



**T.C.  
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI**

**PSİKOLOJİK DANIŞMAN VE REHBERLİK ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU  
VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İLİŞKİSİ**

**Gamze U MAY**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**İSTANBUL/2015**



**T.C.**  
**YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI**

**PSİKOLOJİK DANIŞMAN VE REHBERLİK ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU**  
**VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İLİŞKİSİ**

**Danışman: Prof. Dr. Canan ÇETİN**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**İSTANBUL/2015**



T.C.  
YEDİTEPE UNIVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Öğretmenlerinin İş Değerleri  
ve Tükenmişlik Nivehlerinin İlişkisi

Ad-Soyad: Gamze HÖZEL (Uzm. Dr.)

ONAY:

Danışman: Prof. Dr. Canan GELİN

*Canan Gelin*

Üye: Prof. Dr. Lefer ADA

*Lefer Ada*

Üye: Doç. Dr. Mehmet E. OKUR

*Mehmet E. Okur*

Onay Tarihi: 04.03.2015

## ÖZET

### PSİKOLOJİK DANIŞMAN VE REHBERLİK ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İLİŞKİSİ

**Gamze UMAY**

**Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı**

**Danışman: Prof. Dr. Canan ÇETİN**

**Mart 2015,174sayfa**

Eğitim bireye ve toplumlara yön veren bir hizmet olarak çok kapsamlı bir süreçtir. Eğitim ve öğretim öğrencinin tam anlamıyla olumlu gelişmesini amaçlar. Bu amaçlardan en önemlileri zihinsel ve ruhsal gelişimdir. Bu doğrultuda eğitimi destekleyici ve geliştirici hizmet olarak geliştirilen Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetleri 1950’li yıllardan bu yana eğitimin önemli bir boyutudur. Bu idealde çalışan psikolojik danışman ve rehberlik öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerini inceleyen bu tez çalışmasında konu detaylı olarak açıklanmaya çalışılmıştır.

Araştırmada psikolojik danışman ve rehberlik öğretmenleriyle ilgili tespit edilen mesleki doyum ve tükenmişlik puanlarının belirlenen değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği ve mesleki doyum ile tükenmişliğin ilişkisel durumu belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre iş doyumunu cinsiyet, medeni durum, aylık gelir, yaşadıkları yerden memnuniyet, eğitim durumu, katıldıkları eğitim, seminer ve kongreler, alınan izin sayısı, meslek değiştirme isteği, okula ulaşım ve sigara kullanma değişkenleri ile anlamlı farklılıklar göstermektedir. Tükenmişlik ise cinsiyet, evlilik süresi, aylık gelir, yaşadıkları yerden memnuniyet, eğitim durumu, mezun olunan bölüm, çalışılan kurum, alınan izin sayısı, katıldıkları eğitim, seminer ve kongreler, meslek değiştirme isteği, okula ulaşım şekli değişkenleri ile anlamlı farklılıklar göstermektedir. Araştırma sonuçları ücret doyumunu, sosyal haklar doyumunu, ödül doyumunu

ve iletişim doyumunun toplam iş doyumunu ile pozitif yüksek düzeyde ilişkisi olduğunu, duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın toplam tükenmişlik ile pozitif yüksek düzeyde ilişkisi olduğunu ve iş doyumunu alt boyutları ile tükenmişlik alt boyutlarının orta düzeyde pozitif ve negatif anlamlı ilişkileri olduğunu göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:**İş doyumunu, tükenmişlik, psikolojik danışmanlık ve rehberlik öğretmeni

## **SUMMARY**

### **JOB SATISFACTION AND BURNOUT LEVEL CORRELATION OF PSYCHOLOGICAL CONSULTANT & GUIDANCE COUNSELOR**

**Gamze U MAY**

**Graduate Thesis, Education Administration And Supervision**

**Consultant: Prof. Dr. Canan CETIN**

**March 2015, 174 pages**

Education is very comprehensive process with its aspects of guiding both individuals and society in many ways. Together with training , it targets the positive development of the student. One of the most important purposes of education is the mental & psychological development. In this perspective , psychological consultant & guidance counselor has been established as a supportive & constructive service to the educational sciences and it has been a vital part of the system since 1950's. In this thesis , the correlation between job satisfaction and burnout levels of psychological consultant & guidance counselor has been examined in detail.

Variation significance of the job satisfaction & burnout score evaluations has been analyzed according to determined variables and correlation between these two issues has been studied to determine.

According to the survey results , job satisfaction shows significant changes according to gender, marital status , satisfaction of their current residence, level of education , institutions, the trainings, seminars or conventions participated , the vacation times, desire of career changes , commuting and even smoking. On the other hand, burnout levels are affected by gender, duration of marriage, monthly income , residential satisfaction , level of educational , graduated department , institutions , vacation times , training programs, seminars and conventions participated , desire of career changes and commuting. Research results helps us to prove highly positive relations between overall

job satisfaction and wage satisfaction, benefits satisfaction, reward satisfaction and communication satisfaction . It also shows high positive relevance between emotional exhaustion & desensitization and overall burnout. Finally it also shows moderate positive & negative relations between job satisfaction subscales and burnout subscales.

**Key words :** job satisfaction , burnout , psychological consultant & guidance counselor.

## ÖNSÖZ

Psikolojik danışman ve rehberlik öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerini, iş doyumunu azaltan ve mesleki tükenmişliği arttıran sebepleri belirlemeyi, mesleklerinde iş doyumunu yükseltmek ve tükenmişliği azaltmak için gereklönlem ve düzenlemelere öneriler sunmayı hedefleyen araştırmamda, engin bilgilerini ve her türlü desteğini esirgemeyen hocam sayın Prof. Dr. Canan ÇETİN' e, çalışmamın katkısı bulunan sevgili meslektaşlarıma, çalışmamın okullarda yapılması konusunda destekleriyle önümü açan Balıkesir İl Milli Eğitim Müdürlüğü' ne ve

Jüri üyeleri olan sayın hocalarım: Prof. Dr. Sefer Ada ve Yrd. Doç. Dr. Mehmet E. Okur'a

Ve tüm çalışmam boyunca anlayışını eksik etmeyen, tüm sevgisini hissettiren ve yardımlarıyla her zaman yanımda olan çocukluk arkadaşım, eşim Cihan Berk UMay' a teşekkür ederim.

Gamze UMay  
Balıkesir, 2015



## KISALTMALAR LİSTESİ

PDR: Psikolojik Danışman ve Rehberlik

RAM: Rehberlik Araştırma Merkezi

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

## İÇİNDEKİLER

Sayfa Nu.

ÖZET .....	iv
ÖNSÖZ .....	vi
KISALTMALAR LİSTESİ.....	ix
İÇİNDEKİLER .....	x
TABLolar LİSTESİ .....	xvii

### BÖLÜM I : GİRİŞ

1.1. Problem .....	1
1.2. Amaç .....	3
1.3. Önem .....	4
1.4. Sınırlılıklar .....	5
1.5. Varsayımlar .....	5

### BÖLÜM II : İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerinin Okullar Açısından Önemi.....	7
2.2. İş Doyumunu Kavramı .....	11
2.3. İş Doyumuna Etki Eden Faktörler.....	12
2.3.1. Bireysel Faktörler .....	12
2.3.1.1. Cinsiyet .....	13
2.3.1.2. Yaş .....	13
2.3.1.3. Eğitim.....	14
2.3.1.4. Aynı işte kalma süresi ve Rutinleşme .....	14
2.3.1.5. Kişilik Özellikleri .....	15
2.3.1.6. Statü .....	16
2.3.1.7. Genel Yaşam Tatmini .....	17

2.3.1.8. İhtiyaçlar ve Beklentiler .....	18
2.3.1.9. Değerler ve Tutum.....	19
2.3.1.10. Motivasyon .....	20
2.3.2. Dışsal Faktörler.....	21
2.3.2.1 İşin Fiziki Yapısı.....	21
2.3.2.2. Ücret.....	21
2.3.2.3. Yönetim Tutumu ve Takdir.....	22
2.3.2.4. İlerleme imkanları.....	23
2.3.2.5. Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması .....	23
<b>2.4. İş Doyumu Kuram ve Modelleri .....</b>	<b>24</b>
2.4.1. Kapsam Kuramları.....	25
2.4.1.1.İhtiyaç Hiyerarşisi Teorisi.....	25
2.4.1.2. Alderferd'in VIG ( Varoluş-ilişki kurma- gelişme) kuramı.....	26
2.4.1.3. İki Faktör Teorisi .....	26
2.4.1.4. X ve Y Kuramı .....	28
2.4.1.5. Başarı Gereksinimi Kuramı.....	28
2.4.2. Süreç Kuramları.....	29
2.4.2.1. Hakkaniyet teorisi.....	29
2.4.2.2. Cornell Modeli.....	30
2.4.2.3. Beklenti teorisi.....	30
2.4.2.4. Porter-Lawler Beklenti Değer Kuramı (1986) .....	31
2.4.2.5. Hedef Belirleme Teorisi.....	31
2.4.2.6. Değer Algı Teorisi .....	32
<b>2.5. İş Tatminsizliğinin Sonuçları .....</b>	<b>32</b>
2.5.1. Birey Açısından Sonuçları .....	32
2.5.1.1. Mesleki Gerilim (stres) .....	33
2.5.1.2. Örgütsel aidiyet – Örgütsel Bağlılık .....	34
2.5.1.3. Örgütsel Yabancılaşma .....	34
2.5.1.4. Örgütsel Sinizm .....	35
2.5.2. Örgüt Açısından Sonuçları.....	35
2.5.2.1 Örgütsel Etkinlik.....	36
2.5.2.2 İşe Devamsızlık ve Personel Devri.....	36

2.5.2.3. Mesleki Performans .....	37
-----------------------------------	----

### **BÖLÜM III : TÜKENMİŞLİKLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

<b>3.1. Tükenmişlik ve Okul .....</b>	<b>39</b>
<b>3.2. Tükenmişlik Kavramı.....</b>	<b>41</b>
<b>3.3. Tükenmişlik Belirtileri .....</b>	<b>43</b>
<b>3.4. Tükenmişlik Nedenleri .....</b>	<b>46</b>
3.4.1. Stres.....	47
3.4.2. Beklentiler .....	47
3.4.3. Çatışma.....	48
3.4.4. Psikolojik Taciz- Mobbing ve Tükenme.....	48
3.4.5. Aşırı İş Yükü ve Tükenme .....	49
3.4.6. Ast Üst İlişkileri ve Tükenme.....	49
3.4.7. Kişilik Özellikleri .....	49
<b>3.5. Tükenmişlik Sonuçları .....</b>	<b>51</b>
3.5.1. Tükenme ve Yabancılaşma .....	51
3.5.2. Tükenme ve Kariyer .....	51
3.5.3. Tükenme ve Yorgunluk Belirtileri.....	51
3.5.4. Tükenme ve Stres Belirtileri.....	52
3.5.5. Tükenme Ve Duygusallık.....	53
3.5.6. Tükenme ve Meslek intiharı.....	53

### **BÖLÜM IV : PSİKOLOJİK DANIŞMAN VE REHBERLİK ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İLİŞKİSİ**

<b>4.1. İş doyumunu İle Mesleki Tükenmişlik Arasındaki İlişki .....</b>	<b>55</b>
<b>4.2. Alanda Yapılmış Çalışmalar .....</b>	<b>59</b>
4.2.1. Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri Konulu Yapılmış Çalışmalar .....	60
4.2.2. Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri Konulu Yapılmış Çalışmalar .....	66

4.2.3. Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerinin İş Doyumu ile Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisi Konulu Yapılmış Çalışmalar.....	74
---	----

**BÖLÜM V : PSİKOLOJİK DANIŞMAN VE REHBERLİK  
ÖĞRETMENLERİNİN  
İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İLİŞKİSİNE DAİR BİR  
ARAŞTIRMA**

<b>5. 1. Araştırmanın Modeli.....</b>	<b>79</b>
<b>5.2. Evren ve Örneklem.....</b>	<b>79</b>
<b>5.3. Veri Toplama Araçları.....</b>	<b>80</b>
5.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	81
5.3.2. JSS İş Doyum Ölçeği.....	81
5.3.3. Maslach Tükenmişlik Ölçeği.....	82
<b>5.4. Verilerin Çözümlemesi.....</b>	<b>84</b>
<b>5.5. Araştırma İle İlgili Bulgular ve Yorumlar.....</b>	<b>85</b>
5.5.1. Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerinin Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular Ve Yorumlar.....	85
5.5.2. Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar.....	87
5.5.2 Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar.....	88
5.5.3. Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar.....	90
5.5.4. Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar.....	91

5.5.5. Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Evlilik Süresi Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar .....	93
5.5.6. Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar .....	94
5.5.7. Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Aylık Ortalama Gelir Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar .....	95
5.5.8. Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Yaşadıkları Yerden Memnuniyet Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar .....	98
5.5.9. Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar .....	99
5.5.10. Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar .....	100
5.5.11. Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar .....	102
5.5.12. Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Çalıştıkları Kurum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar .....	104
5.5.13. Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Katıldıkları Seminer, Kongre Ve Eğitimler Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar.....	106
5.5.14. Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Alınan İzin Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar .....	108

5.5.15. Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Mesleklerini Değişirme İsteği Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar .....	111
5.5.16. Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Okula Ulaşım Şekli Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar .....	112
5.5.17. Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Sigara Kullanma değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar .....	114
5.5.18. Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin değişkenlere göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	117
5.5.19. Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar .....	118
5.5.20. Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar .....	118
5.5.21. Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar .....	119
5.5.22. Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar .....	120
5.5.23. Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Evlilik Süresi Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar .....	121
5.5.24. Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar .....	123
5.5.25. Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Aylık Ortalama Gelir Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar .....	123

5.5.26. Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Yaşadıkları Yerden Memnun Olma Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar .....	125
5.5.27. Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar .....	126
5.5.28. Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar .....	127
5.5.29. Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar .....	128
5.5.30. Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Kurum Türü Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar .....	129
5.5.31. Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Katıldıkları Seminer, Kongre Ve Eğitimler Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar.....	131
5.5.32. Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Alınan İzin Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar .....	132
5.5.33. Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Meslek Değiştirme İsteği Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar .....	134
5.5.34. Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Okula Ulaşım Şekli Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar .....	135
5.5.35. Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Sigara Kullanma değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar .....	137



5.5.36. Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Değişkenlere Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	137
5.5.37. PDR Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik İlişkisine İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	139
5.5.38. Güvenirlilik Analizine İlişkin Bulgu ve Yorumlar .....	142

## **BÖLÜM VI : SONUÇLAR**

<b>KAYNAKLAR .....</b>	<b>156</b>
<b>EK-I .....</b>	<b>169</b>
<b>EK-II.....</b>	<b>170</b>
<b>EK-III .....</b>	<b>171</b>
<b>EK-IV.....</b>	<b>173</b>
<b>EK-V.....</b>	<b>174</b>

## TABLolar LİSTESİ

<b><u>Tablo No.</u></b>	<b><u>Tablo Başlığı</u></b>	<b><u>Sayfa Nu.</u></b>
Tablo 1.	İş Doyumu İle İlgili Yapılmış Araştırmalar.....	64
Tablo 2.	Tükenmişlik İle İlgili Yapılmış Araştırmalar.....	71
Tablo 3.	İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisi İle İlgili Yapılmış Araştırmalar .....	77
Tablo 4.	Evren ve Örneklem Dağılımı .....	80
Tablo 5.	JSS İş Doyumu Alt Boyutları.....	82
Tablo 6.	Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlama .....	83
Tablo 7.	Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları.....	84
Tablo 8.	PDR Öğretmenlerinin Değişkenlere Göre Dağılımı.....	85
Tablo 9.	PDR Öğretmenlerinin ücret, yükselme olanakları, denetim, sosyal haklar, performans dayalı ödüllendirme, işin yapılma şekli, çalışma arkadaşları, işin yapısı, iletişim ve toplam iş doyum puanlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri.....	87
Tablo 10.	PDR Öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre standart sapmaları ve t testi değerleri .....	89
Tablo 11.	PDR Öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaşma durumlarına uygulanan tek yönlü varyans analizi .....	90
Tablo 12.	PDR Öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin medeni durum değişkenine göre standart sapmaları ve t testi değerleri.....	92
Tablo 13.	PDR Öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin evlilik süresi değişkenine göre farklılaşma durumlarına uygulanan tek yönlü varyans analizi.....	93
Tablo 14.	PDR Öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin Çocuk Sayısı değişkenine göre standart sapmaları ve t testi değerleri.....	95
Tablo 15.	PDR Öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin aylık ortalama gelir değişkenine göre farklılaşma durumlarına uygulanan tek yönlü varyans analizi.....	96

Tablo 16. PDR Öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin yaşadıkları yerden memnun olma değişkenine göre standart sapmaları ve t testi değerleri .....	98
Tablo 17. PDR Öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre standart sapmaları ve t testi değerleri.....	99
Tablo 18. PDR Öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin mezun olunan bölüm değişkenine göre tek yönlü varyans analizi .....	100
Tablo 19. PDR Öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşma durumlarına uygulanan tek yönlü varyans analizi.....	102
Tablo 20. PDR Öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin çalıştıkları kurum değişkenine göre farklılaşma durumlarına uygulanan tek yönlü varyans analizi.....	104
Tablo 21. PDR Öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin Katıldıkları Seminer, Kongre ve eğitimler değişkenine göre farklılaşma durumlarına uygulanan tek yönlü varyans analizi .....	106
Tablo 22. PDR Öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin alınan izin sayısı değişkenine göre farklılaşma durumlarına uygulanan tek yönlü varyans analizi.....	108
Tablo 23. PDR Öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin mesleklerini değiştirme isteği değişkenine göre standart sapmaları ve t testi değerleri.....	111
Tablo 24. PDR Öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin Okula ulaşım şekli değişkenine göre farklılaşma durumlarına uygulanan tek yönlü varyans analizi.....	113
Tablo 25. PDR Öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin sigara kullanma değişkenine göre farklılaşma durumlarına uygulanan tek yönlü varyans analizi.....	115
Tablo 26. PDR Öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin değişkenlere göre farklılaşması.....	117
Tablo 27. PDR Öğretmenlerinin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı Duygusunda Azalma ve toplam tükenmişlik puanlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri .....	118

Tablo 28. PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre standart sapmaları ve t testi değerleri .....	119
Tablo 29. PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaşma durumlarına uygulanan tek yönlü varyans analizi .....	120
Tablo 30. PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin medeni durum değişkenine göre standart sapmaları ve t testi değerleri.....	121
Tablo 31. PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin evlilik süresi değişkenine göre farklılaşma durumlarına uygulanan tek yönlü varyans analizi.....	121
Tablo 32. PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin çocuk sayısı değişkenine göre standart sapmaları ve t testi değerleri.....	123
Tablo 33. PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin aylık ortalama gelir değişkenine göre farklılaşma durumlarına uygulanan tek yönlü varyans analizi.....	124
Tablo 31. PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin yaşadıkları yerden memnun olma değişkenine göre standart sapmaları ve t testi değerleri.....	125
Tablo 35. PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre standart sapmaları ve t testi değerleri.....	126
Tablo 36. PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin mezun olunan bölüm değişkenine göre standart sapmaları ve t testi değerleri.....	127
Tablo 37. PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşma durumlarına uygulanan tek yönlü varyans analizi.....	129
Tablo 38. PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin kurum türü değişkenine göre farklılaşma durumlarına uygulanan tek yönlü varyans analizi.....	130
Tablo 39. PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin Katıldıkları Seminer, Kongre ve eğitimler değişkenine göre farklılaşma durumlarına uygulanan tek yönlü varyans analizi .....	131

Tablo 40. PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin alınan izin sayısı değişkenine göre farklılaşma durumlarına uygulanan tek yönlü varyans analizi.....	133
Tablo 41. PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin meslek değiştirme isteği değişkenine göre standart sapmaları ve t testi değerleri.....	135
Tablo 42. PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin okula ulaşım şekli değişkenine göre farklılaşma durumlarına uygulanan tek yönlü varyans analizi.....	136
Tablo 43. PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin sigara kullanma değişkenine göre farklılaşma durumlarına uygulanan tek yönlü varyans analizi.....	137
Tablo 44. PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin değişkenlere göre farklılaşması.....	138
Tablo 45. İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Orta Derecede ve Yüksek Derecede İlişkiler .....	140
Tablo 46. JSS İş Doyumu ve Maslach Tükenmişlik Ölçekleri Güvenirlik Kat Sayıları.....	143
Tablo 47. İş Doyumu Alt Boyutlarının Güvenirlik Kat Sayıları .....	143
Tablo 48. Tükenmişlik Alt Boyutlarının Güvenirlik Analizleri .....	144

# BÖLÜM I

## GİRİŞ

Bu bölümde araştırmamızın problemi, amacı, önemi, sınırlılıkları ve varsayımlarına değinilecektir.

### 1.1. Problem

İş bireysel ve toplumsal bir etkinlik olarak, insan yaşamındaki sosyal ortamlardan en önemlilerinden biridir. Bireyin yaşamını sürdürebilmesi için gereksinim duyduğu geliri elde etmesini, kendisini bağımsız ve mutlu hissetmesini ve yaşamdan doyum almasını sağlayan belirleyici bir olgudur (Şahin, 2013:144).

Günümüzde endüstrileşmeyle birlikte insan becerisinin yerini makine becerilerinin almış olması sonucu iş bölümü giderek artmıştır. Bu değişim kişilerde emeğinin karşılığını görememe algısı ve kendinden gururlanma duygusundan yoksunluk hissi yaratmıştır. Çalışanlar işlerine gitgide yabancılaşmış, doyumsuzluk hissetmişler ve işin kendisi için bir anlam taşımadığından yakınır hale gelmişlerdir (Kantar, 2008:24).

Frederick Taylor 1911’de endüstrilerde çalışmanın nasıl kurumsallaştırılacağını araştırmıştır. Stalwarts, Scott, Munsterberg, Bingham, Yerke iş nasıl seçileceğini ve performanslarının nasıl motive edilebileceğini incelemiştir. O tarihten bu yana Endüstri, İş ve Örgüt(EİÖ) psikolojisi konusunda ciltlerce kitap yazılmıştır (Anderson, vd., 2009:2).

Öğrencilerin psikolojik, eğitsel, mesleki sorunlarının çözümü için görev yapan PDR öğretmenleri öğretmen, öğrenci, veli olmak üzere öğrenciyi ilgilendiren her birimle bütün olarak yoğun duygusal ilişkiler yaşamaktadır ve bunun sonucunda somut geri dönütlerden çok soyut geri dönütler almaktadır. Sürekli duygusal etkileşimler sonucu çok yavaş ilerleyen ve genellikle soyut kazanımlara ulaşacak olan PDR öğretmeni bazen hedefine ulaşmadığını ve beklentileri karşılamakta yeterli olmadığını düşünebilirler ve bu durum bazen çalışma isteklerini azaltabilir.

Hayatta strese neden olan olaylar çalışma yaşamına ve özel yaşama dair eylemlerde isteksizlik yaratır, belli hedefler ulaşma konusunda insanları yıldıarak ilgisiz ve kayıtsız hale getirir. Çalışma psikolojisi iş görenlerin çalışırken doyumlu ve mutlu olmalarını sağlamayı, çalışma istekliliğini artırmayı hedefler ve bu hedefi gerçekleştirmek için de çalışma yaşamına ilişkin psikik sorunları en aza indirmeye yardımcı olacak örgütsel ve bireysel stratejiler kullanır(Çakır, 2009:147).

Öğretmenlik çalışma hayatındaki stres kaynaklarının çokluğu sebebiyle tükenmişlik bakımından yüksek risk grubundaki bir meslektir. Mesleki tükenmişlik doktorluk, hemşirelik, polislik, yöneticilik, öğretmenlik gibi mesleklerde daha çok görülmektedir(Çokluk, 2003: 110).

PDR hizmetleri demokratik ve insancıl bir anlayış temeline dayanmaktadır. Türk eğitim sisteminde ise merkeziyetçi ve otoriter bir anlayış egemendir. Bu sebeplePDR yaklaşımı ile eğitim sistemindeki bu yapı bazen bağdaşamamaktadır. Bir diğer ifadeyle öğretmenler ve yöneticiler yeterli ve gerekli PDR anlayışına sahip olmadığı için PDRhizmetlerini başarıya ulaştıracak bir takım çalışması gerçekleştirilememektedir (Yeşilyaprak, 2000:23).

Günümüzde öğretmenlik mesleği de toplumsal değişimlere ayak uydurarak farklı kimlik ve görevler kazanmaktadır. Rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetleri 1990'lı yıllardan bu yana eğitimi destekleyici hizmetler olarak eğitim örgütüne kazandırılmıştır. PDRöğretmenleri okul örgütünde öğrencinin psikolojik olarak olumlu gelişmesinde oluşabilecek sorunlarını önleyici ve çözümcü olarak psikolojik danışman rolünde, öğrencilere davranış kazandırma, bilgilendirme ve yöneltmede öğretici ve eğitici olarak PDR öğretmeni rolünde görev almaktadır. Bu sebeple PDR öğretmenlerinin bir rol karmaşası yaşayabileceği düşünülmektedir.

Rehberlik ve psikolojik danışma servislerinde görevli psikolojik danışmanların çalışma süreleri haftalık 30 iş saatidir. Günlük çalışma saatleri eğitim-öğretim kurumunun özellik ve ihtiyaçlarına göre okul müdürlüğünce düzenlenir. Bu elemanlar izin ve tatillerini diğer öğretmenler gibi kullanırlar (Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve

Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği:2001).Bu hükmün açık uçlu olması uygulamada farklılıklara sebep olabilir. Bu durum PDR öğretmenlerinin farklı uygulamalara maruz kalarak haklarını koruyamadıkları ve kendilerini psikolojik anlamda yıpranmış hissetmelerine sebep olabilir.

Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği (2001)' ndeki 'Eğitim-öğretim kurumlarındaki rehberlik ve psikolojik danışma servislerinde görevli psikolojik danışmanlara yönetim, büro işlerinde, ders, nöbet ve sınav gibi rehberlik ve psikolojik danışmadaki hizmet alanlarıyla ilişkisiz konularda görev verilemez. Ancak bu durum yönetici olarak atanmalarına engel teşkil etmez' hükmü açık olmasına rağmen bazı okullarda PDR öğretmenlerine bu görevlerin verilmesi PDR öğretmenlerinin mesleki görev ve karakterine uygun davranmasını engelleyerek rol karmaşasına ve kendi programı için gerekli zamanı kısaltarak işlerini yetiştiremediği duygusu ve aşırı iş yükü duygusuna sebep olabileceği düşünülebilir.

Öğretmenlerin işlevlerini tam olarak yerine getirebilmeleri için hissettikleri iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri çok önemlidir. Bu araştırmada PDR öğretmenlerinin iş doyumlarının ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi hedeflenmiştir. Bu kapsamda araştırmanın problemi PDR öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin bilinmemesi, iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyini etkileyen değişkenlerin bilinmemesi ve iş doyumunu ile tükenmişlik düzeylerinin ilişkisinin bilinmemesidir.

## **1.2. Amaç**

Araştırmanın amacı PDR öğretmenlerinin mesleki doyumları ve tükenmişlik düzeylerini tespit etmektir. Ayrıca, tespit edilen mesleki doyum ve tükenmişlik puanlarının cinsiyet, yaş, medeni durum, evlilik yılı, çocuk sayısı, aylık ortalama gelir düzeyleri, yaşadıkları yerden memnuniyet, eğitim durumu, mezun olunan bölüm, mesleki kıdem, çalışılan kurum türü, katıldıkları kongre, seminer ve eğitimler, alınan izin sayısı, iş değiştirmek isteği, okula ulaşım şekli, sigara kullanıp kullanmama durumlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir. Bu amaçla cevap aranan araştırma soruları şunlardır:



- a) PDR öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi nedir?
- b) PDR öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyi nedir?
- c) PDR öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri anlamlı bir ilişki göstermekte midir?
- d) PDR öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri;
  - Cinsiyet
  - Yaş
  - Medeni durum
  - Evlilik yılı
  - Çocuk sayısı
  - Aylık ortalama gelir düzeyleri
  - Yaşadıkları yerden memnuniyet
  - Eğitim durumu
  - Mezun olunan bölüm
  - Mesleki kıdem
  - Çalışılan kurum türü
  - Katıldıkları Seminer, Kongre ve eğitimler
  - Alınan izin sayısı
  - İş Değiştirmek İsteği
  - Okula Ulaşım Şekli
  - Sigara Kullanma Durumu

Değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterir mi?

### 1.3. Önem

Kişilerin mesleki görevlerini tam olarak yapması, işinde potansiyelinin tamamını kullanabilmesi yani mesleki yeterliliği iş verimliliği için gerekli olmakla birlikte kişilerin işlerini yaparken kendilerini üretici, yaratıcı, yeterli ve mutlu hissetmeleri kişilerin sağlığı için ve iş verimliliğini arttırmak için çok önemlidir.

İş doyumunu ve tükenmişlik birbiriyle ilişkili ve iş ortamında oluşan, kişinin işi dışındaki yaşantısını da etkileyen olumlu veya olumsuz bir duygu ve tepki olarak düşünüldüğünde kişinin işini, toplumu ve kendi psikolojik ve fiziksel sağlığını etkilemektedir.

Sorumluluk ve değer sahibi, bilgili, bilgisini olumlu ve kararlı bir şekilde kullanan sağlıklı bir kişiliğe sahip öğrenciler, sağlıklı bireyler, sağlıklı bir aile ve en nihayetinde sağlıklı bir toplum oluşturmak için PDR öğretmenleri okullarda ve toplumda önemli bir role sahiptirler.

Dolayısıyla PDR Öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin saptanması, tükenmişlik sebeplerinin araştırılması ve doyumsuz oldukları alanlara dikkat çekilmesi ve tedbirler alınması büyük önem taşımaktadır.

İlgili alan yazın incelendiğinde pdr öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin ve tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlerle olan ilişkisini inceleyen çok sayıda araştırmanın olduğu ancak iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyinin ilişkisini inceleyen çalışmaların çok az olduğu hatta Balıkesir bölgesinde olmadığı görülmüştür.

#### **1.4. Sınırlılıklar**

Araştırma, 2013-2014 eğitim öğretim yılında Balıkesir il merkezi, ilçeleri ve mahallelerdeki resmi ve özel ilköğretim, ortaokul ve lise kademelerinde, Rehberlik Araştırma Merkezlerinde, Balıkesir Bilim Sanat Merkezi, Özel Eğitim Uygulama Merkezi görev yapan ve 230 PDR öğretmeni ile;

Araştırmada kullanılan JSS İş Doyum Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile sınırlandırılmıştır.

#### **1.5. Varsayımlar**

Ölçekleri uygulayan öğretmenlerin verdikleri cevapların gerçek düşünce ve görüşlerini yansıttıkları kabul edilmektedir.

Bu bölümde PDR öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlikleri konusunda belirlenen problemler, amaç, önem, sınırlılıklar ve varsayımlara değinildi. II. Bölümde PDR Öğretmenlerinin okullar açısından önemi, iş doyumu, iş doyumunu etkileyen faktörler, iş doyumu kuramları, iş tatminsizliğinin sonuçları konularına değinilecektir.

## BÖLÜM II

### İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde PDR öğretmenlerinin okullar açısından önemi, iş doyumu kavramı, iş doyumu kuramları, iş doyumunu etkileyen faktörler ve iş doyumsuzluğunun sebeplerine değinilecektir.

#### 2.1. PDR Öğretmenlerinin Okullar Açısından Önemi

Milli Eğitim Bakanlığı 2001 yönetmeliğinde açıklanan tanımıyla rehberlik öğretmeni(psikolojik danışman) eğitim-öğretim kurumlarındaki rehberlik ve psikolojik danışma servisleri ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde öğrencilere rehberlik ve psikolojik danışma hizmeti veren, üniversitelerin psikolojik danışma ve rehberlik ile eğitimde psikolojik hizmetler alanında lisans eğitimi almış personeldir.

Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin başlangıcı 1953–54 yılında ilk defa Gazi Eğitim Enstitüsü, Pedagoji ve Özel Eğitim Bilimleri ders programlarına rehberlik dersinin konulması ve 1955'de Ankara Demirlibahçe ilkokulunda ilk PDR Merkezinin açılması sayılabilir (Kuzgun, 1992: 17–18).

PDR kavram olarak literatürde sadece 'rehberlik' ya da 'rehberlik ve psikolojik danışma' veya psikolojik danışmaya öncelik verilerek 'psikolojik danışma ve rehberlik' olarak kullanılmaktadır. Rehberlik hizmetleri çevre ve okul olanaklarını bireye tanıtilmasında, bireyin kendisini tanınmasında, öğrencilerin ders ve meslek seçimlerinde, yöneltme ve yerleşmelerine yardım etme gibi bireyin kendisini tanınması, gelişmesi ve kendini gerçekleştirmesine yönelik çalışmalar yapmaktadır. Rehberlik psikolojik danışmayı da içine alan geniş bir kavramdır. Psikolojik danışma,rehberlik hizmetlerinin her aşamasında kullanılan görüşme şeklinde bireysel veya grup halinde yapılan ve bireysel ve duygusal boyutlara ağırlık verilen profesyonellik gerektiren bir hizmettir. (Özgüven, 1999: 174). Bu bağlamda üniversitelerin psikolojik danışmanlık ve rehberlik veya rehberlik ve psikolojik danışmanlık bölümlerinden mezun olan kişiler okullarda

okul rehberlik servisinde rehber öğretmen ve psikolojik danışman olarak çalışır. Bu durum rehber öğretmen ve psikolojik danışmanlar için bir ünvan çatışması olarak görülüyor olsa da rehberlik öğretmeni ve psikolojik danışmanlar yaptıkları çalışmalarda rehberlik ve psikolojik danışma etkinliklerinin yoğunluklarına göre farklı özellik ve uygulamalarla ön plana çıkarlar. Uygulama farklılıkları rehber öğretmen ve psikolojik danışmanların kendilerini nasıl tanımladıklarını etkiler ve belirler.

Mesleki, eğitsel ve kişisel olmak üzere üç tür rehberlik türü vardır. Bireyin; yetenek, ilgi, ihtiyaç, değer, kişilik yapısı, imkân ve şartlarıyla uyumlu eğitsel kararlar alması, eğitime ilişkin olumlu tutum geliştirmesi, etkin öğrenmesi ve karşılaştığı eğitsel sorunların çözümüne destek olunması amacıyla birey ve ailesiyle eğitsel rehberlik hizmetleri yürütülür. Bireyin; yetenek, ilgi, ihtiyaç, değer, kişilik yapısı, imkân ve şartlarıyla uyumlu mesleki kararlar alması amacıyla kendini ve meslekleri tanıması, seçimleri yapması, mesleğe hazırlanması ve başlaması, meslek hayatında gelişerek verimli bir şekilde ilerlemesi için mesleki rehberlik hizmetleri yürütülür. Bireyin; bilişsel, sosyal, duygusal, ahlaki ve davranışsal açıdan tüm yönleriyle ve en üst düzeyde gelişimini desteklemek amacıyla kendini tanıması, karar verme ve problem çözme gibi çeşitli becerileri kazanması için kişisel rehberlik hizmetleri yürütülür. Kişisel rehberlik hizmetleri kapsamında çocuklara eğitim ve gelişimleri ile ilgili sorunlarının çözümünde yol gösterme ile her türlü zorlu yaşam olayına yönelik önleyici ve koruyucu faaliyetler yürütülür( MEB Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliği Taslağı: 2014)

2524 Sayılı MEB Tebliğler Dergisi'nde belirtildiği gibi psikolojik danışma ve Rehber öğretmen aşağıdaki görevleri yapar (MEB: 2001):

- Çerçeve programını temel alarak okulunun rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri programını sınıf düzeylerine, okulun türüne ve öğrencilerin ihtiyaçlarına göre hazırlar.
- Rehberlik programının ilgili kısmını uygulanmasında sınıf öğretmenlerine rehberlik eder.

- Okulunun tür ve özelliklerine göre gerekli eğitsel ve mesleki rehberlik etkinliklerini planlar, programlaştırarak uygular veya uygulanmasına rehberlik eder.
- Bireysel rehberlik hizmetlerini alanın ilke ve standartlarına uygun biçimde yürütür.
- Eğitsel, mesleki ve bireysel rehberlik çalışmaları için öğrencilere yönelik bireyi tanıma etkinliklerini yürütür.
- Bireysel rehberlik hizmetleri kapsamında formasyonu uygunsa psikolojik danışma yapar.
- Sınıflarda yürütülen eğitsel ve mesleki rehberlik etkinliklerinden, uygulanması rehberlik ve psikolojik danışma alanına özel bilgi ve beceri gerektirenleri uygular.
- Okul içinde rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleriyle ilgili konularda araştırmalar yapar, bunların sonuçlarından yararlanılmasını sağlar.
- Öğrencinin mezun olacağı dönemde, okuldaki tüm eğitim-öğretim sürecindeki gelişimini, yönlendirilmesi açısından önemli özelliklerini ve bu konudaki önerilerini içeren bir değerlendirme raporunu sınıf rehberlik öğretmeni, veli, öğrenci ve okul yönetiminin iş birliğiyle hazırlar. Bu raporun aslını öğrenci gelişim dosyasına koyar, bir örneğini de öğrenciye veya velisine verir.
- Eğitim-öğretim kurumundaki seçmeli derslerin konulmasında çevre koşulları, okulun olanakları, öğretmen sayısı ve branşı da gözeticilerle yeni seçmeli derslere ilişkin araştırma yapar, bu derslerin zümre öğretmenlerince gerçekleştirilecek program çalışmalarında alanı ile ilgili görüşlerini bildirir.

- Okulda özel eğitim gerektiren öğrenci varsa veya kaynaştırma eğitimi sürdürülüyorsa, bu kapsamdaki öğrencilere ve ailelerine gerekli rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerini Rehberlik ve araştırma merkezinin işbirliği ile verir.
- rehberlikve psikolojik danışma hizmetlerine ilişkin öğrenci gelişim dosyalarını ve diğer gerekli kayıtları tutar, ilgili yazışmaları hazırlar ve istenen raporları düzenler.
- Okula ait bir öğrenim kademesinden veya nakil yoluyla gelen öğrencilerin gelişim dosyalarını inceler, sınıf rehberlik öğretmeni ile işbirliği içinde değerlendirir.
- Gerekliğinde rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinde kullanılacak ölçme araçları, doküman ve kaynakları hazırlama ve geliştirme çalışmalarına katılır.
- Öğrencilerin ilgi, yetenek ve akademik başarıları doğrultusunda eğitsel kollara yönltilmesi konusunda branş ve sınıf öğretmenlerine bilgi verir ve işbirliği yapar.
- Ailelere, öğrencilere, sınıf rehberlik öğretmenlerine ve gerektiğinde diğer okul personeline yönelik hizmet alanına uygun toplantı, konferans ve panel gibi etkinlikler düzenler.
- Okulda rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerine ilişkin komisyonlara ve toplantılara katılır, gerekli bilgileri verir, görüşlerini belirtir.
- Orta öğretim kurallarında Milli Eğitim Bakanlığı Orta Öğretim Kurumları Ödül ve Disiplin Yönetmeliği'nin ilgili maddesinde belirtilen görevi yapar.
- Ders yılı sonunda bu alanda yapılan çalışmaları değerlendirir, sonuçları ve gerekli bilgileri içeren bir rapor hazırlar.

## 2.2. İş Doyumu Kavramı

1930'lara kadar önemli bir kavram olmayan iş tatmini, 2. Dünya Savaşından sonra endüstrileşmeyle oluşan olumsuzlukları incelemek ve ortadan kaldırmak için yapılan araştırmalarla önemli olmaya başlamıştır. Bu araştırmalar kuramsal değildir fakat iş tatmininin öneminin artması açısından çok önemlidir. Bu alanda yapılan çalışmalardan en önemlisi diğer kuramlara da ışık tutan Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramıdır(Türk,2007:72). Çağımızda endüstrileşmenin gelişmesi ile verimlilik, iş tatmini gibi konuların önemini arttırmıştır (Barlı,2005:60).

Örgütsel ortamın oluştururken kalite ölçütü iş tatminidir(Güney,2006:368).

İş tatminini, “.....kişinin kendi işini ve iş deneyimlerini değerlendirmesinin sonucunda ortaya çıkan keyifli ya da olumlu duygusal durum” olarak tanımlamaktadır (Locke, 1976) .

İş tatmini kişinin işine karşı genel tutumuna ilişkin bir kavramdır. İş tatmini organizasyon içindeki tüm iş görenlerin benimsediği özel tutumlar grubu olarak tanımlanabilir. Kısaca buna kişinin işine karşı gösterdiği tepki, oluşturduğu tutum diyebiliriz. Bullock ise iş tatminini, arzu edilen veya edilmeyen iş deneyimlerinin bütün ve dengelenmesinden oluşan bir tutum olarak tanımlamaktadır(Kantar, 2008:19).

İş doyumu, çalışanın işini yapması karşılığı yaşadığı manevi hazdır. İş doyumu, işin özellikleriyle çalışanın isteklerinin birbirine uyması ile gerçekleşmektedir. Çalışanın işine karşı hissettiği olumsuz duygular da, iş doyumsuzluğuna neden olmaktadır(Yelboğa,2007:1).

Akademisyenlerin çoğu iş tatmininin çeşitli yönlerden oluşan global bir kavram olduğunu belirtmektedir. Bu yönleri en genel biçimde Smith, Kendall ve Hulin, 1969 yılında beş kategoriye ayırmıştır: ücret, terfiler, çalışma arkadaşları, yönetim ve işin kendisi. Locke 1976'da başka yönler daha eklemiştir: Tanınma, çalışma koşulları ile şirket ve yönetim. Araştırmacılar genel olarak iş tatminini içsel ve dışsal unsurlara



ayırmaktadır. Ücret ve terfiler dışsal faktörler olarak; çalışma arkadaşları, yönetim ve işin kendisi içsel faktörler olarak kabul edilmektedir(Spector, vd., 2009/2:32).

İşdoyumunu hakkında yapılan araştırmalarda 1930'lar kritik bir dönem olmuştur. 1930'lara kadar, William James, Hugo Munsterberg, E.L.Thorndike, Whiting Williams ve Henri De Man tarafından kuramlar oluşturulmuşsa da konu hakkındaki görgüaraştırmalar 1930'ların sonlarında başlamışve bu tarihten itibaren iş doyumunu birçok araştırmacının ilgi odağı olmuştur(Aslan,2006:5).

### **2.3. İş Doyumuna Etki Eden Faktörler**

İş doyumunu etkileyen etmenler hakkında üç bin üç yüzden fazla bilimsel yayın ve çalışma yapılmıştır. İş doyumunu etkileyen faktörler şu şekildedir (Locke,1976):

- Kişinin başarıyla gerçekleştirebildiği bir iş doyurucudur.
- Yorucu işler doyumsuzluk yaratır.
- Kişisel olarak ilgiduyulan iş doyurucudur.
- Adil ve bilgi verilerek, performansa göre yapılan ödüllendirme doyurucudur.
- Çalışma koşulları fiziksel ihtiyaçları karşılırsa doyum yaşanır.
- Ödül kazanmayı kolaylaştırıcı iş ortamı doyurucudur.
- Benlik saygısı iş doyumunu arttırır.
- Çalışanlar uyumlu olduklarıiş arkadaşları ile doyum sağlarlar.
- Çalışanlarda, performansa göre ödüllendirme doyum sağlar.
- Rol belirsizliği doyumsuzluk yaratır.
- Çalışanlara işte ek olanaklar sunulduğundais doyumunu olumlu etkilenir.

#### **2.3.1. Bireysel Faktörler**

Bu bölümde iş doyumuna etki eden bireysel faktörler olan cinsiyet, yaş, eğitim, aynı işte kalma süresi ve rutinleşme, kişilik özellikleri, statü, genel yaşam tatmini, ihtiyaçlar vebeklentiler, değerler ve tutum ile motivasyon konularına değinilecektir.

### 2.3.1.1.Cinsiyet

İş faktörlerini sabit tutmak üzere kadın mı yoksa erkeğin mi daha fazla tatmin olduğunu gösteren tutarlı delil olmadığından dolayı cinsiyet farklılığını iş tatmini ile ilişkilendirmek yanlış olabilir(Kantar, 2008:60).

Clark'ın 1997'de iş doyumu ve cinsiyet arasındaki ilişki hakkında yaptığı bir araştırmada, kadınların erkeklere göre daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları bulunmuş ve bunun nedeni Kadınların işleri hakkında daha az beklentiye sahip olabilecekleri şeklinde açıklanmıştır.

Türkiye'de yapılmış iş doyumu ve cinsiyet ile ilgili araştırmalara bakıldığında birbiriyle tutarlı sonuçlara ulaşılamamış olduğu görülmektedir(Yelboğa, 2007:3).

### 2.3.1.2. Yaş

Yaş insanların hayata bakış açılarını, ihtiyaçlarını, değerlerini, beklentilerini belirlemektedir. Mesleki ihtiyaçlar, beklentiler, değerler, tutumlar, tecrübe ve mesleki olgunluk da hayat tecrübesinden etkilenecektir ve bu durum sadece yaş ile ilgili olmasa da yaştan da bağımsız değildir. İnsanların içinde buldukları yaş dönemi insanların mesleklerine ilişkin algılarını, istek ve beklentilerini etkileyebilir( Izgar, 2003: 68). Bazı araştırmacılar iş görenlerin yaşları arttıkça işlerinde daha istekli oldukları ve daha fazla doyum yaşadıklarını belirtmektedirler(Barlı, 2005:64).

Yaş ile iş tatmini arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalar farklı sonuçlara ulaşmıştır. Örneğin Herzberg, yaş ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi U şeklindeki bir eğri ile açıklamıştır. Çalışmaya erken başlayan iş görenlerde iş tatmini yüksek iken 30 yaşına doğru düşmeye başlamakta, yaş ilerledikçe ve çalışma yaşamının sonuna doğru ise tekrar yükselmektedir. Ancak bu ilişkinin araştırmanın yapıldığı dönem için geçerli olduğunu da belirtmiştir. Bu araştırmada aynı işte kalma süresinin de etkilerinin olabileceği düşünülmüş ve daha sonra yapılan araştırmalarda bu faktör kontrol edilmiştir. Çıkan sonuç ise yaş ilerledikçe iş tatminin arttığı yani doğrusal bir ilişki

olduğu yolunda olmuştur. Gibson ve Klein'in araştırmaları ise bu durumun yaşla değil aynı işte kalma süresi ile ilgisini ortaya koymuşlardır(Kantar, 2008:61).

Yaşça büyük iş görenler daha doyumlu oldukları saptanarak iş doyumunun uluslararası bir geçerliliğe sahip olduğu düşünülmektedir(Davis, 1982:100).

### **2.3.1.3. Eğitim**

Öğrenim düzeyi görece yüksek olan çalışanlar iş performanslarını yeni verimli olmayı daha çok önemsemektedirler ve işlerine karşı daha az olumsuz duygu geliştirmişlerdir, şikayetçi değillerdir (Yelboğa, 2007:5).

Eğitim ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda genellikle, eğitim düzeyinin iş tatminini düşürdüğünü desteklemiştir. Kişiler kendi eğitimleriyle kazandıklarını diğer kişilerin eğitim ve kazandıklarıyla karşılaştığında eşit veya kendilerine göre olumlu bir sonuca ulaşırsa iş tatminine; tersine bir durumda ise iş tatminsizliği yaşayacaklarını bulmuşlardır(Kantar, 2008:62).

