanlara karşı negatif tutumlar, sürekli yorgunluk işe yarama, fiziksel bitkinlik, olumsuz benlik kavramı gelişimi, ümitsizlik ve çaresizlik duygularını barındıran duygusal, fiziksel ve mental bir durum” şeklinde tanımlanmaktadır (Maslach ve Jackson (1981) Akt. Demir, 2010: 186).

Bu model, duygusal tükenme duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı hissi şeklinde üç boyutta incelenmiş ve en yaygın tükenmişlik modeli olmuştur. Bu modele göre tükenmişlik, bireylerle sürekli ilişki içerisinde olmayı gerektiren meslek guruplarında daha çok görülmektedir (Yıldız, 2015: 60-61).

- 1) Duygusal Tükenme:** Tükenmişliğin bu boyutu insanlarla karşı karşıya ilişkinin kaçınılmaz olduğu ve insanlarla yoğun ilişki gerektiren meslek guruplarında görülmektedir (Maslach, 1981). Duygusal tükenme tükenmişliğin

birinci boyutu olarak insanların hem fiziksel hem de duygusal bitkinlik yaşamalarına neden olmaktadır. Bireyler kendilerini olumsuz durumlardan kurtulamayacak ve enerjileri bitmiş gibi hissederler. (Maslach ve Leiter, 1997: 17-18). Tükenmişliğin en önemli belirleyicisi olan duygusal tükenme; birey kendini aşırı tükenmiş ve yaptığı iş nedeniyle keline aşırı yüklenmiş hissetmesidir (Kaçmaz, 2005: 29).

Tükenmişliğin bu boyutu, iş stresiyle yakından ilgilidir. İnsanların duygusal istekleri karşısında ezilen birey, kendisini zorlamakta ve duygusal yönden yorgun bir çalışma temposu içinde bulunmaktadır. (Yıldırım, 1996: 9). Duygusal tükenme işin değişiklikleri ve taleplerinin yarattığı strese ilk tepki olarak çalıştığı mesleğin gereği neticesinde insanlara yardım eden bireylerde aşırı duygusal ve psikolojik talebin yol açtığı bir durumdur (Babaoğlan, 2006: 21). Diğer insanların talepleri altında ezilen ve kendini zorlayan bireyler duygusal yönden yoğun bir çalışma temposu içerisine girerler. Bu temponun içerisinde olan bireyler güne başlayacak enerjiyi kendilerinde hissetmezler. Bu kişilerin beslendikleri duygusal kaynakları tükenmiş olup bu kaynakları tekrardan telef edemezler (Dursun, 2000 Akt. Özipek, 2006: 16).

- 2) Duyarsızlaşma:** Tükenmişlik işe karşı tepkisiz olmayı, işgörelere karşı olumsuz tutumları ve kişiler arası boyutunu temsil etmektedir (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001: 403). Duyarsızlaşma bireyin işiyle ilgili yapması gerekenlerde tepkisiz kalması durumudur. Meslek çalışanı etrafındaki insanları görmezden gelmeye başlar ve işe giderken yapması gerekenleri önemsemez. Kişinin, diğer insanları duyması, cevap verirken gerekli üslubu kullanmaması, çevresine karşı tepkisiz olması bireyin hem aile hem iş yaşamında önemli problemlere neden olabilmektedir (Sezgin, 2010: 37).

Duygusal tükenme içinde olan birey duyarsızlaşmayı bir kaçış olarak görmekte ve bireylerin içinde buldukları sorunlara yardımcı olmakta zorluk çekmektedir. Bu yönde davranışlar sergileyen kişinin kariyer beklentisinin azaldığı ve işe karşı ilgisinde düşüş yaşadığı görülmektedir (Dalkılıç, 2014: 66). Duyarsızlaşma yaşayan kişi, etrafındaki bireylerle arasında bir tür duygusal bağ oluşturmaya çalışır, bu sebeple insanlara kayıtsız ve soğuk

davranır. Şiddeti gittikçe artan bu negatif tavır, kendisini farklı şekillerde ortaya çıkarır. Bu aşamada birey, işi dolayısıyla karşılaştığı insanları bir nesne olarak görebilir (Yıldırım, 1996: 10).

3) Kişisel Başarı (Kişisel Başarısızlık Düşük Kişisel Başarı): Kişinin kendisini olumsuz olarak değerlendirmesi düşük kişisel başarı duygusunu ifade eder (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001: 403). Çalışanlar bu aşamada, değişiklik yapabilme güçlerine olan inançlarını kaybederler. Bireyler kendilerine olan güvenlerini kaybettikçe diğer insanlarında onlara olan güveni ve inancı azalır (Maslack ve Leiter, 1997: 18).

Düşük kişisel başarı, depresyon, başarısızlık duygusu, yetersizlik, düşük moral, düşük üretkenlik, iş verimliliğinde azalma başarısızlık duygusu, diğer bireylerden kaçınma, sorunlarla başa çıkmada yetersiz kalma, özsaygıda azalma gibi belirtilerle karakterize edilir (Akçamete vd., 2001: 3).

Çalışanlar başarılarının değerlendirilmediğini algıladıklarında ve ortaya koydukları performansın karşılıksız kaldığını hissettiklerinde depresyon ve stres belirtilerini göstermeye başlarlar. Çalışanlar faaliyetlerinin herhangi bir değişikliğe neden olmayacağına inandıklarında ise çaba harcamayı bırakırlar (Örmen, 1993: 3).

2.2.5. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişlik hem sosyal hem de kişisel bozukluklara neden olur. Tükenmişliğin sonucunda çalışanların bazıları düşük düzeyde çalışmaya devam ederken bazıları çalışmayı bırakır. Bundan dolayı hem psikolojik hem de fiziksel sağlık olumsuz yönde etkilenirken aynı zamanda yapılan işin kalitesini düşürür (Maslach, 2002: 1415).

Araştırmalar sonucunda, yoğun yaşanan tükenmişlik belli psikosomatik sonuçlara sebep olmakta; uykusuzluk, aile ve evlilik yaşantısında problemler, iş doyumsuzluğu, ilaç kullanımında artış, alkol kullanımı, işten ayrılma gibi sorunlara

neden olmaktadır. Bu da tükenmişliğin ciddi sonuçları olduğunu gözler önüne sermektedir (Ergin, 1993: 143).

Yorgunluk ve bıkkınlık tükenmişliğin kişisel sonuçları arasındaki en önemli belirtilerindendir. Bir kimsenin fiziksel olarak enerji sarf etmesi, tekrardan fiziksel olarak toparlanmasından daha hızlı bir süreçtir. Kişinin fizyolojik yapısı sürekli bu şekilde işlerse yorgunluk kaçınılmaz hale gelecektir. Bu durum böyle olmadığı zaman bireyin yorgunluk duygusu gerginlik ve endişe, işe ilgi derecesi gibi fiziksel olmayan durumları yansıttığı söylenebilir (Izgar, 2001: 36).

Tükenmişlik sonucu çalışmada davranışsal olarak ortaya çıkan psikolojik sıkıntılar tutum ve inançlarını etkiler. Buna benzer durumlarda kişi önündeki engelleri normal yollarla halletmesi gereken engeller olarak değil zor kullanarak halletmesi gereken engeller olarak görür. Bu tür davranış bozukluklarında kişi bazen kendinse yapıldığı gibi olayla ilişkisi olmayan nesnelere yönelebilir. (Eren, 1989: 195).

2.2.6.Öğretmenlerde Tükenmişlik

“Öğretim bireylerde stres yaratan bir olgudur. Öğrenciler ve çalışanlarla günlük iletişim, sürekli devam eden öğretim ihtiyaçları, baskı ve strese neden olmaktadır. İş stresi, yardım ve sosyal hizmet mesleklerinin ilgi uyandıran önemli bir konudur. İş stresi ve yıpranmışlık öğretmenlerin problemi olarak kabul edilmiştir. Yoğun ve sık geçen stresli dönemlerinin ardından davranışsal, niteliksel, psikolojik ve fizyolojik tepkiler gelmektedir. Bu tepkilerin yığılması öğretmenin sınıfta ve meslek hayatında kalma-kalmama kararını etkilemektedir. Sonuçta uzun süre yaşanan iş stresi ve stresle baş edememe tükenmişliğe yol açmaktadır” (Akçamete vd., 2001: 9).

Gold (1984)’ a göre tükenmişlik, “bireylerin bitkinlik durumlarında önemli bir özellik teşkil eder. Öğretmenler kendilerini işlerine veremedikleri zaman duygusal tükenmişlik yaşarlar. İkinci olarak önemli özellik ise duyarsızlaşmadır. Öğretmenler öğrencilerine karşı güvensiz ve negatif davranışsal sergilemeye başlar. Üçüncü olarak ise kişisel başarıda azalma olmasıdır ki bu da işten alınan doyum hissini ve tatmin edici başarı seviyesinin azaldığı şeklinde ortaya çıkmaktadır”. Sonuç olarak

öğretmenler kendilerini olumsuz görmektedirler bunun sebebi ise kendilerini işlerinde faydalı görememeleridir. Bu olumsuz duygu ve düşünceleri içlerinde taşıyan öğretmenlerin meslektaşlarına, öğrencilerine, aileleri ve okulları üzerinde yıpratıcı ve olumsuz etkileri olacaktır (Ensari ve Tuzcuoğlu, 1999).

“Öğretmenler, kendilerini öğrencilerine bir şeyler vermede başarısız olarak gördüklerinde, duygusal tükenmenin işaretlerini sergilemektedir. Duygusal enerjinin boşalması ile gelişen yorgunluk ve bıkkınlık duyguları kronikleştiğinde, öğretmenler ilk başlarda yapabildikleri halde, artık öğrencilere kendilerinden verebilecekleri daha fazla şeyleri olmadıklarını görürler” (Gençer, 2002: 55).

“Öğrencileri hakkında daha fazla olumlu duyguları olmayan öğretmenler, öğretmen tükenmişliğinin ikinci boyutunu yaşarlar. Bu da “depersonalizasyon” dur. Öğrencilere karşı negatif duygular, öğretmenler arasında pek çok şekilde farklılık gösterebilir (Gençer, 2002: 55).

“Üçüncü olarak, görevlerindeki kişisel başarıların düşüklüğü duygusu, öğretmenler için özellikle çok önemlidir. Bu duyguyu yaşayan öğretmenler, kendilerini öğrencilerinin öğrencilerine yardımcı olmada ve okulun diğer sorumluluklarını yerine getirmede etkisiz olarak algırlar. Bütün bunlarla birlikte tükenmişliği yaşayan eğitimciler, öğrencilerine karşı daha az sempatik olurlar ve sınıftaki düzensizliğe olan hoşgörülerini daha azdır, sınıf için yeterli olarak hazırlanmaya daha az çaba harcarlar ve mesleklerini aksatmaya, sonunda mesleği bırakmaya yol açacak şekilde işlerine de bu oranda daha az bağlılık gösterirler” (Gençer, 2002: 55).

2.3.Konu İle İlgili Araştırmalar

2.3.1.Öğretmenlerin İş Doyumu İle İlgili Araştırmaları

2.3.1.1. Öğretmenlerin İş Doyumu İle İlgili Yurt İçinde Yapılmış Araştırmalar

Ataklı (1999), “Öğretmenlerde Stresin İş Doyumunu Etkileme Düzeyi” üzerine yapmış olduğu araştırmada, öğretmenlerin aşırı derecede stresli olmadığı, mesleklerinden genel anlamda memnun olduğu, ancak velilerin öğretmenlere yeterince yardımcı olmamaları ve anlayışsız olmaları konusunda şikayetçi oldukları sonucuna ulaşmıştır.

Günbayı (1999), “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu (Malatya İli Örneği)” konulu çalışmada ilköğretim okulu öğretmenlerin iş doyumları yüksek bulunmuş olup yönetim ve denetim biçimi, yükselme, yetiştirme, eğitim, çalışma şartları, geliştirme olanakları, iş ve işin niteliği, çalışanlar arası ilişkiler iş doyumunu kapsamında ele almıştır.

