



T.C.
Yeditepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi
Yüksek Lisans Programı

İLKÖĞRETİM MÜFETTİŞLERİNİN İŞ TATMİNİ İLE
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ
(İSTANBUL İLİ ÖRNEĞİ)

Yüksek Lisans Tezi

LEYLA TANRIVERDİ

İstanbul, 2008



T.C.
Yeditepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi
Yüksek Lisans Programı

İLKÖĞRETİM MÜFETTİŞLERİNİN İŞ TATMİNİ İLE
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ
(İSTANBUL İLİ ÖRNEĞİ)

Yüksek Lisans Tezi

LEYLA TANRIVERDİ

Danışman: Dr. MUSTAFA OTRAR

İstanbul, 2008

İlköğretim Müfettişlerinin İş Tatmini ile Tükenmişlik
Düzeylerinin İncelenmesi (İstanbul İli Örneği)

Leyla Tancıoğlu

ONAY

Jüri:

Tez Danışmanı

Dr. Mustafa Otrar



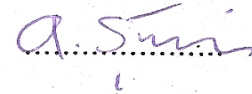
Üye

Doç. Dr. Halil Ekşi



Üye

Yrd. Doç. Dr. Ahmet Şirin



Yüksek lisans tezi onay tarihi: 01.../02./2008

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
İÇİNDEKİLER.....	iii
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xii
ÖZET.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv

I. BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. Problem.....	4
1.1.1. Alt Problemler.....	4
1.2. Araştırmanın Amacı.....	5
1.3. Araştırmanın Önemi.....	6
1.4. Sayıtlılar.....	7
1.5. Sınırlılıklar.....	7
1.6. Tanımlar.....	7
1.7. Kısaltmalar.....	8

II. BÖLÜM

EĞİTİM VE TEFTİŞ

2.1. Eğitim ve Teftiş İle İlgili Kavramlar.....	10
2.1.1. Eğitim.....	10
2.1.2. Örgüt.....	11
2.1.3. Okul.....	12
2.1.4. İlköğretim.....	12
2.2. Değerlendirme Denetim Teftiş.....	12
2.2.1. Teftişin Önemi.....	14
2.2.2. Öğretim Teftişinin (Denetimin) Amaçları.....	15
2.2.3. Eğitim Sisteminde Teftişin Tarihsel Gelişimi.....	15
2.2.3.1. İmparatorluk Döneminde Teftiş.....	16
2.2.3.2. Cumhuriyet Döneminde Teftiş.....	17
2.2.4. Teftişin Türleri.....	23

2.2.5. Teftişin İşlevleri.....	24
2.2.6. Teftiş İlkeleri.....	24
2.2.7. Teftişin Yasal Dayanakları.....	25

III. BÖLÜM

EĞİTİMDE MÜFETTİŞ

3.1. Mufettiş (Denetmen) Tanımı.....	26
3.2. İlköğretim Mufettişlerinin Görevleri.....	26
3.3. Mufettişlerin Uymaları Gereken Hususlar.....	26
3.4. Mufettiş Yeterlilikleri ve Mufettişlik Rollerini.....	27
3.4.1. Yeterlilik Kavramı.....	28
3.4.2. Yeterlik Türleri.....	28
3.4.3. Mufettiş Rollerini.....	28
3.4.3.1. Yöneticilik.....	29
3.4.3.2. Liderlik.....	29
3.4.3.3. Rehberlik.....	31
3.4.3.4. Öğreticilik.....	32
3.4.3.5. Araştırma.....	32
3.4.3.6. Soruşturma.....	33
3.5. Mufettiş Nitelikleri.....	33
3.6. Mufettiş Adayının Seçilmesi.....	33
3.7. Mufettiş Yetiştirilmesi.....	34

IV. BÖLÜM

İŞ TATMİNİ

4.1. İş Tatmini Tanımları.....	35
4.2. İş Tatmininin Önemi.....	35
4.3. İş Tatmini Oluşturan Faktörler.....	36
4.3.1. Bireysel Faktörler.....	36
4.3.2. Örgütsel Faktörler.....	38
4.4. İş Tatmini Teorileri.....	40
4.4.1. Kapsam Teorileri.....	40
4.4.1.1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi.....	41
4.4.1.2. Çift Faktör Teorisi.....	42

4.4.1.3. Edinilen (Kazanılmış) İhtiyaçlar Teorisi.....	43
4.4.1.4. Erg Teorisi.....	44
4.4.2. Süreç Teorileri.....	44
4.4.2.1. Bekleyiş Teorisi.....	45
4.4.2.2. Eşitlik Teorisi	45
4.4.2.3. Amaçlar Teorisi.....	46
4.4.2.4. Pekiştirme Teorisi.....	47
4.4.2.5. Bilişsel Değerlendirme Teorisi.....	47
4.5. İş Tatmini ve Tatminsizliğinin Doğurduğu Sonuçlar.....	47

V. BÖLÜM

TÜKENMİŞLİK

5.1. Tükenmişlik Kavramı.....	50
5.2. Tükenmişliğin Tanımları.....	50
5.3. Tükenmişliğin Nedenleri.....	52
5.3.1. Çevresel Nedenler.....	52
5.3.2. Kişisel Nedenler.....	53
5.4. Tükenmişliğin Belirtileri.....	53
5.4.1. Tükenmişlikte Davranışsal Belirtiler.....	53
5.4.2. Tükenmişlikte Fiziksel Belirtiler.....	54
5.5. Tükenmişliğin Sonuçları.....	55
5.5.1. Tükenmişliğin Kişisel Bedeli.....	55
5.5.2. Tükenmişliğin İş Hayatına Etkileri.....	57
5.5.3. Tükenmişliğin Aile Hayatına Etkileri.....	58
5.6. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları.....	58

VI. BÖLÜM

İŞ TATMİNİ VE TÜKENMİŞLİKLE İLGİLİ YAPILMIŞ ARAŞTIRMALAR

6.1. İş Tatmini ile İlgili Yapılmış Araştırmalar.....	61
6.2. Tükenmişlikle ilgili Yapılmış Araştırmalar.....	64

VII. BÖLÜM

ARAŞTIRMA VE YÖNTEM

7.1. Araştırma Modeli.....	67
7.2. Evren ve Örneklem.....	67

7.3. Veri Toplama Araçları.....	67
7.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	68
7.3.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği.....	69
7.3.3. Minnesota İş Tatmin Ölçeği.....	72
7.4. Geçerlilik ve Güvenirliliği.....	72
7.5. Puanlama ve Yorumlaması.....	73
7.6. Verilerin Toplanması (Uygulama).....	74
7.7. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması	

VIII. BÖLÜM

BULGULAR VE YORUMLAR

8.1. Araştırmaya Katılanların Demografik ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	76
8.2. Araştırmaya Katılanların Tükenmişlik Düzeyleri ve İş Tatmini Düzeyleri İle İlgili Bulgular.....	79
8.3. Araştırmanın Hipotezleri İle İlgili Bulgular.....	81

IX. BÖLÜM

SONUÇLAR, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

9.1. Sonuçlar.....	113
9.2. Tartışma.....	123
9.3. Öneriler.....	126
9.3.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....	126
9.3.2. İlköğretim Müfettişlerine Yönelik Öneriler.....	127
EKLER.....	128
KAYNAKÇA.....	135

ÇİZELGELER LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
Çizelge 1. İlköğretim Müfettişlerinin Cinsiyetine İlişkin Frekans Dağılımları.....	76
Çizelge 2. İlköğretim Müfettişlerinin Yaşlarına İlişkin Frekans Dağılımları.....	77
Çizelge 3. İlköğretim Müfettişlerinin Medeni Durumlarına İlişkin Frekans Dağılımları.....	77
Çizelge 4. İlköğretim Müfettişlerinin Mesleki Deneyimlerine İlişkin Frekans Dağılımları.....	78
Çizelge 5. İlköğretim Müfettişlerinin Haftalık Çalışma Sürelerine İlişkin Frekans Dağılımları.....	78
Çizelge 6. İlköğretim Müfettişlerinin Meslek Seçimlerine İlişkin Frekans Dağılımları.....	79
Çizelge 7. İlköğretim Müfettişlerinin Verim Düzeylerini Değerlendirme Durumlarına İlişkin Frekans Dağılımları.....	79
Çizelge 8. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden Alınan Puanlara İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri.....	80
Çizelge 9. Minnesota İş Tatmini Ölçeğinden Alınan Puanlara İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri.....	80
Çizelge 10. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	81
Çizelge 11. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	82
Çizelge 12. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	82
Çizelge 13. Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	83
Çizelge 14. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenlerine Göre Farklılaşma Durumu.....	83

Çizelge 15. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	84
Çizelge 16. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	84
Çizelge 17. Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Yaş Değişkenine Farklılaşma Durumu.....	85
Çizelge 18. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	85
Çizelge 19. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	86
Çizelge 20. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	86
Çizelge 21. Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	87
Çizelge 22. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	87
Çizelge 23. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	88
Çizelge 24. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	88
Çizelge 25. Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	89
Çizelge 26. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu Puanlarının Haftalık Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	89
Çizelge 27. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Haftalık Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	90
Çizelge 28. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Haftalık Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	90
Çizelge 29. Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Haftalık Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	91
Çizelge 30. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu Puanlarının Verim Düzeyine İlişkin Algı Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	91

Çizelge 31. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu Puanlarının Verim Düzeyine İlişkin Gruplar Arası Farklılaşma Durumu.....	92
Çizelge 32. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Verim Düzeyine İlişkin Farklılaşma Durumu	92
Çizelge 33. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Verim Düzeyine İlişkin Farklılaşma Durumu.....	93
Çizelge 34. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Verim Düzeyine İlişkin Gruplar Arası Farklılaşma Durumu.....	94
Çizelge 35. Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Verim Düzeyine İlişkin Farklılaşma Durumu.....	94
Çizelge 36. Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Verim Düzeyine İlişkin Algı Değişkenine Göre Gruplar Arası.....	95
Çizelge 37. Minnesota İş Tatmini Ölçeği İçsel Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	96
Çizelge 38. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dış Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	97
Çizelge 39. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	97
Çizelge 40. Minnesota İş Tatmini Ölçeği İçsel Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	98
Çizelge 41. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dış Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	98
Çizelge 42. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dış Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Gruplar Arası Farklılaşma Durumu.....	98
Çizelge 43. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	99
Çizelge 44. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Gruplar Arası Farklılaşma Durumu.....	100
Çizelge 45. Minnesota İş Tatmini Ölçeği İçsel Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	100
Çizelge 46. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dış Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	101

Çizelge 47. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	101
Çizelge 48. Minnesota İş Tatmini Ölçeği İçsel Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	102
Çizelge 49. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dış Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Farklılaşma Durumu.....	102
Çizelge 50. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dış Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	103
Çizelge 51. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	103
Çizelge 52. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Gruplar Arası Farklılaşma Durumu.....	104
Çizelge 53. Minnesota İş Tatmini Ölçeği İçsel Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Haftalık Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	105
Çizelge 54. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dış Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Haftalık Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	105
Çizelge 55. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının Haftalık Çalışma Süresi Değişkenine Göre.....	106
Çizelge 56. Minnesota İş Tatmini Ölçeği İçsel Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Verim Düzeyine İlişkin Algı Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	106
Çizelge 57. Minnesota İş Tatmini Ölçeği İçsel Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Verim Düzeyine İlişkin Algı Değişkenine Göre Gruplar Arası Farklılaşma Durumu.....	107
Çizelge 58. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dış Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Verim Düzeyine İlişkin Algı Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	108
Çizelge 59. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Verim Düzeyine İlişkin Algı Değişkenine Göre Gruplar Arası Farklılaşma Durumu	108
Çizelge 60. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının Verim Düzeyine İlişkin Algı Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	109
Çizelge 61. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının Verim Düzeyine İlişkin Algı Değişkenine Gruplar Arası Farklılaşma Durumu	110

Çizelge 62. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyut Puanları ile Minnesota İş Tatmini Ölçeği İçsel Tatmin Alt Boyutu Arasındaki İlişki.....	110
Çizelge 63. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyut Puanları ile Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Boyutu Arasındaki İlişki.....	111
Çizelge 64. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyut Puanları ile Minnesota İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanları Arasındaki İlişki.....	112

ŞEKİLLER LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
Şekil 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	41
Şekil 2. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi.....	43
Şekil 3. Erg Teorisi	44
Şekil 4 Bireysel Amaçların Oluşması ve İş Başarısındaki Rolü.....	46

ÖZET

İLKÖĞRETİM MÜFETTİŞLERİNİN İŞ TATMİNİ İLE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ (İSTANBUL İLİ ÖRNEĞİ)

Bu araştırma; ilköğretim müfettişlerinin iş tatmini ile tükenmişlik düzeyi arasında ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılmıştır. Bu amaca yönelik olarak üç bölümden oluşan bir anket düzenlenmiştir. Anket 149 ilköğretim müfettişine uygulanmıştır. Anketin ilk bölümündeki ilk 7 soru ankete katılanların demografik ve mesleki özelliklerini belirlemek amacıyla yöneltilmiştir. İkinci bölümde Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılarak ankete katılan ilköğretim müfettişlerinin Tükenmişlik düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Ölçekte tükenmişlik; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olmak üzere 3 boyutta değerlendirilmektedir. Anketin son bölümünde ise Minnesota İş Tatmin Ölçeği kullanılarak, ankete katılan ilköğretim müfettişlerinin iş tatminleri belirlenmeye çalışılmıştır. Bu ölçekte iş tatmini ile ilgili sorgulanan içsel ve dışsal boyutlar araştırma kapsamına alınmıştır.

Anket sonuçlarından elde edilen veriler SPSS for Windows 15 programında analiz edilerek tablolar halinde sunulmuştur.

Çalışma sonucunda; İlköğretim müfettişlerinin duygusal tükenmişlik düzeyleri ile haftalık çalışma süresi ve verim düzeyleri; duyarsızlaşma düzeyleri ile haftalık çalışma süreleri; kişisel başarı düzeyleri ile de haftalık çalışma süresi ve verim düzeyleri; ilköğretim müfettişlerinin içsel tatmini ile haftalık çalışma süreleri ve verim düzeylerine; dışsal tatmin düzeyleri ile mesleki kıdem yılı, çalışma süresi ve verim düzeylerine ilişkin anlamlı bir farklılaşmanın varlığı ortaya konulmuştur. İlköğretim müfettişlerinin tükenmişlik ölçeği alt boyut puanları ile içsel tatminleri arasında; tükenmişlik ölçeği alt boyut puanları ile dışsal tatminleri arasında; tükenmişlik ölçeği alt boyut puanları ile iş tatmini toplam puanları arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Araştırma sonuçları ışığında öneriler getirilmiştir. Araştırmanın bu alandaki çalışmalara katkı sağlaması ve yeni çalışmalara ışık tutması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, Tükenmişlik, İlköğretim Müfettişi

ABSTRACT

THE ANALYSIS OF EXHAUSTION LEVELS AND JOB SATISFACTION OF PRIMARY SCHOOL INSPECTORS (Istanbul Sample)

This research had been realized in order to find out whether there is a relationship between job satisfaction and exhaustion levels of primary school inspectors. To attain this objective, a questionnaire consisting three parts was prepared. The questionnaire was applied to 149 primary school inspectors. First 7 questions of the first part of the questionnaire were asked to determine the demographical and professional characteristics of the participants. In the second part, it was tried to measure the exhaustion level of the participant primary school inspectors by using Maslach Exhaustion Scale. In the scale, exhaustion is evaluated in three dimensions that are emotional exhaustion, insensitivity and personal success. In the last part of the questionnaire it was tried to determine the job satisfaction level of the participant primary school inspectors by using the Minnesota Job-Satisfaction Scale. The endogenous and exogenous dimensions that are examined in the scale were taken in the content of the research.

The data gathered from the results of the questionnaires was analysed by SPSS 15 for Windows and presented in table forms.

In the result of the study, it was put out that there exists a significant difference among emotional exhaustion level with weekly work time and efficiency level, insensitivity level with weekly work time, personal success level with weekly work time and efficiency level, internal satisfaction with weekly work time and efficiency level, external satisfaction with professional seniority, work time and efficiency level. There determined a reasonable level of interdependence between following criteria; sub-dimensional scores of primary school inspectors' exhaustion scale with internal satisfaction, sub-dimensional scores of exhaustion scale with external satisfaction, sub-dimensional scores of exhaustion scale with total job satisfaction scores.

Various suggestions are derived from research results. It is expected that the research findings will contribute and lead new studies on this area.

Keywords: Jop satisfaction, exhaustion, primary school inspector

I. BÖLÜM

GİRİŞ

Toplumlar geleceklerini güvence altına alabilmek için bireylerin eğitimi konusunda büyük çaba sarf etmişlerdir.

Toplumda eğitimin olumlu gelişmeleri sağlaması, toplumun bütün sistemleriyle etkileşim halinde bulunmasına neden olmaktadır. Sosyal, siyasal ve ekonomik alandaki değişiklikler eğitimi de etkilemektedir. Eğitimi meydana getiren alt sistemlerin bu değişikliklere hızla uyum sağlaması ve geliştirilmesi gerekir (Kale,1995).

Eğitimsel hedeflerin kesin olarak belirlenmesi, ölçülebilir davranışlar yönünden oldukça zordur. Öğrencinin eğitimine katkı yapan öğretmenin, sınıfın, konunun veya belli bir sürecin katkı derecesini belirlemek güç bir süreçtir. Ayrıca okulun, ailenin, çevrenin katkıları da söz konusudur. Bu nedenle eğitim örgütlerinde gerçekleşen etkinlik derecelerinin değerlendirilmesi oldukça zordur (Aydın, 1991).

Eğitim sürecinin temelinde öğrenci kişiliklerinde istenilen yönde gelişme ve değişme olacağı sayıtlısı vardır. Zaten eğitimciler bu sayıtlının doğruluğuna inanmasalar, eğitim yüküne ve zorluklarına katlanmazlardı. Ancak eğitimciler istedikleri gibi olumlu gelişme ve değişme sağlayamadıklarında kendilerine hayal kırıklığı yaşatacak sonuçlarla karşı karşıya kalırlar. Bu nedenle yapılan çalışmaların denetlenmesi ve değerlendirilmesi zorunluluğu ortaya çıkmaktadır (Taymaz, 1997).

Eğitimde denetimin amacı, Türk Milli eğitim sistemini oluşturan her düzeydeki resmi ve özel eğitim-öğretim kurum ve kuruluşlarının, önceden tespit edilmiş amaçlarını gerçekleştirme yolundaki çalışmalarını, teftiş ilkeleri ve fonksiyonlarının çerçevesinde desteklemek, planlanan ve yürütülen etkinliklerini kontrol etmek ve değerlendirmek, öğretme-öğrenme sürecini geliştirmek için tedbirlerin alınmasını ve düzenlemelerin yapılmasını sağlayıcı faaliyetlerde bulunmak, sistemin işleyişi ile

ilgili araştırmalar yapmak, varılan sonuçlara göre gerekli uygun alternatif teklifler yoluyla icraya ışık tutmak şeklinde açıklanır (Cengiz,1990).

Türk Eğitim Sisteminin rgtlenme yapısı 3797 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile oluşturulmuştur. Bu kanun çerçevesinde eğitim sistemimizde denetim görevi, bakanlık merkez örgütünde bakanlık müfettişleri ile İl Milli Eğitim Müdürlükleri'nde ilköğretim müfettişleri tarafından yürütülmektedir.

Bu görevlerini yerine getiren denetmenlerin yaptıkları işten tatmin olmaları; işlerini daha iyi yapmaları dolayısıyla eğitimde kaliteyi artır ve olumlu gelişmelerin ortaya çıkmasını sağlar.

Bireylerin işlerindeki tatminsizlik sadece kendilerini değil, örgütleri de etkiler. İşyerlerinde hayal kırıklığı yaşayan bireylerin işlerine karşı çeşitli olumsuz tepkiler geliştirdikler. İşten ayrılma ve devamsızlık bu tepkilerin en bilinenlerindedir. İşinden hoşnut olmayan birey, ülkesindeki işsizlik oranı, iş piyasası koşulları ile bağlantılı olarak başka iş olanaklarını araştırıp, bunları kendi işi ile karşılaştırıp bir değerlendirme yapar.Bunun sonucunda işini bırakmaya ya da aynı işyerinde çalışmayı sürdürmeye karar verir. Bireyin işini bırakmaya karar vermemesi durumunda ortaya devamsızlık davranışı çıkar (Hulin vd., 1985).

İşlerinden tatmin sağlayamayan bireyler, işyerinde buldukları süreyi çekilir hale getirmek için devamsızlığın dışında başka olumsuz tepkiler de geliştirirler. Bunlar arasında, işyerinde geçirilen süreyi özel işler için kullanmak, uzun molalar vermek, iş yapmaksızın meşgul görünmek, iş arkadaşları ile önemsiz konularda sohbet etmek, işini zamanında bitirmemek, kuralları kasıtlı olarak görmezden gelerek otoriteye karşı çıkmak, iş arkadaşlarına ve üstlerine karşı saldırgan davranışlar davranışlarda bulunmak,  almak, misilleme yapmak sayılabilir. Bireylerin bu tepkilerin birini ya da birkaçını sergilemelerinde kişisel geçmişleri, grup normları, bireysel özellikleri, işyeri politikaları ve bu politikaların doğuracağı olumlu ve olumsuz sonuçlar etkilidir.

Bireyin işini sevmesi, işinden tatmin olması için zorunludur. Ancak bireyin işindeki aşırı yoğunluk, işini sevse de, bireyde ağır bir stres meydana getirir. Çeşitli nedenlerle yoğun iş yükü altında yaşayan kişiler “tükenme” durumuyla karşı karşıya kalırlar (Baltaş ve Baltaş, 1998).

Tükenmişlik, onu yaşayan bireyin; iş değiştirme, işten ayrılma, erken emeklilik gibi sonuçlar yaşamasına neden olurken, toplum açısından da nitelikli iş görenlerin kaybı ile hizmet kalitesinde düşüş ve ekonomik kayıplara yol açmaktadır (Çokluk 2003).

Bu açıdan bakıldığında tükenmişlik diğer yardım hizmeti sunan meslek elemanları gibi ilköğretim müfettişleri için de istenmeyen bir durum olarak ortaya çıkmaktadır; çünkü bu süreci yaşayan ilköğretim müfettişinin, görevlerini yerine getirmede çeşitli sorunlar yaşayacağı ve veriminin düşeceği düşünülmektedir. Eğitim sisteminde yönetici, öğretmen ve müfettiş gibi çalışanların iş gücünde kayıplara yol açan tükenmişliğin daha ayrıntılı biçimde ele alınarak incelenmesi, nedenlerinin belirlenmesi ve ortadan kaldırılmasına yönelik yapılan çalışmalar eğitim örgütü için gereklidir

Temel görevleri öğretmenlere rehberlik yaparak eğitim sürecini geliştirmek olan ilköğretim müfettişlerinde de stres düzeyinin yüksek olduğu ve tükenmişliğin farklı düzeylerde yaşandığı söylenebilir. Bu durum eğitim sisteminde niteliği ve verimliliği düşürecek sorunlardandır.

Görev alanları ve görevleri incelendiğinde ilköğretim müfettişlerinin oldukça geniş ve yoğun bir çalışma alanları olduğu anlaşılmaktadır. Bir ilde ortalama 70 öğretmene bir müfettiş görevlendirilmesi öngörülmesine rağmen yapılan araştırmalar bir denetmene 150 öğretmen düştüğünü göstermektedir (Aydın, 1993).

Eğitim örgütlerinde, müfettişlerin görevinde karşılaştığı güçlüklerden bazılarını şöyle sıralamak mümkündür (Taymaz, 1997; Kayıkçı, 2005): Milli Eğitim Bakanlığında bakanlık müfettişliği ve ilköğretim müfettişliği olarak iki ayrı denetim biriminin olması nedeniyle örgütsel yapılanmadan kaynaklanan sorunlar, ilköğretim müfettişlerinin hiyerarşideki ve protokoldeki yerlerinin belirlenmemiş olması,

yönetimin sadece karar süreci olarak anlaşılması ve diğer süreçlerin önemsenmemesi, üst ve astlar arasında mesleksi ve kişisel ilişkilerin karıştırılması, teftiş edilen öğretmen ve yöneticilerin müfettişle işbirliği yapmaktan kaçınmaları, sorunlarını müfettişe samimi olarak açmamları, teftişe soğuk bakmaları, teftiş sonunda verilen raporların yöneticiler tarafından gereği şekilde değerlendirilmediği, teftişte politik baskıların olması, özellikle iktidar değişikliklerinde bu tür sıkıntıların artması, kurumdaki diğer birimlerin teftiş birimiyle yeterince eşgüdüm ve işbirliği yapmaktan kaçınmaları, bazen usulsüz ihbar ve şikayetlerin soruşturmasının istenmesi, müfettişlere verilen soruşturmanın fazla ve bazılarının gereksiz olması.

Bütün bu nedenlerin etkisiyle ilköğretim müfettişlerinin görevlerini yerine getirirken stres yaşadıkları ve bu sorunların işlerinden tatmin olamamayı ve tükenmişliğe yol açtığı düşünülmektedir.

1.1. Problem

Tükenmişlik yaşayan ilköğretim müfettişlerinin bu durumunun gerek iş, gerekse sosyal yaşantılarında kendilerini bekleyen rolleri üstlenmelerinde sorun yaratacağı, ayrıca denetledikleri kurumlarda ve iş ortamlarında etkili bir iş ortamı sağlamada engel olacağı fikrine varılmaktadır. Bu çalışmada İlköğretim Müfettişlerinin İş Tatmini ile Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi arasında ilişki olup olmadığı test edilecektir. Bu araştırma yolu ile tükenmişliğe neden olan faktörlerin belirlenmesine katkı sağlaması ve bu sayede ilköğretim müfettişlerinde tükenmişliğinde giderilmesinde etkili olunması amaçlanmıştır.

1.1.1. Alt Problemler

- İlköğretim Müfettişlerinin İş Tatmini ile Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi arasında istatistiksel olarak bir ilişki var mıdır?
- İlköğretim Müfettişleri Maslach tükenmişlik envanterinde ve alt boyutlarında farklılık göstermekte midir?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı İlköğretim Müfettişlerinin İş Tatmini ile Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesini ilköğretim müfettişlerinin görüşlerine bağlı olarak değerlendirmektir.

Araştırmanın temel hipotezi

Bu bağlamda İlköğretim müfettişlerinin iş tatmini ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığı araştırılmıştır.

Araştırmanın alt hipotezler ise şu şekildedir:

1. İlköğretim müfettişlerinin duygusal tükenme düzeyleri ile cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem, mesleki verim ve çalışma süreleri değişkenleri arasında farklılaşma var mıdır?
2. İlköğretim müfettişlerinin duyarsızlaşma düzeyleri ile cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem, mesleki verim ve çalışma süreleri değişkenleri arasında farklılaşma var mıdır?
3. İlköğretim müfettişlerinin kişisel başarı düzeyleri ile cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem, mesleki verim ve çalışma süreleri değişkenleri arasında farklılaşma var mıdır?
4. İlköğretim müfettişlerinin içsel tatmin düzeyleri ile cinsiyet değişkenleri arasında farklılaşma var mıdır?
5. İlköğretim müfettişlerinin içsel tatmin düzeyleri ile yaş değişkenleri arasında farklılaşma var mıdır?
6. İlköğretim müfettişlerinin içsel tatmin düzeyleri ile medeni durum değişkenleri arasında farklılaşma var mıdır?

7. İlköğretim müfettişlerinin içsel tatmin düzeyleri ile kıdem değişkenleri arasında farklılaşma var mıdır?

8. İlköğretim müfettişlerinin içsel tatmin düzeyleri ile mesleki verim ve haftalık çalışma süresi değişkenleri arasında farklılaşma var mıdır?

9. İlköğretim müfettişlerinin dışsal tatmin düzeyleri ile cinsiyet değişkenleri arasında farklılaşma var mıdır?

10. İlköğretim müfettişlerinin dışsal tatmin düzeyleri ile yaş değişkenleri arasında farklılaşma var mıdır?

11. İlköğretim müfettişlerinin dışsal tatmin düzeyleri ile medeni durum değişkenleri arasında farklılaşma var mıdır?

12. İlköğretim müfettişlerinin dışsal tatmin düzeyleri ile kıdem, mesleki verimlilik ve haftalık çalışma süresi değişkenleri arasında farklılaşma var mıdır?

13. İlköğretim müfettişlerinin tükenmişlik düzeylerinin alt boyutları ile içsel tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

14. İlköğretim müfettişlerinin tükenmişlik düzeylerinin alt boyutları ile dışsal tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

İlköğretim müfettişlerinin yaşadığı tükenmişlik kendisini ve aile hayatını etkilediği kadar, iş hayatını da etkiler. Tükenen bireylerde işe gelmeme, iş azaltma ve iş yapamama gibi durumlar sergilenir ki bu da kurumun işleyişini aksatır. Bu da genel olarak ele alındığında dinamizmi gerektiren örgütlere pahalıya mal olmaktadır. İlköğretim müfettişlerinin tükenmelerine neden olan etkenlerin belirlenmesi şüphesiz ki tükenmişliğin olumsuzluklarının giderilmesine, bunların oluşmasında etkili olabilecek önleyici tedbirlerin alınmasına ve bu sayede ilköğretim müfettişlerinin

daha sağlıklı ve etkin çalışmasını sağlayacak imkan ve şartların oluşturulmasına yardımcı olması beklenmektedir.

1.4. Sayıtlılar

Araştırmanın varsayımları şunlardır:

- Anketlerin gönüllü müfettişlerce samimi cevaplar verilerek doldurulması için gerekli koşullar sağlanmıştır.
- Anket öğrenmek istediğimiz kişisel özellikleri doğru olarak yansıtmaktadır.
- İş tatmin ölçeği ve tükenmişlik öğretmenlerin iş tatmin ve alt boyut puanlarını doğru olarak ölçmektedir.
- Anket ve ölçeklere müfettişlerin verdikleri cevaplar onların gerçek görüş ve düşüncelerini yansıtmaktadır.
- Kullanılan istatistiksel teknikler araştırmanın amacına uygundur.

1.5. Sınırlılıklar

- Bu çalışma 2006-2007 eğitim-öğretim yılında İstanbul Valiliği İl Milli Eğitim Müdürlüğü Teftiş Kurulu'nda görevli İlköğretim Müfettişleri ile sınırlıdır.
- İlköğretim Müfettişleri'nden toplanan veriler İstanbul ili ile sınırlıdır.
- Araştırmaya katılan İlköğretim Müfettişlerinin gerçek düşüncelerini, görüş ve algılarını samimi ve doğru olarak ifade ettikleri kabul edilmektedir.
- Kullanılan analizlerle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Denetici, Müfettiş, Denetmen: "Eğitim ve öğretim kurumlarındaki çalışmaların, yasalara ve yönetmeliklere uygun olarak yürüyüp yürümediğini incelemek ve denetlemekle görevli kişi (Dinçer,1986). "

İlköğretim Müfettişi: Her ilde doğrudan il Milli Eğitim Müdürüne bağlı olarak,ilköğretimde görev yapan kişilere rehberlik yapma ve iş basında yetiştirme, denetleme ,değerlendirme, inceleme ve soruşturma görevlerini yerine getiren kişi.

Tükenmişlik: İş nedeniyle insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olanlarda görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı sendromu..

İş Tatmini: “Kişinin iş deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh halidir (Erdoğan, 1996).” İş tatmini bireyin kendi işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkan haz ya da olumlu duygusal durumudur. Başka bir deyişle, iş tatmini, bireyin işine karşı hissettiği olumlu duygular ve bu duyguların kendisinde yarattığı olumlu sonuçlardır.

İş Tatminsizliği: Kişinin işi nedeniyle yaşadığı hoşnutsuzluk ve bunun kendisinde yarattığı rahatsızlık (Erdoğan, 1996).

1.7. Kısaltmalar

N	Gözenekteki Eleman Sayısı
Sd	Serbestlik Derecesi
ss	Standart Sapma
\bar{x}	Aritmetik Ortalama
%	Yüzde
f	Frekans
SO	Sıralamalar Ortalaması
<i>p</i>	Manidarlık, Anlamlılık
$Sh_{\bar{x}}$	Standart Hata
t	(t) - Standart Değeri
ST	Sıralamalar Toplamı

χ^2	Kikare
z	(z)- Standart Değeri
F	F- Standart Değeri
vd.	Ve Diğerleri
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
MSQ	Minnesota İş Tatmin lęeęi
SPSS	Statistical For Social Sciences

II.BÖLÜM

EĞİTİM VE TEFTİŞ

2.1. Eğitim ve Teftiş İle İlgili Kavramlar

Eğitim ve teftişin iyi anlaşılması için öncelikle bunlarla ilgili kavramlara açıklık getirmek gerekir. Aşağıda eğitim ve teftişle ilgili görülen, eğitim, örgüt, okul, ilköğretim kavramları açıklanmaktadır.

2.1.1. Eğitim

“Eğitim, en geniş anlamıyla, insanları belli amaçlara göre yetiştirme sürecidir (Fidan,1998).” Ancak her eğitimci, eğitimi farklı ifadelerle değişik biçimde tanımlamıştır. Eğitim insanlığın doğuşundan beri sürekli var olmuştur ;günümüzde de uygarlık düzeyi ne olursa olsun varlığını sürdürmektedir.(Varış, 1994).