### **2.3.1.4. Aynı işte kalma süresi ve Rutinleşme**

Her gün aynı işi yapmak işi rutinleştireceğinden dolayı iş gören işe herhangi bir anlam yüklemeyeceğinden dolayı iş tatmini yaşamayabilir. Bu yüzden bireylerin yapabilecekleri düzeyde farklı işler yapmaları iş tatminlerini sağlayacaktır(Ceylan, 1998: 80).

Gilmer'in yapmış olduğu bir araştırmada ilk işe girdikten sonra iş görenin iş tatmininin yüksek olduğu daha sonra ise bu düzeyin düştüğü görülmüştür. İlk işteki bu hayal kırıklığı iki nedenle açıklanmıştır: Okuldan mezun olduktan sonra ilk kez işe giren iş görenin işte başarılı olma istek ve beklentisi bir süre sonra gerçekleşmiyorsa, bu iş görenin işine karşı olan hoşnutluğunu azalır. İkinci neden de iş yerindeki üstlerin veya çalışma arkadaşlarının bütün güç işleri aynı iş görene yığmalarıdır (Kantar, 2008:60).

### 2.3.1.5. Kişilik Özellikleri

Kişilik ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen dünya ölçeğinde yapılan araştırmalar çoğunlukla kişilik özelliklerinin iş tatminini etkilediğini göstermiştir(Spector, vd., 2009/2:48).

Vroom (1964)'e göre kişilerin farklı güdü, değer ve yeterliliğe sahip olmalarının sonucu olarak her iş görenin işe karşı tepkileri de farklıdır. Vroom'un belirttiğine göre; kişilik değişkeninin iş tatminine etkisini araştıran Heron, Kornhaiser, Sharp, Hoppok, Smith ve benzerlerinin araştırmaları iş tatmini yüksek olan iş görenlerin daha esnek, daha kararlı bir kişiliği olan, üst sosyoekonomik düzeyden gelen ya da düşük sosyoekonomik düzey engellerini yenen kimseler olduğunu, iş tatmini düşük olan iş görenlerin ise oldukça katı amaçlarını seçmede gerçekçi olmayan, çevresel güçlükleri yenemeyen kimseler olduğunu belirtmişlerdir.

Spector (1997)'e göre içten denetimli kişilerin dıştan denetimli kişilerden daha motive olmuş, işini daha iyi gerçekleştiren, yıpranma düzeyi düşük olan ve iş doyumunu yüksek olan kişiler olduğunu belirtmişlerdir. Spector, bunun olası nedenini üçüncü bir faktöre, iş performansına bağlamıştır. İçten denetimli kişilerin işlerinde daha yüksek performans gösterdiklerini, ve sonucunda ödüller aldıklarını; ödüllerin de iş doyumuna yol açtığını savunmuştur.

İş gören özelliklerinin ve mesleki performansın anlaşılması için özel bilişsel yeteneklerin, bilginin ve bilişsel olmayan kişilik özelliklerinin ölçümünün bir ön koşul olduğu sıklıkla öne sürülmüştür. Bazı durumlarda iş performansı için motivasyon gibi bilişsel olmayan kişilik özelliklerinin, bilişsel yeteneklerden daha iyi bir yordayıcı olabileceği öngörülmüştür. “Akademik zeka” ölçümleri yerine örtük bilgi ve pratik zeka ölçümlerinin kullanılabilir. Araştırmacılar örtük bilgiye “kişinin işinde başarı kazanmasına ilişkin pratik bilgiler” olarak tanımlamaktadır. Pratik zeka, örtük bilginin daha genel bir formu olarak nitelenmektedir(Ree, vd., 2009:270).

Kişiliğin iş tatminini etkileme süreçlerinin açığa çıkarılması amacıyla literatürde Brief, 1998; House, Shane ve Herold, 1996; Judge ve diğ. 1997, Spector, 1997 gibi araştırmacılar tarafından yapılan bir çok bulgu mevcuttur.(Spector, vd., 2009/2:35).

Judge , Locke ve Durham gibi araştırmacılar temel kişisel değerlendirmeler ya da pozitif benlik kavramı özgüven , genellenmiş öz yeterlilik , kontrol noktası ve duygusal dengeden oluşan birleşik bir kişilik değişkenidir. Temel kişisel değerlendirmeler ve işten duyulan tatmine ilişkin bir meta analize göre Judge ve Bono korelasyonlar oldukça büyüktür. Özellikle iş tatmini öz güvenle 0.26 , genellenmiş öz yeterlilikle 0.45 ,kontrol noktasıyla 0.32 ve duygusal dengeyle 0.24 korelasyon göstermektedir. Bu kişilik özelliklerinin iş tatmininin belirleyicileri olabileceğini öne sürmektedir (Hough ve Öneş, 2009:309).

### **2.3.1.6. Statü**

İş görenin örgüt hiyerarşisinde nerede olduğu işin sağladığı prestij yönetici ise yönetsel kademesi gibi özellikler statü değişkeni ile temsil edildiğinden çok geniş kapsamlı bir terimdir. Yapılan araştırmalarda iş tatmini ile statü arasında güçlü bir ilişkinin olduğu bulunmuştur.Porter ise üst mevkide bulunan iş görenlerin iş tatmininin yüksek oluşunu statüyle oluşan “ nefse-saygı” hissiyle açıklamıştır (Kantar, 2008:63).

İnsanların karşılamak istediği farklı ihtiyaçları vardır. İhtiyaçlar özel hayatımızda bireysel olarak veya sosyal hayatın içinde toplumsal olarak karşılanmaktadır. Çalışanların ihtiyaçları, yetenekleri, bilgileri, uzmanlıkları, beklentileri ve değerleri birbirinden farklıdır. Maslow’ a göre kişilerin mesleki beklentileri ihtiyaçlarına göre değişmektedir. Öncelikle hayatta kalmak için duyulan en temel ihtiyaç olan fizyolojik ihtiyaçlar sağlandıktan sonra çalışanlar farklı ihtiyaçlarını sağlamak isterler. Statü kişinin mesleki anlamda fizyolojik, güvenlik, sosyal(ait olma, saygı, ilgi ve arkadaşlık) ihtiyacını karşıladıktan sonra hissettiği bir benlik ihtiyacıdır ve mesleki doyumun sağlanması için çalışanların ihtiyaçlarının azami oranda karşılanması gerekir.

### 2.3.1.7. Genel Yaşam Tatmini

Birçok araştırmacı iş ile genel yaşam tatmini arasında üç muhtemel ilişki biçimi olduğunu öngörmüşlerdir: tanışma, iş deneyimlerinin yaşama, yaşama deneyimlerinin de işe taşınması; bölünme, iş ve yaşam tecrübelerinin birbirinden ayrılması ve birbirleriyle çok az ilişki olması; telafi etme, iş görenlerin işinden memnun olmadığından dolayı mutluluk ve doyumunu iş dışındaki yaşamında araması ya da bunun tam tersidir.(Spector, vd., 2009/2:38).

Çalışma ve kişinin iş zamanı dışındaki dünyası psikolojik olarak birbirinden ayrılmaktadır. Nitekim bu iki dünyadaki doyum duygusunun birbiriyle ilişkisi olmasına gerek yoktur( Ilgaz, 2012:109).

Yamaguchi ve Garey (1993)'e göre iş odaklı bir yasam tarzına sahip olanlar iş odaklı bir yaşam tarzına sahip olmayanlara göre daha yüksek işdoyumuna sahiptir. iş odaklı bir yasam tarzına sahip olanlarışinde kendini önemseme, kendini gerçekleştirme ve özerklik duygularını hisseder; iş odaklı bir yasam tarzına sahip olmayanlar ise işi sıkıcı, rutinleşmiş, yorucu ve sadece para kazanma amacıyla yapılan bir faaliyet olarak görürler.

Literatürde yapılan sayısal bir inceleme taşınma modeliyle tutarlı bir biçimde iş ve genel yaşam tatmininin oldukça yüksek bir ilişkisinin olduğunu göstermiştir. İş yaşamın önemli bir parçası olduğu düşünöldüğünde, iş ve genel yaşam tatmini arasındaki korelasyon anlamlıdır. Kişinin iş deneyimleri yaşamına yansımaktadır. Bununla birlikte, iş dışındaki mutlu bir yaşam, iş deneyimlerine ve değerlendirmelerine olumlu yansımaktadır. Aslında araştırmalar genel yaşam tatmini ve iş tatmini arasındaki ilişkinin karşılıklı olduğuna işaret etmektedir. İş tatmini genel yaşam tatminini etkilemekte, genel yaşam tatmini de iş tatminini etkilemektedir (Spector, vd., 2009/2:30).

Kişinin iş dışındaki hayatı kişinin iş motivasyonu ve tatminini belirlemektedir. Aile ilişkileri, sosyal konumu, boş zaman etkinlikleri, sendikal, politik veya tamamen sosyal özellikli örgütsel faaliyetler bir bütün olarak iş tatminine etki etmektedirler. (Kantar, 2008:24).

Sosyal hayatımızın en önemli bir parçası olan meslekler kişilerin sosyal hayatından etkilenir. Meslekler sosyal bir örüntüdür ve kişinin sosyal anlamda iyi ilişkiler kurması işindeki insanlarla da iyi ilişkiler kurarak mesleki işlevlerinin doğru olarak yapılmasında ve iş birlikçi bir paylaşımda çok önemlidir. Kişinin işi ve işi dışındaki insanlar ile ilişkisinin iyi olması mesleki doyumunu arttıracığı düşünülmektedir. Medeni durum ile iş doyumunu arasındaki ilişki hakkında yapılan araştırmaların çelişkili sonuçları vardır. On iki yıldır evli olan çiftler üzerinde yapılan bir araştırmada, evlilikteki doyumun işdoyumunu yükselttiği ve evlilikteki uyumsuzluğun işe iş doyumunu azalttığını gözlemlemişlerdir (Rogers ve May, 2003: 485).

### **2.3.1.8. İhtiyaçlar ve Beklentiler**

Kişinin beklentilerini ihtiyaçları tarafından oluşturulduğu düşüncesiyle ihtiyaçlar ve beklentiler aynı başlık altında incelenmiştir. Kuhlen, insanın temel ihtiyaçları mesleğinde veya işinde karşılanmışsa insanın iş tatmini duyacağını ileri sürmektedir. İş tatmini ya da tatminsizliği insanın mesleki potansiyelinin şahsi ihtiyaçları ile uygun bir biçimde birbirlerini karşılaması için çevresel imkanın yarattığı farklılığın derecesine bağlı olarak değiştiğini belirtmiştir (Kantar, 2008:69).

Duygusallığın işlerde ve örgütlerde duyguları ve duyguların sergilenmesini tetikleyen duygusal ihtiyaçlarla nasıl etkileşim içinde olduğunu gösteren , duygusallığın iş performansı ve çalışma arkadaşları üzerindeki etkisini açıklayan modelde, araştırmacılar sergilenen duygular ile hissedilen duyguların birbirinden farklı olabileceğini , sergilenen duyguların mutlaka hissedilen duygular olması gerektiğini işaret etmektedir. Hissedilen duygulardan bağımsız olarak belirli bir takım duyguları sergilemeyi gerektiren çalışmaları duygusal çalışma olarak adlandırmışlardır (Hough ve Öneş, 2009:303).

Birey iş yaparken hizmeti karşılığında başarı duygusunu tadarsa iş tatmini sağlanmış olur( Ceylan, 1998: 80)

Bazı teorisyenler örneğin Weaver ve Brickman, Ilgan ve Hamstra, Spector iş tatmini veya tatminsizliğini bireyin iş beklentisi ile çevrenin kendisine verdiği imkanlar

veya o çevreden ne elde edebildiği arasındaki farkın derecesine bağlı olarak değiştiğini ileri sürerler. Beklentiler emosyonal reaksiyonlarımıza dolaylı olarak etki edebilirler. Araştırmacıların çoğu örneğin Lock, Aronsan ve Smith beklenmedik başarı ve beklenen başarısızlık üzerinde yaptıkları araştırmalarında beklenen başarısızlığı beklenmedik başarıya tercih ettiklerini görmüşlerdir (Kantar, 2008:70).

Başarı ya da başarısızlığın güdüsel nitelikteki etkilerinin yanı sıra bilişsel etkileri de olduğunu, başka bir deyişle, başarı ya da başarısızlık beklentilerini etkilediğini, dolayısıyla başarıyla başarısızlığın birbirinden ayrı iki etkisi olabileceğini belirten Weiner'den sonra Atkinson da bu iki etkiyi şöyle ayırıyor:

- Bilişsel öğrenme etkisi: Başarı beklentisindeki değişikliktir. Bir sonraki etkinlikte başarı elde etmek için devinime başlatıcı güçle ya da başarısızlıktan kaçınmak için engelleyici güçle ilgilidir.
- Güdüsel etki: Başarının süreduran eğilimler üstünde başarısızlıktan daha çok tüketici değeri olduğu varsayılmaktadır (Onaran,1981:212).

### **2.3.1.9. Değerler ve Tutum**

Bir örgüt uzun süre etkililiğini koruyabilmesi için derinden paylaşılan amacı, değerleri ve görev duygusu gerekmektedir(Özdemir,1997:8).

Araştırmacılar, insanın işindeki pozisyonunu ile değer yargıları arasındaki ilişkisi, iş tatminini determine ettiğini kabul ederler. Rand her bir emosyonal cevabın ikili değer yargısını yansıttığını ileri sürer. Bunlar kişinin istekleri (ne kadar istediği dahil) ile elde ettiği ve istenilenin önemi arasındaki mevcut olan farklar, ikinci olarak da idrak edilen ve tanınanla, onlara ait değer yargısı ve bu yargının önemliliği iş tatminini ve tatminsizliğinin derecesini belirler (Kantar, 2008:70).

İş görenlerin işine karşı tutumları iş tatminini belirlemede önemli bir ölçüttür (Şimşek, 1995: 95). İş tatmini işe karşı hissedilen duyguların bileşkesidir (Okumuş, 2011:42).



Çalışma ortamında fiziksel ve psikolojik ortamın iş görenin olumlu duygular geliştirebileceği şekilde düzenlenmesi, rol belirsizliğinin engellenmesi, iş görene aşırı iş yüklenmemesi iş tatminini sağlar(Yüksel,2003:213-215).

İnsanların tutumlarına göre bakış açıları ve mesleklerine verdikleri önem değişmektedir. Çalışmanın önemi kültürler arasında farklılıklar göstermektedir. Yedi ülkede yapılan bir araştırmada, çalışmanın önemiyle ilgili ülkeler arasında büyük bir aralık tespit edilmiştir. Buna göre çalışma en çok Japonlar, en az ise İngilizler için önem taşımaktadır. Sıralama şu şekilde olmuştur.; Japonya, Yugoslavya, İsrail, Amerika, Belçika, Hollanda, Almanya, İngiltere(Kantar, 2008:100).

#### **2.3.1.10. Motivasyon**

Latince harekete geçme anlamındaki “Movere” kelimesinden türetilen motivasyon kişiyi amaca doğru harekete geçiren iç hal olarak tanımlanmaktadır( Güney, 2006:347).

İş tatmini ve verimlilik arasında nasıl anlamlı bir ilişki varsa motivasyon ve iş tatminin arasında da anlamlı bir ilişki vardır. Örgütün önemli sorunlarından biri de iş göreni motive ederek verimliliği arttırmasıdır(Okumuş, 2011:55).

Çalışma motivasyonu alanının 1930’larda resmi olarak kabul edilmesinden bu yana örgütsel ortamlardaki motive edilmiş davranışları açıklamak için çok sayıda teorik model geliştirilmiştir. “ uygun” tanım üzerinde bir fikir birliği olmamasına rağmen, çalışma motivasyonu genel olarak “ kişinin hem kendi içinde hem de dışında oluşan enerji veren bir dizi gücün işle ilişkili davranışları başlatması, bu davranışların şeklini, yönünü, yoğunluğunu ve devamlılığını belirlemesi” şeklinde tanımlanabilir (Donovan, 2009/2:61).

Yedi farklı meslekte yaklaşık dört yüz çalışanla ilgili bir incelemede işlerinden memnun olmayan kişilerin yetenek ve olanak düzeylerini oldukça aşan güdüleme düzeyleri sergiledikleri saptanmıştır(Kantar, 2008:71).

İş görenlerin karar alma süreçlerine katılması, bireyler arası iletişimin artırılması, kariyer yollarının tıkanmaması iş görenlerin işine motive olmasını sağlar(Sercan, 2010:16-17).

### **2.3.2. Dışsal Faktörler**

Bu bölümde iş doyumuna etki eden dışsal faktörler olan işin fiziki yapısı, ücret, takdir, üst ile ilişkiler, ilerleme imkanları, rol belirsizliği ve rol çatışmasına değinilecektir.

#### **2.3.2.1 İşin Fiziki Yapısı**

İşin fiziki yapısı, görevlerin içeriği, insanların çalışma pozisyonu, makine ile olan ilişkiler ve tüm bunlara ilave olarak insanın işine karşı tutum ve ilgisi iş tatminini büyük ölçüde etkilemektedir. Çalışılan iş yerine maddi çevre denmektedir. Maddi çevrede ısınma şartları, aydınlatma, havalandırma ile ortaya çıkan ve işin yapılmasını büyük ölçüde aksatan yetersizlikler aynı zamanda bireyin bedensel ve ruhsal fonksiyonlarının bozulmasına yol açabilmektedir.(Kantar, 2008:65).

#### **2.3.2.2. Ücret**

Ücret ve terfi olanaklarının is doyumuna etkisi hakkında yapılan araştırmaların sonuçlarında tutarlılık gözlenmemektedir. Clark'ın (1997), yaptığı bir araştırmada ücret ve terfi olanaklarını, isle ilgili en önemli etken olarak kabul etmenin erkeklerin is doyumları üzerinde olumsuz etki yarattığı, kadınlar için ise anlamlı bir fark yaratmadığı görülmüştür.

Para, işgörence başarının bir simgesi olarak görülmektedir. Başarıya göre ücretin ödenmediği duygusu işgörenin tatmin duygusunu düşürmektedir. Bazı araştırmacılar örneğin Hulin alınan ücretin yanında sosyal imkanların da iş tatminini etkilediğini belirtmişlerdir. Sağlık yardımları, lojman, kreş, yuva gibi sosyal olanaklar genelde iş tatminini olumlu etkilemektedir(Kantar, 2008:66).

Yapılan bazı araştırmaların sonuçlarına bakıldığında saat başına fazla ödeme yapılan iş görenin , denk ücret alanlara göre daha fazla birim ürettikleri görülmüştür(Onaran, 1981:173).

Küreselleşen dünya da rekabetin hızla arttığı iş hayatında ücret iş tatmini sağlamada tek etken olmamakla birlikte önemli arz teşkil etmektedir (Okumuş, 2011:60).

İş görenlerin iş tatminini sağlamak için ücret eşit ve amaç ve örgüt stratejilerine uygun olmalıdır ve geleneksel bordrolamanın ötesine geçmemelidir( Ceylan, 1998:130).

Ücret konusunda tatmin olmayan çalışanlar işe gitmeme ve işten ayrılma eğilimindedir( Ilgaz, 2012:115).

### **2.3.2.3.Yönetim Tutumu ve Takdir**

Korman(1978) üç çeşit takdir türü olduğunu belirtmiştir. Kronik kendini takdir isteği (Cronic self-esteem): Kişilik yapısına bağlıdır ve her durumda kendisine olan ihtiyacı hissettirir.Görevle, özel olarak ilişkili olan kendini takdir ihtiyacı (Task-specific self esteem): Kişinin işe karşı yeterliliğini hissetmesidir. Daha çok daha önce tecrübe edilmiş aynı veya benzer iş tecrübelerinden kazanılmış duygudur.Çevrenin etkisiyle oluşmuş kendini takdir ihtiyacı (SociallyInflencet self esteem): Çevredeki diğer kişilerin beklentileriyle oluşmuş bir takdir ihtiyacıdır.

Bazı yöneticiler iş doyumunu ile bazı nedenlerden dolayı ilgilenirler. Bu nedenlerden ilki iş doyumunun verimliliği etkilediğine inanmalarıdır. Bu yöneticiler

mutlu çalışanların mutsuz çalışanlardan daha çok çaba sarf edeceklerini, daha etkili, yenilikçi, dikkatli, duyarlı çalıştıklarını düşünürler( Çetinkanat, 2000: 2)

Ast-üst ilişkilerinde yönetmeliklerle tehdit edilen, kurumların hedefleri ile değil yönetici kişiliklerin devrede olduğu bir örgüt ikliminde bir öğretmenin iş doyumunu düşüktür(Okumuş, 2011:42).

#### **2.3.2.4. İlerleme imkanları**

Terfi insanı çalışmaya teşvik eden en önemli etkidir.İşe yeni başlayan bir kimse ilerleme olanağının bulunmadığına ve ücretinin artmayacağı duygusunu yaşarsa, her türlü çabanın gereksiz olduğuna inanırsa işe karşı olumsuz tutumlar oluşturabilir. Sonuçta bu çalışmada tatminsizlik ve şikayetlere neden olur (Kantar, 2008:68).

Milli eğitim bakanlığına bağlı bir okulda çalışan öğretmen ne kadar fazla çaba gösterirse göstereceği ücret değişmediğinden, terfi imkanı bulunmadığından dolayı bir süre sonra işi belli bir rölantide yapmaya başlayacaktır(Okumuş, 2011:51).

#### **2.3.2.5. Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması**

Bireyleri yapacakları hakkında bilgi yetersizliği yaşadıklarında rol belirsizliği oluşmaktadır. Beklenen performansın bilinmemesi, bu performansa nasıl ulaşılacağına bilinmemesi, işe ilişkin davranışın nasıl sonuçlanacağına önceden bilinmemesidir. Rol belirsizliği fiziksel zorlanma ve iş tatminsizliği, insan kaynaklarının etkin kullanılmaması, iş görenin örgütsel çevrede işe yaramadığı hissine kapılması gibi olumsuz sonuçlar doğurmaktadır( Şimşek, vd., 2003: 260).

Rol çatışması ve rol belirsizliği strese neden olarak iş doyumunu olumsuz olarak etkilemektedir (Tunç, 2008:2).

Spector'a (1997) göre, bir çalışan için rol işyerinde ondan sergilenmesi beklenen davranış kalıpları olarak tanımlanabilir. Üzerinde en çok araştırma yapılan iki kavram

ise “Rol Belirsizliği” ve “Rol Çatışması”dır. Rol belirsizliği çalışanın isindeki görev ve sorumlulukların ne kadar belirlenmiş olduğu ile ilgilidir. Çalışanın rol tanımının kesin olmaması rol belirsizliğine sebep olacaktır. Rol çatışması görev ve sorumlulukları asan taleplerin artması durumunda oluşmaktadır.

#### **2.4. İş Doyumu Kuram ve Modelleri**

İş tatminin sağlanması amacıyla yapılan ilk araştırmalar: 1920’lerde Amerika’da Elton Mayo ve arkadaşlarının Chicago Western elektrik işletmesinde başlattığı fakat sonuçları ancak 1930’larda alınabilmiş Hawthorne çalışmalarıdır (Kantar, 2008:21).

Günümüzde yetkinlik modelleri dikkatimizi değişim, uyum sağlama ile kişinin iş yaşamı boyunca sürekli biçimde öğrenmeye devam etmesi, bilgiyi başkalarına aktarma, takım olarak çalışma, yaratıcılık, hizmet yönetimli bir enformasyon ekonomisinde önemli performans alanları olarak müşteri ihtiyaçları ve tatminine odaklanma gibi kavramlara yönelmemizi sağlamaktadır (Hough ve Öneş, 2009:301).

Brief, George ve meslektaşları işyerindeki psikolojiye odaklanmışlar ve yatkınlık yapıları olarak pozitif ve negatif etkililiği kullanmışlardır. Weiss, Cropanzano ve meslektaşları iş yerlerindeki etkileşimlere, tecrübeler ve bu olayların yarattığı duygu ve bilişlere vurgu yapmaktadır. Judge, Locke, Erez ve meslektaşları temel kişisel değerlendirmelere odaklanmaktadır. Bu yaklaşımlardaki farklılıklar önemlidir. Bununla birlikte, bunların farklı hedeflere yöneldikleri düşünülmemelidir tümü işte gösterilen tutumların yatkınlıkla ilgili kaynaklarını daha iyi anlamaya çalışmaktadır. “Bu yaklaşımlar birbirleriyle rekabet etmezler. Biz bu farklı yaklaşımları sağlıklı bir bilimsel araştırma alanının işaretleri olarak görüyoruz”(Spector, vd., 2009/2:35).

Güdülenmede kapsam kuramları: Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı, Herzberg Modeli, McClelland’ın Başarı güdüsü kuramı, Locke’un bireysel amaçlar ve iş başarısı ilişkisi kuramıdır( Eren, 1993: 321-344).

Güdülenmede modern yaklaşımlar: süreç kuramları: Vroom'un Ümit(bekleyiş) kuramı, Adams'ın ödül adaleti veya eşitliği kuramı, Cranny ve Smith'in basitleştirilmiş süreç modeli, şartlandırma veya pekiştirme kuramıdır(Eren, 1993: 349-362).

İş tatmini kuramları kapsam teorileri ve süreç teorileri olarak gruplandırıldığı gibi geleneksel ve modern teoriler olarak da sınıflandırılmaktadır. Geleneksel teoriler bölümünde Maslow'un ihtiyaç hiyerarşisi teorisi, Herzberg'in Modeli, McGregor'un X ve Y teorisi, Alderfer'in ERG Kuramı; modern teoriler bölümünde ise Adams'ın eşitlik teorisi vardır(Okumuş, 2011:44)

#### **2.4.1. Kapsam Kuramları**

Bu bölümde ihtiyaç hiyerarşisi, Alderfer'din VIG (Varoluş-İlişki Kurma-Gelişme) Kuramı, İki Faktör Teorisi, X ve Y kuramı, başarı gereksinimi kuramına, değinilecektir.

##### **2.4.1.1.İhtiyaç Hiyerarşisi Teorisi**

Maslow (1970)'e göre klinik gözlemlerinden yola çıkarak insan davranışlarına yön veren temel gereksinimlerin neler olduğunu ilk kez 1943 tarihli makalesinde ortaya koymuştur.

Motivasyon teorileri arasında en fazla bilinen Maslow'un "ihtiyaçlar hiyerarşisi" yaklaşımıdır. Bu yaklaşım iki temel varsayıma dayanmaktadır. Kişinin tüm davranışları sahip olduğu ihtiyaçları gidermeye yöneliktir. Kişiyi davranışa iten bu ihtiyaçların hiyerarşik bir sıralaması vardır. Alt kademedeki ihtiyaçlar giderildiğinde kişi bir üst kademedeki ihtiyaçları gidermeye çalışır. Bu ihtiyaçlar fizyolojik, güven, sevgi (ait olma), saygı ve öz gerçekleştirmedir (Kantar, 2008:35).

Bu beş temel güdünün yanında iki gereksinim türü üzerinde de durmuş bunu kuramında ayrıntılı olarak ele almamıştır. Bunlardan ilki; bilme, anlama, öğrenme ve açıklamaya yönelik oluşan bilişsel gereksinimdir. İkincisi ise güzellik temelinde gelişen estetik gereksinimidir.

Maslow ortalama bir insan için ihtiyaçların yeterli tatmin yüzdelerini Őyle belirlemiştir: fizyolojik %85 , güven %75 , sevgi %50, saygı %40 ve öz gerçekleŐtirme %10'dur. KuŐkusuz bu yüzdeler kiŐiden kişiye olduğu gibi ülkeden ülkeye de deĐiŐebilir.

Kurama göre son gereksinimin ilk dört gereksinimden farklı olarak son gereksinim asla doyuma ulaŐmayacaktır (zer ve Topaloğlu, 2008: 87).

#### **2.4.1.2. Alderferd'in VIG ( Varoluş-ilişki kurma- gelişme) kuramı**

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarŐisinin aksine Alderfer, bireyin üst düzey ihtiyaçları için alt düzey ihtiyaçlarını karşılaması gerektiği zorunluluğunu reddetmektedir. Birey  ihtiyaını da aynı anda hissedebilir(Tınaz, 2005:31).

Kurama göre istek insanın i durumuyla ilgili çok öznel bir kavramdır. Doyumsa insanın istediğini elde etmesinden doğan bir iç durum olarak öznel olmasıyla birlikte insanın çevresiyle etkileŐmesini göstermesinden dolayı bu kavramın içinde çevresel etmenler de bulunur(Onaran,1981:39).

Özellikle Maslow'un kuramının bir uzantısı olarak görülebilecek olan VIG kuramı gereksinimler hiyerarşisi kuramını desteklemek ve eksikliklerini gidermek amacıyla ortaya atılmıŐtır (Süral ve Topaloğlu, 2008:87 ).

#### **2.4.1.3. İki Faktör Teorisi**

zerinde en fazla araştırma yapılan iş tatmini kuramı Herzberg ve çalışma arkadaşlarının 1959 yılında geliŐtirdikleri çift faktör kuramıdır.

Teoride güdüleyici faktörler olarak işin kendisi, başarı, gelişim olanağı, sorumluluk, terfi, onaylama; hijyen faktörleri ise statü, bireyler arası ilişkiler, üst ve astlar, eşit düzeydekiler, yönetim, Şirket politikası, iş güvenliği, alıŐma Şartları, cret, özel hayattır(Okumuş,2011:47).

Kurama göre koruyucu faktörler ve motive edici faktörler olmak üzere iki farklı faktör grubu iş yerindeki insanları farklı şekillerde etkilediği belirlenmiştir (Özerve Topaloğlu, 2008:93).

Herzberg yaptığı çalışmalar sonucunda başarı, tanınma, işin kendi özellikleri, ilerleme gibi etmenlerin güdüleyici; işletme politikaları gözetim ve gözetim teknikleri iş görenler arasındaki ve gözetimcilerle ilişkiler, iş koşullarını hijyen etmenleri olarak belirlemiştir. Güdüleyici etmenler tatmin yaratan ve daha çok işe ilişkin faktörlerdir. Bu faktörler hem tatmin hem de tatminsizlik yaratabilmektedirler. İş ve işin içeriğine ilişkin olan; başarı, tanınma, işin kendi özellikleri, sorumluluk, gelişme, gelişme olanakları vb. etmenlerden oluşur. Bu etmenler kabul edilebilir sınırların altına düştüklerinde işten tatmin duyulmamasına neden olurlar ya da işten tatmin duyulmasına engel olurlar. Hijyen etmenler olarak, işin ücreti, gözetim düzeyi, iş görenler arası ilişkiler, işletme politikası ve iş koşulları sayılabilir.

İş tasarımı teorilerinin oluşturulması 20. Yy. ortalarını bulmuştu. İki faktör (güdülenme- hijyen) teorisi (Herzberg, 1966; Herzberg, Mausner ve Syderman, 1959) ilk etkili örnektir. Herzberg ve meslektaşları, kritik olay yöntemini kullanarak insanların işlerinden memnun oldukları ve olmadıkları durumlara ilişkin nedensel özellikleri araştırmışlardır. Sonuç olarak, işten duyulan memnuniyete işle ilgili içsel faktörlerin neden olduğu (örn., başarı fırsatı), öte yandan işten duyulan memnuniyetsizlikle ise dışsal faktörler(örn., kurum politikası) neden olduğunu tespit etmişlerdir. Bu bulgular işten duyulan memnuniyetin belirleyicilerinin (güdüleme faktörleri) ; memnuniyetsizliği belirleyen faktörlerin (hijyen faktörleri) farklı olduğu düşüncesini doğurmuştur. Bu düşüncenin sadeliği uygulamada kolaylık sağlamıştır. Buradan çıkışla, iş zenginleştirme fikri doğmuştur. Bu fikir Paul ve Robertson (1970:17) tarafından “ çalışanların işlerine, kişisel başarıları, tanınmaları, daha iddialı ve sorumluluk gerektiren görevler için daha geniş bir ufuk katarak, işlerini yapılandırmaları” olarak tanımlanmıştır(Anderson, vd., 2009:115).



#### **2.4.1.4. X ve Y Kuramı**

McGregor 1960'da Maslow'un kuramına dayanarak X kuramı (geleneksel yönetim-denetim kuramı) ile Y kuramı (bireysel- örgütsel amaçların kaynaştırılması) adını verdiği iki kuram ileri sürmüştür. Benzer görüşleri Argyris (1957,1964), Likert'in (1961), Schein'in (1965) kitaplarında da bulmaktayız. Kurama göre örgütlerde çalışanlarda kendilerini gerçekleştirmek, bir ürün ortaya koymak, anlamlı bir işte çalışmak, kendilerinde gizil olarak var olan yetenekleri kullanmak isterler (Onaran, 1981:21-22).

Teoriye göre X teorisi olumsuz özellikleri, Y teorisi ise olumlu özellikleri ifade etmektedir. Genel olarak X teorisine göre iş görenler işe karşı olumsuz düşünmektedirler ve çalışmayı çok sevmezler, iş görenlerin işi kaytaracağını düşünen teori yöneticilerin iş görenler için cezalandırıcı ve yönlendirici olmaları gerektiğini belirtmektedir (Okumuş, 2011:48).

#### **2.4.1.5. Başarı Gereksinimi Kuramı**

David C. McClelland'ın Başarı gereksinimi kuramı, Henry A. Murray'ın 1938 yılında ortaya çıkardığı ve insan davranışlarının nedeni olarak yirminin üzerinde olduğu varsayılan bir dizi gereksinimden yalnızca başarı, güç ve yakın ilişki gereksinimlerini içeren bir kuramdır (Özer ve Topaloğlu, 2008:95).

Başarı ihtiyacına yüksek düzeyde güdülenmiş kişiler tipik olarak kendi çabalarıyla başarılı olacakları ve hemen geri bildirim alacakları durumları tercih ederler (Çetinkanat, 2000:21).

Başarı güdüsü kuramına göre başarı, bağımlılık ve güç ihtiyacı olmak üzere 3 tip ihtiyaç türü vardır. McClelland bu 3 ihtiyaç içinde başarı ihtiyacının bireyi ve toplumu en çok etki altında bıraktığını iddia eder (Kantar, 2008:43).

Başarı ihtiyacı : Kendini tartan birey başarı ve başarısızlık olasılıklarını da dikkate alarak bir işe kalkışmaktadır. Bu nedenle başarı motivisi; başarı ve başarısızlık olmak üzere iki boyutludur. Her ikisinin birleşimi, toplam başarı motivasyonunu verir. Bu iki motive bireyin bir işi yapmaya olan yönelimini belirler.

Bağımlılık ihtiyacı: Bu ihtiyaç toplumsal niteliğe sahip olan insanın başkaları ile ilişki kurma, gruba girme ve sosyal ilişkiler geliştirme ihtiyaçlarını ifade eder. Bağımlılık ihtiyacı kuvvetli olan kişi, kişiler arası ilişkiler kurmaya önem verir.

Güç ihtiyacı: Bu ihtiyacı güçlü olan kişiler ise güçlü ve otoriter olmak isterler, başkalarını etki altında tutma ve gücünü koruma davranışlarını göstereceklerdir.

#### **2.4.2. Süreç Kuramları**

Bu bölümde hakkaniyet teorisi, Cornell Modeli, beklenti teorisi, Porter-Lawler beklenti değer kuramı, hedef belirleme teorisi, değer algı teorisine değinilecektir.

##### **2.4.2.1. Hakkaniyet teorisi**

Bu teoriyi Adams 1963-1965 yılları arasında oluşturmuştur. Hakkaniyet teorisine göre işçiler örgütteki çalışma ile ilgili katılımlarını değerli sonuçlar(maaş, terfi, tanınma) karşılığında örgüte girdi(deneyim, çaba, eğitim) sağladıkları bir değiş tokuş süreci olarak algılamaktadır. Bu teorinin ana prensibi çalışanların örgüte sağladıkları girdilerin karşılığında elde ettikleri çıktılarının adil ve haklı olduğunu düşünerek motive olmalarıdır. Hakkaniyet teorisine göre kişiler haksızlıktan kaynaklanan gerilim bitene kadar, bu farklılıkları ortadan kaldıracak faaliyetlerde yer alacaklardır(Donovan, 2009/2:62).

Eşitlik Teorisine göre birey yaptığı hizmet karşılığında bir ücret talep etmektedir ve bunun eşit olmasını istemektedir. Bu istek sadece para olarak algılanmamalıdır, ödemeler işte yükselme, ücret, psikolojik doyum gibi unsurları da içermektedir(Okumuş, 2011:50).

Birey yaptığı hizmet ile aldığı ödülün karşılığını eşit olarak görüyorsa işine motive olacaktır fakat birey hizmet karşılığının fazla olduğunu düşünürse eşitsizlik durumu oluşacaktır ve sonuç olarak bireyde gerilim ve suçluluk duygusu oluşacaktır bu durumda birey aldığı ödülün fazlalığından kaynaklanan bu eşitsizlik durumunu ortadan kaldırmak için daha çok çaba sarf edecektir( Başaran, 1991:161).

Birey çalıştığı kuruma eğitim, zeka, deney, ustalık, yaş, toplumsal statü, işte gösterdiği çaba gibi bir takım nitelikler getirerek ücret karşılığında bir hizmet görme ilişkisine girer. Niteliklere kişinin çekiciliği, sağlığı, elindeki araçlar, gereçler gibi akla gelebilecek başka şeyler de eklenebilir. Bütün bunlara o bireyin “girdileri” denmektedir.....burada önemli olan bir özeliğe sahip olan bireyin bu özelliği bu ilişki için geçerli olarak algılamasıdır. Geçerli olarak algılanan bir girdiye eşit oranda bir karşılık beklenecektir. Bunlara da “ödülleri” denmektedir(Onaran, 1981: 167-168).

#### **2.4.2.2. Cornell Modeli**

Hakkaniyet teorisine bakış açısı olarak benzer bir model olan Cornell Modeli; Hulin, Roznowski ve Hachiya (1985), ardından Hulin(1991) tarafından genişletilmiş Cornell Modeli tutum oluşumu konusunda geliştirilen daha önceki teorileri bütünleştirmeye çalışan bir iş tatmini modelidir. Modele göre, iş tatmini bireylerin işte üstlendikleri rol girdileri(örn., eğitim, deneyim, zaman ve çaba) ile aldıkları şeyler ( ücret, statü, çalışma koşulları ve içsel faktörler) olan rol çıktıları arasındaki dengenin bir fonksiyonudur. Koyulan girdilere göre daha fazla çıktı elde edip, diğer her şey aynı kaldığında işte üstlenilen rolden duyulan tatmin artacaktır(Spector, vd., 2009/2:36).

#### **2.4.2.3. Beklenti teorisi**

Beklenti teorisinin Tolman’ın 1932’den itibaren yaptığı çalışmalara dayanan temel varsayımı insan davranışının farklı eylem gidişatları birey tarafından yapılan tercihlerin farklılaşmasının bir sonucu olduğudur. Beklenti teorisine göre bu tercihler keyfi azamiye çıkartmak ve ıstırabı asgariye indirmek amacıyla yapılmaktadır. Vroom(1964) oluşturduğu değer-araçsallık-beklenti(DAB) modelinde bireylerin karar

verme sürecindeki üç değişik algıyı kullanarak bu amaçlara ulaştığını iddia etmektedir: beklenti, araçsallık ve değer. Beklenti, bir eyleme geçme veya davranış göstermenin belirli bir dizi karşılığa( birinci düzey karşılıklar olarak adlandırılmaktadırlar) yol açmasını düşünme olasılığı anlamında kullanılmıştır. Araçsallık birinci düzeyden bu karşılıkların elde edilmesiyle daha sonra ulaşılacak olan ikinci düzey sonuçlar arasındaki ilişkinin algılanan gücüne ve yapısına verilen isimdir. Değer ise bireylerin bu ikinci düzey karşılıkları etkileme yönelimini temsil etmektedir. Pozitif değere sahip karşılıklar kişi tarafından çekici ve arzu edilir, negatif değere sahip karşılıklar istenmeyen şeyler olarak algılanmaktadır(Donovan, 2009/2:65).

Kişilerin motivasyonunun artması; yaptıkları işin karşılmasını bekledikleri gereksinimlerinin tatmin oranına bağlıdır(Kantar, 2008:23).

#### **2.4.2.4.Porter-Lawler Beklenti Değer Kuramı (1986)**

Bu kuramda Vroom'un kuramında olmayan başka tutumsal değişkelerde yer almıştır. Bu dokuz değişken birbiriyle ilişkilidir. Bunlar: ödülün değeri, algılanan çaba- ödül olasılığı, çaba, yetenekler ve özellikler, rol algıları, iş başarımı, ödüller, algılanan denksel ödüller, doyum, geriye bildirim(Onaran, 1981:76-81).

#### **2.4.2.5. Hedef Belirleme Teorisi**

Hedef belirleme Teorisi Locke'un bulgularına dayanır. HBT'in temel iddiası kişilerin belirli bir iş için koydukları performans hedeflerinin, o işi ne kadar iyi yapacaklarını belirlemesidir. HBT' ye göre belirgin, zor hedefler kabul edilebilir performans düzeyini açıkça tanımladığı, kişinin gösterdiği çaba miktarını arttırdığı, görev sebatını arttırdığı, daha kapsamlı bir strateji geliştirme ve planlamaya yol açtığı ve kişiyi bilgi ve faaliyetlere yönlendirdiği için performansı arttırmaktadır(Donovan, 2009/2:71).

#### **2.4.2.6. Değer Algı Teorisi**

Değerleri kişinin arzu ettiği ya da önemli saydığı şeyler olarak tanımlar, işlerinde bireyleri tatmin eden şeyin çalışanların değerlerinin olduğunu öne sürmüştür. Tatminsizliğe sebep olan şey yalnızca bireyin önem verdiği iş değerlerinin yerine getirilmemesidir (Locke,1976).

#### **2.5. İş Tatminsizliğinin Sonuçları**

İş tatminsizliği birey ve örgüt açısından olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Birey açısından sonuçlar; engellenme (hayal kırıklığı ve savunma mekanizmaları), stres ve gerilim tepkileri, kişilik bozuklukları. Örgüt açısından sonuçları; düşük iş performansı, devamsızlık, iş gücü devri, iş kazaları, çatışmalar ve olumsuz işçi-işveren ilişkileridir(Kantar, 2008:71-80).

İş görenler iş tatminsizliği yaşadığında birey olarak beden ve ruh sağlığı olumsuz etkilenirken işletme olarak da olumsuz etkiler doğmaktadır işe gitmede isteksizlik, devamsızlık, işte hata yapma, işten ayrılma gibi sonuçları doğurmaktadır(Türk,2007:97-98).

İşini yaparken iş ortamında psikolojik ihtiyaçlarını doyuran kişilerin doyum sağlayamayan kişilere göre ruhen daha sağlıklıdır ( Ilgaz, 2012: 109).

#### **2.5.1. Birey Açısından Sonuçları**

Bu bölümde iş doyumunu ya da iş doyumsuzluğunun birey açısından sonuçları olan mesleki gerilim, örgütsel aidiyet ve örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma, örgütsel sinizm konularına değinilecektir.

### 2.5.1.1. Mesleki Gerilim (stres)

Bazı araştırmacılar ılımlı stres altında çalışan iş görenlerin motivasyonlarının arttığını, performanslarının yükseldiğini ancak aşırı stresin zihinsel yetenek, yargı ve karar verme gibi işlerde dikkatin azalması nedeniyle işletmede zararlı sonuçlara yol açacağını belirtmektedir(Koçyiğit ve Akgemci, 2014:95).

Stres ve gerilim tepkileri saldırganlığın içe atılması ile karşılanmamış ihtiyaçlar bireyde çatışma ve gerileme neden olur(Kantar, 2008:73).

Eğitim örgütlerinde öğretmenler yönetim baskısı, örgütün fiziksel imkanları, terfi edememe, gürültülü ortam gibi sebeplerle stres yaşamaktadır( Okumuş, 2011: 58).

Mesleki stres Kyriacou ve Sutcliffe tarafından 1978'de gerginlik, kızgınlık, endişe, öfke ve depresyon gibi hoş olmayan duyguların yaşanması olarak tanımlanmışlardır. Bu tanım mesleki stres literatüründe(örneğin Newton, 1989) yaygın bir biçimde kullanılmıştır(Hart ve Cooper, 2009/2:111).

Stres alışıl gelmiş tanımından farklı olarak stresin hem olumlu hem de olumsuz olabileceğini belirterek, stresin her türüsünün zararlı olmadığını ifade etmiştir. kişilerde aşırı gerilime sebep olan olumsuz stresken, kişiyi motive eden stres ise olumlu strestir. Kişiyi motive ederek verimliliği artırır(Braham, 2011: 47).

Daha fazla çalışan, dinlenmek ve ailesiyle vakit geçirmek için vakti olmayan birey işten atılma, rol belirsizliği, değer verilmeme gibi nedenlerle stres yaşamaktadır ( Zual ve Acar, 2011:14).

Strese İlişkin Dinamik Denge Teorisine göre stres daha çok kişilerin çevrelerinde oluşan değişkenler sistemi içinde var olan bir dengesizlik durumunda ortaya çıkar ve yalnızca bu dengesizlik durumu insanların normal, dengeli psikolojik mutluluk düzeylerinde değişime neden olur(Hart ve Cooper, 2009/2:115).

### **2.5.1.2. Örgütsel aidiyet – Örgütsel Bağlılık**

Örgütsel bağlılık kişinin örgütü algılama şeklidir ve iş doyumunu ile bağlılık arasında önemli bir ilişki vardır(Okumuş, 2011:60).

Birlik duygusu, örgütün sosyal çevresine ait bir özelliği ifade etmektedir. Bireyler; sosyal destek, işbirliği gibi olumlu kazanımlar sağladıkları gruplara girmektedirler (Sat, 2011: 29).

Araştırmalar Organ'ın iş tatmininin örgütsel aidiyet davranışlarıyla ilişkisi olduğu iddiasını destekleme eğilimindedir(Spector, vd., 2009/2:39).

Çeşitli araştırmacılar işe bağlanma konusunun teorik yapısını açıklamada “ Sosyal mübadele teorisi” (SMT) kullanmakta ve bu teori güçlü dayanaklar içermektedir. Saks'a göre çalışanların sorumluluklarını açıklayacak daha sağlam temelli teorik gerekçeler SMT de bulunabilir. Sosyal mübadele teorisine göre tüm sosyal etkileşimler bir tür değişimi içermektedir. (Keser ve Yılmaz,2012:115)

Örgütsel çevre ile etkileşim sonucu iş görenin örgütsel davranışı şekillenmektedir. İş görenin işi ile ilgili olan çevreye işlevsel çevre, diğer iş görenlerle ilişkilerini kapsayan çevreye de toplumsal çevre demektedir. örgüt kültürü toplumsal çevrenin bir ürünü olarak örgüt kültürünü oluşturur ve iş görenin işe bağlanmasını sağlamaktadır(Başaran, 1982a:12-16).

Verimlilik, sadakat, motivasyon, iş tatmini, performansın artması örgütsel bağlılığın olumlu etkileri iken işten çıkma, işe gelmeme, işe karşı isteksizlik, örgütsel bağlılığın olmamasının sonuçlarıdır(Karasoy, 2014:55).