İnandık (2010), yaptığı araştırmada müzik öğretmenlerinin iş doyumunda cinsiyetler arasında bir farklılık olmadığı, orta düzeyde bir iş doyumunu tespit etmiştir. Özel okullarda çalışan öğretmenlerde iş doyumunun hizmet yıllarına göre bir farklılığın olmadığı ve iş doyumlarının yüksek olduğu sonucunu elde etmiştir.

Orhan (2013), yaptığı araştırmada İzmir il sınırı içerisinde olan aday öğretmenlerin mesleki tutumları olumlu yönde, öğretmenlik mesleğine kendi öğretmenlerini sevmeleri ve saymaları, onlara hayranlık duydukları için seçenlerin, öğretmenliği tavsiye üzerine ya da iş garantisi sağlaması sonucunda seçenlerden daha olumludur. Bir başka sonucu olarak aday öğretmenlerin iş doyumları düzeylerinin mezun oldukları üniversiteye ve cinsiyete göre farklılık göstermediği görülmüştür.

Yalçın (2014), yaptığı çalışmada özel dershanede göreve yapan öğretmenlerde evli öğretmenlerin iş doyumunun daha yüksek iken bireysel arası farklılık ise iş doyumunu etkilemediği tespit edilmiştir.

Özdayı (1991), “Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi” konulu çalışmasında özel ve resmi liselerde görev yapanların doyumlarının kaynağı, serbestlik, mesleğin içsel yapısı, sosyal yardım, sorumluluk ve otoriteyle ilgilidir. Mesleğin dışsal yapısından kaynaklanan ve doyumsuzluk yaratan faktörler ise çalışma koşulları, terfi, mesleki güvence, maaş ve takdir edilmeye ilgilidir. Özel lisede görev yapan öğretmenlerin iş doyumları yüksek ve stres düzeyleri düşük iken resmi lisede görev yapan öğretmenlerin stres düzeyleri yüksek ve iş doyumları düşüktür.

Kılıç (2011), branş öğretmenleri ile sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarını incelediğinde sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerinden iş doyumları daha yüksek olduğu, ilköğretim okullarında öğretmenlerin ve müdürlerin iş doyumunu incelendiğinde iş doyumunun kıdeme bağlı olarak arttığı, cinsiyet ve medeni durumun iş doyumunu etkilemediği tespit edilmiştir.

Tahta (1995), “Özel ve Kurum Anaokullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması” isimli araştırmasında 150 öğretmene anket uygulamıştır. Balcı'nın “Yöneticilerin İş Doyumu” ölçeğini kullanmış ve iş doyumunun kriterlerini oluşturan yedi faktöre göre değerlendirmiştir. Öğretmenlerin yaşı ise, teftiş, ücret, çalışma şartları, örgütsel ortam faktörlerinden önemli bir etken olduğu tespit edilmiştir. 30-39 yaş grubundaki öğretmenlerin diğer yaş gruplarına göre daha yüksek iş doyum oranına sahip oldukları bulunmuştur.

2.3.1.2. Öğretmenlerin İş Doyumu İle İlgili Yurt Dışında Yapılmış Araştırmalar

Hick ve Lynn (1996), “Mesleki Kıdem ve Öğretmenlerin İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma” isimli çalışmada, iş doyumunu ve kıdem arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Bu çalışmada Ohio eyaletinde rastgele 7 okul bölgesi seçilmiş ve araştırmanın amacına uygun olarak hazırlanan ankete 238 öğretmenin yanıt vermeleri istenmiştir. Çalışmanın sonucunda cinsiyet, kıdem ve yaş ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Conley ve Levinson (1993), “Öğretmenin İşinin Yeniden Düzenlenmesi ve İş Doyumu” isimli araştırmada, öğretmenlerin iş doyumunu ve işle ilgili ödüller, işin yeniden düzenlenmesi, değerler arasındaki ilişkileri incelenmiştir. İşin yeniden düzenlenmesine katılımın kıdemi düşük öğretmenlerin iş doyumuyla ilişkisi düşük, kıdemi daha yüksek öğretmenlerin ise yüksek olmuştur.

Avi-Itzhak (1988), “Ana Okulu Öğretmenlerinin Gereksinimlerinin, Kişiliklerinin ve Örgütsel Faktörlerin İş Doyumlarına Etkisi” adlı araştırmasında, saygı, özerklik, güvenlik, sosyal ihtiyaçlar ve kendini gerçekleştirme gereksinimlerini kullanarak doyum sağlayan ve sağlamayan öğretmenleri belirlemeye çalışmıştır. Doyum sağlayan ve sağlamayan öğretmenleri belirlemeye çalışmıştır. Doyum sağlayan öğretmenlerle doyum sağlamayan öğretmenler arasında özerklik ve kendini gerçekleştirme gereksinimlerinin önemli bir rol oynadığı görülmüştür. Bu gereksinimler ne kadar çok karşılanırsa doyumun o kadar yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca öğretmenler kendilerini örgüt içinde örgütün bir parçası ve katılımcı olarak gördüklerinde doyumlarının daha yüksek olduğunu görmüşlerdir.

Ostroff (1993), “İş Doyumu, Tutumlar ve Performans Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Örgütsel Düzey Analizi” adlı araştırmasında, performans, iş doyumunu ve tutum ile ilgili bilgileri 298 okulda çalışan 13808 öğretmenden toplanmıştır. Yapılan analizler sonucunda iş doyumunu ve işe karşı geliştirilen tutumun örgütsel performansı etkilediği bulunmuştur. İş doyumunu fazla olan ve işe karşı tutumları pozitif olan öğretmenlerin iş performanslarının yüksek olduğu, iş doyumunu düşük ve işe karşı olan öğretmenlerin, iş performanslarının düşük olduğu görülmüştür.

Chapman, Snyder ve Burchfield (1993), “Üçüncü Dünya Ülkelerinde Öğretmen Teşvikleri” konulu araştırmasında, ‘Botsavana’ da bir grup ortaokul öğretmenlerinin iş doyumunu ve eğitsel uygulamalarıyla öğretmen teşviklerinin ilişkisi incelenmiştir. Araştırmanın sonucuna göre, öğretmenin kazanmış oluğu teşvik sınıf içi uygulamalarıyla ilişkili olmadığı fakat öğretmenin iş doyumuyla ilgili anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tu, Bernard, Plaisent ve Maguirasa (2004) Tayland ve Çin’ de yüksek eğitim kadrosundaki öğretmenlerin iş doyumlarını cinsiyete göre incelemiştir. Araştırma 211

Çinli ve 194 Taylandlı öğretmen üzerinde yapılmıştır. Araştırma sonucuna göre puan ortalamaları arasında bir fark bulamazken, Taylandlı erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre iş doyumunu puan ortalamaları yüksek bulunmuştur. Eğitim reformlarından sonra Tayland ve Çinli öğretmenlerin arasında cinsiyet açısından toplam iş doyumunu puan ortalamalarında istatistik olarak anlamlı fark bulunmamıştır.

2.3.2. Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliği İle İlgili Araştırmaları

2.3.2.1. Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliği İle İlgili Yurt İçinde Yapılmış Araştırmalar

Çolakoğlu (2014), “Ortaokullarda Görev Yapan Müzik Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi” konulu araştırmasında, İstanbul Avrupa Yakasının çeşitli yerlerinde çalışan müzik öğretmenlerinin 294’üne Maslach Tükenmişlik Envanteri uygulanarak, demografik özellikleriyle öğretmenlerin duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık ve duygusal tükenme puanları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre öğretmenlerin kişisel başarısızlıkları arasında anlamlı bir fark bulunamazken, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme ile yaşları arasında anlamlı bir fark görülmüştür. Öğretmenlerin girilen ders saatleri, mesleği sevmeye durumu, eğitim durumu, öğrenci sayısı ve cinsiyete göre tükenmişlik boyutları arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Kişisel başarısızlık ve duyarsızlaşma puanları arasında anlamlı bir fark görülmemiş olup, duygusal tükenme ve medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Çalışma süresine göre kişisel başarısızlık anlamlı bir fark göstermiş, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme anlamlı bir fark göstermemiştir. Duyarsızlaşma ve duygusal tükenme boyutları hem sınıftaki öğrenci sayısı, hem yaşa göre anlamlı ve olumlu ilişki göstermiştir.

Gökçebakan ve Özer (1999), “Doğu Karadeniz Bölgesinde görev yapan Rehber Öğretmenlerdeki Tükenmişlik Düzeyleri, Nedenleri ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi” konulu araştırmasında Maslach Tükenmişliği Ölçeği 49 rehber üzerinde uygulanmıştır. %37’ sinde kişisel başarısızlık, %20’ sinde duygusal tükenmişlik ve %43’ de de duyarsızlaşma şeklinde tükenmişlik saptamışlardır. Mesleki görevini yerine getiremeyen öğretmenlerde tükenmişliğin daha çok,

mesleğini isteyerek seçip seçmeme gibi değişkenlerin ise tükenmişlik üzerinde etkisi olmadığı saptanmıştır.

Korkmaz (2004), “ Müzik Öğretmenlerinin Motivasyon Kaynakları ve Mesleki Tükenmişlikleri” konulu çalışmasını, İstanbul ilinin Anadolu yakasındaki bazı devlet ve özel okulları kapsamaktadır. Çalışma 94 okulda çalışan 100 müzik öğretmenleri üzerinde yapılmıştır. Araştırmada “Motivasyon Kaynakları Anketi” ve “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda farklı branş öğretmenleriyle müzik öğretmenlerinin kişisel başarı ve duygusal tükenme alt ölçeğinden yararlanarak aldıkları puanları karşılaştırıldığında müzik öğretmenlerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Müzik öğretmenlerinin duyarsızlaşma, duygusal ve kişisel başarı puanlarının, görev yaptığı okulun türü ve bölgenin sosyo-ekonomik düzeyi arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlere kıyasla daha fazla duyarsızlaşma yaşadıklarını bu da araştırmanın cinsiyet ve tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir fark olduğunu ortaya koymuştur.

Cemaloğlu ve Şahin (2007), “Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi” konulu araştırmada, ilköğretim okulu öğretmenlerinde duyarsızlaşma yüksek olduğu, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin kıdemli öğretmenlerde fazla olduğu, yaşın öğretmenlerde duyarsızlaşma ve tükenmede etkili olduğu, duygusal tükenme düzeyinin dul öğretmenlerde yüksek olduğu ve eğitim düzeyi düşükçe duygusal tükenmede ve duyarsızlaşmada artış olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca kişisel başarıyı, duyarsızlaşmayı ve duygusal tükenmeyi, öğretmenlerin yöneticilerinden takdir görmemeleri, öğrenci sayısı, mesleklerini isteyerek yapmaları, öğretmenlerin mesleki verimliliklerinin değerlendirmeleri ve öğretmenlik mesleğinde duydukları manevi doyumun etkilediği tespit edilmiştir.

Otacioğlu (2008) “Müzik Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu ve Etkileyen Faktörler” üzerine yaptığı çalışmada İstanbul ili Anadolu yakasında bulunan müzik öğretmenlerini oluşturmuştur. Araştırma cinsiyet açısından erkek öğretmenlerin tükenmişlik oranı kadın öğretmenlere göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Müzik öğretmenlerinin ekonomik ve mesleki kıdem durumunu algılama değişkenleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir.

Baysal (1995), “Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinden Mesleki Tükenmişliğe Etki Eden Faktörleri” konulu araştırmasında, tükenmişlik ve yaş arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin özellikle ilk beş yıllarının diğer yıllara göre daha riskli olduğu görülmüştür. Cinsiyet durumlarına ise duygusal tükenme alt ölçeğinden elde ettikleri puanların aritmetik ortalamaları arasında farkın anlamlı olduğu görülmüştür. Ayrıca erkek öğretmenlere göre kadın öğretmenler daha az duygusal tükenme içerisinde oldukları saptanmıştır.