“Eğitim bireyin davranışında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme sürecidir.”Bireylerin davranışlarında meydana getirilen bu değişmelerin bütün toplumu etkilemesi kaçınılmaz bir olgudur (Kaya, 1986).”

Toplumsal bir kurum olarak eğitim, toplum açısından oldukça önemlidir. Bunun en önemli örneği ise, toplumun kısıtlı maddi kaynaklarından büyük bir bölümü eğitime ayrılmasıdır. Ulusal savunmadan sonra en büyük pay eğitime ayrılmaktadır (Aydın, 1993).

“Bir toplumun gelişmişliği ya da geri kalmışlığı ile o toplumun eğitim sistemi arasında yakın bir ilişki olduğu görüşü –yeni olmamakla birlikte- özellikle son çeyrek yüzyılda Birleşmiş Milletler, Dünya Bankası gibi uluslar arası kuruluşların yayınlarında ,bilimsel araştırmalarda ve devlet adamlarının konuşmalarında sık sık dile getirilmektedir (Kaya, 1993).”

“Eğitim çabalarının genci amacı, kuşkusuz, yetişmekte olan çocukların ve gençlerin, topluma, sağlıklı ve verimli bir şekilde uyum yapmalarına yardım etmektir. Bu uyumun gerçekleştirilmesi için, bireylerin istidat ve yetenekleri, eğitim yolu ile, en son sınıra kadar geliştirilir ve insan davranışları, milli eğitimin amalan doğrultusunda değiştirilir. Eğitim, bireylere bilgi ve beceri kazandırmanın ötesinde, toplumun yaşamasını ve kalkınmasını devam ettirebilecek ölçüde ve nitelikte değer üretmek, mevcut değerlerin dağılmasını önlemek, yeni ve eski değerleri bağdaştırmak sorumluluğu taşır (Atay, 1995).”

Eğitim kurumlarının örgütsel bir nitelik kazanmasıyla, bu kurumlarda farklı alanlarda personelin çalıştırılması, araç-gereç ve binaların temini ve inşaası gerekmeye başlamıştır. Bunun sonucunda ise eğitim kurumlarının yönetimi ve denetimi ortaya çıkmış ve denetim konusu önemli bir süreç haline gelmeye başlamıştır (<http://w3.gazi.edu.tr/~buluc/TEFMAK.DOC>,15.01.2007)

2.1.2. Örgüt

“Bir ortak amaç için bir araya gelmiş kişilerin, bu amaca yardımcı olacak tüm kaynakların kaynaştırılıp bütünleştirilmesine örgütleme bütünleştirilmiş biçimine ise örgüt denir (Başaran, 1984).”

Farlı görüşleri bir araya getirmek için ortaya atılan sistem yaklaşımına göre örgüt; “Geniş bir çevresel sistem içinde amaçlar ve değerler, teknoloji, yapı, psiko-sosyal ve yönetim gibi alt sistemleri içeren bir sistemdir” (Aldemir, 1985).

“Eğitim örgütü, toplumun planlı eğitim gereksinmesini karşılamak için kurulur” ve “eğitim örgütü anayasa, kanun, tüzük, yönetmelik, kararname, yönerge, genelge ve eğitim programları gibi yasal belgelerle birleştirilmiş amaçların gerçekleştirilmesi için eğitim hizmeti üretir. Örgüt bu hizmeti üretmek için kurulur”. Türk eğitim örgütü okul, ile, il ve bakanlık olarak dört kademedен oluşur. Bunların temeli okul örgütüdür (Türk, 1999).”

2.1.3. Okul

Bütün sistemler gibi eğitim sistemi de hedefleri olan, bu hedeflere ulaşmak için girdi alan, girdileri istenilen hedefler doğrultusunda işleyip dönüştüren ve çıktı veren bir sistemdir. Eğitim sisteminin girdileri öğrenciler, çıktıları amaçlara göre bilgi ve davranışlar kazanmış olan mezunlar olarak belirtilmektedir.

Eğitim sisteminde girdilerin işlenmesi, hedefler doğrultusunda yetiştirilmesi okulda yapıldığı için sistemin kilit, önemli, vazgeçilmez ögesi okuldur. Diğer bütün alt sistemler, okulun işlevini yerine getirmesine yol gösterici ve destek niteliğindedirler. Bu nedenle okul, eğitim sisteminde temelidir (Türk, 1999). “Okul yönetiminin temel işlevi, okulu amaçlarına uygun olarak yaşatmaktır (Taymaz, 1995).”

“Planlı, programlı bir ortam olarak okulun birey üzerinde etkin olması gerekir.Okul da bireyin planlı ve programlı bir şekilde yetişmesi, zamanla planlı ve programlı bir toplum yaratılması anlamına gelir(Varış, 1994).”

2.1.4. İlköğretim

Birkaç basamaktan meydana gelen örgün eğitim sistemi, okuma yazmayı, aritmetiği, iyi bir yurttaş olmak için gerekli temel bilgi ve becerileri kazandıran sekiz yıllık ilk basamağıdır. "İlköğretim kız ve erkek bütün vatandaşlar için zorunludur..." (<http://www.halici.com.tr/Sozluk/Sozluk.aspx> 05.08.2007).

Eğitim hizmetini vermek devletin görevidir. Anayasa, bu görevi yürütmekle Milli Eğitim Bakanlığını görevlendirmiştir. Gözetim ve denetim işleri ise Milli Eğitim Bakanlığı çerçevesinde Bakanlık Müfettişleri ve illerde görevli İlköğretim Müfettişlerince yerine getirilir (Özdemir, 2001).

2.2. Değerlendirme Denetim Teftiş

“Yönetim evrelerinin sonuncusu, aynı zamanda bir karar sürecinin son aşaması değerlendirmedir (Hesapçıoğlu,1989).” Değerlendirme önceden belirlenmiş hedeflere ulaşma derecesi hakkında yargıya varma sürecidir.

Bir örgütte planlı ve sistemli bir şekilde yapılan tüm çalışmaların değerlendirilmesi veri sağlama ve yargıya varma üzere iki aşamadan oluşur (Taymaz, 2003).

“Değerlendirme,denetim sonucunda elde edilen bilgilerin birbiriyle karşılaştırılması sonucunda varılan bir yargı olduğu için denetimin bir uzantısıdır. Değerlendirmenin amacı ,uygulamanın başarı derecesini tarafsız olarak belirleyebilmektir (Gürsel, 1997).” Değerlendirme objektif olarak ve bir bütün halinde yapılmalıdır (Apuhan, 1997).

Tüm kurum ve kuruluşlar, özellikle kamu kurumları,devamlı bir değerlendirmeye tabi tutulurlar. Planlı olmasa da değerlendirme sürüp gider (Aydın, 1994).

“ Okulda yapılan çalışmaların eğitimin amaçlarını ne oranda gerçekleştirebildiğini, planlanan işlerin ne etkinlikte yürütüldüğünü izlemek denetim, ortaya çıkarmak ise değerlendirmedir (Başaran, 1984).”

“Denetim ;örgütlerin faaliyet sonuçlarının amaçlar politikalar,planlar ve stratejilerle karşılaştırılarak kabul edilebilir sınırlar içerisinde tutulması olarak tanımlanabilir (Gümüş, 1995).”

Denetleme süreci ,eğitim örgütünün işleyişine ilişkin bilgi edinmek için gereklidir. Denetim evrenseldir. Örgütler ne amaçla kurulursa kurulsun denetimsiz çalışmaları olanaksızdır (Başaran, 1996).

Günümüzde, sınıf içi etkinliklerinin denetimi eğitimcilerin üzerinde çok durdukları bir konudur. Yazarlar konuyu farklı kavramlar kullanarak ele almışlardır.Kimileri sınıf içi etkinliklerinin denetimini "öğretimsel denetim" (instructional supervision) olarak adlandırırken, kimi yazarlar "ders denetimi", kimi yazarlar da "sınıf denetimi" olarak nitelendirmektedir (Uludüz, 1996).

Eğitim, insanlar arası ilişkilerin bütünü olarak meydana gelen bire etkinliktir. Yalnız yasal düzenlemelerle eğitimin gerçekleştirilebileceği düşünülmemelidir (Peşken, 1996).

“Denetim ve teftiş sözcükleri arasında, ikincisinin Arapça olması dışında bir farklılık yoktur, her ikisi de, her ikisi de, düzeltme-geliştirme amaçlı etkinlikler bütünüdür anlatır (Başar, 2000).”

“Arapça “fetiş” kökünden gelen teftiş sözcüğü, bir şeyin aslını, doğrusunu veya işlerin iyi yürütölüp yürütölmediğini anlamak için yapılan inceleme anlamında kullanılmaktadır. Resmi bir otoriteyi içeren teftiş, Latince “specere” bakmak, in-specere iine bakmak anlamında olmak üzere yakından incelemek, resmen araştırmak ve soruşturmak anlamlarına gelmektedir. Teftiş işini yapan kişiye müfettiş denilmektedir (http://www.ydk.gov.tr/egitim_notlari/denetim.htm, 12.01.2007).”

2.2.1. Teftişin Önemi

“Teftişin örgüt açısından zorunlu olması , örgütün kendi varlığını sürdürmeye kararlı oluşunun doğal bir sonucudur. Her örgüt var oluş nedeni olan amaçlarını gerçekleştirme durumunu sürekli olarak izlemek ve bilgi edinmek zorundadır. Bu da örgütün girdilerinin, sürecin ve çıktıların plan ve sürekli biçimde kontrol edilmesi ve değerlendirilmesi ile olanaklıdır. Bu olgu, teftişin önem ve zorunluluğunu göstermektedir (Taymaz, 1997).”

Tüm sistemlerin temel öğesi girdidir. Alt sistemleri ise işleme ve çıktı olarak ifade edilmektedir. Bu alt sistemlerin birbirleriyle uyum içersinde çalışması ve hedeflere ulaşma derecelerini sağlayacak kontrol-geri besleme ve ya denetim alt sistemi bulunur. Üründeki hataların, daha oluşmadan belirlenmesi, gerekli önlemlerin alınması ve sistemin geliştirilmesi için denetim alt sistemine ihtiyaç duyulur (Sofuoğlu, 2002).

Kamu kurum ve kuruluşları ile devlet memurlarının denetimi, idare hukuku ile yönetim biliminin ortak konusudur. Devlet memurlarının denetimi ve toplum yararına olan bir süreçtir. Bu denetimden amaç, memurların vermiş oldukları hizmetleri hukuk kuralları doğrultusunda yerine getirilmesi, verilen hizmetlerin bazı yönlerden incelenmesidir (Taymaz, 1997).

“Eğitim sisteminde teftiş, çeşitli kuramlar yolu ile tahmin edilen sonuçları sentez eden bir sũreętir.Üç grupta toplana bu kavramların birincisinde öğrenme, kişilik ve davranış, ikincisinde yasal ve politik kavramlar ile ilgili ve grup dinamiği politik kuramlar ile bilgi ve grup dinamiği kuramları,üğüncüsü de organizasyon, yönetim, komünikasyon ve rol kuramları yer alır (Sığırcı, 1999).”

2.2.2. Öğretim Teftişinin (Denetimin) Amaçları

Denetimin amacı,eğitimi olumlu ve olumsuz olarak etkileyen etmenleri göz önünde bulundurarak öğrencilerin eğitim seviyesini yükseltmek ve öğretimin niteliğini iyileştirmek için yapılan değişikliklerin sonuçlarını belirlemektir.

Denetimin amacı örgütün amaçlarını ne derece geręekleřtirdięini belirlemek daha iyi sonuçlar elde edebilmek için gereken önlemleri alabilmek,öğretme ve öğrenme sũrecini bir arada geliştirmektir.

Denetimin amacı, öğretmenlerin ve öğrencilerin görüş açısından gelişimini sağlamak ve öğrenci verimliliğini artırmaktır. Öğrencinin başarısı sadece kendi çabası ve isteğiyle meydana gelmez. Öğretmenlerin davranışları, bilgi ve becerileri de önemlidir .

Denetimin diğer bir amacı öğretmenlerin kendi performanslarını geliştirmenin yollarını bulmalarını sağlamak.Böylelikle eğitim sũrecinde daha başarılı ve etkin olmalarına yardımcı olmak (Sağlam, 2002).

2.2.3. Eğitim Sisteminde Teftişin Tarihsel Gelişimi

“Eğitim sistemi ÷lkemizin en önemli toplumsal sistemlerinin başında gelir. Bu sistemin amacına uygun olarak hizmet verebilmesi, on binlerce okulun yapılmasını, yüz binlerce öğretmenin görevlendirilmesini ve yüzlerce yan kuruluş ve birimlerin kurulmasını, etkili bir şekilde uygulanmasını gerekli kılar. şüphesiz eğitim olgusunun en önemli öğelerini öğretmen, yönetici ve müfettişler oluşturmaktadır. Öğretmen, yönetici ve müfettişlerin görevlerinin bilincinde olarak, tam bir uyum içinde çalışmaları eğitimde yüksek verimin alınmasında etkili olacaktır.Eğitim

örgütlerinde böyle bir uyumu sağlayacak kurumların başında teftiş örgütü ve onun ayrılmaz parçası müfettiş gelmektedir (Kale, 1995).”

“Teftiş, merkeziyetçi devlet anlayışı ile doğmuş bir müessesedir.Tanzimat’tan önce tımar, has, zeamet sahiplerinin, padişah adına bölgenin teftişini yaptıkları bilinmektedir.Bu çağlarda hiyerarşik denetim esastır (Gökkaya, 1991).”

Belirgin olarak denetim Türk Milli Eğitim Sistemi içinde Tanzimat döneminde ortaya çıktığı görülmektedir (Acar, 2001).

1 Temmuz 1835’te II.Mahmut’un Maçka’da kurulan “ Mektep-i Harbiye”ye gelerek buradaki çalışmaları denetlemiştir (Bilir, 1991).

Eğitim sistemimizde teftişin tarihsel gelişimi, imparatorluk ve cumhuriyet devirlerinde olmak üzere iki döneme ayrılmaktadır.

2.2.3.1. İmparatorluk Döneminde Teftiş

Eğitim sistemimizde denetim hizmetlerinin ne zaman başladığı ve denetim görevini yapan kişileri için hangi ünvanın kullanıldığı kesin olarak bilinmemektedir.

“18’inci yüzyıl başlarında, savaşlarda ardı ardına yenilgiler, batı ile ister istemez kurulan ilişkiler, çağdaş uygarlığı tanıyan devlet adamları, devlet yaşamında bazı yeniliklerin gereğini ortaya koymuştur. Orduda yenileştirme girişimleri askeri eğitim kurumlarının durumunu gündeme getirmiştir. Askeri teknik okullar (mühendishaneler) ilk çağdaş eğitim kurumlarıdır. Bu kurumlar, ordu örgütüne bağlı olarak gelişmiş, bu gelişmeler Yeniçeri Ocağı’nın ve Enderun’un da sonunu getirmiştir. 1834 yılında Harbiye’nin, 1859 yılında Mülkiye’nin kuruluşu, bu gelişmeleri önemli halkalarını oluşturur. Tanzimatın hemen öncesinde bazı ilginç gelişmeler olmuştur (<http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/sayı44/turk.htm>, 24.12.2007).”

1838 yılında Rüşdiye mekteplerinin açılmasına neden olan mahalle mekteplerinde meydana gelen aksaklıkların giderilmesi amaçlanmıştır.Bu okullarda görev yapan

öğretmenlerin eğitim sürecinde yeterli ve başarılı olmaları için görevlendirilecek memurlar tarafından teftiş edilmeleri öngörülmüştür (Taymaz, 1997).

1846 yılında Mekatib-i Umumiye Nezaretine bağlı olarak Mekatib-i Sibyaniye Muinliği ve Mekatib-i Rüşdiye Muinliği adlarını taşıyan iki kurum kurulmuş ve denetim görevi yapan muinler görevlendirilmiştir. Böylece ilk defa denetim öğretmene yardım olarak düşünüldüğü için denetimi yapan kişiye de yardım eden rehber anlamına gelen “muin ünvanı” verilmiştir. Müfettiş ünvanı ilk 1862 yılında kullanıldığı görülmektedir (Taymaz, 1997).

1869 yılında Maarif-i Umumiye Nizamnamesi hazırlanmıştır. Bu Nizamnameye göre Maarif-i Umumiye Nezaretine bağlı olarak Vilayet Maarif Meclislerinin kurulmuştur. Maarif müdürünün başkanlık yaptığı bu meclislerde Muhakkik ve Müfettişler göreve getirilmiştir. Nizamnameye göre yetki bakımından muhakkikler müfettişlerden önde geliyordu (Taymaz, 1997).

1875 yılında müfettişlerin hazırlanan nizamnameye göre öğretmenlere rehberlik yapmaları, ihtiyaç duydukları konularda yardımcı olmaları öngörülmüştür. Ayrıca rüşdiyelerde teftiş defteri bulundurularak, müfettişlerin öğretim ve yönetimle ilgili gözlem ve önerilerinin bu deftere yazılacağı, defterin okul müdürlüğünce saklanıp istenildiğinde müfettişlere verileceği nizamnamede yer alan hükümler arasındadır (<http://www.odevsel.com/egitim/2562/imparatorluk-devrindeteftis.html>, 24.12.2007).

Tedrisat-ı İpdidaiye Kanunu 1913 yılında hazırlanmıştır. Buna göre ilkokullarda teftişin, ilköğretim müfettişleri tarafından yapılacağı maddesi yer almıştır. Ayrıca ilköğretim müfettişlerinin görevleri teftiş, tahkikat ve irşad olmak üzere üçe ayrılmıştır (Taymaz, 1997).

2.2.3.2. Cumhuriyet Döneminde Teftiş

1 Mayıs 1920 günü milli eğitim ilgili hizmetlerinin tümü Maarif Vekaletine verildiği görülmektedir.

1923 yılında Maarif Müfettişleri Talimatnamesi ile İlk Tedrisat Müfettişlerinin Vazifelerine Dair Talimatname yayınlanmıştır. Müfettişlik görev yetkileri,teftiş esasları ve müfettişlik makamının kuruluşu Maarif Müfettişleri Talimatnamesinde yer almıştır. Aynı yıl Teftiş kurulu kurulmuştur (Taymaz,1997).

1926 yılında 789 sayılı Maarif Teşkilatı Kanunu yürürlüğe konmuştur. Bu kanuna göre, Maarif Emirlikleri kurulması üzerine, maarif müfettişlerinin hak, yetki ve görevlerine ilişkin yönetmelik hazırlanmıştır. Bu yönetmelikte, öncekilerden farklı

Maarif emirlikleri 1931 yılında kaldırılmasından dolayı mıntika müfettişleri de, Vekalet müfettişi olarak göreve devam etmişlerdir (Taymaz,1997).

Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Yönetmeliği 1967 yılında hazırlanmıştır. 1979 yılında bu yönetmeliğin bazı maddelerinde değişiklik yapılmıştır.Bakanlık müfettişlerinin denetim sırasında dikkat etmeleri gereken hususları belirli esaslara bağlamak üzere Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından aşağıdaki kitaplar hazırlanarak müfettişlere dağıtılmıştır (Taymaz,1997).

1. Türkçe- Türk Dili ve Edebiyat Derslerinin Teftişinde Gözönünde Bulundurulacak Esaslar.
2. Felsefe Grubu-Psikoloji Derslerinin Teftişinde Gözününde Bulundurulacak Esaslar.
3. İnkılap Tarihi ve Atatürkçülük Derslerinin Teftişinde Gözönünde Bulundurulacak Esaslar.
4. Coğrafya Vatandaşlık Bilgisi Derslerinin Teftişinde Gözönünde Bulundurulacak Esaslar.
5. Matematik Derslerinin Teftişinde Göz önünde Bulundurulacak Esaslar
6. Fizik-Kimya Derslerinin Teftişinde Göz önünde Bulundurulacak Esaslar.
7. Biyoloji-Sağlık Bilgisi Derslerinin Teftişinde Göz önünde Bulundurulacak Esaslar.
8. Fen Bilgisi Derslerinin Teftişinde Göz önünde Bulundurulacak Esaslar.
9. Yabancı Dil Derslerinin Teftişinde Göz önünde Bulundurulacak Esaslar.

10. Resim İş-Sanat Tarihi Derslerinin Teftişinde Göz önünde Bulundurulacak Esaslar.
11. Müzik Derslerinin Teftişinde Göz önünde Bulundurulacak Esaslar.
12. Beden Eğitimi Derslerinin Teftişinde Göz önünde Bulundurulacak Esaslar.
13. Kız Teknik Öğretim Meslek Derslerinin Teftişinde Göz önünde Bulundurulacak Esaslar.
14. Erkek Teknik Öğretim Meslek Derslerinin Teftişinde Göz önünde Bulundurulacak Esaslar.
15. Ticaret ve Turizm Meslek Derslerinin Teftişinde Göz önünde Bulundurulacak Esaslar.
16. İmam-Hatip Lisesi Derslerinin Teftişinde Göz önünde Bulundurulacak Esaslar.
17. İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne Bağlı Kurumların Teftişinde Göz önünde Bulundurulacak Esaslar.
 - a. İl Milli Eğitim Müdürü Hakkında Kanaat Formu.
 - b. İl Milli Eğitim Müdürü Yardımcısı Hakkında Kanaat Formu.
 - c. İlköğretim Müfettişler Kurulu Başkan Hakkında Kanaat Formu.
18. Öğrenci Yurtları ile Benzeri Kuruluşların Teftişinde Göz önünde Bulundurulacak Esaslar.
19. Azınlık Okullarının Teftişinde Göz önünde Bulundurulacak Esaslar.
20. Sınav Denetim Raporlarının Düzenlenmesiyle ilgili Muhtıra.
21. Öğretmen Denetim Raporlarının Düzenlenmesiyle İlgili Muhtıra.
22. Özel Motorlu Taşıt Sürücülerini Kursu Denetleme Muhtırası.
23. Milli Eğitim Bakanlığı Adli ve İdari Soruşturma Rehberi.
24. Yöneticiler Semineri Notları (Yöneticiler El Kitabı).
25. Döner Sermaye İşletmeleri Denetleme Muhtırası.
26. Özel Dershaneleri Denetleme Muhtırası.
27. Resmi ve Özel Okulların Genel Denetiminde Göz önünde Bulundurulacak Esaslar.
28. Denetim Elemanları Genel Mevzuatı El Kitabı.
29. İdari ve Adli Soruşturma Rehberi.

30. Teftiş Kurulu Albümü.
31. Teftiş Kurulu Tüzüğü ve Yönetmeliği.
32. İzmir Konak Kültür Sarayı 26.3.1993 Tarihinde Yapılan Panel Kitapçığı.
33. Azınlık ve Yabancı Okulların Genel Denetimlerinde Göz önünde Bulundurulacak Esaslar.
34. Sınav Denetimlerinde Göz önünde Bulundurulacak Esaslar,
35. Resmi ve Özel Okulların Genel Denetimlerinde Göz önünde Bulundurulacak Esaslar.
36. İl ve İlçe Mili Eğitim Müdürlerinin Genel Denetiminde Göz önünde Bulundurulacak Esaslar.
37. Milli Eğitim Bakanlığı Dışındaki Diğer Bakanlıklara Bağlı Okulların Genel Denetiminde Göz önünde Bulundurulacak Esaslar.
38. Öğrenci Yurtları ve Benzer Kurumların Genel Denetiminde Göz önünde Bulundurulacak Esaslar.
39. Özel Dershanelerin Genel Denetiminde Göz önünde Bulundurulacak Esaslar.
40. Teftiş Kurulu Tarihçesi

Ayrıca Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından aşağıdaki kitaplar bastırılmıştır:

1. Ders Teftişlerinde Dikkate Alınacak Esaslar, 1967. 2.Adli ve İdari Tahkikat Rehberi, 1968
2. Adli ve İdari Tahkikat Rehberi,1968
3. Müessese Teftişlerinde Dikkate Alınacak Esaslar, 1969.
4. İmtihan Teftişlerinde Dikkate Alınacak Esaslar, 1969.
5. Orta Dereceli Ortaokullarda, Azınlık ve Yabancı Okullarda Yapılacak Teftiş ve Soruşturmalarda Dikkate Alınacak Esaslar, 1970.
6. Milli Eğitim Bakanlığı Bakanlık Müfettişlerinin Yetiştirilmesi ve Teftişin Geliştirilmesi, Baş Müfettiş(Taymaz,1997).

Eğitim sisteminde yardımlaşma ve değerlendirmeyi zorlaştırdığı için ilköğretim müfettişlerinin yardımcı ve rehber olmaları dışında yürüttükleri inceleme ve soruşturma işleri 1973 yılında ayrılmıştır.Dört gruba ayrılan ilköğretim

müfettişlerinin görevleri teftiş ve denetleme, mesleki yardım ve işbaşında yetiştirme, inceleme ve araştırma, soruşturma olarak belirlenmiştir (Taymaz,1997).

“27 Ekim 1990 gün ve 20678 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "İlköğretim Müfettişleri Kurulu Yönetmeliği" ile "Müfettiş Yardımcılığı" getirilmiştir. İllerin müfettiş ihtiyaçlarının öğretmen sayışma göre belirleneceği; müfettiş yardımcılığına baş vuracak olanların; Çocuk Gelişimi ve Eğitimi, Sınıf Öğretmenliği, Alan Öğretmenliği, Özel Eğitim, Eğitimde Psikolojik Hizmetler, Eğitim Yönetimi Teftiş ve Planlaması veya bunlara denk bölümleri bitirmeleri, ilköğretim kurumlarında en az 5 yıl öğretmenlik yapmış olmaları, halen Bakanlık örgütünde çalışıyor olmaları, 40 yaşını geçmemiş olmaları, yetersiz başarı raporu almamış olmaları, sicillerinin en az iyi olması, aylıktan kesme veya maaş kesimi cezası almamış olmaları gibi özellikleri taşıyanlar arasından Bakanlıkça seçileceğini, seçilenlerin test ve mülakat sınavına alınacaklarını, sınavlarda başarılı olanlardan önlisans mezunu olanların lisans tamamlama programına alınacaklarını, Eğitim Yönetimi Teftiş ve Planlama mezunu olanların doğrudan, diğerlerinin en az 6 aylık kurstan sonra müfettiş yardımcısı olarak atanacaklarını hükme bağlamıştır (Peşken, 1996).”

“Yükseköğretim Kanunu yürürlüğe girmeden önce Milli Eğitim Bakanlığına bağlı yüksek okulların teftiş ve soruşturma işleri Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından yerine getirilirken, 2547 sayılı Kanunun uygulanmasıyla yüksekokul ve akademilerin tamamı üniversitelere devredilmiş, denetim işleri de Yükseköğretim Kuruluna bağlı olarak çalışan Yükseköğretim Denetleme Kurulu tarafından yapılmasına başlanmıştır. Yükseköğretim Denetleme Kurulu, Yükseköğretim Kurulu adına üniversiteleri, bağlı birimlerini, öğretim elemanlarını ve bunların faaliyetlerini gözetim ve denetim altında bulunduran bir kuruluştur (Taymaz, 1997).

1995, 1996 ve 1999 tarihlerinde yapılan müfettiş yardımcılığı sınavına katılma koşulları belirlenmiştir.Buna göre sınava katılacak kişilerin eğitim yönetimi teftişi planlaması ve ekonomisi mezunu olma şartının koyulması ile okullara bu alanlarda eğitim almış müfettişler göreve getirilmiştir. Öğretmenlik kadrosunda bulunan müfettişlere 04.04.1998 tarih ve 4359 sayılı yasa ile ilköğretim müfettişi kadrosu

verilmiştir. Dokuz bölümden oluşan Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliği 13.08.1999 tarihinde yürürlüğe girmiştir (Acar, 2001).

Bu yönetmelikte üç yıl süre ile "Denetmen Yardımcılığı" görevi getirilmiş, denetmen yardımcılarının eğitimleri, yapmış oldukları çalışmalarının değerlendirilmesi, iş başında yetiştirme ve bu sürecin sonunda yapılacak yeterlilik sınavı yer almaktadır (Acar, 2001).

Görev alanlarının sayısının fazla olması, ilköğretim denetmenlerinin ilköğretim kurumlarında görevli öğretmenlere mesleki yardım, işbaşında yetiştirme sürecinde eksikliklerin meydana geldiği ve bu süreci olumsuz etkilediği görülebilir (Acar, 2001).

“MEB Şubat 2001 tarih ve 2521 sayılı Tebliğler Değişinde yayımlanan "İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Rehberlik ve Teftiş Yönergesi"nin İkinci Bölüm'ünde bulunan 5. Maddesinde rehberlik ve denetimin amaçları 6. Maddesinde ise ilkeleri yer almaktadır. Örgütlerin belirlenen amaçlara ulaşma derecelerinin saptanması, saptamaların önlenmesi, üründe verim ve kalitenin sağlanması, personelin başarısının ortaya çıkartılması üst sistemlerle alt sistemler arasında iletişim sağlanması, personelin güdülenmesi, teknolojik gelişmeler konusunda çalışanların aydınlanması, okul-çevre ilişkilerinin geliştirilmesi denetim alt sistemlerinin görevlen arasında sayılmaktadır. Türk Eğitim Sistemi içinde ilköğretim denetmenleri ilköğretim düzeyinde eğitim ve öğretimle yasalar ve öğretim programlarında belirtilen amaç, ilke ve kurallara göre yürütülüp yürütülmediğini kontrol etmekle görevli olmasının yanı sıra görevleri arasında iş görenleri geliştirme rolünü de yerine getirmesi de beklenmektedir (Acar, 2001)”.

“Ayrıca adı geçen yönerge ile ilköğretim denetmenlerinden; eğitim örgütlerinde görevli olan iş görenlere gerekli olan mesleki yardım ve iş başında yetiştirme, öğretmenleri geliştirme, öğretmenlerle etkili iletişim, işbirliği içinde çalışma, nesnel ölçütlere göre iş görenlerin ve öğrenci başarısını değerlendirme, etkili öğretim yöntem ve tekniklerini öğretme, derslerin özelliğine göre araç gereç kullanılmasına

yardımcı olma gibi öğretimsel liderlik davranışların göstermeleri de beklenmektedir (Acar, 2001)”.

2.2.4. Teftişin Türleri

Günümüzde teftiş, tüm kurumlar için temel bir unsurdur. Kurumların gelişmeleri, değişim göstermeleri ve kendini yeniliklere açık olması zorunlu hale gelmiştir.. Teftişin gelişim aşamalarında aşağıdaki kavramlar büyük önem taşımaktadır (Karakaya, 1988).

Bilimsel Teftiş: Teftişin yeniliklere açık olması,günümüzdeki gelişimleri yakından takip etmesin ve alan araştırmalarına dayanmasıdır. Teftiş sırasında yapılan araştırmaların bilime dayalı olabilmesi için birtakım metot ve ölçme araçlarının kullanılması gerekliliğine dayanır (Karakaya, 1988).

Eğitsel Teftiş: Bu teftişte amaç kurumdaki çalışanların eğitilmesi,iş başında yetiştirilmesi ve kurumun hedeflerini dikkate alarak yönlendirilmesidir (Karakaya, 1988).

Araştırmacı ve İnceleyici Teftiş: Kurumdaki personellerin kurum amaçlarını geliştirmeleri için yapılan araştırmacı ve inceleyici teftişlerdir (Karakaya, 1988).

“Denetim türlerinin sınıflandırılmasında farklı yaklaşımlar farklı sonuçlar doğurmuştur. Değişik açılardan bakılarak biçimsel denetim-etkinlik denetimi, yönetsel-parasal-bireysel denetim, politik-yargı-kamuoyu-yönetim denetimleri, dikey-yatay (işlemler için-işgörenler için) denetim, bireysel-grupla, yakın-uzak sürekli-sürekli, kurum-birey, iç-dış denetim ayrımları yapılmıştır.Denetimin, bir bölümünü oluşturan kontrol yöntemleri olarak davranış ve çıktı kontrolü ayrımı da davranış ve çıktının denetimi olarak görülebilmektedir. Evrimi açısından yapılan bir sınıflamada da, kontrol amaçlı denetimden demokratik ve modern denetime uzanan bir dizileme yapılmıştır (Başar, 2000).”

2.2.5. Teftişin İşlevleri

“Teftişin esas fonksiyonu, yapılan çalışmaları incelemek, olması gereken şekli ile karşılaştırmak, amaca ulaşmasını sağlamak üzere hizmette bulunmaktır. Bu fonksiyonların yerine getirilmesinde müfettişin oynayacağı rol kurumun amacına, çalışma planına ve uygulamalarına göre değişiklik gösterir. Örneğin eğitim sisteminde teftişin esas fonksiyonu, ğretim ve öğrenimin daha iyi yapılabilmesi için ilgililere gerekli yardımda bulunmaktadır (Taymaz, 1997)”.

“Denetim ğretmeninin öğretme inancını artırabilir. Öğretmenler bu şekilde kendilerini birbirilerinden yalıtılmış bireyler olarak değil, birbirlerini tamamlayan ve gelişmelerini destekleyen yardımcılar olarak görürler. Denetim, ğretmenlerin yaptıkları iş konusunda somut olarak düşünmelerini sağlar. Öğretmenlere, geleceğe yönelik öğretimsel etkinlikler için dönütler sağlanabilir ve onların daha değişken ve somut düşünmelerini sağlayabilir (Cevval, 2003)”.