### **2.5.1.3. Örgütsel Yabancılaşma**

Psikolojik tatminsizlik hayal kırıklığına sebep olmaktadır. Hayal kırıklığı yaşayan kişinin göstereceği tepkilerden bazıları: vazgeçmek, vurdumduymazlık, çevre

ile ilişkileri kesmek, duygusal bir izlenim ve kişisel katılmadan kaçınmaktır. Bilinçsiz olarak meydana gelen direnmedir (Korman, 1978:182).

İş tatminin örgütsel açıdan diğer bir önemi de örgütsel yabancılaşma (Alienatim) ile ilişkisidir. İş tatmini azaldıkça yabancılaşma artmakta çalışanların verimliliğinin düşmesine ve işten ayrılmalara neden olmaktadır(Kantar, 2008:25).

Örgüt üyelerinin işe bağlanıp bağlanmama konusunda iş performansını anlamlı görme, işi yapmaya hazır olma bireylerin dikkate aldıkları psikolojik koşullar olarak tespit edilmiştir. Bunlar işin anlamlılığı, güvenlik ve işin uygunluğudur. İşin anlamlılığı, işin kişiye verdiği heyecan ve işi yapmaya isteklendirme derecesidir. Bağlılık çalışanların işlerinin kişilikleri ve hayalleri ile paralel görmeleri ile ilgilidir. Güvenlik ise, kişinin işi ne denli güvenilir algıladığıdır. İşin uygunluğu ise bu işe belirtilen şekilde yapmayı kişinin ne derecede uygun olduğunu anlatır (Keser ve Yılmaz, 2012:117).

#### **2.5.1.4. Örgütsel Sinizm**

Bu konudaki en yaygın tanımlardan biri Dean vd. (1998) tarafından yapılmıştır. Örgütsel sinizm kavramı çalışanın örgüte karşı geliştirdiği negatif tutumlar olarak tanımlanmaktadır ve bu tutumların 3 boyutu vardır: örgüte karşı hissedilen olumsuz duyguları içeren inanç(bilişsel boyut), örgütte meydana gelen olumsuz durumlara verilen duygusal tepkiler(duyuşsal boyut) örgüte karşı olumsuz tavır ve davranışlarda bulunma(davranışsal boyut) olarak belirtilmiştir. Örgütsel sinizm türleri(kişisel, sosyal, çalışan, örgütsel değişim ve iş sinizmi) iş tatminsizliğine yol açmaktadır. Smith ve From (1985) ve Smith vd. (1988)'in bulgularına göre yüksek derecede düşmanca tavra sahip olan bireyler diğer bireylere göre hayata daha olumsuz bakmaktadırlar(Eryeşil ve Fındık,2014:118-123).

#### **2.5.2. Örgüt Açısından Sonuçları**

Bu bölümde iş doyumunu ya da iş doyumsuzluğunun örgütsel açıdan sonuçları olan örgütsel etkinlik, işe devamsızlık ve personel devri, mesleki performans konularına değinilecektir.



### **2.5.2.1 Örgütsel Etkinlik**

Yapılan araştırmalar iş tatminini ölçmede en fazla kullanılan unsurlardan biri örgütsel etkinlik olduğunu göstermiştir (Kantar, 2008:25).

İş doyumunu verimlilik için tek gösterge olmamakla birlikte verimli çalışan bir ortamda iş doyumunu için gerekli şartlar sağlanmıştır( Ilgaz, 2012: 118).

### **2.5.2.2 İşe Devamsızlık ve Personel Devri**

İş tatmini işe devamsızlık ve personel devri ile görece tutarlı, negatif ve zayıf korelasyonlar göstermektedir(Spector, vd., 2009/2:40).

İş tatminsizliği çalışanlarda şikayetlerle başlarken, performans düşüklüğü ise devamsızlık ve sonuçta işi bırakma ya da iş değiştirme gibi örgüt açısından önemli sonuçlarla son bulmaktadır(Kantar, 2008:71).

Duygusal zeka dürtü kontrolü, empati , benlik bilinci sosyal beceriklilik , sebat , heves ve kişisel motivasyon olarak tanımlamakta ve duygusal zeka eksikliği kariyerin kesintiye uğramasına ve şiddet suçlarına neden olduğunu iddia etmektedir(Hough ve Öneş, 2009:303).

İş görenin iş tatmini sağlanamadığında verimlilik düşer ayrıca işine karşı hissettiği aidiyet duygusu azalacağından dolayı devamsızlık sorunu ortaya çıkmaktadır( Yüksel, 2003:216).

İşe karşı hissedilen duyguların bütünü olan iş tatmini karşılanmazsa iş gören işe geç gelme, az çaba gösterme, işten ayrımaya gibi tepkiler göstermektedir (Okumuş, 2011:42).

### 2.5.2.3. Mesleki Performans

Mesleki performans çeşitli kapsamı olan bileşenlerden oluşur. Bazı örnekler arasında iş için gereken bilgi , beceri ve teknikleri barındırmak ; terfi etmek ya da yeni işler için sürekli eğitime katılmak ya da yalnızca aynı işin değişen taleplerini karşılamak ve örgütsel hedeflere ulaşmak için bilgi , beceri ve tekniklerin uygulanması(Ree, vd., 2009:270).

1930'lu yıllardan beri yapılmakta olan farklı araştırmalar performans ve iş tatmini arasında henüz nedensel bir ilişkinin varlığı konusunda kesin bir yargıya ulaşamamışlardır. Hawthorne araştırmalarını izleyen yıllarda işinden doyum sağlayan iş görenin daha çok üreteceği ve dolayısıyla performans düzeylerinin de daha yüksek olacağı görüşü uzun süre hakim olmuştur. Ancak 1955 yılında Brayfield ve Crockett'in yaptığı çalışmalarda ve diğer araştırmalarda performans ve tatmin arasında kayda değer bir ilişki bulunmamıştır. Bunun üzerine bir grup bilim insanı bu nedensel ilişkiye tersinden bakmaya başlamışlardır(Kantar, 2008:45).

Avrupa da yapılan araştırmalarla ilgili bir meta analizde, duygusal denge ve öz disiplin hemen hemen tüm işlerdeki iş performansı ile bağlantılandırılmıştır (Hough ve Öneş, 2009:301).

Tatmin- performans ilişkisi Iaffaldano ve Munchinsky'ye dayanılarak “yetersiz” (Brief, 1998:42), “ihmal edilebilir” (Weiss ve Cropanzano, 1966: 51) ve “önemsizliğin sınırında” (Landy, 1989: 481) olarak açıklanmıştır (Spector, vd., 2009:39).

Hawthorne araştırmalarına dayanarak klasik görüş olarak adlandırılan, işinden tatmin duyan kişinin daha çok üreteceği ve performansının da yüksek olacağı görüşüdür. Ancak Brayfield ve Crockett'in yaptıkları araştırmalar iki değişken arasında güçsüz bir ilişki olduğu ya da hiçbir ilişki olmadığı yönündedir. .... 1964 yılında Vroom da Brayfield ve Crockett'in sonuçlarına ulaşmış ve bu sonuçları kendi kitabında güncellemiştir(Kantar, 2008:75).

Bu bölümde özet olarak;PDRöğretmenlerinin okullar açısından önemi, iş doyumu, iş doyumunu etkileyen faktörler, iş doyumunu kuramları, iş tatminsizliğinin sonuçları konularına değinildi. III. Bölümde tükenmişlik, tükenmişlik nedenleri, tükenmişlik sonuçları konularına değinilecektir.

## BÖLÜM III

### TÜKENMİŞLİKLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde tükenmişlik ve okul, tükenmişlik, tükenmişliğin nedenleri ve tükenmişliğin sonuçları konularına değinilecektir.

#### 3.1. Tükenmişlik ve Okul

Tükenmişlik başarıyı azaltan sebeplerin bütünü olarak tanımlanabilir. Yapılan araştırmalarda aşırı iş yükü, zaman baskısı, çatışma, kötü çalışma şartları, beklentilerin uyumsuzluğu ve belirsizliği gibi etkenler tükenmişliğe sebep olmaktadır( Soysal ve Özçalıcı, 2014:207).

Tükenmişlik sendromuna neden olan faktörler örgütsel ve bireysel kaynaklıdır. Örgütsel faktörler tükenmişliğe daha fazla sebep olabilirler (Sürgevil, 2006: 49). Bu açıdan bakıldığında okullarda örgütsel faktörlerden kaynaklanan tükenmişlik yaşanabileceği düşünülebilir.

Okullar çalıştıkları kademeye, kişilik özelliklerine, ihtiyaçlarına, donanımlarına, branşlarına, mesleki kıdemlerine, cinsiyetlerine göre farklılaşan öğretmenlerin ve farklı yönetsel tutum ve modelleri olan okul yöneticilerinin ve öğrencilerin ortak amaçta birlikte buldukları kompleks sosyal yapılarıdır ve bu örgütsel ortamı oluşturan sosyal yapıların birden çok stres kaynağına sebep olduğu düşünülebilir. Yapılan araştırmalar stresin bir tükenmişlik kaynağı olduğunu belirtmektedir.

Yönetimin mobbing konusunda bilgisiz olması, örgütte rekabetin olması gerekenden daha yüksek düzeyde olması, işlerin tekdüze olması ve sürekli aynı şeylerin tekrar edilmesi, iş yerindeki stres gibi faktörler mobbing davranışlarının ortaya çıkmasındaki başlıca örgütsel faktörler olarak sıralanabilir( Şahin ve Bedük, 2014: 142). Çalışanların yaptıkları işlerde monotonluk yaşamaları çalışma ortamını monotonlaştırarak mobbinge sebep

olmaktadır. Yükselme kaygısının ve performansa göre değerlendirilme kaygısının çok az yaşandığı okullarda duygusal anlamda tükenmiş çalışanların işlerini tekdüze yapmaya başladıkları ve idealizmlerini kayb ettikleri düşünülebilir. Bu kişilerin idealist çalışan kişilere karşı da mobbing uygulayabilecekleri düşünülebilir. Bu açıdan bakıldığında okullarda idealist olarak çalışan öğretmenlerin tükenmişlik yaşama olasılıklarının yüksek olabileceği düşünülebilir.

Okullarda çalışan öğretmenler yönetici baskısı, örgütün fiziksel durumunun yetersiz olması, yükselen, çok gürültülü ortamlarda çalışma gibi nedenlerle stres yaşamaktadırlar ( Okumuş, 2011:58). Stresin fiziksel ve psikolojik etkilerinin tükenmişliği attıracağı düşünülebilir. Kendini stres altında hisseden çalışan fiziksel olarak işinde olmasına rağmen zihnini işine adapte edemeyebilir ve stresi ile başa çıkma yöntemi bulamazsa stresi artacaktır. Kendini değersiz, güvensiz ve yalnız hissedecektir. İş ortamında risk gerektiren girişken ve atılgan davranışlarda bulunmaktan çekinecektir( Baltaş, 2010: 31). Stresin bu belirtilerini gösteren çalışanın duygusal olarak tükenme yaşayacağı düşünülebilir.

Örgütsel kaynaklı stresin dışında iş gereği karşılaştıkları kişilerle sürekli ve zorunlu olarak kurdukları ilişkiler sonucu tükenmişlik oluşabilmektedir ( Torun, 1995: 1). İletişimi tükenmişliğin önemli bir alt boyutudur. Öğretmenler okullarda öğretmenlerle okul personeli ile işleri gereği zorunlu olarak ve iş konusu dışında bireysel olarak, ailelerle ve öğrencilerle ilişkiler kurmaktadır. Bu ilişkiler okulun öğretim dışında davranış kazandırma amaçlı eğitsel boyutu ile bazen öğrenci ve velilerle duygusal bir bağa sebep olabilmektedir. Bu ilişkiler sonucu kişisel beklentilerin artması öğretmenleri duygusal tükenme ve duyarsızlaşmaya itebilir.

Tükenmişlik insanlarla iletişimin ve duygusal taleplerin yoğun olduğu çalışma ortamlarında idealist bir şekilde hizmet vermek isteyen çalışanlarda daha fazla görülmektedir (Çokluk, 2003: 111). Hedefler ve beklentilerin

karşılanmak istenmesi öğretmenleri güdülemekle birlikte aşırı iş yükü hissetmelerine ve duygusal olarak tükenmelerine sebep olabilmektedir.

Örgütler ortak çıkarları gerçekleştirmek amacıyla oluşurlar. Örgütlerin hedeflerine ulaşabilmeleri için motive edilmiş yani psikolojik olarak doyum yaşayan çalışanlara ihtiyacı vardır ( Güney, 2006: 347). Okulların başarıya ulaşabilmesi için ortak hedef ve beklentilerinin olması ve hizmeti alan kişilerin yani öğrencilerin de hedefin farkında olması gerekmektedir. Bu sebeple okullarda motivasyonun sağlanması çok önemlidir. Motivasyon eksikliği iş doyumsuzluğuna sebep olarak tükenmişliğin de bir nedeni veya tükenmişliğin bir sonucu olarak görülebilir.

Sonuç olarak tükenmişliğin okullarda öğretmenlerin farklı sebeplerin bir araya gelmesi ile yaşayabilecekleri, kişisel ve örgütsel başarıyı engelleyen, kişiyi fiziksel ve psikolojik olarak yıpratıcı bir duygu durumu olduğunu düşünebiliriz. Yapılan araştırmalarda öğretmenlerin farklı düzeylerde tükenmişlik yaşadığını görmekteyiz.

### **3.2. Tükenmişlik Kavramı**

I. Dünya Savaşı sırasında ve hemen sonrasında , tükenme , çalışan ile fiziksel ortam arasındaki ilişki ve bu ilişkinin çalışanın yeni fiziksel görevleri gerçekleştirebilme yeteneği üzerindeki etkisi öncelikli kaygıydı. Tükenme ve sağlığa ilişkin kaygılar , 1915 yılında , kötü fiziksel çevrenin sağlık ve verimlilik üzerindeki etkisini değerlendirecek çoklu disiplinli bir takımdan oluşan Health Of MunitionsWorkersCommittee 'nin kurulmasına yol açtı(Oborne ve Arnold, vd., 2009:410).

Tükenmişlik kavramı ilk olarak 1970'lerde Amerika'da müşteri hizmeti olarak çalışan personelin yaşadığı bunalımı ifade etmek için kullanılmıştır ancak bundan önce 1961' de Greene'in işini bırakarak Afrika ormanlarına kaçan bir mühendisi anlatan "Bir Tükenmişlik Olayı" adlı romanında kullanılmıştır. "A Burnt-Out Case" adlı romanda tükenmişlik büyük bir bıkkınlık ve kişinin işine duyduğu idealizmin sönmesi anlamında kullanılmıştır(Sürgevil, 2006, 3).

Organizmanın uyum sağlamak için gösterdiği tepkiler "genel uyum belirtisidir. Selye bu tepki sürecinin 3 aşamadan oluşmaktadır. Bunlar; alarm aşaması, direnç aşaması, tükenme aşamasıdır. Stres alarmı döneminde bireyde fizyolojik değişiklikler oluşmaktadır(şoka girme, vücut ısısı ve kan basıncı düşmesi, kalp atışlarının yavaşlaması), direnç aşamasında stresi algılayan birey fiziksel ve duygusal enerjisini kullanarak strese karşı direnç göstermeye çalışmaktadır, son olarak stres uyarana karşı birey direniş göstermeye devam eder ancak gerilim kaynakları fazla ise bireyin gayreti kırılarak davranışlarında sapmalar oluşmaktadır. işte streste bu dönem "tükenmişlik" olarak tanımlanmaktadır( Silah, 2005: 155-156).

Günümüzde kabul gören en yaygın tükenmişlik tanımı Maslach ve arkadaşları tarafından yapılan üç boyutlu tükenmişlik tanımıdır. Tükenmişlik, işi gereği sürekli olarak insanlarla yüz yüze çalışan insanlarda sıklıkla yaşanan üç boyutlu bir sendromdur. Bu üç boyut duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissidir(Izgar, 2012: 130).

Duygusal tükenme boyutunda birey fiziksel ve duygusal aşınma yaşar ve kendisini bitmiş, kullanılmış hissedilen birey yorgunluğunu gideremez, duyarsızlaşma boyutunda birey hizmet görülen kişilere karşı katı, soğuk, ilgisiz, olumsuz bir tavır sergilemektedir. Bu durum bireyin işe yönelik idealizminin düşmesidir (Sürgevil, 2006: 43-44).

Kişisel başarı kişinin işindeki yeterlik ve başarıma duygusunu ifade etmektedir. Kişisel başarısızlık ise kişinin kendini yetersiz ve başarısız olarak değerlendirmesidir(Izgar, 2003: 3).

Tükenmişlik duygusu çalışanın işi ve örgütüne karşı şiddetli bir duygusal tepki geliştirmesidir. Bu durum çalışana fiziksel ve duygusal olarak yıpratmaktadır( Seçkin, 2014:24).

Maslach, tükenmeyi işe bağlanmanın zıttı olarak görmektedir. İşe bağlanma kavramını; tükenmişliğin üç alt boyutunun tam karşıtı olan enerji, bağlılık ve etkinlik

gibi kavramların karşılığı olarak ele almışlardır. İşe bağlanan birey, işiyle etkin bir bağ kuracak ve kendini daha fazla enerjik hissedecektir. Dolayısıyla tükenmişlik halide işe bağlanmanın yok olmasıdır. Tükenmişlik durumunda önemsenen, anlamlı bulunan, heyecan yaratıcı olan iş, birey için çekilmez, anlamsız, tatmin edici olmayan bir hale dönüşmektedir.

Bir birey bir etkinliği bırakıp başka bir etkinliğe başladığında başlangıçta yüksek olan eğilimi gittikçe azalarak ikinci etkinlikte bulunma eğilimi yükselebilir. İşte bu değişikliğe yol açan eğilim farklılaşmalarını ifade eden iki yeni kavram oluşmuştur. Devinime başlatıcı güç, bireyin yakın çevresindeki uyaranlara açık olmasına bağlıdır.....devinime başlatıcı güç bir etkinliğe girişme eğilimini arttırmaktadır. Tüketici güçse tersine bir etkinlikte bulunma eğilimini azaltmaktadır(Onaran, 1981:212).

Silah(2005:165) tükenmişliği genel olarak stresin yarattığı tükenmişlik: süreklilik gösteren ve uğraş, iş ve görevlerimizde yaşanan bir duygusal tepkidir. Bu tepki duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme olarak üç boyutta yaşanmaktadır; yaşam enerjisi tükenmişliği: ruhsal ve zihinsel açıdan bireyin tükenmişliği ve cinsel tükenmişlik; iş yaşamı tükenmişliği olarak ayırmıştır.

### **3.3. Tükenmişlik Belirtileri**

Tükenmişlik verilen hizmette bozulmaya yol açarken hizmeti veren bireylerin sağlığını da olumsuz etkilemektedir. Tükenmişliğin belirtileri araştırıldığında, çok çeşitli belirtilerle ortaya çıktığı görülmektedir. Tükenmişliğin belirtileri üç başlık altında şöyle sıralanmaktadır

Tükenmişlikte Davranışsal Belirtiler (Çam, 2005, 213–220)

- Çabuk öfkelenme, ani tepki gösterme ve engelleme belirtileri,
- İşten nefret etmeyi hatta gitmeyi istememe,
- İş doyumsuzluğu, işe geç gelmeler, gelmemeler,



- Alınganlık ve takdir edilmediğini düşünme,
- İlaç, alkol ve tütün v.b. alamaya yönelme,
- Öz saygı ve öz güvende azalma,
- Evlilik, aile çatışması ile aile ve arkadaşlardan uzaklaşma,
- Teslimiyet,
- İzolasyon, uzaklaşma, suçluluk, içerlemişlik,
- Hevesin kırılması,
- Unutkanlık, hareketli olmamak,
- Kendi kendine zihinsel uğraş içinde olmamak,
- Kuruma yönelik ilginin kaybı,
- Görevlilere fazla güvenmeme veya onlardan kaçma,
- Çalışmaya yönelmede direnç,
- Başarısızlık hissi,
- Hizmet verilen kişilere tek tip davranma, küçümseme ve alay etmeli düşüncede katılık ve değişime dirençtir.

#### Tükenmişlikte Fiziksel Belirtiler (Çam, 2005, 213–220)

- Yorgunluk ve bitkinlik hissi,
- Uykusuzluk,
- Deri şikâyetleri,
- Yüksel kolesterol,
- Mide-bağırsak hastalıkları,
- Baş ağrıları,
- Solunum güçlüğüdür.

#### Psikolojik-Duygusal Belirtiler (Çam, 2005, 213–220)

- Aile sorunlar,
- Uyku düzensizliği,
- Depresyon,

- Psikolojik hastalıklar,
- Hayal kırıklığı,
- Umutsuzluk,
- Yabancılaşma,
- İç sıkıntısı,
- Özgüvende azalma,
- Alınganlık,
- İlgisizlik ve
- Endişedir.

Daley'in 1979'da yapmış olduğu bir araştırma sonucundaspesifik olarak sosyal hizmet uzmanlarından söz etse de,tükenmişlik yaşayan bireylerin bazı özelliklerini sıralamaktadır. Buna göre, tükenmişlik yaşayan bireyler hizmet ettikleri kişilerle kendi özel yaşamları arasına katı bir sınır çizmekte, örneğin ev ortamlarında işleri hakkında kesinlikle konuşmamakta ve yine hizmet ettikleri kişilerle aralarına fiziksel bir mesafe koymak amacıyla mümkün olduğunca bu kişilerle diyalog kurmaktan kaçınılmaktadırlar(Yıldız, 2012:45).

Özellikle kendini depresif hissetme, öfke ve hayal kırıklığı, zihinsel ve motor hareketlerde beceri zayıflığı, konsantrasyon eksikliği, nedeni bilinmeyen huzursuzluk, tedirginlik önemli psikolojik belirtilerdir; iş yaşamının kötü fiziksel koşullarının bir sonucu olarak kendini gösteren tansiyon, baş ağrıları, bulantı, yoğun veya kronik yorgunluk, mide bağırsak bozuklukları, kalple ilgili sorunlar, solunum yetmezliği, astım, yüksek kan basıncı yüksek kolesterol seviyesi tükenmişliğin fiziksel belirtileridir; hiperaktivite-yerinde duramama, sigara kullanımında artış, kafein, kahve, alkol, ilaç alımında artış, iş yerinde üretimin düşmesi, işe gelmeme, işten kaytarmaların artması, çalışma ortamından kendini soyutlama, iş yerinde işlerin dışında kalma gibi belirtiler tükenmişliğin davranışsal belirtileridir (Soysal ve Özçalıcı, 2014:221).

### 3.4. Tükenmişlik Nedenleri

İnsan ilişkilerinin yoğun olarak yaşandığı iş ortamlarında yapılan araştırmalar zaman baskısı, iş yükü, çatışma, uyumsuzluk ve beklentilerin verimsizliği gibi olumsuz etkenler fiziksel ve duygusal çöküş olarak adlandırılan tükenmişlik hissini önemli oranda arttırmaktadır. Tükenmişlik çalışanlarda işle ilgili gerginlik, iş doyumunun azalması ve verimsizlik gibi fiziksel ve psikolojik sorunların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır (Soysal ve Özçalıcı, 2014: 207).

Tükenmişlik, mesleği insanlara yarım etmek olan kişilerde ve duygusal taleplerin yoğun olduğu ortamlarda uzun süre çalışan ve insanlara hizmet vermeye yoğun istekli idealist meslek elemanlarında görülür(Çokluk, 2003:111).

İnsanlarla yüz yüze ilişki gerektiren, insanlarla çalışan mesleklerde insanlara karşı duyulan sorumluluk nesnelere karşı duyulan sorumluluktan daha fazla olması nedeniyle daha çok görülebilir (Ardıç ve Polatçı, 2009: 22).

İş ortamında rol çatışması yaşayan ve ilk amirleri olumsuz ilişkiler içerisinde olan çalışanlar daha fazla duygusal tükenme yaşamaktadırlar. İş-yetenek uyumsuzluğu, iş-aile çatışması, iş ortamından ve işten duyulan memnuniyet tükenmişlik düzeyini etkilemektedir(Soysal ve Özçalıcı, 2014: 219).

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve kullandıkları başa çıkma davranışları konulu araştırmada, öğrenim derecesi, çalışılan okul, hizmet süresi ve okula devam eden öğrencilerin sosyoekonomik düzeyi öğretmenlerin tükenmişliklerini belirlemektedir. Ayrıca uygun başa çıkma stratejileri ve uygun olmayan başa çıkma stratejilerinin tükenmişlik düzeyini etkiledikleri bulunmuştur( Tümkaya, 1999:26-36).

Tükenmişlik düzeyi iş yaşamından ve çalışma yaşamı dışından kaynaklanabilmektedir. çalışma yaşamı dışından kaynaklanan etmenlerden en önemlisi aile ve sosyal destek sistemleridir( Silah, 2005, 172).

### 3.4.1.Stres

Stres çalışma yaşamında aşırı derecede artar ve kronikleşirse bireyin verimliliği hızla düşmektedir ve bireyde iş tükenmişliği meydana gelmektedir( Silah,2005: 158).

Stres bazen güdüleyici olabilmekle birlikte kademeli olarak aşırı stres çok zararlı da olabilir. Sürekli stres; normal stres, anormal stres, tükenme, bozulma gibi aşamaları içermektedir. Sürekli stres 3. Aşamada tükenmişliğe yol açmaktadır. Aşırı stresin sonucu tükenme, tükenmişlikten sonraki aşamada bozulma ve yok olmadır( Ilgaz, 2012: 129).

### 3.4.2.Beklentiler

Çalışanların kurum ve işleri ile ilgili beklentileri tükenmişliği etkilemektedir. Örneğin genç, tecrübesi az olan çalışanların yaşlı ve deneyimlilere göre beklentiler farklılaşmaktadır. Gençlerin mesleklerine başladıkları ilk yıllarda idealist yaklaşımları çalıştıkları kurumlarda karşılaşacakları olumsuz durumlarla yıpranma olasılıklarını arttırabilecektir. Bu durumda genç çalışanların tükenmişlik düzeyleri beklentilerinin yüksek olmasından dolayı artmaktadır.İş hayatı ve özel hayat arasında dengeli bir uyum olmaması, Hayır diyememe, beklentilerle iş yaşamı gerçeklerinin uymaması hayal kırıklığı yaratarak, tükenmişliği arttıracaktır. ( Arı ve Bal, 2008:138-141).

Örgütün bireyden beklentilerinin yüksek olması da bireyde tükenme hissi doğurmaktadır. Birey aşırı yüksek beklentileri karşılamaya çalışırken yoğun olarak stres yaşamaktadır bu da bireyi duygusal tükenmeye sürüklemektedir( Keser, 2009: 456).

Hem kendi beklentilerini hem de örgütsel beklentileri karşılamak için çok fazla çalışan kişiler başarısız olduklarında ya da başarısız olduklarını düşünmeye başladıklarında zaman içerisinde kendilerini engellenmiş, yorgun ve çaresiz hissetmeye başlayarak önce güvenlerini kaybedebilir ve sonra da bedensel ve zihinsel olarak tükenmeye başlayabilirler(Torun, 1995: 4).

### 3.4.3. Çatışma

Çatışma sadece insanların değil tüm canlıların yaşama uyum sağlamaya çalışırken bir engel bir sıkıntı ile karşılaşınca yaşadığı psikolojik sıkıntı ve bunalım halidir. Bireyler açısından çatışma gerek fizyolojik, gerekse psikososyal ihtiyaçların karşılanmasına engel olan sıkıntıların yarattığı gerginlik ve uyumsuzluktur. Psikolojik bir kavram olarak çatışma "aynı derecede güdüleyici kuvvete sahip, fakat birbiriyle ters yönde çalışma halinde olan iki dürtünün bireyi sokmuş olduğu çıkmaz" olarak tanımlanabilir. Çatışma halinin uzun sürmesi bireyi strese sokarak fiziksel olarak da çeşitli sorunlar(kalp rahatsızlığı, ülser gibi) yaşamasına sebep olmaktadır (Silah, 2005, 221).

Çatışma örgütlerde görev ve sorumlulukların açık olmadığı durumlarda oluşmaktadır. Görev sorumlulukları iyi tanımlanması n görülebilir olmasını sağlamaktadır bu da bireylerin nerede duracaklarını bilmelerini kolaylaştırmaktadır aksine bir durumda ise belirli bir görevden kimin sorumlu olduğu ya da kaynaklar üzerinde kimin hak sahibi olduğu gibi konular fikir ayrılığına sebep olabilmektedir(Yürür, 2009: 526).

### 3.4.4. Psikolojik Taciz- Mobbing ve Tükenme

Psikolojik tacizin yabancı literatür kaynaklarından biri de Mobbing terimi olarak 1960'lı yıllarda Avusturyalı bilim adamı Konrad Lorenz tarafından hayvanların düşmanlarını veya yabancıları kaçırmak için sergiledikleri davranışları tanımlamak için kullandığı halde 1980 li yıllarda Leymannmobbing davranışlarını yetişkinlerdeki yansıması olarak incelemiş ve iş yerlerinde çalışanların bir kişiyi hedef aldığı ve kurum dışına itmek için bir takım davranışlar sergiledikleri şeklinde incelemiş ve bu davranışları da mobbing olarak tanımlamıştır(Güngör, 2008: 6).

İş yerlerinde mobbing ya da yıldırma olarak adlandırılan bu davranış bir personeli işten soğutma ve iş yerinde onu mutsuz etmeyi amaçlamaktadır. Mobbing

yaşayan çalışan artık o iş yerinde mutsuzdur ve işten ayrılmak istemektedir( Şahin ve Bedük, 2014:133).

Psikolojik tacizin öncelikli etkisi bireyde yarattığı strestir. birey üzerinde aşırı strese yol açan psikolojik taciz, anksiyete, sinir ve depresyona neden olmasının yanı sıra uykusuzluk melankoli gibi tipik stres belirtilerine sebep olmaktadır yani kişilerin iş yerinde, aile ve arkadaş çevrelerindeki ilişkilerine yansiyarak doğrudan hayat kalitesini etkilemektedir. ( Güngör, 2008, 71).

Mobbing sürecinin aşamalar: çatışma(anlaşmazlık), saldırgan eylemler, yönetimin devreye girmesi, yanlış tanılarla damgalama, işine son verilmedir(Şahin ve Bedük, 2014: 143-145).

#### **3.4.5.Aşırı İş Yükü ve Tükenme**

Örgütsel tükenmişlik kaynaklarından en yaygın olanı aşırı iş yüküdür. Aşırı iş yükü mesai içinde işi bitirme zorunluluğu, çalışanın işin niteliklerine göre yeterli olmamasıdır(Ilgaz, 2003:18).

İş yaşamında çalışana altından kalkamayacağı işlerin yüklenilmesi, çalışanın kendisinden hep daha fazlasının isteneceğini düşünerek duygusal enerjisini yitirmesi; çalışmanı işine ve çalıştıkları kişilere karşı duyarsızlaştırır, beraberinde kişisel başarı hissi azalır ve tükenmişlik yaşanır(Sürgevil, 2006).

#### **3.4.6.Ast Üst İlişkileri ve Tükenme**

Astlar üstleri ile ilişkilerinde şüphelidirler ve gergindirler. Bu gerginlikten kurtulabilmeleri için üstlerini iyi tanımak, kurumun amaçlarını bilmek ve yaptıkları işin doğruluğunun takdir edilmesi gerekmektedir(Izgar,2003:20)

#### **3.4.7. Kişilik Özellikleri**

A tipi kişilik yükselme, başarı hırsları, başkalarıyla yarışmak, heyecanlılık, duygusallık, acelecilik, zaman karşı yarışma, saldırganlık, işleri hemen bitirme isteği,

işlere aşırı bağlılık, hareket ve konuşmalarda hızlı olma, çabuk öfkelenmek, sabırsızlık, insan ilişkilerinde zayıflık, kişisel ve sosyal yaşantıya zaman ayırmamak, kuyrukta beklemekten sıkılmak, başkalarının sözünü kesmek, yerinde duramamak, otururken ayaklarını sürekli olarak hareket ettirmek, gibi bir çok kişilik özelliğini göstermektedir. Bu kişiler bu özelliklerin birçoğunu bir arada bulundurabilirler. Bu tip kişilerin kanındaki kolesterol yüksekliğine bağlı olarak kalp krizi geçirme olasılıkları da yüksek olabilir. Bu tip kişiler tükenmişliğe daha yatkındır (Ilgaz, 2012: 136).

Sağlık, Dünya Sağlık Örgütü tarafından fiziksel, sosyal ve ruhsal açıdan tam iyilik hali olarak tanımlanmıştır. Bu yaklaşıma göre fiziksel iyilik halinin sağlanması, sosyal ve ruhsal açıdan iyi olmayı gerektirmektedir. Bilindiği gibi psikosomatik hastalıklar stres kaynaklı fiziksel rahatsızlıklardır. Çalışma yaşamı stres kaynaklarının önemli bir bölümünü barındırmaktadır. Başa çıkma, bireylerin zorlayıcı ve gerginlik yaratıcı durum ve olaylara karşı direnme davranışdır. İnsanların direnç düzeyleri ise birbirinden çok farklıdır. Kişisel özelliklerin farklılığı bireylerin direnme davranışlarını da farklılaştırmaktadır. Bu konudaki çalışmalar genellikle strese dayanıklılıkla A tipi /B tipi kişilik farklılaşması çerçevesinde ele alınmaktadır. A tipi kişiliğe sahip olanlar sabırsız, rekabetçi, aceleci, toleransı düşük, kontrol ihtiyacı yüksek, kendisinden ve diğerlerinden beklentileri yüksek, saldırgan ve sıradan olayları bile stres verici olarak algılamaya eğilimli kişiler iken B tipi kişiliğe sahip olanlar daha rahat daha uysal daha az rekabetçi ve daha az saldırgan olarak tanımlanmaktadır (Çakır, 2012:168 ).

Kobasa'nın 1983 yılında yapmış olduğu bir araştırmanın sonucunda avukatlar, yöneticiler gibi yüksek düzeyde stres yaşayan meslek gruplarıyla yaptığı çalışmalarda strese dayanıklı kişilik olarak üç temel özelliği belirlemiştir: Kendi yaşamlarının kontrolünün kendi ellerinde olduğuna inanmaktadırlar (Kontrol); Aile, iş, toplum gibi yaşamın her alanında pek çok rol almaktadırlar (Yaşama Bağlılık); deneyimleri ve değişimleri zorluktan çok fırsat olarak algılamaktadırlar (Mücadele)( Ünsal, 2012: 403).

### **3.5. Tükenmişlik Sonuçları**

Yapılan araştırmalarda tükenmişliğin bir çok olumsuz sonucu olduğu bulunmuştur. Tükenmişlik yaşayan çalışan bireylerin çok karmaşık duygular yaşadığı, bunun sonucu olarak da bir çok davranış bozukluğu sergilediği gözlenmiştir(Izgar, 2003:22).

#### **3.5.1. Tükenme ve Yabancılaşma**

Birey yaşamının önemli bir bölümünü işinde geiriri. birey , işine bir kısım isteklerini, gereksinimlerini de taşır. kendini bir bütün olarak ifade etmek ister. kendini bütün olarak ifade edemeyen insan yabancılaşır. yabancılaşan bireyin verimi düşer, işinden tatmin olmaz, hem iş hayatı hem de özel hayatı olumsuz etkilenmektedir. (Silah, 2005: 195).

Soyutlama (tecrit) ile ilgili incelemelerde görüldüğu gibi insanlar teşvik ve duygusal desteğe ihtiyaç duymaktadır, soyutlanmış ve yalnız insan patolojik tepkiler göstermektedirler(Cole, 1989: 128).

#### **3.5.2. Tükenme ve Kariyer**

Maslach ve Goppelt gibi araştırmacılar tükenmişliğin etkisinin en çok görüldüğu durumun, kişinin iş performansını düşürmesi olarak ifade etmektedirler. Tükenmiş kişiler kendini yenileme ihtiyaı hissetmez, yenilikçi değil tutucu ve statükocudurlar(Ilgaz, 2003:23).

#### **3.5.3. Tükenme ve Yorgunluk Belirtileri**

Bu alanda yapılan araştırmaları Fraser şöyle özetlemiştir (Korman,1978:384).

- Yorgunluk fizyolojik olarak kendini göstermeden önce performansı yüksek düzeyde etkileyebilir.



- Sonucunun bilinmesinin zor olduğu, karmaşık bir performansta bunun etkileri en açık şekilde görülür.
- Yorgunluk performans değişikliği ve çeşitli tepki örneklerinin bir araya gelmesi olarak tipik görünür.
- Yorgunluk görme duyarlılığı gibi işlevlerin yalıtılmış ölçüleri üzerinde çok az etkiye sahiptir

#### **3.5.4. Tükenme ve Stres Belirtileri**

Sık sık değişen yönetim şekilleri ve yönetim kadroları, bireyin çalışma konumu ve koşullarının net olmaması yani işin belirsizliği, baskı ve iş güçlüğü stres yaratan örgütsel etmenlerdir(Silah,2005,157).

Stres kavramı bugünkü anlamı ile ilk olarak Fransız fizyoloğu Claude Bernard tarafından 19. yy ikinci yarısında kullanılmıştır( Sürgevil, 2006,9).

Stres ve tükenmişliği baş etme yöntemlerini inceleyen Silah(2005) Miller'ın önceden tedbirli davranma ve planlı çalışma, Richard Lazarus'un bilişsel süreç ve genel tutumlar, Levi'nin kişinin sahip olduğu yetenek ve becerileri ile işin ortaya çıkardığı talepler başa çıkmada önemli değişkenler olarak savundukları görülmüştür.

Stres çalışanlar özellikle de yöneticiler üzerinde psikolojik ve hatta fizyolojik yıkım yaratarak kişinin sağlığını ve başarısını olumsuz etkilemektedir. Yöneticiler üzerinde şiddet, isteksizlik, alkol sigara kullanma gibi davranışsal; uyku düzensizliği, depresyon, psikolojik hastalıklar vb psikolojik; kalp hastalıkları, baş ve sırt ağrıları, diyabet, kanser, siroz, akciğer ve deri hastalıkları gibi fizyolojik sorunlara neden olmaktadır( Ilgaz,2003:23).

İş stresi ile ilgili yetenek gereksinimi- denetim modeline göre çalışan yüksek düzeyde özerkliğe“ faal” olarak adlandırılan bir işe sahipse, gereken yetenekler yüksek düzeyde olduğunda gerilimin ortalama düzede olacağı öngörülmüştür. İncelemeler, artırılmış özerklikle bilişsel gelişim ( Kohm ve Schooler, 1978); bilginin gelişimi ile

uygulanması(Wall, Jackson, ve Davids, 1992); kişisel girişimlerden yararlanma ( Frese, Kring, Soose, Zempel, 1996); daha girişken rol yönelimlerinin gelişmesi ( Parker, Wall ve Jackson, 1997); arttırılmış öz yeterlik ( Parker, 1998) arasında bir bağlantı olduğunu göstermiştir(Anderson, vd., 2009:118-119).

### **3.5.5. Tükenme Ve Duygusalılık**

Duygusalılık işle ilişkili önemli ölçütleri yordamaktadır. Wright ve Cropanzano 1998’de negatif duygusalılığın sosyal hizmet uzmanlarındaki duygusal tükenme ile 0.72 ve duygusal tükenmenin iş performansı ile -0.27 ( $p<0.05$ ) korelasyona girdiğini bulmuşlardır(Hough ve Öneş, 2009:303).

İş tatminsizliği sonucu kendini güçsüz ve yeteneksiz hisseden birey bu durumdan kurtulmak için normal savunma mekanizmalarını kullanmaktadır, kurtulamıyorsa ise ikinci sırada yer alan nevrozu daha ileri safhada ise üçüncü sıradaki psikozu seçer. Bu savunma mekanizmaları aslında bir takım kişilik bozukluğudur(Kantar, 2008:74).

İşe bağlanan bireylerinişlerine yönelik enerjik duygulanımlarının aksine tükenmiş bireylerinişlerini stres kaynağı ve kargaşa olarak algılamaktadırlar(Keser ve Yılmaz,2012:121).

### **3.5.6. Tükenme ve Meslek intiharı**

İntihar süreci kişinin hedef ve rolünün belirsiz olduğu ve kişisel bağlılığa dayalı bir yönetim anlayışının hakim olduğu yeni işe başladığı bir organizasyonda kişinin beklentileri ve ihtiyaçları karşılanmadıkça kişi ciddi ruhsal bir gerginlik yaşamaktadır ve sonuç olarak meslek intiharı olarak adlandırılan bir tür davranış gelişmektedir. Bu süreç başlangıcıyla bitişi arasında 7 evre oluşur: belirsiz bir görevin kabulü, balayı dönemi, görevin ve işletmeden gelen desteğin denemesi, kişide göreviyle ilgili endişelerin başlaması, destek için üstten yardım isteme, iş akranlarından destek isteme, intihar belirtilerinin baş göstermesidir. Fiziksel intiharda olduğu gibi, kendini dışlanmış

hisseden ve fiziksel ve ruhsal olarak tükenmiş insanlarda ortaya çıkmaktadır. Mesleki intihar krizleri tükenmiş insanın davranış problemlerinin son aşamasıdır. İlk belirtiler konu hakkında rastgele konuşma, kendine karşı haksızlık etme, kendini ve işini ihmal, bunalım ve paniktir (Cole, 1989, 35-47).

Bu bölümde özet olarak; tükenmişlik kavramı, tükenmişliğin nedenleri ve sonuçları konularına değinildi. IV. Bölümde iş doyumu ve tükenmişliğin ilişkisi, iş doyumu ve tükenmişlik konusunda yapılmış çalışmalara değinilecektir.

## BÖLÜM IV

### PSİKOLOJİK DANIŞMAN VE REHBERLİK ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İLİŞKİSİ

Bu bölümde araştırmamızın konusunu oluşturan iş doyum ve tükenmişlik arasındaki ilişkiler ele alınacaktır.

#### 4.1. İş doyum ile Mesleki Tükenmişlik Arasındaki İlişki

İş doyum kavram olarak kişinin yapmış olduğu işte kendisini yeterli hissetmesi, yaratıcı bir şekilde üretmesi, ürettiklerinin karşılığını maddi manevi aldığını düşünmesi, işinde mutlu olması anlamındadır. İş doyum kavramsal olarak incelendiğinde önümüze motivasyon, kişilik özellikleri, ilgi, tutum, değerler, ihtiyaçlar, ast üst ilişkileri kavramları gelmektedir. İş doyumsuzluğunun sonuçlarına baktığımızda iş verimliliğinin düşmesinin yanında kişinin psikolojik ve fiziksel olarak sağlığını olumsuz olarak etkilediği görülmektedir. Dolayısıyla iş doyumunun kişinin işi dışında kişiyi ve yaşadığı hayatı da etkilediği anlaşılmaktadır.

Mesleki tükenmişlik incelendiğinde iş doyum ile kavramsal olarak farklı gibi görüle de sebepleri ve etkileri incelendiğinde birbirlerine benzer oldukları görülmektedir. Mesleki tükenmişlik sebepleri kişisel özellikler, stres, ihtiyaçlar, çatışma, psikolojik taciz-mobbing, aşırı iş yükü, ast üst ilişkileridir. Tükenmişlik sonuçları da iş doyumsuzluğuna benzer olmakla birlikte iş doyumsuzluğundan daha olumsuz sonuçları olduğu düşünülebilir. Tükenmişlik sonuçları yabancılaşma, yorgunluk ve stres belirtileri, olumsuz duygulanım, meslek intiharı olabilir. İş doyumsuzluğunun daha normal düzeyde olduğu ve önlemler ve düzenlemelerle daha kolay azaltılabileceği düşünülürken mesleki tükenmişlik mesleki bir depresyon olarak görülebilir ve mesleki tükenmişlik duygularını hafifletmenin daha zor olduğu düşünülebilir.

Tükenmişlik kavram olarak iş ve yaşamdan zevk almama, gelecek ve geçmişe karamsar bakma ve kronikleşen bir stres durumu olarak depresyona benzetilmekle birlikte işe karşı sergilenen hoşnutsuzluk olarak da iş tatminsizliği ile ilişki kurulmaktadır (Polatçı, 2007: 12)

Günümüz iş ortamında çalışanların üzerinde aşırı baskı hissetmeleri sonucu çalışanların psikolojik dengeleri bozularak iş tatminsizliği, iş veriminde düşüş oluşmaktadır ve bu duruma tükenmişlik denmektedir (Soysal ve Özçalıcı, 2104:218). İşinde doyumсуuzluk yaşayan kişide moral ve motivasyonda düşüş yaşanmaktadır. Bunun yanı sıra örgütte zorunlu olarak çalışanlarda ortaya çıkan devamsızlık, yalancı hastalık, savurganlık, kazalar morallerin düşük olduğunu gösterir( Başaran,1982b:209).

İş doyumу ödül doyumу, sosyal haklar doyumу, ücret doyumу, iletişim doyumу, yükselme doyumу, denetim doyumу, çalışma arkadaşları doyumу, işin yapılma şekli ile ilgili doyum, işin yapısı doyumу alt boyutlarını kapsamaktadır.Yapılan işin karşılığında adil bir ücret alınması, ücret artışlarının olması, ücretin yeterli olduğunun düşünülmesi, yapılan artışlardan memnun kalınması ücret doyumunu, işte yükselme şansının olması, işini dahi iyi yapan kişinin yükselbilmesi yükselme doyumunu; kişinin yöneticisini işinde yeterli görmesi, yöneticinin adil olması, yöneticinin çalışanlarının duygularına önem vermesi, anlayışlı olması, çalışanın yöneticisini sevmesi denetim doyumunu; işin karşılığı sağlanan hak ve ödeneklerin yeterliliği, sağlanan hak ve ödeneklerin herkesin hak ettiğini karşılaması sosyal haklar doyumunu; takdir görmek, yapılan işten hoşnut olmak, hak eden emeğin ödüllendirilmesi ödül doyumunu; iş yükünün gerektiği kadar olması, işi yaparken çok fazla ek iş, yazışma işinin (angarya gelen) çok olmaması veya olmaması, kuralların yapılan işe engel olmaması, formalite işlerin çok olmaması işin yapılma şekli ile ilgili doyumу; birlikte çalışılan insanların sevilmesi, iş arkadaşlarının yetersiz ve engelleyici olarak düşünülmemesi, iş arkadaşları ile çatışmanın olmaması çalışma arkadaşları doyumunu; yapılan işin anlamlı ve önemli bulunması, yapılan işten hoşlanma ve gururlanma işin yapısı doyumunu; iş yerinde iletişimin iyi olması, iş yerindeki hedeflerin açık ve belirgin gelmesi, iş yerinde neler olduğunu takip edebildiğini, haberdar olabildiğini düşünme, işlerin açık ve net olması, rol belirsizliğinin olmaması iletişim doyumunu ifade etmektedir.

Duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı duygusunda azalma duyguları toplam tükenmişlik duygusunu oluşturmaktadır( Maslach, 1981). İştten soğumak, işe başlamadan yorgun hissetmek, iş bittiğinde kişinin kendisini tükenmiş hissetmesi, işte gergin hissetmek, işin kendisini kısıtladığını düşünmek, insanlarla doğrudan birlikte çalışmanın strese sebep olması, sabrın tükenmesi duygusal tükenmişliği; hizmet verilen kişilerin neler hissettiğini anlama, sorunlarını etkili bir şekilde ele alma, iş ile başkalarının hayatını olumlu etkilediğini düşünme, enerjik hissetme, yoğun çalışma, önemli ve anlamlı bir iş olarak görme, görevleri yerine getirdikten sonra kendini canlanmış hissetme kişisel başarı duygusunda azalma duygusunun olmadığını; hizmet verilen bazı kişilere karşı soğuk ve ilgisiz hissetmek, insanlara karşı duyarsızlaşma, duygusal olarak kendini körelmiş hissetmek, işte yaşanan duygusal sorunlara karşı soğuk hissetmek, hizmet verilen kişilerin sorunları sebebiyle suçlandığını hissetmek duyarsızlaşmayı ifade etmektedir.