Kırılmaz, Çelen ve Sarp (2001), “İlköğretimde Çalışan Bir Gurup Öğretmende Tükenmişlik Durumu” adlı araştırma dar kapsamlı olup 43 ilköğretim öğretmeni üzerinde çalışılmıştır. Araştırma gurubunun duygusal tükenme yönünden en kötü, duyarsızlaşma yönünde ise en iyi oldukları tespit edilmiştir. Çalışmada araştırma gurubunun mezun olunan okul, çocuk sayısı, yaş, toplam hizmet süresi, cinsiyet, mesleki verim düzeyini değerlendirme ve sınıf mevcudu gibi özelliklerin tükenmişlik düzeyini etkilemediği; ancak çalışma ortamında memnuniyet durumu, medeni durum, takdir görme durumu, öğretmenliği yapma nedeni, mesleğin toplumda hak ettiği değeri, öğretmenlik mesleğini seçme nedeni, eğitim sistemindeki memnuniyet durumu, mesleği kendine uygunluğu ve mesleki açıdan geleceği göreme durumu tükenmişlik düzeylerini etkilediği saptanmıştır.

Dolunay (2002), Keçiören ilçesi “Genel Liseler ve Teknik ve Ticaret Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu” konulu araştırmasında, Ankara ili Keçiören ilçesinde görev yapmakta olan 366 öğretmen örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Araştırma gurubunun toplam tükenmişlik puanları açısından incelendiğinde, aylık net gelir, yaş, eğitim sisteminden memnun olma, toplam hizmet süresi, üstlerinde takdir görme, öğretmenlik yapmalarını temel nedeni, çalışma ortamından memnun olma, mesleği isteyerek seçme, mesleki geleceği değerlendirme, mesleği kendine uygun bulma, mesleğin uygulamadaki verim düzeyi gibi faktörlerde istatistikler olarak anlamlı bir durum saptanmıştır.

Amasralı (2016), “Amasra merkez ve ilçelerde görev yapan ortaokul ve lise matematik öğretmenlerinde tükenmişlik durumu” konulu çalışmada, kadın matematik öğretmenlerin yaşadığı duygusal tükenmeye kıyasla erkek öğretmenlerin daha yüksek duyarsızlaşma yaşadıkları saptanmıştır. Bu öğretmenlerin çoğunun duygusal

tükenmelerinin orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. Bu öğretmenler arasında bekâr olanların daha fazla mesleki tükenmişlik yaşadığı ve yaş ilerleyip mesleki kıdem yükseldikçe tükenmişlik düzeylerinde azalma olduğu tespit edilmiştir.

Tunaboşlu (2015), İzmir Torbalı ilçesinde öğretmen üzerinde yapılan araştırmada öğretmenlerin çalıştığı ortandan memnun olmayanların kişisel başarısızlık ve duygusal tükenme oranının fazla olduğu, yaşlandıkça tükenmişliğin arttığı, medeni durumun tükenmişliği etkilemediği tespit edilmiştir. Öğretmenler tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme ve kişisel başarıda tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir.

Tosun (2017), “Sınıf Öğretmenlerinin Duygusal Zekâ ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasında İlişkinin İncelenmesi” konu araştırmasında sınıf öğretmenlerinin tükenmişliği ile ilgili, cinsiyete göre anlamlı farklılık bulamamıştır. Yaşa bağılı olarak kişisel başarı, duygusal tükenme ve tükenmişlik tüm boyutlarında 23-31 yaş aralığındaki öğretmenlerin tükenmişlikleri diğere orta yaş ve daha üzeri gruplara göre fazladır. Medeni duruma göre; duyarsızlaşma, kişisel başarı ve tükenmişliğin tüm boyutları arasında bekâr öğretmenler, evli ve boşanmış öğretmenlere göre tükenmişlik düzeyi yüksektir. Çocuk sayısına göre duyarsızlaşma, kişisel başarı ve tükenmişlik tüm boyutlarında çocuğı olmayan öğretmenlerin 2 veya 3 çocuğına sahip olan öğretmenlere nazaran tükenmişlik düzeyleri fazladır. Görev yapılan yerin durumuna göre kişisel başarı ve tükenmişlik tüm boyutları arasında il merkezinde görev yapan öğretmenlerin ilçe ve köylerde tükenmişlikleri fazladır.

Aksoy (2007), “özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi” konulu araştırmada, kişisel başarı alt boyutlarında öğretmenliği isteyerek icra etme, çalışma, iş hayatında çalıştığı arkadaşlarından destek görme, medeni durum, sosyoekonomik; duygusal tükenme alt boyutlarında medeni durum, cinsiyet, çalışma sahasında memnuniyet, yöneticisinden takdir görme, çalışılan kurumda ceza ve ödül sisteminin adaletli olması, toplumda mesleğinin hak ettiği değeri görmesi, mesleğı kendine yakıştırma, velilerle sorunların yaşanması; duyarsızlaşma alt boyutunda ise medeni durum, cinsiyet, mesleğini isteyerek yapma ve kendine yakıştırma, yöneticilerinden takdir göreme, çevresinde özel eğitime

gereksinim duyan kişilerin olması gibi durumlarda değişkenler üzerinde farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Yılmaz (2013), “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri” konulu araştırmasında, Ordu ili ve ilçelerine bağlı ortaokul ve lisede çalışan 275 beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın bulgularına bakıldığında öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Duyarsızlaşma al boyutları ve yaş boyutunda duygusal tükenme puanlarında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ancak 40 ve üstündeki yaş grubunda kişisel başarı seviyesi yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin aldıkları ücrete bağlı olarak duygusal tükenme yaşadıkları tespit edilmiştir.

Maraşlı (2005), “Lise Öğretmenlerinin Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri” konulu araştırmasını Ankara ili sınırları içinde devlete bağlı okullarda çalışan toplam 390 öğretmenden 98 erkek ve 292 kadın öğretmen üzerinde yapılmıştır. Araştırma sonucunda öğrenilmiş güçlülük düzeyleri ve eğitim süresi, medeni durum, sosyal etkinlikleri gerçekleştirme seviyeleri, çocuk sayısı, branşını seçme biçimleri, değişkenleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Araştırma da çalışma süresi, aylık gelir, cinsiyet, öğrenilmiş güçlülük düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır

2.3.2.2. Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliği İle İlgili Yurt Dışında Yapılmış Araştırmalar

Sarros ve Sarros (1987), “Yönetici Grupları ile Öğretmen Gruplarının Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farkın İncelenmesi” konulu çalışmayı 635 ilkokul ve ortaokul öğretmenleri ile 128 okul yöneticisi oluşturmuştur. Öğretmenler ile yöneticiler arasında tükenmişlik seviyelerinde fark olup olmadığını tespit etmek üzere araştırma yapılmıştır. Araştırmada Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Yapılan çalışmada, öğretmenlerin kişisel başarı boyutu öteki meslek gruplarıyla kıyaslandığında yüksek seviyede tükenmişlik yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Ayrıca okul yöneticileri ile öğretmenler arasında duygusal alt boyutunda anlamlı bir fark olduğu

görülmüştür. Bu saptamaya göre öğretmenlerin okul yöneticilerine göre duygusal tükenme alt boyutunda yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür.

Corkery (1991) yaptığı araştırmada, öğretmenlerin öğrencilerde ortaya çıkan davranış bozukluklarıyla ilgili ortaya çıkan tükenmişlik ve hoşgörü arasındaki farkı tespit etmeye çalışmıştır. Araştırmada öğretim düzeyleri, eğitim düzeyi, mesleki kıdem, yaş, çalışma süresi gibi demografik değişkenler ele alınarak yapılmıştır. Araştırmada, öğretmenlerin tükenmişlikleri ile çalıştıkları kurumun seviyesi, yaş, kıdem, eğitim düzeyi ve öğretmenlerin mesai saatleri değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Öğretmenlerin gösterdiği hoşgörü seviyesi ile okulun sosyo-ekonomik düzeyi arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Siyah öğretmenlerin beyaz öğretmenlere kıyasla duyarsızlaşma ve duygusal boyutlarına göre daha az tükenmişlik yaşadıkları, ayrıca davranış bozukluklarına karşı daha fazla hoşgörülü oldukları görülmüştür.

De Robbio (1995), “Ortaöğretim Düzeyinde Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişliğin, Kişisel ve Mesleki Özelliklerle İlişisini ve Tükenmişlik ve Strese Neden Olan Değişkenlerin İncelenmesi” konulu araştırma üzerinde çalışmıştır. Araştırma sonucunda cinsiyet, yaş, okul düzeyi gibi değişkenleri tükenmişlikle anlamlı ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu değişkenler duygusal tükenme kişisel başarı alt boyutunda farklılık göstermezken duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı farklılık görülmüştür. Öğretmenin tükenmesine sebep olan değişkenler yetersiz ücret, disiplin, bürokratik iş fazlalığı ve engelleri, öğretmenin işine ve kendisine yapılan saygısızlıklar olarak belirlenmiştir.

Evers, Tomic ve Brouwers (2004), “Öğretmenler Arasında Tükenmişlik” konulu araştırmalarının evrenini Hollanda bölgesel eğitim merkezinde bulunan 73 öğretmen ve 1782 öğrenci oluşturmuştur. Araştırmada öğrencilerin davranış bozuklukları ve öğretmenin bu davranış bozukluklarıyla mücadele etme becerilerini öğretmen tükenmişliğine nasıl yansıdığını öğrenci ve öğretmen bakış açısıyla değerlendirilmeye çalışılmış. Araştırma da çıkan sonuca göre, öğrencilerin anlam düzeyi ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Öğretmenin sorunlarla başa çıkma becerileri ile öğrencilerin kişisel başarı, duyarsızlaşma ve duygusal boyutlarında tükenmişlik seviyeleri arasında anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır.

Maslach ve Jackson (1981) yapmış oldukları araştırma kamu hizmeti sunan iş görenlerin tükenmişlik düzeyini tespit etmek amacıyla yaptıkları çalışmada “Maslach Tükenmişlik Envanteri”ni geliştirmişlerdir. Araştırmada farklı meslek gruplarında çalışan, avukat, polis, hemşire, öğretmen vb. meslekler bulunmuştur. Çalışmanın sonuçlarına göre gençlerin yaşlılara ve kadınların ise erkeklere oranla daha fazla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadıkları saptanmıştır. Ayrıca, bekâr çalışanların, evli iş görenlere kıyasla daha fazla duygusal tükenme içinde oldukları ortaya çıkmıştır.

Lau, Yuen ve Chan (2005) “ortaokul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri” konulu araştırmada, bu öğretmenlerin demografik özelliklerine göre tükenmişlik yaşayıp yaşamadıkları incelemiştir. Araştırmada Hong Kong ve Kuzey Amerika okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri karşılaştırılmıştır. Bu öğretmenlere “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” uygulanmıştır. Araştırmanın sonucunda, kişisel tükenme ve duygusal tükenme alt boyutlarında tükenmiş düzeyleri Kuzey Amerika’daki öğretmenlerde daha yüksektir. Ancak istatistiksel boyutlarda duyarsızlaşmada bir farklılık yoktur. Yine istatistiksel olarak öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile deneyimsiz, genç bekâr, hiçbir inancaca sahip olmayan, stajer gibi değişkenler arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Betoret (2006), “ortaokul öğretmenlerin de stres kaynakları, yeterlilik, baş etme kaynakları ve tükenmişlik yaşantıları” konulu çalışmada öğretmenlerin uygulamalarına müdahale edildiğinde, sınırlamalar getirildiğinde veya engellendiğinde tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir. Bunun sonucunda yeterlilik seviyeleri yüksek öğretmenlerin tükenmişlik seviyelerinin düşük olmasının sebebi sorunlarla baş etme kaynaklarının fazla olması olarak belirlenmiştir.