2.2.6. Teftiş İlkeleri

“İlkeler, rgtsel amaçların gerçekleştirilmesinde uyulması, uyulmaması gereken davranış kalıplarını tanımlayarak kural olarak da görev yaparlar. Eğitim amaçlarının gerçekleşmesinde de bir araç konumunda olan ilkeler aynı zamanda eğitimin verimliliği ve etkililiğine katkı sağlayan bir işleve sahiptirler (Kurnaz, 2002).”

1. Teftiş planlanmış bir etkinliktir. Öncelikle teftişin amacı belirlenir daha sonra, teftişin amacına ulaşmak için plan yapılır. Plansız yapılan teftiş sonunda sağlıklı bir değerlendirme yapılamaz.
2. Teftiş geliştirilmiş bir liderlik kavramına dayanır: Teftiş sırasında ilgililer tarafından katılım sağlanmalıdır. Ortak yürütülen teftişte karşılıklı sevgi saygı şarttır. Müfettiş grubun lideri olarak yol gösterici bir konumdadır.
3. Teftiş kurumunun amaç ve fonksiyonları ayrıntılı olarak belirlenmelidir
4. Teftişin etkinliği, müfettiş ve personelin karşılıklı anlayış içersinde bulunmalarına bağlıdır. Bu iletişim teftişin etkili olmasını sağlar.

5. Teftişin ilgili personel tarafından benimsenmesi başarıyı ortaya çıkarır. Teftişe hazır ve istekli olmayan personel teftişin başarısızlıkla sonuçlanmasına neden olur. (Taymaz, 1997).

2.2.7. Teftişin Yasal Dayanakları

Bir hukuk devleti olan Türkiye Cumhuriyeti'nde tüm kurum ve kuruluşlar, yasal çerçeve içinde kendine tanınan hak ve yükümlülöklere göre, işlevlerini yürütmeye çalışmaktadırlar. Eğitim sisteminin en önemli ve vazgeçilmez alt sistemlerinden olan denetim alt sistemi de, anayasa, yasa, tüzük, yönetmelik ve yönergelere dayalı olarak işlevini sürdürmektedir. Bu ilkelerin kuramda belirtilen ve daha önce yayınlanan yasal metinlerdeki denetim ilkelerine benzerlik gösterdiği görölmektedir (Soylu, 2003).

III. BÖLÜM

EĞİTİMDE MÜFETTİŞ

3.1. Müfettiş (Denetmen) Tanımı

“Kontrolör, muhakkik, danışman, rehber olan kişi. Sistemlerin alt sistemleri arasında bütünleşmenin sağlanması ve her birine amaçlar doğrultusunda, bütünlüğü bozmadan rehberlik yapan ve denetim hizmeti gören elemandır (Sığırcı, 1999)”.

Milli bir eğitimin gözetimini ve denetimini yapacak müfettiş, sağlıklı, erdemli, tecrübe sahibi olmalı, belli bir görüş veya kuruluşun değil. Türkiye Cumhuriyeti'nin müfettişi olmalıdır. Teftişin sanat yönünü, müfettişin sınıfta meydana gelen önemli ayrıntıları değerlendirebilmedeki bilgi, algı ve duyarlılığı ile gözlemlediklerini öğretmene açıklamadaki yeterliği oluşturur. Teftiş, davranışları ve yapısı bakımından kaynağını anayasadan alır. Girdiği kuruma, amaçlar doğrultusunda, daha iyi duruma gelmesi için hizmet etmelidir. Yönetimin bir ait sistemi, kamu yönetimi içinde bir devlet görevi ve yönetici yeterlikleri açısından bir uzmanlık alanıdır (Özdemir, 2001).

3.2. İlköğretim Müfettişlerinin Görevleri

13 Ağustos 1999 tarihli Resmi Gazete de yayınlanan İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliği'nde; denetçilerin rehberlik ve işbaşında yetiştirme, denetim ve değerlendirme, inceleme ve soruşturma görevlerinin olduğu belirtilmektedir (Gül, 2001).

3.3. Müfettişlerin Uymaları Gereken Hususlar

Müfettiş görev gereği çok gezer ve görev sırasında farklı alan ve kademelerden bir çok personelle karşılaşır ve bu personellerle ilişki kurar. Bu arada okul veya iş arkadaşları ile karşılaşması olanaklıdır. Müfettişler teftiş sırasında aşağıda maddeler halinde yazılı kurallara uymalıdır.

1. Teftiş veya soruşturma için gidecekleri yeri ve yapacakları işleri açıklamamalıdır.
2. Teftiş ettiği personele, herhangi bir işin yapılması veya eylemde bulunması için emir vermemelidir.
3. Teftiş sırasında, mesleki yardım dışında personelin yaptığı işe karışmamalıdır.
4. Müfettiş, gideceği, yemek yiyeceği, barınacağı yerleri unvanına yakışır şekilde seçmelidir.
5. Defter ve evraklar üzerinde, teftiş yapıldığını gösteren işaretler dışında açıklama ve düzeltme yapılmamalıdır.
6. Gizli olan yazıları, rapor ve fezlekeleri başkasına yazdırmamalı resmi mühür ve şifre anahtarını başkasına vermemelidir.
7. Bir eğitimci olduğunu unutmamalı, kişisel görüş ve yorumlarını açıklarken dikkatli olmalıdır.
8. Müfettiş çalışmalarını planlı ve kurallara uygun yapmalı, zamanı iyi bir şekilde kullanmalı ve değerlendirmelidir.
9. Teftiş inceleme ve soruşturmalarla ilgili kurum personelinin özel hizmet ve ikramlarını kabul etmemelidir.
10. Teftiş etliği personel ile meslek ilişkileri dışına çıkmamalı, borç almamalı, vermemeli, alış-veriş yapmamalıdır.
11. Resmi ve özel ilişkilerde, karşılaştığı bireylerle, nezaket kurallarına uygun davranış göstermelidir.
12. Görevin yapılmasında, temsil ettiği kurum ve ilgiliyi bilerek, kılık ve kıyafetine özen göstermeli, saygı ve güven kazanmalıdır (Taymaz, 1997).

3.4. Müfettiş Yeterlilikleri ve Müfettişlik Rollerini

Müfettiş yeterliliklerini ve rollerinin daha iyi anlaşılması için öncelikle yeterlilik kavramının açıklanması gerekmektedir.

3.4.1. Yeterlilik Kavramı

“Yeterliğin tanımı konusunda çeşitli fikirler ortaya atılmış bulunmaktadır. Bunlardan iş niteliğine ilişkin olarak yapılan bir tanımlamaya göre , “yeterlik ,bir kişiye belirli bir rolü oynayabilme gücünü kazandıran özelliklerin varlığı veya bu rolü oynayabilmesini engelleyen özelliklerin yokluğudur.Yeterli olmak, belli istemleri karşılayabilecek gerekli bilgi veya beceri ya da hem bilgi hem de beceri sahibi bulunmaktır.Bu tanımda iki boyut dikkati çekmektedir. Bunlardan birisi oynanacak rolün özelliklerinin belirlenmesi diğeri ise bu rolü oynayabilmek için gerekli bilgi ve becerilerin açıklanmasıdır. (Gökyer, 1997)”.

3.4.2. Yeterlik Türleri

Denetmen yeterlikleri üç grupta incelenebilir.

1. **Teknik Yeterlikler:** Bireyin kendi çalışma alanındaki teknik bilgilere sahip olma yeterliliğidir.Teknik yeterliliğe sahip olan kişi bir çok konuda başarı elde eder (Sofuoğlu, 2002).
2. **Karar Yeterlikleri:** Kişinin amaçlarını gerçekleştirmesi için çeşitli kararlar alabilme ve bunun sonucunda yargıya varma yeterliliğidir (Sofuoğlu, 2002).
3. **İnsancıl Yeterlikler:** Kişinin insanları anlayabilme, morallerini yüksek tutma ve motive edebilme konusundaki yeterliliğidir.Kişi kendisine nasıl davranılmasını istiyorsa karşısındakine de aynı şekilde davranma becerisine sahip olmalıdır

Denetmen bu hususları göz önünde bulundurmalı, çalıştığı kişilerle iyi ilişkiler kurmalıdır.Bu yeterlilikler çalıştığı kişilere güven verecek ve daha rahat ve huzurlu bir ortam sağlayacaktır (Sofuoğlu, 2002).

3.4.3. Müfettiş Roller

“Her biri bir yeterlik alanı olarak görülebilecek bu roller yöneticilik, liderlik, rehberlik, öğreticilik, araştırma uzmanlığı ve sorgu hakimliği olarak altı başlıkta ele alınmaktadır (Taymaz, 1997)”.

3.4.3.1. Yöneticilik

“Yönetim, amaçların etkili ve verimli bir biçimde gerçekleştirilmesi maksadıyla bir insan grubunda işbirliği ve koordinasyon sağlamaya yönelik faaliyetlerin tümünü ifade eder (Kurnaz, 2002)”.

“Eğitim politikalarının uygulanmasından sorumlu olan eğitim yöneticileri, eğitim sürecinin ülke çıkarları doğrultusunda ve çağdaş eğitim anlayışına uygun olarak yürütülmesine gerekli katkılarda bulunabilmek için başarılı yönetsel eylemlerde bulunmak zorundadırlar. Başarılı yönetsel eylemlerde bulunabilmek, örgütteki insan ve madde kaynaklarının etkili bir biçimde kullanılmasını gerektirir. Bu da eğitim yöneticisinin her şeyden önce, bazı yeteneklere, niteliklere ve yönetim kuram ve süreçleri konusunda, en azından, temel bilgilere - kısaca yöneticilik yeterliklerine- sahip olmasına dayanır (Kaya, 1986)”.

“Yöneticilik rolü kapsamında, eğitim hukukuna mal olmuş eğitim politikalarının ilgili kurum, kuruluş, okul ve çevre tarafından anlaşılıp benimsenmesini ve doğru uygulamalara yönlendirilmesini sağlamak; ilgili kurum, kuruluş, okul ve çevrenin her türlü eğitim girişimleri ve ihtiyaçları ile uygulanmakta olan eğitim politikaları hakkında doğan genel görüş ve düşünceleri bakanlığa yansıtmak; alanda çalışanların olumlu çabalarını birleştirmek ve gerçekleştirmek; merkez ve taşra örgütü arasında yatay ve dikey sağlıklı etkileşimi sağlamak suretiyle koordinasyon hizmeti sunmak da müfettişten beklenen bir davranıştır (Kurnaz, 2002)”.

3.4.3.2. Liderlik

“Müfettiş görevini yaparken bir statü ve grup lideri durumundadır. Atanma ve görevlendirme, örgütteki yeri ve sorumluluğu açısından bakıldığında bir statü lideridir. Görevini yerine getirmede çalıştığı ortam, kişiler ve şekli dikkate alındığında bir grup lideridir. Teftiş hizmetlerinde her iki kaynaktan aldığı yetkiyi kullanır. Kurumlarda müfettişlerin rolü ve nitelikleri konusunda yapılan araştırmalar, teftişin yararlı ve etkili olabilmesi için, müfettişlerin bazı liderlik özelliklerine de sahip olmaları gerektiğini ortaya koymaktadır (Kurnaz, 2002)”.

Müfettişlerde aranacak liderlik özelliklerini Marks ve diğerleri aşağıdaki şekilde aktarmaktadırlar.

1. Yapacağı işin gerektirdiği teknik yeterlik, teknik bilgi ve beceri sahibi,
2. Başkaları ile birlikte çalışacağına göre sosyal yeterlik, sosyal konularda bilgi ve alışkanlıklar kazanmış,
3. Samimi, güven verici, başkalarının iyiliğini isteyen, namus ve haysiyetine düşkün insan,
4. Girişken, başkalarına kolay yaklaşabilen,
5. Personele karşı yardımcı, çalışmaya istekli, güdüleyici ve arkadaşça davranış gösteren,
6. Personelin ideal ve görüşlerine, inançlarına, haklarına ve değer yargılarına karşı saygılı,
7. Kimlerle birlikte çalışacağı, ilişki kuracağı ve işbirliği yapacağı hakkında bilgili,
8. Kurumun politikası yararları hakkında başkalarını aydınlatmaya yetenekli ve istekli,
9. Personelin yetki ve sorumluluğunu anlamada, vermede yetenekli ve istekli,
10. Personelin hatalarını ortaya koymada, kıskançlık duygu ve hasetlerine karşı uyanık ve dikkatli,
11. Personelin daha iyi yaşaması ve gelişmesi için gerekli olanakları sağlamaya istekli ve gayretli,
12. Amaçlara ulaşmak için plan ve programlar hazırlama bilgi ve becerisine sahip,
13. Görevleri tamamlamak ve amaçlara ulaşmak üzere iyi organize bilgi ve becerisine sahip,
14. Liderlik dinamizmine ilişkin yeterli bilgi ve uygulama becerisi kazanmış,
15. Alternatifler arasından seçim yapma, çabuk ve isabetli karar verme yeteneğini geliştirmiş,
16. Kararlarda sağlam olmak üzere esas delilleri elde eden fakat inat etmeyen insan,

17. Verilen kararları koşulları göz önünde bulundurarak uygulama becerisi kazanmış,
18. İşleri tamamlama, iş usullerini geliştirme ve sonucu değerlendirme yeteneğine sahip,
19. Personeli güdüleyen, prestij ve statü konularında dikkatli olan,
20. Sistemin politika ve organizasyonuna ilişkin çalışmalarda katkıda bulunmak için bilgili ve istekli (Kurnaz, 2002).

3.4.3.3. Rehberlik

Rehberlik eğitim sürecinde önemli yer tutar. Rehberlik ögesi bu süreç içerisinde danışmanlık hizmetleri olarak tanımlanabilir. Rehberlik kişinin kendi yeteneklerini, ilgilerini ihtiyaçlarını ve içinde bulunduğu ortamın koşullarını fark etmesini sağlar.

Teftiş sırasında ilk olarak amaçlanan öğretmeni mesleki açıdan kendini yönlendirebilecek duruma getirmektir. Müfettişin en önemli görevlerinden biri de budur. Eğitim süreci içerisinde okulların, öğrenci ve öğretmenlerin başarılarının artırılmasında rehberlik hizmeti anahtar rol oynar (Kurnaz, 2002). “Eğitimde yapılacak teftişin kontrolden çok yönlendirme ve geliştirme etkinliklerine dayalı olması, eğitim sisteminin amaçlarının gerçekleştirilmesine olan katkısını artıracak ve öğretmenlerde temel öğrenme ve öğretme becerilerinin gelişmesine katkı sağlayacaktır (Tülü, 1998).”

İlköğretim Müfettişler Kurulu Yönetmeliğine göre müfettişlerin rehberlik ve işbaşında yetiştirme görevleri aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

1. Her öğretim yılı başında ve sonunda, ayrıca gerektiğinde öğretim yılı içinde öğretmenlerle mesleki toplantılar düzenlemek, eğitim-öğretim ve yönetimle ilgili olarak problemlerin tespitinde ve çözümünde rehberlik etmek.
2. İlköğretim kurumlarının teftişinden sonra, öğretmen ve yöneticilerle toplanmak, eğitim-öğretim ve yönetim ile ilgili ortak problemler varsa çözümüne rehberlik etmek.

3. Mesleki yayınları ve meslekle ilgili gelişmeler ile mevzuat değişikliklerini takip etmek, bu konuda bölgesindeki öğretmen ve yöneticilere rehberlikte bulunmak.
4. Teftişi ile yükümlü buldukları bütün öğretmenlere mesleki yardımlarda bulunmak ve işbaşında yetişmelerine rehberlik etmek.
5. Stajyer öğretmenlerin yetişmelerine ve mesleğe hazırlanmalarına rehberlik etmek (Ecevit, 1996).

3.4.3.4. Öğreticilik

“Öğreticilik rolüne ilişkin olarak müfettişlerden beklenen davranışlar, öğretmen ve diğer personelin yetişme eksikliklerini belirlemeleri ve bu konuda önlemler almaları, öğretmenlerin işbaşında yetişmelerini sağlamak için mesleki toplantılar düzenlemeleri, örnek dersler vermeleri ve olanaklar ölçüsünde öğretim personeli için hizmet içi eğitim sağlamalarıdır. Bu da müfettişlerin eğitim alanındaki yeni gelişmeleri, ilerlemeleri, yeni yöntem ve teknikleri sürekli olarak takip edip öğrendiklerini eğitim işçörenlerine aktarmalarını ve böylelikle eğitim sürecinin yenileşmesine katkıda bulunmalarını gerektirir (Kurnaz, 2002).”

3.4.3.5. Araştırma

“Araştırma rolü kapsamında müfettişlerden beklenen en önemli davranışlar öğrencinin eğitim gereksinmesi ile mevcut programın karşılaştırılmasına dayalı olarak geliştirilmesi gereken alanları saptamak, eğitim ve öğretimde verimliliğin artırılması, sürekli olarak gelişme sağlanması için gerekli araştırmalar yapmak ve sonuçlarından yararlanmak, kişi ve grupların istek, gereksinme ve dileklerini saptamak,, değerlendirmek ve üst makamlara sunmak, okuldaki eğitime ilişkin olarak çevrede yapılan eleştirilerin nedenlerini araştırmak ve değerlendirmek, yönetici, öğretmen, öğrenci ve diğer personelin gelişimlerini değerlendirerek mesleki rehberliğe olan gereksinmeyi saptamak ve amaçlardan sapmalar varsa nedenlerini inceleyerek düzeltme yollarını aramaktır (Kurnaz, 2002).”

3.4.3.6. Soruşturma

“Kamu hizmetinde görevlendirilen personelin kusurlu davranışlarının yönetim ve işbirliği açısından incelenmesi, soruşturulması ve bir sonuca bağlanması gerekir. Bu gereklilik ceza hukuku ve yönteminin görevleri içinde yer alır. Kamu görevlilerinin güven altına alınarak devlet işlerinin aksatılmadan yürütülmesinin ve huzur içinde çalışmasının sağlanması için kendisine yöneltilen bir eylemin suç olup olmadığının belirlenmesi, kamu hizmetlerinin gereklerini bilen, yönetim alanından gelen uzmanlara, müfettişlere bırakılmıştır (Taymaz, 1997).”

3.5. Müfettiş Nitelikleri

“Müfettişlerde aranılacak nitelikler genel hatları ile kurumların ilgili yönetmeliklerinde belirtilmektedir. Müfettiş, olarak atanabilecek elemanların öğrenim, branş, mesleklerindeki kıdem ve başarı durumları, bazı hallerde aday sınavları ve yetiştirme kurslarındaki başarıları birer ölçüt olarak alınmalıdır. Üniversite veya yüksekokul mezunu olmak, orta veya yüksek dereceli okullarda, en az sekiz yıl başarılı öğretmenlik ve bu süre içinde en az üç yıl meslek bünyesinde yönetici olarak çalışmış bulunmaktadır (Sığırcı, 1999).”

3.6. Müfettiş Adayının Seçilmesi

Bir kurumda personel seçilirken birtakım ölçütler belirlenmeli ve bu ölçütler doğrultusunda seçme süreci işlemelidir. Müfettiş adayının seçiminde aranacak özellikler kurum tarafından belirlenmelidir. Seçilecek müfettiş adaylarında aşağıdaki niteliklerin aranması önerilmektedir.

1. Yüksek okul mezunu olması,
2. Alan derslerini okumuş olması,
3. Hizmetin gerektirdiği olgunluk yaşında olması,
4. Başarılı meslek tecrübesinin olması,
5. Başarılı yöneticilik tecrübesinin bulunması,
6. Örgüt içinde güvenilir bir eleman olması,
7. İstekli olması ve bunu yazılı olarak bildirmesi,

8. Fiziki yapısının müfettişlik için uygun olması,
9. Müfettiş adayı seçme sınavlarında başarı göstermesi,
10. Yapılan hizmet-içi eğitim sonunda başarılı olması(Taymaz, 1997).

3.7. Müfettiş Yetiştirilmesi

Yetiştirme kavramı,göreve getirilecek olan personelin iş veya iş görevinin gerektirdiği yeterlilikleri kazandırmak için yapılan eğitim etkinliklerinin tümünü içerir. Müfettiş adayı hizmet edeceği alanla ilgili eğitimini tamamladıktan sonra teftiş hizmetinin gerektirdiği yeterliliklere sahip olduğu saptanırsa kendisine yetki ve sorumluluk verilir (Taymaz, 1997).

IV. BÖLÜM

İŞ TATMİNİ

4.1. İş Tatmini Tanımları

Motivasyon, moral, işle özdeşleşme, işi çekici bulma,kavramlarıyla yakından ilgili olan iş tatmini yazar ve araştırmacılar tarafından farklı biçimlerde tanımlanmıştır.

1911 yılında Taylor ve Gilbert tarafından ilk kez iş tatmininin tanımı yapılmıştır. Taylor ve Gilbert göre iş tatmini stresi ve yorgunluğu en aza indirecek biçimde fabrikada çalışmaktır.İş tatmini konusundaki yapılan esas bilimsel araştırmalar 1920'lerde yapılan Hawthorne araştırmalarıdır (Başalp, 2001).

İş tatmini kesin tanımı yapmak oldukça güçtür. İnsan çeşitli duygulara sahip oldukları için bu güçlük bireyin çalıştığı ortam için de söz konusudur (Başalp, 2001).

B.Von Haller Güimer iş tatminini bireyin işine karşı sergilediği tutum olarak tanımlarken J. Tiffin ve E. McCormick iş tatminini bireyin sahip olduğu değerler ve işten duydukları haz olarak tanımlar (Özdayı, 199).

4.2. İş Tatmininin Önemi

Ücret, yönetim, işe uyum ve gelişim fırsatları iş tatmini ya da tatminsizliğini oluşturan öğelerdir. İş tatmini öğeleri bireylere göre farklılık gösterir.Bireylerin beklentilerindeki farklılıklar iş tatmini öğelerinin önem derecesini etkiler.İş tatmininde önem taşıyan diğer bir konu ise bireylerin kişisel özelliklerine göre iş tatmininin yaratılmasıdır.Bireyin zaman zaman beklentilerin değişmesi bireyin iş tatmini düzeyimde değişiklikler meydana getirir (Ceylan, 2002).

İş tatmini çalışanlarda ve işletmelerde önemli sonuçlar meydana getirdiği görülmektedir. İş ortamı çalışanın sağlığı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.Bu nedenle iş tatmininin işletmeler tarafından ölçülmesi ve takip altına alınması

gereklidir. Çalışanın başarısı ile iş tatminleri arasında doğrudan bir etkileşim olduğu görülmektedir. Çalışanın tatminsizliği, başarısızlığı beraberinde getirir. Bu nedenle hem kendisi için hem de bağlı olduğu işletme için olumsuz sonuçlar doğurur. (Ceylan, 2002).

4.3. İş Tatmini Oluşturan Faktörler

“İş tatminini sağlayan faktörlere ilişkin araştırmaların başlangıcında işin kendisinin tatmin veya tatminsizliğe yol açtığı düşünülmüş ve böyle bir yaklaşımın sonucu olarak da yaptığı işteki sorumluluğu veya konumu değişen işgörenin tatmininin de değişeceği kabul edilmiştir. Yine bu araştırmalarda işinde yeterince tatmine ulaşan işgörenin iş değiştirme gibi özel bir arzusunun olmayacağı ileri sürülmüştür. Zaman içinde iş tatmini sağlayan faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki grup altında incelenmeye başlanmıştır (Erdoğan, 1996).”

4.3.1. Bireysel Faktörler

İş görenlerin değer yargıları, kişisel özellikleri, inançları birbirinden farklıdır. Birey kişisel özelliklerine, sosyal ve kültürel çevrelere ve eğitim düzeyine göre yapacağı işi belirler. Bireyin iş hayatındaki beklentilerini kişisel özellikleri belirlediği için iş görenin kişiliği iş tatmini faktörlerinin başında gelir (Erdoğan, 1996).

“Yüksek baskıcılık, dogmatizm ve düşük özsaygılık gibi kişilik niteliklerinin iş tatminine etkileri farklıdır. Otoriter ve baskıcı kişiliğin iş tatminini azalttığı ve iş ortamında tatminsizlikten kaynaklanan çatışmaları artırdığı tespit edilmiştir. Diğer açıdan yeniliklere ve değişimlere karşı kişilik yapısının da iş tatminini azalttığı, yine bireyin kendisine olan saygısının düşük olmasının diğer bireyleri ve üstlerini saldırgan ve düşman olarak algılamasına yol açtığı ve iş tatminini azalttığı ortaya çıkmıştır (Öztürk ve Özdemir, 2003).”

Öz benlik duygusu gelişmiş, kendine güvenen bireyin iş hayatında daha başarılı olduğu, sorumluluk almaktan kaçmadıkları daha uyumlu çalıştıkları gözlenmektedir.

Kendine güvenen iş gören işinden tatmin olmaya daha yatkındır (Bektaş, 2003: 5).

“İş tatmini konusunda yapılan araştırmalar yaş ve iş tatmini arasında genellikle olumlu bir ilişki olduğunu göstermiştir. Buna göre yaş arttıkça kişilerin işlerinden daha fazla tatmin oldukları söylenmektedir. Bunun nedeni deneyim nedeniyle uyumun artması olabilir.Yine daha genç çalışanların yükselme ve diğeri iş kollarına ilişkin aşırı beklentilere sahip olmaları, işe ilk girdiklerinde tatminsiz olma olasılıklarını artırabilir (Silah, 1997).”

Gerçekçi olmayan beklentiler zamanla değişime uğrar. Kimi insanlar iş deneyimleri arttıkça beklentileri de artar ve işlerinde tatmin olurlar, kimileri ise geçen yıllara rağmen beklentilerini değiştirmezler ve iş tatminsizliği yaşırlar. Bu tür duyguları artık onlar için hayat tarzı haline gelir (Ağan, 2002)

L.Charles Hulin ve B.Von Haller Gilmer yaptıkları araştırmalarda iş görenlerin çalışma süreleri ve yaşlarının tatmin düzeyleri ile arasında bir ilişkinin olduğunu saptamışlardır.Ayrıca cinsiyet ile iş tatmini arasında da ilişki kurmuşlardır.Ancak hangi cinsin tatmin düzeyinin yüksek olduğu kesinlik kazanmamıştır (Ağan 2002: 5; Ardıç ve Baş, 2002).

Kadın ve erkeğin, sosyal ve kültürel çevrede rolleri birbirinden farklı olduğu için, beklentileri de birbirinden farklıdır. Her iki cinsin beklentilerinin farklı olması iş tatmini düzeylerinin de farklı olmasına neden olur (Silah ,1997).

“Ayrıca, kariyer yapmak için iş hayatına atılan kadınlarla, ailesine destek olmak için çalışan kadınların iş tatmini düzeylerinin de birbirinden tamamen farklı olduğu gözlenmektedir (Demir, 2001).”

Zaman zaman kadın ve erkek iş görenlerin, içsel motivasyon unsurlarının farklılık gösterdiği yapılan karşılaştırmalı çalışmalarda ortaya konmuştur (Kırel, 1999).

İş tatmini konusunda kadınların, erkeklere göre işin rahatlığı konusundan daha fazla etkilendiğini gösteren kanıtlar vardır. Herzberg ve arkadaşlarına göre, kadınların iş tatminlerinin daha yüksek olmasının nedeni, kadınların ev dışında bir konum edinmeleridir (Bektaş, 2003).”

Yapılan araştırmalarda iş görenlerin eēitim düzeyleri ile iş tatminleri arasında ilişki olduēu tespit edilmiştir.Bu araştırma sonucunda eēitim düzeyleri düşük olanların tatmin düzeyleri yüksek, eēitim düzeyleri yüksek olan iş görenlerin ise iş tatminlerinin düşük olduēu ortaya çıkmıştır (Demir, 2001).

İş görenin iş tatmini düzeyinde aile yapısının da etkili olduēu görülmektedir. (Erdoēan, 1996).

4.3.2. Örgütsel Faktörler

“rgtler, ortak bir amaca ulaşmak için faaliyet gösteren kompleks sistemlerdir (ztrk ve zdemir, 2003).” örgütlerin belirledikleri amaçlara ulaşmak için sundukları örgütsel olanaklar iş görenin beklentilerini karşılamasında ve iş tatminlerini saēlamasında önemli rol oynamaktadır (Akıncı, 2002).

İşin genel görünümü , iş görene saēladıēı çıkarlar , çalışma şartları gibi olanaklar iş görenin iş tatmini düzeyini yükseltir (Aēan, 2002).

İş görenin iş tatmini düzeylerini etkileyen faktörlerden biri de örgüt kültürüdür.Güçlü bir örgüt kültürü iş görenin iş tatmini düzeyini olumlu etkilerken zayıf örgüt kültürü de iş görende tatminsizliēe neden olur (Akıncı, 2003).

İş görenin işini beēenmesi kendi yeteneklerini kullanmaya elverişli olmasına, yeniliklere ayak uydurabilmesine, kendini geliştirmesine olanak saēlamasına, sorumluluk almaya yönlendirmesine baēlıdır (ardak, 2002).

İş yerinin genel çalışma koşulları ve iş gvenliēi de iş görenlerin iş tatmini düzeylerini etkileyen faktörlerdir (ztrk ve zdemir, 2003).

“İşin toplum iindeki genel görünümü, doērudan iş tatminini belirleyen faktörlerdendir. Toplumsal yapı tarafından yeteri kadar kabul görmeyen, kendisini iş hayatına hazırlarken birey tarafından hayal edilmeyen işlerin yapılması zorunluluēu iş tatminini azaltacaktır. Genel olarak işin yapısal zelliēi de tatmini etkileyen faktörlerdendir. İşin ilgi çekici olması, genellikle iş tatminini oluşturan deēiřkenler

arasında önemli bir yer alır. Bir iş kişiye ne kadar ilginç ve yenilikçi geliyorsa o derece iş tatmini sağlamaya dönük olabilir (Erdoğan, 1996).”

İş görenin emeği karşılığında aldığı ücret iş tatmini düzeyini etkileyen en önemli faktörlerden biridir (Ağan, 2002).

İş görenin ücretini yeterli bulmaması iş tatmini düzeyinde azalma görülmesine neden olur (Çardak, 2002).

İş görenin ödüllendirilmesi iş tatminin olumlu etkiler Ancak ödüllendirmenin adil olması ve hak edene verilmesi iş görenin iş tatmini düzeyini yükseltecektir (Erdoğan, 1996).

“İş görenlerin görev yaptığı yer, iş tatmini üzerinde etkisi olan olası faktörlerden biri olarak değerlendirilebilir. Çünkü görev yapılan yer işgörene bir takım avantajlar sunarak iş tatminini olumlu yönde etkileyebilir. Aynı zamanda görev yapılan yer, dezavantajları dolayısıyla da işgörenin iş tatminini olumsuz yönde etkileyebilir (Demir, 2001).”

İş verenin ya da yöneticinin iş görene karşı sergilediği tutum iş görenin iş tatminin etkiler. Bu tutum olumlu ise iş görenin iş tatmini düzeyini arttırır. İş görene karşı sergilenen olumsuz tutum ise iş tatmini düzeyinin azalmasına neden olur (Demir, 2001).

İş görenin çalışma ortamındaki ışıklandırma , ısıtma , havalandırma ve gürültü gibi etkenler iş tatmini düzeyini etkilemektedir. Bu nedenle iş yeri ortamı iş görenlerin rahat çalışacakları biçimde olmalıdır (Kutaniş ve Bayraktaroğlu, 2002).

“Yine çoğu iş görenler, işyerinin evlerine yakın, çalıştıkları binanın yeni, temiz; işleri için gerekli olan araç gereçlerin iyi, kullanılır olmasını istemektedirler. İş görenlerin, fiziksel gereksinmelerini karşılayacak çalışma koşullarını aramaları, amaçlarını gerçekleştirecek araç gereç istemeleri hem verimlilik hem de iş tatmini için gerekli görülmektedir (Başaran, 1991).”

İş görenin iş ortamında iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin de iş tatmini düzeyini etkiler (Ağan, 2002).

“Hawthorne araştırmaları denetimin işgören davranışının en önemli belirleyicisi olduğu iddiasını ortaya koymuştur. Ohio State Üniversitesi Liderlik Araştırmaları ve bunu takip eden birçok araştırma, denetimenin anlayış göstermesinin işgörenlerin iş tatminini artırdığını ve buna bağlı olarak işten ayrılmanın ve işe devamsızlığın azaldığını ortaya koymuştur. Böylece denetimin ve denetleyici davranışının iş tatminini etkileyen faktörlerden bir tanesi olduğu söylenebilir (Demir, 2001).”

Yapılan denetimlerin iş görenin iş tatmini düzeyini etkilediği gözlenmektedir. Bu nedenle denetimler demokratik ve yardım edici nitelikte olmalıdır (Başaran, 1991).

4.4. İş Tatmini Teorileri

İş tatmini ile ilgili teoriler Kapsam Teorileri ve Süreç Teorileri olmak üzere iki gruba ayrılır. Kapsam Teorileri davranışı ‘neyin’ motive ettiği üzerinde dururken Süreç Teorileri de davranışın ‘nasıl’ motive edildiği üzerinde durur.

4.4.1. Kapsam Teorileri

Yöneticinin iş göreni örgütün amaçlarını gerçekleştirmeye sevk edebilmesi için iş görenin davranışlarını etkileyen faktörleri anlaması gerekir (Koçel, 1999).

“Tüm kapsam teorileri belli varsayımlara dayanmaktadır. Hicks ve Gulet bunları üç noktada toplamaktadır

- Hiçbir ihtiyaç tamamen karşılanmaz. Bu yüzden bir ihtiyacın varlığını doyurabilmesi için bir başka ihtiyacın kısmen karşılanması gerekir.
- Bireyin ihtiyaçları sürekli olarak değişmektedir. Bu nedenle, ihtiyaçlar sık sık bireylerin bilincinden gizlenmektedir.
- İhtiyaçlar grup olarak görünürler ve karşılıklı bağımlılık içindedirler. Örneğin, bir bireyin beslenme ihtiyacını karşılama biçimi, nasıl karşılayacağı,

büyük ölçüde bireyin sosyo-ekonomik statüsü tarafından belirlenmektedir (Günbayı, 2000).”

Kapsam teorileri İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi, Çift Faktör Teorisi, Başarı İhtiyacı Teorisi ve Erg Teorisi olmak üzere dörde ayrılır.

4.4.1.1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Abraham Maslow’un klinik çalışmaları sonucu ortaya çıkmıştır.Bu teoriye göre insanın beş temel ihtiyacı olduğu saptanmıştır.



Şekil 1 Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi (Günbayı,2000:26)

Maslow, ihtiyaçlar zincirini fiziksel ihtiyaçlar, güven ihtiyacı, sosyal ihtiyaçlar, saygınlık ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı olarak sıralamıştır.Bireyin bulunduğu basamaktaki ihtiyaçlar giderilmedikçe bir üst basamağa geçemez (Sabuncuoğlu, 2001):

Fizyolojik ihtiyaçlar: Kişinin ilkel ve temel ihtiyaçlarıdır.Bu ihtiyaçlar: yemek yemek, barınmak, dinlenmek ve korunmaktır.Bireyin ilkel ve temel ihtiyaçları giderilmedikçe başka şeyler düşünmesi beklenemez.

Güven ihtiyacı: Fizyolojik ve ekonomik ihtiyaçları giderilen birey fiziksel güvenliliğin sağlanmasına, geleceğinin güvence altına alınmasına ihtiyaç duyar.

Sosyal ihtiyaçlar: Günün büyük bir bölümünü iş yerinde geçiren birey burada diğer kişilerle ilişki kurar. Bunun sonucunda başkaları tarafından sevilme ,sevme , arkadaş edinme ve bir gruba dahil olma gibi gereksinimleri ortaya çıkar.Bu gereksinimlerin giderilmesi iş görenin çalışma güdüsünü arttırır.

Saygınlık ihtiyacı: Bireyin kendine güven , başkalarına ve kendine saygı göstermesi gibi ihtiyaçları içerir. İçsel ve dışsal ihtiyaçları giderilen bireyin moral düzeyi yükselir.

Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı: Bireyin kendi kapasitesini ,yaratıcılığını ,yeteneklerini kullanarak amacına ulaşmasıyla ilgili ihtiyaçlarıdır.Bu ihtiyaçların doyumu imkansızdır (Koçel, 1999).

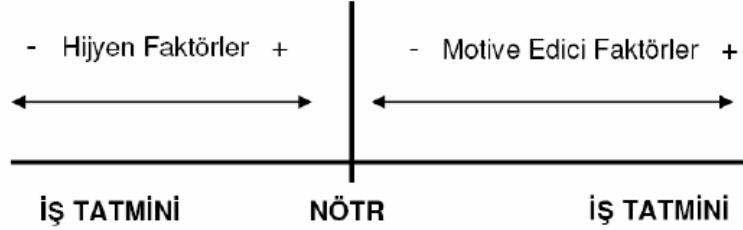
“Maslow’un yaklaşımının iki temel varsayımı vardır.Birincisi kişinin gösterdiği her davranışın, kişinin sahip olduğu belirli ihtiyaçları gidermeye yönelik olduğudur. Kişi ihtiyaçlarını gidermek için belirli yönlerde davranır. Dolayısıyla ihtiyaçlar davranışı belirleyen önemli faktördür (Onaran, 1981).”

4.4.1.2. Çift Faktör Teorisi

200 muhasebeci ve mühendis üzerinde Herzberg tarafından yapılmış bir araştırma sonucu ortaya çıkmıştır.Araştırmadaki kişilere iş yerinde kendilerini son derece iyi ve son derece kötü hissettikleri zaman sorulmuş.Araştırma sonucuna göre çalışanların kendilerini son derece iyi hissettiklerini anlatırken işleriyle ilgili kavramları kullandıkları, kendilerini kötü hissettiklerini anlatırken de iş dışındaki kavramları kullandıkları görülmüştür .

Herzberg kişi işine karşı tutumunu nasıl belli eder,bu tutumları neler oluşturur ve bu tutumların sonuçları nelerdir sorularına cevap aramıştır. Özellikle kişinin tutumlarının sonuçları nelerdir sorusuna önem vermiştir.

Herzberg 1959 yılında iş tatmini ve performans arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapmış olduğu araştırma sonucu iki grup gereksinin olduğunu saptamıştır. Bu gereksinimleri, hijyen gereksinimler ve motivasyonla ilgili gereksinimler olarak gruplandırmıştır (Özyurt, 2004).



Şekil 2. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi (Koçel,1995:642).

“Hijyen faktörleri, bulunması gereken asgari faktörlerdir. Bunlar yoksa personeli motive etmek mümkün değildir. ancak varlıkları, motivasyon için gerekli ortamı yaratır motivasyon, motive edici faktörler sağlanırsa gerçekleştirilebilir. Hijyen faktörleri sağlanmadan sadece motive edici faktörleri sağlamak, personeli motive etmeye yetmeyecektir (Koçel,1995).”

4.4.1.3. Edinilen (Kazanılmış) İhtiyaçlar Teorisi

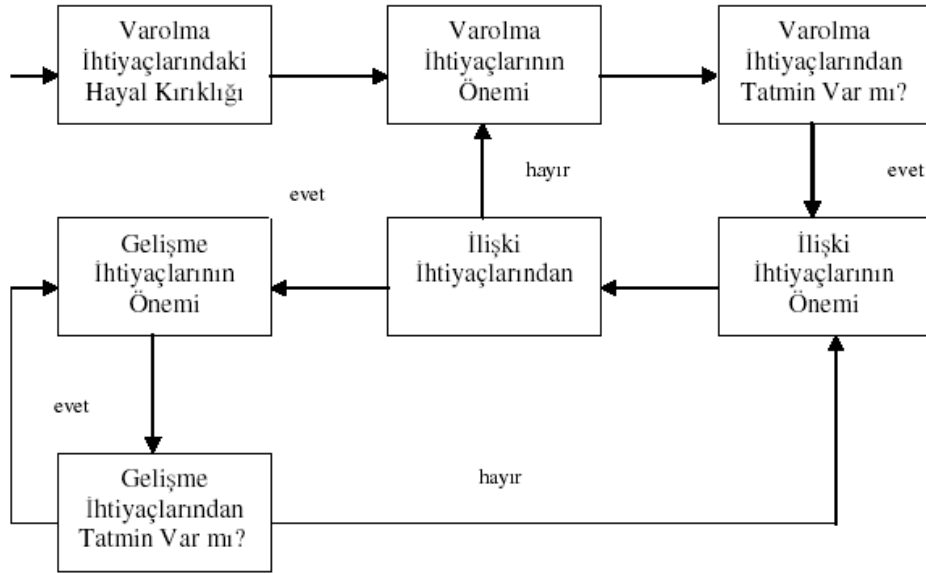
Mc Clelland insanların bazı ihtiyaçlarını doğuştan değil yaşam boyunca elde ettikleri tecrübeler sonucu öğrendiklerini ifade etmektedir. Mc Clelland insan ihtiyaçlarını başarı, bağlılık ve güçlü olma ihtiyaçları olmak üzere üç gruba ayırmıştır (Efil,1999).

Başarı ihtiyacı bireyin iş yaşantısında iyi olma ,başarma ve mükemmele ulaşma isteğiyle ortaya çıkar. Bağlılık ihtiyacı ise insanın hayatını yalnız başına sürdürememesinden ve toplumsal bir varlık olmasından kaynaklanmaktadır. Güçlü olma ihtiyacı da, insanın egemen olma isteğinden doğar. McClelland 'ın iddiasına göre başarı ihtiyacının diğer ihtiyaçlara göre bireyi ve toplumu daha çok etkilemektedir. (Eren,1993).

4.4.1.4. Erg Teorisi

Maslow'un teorisinin gerçek hayata uygun olmadığı sonucuna ulaşan Clayton Alderfer Erg Teorisi'ni geliştirmiş ve ihtiyaçları üç guruba ayırmıştır. Bu ihtiyaçları var olma (fiziksel refaha yönelik ihtiyaçlar), ilişki (kişiler arası ilişkiler geliştirmeye yönelik ihtiyaçlar) ve gelişme (kişisel gelişme ve ilerlemeye yönelik ihtiyaçlar) ihtiyaçları olarak sınıflandırmıştır (Aşan, 2001).

Erg teorisinde kişi üst basamaktaki ihtiyacını gidermezse alt basamaktaki ihtiyaca geri döner ve kendini bu şekilde motive eder. Kişinin alt basamağa geri dönüşü üst basamaktaki ihtiyacını gideremeden dolayı ortaya çıkan mutsuzluk ve hayal kırıklığından kaynaklanır (Şekil 3).



Şekil 3. ERG Teorisi (Aşan,2001:229).

4.4.2. Süreç Teorileri

İnsan davranışlarını nasıl başladığını, sürdürüldüğünü ve nasıl durdurulduğu sürecini açıklayan başlıca süreç teorileri; Beklenti Teorisi, Amaç Teorisi, Eşitlik Teorisi, Pekiştirme Teorisi ve Bilişsel Değerlendirme Teorisidir.

4.4.2.1. Bekleyiş Teorisi

Bekleyiş teorisine göre bireyin bir iş için çaba göstermesi Valens ve Bekleyiş faktörüne bağlıdır. Birey gösterdiği davranış sonucunda umduğunu bulursa aynı davranışı tekrar eder. Eğer umduğunu bulamazsa aynı davranışı tekrar etmeyecektir.

M = İş motivasyonu

E = Bekleyiş (Belli bir gayretin bir ödülle ödüllendirilmesi ve kişinin bunu beklemesi)

I = Araçsallık (instrumentalite)

V = Valens (kişinin gayret harcayarak elde edeceği ödülü arzulama derecesi)

Motivasyonu belirlen Valens ve Bekleyiş faktörlerinden birinin eksikliği kişinin motive olmasını etkiler.

Bu teoride yer alan diğer bir kavram da araçsallıktır. Araçsallık kişinin gösterdiği performans sonucu kendisini olumlu etkileyecek sonuca ulaşmasıdır. Ulaşılan sonuç ise ödüllendirilmedir.

Bekleyiş teorisi ne göre örgüt, bireylerin motive olmasını sağlamak için bireylerin eğitilmesi, örgütle ilgili engellerin aşılması, bireyin örgüte karşı güven duyması ve ödüllendirilmesi konusunda üzerine düşen görevleri yerine getirmelidir (Efil,1999).

4.4.2.2. Eşitlik Teorisi

Eşitlik Teorisi 1965 yılında J. Stacey Adams tarafından ortaya atılmıştır. Bu teoriye göre eşit ve adil yapılan ödüllendirilmenin çalışanın motive olmasını sağlar. Çalışan eforu karşılığındaki getiri ile kendisiyle aynı seviyede olan başka bir çalışanın getirisini karşılaştırır. Bunun sonucunda çalışan ödüllendirmede eşitsizlik olduğunu görürse bu eşitliği sağlamak için ya az çalışacak ya da daha çok çalışacaktır (Daft,1997).

Getiri

Kıyaslanabilir bir diğer bireyin getirisi

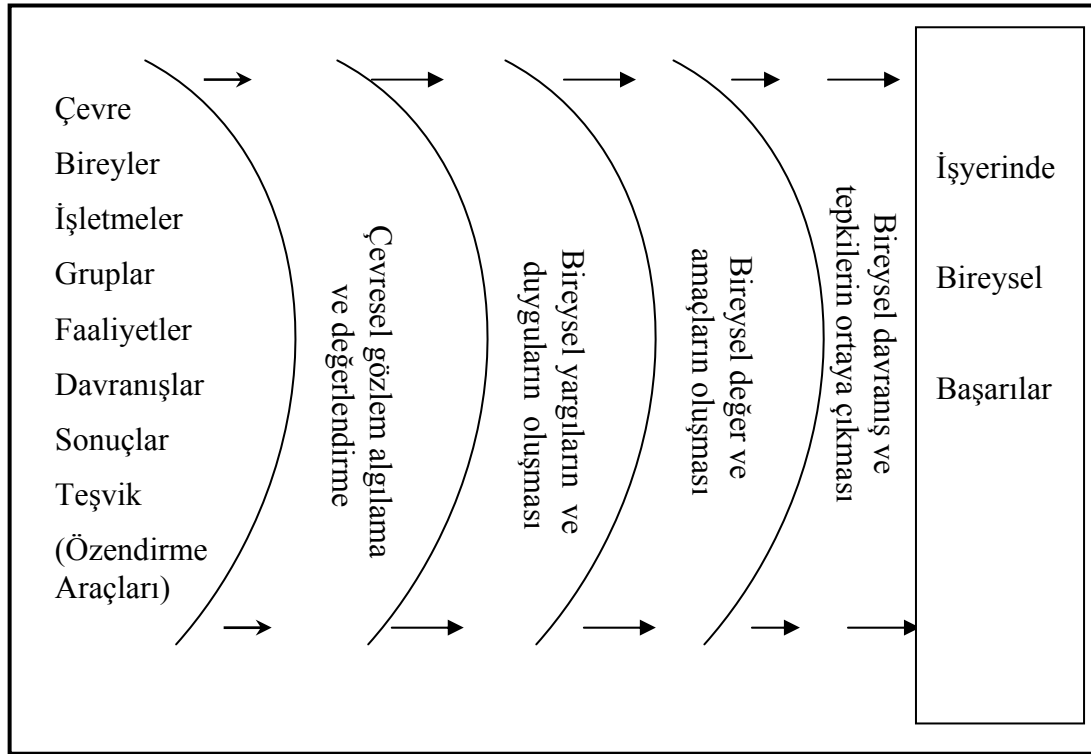
Bireyin kendi girdileri (efor)

Kıyaslanabilir bir diğer bireyin girdileri (efor)

4.4.2.3. Amaçlar Teorisi

Edwin Locke tarafından geliştirilen Amaçlar Teorisi, bireylerin amaçları ile motivasyon derecesi arasında ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Ulaşılması zor olan amaçlar, kolay ulaşılan amaçlara göre daha yüksek performans gerektirmektedir. Yüksek performans ise motivasyon derecesinin artmasını sağlayacaktır (Yöneticilik ve Motivasyon, 2007).

Locke'ye göre kişinin bireysel amaçlarının oluşması için çevresel gözlem, çevreyi algılama ve değerlendirme sonucunda bireysel yargı ve duyguların oluşması sürecinden geçer. Bireyin amaçları doğrultusundaki davranışları iş yerindeki başarısını belirler (Şekil 4).



Şekil 4 Bireysel Amaçların Oluşması ve İş Başarısındaki Rolü (Eren,1993:378).

Amaçlar teorisi bireyler tarafından belirlenen amaçların özellikleri üzerinde durmuştur. Bu amaçlarla bireyin motivasyonu arasında ilişki kurmaktadır. Bu teoriye göre her birey amaçlarını bilinçli bir şekilde belirler (Eren, 1993).

4.4.2.4. Pekiştirme Teorisi

Pavlov ve Skinner bazı hayvanlar üzerinde yapılan araştırmalarda ortaya çıkan bir davranış sonucunda ödüllendirilen organizma, davranışı tekrarladığını aynı davranışın sonucunda cezalandıran organizmanın davranışı tekrar etmediği sonucuna varmışlardır. Böylelikle tekrar edilen davranış pekiştirilecektir (Eren, 2001).

“Olumlu pekiştiriciler kullanarak davranış değişikliği yöntemleri yönetimin çalışanlardan ne tür davranış beklediğini, buna karşılık bu olumlu pekiştiricilerin neler olacağı çalışanlara anlatılarak kullanılabilir (Çetinkanat, 2000).”

4.4.2.5. Bilişsel Değerlendirme Teorisi

Deci, tarafından geliştirilmiş Bilişsel Değerlendirme Teorisi içsel motivasyonla dışsal motivasyon arasında etkileşim olduğunu iddia etmektedir. İçsel ödüllerle desteklenmiş davranış dışsal ödüllerle desteklendiğinde bireyin motivasyon derecesi azalacaktır. Böylelikle birey kendi davranışını kendisi kontrol ettiğine dair algılamasını kaybedecek sonucunda içsel motivasyonunu yok edecektir (Aşan, 2001)

4.5. İş Tatmini ve Tatminsizliğinin Doğurduğu Sonuçlar

Başaran (1991)’a göre, insanın hayatının en önemli bir parçası iştir. Çalışanın çalışma hayatındaki tatmin düzeyi, yaşamını da etkiler. Çalışanın bir alandaki duygularını başka bir alana yansıttığı görülmektedir. Çalışanın aile yaşamındaki duygularını işine, işindeki duygularını aile yaşamına yansıtarak genellemesi ihtimali göz ardı edilmemektedir. Ayrıca iş tatmininin hem fiziksel hem psikolojik yönden çalışanın sağlığına olumlu da etkileyebilir.

İş görenin fiziksel hem ruhsal sağlığı örgütün başarısında ve iş görenin tatmin düzeyinde önemli etkisi vardır (Akıncı, 2002).

İş tatmini düzeyi yüksek olan iş gören çalışma arkadaşlarına yardımcı olmak , onlarla iş birliği yapmak gibi olumlu davranışlar sergiler (Çekmecelioğlu, 2006).

İş görenin işine karşı olumlu duygular beslemesi iş tatmini düzeyinin yüksek olmasında kaynaklanır.Bunun sonucunda ise iş görenin mutluluğu artacaktır (Ağan, 2002). İş yeri açısından bakıldığında ise iş tatminini sağlayamayan iş yerleri elaman bulmakta zorlanmaktadır (Erdoğan,1996).

İş tatminini sağlayan bir örgütte, iş gören örgütle özdeşleşir.Örgütün yararlarını kendi yararlarından önde tutar (Başaran ,1991).

İş gören, işinden ve iş ortamından beklentilerinin karşılanmadığı düşüncesine sahip olursa, iş tatmini düzeyi azalacaktır (Akıncı, 2002).

İş gören, işinden tatmin olursa daha verimli çalışacaktır. İşinden tatmin olamayan iş gören olumsuz tutumlar sergileyecektir (Eren, 2001).

İş tatminsizliği iş görende iştahsızlık, uykusuzluk, nefes darlığı, ve duygusal çöküntü gibi fiziksel ve duygusal sorunlara yol açmaktadır (Ağan, 2002).

İş görenin çeşitli engeller sonucu amacına ulaşamaması psikolojik tatminsizliğe yol açar. Psikolojik tatminsizlikte davranış bozukluğuna neden olur (Eren, 2001);

Saldırgan Davranışlar: Birey karşısına çıkan engelleri normal yollardan çözümlenmek yerine zor kullanarak aşacağına inanır.

Geriye Dönüş Davranışları: Bireyin üstesinden gelemediği olaylar karşısında son çare olarak intihar etmesi, ölümü beklemesi ve kendini dine adanması gibi davranışlardır.

Tekrar Denenmek İstenen Sabit Davranışlar: Karşılaşılan bir sorunu çözmeyeceğini bile bile çözüm için yapılan davranışın sürekli tekrar edilmesidir.

Tevekkül Olmak: Mücadele etmek yerine ümidini kesip işi oluruna bırakmaktır.

Dikkatsizlik ve konsantrasyon zayıflığı bireyin tatminsizliği sonucu ortaya çıkar. Bu da hatalar yapılmasına neden olur (Ağan, 2002).

İş görenin tatminsizliği bağlı bulunduğu örgütün işinin yavaşlamasına hatta bozulmasına neden olur (Akıncı, 2002).

İş tatminsizliği sonucunda iş görenin işine bağlılık düzeyi düşer. Bu şekilde çalışmaya devam eden iş gören örgüt içerisinde olumsuz davranışlar sergiler. Şikayet etme, işe devamsızlık, çalışma arkadaşlarının morallerini bozma çabaları başlıca olumsuz davranışlardır (Akıncı, 2002).

V. BÖLÜM

TÜKENMİŞLİK

5.1. Tükenmişlik Kavramı

İlk defa tükenmişlik kavramı örgütsel stres üzerinde uzun yıllar çalışmış olan klinik psikolog Herbert Freudenberger tarafından ortaya atılmıştır. Freudenberger iş görenlerin işlerine karşı sergiledikleri tutum, davranış ve güdülenmelerinde, zamanla değişmeler meydana geldiğini gözlemlemiş ve bu gözlemlerinden yola çıkarak; tükenmişlik kavramını ortaya atmıştır (Yıldırım, 1996).

Tükenmişlik; insanların yoğun çalışmaları sonucu, işlerinin gerektiği gibi yerine getiremez duruma gelmeleri sonucunda, ortaya çıkan duygusal tükenme tanımlanmıştır. Tükenmişliğin sözlük anlamı; kaybetme, bitkinlik, aşırı enerji, güç ve kaynak kullanımından dolayı oluşan tükenmedir (Sılığ, 2003).

5.2. Tükenmişliğin Tanımları

Tükenmişlik kavramı, işin yoğunluğu ile iş görenin çalışma kapasitesi arasında zamanla ortaya çıkan ve iş ortamında devam eden stres sonucu iş görende görülen sendrom olarak tanımlanabilir. İş görende ortaya çıkan tükenmişlik sonucunda performans düşmesi, enerji tükenmesi gibi durumlar medyada gelir (Kalimo ve diğerleri, 2003).

İş görenlerin bir çoğu çalışma hayatlarında elde ettikleri deneyimlerden hoşlanırken, bir yandan da diğer iş görenlerin deneyimlerine olumsuz bakarlar. Tükenmişlik, kavramını Maslach ve arkadaşları; “işyerinde strese karşı yanıt olarak geliştirilen duygusal tükenme, çalışanların duyarsızlaşması ile müşterilere ve yöneticilere karşı düşük kişisel başarı duygularını içeren bir stres sendromudur.” şeklinde tanımlamaktadır (Siegall and McDonald, 2004).

Tükenmişlik kavramının bilimsel açıdan gelişmesi; Maslach ve arkadaşları ile Cherniss'in yapmış olduğu çalışmalara dayanmaktadır (Yıldırım, 1996). Günümüzde en çok kullanılan ve kabul gören tükenmişlik tanımı Maslach ve arkadaşları tarafından kullanılan üç boyutlu tükenmişlik kavramıdır (Sılığ, 2003). Bu tanıma göre Maslach, tükenmişliği “iş gereği insanlarla yoğun ilişki içerisinde olanlarda görülen, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı sendromu” şeklinde tanımlamıştır (Örmen, 1993). Maslach, tükenmişlik kavramını; duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization, cynicism) ve kişisel başarıya ilişkin duyguları (personel accomplishment, self efficacy) kategorize eden üç ayrı boyutta ele almaktadır (Ergin, 1992).

Maslach'ın tanıma göre tükenmişlik, insanlara hizmet veren mesleklerde çalışan iş görenlerde ortaya çıkan belirtileri duygusal tükenme (emotional exhaustion), hizmet verilen kişilere karşı duyarsızlaşma (depersonalization) ve kişisel başarı duygusunun azalması (reduced personal accomplishment) durumudur (Yıldırım, 1996).

Tükenmişlik durumu genellikle insanlarla sürekli ilişki içersi olan ve insanlara hizmet sunmayı gerektiren mesleklerde ortaya çıkan bedensel bitkinlik, sürekli yorgunluk hali, kendi işine ve diğer insanlara karşı olumsuz tutum ve çaresizlik duygularının yansımalarıyla ortaya çıkan sendromdur (Sılığ, 2003).

Tükenmişlik: insanlara hizmet veren mesleklerde çalışanların içinde buldukları durumdan, yaptıkları işin özelliklerinden, çalışanların streslerinden ve sektördeki gelişmelerden kaynaklanır (Sılığ, 2003).

Tükenmişlik kronik duygusal gerginliğe karşı bir tepkidir. Strese benzer belirti ve etkilere sahip olduğu için bir tür stres olarak kabul edilir. Tükenmişliği stresten ayıran özellik sosyal kaynaklı olmasıdır (Örmen, 1993).

İş görenlerin işleriyle ilgili yaşadıkları stresler işten bıkkınlık (tedium), işin kendisinden kaynaklanan stres ve tükenmişlik olarak sınıflandırılmıştır (Girgin, 1995).

Tükenmişlik sendromu, daha çok başarılı olmak için yoğun bir tempoyla çalışan ve iş ortamında çok çaba sarfedip üzerine düşenden fazlasını yapan, sınır tanımayan

iş görenlerde ortaya çıkar (Girgin, 1995).İş görenin yaptığı işin yararlı ve önemli olduğuna inanma gereksinimi vardır. Bu inanç iş görenin işiyle ilgili zorluklarla baş etmesine yardımcı olur. Birey işe girdiği zaman idealisttir ve motivasyon derecesi yüksektir. Ancak hata yaptığını hissettiği an işlerini önemsiz bulmaya başlar. Bunun sonucunda yaptığı işle dünyada hiçbir şeyi değiştirmeyeceği düşüncesine kapılarak kendini savunmasız ve çaresiz hissetmeye başlar ve böylelikle tükenmişlik sendromu yaşar (Pines and Keinan, 2005).

5.3.Tükenmişliğin Nedenleri

Yapılan araştırmalarda tükenmişliğe neden olan bir çok faktör bulunmuştur.Bunların başında stres gelmektedir. İş ortamında karşılaşılan zorluklar stresi meydana getirmektedir.Tükenmişlik sendromu yaşayan birey sürekli devam eden bir yorgunluk ve hayal kırıklığı yaşar.

Birey iş ilgili amaçlarına ulaşamıyorsa ve bu amaca ulaşmak için ısrar ediyorsa huzursuzluk ve sıkıntı yaşar. Bu da bireyin enerjisinin ve işlev görme yeteneğinin tükenmesine neden olur (Tümkiye, 1996).

Tükenmişlik sendromunun nedenleri çevresel ve kişisel olmak üzere iki grupta ele alınmıştır.

5.3.1. Çevresel Nedenler

Tükenmişliğin çevresel nedenleri: iş görenin çalıştığı işin özellikleri, iş görenin işindeki rolü, çalışma saatleri, işten kaynaklanan stres, iş görenin kendisini geliştirme fırsatlarının olmaması, molalar, ücret, iş ortamı koşulları, çalışanlar arasındaki ilişki, araç-gereç yetersizliği, ailevi sorunlar, ekonomik ve sosyal etkenler olarak sayılabilir.

5.3.2. Kişisel Nedenler

Tükenmişlik sendromunun kişisel nedenleri ise evlilik, bireyin aile içersindeki konumu,yaş, çocuk sayısı , kişisel beklentiler ,dayanıklılık, işe aşırı bağlanma, iş görenin başından geçen olaylar ve iş görenin kendisiyle ilgili yaşadığı streslerdir (Çam 1992).

5.4. Tükenmişliğin Belirtileri

Freudenberger ve Richelson göre, tükenmişlik sendromu yavaş yavaş ortaya çıkar ve sürekli gelişir.Birden bire ortaya çıktığı da görülmektedir.Ancak tükenmişlik sendromunun birden bire ortaya çıkması çok seyrek rastlanan bir durumdur (Tümkiye, 1996).

Tükenmişlik sendromu yaşayan kişiler öfke patlamaları, devamlı görülen kızgınlık hali, yalnızlık ve çaresizlik gibi durumlardan şikayet etmektedirler (Baltaş ve Baltaş, 1990).

5.4.1. Tükenmişlikte Davranışsal Belirtiler

Tükenmişlikte davranışsal belirtiler şu şekilde sıralanmıştır.

- Çabuk öfkelenme, ani tepki gösterme ve engelleme belirtileri.
- İşten nefret etme, hatta gitmeyi istemeyiş.
- Alınganlık ve takdir edilmediğini düşünme.
- İş doyumsuzluğu, işe geç gelmeler, gelmemeler.
- İlaç, alkol ve tütün vs. almaya eğilim yada alımda artma.
- Öz saygı ve öz güvende azalma.
- Evlilik, aile çatışması ile aile ve arkadaşlardan uzaklaşma.
- İzolasyon, uzaklaşma, suçluluk, içermişlik.
- Teslimiyet.
- Hevesin kırılması (çaresizlik), kolay ağlama ve konsantrasyon güçlüğü.
- Unutkanlık hareketli olmayış.
- Kendi kendine zihinsel uğraş içinde olma.

- Örgütlemeye yetersizlik.
- Rol çatışması, görev ve kurallarla ilgili karışıklık.
- Kuruma yönelik ilginin kaybı.
- Benlik imajı, bazı durumdaki dalgalanmalardan etkilenecek olumsuz yönde değişmeye başlama.
- Görevlilere fazla güvenmeme veya onlardan kaçınma.
- Başarısızlık hissi.
- Çalışmaya yönelmede direnç
- Arkadaşlarla iş konusunda tartışmaktan kaçınma.
- Hizmet verilen kişilere tek tip davranma, küçümseme ve alay etme, düşüncede katılık, değişime direnç (Çam, 1992).

Tükenmişlikte Fiziksel Belirtiler

Tükenmişlikte fiziksel belirtiler şu şekilde sıralanmıştır:

- Uyuşukluk
- Baş ağrıları
- Yorgunluk
- Mide - bağırsak hastalıkları
- Uykusuzluk
- Solunum güçlüğü (Girgin, 1995).

Maslach'a göre, tükenmişlik gösterenler psikolojik olarak geri çekilirler. Psikolojik geri çekilme; yüzeysel ilişkilere girme, hizmet için kişilere ayrılan zamanı kasıtlı olarak uygun olmayan bir biçimde harcama, oyalama ya da yardım alan kişiden uzaklaşma biçiminde görülür. Geri çekilmenin ortaya çıkardığı sonuçlar (Tümkiye, 1996):

- Düşük performans
- Görevden kaçma (o benim görevim değil).

- Kuralların arkasına saklanmadır. Kurallar, bir düzenlemeyi, uygulamayı sağlayarak ve acı verici kararlarda sorumluluk almaktan kurtararak (üzgünüm ancak bu benim hatam değil. Bunlar buradaki kurallara uygundur ve ben bunlara uymak zorundayım) hizmet alanlarla her hangi bir bireysel bağlamada çalışanları korurlar

5.5. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişlik sendromuna yaşayan bireylerde kendine güvensizlik, işine karşı memnuniyetsizlik görülürken çeşitli sağlık ve psikolojik sorunlar da ortaya çıkar (Örmen, 1993).

Ampirik araştırmalar, hem işletmeler hem de bireyler için, büyük ölçüde maliyetler içeren tükenmişlik sendromu, önemli etkilerini göstermektedir. Organizasyon düzeyinde tükenmişliğin olası etkileri; çalışanın işe devamsızlığında artış, çalıştığı işletmeye karşı bağlılığında düşüş, verimliliğin azalmasıdır. Tükenmişlik sendromu bununla birlikte depresyon, huzursuzluk, kaygı, yorgunluk, uykusuzluk ve baş ağrısı gibi çeşitli sağlık problemleri ile ilişkili bulunmuştur (Togia, 2004).

Tükenmişlik sendromunun olumsuz sonuçların meydana gelmesine neden olduğu yapılan araştırmalar sonucunda ortaya çıkmıştır. (Sılığ, 2003).

Tükenmişlik sendromunu yaşayan iş görende işe devamsızlığın artması, işi boş verme, işi başkasına yaptırma, ailesinden ve arkadaşlarından uzaklaşma, işten tatmin olmama gibi olumsuz gelişmeler ortaya çıkar (Girgin, 1995).

Bu bölümde, tükenmişliğin sonuçlarının kişisel bedeli, iş hayatına etkileri ve aile hayatına etkileri üzerinde durulacaktır.

5.5.1. Tükenmişliğin Kişisel Bedeli

Çalışma ortamında aşırı stres yaşayan bireyde duygusal tükenme oluşabilmektedir. Duygusal tükenmenin beraberinde fiziksel yorgunluk ortaya çıkar. Bunun sonucunda birey kendini yorgun, bitkin hisseder ve uyku problemi çeker (Sılığ, 2003).

Tükenmişlik sendromunu yaşayan çalışanda yanlış beslenme alışkanlığından dolayı ortaya çıkan sağlık sorunları görülebilir. Kendini baskı altında hisseden çalışan, sık olarak öğünlerini atlayabilir veya yemek molalarını, işlerini yetiştirmeye çalışmakla geçirebilir (Örmen, 1993). Tükenmişliği yaşayan kişinin, işe olduğu gibi, diğer meslektaşlarına karşı da ilgisinin kaybolduğu görülmektedir (Girgin, 1995).

Tükenmişlik sendromunun olumsuz sonuçlarından biri de çalışanın sakinleştirici, uyuşturucu, sigara ya da alkol gibi bağımlılık yapan maddelere yönelmesidir (Sılığ, 2003). Tükenmişlik sendromu yaşayan bireyler, kendileri ilaç kullanma yoluna başvurabilirler. Yapılan araştırmalarda tükenmişlik sendromu ile madde kullanımı birbiriyle ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır.

Yapılan araştırmalar, çalışanın madde bağımlılığını çözüm olarak görmesi aslında sorunu daha da şiddetlendirdiğini göstermektedir (Angerer 2003). Bu ve benzer eğilimler, çözümleri daha da güçleştireceği gibi birey, zamanla bu tür zararlı alışkanlıklara bağımlı hale gelebilir. Sorunlar çözüleceği yerde, gittikçe büyüyen bir hal almaya başlar. Tükenmişliğin bedeli sadece sendromu yaşayan kişiyi değil, kendisi dışında bir çok kişiyi de etkiler. Tükenmişlik sendromuna yakalanan kişilerin, iş arkadaşları, aileleri, arkadaşları da bu durumdan etkilenmektedirler (Örmen, 1993).

Tükenmişlik sendromu çalışanın sağlığını olumsuz yönde etkilemekte özellikle kalp krizine neden olduğu yapılan araştırmalarda belirtilmektedir.

İstatistiklere göre; bir çok insan, pazartesi günleri sabah saatlerinde, haftanın diğer zamanlarına göre, daha çok kalp krizi ve kalp spazmı geçirmektedir. İş stresiyle kalp ve dolaşım sistemi sağlık sorunları arasındaki ilişki; buna Kara Pazartesi Sendromu olarak özel bir isim verilecek kadar çok nettir. İşin ilginç yönü, tükenmişliğin sağlıkla ilgili yayınlarda, dünyanın diğer taraflarında da iyi bilinmesidir (Angerer, 2003).

5.5.2. Tükenmişliğin İş Hayatına Etkileri

Goppelt ve Maslach gibi araştırmacılar, tükenmişlik sendromu etkisinin en çok görüldüğü durumun; çalışanın iş performansındaki düşüş olduğunu ifade ederler. Bu düşüş, işin niceliğinde olmasa da niteliğinde ve kalitesinde kendini gösterir. Kişiler müşterilerine daha az zaman ayırırlar; diyalog süresini kısaltırlar. Motivasyon düşer, asabiyet artar ve antipatik tavırlar ortaya çıkar. Kararlarını verirken dikkatli olmazlar; sonuçlarını da önemsemezler. Tükenmişlik sendromu yaşayan çalışanlar, okudukları kadarıyla yetinirler; yeniliklere açık değil muhafazakar ve statükocudurlar (Örmen, 1993).

Tükenmişliğin çalışan üzerindeki olumsuz etkisi; devamsızlık ve çalışanın verimliliğindeki düşüştür. Tükenmişlik sendromunun örgüt ortamındaki sonuçları, performans düzeyinde düşme, çalışanın hizmeti alanlara yetersiz ilgi göstermesi, hizmet verilen kişileri alaya alma, onları suçlamaya gelişmekte ve işe devamsızlık, iş değiştirme isteği şeklinde ortaya çıkmaktadır (Örmen, 1993; Sılığ, 2003).

Tükenmişlik sendromunun , iş hayatına en önemli etkilerinden biri de; çalışanın iş tatmini düzeyine olan etkisidir. İş tatmini ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları arasında, ilişki vardır. Araştırmalarda, üzerinde fikir birliğine varılamayan bir nokta bulunmaktadır. O da; iş tatminsizliği tükenmişliğin bir sonucu mu, yoksa nedeni mi, olduğudur. Maslach ve Schaufeli'e göre tükenmişlik ve iş tatmini arasında bir ilişki vardır ancak bu ilişkinin doğası tartışmaya açıktır. Çünkü araştırma sonuçlarına dayanarak, iş tatminsizliğinin tükenmişliğe neden olduğu ya da tükenmişliğin iş tatminsizliğine neden olduğunu söylemek güçtür (Yıldırım,1996; Sılığ, 2003).

Tükenmişlik sendromunu yaşayan bireyin, insanlara bakış açısında farklılaşma ve insanı bir obje, nesne gibi görme gibi sonuçlar ortaya çıkar. Böylece çalışan, müşterinin ihtiyaçlarına önem vermeyen, düşüncesiz, saygısız, kaba bir tutum sergiler (Örmen, 1993; Sılığ, 2003).

5.5.3. Tükenmişliğin Aile Hayatına Etkileri

Tükenmişlik sendromu çalışanın performansının düşmesine neden olur. Bununla birlikte, bir çok araştırmanın bulgularına ve Burke ve Greenglass araştırmasının gösterdiklerine göre; tükenmişlik, insanların iş yaşamını olumsuz etkilediği gibi ev yaşamını da olumsuz yönde etkilemektedir (Angerer, 2003).

Tükenmişlik sendromu çalışanın aile hayatını da olumsuz etkilemektedir. Duygusal açıdan yorgun olan birey, evinde gergin, huzursuz ve fiziksel olarak yorgundur. Çalışanın yaşadığı bu durum sonucu ortaya çıkan rahatsızlıklar aile krizlerine, ciddi evlilik sorunlarına neden olabilir. Evdeki bu huzursuzlukların, işteki stresten kaynaklandığı genelde fark edilmez. “Artık birbirimizi sevmiyoruz galiba!” gibi sonuçlar çıkarılabilir. Bu da , ayrılma ya da boşanma gibi ciddi sonuçlara kadar gidebilir (Örmen, 1993).

Çalışanın ailesiyle huzurluk yaşamasının diğer bir nedeni çalışanın özel hayatında uygun olmayan zamanlarda telefonla aranması, hatta işine gitmek zorunda bırakılmasıdır. Bazı durumlarda, iş hayatında başarının aile hayatından ödünler vererek, aile huzurunun bozulması pahasına gerçekleştiği gözlenir (Örmen, 1993).

5.6. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları

İnsanlar farklı yollarla tükenmişlik sendromundan kurtulmaya çalışmakta bazıları ise işten çıkmaktadır. Özellikle uzun yıllar eğitim aldıktan sonra kişinin kariyerini bırakması, suçluluk ve zaman kaybıyla alakalıdır. Bu durum kurum için önemli bir sorundur. Bazı insanlar ise işten ayrılmakta ama mesleklerine başka bir kurumda devam etmektedirler. Böylece çalışan yer değiştirmiş olur ancak bireyde umutsuzluk ve hatalı olma duyguları daha da ilerlemektedir. Diğer bir grup insan ise işinde yönetici olarak görev alırsa tükenmişlikten kurtulacağını düşünmektedir. Fakat yönetici durumunda ise tükenmişlik yaşayan personelle çalıştığı için tükenmişlikten kurtulamayacaktır (Pines ve Aranson,1983).

Çalışanın aile yapısı, sosyal çevresi tükenmişlik sendromundan kurtulmada önemli rol oynar. Ailede uyum arttıkça, bireyin aile ortamında olumlu bulunduğu özelliklerin artması, çeşitli sosyal ihtiyaçlarının ailenin yardımıyla giderilmesi tükenmişliği azaltmaktadır. Sosyal çevreden destek gören bireyler tükenmişliğe neden olan olaylara karşı güç kazanmaktadırlar ve duygusal tükenmeden fazla etkilenmemektedirler (Torun,1995).

Maslach ve Leiter iş ortamında tükenmişlikle ilgili problemleri çözmek için bireysel ve örgütsel olmak üzere iki çözüm yolu üzerinde durmuşlardır. Bireysel çözüm yolu öncelikle bireylerin tükenmişlik sendromundan kurtulmak için harekete geçmesiyle başlamaktadır. Daha sonra bireyler grup çalışmasına giderek ve çalıştığı örgütün yöneticilerinden tükenmişliğe neden olan durumları düzeltmelerini isteyecektir.

Çalışan örgütsel çözüm yolunda örgüt yönetimin nasıl olması gerektiğini sorgulamalı ve bunun için bir proje geliştirmelidir. Proje çalışması çalışanların istek ve beklentileri göz önünde bulundurularak geliştirilmelidir. Proje çalışmasında çalışanlara anket düzenlenebilir böylelikle çalışanların yaşadıkları sorunların ortaya çıkması sağlanabilir. Bunun sonucunda örgütsel bakış açısıyla hangi işin hangi bireye uygun olduğu, yönetimde olması gerek değişikliklerin neler olduğu öğrenilebilir ve çözüm yolları üretilebilir (Maslach ve Leiter, 1997)

Freudenberger ve Richelson tükenmişlikten kurtulmak için kişisel çözüm yolları olarak şu önerilerde bulunmaktadır (Freudenberger ve Richelson, 1998).

- Hedeflerinizi yeniden gözden geçirin ve yaşamınıza yeni bir düzen getirin,
- Size ait hedeflerle, başkalarının sizden beklentilerine bağlı olanları ayırt edin.

Tükenmişlikle başa çıkabilmek için örgütsel yöntemler de geliştirilmiştir. Bunlar şöyle sıralanabilir (Baltaş ve Baltaş, 2002):

- Yöneticiler yapılması gereken işin hedeflerini ve hedefi gerçekleştirmekten sorumlu kişileri saptamalıdır,

- Hedefin gerekleŒme aŒamasında, alıŒanları sonuçtan haberdar etmek gerekir,
- İstenilen hedefe ulaŒıldıėında alıŒanlar ödüllendirilmelidir.

TkenmiŒliėi önlemek için yöneticilerin aŒaėıdaki örgütsel yöntemleri de

göz önünde bulundurmaları yararlı olacaktır:

- Öncelikle önemli alıŒmaları üstlenmeleri gerekmektedir;
- Daha sonra alıŒanların baŒarılarını pekiŒtirmek için denetleme ve destekleme alıŒmaları yapmalıdır.

VI. BÖLÜM

İŞ TATMİNİ VE TÜKENMİŞLİKLE İLGİLİ YAPILMIŞ ARAŞTIRMALAR

6.1. İş Tatmini ile İlgili Yapılmış Araştırmalar

İş tatminiyle ilgili olarak gerek yurtdışında gerekse yurtiçinde bir çok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalardan bazılarında aşağıda yer verilmektedir.

Herzberg, Mausner, Peterson ve Capwell iş tatmini konusunda yapılan ve 11 bin çalışanı kapsayan araştırmaları 1957 yılında incelemiş ve genel olarak iş tatmini açısından çalışanlar için en önemli iş faktörlerinin içinde yükselme fırsatları, ilgi, güvenlik olarak belirlenmiştir. En önemsiz faktörlerin de işin kolaylığı ve sağlanan yararlar olduğunu rapor etmişlerdir (Blum ve Naylor,1986). Yapılan çalışmalar, karmaşık ve önemli görevlerin az beceri isteyen rutin görevlere oranla, çalışanları daha çok tatmin ettiğini göstermektedir. Meslek grupları arasında bir karşılaştırma yapıldığında, işin yapılması için gerekli beceri arttıkça üyelerin işlerinden duydukları mutlulukta artmaktadır.

Thomas J. Sergiovarini araştırmasında profesyonel eğitimcilerin en geniş doyumsuzluk gösterdikleri alanların saygınlık, otonomi ve kendini gerçekleştirme olduğunu tespit etmişlerdir. Yöneticiler öğretmenlerle karşılaştırıldığında saygınlıkta daha az, kendini gerçekleştirmede daha çok doyumsuzluk göstermişlerdir. Sergiovarini Herzberg'in Çift Faktör Kuramının öğretmenler üzerinde geçerliliğini ve hangi faktörlerin daha etkili olduğunu sınamak için bir araştırma yapmıştır. Amerika'da Monreo şehrinde, ilkokul, ortaokul ve lise düzeyinde 71 öğretmenle çalışmıştır. Herzberg'in ortaya koyduğu, işin kendisi ile ilgili faktörlerle (başarı, sorumluluk, ilerleme, tanınma gibi) hijyenik faktörlerin (çevre şartları, kişiler arası ilişkiler, yönetim ve denetim anlayışı, maaş, iş güvenliği, statü gibi) hangisinin daha etkili olduğunu belirlemiştir. Sonuçta yüksek iş tatminini oluşturan olayların %69'u

birinci dereceden faktörleri yani başarı, tanınma ve işin kendisi, içermektedir. Sorumluluk yüksek tatmin değişkenlerinin %7 sinde görülmüştür. Kişiler arası ilişkiler, yönetici kadro ve okulun izlediği politika ve yönetim düşük iş tatmininin %58'ini oluşturmaktadır (Çetinkanat, 2000).

Flanders ve Simon, öğretmenlerin etkinliği konusunda yaptıkları çalışmalarda, bir kısım öğretmen davranışlarını ve bunların öğrenci performansı üzerindeki özel etkileri arasında nedensel ilişkilerde araştırma yapmanın son derece gerekli olduğunu belirtmişlerdir (Günbayı, 2000).

Ronald J. Pellegrin, yaptığı çalışmada teknik okullar ve normal program uygulayan okullarda çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerini karşılaştırmıştır. Sonuç olarak teknik okullarda çalışan öğretmenlerin tatmin düzeyini oldukça yüksek bulmuştur (Balcı, 2004).

Sarason , hiçbir beklenti olmaksızın beş yıl ve daha çok öğretmenlik yapmış kişilerin mesleğe ilk başladıkları yıllarda aldıkları zevk, heyecan, istek ve başarı duygusunu daha sonraları alamaz olduklarını vurgulamaktadırlar (Xin ve MacMillan, 1999).

Roman-Oertwig, çalışmasında iş tatmini ile esneklik düzeyi arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışmanın sonuçları esneklik düzeyinin tüm öğretmenlerde yüksek olduğunu göstermektedir. Eğitim yöneticileri, öğretmenler ve üniversite öğretim elemanlarının esnekliğinin sağlanmasının öğretmenlerin mesleklerinden kaynaklanan zorluklarla baş etmesi ve onları kişisel ve profesyonel gelişimleri için olumlu fırsat ve imkânlarla dönüştürmelerine yardımcı olacağını bilmeleri önemlidir.

Dramstad'ın araştırmasının bulgularına göre eğitim kurumunun iklimi iş tatmininde duygusal bağlanmanın gelişimine en fazla katkıda bulunmaktadır. Bunu yeterlilik ile ilgili maddeler takip etmektedir. Çalışmanın birinci amacı Norveç'te devlet ve Yedinci Gün Adventist (SDA) öğretmenlerin iş tatminlerinin kurumsal adanmışlıkları ilişkili olup olmadığını ortaya koymaktır. İkinci amaç ise devlet ve SDA öğretmenlerin iş tatmini ve kurumsal adanmışlıklarını karşılaştırmak ve

bireysel düzeyde devlet ve SDA öğretmenleri arasında her bir kurumsal adanmışlık ögesini açıklayabilecek iş tatmini faktörleri üzerine kurulu doğrusal bir kombinasyon kurmaktır.

Türkiye’de de iş tatmini ile ilgili olarak yapılan araştırmalar ve sonuçları şu şekilde gerçekleşmiştir.

Marmara Üniversitesi’ndeki 81 akademik personelin iş tatmininin incelendiği bir araştırmada (Oran, 1989) iş düzeyi yükseldikçe tatminin artacağı, akademik personelin içsel faktörlere göre dışsal faktörlerden daha az tatmin elde edebilecekleri hipotezleri sınanmış ve sonuçlar hipotezleri doğrular nitelikte çıkmıştır.

“Türk Eğitim ve Endüstri Yöneticilerinin İş Doyumu Düzeylerinin Analizi” isimli bir araştırma Atlası tarafından gerçekleştirilmiştir. Ankara’da bulunan 26 liseden seçilmiş 143 eğitim yöneticisi ve Türkiye’nin çeşitli endüstri kurumlarından seçilmiş 85 endüstri yöneticisinden toplanan yerlerin istatistik analizinden şu bulgular elde edilmiştir Endüstri yöneticilerinin hem genel iş tatmin düzeyleri hem de kendini gerçekleştirme, kişiler arası ilişkiler ve ekonomik kazançlar gibi iş tatmininin alt boyutlarındaki düzeyleri, eğitim yöneticilerinin iş tatmin düzeylerinden anlamlı derecede yüksek çıkmıştır. Gerek endüstri gerekse eğitim yöneticilerinin idari konumlarına, eğitim düzeylerine, mesleki eğitim formasyonlarına ve aylık ortalama gelirlerine göre iş tatmin düzeyleri anlamlı farklılıklar göstermiştir (Günbayı, 2000).

Ağan (2002) özel okullar, devlet okulları ve dersanelerde çalışan lise öğretmenlerinin iş tatmini düzeylerini karşılaştırılmalı bir şekilde inceleyerek, özel okullarda ve dersanelerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin, devlet okullarında çalışanlara göre daha yüksek olduğunu belirlemiştir.

Özdayı (1990) İstanbul’daki devlet liseleri ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ile iş stresi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda resmi liselerde çalışanların özel liselere göre iş tatmini düzeyleri düşük, ancak iş stresi yüksek çıkmıştır.

Şahin (1999) ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeylerini araştırmıştır. Araştırma sonucunda cinsiyet, yaş, medeni durum ile iş tatmini arasında anlamlı farklılıklar tespit etmiştir. Özellikle kadın öğretmenlerin iş tatmininin erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca, kıdem düzeyi düşük olan öğretmenlerin kıdem düzeyi yüksek olan öğretmenlere nazaran iş tatmini düzeyleri daha yüksek çıkmıştır.

6.2. Tükenmişlikle ilgili Yapılmış Araştırmalar

Tükenmişlikle ilgili yurt dışında ve yurtiçinde yapılan birçok araştırma mevcuttur. Yurtdışında yapılan araştırmaların başında tükenmişlik alanında otorite kabul edilen Christina Maslach ve Susan Jackson'ın yaptıkları araştırmalar gelmektedir. Maslach ve Jackson, kamu hizmeti çalışanlarında yasanmış olan tükenmişliğin ölçülmesi için yaptıkları araştırmada, tükenmişlik sendromunun değerlendirilmesi amacıyla bir ölçek hazırlamışlardır. Ortaya çıkan ilk Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MBI) 47 maddeden oluşmuş ve 605 kişiye uygulanmıştır. Daha sonra bazı maddeler elenerek hazırlanan veri analizinde duygusal tükenme boyutunda 9, duyarsızlaşma boyutunda 5 ve kişisel başarı boyutunda 8 olmak üzere üç alt ölçek ortaya çıkmış ve yeni envanter bu kez 420 değişik kişiye uygulanmıştır. Uygulananlar içinde hemşireler, öğretmenler, avukatlar ve polisler yer almıştır. Araştırma sonunda, MBI alt ölçeklerine göre kadın ve erkek cinsiyeti arasında farklı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Kadınların erkeklere göre fazla duygusal tükenme yasadıkları bulunmuştur. Yas durumu göz önüne alındığında, genç yastakilerin daha fazla duyarsızlaşma ve duygusal tükenme yasadıkları ortaya çıkmıştır. Duygusal tükenme boyutu ile doğrudan ilgili olan evlilik durumu açısından bakıldığında, bekar veya boşanmış olanların evli olanlara göre duygusal tükenme düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Yüksek okulu bitirenlerin duygusal tükenme ve kişisel başarı boyutlarında tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Walter ve Gates (1998), kişisel, mesleki, örgütsel özelliklerin eğitim müfettişleri ve yönetici tükenmişliği üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Araştırmalarını tükenmişliğe katkıda bulunan en belirgin kişisel, mesleki ve yönetsel özellikleri

tanımlamak, ilişkisel bağlantıları belirlemek ve iş tatmininin tükenmişlik ile performans üzerindeki etkisini değerlendirmek amacıyla yapmışlardır. Toplam 1000 okul yöneticisi ve müfettişe gönderilen anketten 656 anket analiz edilmiştir. Ölçüm için kullanılan 'Yönetici İş Envanteri' (Administrator Work Inventory-AWI), Yönetici Stres İndeksi ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğini içeren toplam altı bölümden oluşmaktadır. Araştırmada Maslach Tükenmişlik Ölçeğinde yer alan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı duygusu bağımlı değişkenler olarak belirlenmiştir. Yaş, yöneticilikte geçen süre, iş doyumu, performans, rol belirsizliği ve rol çatışması gibi etkenler bağımsız değişken olarak seçilmiştir. Katılımcıların çoğunluğu tekrar şans verilse yine yöneticiliği seçeceklerini ve yöneticilikten tatmin olduklarını belirtmişlerdir. Sonuçlar, işinden memnun olanlarda tükenmenin özellikle duygusal tükenme boyutunda düşük olduğunu, ayrıca yine iş memnuniyeti ile görev kaynaklı stres arasında ters bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ayrıca tükenme boyutlarından olan duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı duygusunun en çok rol çatışmasından etkilendiği, rekabetçi yaklaşımı benimseyen yöneticilerin, daha yüksek stres yaşamaya eğilimli oldukları ortaya çıkmıştır. Araştırma sonuçları çalışanlardaki iş tatmininde, denetleyicilerden gelen sosyal desteğin, iş arkadaşlarından ve aileden gelen sosyal destekten daha önemli olduğunu göstermektedir.

Türkiye'de de tükenmişlikle ilgili bir çok araştırma yapılmıştır. Bunlardan bazılarına ve sonuçlarına aşağıda yer verilmektedir.

Örmen'in (1993) 113 banka yöneticisiyle yaptığı "Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama" isimli çalışma sonucunda, tükenmişliğin hem kişisel hem de örgütsel bir bütün olarak ortaya çıktığı; deneyimi az, aile ilişkileri zayıf ve amaçları belirsiz olan bireylerde tükenmişlik yaşanma ihtimalinin daha fazla olduğu, tükenmişlik yasayan bireyde hastalık, yorgunluk, depresyon ve psikolojik rahatsızlıklar gibi bazı sonuçların ortaya çıktığı; yaşanan çatışmalar, aşırı iş yükü ve kötü yönetimin tükenmişliğe neden olan örgütsel faktörler olduğu, duygusal tükenme

sendromunun yöneticiler için en büyük sorunu oluşturduğu, ilk yöneticilik basamaklarında bulunanlarda tükenmişlik puanlarının yüksek olmasına karşın, üst düzey yöneticilerde önemli oranda düştüğü, tükenmişlik sorunlarının kişi üzerindeki etkilerinin kişiden kişiye önemli farklılıklar gösterdiği ortaya çıkmıştır.

Tümkaya (1994), "ğretmenlerde Tükenmişlik ve Bunu Gidermeye Yönelik alışmalar" konulu çalışmasında; öğretmenlerde tükenmişliğe yol açabilecek faktörler ile öğretmenlerde görülen psikolojik ve fiziksel rahatsızlıkların tükenmişlikle ilişkisi üzerinde durarak tükenmişliği gidermeye yönelik çalışmalar hakkında bilgiler vermiştir. Tümkaya çeşitli araştırma bulgularına dayanarak tükenmişlikte; kişisel faktörlerin içsel stres yaratıcı bir faktör olarak rol oynadığını, kurum içi stresin, coşku eksikliği ve bıkkınlık gibi negatif tutumların ve olumsuz başa çıkma davranışlarının (sigara içme, alkol kullanma vb.) etkili olduğunu belirtmektedir.

VII. BÖLÜM

ARAŞTIRMA VE YÖNTEM

7.1. Araştırma Modeli

Araştırmada ilköğretim müfettişlerinin iş tatmin düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

7.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni İstanbul ilinde görev yapan ilköğretim müfettişleri örneklemini ise 149 ilköğretim müfettişlerinden oluşmaktadır.

İstanbul'da görev yapan toplam 310 ilköğretim müfettişinden 200 müfettişe ulaşılmış ve anket dağıtılmıştır.155 ilköğretim müfettişi gönüllü olarak anket sorularını cevaplandırmıştır.Geri dönen 155 anketten 149 adedi değerlendirmeye uygun bulunmuştur.

7.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada 1 Kişisel Bilgiler Formu (Ek-1) ,1 Tükenmişlik Ölçeği (Ek-2) ve1 İş Tatmin Ölçeği (Ek-3) kullanılmıştır.

7.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından geliştirilen anket, ilköğretim müfettişlerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleklerindeki kıdem, haftalık çalışma saatleri, meslek seçimlerindeki istek ve işverimleri konusundaki düşünceleri değişkenlerini belirlemeye yönelik 7 sorudan oluşmaktadır (Ek-1).

7.3.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Tükenmişlik konusu ile ilgili pek çok araştırma yapan Christina Maslach, tükenmişliğin en çok kabul gören modeli olan ‘Maslach Tükenmişlik Ölçeği’ni (Maslach Burnout Inventory –MBİ), Jackson ile birlikte geliştirmiştir

Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Canan Ergin tarafından 1991 yılında Türkçeye uyarlanmış Türkiye’deki geçerlik ve güvenilirliği test edilmiştir.

Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin üç boyutu mevcuttur. Bunlar ‘duygusal tükenme’, ‘duyarsızlaşma’ ve ‘kişisel başarı hissi’ boyutlarıdır. Aşağıda ayrı ayrı incelenen bu üç boyut kavramsal olarak birbirinden farklıdır, ancak birbiri ile ilişkilidir (Örmen, 1993, Sılığ, 2003).

Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion) Boyutu: Duygusal tükenme, daha çok insanlarla yüz yüze çalışılan mesleklerdeki bireylerde ortaya çıkar. Bu durumdaki kişiler, aşırı derecede psikolojik ve duygusal taleplere maruz kalırlar ve bu talepler altında ezilirler. Fiziksel ve duygusal yönden kendilerini aşırı yorgun hissederler. Duygusal tükenme, bu duruma bir tepkidir. Maslach’ın modelinde duygusal tükenme, tükenmişli sendromunun başlangıcı ve merkezidir. Özellikle iş stresi ile ortaya çıkar. Duygusal tükenme yaşamaya başlayanlar, kendilerini yeni bir güne başlayacak enerjiden yoksun hissederler.

Duyarsızlaşma (Depersonalization) Boyutu: Tükenmişliğin ikinci boyutu olan duyarsızlaşma, kişinin işi gereği hizmet verdiklerinin duygularına karşı katı, ilgisiz, kayıtsız kalıcı tutum ve davranışlar sergilemesidir. Bu davranışları, insanların sorunlarını çözmede kendini güçsüz hissettiğinde göstermeye başlar. Böylece üzerinde hissettiği duygusal yükü hafifletmeye çalışır. İşinin gereği olarak karşılaştığı kişilerle ilişkilerini en aza indirir, onları birer nesne gibi görmeye başlar. Sonuçta katı kurallara göre hareket eden bir bürokrata dönüşürler. Ancak, işi gereği diğer insanlarla ilişkisini sürdürmesi gerektiğinden, başkalarının duygularına karşı soğuk ve kayıtsız bir yaklaşım gösterirler. Bu durum duyarsızlaşmayı oluşturur. Duyarsızlaşmayı yaşayan işgören, karşısındakilerin taleplerini göz ardı eder,

aşağılayıcı ve kaba davranabilir, gerekli yardımı yapmada başarısız kalabilir. Maslach'a göre diğerlerini kendisinden uzaklaştıracak şekilde davranma, ilgi göstermeme, düşmanca davranma ve olumsuz tepkiler verme gibi etmenlerle karakterize olan duyarsızlaşma boyutu tükenmişliğin en problemlili boyutudur.

Kişisel Başarı Hissi (Personal Accomplishment) Boyutu: İşgören, başkaları hakkında olumsuz düşünceler geliştirdikçe, kendisinin başarısı hakkında da olumsuz düşünceler geliştirmeye başlar. Bir sorunun çözümünde yetersiz kaldığı duygusu gelişir ve kendisi hakkında 'başarısız' hükmü verir. Morali bozulur, diğer bireylerle anlaşmazlıklar yaşar, çalışma isteği azalır, sorunlarla başa çıkmada yetersiz kalır. İşgörenler, işlerindeki gayretlerinin karşılığını görmezlerse ve başarılarının yeterince değerlendirilmediğini düşünürlerse stres ve depresyon belirtileri göstermeye başlarlar. Yaptıkları ile bir değişiklik yaratmayacaklarına inanırlarsa çaba göstermeyi bırakırlar.

Maslach Tükenmişlik ölçeği 22 maddeden oluşmaktadır. (Ek-1) Ölçekte tükenmişlik; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olmak üzere 3 boyutta değerlendirilmektedir. Duygusal tükenme, kişinin mesleği tarafından tüketilmiş ve aşırı yüklenilmiş olma duygularını tanımlar. Duygusal tükenmeye ilişkin maddeler, 1,2,3,6,8,13,14,16 ve 20. maddelerdir. Ölçekte ki 5,10,11,15 ve 22. maddeler duyarsızlaşmaya ilişkin maddelerdir. Duyarsızlaşma kişinin hizmet verdiği kişilere karşı duygudan yoksun bir şekilde ve umursamaz davranmasını ifade eder. Kişisel başarı ise, kişinin başarı ile sorunların üstesinden gelme duygularını tanımlar. Ölçekteki kişisel başarıya ilişkin maddeler ise 4,7,9,12,17,18,19 ve 21. maddelerdir.

7.3.3. Minnesota İş Tatmin Ölçeği

Minnesota İş Tatmin Ölçeği (MSQ), İngilizceden Türkçeye çevirisi Deniz ve Güliz Gökçora tarafından yapılmıştır. Boğaziçi Üniversitesinden Aslı Baycan 1985 yılında ilk defa kullanılmıştır.

İş tatmini bir tutum olduğuna göre doğrudan gözlenmesi zordur. Ölçüm kişilerin verecekleri bilgiye dayanmak zorundadır. Bu durumda ölçümün sağlıklı olması

bilgiyi verenin doğruluğuna ve bilgi toplama tekniğinin tutarlılığına bağlıdır. İş tatmini ölçümünde en çok başvurulan yöntem Puanlama Ölçekleri ile İş Tatmini Ölçümü tekniğidir. Puanlama ölçeği oluşturmanın iki büyük yararı vardır. Birincisi bilgilerin homojen toplanması söz konusudur, ikincisi sonuçların sayısal olarak ifade edilme olanağının bulunmasıdır. Bu yöntemin en yaygın kullanımı olanları Minnesota İş Tatmin Ölçeği (MSQ), İş Betimleyici Endeks (JDI) ve Porter Gereksinim Tatmin Ölçeği(NSQ)'dir.

Bu araştırmada akademik araştırmalarda çalışanların iş doyumlarını ölçmek için en fazla tercih edilen envanter Minnesota İş Tatmin Ölçeği (MSQ) kullanılmıştır. Bu formun anlaşılır olması, iş tatminini iç ve dış faktörler olarak sınıflandırdığı ve değerlendirmesi kolay olduğu için tercih edilmiştir. Bu sınıflandırmada iç faktörler Herzberg'in güdüleyici faktörlerini, dış faktörler ise hijyen faktörlerini temsil etmektedir. 12 soru ile iç faktörler, 8 soru ile de dış faktörler değerlendirilebilmektedir. Her bir ifade 5 aşamalı Likert tipi ölçekle değerlendirilmektedir. Ek 2'de Minnesota İş Tatmin Ölçeği'nin kısa formu verilmiştir.

Ölçeğin iç kaynaklı (intrinsic) tatmini (Soru 1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,19,20) ve dış kaynaklı (extrinsic) tatmini (Soru 5,6,12,13,14,16,17,18) ölçen iki alt boyutu bulunmaktadır. Ölçeğin soruları oldukça kapsamlı ve cevaplama şıkları çok olduğu için bu form belirli bir eğitim düzeyinin üstünde olan çalışanlar için uygundur. Bu nedenle öğretmenlere yönelik iş tatmini çalışmalarının çoğunda bu ölçek tercih edilmektedir.

Bu formda her bir ifade, "Hiç Memnun Değilim" den, "Çok Memnunum" a kadar 5 aşamalı Likert tipi ölçekle değerlendirilmektedir.

Minnesota iş tatmini ölçeğinin Türkçeye çevirisi

İç Faktörler: İç kaynaklı tatmini ölçmek için ölçeği geliştiren kişiler tarafından aşağıdaki kavramlar kullanılmıştır.

- S.1. Aktivite (Activity): Her zaman meşgul olabilme.
- S.2. Serbestlik (Independence): Yalnız başına çalışma şansı.
- S.3. Değişiklik (Variety): Zaman zaman değişik şeyler yapabilme.
- S.4. Sosyal statü (Social status): Toplumda saygın bir kişi olma şansı.
- S.7. Ahlaki değerler (Moral values): Vicdani bir sorumluluk taşıma.
- S.8. Güvence (Steady Employment): Kişinin garantili bir geleceğinin olması.
- S.9. Sosyal Hizmet (Social Service): Başkaları için bir şeyler yapabilme şansı.
- S.10. Otorite (Authority): Kişileri yönlendirme şansı
- S.11. Yeteneklerini Kullanma (Ability Utilization): Yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı.
- S.15. Sorumluluk (Responsibility): Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça kullanma serbestliği vermesi.
- S.19. Başarı (Achievement): Yaptığı işten başarı hissi duyması
- S.20. Yaratıcılık (Creativity): Kendi yöntemlerini kullanma şansı.
- Dış Faktörler:** Dış kaynaklı tatmini ölçmek için ölçeği geliştiren kişiler tarafından aşağıdaki kavramlar kullanılmıştır.
- S.5. Yönetim (Supervision): Yöneticinin çalışanları yönetim biçimi.
- S.6. Teknik-Yönetim (Supervision-Technical): Yöneticinin karar verme yeteneği.
- S.12. Şirket Politikaları ve Uygulamaları (Company Policies and Practices): Şirket politikalarının ve alınan kararların uygulanmaya konuş şekli.

S.13. Ücret (Compensation): İş karşılığında alınan bedel.

S.14. İlerleme (Advancement): İşinde ilerleyebilme şansı.

S.16. Çalışma Şartları (Working Conditions): Çalışma şartlarının uygunluğu.

S.17. Çalışma Arkadaşları (Co-workers): Çalışanların birbirleriyle anlaşmaları.

S.18. Takdir edilme (Praise): Çalışanların iyi bir iş yapılması sonucu takdir görmesi.

7.4. Geçerlilik ve Güvenirliliği

Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Minnesota Tatmin Ölçeği yurt içinde ve yurt dışında yapılan pek çok araştırmada kullanılmış ölçeklerdir. Bu araştırmalarda, kullanılan ölçeğin, ölçülecek özelliği tam olarak ölçecek, yüksek geçerliğe ve güvenirliliğe sahip bir ölçme aracı olduğu ilgili araştırmacılar tarafından ortaya konmuştur

7.5. Puanlama ve Yorumlaması

Maslach Tükenmişlik Ölçeği 22 sorudan oluşan beşli likert tipi ölçektir. Ölçek puanlamasında, Hiçbir Zaman: HBZ, Çok Nadir: ÇN, Bazen: B, Çoğu Zaman: ÇZ, Her Zaman: HZ seçenekleri yer almaktadır.

Sorular 3 boyutlu değerlendirilmektedir.

1. Duygusal tükenme :1,2,3,6,8,13,14,16,20 (0-36 puan)
2. Duyarsızlaşma :5,10,11,15,22 20 - (36 puan üstü)
3. Düşük kişisel başarı :4,7,9,12,17,18,19,21 maddelerini içermektedir. (0-16 puan)

Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanının yüksek ,kişisel başarı puanının düşük olması tükenmeyi gösterir.

Minnesota İş Doyum Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında, Hiç memnun değilim; 1 puan, Memnun değilim; 2 puan,

Kararsızım; 3 puan, Memnunum; 4 puan, Çok memnunum; 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır.

Minnesota İş Tatmin Ölçeği içsel, dışsal ve genel tatmin düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmuştur.

1. İçsel tatmin : 1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,16,20
2. Dışsal tatmin : 5,6,12,13,14,17,18,19
3. Genel tatmin : 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20 maddelerini

içermektedir (Ek: 1).

Genel doyum puanı 20 maddeden elde edilen puanların toplamının 20'ye, içsel doyum puanı 1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,16,20 içsel faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 12'ye, dışsal doyum puanı 5,6,12,13,14,17,18,19 dışsal faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile elde edilmektedir.

7.6. Verilerin Toplanması (Uygulama)

Bu araştırma 2006-2007 tarihinde MEB bünyesindeki teftiş kurulunda görev yapmakta olan ilköğretim müfettişlerini kapsamaktadır. İstanbul ilinde görev yapan ilköğretim müfettişlerine uygulama yapılmıştır.

Anketlerin uygulanması için gerekli izinler alındıktan sonra 2007 yılının Mart ayında uygulama yapılmıştır. İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden (Ek-2) onay yazısı alınarak İstanbul ilköğretim müfettişliği başkanlığından gerekli izin alınarak ilköğretim müfettişlerine ulaştırılmıştır. Anketler İstanbul ilköğretim müfettişliği başkanlığından 20 gün sonra tarafımdan teslim alınmıştır. İlköğretim müfettişlerine üç sayfadan oluşan Kişisel Bilgi Formu, İş Tatmini Ölçeği, Tükenmişlik ölçeği uygulanmıştır. Anketlerle ilgili gerekli açıklamalar yazılı olarak yapılmıştır.

7.7. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

İstatistiksel çözümlere geçmeden önce, demografik değişkenler gruplandırılmış ardından müfettişlere uygulanan ölçekler (Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Minnesota İş Tatmini Ölçeği) puanlanmıştır.

Daha sonra elde edilen verilerin istatistiksel çözümleri bilgisayar ortamında gerçekleştirilmiştir.

Bu aşamada, araştırma grubunu oluşturan müfettişlerin demografik özelliklerini (cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, haftalık ortalama çalışma süresi, mesleği isteyerek seçip seçmeme, mesleki verimlilik algısı) betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmış, sonra ölçeğin toplam puanları için \bar{x} , ss, $S_{h\bar{x}}$ değerleri saptanmıştır. Gruplar içerisinde normal dağılım özelliği göstermeyen ($n < 30$) gruplar için non-parametrik teknikler, normal dağılım özelliği gösteren dağılımlar içinse parametrik analiz teknikleri kullanılmıştır. Bu bağlamda:

1. Örneklem grubunu oluşturan müfettişlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Minnesota İş Tatmini Ölçeğinden aldıkları puanların haftalık ortalama çalışma süresi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için bağımsız grup t testi,
2. Örneklem grubunu oluşturan müfettişlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Minnesota İş Tatmini Ölçeğinden aldıkları puanların yaş, mesleki kıdem ve mesleki verimlilik algısı değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için non-parametrik Kruskal Wallis-H testi,
3. Non-parametrik Kruskal Wallis testi, sonucunda gruplar arasında fark bulunduğu, farklılıkların kaynağını (hangi gruplar arasında olduğunu) belirlemek üzere non parametrik Mann Whitney-U testi,
4. Örneklem grubunu oluşturan müfettişlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Minnesota İş Tatmini Ölçeğinden aldıkları puanların cinsiyet ve medeni durum

değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için non parametrik Mann Whitney-U testi,

5. Örneklem grubunu oluşturan müfettişlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Minnesota İş Tatmini Ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek üzere Pearson Çarpım Moment Korelasyon analizi kullanılmıştır.

Elde edilen veriler bilgisayar ortamında “SPSS for Windows ver:15.0” programında çözümlenmiş, manidarlıklar en düşük .05 düzeyinde sınanmış, diğer manidarlık düzeyleri ayrıca belirtilmiş ve bulgular araştırmanın amaçlarına uygun olarak tablolar halinde sunulmuştur.

VIII. BÖLÜM

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, haftalık ortalama çalışma süresi, mesleği isteyerek seçip seçmeme, mesleki verimlilik algısı değişkenlerine ait yüzde ve frekans değerlerine yer verilmiş ardından, Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Minnesota İş Tatmini Ölçeği ve bunların alt boyutlarından elde edilen puanların aritmetik ortalamaları, standart sapma ve aritmetik ortalamalarının standart hata değerleri tablo olarak sunulmuştur.

8.1. Araştırmaya Katılanların Demografik ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik olarak 5 adet soru yöneltilmiştir. Bu bölümde araştırmaya katılanların demografik özelliklerine ilişkin bu 5 soruya verilen cevapların frekans dağılımlarına yer verilmiştir.

Çizelge 3. Araştırmaya Katılan İlköğretim Müfettişlerinin Cinsiyetine İlişkin Frekans Dağılımları

Cinsiyet	f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Bayan	10	6,7	6,7	6,7
Erkek	139	93,3	93,3	100
Toplam	149	100	100	

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin cinsiyetlerine ilişkin frekans dağılımlarına bakıldığında 10' bayan 139'u ise erkektir. Yüzde olarak değerlere bakıldığında %6,7'sinin bayan, %93,3'ünün erkek olduğu görülmektedir.

Çizelge 4. Araştırmaya Katılan İlköğretim Müfettişlerinin Yaşlarına İlişkin Frekans Dağılımları

Yaş Aralığı	f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
26-30	2	1,3	1,3	1,3
31-35	4	2,7	2,7	4,0
36-40	13	8,7	8,7	12,8
41-45	21	14,1	14,1	26,8
46 ve üzeri	109	73,2	73,2	100
Toplam	149	100	100	

Araştırmaya katılan 149 ilköğretim müfettişinden 2'si 26-30 yaş aralığında, 4'ü 31-35 yaş aralığında, 13'ü 36-40 yaş aralığında, 21'i 41-45 yaş aralığında ve 109'u 46 ve üzeri yaş aralığındadır. Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin yaşlarına ilişkin frekans dağılımlarına bakıldığında 46 ve üzeri yaş aralığındaki ilköğretim müfettişlerinin sayısının %73,2'lik payla mod yani tepe değerine sahip olduğu gözlemlenmiştir.

Çizelge 3. Araştırmaya Katılan İlköğretim Müfettişlerinin Medeni Durumlarına İlişkin Frekans Dağılımları

Medeni Durum	f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Evli	135	90,6	90,6	90,6
Bekar	14	9,4	9,4	100
Toplam	149	100	100	

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinden 135'i evli, 14'ü bekindir. Yüzde olarak değerlere bakıldığında %90,6'sı evli, %9,4'ü bekindir.

Çizelge 5. Araştırmaya Katılan İlköğretim Müfettişlerinin Mesleki Deneyimlerine İlişkin Frekans Dağılımları

Mesleki Deneyim	f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
6–10 Yıl	1	0,7	0,7	0,7
11–15 Yıl	8	5,4	5,4	6,0
16–20 Yıl	22	14,8	14,8	20,8
21 Yıl ve üzeri	118	79,2	79,2	100
Toplam	149	100	100	

Araştırmaya katılan 149 ilköğretim müfettişinden 1’si 6–10 yıl arasında deneyimli, 8’i 11–15 yıl arasında deneyimli, 22’si 16–20 yıl arasında deneyimli, 118’i de 21 yıl ve üzerinde mesleki deneyime sahiptir. Yüzde olarak değerlere bakıldığında % 0,7’si 6–10 yıl arasında deneyimli, % 5,4’ü 11–15 yıl arasında deneyimli, %14,8’i 16–20 yıl arasında deneyimli, % 79,2’si de 21 yıl ve üzerinde mesleki deneyime sahiptir.

Çizelge 6. Araştırmaya Katılan İlköğretim Müfettişlerinin Haftalık Ortalama Çalışma Sürelerine İlişkin Frekans Dağılımları

Haftalık ortalama çalışma süresi	f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
20–30 saat	69	46,3	46,3	46,3
30–40 saat	80	53,7	53,7	100
Toplam	149	100	100	

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin haftalık ortalama çalışma sürelerine ilişkin frekans dağılımlarına bakıldığında; 149 ilköğretim müfettişinden 69’u haftalık ortalama 20-30 saat arasında, 80’i haftalık ortalama 30-40 saat aralığında çalışmaktadır. Yüzde olarak değerlere bakıldığında %46,3’ü haftalık ortalama 20-30 saat arasında, %53,7’si haftalık ortalama 30-40 saat aralığında çalışmaktadır.

Çizelge 7. Araştırmaya Katılan İlköğretim Müfettişlerinin Mesleğini İsteyerek Seçme Durumlarına İlişkin Frekans Dağılımları

Mesleğini İsteyerek Seçme	f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
İsteyerek	147	98,7	98,7	98,7
İstemeyerek	2	1,3	1,3	100
Toplam	149	100	100	

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinden 147'si mesleğini isteyerek seçmiş 2'si ise istemeyerek seçmiştir. Yüzde olarak değerlere bakıldığında % 98,7'si mesleğini isteyerek seçmiş, % 1,3 ise mesleğini istemeyerek seçmiştir.

Çizelge 8. Araştırmaya Katılan İlköğretim Müfettişlerinin Meslekteki Verim Düzeylerini Değerlendirme Durumlarına İlişkin Frekans Dağılımları

Mesleki Verim Düzeyleri	f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Orta	7	4,7	4,7	4,7
İyi	70	47,0	47,0	51,7
Çok İyi	72	48,3	48,3	100
Toplam	149	100	100	

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinden 7'si mesleki verim düzeyini orta, 70'i iyi ve 72'si de çok iyi olarak değerlendirmektedir. Yüzde olarak değerlere bakıldığında % 4,7'si mesleki verim düzeyini orta, % 47'si iyi ve % 48,3'ü çok iyi olarak değerlendirmektedir.

8.2. Araştırmaya Katılanların Tükenmişlik Düzeyleri ve İş Tatmini Düzeyleri İle İlgili Bulgular

Bu bölümde Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Minnesota İş Tatmini Ölçeğinden alınan puanlara ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma ve standart hata değerleri aşağıda tablo olarak sunulmuştur.

Çizelge 8. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden Alınan Puanlara İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri

Boyutlar	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	$Sh_{\bar{x}}$
Duygusal Tükenme	149	19,38	6,43	,53
Duyarsızlaşma	149	9,93	3,54	,29
Kişisel Başarı	149	30,76	4,09	,34
Toplam Tükenmişlik	149	60,06	8,05	,66

Çizelgede görüldüğü gibi, Maslach Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme alt boyutundan alınan puanların aritmetik ortalaması $\bar{x}=19,38$ standart sapması $ss=6,43$, aritmetik ortalamasının standart hatası $Sh_{\bar{x}}=,53$, olarak, duyarsızlaşma alt boyutundan alınan puanların aritmetik ortalaması $\bar{x}=9,93$, standart sapması $ss=3,54$, aritmetik ortalamasının standart hatası $Sh_{\bar{x}}=,29$ olarak, kişisel başarı alt boyutundan alınan puanların aritmetik ortalaması $\bar{x}=30,76$, standart sapması $ss=4,09$, aritmetik ortalamasının standart hatası $Sh_{\bar{x}}=,34$ olarak, toplam tükenmişlik puanlarının aritmetik ortalaması $\bar{x}=60,06$, standart sapması $ss=8,05$, aritmetik ortalamasının standart hatası $Sh_{\bar{x}}=,66$ olarak hesaplanmıştır.

Çizelge 9. Minnesota İş Tatmini Ölçeğinden Alınan Puanlara İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri

Boyutlar	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	$Sh_{\bar{x}}$
İçsel Tatmin	149	46,18	6,48	,53
Dışsal Tatmin	149	24,86	4,94	,40
Genel Tatmin	149	71,05	10,56	,87

Çizelgede görüldüğü gibi, Minnesota İş Tatmini Ölçeği içsel tatmin alt boyutundan alınan puanların aritmetik ortalaması $\bar{x}=46,18$, standart sapması $ss=6,48$, aritmetik ortalamasının standart hatası $Sh_{\bar{x}}=0,53$ olarak, dışsal tatmin alt boyutundan alınan puanların aritmetik ortalaması $\bar{x}=24,86$, standart sapması $ss=4,86$, aritmetik

ortalamanın standart hatası $Sh_{\bar{x}}=0,40$ olarak, genel tatmin puanlarının aritmetik ortalaması $\bar{x}=71,05$, standart sapması $ss=10,56$, aritmetik ortalamanın standart hatası $Sh_{\bar{x}}=0,87$ olarak hesaplanmıştır.

8.3. Araştırmanın Hipotezleri İle İlgili Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde, örneklem grubunu oluşturan müfettişlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Minnesota İş Tatmini Ölçeğinden aldıkları puanların haftalık ortalama çalışma süresi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için bağımsız grup t testi, yaş, mesleki kıdem ve mesleki verimlilik algısı değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için non-parametrik Kruskal Wallis-H testi, Kruskal Wallis-H testi sonucunda gruplar arasında fark bulunduğunda, farklılıkların kaynağını (hangi gruplar arasında olduğunu) belirlemek üzere non parametrik Mann Whitney-U testi, cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için non parametrik Mann Whitney-U testi, Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Minnesota İş Tatmini Ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek üzere Pearson Çarpım Moment Korelasyon analizi sonuçları yer verilmiştir.

Çizelge 10. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	S.O.	ST	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Duygusal Tükenmişlik	Kadın	10	68,75	687,50	632,500	-,475	,635
	Erkek	139	75,45	10487,50			
	Toplam	149					

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan müfettişlerin Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenmişlik alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($z=-0,475$; $p>.05$).

Çizelge 11. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	SO	ST	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Duyarsızlaşma	Kadın	10	84,60	846,00	599,000	-,732	,464
	Erkek	139	74,31	10329,00			
	Toplam	149					

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan müfettişlerin Tükenmişlik Ölçeği duyarsızlaşma alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($z=-0,732$; $p>.05$).

Çizelge 12. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	SO	ST	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Kişisel Başarı	Kadın	10	70,80	708,00	653,000	-,320	,749
	Erkek	139	75,30	10467,00			
	Toplam	149					

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan müfettişlerin Tükenmişlik Ölçeği kişisel başarı alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($z=-0,320$; $p>.05$).

Çizelge 13. Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	SO	ST	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Tükenmişlik Toplam	Kadın	10	72,90	729,00	674,000	-,160	,873
	Erkek	139	75,15	10446,00			
	Toplam	149					

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan müfettişlerin Tükenmişlik Ölçeği toplam puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($z=-0,160$; $p>.05$).

Çizelge 14. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	SO	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Duygusal Tükenmişlik	35 yaş ve altı	6	44,17	6,313	3	,097
	36-40 yaş	13	66,46			
	41-45 yaş	21	90,52			
	46 ve üstü	109	74,72			
	Toplam	149				

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan müfettişlerin Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenmişlik alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=6,313$; $p>.05$).

Çizelge 15. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	SO	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Duyarsızlaşma	35 yaş ve altı	6	86,25	,929	3	,818
	36-40 yaş	13	70,69			
	41-45 yaş	21	80,24			
	46 ve üstü	109	73,89			
	Toplam	149				

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan müfettişlerin Tükenmişlik Ölçeği duyarsızlaşma alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=0,929$; $p>.05$).

Çizelge 16. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	SO	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Kişisel Başarı	35 yaş ve altı	6	74,42	1,476	3	,688
	36-40 yaş	13	85,62			
	41-45 yaş	21	67,26			
	46 ve üstü	109	75,26			
	Toplam	149				

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan müfettişlerin Tükenmişlik Ölçeği kişisel başarı alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=1,476$; $p>.05$).

Çizelge 17. Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	SO	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Tükenmişlik Toplam	35 yaş ve altı	6	54,08	4,718	3	,194
	36-40 yaş	13	69,19			
	41-45 yaş	21	91,21			
	46 ve üstü	109	73,72			
	Toplam	149				

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan müfettişlerin Tükenmişlik Ölçeği toplam puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=4,718$; $p>.05$).

Çizelge 18. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	SO	ST	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Duygusal Tükenmişlik	Evli	135	75,85	10239,50	830,500	-,746	,456
	Bekâr	14	66,82	935,50			
	Toplam	149					

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan müfettişlerin Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenmişlik alt boyutu puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($z=-0,746$; $p>.05$).

Çizelge 19. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	SO	ST	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>P</i>
Duyarsızlaşma	Evli	135	74,01	9991,50	811,500	-,873	,383
	Bekâr	14	84,54	1183,50			
	Toplam	149					

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan müfettişlerin Tükenmişlik Ölçeği duyarsızlaşma alt boyutu puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($z=-0,873$; $p>.05$).

Çizelge 20. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	SO	ST	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>P</i>
Kişisel Başarı	Evli	135	74,64	10076,50	896,500	-,317	,752
	Bekâr	14	78,46	1098,50			
	Toplam	149					

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan müfettişlerin Tükenmişlik Ölçeği kişisel başarı alt boyutu puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($z=-0,317$; $p>.05$).

Çizelge 21. Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	SO	ST	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Tükenmişlik	Evli	135	75,42	10182,00	888,000	-,371	,710
	Bekâr	14	70,93	993,00			
Toplam	Toplam	149					

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan müfettişlerin Tükenmişlik Ölçeği toplam puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($z=-0,371$; $p>.05$).

Çizelge 22. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	SO	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Duygusal Tükenmişlik	15 ve altı	9	55,33	2,361	2	,307
	16-20 yıl	22	81,36			
	21 ve üstü	118	75,31			
	Toplam	149				

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan müfettişlerin Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenmişlik alt boyutu puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=2,361$; $p>.05$).

Çizelge 23. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	SO	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Duyarsızlaşma	15 ve altı	9	88,78	1,126	2	,570
	16-20 yıl	22	70,98			
	21 ve üstü	118	74,70			
	Toplam	149				

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan müfettişlerin Tükenmişlik Ölçeği duyarsızlaşma alt boyutu puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=1,126$; $p>.05$).

Çizelge 24. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	SO	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Kişisel Başarı	15 ve altı	9	68,50	,825	2	,662
	16-20 yıl	22	68,86			
	21 ve üstü	118	76,64			
	Toplam	149				

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan müfettişlerin Tükenmişlik Ölçeği kişisel başarı alt boyutu puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=0,825$; $p>.05$).

Çizelge 25. Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	SO	x^2	sd	P
Tükenmişlik Toplam	15 ve altı	9	61,28	,971	2	,615
	16-20 yıl	22	75,91			
	21 ve üstü	118	75,88			
	Toplam	149				

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan müfettişlerin Tükenmişlik Ölçeği toplam puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=0,971$; $p>.05$).

Çizelge 26. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu Puanlarının Haftalık Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh \bar{x}	t Testi		
						t	Sd	p
Duygusal	20-30 saat	69	18,03	6,27	0,75	-2,413	147	,017
Tükenmişlik	31-40 saat	80	20,54	6,38	0,71			

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan müfettişlerin Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenmişlik alt boyutu puanlarının haftalık çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=-2,413$; $p<.05$). Söz konusu farklılık haftada 31-40 saat çalışan grup lehine gerçekleşmiştir. Yani haftada 31-40 saat çalışan müfettişlerin 20-30 saat çalışan müfettişlerden önemli ölçüde yüksek duygusal tükenmişlik yaşamakta oldukları saptanmıştır.

Çizelge 27. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Haftalık Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh \bar{x}	t Testi		
						t	Sd	p
Duyarsızlaşma	20-30 saat	69	10,91	3,09	0,37	3,258	147	,001
	31-40 saat	80	9,08	3,71	0,41			

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan müfettişlerin Tükenmişlik Ölçeği duyarsızlaşma alt boyutu puanlarının haftalık çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=3,258$; $p<.01$). Söz konusu farklılık haftada 20-30 saat çalışan grup lehine gerçekleşmiştir. Yani haftada 20-30 saat çalışan müfettişlerin 31-40 saat çalışan müfettişlerden önemli ölçüde yüksek duyarsızlaşma yaşamakta oldukları saptanmıştır.

Çizelge 28. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Haftalık Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh \bar{x}	t Testi		
						t	Sd	p
Kişisel Başarı	20-30 saat	69	29,96	3,45	0,42	-2,253	147	,026
	31-40 saat	80	31,45	4,47	0,50			

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan müfettişlerin Tükenmişlik Ölçeği kişisel başarı alt boyutu puanlarının haftalık çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=-2,253$; $p<.05$). Söz konusu farklılık haftada 31-40 saat çalışan grup lehine gerçekleşmiştir. Yani haftada 31-40 saat çalışan müfettişlerin

20-30 saat çalışan müfettişlerden önemli ölçüde yüksek duygusal tükenmişlik yaşamakta oldukları saptanmıştır.

Çizelge 29. Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Haftalık Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	<i>t</i> Testi		
						<i>t</i>	<i>Sd</i>	<i>p</i>
Tükenmişlik	20-30 saat	69	58,90	7,95	0,96	-1,646	147	,102
Toplam	31-40 saat	80	61,06	8,05	0,90			

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan müfettişlerin Tükenmişlik Ölçeği toplam puanlarının haftalık çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,646$; $p>.05$).

Çizelge 30. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu Puanlarının Verim Düzeyine İlişkin Algı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	SO	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Duygusal Tükenmişlik	Orta	7	124,86	19,729	2	,000
	İyi	70	84,08			
	Çok İyi	72	61,33			
	Toplam	149				

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan müfettişlerin Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenmişlik alt boyutu puanlarının verim düzeyine ilişkin algı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($x^2=19,729$; $p<.001$). Bu işlemin ardından Kruskal Wallis-H sonrası belirlenen

anlamli farklilikin hangi gruplardan kaynaklandigini belirlemek üzere tamamlayici karšılařtırma tekniklerine geçilmiştir. Bu amaçla kullanılan özel bir test tekniği bulunmadığından ikili karšılařtırmalarda tercih edilen Mann Whitney-U analizi uygulanmış sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 31. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu Puanlarının Verim Düzeyine İlişkin Algı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları

Gruplar	Orta	İyi	Çok İyi
Orta	$\bar{x}=25,86$	$p<.01$	$p<.001$
İyi		$\bar{x}=20,51$	$p<.01$
Çok İyi			$\bar{x}=17,64$

Çizelgede görüldüğü üzere, tükenmişlik ölçeği duygusal tükenmişlik alt boyutu puanlarının verim düzeyine ilişkin algı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan non-parametrik Mann Whitney-U analizi sonucunda söz konusu farklilikin verim düzeyini orta olarak algılayan müfettişlerle iyi olarak algılayan müfettişler arasında orta olarak algılayan müfettişler lehine $p<.01$ düzeyinde; verim düzeyini orta olarak algılayan müfettişlerle çok iyi olarak algılayan müfettişler arasında orta olarak algılayan müfettişler lehine $p<.001$ düzeyinde; verim düzeyini iyi olarak algılayan müfettişlerle çok iyi olarak algılayan müfettişler arasında iyi olarak algılayan müfettişler lehine $p<.01$ düzeyinde gerçekteğiği saptanmıştır. Yani çalışmalarında kendini orta derecede verimli algılayan müfettişler iyi derecede ve çok iyi derecede verimli algılayan müfettişlerden öte yandan kendilerini iyi derecede verimli algılayan müfettişler kendilerini çok iyi derecede verimli algılayan müfettişlerden önemli ölçüde yüksek duygusal tükenmişlik yaşamaktadırlar.

Çizelge 32. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Verim Düzeyine İlişkin Algı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	SO	x^2	<i>sd</i>	<i>P</i>
Duyarsızlaşma	Orta	7	86,64	1,228	2	,541
	İyi	70	77,46			
	Çok İyi	72	71,48			
	Toplam	149				

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan müfettişlerin Tükenmişlik Ölçeği duyarsızlaşma alt boyutu puanlarının verim düzeyine ilişkin algı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=1,126$; $p>.05$).

Çizelge 33. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Verim Düzeyine İlişkin Algı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	SO	x^2	<i>sd</i>	<i>P</i>
Kişisel Başarı	Orta	7	65,43	10,356	2	,006
	İyi	70	63,90			
	Çok İyi	72	86,72			
	Toplam	149				

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan müfettişlerin Tükenmişlik Ölçeği kişisel başarı alt boyutu puanlarının verim düzeyine ilişkin algı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($x^2=10,356$; $p<.01$). Bu işlemin ardından Kruskal Wallis-H sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniklerine

geçilmiştir. Bu amaçla kullanılan özel bir test tekniği bulunmadığından ikili karşılaştırmalarda tercih edilen Mann Whitney-U analizi uygulanmış sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 34. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Verim Düzeyine İlişkin Algı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları

Gruplar	Orta	İyi	Çok İyi
Orta	$\bar{x} = 29,71$	$p > .05$	$p > .05$
İyi		$\bar{x} = 29,64$	$p < .01$
Çok İyi			$\bar{x} = 31,94$

Çizelgede görüldüğü üzere, tükenmişlik ölçeği kişisel başarı alt boyutu puanlarının verim düzeyine ilişkin algı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan non-parametrik Mann Whitney-U analizi sonucunda söz konusu farklılığın verim düzeyini iyi olarak algılayan müfettişlerle çok iyi olarak algılayan müfettişler arasında çok iyi olarak algılayan müfettişler lehine $p < .01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Yani çalışmalarında kendilerini çok iyi derecede verimli algılayan müfettişler kendilerini iyi derecede verimli algılayan müfettişlerden önemli ölçüde yüksek kişisel başarı yaşamaktadırlar. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > .05$).

Çizelge 35. Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Verim Düzeyine İlişkin Algı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	SO	x^2	sd	p
Tükenmişlik Toplam	Orta	7	115,57	9,023	2	,011
	İyi	70	78,81			
	Çok İyi	72	67,35			
	Toplam	149				

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan müfettişlerin Tükenmişlik Ölçeği toplam puanlarının verim düzeyine ilişkin algı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=9,023$; $p<.05$). Bu işlemin ardından Kruskal Wallis-H sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniklerine geçilmiştir. Bu amaçla kullanılan özel bir test tekniği bulunmadığından ikili karşılaştırmalarda tercih edilen Mann Whitney-U analizi uygulanmış sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 36. Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Verim Düzeyine İlişkin Algı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları

Gruplar	Orta	İyi	Çok İyi
Orta	$\bar{x} = 66,43$	$p < .05$	$p < .01$
İyi		$\bar{x} = 60,14$	$p > .05$
Çok İyi			$\bar{x} = 59,36$

Çizelgede görüldüğü üzere, tükenmişlik ölçeği toplam puanlarının verim düzeyine ilişkin algı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan non-parametrik Mann Whitney-U analizi sonucunda söz konusu farklılığın verim düzeyini orta olarak algılayan müfettişlerle iyi olarak algılayan müfettişler arasında orta olarak algılayan müfettişler lehine $p < .05$ düzeyinde; verim düzeyini orta olarak algılayan müfettişlerle çok iyi olarak algılayan müfettişler arasında orta olarak algılayan müfettişler lehine $p < .01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Yani çalışmalarında kendini orta derecede verimli algılayan müfettişler iyi derecede ve çok iyi derecede verimli algılayan müfettişlerden önemli ölçüde yüksek toplam genel tükenmişlik yaşamaktadırlar. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > .05$).

Çizelge 37. Minnesota İş Tatmini Ölçeği İçsel Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklaşım Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	SO	ST	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
İçsel Tatmin	Kadın	10	87,75	877,50	567,500	-,969	,332
	Erkek	139	74,08	10297,50			
	Toplam	149					

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan müfettişlerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği içsel tatmin alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($z=-0,969$; $p>.05$).

Çizelge 38. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dış Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklaşım Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	SO	ST	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Dış Tatmin	Kadın	10	94,40	944,00	501,000	-1,475	,140
	Erkek	139	73,60	10231,00			
	Toplam	149					

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan müfettişlerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği dış tatmin alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($z=-1,475$; $p>.05$).

Çizelge 39. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklaşp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	SO	ST	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
İş Tatmini Toplam	Kadın	10	93,45	934,50	510,500	-1,401	,161
	Erkek	139	73,67	10240,50			
	Toplam	149					

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan müfettişlerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği toplam puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($z=-1,401$; $p>.05$).

Çizelge 40. Minnesota İş Tatmini Ölçeği İçsel Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklaşp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	SO	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
İçsel Tatmin	35 yaş ve altı	6	111,92	4,961	3	,175
	36-40 yaş	13	75,85			
	41-45 yaş	21	68,33			
	46 ve üstü	109	74,15			
	Toplam	149				

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan müfettişlerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği içsel tatmin alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=4,961$; $p>.05$).

Çizelge 41. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dış Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	SO	x^2	sd	P
Dış Tatmin	35 yaş ve altı	6	131,83	14,098	3	,003
	36-40 yaş	13	70,19			
	41-45 yaş	21	57,57			
	46 ve üstü	109	75,80			
	Toplam	149				

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan müfettişlerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği dış tatmin alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($x^2=14,098$; $p<.01$). Bu işlemin ardından Kruskal Wallis-H sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniklerine geçilmiştir. Bu amaçla kullanılan özel bir test tekniği bulunmadığından ikili karşılaştırmalarda tercih edilen Mann Whitney-U analizi uygulanmış sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 42. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dış Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları

Gruplar	35 yaş ve altı	36-40 yaş	41-45 yaş	46 ve üstü
35 yaş ve altı	$\bar{x} = 31,67$	$p<.01$	$P<.001$	$p<.01$
36-40 yaş		$\bar{x} = 24,62$	$p>.05$	$p>.05$
41-45 yaş			$\bar{x} = 22,90$	$p>.05$
46 ve üstü				$\bar{x} = 24,90$

Çizelgede görüldüğü üzere, iş tatmini ölçeği dış tatmin alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan non-parametrik Mann Whitney-U analizi sonucunda söz konusu farklılığın 35 yaş ve altı

grupla 36-40 yaş arasında 35 ve altı yaş grubu lehine $p<.01$ düzeyinde; 35 yaş ve altı grupla 41-45 yaş arasında 35 ve altı yaş grubu lehine $p<.001$ düzeyinde; 35 yaş ve altı grupla 46 ve üstü yaş arasında 35 ve altı yaş grubu lehine $p<.01$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Yani çalışmalarında 35 yaş ve altı grupta bulunan müfettişler diğer yaş gruplarındaki tüm müfettişlerden önemli ölçüde yüksek dış tatmin yaşamaktadırlar. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>.05$).

Çizelge 43. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklaşım Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	SO	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
İş Tatmini Toplam	35 yaş ve altı	6	122,75	8,893	3	,031
	36-40 yaş	13	72,69			
	41-45 yaş	21	63,48			
	46 ve üstü	109	74,87			
	Toplam	149				

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan müfettişlerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği toplam puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($x^2=8,893$; $p<.05$). Bu işlemin ardından Kruskal Wallis-H sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniklerine geçilmiştir. Bu amaçla kullanılan özel bir test tekniği bulunmadığından ikili karşılaştırmalarda tercih edilen Mann Whitney-U analizi uygulanmış sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 44. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları

Gruplar	35 yaş ve altı	36-40 yaş	41-45 yaş	46 ve üstü
35 yaş ve altı	$\bar{x} = 83,17$	$p < .05$	$p < .01$	$p < .01$
36-40 yaş		$\bar{x} = 71,23$	$p > .05$	$p > .05$
41-45 yaş			$\bar{x} = 68,05$	$p > .05$
46 ve üstü				$\bar{x} = 70,94$

Çizelgede görüldüğü üzere, iş tatmini ölçeği toplam puanlarının yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan non-parametrik Mann Whitney-U analizi sonucunda söz konusu farklılığın 35 yaş ve altı grupta 36-40 yaş arasında 35 ve altı yaş grubu lehine $p < .01$ düzeyinde; 35 yaş ve altı grupta 41-45 yaş arasında 35 ve altı yaş grubu lehine $p < .001$ düzeyinde; 35 yaş ve altı grupta 46 ve üstü yaş arasında 35 ve altı yaş grubu lehine $p < .01$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Yani çalışmalarında 35 yaş ve altı grupta bulunan müfettişler diğer yaş gruplarındaki tüm müfettişlerden önemli ölçüde yüksek genel tatmin yaşamaktadırlar. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > .05$).

Çizelge 45. Minnesota İş Tatmini Ölçeği İçsel Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	SO	ST	U	z	p
İçsel Tatmin	Evli	135	74,35	10037,00	857,000	-,574	,566
	Bekâr	14	81,29	1138,00			
	Toplam	149					

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan müfettişlerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği içsel tatmin alt boyutu puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-

parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($z=-0,574$; $p>.05$).

Çizelge 46. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dış Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklaşp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	SO	ST	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Dış Tatmin	Evli	135	73,18	9879,00	699,000	-1,604	,109
	Bekâr	14	92,57	1296,00			
	Toplam	149					

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan müfettişlerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği dış tatmin alt boyutu puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($z=-1,604$; $p>.05$).

Çizelge 47. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklaşp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	SO	ST	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
İş Tatmini Toplam	Evli	135	73,82	9966,00	786,000	-1,035	,301
	Bekâr	14	86,36	1209,00			
	Toplam	149					

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan müfettişlerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği toplam puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($z=-1,035$; $p>.05$).

Çizelge 48. Minnesota İş Tatmini Ölçeği İçsel Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklaşım Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	SO	x^2	<i>sd</i>	<i>P</i>
İçsel Tatmin	15 ve altı	9	105,17	5,915	2	,052
	16-20 yıl	22	63,77			
	21 ve üstü	118	74,79			
	Toplam	149				

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan müfettişlerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği içsel tatmin alt boyutu puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=5,915$; $p>.05$).

Çizelge 49. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dış Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklaşım Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	SO	x^2	<i>sd</i>	<i>P</i>
Dış Tatmin	15 ve altı	9	105,89	9,217	2	,010
	16-20 yıl	22	55,57			
	21 ve üstü	118	76,27			
	Toplam	149				

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan müfettişlerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği dış tatmin alt boyutu puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($x^2=9,217$; $p<.05$). Bu işlemin ardından Kruskal Wallis-H sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan

kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniklerine geçilmiştir. Bu amaçla kullanılan özel bir test tekniği bulunmadığından ikili karşılaştırmalarda tercih edilen Mann Whitney-U analizi uygulanmış sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 50. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dış Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları

Gruplar	15 ve altı	16-20 yıl	21 ve üstü
15 ve altı	$\bar{x} = 28,33$	$p < .05$	$p < .05$
16-20 yıl		$\bar{x} = 22,95$	$p < .05$
21 ve üstü			$\bar{x} = 24,97$

Çizelgede görüldüğü üzere, iş tatmini ölçeği toplam puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan non-parametrik Mann Whitney-U analizi sonucunda söz konusu farklılığın 15 yıl altı kıdem grubu ile 16-20 yıl kıdem grubu arasında 15 yıl altı kıdem grubu lehine $p < .05$ düzeyinde; 15 yıl altı kıdem grubu ile 21 yıl ve üstü kıdem grubu arasında 15 yıl altı kıdem grubu lehine $p < .05$ düzeyinde; 16-20 yıl kıdem grubu ile 21 yıl ve üstü kıdem grubu arasında 21 yıl ve üstü kıdem grubu lehine $p < .05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Yani 15 yıl ve altı müfettişler diğer kıdem gruplarındaki tüm müfettişlerden; 21 yıl ve üstü kıdemli müfettişler 16-20 yıl kıdeme sahip müfettişlerden önemli ölçüde yüksek genel tatmin yaşamaktadırlar.

Çizelge 51. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	<i>SO</i>	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
İş Tatmini Toplam	15 ve altı	9	108,06	8,078	2	,018
	16-20 yıl	22	59,66			
	21 ve üstü	118	75,34			
	Toplam	149				

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan müfettişlerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği toplam puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=8,078$; $p<.05$). Bu işlemin ardından Kruskal Wallis-H sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniklerine geçilmiştir. Bu amaçla kullanılan özel bir test tekniği bulunmadığından ikili karşılaştırmalarda tercih edilen Mann Whitney-U analizi uygulanmış sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 52. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları

Gruplar	15 ve altı	16-20 yıl	21 ve üstü
15 ve altı	$\bar{x} = 77,78$	$p < .05$	$p < .05$
16-20 yıl		$\bar{x} = 67,95$	$p > .05$
21 ve üstü			$\bar{x} = 71,11$

Çizelgede görüldüğü üzere, iş tatmini ölçeği toplam puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan non-parametrik Mann Whitney-U analizi sonucunda söz konusu farklılığın 15 yıl altı kıdem grubu ile 16-20 yıl kıdem grubu arasında 15 yıl altı kıdem grubu lehine $p < .05$ düzeyinde; 15 yıl altı kıdem grubu ile 21 yıl ve üstü kıdem grubu arasında 15 yıl altı kıdem grubu lehine $p < .05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Yani 15 yıl ve altı müfettişler diğer kıdem gruplarındaki tüm müfettişlerden önemli ölçüde yüksek genel tatmin yaşamaktadırlar. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > .05$).

Çizelge 53. Minnesota İş Tatmini Ölçeği İçsel Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Haftalık Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh \bar{x}	t Testi		
						t	Sd	p
İçsel Tatmin	20-30 saat	69	47,55	6,67	0,80	2,434	147	,016
	31-40 saat	80	45,00	6,11	0,68			

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan müfettişlerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği içsel tatmin alt boyutu puanlarının haftalık çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=2,434$; $p<.05$). Söz konusu farklılık haftada 20-30 saat çalışan grup lehine gerçekleşmiştir. Yani haftada 20-30 saat çalışan müfettişlerin 31-40 saat çalışan müfettişlerden önemli ölçüde yüksek iç tatmin yaşamakta oldukları saptanmıştır.

Çizelge 54. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dış Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Haftalık Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh \bar{x}	t Testi		
						t	Sd	p
Dış Tatmin	20-30 saat	69	26,41	4,77	0,57	3,683	147	,000
	31-40 saat	80	23,54	4,72	0,53			

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan müfettişlerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği dış tatmin alt boyutu puanlarının haftalık çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=3,683$; $p<.001$). Söz konusu farklılık

haftada 20-30 saat çalışan grup lehine gerçekleşmiştir. Yani haftada 20-30 saat çalışan müfettişlerin 31-40 saat çalışan müfettişlerden önemli ölçüde yüksek dış tatmin yaşamakta oldukları saptanmıştır.

Çizelge 55. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının Haftalık Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	<i>t</i> Testi		
						<i>t</i>	<i>Sd</i>	<i>p</i>
İş Tatmini	20-30 saat	69	73,96	10,78	1,30	3,221	147	,002
Toplam	31-40 saat	80	68,54	9,75	1,09			

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan müfettişlerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği toplam puanlarının haftalık çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=3,221$; $p<.01$). Söz konusu farklılık haftada 20-30 saat çalışan grup lehine gerçekleşmiştir. Yani haftada 20-30 saat çalışan müfettişlerin 31-40 saat çalışan müfettişlerden önemli ölçüde yüksek genel tatmin yaşamakta oldukları saptanmıştır.

Çizelge 56. Minnesota İş Tatmini Ölçeği İçsel Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Verim Düzeyine İlişkin Algı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	SO	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
İçsel Tatmin	Orta	7	29,64	10,544	2	,005
	İyi	70	71,56			
	Çok İyi	72	82,75			
	Toplam	149				

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan müfettişlerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği içsel tatmin alt boyutu puanlarının verim düzeyine ilişkin algı değişkenine

göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=10,544$; $p<.01$). Bu işlemin ardından Kruskal Wallis-H sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniklerine geçilmiştir. Bu amaçla kullanılan özel bir test tekniği bulunmadığından ikili karşılaştırmalarda tercih edilen Mann Whitney-U analizi uygulanmış sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 57. Minnesota İş Tatmini Ölçeği İçsel Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Verim Düzeyine İlişkin Algı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları

Gruplar	Orta	İyi	Çok İyi
Orta	$\bar{x} = 40,14$	$p < .05$	$p < .01$
İyi		$\bar{x} = 45,73$	$p > .05$
Çok İyi			$\bar{x} = 47,21$

Çizelgede görüldüğü üzere, tükenmişlik ölçeği içsel tatmin alt boyutu puanlarının verim düzeyine ilişkin algı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan non-parametrik Mann Whitney-U analizi sonucunda söz konusu farklılığın verim düzeyini orta olarak algılayan müfettişlerle iyi olarak algılayan müfettişler arasında iyi olarak algılayan müfettişler lehine $p < .05$ düzeyinde; verim düzeyini orta olarak algılayan müfettişlerle çok iyi olarak algılayan müfettişler arasında çok iyi olarak algılayan müfettişler lehine $p < .01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Yani çalışmalarında kendini orta derecede verimli algılayan müfettişler iyi derecede ve çok iyi derecede verimli algılayan müfettişlerden önemli ölçüde yüksek içsel tatmin yaşamaktadırlar. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > .05$).

Çizelge 58. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dış Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Verim Düzeyine İlişkin Algı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	SO	x^2	sd	P
Dış Tatmin	Orta	7	30,29	15,073	2	,001
	İyi	70	67,41			
	Çok İyi	72	86,73			
	Toplam	149				

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan müfettişlerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği dış tatmin alt boyutu puanlarının verim düzeyine ilişkin algı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($x^2=15,073$; $p<.01$). Bu işlemin ardından Kruskal Wallis-H sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniklerine geçilmiştir. Bu amaçla kullanılan özel bir test tekniği bulunmadığından ikili karşılaştırmalarda tercih edilen Mann Whitney-U analizi uygulanmış sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 59. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Boyutu Puanlarının Verim Düzeyine İlişkin Algı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları

Gruplar	Orta	İyi	Çok İyi
Orta	$\bar{x} = 20,14$	$p < .05$	$p < .01$
İyi		$\bar{x} = 23,91$	$p < .01$
Çok İyi			$\bar{x} = 26,25$

Çizelgede görüldüğü üzere, tükenmişlik ölçeği dışsal tatmin alt boyutu puanlarının verim düzeyine ilişkin algı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını

belirlemek üzere yapılan non-parametrik Mann Whitney-U analizi sonucunda söz konusu farklılığın verim düzeyini orta olarak algılayan müfettişlerle iyi olarak algılayan müfettişler arasında iyi olarak algılayan müfettişler lehine $p<.05$ düzeyinde; verim düzeyini orta olarak algılayan müfettişlerle çok iyi olarak algılayan müfettişler arasında çok iyi olarak algılayan müfettişler lehine $p<.01$ düzeyinde; verim düzeyini iyi olarak algılayan müfettişlerle çok iyi olarak algılayan müfettişler arasında çok iyi olarak algılayan müfettişler lehine $p<.01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Yani çalışmalarında kendini çok iyi derecede verimli algılayan müfettişler orta ve iyi derecede verimli algılayan müfettişlerden; öte yandan kendini çok iyi derecede verimli algılayan müfettişler iyi derecede verimli algılayan müfettişlerden önemli ölçüde yüksek dışsal tatmin yaşamaktadırlar.

Çizelge 60. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının Verim Düzeyine İlişkin Algi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	SO	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
İş Tatmini Toplam	Orta	7	24,43	15,125	2	,001
	İyi	70	69,26			
	Çok İyi	72	85,49			
	Toplam	149				

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan müfettişlerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği toplam puanlarının verim düzeyine ilişkin algi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($x^2=15,125$; $p<.01$). Bu işlemin ardından Kruskal Wallis-H sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniklerine geçilmiştir. Bu amaçla kullanılan özel bir test tekniği bulunmadığından ikili karşılaştırmalarda tercih edilen Mann Whitney-U analizi uygulanmış sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 61. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanlarının Verim Düzeyine İlişkin Algı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Analizi Sonuçları

Gruplar	Orta	İyi	Çok İyi
Orta	$\bar{x} = 60,29$	$p < .01$	$p < .01$
İyi		$\bar{x} = 69,64$	$p < .05$
Çok İyi			$\bar{x} = 73,46$

Çizelgede görüldüğü üzere, tükenmişlik ölçeği toplam puanlarının verim düzeyine ilişkin algı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan non-parametrik Mann Whitney-U analizi sonucunda söz konusu farklılığın verim düzeyini orta olarak algılayan müfettişlerle iyi olarak algılayan müfettişler arasında iyi olarak algılayan müfettişler lehine $p < .05$ düzeyinde; verim düzeyini orta olarak algılayan müfettişlerle çok iyi olarak algılayan müfettişler arasında çok iyi olarak algılayan müfettişler lehine $p < .01$ düzeyinde; verim düzeyini iyi olarak algılayan müfettişlerle çok iyi olarak algılayan müfettişler arasında çok iyi olarak algılayan müfettişler lehine $p < .05$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Yani çalışmalarında kendini çok iyi derecede verimli algılayan müfettişler orta ve iyi derecede verimli algılayan müfettişlerden; öte yandan kendini çok iyi derecede verimli algılayan müfettişler iyi derecede verimli algılayan müfettişlerden önemli ölçüde yüksek dışsal tatmin yaşamaktadırlar.

Çizelge 62. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyut Puanları ile Minnesota İş Tatmini Ölçeği İçsel Tatmin Alt Boyutu Arasındaki İlişkileri Belirlemek Amacıyla Yapılan Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

Tükenmişlik Alt Boyutları	İçsel Tatmin		
	N	r	p
Duygusal Tükenmişlik	149	-,410	,000
Duyarsızlaşma	149	-,150	,067
Kişisel Başarı	149	,299	,000
Toplam Puan	149	-,242	,003

Çizelgede de sunulduğu üzere, Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutu puanları ile Minnesota iş tatmini ölçeği içsel tatmin alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan Pearson çarpım moment korelasyon analizi sonucunda, Tükenmişlik ölçeği duygusal tükenmişlik alt boyutu ile Minnesota İş tatmini ölçeği içsel tatmin alt boyutu arasında negatif yönde ($r=-0,410$; $p<.001$); Tükenmişlik ölçeği toplam puanı ile boyutu ile Minnesota İş tatmini ölçeği içsel tatmin alt boyutu arasında negatif yönde ($r=-0,242$; $p<.01$); Tükenmişlik ölçeği kişisel başarı alt boyutu ile Minnesota İş tatmini ölçeği içsel tatmin alt boyutu arasında pozitif yönde ($r=0,299$; $p<.001$) anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yani duygusal tükenmişlik ve genel tükenmişlik arttıkça içsel tatminin önemli ölçüde azaldığı; kişisel başarı arttıkça içsel tatminin de önemli ölçüde arttığı saptanmıştır. Diğer korelatif ilişkiler istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>.05$).

Çizelge 63. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyut Puanları ile Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Boyutu Arasındaki İlişkileri Belirlemek Amacıyla Yapılan Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

Tükenmişlik Alt Boyutları	Dışsal Tatmin		
	N	r	p
Duygusal Tükenmişlik	149	-,367	,000
Duyarsızlaşma	149	-,003	,968
Kişisel Başarı	149	,145	,178
Toplam Puan	149	-,221	,007

Çizelgede de sunulduğu üzere, Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutu puanları ile Minnesota iş tatmini ölçeği dışsal tatmin alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan Pearson çarpım moment korelasyon analizi sonucunda, Tükenmişlik ölçeği duygusal tükenmişlik alt boyutu ile Minnesota İş tatmini ölçeği dışsal tatmin alt boyutu arasında negatif yönde ($r=-0,367$; $p<.001$); Tükenmişlik ölçeği toplam puanı ile boyutu ile Minnesota İş tatmini ölçeği dışsal tatmin alt boyutu arasında negatif yönde ($r=-0,221$; $p<.01$) anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yani duygusal tükenmişlik ve genel tükenmişlik arttıkça

dışsal tatminin önemli ölçüde azaldığı saptanmıştır. Diğer korelatif ilişkiler istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>.05$).

Çizelge 64. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyut Puanları ile Minnesota İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanları Arasındaki İlişkileri Belirlemek Amacıyla Yapılan Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

Tükenmişlik Alt Boyutları	Toplam Tatmin Puanı		
	N	r	p
Duygusal Tükenmişlik	149	-,424	,000
Duyarsızlaşma	149	-,094	,255
Kişisel Başarı	149	,252	,002
Toplam Puan	149	-,252	,002

Çizelgede de sunulduğu üzere, Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutu puanları ile Minnesota iş tatmini ölçeği toplam puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan Pearson çarpım moment korelasyon analizi sonucunda, Tükenmişlik ölçeği duygusal tükenmişlik alt boyutu ile Minnesota İş tatmini ölçeği toplam puanı arasında negatif yönde ($r=-0,424$; $p<.001$); Tükenmişlik ölçeği toplam puanı ile Minnesota İş tatmini ölçeği toplam puanı arasında negatif yönde ($r=-0,252$; $p<.01$); Tükenmişlik ölçeği kişisel başarı alt boyutu ile boyutu ile Minnesota İş tatmini ölçeği toplam puanı arasında pozitif yönde ($r=0,252$; $p<.01$) anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yani duygusal tükenmişlik ve genel tükenmişlik arttıkça genel tatminin önemli ölçüde azaldığı; kişisel başarı arttıkça genel tatminin de önemli ölçüde arttığı saptanmıştır. Diğer korelatif ilişkiler istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>.05$).

IX. BÖLÜM

SONUÇLAR, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

9.1. Sonuçlar

Araştırmaya katılan müfettişlerin büyük çoğunluğu %93,3 ile erkek, %6,7'si ise bayan müfettişlerden oluşmaktadır. Buradan müfettişlik mesleğini daha çok erkeklerin seçtiği bir meslek olduğunu söyleyebiliriz.

Araştırmaya katılan 149 ilköğretim müfettişlerinin %73,2'si yani 109'u 46 yaş ve üzerinde yer almaktadır. Bunu takiben 21'i 41-45 yaş aralığında, 13'ü 36-40 yaş aralığında, 4'ü 31-35 yaş aralığında ve sadece 2'si 26-30 yaş aralığındadır.

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin %90,6'sına karşılık gelen 135'i evli %9,4'ü yani 14'ü bekaardır. Müfettişlerin büyük çoğunluğu evlidir.

Araştırmaya katılan 149 ilköğretim müfettişinden 118'i 21 yıl ve üzerinde deneyimli, 22'si 16-20 yıl arasında deneyimli, 8'i 11-15 yıl arasında deneyim sahibiyken 1 tanesi de 6-10 yıl arasında mesleğinde deneyim sahibidir. Bu sonuçlardan, İlköğretim müfettişlerinin yaptıkları işlerinde oldukça tecrübeli oldukları söylenebilir.

Araştırmaya katılan 149 ilköğretim müfettişinden 80'i haftalık ortalama 30-40 saat aralığında çalıştıklarını, 69'u ise haftada ortalama 20-30 saat arasında çalıştıklarını belirtmişlerdir. Buradan ortalama olarak bir çalışanın günlük 8 saat çalıştığı varsayılırsa, müfettişlerin diğer çalışanlara oranla iş yüklerinin ağır oldukları söylenemez.

Araştırmaya katılan 149 ilköğretim müfettişinden 147'si işlerini isteyerek seçtiklerini, 2'si ise istemeden seçtiğini belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin 72'si kendisini işinde çok iyi, 70'i iyi olarak değerlendirirken, 7'si ise kendilerini işlerinde orta düzeyde bulmaktadırlar. Müfettişlerimizin çoğunluğunu işini iyi yaptığını düşünmektedir.

Daha önce de belirtildiği gibi araştırmanın amacı ilköğretim müfettişlerinin iş tatmini ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin varlığını belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda tükenmişlik düzeyi üç farklı boyutta ele alınmış olup, bu boyutların iş tatmini değişkenlerinden terfi, ücret, başarı, sorumluluk ve çalışma koşulları ile ilişkileri incelenmiştir. Belirtilen değişkenlerle ilgili olarak geliştirilen ve geçerliliği sınanan hipotezler doğrultusunda ulaşılan sonuçlara yer verilmiştir.

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenmişlik alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin Tükenmişlik Ölçeği duyarsızlaşma alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin Tükenmişlik Ölçeği kişisel başarı alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin Tükenmişlik Ölçeği toplam puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenmişlik alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin Tükenmişlik Ölçeği duyarsızlaşma alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin Tükenmişlik Ölçeği kişisel başarı alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin Tükenmişlik Ölçeği toplam puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenmişlik alt boyutu puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin Tükenmişlik Ölçeği duyarsızlaşma alt boyutu puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin Tükenmişlik Ölçeği kişisel başarı alt boyutu puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin Tükenmişlik Ölçeği toplam puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenmişlik alt boyutu puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin Tükenmişlik Ölçeği duyarsızlaşma alt boyutu puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin Tükenmişlik Ölçeği kişisel başarı alt boyutu puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin Tükenmişlik Ölçeği toplam puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenmişlik alt boyutu puanlarının haftalık çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Söz konusu farklılık haftada 31–40 saat çalışan grup

lehine gerçekleşmiştir. Yani haftada 31-40 saat çalışan müfettişlerin 20-30 saat çalışan müfettişlerden önemli ölçüde yüksek duygusal tükenmişlik yaşamakta oldukları saptanmıştır.

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin Tükenmişlik Ölçeği duyarsızlaşma alt boyutu puanlarının haftalık çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Söz konusu farklılık haftada 20–30 saat çalışan grup lehine gerçekleşmiştir. Yani haftada 20–30 saat çalışan müfettişlerin 31–40 saat çalışan müfettişlerden önemli ölçüde yüksek duyarsızlaşma yaşamakta oldukları saptanmıştır.

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin Tükenmişlik Ölçeği kişisel başarı alt boyutu puanlarının haftalık çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Söz konusu farklılık haftada 31–40 saat çalışan grup lehine gerçekleşmiştir. Yani haftada 31–40 saat çalışan müfettişlerin 20-30 saat çalışan müfettişlerden önemli ölçüde yüksek duygusal tükenmişlik yaşamakta oldukları saptanmıştır.

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin Tükenmişlik Ölçeği toplam puanlarının haftalık çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenmişlik alt boyutu puanlarının verim düzeyine ilişkin algı değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur

Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenmişlik alt boyutu puanlarının verim düzeyine ilişkin algı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan non-parametrik analiz sonucunda söz konusu farklılığın verim düzeyini orta olarak algılayan müfettişlerle iyi olarak algılayan müfettişler arasında orta olarak

algılayan müfettişler lehine $p < .01$ düzeyinde; verim düzeyini orta olarak algılayan müfettişlerle çok iyi olarak algılayan müfettişler arasında orta olarak algılayan müfettişler lehine $p < .001$ düzeyinde; verim düzeyini iyi olarak algılayan müfettişlerle çok iyi olarak algılayan müfettişler arasında iyi olarak algılayan müfettişler lehine $p < .01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Yani çalışmalarında kendini orta derecede verimli algılayan müfettişler iyi derecede ve çok iyi derecede verimli algılayan müfettişlerden öte yandan kendilerini iyi derecede verimli algılayan müfettişler kendilerini çok iyi derecede verimli algılayan müfettişlerden önemli ölçüde yüksek duygusal tükenmişlik yaşamaktadırlar.

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin Tükenmişlik Ölçeği duyarsızlaşma alt boyutu puanlarının verim düzeyine ilişkin algı değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin Tükenmişlik Ölçeği kişisel başarı alt boyutu puanlarının verim düzeyine ilişkin algı değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur Tükenmişlik Ölçeği kişisel başarı alt boyutu puanlarının verim düzeyine ilişkin algı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan analiz sonucunda söz konusu farklılığın verim düzeyini iyi olarak algılayan müfettişlerle çok iyi olarak algılayan müfettişler arasında çok iyi olarak algılayan müfettişler lehine $p < .01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Yani çalışmalarında kendilerini çok iyi derecede verimli algılayan müfettişler kendilerini iyi derecede verimli algılayan müfettişlerden önemli ölçüde yüksek kişisel başarı yaşamaktadırlar. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin Tükenmişlik Ölçeği toplam puanlarının verim düzeyine ilişkin algı değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur. Tükenmişlik Ölçeği toplam puanlarının verim düzeyine ilişkin algı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan analiz sonucunda söz konusu farklılığın verim düzeyini orta olarak algılayan müfettişlerle iyi olarak algılayan müfettişler arasında orta olarak algılayan müfettişler

lehine $p < .05$ düzeyinde; verim düzeyini orta olarak algılayan müfettişlerle çok iyi olarak algılayan müfettişler arasında orta olarak algılayan müfettişler lehine $p < .01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Yani çalışmalarında kendini orta derecede verimli algılayan müfettişler iyi derecede ve çok iyi derecede verimli algılayan müfettişlerden önemli ölçüde yüksek toplam genel tükenmişlik yaşamaktadırlar. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin Minnesota İş Tatmini Ölçeği içsel tatmin alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin Minnesota İş Tatmini Ölçeği dış tatmin alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin Minnesota İş Tatmini Ölçeği toplam puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin Minnesota İş Tatmini Ölçeği içsel tatmin alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin Minnesota İş Tatmini Ölçeği dış tatmin alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir fark anlamlı bulunmuştur. İş Tatmini Ölçeği dış tatmin alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan analiz sonucunda söz konusu farklılığın 35 yaş ve altı grupta 36–40 yaş arasında 35 ve altı yaş grubu lehine $p < .01$ düzeyinde; 35 yaş ve altı grupta 41–45 yaş arasında 35 ve altı yaş grubu lehine $p < .001$ düzeyinde; 35 yaş ve altı grupta 46 ve üstü yaş arasında 35 ve altı yaş grubu lehine $p < .01$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Yani çalışmalarında 35 yaş ve altı grupta bulunan müfettişler diğer yaş gruplarındaki tüm müfettişlerden önemli ölçüde yüksek dış tatmin yaşamaktadırlar. Diğer grupların

sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin Minnesota İş Tatmini Ölçeği toplam puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur. İş Tatmini Ölçeği toplam puanlarının yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan analiz sonucunda söz konusu farklılığın 35 yaş ve altı grupla 36–40 yaş arasında 35 ve altı yaş grubu lehine $p < .01$ düzeyinde; 35 yaş ve altı grupla 41–45 yaş arasında 35 ve altı yaş grubu lehine $p < .001$ düzeyinde; 35 yaş ve altı grupla 46 ve üstü yaş arasında 35 ve altı yaş grubu lehine $p < .01$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Yani çalışmalarında 35 yaş ve altı grupta bulunan müfettişler diğer yaş gruplarındaki tüm müfettişlerden önemli ölçüde yüksek genel tatmin yaşamaktadırlar. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > .05$).

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin Minnesota İş Tatmini Ölçeği içsel tatmin alt boyutu puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin Minnesota İş Tatmini Ölçeği dış tatmin alt boyutu puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin Minnesota İş Tatmini Ölçeği toplam puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Minnesota İş Tatmini Ölçeği içsel tatmin alt boyutu puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin Minnesota İş Tatmini Ölçeği dış tatmin alt boyutu puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen test sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı

bulunmuştur. İş Tatmini Ölçeği toplam puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan analiz sonucunda söz konusu farklılığın 15 yıl altı kıdem grubu ile 16-20 yıl kıdem grubu arasında 15 yıl altı kıdem grubu lehine $p<.05$ düzeyinde; 15 yıl altı kıdem grubu ile 21 yıl ve üstü kıdem grubu arasında 15 yıl altı kıdem grubu lehine $p<.05$ düzeyinde; 16-20 yıl kıdem grubu ile 21 yıl ve üstü kıdem grubu arasında 21 yıl ve üstü kıdem grubu lehine $p<.05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Yani 15 yıl ve altı müfettişler diğer kıdem gruplarındaki tüm müfettişlerden; 21 yıl ve üstü kıdemli müfettişler 16-20 yıl kıdeme sahip müfettişlerden önemli ölçüde yüksek genel tatmin yaşamaktadırlar.

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin Minnesota İş Tatmini Ölçeği toplam puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur. İş Tatmini Ölçeği toplam puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan analiz sonucunda söz konusu farklılığın 15 yıl altı kıdem grubu ile 16–20 yıl kıdem grubu arasında 15 yıl altı kıdem grubu lehine $p<.05$ düzeyinde; 15 yıl altı kıdem grubu ile 21 yıl ve üstü kıdem grubu arasında 15 yıl altı kıdem grubu lehine $p<.05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Yani 15 yıl ve altı müfettişler diğer kıdem gruplarındaki tüm müfettişlerden önemli ölçüde yüksek genel tatmin yaşamaktadırlar. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır .

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin Minnesota İş Tatmini Ölçeği içsel tatmin alt boyutu puanlarının haftalık çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur. Söz konusu farklılık haftada 20–30 saat çalışan grup lehine gerçekleşmiştir. Yani haftada 20–30 saat çalışan müfettişlerin 31–40 saat çalışan müfettişlerden önemli ölçüde yüksek iç tatmin yaşamakta oldukları saptanmıştır.

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin Minnesota İş Tatmini Ölçeği dış tatmin alt boyutu puanlarının haftalık çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur. Söz konusu farklılık haftada 20–30 saat çalışan grup lehine

gerçekleşmiştir. Yani haftada 20-30 saat çalışan müfettişlerin 31-40 saat çalışan müfettişlerden önemli ölçüde yüksek dış tatmin yaşamakta oldukları saptanmıştır.

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin Minnesota İş Tatmini Ölçeği toplam puanlarının haftalık çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur. Söz konusu farklılık haftada 20–30 saat çalışan grup lehine gerçekleşmiştir. Yani haftada 20-30 saat çalışan müfettişlerin 31-40 saat çalışan müfettişlerden önemli ölçüde yüksek genel tatmin yaşamakta oldukları saptanmıştır.

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin Minnesota İş Tatmini Ölçeği içsel tatmin alt boyutu puanlarının verim düzeyine ilişkin algı değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur.

İş Tatmini Ölçeği içsel tatmin alt boyutu puanlarının verim düzeyine ilişkin algı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan analiz sonucunda söz konusu farklılığın verim düzeyini orta olarak algılayan müfettişlerle iyi olarak algılayan müfettişler arasında iyi olarak algılayan müfettişler lehine $p<.05$ düzeyinde; verim düzeyini orta olarak algılayan müfettişlerle çok iyi olarak algılayan müfettişler arasında çok iyi olarak algılayan müfettişler lehine $p<.01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Yani çalışmalarında kendini orta derecede verimli algılayan müfettişler iyi derecede ve çok iyi derecede verimli algılayan müfettişlerden önemli ölçüde yüksek içsel tatmin yaşamaktadırlar. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin Minnesota İş Tatmini Ölçeği dış tatmin alt boyutu puanlarının verim düzeyine ilişkin algı değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur. Minnesota İş Tatmini Ölçeği dış tatmin alt boyutu puanlarının verim düzeyine ilişkin algı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan analiz sonucunda söz konusu farklılığın verim düzeyini orta olarak algılayan müfettişlerle iyi olarak algılayan müfettişler arasında iyi olarak algılayan müfettişler lehine $p<.05$ düzeyinde; verim düzeyini orta olarak algılayan

müfettişlerle çok iyi olarak algılayan müfettişler arasında çok iyi olarak algılayan müfettişler lehine $p<.01$ düzeyinde; verim düzeyini iyi olarak algılayan müfettişlerle çok iyi olarak algılayan müfettişler arasında çok iyi olarak algılayan müfettişler lehine $p<.01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Yani çalışmalarında kendini çok iyi derecede verimli algılayan müfettişler orta ve iyi derecede verimli algılayan müfettişlerden; öte yandan kendini çok iyi derecede verimli algılayan müfettişler iyi derecede verimli algılayan müfettişlerden önemli ölçüde yüksek dışsal tatmin yaşamaktadırlar.

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin Minnesota İş Tatmini Ölçeği toplam puanlarının verim düzeyine ilişkin algı değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur. Tükenmişlik Ölçeği Toplam puanlarının verim düzeyine ilişkin algı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan analiz sonucunda söz konusu farklılığın verim düzeyini orta olarak algılayan müfettişlerle iyi olarak algılayan müfettişler arasında iyi olarak algılayan müfettişler lehine $p<.05$ düzeyinde; verim düzeyini orta olarak algılayan müfettişlerle çok iyi olarak algılayan müfettişler arasında çok iyi olarak algılayan müfettişler lehine $p<.01$ düzeyinde; verim düzeyini iyi olarak algılayan müfettişlerle çok iyi olarak algılayan müfettişler arasında çok iyi olarak algılayan müfettişler lehine $p<.05$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Yani çalışmalarında kendini çok iyi derecede verimli algılayan müfettişler orta ve iyi derecede verimli algılayan müfettişlerden; öte yandan kendini çok iyi derecede verimli algılayan müfettişler iyi derecede verimli algılayan müfettişlerden önemli ölçüde yüksek dışsal tatmin yaşamaktadırlar.

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin Tükenmişlik ölçeği duygusal tükenmişlik alt boyutu ile Minnesota İş tatmini ölçeği içsel tatmin alt boyutu arasında negatif yönde; Tükenmişlik ölçeği toplam puanı ile boyutu ile Minnesota İş tatmini ölçeği içsel tatmin alt boyutu arasında negatif yönde; Tükenmişlik ölçeği kişisel başarı alt boyutu ile Minnesota İş tatmini ölçeği içsel tatmin alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yani duygusal tükenmişlik ve genel tükenmişlik arttıkça içsel tatminin önemli ölçüde azaldığı; kişisel başarı arttıkça içsel tatminin de önemli ölçüde arttığı saptanmıştır.

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin Tükenmişlik ölçeği duygusal tükenmişlik alt boyutu ile Minnesota İş tatmini ölçeği dışsal tatmin alt boyutu arasında negatif yönde; Tükenmişlik ölçeği toplam puanı ile boyutu ile Minnesota İş tatmini ölçeği dışsal tatmin alt boyutu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yani duygusal tükenmişlik ve genel tükenmişlik arttıkça dışsal tatminin önemli ölçüde azaldığı saptanmıştır.

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin, Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutu puanları ile Minnesota iş tatmini ölçeği toplam puanları arasında negatif yönde; Tükenmişlik ölçeği toplam puanı ile Minnesota İş tatmini ölçeği toplam puanı arasında negatif yönde; Tükenmişlik ölçeği kişisel başarı alt boyutu ile boyutu ile Minnesota İş tatmini ölçeği toplam puanı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yani duygusal tükenmişlik ve genel tükenmişlik arttıkça genel tatminin önemli ölçüde azaldığı; kişisel başarı arttıkça genel tatminin de önemli ölçüde arttığı saptanmıştır. Diğer korelatif ilişkiler istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

9.2. Tartışma

İlköğretim müfettişlerinin profilinin çıkartılması ve müfettişlerin iş tatminleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin saptanmasını yönelik bu çalışmanın genel sonuçları şu şekilde açıklanabilir:

İlköğretim müfettişlerinin ait genel profil çıkartılmıştır. Çeşitli kişisel özellikler açısından müfettişlerin yapıları belirlenmiştir. Müfettişlerin cinsiyete, yaşa, medeni hallerine, hizmet sürelerine, haftalık çalışma sürelerine, mesleklerini isteyerek seçip seçmedikleri, işlerini iyi yapıp, yapmadıklarına dair olarak genel profilleri çizilmiştir.

Müfettişlik mesleğini erkeklerin daha çok tercih ettiklerini ve bayanların sayıca çok daha az oldukları görülmektedir.

İlköğretim müfettişlerinin büyük çoğunluğunun mesleklerinde deneyim sahibi oldukları görülmekte ve büyük çoğunluğu işini iyi yaptığını düşünmektedir.

İlköğretim müfettişlerinin duygusal tükenme düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, değişkenine göre anlamlı bir farklılığın bulunmadığı; duygusal tükenme düzeylerinin haftalık çalışma süresine ve verim düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın bulunduğu ortaya konulmuştur. Buna göre çalışmalarında kendini orta derecede verimli algılayan müfettişler iyi derecede ve çok iyi derecede verimli algılayan müfettişlerden öte yandan kendilerini iyi derecede verimli algılayan müfettişler kendilerini çok iyi derecede verimli algılayan müfettişlerden önemli ölçüde yüksek duygusal tükenmişlik yaşadıkları söylenebilir. Yine haftada 31-40 saat çalışan müfettişlerin 20-30 saat çalışan müfettişlerden önemli ölçüde yüksek duygusal tükenmişlik yaşamakta oldukları söylenebilir.

İlköğretim müfettişlerinin kişisel başarı düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, değişkenine göre anlamlı bir farklılığın bulunmadığı; kişisel başarı düzeylerinin haftalık çalışma süresine ve verim düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın bulunduğu ortaya konulmuştur. Buna göre çalışmalarında kendilerini çok iyi derecede verimli algılayan müfettişler kendilerini iyi derecede verimli algılayan müfettişlerden önemli ölçüde yüksek kişisel başarı yaşadıkları söylenebilir.

İlköğretim müfettişlerinin duyarsızlaşma düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, verim düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın bulunmadığı; duyarsızlaşma düzeylerinin haftalık çalışma süresine göre anlamlı bir farklılığın bulunduğu ortaya konulmuştur. Buna göre haftada 20-30 saat çalışan müfettişlerin 31-40 saat çalışan müfettişlerden önemli ölçüde yüksek duyarsızlaşma yaşamakta oldukları söylenebilir.

İlköğretim müfettişlerinin içsel tatmin düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, ve mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılığın bulunmadığı; içsel tatmin düzeylerinin verim düzeylerine ve haftalık çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılığın bulunduğu ortaya konulmuştur. Buna göre haftada 20-30 saat çalışan müfettişlerin 31-40 saat çalışan müfettişlerden önemli ölçüde yüksek iç tatmin yaşamakta oldukları söylenebilir.

İlköğretim müfettişlerinin dışsal tatmin düzeylerinin cinsiyet ve medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılığın bulunmadığı; dışsal tatmin düzeylerinin yaş, mesleki kıdem, verim düzeyleri ve haftalık çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılığın bulunduğu ortaya konmuştur. Buna göre çalışmalarında 35 yaş ve altı grupta bulunan müfettişler diğer yaş gruplarındaki tüm müfettişlerden önemli ölçüde yüksek dış tatmin yaşadıkları; 15 yıl ve altı müfettişler diğer kıdem gruplarındaki tüm müfettişlerden; 21 yıl ve üstü kıdemli müfettişler 16-20 yıl kıdeme sahip müfettişlerden önemli ölçüde yüksek genel tatmin yaşadıkları çalışmalarında kendini çok iyi derecede verimli algılayan müfettişler orta ve iyi derecede verimli algılayan müfettişlerden; öte yandan kendini çok iyi derecede verimli algılayan müfettişler iyi derecede verimli algılayan müfettişlerden önemli ölçüde yüksek dışsal tatmin yaşadıkları söylenebilir.

İlköğretim müfettişlerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri ile içsel tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Buna göre duygusal tükenmişlik ve genel tükenmişlik arttıkça içsel tatminin önemli ölçüde azaldığı; kişisel başarı arttıkça içsel tatminin de önemli ölçüde arttığı söylenebilir.

İlköğretim müfettişlerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri ile dışsal tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Buna göre duygusal tükenmişlik ve genel tükenmişlik arttıkça dışsal tatminin önemli ölçüde azaldığı söylenebilir.

İlköğretim müfettişlerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri ile iş tatmini ölçeği toplam puanları arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Buna göre duygusal tükenmişlik ve genel tükenmişlik arttıkça genel tatminin önemli ölçüde azaldığı; kişisel başarı arttıkça genel tatminin de önemli ölçüde arttığı söylenebilir.

9.3. Öneriler

Araştırmada elde edilen sonuçların ışığı altında araştırmaya yönelik ve ilköğretim müfettişleriyle alakalı olarak şu önerilerde bulunulabilir.

9.3.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Bu başlıkla araştırmanın Türkiye genelinde daha fazla sayıda ilköğretim müfettişi ile yapılması ilköğretim müfettişlerinin kişisel özelliklerinin belirlenmesinde ve iş tatminleri ile tükenmişlik düzeylerindeki ilişki hakkında evreni temsil etme açısından daha sağlıklı olacaktır.

Çalışmanın bir benzeri bakanlık müfettişleri arasında yapılabilir. Çıkan sonuçlar ilköğretim müfettişleri ile karşılaştırılabilir.

Elektronik ortamda hazırlanan bir anket ve ölçme araçları ile yapılacak bir araştırma internet siteleri ve yardımıyla daha çok kişiye ulaşmayı sağlayacağı gibi verilerin işlenmesini kolaylaştıracaktır.

Ayrıca veri toplama yöntemi olarak yalnızca anket yöntemi kullanılmıştır. Gelecekte yapılacak çalışmalarda anket yönteminin yanı sıra diğer yöntemler (görüşme, gözlem gibi) kullanılarak araştırma sonuçlarının doğruluğu kontrol edilmeli veya görüşme yöntemi gibi yöntemler aracılığıyla elde edilen verilerle sonuçlar daha ayrıntılı bir şekilde yorumlanmalıdır.

Minnesota İş Tatmin ölçeğinin kısa formundaki 20 madde için tek tek demografik değişkenlere göre istatistiksel analizlerinin yapıldığı bir çalışmada tatminsizlik neden olan faktörler daha net bir şekilde görülebilecektir.

İlköğretim müfettişlerinin tükenmişlikle başa çıkma yolları üzerinde araştırma yapılabilir.

İlköğretim müfettişlerinin tükenmişliklerinin okul müdürü ve öğretmenleri üzerindeki etkisi araştırılabilir.

İlköğretim müfettişleri için farklı ilçeleri veya illeri kapsayan bir çalışma bölgesel farklılıkların iş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi açısından yararlı olacaktır.

9.3.2. İlköğretim Müfettişlerine Yönelik Öneriler

Müfettişlerin görevlerini daha iyi yerine getirebilmeleri için tükenmişliğe neden olan etmenlerin ortadan kaldırılması için çalışmalar yapılmalıdır.

İlköğretim müfettişlerinin yaptıkları işten daha fazla tatmin olmalarının yolları aranmalıdır.

İlköğretim müfettiş yardımcılarının, mesleğe ilk girişlerinde yetiştirilmeleri amacıyla verilen hizmet içi eğitim kursunda tükenmişlik kavramı ve tükenmişlikle mücadele etme yolları üzerinde durulmalıdır.

İlköğretim müfettişleri içinde bayanların oranının yükseltilmesi mesleğin bayanlar için daha cazip hale getirilmesi gerektiği söylenebilir.

Tükenmişlik, araştırmada açıklandığı gibi bazı tekniklerle mücadele edilerek en aza indirilebilir. Bunun için, müfettişlerin ve örgütün, tükenmişlik kavramını iyi tanınması, tükenmişlik belirtilerini fark etmesi, tam ortaya çıkmadan, bu sinsi sendroma karşı etkin bir şekilde mücadele ederek bu sendrom ile baş edebilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Acar, N.P. (2001) *İlköğretim müfettişlerinin öğretimsel liderlik davranışları*. Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Ağan, F. (2002). *Özel okullarda, devlet okullarında ve dershanelerde çalışan lise öğretmenlerinin iş tatminlerinin karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt: 2, S.4,1–25*.
- Aldemir, M.C. (1985). *Örgütler ve yönetimi makro bir yaklaşım*. İzmir: Bilgehan Basımevi,
- Angerer J.M., (2003). Job Burnout, *Journal of Employment Counselling*, Vol: 40, 98-107
- Apuhan, R.Ş. (1997). *Kapasite yönetimi en yüksek verime ulaşmanın ve ulaştırmanın yolları*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Ardıç, K. ve Baş, T. (2002). *Comparison of job satisfaction of public and private university academicians in Turkey*. METU Journal of Development, Vol. 29, 27-46.
- Aşan, Ö. (2001). *Motivasyon, yönetim ve organizasyon*. Der. Güney, Salih, 225-255, Nobel Yayın Dağıtım. Ankara.
- Atay, K. (1995). *İlköğretim müfettişlerinin yeterlilikleri*. Doktora Tezi. Erzurum.
- Aydın, M. (1991). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.
- Aydın, M. (1993). *Çağdaş eğitim denetim*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Aydın, M. (1994). *Eğitim yönetimi kavramlar, kuramlar, süreçler, ilişkiler*. Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.
- Aygen, O. (2004). *Çalışanlarda iş tatmini, Sağlık Sektörü Üzerine Bir Araştırma*, Isparta.
- Balcı, B. (2004). *Milli eğitime bağlı meslek okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmini*. Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Baltaş, A. ve Baltaş Z. (2002). *Stres ve başa çıkma yolları*. İstanbul: Remzi Kitapevi.

- Baltaş, A. ve Baltas,Z. (1990). *Stres ve başa çıkma yolları*. İstanbul: Remzi Kitapevi,
- Başar, H. (2000). *Eğitim deneticisi*. Ankara: Pegem A Yayınları. 5. Baskı.
- Başaran, İ. E. (1996). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Yargıcı Matbaası. 5. Basım.
- Başaran, İ.E. (1991) *Örgütsel davranış*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Başaran,İ. E. (1984). *Eğitime giriş*, Ankara: Sevinç Matbaası.
- Bektaş, H. (2003). *iş doyum düzeyi farklı olan öğretmenlerin psikolojik belirtilerinin karşılaştırılması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum
- Bilir, M. (1991). *Türk eğitim sisteminde teftiş alt sisteminin yapı ve işleyişi*. Doktora Tezi. Ankara.
- Blum, M. Ve Naylor, J. (1986). *Undustrial psychology, its theoretical and social foundations*. Horper and Row, New York.
- Cengiz, C. (1990). *Bakanlık müfettişlerinin yetiştirilmesi ve teftişin geliştirilmesi*. Araştırma İnceleme Dizisi, Ankara.
- Cevval, S. (2003). *İlköğretim okulu müdürleri ve müfettişlerinin değerlendirme sürecinde gösterdikleri davranışların sınıf öğretmenlerini güdüleme düzeyi*. Van.
- Ceylan, Ö. (2002). *Ödül yönetiminin çalışanlarda iş tatmini ve örgütsel bağlılık yaratmadaki rolü ve bir uygulama*.Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Çam, O. (1992). *Tükenmişlik envanterinin geçerlilik ve güvenilirliğinin araştırılması*.VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları. 22-25 Eylül 1992, Hacettepe Üniversitesi. Ankara: VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını.
- Çardak, M. (2002). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ile stresle başa çıkma yolları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: bir araştırma. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt 8, S. 2*.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu*. Ankara: Anı Yayınları.
- Çokluk, Ö, (2003). Örgütlerde Tükenmişlik, *Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar: Uygulamalar ve Sorunlar*, C. Elma, K. Demir (Ed). Anı Yayıncılık, s.109-133, Ankara

- Daft R.L. (1997). Management, 4. Ed., The Dryden Pres.
- Demir, E. (2001). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen olası faktörler ve bu faktörler kapsamında sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin ölçülmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Dinçer, A. (1986). *Milli eğitim sisteminde denetim ve değerlendirme*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara.
- Ecevit, H. (1996). *İlköğretim müfettişlerinin ,ilköğretim okullarında rehberlik işbaşında yetiştirme etkinlikleri ve gerçekleştirme düzeyi*. Ankara.
- Efil, İ. (1999). *İşletmelerde yönetim ve organizasyon*. Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 6. Baskı, İstanbul: Alfa Basım Yayım
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: Avcıol Basım Yayın.
- Eren, E. (1993). *Yönetim ve organizasyon*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları
- Eren, E. (2001). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Betas Yayınları.
- Ergin, C. (1992). *Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması*. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları. 22-25 Eylül 1992, Hacettepe Üniversitesi, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını, Ankara.
- Fidan, N., Erden, M (1998). *Eğitime giriş*. Ankara: Alkım Yayınevi.
- Freudenberger, H. J. ve G Richelson (1998). Tükenmeye rağmen nasıl yaşanabilir. *Stresle Başa Çıkma Olumlu Bir Yaklaşım*. (Çeviren ve Editör: Nesrin Hisli Şahin). Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Girgin, G. (1995). *İlkokul öğretmenlerinde meslekten tükenmişliğin gelişimini etkileyen değişkenlerin analizi ve bir model önerisi İzmir ili kırsal ve kentsel yöre karşılaştırması*. T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir.
- Gökkaya, H. D. (1991). *İdari denetim içinde teftiş kurulları ve müfettişlik*. Master Tezi Ankara.
- Gökyer, N. (1997). *İlköğretim okulları 2. kademe öğretmenlerinin ilköğretim müfettişlerinin yeterlik alanlarına ilişkin algıları*. Yüksek Lisan Tezi. Ankara.

- Gül, M. (2001). *İlköğretim deneticilerinin öğretim liderliği*. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir.
- Gümüş, M. (1995). *Yönetimde başarı için altın kurallar*. İstanbul: Alfa Basın Yayım Dağıtım.
- Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde iş doyumunu ve güdüleme*. Özen Yayıncılık. Ankara.
- Gürsel, M. (1997). *Okul yönetimi (kurumsal ve uygulamalı)* Konya: Mikro Yayınları.
- Hesapçıoğlu, M. (1989). *Eğitim planlaması ve yönetim*. Marmara Üniversitesi Yayın No.472,
- <http://w3.gazi.edu.tr/~buluc/TEFMAK.DOC> 15.01.2007
- <http://www.halici.com.tr/Sozluk/Sozluk.aspx> , 5.08.2007.
- http://www.ydk.gov.tr/egitim_notlari/denetim.htm, 12.01.2007
- <http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/sayı44/turk.htm>, 24.12.2007
- <http://www.odevsel.com/egitim/2562/imparatorluk-devrindeteftis.html>,24.12.2007
- Hulin, C.L., Roznowski, M., Hachiya, D., (1985). *Alternative opportunities and withdrawal decisions: empirical and theoretical discrepancies & an integration*, Psychological Bulletin, 97 :233-250.
- Kale, M. (1995) *İlköğretim müfettiş, yönetici ve öğretmen etkileşiminin eğitime etkileri*, A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Kalimo R. ve diğerleri (2003). Staying,well or burning out at work: work characteristics and personal resources as long-term predictors. *Work & Stress*, Vol: 17:105-120
- Karakaya, N. (1988). *İlköğretimde teftiş ve güçlükler*. Doktora Tezi. Ankara.
- Kaya,Y. K. (1986). *Eğitim yönetimi kuram ve Türkiye'deki uygulama*. Ankara: Bilim Yayınevi.
- Kaya.Y. K. (1993). *İnsan yetiştirme düzenimize bir bakış*. Ankara: Set Ofset Matbaacılık.
- Kırel, Ç. (1999). Esnek çalışma saatleri uygulamalarında cinsiyet, iş tatmini ve iş bağlılığı ilişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt 28, S. 2, 115–136.

- Kırılmaz, Y.A., Çelen Ü., ve Sarp, N. (2003) *İlköğretimde çalışan bir öğretmen grubunda tükenmişlik durumu araştırması*. İlköğretim Online, Vol: 2, No:9, 2003 <http://www.ilkogretim-online.org.tr:10.09.2007>
- Koçel, T. (1995) *İşletme yöneticiliği. yönetici geliştirme, organizasyon ve davranış*. İstanbul: Beta Yayın No 405.
- Koçel, T. (1999). *İşletme yöneticiliği*. Yedinci Basım. Beta Basım Yayım Dağıtım. İstanbul.
- Kurnaz , Ö. (2002). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin ilköğretim müfettişlerinin yöneticilik,liderlik,rehberlik ve öğreticilik yeterlilikleri konusundaki görüşleri*. İstanbul.
- Kutaniş, R.Ö. ve Bayraktaroğlu, S. (2002). *Karayolu turizm taşımacılığında iş tatmini unsurları: Bir Uygulama*. Akdeniz Üniversitesi Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu, Azim Matbaa.
- Maslach, C. ve M.P. Leiter (1997). *The Truth About Burnout*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Onaran, O. (1981) *Çalışma yaşamında güdülenme kuramları*. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları. No:470. Ankara.
- Oran, N.B., (1989). *Job Satisfaction of a Group of Academical Staff in Marmara University*, M.Ü. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Örmen, U. (1993). *Tükenmişlik duygusu ve yöneticiler üzerinde bir uygulama*. T.C. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İngilizce İşletme Ana Bilim Dalı.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Özdayı, N. (1990). *Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırmalı analizi*. Doktora Tezi. İstanbul.
- Özdemir,T. (2001). *Çağdaş ve demokratik eğitimde teftiş*. Doktora Tezi. Bolu.
- Öztürk, A. ve Özdemir, F. (2003). İşletmelerde personel güçlendirmeye dayalı iş doyumunun artırılması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 17, S.1–2, 189–202*
- Özyurt, A.(2004). *İstanbul Hekimlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri*, Marmara Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- Pekşen,A. E. (1996). *İlköğretim birinci kademe öğretmenlerinin teftiş olayını algılamaları*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.

- Pines A.M. ve Keinan G. (2005), Stress and burnout: The significant difference Elsevier 2005 www.sciencedirect.com www.elsevier.com/locate/paid ,01.09.2007
- Pines, A. ve E. Aranson (1983). Combatting burnout. U.S.A.: *Children and Youth Services Review*: Vol. 3: 263-273.
- Sabuncuoğlu, Z. (2001). *Örgütsel psikoloji*. Ezgi Kitabevi. Bursa.
- Sağlam, B. (2002). *İlköğretim okullarında öğretim denetimine ilişkin öğretmen, müdür ve denetmen görüşleri*. Doktora Tezi. İzmir.
- Sığırcı , M. (1999). *Endüstri meslek liselerinde çalışanların müfettişlerden beklentileri ve bunları gerçekleştirilme düzeyi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Sılığ, A. (2003). *Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. T.C. Eskişehir Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri (Eğitimde Psikolojik Hizmetler) Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir.
- Siegal M., T. McDonald (2004). Person-organisation value congruence, burnout and diversion of resources, *Personnel Review*, Vol: 33:290-300
- Silah, M. (1997). İş tatmini. *Kalkınmada Anahtar Dergisi*, Yıl 9, S. 106, 6–7.
- Silah, M. (2001). *Çalışma psikolojisi*. Ankara: Selim Kitabevi.
- Sofuoğlu, M. E. (2002). *İlköğretim denetmenlerinin insan ilişkilerine yönelik davranış biçimlerinin sınıf öğretmenlerince algılanması*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Soylu, E. (2003). *İlköğretim müfettişlerinin öğretmen denetimlerinde denetim ilkelerini ve uygulama düzeyine ilişkin müfettiş ve öğretmen görüşler*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara.
- Şahin,İ.(1999). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Taymaz, H. (1995). *Okul yönetimi*. Ankara: Saypa Yayın Dağıtım Kitap Evi.
- Taymaz, H. (1997). *Eğitim sisteminde teftiş: kavramlar, ilkeler ve yöntemler*. Ankara: Tapu ve Kadastro Vakfı Matbaası.
- Taymaz, H. (2003). *İlköğretim ve ortaöğretim okul müdürleri için okul yönetimi*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

- Taymaz,A.H. (1997). *Eğitim sisteminde teftiş kavramlar ilkeler yöntemler*. Ankara: Takav Tapu ve Kadastro Vakfı Matbaası. 4.Baskı.
- Togia A. (2005). Measurement of burnout and the influence of background characteristics in Greek academic librarians, *Library Management*, Vol: 26, No: 3:130138
- Torun, A. (1995). *Tükenmişlik, aile yapısı ve sosyal destek ilişkileri üzerine bir İnceleme*. Yayınlanmış Doktora Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tl, H. (1998). *Okul ncesi eğitimim ğretmenlerinin ilköğretim müfettişlerinin yeterlik alanlarını algılama düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara.
- Tümkaya, S.(1996) *İlkokul, ortaokul ve lise ğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile kullandıkları başa çıkma davranışları*. Yayınlanmış Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Türk, E. (1999). *Milli eğitim bakanlığı'nda yapısal değişmeler ve türk eğitim sistemi*. Nobel Yayın. Ankara
- Uludüz, S. (1996).*İlköğretim kurumlarında sınıf içi etkinliklerin denetiminde müfettiş davranışları*.Yüksek Lisans Tezi. Ankara.
- Varış, F. (1994). *Eğitim bilimine giriş*, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları No:176.
- Varış, F. ve Gürkan, T. *Eğitim bilimine giriş*, Konya: Atlas Kitapevi.
- Walter, H.,G., G.Gates,. (1998), The impact of personal, professional and organizational characteristics on administrator burnout, *Journal of Educational Administration*, 36, (2):146-153
- Xin, M. ve MacMillan, R. (1999).*Unfluences of workplace conditions on teachers job satisfaction*. *Journal of Educational Research*, 93(1): 39-47
- Yıldırım, F. (1996). *Banka alışanlarının iş doyumunu ve algılanan rol atışması ile tükenmişlik arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yöneticilik ve Motivasyon, www2.aku.edu.tr/~hozutku/sayfalar/motivasyon.doc - Ek Sonuç -, 30.09.2007.

EKLER

EK 1

Sayın Müfettişim,

Bu araştırmanın genel amacı, ilköğretim müfettişlerinin iş tatmini ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

Anket sorularına vereceğiniz cevaplar ,yüksek lisans tez çalışması için değerlendirilecek başka hiçbir amaçla kullanılmayacaktır.Bu nedenle isim belirtmenize gerek yoktur.

Kararınızı ilgili madde karşısındaki derecelendirme ölçeği seçeneklerinden uygun olanının içine (X) işareti koyarak belirtiniz.Araştırmanın amacına ulaşması için anket maddelerinin tümünün eksiksiz bir biçimde cevaplandırılması büyük önem taşımaktadır.

Ayrırcağınız değerli zaman için teşekkür eder saygılar sunarım.

Leyla Tanrıverdi
Yeditepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi
Yüksek Lisans Programı Öğrencisi

KİŞİSEL BİLGİLER

1.Cinsiyetiniz ?

Kadın Erkek

2. Yaşınız?

a- 25 ve altı b- 26-30 c- 31-35 d- 36-40 e- 41-45
f- 46 ve üzeri

3.Medeni Durumunuz?

Evli Bekar

4.Mesleğinizdeki Kıdeminiz?

0 - 5 yıl 6-10 yıl 11-15 yıl 16-20 yıl 21 yıl ve üzeri

5.Haftada Ortalama Çalıştığınız Saat?

20-30 30-40 saat ve üstü

6.Mesleğinizi İsteyerek mi Seçtiniz?

İsteyerek İstemeyerek

7.Mesleğinizi Uygulamadaki İş Veriminiz Konusunda Ne Düşünüyorsunuz?

Orta İyi Çok iyi

Aşağıda işinizin çeşitli yönleriyle ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyarak işinizin o cümlede belirtilen yönünden ne derece memnun olduğunuzu (X) işareti ile belirtiniz.

MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ		1	2	3	4	5
Hiçbir Zaman:	HBZ	HBZ	ÇN	B	ÇZ	HZ
Çok Nadir:	ÇN					
Bazen:	B					
Çoğu Zaman:	ÇZ					
Her Zaman:	HZ					
1	İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
2	İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.					
3	Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı düşünüyorum.					
4	İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.					
5	İşim gereği bazı kişilere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum.					
6	Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.					
7	İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.					
8	Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum.					
9	Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
10	Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.					
11	Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.					
12	Çok şeyler yapabilecek güçteyim.					
13	İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum.					
14	İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.					
15	İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.					
16	Doğrudan doğruya insanlar ile çalışmak bende çok fazla stres yapıyor.					
17	İşim gereği karşılaştığım insanlar ile aramda rahat bir hava yaratırım.					
18	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim.					
19	Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.					
20	Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
21	İşimde duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum.					
22	İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.					

MİNNESOTA İŞ TATMİN ÖLÇEĞİ

Açıklama,

Aşağıda mesleğinizin çeşitli yönleri ile ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyunuz. Mesleğinizden, o cümlede belirtilen şekilde ne derece memnun olduğunuzu karşılarna (X) işareti ile belirtiniz.

Her cümleye cevap verirken, “Bu yönden işimden ne derece memnunum?” diye kendinize sorunuz.

HMD'nin anlamı : Hiç memnun değilim

MD'nin anlamı : Memnun değilim

K'nin anlamı : Kararsızım.

M'nin anlamı : Memnunum.

ÇM'nin anlamı : Çok memnunum

MESLEĞİMDEN		HMD 1	MD 2	K 3	M 4	ÇM 5
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	()	()	()	()	()
2.	Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından	()	()	()	()	()
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından	()	()	()	()	()
4.	Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından	()	()	()	()	()
5.	Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	()	()	()	()	()
6.	Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından	()	()	()	()	()
7.	Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden	()	()	()	()	()
8.	Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	()	()	()	()	()
9.	Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden	()	()	()	()	()
10.	Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden	()	()	()	()	()
11.	Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden	()	()	()	()	()
12.	İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden	()	()	()	()	()
13.	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	()	()	()	()	()
14.	Terfi imkânının olması yönünden	()	()	()	()	()
15.	Kendi fikir/kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden	()	()	()	()	()
16.	Çalışma şartları yönünden	()	()	()	()	()
17.	Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden	()	()	()	()	()
18.	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden	()	()	()	()	()
19.	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden	()	()	()	()	()
20.	Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından	()	()	()	()	()

EK-2

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.04.MEM.4.34.00.18-580/
Konu : Anket (Leyla TANRIVERDİ)

25.04.2007

YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

- İlgi : a)- Valilik Makamının 27.04.2007 tarih 18-580/ 1297 sayılı Oluru.
b)- Millî Eğitim Bakanlığı Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı'nın 18.08.2003 tarih 2430 sayılı emri.
c)- Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 20.03.2007 tarih 1712 sayılı yazısı.

Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans öğrencisi Leyla TANRIVERDİ, "İlköğretim Müfettişlerinin İş Tatmini ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi " konulu anket uygulaması yapma isteği İLGİ (a) Valilik Olur'u ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi, gereğinin İLGİ (a) Valilik Olur'u doğrultusunda, bağlı olduğu müdürlüklerin denetim, gözetim ve sorumluluğunda ilimiz genelinde görev yapan müfettişlerine duyurunun anketçi tarafından yapılmasını, işlem bitikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Kültür Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.



Halim KARAKAYA
Müdür a.
Müdür Yardımcısı V.

EKLER :

- 1- İlgi (a) Valilik Oluru
- 2- EK:1-EK:2- EK:3- Sorular

EK-3

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

SAYI : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/ 1297
KONU: Anket (Leyla TANRIVERDİ)

27 Nisan 07

VALİLİK MAKAMINA

İLGİ : a-)Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü'nün 20.03.2007 tarih ve 1712 sayılı yazısı.
b-)Milli Eğitim Bakanlığı Araştırma,Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı'nın 18.08.2003 tarih ve B.0.0.APK.0.03.05.02/2430 sayılı emri.

Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans öğrencisi Leyla TANRIVERDİ , “İlköğretim Müfettişlerinin İş Tatmini İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ” konusunda anket uygulaması yapma hakkında ilgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüze incelenmiştir.

Adı geçenin yukarıda belirtilen konuda, eğitim-öğretimi aksatmamak koşulu ile bağlı olduğu Müdürlüklerin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, anket yapılan kişilere ait kimlik bilgilerinin yazılmaması, ölçeklerin kişisel bilgiler bölümünden ad ve soyadı sorusunun anketten çıkartılması kaydıyla, (EK: 1- EK: 2 – EK:3)’ de belirtilen anket çalışmasını İlimiz genelinde görev yapan müfettişlerine uygulanmak üzere ilgi (b) Bakanlık emri esasları dahilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde bilgi verilmesi kaydıyla uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde Olurlarınıza arz ederim.

M. Ata ÖZER
Milli Eğitim Müdürü

EKLER :
Ek-1. İLGİ (a)yazı ve ekleri

OLUR
26/04/2007
Hikmet DİNÇ
Vali
Vali Yardımcısı

EGİTİM
%100
DESTEK

NOT :Verilecek cevapta tarih, kayıt numarası, dosya numarası yazılması rica olunur.
Adres :İstanbul Milli Eğitim Müdürlüğü A.Blok Ankara cad. No:2 Cağaloğlu 526
13 82

4440632

ÖZGEÇMİŞ

Leyla TANRIVERDİ

Kişisel Bilgiler:

Doğum Tarihi 22.08.1979
Doğum Yeri Ağrı – Doğubayazıt
Medeni Durumu: Evli

Eğitim:

Lisans 1997–2001 Uludağ Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi,
Türk Dili ve Edebiyatı Bölümü
Yüksek Lisans 2005-..... Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,
Eğitim Yönetimi ve Denetimi, Yüksek Lisans Programı

Çalıştığı Kurumlar:

2007- İstanbul Kadıköy Muhsin Adil Binal İlköğretim Okulu Türkçe Öğretmeni.
2001–2007 İstanbul Şirinevler İlköğretim Okulu Türkçe Öğretmeni.
2001–2001 İstanbul 75. Yıl Fizik Tedavi Rehabilitasyon Merkezi İlköğretim Okulu Türkçe Öğretmeni.