İş doyumunu ve tükenmişliği oluşturan alt boyutları incelediğimizde iş doyumunu ve tükenmişlik sebep ve sonuçlarının benzerliklerini görmekteyiz.

Araştırmalar tükenmişlik ile iş doyumunu arasında anlamlı ve ters yönde ilişki olduğunu destekleyici bulgulara ulaşmıştır. Bu sonuçlara dayanarak bireylerin işlerinde sağladıkları doyum ne kadar yüksek ise tükenmişlik yaşama olasılıkları da o kadar düşük olmaktadır (Çokluk, 2003: 181).

Tükenmişlik ve iş tatmini arasındaki negatif ilişki yanında birbirlerinden etkilenen iki kavram olarak sebep sonuç ilişkisi de düşünülebilir. İş tatminsizliği tükenmişliğin bir sonucu olarak düşünülebilir.

Tükenmişlik ortaya çıktıktan sonra iş tatmininin de olumsuz yönde etkilendiği bulunmuştur ( Soysal ve Özçalıcı, 2014:211).

Bazı araştırmacılar iş tatmini veya tatminsizliğinin tükenmişlik için geçerli bir etken olduğu ancak tükenmişlikle aynı şey olmadığını belirtmektedir.

Tükenmişlik ve iş doyumunu kavramları içşel, negatif psikolojik deneyimleri ifade etmektedirler. Tükenmişlik “mesleki stres kaynaklı psikolojik gerginlik” şeklinde karakterize edilerek iş doyumundan farklılaşmaktadır( Sürgevil, 2006: 13-14).

PDR öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştıran araştırmalara baktığımızda çoğu çalışmanın PDR öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri veya tükenmişlik düzeyleri üzerine yapılmış olduğunu, iş doyumunu ve mesleki tükenmişliğin ilişkisi konusunda araştırmanın yok denecek düzeyde az olduğunu söyleyebiliriz.

PDR öğretmenleri dışında farklı meslek gurupları ile yapılan bazı araştırmalarda tükenmişlik ve iş doyumunun ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Sucuoğlu, Akçamete ve Kaner (1998) yaptıkları araştırmada iş doyumunu ile tükenmişlik arasında yüksek düzeyde ilişki bulmuşlardır.

Farklı meslek gurupları ile yapılan çalışmalarda iş tatmini ve tükenmişlik arasında ilişkiler bulunarakaraştırmamız ile tutarlı sonuçlara ulaşılmıştır.

İş tatmini ve tükenmişlik kavramları birbirleri ile doğrudan orantılı görünmektedir. Yapılan araştırmalara göre tükenmişlik yaşayan bireylerin iş tatminsizliği yüksektir ve iş tatminsizliği yaşayan bireylerin de tükenmişlik yaşama oranı yüksektir (Karadağ, 2013: 15).

Tükenmişlik ile iş tatmini arasında anlamlı ve ters yönde bir ilişki vardır. Çalışanların tükenmişlik düzeyleri iş tatminleri azaltmaktadır. Tükenmişlik alt boyutları ile toplam iş tatmini düzeyi incelendiğinde duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları iş tatmini ile ters yönde ve anlamlı bir ilişkisi vardır. Özellikle duygusal tükenme boyutu en yüksek ilişkidüzeyine sahiptir. Duygusal Tükenme iş tatminini azaltmaktadır. Duygusal Tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarının iletişim doyumunu ile anlamlı ve ters yönde ilişkisi vardır. Kişisel başarı duygusunda artış iş tatminini de arttırmaktadır.(Berber, 2011: 85).

Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman'ın (2005) yılında yapmış oldukları çalışma da tükenmişlik ve iş doyumunu arasında ilişki olduğunu desteklemektedir. Teknik öğretmenlerin yaşam doyumunu, iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelendiği araştırmada farklı yaş gruplarının duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeylerinin de farklı olduğunu, iş doyumunu düzeyleriyle duygusal tükenme düzeyi arasında ters yönlü anlamlı bir ilişki olduğu, iş doyumunu ile duyarsızlaşma ve iş doyumunu ile kişisel başarısızlık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Hemşirelerin içsel, dışsal ve genel doyum düzeyleri artarken, duygusal tükenmeleri ve duyarsızlaşmaları azalmaktadır ve kişisel başarı düzeyleri artmaktadır (Yüksel, 2013: 78).

İş görenlerin içsel doyum düzeyleri ve dışsal doyum düzeyleri duygusal tükenme ile ilişkilidir. Duyarsızlaşma ile dışsal doyum ilişkilidir. Toplam tükenmişlik düzeyi ile içsel doyum ve dışsal doyum ilişkilidir( Ceran: 2010: 50).

Sağlık çalışanlarının duygusal tükenme ile içsel ve dışsal tatmin düzeyleri arasında ters yönlü bir ilişki, duyarsızlaşma düzeyleri ile içsel tatminleri arasından ters yönlü anlamlı bir ilişki, kişisel başarı duygusunda azalma ve içsel tatmin düzeyleri arasında pozitif anlamlı bir ilişki vardır (Toprak, 2013: 134).

Yapmış olduğumuz araştırmanın sonuçları ile yapılan farklı araştırmaların sonuçları arasında farklılıklar da olmasına rağmen çoğunlukla tutarlılıklar vardır. İş doyumunun alt boyutları ve tükenmişliğin alt boyutları anlamlı ilişkiler göstermiştir. Bu ilişkilere bulgular ve yorumlar bölümü ile sonuçlar bölümlerinde değinilecektir.

#### **4.2. Alanda Yapılmış Çalışmalar**

Bu bölümde Pdr öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri, tükenmişlik düzeyleri, iş doyumunu ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalara değinilmeye çalışılmıştır.



#### 4.2.1. PDR Öğretmenlerinin İş Doymu Düzeyleri Konulu Yapılmış Çalışmalar

Okullarda görev yapan psikolojik danışmanların iş etkinlikleri ve işlerinde karşılaştıkları sorunlar ile iş doymaları arasındaki ilişki konulu Tezer (1993)'in yaptığı araştırmanın sonucunda liselerde görev yapan 30 Rehber öğretmen ve psikolojik danışmanın sürdürülen etkinliklerin çoğu ile iş doymu arasında olumlu yönde ve anlamlı düzeyde korelasyon; okul yöneticileri ve diğer öğretmenlerin rehberlik etkinliklerine karşı olumsuz tutumları ile iş doymu arasında olumsuz yönde ve anlamlı düzeyde korelasyon bulunmuştur.

Demir (1998)' in “Ortaöğretim kurumlarında görev yapan PDR öğretmenlerinin iş doymu” başlıklı araştırmasında 57 PDR öğretmenin bilgileri ile ulaşılan sonuçlar şu şekildedir: PDR öğretmenlerinin ücret konusunda beklentilerinin sağlanmadığı, gelişme ve yükselme konusunda beklentilerinin sağlanmadığı, çalışma koşulları konusunda beklentileri sağlamadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Koç (1998) 'in “Rehberlik ve araştırma merkezlerinde görev yapan PDR öğretmenlerinin iş doymalarının bazı değişkenlere göre incelenmesi” başlıklı 79 ildeki 96 Rehberlik ve araştırma merkezinde çalışan 412 PDR öğretmenin kapsayan çalışmasında ulaşılan sonuçlar: RAM binalarının bulunduğu yerlerin uygunluğu; bu merkezlerdeki araç-gereç ve donatım malzemelerinin, PDR öğretmenlerinin psikolojik danışma ve Rehberlik alanında aldığı mesleki eğitimin, alan mezunu PDR öğretmenlerinin psikolojik danışma ve rehberlik alanında aldığı mesleki eğitimin, Eğitim Bilimleri Bölümünün Psikolojik Danışma ve Rehberlik dışındaki alanlarından mezun PDR öğretmenlerinin bilgi ve becerilerinin, RAM ile Milli Eğitim Bakanlığı, Milli Eğitim Müdürlüğü ve Okul Yönetimleri arasındaki işbirliği ve koordinasyonun, PDR öğretmenlere yönelik olarak düzenlenen hizmet içi eğitim seminer ve kurslarının nicelik ve niteliğinin, özel eğitim, Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerine ilişkin mevzuatın, PDR öğretmenlerinin psikolojik ölçme araçlarını uygulama, değerlendirme ve test sonuçlarını raporlaştırma becerilerinin ve özel eğitim, psikolojik danışma ve Rehberlik alanlarındaki mesleki dernek, oda ve vakıf gibi destek ve denetim kuruluşlarının yeterlilik durumlarına ilişkin algıların iş doymu düzeyleri açısından PDR öğretmen grupları arasında anlamlı farklılıklar oluşmuştur. Mesleki kıdem ve

çalışılan bölüm değişkenleri de PDR öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri arasında farklılaşmaya sebep olmaktadır.

Kocayörük (2000)'ün “çeşitli değişkenlere göre PDR öğretmenlerinin meslek doyumlarının karşılaştırılması” başlıklı tezinde Ankara ilinde görev yapan 209 PDR öğretmenin verdikleri bilgilerin analizi sonucunda ulaşılan sonuçlar: cinsiyet, mezun olunan bölüm, yaş, meslekte çalışma yılı değişkenine göre iş doyum düzeyi farklılaşmamaktadır, okul türü, mesleği seçim şekli değişkenine göre ise iş doyum düzeylerinin farklılaşmaktadır.

Resmi ve özel okullardaki PDR öğretmenlerinin iştatminlerini incelen Kınalı'nın 2000 yılında yaptığı çalışmada: özel okullarda çalışan PDR öğretmenlerinin, resmi okullarda çalışan PDR öğretmenlere göre iş tatminlerinin daha yüksek olduğunu; ancak ahlaki değerler boyutunda resmi okullardaki PDR öğretmenlerinin iştatminlerinin daha yüksek olduğunu, resmi ve özel okullarda erkek PDR öğretmenlerinin bayan meslektaşlarına oranla iştatminlerinin daha yüksek olduğu ve yaşdeğişkeninin resmi okullardaki PDR öğretmenlerinde herhangi bir doyum farkı yaratmadığını tespit etmiştir.

Kağan (2005)'in “Devlet ve özel ilköğretim okulları ile PDR ve araştırma merkezlerinde çalışan PDR öğretmenlerinin iş doyumlarının incelenmesi (Ankara ili örneği)” başlıklı 248 PDR öğretmeni kapsayan araştırmasında şu sonuçlara ulaşılmıştır: özel ilköğretim okullarında çalışan PDR öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, PDR ve araştırma merkezlerinde ve devlet ilköğretim okullarında çalışan PDR öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Mezun oldukları alan değişkenine göre, psikolojik danışma ve PDR bölümü mezunlarının iş doyum düzeyleri, eğitim fakültelerinin diğer bölümlerinden mezun olan PDR öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinden daha yüksek bulunmuştur. Gelir seviyesini yeterli bulup bulmama değişkenlerine göre ise, gelir seviyesini yeterli bulanların iş doyum düzeyleri, yeterli bulmayanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Cinsiyet, öğrenim seviyesi ve kıdem değişkenleri dikkate alındığında PDR öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Bayrı (2006) 'nin "ortaöğretim kurumlarında çalışan psikolojik danışman/ PDR öğretmenlerinin iş doyumuna ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi" başlıklı çalışmasında ankete katılan Güneydoğu Anadolu bölgesindeki genel liselerde çalışan 100 PDR öğretmenin bilgilerin istatistiksel analizi sonucunda ulaşılan bilgiler: kişisel özellikler (cinsiyet, medeni durum, memleketinin bulunduğu bölge), hizmet öncesi /hizmet içi eğitim düzeyleri (öğrenim düzeyi, mezun oldukları bölüm, mesleki kıdem, hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılma sıklığı) ve mesleki koşul (çalıştıkları okulun bulunduğu il, gelir düzeyi, görev yaptıkları ortaöğretim kurumu türü) değişkenleri PDR öğretmenlerinin iş doyumlarında anlamlı farklılığa sebep olmamaktadır.

Akkuş (2010)' un "PDR araştırma merkezlerinde görevli PDR öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin değerlendirilmesi" başlıklı, Ankara'daki Rehberlik araştırma merkezlerinde görev yapan 121 PDR öğretmeni kapsayan araştırmasında PDR araştırma merkezlerinde görevli PDR öğretmenlerinin; cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, mezun oldukları alan, çalışma yılı ve çalışma koşullarının teknolojik yeterliliği değişkenlerine göre iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı farklılaşma bulunmadığı, PDR öğretmenlerinin kurum yönetimiyle çalışanlar arasında iyi ilişkiler oluşturması değişkenine göre iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı farklılaşma bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Demir (2010)'in "özel dershanelerde çalışan PDR öğretmenlerinin iş doyumlarının değerlendirilmesi" başlıklı, İzmir'de özel dershanelerde çalışan 208 PDR öğretmenle yaptığı çalışmada iş doyumunu cinsiyet, medeni durum, yaş, mezun olunan alan, mesleki tecrübe, çalışma süresi, birlikte çalışılan kişi sayısı, sorumlu olunan öğrenci sayısı, çalışılan kurumun hizmet türü, çalışılan kurumun bulunduğu yer, hizmet içi faaliyetlere katılım, aylık ekonomik gelir, bir isten beklentileri değişkenleri ile ilişkilendirmiştir. Medeni durum değişkenine göre bakıldığında dul PDR öğretmenlerinin evli ve bekar PDR öğretmenlerinden daha yüksek iş doyumunu yaşadıkları; yaş değişkenine göre bakıldığında 21-25 yaş grubu PDR öğretmenlerinin diğer yaş gruplarından daha düşük iş doyumunu yaşadığı; mezun olunan alan değişkenine bakıldığında psikolojik danışmanlık ve rehberlik ve eğitimde psikolojik hizmetler

alanından mezun olan PDR öğretmenlerinin sosyoloji ve felsefe alan mezunu PDR öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde iş doyumunu yaşadıkları ; mesleki tecrübe değişkenine bakıldığında 18-23 yıl çalışan PDR öğretmenlerinin 0-5 yıl çalışan PDR öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde iş doyumunu yaşadıkları; hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılım değişkenine göre daha fazla hizmet içi eğitime katılan PDR öğretmenlerinin daha az katılan ve hiç katılmayan PDR öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde iş doyumunu yaşadıkları; aylık gelir değişkenine göre aylık geliri daha yüksek olan PDR öğretmenlerinin düşük geliri olan PDR öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde iş doyumunu yaşadıkları; bir işten beklenti değişkenine göre ise en yüksek iş beklentisi iş güvencesidir ve özel dersanelerde çalışan PDR öğretmenlerinin iş doyumunu sağlayabilmeleri için iş güvencelerinin olması gerektiği sonuçlarına ulaşılmıştır. Cinsiyet, öğrenim düzeyi, çalışma süresi, çalıştıkları öğretmen sayısı, sorumlu oldukları öğrenci sayısı, hizmet türü, kurumun yeri değişkenlerine göre özel dersanelerde çalışan PDR öğretmenlerinin iş doyumlarında anlamlı farklılıklar görülmemektedir.

Aslan, Ü.'ın Gaziantep'in İdil ilçesinde çalışan ilköğretim okullarında çalışan 272 öğretmenin oluşturduğu örneklem grubunun katılı ile yapılan yüksek lisans araştırmasının sonucunda ulaşılan sonuçlar: içsel doyum ile dönüşümcü ve sürdürümcü liderlik stili arasında düşük bir ilişki, dışsal iş doyumunu ile pozitif orta düzeyde bir ilişki; serbestlik tanıyan liderlik iç stili ile içsel iş doyumunu arasında düşük ve dışsal iç doyumunu arasında orta düzeyde bir ilişki vardır.

Kıvılcım, P (2014)'in Mersin'deki devlet okullarda çalışan 410 öğretmenle yaptığı araştırmada öz yeterlilik ve iş doyumunun cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği fakat branşa göre anlamlı bir farklılık gösterdiği; yaşam doyumunun ise cinsiyet ve branşa göre anlamlı bir fark göstermediği; yaş ve deneyim sürelerine göre iş doyumunu, öz yeterlilik inancı ve yaşam doyumunu arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu araştırmanın liseler dışında farklı kademelerde ve il merkezi dışındaki okullarda da uygulanmasını önermiştir.

Kara, E.'nin yapmış olduğu araştırmaya İstanbul İli Sancaktepe ve Çekmeköy'de bulunan 53 devlet okulunda çalışan toplam 114 okul müdür ve müdür yardımcısının katılımı ile yapılmıştır. Yapılan araştırmanın sonucunda: cinsiyete göre problem çözme becerilerinin değişmediği, genç okul yöneticilerinin yaşı büyük okul yöneticilerinden daha yüksek problem çözme becerilerinin olduğu, kıdemi daha düşük olan yöneticilerin, branş öğretmenlerine göre sınıf öğretmenlerinin, Eğitim Fakültesinden mezun olan, ön lisans mezunu, çalışma saati fazla olan, hizmet içi eğitim alan, aile ve iş çevresi desteği kısmen fazla olan yöneticilerin daha yüksek düzeyde problem çözme becerilerinin olduğu, okul yöneticilerinin iş doyumu ve problem çözme becerileri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Okul yöneticilerinin iş doyumu ve problem çözme becerilerinin öğretmenleri nasıl etkilediğini araştırılmasını ve aynı araştırmanın özel okullarda çalışan öğretmenlere de yapılmasını önermiştir.

**Tablo 1. İş Doymu İle İlgili Yapılmış Araştırmalar**

Araştırma Konusu	Nerede	Öneri
Okullarda Görev Yapan Psikolojik Danışmaların İş Etkinlikleri ve İşlerinde Karşılaştıkları Sorunlar İle İş Doymuları Arasındaki İlişki, (Tezer, E., 1993)		Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi
Orta Öğretim Kurumlarında Görev Yapan PDR Öğretmenlerinin İş Doymularının Değerlendirilmesi, (Demir, Ç., 1998)		Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi
Rehberlik Araştırma Merkezlerinde görev yapan PDR öğretmenlerinin iş doymularının bazı değişkenlere göre İncelenmesi, (Koç,Z., 1998)	Türkiye Geneli	Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi
Resmi ve Özel Okullardaki PDR Öğretmenlerinin İş Tatminleri, (Kınalı, G., 2000)		Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi

**Tablo 1. Devamı**

Çeşitli Değişkenlere Göre PDR Öğretmenlerinin Meslek Doyumlarının Karşılaştırılması, (Kocayörük, E., 2000)	Ankara	Okul danışmanlarının iş tanımı ve görevleri düzeltilerek yetki ve sorumlulukları, rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerini göz önünde bulunduracak şekilde düzenlenebilir. Rehber öğretmen tanımı okul danışmanı olarak değiştirilebilir. Okul yönetimi ve diğer öğretmenler rehber öğretmenlerle koordinasyon içinde olabilirler. Rehberlik ve psikolojik danışmanlık mesleğinin daha saygın bir hale gelmesi hususunda yasal düzenlemeler yapılabilir.
Devlet ve Özel İlköğretim Okulları ile Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Çalışan PDR Öğretmenlerinin İş Doyumlarının İncelenmesi, (Kağan, M. 2005)	Ankara	Rehberlik faaliyetlerinin tam anlamıyla yürütülebilmesi için gerekli araç-gereç, zaman vb. temin edilebilir. Rehberlik ve psikolojik danışmanlık lisans bölümü mezunları dışındaki rehber öğretmen ve psikolojik danışman olarak çalışmaları daha uygun olabilir.
Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışman/PDR Öğretmenlerinin İş Doyumuna İlişkin Görüşlerin Değerlendirilmesi, (Bayri,H., 2006)	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	Rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanında hizmet içi eğitimlerin artırılması ve bu alanda yüksek öğretim veren kurumlarda daha çok uygulamaya yönelik eğitimler verilmesi önerilir. Rehber öğretmenlerin uygun bir kişilik testiyle alana uygun nitelikte olmaları sağlanabilir. Ödül ve terfi sisteminde değişikliklere gidilebilir. Performans değerlendirilmesi ile kişilere yeni statü imkanı sağlanabilir ve terfi ile ücret artışı yapılabilir.
Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Görev Yapan PDR Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Değerlendirilmesi, (Akkuş,O. 2010)	Ankara	Yaş, cinsiyet, kıdem ve medeni duruma göre iş doyumları hakkında daha kapsamlı araştırmalar yapılabilir. Rehber öğretmenler mezun oldukları alan ve öğrenim durumları dikkate alınarak Rehberlik araştırma merkezinde görevlendirilebilir.

**Tablo 1. Devamı**

Özel Dershanelerde Çalışan PDR Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Değerlendirilmesi. İzmir İli Örneği, (Demir, A., 2010)	İzmir	Özel dershanelerde çalışan rehber öğretmenlerin ağır çalışma şartları değiştirilebilir. Özel dershanelerin kıdem ve maaş politikalarında düzenlemeye gidilebilir.
Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, (Aslan, Ü., 2013)	Gaziantep	Öğretmenlerin okul müdürleri tarafından hizmetiçi eğitim kurslarına motive etmelidir. Okul müdürlerinin yönetim becerilerini geliştirecek ve liderlik tarzlarını geliştirici eğitim programları düzenlenebilir. Okul müdürleri dönüşümcü liderlik özelliklerini sergilemeye çalışabilir.
Öğretmenlerde İş Doyumu, Öz yeterlilik İnancı ve Yaşam Doyumu İlişkinin Karşılaştırılması, (Kıvılcım, P., 2014)	Mersin	Öğretmenlerin çalıştıkları fiziki koşullar iyileştirilmelidir. Öğretmenlere hak ettikleri ücret verilmelidir, ders yükleri düzenlenmelidir.
İlkokul ve Orta Okul Yöneticilerinin İş Doyumu İle Problem Çözme becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, (Kara, E., 2014)	İstanbul	Yöneticiler problem çözme becerilerini geliştirecek eğitimlere katılabilirler. Yöneticilerin iş doyumunu ve problem çözme becerilerinin öğretmenlerin performansına olan etkileri araştırılabilir.

#### **4.2.2. PDR Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri Konulu Yapılmış Çalışmalar**

Özer (1998) ‘in “PDR öğretmenlerinde tükenmişlik düzeyi, nedenleri ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi” başlıklı, Türkiye’nin 67 ilindeki 595 kişiyi kapsayan araştırması Türkiye’ de PDR öğretmenlerinde tükenmişliği inceleyen ilk araştırmadır. Yapılan araştırmada PDR öğretmenlerinde en çok kişisel başarısızlık şeklindeki tükenmişliğin onu sırasıyla duygusal tükenmişliğin ve çok az bir oranda da duyarsızlaşma şeklindeki tükenmişliğin takip ettiği; kadın PDR öğretmenlerinde duygusal tükenmişlik daha yüksek düzeyde, bekar PDR öğretmenlerinde, hizmet süresi

2-5 yıllık PDR öğretmenlerinde, mesleği istemeden seçen PDR öğretmenlerinde ve mesleki işlev düzeyini orta ve kötü olarak değerlendiren PDR öğretmenlerinde duygusal ve kişisel başarısızlık şeklindeki tükenmişliğin daha yüksek düzeyde, Rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan PDR öğretmenlerinin kişisel başarısızlık alt boyutlu tükenmişlik düzeyinin daha yüksek düzeyde olduğu, haftalık çalışma saati 30 saatin altında ve üstünde çalışanlar arasında tükenmişlik düzeylerinin farklılaşmadığı ve PDR öğretmenlerinin tükenmişlik yaşamalarına sebep olan en önemli üç etkenin; PDR öğretmenlerinin mesleklerinde üretken olmak istemelerine rağmen yönetici ve öğretmenlerden destek görmedikleri, görev ve sorumlulukları düzenleyen yönetmelik ve genelgelerin hizmetlerin gereği yönünden yeterli olmadığı, meslek elemanlarının uygulamada unvan ve rol karmaşası yaşadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Gökçakan ve Özer (1999), Artvin, Rize, Trabzon, Giresun ve Ordu illerinde görev yapan PDR öğretmenlerinde tükenmişlik düzeyi ve nedenlerini bazı değişkenlere göre incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre; cinsiyet, medeni durum, hizmet süresi, çalışılan kurum, haftalık çalışma süresi, mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkenlerinin PDR öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyinde anlamlı bir etki yapmadığı fakat tükenmişliğin mesleki işlevini yerine getirmeyenlerde daha çok yaşandığı görülmüştür.

Seğmenli (2001)'nin "PDR öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi" başlıklı Ankara'da ilköğretim okulu ve liselerde görev yapan 200 PDR öğretmeni kapsayan çalışmasında ulaşılan sonuçlar: 23-30 yaş grubundaki PDR öğretmenler duyarsızlaşma alt boyutunda tükenmişlik yaşamaktadırlar, mesleki kıdemi beş yıl olan PDR öğretmenlerinin kişisel başarısızlık alt boyutunda tükenmişlik yaşamaktadırlar, işten memnuniyet durumu değişkeni tükenmişliğin duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık boyutlarında farklılaşmaya sebep olmaktadır.

EsenÇoban, A.'ın 2004 yılında yapmış olduğu doktora araştırmasının örneklemini Gaziantep ilinde çalışan toplam 96 psikolojik danışmandan 55 i oluşturmuştur. Deney grubunda olan 8 psikolojik danışmana meslektaş dayanışma programı uygulanmıştır. Bu program haftada 90 dakika şeklinde 5 hafta sürmüştür.



Sonuç olarak bu programa katılan psikolojik danışmanların duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı tükenmişlik düzeylerinin düştüğü ve kontrol grubundan anlamlı derecede farklılaştığı görülmüştür.

Başören (2005)'in “çeşitli değişkenlere göre PDR öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi” başlıklı araştırmasında Zonguldak il ve ilçelerinde görev yapan 115 PDR öğretmeni kapsamaktadır. Sonuçlara baktığımızda cinsiyet, çalışılan kurum, hizmet süresi, medeni durum, mezun olunan alan değişkeni PDR öğretmenlerinin tükenmişliklerinde fark yaratmamaktadır. Hizmet süresi değişkeni duygusal tükenmişlik alt boyutunda farklılığa sebep olmuştur.

Akten (2007)' in “PDR öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi” başlıklı araştırmasında 304 PDR öğretmenden aldığı bilgilerin istatistiksel analizleri sonucunda bayan PDR öğretmenlerinin duygusal aha yüksek düzeyde olduğu, medeni durum değişkenine göre PDR öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin farklılaşmadığı, çalışılan kurum değişkenine göre PDR öğretmenlerinin duyarsızlaşma alt boyutundaki tükenmişlikte farklılaşma yaşadığı: özel okul, dersane ve Rehberlik araştırma merkezinde çalışan PDR öğretmenlerinin lise ve ilköğretimlerde çalışan PDR öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde, liselerde çalışan PDR öğretmenlerinin ilköğretimde çalışan PDR öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde duyarsızlaşma yaşadıkları, haftalık çalışma saati değişkenine göre kişisel başarısızlık boyutunda istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir fark olduğu: 20-30 saat çalışan PDR öğretmenlerinde 30 ve üzeri saat çalışan PDR öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde kişisel başarısızlık yaşadığı, kıdem değişkenine ilişkin elde edilen bulgulara göre: 6 ve üzeri mesleki kıdemi olan PDR öğretmenlerinin daha az mesleki kıdemi olan PDR öğretmenlerinden daha düşük düzeyde duygusal tükenme yaşadığı, meslek öncesinde isteyerek mesleğini seçen PDR öğretmenleri ile istemeden mesleği seçen PDR öğretmenleri arasında tükenmişliğin duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık boyutlarına ilişkin anlamlı düzeyde bir fark olduğu, PDR öğretmenlerinin mesleklerini nasıl yaptıklarına ilişkin kendi algıları ve tükenmişlik arasında, tükenmişliğin duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık boyutlarına ilişkin istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır.

Akkurt, Z.'in İstanbul Pendik'te bulunan anaokullarında çalışan 150 okul öncesi öğretmenleri ile yaptığı yüksek lisans tezi araştırmasında tükenmişlik puanlarının yaş değişkeninden etkilenmediği ancak iş doyumunun etkilendiği, yaşı az olanların daha yüksek iş doyumuna yaşadıkları, tükenmişliğin öğrenim durumu değişkeninden etkilenmediği ancak iş doyumunun etkilendiği, lise mezunu olan öğretmenlerin manidar şekilde yüksek derecede iş doyumuna yaşadıkları, tükenmişlik ve iş doyumunun kıdem değişkeninden etkilenmediği ve tükenmişlik puanları arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Soncu, E'nin 2010 yılında psikoloji yüksek lisans programında yapmış olduğu araştırma Türkiye genelinde çalışan psikolog, psikiyatrist, psikolojik danışman, sosyal hizmet uzmanı ve diğer ruh sağlığı çalışanlarından oluşan 245 katılımcıya uygulanmıştır. Araştırmada ruh sağlığı çalışanlarının bağlanma stilleri ve tükenmişlik düzeyleri incelenmiştir. Ruh sağlığı çalışanlarında güvenli bağlanma oranı yüksek bulunmuştur. Bağlanma stili ile psikiyatrik semptom düzeyi ve tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Seçer (2011)'in "psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi" başlıklı yaptığı çalışmaya Erzurum'da çalışan 147 psikoloji danışman katılmıştır. Doğum yeri, cinsiyet, psikolojik danışmanlar için tükenmişlik düzeyinde anlamlı bir farklılığa sebep olmadığı, yaş değişkeninin düşük kişisel başarı hissi, duygusal tükenme ve tükenme düzeylerinde anlamlı bir farklılığa sebep olmadığı fakat duyarsızlaşma alt boyutu düzeyinde farklılaşmaya sebep olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yıldız (2012)' in "mesleki tükenmişlik ve PDR öğretmenler üzerine bir araştırma" başlıklı resmi ve özel ilköğretim ve orta öğretim okullarında görev yapan 2351 PDR öğretmenini kapsamaktadır. Yapılan çalışmada ulaşılan sonuçlar: yaş değişkeni, medeni durum değişkeni tükenmişlik düzeyinde anlamlı bir farklılaşmaya sebep olmamaktadır, kadın PDR öğretmenlerinin erkek PDR öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde duygusal tükenmişlik yaşamaktadırlar; lisans mezunu PDR öğretmenler yüksek lisans mezunu olan PDR öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde

kişisel başarısızlık alt boyutlu tükenmişlik yaşamaktadırlar, sosyoloji alanı mezunu olan PDR öğretmenler psikolojik danışmanlık ve PDR alanı mezunu olan PDR öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde kişisel başarısızlık yaşamaktadırlar, mesleki kıdemi 0-5 yıl olan PDR öğretmenler 21-25 yıl olan PDR öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde kişisel başarısızlık alt boyutunda tükenmişlik yaşamaktadırlar, resmi ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan özel okullarda görev yapan öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde kişisel başarısızlık alt boyutunda tükenmişlik yaşamaktadırlar, sosyoekonomik düzeyi düşük yerlerde çalışan PDR öğretmenler sosyoekonomik düzeyi yüksek yerlerde çalışan PDR öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde kişisel başarısızlık alt boyutunda tükenmişlik yaşamaktadırlar, çalıştıkları ortamdan memnun olmayan PDR öğretmenler daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşamaktadırlar, üstlerinden takdir görmeyen PDR öğretmenler daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşamaktadırlar, mesleklerinde verimli olmadıklarını düşünen PDR öğretmenler daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşamaktadırlar, mesleklerini istemeyerek yapan PDR öğretmenler daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşamaktadırlar, manevi doyumu düşük olan PDR öğretmenler daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşamaktadırlar.

Dincerol, C.'nin 2013 yılında öğretmenler üzerinde yapmış olduğu tükenmişlik sendromunun iş tükenmişliği açısından incelenmesi konulu çalışmasında Samsun ilindeki 22 okulda görev yapan 426 öğretmenin katılımı ile yapmış olduğu araştırmanın sonucunda öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ile iş tükenmişlikleri arasında farklılıklar olduğu mesleki tükenmişliğin arttığı, öğretmenlerin görev yaptığı okul ve kıdem değişkenine göre farklılaşmanın yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Aydemir, S.'nin 2014 yılında yapmış olduğu yüksek lisans tez araştırmasında uygulamaya 178 rehber öğretmen katılmıştır. Milli Eğitim Bakanlığına bağlı çalışan rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri yöneticilerinin liderlik tarzını algılamaları ile ilişkilendirilmiştir. Bu ilişkiye cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, çocuk sahibi olma- olmama, çalışma süresi, şimdiki okul yöneticisi ile çalışma süresi değişkenlerine göre karşılaştırılmıştır. Araştırmanın sonucunda okul yöneticisinin dönüştürücü liderlik tarzı özellikler gösterdiğini düşünen rehber öğretmenlerin duygusal

tükenme, duyarsızlaşma ve toplam tükenmişlik düzeyinin düşük olduğu, okul yöneticisinin tam serbestlik taşıyan liderlik tarzı özellikler gösterdiğini düşünen rehber öğretmenlerini duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve toplam tükenmişliklerinin yüksek olduğu ve cinsiyet ve medeni durum değişkenine göre tükenmişliğin anlamlı farklılıklar oluşturduğu, bekar rehber öğretmenlerin duygusal tükenmelerinin, duyarsızlaşma ve toplam tükenmişliklerinin evli rehber öğretmenlere göre daha yüksek olduğu, kadın rehber öğretmenlerin duygusal tükenme ve toplam tükenmişliklerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 2. Tükenmişlik İle İlgili Yapılmış Araştırmalar**

Araştırma Konusu	Nerede	Öneri
PDR Öğretmelerde Tükenmişlik Düzeylerinin Nedenleri ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. (Özer,R. 1998)	Türkiye Geneli	Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi
PDR Öğretmenlerde Tükenmişlik Nedenleri ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi(Gökçakan ve Özer , 1999)	Artvin,Rize,Trabzon ,Ordu	
PDR Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi.(Seğmenli,S.,2001)	Ankara	Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi
Meslektaş Dayanışma Programının Psikolojik Danışmanların Tükenmişliklerinin Farklı Boyutları Üzerindeki Etkisi. (Esen Çoban, A. 2004)	Gaziantep	Araştırma sonuçlarının daha iyi görülebilmesi için aynı araştırma farklı dönemlerde uygulanmalıdır. Workshoplar, meslektaş dayanışma programları arttırılmalıdır. Meslektaş dayanışma programlarının etkililiğini ölçmek amacıyla bundan sonraki araştırmalarda izleme çalışmaları yapılabilir. Mesleki becerilerin arttırmak için süper vizyon alabilirler. Tükenmişlik yaşayan psikolojik danışmanların yardım alması gerekebilir.

**Tablo 2. Devamı**

Çeşitli Değişkenlere Göre PDR Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. (Başören,M.,2005)	Zonguldak	Rehberlik ve psikolojik danışmanlık lisans derslerinin uygulamaya yönelik olması ve öğretmen adaylarının alanla ilgili ilk çalışmalara başlaması gerekebilir. Rehber öğretmenlerin tükenmişlik konusunda bilgilendirilmeleri ve tükenmişlik yaşayan rehber öğretmenlere de yarım edilmesi gerekebilir. Rehber öğretmenlerin meslek gelişimlerine katkısı olabilecek mesleki kurs ve seminerlere katılmaları önerilir.
PDR Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. (Akten, S.,2007)	Türkiye Geneli	. Mesleğinin ilk yıllarında rehber öğretmenlerin stajyerliklerini rehberlik araştırma merkezlerinde yapması tükenmişliği azaltabilir. Mesleğin ilk yıllarında yaşanan tükenmişlik nedeni ile ilgili araştırmalar yapılabilir. Mesleki uygulamalara ilişkin olarak düzenlenecek hizmet içi eğitim kursları yapılabilir. Lisans eğitiminde uygulamalara yönelik çalışmalar arttırılmalıdır. Rehber öğretmenlerin çalışma koşullarının daha iyi hale getirilmesi ve özlük haklarının sağlanması, yönetici ve diğer öğretmenlerin rehberlik anlayışına sahip olması için seminerlere katılması önerilir.
Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. (Akkurt, Z.,2008)	İstanbul Pendik İlçesi	Hizmet içi eğitim programlarına ağırlık verilmelidir. Okullarda atamalar ve branş değişiklikleri yapılırken branşlar ciddiye alınmalıdır. Kamuoyunda okul öncesi önemi üzerinde duran görsel eğitici programlar sunulmalıdır. Eğitim ortamının fiziksel şartları iyileştirilerek gerekirse yardımcı anneler görevlendirilmelidir. Çalışma ve dinlenme saatleri yenilenmelidir. Okul öncesi eğitimi ile ilgili yönetmelik görevler tanımlarken daha net olmalıdır.

**Tablo 2. Devamı**

Türkiye'deki Ruh Sağlığı Çalışanlarının Psikiyatrik Semptom Düzeyleri, Bağlanma Stilleri ve Tükenmişlik Seviyeleri. (Soncu, E.,2010)	Türkiye Geneli	Bu araştırmanın tekniği öz rapor tekniğine (self report) dayanmaktadır, gelecekte yapılacak çalışmalar daha objektif sonuçlar verebilecek bir teknik kullanılarak yapılabilir. Ruh sağlığı kurumlarında çalışan iş görenler için danışmanlık hizmeti sunulabilir. Türkiye'deki ruh sağlığı çalışanlarının anlayışlarını geliştirmeleri için bireysel ve örgütsel destek ve müdahale çalışmaları arttırılabilir.
Psikolojik Danışmanların Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. (Seçer,İ.,2011)	Erzurum	Lisans döneminde alınan rehberlik ve psikolojik danışmanlık eğitimi gözden geçirilerek uygulamaya yönelik eğitsel faaliyetlere ağırlık verilebilir. Okul rehberlik servislerinin rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin yürütülmesine uygun şekilde düzenlenebilir. Psikoloji danışmanları tükenmişlik konusunda bilgilendirilmelidir ve tükenmişlik yaşayan psikolojik danışmanlara yardımda bulunulabilir. Okul yöneticileri rehberlik ve psikolojik danışma konusunda bilgilendirilebilir. Psikolojik danışmanların mesleki gelişimlerine katkıda bulunacak hizmet içi eğitim programlarına katılabilir.
Mesleki Tükenmişlik ve PDR Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. (Yıldız,E.,2012)	İstanbul	Rehberlik hizmetlerinde öğretmen , yönetici ve rehber öğretmen koordinasyonu sağlanarak arttırılabilir. Okullarda rehberlik hizmetlerini düzenleyen kanun, yönetmelik ve genelgeler ile rehber öğretmenin rol ve sorumluluklarını hizmeti yansıtacak şekilde düzenlenebilir. Rehber öğretmenler tükenmişlik konusunda bilgilendirilebilir. Hizmet içi eğitimler arttırılabilir. İş koşulları iyileştirilebilir. Başarılı çalışmalar maddi manevi olarak ödüllendirilebilir.

**Tablo 2. Devamı**

Tükenmişlik Sendromunun Mesleki Tükenmişlik ve İş Tükenmişliği Açısından İncelenmesi Bir Öğretmenler Üzerinde Uygulama. (Dincerol,C.,2013)	Samsun	Toplumdaki öğretmen imajı hak ettiği yere getirebilmek için eğitim stratejileri belirlenirken üst düzey yöneticilerin öğretmenlerin görüş ve önerilerini dikkate almaları önerilebilir. Okul yöneticilerinin seçimi konusunda bilimsel ve hakkaniyetli bir yol seçilebilir. Öğretmenlerin özlük ve mesleki hakları gözetilmelidir. Öğretmenlerin çalışma koşulları iyileştirilebilir. Bakanlık düzeyinde ve okul idarelerince okul- veli ilişkileri üst düzeye çıkarılarak sorunların ortak platformda çözülebilir.
Rehber Öğretmenlerin Yöneticilerinin Liderlik Tarzını Algılamaları ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. (Aydemir, S., 2014)	İstanbul	Rehber öğretmenler lisans eğitimi alırken tükenmişlik konusunda bilgilendirilebilirler.  Kadın rehber öğretmenlerinin çalışma şartları iyileştirilebilir. Okul idarecilerinin kendi liderlik tarzını nasıl algıladığı araştırılabilir.

#### **4.2.3. PDR Öğretmenlerinin İş Doyumu ile Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisi Konulu Yapılmış Çalışmalar**

“Resmi eğitim kurumlarında çalışan PDR uzmanlarının iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin danışmanların denetim odağı ve bazı değişkenlere göre karşılaştırılması” konulu Uslu tarafından 1999’da yapılan araştırmada PDR öğretmenlerinin iş doyumlarının cinsiyete göre farklılaşmadığı, içten denetimli PDR öğretmenlerinin iş doyumlarının dış denetimli PDR öğretmenlerinden daha yüksek olduğu, evli PDR öğretmenlerinin iş doyum puan ortalamalarının bekarlara göre önemli düzeyde yüksek olduğu, okul yöneticileri ile işbirliği yapan PDR öğretmenlerinin iş doyumlarının işbirliği yapmayan PDR öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Özgür, B.B.'ın 2007 yılında yapmış olduğu, örnekleminin İstanbul ilinin Kadıköy, Kartal, Maltepe ilçelerinde çalışan 188 İngilizce öğretmeninin oluşturduğu araştırmada resmi ve özel liselerde çalışan İngilizce öğretmenlerinin iş tatminleri ve tükenmişlik düzeyleri arasında negatif anlamlı bir ilişki olduğu, en yüksek ilişkinin içsel iş tatmini ile kişisel başarı duygusunda azalmanın olduğu, kadınların erkeklere oranla iş tatminleri ve tükenmişlik düzeyleri arasında daha yüksek bir ilişki olduğu, 22-36 yaş grubunun iş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri arasında daha yüksek bir ilişki olduğu, bekarların iş tatmini ve tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişki incelendiğinde içsel iş tatmini ile kişisel başarı duygusu arasında anlamlı bir ilişki olduğu, özel okullarda çalışan ve eğitim fakültesinden mezun olmayanlar, mesleğini kendi isteği ile seçmemiş olan, hizmet süresi kısa olan, ek iş yapmayan, aldığı ücreti az olarak algılayan, sigara içmeyen İngilizce öğretmenlerinin iş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Dönmez, B.'in yüksek lisans tezi araştırmasında araştırmaya Türkiye'de A grubu seyahat acentalarının yoğunlukta bulunduğu İstanbul, İzmir, Ankara, Antalya, Muğla, Mersin şehirlerinde faaliyet gösteren 298 kişi katılmıştır. Araştırmanın sonucunda toplam doyum ile içsel doyum, toplam doyum ile dışsal doyum ve dışsal doyum ile içsel doyum arasında pozitif anlamlı bir ilişki; iş doyum ve tükenmişlik puanları arasında ise negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Çetin Akbulut, Nihal'in 2010 yılında yaptığı çalışmada İstanbul ilinin Avrupa yakasında bulunan üniversite ve devlet hastanelerinin anestezi servisinde çalışan doktorların oluşturduğu örneklem ile yapmış olduğu araştırmada, duygusal tükenmişliğin içsel ve dışsal iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu, bekar doktorların duyarsızlaşma ile dışsal iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki, kişisel başarı hissini düşmesi ile içsel iş tatmini arasında kadınlar, evliler, çalışma süresi 5 ve üzeri olanlar, başka bir işte çalışmayanlar açısından anlamlı bir ilişki, hem içsel hem de dışsal iş tatmini arasında çalışma süresi 1 yıl olanlar ile mesleğini kendisi seçmeyenler arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Skeja,A.'ın banka çalışanlarının iş tatmini ve tükenmişlik ilişkisini incelemek amacıyla yapmış olduğu araştırmaya Kosova'nın başkenti Priştina'daki Ticaret



Bankasında faaliyet gösteren 92 uygulamacı katılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre içsel ve dışsal iş tatmini ve tükenmişlik düzeyi arasında negatif anlamlı bir ilişki , duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı hissi ile içsel ve dışsal iş tatmini arasında negatif bir ilişki bulunmuştur.

Ilkım, T. Y.'in 2010-2011 sezonu milli hakemlik seminerine katılmaya hak kazanmış olan milli ve uluslararası 126 güreş hakeminin katılımıyla yapmış olduğu çalışmada güreş hakemlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerini farklı değişkenlerle olan ilişkisini ve iş doyum ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Güreş hakemlerinin hakemlik kategorilerine duyarsızlaşma tükenmişlik düzeylerini etkilenmektedir. Güreş hakemlerinin aylık ortalama gelir düzeyine, hakemlik görevlendirmelerinin asli mesleklerine etkileme görüşlerine göre duygusal tükenme düzeylerini değiştiği, maddi getiri ve sosyal statüye göre iş doyum düzeylerinin değiştiği, güreş hakemlerinin iş doyum ve duygusal tükenmişlikleri arasında anlamlı ters yönlü zayıf bir ilişki; iş doyum ve duyarsızlaşma arasında ters yönlü anlamlı zayıf bir ilişki, iş doyum ve kişisel başarı arasında anlamlı zayıf bir ilişki bulunmuştur.

Kaya, F.'nin İzmir ilinde bulunan yedi adet huzurevi ve huzurevi yaşlı bakım ve rehabilitasyon merkezinde çalışan 162 yaşlı bakım çalışanın katılımı ile uyguladığı yüksek lisans tezi araştırmasında duygusal emek kavramı konusunda ülkemizdeki eksikliği gidermeye çalışmıştır. Yapılan analiz sonucunda yüzeysel davranış ile duygusal tükenme arasında pozitif ilişki, iş doyum ile ise negatif bir ilişki; derinlemesine davranış ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında negatif yönlü ve iş doyum arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Duygusal emek demografik değişkenlere göre medeni durum dışında anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Koyutürk, N.'in Isparta il ve ilçe merkezlerindeki devlet okullarında çalışan 185 okul öncesi öğretmeninin katılımı ile yaptığı yüksek lisans tezi araştırmasında okul öncesi öğretmenlerinin içsel doyum düzeyleri okul türü ve mesleki kıdeme göre; dışsal doyumları okul türüne göre, duygusal tükenme düzeyleri yaş ve okul türüne göre, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık düzeylerinin okul türüne göre değiştiği; içsel doyum ile dışsal doyum arasında anlamlı bir ilişki, içsel ve dışsal doyum düzeyleri ile

duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık düzeyleri arasında negatif anlamlı bir ilişki, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık düzeyleri arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

**Tablo 3. İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisi İle İlgili Yapılmış Araştırmalar**

Araştırma Konusu	Nerede	Öneri
Resmi eğitim kurumlarında çalışan PDR uzmanlarının iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin danışmanların denetim odağı ve bazı değişkenlere göre karşılaştırılması (Uslu,M., 1999)	Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi	Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi
İngilizce Öğretmenlerinin İş Tatminleri İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki (Özgür, B. B.,2007)	İstanbul	Ücret politikaları, takdir edilme mekanizmaları, çalışma şartları iyileştirilmelidir. Mesleğin toplumsal anlamda itibarı arttırılmalıdır. Öğretmenlerin çalışmaları maddi manevi olarak ödüllendirilmeli, takdir edilmelidir. Öğretmenler ve yöneticiler arasında sağlıklı bir iletişim kurulmalıdır. Öğretmenlere kendilerini geliştirme ve yükselme olanakları sunulmalıdır. Öğretmenler tükenmişlik sendromu hakkında bilgilendirilmelidir ve öğretmenlere danışmanlık hizmeti sağlanmalıdır. Öğretmenler stres ve tükenmişlik ile baş etme konusunda bilinçlenmelidir.
Seyahat Acentasında Çalışan İşgörenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki (Dönmez,B.,2008)	6 ilde	İnsan kaynakları alanında örgütler kendilerini geliştirebilir. Yöneticiler işgörelere daha fazla yetki vererek hareket serbestliğini sağlama konusunda önlem alabilirler. Adil ve yeterli bir ücret düzenlemesine gidilebilir ve işin yapısı gözden geçirilebilir.