Kantasve Eleni (1997), “Yunanlı Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik: Maslach Tükenmişlik Envanterinin Geçerliliği” konulu araştırmasında, “ Maslach Tükenmişlik Ölçeği” nin güvenilirlik ve geçerliliğini test etmek için 220 öğretmen üzerinde uygulamıştır. Maslach ve Jackson’ın elde ettiği sonuçlara yakın sonuçlar bulunmuştur. Ayrıca araştırmanın yapıldığı ülkenin kültüründen etkilenmeyen bir envanter olduğu saptanmıştır.

2.3.3.Öğretmenlerin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliğini Birlikte Ele Alan Araştırmalar

Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu (2001), “Engelli ve Engelli Olmayan Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Karşılaştırılmalı Olarak İncelenmesi” konulu araştırmanın örneklemini Ankara'nın merkezinde engelli çocuklarla çalışan 153 öğretmen ile engelli olmayan çocuklarla çalışan 261 öğretmenden oluşmuştur. Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve tükenmişlik toplam puan ortalamaları, engelli olmayan çocuklarla çalışan öğretmenlerin, engelli çocuklarla çalışan öğretmenlere kıyasla daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre kişisel arası ilişkilerde daha doyurucu ilişkiler yaşadıkları tespit edilmiştir.

Gençer (2002), “Öğretmenlerin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlikleri Arasındaki İlişkiler” konulu çalışmada 602 ortaöğretim ve 382 branş ve sınıf öğretmeni üzerinde uygulanmıştır. Çalışmada MTÖ ve İDÖ kullanılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi arttıkça iş doyumu gerçekleşme düzeyinde azalma olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile hizmet süreleri arasında anlamlı fark görülmezken sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin branş öğretmenlerinden daha az olduğu saptanmıştır. Ayrıca mesleki tükenmişlik düzeylerinde mesleği istemeyerek tercih eden öğretmenlerin, mesleği isteyerek tercih eden öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Gençay (2007), “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” konulu çalışmada beden eğitimi öğretmenlerine İDÖ'ü ve MTÖ'ü uygulanmıştır. Öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri ile demografik değişkenleri arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumları ile günlük çalışma süreleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Sonuç olarak beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlikleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Öztürk (2006), “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Duygusal Zeka Yetenekleri, İş Doyumları ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından Karşılaştırılması Olarak İncelenmesi” konulu araştırma İç Anadolu bölgesinde 378 okul öncesi öğretmeni ile yürütülmüştür. Araştırmada, okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum değişkenlerinde; katılım sayısı, okul şartları, kurum türü, hizmet içi eğitimlere katılım sayısı, idari tutum, sosyal etkinliklere katılım, tükenmişlik düzeylerinde ise eğitim düzeyi, yaş, okul şartları, idari tutum, hizmet içi eğitimlere katılım sayısı değişkenlerinde anlamlı bir fark ilişkisi olduğu görülmüştür.

Avşaroğlu, Deniz, Kahraman (2005), “Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi” konulu araştırmada, Konya il merkezinde görev yapan 173 öğretmen üzerinde uygulanmıştır. Araştırmada, bayan öğretmenlerin kişisel başarı alt boyutunda erkek öğretmenlere göre yüksek olduğu saptanmıştır. Erkek öğretmenlerin ise duygusal ve duyarsızlaşma alt boyutları bayan öğretmenlere göre yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yaş değişkeni açısından kişisel başarı düzeylerinde anlamlı bir farklılık görülmemiştir. 41-50 yaş grubundaki öğretmenlerin 31-40 yaş grubuna oranla duygusal ve duyarsızlaşma tükenmişlik düzeyleri daha yüksek olduğu görülmüştür. Hizmet sürelerinde 21-25 yılını doldurmuş öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyleri 16-20 yıl hizmet yılı olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

3.YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu, verilerin elde edilmesi ve analizi yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, müzik öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi amacıyla yapılan bir çalışmadır. Araştırma tarama modellerinden ilişkiyel tarama modeline uygun bir çalışmadır. Karasar (2012), tarama modellenli araştırmaların temel özelliğinin var olan durumu var olduğu şekilde ortaya koymak olduğunu açıklarken ilişkiyel tarama

modelli araştırmaların ise araştırma içerisinde bulunan birden fazla değişkenin birlikte değişim ilişkilerini var olan şekilde ortaya konulması olduğunu söylemektedir.

3.2. Çalışma Grubu

Müzik ğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerini incelemeyi amaçlayan bu araştırma, 2018-2019 eğitim ğretim yılında MEB'e ve zel Okullara bağlı görev yapmakta olan 150'si kadın, 70'i erkek olmak üzere toplam 220 müzik ğretmeni rastgele örnekleme yöntemi ile seçilerek araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır.

3.3.Verilerin Toplanması

Araştırmada veri toplama yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır. Anket formunun hazırlanmasında literatür taranmış ve uygun olan ölçekler daha öncede yapılan çalışmalar dikkate alınarak belirlenmiştir. Bunlar:

- 1.Kişisel Bilgi Formu
- 2.Minnesota İş Tatmini leği
- 3.Tükenmişlik leği

3.3.1. Demografik Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından oluşturulan örnekleme gruplarının kişisel özelliklerinin elde edilmesi amacıyla hazırlanmıştır. Bu formda cinsiyet, çalışılan kurum, toplam çalışma yılı, haftalık çalışma saati, medeni durum yer almaktadır.

3.3.2. Minnesota İş Doyum leği (MİD)

İş doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilen 20 sorudan oluşan Minnesota İş Doyum leği Weiss, David, England ve Lofguist tarafından 1967 yılında geliştirilen ilk ölçektir. Minnesota iş doyum leğinin İngilizceden Türkçeye evrilmesi Deniz ve Glz Gkara tarafından Hacettepe niversitesinde yapılmıştır. evirisi daha sonra

yeniden düzenlenerek geçerliliği kanıtlanmış ve çalışanlar üzerinde A.F. Baycan tarafından Boğaziçi Üniversitesinde denemeleri yapılmıştır (Özyurt, 2004: 24).

Anketten alınan puanlar yükseldikçe genel iş doyumunu artış göstermektedir. Ayrıca, ankette yer alan sorular “içsel doyum” ve “dışsal doyum” olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

İçsel doyum yükselme, terfi, işin kendisini ve başarı gibi içsel niteliklerini ortaya koyan 12 sorudan oluşmuştur.

Dışsal doyum denetim, ücret, işletme politikası ve yönetim gibi dışsal niteliklerini ortaya koyan 8 sorudan oluşmuştur.

Genel doyum kavramı ise içsel doyum ve dışsal doyumun ortalaması olarak alınmıştır (Günay, 2016: 90).

Minnesota İş Doyum ölçeği, “20 sorudan oluşan ve kişinin işinden duyduğu hoşnutluk derecesini tanımlayan 5’li likert ölçeğini içinde barındırır. Cevaplar; hiç memnun değilim (1), memnun değilim (2), kararsızım (3), memnunum (4), çok memnunum (5) şeklindedir. Minnesota İş Doyum Ölçeğinde doyum alanları içsel doyum alanlarından oluşmaktadır. İçsel doyum alanları içeren sorular; 1., 2., 3., 4., 7., 8., 9., 10., 11., 15., 16., 20., sorulardan oluşmaktadır. Dışsal doyum alanlarını içeren sorular; 5., 6., 12., 13., 14., 17., 18., 19., sorulardır. Genel doyum yani iş doyumunu bütün sorular kapsamaktadır” (Gülner, 2007: 223).

3.3.3. Tükenmişlik Ölçeği (TÖ-KF)

“Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE)”den sonra ikinci en çok kullanılan ölçek Pines’ in “Tükenmişlik Ölçeği (TÖ)” dir. Pines ve Aronson (1988) tarafından geliştirilen ölçme aracı öğretmen, sosyal çalışmacı, bilim adamı, öğrenci, yönetici gibi pek çok meslek çalışanlarının (Pines, Aronson ve Kafry, 1981) dışında politik çatışma, uyuşmazlık (Pines, 1994), ilişki ve evlilik (Pines 1996) gibi meslek dışı alanlarda da kullanılmaktadır.

TÖ' nün Türkçeye uyarlama, geçerlilik ve güvenilirlik araştırmasını farklı meslek grupları üzerinde gerçekleştiren Çapri (2006) araştırma sonucunda, “ölçme aracının görüşme yapılan bireylerin görüşlerine dayalı(self-report) tek faktörlü ancak üç bileşenli bir ölçme aracı olarak güvenilir ve geçerli bir şekilde kullanılabileceğini” beyan etmiştir.

Pines ve Aronson' un(1988) “21 maddeden oluşan Tükenmişlik Ölçeği' nin (TÖ) yerine, Pines (2005) araştırmacı ve uygulayıcıların ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olarak daha az maddeden oluşan kullanımı daha kolay bir ölçme aracı oluşturmak nedeniyle, bu ölçme aracının 10 maddelik kısa formunu uyarlamıştır. TÖ-KF için seçilmiş 10 madde, kişinin zihinsel, duygusal ve fiziksel yorgunluk seviyelerini değerlendirerek 21 maddelik TÖ' nün bağlamsal amacı doğrultusunda seçilmiştir. Farklı meslek, etnik köken ve öğrenci gruplarından elde edilen sonuçlarla hesap edilen hesap edilen ölçeğin iç tutarlık katsayılarının 85 ile 92 arasında değiştiği görülmüştür”(Çapri, 2013: 2-3).

3.4. Verilerin Analizi

İş doyumunu ve tükenmişlik anketiyle toplanan veriler, SPSS programı (Statistical Packages for the Social Sciences/ Sosyal Bilimsel için İstatistiklik Paket Programı) ile yapılmıştır. Tükenmişlik Ölçeği ve Minnesota İş Doyum Ölçeğinden elde edilen puanların aritmetik ortalaması ve standart sapması hesaplanmıştır. Elde edilen verilerin analizleri kapsamında; demografik özelliklere ilişkin veriler için frekans ve yüzde analizleri, değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek üzere korelasyon analizi ve farklılık analizleri kapsamında ikili gruplara yönelik demografik özellikler açısından değişkenler arasında farklılıkları ölçmek için bağımsız örneklerde t-testi kullanılmıştır. Ayrıca iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır.

Veriler analiz edilirken aşağıda belirtilen yöntemler kullanılmıştır.

- Araştırmanın Örneklemine Dair Elde Edilmiş Bilgiler
- Tanımlayıcı İstatistikler
- Demografik Özelliklere Göre Değişkenlerin İncelenmesi

- Güvenirlilik ve Geçerlilik Analizi

Bu araştırmanın güvenirlilik analizinde Cronbach Alfa Katsayısı Yöntemi kullanılmıştır. Alfa katsayısının bulunacağı aralıklar ve buna bağlı olarak da ölçeğin güvenirlilik durumu;

- $0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değil,
- $0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçek düşük güvenirliliktir,
- $0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir,
- $0.80 \leq \alpha < 0.100$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir (Akgül ve Çevik, 2003:428-435).

Analiz sonucuna göre ölçeklerin Cronbach Alfa Katsayısı 0,758 olduğu için ölçek oldukça güvenilir bir ölçektir.

Tablo 1: Tükenmişlik Ölçeğine Ait Güvenirlilik Analizi Sonuçları

MADDELER	İlgili Değişkenin Silinmesi Durumundaki Cronbach's Alpha Değeri
1.madde	,939
2.madde	,940
3.madde	,930
4.madde	,926
5.madde	,927
6.madde	,926
7.madde	,927
8.madde	,930
9.madde	,938
10.madde	,930

Her bir maddenin çıkarılması durumunda Cronbach's Alpha Değerleri düşmektedir. Bu nedenle herhangi bir sorunun çıkarılmamasına karar verilmiştir.

Tablo 2: Minnesota İş Doyum Ölçeğine Ait Güvenirlik Analizi Sonuçları

MADDELER	İlgili Değişkenin Silinmesi Durumundaki Cronbach's Alpha Değeri
1.madde	,939
2.madde	,940
3.madde	,939
4.madde	,939
5.madde	,938
6.madde	,938
7.madde	,940
8.madde	,938
9.madde	,938
10.madde	,938
11.madde	,938
12.madde	,937
13.madde	,941
14.madde	,940
15.madde	,936
16.madde	,936
17.madde	,938
18.madde	,941
19.madde	,937
20.madde	,938

Her bir maddenin çıkarılması durumunda Cronbach's Alpha Değerleri düşmektedir. Bu nedenle herhangi bir sorunun çıkarılmamasına karar verilmiştir.

3.4.1.Araştırmanın Örneklemine Dair Elde Edilmiş Bilgiler

Katılımcılara ait demografik özellik bilgileri içeren bulgular Tablo 3’de gösterilmiştir.

Tablo 3: Demografik Bilgiler Tablosu

Cinsiyet	Frekans (n)	Yüzde (%)
Kadın	150	68,2
Erkek	70	31,8
Toplam	220	100,0

Çalışılan Kurum	Frekans (n)	Yüzde (%)
Ortaokul	151	68,6
Lise	69	31,4
Toplam	220	100,0

Toplam Çalışma Yılı	Frekans (n)	Yüzde (%)
1-5 Yıl	85	38,6
6-10 Yıl	43	19,5
11-15 Yıl	37	16,8
16-20 Yıl	27	12,3
21+	28	12,7
Toplam	220	100,0

Haftalık Çalışma Saati	Frekans (n)	Yüzde (%)
1-10 Saat	8	3,6
11-20 Saat	44	20,0
21-30 Saat	119	54,1
30+ Saat	49	22,3
Toplam	220	100,0

Medeni Durum	Frekans (n)	Yüzde (%)
Evli	142	64,5
Bekâr	78	35,5
Toplam	220	100,0

Tablo 3'teki verilere göre katılımcıların % 68,2'si kadınlardan oluşturmaktadır.

Katılımcıların % 68,6' sını ortaokul kurumlarında görev yapmaktadır.

Katılımcıların % 38,6' sını 1-5 yıl arası yıllarda toplam çalışma yılına sahiptir.

Katılımcıların % 54,1' i haftalık 21-30 saat arasında çalışmaktadır.

Katılımcıların % 64,5 'i evlidir.

4.BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümde alt problemlere ilişkin verilerin çözümlenmesiyle elde edilen bulgular ve yorumlar yer almaktadır. Araştırma bulguları alt problem sırasına göre verilmiştir.

4.1. Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Müzik öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 4.'de verilmiştir.

Tablo 4. Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri

Müzik öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 4.1. ve Tablo 4.2 de yer almaktadır.

Tablo 4.1. Tükenmişlik Ölçeğine Ait Bilgiler Tablosu

Tükenmişlik Ölçeği	Derece	Frekans (n)	Yüzde (%)
---------------------------	---------------	--------------------	------------------

	1	10	4,5
	2	6	2,7
	3	47	21,4
1- Yorgun	4	52	23,6
	5	49	22,3
	6	42	19,1
	7	14	6,4
<hr/>			
	1	7	3,2
	2	10	4,5
	3	43	19,5
2- İnsanlar İle İlgili Hayal Kırıklığına Uğramış	4	67	30,5
	5	47	21,4
	6	35	15,9
	7	11	5,0
<hr/>			
	1	33	15,0
	2	15	6,8
	3	65	29,5
3- Umutsuz	4	49	22,3
	5	27	12,3
	6	23	10,5
	7	8	3,6
<hr/>			
	1	64	29,1
	2	10	4,5
	3	54	24,5
4- Kapana Kısılmış	4	48	21,8
	5	21	9,5
	6	16	7,3
	7	7	3,2
<hr/>			
	1	66	30,0
	2	15	6,8
	3	58	26,4
5- Çaresiz	4	41	18,6
	5	18	8,2
	6	16	7,3
	7	6	2,3
<hr/>			
	1	72	32,7
	2	18	8,2
	3	47	21,4
6- Çökmüş	4	38	17,3
	5	21	9,5
	6	18	8,2
	7	6	2,7

	1	84	38,2
	2	13	5,9
	3	51	23,2
7- Zayıf	4	41	18,6
	5	18	8,2
	6	9	4,1
	7	4	1,8
	1	78	35,5
	2	13	5,9
	3	47	21,4
8- Güvensiz	4	38	17,3
	5	22	10,0
	6	15	6,8
	7	7	3,2
	1	50	22,7
	2	21	9,5
	3	56	25,5
9- Uyuma Güçlüğü	4	41	18,6
	5	20	9,1
	6	20	9,1
	7	12	5,5
	1	73	33,2
	2	22	10,0
	3	52	23,6
10- Yeter Artık Dayanamıyorum	4	31	14,1
	5	13	5,9
	6	17	7,7
	7	12	5,5

Tükenmişlik ölçeğine ait bu tabloda verilen cevaplara göre, % 23,6'sı yorgun, % 30,5'i insanlar ile ilgili hayal kırıklığına uğramış, % 29,5'i umutsuz, % 29,1'i kapana kısılmış, %30'u çaresiz, %32,7'si çökmüş, %38,2'si zayıf, %35,5'i güvensiz, %25,5'i uyuma güçlüğü yaşamakta, %33,2'si yeter artık dayanamıyorum şeklinde hissettiği söylenebilir.

Tablo 4.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği Ait Bilgiler Tablosu

Minnesota İş Doyum Ölçeği	Derece	Frekans (n)	Yüzde (%)
1. İşimin beni her zaman meşgul etmesi bakımından	1	15	6,8
	2	41	18,6
	3	51	23,2

	4	91	41,4
	5	22	10,0
2. Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından	1	14	6,4
	2	32	14,5
	3	50	22,7
	4	101	45,9
	5	23	10,5
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından	1	11	5,0
	2	33	15,0
	3	37	16,8
	4	105	47,7
	5	34	15,5
4. Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından	1	19	8,6
	2	26	11,8
	3	36	16,4
	4	87	39,5
	5	52	23,6
5. Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından	1	41	18,6
	2	54	24,5
	3	44	20,0
	4	63	28,6
	5	18	8,2
6. Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından	1	42	19,1
	2	50	22,7
	3	46	20,9
	4	66	30,0
	5	16	7,3
7. Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından	1	21	9,5
	2	23	10,5
	3	38	17,3
	4	92	41,8
	5	46	20,9
8. Bana sabit bir iş olması bakımından	1	10	4,5
	2	17	7,7
	3	39	17,7
	4	96	43,6
	5	58	26,4
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından	1	6	2,7
	2	16	7,3
	3	23	10,5
	4	90	40,9
	5	85	38,6

	1	11	5,0
	2	19	8,6
10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	3	50	22,7
	4	102	46,4
	5	38	17,3

Minnesota İş Doyum Ölçeği	Derece	Frekans (n)	Yüzde (%)
	1	14	6,4
	2	18	8,2
11. Kendi yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması açısından	3	25	11,4
	4	87	39,5
	5	76	34,5
	1	16	7,3
	2	33	15,0
12. İşle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından	3	59	26,8
	4	83	37,7
	5	29	13,2
	1	84	38,2
	2	55	25,0
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından	3	43	19,5
	4	28	12,7
	5	10	4,5
	1	54	24,5
	2	45	20,5
14. İş içinde terfi olanağının olması açısından	3	54	24,5
	4	55	25,0
	5	12	5,5
	1	32	14,5
	2	35	15,9
15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	3	41	18,6
	4	82	37,3
	5	30	13,6
	1	21	9,5
	2	19	8,6
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından	3	28	12,7
	4	101	45,9
	5	51	23,2
	1	43	19,5
17. Çalışma şartları bakımından	2	36	16,4
	3	49	22,3

	4	65	29,5
	5	27	12,3
	1	25	11,4
	2	42	19,1
18. Çalışma arkadaşlarımla birbiriyle anlaşmaları açısından	3	47	21,4
	4	76	34,5
	5	30	13,6
	1	44	20,0
	2	42	19,1
19. Yaptığımı iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından	3	44	20,0
	4	66	30,0
	5	24	10,9
	1	28	12,7
	2	14	6,4
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi bakımından	3	30	13,6
	4	80	36,4
	5	68	30,9

Minnesota iş doyum ölçeğine ait bu tabloya göre, %41,4'ü işinin kendisini meşgul ettiğini, %45,9'u tek başına çalışma olanağının olması, %47,7'si değişik şeyler yapabilme şansının olması bakımından, %39,5'i toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi bakımından, %28,6'sı amirin emrindeki kişileri idare etme tarzı açısından, %30'u amirinin karar vermedeki yeteneği bakımından, %41,8'i vicdanına aykırı olmayan şeyler yapabilme şansı bakımında, %43,6'sı sabit iş olması bakımından, %40,9'u kişilere ne yapacağını söyleme şansı bakımından, %39,5'i kendi yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapma şansı bakımından, %37,7'si işle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından, %38,2'si yaptığı iş karşılığında ücret alması bakımından, %25'i iş içinden terfi olanağının olması bakımından, %37,3'ü kendi kararlarını uygulama serbestliği bakımından, %45,9'u işini yaparken kendi yöntemlerini kullanabilme şansını sağlaması bakımından, %29,5'i çalışma şartları bakımından, %34,5'i çalışma arkadaşlarıyla anlaşmaları bakımından, %30'u yaptığı iş karşılığında takdir edilmesi açısından, %36,4'ü yaptığı iş karşılığında duyduğu his bakımından memnun oldukları söylenebilir.

4.2. Müzik Öğretmenlerinin İş Doyum ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyete Göre Fark Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Müzik öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin cinsiyete göre fark gösterip göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 5.'de verilmiştir.

Tablo 5. Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyete Göre Anlamlılık Dağılımları

	Cinsiyet	N	Ortalama	T	P
Minnesota İş Doyum Ölçeği	Kadın	150	3,351	1,103	0,271
	Erkek	70	3,221		
Tükenmişlik Ölçeği	Kadın	150	3,355	0,834	0,405
	Erkek	70	3,191		

Olasılık düzeyi 0,05 değerinden büyük olduğundan ($p>0,05$) katılımcıların cinsiyetine göre Minnesota İş Doyum Ölçeği arasında ve Tükenmişlik Ölçeği arasında anlamlı fark yoktur. Bu durumda cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerine etkisi olmadığı söylenebilir.

4.3. Müzik Öğretmenlerinin İş Doyum ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çalışılan Kuruma Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Müzik öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin çalışılan kuruma göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 6.'da verilmiştir.

Tablo 6. Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çalışılan Kuruma Göre Anlamlılık Dağılımları

		N	Ortalama	T	P
İçsel Doyum	Ortaokul	151	3,6402	1,06	0,29
	Lise	69	3,5109		

Dışsal Doyum	Ortaokul	151	2,9594	2,056	0,041
	Lise	69	2,6884		
Tükenmişlik Ölçeği	Ortaokul	151	3,257	-0,747	0,456
	Lise	69	3,4043		

Olasılık düzeyi 0,05 değerinden büyük olduğundan ($p>0,05$) Çalışılan Kuruma göre İçsel Doyum arasında ve Tükenmişlik Ölçeği arasında anlamlı fark yoktur.

Olasılık düzeyi 0,05 değerinden küçük olduğundan ($p<0,05$) Çalışılan Kuruma göre Dışsal Doyum Ölçeği arasında anlamlı fark vardır. Ortalama değeri ortaokullarda çalışan müzik öğretmenleri açısından daha yüksek olduğundan ortaokulda çalışan öğretmenlerin dışsal doyumlarının daha fazla olduğu söylenebilir.