**Tablo 3. Devamı**

Tükenmişlik Sendromu ve İş Tatmini Arasındaki İlişki(Çetin Akbulut, N.,2010)	İstanbul Avrupa Yakası	Çalışanların içsel tatminlerini artırıcı önlemler alınmalıdır. Çalışanların kendilerini rahatlatıcı örgütsel desteklere yer verilmelidir. Çalışma şartları düzeltilmelidir. Sonuçlar çoklu değerlendirilmelidir.
Çalışanların tükenmişlik düzeyi ile iş tatmini arasındaki ilişki ve bir araştırma (Skeja, A.,2012)	Kosova	İş görenlerin iş yükünü azaltılmalı, adil yönetilmeli, kişisel gelişimine imkan tanınmalıdır, hizmet içi eğitimler verilmelidir, iş birliği ve koordinasyon artırılmalıdır, sosyal destek artırılmalı, yeni çalışmaya başlayanlara oryantasyon programı uygulanmalıdır, çalışma koşulları iyileştirilmelidir.
Türkiye'deki Güreş Hakemlerinin İş Doymu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Faktörler Açısından İncelenmesi (İlkım,T.Y.,2013)	Türkiye Geneli	Görevlendirmeler adil olmalıdır, ücretler iyileştirilmelidir, toplantılar ve etkinlikler yapılmalıdır, hediyeler verilmelidir, kural değişikliklerinde iş görenler de görüşlerini bildirmelidirler.
Duygusal Emek İle Tükenmişlik ve İş Doymu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına Bağlı Huzurevlerinde Çalışan Yaşlı Bakım Personeline Yönelik Bir Araştırma (Kaya,F.,2014)	İzmir	Sosyal hizmet çalışanlarına hizmetini sunarken göstereceği davranış kuralları, yazılı ve sözlü bir şekilde aktarılmalıdır. Örgütsel destek artırılmalıdır. Yaşlı bakımında çalışan iş görenlerin eğitim düzeylerini arttıracak önlemler alınmalıdır.
Sınıfında Kaynaştırma Öğrencisi Olan ve Olmayan Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doymu ve tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi (Koyutürk,N.,2014)	Isparta	Okul öncesi öğretmenlerinin iş doymu ve tükenmişlik düzeylerini etkileyen farklı faktörler üzerinde araştırmalar yapılmalıdır. Kaynaştırma öğrencisinin özel gereksinim türü ve düzeyine göre okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumuna ve tükenmişliklerine etkisi araştırılabilir.

Bu bölümde iş doymu ve mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkiye ve alanda yapılmış araştırmalara değinildi ve özet tablo gösterildi. V. Bölümde araştırmanın yöntemi, bulgular ve yorumlar belirtilecektir.

## BÖLÜM V

### PSİKOLOJİK DANIŞMAN VE REHBERLİK ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İLİŞKİSİNE DAİR BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları belirtilecektir. Verilerin çözümlenmesi ve yorumlanması yapılacaktır. Araştırma ile ilgili bulgulara ve değerlendirmelere değinilecektir.

#### 5.1. Araştırmanın Modeli

PDR Öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ve tükenmişlik düzeyleri saptanarak araştırmada belirlenen değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan bu araştırmada karşılaştırma türü tarama modeli kullanılmıştır.

#### 5.2. Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini, 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Balıkesir il merkezi ile bağlı ilçe ve mahallelerindeki resmi ve özel ilköğretim, ortaokul ve lise kademelerinde görev yapan 323 PDR öğretmeni oluşturmaktadır. Örneklem dökümü Tablo 4'te verilmiştir.

Örnekleme tekniği olarak, olasılığa dayalı örnekleme tekniğiyle ulaşılabilen 230 PDR öğretmeni örneklem olarak alınmıştır. Örneklem Balıkesir il merkezi ile bağlı ilçe ve mahallelerdeki resmi ve özel ilköğretim, ortaokul ve liselerde çalışan PDR Öğretmenlerinden oluşmaktadır. Örnekleme giren öğretmenlerin % 41.3'ü (n:95) erkek, %58.7'i (n:135) ise kadındır. Örnekleme giren öğretmenlerin % 58.3 'ü (n=134) ilköğretim (1. kademe, 2. kademe, anaokulu) , %37 'si (n=85) liselerde ve %4.8'i (n=11) diğer eğitim kurumlarında (Rehberlik Araştırma Merkezi, Balıkesir Bilim ve Sanat Merkezi, Özel Eğitim Uygulama Merkezi) çalışmaktadırlar.

**Tablo 4. Evren ve Örneklem Dağılımı**

<b>İlçe</b>	<b>n</b>	<b>Ort.</b>	<b>N</b>	<b>Ort.</b>
Altıeylül	33	14,35	42	13,00
Ayvalık	15	6,52	18	5,57
Balya	2	0,87	3	0,93
Bandırma	39	16,96	39	12,07
Bigadiç	9	3,91	12	3,72
Burhaniye	15	6,52	18	5,57
Büyükşehir	1	0,43	1	0,31
Dursunbey	9	3,91	14	4,33
Edremit	26	11,30	38	11,76
Erdek	6	2,61	6	1,86
Gömeç	3	1,30	3	0,93
Gönen	15	6,52	15	4,64
Havran	2	0,87	4	1,24
İvrindi	5	2,17	6	1,86
Karesi	21	9,13	66	20,43
Kepsut	2	0,87	2	0,62
Manyas	7	3,04	7	2,17
Marmara	2	0,87	2	0,62
Savaştepe	3	1,30	6	1,86
Sındırgı	7	3,04	10	3,10
Susurluk	8	3,48	11	3,41
<b>Toplam</b>	<b>230</b>	<b>100,00</b>	<b>323</b>	<b>100,00</b>

Balıkesir bölgesi il ve ilçelerinden oluşan evren ve örneklemin yüzde değerleri Tablo 4'te gösterilmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğu Bandırma (%17), Altıeylül (%14,35) ve Edremit(%11), Karesi(%9,13)' de çalışan PDR öğretmenlerinden oluşmaktadır.

### **5.3. Veri Toplama Araçları**

Bu araştırmada iki bölümden oluşan bir veri toplama aracı kullanılmıştır (Ek2).

Veri toplama aracı kişisel bilgi formu, JSS İş Doyumu Ölçeği ile Maslach tükenmişlik ölçeğinden oluşmaktadır.

Ölçek interaktif ortamda hazırlanmıştır.

### 5.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu uzman görüşü de alınarak araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Geliştirilen formda öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, evlilik yılı, çocuk sayısı, aylık ortalama gelir düzeyleri, yaşadıkları yerden memnuniyet, eğitim durumu, mezun olunan bölüm ve mezun olunan üniversite, mesleki kıdem, okul türü, katıldıkları kongre, seminer ve eğitimler, işe devamsızlık, iş değiştirmek isteği, okula ulaşım şekli, sigara kullanıp kullanmama durumları ile ilgili toplam 17 soru bulunmaktadır.

### 5.3.2. JSS İş Doyum Ölçeği

PDR Öğretmeni iş doyumuna ilişkin verilerin toplanması için araştırmada kullanılan İş Doyumu Ölçeği-JobSatisfactionSurveySpector tarafından 1985 tarafından geliştirilmiş ve Atilla Yelboğa tarafından 2009 yılında Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek, ücret, yükselme olanakları, denetim (ilk amirle olan ilişkiden sağlanan doyum), sosyal haklar, performansa dayalı ödüllendirme, işin yapılma şekli (kural ve prosedürlerle ilgili doyum), çalışma arkadaşları, işin yapısı, iletişim olmak üzere dokuz alt boyuttan oluşmaktadır. Toplamda 36 madde vardır. Her madde bir yargıyı ifade etmektedir. 17 yargı olumlu, 19 yargı da olumsuz olarak şekillendirilmiştir. Her maddenin yanıtları dereceli olmak üzere (kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kısmen katılmıyorum, kısmen katılıyorum, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum) altı seçenektir. Maddeler olumlu ifadelerde 1, 2, 3, 4, 4, 6 şeklinde derecelendirilmiştir; olumsuz ifadelerde ise tam tersi 6, 5, 4, 3, 2, 1 şeklinde derecelendirilmiştir. Jss İş doyum Ölçeğinin Cronbach Alfa kat sayısı ile belirlenen iç tutarlılık güvenilirliği 0.78'dir (Yelboğa, 2012: 175).

**Tablo 5. JSS İş Doyumu Alt Boyutları**

<b>Alt Boyutlar</b>	<b>Madde Numaraları</b>
Ücret	1, 10, 19, 28
Yükselme olanakları	2, 11, 20, 33
Denetim	3, 12, 21, 30
Sosyal haklar	4, 13, 22, 29
Performansa Dayalı Ödüllendirme	5, 14, 23, 32
İşin yapılma şekli	6, 15, 24, 31
Çalışma arkadaşları	7, 16, 25, 34
İşin yapısı	8, 17, 27, 35
İletişim	9, 18, 26, 36
Toplam memnuniyet	1-36

Tablo 5'te JSS iş doyumu ölçeğinin alt boyutlarının madde numaraları gösterilmiştir.

### **5.3.3. Maslach Tükenmişlik Ölçeği**

PDR öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini belirlemek için Maslach ve Jackson tarafından (1981) geliştirilen “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek Ergin (1992) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır.Özgün formunda yedi dereceli olan cevap seçenekleri Türkçe uyarlamada bazı değişikliklere gidilerek “0 hiçbir zaman”, “4 her zaman” olarak beş dereceli olarak düzenlenmesine karar verilmiş ve eğitici formunda da bu beş dereceli olan hali kullanılmaktadır. Orta düzeyde tükenmişlik her üç alt ölçek için de orta düzey puanları yansıtmaktadır (Çapri,2006:67).

Duygusal tükenme ve duyarsızlaşmadan alınan puanların yüksek olması ve kişisel başarıda azalma duygusunda alınan puanların düşük olması tükenmişliği göstermektedir.

**Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion):** Çalışanın kendisini duygusal olarak aşırı yıpranmış, aşırı iş yüklenmiş ve çok yorgun hissetmesi gibi olumsuz duygularını tanımlar.

**Duyarsızlaşma (Depersonalizasyon):** İş arkadaşları, iş gereği görüşülen insanlara ve işe karşı geliştirilen soğuk, ilgisiz, sert tutumdur.

**Kişisel Başarısızlık:** Bireylerin işinde yeterli olmadığı, yaptıkları işlerde ilerleme kaydedemedikleri, işinde başarısız olduğu gibi olumsuz değerlendirmelerinin sonucu olarak, işinde başarısızlık ve işi gereği karşılaştığı kişiler ile ilişkilerinde suçluluk gibi olumsuz duygular görülür.

Ölçekte duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık başlıklı üç alt ölçek bulunmaktadır. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları olumsuz, kişisel başarısızlık boyutu olumlu ifadelerden oluşmaktadır. Bu nedenle her alt boyutun puanı ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinden alınan puanların yüksek olması, kişisel başarısızlık alt ölçeğinden alınan puanların düşük olması tükenmişliği göstermektedir.

**Tablo 6.Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlama**

	<b>0-1,33</b>	<b>1,33-2,67</b>	<b>2,67-4</b>
<b>Duygusal Tükenme</b>	Düşük	Orta	Yüksek
<b>Duyarsızlaşma</b>	Düşük	Orta	Yüksek
<b>Kişisel Başarı</b>	Yüksek	Orta	Düşük
<b>Toplam Tükenmişlik</b>	Düşük	Orta	Yüksek

Tablo 6'da tükenmişlik puanlarının düzey aralıkları verilmiştir. Duygusal Tükenme, duyarsızlaşma ve toplam tükenmişlik puanları 1,33 puana kadar düşük



düzyede, 2,67'ye kadar orta düzeyde ve 2,67'den 4 puana kadar ise yüksek düzeydedir. Kişisel başarı duygusunda azalma puanı ise puanlama tam tersidir çünkü diğer tükenmişlik alt boyutlarında maddeler negatif tutumken; kişisel başarı duygusunda azalma alt boyutunun maddeleri ise pozitif tutumlardan oluşmaktadır. Kişisel başarı duygusunda azalma puanlarının düşük olması bu alt boyuttaki tükenmişliğin yüksek olması anlamındadır.

**Tablo 7.Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları**

<b>Alt Boyutlar</b>	<b>Madde Numaraları</b>
Duygusal Tükenme	1,2,3,6,8,13,16,20
Duyarsızlaşma	5,10,11,15,21,22
Kişisel Başarı Duygusunda Azalma	4,7,9,12,14,17,18,19

Tablo 7'de tükenmişlik ölçeğindeki duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda azalma alt boyutlarının madde numaraları gösterilmiştir.

#### **5.4.Verilerin Çözümlemesi**

İnteraktif ortamda uygulanan ölçek aracılığıyla toplanan veriler SPSS programı kullanılarak istatistiksel analizler yapılmıştır. PDR öğretmenlerinin kişisel özelliklerini belirlemek amacıyla frekans ve yüzde hesaplamaları, iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla aritmetik ortalama ve standart sapma hesaplamaları, iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenen değişken özelliklerine göre farklılaşma durumunu belirlemek amacıyla bağımsız grup t-testi ve tek yönlü varyans analizleri hesaplamaları, varyans analizlerinde bulunan farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla LSD ve Games-Howell testi, iş doyumunu düzeyi alt boyutlarının tükenmişlik düzeyi alt boyutları ile olan ilişkisi belirlemek için korelasyon analizi uygulanmıştır.

Araştırmanın bu bölümünde PDR öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin bulgular ve yorumlamalar açıklanmıştır.

## 5.5.Araştırma İle İlgili Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde araştırmadan elde edilen verilerin analiz edilmesi sonucunda oluşan istatistiksel bulgulara değinilecektir ve konuyla ilgili yorumlamalar yapılacaktır.

### 5.5.1. PDR Öğretmenlerinin Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

Araştırmaya katılan PDR öğretmenlerine ilişkin demografik değişkenlerin frekans ve dağılımları Tablo 8’de verilmiştir.

**Tablo 8. PDR Öğretmenlerinin Değişkenlere Göre Dağılımı**

Değişkenler		n	Ort.	Değişkenler		n	Ort.
Cinsiyet	Erkek	95	41,30	Medeni Durum	Bekar	70	30,43
	Kadın	135	58,70		Evli	160	69,57
	Toplam	230	100,00		Toplam	230	100,00
Yaş	23-30	90	39,13	Evlilik Süresi	0	70	30,43
	31-40	85	36,96		1-5 yıl	44	19,13
	41-50	50	21,74		6-10 yıl	81	35,22
	51 ve üzeri	5	2,17		11yıl ve üzeri	35	15,22
	Toplam	230	100,00		Toplam	230	100,00
Çocuk Sayısı	0	93	40,43	Meslek Değişirme İsteği	Evet	73	31,74
	1 ve daha fazla	137	59,57		Hayır	157	68,26
	Toplam	230	100,00		Toplam	230	100,00
Yaşanılan Yerden Memnuniyet	Evet	181	78,70	Eğitim Durumu	Lisans	222	96,52
	Hayır	49	21,30		Lisansüstü	8	3,48
	Toplam	230	100,00		Toplam	230	100,00
Alınan İzin Sayısı	0	62	26,96	Aylık Hane Geliri	2000TL ve daha az	4	1,74
	1-5 gün	109	47,39		2000-3000 TL	79	34,35
	6-10 gün	38	16,52		3000-4000 TL	31	13,48
	11-20 gün	15	6,52		4000-5000 TL	62	26,96
	21 gün ve üzeri	6	2,61		5000 TL ve üzeri	54	23,48
	Toplam	230	100,00		Toplam	230	100,00

**Tablo 8. Devamı**

<b>Mezun Olunan Bölüm</b>	1. Grup	127	55,22	<b>Çalıştığı Okul</b>	İlköğretim	134	58,26
	2. Grup	47	20,43		Ortaöğretim	85	36,96
	3. Grup	56	24,35		Diğer	11	4,78
	Toplam	230	100,00		Toplam	230	100,00
<b>Okula Ulaşım Türü</b>	Yürüyerek	74	32,17	<b>Alınan Eğitim Sayısı</b>	0	53	23,04
	Şahsi Araçla	105	45,65		1-15 adet	168	73,04
	Toplu Taşıma	51	22,17		16 adet ve daha fazla	9	3,91
	Toplam	230	100,00		Toplam	230	100,00
<b>Sigara Kullanma Durumu</b>	0	155	67,39	<b>Mesleki Kıdem</b>	Yeni Başlayanlar	37	16,09
	1-5 adet	20	8,70		2-5 yıl	42	18,26
	6-10 adet	19	8,26		6-10 yıl	43	18,70
	11-15 adet	11	4,78		11-15 yıl	49	21,30
	16-20 adet	18	7,83		15 ve üzeri	59	25,65
	21 adet ve üzeri	7	3,04		Toplam	230	100,00
	Toplam	230	100,00				

Tablo 8’de gösterilen bilgiler maddeler halinde aşağıda açıklanmıştır.

- Anket katılımcılarının %59’u kadın, %41’i erkektir.
- Katılımcıların %70’i evli, %30’u bekardır.
- Katılımcıların %39’u 23-30 , % 36’ sı 31-40 , %22’i 41-50 yaş aralığında ve %2’i 51 ve üzeri yaş aralığındadır.
- Katılımcıların %35’i 6-10 yıl arası evlidir, %30’u evli değildir, %19’u 1-5 yıl arası evlidir, %15’i 11 ve üzeri yıldır evlidir.
- Katılımcıların %60’ının 1 ve daha fazla çocuğu vardır, %40’ ının çocuğu yoktur.
- Katılımcıların % 68’i mesleğini değiştirmek istememektedir, %32’i mesleğini değiştirmek istemektedir.
- Katılımcıların %79’u yaşadıkları yerden memnunken, % 21’i yaşadığı yerden memnun değildir.
- Katılımcıların %97’i lisans mezunu iken, % 3’ü yüksek lisans mezunudur.
- Katılımcıların % 47’i 1-5 gün arası, %17’i 6-10 gün arası, % 7’i 11-20 gün arası, %3’ü 21 ve üzeri gün izin almıştır ve %27’i hiç izin almamıştır.

- Katılımcıların %34'ü 2000-3000 TL, %27'sinin 4000-5000 TL, %23'ünün 5000 TL ve üzeri, %2'sinin 2000 TL ve daha az aylık hane geliri vardır.
- Katılımcıların %55'i PDR anabilim dalından, %24'ü Psikoloji ve Eğitimde Psikolojik Hizmetler bölümünden, %20'i farklı bölümlerden mezun olmuştur.
- Katılımcıların %58'i ilköğretim, %37'i ortaöğretim, %4'ü diğer kurumlarda çalışmaktadır.
- Katılımcıların %46'ı okula kendi aracı ile , %32'i okula ürüyerek, %22'i toplu taşıma aracı ile gitmektedir.
- Katılımcıların %73'ü 1-15 arası, %4'ü 16 ve daha fazla eğitim almıştır; %23'ü hiç eğitim almamıştır.
- Katılımcıların % 67'i sigara içmemektedir, % 9'u 1-5 adet , %8'i 6-10 adet, %8'i 16- 20 adet, %5'i 11-15 arası, %3'ü 21 ve üzeri adet sigara içmektedir.
- Katılımcıların %26'ı 15 ve üzeri , %21'i 11-15 yıl arası, %19'u 6-10 yıl arası, %18'i 2-5 yıl arası mesleki kıdemi vardır ve %16'ı mesleğe yeni başlamıştır.

### 5.5.2.PDR Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

PDR Öğretmenlerinin Ücret, Yükselme Olanakları, Denetim, Sosyal Haklar, Performansa Dayalı Ödüllendirme, işin yapılma şekli, çalışma arkadaşları, işin yapısı, iletişim ve toplam iş doyumunu puanlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 9' da verilmiştir.

**Tablo 9. PDR Öğretmenlerinin ücret, yükselme olanakları, denetim, sosyal haklar, performansa dayalı ödüllendirme, işin yapılma şekli, çalışma arkadaşları, işin yapısı, iletişimve toplam iş doyumunu puanlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri**

	n	Ort.	SS
Ücret Doyumu	230	3,38	1,20
Yükselme Doyumu	230	3,07	1,06
Denetim Doyumu	230	4,40	1,16
Sosyal Haklar Doyumu	230	3,76	1,06
Ödül Doyumu	230	3,73	1,00

**Tablo 9. Devamı**

	n	Ort.	SS
<b>İşin Yapılma Şekli Doyumu</b>	230	3,49	0,68
<b>Çalışma Arkadaşları Doyumu</b>	230	4,39	0,89
<b>İşin Yapısı Doyumu</b>	230	4,59	0,97
<b>İletişim Doyumu</b>	230	3,99	1,00
<b>Toplam İş Doyumu</b>	230	3,87	0,68

Puanlama: 1 ve 3 aralığı düşük iş doyumunu, 3 ve 4 aralığı orta, 4 ve 6 aralığı yüksek iş doyumuna sahiptir(Spector, 1994).

Tablo 9'a bakıldığında PDRÖğretmenlerinin doyum düzeylerinin yüksekten alçağa doğru işin yapısı ile ilgili doyum (ort= 4,59), denetim doyumunu (ort=4,40), çalışma arkadaşlarıyla ilgili doyumunu (ort=4,39), iletişim doyumunu(ort=3,99), toplam iş doyumunu (ort= 3,87), sosyal haklar doyumunu(ort=3,76), ödül doyumunu (ort=3,73), işin yapılma şekli ile ilgili doyum (ort=3,49), ücret doyumunu (ort=3,38) ve yükselme doyumunu (ort=3,07) olduğu görülmüştür.

Sonuç olarak PDRÖğretmenlerinin doyum düzeylerinin yüksek olduğu ve en yüksek doyum düzeylerinin işin yapısı ile ilgili doyum (ort =4,59); en düşük doyum düzeyinin ise yükselme doyumunu (ort =3,07) olduğu görülmüştür.

### **5.5.2 PDRÖğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar**

PDRÖğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılaşma durumlarını ortaya koymak amacıyla bağımsız grup t-testi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar tablo 10'da verilmiştir.

**Tablo 10.PDR Öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre standart sapmaları ve t testi değerleri**

	Cinsiyet	N	Ort.	SS	t	p
<b>Ücret doyumu</b>	Kadın	135	3,41	1,16	0,46	0,65
	Erkek	95	3,34	1,26		
<b>Yükselme Doyumu</b>	Kadın	135	3,07	0,99	0,01	0,99
	Erkek	95	3,07	1,15		
<b>Denetim Doyumu</b>	Kadın	135	4,31	1,23	1,38	0,17
	Erkek	95	4,53	1,04		
<b>Sosyal Haklar Doyumu</b>	Kadın	135	3,81	1,07	0,86	0,39
	Erkek	95	3,69	1,04		
<b>Ödül Doyumu</b>	Kadın	135	3,67	0,98	1,14	0,25
	Erkek	95	3,82	1,03		
<b>İşin Yapılma Şekli İle İlgili Doyum</b>	Kadın	135	3,53	0,66	1,16	0,25
	Erkek	95	3,43	0,70		
<b>Çalışma Arkadaşları Doyumu</b>	Kadın	135	4,33	0,95	1,28	0,20
	Erkek	95	4,48	0,81		
<b>İşin Yapısı Doyumu</b>	Kadın	135	4,51	0,99	1,48	0,14
	Erkek	95	4,71	0,95		
<b>İletişim Doyumu</b>	Kadın	135	3,85	0,98	2,59	0,01**
	Erkek	95	4,19	0,99		
<b>Toplam İş Doyumu</b>	Kadın	135	3,83	0,66	0,92	0,36
	Erkek	95	3,92	0,70		

\*\*p<0,05

Tablo 10 incelendiğinde PDR öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre iletişim doyumlarından elde edilen puan ortalamalarına uygulanan bağımsız grup t-testi istatistiksel açıdan anlamlı(p<0,05) fark ortaya koymaktadır. Elde edilen verilere bakıldığında erkek PDR öğretmenlerinin iletişim doyum düzeylerinin, kadın PDR öğretmenlerinin iletişim doyum düzeylerine göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Cinsiyet değişkenine göre ücret doyumu, yükselme doyumu, denetim doyumu, sosyal haklar doyumu, ödül doyumu, işin yapılma şekli ile ilgili doyum, çalışma arkadaşları doyumu, işin yapısı doyumu, toplam iş doyumlarından aldıkları puan ortalamalarına uygulanan bağımsız grup t-testi istatistiksel olarak anlamlı(p>0,05) bir fark ortaya koymamaktadır.

### 5.5.3. PDR Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

PDRÖğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin yaşlarına göre farklılaşma durumlarını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar tablo 11’de verilmiştir.

**Tablo 11. PDRÖğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaşma durumlarına uygulanan tek yönlü varyans analizi**

	Yaş	n	Ort.	SS	F	p
<b>Ücret Doyumu</b>	23-30	90	3,60	1,22	2,05	0,11
	31-40	85	3,20	1,16		
	41-50	50	3,36	1,19		
	51 ve üzeri	5	2,80	1,29		
	Toplam	230	3,38	1,20		
<b>Yükselme Doyumu</b>	23-30	90	3,20	1,06	1,01	0,39
	31-40	85	2,97	1,09		
	41-50	50	2,96	1,02		
	51 ve üzeri	5	3,40	0,49		
	Toplam	230	3,07	1,06		
<b>Denetim Doyumu</b>	23-30	90	4,39	1,35	0,76	0,52
	31-40	85	4,39	1,07		
	41-50	50	4,51	0,95		
	51 ve üzeri	5	3,70	0,62		
	Toplam	230	4,40	1,16		
<b>Sosyal Haklar Doyumu</b>	23-30	90	3,95	1,05	1,57	0,20
	31-40	85	3,62	1,08		
	41-50	50	3,67	1,02		
	51 ve üzeri	5	3,70	0,93		
	Toplam	230	3,76	1,06		
<b>Ödül Doyumu</b>	23-30	90	3,78	1,11	0,40	0,75
	31-40	85	3,70	0,94		
	41-50	50	3,74	0,91		
	51 ve üzeri	5	3,30	0,72		
	Toplam	230	3,73	1,00		
<b>İşin Yapılma Şekli Doyumu</b>	23-30	90	3,52	0,66	0,27	0,84
	31-40	85	3,44	0,71		
	41-50	50	3,52	0,66		
	51 ve üzeri	5	3,55	0,41		
	Toplam	230	3,49	0,68		

**Tablo 11. Devamı**

<b>Çalışma Arkadaşları Doyumu</b>	23-30	90	4,36	1,03		
	31-40	85	4,41	0,75		
	41-50	50	4,48	0,89	1,07	0,36
	51 ve üzeri	5	3,75	0,50		
	Toplam	230	4,39	0,89		
<b>İşin Yapısı Doyumu</b>	23-30	90	4,69	1,05		
	31-40	85	4,54	0,97		
	41-50	50	4,49	0,86	0,63	0,59
	51 ve üzeri	5	4,75	0,71		
	Toplam	230	4,59	0,97		
<b>İletişim Doyumu</b>	23-30	90	3,93	1,12		
	31-40	85	3,99	0,96		
	41-50	50	4,17	0,84	0,91	0,44
	51 ve üzeri	5	3,60	0,55		
	Toplam	230	3,99	1,00		
<b>Toplam İş Doyumu</b>	23-30	90	3,93	0,75		
	31-40	85	3,81	0,65		
	41-50	50	3,88	0,59	0,75	0,53
	51 ve üzeri	5	3,62	0,34		
	Toplam	230	3,87	0,68		

Tablo 11 incelendiğinde PDR öğretmenlerinin yaş değişkenine göre iş doyumlarından elde edilen puan ortalamalarına uygulanan tek yönlü varyans analizi istatistiksel olarak anlamlı ( $p>0,05$ ) fark ortaya koymamaktadır. Yaşa göre PDR öğretmenlerinin ücret doyumunu, yükselme doyumunu, denetim doyumunu, sosyal haklar doyumunu, ödül doyumunu, işin yapılma şekli ile ilgili doyum, çalışma arkadaşları doyumunu, işin yapısı doyumunu, iletişim doyumunu ve toplam iş doyumunu farklılaşmamaktadır.

#### **5.5.4. PDR Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar**

PDR Öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılaşma durumlarını ortaya koymak amacıyla bağımsız grup t-testi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar tablo 12'de verilmiştir.



**Tablo 12.PDRÖğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin medeni durum değişkenine göre standart sapmaları ve t testi değerleri**

	<b>Medeni Hal</b>	<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>SS</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
<b>Ücret doyum</b>	Evli	160	3,31	1,19	0,00	0,18
	Bekar	70	3,54	1,22		
<b>Yükselme Doyumu</b>	Evli	160	3,04	1,06	0,51	0,61
	Bekar	70	3,12	1,06		
<b>Denetim Doyumu</b>	Evli	160	4,37	1,10	0,55	0,58
	Bekar	70	4,46	1,29		
<b>Sosyal Haklar Doyumu</b>	Evli	160	3,73	1,03	0,71	0,48
	Bekar	70	3,84	1,11		
<b>Ödül Doyumu</b>	Evli	160	3,76	0,98	0,67	0,50
	Bekar	70	3,66	1,05		
<b>İşin Yapılma Şekli İle İlgili Doyum</b>	Evli	160	3,48	0,69	0,18	0,86
	Bekar	70	3,50	0,64		
<b>Çalışma Arkadaşları Doyumu</b>	Evli	160	4,43	0,86	1,04	0,30
	Bekar	70	4,30	0,98		
<b>İşin Yapısı Doyumu</b>	Evli	160	4,63	0,93	0,77	0,44
	Bekar	70	4,52	1,08		
<b>İletişim Doyumu</b>	Evli	160	4,10	0,93	2,45	0,02**
	Bekar	70	3,75	1,11		
<b>Toplam İş Doyumu</b>	Evli	160	3,87	0,64	0,18	0,86
	Bekar	70	3,86	0,75		

\*\*p<0,05

Tablo 12 incelendiğindePDR öğretmenlerinin medeni durumlarına göre iletişim doyumlarından elde edilen puan ortalamalarına uygulanan bağımsız grup t-testi istatistiksel açıdan anlamlı(p<0,05) fark ortaya koymaktadır. Elde edilen verilere bakıldığında evli PDR öğretmenlerinin iletişim doyum düzeylerinin, bekarPDRöğretmenlerinin iletişim doyum düzeylerine göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Medeni durum değişkenine göre ücret doyum, yükselme doyum, denetim doyum, sosyal haklar doyum, ödül doyum, işin yapılma şekli ile ilgili doyum, çalışma arkadaşları doyum, işin yapısı doyum, toplam iş doyumlarından aldıkları puan ortalamalarına uygulanan bağımsız grup t-testi istatistiksel olarak anlamlı(p>0,05) bir fark ortaya koymamaktadır.

### 5.5.5. PDR Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Evlilik Süresi Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

PDR Öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin evlilik sürelerine göre farklılaşma durumlarını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar tablo 13'te verilmiştir.

**Tablo 13.PDR Öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin evlilik süresi değişkenine göre farklılaşma durumlarına uygulanan tek yönlü varyans analizi**

	Evlilik Süresi	N	Ort.	SS	F	p
<b>Ücret Doyumu</b>	0	70	3,56	1,22		
	1-5	44	3,44	1,08		
	6-10	81	3,19	1,29	1,26	0,29
	11 ve üzeri	35	3,39	1,05		
	Toplam	230	3,38	1,20		
<b>Yükselme Doyumu</b>	0	70	3,11	1,06		
	1-5	44	3,34	0,99		
	6-10	81	2,85	1,12	2,28	0,08
	11 ve üzeri	35	3,15	0,91		
	Toplam	230	3,07	1,06		
<b>Denetim Doyumu</b>	0	70	4,45	1,29		
	1-5	44	4,27	1,40		
	6-10	81	4,49	0,98	0,62	0,61
	11 ve üzeri	35	4,24	0,92		
	Toplam	230	4,40	1,16		
<b>Sosyal Haklar Doyumu</b>	0	70	3,86	1,13		
	1-5	44	3,85	0,96		
	6-10	81	3,59	1,13	1,14	0,33
	11 ve üzeri	35	3,86	0,81		
	Toplam	230	3,76	1,06		
<b>Ödül Doyumu</b>	0	70	3,68	1,06		
	1-5	44	3,84	1,17		
	6-10	81	3,77	0,94	0,44	0,72
	11 ve üzeri	35	3,61	0,76		
	Toplam	230	3,73	1,00		
<b>İşin Yapılma Şekli Doyumu</b>	0	70	3,50	0,64		
	1-5	44	3,52	0,68		
	6-10	81	3,40	0,70	0,86	0,46
	11 ve üzeri	35	3,61	0,68		
	Toplam	230	3,49	0,68		
<b>Çalışma Arkadaşları Doyumu</b>	0	70	4,31	0,98		
	1-5	44	4,52	0,94		
	6-10	81	4,44	0,79	0,90	0,44
	11 ve üzeri	35	4,24	0,91		
	Toplam	230	4,39	0,89		

**Tablo 13. Devamı**

	<b>Evlilik Süresi</b>	<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>SS</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
<b>İşin Yapısı Doymu</b>	0	70	4,50	1,09		
	1-5	44	4,84	0,85		
	6-10	81	4,62	0,95	1,56	0,20
	11 ve üzeri	35	4,41	0,90		
	Toplam	230	4,59	0,97		
<b>İletişim Doymu</b>	0	70	3,76	1,11		
	1-5	44	4,19	1,02		
	6-10	81	4,08	0,92	2,11	0,10
	11 ve üzeri	35	4,03	0,84		
	Toplam	230	3,99	1,00		
<b>Toplam İş Doymu</b>	0	70	3,86	0,76		
	1-5	44	3,98	0,70		
	6-10	81	3,83	0,65	0,50	0,68
	11 ve üzeri	35	3,84	0,53		
	Toplam	230	3,87	0,68		
	Toplam	230	3,87	0,68		

Tablo 13 incelendiğinde PDR öğretmenlerinin evlilik sürelerine göre iş doyumlarından elde edilen puan ortalamalarına uygulanan tek yönlü varyans analizi istatistiksel olarak anlamlı( $p>0,05$ ) fark ortayakoymamaktadır. Evlilik süresi değişkenine göre PDR öğretmenlerinin ücret doymu, yükselme doymu, denetim doymu, sosyal haklar doymu, ödül doymu, işin yapılma şekli ile ilgili doymu, çalışma arkadaşları doymu, işin yapısı doymu, iletişim doymu ve toplam iş doymu farklılaşmamaktadır.

#### **5.5.6. PDR Öğretmenlerinin İş Doym Düzeylerinin Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar**

PDR Öğretmenlerinin iş doym düzeylerinin çocuk sayılarına göre farklılaşma durumlarını ortaya koymak amacıyla bağımsız grup t-testi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar tablo 14’te verilmiştir.

**Tablo 14.PDRÖğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin Çocuk Sayısı değişkenine göre standart sapmaları ve t testi değerleri**

	Çocuk Sayısı	n	Ort.	SS	t	p
<b>Ücret doyum</b>	1 ve daha fazla	137	3,34	1,18	0,72	0,47
	0	93	3,45	1,23		
<b>Yükselme Doyumu</b>	1 ve daha fazla	137	3,02	1,09	0,89	0,38
	0	93	3,14	1,01		
<b>Denetim Doyumu</b>	1 ve daha fazla	137	4,41	1,07	0,15	0,88
	0	93	4,39	1,28		
<b>Sosyal Haklar Doyumu</b>	1 ve daha fazla	137	3,74	1,04	0,28	0,78
	0	93	3,78	1,09		
<b>Ödül Doyumu</b>	1 ve daha fazla	137	3,76	0,94	0,58	0,57
	0	93	3,69	1,08		
<b>İşin Yapılma Şekli İle İlgili Doyum</b>	1 ve daha fazla	137	3,51	0,68	0,62	0,53
	0	93	3,45	0,67		
<b>Çalışma Arkadaşları Doyumu</b>	1 ve daha fazla	137	4,43	0,79	0,81	0,42
	0	93	4,33	1,03		
<b>İşin Yapısı Doyumu</b>	1 ve daha fazla	137	4,60	0,94	0,08	0,94
	0	93	4,59	1,02		
<b>İletişim Doyumu</b>	1 ve daha fazla	137	4,07	0,90	1,39	0,17
	0	93	3,88	1,13		
<b>Toplam İş Doyumu</b>	1 ve daha fazla	137	3,88	0,63	0,22	0,83
	0	93	3,86	0,75		

Tablo 14 incelendiğinde PDR öğretmenlerinin çocuk sayısı değişkenine göre iş doyumundanaldıkları puan ortalamalarına uygulanan bağımsız grup t-testi istatistiksel olarak anlamlı( $p>0,05$ ) bir fark ortaya koymamaktadır. Çocuk değişkenine göre ücret doyum, yükselme doyum, denetim doyum, sosyal haklar doyum, ödül doyum, işin yapılma şekli ile ilgili doyum, çalışma arkadaşları doyum, işin yapısı doyum, iletişim doyum, toplam iş doyum düzeyleri değişmemektedir.

### 5.5.7. PDRÖğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Aylık Ortalama Gelir Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

PDR Öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin aylık ortalama gelirlerine göre farklılaşma durumlarını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmış

Veelde edilen sonuçlar tablo 15’te verilmiştir.

**Tablo 15.PDRÖğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin aylık ortalama gelir değişkenine göre farklılaşma durumlarına uygulanan tek yönlü varyans analizi**

	Aylık Gelir	n	Ort	SS	F	p
<b>Ücret Doyumu</b>	2000 TL ve daha az	4	2,44	0,88	2,25	0,07
	2000-3000 TL	79	3,55	1,19		
	3000-4000 TL	31	3,14	1,18		
	4000-5000 TL	62	3,17	1,16		
	5000 TL ve daha fazla	54	3,59	1,23		
	Toplam	230	3,38	1,20		
<b>Yükselme Doyumu</b>	2000 TL ve daha az	4	2,75	0,84	1,72	0,15
	2000-3000 TL	79	3,11	1,09		
	3000-4000 TL	31	2,93	0,95		
	4000-5000 TL	62	2,87	1,02		
	5000 TL ve daha fazla	54	3,34	1,09		
	Toplam	230	3,07	1,06		
<b>Denetim Doyumu</b>	2000 TL ve daha az	4	4,00	1,77	0,70	0,59
	2000-3000 TL	79	4,45	1,18		
	3000-4000 TL	31	4,43	1,09		
	4000-5000 TL	62	4,23	1,26		
	5000 TL ve daha fazla	54	4,55	1,00		
	Toplam	230	4,40	1,16		
<b>Sosyal Haklar Doyumu</b>	2000 TL ve daha az	4	2,88	0,83	2,59	0,04**
	2000-3000 TL	79	3,94	1,02		
	3000-4000 TL	31	3,58	1,20		
	4000-5000 TL	62	3,54	0,98		
	5000 TL ve daha fazla	54	3,92	1,05		
	Toplam	230	3,76	1,06		
<b>Ödül Doyumu</b>	2000 TL ve daha az	4	2,81	0,77	1,43	0,22
	2000-3000 TL	79	3,74	1,00		
	3000-4000 TL	31	3,69	0,94		
	4000-5000 TL	62	3,65	1,07		
	5000 TL ve daha fazla	54	3,91	0,93		
	Toplam	230	3,73	1,00		
<b>İşin Yapılma Şekli Doyumu</b>	2000 TL ve daha az	4	3,31	0,31	0,69	0,60
	2000-3000 TL	79	3,46	0,61		
	3000-4000 TL	31	3,56	0,74		
	4000-5000 TL	62	3,42	0,73		
	5000 TL ve daha fazla	54	3,59	0,70		
	Toplam	230	3,49	0,68		

**Tablo 15. Devamı**

	Aylık Gelir	n	Ort	SS	F	p
<b>Çalışma Arkadaşları Doyumu</b>	2000 TL ve daha az	4	3,56	0,59	1,31	0,27
	2000-3000 TL	79	4,40	0,90		
	3000-4000 TL	31	4,28	0,85		
	4000-5000 TL	62	4,37	0,88		
	5000 TL ve daha fazla	54	4,53	0,93		
	Toplam	230	4,39	0,89		
<b>İşin Yapısı Doyumu</b>	2000 TL ve daha az	4	3,94	1,60	0,77	0,55
	2000-3000 TL	79	4,57	1,06		
	3000-4000 TL	31	4,77	0,79		
	4000-5000 TL	62	4,55	0,93		
	5000 TL ve daha fazla	54	4,62	0,96		
	Toplam	230	4,59	0,97		
<b>İletişim Doyumu</b>	2000 TL ve daha az	4	3,31	0,83	1,04	0,39
	2000-3000 TL	79	3,92	1,09		
	3000-4000 TL	31	4,02	0,89		
	4000-5000 TL	62	3,96	0,99		
	5000 TL ve daha fazla	54	4,18	0,93		
	Toplam	230	3,99	1,00		
<b>Toplam iş Doyumu</b>	2000 TL ve daha az	4	3,22	0,82	2,25	0,06
	2000-3000 TL	79	3,90	0,70		
	3000-4000 TL	31	3,82	0,62		
	4000-5000 TL	62	3,75	0,66		
	5000 TL ve daha fazla	54	4,02	0,66		
	Toplam	230	3,87	0,68		

\*\*p<0,05

Tablo 15 incelendiğinde PDR öğretmenlerinin aylık ortalama gelir düzeylerine göresosyal haklar doyumundan elde edilen puan ortalamalarına uygulanan tek yönlü varyans analizi istatistiksel olarak anlamlı ( $p<0,05$ ) fark ortaya koymaktadır. Bu farklılaşmanın sebebini bulmak için sosyal haklar doyumunu puanlarına uygulanan LSD testi sonuçlarına bakıldığında PDR öğretmenlerinin 2000-3000 TL gelir ortalaması olan PDR öğretmenlerinin sosyal haklar doyumunun 2000 TL ve daha az gelir ortalaması olan PDR öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde olduğu ve 2000-3000 TL gelir ortalaması olan PDR öğretmenlerinin sosyal haklar doyumunun 4000-5000 TL gelir ortalaması olan PDR öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde olduğunu söyleyebiliriz. 5000 TL ve daha fazla ortalama geliri olan PDR öğretmenlerinin 4000-5000 TL

ortalama geliri olan PDR öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde sosyal haklar doyumu olduğunu söyleyebiliriz.

Aylık ortalama gelir değişkenine göre PDR öğretmenlerinin ücret doyumu, yükselme doyumu, denetim doyumu, ödül doyumu, işin yapılma şekli ile ilgili doyum, çalışma arkadaşları doyumu, işin yapısı doyumu, iletişim doyumu ve toplam iş doyum düzeyleri farklılaşmamaktadır.

### 5.5.8. PDR Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Yaşadıkları Yerden Memnuniyet Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

PDR öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin yaşadıkları yerden memnun olma durumlarına göre farklılaşma durumlarını ortaya koymak amacıyla bağımsız grup t-testi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar tablo 16'da verilmiştir.

**Tablo 16. PDR Öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin yaşadıkları yerden memnun olma değişkenine göre standart sapmaları ve t testi değerleri**

	Yaşanılan Yerden Memnuniyet	n	Ort.	SS	t	p
<b>Ücret doyumu</b>	Evet	181	3,44	1,18	1,41	0,16
	Hayır	49	3,17	1,25		
<b>Yükselme Doyumu</b>	Evet	181	3,16	1,03	2,51	0,01**
	Hayır	49	2,73	1,09		
<b>Denetim Doyumu</b>	Evet	181	4,51	1,09	2,53	0,01**
	Hayır	49	3,99	1,31		
<b>Sosyal Haklar Doyumu</b>	Evet	181	3,78	1,05	0,65	0,51
	Hayır	49	3,67	1,09		
<b>Ödül Doyumu</b>	Evet	181	3,85	0,97	3,66	0,00**
	Hayır	49	3,28	1,00		
<b>İşin Yapılma Şekli İle İlgili Doyum</b>	Evet	181	3,48	0,69	0,19	0,84
	Hayır	49	3,51	0,63		
<b>Çalışma Arkadaşları Doyumu</b>	Evet	181	4,48	0,84	2,94	0,01**
	Hayır	49	4,06	1,02		
<b>İşin Yapısı Doyumu</b>	Evet	181	4,70	0,87	2,66	0,01**
	Hayır	49	4,20	1,21		
<b>İletişim Doyumu</b>	Evet	181	4,12	0,96	3,73	0,00**
	Hayır	49	3,54	1,02		
<b>Toplam İş Doyumu</b>	Evet	181	3,95	0,67	3,51	0,00**
	Hayır	49	3,57	0,64		

\*\*p<0,05

Tablo 16 incelendiğinde PDR öğretmenlerinin yaşadıkları yerden memnuniyetlerine göre yükselme doyumundan, denetim doyumundan, ödül doyumundan, çalışma arkadaşları doyumundan, işin yapısı doyumundan, iletişim doyumundan ve toplam iş doyumundan elde edilen puan ortalamalarına uygulanan bağımsız grup t-testi istatistiksel açıdan anlamlı( $p<0,05$ ) fark ortaya koymaktadır. Elde edilen verilere bakıldığında yaşadıkları yerden memnun olan PDR öğretmenlerinin yükselme doyumunu, denetim doyumunu, ödül doyumunu, çalışma arkadaşları doyumunu, işin yapısı doyumunu, iletişim doyumunu ve toplam iş doyumunu düzeylerinin yaşadıkları yerden memnun olmayan PDR öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Yaşadıkları yerden memnuniyet değişkenine göre ücret doyumunu, sosyal haklar doyumunu, işin yapılma şekli ile ilgili doyumundan aldıkları puan ortalamalarına uygulanan bağımsız grup t-testi istatistiksel olarak anlamlı( $p>0,05$ ) bir fark ortaya koymamaktadır.

#### 5.5.9. PDR Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

PDR Öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin eğitim durumlarına göre farklılaşma durumlarını ortaya koymak amacıyla bağımsız grup t-testi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar tablo 17'de verilmiştir.

**Tablo 17. PDR Öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre standart sapmaları ve t testi değerleri**

	Eğitim Durumu	n	Ort.	SS	t	p
<b>Ücret doyumunu</b>	Lisans	222	3,38	1,19	0,09	0,93
	Lisansüstü	8	3,34	1,53		
<b>Yükselme Doyumu</b>	Lisans	222	3,05	1,04	1,44	0,15
	Lisansüstü	8	3,59	1,49		
<b>Denetim Doyumu</b>	Lisans	222	4,39	1,16	1,02	0,31
	Lisansüstü	8	4,81	0,99		
<b>Sosyal Haklar Doyumu</b>	Lisans	222	3,75	1,05	0,82	0,41
	Lisansüstü	8	4,06	1,28		



**Tablo 17. Devamı**

<b>Ödül Doyumu</b>	Lisans	222	3,72	1,00	1,05	0,30
	Lisansüstü	8	4,09	1,05		
<b>İşin Yapılma Şekli İle İlgili Doyum</b>	Lisans	222	3,49	0,68	0,82	0,94
	Lisansüstü	8	3,47	0,62		
<b>Çalışma Arkadaşları Doyumu</b>	Lisans	222	4,37	0,90	1,77	0,08
	Lisansüstü	8	4,94	0,59		
<b>İşin Yapısı Doyumu</b>	Lisans	222	4,57	0,97	1,96	0,05**
	Lisansüstü	8	5,25	0,74		
<b>İletişim Doyumu</b>	Lisans	222	3,98	1,00	1,28	0,20
	Lisansüstü	8	4,44	0,82		
<b>Toplam İş Doyumu</b>	Lisans	222	3,85	0,67	1,51	0,13
	Lisansüstü	8	4,22	0,76		

\*\*p<0,05

Tablo 17 incelendiğinde PDRöğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine göre ücret doyumu, yükselme doyumu, denetim doyumu, sosyal haklar doyumu, ödül doyumu, işin yapılma şekli ile ilgili doyum, çalışma arkadaşları doyumu, işin yapısı doyumu, iletişim doyumu, toplam iş doyumlarından aldıkları puan ortalamalarına uygulanan bağımsız grup t-testi istatistiksel olarak anlamlı(p>0,05) bir fark ortaya koymamaktadır.

#### 5.5.10. PDR Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Farklaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

PDR Öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin mezun olunan bölüme göre farklılaşma durumlarını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar tablo 18’de verilmiştir.

**Tablo 18.PDRÖğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin mezun olunan bölüm değişkenine göre tek yönlü varyans analizi**

	<b>Bölüm</b>	<b>n</b>	<b>Ort.</b>	<b>SS</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
<b>Ücret Doyumu</b>	1. Grup	127	3,45	1,20	0,43	0,65
	2. Grup	47	3,30	1,28		
	3. Gurup	56	3,30	1,14		
	Toplam	230	3,38	1,20		

**Tablo 18. Devamı**

<b>Yükselme Doyumu</b>	1. Grup	127	3,16	1,06		
	2. Grup	47	3,05	1,20	1,36	0,26
	3. Gurup	56	2,88	0,91		
	Toplam	230	3,07	1,06		
<b>Denetim Doyumu</b>	1. Grup	127	4,35	1,23		
	2. Grup	47	4,32	1,17	0,94	0,39
	3. Gurup	56	4,58	0,95		
	Toplam	230	4,40	1,16		
<b>Sosyal Haklar Doyumu</b>	1. Grup	127	3,77	1,04		
	2. Grup	47	3,76	1,11	0,00	1,0
	3. Gurup	56	3,75	1,06		
	Toplam	230	3,76	1,06		
<b>Ödül Doyumu</b>	1. Grup	127	3,72	1,05		
	2. Grup	47	3,65	0,96	0,33	0,72
	3. Gurup	56	3,81	0,92		
	Toplam	230	3,73	1,00		
<b>İşin Yapılma Şekli İle İlgili Doyum</b>	1. Grup	127	3,52	0,68		
	2. Grup	47	3,38	0,64	0,81	0,45
	3. Gurup	56	3,50	0,71		
	Toplam	230	3,49	0,68		
<b>Çalışma Arkadaşları Doyumu</b>	1. Grup	127	4,37	0,92		
	2. Grup	47	4,47	0,90	0,27	0,77
	3. Gurup	56	4,36	0,83		
	Toplam	230	4,39	0,89		
<b>İşin Yapısı Doyumu</b>	1. Grup	127	4,61	1,01		
	2. Grup	47	4,74	0,86	1,49	0,23
	3. Gurup	56	4,42	0,97		
	Toplam	230	4,59	0,97		
<b>İletişim Doyumu</b>	1. Grup	127	4,03	1,07		
	2. Grup	47	4,07	0,81	0,78	0,46
	3. Gurup	56	3,85	0,97		
	Toplam	230	3,99	1,00		
<b>Toplam İş Doyumu</b>	1. Grup	127	3,89	0,70		
	2. Grup	47	3,86	0,69	0,15	0,86
	3. Gurup	56	3,83	0,61		
	Toplam	230	3,87	0,68		

Mezun Olunan Bölüm Grubu :

- Grup 1: Psikolojik danışmanlık ve rehberlik bölümünden mezun olmuşlardır.

- Grup 2: Farklı bölümlerden mezun olmuşlardır. Bu bölümler: sınıf öğretmenliği, tarih öğretmenliği, Türkçe öğretmenliği, sosyal bilgiler öğretmenliği, fizik öğretmenliği, eğitim yönetimi, eğitimde ölçme ve değerlendirme, eğitim programları ve öğretimi, eğitim bilimleri, sosyoloji, felsefedir.
- Grup 3: Psikoloji ve Eğitimde Psikolojik Hizmetler Bölümü

Tablo 18 incelendiğinde PDR öğretmenlerinin mezun olunan bölüm değişkenine göre ücret doyumu, yükselme doyumu, denetim doyumu, sosyal haklar doyumu, ödül doyumu, işin yapılma şekli ile ilgili doyum, çalışma arkadaşları doyumu, işin yapısı doyumu, iletişim doyumu, toplam iş doyumlarından aldıkları puan ortalamalarına uygulanan bağımsız grup t-testi istatistiksel olarak anlamlı( $p>0,05$ ) bir fark ortaya koymamaktadır.

#### 5.5.11. PDR Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

PDR öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre farklılaşma durumlarını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar tablo 19’da verilmiştir.

**Tablo 19. PDR Öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşma durumlarına uygulanan tek yönlü varyans analizi**

	Mesleki Kıdem	n	Ort.	SS	F	p
<b>Ücret Doyumu</b>	Yeni Başlayanlar	37	3,73	1,13	1,49	0,21
	2-5 yıl	42	3,47	1,30		
	6-10 yıl	43	3,26	1,08		
	11-15 yıl	49	3,42	1,27		
	15 ve üzeri	59	3,16	1,17		
	Toplam	230	3,38	1,20		
<b>Yükselme Doyumu</b>	Yeni Başlayanlar	37	3,17	1,06	0,41	0,81
	2-5 yıl	42	3,09	1,11		
	6-10 yıl	43	3,18	1,05		
	11-15 yıl	49	3,00	1,11		
	15 ve üzeri	59	2,96	1,01		
	Toplam	230	3,07	1,06		

**Tablo 19. Devamı**

	<b>Mesleki Kıdem</b>	<b>n</b>	<b>Ort.</b>	<b>SS</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
<b>Denetim Doyumu</b>	Yeni Başlayanlar	37	4,52	1,30	0,64	0,63
	2-5 yıl	42	4,16	1,48		
	6-10 yıl	43	4,38	1,01		
	11-15 yıl	49	4,43	1,13		
	15 ve üzeri	59	4,49	0,91		
	Toplam	230	4,40	1,16		
<b>Sosyal Haklar Doyumu</b>	Yeni Başlayanlar	37	4,05	0,91	1,44	0,22
	2-5 yıl	42	3,86	1,18		
	6-10 yıl	43	3,76	1,05		
	11-15 yıl	49	3,73	1,09		
	15 ve üzeri	59	3,54	1,02		
	Toplam	230	3,76	1,06		
<b>Ödül Doyumu</b>	Yeni Başlayanlar	37	3,65	1,04	0,40	0,81
	2-5 yıl	42	3,74	1,23		
	6-10 yıl	43	3,89	0,98		
	11-15 yıl	49	3,73	0,97		
	15 ve üzeri	59	3,66	0,83		
	Toplam	230	3,73	1,00		
<b>İşin Yapılma Şekli ile İlgili Doyum</b>	Yeni Başlayanlar	37	3,53	0,66	0,45	0,77
	2-5 yıl	42	3,54	0,64		
	6-10 yıl	43	3,40	0,81		
	11-15 yıl	49	3,43	0,61		
	15 ve üzeri	59	3,53	0,67		
	Toplam	230	3,49	0,68		
<b>Çalışma Arkadaşları Doyumu</b>	Yeni Başlayanlar	37	4,26	1,01	0,32	0,87
	2-5 yıl	42	4,38	1,09		
	6-10 yıl	43	4,40	0,85		
	11-15 yıl	49	4,47	0,68		
	15 ve üzeri	59	4,40	0,87		
	Toplam	230	4,39	0,89		
<b>İşin Yapısı Doyumu</b>	Yeni Başlayanlar	37	4,41	1,10	1,80	0,13
	2-5 yıl	42	4,83	1,06		
	6-10 yıl	43	4,70	0,90		
	11-15 yıl	49	4,66	0,96		
	15 ve üzeri	59	4,40	0,86		
	Toplam	230	4,59	0,97		

**Tablo 19. Devamı**

	Mesleki Kıdem	n	Ort.	SS	F	p
<b>İletişim Doyumu</b>	Yeni Başlayanlar	37	3,64	1,08	1,94	0,10
	2-5 yıl	42	4,15	1,22		
	6-10 yıl	43	3,90	0,89		
	11-15 yıl	49	4,15	0,99		
	15 ve üzeri	59	4,04	0,80		
	Toplam	230	3,99	1,00		
<b>Toplam İş Doyumu</b>	Yeni Başlayanlar	37	3,88	0,67	0,23	0,92
	2-5 yıl	42	3,91	0,88		
	6-10 yıl	43	3,87	0,63		
	11-15 yıl	49	3,89	0,69		
	15 ve üzeri	59	3,80	0,54		
	Toplam	230	3,87	0,68		

Tablo 19 incelendiğinde PDR öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre iş doyumlarından elde edilen puan ortalamalarına uygulanan tek yönlü varyans analizi istatistiksel olarak anlamlı ( $p>0,05$ ) fark ortaya koymamaktadır. Mesleki kıdem değişkenine göre PDR öğretmenlerinin ücret doyumu, yükselme doyumu, denetim doyumu, sosyal haklar doyumu, ödül doyumu, işin yapılma şekli ile ilgili doyum, çalışma arkadaşları doyumu, işin yapısı doyumu, iletişim doyumu ve toplam iş doyumu düzeyleri farklılaşmamaktadır.

#### **5.5.12. PDR Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Çalıştıkları Kurum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar**

PDR Öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin çalıştıkları kurumlara göre farklılaşma durumlarını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar tablo 20’de verilmiştir.

**Tablo 20.PDR Öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin çalıştıkları kurum değişkenine göre farklılaşma durumlarına uygulanan tek yönlü varyans analizi**

	Kurum Türü	n	Ort.	SS	F	p
<b>Ücret Doyumu</b>	İlköğretim	134	3,43	1,17	0,99	0,37
	Ortaöğretim	85	3,27	1,23		
	Diğer	11	3,75	1,32		
	Toplam	230	3,38	1,20		

**Tablo20.Devamı**

	<b>Kurum Türü</b>	<b>n</b>	<b>Ort.</b>	<b>SS</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
<b>Yükselme Doyumu</b>	İlköğretim	134	3,12	1,03	0,42	0,66
	Ortaöğretim	85	3,00	1,09		
	Diğer	11	2,95	1,17		
	Toplam	230	3,07	1,06		
<b>Denetim Doyumu</b>	İlköğretim	134	4,40	1,20	1,44	0,24
	Ortaöğretim	85	4,33	1,11		
	Diğer	11	4,95	0,84		
	Toplam	230	4,40	1,16		
<b>Sosyal Haklar Doyumu</b>	İlköğretim	134	3,84	1,04	1,98	0,14
	Ortaöğretim	85	3,59	1,05		
	Diğer	11	4,07	1,18		
	Toplam	230	3,76	1,06		
<b>Ödül Doyumu</b>	İlköğretim	134	3,74	1,02	1,83	0,16
	Ortaöğretim	85	3,64	0,93		
	Diğer	11	4,25	1,19		
	Toplam	230	3,73	1,00		
<b>İşin Yapılma Şekli İle İlgili Doyum</b>	İlköğretim	134	3,51	0,71	1,89	0,15
	Ortaöğretim	85	3,41	0,64		
	Diğer	11	3,80	0,46		
	Toplam	230	3,49	0,68		
<b>Çalışma Arkadaşları Doyumu</b>	İlköğretim	134	4,39	0,94	1,29	0,28
	Ortaöğretim	85	4,34	0,85		
	Diğer	11	4,80	0,63		
	Toplam	230	4,39	0,89		
<b>İşin Yapısı Doyumu</b>	İlköğretim	134	4,53	1,06	0,75	0,47
	Ortaöğretim	85	4,68	0,83		
	Diğer	11	4,73	0,98		
	Toplam	230	4,59	0,97		
<b>İletişim Doyumu</b>	İlköğretim	134	3,94	1,03	2,21	0,11
	Ortaöğretim	85	4,01	0,96		
	Diğer	11	4,59	0,78		
	Toplam	230	3,99	1,00		
<b>Toplam İş Doyumu</b>	İlköğretim	134	3,88	0,70	1,79	0,17
	Ortaöğretim	85	3,81	0,63		
	Diğer	11	4,21	0,72		
	Toplam	230	3,87	0,68		

Çalışılan Kurumların Grup içerikleri:

- İlköğretim Grubu: İlkokul, ortaokul, anaokulu, özel ilköğretim okulları
- Ortaöğretim Grubu: Meslek Lisesi, Anadolu Lisesi, Anadolu İmam Hatip Lisesi
- Diğer Grubu: Rehberlik Araştırma Merkezi, Balıkesir Bilim Sanat Merkezi, Özel Eğitim Uygulama Merkezi

Tablo 20 incelendiğinde PDR öğretmenlerinin çalıştıkları kurum türlerine göre iş doyumlarından elde edilen puan ortalamalarına uygulanan tek yönlü varyans analizi istatistiksel olarak anlamlı ( $p>0,05$ ) fark ortaya koymamaktadır. Çalışılan kurum değişkenine göre PDR öğretmenlerinin ücret doyumunu, yükselme doyumunu, denetim doyumunu, sosyal haklar doyumunu, ödül doyumunu, işin yapılma şekli ile ilgili doyum, çalışma arkadaşları doyumunu, işin yapısı doyumunu, iletişim doyumunu ve toplam iş doyumunu düzeyleri farklılaşmamaktadır.

### 5.5.13. PDR Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Katıldıkları Seminer, Kongre Ve Eğitimler Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

PDR Öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin Katıldıkları Seminer, Kongre ve eğitimlere göre farklılaşma durumlarını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar tablo 21’de verilmiştir.

**Tablo 21.PDR Öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin Katıldıkları Seminer, Kongre ve eğitimler değişkenine göre farklılaşma durumlarına uygulanan tek yönlü varyans analizi**

	Katıldıkları Eğitimler	n	Ort.	SS	F	p
Ücret Doyumu	0	53	3,58	1,34	3,18	0,04**
	1-15	168	3,28	1,15		
	16 ve daha fazla	9	4,14	1,06		
	Toplam	230	3,38	1,20		

**Tablo21. Devamı**

	<b>Katıldıkları Eğitimler</b>	<b>n</b>	<b>Ort.</b>	<b>SS</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
<b>Yükselme Doyumu</b>	0	53	3,16	1,10	1,25	0,29
	1-15	168	3,01	1,04		
	16 ve daha fazla	9	3,53	1,09		
	Toplam	230	3,07	1,06		
<b>Denetim Doyumu</b>	0	53	4,55	1,11	0,81	0,45
	1-15	168	4,37	1,17		
	16 ve daha fazla	9	4,08	1,17		
	Toplam	230	4,40	1,16		
<b>Sosyal Haklar Doyumu</b>	0	53	3,91	1,11	2,13	0,12
	1-15	168	3,69	1,04		
	16 ve daha fazla	9	4,31	0,93		
	Toplam	230	3,76	1,06		
<b>Ödül Doyumu</b>	0	53	3,65	1,00	0,32	0,73
	1-15	168	3,76	1,01		
	16 ve daha fazla	9	3,61	0,89		
	Toplam	230	3,73	1,00		
<b>İşin Yapılma Şekli Doyumu</b>	0	53	3,58	0,64	0,69	0,50
	1-15	168	3,46	0,70		
	16 ve daha fazla	9	3,39	0,44		
	Toplam	230	3,49	0,68		
<b>Çalışma Arkadaşları Doyumu</b>	0	53	4,40	0,78	0,31	0,74
	1-15	168	4,37	0,94		
	16 ve daha fazla	9	4,61	0,67		
	Toplam	230	4,39	0,89		
<b>İşin Yapısı Doyumu</b>	0	53	4,31	1,15	2,94	0,06
	1-15	168	4,67	0,91		
	16 ve daha fazla	9	4,75	0,67		
	Toplam	230	4,59	0,97		
<b>İletişim Doyumu</b>	0	53	3,88	0,97	0,81	0,45
	1-15	168	4,04	1,00		
	16 ve daha fazla	9	3,75	1,13		
	Toplam	230	3,99	1,00		
<b>Toplam İş Doyumu</b>	0	53	3,89	0,69	0,30	0,74
	1-15	168	3,85	0,68		
	16 ve daha fazla	9	4,02	0,62		
	Toplam	230	3,87	0,68		

**\*\*p<0,05**



Tablo 21 incelendiğinde PDR öğretmenlerinin katıldıkları seminer, kongre ve eğitimlere göre ücret doyumundan elde edilen puan ortalamalarına uygulanan tek yönlü varyans analizi istatistiksel olarak anlamlı ( $p<0,05$ ) fark ortaya koymaktadır. Bu farklılaşmanın sebebini bulmak için uygulanan LSD testi sonuçlarına bakıldığında katıldıkları seminer, kongre ve eğitim değişkenine göre 16 ve daha fazla seminer, kongre ve eğitime katılan PDR öğretmenlerinin ücret doyumunu 1-15 adet seminer, kongre ve eğitime katılan PDR öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde olduğunu söyleyebiliriz.

Diğer doyum düzeylerinden alınan puan ortalamalarına uygulanan tek yönlü varyans analizi istatistiksel olarak anlamlı ( $p>0,05$ ) fark ortaya koymamaktadır. Katıldıkları seminer, kongre ve eğitim değişkenine göre öğretmenlerinin yükselme doyumunu, denetim doyumunu, sosyal haklar doyumunu, ödül doyumunu, işin yapılma şekli ile ilgili doyum, çalışma arkadaşları doyumunu, işin yapısı doyumunu, iletişim doyumunu ve toplam iş doyumunu düzeyleri farklılaşmamaktadır.

#### 5.5.14. PDR Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Alınan İzin Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

PDR Öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin alınan izin sayısına göre farklılaşma durumlarını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar tablo 22’de verilmiştir.

**Tablo 22.PDR Öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin alınan izin sayısı değişkenine göre farklılaşma durumlarına uygulanan tek yönlü varyans analizi**

	İzin Sayısı	N	Ort.	SS	F	P
Ücret Doyumu	0	62	3,56	1,30		
	1-5	109	3,36	1,19		
	6-10	38	3,30	1,10	0,96	0,43
	11-20	15	3,30	1,18		
	21 ve üzeri	6	2,67	0,88		
	Toplam	230	3,38	1,20		

**Tablo 22. Devamı**

	<b>İzin Sayısı</b>	<b>n</b>	<b>Ort.</b>	<b>SS</b>	<b>F</b>	<b>P</b>
<b>Yükselme Doyumu</b>	0	62	3,34	1,21		
	1-5	109	2,98	0,96		
	6-10	38	2,91	1,09	1,8	0,13
	11-20	15	3,15	0,86		
	21 ve üzeri	6	2,58	1,03		
	Toplam	230	3,07	1,06		
<b>Denetim Doyumu</b>	0	62	4,61	1,00		
	1-5	109	4,43	1,18		
	6-10	38	4,23	1,23	1,94	0,10
	11-20	15	4,15	1,15		
	21 ve üzeri	6	3,46	1,53		
	Toplam	230	4,40	1,16		
<b>Sosyal Haklar Doyumu</b>	0	62	3,90	1,00		
	1-5	109	3,73	1,11		
	6-10	38	3,73	1,00	0,99	0,41
	11-20	15	3,78	1,01		
	21 ve üzeri	6	3,04	1,16		
	Toplam	230	3,76	1,06		
<b>Ödül Doyumu</b>	0	62	3,90	1,05		
	1-5	109	3,76	0,93		
	6-10	38	3,63	1,00	2,65	0,03**
	11-20	15	3,52	0,97		
	21 ve üzeri	6	2,63	1,12		
	Toplam	230	3,73	1,00		
<b>İşin Yapılma Şekli İle İlgili Doyumu</b>	0	62	3,40	0,71		
	1-5	109	3,54	0,66		
	6-10	38	3,50	0,68	0,55	0,70
	11-20	15	3,48	0,54		
	21 ve üzeri	6	3,29	0,99		
	Toplam	230	3,49	0,68		
<b>Çalışma Arkadaşları Doyumu</b>	0	62	4,54	0,83		
	1-5	109	4,36	0,86		
	6-10	38	4,39	1,02	1,17	0,33
	11-20	15	4,00	1,12		
	21 ve üzeri	6	4,33	0,72		
	Toplam	230	4,39	0,89		

**Tablo22. Devamı**

	İzin Sayısı	n	Ort.	SS	F	P
<b>İşin Yapısı Doyumu</b>	0	62	4,73	0,95		
	1-5	109	4,62	0,93		
	6-10	38	4,55	0,97	2,52	0,04**
	11-20	15	4,37	0,99		
	21 ve üzeri	6	3,50	1,49		
	Toplam	230	4,59	0,97		
<b>İletişim Doyumu</b>	0	62	4,24	1,04		
	1-5	109	3,96	0,96		
	6-10	38	3,89	1,08	1,86	0,12
	11-20	15	3,75	0,82		
	21 ve üzeri	6	3,42	0,68		
	Toplam	230	3,99	1,00		
<b>Toplam İş Doyumu</b>	0	62	4,03	0,73		
	1-5	109	3,86	0,64		
	6-10	38	3,79	0,64	2,62	0,04**
	11-20	15	3,72	0,70		
	21 ve üzeri	6	3,21	0,61		
	Toplam	230	3,87	0,68		

\*\*p<0,05

Tablo 22 incelendiğinde PDR öğretmenlerinin aldıkları izin sayısına göre iş doyumlarından elde edilen puan ortalamalarına uygulanan tek yönlü varyans analizi istatistiksel olarak anlamlı ( $p<0,05$ ) fark ortaya koymaktadır. Bu farklılaşmanın sebebini bulmak için uygulanan LSD testi sonuçlarına bakıldığında aldıkları izin sayısı değişkenine göre hiç izin almayan PDR öğretmenlerinin ödül doyumunun 21 ve daha fazla gün izin alan PDR öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde; 1-5 gün arası izin alan PDR öğretmenlerinin 21 ve daha fazla gün izin alan PDR öğretmenlerinden; 6-10 gün arası izin alan PDR öğretmenlerinin 21 ve daha fazla gün izin alan PDR öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde olduğunu söyleyebiliriz.

Hiç izin almayan PDR öğretmenlerinin işin yapısı doyumunun 21 ve daha fazla gün izin alan PDR öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde; 1-5 gün arası izin alan PDR öğretmenlerinin 21 ve daha fazla gün izin alan PDR öğretmenlerinden; 6-10 gün arası izin alanların 21 ve daha fazla gün izin alan PDR öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde olduğunu söyleyebiliriz.

Hiç izin almayan PDR öğretmenlerinin toplam iş doyumunun 21 ve daha fazla gün izin alan PDR öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde; 1-5 gün arası izin alan PDR öğretmenlerinin 21 ve daha fazla gün izin alan PDR öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde; 6-10 gün arası izin alanların 21 ve daha fazla gün izin alan PDR öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde olduğunu söyleyebiliriz.

Aldıkları izin sayısı değişkenine göre PDR öğretmenlerinin ücret doyumunu, yükselme doyumunu, denetim doyumunu, sosyal haklar doyumunu, işin yapılma şekli ile ilgili doyum, çalışma arkadaşları doyumunu, iletişim doyumunu düzeyleri farklılaşmamaktadır ( $p>0,05$ ).

#### 5.5.15. PDR Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Mesleklerini Değiştirme İsteği Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

PDR Öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin mesleklerini değiştirme isteklerine göre farklılaşma durumlarını ortaya koymak amacıyla bağımsız grup t-testi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar tablo 23'te verilmiştir.

**Tablo 23. PDR Öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin mesleklerini değiştirme isteği değişkenine göre standart sapmaları ve t testi değerleri**

	Meslek Değiştirme İsteği	N	Ort.	SS	t	p
<b>Ücret doyumunu</b>	Evet	73	3,07	1,03	2,98	0,01**
	Hayır	157	3,53	1,25		
<b>Yükselme Doyumu</b>	Evet	73	2,58	0,96	5,02	0,00**
	Hayır	157	3,29	1,03		
<b>Denetim Doyumu</b>	Evet	73	4,26	1,08	1,26	0,21
	Hayır	157	4,47	1,19		
<b>Sosyal Haklar Doyumu</b>	Evet	73	3,53	1,00	2,27	0,02**
	Hayır	157	3,87	1,07		
<b>Ödül Doyumu</b>	Evet	73	3,33	0,92	4,32	0,00**
	Hayır	157	3,92	0,98		

**Tablo 23. Devamı**

	Meslek Değişirme İsteği	N	Ort.	SS	t	p
<b>İşin Yapılma Şekli İle İlgili Doyum</b>	Evet	73	3,50	0,72	0,24	0,81
	Hayır	157	3,48	0,66		
<b>Çalışma Arkadaşları Doyumu</b>	Evet	73	4,23	0,86	1,85	0,06**
	Hayır	157	4,46	0,90		
<b>İşin Yapısı Doyumu</b>	Evet	73	3,76	0,98	9,56	0,00**
	Hayır	157	4,98	0,69		
<b>İletişim Doyumu</b>	Evet	73	3,54	0,85	4,98	0,00**
	Hayır	157	4,21	0,99		
<b>Toplam İş Doyumu</b>	Evet	73	3,53	0,54	5,43	0,00**
	Hayır	157	4,02	0,68		

\*\*p<0,05

Tablo 23 incelendiğinde PDR öğretmenlerinin meslek değiştirme isteklerine göre yükselme doyumunu, sosyal haklar doyumunu, ödül doyumunu, işin yapısı doyumunu, iletişim doyumunu, toplam iş doyumundan elde edilen puan ortalamalarına uygulanan bağımsız grup t-testi istatistiksel açıdan anlamlı ( $p<0,05$ ) fark ortaya koymaktadır. Elde edilen verilere bakıldığında meslek değiştirmek istemeyen PDR öğretmenlerinin yükselme doyumunu, sosyal haklar doyumunu, ödül doyumunu, işin yapısı doyumunu, iletişim doyumunu, toplam iş doyumunu düzeylerinin meslek değiştirmek isteyen PDR öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Meslek değiştirme isteği değişkenine göre çalışma arkadaşları doyumunu, denetim doyumunu, işin yapılma şekli ile ilgili doyumdan aldıkları puan ortalamalarına uygulanan bağımsız grup t-testi istatistiksel olarak anlamlı ( $p>0,05$ ) bir fark ortaya koymamaktadır.

#### **5.5.16. PDR Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Okula Ulaşım Şekli Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar**

PDR Öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin okula ulaşım şekillerine göre farklılaşma durumlarını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar tablo24'te verilmiştir.

**Tablo 24.PDR Öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin Okula ulaşım  
şeklideğişkenine göre farklılaşma durumlarına uygulanan tek yönlü varyans  
analizi**

	<b>Okula Ulaşım Şekli</b>	<b>n</b>	<b>Ort.</b>	<b>SS</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
<b>Ücret Doyumu</b>	Yürüyerek	74	3,64	1,20	2,60	0,08
	Şahsi Araçla	105	3,25	1,20		
	Toplu Taşıma	51	3,29	1,16		
	Toplam	230	3,38	1,20		
<b>Yükselme Doyumu</b>	Yürüyerek	74	3,20	1,08	0,84	0,43
	Şahsi Araçla	105	3,02	1,11		
	Toplu Taşıma	51	2,98	0,91		
	Toplam	230	3,07	1,06		
<b>Denetim Doyumu</b>	Yürüyerek	74	4,57	1,24	1,89	0,15
	Şahsi Araçla	105	4,39	1,07		
	Toplu Taşıma	51	4,17	1,18		
	Toplam	230	4,40	1,16		
<b>Sosyal Haklar Doyumu</b>	Yürüyerek	74	3,99	1,06	2,61	0,08
	Şahsi Araçla	105	3,68	1,09		
	Toplu Taşıma	51	3,60	0,96		
	Toplam	230	3,76	1,06		
<b>Ödül Doyumu</b>	Yürüyerek	74	3,94	0,93	2,90	0,06
	Şahsi Araçla	105	3,69	1,01		
	Toplu Taşıma	51	3,52	1,04		
	Toplam	230	3,73	1,00		
<b>İşin Yapılma Şekli İle İlgili Doyum</b>	Yürüyerek	74	3,52	0,69	0,27	0,77
	Şahsi Araçla	105	3,49	0,66		
	Toplu Taşıma	51	3,43	0,68		
	Toplam	230	3,49	0,68		
<b>Çalışma Arkadaşları Doyumu</b>	Yürüyerek	74	4,45	0,85	2,75	0,07
	Şahsi Araçla	105	4,47	0,87		
	Toplu Taşıma	51	4,13	0,97		
	Toplam	230	4,39	0,89		
<b>İşin Yapısı Doyumu</b>	Yürüyerek	74	4,66	0,98	1,20	0,30
	Şahsi Araçla	105	4,64	0,94		
	Toplu Taşıma	51	4,41	1,03		
	Toplam	230	4,59	0,97		
<b>İletişim Doyumu</b>	Yürüyerek	74	4,10	1,01	3,22	0,04**
	Şahsi Araçla	105	4,07	1,00		
	Toplu Taşıma	51	3,69	0,93		
	Toplam	230	3,99	1,00		

**Tablo 24. Devamı**

	Okula Ulaşım Şekli	n	Ort.	SS	F	p
<b>Toplam İş Doymu</b>	Yürüyerek	74	4,01	0,66	3,44	0,03**
	Şahsi Araçla	105	3,85	0,67		
	Toplu Taşıma	51	3,69	0,68		
	Toplam	230	3,87	0,68		

\*\*p<0,05

Tablo 24 incelendiğinde PDR öğretmenlerinin okullarına ulaşım şekillerine göre iş doyumlarından elde edilen puan ortalamalarına uygulanan tek yönlü varyans analizi istatistiksel olarak anlamlı ( $p<0,05$ ) fark ortaya koymaktadır. Bu farklılaşmanın sebebini bulmak için uygulanan LSD testi sonuçlarına bakıldığında ulaşım şekli değişkenine göre okula yürüyerek giden PDR öğretmenlerinin iletişim doyumunun okula toplu taşıma ile giden PDR öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde; okula şahsi araçları ile giden PDR öğretmenlerinin iletişim doyumlarının okula toplu taşıma ile giden PDR öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde olduğunu söyleyebiliriz. Okula yürüyerek giden PDR öğretmenlerinin toplam iş doyumunun okula toplu taşıma ile giden PDR öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde olduğunu söyleyebiliriz.

Okula ulaşım şekli değişkenine göre PDR öğretmenlerinin ücret doymu, yükselme doymu, denetim doymu, sosyal haklar doymu, ödül doymu, işin yapılma şekli ile ilgili doym, çalışma arkadaşları doymu, işin yapısı doymu düzeyleri farklılaşmamaktadır( $p>0,05$ ).

#### **5.5.17. PDR Öğretmenlerinin İş Doym Düzeylerinin Sigara Kullanma Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar**

PDR Öğretmenlerinin iş doym düzeylerinin sigara kullanmalarına göre farklılaşma durumlarını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar tablo25'te verilmiştir.

**Tablo 25.PDR Öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin sigara kullanmadığına göre farklılaşma durumlarına uygulanan tek yönlü varyans analizi**

	Sigara Sayısı	n	Ort.	SS	F	p
<b>Ücret Doyumu</b>	0	155	3,55	1,21	2,27	0,04**
	1-5 adet	20	3,06	0,90		
	6-10 adet	19	2,92	1,22		
	11-15 adet	11	3,48	1,22		
	16-20 adet	18	2,88	1,01		
	21 ve üzeri	7	3,04	1,53		
	Toplam	230	3,38	1,20		
	<b>Yükselme Doyumu</b>	0	155	3,16		
1-5 adet		20	2,84	1,06		
6-10 adet		19	2,57	0,93		
11-15 adet		11	3,57	0,64		
16-20 adet		18	2,86	1,02		
21 ve üzeri		7	2,82	1,01		
Toplam		230	3,07	1,06		
<b>Denetim Doyumu</b>		0	155	4,48	1,17	1,56
	1-5 adet	20	3,96	1,29		
	6-10 adet	19	4,45	0,77		
	11-15 adet	11	4,84	0,98		
	16-20 adet	18	4,08	1,06		
	21 ve üzeri	7	3,93	1,47		
	Toplam	230	4,40	1,16		
	<b>Sosyal Haklar Doyumu</b>	0	155	3,88	1,04	
1-5 adet		20	3,50	1,09		
6-10 adet		19	3,39	1,16		
11-15 adet		11	3,95	1,09		
16-20 adet		18	3,40	0,84		
21 ve üzeri		7	3,39	1,22		
Toplam		230	3,76	1,06		
<b>Ödül Doyumu</b>		0	155	3,81	1,01	0,94
	1-5 adet	20	3,44	1,07		
	6-10 adet	19	3,57	0,79		
	11-15 adet	11	3,91	0,87		
	16-20 adet	18	3,51	0,98		
	21 ve üzeri	7	3,54	1,23		
	Toplam	230	3,73	1,00		
	<b>İşin Yapılışı İle İlgili Doyum</b>	0	155	3,54	0,65	
1-5 adet		20	3,45	0,82		
6-10 adet		19	3,53	0,75		
11-15 adet		11	3,41	0,49		
16-20 adet		18	3,21	0,78		
21 ve üzeri		7	3,14	0,35		
Toplam		230	3,49	0,68		



**Tablo 25. Devamı**

	Sigara Sayısı	n	Ort.	SS	F	p
<b>Çalışma Arkadaşları Doyumu</b>	0	155	4,42	0,93		
	1-5 adet	20	4,34	0,89		
	6-10 adet	19	4,18	0,67		
	11-15 adet	11	4,61	0,71	0,45	0,81
	16-20 adet	18	4,26	0,85		
	21 ve üzeri	7	4,46	1,10		
	Toplam	230	4,39	0,89		
<b>İşin Yapısı Doyumu</b>	0	155	4,67	0,91		
	1-5 adet	20	4,16	1,36		
	6-10 adet	19	4,55	0,96		
	11-15 adet	11	4,70	0,78	1,26	0,28
	16-20 adet	18	4,51	0,87		
	21 ve üzeri	7	4,21	1,40		
	Toplam	230	4,59	0,97		
<b>İletişim Doyumu</b>	0	155	4,07	1,01		
	1-5 adet	20	3,95	1,04		
	6-10 adet	19	3,76	0,84		
	11-15 adet	11	4,14	0,95	0,89	0,49
	16-20 adet	18	3,69	0,86		
	21 ve üzeri	7	3,68	1,34		
	Toplam	230	3,99	1,00		
<b>Toplam İş Doyumu</b>	0	155	3,95	0,68		
	1-5 adet	20	3,63	0,68		
	6-10 adet	19	3,66	0,44		
	11-15 adet	11	4,07	0,47	2,42	0,04**
	16-20 adet	18	3,60	0,66		
	21 ve üzeri	7	3,58	1,04		
	Toplam	230	3,87	0,68		

\*\*p<0,05

Tablo 25 incelendiğinde PDR öğretmenlerinin sigara kullanma sıklıklarına göre iş doyumlarından elde edilen puan ortalamalarına uygulanan tek yönlü varyans analizi istatistiksel olarak anlamlı ( $p<0,05$ ) fark ortaya koymaktadır. Bu farklılaşmanın sebebini bulmak için uygulanan LSD testi sonuçlarına bakıldığında sigara kullanma değişkenine göre hiç sigara içmeyen PDR öğretmenlerinin ücret doyumunun 5-10 adet sigara içen PDR öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde; hiç sigara içmeyen PDR öğretmenlerinin toplam iş doyumlarının 15-20 adet sigara içen PDR öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde olduğunu söyleyebiliriz.

Sigara kullanma sıklığı değişkenine göre PDR öğretmenlerinin yükselme doyumunu, denetim doyumunu, sosyal haklar doyumunu, ödül doyumunu, işin yapılma şekli ile ilgili doyum, çalışma arkadaşları doyumunu, işin yapısı doyumunu, iletişim doyumunu farklılaşmamaktadır ( $p>0.05$ ).

### 5.5.18. PDR Öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin değişkenlere göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

PDR Öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin değişkenlere göre farklılaşma durumlarını gösteren sonuçlar Tablo 26’da özetlenmiştir.

**Tablo 26. PDR Öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin değişkenlere göre farklılaşması**

	Cinsiyet	Yaş	Medeni Durum	Evlilik Süresi	Çocuk Sayısı	Aylık Gelir	Yaşadıkları Yerden Memnuniyet	Eğitim Durumu	Mezun Olunan Bölüm	Mesleki Kıdem	Çalıştıkları Kurum	Katıldıkları Eğitimler	Alınan İzin Sayısı	Meslek Değişirme İsteği	Okula Ulaşım	Sigara Kullanma Sıklığı
Ücret Doyumu												X		X		X
Yükselme Doyumu							X							X		
Denetim Doyumu							X									
Sosyal Haklar Doyumu						X								X		
Ödül Doyumu							X						X	X		
İşin Yapılma Şekli İle İlgili Doyumu																
Çalışma Arkadaşları Doyumu							X							X		
İşin Yapısı Doyumu							X	X						X		
İletişim Doyumu	X		X				X							X	X	
Toplam İş Doyumu							X						X	X	X	X

x: Anlamlı farklılık gösteren değişkenler

### 5.5.19. PDR Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

PDR Öğretmenlerinin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı Duygusunda Azalma ve toplam tükenmişlik puanlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 27’de verilmiştir.

**Tablo 27.PDR ÖğretmenlerininDuygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı Duygusunda Azalma ve toplam tükenmişlik puanlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri**

	N	Ort.	SS
<b>Duygusal Tükenme</b>	230	1,49	0,88
<b>Duyarsızlaşma</b>	230	1,39	0,61
<b>Kişisel Başarı</b>	230	3,10	0,52
<b>Toplam Tükenmişlik</b>	230	2,07	0,39

Tablo 27’ye bakıldığında PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri yüksekten düşüğe doğru toplam tükenmişlik (ort=2,07), duygusal tükenme (ort=1,49), duyarsızlaşma (ort=1,39), kişisel başarı duygusunda azalma (ort= 3,10) olduğu görülmüştür. Toplam tükenmişlik, duygusal tükenme, duyarsızlaşma puanlarının orta düzeyde ve kişisel başarı duygusunda azalma tükenmişlik oranının ise düşük düzeyde olduğu söylenebilir.

### 5.5.20. PDRÖğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılaşma durumlarını ortaya koymak amacıyla bağımsız grup t-testi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar tablo 28’de verilmiştir.

**Tablo 28.PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre standart sapmaları ve t testi değerleri**

	Cinsiyet	n	Ort.	SS	t	P
<b>Duygusal Tükenme</b>	Kadın	135	1,63	0,88	2,55	0,01**
	Erkek	95	1,28	0,84		
<b>Duyarsızlaşma</b>	Kadın	135	1,40	0,61	3,06	0,00**
	Erkek	95	1,37	0,61		
<b>Kişisel Başarı</b>	Kadın	135	3,08	0,52	0,34	0,74
<b>Duygusunda Azalış</b>	Erkek	95	3,12	0,53		
<b>Toplam Tükenmişlik</b>	Kadın	135	2,13	0,39	0,57	0,57
	Erkek	95	2,00	0,36		

\*\*p<0,05

Tablo 28 incelendiğinde PDR öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre duygusal tükenme ve duyarsızlaşmalarından elde edilen puan ortalamalarına uygulanan bağımsız grup t-testi istatistiksel açıdan anlamlı(p<0,05) fark ortaya koymaktadır. Elde edilen verilere bakıldığında KadınPDR öğretmenlerinin duygusal tükenme düzeylerinin erkekPDR öğretmenlerinden yüksek olduğu; KadınPDR öğretmenlerinin duyarsızlaşma düzeylerinin erkek PDR öğretmenlerinden daha yüksek olduğu söylenebilir.

Cinsiyet değişkenine göre kişisel başarı duygusunda azalma ve toplam tükenmişlikten aldıkları puan ortalamalarına uygulanan bağımsız grup t-testi istatistiksel olarak anlamlı(p>0,05) bir fark ortaya koymamaktadır.

#### **5.5.21. PDR Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar**

PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin yaşlarına göre farklılaşma durumlarını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar tablo 29’da verilmiştir.

**Tablo 29.PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaşma durumlarına uygulanan tek yönlü varyans analizi**

	Yaş	n	Ort.	SS	F	p
<b>Duygusal Tükenme</b>	23-30	90	1,43	0,96		
	31-40	85	1,56	0,85		
	41-50	50	1,44	0,81	0,58	0,63
	51 ve üzeri	5	1,80	0,62		
	Toplam	230	1,49	0,88		
<b>Duyarsızlaşma</b>	23-30	90	1,38	0,59		
	31-40	85	1,39	0,65		
	41-50	50	1,37	0,60	0,46	0,71
	51 ve üzeri	5	1,70	0,38		
	Toplam	230	1,39	0,61		
<b>Kişisel Başarı</b>	23-30	90	3,09	0,59		
	31-40	85	3,11	0,52		
	41-50	50	3,07	0,44	0,62	0,60
	51 ve üzeri	5	3,40	0,10		
	Toplam	230	3,10	0,52		
<b>Toplam Tükenmişlik</b>	23-30	90	2,04	0,39		
	31-40	85	2,11	0,39		
	41-50	50	2,04	0,37	1,67	0,18
	51 ve üzeri	5	2,39	0,34		
	Toplam	230	2,07	0,39		

Tablo29 incelendiğinde PDR öğretmenlerinin yaşlarına göre tükenmişliklerinden elde edilen puan ortalamalarına uygulanan tek yönlü varyans analizi istatistiksel olarak anlamlı ( $p>0,05$ ) fark ortaya koymamaktadır. Yaş değişkenine göre PDR öğretmenlerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı duygusunda azalma ve toplam tükenmişlikleri farklılaşmamaktadır.

#### **5.5.22.PDR Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar**

PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılaşma durumlarını ortaya koymak amacıyla bağımsız grup t-testi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar tablo 30'da verilmiştir.

**Tablo 30.PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin medeni durum değişkenine göre standart sapmaları ve t testi değerleri**

	Medeni		N	Ort.	SS	t	P
	Durum						
<b>Duygusal Tükenme</b>	Evli		160	1,43	0,81	1,4	0,16
	Bekar		70	1,62	1,01		
<b>Duyarsızlaşma</b>	Evli		160	1,37	0,57	0,75	0,45
	Bekar		70	1,44	0,68		
<b>Kişisel Başarı Duygusunda Azalış</b>	Evli		160	3,13	0,49	1,31	0,19
	Bekar		70	3,03	0,58		
<b>Toplam Tükenmişlik</b>	Evli		160	2,06	0,36	0,93	0,35
	Bekar		70	2,11	0,44		

Tablo 30 incelendiğinde PDR öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı duygusunda azalma ve toplam tükenmişlikten aldıkları puan ortalamalarına uygulanan bağımsız grup t-testi istatistiksel olarak anlamlı( $p>0,05$ ) bir fark ortaya koymamaktadır.

#### **5.5.23.PDR Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Evlilik Süresi Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar**

PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin evlilik sürelerine göre farklılaşma durumlarını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar tablo 31’de verilmiştir.

**Tablo 31.PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin evlilik süresi değişkenine göre farklılaşma durumlarına uygulanan tek yönlü varyans analizi**

	Evlilik Süresi	N	Ort.	SS	F	p
<b>Duygusal Tükenme</b>	0	70	1,62	1,01	1,33	0,27
	1-5	44	1,31	0,81		
	6-10	81	1,43	0,84		
	11 ve üzeri	35	1,55	0,73		
	Toplam	230	1,49	0,88		

**Tablo 31. Devamı**

	<b>Evlilik Süresi</b>	<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>SS</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
<b>Duyarsızlaşma</b>	0	70	1,44	0,68	0,86	0,46
	1-5	44	1,43	0,54		
	6-10	81	1,30	0,58		
	11 ve üzeri	35	1,44	0,60		
	Toplam	230	1,39	0,61		
<b>Kişisel Başarı</b>	0	70	3,02	0,60	2,70	0,04**
	1-5	44	3,28	0,41		
	6-10	81	3,11	0,51		
	11 ve üzeri	35	3,02	0,48		
	Toplam	230	3,10	0,52		
<b>Toplam Tükenmişlik</b>	0	70	2,11	0,44	0,41	0,75
	1-5	44	2,08	0,36		
	6-10	81	2,04	0,37		
	11 ve üzeri	35	2,08	0,34		
	Toplam	230	2,07	0,39		

\*\*p<0.05

Tablo31 incelendiğinde PDR öğretmenlerinin evlilik sürelerine göre kişisel başarı duygusunda azalma duygusu ortalamalarına uygulanan tek yönlü varyans analizi istatistiksel olarak anlamlı ( $p<0,05$ ) fark ortaya koymamaktadır. Bu farklılaşmanın sebebini bulmak için uygulanan LSD testi sonuçlarına bakıldığında evlilik süresine göre evlenmemiş PDR öğretmenlerinin 1-5 yıl evlilik süresi olan PDR öğretmenlerinden kişisel başarı duygusunda azalma tükenmişlik oranlarının daha yüksek düzeyde; 1-5 yıl evlilik süreleri olan PDR öğretmenlerinin 11 ve daha fazla yıldır evli olan PDR öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde olduğunu söyleyebiliriz.

PDR öğretmenlerinin evlilik sürelerine göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma, toplam tükenmişlik ortalamalarına uygulanan tek yönlü varyans analizi istatistiksel olarak anlamlı ( $p>0,05$ ) fark ortaya koymamaktadır. Evlilik süresi değişkenine göre PDR öğretmenlerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma, toplam tükenmişlikleri farklılaşmamaktadır.

#### 5.5.24.PDR Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin çocuk sayılarına göre farklılaşma durumlarını ortaya koymak amacıyla bağımsız grup t-testi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar tablo 32’de verilmiştir.