4.4. Müzik Öğretmenlerinin İş Doyum ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Toplam Çalışma Yılına Göre Farklılık Gösterip Göstermemesine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Müzik öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri toplam çalışma yılına göre farklılık gösterip göstermemesine ilişkin bulgular Tablo 7.'de yer almaktadır.

Tablo 7. Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Toplam Çalışma Yılına Göre Anlamlılık Dağılımları

	Kareler Toplamı	F	P
Tükenmişlik Ölçeği	0,768	0,413	0,8
İçsel Doyum	2,959	1,156	0,331
Dışsal Doyum	0,957	1,149	0,335

Olasılık düzeyi 0,05 değerinden büyük olduğundan ($p>0,05$) Toplam Çalışma Yılına göre İçsel Doyum arasında, Dışsal Doyum Ölçeği arasında ve Tükenmişlik Ölçeği arasında anlamlı fark yoktur. P değerleri incelendiğinde müzik öğretmenlerinin toplam çalışma yıllarının iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinde etkili olmadığı söylenebilir.

4.5. Müzik Öğretmenlerinin İş Doyum ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyi Haftalık Çalışma Saatine Göre Farklılık Gösterip Göstermemesine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Müzik öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeyi haftalık çalışma saatine göre farklılık gösterip göstermemesine ilişkin bulgular Tablo 8.'de yer almaktadır.

Tablo 8. Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Haftalık Çalışma Saatine Göre Anlamlılık Dağılımları

	Kareler Ortalaması	F	P
Tükenmişlik Ölçeği	7,873	4,481	0,004
İçsel Doyum	0,892	1,27	0,286
Dışsal Doyum	1,544	1,87	0,136

Olasılık düzeyi 0,05 değerinden büyük olduğundan ($p>0,05$) Haftalık Çalışma Saatine göre İçsel Doyum arasında ve Dışsal Doyum Ölçeği arasında anlamlı fark yoktur.

Olasılık düzeyi 0,05 değerinden küçük olduğundan ($p<0,05$) Haftalık Çalışma Saatine göre Tükenmişlik Ölçeği arasında anlamlı fark vardır. Haftalık 30+ saat çalışanların kendilerini daha tükenmiş hissettiği söylenebilir.

4.6. Müzik Öğretmenlerinin İş Doyum Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyi Medeni Duruma Göre Farklılık Gösterip Göstermemesine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Müzik Öğretmenlerinin İş Doyum Ve mesleki Tükenmişlik Düzeyi Medeni Duruma Göre Farklılık Gösterip Göstermemesine İlişkin Bulgular Tablo 9.'da yer almaktadır.

Tablo 9. Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Anlamlılık Dağılımları

		N	Ortalama	T	P
İçsel Doyum	Evli	142	3,711	2,685	0,008
	Bekâr	78	3,397		
Dışsal Doyum	Evli	142	2,991	2,590	0,010
	Bekâr	78	2,662		
Tükenmişlik Ölçeği	Evli	142	3,068	-3,567	0,000
	Bekâr	78	3,732		

Olasılık düzeyi 0,05 değerinden küçük olduğundan ($p < 0,05$) Medeni Duruma göre İçsel Doyum arasında ve Dışsal Doyum Ölçeği ve Tükenmişlik Ölçeği arasında anlamlı fark vardır. Evli olan öğretmenlerin ortalama değerleri daha yüksek olduğu için hem içsel hem de dışsal doyumda hissiyatlarının daha fazla olduğu söylenebilir.

4.7. Müzik Öğretmenin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasında İlişki Olup Olmamasına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Müzik Öğretmenin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasında İlişki Olup Olmamasına İlişkin Bulgular Tablo 10.'da yer almaktadır

Tablo 10. Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Korelasyon Analizi Sonuçları

	Tükenmişlik Ölçeği	İçsel Doyum	Dışsal Doyum
Tükenmişlik Ölçeği	1	-0,484	-0,501
İçsel Doyum	-0,484	1	0,756
Dışsal Doyum	-0,501	0,756	1

“Korelasyon ilişkisi neden-sonuç ilişkisi anlamına gelmemektedir. Temel değişkenlerin birbiriyle ve bağımlı değişken ile ilişkili olup olmadığını ve ilişki olması durumunda ilişkinin yönünü ve kuvvetini tespit etmek amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon katsayısı olan r -1 ile +1 değerleri arasındadır. Korelasyon katsayısı 0 (sıfır)’dan +1 (aynı yönde) ve -1 (ters yönde)’e doğru kuvvetleşir. Katsayı sıfıra ne kadar yakınsa o kadar zayıftır. Korelasyon katsayısının yorumunda Tablo 11.’de kullanılabilir”.

Tablo 11. Korelasyon Değerleri İçin Bir Sınıflama

Korelasyon	Yorumu
0,90 – 1	Çok Yüksek
0,70- 0,89	Yüksek
0,50- 0,69	Orta
0,26- 0,49	Zayıf
0,0- 0,25	Çok Zayıf

Tablo 11.'de değişkenler arasındaki ilişkileri gösteren Pearson korelasyon katsayısı tablosu yer almaktadır.

Elde edilen sonuçlara göre,

“Tükenmişlik leği” ile “İçsel Doyum” arasında negatif yönlü ve zayıf dereceli ilişki ($r = -0,484$) bulunmaktadır.

“Tükenmişlik leği” ile “Dışsal Doyum” arasında negatif yönlü ve orta dereceli ilişki ($r = -0,501$) bulunmaktadır.

“İçsel Doyum” ile “Dışsal Doyum” arasında pozitif yönlü ve yüksek dereceli ilişki ($r = 0,756$) bulunmaktadır.



5. SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. SONUÇ

Bu araştırma, müzik öğretmenlerinin iş doyumunu ile tükenmişlik düzeylerini bazı demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını ve birbirleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışmıştır. Araştırmanın bulgularından çıkan nicel sonuçlar aşağıda verilmektedir.

Araştırma bulgularına göre,

- Minnesota İş Doyum ve Tükenmişlik Ölçeğinden alınan puanların cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonucunda cinsiyetin müzik öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlikleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Müzik öğretmenlerinin cinsiyetleri, iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkili değildir.

- Müzik öğretmenlerinin çalıştıkları kuruma göre iş doyumları ile tükenmişliklerine bakıldığında, içsel doyum ve tükenmişlikleri arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Ancak Dışsal Doyum Ölçeğinden alınan puanların çalışılan kuruma göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonucunda ortaokullarda dışsal doyumun daha fazla olduğu görülmüştür. Bu durumda liselere göre ortaokullarda çalışan müzik öğretmenleri işletme politikası, denetim, yönetim ve ücret gibi dışsal niteliklerde daha fazla doyum sağlamaktadırlar.

- Minnesota İş Doyum ve Tükenmişlik Ölçeğinden alınan puanların toplam çalışma yılına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analizin sonucunda toplam çalışılan yılın müzik öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlikleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu durumda toplam çalışma yılının, içsel ve dışsal doyum ile tükenmişlik üzerinde etkili olmadığı görülmüştür.

- Müzik öğretmenlerinin haftalık çalışma saatine göre iş doyumları ile tükenmişliklerine bakıldığında, içsel doyum ve dışsal doyum arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Ancak Tükenmişlik Ölçeğinden alınan puanların haftalık çalışma saatine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonucunda haftalık 30 saat ve üzeri çalışan müzik öğretmenleri kendilerini daha

tükenmiş hissetmektedir. Bu durumda haftalık girilen ders saatinin iş doyumuna etkisi yokken, tükenmişlik boyutunda etkili olduğu görülmüştür.

- Müzik Öğretmenlerinin medeni durumuna göre iş doyumları ve tükenmişliklerine bakıldığında, içsel doyum ile dışsal doyum ve tükenmişlik arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Alınan puanların medeni duruma göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analizin sonucunda evli olan öğretmenlerin ortalama değerleri daha yüksek olduğundan hem içsel hem de dışsal doyumlarının daha fazla olduğu görülmüştür. Buna göre evli öğretmenlerin bekâr ve boşanmış öğretmenlere göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu görülürken, bekâr öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin evli öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Evli öğretmenlerin hayatlarından memnun olmaları ve gelecek planlarını yapmış olmaları ancak, bekâr ve boşanmış öğretmenlerin gelecek planları ve geçim düşüncelerinin olması varsayılırsa bunların iş doyum ve tükenmişliklerini bir ölçüde etkileyebileceği düşünülebilir.

- Elde edilen korelasyon analizi sonuçlarına göre,“Tükenmişlik ölçeği” ile “İçsel Doyum” arasında negatif yönlü ve zayıf dereceli ilişki ($r = -0,484$) olduğu, “Tükenmişlik ölçeği” ile “Dışsal Doyum” arasında negatif yönlü ve orta dereceli ilişki ($r = -0,501$) olduğu ve “İçsel Doyum” ile “Dışsal Doyum” arasında pozitif yönlü ve yüksek dereceli ilişki ($r = 0,756$) olduğu sonuçlarına varılmıştır.

5.2.ÖNERİLER

Müzik öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi konulu bu araştırmadan yola çıkarak,

-Müzik öğretmenleri dışında diğer branş öğretmenlerine de uygulanabilir.

-Araştırmada kullanılan ölçekler, çeşitli kamu kuruluşlarında, üniversitede akademisyenlere, halk eğitim merkezlerinde çalışan öğretmenlere uygulanabilir.

-Müzik öğretmenlerinin iş doyumunu sağlamaları, sağlıklı, güvenilir ve sıcak bir ortamda kendilerini iyi hissetmeleri için okul yönetiminin öğretmenlere her anlamda gereken desteği sağlaması gerekmektedir.

-Müzik öğretmenlerinin sınıf ortamları ve çalışma koşulları iyileştirilmeli, okul yönetimi tarafından gerekli destek ve yardımlar sağlanmalıdır.

- Öğretmenlere iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik ile ilgili seminer ve ya hizmet içi eğitim çalışmaları verilebilir.
- Müzik öğretmenlerinin yaptığı program ve faaliyetler öğretmenlerin motivasyonunu ve kişisel başarısını arttırmak için okul idaresi tarafından ödüllendirilebilir ve böylece tükenmişlik düzeyleri en aza indirilebilir.
- Öğretmenlerin iş ve yaşam kalitesini arttırabilmeleri için konuyla ilgili belirli zamanlarda okul yöneticileri ile toplantılar düzenlenerek tüm branş öğretmenleri ile beyin fırtınası yapılabilir.
- Öğretmenlerin iş doyumunu arttırmak ve mesleki tükenmişlik düzeylerini azaltmak amacıyla yönelik, sosyal, ekonomik ve psikolojik gereksinimler göz önüne alınarak ortamlar, çalışma koşulları ve gerekli iyileştirmeler yapılmalı ve okul idaresince gerekli destek verilmelidir.
- Öğretmenlerin haftalık çalışma saatleri düzenlenerek bu süre azaltılabilir. Böylece 30 saate yakın derse giren öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri aza indirilebilir.
- Müzik dersinin yapısının farklı olması bakımından müzik öğretmenlerinin yaşadığı stres, mesleki motivasyon ve performans durumları ayrıca incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Açıkalın, A. (2016). Toplumsal kuramsal ve teknik yönleriyle okul yöneticiliği. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Akbulut, B. (2015). Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Akçamete, G., Kaner S., Sucuoğlu B., (2001). “Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik”. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, ss. 90.
- Akça, F. (2008). “Örgütsel Davranışta Seçme Konular”, Örgütsel Tükenmişlik ve Stres, Ed: Mahmut Özdevecioğlu, Himmet Karadal, İlke Yayınları, Ankara, ss. 105.
- Akgül, A. ve Çevik O. (2003). İstatistiksel Analiz Teknikleri: SPSS’ te İşletme Yönetimi Uygulamaları, Ankara: Emek Ofset Ltd. Şti.
- Aksu, A. Ve Baysal, A. (2005). “İlköğretim Okulu Müdürlerinde Tükenmişlik”. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 11(1): 7-24.
- Akten, S. (2007). “Rehber Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne. <http://193.255.140.18/Tez/0058395/METIN.pdf> Erişim Tarihi:09.12.2017.
- Alıç, M. (1996). İnsan İlişkileri Yaklaşımının Eğitime Etkileri. Eğitim Yönetimi, 2 (2) ss. 173-182.
- Arasan, BNA, (2010). Akademisyenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Aşan, Ö., ve Erenler, E. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(2), 203-216.
- Aydın, M.(1994). Eğitim Yönetimi. Ankara: Hitapoğlu Yayınevi.

- Babaoğlan, E. (2006). İlköğretim Okulu Yöneticilerinde Tükenmişlik (Düzce İli Örneği). Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Bolu.
- Baltaş, A. Baltaş, Z. (1990). Stres ve Başa Çıkma Yolları (On birinci Basım). İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Baltaş, Z. Ve Baltaş, A. (2008). Stres ve Başa çıkma Yolları. Yirmi Dördüncü Baskı, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Başaran, İ.E. (1982). Örgütsel Davranış, Ankara Üniversite Eğitim Fakültesi Yayınları, No: 108.
- Başaran, İ.E. (1991). Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü, Gül Yayınevi, Ankara.
- Başaran İ.E., (1992). “Yönetimde İnsan İlişkileri-Yönetimsel Davranış” Gül Yayınevi, Ankara, ss. 340.
- Başaran, İ.E. (1998). Yönetimde İnsan ilişkileri. Ankara: Gül Yayınevi.
- Baysal, C.A. (1981). Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar. İstanbul: Yalçın Ofset Matbaası.
- Baysal, A. (1995). Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilim Enstitüsü, İzmir.
- Bil, E. (2018). Ortaöğretim Okullarının Öğrenen Örgüt, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Bilen, S. (1995). İşbirlikli öğrenmenin müzik öğretimi ve güdüsel süreçler üzerindeki etkileri Enstitüsü, İzmir.

- Bilgiç, R. (1998). The Relationship Between Job Satisfaction and Personal Characteristics of Turkish Workers. *Journal of Psychology*, 132 (5), pp. 549-558.
- Bilgin, Nuri (2003). *Sosyal Psikoloji Sözlüğü*, Bağlam Yayıncılık, İstanbul.
- Bilir, M.E. (2007). Öğretmen algılarına göre ilköğretim okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özellikleriyle öğretmenlerin iş doyumu ilişkisinin incelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Boahene, Asimeng, L. (2003). Understanding and Preventing Burnout Among Social Studies Teachers in Africa. *The Social Studies*, March/ April, pp. 68-72.
- Bölüktepe, F. (1993). *Kamu Örgütlerinde İş Tatmini*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Budak, G. ve Budak, G. (2004). *İşletme Yönetimi*. 5. Baskı, İzmir: Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi.
- Çam, Olcay (1991). *Hemşirelerde Tükenmişlik (Burnout) ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelemesi*, Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.
- Çam, Olcay. (1992). "Tükenmişlik Geçerlik ve Güvenirliğin Araştırması". 7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı. Ankara: Psikologlar Derneği Yayınları.
- Çapri, B. (2006). Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe Uygulaması: Gerçeklik ve Güvenirlik Çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 1, ss. 62-77.
- Çapri B. (2013). Tükenmişlik Ölçeği-Kısa Formu ile Eş Tükenmişlik Ölçeği- Kısa Formunun Türkçe Uyarlaması ve Psikoanalitik-Varoluşçu Bakış Açısından Mesleki ve Eş Tükenmişlik İlişkisi, Mersin Üniversitesi, Mersin.

Cherniss, C. (1980). Professional Burnout in Human Service Organizations. Praeger Pres, New York.

Cherniss, C. (1980). Staff Burnout: Jop Stress in Human in Human Services. Beverly Hills, CA: Sage Publications. Friedman, I.A. (1991). High andLow Burnout Schools: School Culture Aspects of Techer Burnout. Journal of Educational Reearch, Vol.84, No.6, pp.325-33.

Çimen. M. (2000). Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik, İş Doyumu, Kuruma Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Bir Alan Araştırması, Doktora Tezi, Genel Kurmay Başkanlığı GATA, Ankara.

Çetinkanat, A.C. (1988). Örgütsel iklim ve iş doyumunu. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Çokluk, Ömay (1999). “Zihinsel ve İşitme Engelliler Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerde Tükenmişliğin Kestirilmesi”. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Çulha, Y. (2017), “Okul Psikolojik Danışmanlarının Müdürlerinin Liderlik Stilllerini Algıları ile Kendi İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” Yüksek Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Dağlı, A. ve Gündüz, H. (2008). “Yatılı İlköğretim Bölge Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri (Diyarbakır İli Örneği) Diyarbakır Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, No: 10, ss. 12-35.

Dalkılıç, O.S. (2014). Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri, Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti., 2. Basım, Ankara, ss. 247.

Davis, K. (1982). İşletmelerde İnsan Davranışı. Çeviren: Tomris Somay, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.

Demir, E. (2001). Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Olası Faktörler ve Bu Faktörler Kapsamında Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Ölçülmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Demir, N. (2010). Küçülmeye Giden İşletmelerde Geri Kalanların Yaşadıkları Tükenme Sendromunun Örgüte Bağlılık Üzerindeki Etkisi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Dergisi, 9 (33), ss. 185-198.

Demir, S. (2010). Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastaneleri Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Dinç K. (2008). Yardım Mesleklerinde Tükenmişlik Sendromu. Dönem Projesi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Danışmanlığı Anabilim Dalı, Ankara.

Ensari, H. ve Tuzcuoğlu, S. (1996). Marmara Üniversitesine Bağlı Fakültelerde Görev Yapan Yönetici ve Öğretim Elemanlarının Meslekten Yılgınlıklarında (Burnout) Kişilik Özelliklerinin Rolü, II. Ulusal Eğitim Sempozyumu Bildirileri El Kitabı, ss. 29-36. İstanbul: Atatürk Eğitim Fakültesi.

Erbil, N., ve Bostan, Ö. (2004). Ebe ve Hemşirelerde İş Doyumu, Benlik Saygısı ve Etkileyen Faktörler, Atatürk Üniversitesi. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 7 (3).

Eren, E. (1989). Yönetim Psikolojisi. İstanbul: İşletme İktisadi Enstitüsü Yayını.

Eren, E. (1998). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. İstanbul: Beta Basım-Yayın-Dağıtım.

- Eren, E. (2001). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. Yedinci Baskı, İstanbul: Beta Basın Yayım Dağıtım.
- Eren, E. (2008). Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar). Sekizinci Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Erdoğan, İ. (1991). İşletmelerde Davranış. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, Yayını No: 242, İstanbul.
- Erdoğan, İ. (1996). İşletme Yönetiminde Örgütsel Yaklaşım. Birinci Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- Erdoğan, İ. (1999). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi- İşletme İktisadi Enstitüsü, İstanbul: Araştırma ve Yardım Vakfı, Yayın No: 5.
- Ergin, Canan (1993). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlaması. 7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Eroğlu, P. D. (2013). Davranış Bilimleri. İstanbul: Beta Yayınları.
- Ertürk, S. (1982). Eğitimde Program Geliştirme, Ankara: Yelken Tepe Yayınları, ss.2.
- Friedman, I.A. (1991). High and Low Burnout Schools Culture Aspects of Teacher Burnout. The Journal of Educational Research, 84 (6) pp. 325-333.
- Gençer, A. (2002). Öğretmenlerin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler. Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gergin, B. (2006). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri (Çorum İli Örneği). Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Gezici, A. (2007). Yöneticilerin Liderlik Stilllerinin Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Özel Eğitim Kurumlarında Öğretimsel Liderlik ve Bir Uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Güllüce, Ali Çağlar (2006). Mesleki Tükenmişlik ve Duygusal Zekâ Arasındaki, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Gülınar, D. B. (2007). Örgütlerde İletişim ve İş Doyumu. İstanbul: Literatürk Yayıncılık.
- Günay, Ahmet (2016). Kabin Ekiplerinde İş Doyumu ve Tükenmişlik Sendromu. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Günbayı, İ. (1999). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu (Malatya İli Örneği). Yayımlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Günbayı, İ. (2000). Örgütlerde İş Doyumu ve Güdülenme. Ankara: Özen Yayıncılık.
- Gündüz, B. (2005). İlköğretim Öğretmenlerinde Tükenmişlik. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1(1), ss.152-166.
- Güner, A.R. (2007). Sağlık hizmetlerinin örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin modellenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Güney, P.D. (2014). Davranış Bilimleri. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Güney. S. (2000). Yönetim ve Organizasyon El Kitabı, Nobel Yayın Dağıtım. Ankara.
- Hock, R.R. (1988). Professional Burnout Among Public School Teachers, Public Personnel Management, Vol. 17, No: 2, 167-189.
- Izgar, D.D. (2012). Endüstri ve Örgüt Psikolojisi. Konya: Eğitim Yayınevi.

- Izgar, Hüseyin (2001). Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik (1.Basım). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- İşcan, Ö.F. ve Timuroğlu, M.K. (2007). Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerinde Etkisi ve Bir Uygulama. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler F Fakültesi Dergisi, Cilt: 21, Sayı: 1, ss. 119- 135).
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (Burnout) Sendromu. İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi, Cilt. 68, Sayı: 1, ss.29-32.
- Karasar, N. (2012). Bilimsel Araştırma Yöntemi. Ankara: Nobel Yayıncılık
- Kaynak, T. (1995). “Organizasyonel Davranış ve Yönlendirilmesi”. Alfa Basım Yayım-Dağıtım, Yayın No: 235, Dizi No: 26, İstanbul.
- Keser, A. (2006). Çalışma Yaşamında Motivasyon İstanbul: Alfa Aktüel Yayınları.
- Kılıç, E. (2008). İş tatmini ve iş rotasyonu arasındaki ilişkinin incelenmesine dair otomotiv sektöründe bir araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Koçel, T. (2005). İşletme Yöneticiliği. Onuncu Bası, İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım.
- Koşan, Z.(2010). Erzurum’da Çalışan Hekimlerde Tükenmişlik Düzeyi ve Sosyodemografik Değişkenlerle İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Kuzgun, Y. (2000). Meslek Danışmanlığı Kuramlar Uygulamalar. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Leiter, Michael P. (2003). Areas of Worklife Survey Manual (Third Edition), Centrefor Organizational Researchand Development, Wolfville, NS, Canada.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction Handbook of Industrialand Organizational Psychology, Chicago: Rand Mc Nally. pp. 1297-1349.

- Luthans, F. (2002). *Organizational Behavior* (9th Edt). Mc Graw- Hill Book Company, New York.
- Naktiyok, A. Ve Karabey, C.N. (2005). İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 19, Sayı: 2, ss. 179-198.
- Maslach, Christina (2002). *Psychology of Burnout*. *International Encyclopedia of the Social&Behavioral Sciences* pp.1415- 1418.
- Maslach, C. ve Jackson S.E. (1981). *The Measurement Of Experienced Burnout*. *Journal of Occupation Behaviour*, (2), pp. 93-113.
- Maslach, C.,Leiter, M.P. (1997). *The Truth About Burnout*. San Francisco, CA: Lossey- Bass.
- Maslach, C.,Schaufeli, W.B., Leiter, M.P. (2001). *Job Burnout*, *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Mete, C. (2006). İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile iş tatminleri arasında ilişkinin incelenmesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Murat, M. (2003). *Üniversite Öğretim Elemanlarında Tükenmişlik*. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 19, ss. 25-34.
- Onaran, D.D. (1981). *Çalışma Yaşamında Gütülenme Kuramları*. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Orhan, K. (1997). *İş Doyumu ve Değerler*. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Oruç, S. (2007). *Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

- Önder, S. (2007). Kara Havacı Pilotların İş Doyum Düzeyleri ve Algılanan Liderlik Stilllerinin İş Doyum Düzeylerine Etkileri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Örmen, U. (1993). Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özgen, H., Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2002). İnsan Kaynakları Yönetimi. Adana: Nobel Yayıncılık.
- Özgen, I. (2007). Yiyecek İçecek İşletmelerinde Çalışanlarda Tükenmişlik Sendromu: İzmir Adnan Menderes Havalimanı Örneği. Dokuz Eylül Üniversitesi, İşletme Fakültesi [.http://okul.selyam.net/docs/index-86702.html](http://okul.selyam.net/docs/index-86702.html) Erişim Tarihi (26.04.2013).
- Özipek, A. (2006). Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik Düzeyi ve Nedenleri. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Özkalp, E. (2001). Örgütsel Davranış (6.Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özyurt, A. (2004). İstanbul Hekimlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özyurt, A.G. (2007). Okul Müdürlerinin Öğretimsel Liderlik Anlayışı ile Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliğinin Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimsel Enstitüsü, Zonguldak.
- Pınar İ.,Kamaşak R., Bulutlar F. 2008. “İş Tatmini Oluşturan Boyutların Toplam Tatmin Üzerindeki Etkilerinin Doğrulayıcı Faktör Analizi ile İncelenmesi Üzerine Türk İşletmelerinde Bir Araştırma”. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, 37 (2), ss. 151-166.
- Pines, A.M. (1994). The palestinian intifada and Israilis’ burnout. Journal of Cross-CulturalPsychology, 25(4), 438-451.

- Pines, A.M. (1996). Couple burnout: Causes and cures. New York/ London: Routledge.
- Pines, A.M. (2005). The burnout measure short version (BMS). International Journal of Stress Management, 12, 78-88.
- Pines, A., Aronson, E. & Kafry, D. (1981). Burnout: From Tedium to Personal Growth. New York: The Free Press.
- Pines, A.M., Aronson, E. (1988). Career burnout: Causes and cures. New York: Free Press.
- Samadov, S. (2006). İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı, İzmir.
- Sarpkaya, R. (2000). Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu (Manisa İli Örneği). Amme İdare Dergisi. 33(3), ss. 111-124.
- Sarros, J.C., Sarros, A.M. (1992). Social Support and Teacher Burnout. Journal of Educational Administration. Armidale: Vol.30, iss.1; pg.55, 15 pgs.
- Schultz, D.P. and Schultz, S.E. (1994). Psychology and Industry Today. New York: Mac Millan Publishing Company.
- Schaufeli, W.B. & Enzmann, D. (1998). The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis. London: Taylor & Francis.
- Seçer, İ. (2011), "Psikolojik Danışmanların Tükenmişlik Düzenlerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi", Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö.F. (2015). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu, Ege Akademik Bakış Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 1-2, Ocak Temmuz 2008, ss. 55-64.

- Sezgin, A. (2010). Üniversite Hastanelerinde Çalışan Baş Müdür ve Müdürlerin İş Doyumu ile Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sezici, E. (2009). “Motivasyon”, İşitme Becerileri Grup Çalışması, (Ed.) Yücel İ., Ekinci K.M., Ankara, ss. 199-230.
- Sığırı, Ü. Ve Basım, N. (2006). İşgörenlerin İş Doyumu ile Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 6 (12), ss. 131-154.
- Sılığ. A. (2003). Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Solmuş, T. (2004). İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler, Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Yayınları: İstanbul.
- Solmuş, T. (2010). “İşyeri Terapisi”, Papatya Yayıncılık, İstanbul, ss. 166.
- Soykenar, M. (2008). Sağlık İşletmelerinde Personelin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesinde Örnek Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Şimşek, M.Ş. (2008). “Yönetim ve Organizasyon”, Eğitim Kitabevi, Konya, ss.264.
- Sürgevil, O. (2006). Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu: Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri. Birinci Basım, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Talas Ş. (2016). Hemşirelere Uygulanan Mobbing İle İş Doyumu Arasında İlişkinin İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Taycan, O., Kutlu, L., Çimen, S. VE Aydın, N. (2006). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Depresyon Düzeyinin Sosyo-Demografik Özelliklerle İlişkisi. Anadolu Psikiyatri Dergisi, Cilt: 7, ss. 100-108.
- Telman, N., Ünsal, P. (2004). Çalışan Memnuniyeti. İstanbul: Epsilon Yayınevi.
- Tınaz, D.D. (2005). Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar. İstanbul: Beta Basım Yayınevi.
- Toplu, Yılmaz M. (2012). “Okul Öncesi ve İlköğretim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri”. Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Tosunoğlu, H. (1998). Fırat Üniversitesi Öğretim Elemanlarında İş Doyumu. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tümkiye, S. (1996). Öğretmenlerde Tükenmişlik Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Tümkiye, S. (1999). Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ve Başa Çıkma Davranışları, Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 2(11), 26-36.
- Uçan, Ali (1982: 158). Gazi Yüksek Öğretmen Okulu Müzik Bölümü Müzik “Alanı Birinci Yıl Programının Değerlendirilmesi, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Ankara.
- Uçan, Ali (1994). Müzik eğitimi: Temel kavramlar, ilkeler, yaklaşımlar. Ankara: Müzik Ansiklopedisi Yayınları.
- Uyargil, C. (1988). İş Tatmini ve Bireysel Özellikler “Türkiye’ de Özel Sektörde Yapılmış Bir Tatmini Araştırması. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.
- Üngüren, E., Yıldız, S. (2009). Konaklama İşletmelerinde Çalışanların Demografik Değişkenlerinin İş Tatminine Etkilerinin Saptanmasına Yönelik Bir Araştırma. Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi (DÜSBED), 1(1), 37-47.

Üstün A., 2009. “Bilgi hizmetlerinde Verimlilik ve Motivasyon”, Türk Kütüphaneciliği 23 (3), ss. 602- 608.

<http://tk.kutuphaneci.org.tr/index.php/tk/article/download/2123/4173>

(30.05.2013).

Yıldırım, F. (1996). Banka Çalışanlarında İş Doyumu ve Algılanan Rol Çatışması ile Tükenmişlik Arasında İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yıldırım, K. (2014). Mekanik-organik örgütsel yapı değişkenleri perspektifiyle 6528 sayılı kanunun okulların örgütsel yapısında yaratabileceği değişimin incelenmesi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 20(3), ss. 359-391.

Yıldız, D.D. (2015). Lider- Üye Etkileşimi, İş Yerinde Mobbing ve Mesleki Tükenmişlik İlişkisi. Ankara: Detay Yayıncılık.

Yılmaz A., Ceylan Ç. B., 2011. “İlköğretim Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranış Düzeyleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu İlişkisi”, On Dokuz Mayıs Üniversitesi Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Samsun, 17 (2), ss. 277-394.

Yılmaz, İ. (2017). Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Davranışları İle İş Doyumu Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla.

İnternet Kaynakları

- 1) http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5cb1efae0e6316.67393290 Erişim tarihi: 13/04/2019
- 2) http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5cb1f6c58f7337.59987512 Erişim tarihi: 13/04/2019



EKLER

İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK ANKETİ

Değerli Öğretmenim;

Aşağıda, yanıtlamanız için bazı ifadeler sunulmuştur. Lütfen içten ve samimi bir şekilde, kendi düşüncelerinizi en iyi yansıtacak cevabı işaretleyiniz. Sonuçlar, gizliliğe dikkat edilerek değerlendirilecektir. Bilimsel bir araştırmaya destek verdiğiniz için teşekkür ederim. Saygılarımla

Çiğdem OKTAY

DEMOGRAFİK BİLGİLER

1-CİNSİYET:	<input type="checkbox"/> KADIN	<input type="checkbox"/> ERKEK
2-ÇALIŞILAN KURUM:	<input type="checkbox"/> ORTAOKUL	<input type="checkbox"/> LİSE
3-TOPLAM ÇALIŞMA YILI:	<input type="checkbox"/> 1-5 YIL <input type="checkbox"/> 6-10 YIL <input type="checkbox"/> 11-15 YIL <input type="checkbox"/> 16-20 YIL <input type="checkbox"/> 21+	
4-HAFTALIK ÇALIŞMA SAATİ:	<input type="checkbox"/> 1-10 SAAT <input type="checkbox"/> 11-20 SAAT <input type="checkbox"/> 21-30 SAAT <input type="checkbox"/> 30+ SAAT	
5-MEDENİ DURUM:	<input type="checkbox"/> EVLİ	<input type="checkbox"/> BEKÂR
6- ÇOCUĞUNUZ VAR İSE LÜTFEN SAYISINI RAKAMLA BELİRTİNİZ:		

T. ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki ölçek, bir kendini değerlendirme ölçeğidir. İş ortamınız ve mesleğinizle ilgili aşağıdaki durumları ne sıklıkla yaşadığınızı belirtmeniz istenmektedir. Lütfen aşağıdaki her ifadeyi okuduktan sonra 7 dereceli ölçeği kullanarak her bir maddenin yanındaki boşluğa size en uygun rakamı yazınız.

ÖRNEK: 5 (Sık sık)1-Yorgun

1	2	3	4	5	6	7
Hiçbir zaman	Sadece bir defa	Nadiren	Bazen	Sık sık	Çoğunlukla	Her zaman

___ 1- Yorgun

___ 2- İnsanlar İle İlgili Hayal Kırıklığına Uğramış

___ 3- Umutsuz

___ 4- Kapana Kısılmış

___ 5- Çaresiz

___ 6- Çökmüş

___ 7- Zayıf

___ 8- Güvensiz

___ 9- Uyuma Güçlüğü

___ 10- Yeter Artık Dayanamıyorum

M.İ.D. ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki ölçekte, işinizin çeşitli yönlerine ilişkin ifadeler bulunmaktadır. Bu ifadeleri tek tek okuyarak, ifadenin size ne derece uygun olduğuna karar veriniz. “Çok memnunuz”, “Memnunuz”, “Kararsızım”, “Memnun değilim”, “Hiç memnun değilim” şıklarından uygun bulduğunuz yanıt için ilgili kutucuğa (X) işareti koyunuz. Bir ifadeyi okuduktan sonra aklınıza ilk geleni işaretleyiniz, işaretsiz ifade

bırakmayınız. İfadelerin *doğru* ya da *yanlış* cevabı yoktur. Lütfen, tüm ifadeleri cevaplayınız.

Şimdiki işimden,	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum
1. İşimin beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2. Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından					
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından					
4. Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından					
5. Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından					
6. Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından					
7. Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
8. Bana sabit bir iş olması bakımından					
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından					
10. Kişilere ne yapacaklarımı söyleme şansına sahip olmam bakımından					
11. Kendi yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
12. İşle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından					
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından					
14. İş içinde terfi olanağımın olması açısından					
15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
17. Çalışma şartları bakımından					
18. Çalışma arkadaşları birbiriyle anlaşmaları açısından					
19. Yaptığımın iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından					
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi bakımından					

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı ve Soyadı : Çiğdem Oktay
Doğum Yeri ve Tarihi : Mersin 1993
Medeni Hali : Bekâr
İletişim Bilgileri : cigdem.oktay023@gmail.com
0507 164 5958 (GSM)



EĞİTİM

2007-2011 Nevit Kodallı Güzel Sanatlar ve Spor Lisesi
2011-2015 Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi-Müzik Eğitimi
Anabilim Dalı Müzik Öğretmenliği Programı
2015-2019 Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Eğitim Bilimleri
Enstitüsü Eğitim Enstitüsü Yüksek Lisans Programı

İŞ DENEYİMİ

2015-2017 Osmaniye/ Kadirli İmam Hatip Ortaokulu
2017-2019 Osmaniye/ Kadirli Yoğunluk Ortaokulu
2017-2019 Osmaniye/ Kadirli Şehit İsmail Akduman Kız Anadolu
İmam Hatip Lisesi