**Tablo 32.PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin çocuk sayısı değişkenine göre standart sapmaları ve t testi değerleri**

	Çocuk					
	Sayısı	N	Ort.	SS	t	p
<b>Duyusal Tükenme</b>	0	93	1,54	1,01	0,73	0,47
	1	137	1,45	0,78		
<b>Duyarsızlaşma</b>	0	93	1,44	0,67	1,01	0,31
	1	137	1,36	0,56		
<b>Kişisel Başarı Duygusunda Azalış</b>	0	93	3,10	0,57	0,08	0,93
	1	137	3,10	0,49		
<b>Toplam Tükenmişlik</b>	0	93	2,11	0,44	0,97	0,33
	1	137	2,05	0,35		

Tablo 32 incelendiğinde PDR öğretmenlerinin çocuk sayılarına göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı duygusunda azalma ve toplam tükenmişlikten aldıkları puan ortalamalarına uygulanan bağımsız grup t-testi istatistiksel olarak anlamlı( $p>0,05$ ) bir fark ortaya koymamaktadır.

#### 5.5.25.PDR Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Aylık Ortalama Gelir Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin aylık ortalama gelirlerine göre farklılaşma durumlarını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar tablo 33’te verilmiştir.



**Tablo 33.PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin aylık ortalama gelir değişkenine göre farklılaşma durumlarına uygulanan tek yönlü varyans analizi**

	Aylık Gelir	n	Ort	SS	F	p
<b>Duygusal Tükenme</b>	2000 TL ve daha az	4	2,72	0,99	2,55	0,04**
	2000-3000 TL	79	1,54	0,92		
	3000-4000 TL	31	1,38	0,75		
	4000-5000 TL	62	1,51	0,80		
	5000 TL ve daha fazla	54	1,35	0,91		
	Toplam	230	1,49	0,88		
<b>Duyarsızlaşma</b>	2000 TL ve daha az	4	2,29	1,07	2,51	0,04**
	2000-3000 TL	79	1,41	0,60		
	3000-4000 TL	31	1,29	0,55		
	4000-5000 TL	62	1,37	0,57		
	5000 TL ve daha fazla	54	1,38	0,62		
	Toplam	230	1,39	0,61		
<b>Kişisel Başarı Duygusunda Azalma</b>	2000 TL ve daha az	4	2,72	0,21	2,08	0,09
	2000-3000 TL	79	3,01	0,59		
	3000-4000 TL	31	3,27	0,42		
	4000-5000 TL	62	3,15	0,46		
	5000 TL ve daha fazla	54	3,09	0,53		
	Toplam	230	3,10	0,52		
<b>Toplam Tükenmişlik</b>	2000 TL ve daha az	4	2,63	0,64	2,57	0,04**
	2000-3000 TL	79	2,07	0,38		
	3000-4000 TL	31	2,08	0,37		
	4000-5000 TL	62	2,10	0,35		
	5000 TL ve daha fazla	54	2,01	0,40		
	Toplam	230	2,07	0,39		

\*\*p<0.05

Tablo 33 incelendiğinde PDR öğretmenlerinin aylık ortalama gelir değişkenine göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve toplam tükenmişlikten aldıkları puan ortalamalarına uygulanan tek yönlü varyans analizi istatistiksel olarak anlamlı(p<0,05) bir fark ortaya koymaktadır. Bu farklılaşmanın sebebini bulmak için uygulanan LSD testi sonuçlarına bakıldığında 2000 TL ve daha az maaş alan PDR öğretmenlerinin duygusal tükenmelerinin , duyarsızlaşmalarının ve toplam tükenmişliklerinin2000-3000 TL maaş alan PDRöğretmenlerinden, 3000-4000 TL maaş alan PDR öğretmenlerinden, 4000-5000 TL maaş alan PDR öğretmenlerinden ve 5000TL ve daha fazla maaş alan PDR öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde olduğunu söyleyebiliriz.

PDR öğretmenlerinin aylık ortalama gelir değişkenine göre kişisel başarı duygusunda azalmadan aldıkları puan ortalamalarına uygulanan tek yönlü varyans analizi istatistiksel olarak anlamlı( $p>0,05$ ) bir fark ortaya koymamaktadır. aylık ortalama gelir değişkeni kişisel başarı duygusunda azalma tükenmişlik düzeyinde farklılaşmaya sebep olmamaktadır.

#### 5.5.26. PDR Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Yaşadıkları Yerden Memnun Olma Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin yaşadıkları yerden memnuniyetlerine göre farklılaşma durumlarını ortaya koymak amacıyla bağımsız grup t-testi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar tablo 31’de verilmiştir.

**Tablo 34. PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin yaşadıkları yerden memnun olma değişkenine göre standart sapmaları ve t testi değerleri**

	Yaşanılan Yerden		Ort.	SS	t	p
	Memnuniyet	n				
<b>Duygusal Tükenme</b>	Evet	181	1,44	0,86	1,57	0,11
	Hayır	49	1,66	0,93		
<b>Duyarsızlaşma</b>	Evet	181	1,37	0,62	0,90	0,37
	Hayır	49	1,46	0,58		
<b>Kişisel Başarı Duygusunda Azalış</b>	Evet	181	3,17	0,47	3,30	0,00**
	Hayır	49	2,85	0,62		
<b>Toplam Tükenmişlik</b>	Evet	181	2,08	0,40	0,86	0,93
	Hayır	49	2,07	0,35		

\*\* $p<0,05$

Tablo 31 incelendiğinde PDR öğretmenlerinin yaşadıkları yerden memnun olma durumuna göre kişisel başarı duygusunda azalma alt boyutundan elde edilen puan ortalamalarına uygulanan bağımsız grup t-testi istatistiksel açıdan anlamlı( $p<0,05$ ) fark ortaya koymaktadır. LSD testi sonuçlarına göre elde edilen verilere bakıldığında yaşadıkları yerden memnun olmayan PDR öğretmenlerinin kişisel başarı duygusu alt

boyutlu tükenmişlik düzeylerinin yaşadıkları yerden memnun olan PDR öğretmenlerinden düşük olduğu söylenebilir.

Yaşadıkları yerden memnun olma değişkenine göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve toplam tükenmişlikten aldıkları puan ortalamalarına uygulanan bağımsız grup t-testi istatistiksel olarak anlamlı( $p>0,05$ ) bir fark ortaya koymamaktadır.

### 5.5.27.PDR Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin eğitim durumlarına göre farklılaşma durumlarını ortaya koymak amacıyla bağımsız grup t-testi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar tablo 35’te verilmiştir.

**Tablo 35.PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre standart sapmaları ve t testi değerleri**

	Eğitim Durumu	n	Ort.	SS	t	p
<b>Duygusal Tükenme</b>	Lisans	222	1,50	0,88		
	Lisansüstü	8	0,94	0,51	2,93	0,02**
<b>Duyarsızlaşma</b>	Lisans	222	1,39	0,61		
	Lisansüstü	8	1,25	0,44	0,66	0,51
<b>Kişisel Başarı Duygusunda Azalış</b>	Lisans	222	3,10	0,53		
	Lisansüstü	8	3,17	0,50	0,40	0,69
<b>Toplam Tükenmişlik</b>	Lisans	222	2,08	0,39		
	Lisansüstü	8	1,86	0,25	1,62	0,11

\*\* $p<0,05$

Tablo 35 incelendiğinde PDR öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine göre duygusal tükenmeden elde edilen puan ortalamalarına uygulanan bağımsız grup t-testi istatistiksel açıdan anlamlı( $p<0,05$ ) fark ortaya koymaktadır. LSD testi sonuçlarına göre elde edilen verilere lisans mezunu PDR öğretmenlerinin duygusal tükenmişlik düzeylerinin yüksek lisans mezunu olan PDR öğretmenlerinden yüksek olduğu söylenebilir.

Eğitim durumu değişkenine göre duyarsızlaşma, kişisel başarı duygusunda azalma ve toplam tükenmişlikten aldıkları puan ortalamalarına uygulanan bağımsız grup t-testi istatistiksel olarak anlamlı( $p>0,05$ ) bir fark ortaya koymamaktadır.

### 5.5.28.PDR Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin mezun olunan bölüme göre farklılaşma durumlarını ortaya koymak amacıyla bağımsız grup t-testi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar tablo 36’da verilmiştir.

**Tablo 36.PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin mezun olunan bölüm değişkenine göre standart sapmaları ve t testi değerleri**

	Bölüm	n	Ort.	SS	F	p
<b>Duygusal Tükenme</b>	1. Grup	127	1,37	0,95	3,09	0,04**
	2. Grup	47	1,52	0,71		
	3. Gurup	56	1,72	0,80		
	Toplam	230	1,49	0,88		
<b>Duyarsızlaşma</b>	1. Grup	127	1,33	0,63	1,35	0,26
	2. Grup	47	1,50	0,60		
	3. Gurup	56	1,43	0,55		
	Toplam	230	1,39	0,61		
<b>Kişisel Başarı Duygusunda Azalma</b>	1. Grup	127	3,15	0,58	1,50	0,23
	2. Grup	47	3,05	0,40		
	3. Gurup	56	3,02	0,48		
	Toplam	230	3,10	0,52		
<b>Toplam Tükenmişlik</b>	1. Grup	127	2,04	0,40	1,74	0,18
	2. Grup	47	2,09	0,38		
	3. Gurup	56	2,15	0,35		
	Toplam	230	2,07	0,39		

\*\* $p<0.05$

Mezun Olunan Bölüm Grubu :

- Grup 1: Psikolojik danışmanlık ve rehberlik bölümünden mezun olmuşlardır.
- Grup 2: Farklı bölümlerden mezun olmuşlardır. Bu bölümler: sınıf öğretmenliği, tarih öğretmenliği, Türkçe öğretmenliği, sosyal bilgiler öğretmenliği, fizik öğretmenliği, eğitim yönetimi, eğitimde ölçme ve

değerlendirme, eğitim programları ve öğretimi, eğitim bilimleri, sosyoloji, felsefedir.

- Grup 3: Psikoloji Lisans Bölümü ve Eğitimde Psikolojik Hizmetler Lisans Bölümü

Tablo 36 incelendiğinde PDR öğretmenlerinin mezun olunan bölüm değişkenine göre duygusal tükenmeden elde edilen puan ortalamalarına uygulanan bağımsız grup t-testi istatistiksel açıdan anlamlı( $p < 0,05$ ) fark ortaya koymaktadır. Bu farklılaşmanın sebebini bulmak için uygulanan LSD testi sonuçlarına bakıldığında psikolojik danışmanlık ve PDR öğretmenliği bölümü lisans mezunu olan PDR öğretmenlerinin duygusal tükenmişlik düzeylerinin 3. Grupta (Psikoloji ve Eğitimde Psikolojik Hizmetler) olan PDR öğretmenlerinden düşük olduğu söylenebilir.

Mezun olunan bölüm değişkenine göre duyarsızlaşma, kişisel başarı duygusunda azalma ve toplam tükenmişlikten aldıkları puan ortalamalarına uygulanan bağımsız grup t-testi istatistiksel olarak anlamlı( $p > 0,05$ ) bir fark ortaya koymamaktadır.

#### **5.5.29. PDR Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar**

PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin mesleki kıdeme göre farklılaşma durumlarını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar tablo 37’de verilmiştir.

**Tablo 37.PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşma durumlarına uygulanan tek yönlü varyans analizi**

	Mesleki Kıdem	n	Ort.	SS	F	p
<b>Duygusal Tükenme</b>	Yeni Başlayanlar	37	1,62	1,02	0,58	0,68
	2-5 yıl	42	1,35	0,95		
	6-10 yıl	43	1,45	0,81		
	11-15 yıl	49	1,45	0,90		
	15 ve üzeri	59	1,55	0,77		
	Toplam	230	1,49	0,88		
<b>Duyarsızlaşma</b>	Yeni Başlayanlar	37	1,36	0,65	0,17	0,96
	2-5 yıl	42	1,38	0,59		
	6-10 yıl	43	1,36	0,56		
	11-15 yıl	49	1,38	0,70		
	15 ve üzeri	59	1,44	0,56		
	Toplam	230	1,39	0,61		
<b>Kişisel Başarı Duygusunda Azalış</b>	Yeni Başlayanlar	37	2,90	0,67	2,26	0,06
	2-5 yıl	42	3,20	0,49		
	6-10 yıl	43	3,15	0,51		
	11-15 yıl	49	3,17	0,52		
	15 ve üzeri	59	3,06	0,43		
	Toplam	230	3,10	0,52		
<b>Toplam Tükenmişlik</b>	Yeni Başlayanlar	37	2,04	0,39	0,16	0,96
	2-5 yıl	42	2,06	0,42		
	6-10 yıl	43	2,08	0,35		
	11-15 yıl	49	2,09	0,42		
	15 ve üzeri	59	2,10	0,37		
	Toplam	230	2,07	0,39		

Tablo 37 incelendiğinde PDR öğretmenlerinin mesleki kıdem değişkenine göre tükenmişlik puanlarından elde edilen ortalamalarına uygulanan tek yönlü varyans analizi istatistiksel açıdan anlamlı( $p>0,05$ ) fark ortaya koymamaktadır. Mesleki kıdem değişkenine göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı duygusunda azalma, toplam tükenmişlik düzeyleri farklılaşmamaktadır.

### **5.5.30. PDR Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Kurum Türü Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar**

PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin kurum türlerine göre farklılaşma durumlarını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmış

ve elde edilen sonuçlar tablo 38’de verilmiştir.

**Tablo 38.PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin kurum türü değişkenine göre farklılaşma durumlarına uygulanan tek yönlü varyans analizi**

	<b>Kurum Türü</b>	<b>n</b>	<b>Ort.</b>	<b>SS</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
<b>Duygusal Tükenme</b>	İlköğretim	134	1,53	0,92	1,30	0,27
	Ortaöğretim	85	1,46	0,81		
	Diğer	11	1,10	0,82		
	Toplam	230	1,49	0,88		
<b>Duyarsızlaşma</b>	İlköğretim	134	1,44	0,64	1,46	0,24
	Ortaöğretim	85	1,35	0,56		
	Diğer	11	1,15	0,53		
	Toplam	230	1,39	0,61		
<b>Kişisel Başarı Duygusunda Azalma</b>	İlköğretim	134	3,08	0,51	1,34	0,27
	Ortaöğretim	85	3,15	0,53		
	Diğer	11	2,89	0,66		
	Toplam	230	3,10	0,52		
<b>Toplam Tükenmişlik</b>	İlköğretim	134	2,10	0,40	3,48	0,03**
	Ortaöğretim	85	2,07	0,36		
	Diğer	11	1,79	0,25		
	Toplam	230	2,07	0,39		

\*\*p<0.05

Çalışılan Kurumların Grup içerikleri:

- İlköğretim Grubu: İlkokul, ortaokul, ana okulu, özel ilköğretim okulları
- Ortaöğretim Grubu: Meslek Lisesi, Anadolu Lisesi, Anadolu İmam Hatip Lisesi
- Diğer Grubu: Rehberlik Araştırma Merkezi, Balıkesir Bilim Sanat Merkezi, Özel Eğitim Uygulama Merkezi

Tablo 38 incelendiğinde PDR öğretmenlerinin çalıştıkları kurum türü değişkenine göre toplam tükenmişlik puanlarından elde edilen ortalamalarına uygulanan tek yönlü varyans analizi istatistiksel açıdan anlamlı(p<0,05) fark ortaya koymaktadır. Bu farklılığın neyden kaynaklandığını bulmak için kullanılan LSD testi sonucuna bakıldığında ilköğretim okullarında çalışan PDR öğretmenlerinin toplam tükenmişlik düzeylerinin diğer grubundaki kurumlarda çalışan PDR öğretmenlerinden daha yüksek

düzye de olduğunu ve ortaöğretim kurumlarında çalışan PDR öğretmenlerinin toplam tükenmişlik düzeylerinin de diğer grubundaki kurumlarda çalışan PDR öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde olduğunu söyleyebiliriz.

Çalıştıkları kurum değişkenine göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve toplam tükenmişlik puanlarından elde edilen ortalamalarına uygulanan tek yönlü varyans analizi istatistiksel açıdan anlamlı( $p>0,05$ ) fark ortaya koymamaktadır.

### 5.5.31. PDR Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Katıldıkları Seminer, Kongre Ve Eğitimler Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin Katıldıkları Seminer, Kongre ve eğitimlere göre farklılaşma durumlarını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar tablo 39'de verilmiştir.

**Tablo 39.PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin Katıldıkları Seminer, Kongre ve eğitimler değişkenine göre farklılaşma durumlarına uygulanan tek yönlü varyans analizi**

	Katıldıkları Eğitimler	n	Ort.	SS	F	p
<b>Duygusal Tükenme</b>	0	53	1,74	0,96	4,02	0,02**
	1-15	168	1,43	0,84		
	16 ve daha fazla	9	1,00	0,70		
	Toplam	230	1,49	0,88		
<b>Duyarsızlaşma</b>	0	53	1,43	0,62	0,85	0,43
	1-15	168	1,39	0,61		
	16 ve daha fazla	9	1,15	0,37		
	Toplam	230	1,39	0,61		
<b>Kişisel Başarı Duygusunda Azalma</b>	0	53	2,82	0,65	10,96	0,00**
	1-15	168	3,17	0,46		
	16 ve daha fazla	9	3,33	0,23		
	Toplam	230	3,10	0,52		
<b>Toplam Tükenmişlik</b>	0	53	2,08	0,40	0,76	0,47
	1-15	168	2,08	0,39		
	16 ve daha fazla	9	1,92	0,33		
	Toplam	230	2,07	0,39		

\*\* $p<0.05$

Tablo 39 incelendiğinde PDR öğretmenlerinin çalıştıkları katıldıkları seminer, kongre ve eğitimler değişkenine göre duygusal tükenme ve kişisel başarı duygusunda



azalma tükenmişlik puanlarından elde edilen ortalamalarına uygulanan tek yönlü varyans analizi istatistiksel açıdan anlamlı( $p<0,05$ ) fark ortaya koymaktadır. Bu farklılığın neyden kaynaklandığını bulmak için kullanılan LSD testi sonucuna bakıldığında seminer, kongre ve eğitimlere hiç katılmayan PDR öğretmenlerinin duygusal tükenmeleri 1-15 defa seminer, kongre ve eğitimlere katılan PDR öğretmenlerinden ve seminer, kongre ve eğitimlere hiç katılmayan PDR öğretmenlerinin duygusal tükenmeleri 16 ve daha fazla seminer, kongre ve eğitime katılan PDR öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde olduğunu söyleyebiliriz. Kişisel başarı duygusunda azalma puanlarında varyanslar homojenlik sağlamadığı için farklılıkların neyden kaynaklandığını bulmak için kullanılan Games Howell testi sonucunda seminer, kongre ve eğitimlere hiç katılmayan PDR öğretmenlerinin kişisel başarı duygusunda azalma tükenmişlik düzeylerinin 1-15 defa seminer, kongre ve eğitimlere katılan PDR öğretmenlerinden ve seminer, kongre ve eğitimlere hiç katılmayan PDR öğretmenlerinin kişisel başarı duygusunda azalma tükenmişlik düzeylerinin 16 ve daha fazla seminer, kongre ve eğitime katılan PDR öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde olduğunu söyleyebiliriz.

Katıldıkları seminer, kongre ve eğitimler değişkenine göre duyarsızlaşma ve toplam tükenmişlik puanlarından elde edilen ortalamalarına uygulanan tek yönlü varyans analizi istatistiksel açıdan anlamlı( $p>0,05$ ) fark ortaya koymamaktadır.

#### **5.5.32.PDR Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Alınan İzin Sayısı Değişkenine Göre Farklaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar**

PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin alınan izin sayısına göre farklılaşma durumlarını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar tablo 40'ta verilmiştir.

**Tablo 40.PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin alınan izin sayısına göre farklılaşma durumlarına uygulanan tek yönlü varyans analizi**

	İzin Sayısı	n	Ort.	SS	F	p
<b>Duygusal Tükenme</b>	0	62	1,27	0,88	3,95	0,00**
	1-5	109	1,48	0,82		
	6-10	38	1,54	0,94		
	11-20	15	1,84	0,84		
	21 ve üzeri	6	2,54	0,66		
	Toplam	230	1,49	0,88		
<b>Duyarsızlaşma</b>	0	62	1,26	0,58	2,58	0,04**
	1-5	109	1,41	0,60		
	6-10	38	1,38	0,61		
	11-20	15	1,63	0,66		
	21 ve üzeri	6	1,92	0,47		
	Toplam	230	1,39	0,61		
<b>Kişisel Başarı Duygusunda Azalma</b>	0	62	3,20	0,54	1,69	0,15
	1-5	109	3,05	0,52		
	6-10	38	3,16	0,51		
	11-20	15	3,04	0,50		
	21 ve üzeri	6	2,75	0,38		
	Toplam	230	3,10	0,52		
<b>Toplam Tükenmişlik</b>	0	62	1,99	0,38	3,55	0,00**
	1-5	109	2,06	0,36		
	6-10	38	2,12	0,41		
	11-20	15	2,25	0,44		
	21 ve üzeri	6	2,48	0,31		
	Toplam	230	2,07	0,39		

\*\*p<0,05

Tablo 40 incelendiğinde PDR öğretmenlerinin izin sayısı değişkenine göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve toplam tükenmişlik puanlarından elde edilen ortalamalarına uygulanan tek yönlü varyans analizi istatistiksel açıdan anlamlı(p<0,05) fark ortaya koymaktadır. Bu farklılığın neyden kaynaklandığını bulmak için kullanılan LSD testi sonucuna bakıldığında hiç izin almayan PDR öğretmenlerinin duygusal tükenmeleri 11-20 gün izin alan PDR öğretmenlerinden ve 21 ve üzeri gün izin alan PDR öğretmenlerinden daha düşük düzeyde olduğunu söyleyebiliriz. 1-5 gün izin alan PDR öğretmenlerinin duygusal tükenmeleri 21 ve üzeri gün izin alan PDR

öğretmenlerinden daha düşük düzeyde; 6-10 gün izin alan PDR öğretmenlerinin duygusal tükenmeleri 21 ve üzeri gün izin alan PDR öğretmenlerinden daha düşük düzeyde olduğunu söyleyebiliriz.

Hiç izin almayan PDR öğretmenlerinin duyarsızlaşmaları 11-20 gün izin alan PDR öğretmenlerinden ve 21 ve üzeri gün izin alan PDR öğretmenlerinden daha düşük düzeyde olduğunu söyleyebiliriz. 1-5 gün izin alan PDR öğretmenlerinin duyarsızlaşmaları 21 ve üzeri gün izin alan PDR öğretmenlerinden daha düşük düzeyde; 6-10 gün izin alan PDR öğretmenlerinin duyarsızlaşmaları 21 ve üzeri gün izin alan PDR öğretmenlerinden daha düşük düzeyde olduğunu söyleyebiliriz.

Hiç izin almayan PDR öğretmenlerinin toplam tükenmişlikleri 11-20 gün izin alan PDR öğretmenlerinden ve 21 ve üzeri gün izin alan PDR öğretmenlerinden daha düşük düzeyde olduğunu söyleyebiliriz. 1-5 gün izin alan PDR öğretmenlerinin toplam tükenmişlikleri 21 ve üzeri gün izin alan PDR öğretmenlerinden daha düşük düzeyde; 6-10 gün izin alan PDR öğretmenlerinin toplam tükenmişlikleri 21 ve üzeri gün izin alan PDR öğretmenlerinden daha düşük düzeyde olduğunu söyleyebiliriz.

Alınan izin sayısı değişkenine göre kişisel başarı duygusunda azalma tükenmişlik puanlarından elde edilen ortalamalarına uygulanan tek yönlü varyans analizi istatistiksel açıdan anlamlı( $p>0,05$ ) fark ortaya koymamaktadır.

### **5.5.33.PDR Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Meslek Değişirme İsteği Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar**

PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin meslek değişikirme isteğine göre farklılaşma durumlarını ortaya koymak amacıyla bağımsız grup t-testi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar tablo 41’de verilmiştir.

**Tablo 41.PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin meslek değiştirme isteği değişkenine göre standart sapmaları ve t testi değerleri**

	<b>Meslek Değişirme İsteği</b>	<b>n</b>	<b>Ort.</b>	<b>SS</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
<b>Duyusal Tükenme</b>	Evet	73	2,13	0,79	8,81	0,00**
	Hayır	157	1,18	0,75		
<b>Duyarsızlaşma</b>	Evet	73	1,61	0,68	3,62	0,00**
	Hayır	157	1,29	0,54		
<b>Kişisel Başarı</b>	Evet	73	2,80	0,58	5,76	0,00**
<b>Duyusunda Azalış</b>	Hayır	157	3,24	0,43		
<b>Toplam</b>	Evet	73	2,28	0,39	5,77	0,00**
<b>Tükenmişlik</b>	Hayır	157	1,98	0,35		

\*\*p<0.05

Tablo 41 incelendiğinde PDR öğretmenlerinin meslek değiştirme isteklerine göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı duygusunda azalış, toplam tükenmişlikten elde edilen puan ortalamalarına uygulanan bağımsız grup t-testi istatistiksel açıdan anlamlı(p<0,05) fark ortaya koymaktadır. LSD sonuçlarına göre elde edilen verilere bakıldığında meslek değiştirmek isteyen PDR öğretmenlerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı duygusunda azalma, toplam tükenmişlik düzeylerinin mesleklerini değiştirmek istemeyen PDR öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

#### **5.5.34. PDR Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Okula Ulaşım Şekli Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar**

PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin okula ulaşım şekline göre farklılaşma durumlarını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar tablo42’de verilmiştir.

**Tablo 42.PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin okula ulaşım şekli değişkenine göre farklılaşma durumlarına uygulanan tek yönlü varyans analizi**

	<b>Okula Ulaşım Şekli</b>	<b>n</b>	<b>Ort.</b>	<b>SS</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
<b>Duygusal Tükenme</b>	Yürüyerek	74	1,38	0,85	2,08	0,13
	Şahsi Araçla	105	1,46	0,85		
	Toplu Taşıma	51	1,70	0,96		
	Toplam	230	1,49	0,88		
<b>Duyarsızlaşma</b>	Yürüyerek	74	1,29	0,42	3,89	0,02**
	Şahsi Araçla	105	1,36	0,63		
	Toplu Taşıma	51	1,59	0,75		
	Toplam	230	1,39	0,61		
<b>Kişisel Başarı Duygusunda Azalma</b>	Yürüyerek	74	3,07	0,52	3,13	0,04**
	Şahsi Araçla	105	3,18	0,49		
	Toplu Taşıma	51	2,97	0,57		
	Toplam	230	3,10	0,52		
<b>Toplam Tükenmişlik</b>	Yürüyerek	74	2,00	0,34	2,51	0,08
	Şahsi Araçla	105	2,09	0,37		
	Toplu Taşıma	51	2,15	0,46		
	Toplam	230	2,07	0,39		

\*\*p<0,05

Tablo 42 incelendiğinde PDR öğretmenlerinin çalıştıkları kuruma ulaşım şekilleri değişkenine göre duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda azalma tükenmişlik puanlarından elde edilen ortalamalarına uygulanan tek yönlü varyans analizi istatistiksel açıdan anlamlı(p<0,05) fark ortaya koymaktadır. Bu farklılığın neyden kaynaklandığını bulmak için kullanılan LSD testi sonucuna bakıldığında okula toplu taşıma ile giden PDR öğretmenlerinin duyarsızlaşma tükenmişlik düzeylerinin okula yürüyerek giden PDR öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde olduğunu ve okula toplu taşıma ile giden PDR öğretmenlerinin okula şahsi aracıyla giden PDR öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde duyarsızlaşma tükenmişlik düzeyi yaşadığını söyleyebiliriz.Okula toplu taşıma ile giden PDR öğretmenlerinin kişisel başarı duygusunda azalma tükenmişlik düzeylerinin şahsi aracıyla giden PDR öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde olduğunu söyleyebiliriz.

Çalışılan kuruma ulaşım şekli değişkenine göre duygusal tükenmeve toplam tükenmişlik puanlarından elde edilen ortalamalarına uygulanan tek yönlü varyans analizi istatistiksel açıdan anlamlı(p>0,05) fark ortaya koymamaktadır.

**5.5.35. PDR Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Sigara Kullanmadeki Değişkenine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar**

PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin sigara kullanma değişkenine göre farklılaşma durumlarını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar tablo 43'te verilmiştir.

**Tablo 43. PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin sigara kullanmadeki değişkenine göre farklılaşma durumlarına uygulanan tek yönlü varyans analizi**

	Sigara Sayısı	n	Ort.	SS	F	p
<b>Duygusal Tükenme</b>	0	155	1,43	0,85	1,79	0,12
	1-5 adet	20	1,86	0,91		
	6-10 adet	19	1,35	0,85		
	11-15 adet	11	1,18	0,68		
	16-20 adet	18	1,73	0,91		
	21 ve üzeri	7	1,89	1,34		
	Toplam	230	1,49	0,88		
<b>Duyarsızlaşma</b>	0	155	1,37	0,57	1,77	0,12
	1-5 adet	20	1,59	0,78		
	6-10 adet	19	1,32	0,53		
	11-15 adet	11	1,02	0,59		
	16-20 adet	18	1,56	0,52		
	21 ve üzeri	7	1,55	1,04		
	Toplam	230	1,39	0,61		
<b>Kişisel Başarı Duygusunda Azalma</b>	0	155	3,08	0,53	0,61	0,69
	1-5 adet	20	2,99	0,64		
	6-10 adet	19	3,18	0,48		
	11-15 adet	11	3,28	0,41		
	16-20 adet	18	3,10	0,46		
	21 ve üzeri	7	3,21	0,48		
	Toplam	230	3,10	0,52		
<b>Toplam Tükenmişlik</b>	0	155	2,04	0,38	2,18	0,06
	1-5 adet	20	2,22	0,32		
	6-10 adet	19	2,04	0,38		
	11-15 adet	11	1,94	0,35		
	16-20 adet	18	2,22	0,40		
	21 ve üzeri	7	2,31	0,58		
	Toplam	230	2,07	0,39		

Tablo 43 incelendiğinde sigara kullanma değişkenine göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı duygusunda azalma ve toplam tükenmişlik puanlarından elde edilen ortalamalarına uygulanan tek yönlü varyans analizi istatistiksel açıdan anlamlı(p>0,05) fark ortaya koymamaktadır.

### 5.5.36.PDR Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Değişkenlere Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin değişkenlere göre farklılaşma durumlarını gösteren sonuçlar Tablo 44’te özetlenmiştir.

**Tablo 44. PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin değişkenlere göre farklılaşması**

	Cinsiyet	Yaş	Medeni Durum	Evlilik Süresi	Çocuk Sayısı	Aylık Gelir	Yaşadıkları Yerden Memnuniyet	Eğitim Durumu	Mezun Olunan Bölüm	Mesleki Kıdem	Çalıştıkları Kurum	Katıldıkları Eğitimler	Alınan İzin Sayısı	Meslek Değiştirme İsteği	Okula Ulaşım	Sigara Kullanma Sıklığı
<b>Duygusal Tükenme</b>	x					x		x	x			x	x	x		
<b>Duyarsızlaşma</b>	x					x								x	x	x
<b>Kişisel Başarı Duygusunda Azalma</b>				X			x					x		x	x	
<b>Toplam Tükenmişlik</b>						x					x		x	x		

x: Anlamlı farklılık gösteren değişkenler

### **5.5.37.PDR Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik İlişkisine İlişkin Bulgular ve Yorumlar**

PDR Öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik puanlarına ilişkin korelasyon değerleri Tablo 45' te verilmiştir.

Bu araştırmada korelasyon katsayılarının aralıkları şu şekilde yorumlanmıştır (Büyüköztürk, 2006 akt. Yelboğa, 2012 : 178):

- 0,00-0,30 düşük ilişki
- 0,30-0,70 orta düzeyde ilişki
- 0,70-1,00 yüksek ilişki



**Tablo 45. İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Orta Derecede ve Yüksek Derecede İlişkiler**

	Ücret Doyumu	Yükselme Doyumu	Denetim Doyumu	Sosyal Haklar Doyumu	Ödül Doyumu	İşin Yapılma Şekli Doyumu	Çalışma Arkadaşları Doyumu	İşin Yapısı Doyumu	İletişim Doyumu	Toplam İş Doyumu	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı Duygusunda Azalma	Toplam Tükenmişlik
Ücret Doyumu	1,00	0,54		0,82	0,48(**)				0,30	0,70(**)				- ,32(**)
Yükselme Doyumu		1,00		0,53	0,52(**)			0,34(**)	,41(**)	0,68(**)	-0,35			
Denetim Doyumu			1,00		0,65(**)	0,41(**)	0,51(**)		,57(**)	0,68(**)				- ,30(**)
Sosyal Haklar Doyumu				1,00	0,51(**)					0,71(**)			0,00	- ,31(**)
Ödül Doyumu					1,00	0,38(**)	0,53(**)	0,37(**)	0,65(**)	0,85(**)	- ,45	- ,30(**)		- ,43(**)
İşin Yapılma Şekli Doyumu						1,00	0,34(**)		0,32(**)	0,46(**)				
Çalışma Arkadaşları Doyumu							1,00		0,62(**)	0,66(**)	- ,38	- ,30(**)		- ,36(**)
İşin Yapısı Doyumu								1,00	0,46(**)	0,49(**)	- ,68(**)	- ,47(**)	,64(**)	- ,47(**)
İletişim Doyumu									1,00	0,76(**)	- ,54(**)	- ,36(**)	,36(**)	- ,44(**)
Toplam İş Doyumu										1,00	- ,55(**)	- ,38(**)		- ,52(**)
Duygusal Tükenme											1,00	,67(**)	- ,53(**)	,89(**)
Duyarsızlaşma												1,00	- ,49(**)	,73(**)
Kişisel Başarı Duygusunda Azalma													1,00	
Toplam Tükenmişlik														1,00

\*\* P< 0.01

\* P< 0.05

Tablo 45'te orta düzeyde anlamlı ve yüksek düzeyde anlamlı iş doyumu ve tükenmişlik ilişkileri gösterilmiştir.

Tablo 45 incelendiğinde, ücret doyumunun yükselme doyumunu( $r=0,54$ ), ödül doyumunu( $r=0,48$ ), iletişim doyumunu ( $r=0,30$ ) ile orta düzeyde pozitif anlamlı bir ilişkisi varken toplam tükenmişlik( $r=0,32$ ) ile negatif orta düzeyde anlamlı bir ilişkisi vardır. Toplam iş doyumunu ( $r=0,70$ ) ve sosyal haklar doyumunu ( $r=0,82$ ) ile pozitif yüksek düzeyde bir ilişkisi vardır.

Yükselme doyumunun sosyal haklar doyumunu( $r=0,53$ ), ödül doyumunu( $r=0,52$ ), işin yapısı doyumunu( $r=0,34$ ), iletişim doyumunu( $r=0,41$ ) ve toplam iş doyumunu( $r=0,68$ ) ile orta düzeyde anlamlı bir ilişkisi varken; duygusal tükenme( $r=0,35$ ) ile orta düzeyde negatif anlamlı bir ilişkisi vardır.

Denetim doyumunun ödül doyumunu( $r=0,65$ ), işin yapılma şekli doyumunu( $r=0,41$ ), çalışma arkadaşları doyumunu( $r=0,51$ ), iletişim doyumunu( $r=0,57$ ), toplam iş doyumunu( $r=0,68$ ) ile orta düzeyde anlamlı bir ilişkisi varken; toplam tükenmişlik düzeyi ( $r=0,68$ ) ile negatif orta düzeyde anlamlı bir ilişkisi vardır.

Sosyal haklar doyumunun ödül doyumunu ( $r=0,51$ ) ile orta düzeyde anlamlı bir ilişkisi ve toplam iş doyumunu ( $r=0,71$ ) ile yüksek düzeyde anlamlı bir ilişkisi varken; toplam tükenmişlik ( $r=0,31$ ) ile negatif orta düzeyde anlamlı bir ilişkisi vardır.

Ödül doyumunun işin yapılma şekli doyumunu ( $r=0,38$ ), çalışma arkadaşları doyumunu ( $r=0,53$ ) , işin yapısı doyumunu ( $r=0,37$ ), iletişim doyumunu ( $r=0,65$ ) ile orta düzeyde anlamlı bir ilişkisi varken; duygusal tükenme ( $r=0,45$ ), duyarsızlaşma ( $r=0,30$ ) ve toplam tükenmişlik ( $r=0,43$ ) negatif orta düzeyde anlamlı bir ilişkisi vardır. Toplam iş doyumunu ( $r=0,85$ ) ile yüksek düzeyde pozitif bir ilişkisi vardır.

İşin yapılma şekli doyumunu çalışma arkadaşları doyumunu ( $r=0,34$ ), iletişim doyumunu ( $r=0,32$ ) ve toplam iş doyumunu ( $r=0,46$ ) pozitif orta düzeyde anlamlı bir ilişkisi vardır.

Çalışma arkadaşları doyumunun iletişim doyumunu ( $r=0,62$ ), toplam iş doyumunu ( $r=0,66$ ) ile pozitif orta düzeyde anlamlı bir ilişkisi varken; duygusal tükenme ( $r=0,38$ ),

duyarsızlaşma ( $r=0,30$ ) ve toplam tükenmişlik ( $r=0,36$ ) ile negatif orta düzeyde anlamlı bir ilişkisi vardır.

İşin yapısı doyumunun iletişim doyumunu ( $r=0,46$ ), toplam iş doyumunu ( $r=0,49$ ) ve kişisel başarı duygusunda azalma ( $r=0,64$ ) ile pozitif orta düzeyde anlamlı bir ilişkisi varken; , duygusal tükenme ( $r=0,68$ ), duyarsızlaşma ( $r=0,47$ ) ve toplam tükenmişlik ( $r=0,47$ ) ile negatif orta düzeyde anlamlı bir ilişkisi vardır.

İletişim doyumunun toplam iş doyumunu ( $r=0,76$ ) yüksek düzeyde pozitif anlamlı bir ilişkisi vardır. Kişisel başarı duygusunda azalma ( $r=0,36$ ) ile pozitif orta düzeyde anlamlı bir ilişkisi varken; duygusal tükenme ( $r=0,54$ ), duyarsızlaşma ( $r=0,36$ ) ve toplam tükenmişlik ( $r=0,44$ ) negatif orta düzeyde anlamlı bir ilişkisi vardır.

Toplam iş doyumunun duygusal tükenme ( $r=0,55$ ), duyarsızlaşma ( $r=0,38$ ) ve toplam tükenmişlik ( $r=0,52$ ) ile negatif orta düzeyde anlamlı bir ilişkisi vardır.

Duygusal tükenmenin duyarsızlaşma ( $r=0,67$ ) ile pozitif orta düzeyde anlamlı bir ilişkisi varken toplam tükenmişlik ( $r=0,89$ ) ile pozitif yüksek düzeyde anlamlı bir ilişkisi varken; kişisel başarı duygusunda azalma ( $r=0,53$ ) ile negatif orta düzeyde anlamlı bir ilişkisi vardır.

Duyarsızlaşmanın kişisel başarı duygusunda azalma ( $r=0,49$ ) ile negatif orta düzeyde anlamlı bir ilişkisi varken; toplam tükenmişlik ( $r=0,73$ ) ile pozitif yüksek düzeyde anlamlı bir ilişkisi vardır.

### **5.5.38. Güvenirlik Analizine İlişkin Bulgu ve Yorumlar**

JSS iş doyum ölçeği, Maslach Tükenmişlik ölçeği ve ölçeklerin alt boyutlarının güvenirlik analizleri Tablo 46 , Tablo 47 ve Tablo 48'de gösterilmiştir.

**Tablo 46. JSS İş Doyumu ve Maslach Tükenmişlik Ölçekleri Güvenirlik Kat Sayıları**

<b>Kullanılan Ölçek</b>	<b>Cronbach Alpha</b>
JSS İş Doyum Ölçeği	0,91
Maslach Tükenmişlik Ölçeği	0,71

Tablo 46’da görüldüğü üzere araştırmada kullanılan Jss İş doyumu ölçeği ve Maslach tükenmişlik ölçeğinin güvenirlikleri yüksektir(Croanbach alfa değeri 0,60’dan büyüktür). Buverilerin doğrultusunda ölçeğin iç tutarlılığının yüksek olduğunu söylenilebilir.

**Tablo 47. İş Doyumu Alt Boyutlarının Güvenirlik Kat Sayıları**

<b>İş Doyumu Alt Boyutları</b>	<b>Cronbach Alpha</b>
Ücret Doyumu	0,85
Yükselme Olanakları Doyumu	0,72
Denetim Doyumu	0,89
Sosyal haklar Doyumu	0,75
Performansa Dayalı Ödüllendirme Doyumu	0,65
İşin yapılma şekli Doyumu	0,01
Çalışma arkadaşları Doyumu	0,75
İşin yapısı Doyumu	0,81
İletişim Doyumu	0,70

Tablo 47’de görüldüğü üzere JSS iş doyumu ölçeğinin ücret doyumu, yükselme olanakları doyumu, denetim doyumu, sosyal haklar doyumu, çalışma arkadaşları doyumu, işin yapısı doyumu, iletişim doyumu ve performansa dayalı ödüllendirme alt boyutlarının sonuçlar açısından güvenilirliklerinin yüksek olduğu söylenebilir (Cronbach alfa değeri 0,60dan büyüktür).Bu verilerin doğrultusunda ölçeğin iç tutarlılığının yüksek olduğunu söylenilebilir.

İşin yapılma şekli alt boyutunun sonuçlar açısından çok az güvenilir olduğu söylenebilir(Cronbach alfa değeri 0.20’den küçüktür). İşin yapılma şekli doyumu ile ilgili maddelerinin anket uygulayıcıları tarafından aynı düzeyde algılanmadığı düşünülebilir.

**Tablo 48. Tükenmişlik Alt Boyutlarının Güvenirlik Analizleri**

<b>Tükenmişlik Alt Boyutları</b>	<b>Cronbach Alpha</b>
Duygusal Tükenme	0,91
Duyarsızlaşma	0,65
Kişisel Başarı Duygusunda Azalma	0,76

Tablo 48’de görüldüğü üzere maslach tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda azalma alt boyutlarının sonuçlar açısından güvenilirliklerinin yüksek olduğu söylenebilir (cronbach alfa değeri 0,60dan büyüktür).Bu verilerin doğrultusunda ölçeğin iç tutarlılığının yüksek olduğunu söylenilebilir

Bu bölümde araştırmanın yöntemi ile bulgular ve yorumlara değinildi. VI. Bölümde araştırmanın sonuçları ve önerilere değinilecektir.

## BÖLÜM VI

### SONUÇ

PDR Öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerinin ilişkisi konulu tez çalışmamızın birinci bölümünde konuyu araştırmamıza sebep olan problemler, konuyu araştırmamızın amacı, konumuzun önemi, araştırmamızı yaparken düşündüğümüz sınırlılıklar ve varsayımlara değinildi.

Araştırmamızın ikinci bölümünde araştırmanın konusu olan iş doyumu kavramı teorik çerçevede tartışıldı. İş doyumu kavramının tanımları belirtildi ve iş doyumunu etkileyen faktörler, iş doyumsuzluğunun sonuçları detaylı olarak incelendi.

Araştırmamızın üçüncü bölümünde tükenmişliğin kavramı teorik çerçevede tartışıldı. Tükenmişlik kavramının tanımları belirtildi ve detaylı olarak nedenleri ve sonuçları incelendi.

Araştırmamızın dördüncü bölümünde ise araştırma konumuz olan iş doyumu ve tükenmişlik arasındaki ilişkiler tartışıldı, iş doyumu ve tükenmişlik konularını inceleyen ve iş doyumu ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalara yer verildi.

Araştırmamızın beşinci bölümde araştırmanın metodolojisi detaylı olarak ele alındı bu kapsamda araştırmamızda kullanılan yöntem, evren ve örneklem, veri toplama araçları, araştırmada kullanılan veri analizleri belirtildi ve son olarak bulgular açıklanarak yorumlamalar yapıldı.

Araştırmamızın altıncı bölümü olan sonuç kısmında ise araştırma sonucunda elde edilen veriler ve bulgular kapsamında ulaşılan sonuçlar açıklandı, sonuçlar yapılan başka çalışmalarla karşılaştırılarak değerlendirildi. Ortaya çıkan tüm bulgular doğrultusunda genel ve özet bir sonuç açıklandı ve bu kapsamda araştırma önerileri belirtildi.

PDR öğretmenlerinin işin yapısı ile ilgili doyum düzeyi, denetim doyumunu, çalışma arkadaşları doyumunu ve iletişim doyumunu yüksektir; toplam iş doyumunu, sosyal haklar doyumunu ve ödül doyumunu, işin yapılma şekli doyumunu, ücret doyumunu ve yükselme doyumunu orta düzeydedir. En yüksek iş doyum düzeyinin işin yapısı ile ilgili olduğu, en düşük iş doyum düzeyinin ise yükselme ile ilgili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Alt ölçeklerin puan ortalamaları temel alındığında sosyal haklar doyumunu, ödül doyumunu, iletişim doyumunu toplam iş doyumunu arttırdığı için bu konularda önlem alınması, düzenlemelere gidilmesi alınan toplam iş doyumunu arttıracaktır. Bu da PDR öğretmenlerinin verimliliğini arttırarak kendi hayatlarına ve işlerine olumlu yansıyacaktır.

PDR öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerine bakıldığında tükenmişlik alt boyutu olan duyarsızlaşma orta düzeydedir, duygusal tükenmeleri orta düzeydedir, toplam tükenmişlikleri orta düzeydedir. Kişisel başarı duygusunda azalma tükenmişlik oranının düşük düzeyde olduğu görülmüştür.

Toplam iş doyumunu ile en yüksek ilişki gösteren alt ölçekler ücret doyumunu, sosyal haklar doyumunu, ödül doyumunu ve iletişim doyumudur. Araştırmada iletişim doyumunun yüksek fakat sosyal haklar doyumunu, ödül doyumunu, ücret doyumunun orta düzeyde olduğu görülmüştür. Sosyal haklar, ödül ve ücret doyumunu ile ilgili düzenlemelere gidilmesi alınan toplam iş doyumunu arttıracacağı söylenebilir.

Ücret, sosyal haklar, ödül doyumunu ile ilgili düzenlemeler toplam iş doyumunu arttıracaktır. İşin yapılma şekli ile ilgili doyum düzeyinin orta düzeyde olması PDR öğretmenlerine görevleri dışında aşırı iş yükü yüklenebilmesi, raporlaştırma yani yazı işlerinin çok olması ve diğer eğitim çalışanlarının beklentilerin yüksek olmasından kaynaklandığı düşünülebilir.

Cinsiyete göre iş doyum düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını inceleyen araştırma sonucu erkek PDR öğretmenlerinin iletişim doyumlarının Kadın PDR öğretmenlerinden daha yüksek olduğudur. Kadın PDR öğretmenlerinin duygusal tükenme düzeyleri erkek PDR öğretmenlerinden yüksektir ve Kadın PDR

öğretmenlerinin duyarsızlaşma düzeylerinin erkek PDR öğretmenlerinden daha yüksektir. Yeşilyaprak ve Poyrazlı (2011) 'nın araştırma sonuçları da araştırmamızla tutarlıdır, kadın PDR öğretmenlerinin iş doyumları daha düşüktür.

Tükenmişlik ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara bakıldığında Güçray (1994), Özer (1999), Akten (2007), Yıldız (2012) yaptıkları araştırmalarda bayanların erkeklere göre daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığı bulunmuştur; Üstün(1995), Seğmenli(2001), Başören (2005) yaptıkları araştırmalarda cinsiyet ile tükenmişlik arasında anlamlı bir fark bulamamıştır.

Yaş değişkenine göre iş doyum düzeylerinde ve tükenmişlik düzeylerinde bir fark bulunmamıştır. Yıldız (2012)'ın yaptığı araştırmada da yaş tükenmişliği belirleyici bir değişken değildir. Bu konuda yapılan farklı çalışmalarda araştırma sonucumuzla tutarlı olmayan farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Kocayörük (2000)'ün, Kınalı (2000)'nin yaptığı çalışmalarda yaşa göre iş doyumunda farklılaşma olduğu, Seğmenli (2001)'in yapmış olduğu çalışmada 23-30 yaş aralığının duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda azalma tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu, Demir (2010)'un yaptığı çalışmada 21-25 yaş aralığının daha düşük iş doyumunu yaşadığı ve Seçer(2011)'in yapmış olduğu çalışma sonucunda duyarsızlaşmanın daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Medeni durum değişkenine göre evli olan PDR öğretmenlerinin iletişim doyum düzeylerinin bekar PDR öğretmenlerinden yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Medeni durum tükenmişlik düzeyinde farklılaşmaya sebep olmamaktadır. Yapılan araştırmalara bakıldığında farklı sonuçlar bulunmaktadır. Ergin (1992), Özer(1998), Başören (2005)'e göre bekar Pdr öğretmenlerinin evli Pdr öğretmenlerine göre yüksek düzeyde tükenmişlik yaşamaktadırlar. Akten (2007), Yıldız(2012) medeni durum değişkeni tükenmişliği etkilemediği sonucuna ulaşmıştır.

Bekar PDR öğretmenlerinin kişisel başarı duygusunda azalma tükenmişlik oranlarının 1-5 yıl evlilik süresi olan PDR öğretmenlerinden daha yüksektir, 1-5 yıl evlilik süreleri olan PDR öğretmenlerinin kişisel başarı duygusunda



azalma tükenmişlik oranlarının 11 ve daha fazla yıldır evli olan PDR öğretmenlerinden daha yüksek düzeydedir.

Aylık ortalama gelir değişkeni sosyal haklar iş doyum düzeyini etkilemektedir. 2000- 3000 TL aylık ortalama gelirleri olan PDR öğretmenlerinin sosyal haklar doyumunun 2000 TL'den daha az geliri olan PDR öğretmenlerinden ve 4000-5000 TL aylık ortalama geliri olan PDR öğretmenlerinden daha yüksek düzeydedir. 4000- 5000 TL 2000-3000 TL den daha yüksek bir gelir olmasına rağmen 2000- 3000 TL geliri olan öğretmenin bekar olabileceği düşünülebilir, 4000-5000 TL geliri olan öğretmenin evli olduğu düşünüldüğünde aile gelirlerini karşılamakta yeterli olmadığından kaynaklanan bir farklılaşma olduğu sonucuna ulaşılabilir. Aylık ortalama geliri 5000 TL ve üzeri olan PDR öğretmenlerinin sosyal haklar doyumunu 4000-5000 TL alan PDR öğretmenlerinden daha yüksektir.

Ortalama aylık gelir PDR öğretmenlerinin tükenmişliklerini etkilemektedir. 2000 TL ve daha az maaş alan PDR öğretmenlerinin duygusal tükenmeleri, duyarsızlaşmaları ve toplam tükenmişlikleri 2000-3000 TL maaş alan PDR öğretmenlerinden, 3000-4000 TL maaş alan PDR öğretmenlerinden, 4000-5000 TL maaş alan PDR öğretmenlerinden ve 5000TL ve daha fazla maaş alan PDR öğretmenlerinden daha yüksektir. Araştırmamızın sonucu ile Demir(2010)'un yapmış olduğu araştırmanın sonucu tutarlıdır.

Yaşadıkları yerden memnuniyetin iş doyumunu her alanda etkilediği görülmüştür. Yaşadıkları yerden memnun olan PDR öğretmenlerinin yükselme, denetim, ödül, çalışma arkadaşları, işin yapısı, iletişim ve toplam iş doyumunu daha yüksektir. Yapılan başka araştırmalarla paralel olarak bireyin meslek hayatının özel hayatından etkilendiği düşünülebilir. Yaşadıkları yerden memnun olmayan PDR öğretmenlerinin kişisel başarı duygusunda azalma alt boyutlu tükenmişlik düzeylerinin yaşadıkları yerden memnun olan PDR öğretmenlerinden düşüktür. Yıldız (2012)'in araştırmasında sosyoekonomik düzeyi düşük yerlerde yaşayanların daha yüksek tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür.

Eğitim durumuna göre iş doyum düzeyinde farklılaşma bulanamamıştır. Bu durumun lisansüstü PDR ğretmenlerinin evreni temsil etmede yetersiz olmasından kaynaklandığı düşünülebilir. Lisans mezunu PDR ğretmenlerinin duygusal tükenmişlik düzeyleri, yüksek lisans mezunu PDR öğretmenlerinden daha yüksektir. Lisansüstü eğitimi olan PDR ğretmenlerinin alanlarında bilgi ve tecrübelerini artarak kendilerini daha donanımlı ve etkin hissetmelerine sebep olacağı düşünülmektedir. Araştırmaya katılan lisansüstü eğitimi alan PDR ğretmenleri evrenin 3,48'ini temsil etmektedir. Balıkesir bölgesinde uzmanlaşan PDR ğretmenlerinin az olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Yeşilyaprak ve Poyrazlı (2011) 'nın araştırma sonucuna göre yüksek lisans mezunu PDR ğretmenlerinin iş doyumları daha düşüktür. Yıldız (2012) Lisans mezunu olanlar kişisel başarı duygusunda azalma tükenmişlik düzeyini yüksek lisans mezunlarından daha yüksek düzeyde yaşamaktadırlar.

Mezun olunan lisans programı değişkenine göre PDR ğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin farklılaşmadığı görülmüştür. Psikolojik danışmanlık ve rehberlik bölümü lisans mezunu olan PDR ğretmenlerinin duygusal tükenmişlik düzeyleri 3. Grupta (Psikoloji ve Eğitimde Psikolojik Hizmetler) olan PDR öğretmenlerinden daha düşüktür. Yıldız (2012) PDR ve psikolojik danışmanlık bölümünden mezun olanların sosyoloji bölümü mezunlarından daha yüksek düzeyde kişisel başarı duygusunda azalma tükenmişlik düzeyi yaşadıkları görülmüştür.

Mesleki kıdem değişkenine göre PDR ğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ve tükenmişlik düzeyleri farklılaşmamaktadır. Baysal (1995), zer (1999), Yıldız (2012) ilk 5 yıl tükenmişliğin fazla olduğunu; Demir (1995) mesleki kıdemin artması tükenmişlik duygusunu azalttığını, Dolu (1997) mesleki kıdemle tükenmişlik arasında ters orantılı bir ilişki olduğunu bulmuştur. Akten (2007) mesleki kıdemleri düşük olanların daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını bulmuştur.

Çalıştıkları kurum değişkenine göre PDR ğretmenlerinin iş doyum düzeyleri farklılaşmamaktadır. Çocukları olan PDR ğretmenleri ve olmayan PDR ğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri farklılaşmamaktadır.

İlköğretim okullarında çalışan PDR öğretmenlerinin toplam tükenmişlik düzeylerinin diğer grubundaki kurumlarda (Rehberlik Araştırma Merkezi, Balıkesir Bilim Sanat Merkezi, Özel Eğitim Uygulama Merkezi) çalışan PDR öğretmenlerinden daha yüksek düzeydedir ve ortaöğretim kurumlarında çalışan PDR öğretmenlerinin toplam tükenmişlik düzeylerinin de diğer grubundaki kurumlarda çalışan PDR öğretmenlerinden daha yüksek düzeydedir. Yeşilyaprak ve Poyrazlı'nın araştırması okullarda çalışan PDR öğretmenlerinin iş doyumlarının daha yüksek olduğunu göstermiştir. Tümkaya (1996) yaptığı çalışmada lisede görev yapan öğretmenlerin daha fazla tükenmişlik yaşadıkları, Özer'e göre Ram'da çalışanların daha yüksek kişisel başarı duygusunda azalma tükenmişliği yaşadıkları saptanmıştır. Akten (2007) yaptığı çalışmada Ram'da çalışan ve lisede çalışanların ilköğretimde çalışanlara göre duyarsızlaşma boyutunda daha yüksek tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Kocayörük (2000) 'ün yaptığı çalışmada Anadolu Liselerinde görev yapan PDR öğretmenlerin Meslek Lisesi ve İlköğretim okullarında çalışan PDR öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde iş doyumunu yaşadığı bulunmuştur.

Katıldıkları seminer, kongre ve eğitim sayısı değişkenine göre 16 ve daha fazla seminer, kongre ve eğitime katılan PDR öğretmenlerinin ücret doyumunu 1-15 defa seminer, kongre ve eğitime katılan PDR öğretmenlerinden daha fazladır.

Seminer, kongre ve eğitimlere hiç katılmayan PDR öğretmenlerinin duygusal tükenmeleri ile kişisel başarı duygusunda azalma tükenmişlik düzeylerinin 1-15 defa , 16 ve daha fazla seminer, kongre ve eğitimlere katılan PDR öğretmenlerinden yüksektir.

Alınan izin sayısı değişkenine göre hiç izin almayan, 1-5 gün izin alan, 6-10 gün izin alan PDR öğretmenlerinin ödül doyumunun, işin yapısı ile ilgili doyumunun, toplam iş doyumunun 21 ve daha fazla izin alan PDR öğretmenlerinden daha yüksektir. Hiç izin almayan PDR öğretmenlerinin duygusal tükenmeleri, duyarsızlaşmaları ve toplam tükenmişlikleri 11-20 gün izin alan PDR öğretmenlerinden ve 21 ve üzeri gün izin alan PDR öğretmenlerinden daha düşüktür. 1-5 gün izin alan PDR öğretmenlerinin duygusal tükenmeleri, duyarsızlaşmaları ve toplam tükenmişlikleri 21 ve üzeri gün izin alan PDR öğretmenlerinden daha düşüktür. 6-10 gün izin alan PDR öğretmenlerinin

duygusal tükenmeleri, duyarsızlaşmaları ve toplam tükenmişlikleri 21 ve üzeri gün izin alan PDR öğretmenlerinden daha düşüktür.

Bir şans verilse mesleklerini değiştirmek isteyen PDR öğretmenlerinin ücret, yükselme, sosyal haklar, ödül, işin yapısı, iletişim, toplam iş doyumları düşüktür. Meslek değiştirmek isteyen PDR öğretmenlerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı duygusunda azalma, toplam tükenmişlik düzeylerinin mesleklerini değiştirmek istemeyen PDR öğretmenlerinden daha yüksek düzeydedir. Araştırmaya katılan PDR öğretmenlerinden %32 si mesleklerini değiştirmek istemektedir. Bu rakamın düşük olmadığı görülmüştür. Yıldız (2012) 'ın araştırmasında mesleklerini istemeyerek yapanların daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır.

Çalışılan kuruma ulaşım şekli değişkeni PDR öğretmenlerinin iş doyumlarını ve tükenmişliklerini etkilemektedir. Yürüyerek giden PDR öğretmenlerinin ve şahsi araçlarıyla giden PDR öğretmenlerinin iletişim doyumunu toplu taşıma ile giden PDR öğretmenlerinden yüksektir. Yürüyerek giden PDR öğretmenlerinin toplam iş doyumunu toplu taşıma ile giden PDR öğretmenlerinden yüksektir. Çalıştıkları kuruma toplu taşıma ile giden PDR öğretmenlerinin duyarsızlaşma tükenmişlik düzeylerinin okula yürüyerek giden PDR öğretmenlerinden daha yüksektir. Okula toplu taşıma ile giden PDR öğretmenlerinin duyarsızlaşma tükenmişlik düzeyi okula şahsi aracıyla giden PDR öğretmenlerinden daha yüksektir. Okula toplu taşıma ile giden PDR öğretmenlerinin kişisel başarı duygusunda azalma tükenmişlik düzeylerinin şahsi aracıyla giden PDR öğretmenlerinden daha yüksektir.

Sigara kullanma sıklığı değişkeni iş doyumunu düzeylerinde farklılığa sebep olmuştur. Hiç sigara kullanmayan PDR öğretmenlerinin ücret doyumunu 5-10 adet sigara kullanan PDR öğretmenlerinden yüksektir. Hiç sigara içmeyen PDR öğretmenlerinin toplam iş doyumunu 15-20 adet sigara kullanan PDR öğretmenlerinden yüksektir. Sigara kullanma sıklığı tükenmişlik düzeylerinde farklılaşmaya sebep olmamaktadır.

Yapılan araştırma sonucunda ücret doyumu ile sosyal haklar doyumunun; sosyal haklar doyumu ile toplam iş doyumunun; ödül doyumu ile toplam iş doyumunun; iletişim ile toplam iş doyumunun; duygusal tükenme ile toplam tükenmişliğin; duyarsızlaşma ile toplam tükenmişliğin yüksek düzeyde pozitif anlamlı ilişkileri vardır.

İş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri de birbirleri ile ilişkilidir. Duygusal tükenme ile yükselme doyumu, ödül doyumu, çalışma arkadaşları doyumu, işin yapısı doyumu, iletişim doyumu ve toplam iş doyumunu arasında negatif orta düzeyde bir ilişki görülmüştür. Yükselme, ödül, çalışma arkadaşları, işin yapısı ve toplam iş doyumunu arttırıldığında duygusal tükenmenin azalacağı varsayılabilir.

Duyarsızlaşma ile ödül doyumu, çalışma arkadaşları doyumu, işin yapısı doyumu, iletişim ve toplam iş doyumunu arasında negatif orta düzeyde bir ilişki görülmüştür.

Kişisel başarı duygusunda azalma duygusu ile işin yapısı doyumu ve iletişim doyumu arasında pozitif orta düzeyde bir ilişki görülmüştür. Kişinin işini anlamlı bulmaması kişisel olarak kendisini başarısız görmesine sebep olacağı ve iletişimini de azaltacağı düşünülebilir.

Toplam tükenmişlik ile denetim, ücret, sosyal haklar, ödül, çalışma arkadaşları, işin yapısı, iletişim ve toplam iş doyumunu arasında negatif orta düzeyde bir ilişki görülmüştür.

Araştırma sonuçlarına baktığımızda genel olarak iş doyumu ile en yüksek ilişki gösteren iş doyumu alt boyutu ödül doyumudur. Toplam tükenmişlik ile en yüksek ilişkisi olan tükenmişlik boyutu duygusal tükenmişliktir. Toplam tükenmişlik ile toplam iş doyumundan sonra en yüksek ilişki gösteren iş doyumu alt boyutu ise işin yapısı doyumudur. İşin yapısı doyumunun toplam iş doyumundan daha çok kişisel başarı duygusunda azalma ile ilişkisi olduğu görülmüştür. İş doyumunun duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı duygusunda azalma duygusu ve toplam tükenmişlik ile orta düzeyde ilişkisi olduğunu görmekteyiz. Yapılan işin anlamlı ve önemli bulunması,

yapılan işten hoşlanma ve gururlanma gibi duyguların işin yapısı ile ilgili doyumunu arttırdığı düşünüldüğünde bu duyguların arttırılmasının tükenmişliği de azaltacağı söylenebilir.

Yapılan araştırmada elde edilen bulgular doğrultusunda aşağıdaki önerilerde bulunulacaktır.

- PDR Öğretmenleri İçin Öneriler

PDR öğretmenlerinin alanları ile ilgili eğitimlerle, deneyimlerle, kitaplarla mesleki bilgilerini artırmaları önerilebilir.

En etkili öğrenme şekillerinden biri de model olma yoluyla öğrenme olduğu varsayıldığında PDR öğretmenlerinin öğrencileri için model olacakları düşünüldüğünde sigara içme davranışı da kazandırılan bir davranış olabilir. Bu olumsuz öğrenmenin azaltılması gerekmektedir. Sigara içmek PDR öğretmenininde işinde zaman kaybına sebep olarak yaptığı işten aldığı doyumunu azalttığı düşünülebilir veya tam tersi bir bakış açısı ile bakıldığında iş doyumsuzluğunun fiziksel sağlığı olumsuz etkileyen sonuçlarından biri de sigara içmek olabilir. Bu konuda PDR öğretmenlerinin önlem almaları ve bırakma konusunda daha duyarlı olmaları önerilebilir. Boş zamanlarını değerlendirmek için sigara içmek yerine farklı sosyal alanlara yönelebilirler.

- Okul İdarecileri İçin Öneriler

Başarılı çalışmalar yapan PDR öğretmenleri takdir edilerek yaptığı çalışmaların karşılığını manevi olarak yaşayacak ve olumlu anlamda pekişerek motivasyonları artacaktır. Başarılı çalışmalar maddi manevi ödüllendirilebilir.

Pdr öğretmenlerinin işin yapılma şekli ile ilgili doyumlarını yükseltebilmek için Pdr öğretmenlerine kendi görevleri dışında iş yükü yüklenmemesi, evrak işlerinin azaltılması, mesleki görevlerini yapmalarını engelleyecek ya da yavaşlatacak kuralların daha az olması önerilebilir.

- Yönetmelik İçin Öneriler

Hizmet içi eğitimlerin artırılması kişilerin alanlarına daha hakim hissetmelerini sağlayacaktır.

Lisansüstü eğitim programları artırılarak PDR öğretmenleri lisansüstü eğitime daha çok teşvik edilebilirler.

PDR hizmetlerini düzenleyen kanun, yönetmelik ve genelgeler PDR öğretmenin rol ve sorumluluklarını hizmetin gereğini yansıtacak şekilde yeniden düzenleyebilirler.

PDR öğretmenlerinin çalışma ortamının düzenlenmesi, uygun iş koşullarının oluşturulması önerilebilir.

Daha yenilikçi bir bakış ile ücretlendirme ve ödüllendirmenin kıdem yerine performansa göre yapılması önerilebilir. Bu türde bir değerlendirme PDR öğretmenlerinin mesleklerinde başarı duygularını artırarak yükselme duygusunu da yaşatacağı düşünülebilir. Ödül olarak sosyal bir imkan da sağlanabilir.

Kadın PDR öğretmenlerinin özel hayatlarında daha fazla sorumluluk hissettikleri ve yaşadıkları düşünülebilir. Çalışma hayatına baktığımızda erkek PDR öğretmenlerle çalışma şartları aynıdır. Kadın PDR öğretmenlerinin çalışma şekilleri yapılandırılabilir.

Çalışılan kurum türü değişkenine göre toplam tükenmişlik düzeylerinin değiştiği görülmüştür. Bu sebeple üniversitelerde psikolojik danışmanlık ve Rehberlik bölümü ilköğretim, ortaöğretim kademesi olarak ayrı okutulması önerilebilir.

Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik bölümünden mezun olan PDR öğretmenlerinin duygusal tükenmişlik düzeyleri düşükken alan dışı PDR öğretmenlerinin duygusal tükenmeleri yüksektir. Okullarda PDR öğretmeni olarak alanında uzman kişilerin çalışması önerilebilir.

- Araştırmacılar İçin Öneriler

Bu konuyla ilgili araştırma yapmak isteyen araştırmacılar lisansüstü eğitim alan PDR öğretmenleri araştırmalarındaki örnekleme daha çok katmaları önerilir.

PDR öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişliklerine ilişkin benzer araştırmalar farklı bölgelerde de uygulanmalıdır.



## KAYNAKLAR

Akkurt, Z. (2008). Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi.Selçuk Üniversitesi.

Akkuş, O.(2010). Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Görev Yapan PDR Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitimin Kültürel Temelleri Anabilim Dalı.

Akten, S.(2007). PDR Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.

Anderson, N.,Born, M. ve CunninghamSnell, N.(2009) İşe Alım ve Personel Seçimi: Başvuru Sahiplerin Perspektifleri ve Sonuçlar.Anderson, N.,Öneş, D., Kepir Sinangil, H.ve Viswesvaran, C. (Ed.). Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi (1.Cilt) Personel Psikolojisi(104-253). İstanbul: Literatür Yayıncılık.

Aslan,Ü. (2013). Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı.

Ardıç, K., Polatçı, S. (2009). “Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme”. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 32.

Arı, G.S. ve Bal E.Ç. (2008), “Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi”, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi. 15(1)

Aslan, H.(2006). Çalışanların İş Doyumu Düzeylerine Göre Depresyon, Benlik Saygısı ve Denetim Odağı Algısı Değişkenlerinin İncelenmesi.Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji(Sosyal Psikoloji) Anabilim Dalı.

Avşaroğlu, S. , Deniz, M. E. , Kahraman, A. (2005). “Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”. Selçuk Üniversitesi Sosyal BilimlerEnstitüsü Dergisi, 14.

Aydemir, S. (2014). Rehber Öğretmenlerin Yöneticilerinin Liderlik Tarzını Algılamaları ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı.

Baltaş, Z. ve Baltas, A. (2010). Stres Başa Çıkma Yolları. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Barlı, Ö. (2005). Türk Yöneticisinin Yararlandığı Motivasyonel Araçlar. Ankara: Atlas Yayın Dağıtım.

Başaran, İ. E. (1982a). Örgütsel Davranışın Yönetimi. A.Ü. Eğitim Fakültesi. Yay. No:111

Başaran, İ. E. (1982b) Temel Eğitim ve Yönetimi. Ankara: A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları No:112

Başaran, İ. E. (1991). Örgütsel Davranış- İnsanın Üretim Gücü. Ankara: Kadioğlu Matbaası.

Başören, M.(2005). Çeşitli Değişkenlere Göre PDRÖğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Programları ve Öğretimi Anabilim Dalı.

Bayri, H. (2006). Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışman/PDRÖğretmenlerinin İş Doyumuna İlişkin Görüşlerin Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi. Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.

Berber, S. (2011). Tükenmişlik ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Kule Personeli Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.

Braham, B.J. (2004). Ateş Altında Sakin Kalabilmek stres Yönetimi ( V.G., Diker Çev.). İstanbul:Hayat Yayınları.

Ceran, S. Ö. (2010). İşgörence Algılanan Sosyal Destek İle Mesleki Tükenmişlik ve İş Doyumu İlişkisinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikolojim Anabilim Dalı.

Ceylan, A. ( 1998). Örgütsel Davranışın Bireysel Boyutu. Gebze: GYTE Yay.

Clark, A.E. (1997). Why Are Woman So Happy At Work. Labour Economics,4, 341-372.

Cole, D. W. (1989) Meslek İntiharı. İst: İlgi Yayıncılık.Modern Yönetim Dizisi.

Çakır, Ö.(2012). Öğrenilmiş Güçlük ve Çalışma Yaşamı. Keser,A., Yılmaz,G., Yürür,S. (Editörler). Çalışma Yaşamında Davranış, Güncel Yaklaşımlar(167-187) İzmit: Umuttepe Yayınları

Çam, O.,Akgün, E., Babacan, G. A. , Bilge, A., Keskin, G. Ü. ( 2005). “Bir Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hastanesinde Çalışan Hekim ve Hemşirelerin Klinik Ortamlarını Değerlendirmeleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Anadolu Psikiyatri Dergisi, 6.

Çapri, B.(2006).“Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması” . Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2(1).

Çetinkanat, C. (2000). Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu.Ankara: Anı Yayıncılık.

Çetin Akbulut, N. (2010). Tükenmişlik Sendromu ve İş Tatmini Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.

Çokluk, Ö., (2003). Örgütlerde Tükenmişlik. Elma, C. Ve Demir ,K. (Editörler).Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar(109-133). Ank: Anı Yayıncılık.

Davis, K. (1982). İşletmede İnsan Davranışı (5. Baskı) (T., Somay vd., Çev.) İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi.

Demir ,A.( 2010). Özel Dershanelerde Çalışan PDRÖğretmenlerinin İş Doyumlarının Değerlendirilmesi. İzmir İli Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı.

Demir, Ç.(1998). Orta Öğretim Kurumlarında Görev Yapan PDR Öğretmenlerinin İş Doyumu. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Dincerol,C. (2013). Tükenmişlik Sendromunun Mesleki Tükenmişlik ve İş Tükenmişliği Açısından İncelenmesi Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Büro Yönetimi Eğitimi Anabilim Dalı.

Donovan, J. J. (2009) İş Motivasyonu.Anderson, N.,Öneş, D., Kepir Sinangil, H.ve Viswesvaran, C. (Ed.). Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi( 2. Cilt) Örgüt Psikolojisi (60-86) İstanbul: Literatür Yayıncılık

Dönmez, B. (2008). Seyahat Acentasında Çalışan İşgörenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi.

Eren, E.,(1993).Yönetim Psikolojisi,İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A. Ş.

Ergin, C. (1992). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Eryeşil, K. Ve Fındık, M. (2014) Örgütsel Sinizm. Bedük, A. (Ed.). Örgüt Psikolojisi, Yeni Yaklaşımlar- Güncel Konular(107-132). Konya: Atlas Akademi.

Esen Çoban, A. (2004). Meslektaş Dayanışma Programının Psikolojik Danışmanların Tükenmişliklerinin Farklı Boyutları Üzerindeki Etkisi. Doktora Tezi. Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gökçakan, Z. , Özer, R. (1999). Doğu Karadeniz bölgesindeki görevli PDR öğretmenlerinde tükenmişlik düzeyi, nedenleri ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. 4. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Bildirileri.

Güney, S. (2006). Davranış Bilimleri. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Güngör, M. (2008). Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz. İst: Derin Yayınları.

Hart, P.M. ve Cooper, C.L.(2009) İş Yerinde Stres: Daha Bütünleştirilmiş Bir Çerçeveye Doğru Anderson, N., Öneş, D., Kepir Sinangil, H. ve Viswesvaran, C. (Ed.). Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi( 2. Cilt) Örgüt Psikolojisi (110-123). İstanbul: Literatür Yayıncılık

Herzberg, F. (1966). Work and The Nature of Man. Cleveland: The World Publishing Company.

Hough, L.M. ve Öneş, D.S. (2009) Kişilik Değişkenlerinin Yapısı , Ölçümü , Geçerliliği ve Endüstri , İş ve Örgüt Psikolojisindeki Kullanımı. Anderson, N., Öneş, D., Kepir Sinangil, H. ve Viswesvaran, C. (Ed.). Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi( 1. Cilt) Personel Psikolojisi(303-402). İstanbul: Literatür Yayıncılık.

Ilkım, T.Y. (2013). Türkiye’deki Güreş Hakemlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Faktörler Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı.

Izgar H. (2012) Çalışanlarda Stres ve Tükenmişlik. Izgar, H. (ed.) Endüstri ve Örgüt Psikolojisi.( 127-138) Konya: Eğitim Yayınevi

Izgar H. (2012) İş Doyumu. Izgar, H. (ed.) Endüstri ve Örgüt Psikolojisi.( 97-123) Konya: Eğitim Yayınevi

Izgar, H. (2003) Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kağan, M.(2005). Devlet ve Özel İlköğretim Okulları ile Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Çalışan PDR Öğretmenlerinin İş Doyumlarının İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.

Kantar,H.,(2008) İşletmede Motivasyon,İstanbul: Kum Saati Yayınları

Karadağ, N. (2013). Tükenmişlik ve İş Doyumu (Kırklareli Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme Yönetimi Anabilim Dalı.

Karasoy, H.(2014) Örgütsel Bağlılık. Bedük, A. (Ed.). Örgüt Psikolojisi, Yeni Yaklaşımlar- Güncel Konular(55-77). Konya: Atlas Akademi

Kaya,F. (2014). Duygusal Emek İle Tükenmişlik ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına Bağlı Huzurevlerinde Çalışan Yaşlı Bakım Personeline Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme Anabilim Dalı.

Kara, E. (2014). İlkokul ve Orta Okul Yöneticilerinin İş Doyumu İle Problem Çözme becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı.

Keser, A. (2012) Tükenmişlik Sendromu. Keser,A.,Yılmaz,G., Yürür,S. (Editörler). Çalışma Yaşamında Davranış, Güncel Yaklaşımlar(455-471) İzmit: Umuttepe Yayınları

Keser, A. Ve Yılmaz, G. (2012) İşe Bağlanma. Keser,A.,Yılmaz,G., Yürür,S. (Editörler). Çalışma Yaşamında Davranış, Güncel Yaklaşımlar(109-135). İzmit: Umuttepe Yayınları

Kınalı, G. (2000). Resmi ve Özel Okullardaki PDRÖğretmenlerinin İş Tatminleri. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul:İ.Ü.Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı.

Kıvılcım,P.(2014). Öğretmenlerde İş Doyumu, Öz yeterlilik İnancı ve Yaşam Doyumu İlişkisinin Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi. Toros Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Psikoloji Anabilim Dalı.

Koç,Z.(1998). Rehberlik Araştırma Merkezlerinde görev yapan PDR öğretmenlerinin iş doyumlarının bazı değişkenlere göre İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Koçyiğit, N. Ve Akgemci, T. (2014) Örgütsel Vatandaşlık. Bedük, A. (Ed.). Örgüt Psilolojisi, Yeni Yaklaşımlar- Güncel Konular(80-106). Konya: Atlas Akademi

Korman, A. K., (1978) Endüstriyel ve Organizasyonel Psikoloji (İ., Akhun Ve C., Alkan Çev.). Ankara: Milli Eğitim Basımevi Öğretmen Kitapları:141

Kocayörük, E.(2000). Çeşitli Değişkenlere Göre PDR Öğretmenlerinin Meslek Doyumlarının Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Anabilim Dalı.

Koyutürk, N. (2014). Sınıfta Kaynaştırma Öğrencisi Olan ve Olmayan Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İlköğretim Anabilim Dalı.

Kuzgun, Y. (1997). Rehberlik ve Psikolojik Danışma. Ankara: ÖSYM Yayınları.

Locke, E.A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction: Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago: Rand McNally.

Maslach, C., Jackson, S.E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. Journal of Occupational Behavior, 2.

Maslow, A.H. (1970). Motivation and Personality. New York: Harper and Row Publishers Inc.

MEB,(2001).2524 Sayılı Tebligler Dergisi. <http://yayim.meb.gov.tr/yayimlar/pdf/2524>, Erişim tarihi:10.11.2014.

MEB,(2014). Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliği Taslağı. <http://www.meb.gov.tr/ozel-egitim-ve-rehberlik-hizmetleri-yonetmeliği-taslağı/duyuru/6634>, Erişim tarihi: 10.11.2014.

Oborne, D.J. ve Arnold, K. M. (2009) İnsan – Makine Etkileşimi: Sistemin Kullanılabilirliği ve Kullanıcı İhtiyaçları.Anderson, N.,Öneş, D., Kepir Sinangil, H.ve Viswesvaran, C. (Ed.). Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi( 1.Cilt) Personel Psikolojisi(405-450). İstanbul: Literatür Yayıncılık

Okumuş, M. (2011). Öğretmenlerde Meslek Tatmini ve İş Stresi. İstanbul: Özgü Yayıncılık.

Onaran, O. (1981) Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları Ankara: Sevinç Matbaası



Özdemir, S. (1997). Eğitimde Örgütsel Yenileşme. Ankara : Pagem Yayınları.

Özer, R.(1998). PDR Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyi Nedenleri ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özgüven, İ. E. ( 1999). Çağdaş Eğitimde Psikolojik Danışma ve Rehberlik. Ankara: PDREM Yayınları.

Özgür, B.B. (2007). İngilizce Öğretmenlerinin İş Tatminleri İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı.

Polatçı, S. (2007). Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Analiz. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi.

REE, M. J.,Carreta, T. R. ve. Steindal, J. R.(2009) Bilişsel Yetenek.Anderson, N.,Öneş, D., Kepir Sinangil, H.ve Viswesvaran, C. (Ed.). Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi( 1.Cilt) Personel Psikolojisi(253-300). İstanbul: Literatür Yayıncılık

Rogers, J.G., May, D.C. (2003). Spillover Between Marital Quality and Satisfaction: Long-Term Patterns and Gender Differences. Journal of Marriage and Family, 65: 482-495.

Sat,S.,(2011) Örgütsel ve Bireysel Özellikler Açısından İş Doyumu ile Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki: Alanya'da Banka Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Seçer, İ.(2011). Psikolojik Danışmanların Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.

Seçkin, Z.(2014) Psikolojik Sözleşme. Bedük, A. (Ed.). Örgüt Psikolojisi, Yeni Yaklaşımlar- Güncel Konular(1-30). Konya: Atlas Akademi

Seğmenli, S.(2001). PDR Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Skeja, A. (2012). Çalışanların tükenmişlik düzeyi ile iş tatmini arasındaki ilişki ve bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim dalı.

Sercan, H. (2010). Etkili Motivasyon Yöntemleri. İstanbul: Etap Yayınevi.

Silah, M. (2005). Endüstride Çalışma Psikolojisi (Güncelleştirilmiş 2. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Silah, M. (2005). Endüstride Çalışma Psikolojisi (Güncelleştirilmiş 2. Baskı).Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Soncu, E. (2010) Türkiye'deki Ruh Sağlığı Çalışanlarının Psikiyatrik Semptom Düzeyleri, Bağlanma Stilleri ve Tükenmişlik Seviyeleri. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Bilgi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı.

Soysal,A. ve Özçalıcı, M. (2014) İş Yaşamında Tükenmişlik. Bedük, A. (Ed.). Örgüt Psikolojisi, Yeni Yaklaşımlar- Güncel Konular(207-232). Konya: Atlas Akademi

Spector, P. E. (1994) Güncelleştirilmiş (2007) "Job Satisfaction Survey"<http://shell.cas.usf.edu/~pspector/scales/jssinterpretation.html>.

Spector, P.,Judge, T. A., Parker,S., Heller, D. ve Ilies, R. (2009) İş Tatmini: Kültürlerarası Bir İnceleme. Anderson, N.,Öneş, D., Kepir Sinangil, H.ve Viswesvaran, C. (Ed.). Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi( 2. Cilt) Örgüt Psikolojisi (30-50) İstanbul: Literatür Yayıncılık

Süral Özer, P. ve Topaloğlu, T. (2008) Motivasyon ve Motivasyon Teorileri. Serinkan. C. (Ed.) Liderlik ve Motivasyon, Geleneksel ve Güncel Yaklaşımlar(83-101) Ankara: Nobel Yayın Dağıtım

Sürgevil, O. (2006). Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu, Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Şahin, M. Ve Bedük, A. (2014) Mobbing(Yıldırma). Bedük, A. (Ed.). Örgüt Psikolojisi, Yeni Yaklaşımlar- Güncel Konular(133-155). Konya: Atlas Akademi

ŞAHİN,İ.,(2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri, YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi. X(:I) 142-167

Şimşek, L. (1995). İş Tatmini. Verimlilik Dergisi. No:2

Şimşek, M., Ş., Akgemci T., Çelik, A. (2003). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış(Yenilenmiş 3. Baskı). Konya: Adım Matbaa.

Terzi, A. R. (2000). Örgüt Kültürü. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım

Tezer, E. (1993).Okullarda Görev Yapan Psikolojik Danışmaların İş Etkinlikleri ve İşlerinde Karşılaştıkları Sorunlar İle İş Doyumları Arasındaki İlişki. Yüksek lisans Tezi. Ankara Üniversitesi.

Tınaz, P. (2000). Çalışma Yaşamında Motivasyon Kuramları. Mercek Dergisi(5).

Toprak, E. (2013). Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ve İş Tatmini Arasında İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.

Torun, A. (1995). Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Örgütsel Davranış Anabilim Dalı.

Tunç, T., (2008) Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Arasındaki İlişki : Bir Üniversite Hastane Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tümkaya,S. (1999, Mart), “Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ve Kullandıkları Başa Çıkma Davranışları”, PDR- Türk Psikolojik Danışma ve PDR Dergisi, 2(11) 26-36.

Türk, M. S. ( 2007). Örgüt Kültürü ve İş Tatmini. Ankara: Gazi Kitabevi.

Uslu, M. (1999 ) Resmi Eğitim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uzmanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Danışmanların Denetim Odağı ve Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi. Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı.

Ünsal,P. (2012) İş Stresi Algısı ve Başa Çıkma Bireysel Farklılıkların Rolü. Keser,A., Yılmaz,G., Yürür,S. (Editörler). Çalışma Yaşamında Davranış, Güncel Yaklaşımlar(387-420) İzmit: Umuttepe Yayınları

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

Yamaguchi, Y.T., Garey, J.G.(1993).The Relationship Between Central Life Interest of Restaurant Managers and Their Level of Job Satisfaction. Int. J. Hospitality Management, 12(4), 385-393.

Yelboğa, A. (2012, Nisan). Örgütsel Adalet ile İş Doyumu İlişkisi: Ampirik Bir Çalışma. Ege Akademik Bakış Dergisi, 12(2).

Yelboğa, A.,(2007, Aralık). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu ile İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi. Sosyal Bilimler Dergisi, 4(2)

Yeşilyaprak, B. (2000). Eğitimde Rehberlik Hizmetleri, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Yıldız,E.,(2012). Mesleki Tükenmişlik ve PDR Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2( 33)

Yüksel, İ. (2003). İş Stresi, İşe Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Analizi(Teknisyenlere Yönelik Bir Uygulama). Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 17(1-2).

Yüksel, C. (2013). Hemşirelerde Uyku Kalitesi İş Doyumu ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı.

Yürür, S. (2012) Örgütsel Çatışma. Keser,A.,Yılmaz,G., Yürür,S. (Editörler). Çalışma Yaşamında Davranış, Güncel Yaklaşımlar(517-545) İzmit: Umuttepe Yayınları

## EK-I

### AÇIKLAMA

Değerli Meslektaşlarım,

Bu araştırma, Yeditepe Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Denetimi ve Yönetimi Yüksek Lisans Programı'nda tez çalışması için yapılmaktadır.

Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm anketi dolduracak olanların kişisel bilgileriyle ilgili sorular içermektedir. İkinci bölümde ise “iş doyumu ” ile ilgili 36soru,üçüncü bölümde ise “ Tükenmişlik” ile ilgili 22 soru yer almaktadır.

Araştırmanın sağlıklı bulgulara ulaşması anketteki ifadelere vereceğiniz cevaplara bağlı olacağından, cevaplarınızın gerçek anlamda tutum ve görüşlerinizi yansıtması çok önemlidir.Lütfen hiçbir soruyu cevapsız bırakmayınız.

İlgi ve yardımlarınız için teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Gamze U MAY

Yeditepe Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü  
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı

## EK-II

### Kişisel Bilgiler

<b>1.Cinsiyet:</b> Kadın ( ) Erkek ( )
<b>2.Yaş :</b> ( )
<b>3. Medeni Durumunuz:</b> Evli ( ) Bekâr ( )
<b>4. Evliyseniz Kaç Yıllık Evlisiniz ?:( )</b>
<b>5. Kaç çocuk sahibisiniz? ( )</b>
<b>6. Hanenizin aylık ortalama geliri</b> ( ) 2000 ve daha az ( )2000-3000 ( )3000-4000 ( )4000-5000 ( )5000ve daha fazla
<b>7. Şuanda nerde kalıyorsunuz / yaşıyorsunuz?</b> ( ) Ailemle ( )Arkadaşlarımla ( )Lojman ( ) Diğer:.....
<b>8.Eğitim Durumu:</b> ( ) Lisans ( ) Lisansüstü ( ) Doktora
<b>9. Mezun Olduğunuz Bölümün Adı:</b>
<b>10.Mezun Olduğunuz Üniversitenin Adı:</b>
<b>11. Hangi okulda çalışmaktasınız?</b>
<b>12. PDR alanıyla ilgili düzenlenen seminer, kongre ve eğitimlere mezun olduktan sonra toplam kaç defa katılabildiniz? :( )</b>
<b>13. Meslekte Kaçınıcı Yılınızı Tamamladınız ?:( )</b>
<b>14. 2013-2014 yılı içinde herhangi sebepten dolayı toplam kaç gün işinize gelmediniz? ( )</b>
<b>15.Bir şansınız olsa mesleğinizi değiştirir miydiniz?</b> ( )Evet ( )Hayır
<b>16. Yaşadığınız yerden memnunmusunuz?</b>
<b>17. Okulunuza nasıl ulaşıyorsunuz?</b> ( )Şahsi aracımlla ( )Toplu taşıma aracıyla ( )Yürüyerek
<b>18.Ne sıklıkla sigara kullanıyorsunuz?</b> ( )Kullanmıyorum ( )1-5 adet ( )5-10 adet ( )10-15 adet ( )15-20 adet ( )20 ve daha fazla

**EK-III**  
**Jssİş Doyum Ölçeği**

<b>Soru no</b>	<b>Maddeler</b>	<b>Hiç</b>	<b>Katılmıyorum</b>	<b>Kısmen</b>	<b>Kısmen</b>	<b>Katılıyorum</b>	<b>Tamamen</b>
1	Yaptığım iş karşılığında adil bir ücret aldığımı düşünüyorum.						
2	İşimde yükselme şansım çok düşüktür.						
3	Yöneticim yaptığı işte oldukça yeterlidir.						
4	İşimin karşılığında bana sağlanan hak ve ödeneklerden memnun değilim.						
5	İşimi iyi yaptığım zaman takdir edilmekteyim.						
6	İşyerimdeki kurallar işi hakkıyla yapmamı zorlaştırmaktadır.						
7	Birlikte çalıştığım insanları seviyorum.						
8	Bazen yaptığım işin çok anlamsız olduğunu hissediyorum.						
9	İşyerimdeki iletişimin iyi olduğunu düşünüyorum.						
10	İşyerimde ücret artışları az oluyor.						
11	İşini iyi yapana adil bir şekilde yükselme şansı veriliyor.						
12	Yöneticim bana karşı adil değildir.						
13	İşyerimde verilen hak ve ödenekler diğer pek çok işletmeden kadar iyidir.						
14	Yaptığım işten hoşnut olmadığımı düşünüyorum.						
15	İyi bir iş yapmak için harcadığım çabalar nadiren formalite işler tarafından engellenir.						
16	Birlikte çalıştığım insanların yetersiz olmasından dolayı işimde daha çok çalışmak zorundayım.						
17	İşyerimde yaptığım işlerden hoşlanıyorum.						
18	Bu işyerinin hedefleri bana açık ve belirgin gelmiyor.						



**EK-III (DEVAM)**

<b>Soru no</b>	<b>Maddeler</b>	<b>Hiç</b>	<b>Katılmıyorum</b>	<b>Kısmen</b>	<b>Kısmen</b>	<b>Katılıyorum</b>	<b>Tamamen</b>
19	Bana verdikleri ücreti düşündüğümde takdir görmediğimi hissediyorum.						
20	Bu işyerindeki insanlar diğer işyerlerindeki kadar hızlı yükselmektedirler.						
21	Yöneticim, çalışanlarının hislerine çok az ilgi gösterir.						
22	İşyerinde aldığımız hak ve ödenekler adildir.						
23	Bu işyerinde çalışanlar çok az ödüllendiriyorlar.						
24	İşyerinde yapmam gereken çok iş var.						
25	İş arkadaşlarımdan hoşlanıyorum.						
26	Çoğu zaman bu işyerinde neler olduğunu bilmediğimi hissediyorum.						
27	Yaptığım işten gurur duyuyorum.						
28	Ücretimdeki artışlardan memnunum.						
29	İşyerinde almamız gerekip de almadığımız ek ödenekler ve haklar var.						
30	Yöneticimi seviyorum.						
31	Bu işyerinde çok fazla yazışma ve benzeri işlerle uğraşmak zorundayım.						
32	Çabalarımın gerektiği kadar ödüllendirildiğini sanmıyorum.						
33	Yükselmek için yeterli şansa sahip olduğumu düşünüyorum.						
34	İşyerimde çok fazla çekişme ve kavga var.						
35	İşimden hoşlanıyorum.						
36	Yapmam gereken işler yeterince açık ve net değildir.						

## EK-IV

### Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Soru no	Maddeler	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen	Tamamen
1	İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
2	İş günü sonunda kendimi tükenmiş hissediyorum.					
3	Sabah kalkıp, yeni bir iş gününe başlamak zorunda olduğum zaman, yorgunluk hissediyorum.					
4	Hizmet verdiğim kişilerin, olaylarla ilgilineler hissettiğini çok kolay anlayabiliyorum.					
5	Hizmet verdiğim bazı kişilere karşı soğuk ve ilgisiz davrandığımı hissediyorum.					
6	Gün boyu insanlarla birlikte çalışmak, beni gerçekten geriyor.					
7	Hizmet verdiğim kişilerin sorunlarını çok etkili bir şekilde ele alıyorum.					
8	İşimden dolayı tükendiğimi hissediyorum					
9	Yaptığım iş ile başkalarının hayatını olumlu etkilediğimi düşünüyorum.					
10	Bu işe girdiğimden beri, insanlara karşı daha duyarsız oldum.					
11	Bu işin, beni duygusal olarak körelttiğinden endişe ediyorum					
12	Kendimi çok enerjik hissediyorum.					
13	İşimin beni kısıtladığımı düşünüyorum.					
14	İş yerinde çok yoğun çalıştığımı düşünüyorum					
15	Hizmet verdiğim bazı kişilere ne olup ne olmadığı beni gerçekten ilgilendirmiyor.					
16	İnsanlarla doğrudan birlikte çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.					
17	Hizmet verdiğim kişilerle birlikte, kolaylıkla rahat bir ortam oluşturabiliyorum.					
18	Hizmet verdiğim kişilerle yakından ilgilendikten sonra kendimi canlanmış hissederim.					
19	İşimde birçok önemli şey yaptım.					
20	Sabrımın tükendiğini hissediyorum.					
21	İşimde, duygusal sorunlara soğukkanlılıkla yaklaşıyorum.					
22	Hizmet verdiğim kişilerin, bazı sorunları yüzünden beni suçladıklarını hissediyorum.					

**Teşekkürler.**

## EK- V

### Araştırma İzni



T.C.  
BALIKESİR VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı: 99191664/605.01/1852457

09/05/2014

Konu: Araştırma İzni

#### VALİLİK MAKAMINA BALIKESİR

İlgi : a) Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 07.03.2012 tarih ve 2012/13 sayılı genelgesi

b) Gamze GÖZEL'e ait 05.05.2014 tarihli ve 1764744 sayılı dilekçe.

Başvuru Sahibinin Adı Soyadı	Gamze GÖZEL		
Danışmanı	Prof. Dr. Canan ÇETİN		
Kurumu/Üniversite/Görev Yeri	Yeditepe Üniversitesi		
Alan/Bölüm	Sosyal Bilimler Enstitüsü/Eğitim Yönetimi ve Denetimi		
Tez,Araştırma veya Anketin Konusu	Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri İlişkisi		
Başvuru Tarihi	05.05.2014	Başvuru Sayısı	1764744
Çalışma Başlama Tarihi	05.05.2014		
Çalışma Bitiş Tarihi	13.06.2014		
Veri Toplama Araçları	Jss İş Doyum Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği		
Araştırma Türü	Diğer		

#### ÇALIŞMA YAPILACAK EĞİTİM KURUMLARININ LİSTESİ

S.No	Okulun Adı	S.No	Okulun Adı
1	Bütün ilkokul, ortaokul ve orta öğretim kurumları		
2			
3			
4			

Bakanlığımıza bağlı okul ve kurumlarda yapılacak Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik izinleri ilgi (a) genelge gereğince yukarıdaki bilgileri belirtilen çalışmanın, eğitim kurumlarında, okul/kurum müdürlüklerinin denetiminde yapılması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Mansur BACANAK  
Müdür a.  
Şube Müdürü

OLUR  
09/05/2014  
Yusuf CENGİZ  
Vali a.  
İl Millî Eğitim Müdürü

Eki : Dilekçe ve Ekleri ( 21 Sayfa)  
(Ekler Asıl Dosyasında Mevcuttur)

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır