



**T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İNGİLİZCE ÖĞRETMENLERİNİN İŞ TATMİNLERİ İLE TÜKENMİŞLİK
DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Burcu Başak Özgür

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ ve DENETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

İSTANBUL - 2007



**T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İNGİLİZCE ÖĞRETMENLERİNİN İŞ TATMİNLERİ İLE TÜKENMİŞLİK
DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Burcu Başak Özgür

Danışman

Doç. Dr. M.DENİZ BÖRÜ

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ ve DENETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

İSTANBUL - 2007

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	I
ŞEKİLLER LİSTESİ	III
ÇİZELGELER LİSTESİ	IV
ÖZET	V
ABSTRACT	VI
ÖNSÖZ	VII
BÖLÜM 1	1
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Problem Cümlesi	2
1.3. Araştırmanın Önemi	2
1.4. Araştırmanın Sayıtları.....	3
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	3
1.6. Tanımlar	3
BÖLÜM 2	5
2. İLGİLİ LİTERATÜR	5
2.1. İŞ TATMİNİ	5
2.1.1. İş Tatmininin Tanımı	5
2.1.2. İş Tatmininin Önemi	7
2.1.3. İş Tatminini Yaratıcı Faktörler	7
2.1.3.1. Bireysel Faktörler	8
2.1.3.2. İş ve İş Ortamına Bağlı Faktörler	12
2.1.4. İş Tatmininin Sonuçları	15
2.1.4.1. İş tatmini ve başarı.....	15
2.1.4.2. İş Tatmini ve Devamsızlık.....	17
2.1.4.3. İş Tatmini ve İşgücü Devri	18
2.1.4.4. İş Tatmini ve Sendikal Hareketler	18
2.1.4.5. İş Tatmini ve Davranışsal Bozukluklar.....	18
2.2. İŞ TATMİNİ VE GÜDÜLENME (MOTİVASYON) KURAMLARI	19
2.2.1. Kapsam Teorileri	20
2.2.1.1. Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi	20
2.2.1.2. Çift Faktör Teorisi (Hijyen-motivasyon teorisi)	24
2.2.1.3. Başarı İhtiyacı Teorisi.....	25
2.2.1.4. ERG Yaklaşımı.....	25
2.2.2. Süreç Teorileri	26
2.2.2.1. Vroom'un Beklentiler Kuramı	27
2.2.2.2. Porter – Lawler Modeli.....	28
2.2.2.3. Eşitlik Teorisi	29
2.2.2.4. Amaç Teorisi	30
2.3. TÜKENMİŞLİK.....	32
2.3.1. Tükenmişlik Kuramına İlişkin Görüşler.....	33
2.3.1.1. Freudenberg'in Katkıları	33
2.3.1.2. Cherniss Tükenmişlik Modeli.....	34
2.3.1.3. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli	35
2.3.1.4. Pines Tükenmişlik Modeli.....	37
2.3.1.5. Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli.....	38
2.3.1.6. Meier'in Tükenmişlik Modeli.....	40
2.3.1.7. Suran ve Sheridan'ın Tükenmişlik Modeli	42
2.3.1.8. Maslach'ın Tükenmişlik Modeli.....	45
2.3.2. Tükenmişlik Kaynakları	47
2.3.2.1. Örgütsel Tükenmişlik Kaynakları.....	48

2.3.2.2. Kişisel Tükenmişlik Kaynakları	51
2.3.3. Tükenmişliğin Belirtileri	56
2.3.4. Tükenmişliğin Sonuçları	57
2.4. İŞ TATMİNİ VE TÜKENMİŞLİK	60
BÖLÜM 3	63
3.YÖNTEM.....	63
3.1. Araştırmanın Modeli.....	63
3.2. Evren ve Örneklem	63
3.3. Verilerin Toplanması	63
3.3.1. Veri Toplama Araçları.....	63
3.3.1.1. Kişisel Bilgiler Formu	64
3.3.1.2. İş Tatmini Ölçeği	64
3.3.1.3. Maslach Tükenmişlik Ölçeği	64
3.3.2. Verilerin Çözümü ve Yorumlanması.....	65
BÖLÜM 4	67
4. BULGULAR VE YORUMLAR.....	67
4.1. Grubun Genel Yapısına İlişkin Frekans ve Yüzdeler	67
4.2. İstatistiksel Analizler	72
4.2.1. İş tatmini ve Tükenmişlik Ölçeklerinin Güvenilirlik Analizi	72
4.2.2. Faktör Analizi Sonuçları.....	72
4.2.2.1. İş Tatmine İlişkin Faktör Analizi.....	72
4.2.2.2. Tükenmişliğe İlişkin Faktör Analizi	73
4.2.3. İş Tatmini ve Tükenmişlik Arasındaki Korelasyon.....	75
4.2.4. Cinsiyete Göre Faktörler Arasındaki Korelasyon.....	75
4.2.5. Yaşa Göre Faktörler Arasındaki Korelasyon.....	77
4.2.6. Medeni Duruma Göre Faktörler Arasındaki Korelasyon	78
4.2.7. Çalışılan Okula Göre Faktörler Arasındaki Korelasyon.....	80
4.2.7. Mezun Olunan Fakülteye Göre Faktörler Arasındaki Korelasyon	81
4.2.8. Meslek Seçimine Göre Faktörler Arasındaki Korelasyon	83
4.2.9. Hizmet Süresine Göre Faktörler Arasındaki Korelasyon	84
4.2.10. Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresine Göre Faktörler Arası Korelasyon	86
4.2.11. Ek İşe Göre Faktörler Arasındaki Korelasyon.....	87
4.2.12. Okul Değişirme İsteğine Göre Faktörler Arasındaki Korelasyon	89
4.2.13. İş Değişirme İsteğine Faktörler Arasındaki Korelasyon	90
4.2.14. Gelir Düzeyine Göre Faktörler Arasındaki Korelasyon	92
4.2.15. Sigara Kullanımına Göre Faktörler Arasındaki Korelasyon.....	95
BÖLÜM 5	98
5.SONUÇLAR VE TARTIŞMA	98
5.1. Sonuç Tartışma ve Öneriler	98
5.2. Öneriler	109
KAYNAKÇA	111
EKLER:	122

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. İş Tatmini- Başarı İlişkisi (Erdoğan, 1996)	17
Şekil 2. Maslow'a Göre İhtiyaçlar Hiyerarşisi (Davis,1982).	21
Şekil 3. Örgütsel Açıdan Maslow'un İhtiyaçlar Teorisi (Koçel,2003).	23
Şekil 4. Motive Edici ve Hijyen Faktörler – Motivasyon İlişkisi (Koçel,2003).....	24
Şekil 5. Vroom Motivasyon Modeli (Koçel,2003)	28
Şekil 6. Lawler – Porter Motivasyon Modeli (Koçel,2003).....	29
Şekil 7. Özet Motivasyon Teorileri (Koçel, 2003).....	31
Şekil 8. Cherniss Tükenmişlik Modeli (Sürgevil, 2006).....	35
Şekil 9. Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli (Akt. Sılığ,2003)	39

ÇİZELGELER LİSTESİ

Çizelge 4.1. Deneklerin Cinsiyet Dağılımı.....	67
Çizelge 4.2. Deneklerin Yaş Dağılımı.....	68
Çizelge 4.3. Deneklerin Medeni Durum Dağılımı.....	68
Çizelge 4.4. Deneklerin Çalıştıkları Okul Dağılımı.....	68
Çizelge 4.5. Deneklerin Mezun Oldukları Fakülte Dağılımı.....	68
Çizelge 4.6. Deneklerin Meslek Seçimi Dağılımı.....	69
Çizelge 4.7. Deneklerin Hizmet Süresi Dağılımı.....	69
Çizelge 4.8. Deneklerin Çalıştıkları Okullardaki Hizmet Süresi Dağılımı	70
Çizelge 4.9. Deneklerin Ek İş Yapma Dağılımı	70
Çizelge 4.10. Deneklerin Okul Değiştirme İsteği Dağılımı	70
Çizelge 4.11. Deneklerin İş Değiştirme İsteği Dağılımı	71
Çizelge 4.12. Deneklerin Gelir Düzeyi Dağılımı.....	71
Çizelge 4.13. Deneklerin Sigara İçme Dağılımı	71
Çizelge 4.14. Güvenilirlik Analizi Sonuçları	72
Çizelge 4.15. İş tatmini Ölçeğine İlişkin Faktörler.....	73
Çizelge 4.16. Tükenmişlik faktörleri.....	74
Çizelge 4.17. Faktörler Arası Korelasyon	75
Çizelge 4.18. Kadınlar ve Erkekler Açısından Faktörler Arası Korelasyon	76
Çizelge 4.19. Yaş Grupları Açısından Faktörler Arası Korelasyon.....	77
Çizelge 4.20. Medeni Durum Açısından Faktörler Arası Korelasyon	79
Çizelge 4.21. Çalışılan Okul Açısından Faktörler Arası Korelasyon	80
Çizelge 4.22. Mezun Olunan Fakülte Açısından Faktörler Arası Korelasyon	82
Çizelge 4.23. Meslek Seçimi Açısından Faktörler Arası Korelasyon.....	83
Çizelge 4.24. Hizmet Süresi Açısından Faktörler Arası Korelasyon.....	85
Çizelge 4.25. Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresi Açısından Faktörler Arası Korelasyon...	86
Çizelge 4.26. Ek İş Açısından Faktörler Arası Korelasyon.....	88
Çizelge 4.27. Okul Değiştirme İsteği Açısından Faktörler Arası Korelasyon	89
Çizelge 4.28. İş Değiştirme İsteği Açısından Faktörler Arası Korelasyon	91
Çizelge 4.29. Gelir Düzeyi Açısından Faktörler Arası Korelasyon.....	93
Çizelge 4.30. Sigara Kullanımı Açısından Faktörler Arası Korelasyon	95

ÖZET

Bu araştırmada resmi ve özel liselerde görev yapan İngilizce öğretmenlerinin iş tatminleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin ortaya konması amaçlanmıştır. Çalışma İstanbul ili içinde, Kartal, Maltepe, Kadıköy ilçelerinde çalışan 188 İngilizce öğretmeni üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada ilişkisel tarama modellerinden karşılaştırma türü tarama modeli kullanılmıştır. Bu araştırmada veriler yazar tarafından geliştirilen demografik değişkenlerin toplanmasına yönelik bir bilgi formu, Minnesota İş Tatmin ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmada; Pearson Çarpım Moment korelasyon analizleri kullanılmış olup manidarlıklar 0.01 ve 0.05 düzeyinde sınanmıştır.

Resmi ve özel liselerde çalışan İngilizce öğretmenlerinin iş tatminleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında negatif bir ilişki olduğu; bir başka deyişle iş tatminleri azaldıkça tükenmişlik düzeylerinin arttığı ya da iş tatminleri arttıkça tükenmişlik düzeylerinin azaldığı araştırmanın sonuçlarıyla ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş tatmini, Tükenmişlik, Öğretmen

ABSTRACT

The purpose of this research is to put forward the relationship between job satisfaction and burnout of English teachers who work in the private and public schools. The research was applied on the 188 English teachers who work for high schools in Kartal, Maltepe and Kadıköy in Istanbul province. In the research, sort of comparison scanning model of the related scanning models was used. In this research, an information form inclined to gathering demographic variables which was improved by the researcher, Minnesota Job Satisfaction scale and Maslach Burnout Inventory were used.

In the research, Pearson Multiplication Momentum Correlation analysis being used, expressiveness levels were tested on the 0.01 and 0.05 levels.

A significant negative relationship has been found between job satisfaction and burnout in the research. According to this, when job satisfaction level increases, burnout level decreases, and when job satisfaction level decreases, burnout level increases.

Keywords: Job - satisfaction, Burnout, Teacher.

ÖNSÖZ

Yakın çevremdeki İngilizce öğretmenlerinin zor çalışma ortamından yoruldukları ve çalışırken isteksiz ve mutsuz göründükleri dikkatimi çeken bir nokta olmuştur. Bu sebeplerle bu araştırmayı İngilizce öğretmenlerinin iş tatminleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla gerçekleştirmeyi istedim.

Yüksek lisans eğitimim ve tez çalışmamda pek çok kişinin desteği olmuştur. Eğitimim boyunca bana sabırla destek olan aileme ve tez çalışmam esnasında bana yardımcı olan eşim Berker Güner'e çok teşekkür ederim.

Araştırmamın her aşamasında yardımlarını gördüğüm değerli hocam Doç. Dr. Deniz BÖRÜ'ye sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İstanbul,2007

Burcu Başak ÖZGÜR

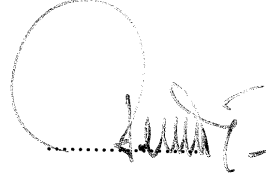
İNGİLİZCE ÖĞRETMENLERİNİN İŞ TATMİNLERİ İLE TÜKENMİŞLİK
DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

BURCU BAŞAK ÖZGÜR

ONAY

Jüri:

Tez Danışmanı : Doç. Dr. Deniz BÖRÜ



Üye : Prof. Dr. Canan ÇETİN



Üye : Dr. Mustafa FARSAKOĞLU



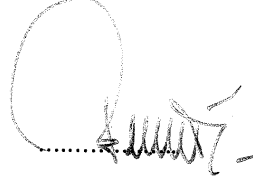
Yüksek lisans tezi onay tarihi: .../.../2007

...6./...4./2007

TUTANAK

Burcu Başak ÖZGÜR ...6./...4./2007 tarihinde “ İNGİLİZCE ÖĞRETMENLERİNİN İŞ TATMİNLERİ İLE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ” başlıklı tezini savunmuş ve başarılı olduğu oybirliği ile kabul edilmiştir.

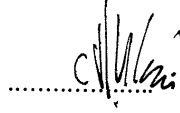
Tez Danışmanı : Doç. Dr. Deniz BÖRÜ



Üye : Prof. Dr. Canan ÇETİN



Üye : Dr. Mustafa FARSAKOĞLU



BÖLÜM 1

1. GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Eğitim sistemimizin temel hedefi, öğrencileri her alanda 21. yüzyılın bilgi toplumuna hazırlamak olmalıdır. Milli Eğitim sistemimiz, eğitimin temel ilkelerinden ödün vermeksizin gençlerimizi bilimin objektif verileri ve bulguları doğrultusunda, diğer ülke gençleri ile her alanda yarışacak düzeye getirmelidir. Bu amacı gerçekleştirmenin bir yolu da okullarımızda yabancı dil eğitimini özellikle de İngilizce eğitimini daha etkin hale getirmektir. Okulların ise en önemli parçalarından biri öğretmendir. Öğretmen, çeşitli kaynakları anlamlı bir eğitim ve öğretim yaşantısına dönüştüren kişidir. Buradan yola çıkarak, yabancı dil eğitiminde İngilizce öğretmenlerinin rolü anlam kazanmaktadır. Öğretmenlerin ise Milli eğitimin hedeflerine ulaşabilmesi için kendilerini her anlamda yetiştirmiş ve çağın gereklerine göre uyarlamış olmaları gerekmektedir. Bunun içinde iş tatminlerinin ve motivasyonlarının üst düzeyde olması gerekmektedir. Eğitim kurumları yukarıda belirtilen amaçlarına ulaşmak için çaba göstermelerinin yanında, çalışanlarının da gereksinmelerini göz önünde bulundurmalıdır. Bu anlamda, İngilizce öğretmenlerinin yaptıkları işten ne kadar tatmin oldukları, yaptıkları işin ihtiyaçlarıyla ne kadar bağdaştığı önemlidir. Öğretmen yaptığı işten yeteri kadar tatmin olamadığında bunun sonucu tüm eğitim sistemini ilgilendirecektir.

Çağımız insanı bir yandan kentleşme, sanayileşme ve teknolojik gelişmelerin getirdiği hızlı değişim içinde yalnızlığa ve yabancılaşmaya düşerken, diğer yandan günlük yaşamında sorumluluklarını yerine getirme, başkalarıyla ilişki kurma ve sürdürmenin kaygısını duymaktadır. Özellikle bu kişiler sürekli olarak insanlarla yüz yüze ilişkiyi gerektiren mesleklerde çalışıyorlarsa bu kaygı iş ve günlük yaşam koşullarına paralel olarak daha da artabilir. Amerikan Stres Enstitüsü'nün yaptığı araştırmadan elde edilen sonuçlara göre çeşitli özellikleri sebebiyle insanların hayat sürelerini kısaltma ihtimali olan ve günlük hayat problemleri ile etkili şekilde başa çıkmayı zorlaştıran meslekler; polislik,

öğretmenlik, hava trafik kontrol memurluğunun yüksek risk taşıdığı ortaya konmuştur (Baltaş & Baltaş, 1990).

Bu bağlamda, öğretmenlik mesleği de, yoğun stresörleri nedeniyle, özellikle ruhsal sağlık ve buna bağlı olarak çalışma yaşamlarının olumsuz yönde etkilenmesinde yüksek risk grubu olan bir meslektir (Baysal,1995).

Tükenmişlik; fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik ve ümitsizlik duyguları, olumsuz benlik kavramının gelişmesi ile işe, yaşama ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumları içeren fiziksel, duygusal ve zihinsel boyutlu bir sendromdur. Yukarıda da belirtildiği gibi, öğretmenin mesleki tükenmişlik yaşamasının, öğretmenin kişisel sağlığının yanında, öğrenciye sunulan hizmetlerin dağıtımına da etkisi vardır.

Son yıllarda, eğitim sistemimizin değişim içinde olduğu göz önünde bulundurulduğunda, öğretmenlik mesleğinde iş tatminsizliği ve sonucunda tükenmişlik yaşandığında, değişimin olumlu yönde olması beklenemez. Bu bağlamda yapılan literatür taramalarında ülkemizde İngilizce öğretmenlerinin iş tatminleriyle tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi konu alan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bütün bunlar bu araştırmanın yapılmasını gerekli kılmaktadır.

1.2. Problem Cümlesi

Bu çalışmada İngilizce öğretmenlerinin iş tatminleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu çerçevede çalışmada iki temel hipotez geliştirilmiştir.

H₁ : İngilizce öğretmenlerinin iş tatminleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında ilişki vardır.

H₂ : İngilizce öğretmenlerinin iş tatminleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında olumsuz bir ilişki vardır.

Çalışmada ayrıca alt amaç olarak, cinsiyet, yaş, medeni durum, çalıştığı okul türü, mezun olduğu fakülte, meslek seçimi, meslekteki kıdemi, çalıştığı okuldaki kıdemi, ek iş, iş değişikliği, okul değişikliği, gelir düzeyi ve sigara kullanma ayrımı içerisinde de incelemeler yapılmıştır.

1.3.Araştırmanın Önemi

Bilindiği üzere iş tatmini ve tükenmişlik açısından oldukça yoğun çalışmalar yapılmıştır. Bu anlamda literatür oldukça zengindir. Yapılan kaynak taramasında çalışmaya konu olan

İngilizce öğretmenlerinin iş tatminlerinin, tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki konulu bir çalışma bulunmamaktadır. Bu durumda çalışmanın az çalışılmış bir araştırma olması bakımından önemini artırmaktadır. Araştırma sonucunda çıkacak veriler liselerin önemli unsurları olan İngilizce öğretmenlerinin, iş tatmin düzeylerinin artırılmasını ve tükenmişlik düzeylerinin azaltılmasını sağlamada, eksikliklerinin tespitinde, ihtiyaçların belirlenmesinde, iyileştirmeye açık alanların tanımlanmasında ve kalitesinin artırılmasında izlenecek yol hakkında ipuçları verecek olması açısından önemlidir.

1.4. Araştırmanın Sayıtları

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin anket ve ölçeklere samimi ve doğru cevap verdiği varsayılmıştır.
2. Araştırmada kullanılan ölçme araçları geçerli ve güvenilirlerdir.
3. Verilerin çözümlenmesinde kullanılan istatistikî yöntemler amaca uygun olarak seçilmiştir.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Bu araştırma; 2006–2007 Eğitim Öğretim yılı ile sınırlıdır.
2. İstanbul İli içinde, Kartal, Maltepe ve Kadıköy ilçelerinde görev yapan İngilizce öğretmenlerinin iş tatminleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi ile sınırlıdır.
3. Bu araştırma; Minnesota İş Tatmini Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve kişisel bilgi formu ile toplanan verilerle sınırlıdır.
4. Araştırmada elde edilen verilerin analizi, kullanılan istatistiksel yöntemlerle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Öğretmen: eğitim- öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği olup görevlerini Türk Milli Eğitiminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak yürütmekle yükümlü olan resmi ve özel öğretim kurumlarında çalışan insandır.

Tükenmişlik: Fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik ve ümitsizlik duyguları, olumsuz benlik kavramının gelişmesi ile işe, yaşama ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumları içeren fiziksel, duygusal ve zihinsel boyutlu bir sendromdur.

İş tatmini: İşgörenin işin boyutlarına ilişkin istekleri ile bunların işinde kazandırılması derecesine ilişkin algılamaları arasındaki farkın bir işlevi olan duygusal tepkilerdir.

BÖLÜM 2

2. İLGİLİ LİTERATÜR

2.1. İŞ TATMİNİ

İş tatmini, birçok yazar ve araştırmacı tarafından değişik biçimlerde tanımlanmıştır. İş tatmini kavramı, insanların yaptıkları işe karşı tutumları olup bilgi, inanç, duygu, davranış ve değerlendirmelerini içerir (Kaynak,1990).

2.1.1. İş Tatmininin Tanımı

Her düzeydeki işgörenin çalışma hayatı boyunca işine, işletmesine ve iş çevresine ilişkin bir dizi deneyimi oluşur. Çalışma hayatı boyunca gördükleri, yaşadıkları, elde ettikleri, sevinç ve üzüntüleri olacaktır. Bütün bu bilgi ve duygu birikimlerinin sonucunda, çalışanların işlerine ve işletmelerine karşı tutumları oluşacaktır. İş tatmini bu tutumun genel yapısıdır. En basit şekliyle iş tatmini “işgörenin işine karşı gösterdiği genel tutumdur” şeklinde tanımlamak mümkündür. Kişinin işine karşı tutumu olumlu yada olumsuz olacağına göre, iş tatmini “kişinin iş deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh halidir” şeklinde tanımlamak, işgörenin işine karşı olumsuz tutumuna ise iş tatminsizliği demek doğru olacaktır. Bir işi yapan kişi, belirli ihtiyaçlarını karşılamak, iş ve iş ortamının kişisel değerlerine uygun olmasını beklemek durumundadır. Eğer kişinin ihtiyaçları ve sahip olduğu değer yargıları yaptığı iş ile uyumlu ise ortaya iş tatmini çıkacaktır. Kısacası iş tatmini, işin çeşitli yönlerine karşı beslenen tutumların toplamıdır (Erdoğan, 1996).

Bullock'e göre iş tatmini, işle bağlantılı çok sayıda arzu edilen ve edilmeyen deneyimlerin bütünü ve dengelenmesinden sonuçlanan bir tutum olarak göz önüne alınır (Cook, 1981). Locke'e (1964) göre ise iş tatmini, kişinin işini ve iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan hoşça giden veya olumlu duygusal durumdur (Oshagbemi,1999). Vroom (1964), iş tatmini kavramını çalışanların algılarına, duyguları ve davranışlarına ilişkin çok değişik boyutlu iş tutumlarının bir ölçüsü olarak görmüştür. Hackman ve Oldham (1975),

iş tatminini çalışanların işlerinden duydukları mutluluk olarak tanımlamışlardır (Cook, 1981). Davis'e (1982) göre iş tatmini, işgörenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluktur (Budak,1999).

Yapılan çalışmalar sonucunda işgörenin verimli ve mutlu çalışması için yaptığı işten tatmin olması gerektiği sonucuna varılmıştır. Bir işi yapan kişi, belirli ihtiyaçlarını karşılamak, iş ve iş ortamının kişisel değerlerine uygun olmasını beklemek durumundadır. Eğer kişinin ihtiyaçları ve sahip olduğu değer yargıları yaptığı iş ile uyumlu ise ortaya iş tatmini çıkacaktır. Kısacası iş tatmini, işin çeşitli yönlerine karşı beslenen tutumların toplamıdır.(Erdoğan, 1996)

İş tatmini birçok araştırmacı ve yazar tarafından farklı şekillerde tanımlansa da genel olarak işten duyulan memnuniyetin bir göstergesi olarak ele alınmaktadır. İş tatmini, kişinin önemli bulduğu ihtiyaçlarını işinin ne kadar karşıladığı ile ilgilidir. Tüm bu tanımlara göre iş tatmininin üç önemli boyutu bulunmaktadır.

- İş tatmini bireyin işine karşı olan duygusal yanıtıdır. Bu durumda yalnızca ifade edilebilir ancak gözlenemez.
- İş tatmini genellikle kazançların veya beklentilerin ne ölçüde karşılandığıyla belirlenir. Örneğin, çalışanlar diğerlerinden daha fazla çalıştıklarını ancak daha az ödül veya takdir aldıklarını düşünüyorlarsa işlerine karşı olumsuz bir tutum sergileyeceklerdir. İş tatminsizliği yaşayacaklardır. Diğer yandan, kendilerine iyi davranıldığını yada yeterli ve eşit ödeme yapıldığını düşünürlerse işlerine karşı pozitif bir tutum içinde olacaklardır.
- İş tatmini birbirine bağlı birçok tutumu temsil eder. Smith, Kendall ve Hulin insanların işe ilişkin tutumlarını belirleyen, işin karakterini belirleyen beş önemli boyutu ifade ederler. Bunlar işin kendisi, ücret, yükselme olanakları, yönetim tarzı, ve iş arkadaşları ile olan ilişkilidir (Luthans , 1992). İş tatmini yalnızca tekil olarak işten, bireyden veya çevreden bağımsız değildir. İş tatmini analizinde tüm bu etkenlerin bir bileşkesi söz konusudur (Kaynak, 1990). Belirli bir işi yapan kişi, işinin sayılan özelliklerinin bir kısmından memnun olurken, bir kısmından hoşlanmayabilir. Sonuçta kişinin genel tutumu olumlu ise iş tatmini ortaya çıkacak, aksi halde tatminsizlikten söz edilecektir.

2.1.2.İş Tatmininin Önemi

İş tatmini hem birey hem de kurum açısından önemli bir faktördür. İnsanların çoğunun çalışmak zorunda olduğu ve çalışanların hayatlarının önemli bir kısmını iş ortamında geçirdikleri göz önüne alındığında birey açısından iş tatmininin önemi anlaşılabilir. Çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıkları iş tatmini ile ilişkilidir. İşinden tatmin olan çalışanların daha sağlıklı oldukları bilinmektedir. Kurum için ise çalışanların işlerinden tatmin olmaları verimlilik ve performans bakımından önemlidir. İş tatmini araştırmalarına önem veren, çalışanlarının iş tatminlerini araştıran kuruluşlar işletmedeki potansiyel problemleri teşhis eder, çalışanlarıyla yönetim arasında sağlıklı bir iletişim sağlar, iş tatminsizliğinin sonuçlarından olan ve işletmelere yüksek maliyetler yükleyen iş gücü devri, devamsızlık ve olumsuz sendikal hareketlerin önüne geçerler (Vecchio, 1991).

İş tatmininin önemli yada önemsiz olduğunu savunan farklı görüşler mevcuttur: İş tatmininin önemli olduğunu savunanlara göre, öncelikle insanlar kişisel yetkilerini ortaya koymak ve gerçekleştirmek istemektedir. İş tatmini, kişilerin psikolojik olgunluğa erişmesini sağlarken, bunu elde etmemek hayal kırıklığına uğratar. İş, insanın yaşamında odak noktasıdır ve işsiz olan kişi umutsuzdur. Birey açısından “uğraşmalı (challenging)” bir işin olmaması, psikolojik sağlığın düşük düzeyde olmasına neden olur. İş tatminindeki boşluk ve işten soğuma, düşük moralin ve düşük verimliliğin nedenini oluşturur. Bu nedenle insanlar zorunlu olmadıkları zaman bile çalışmak isterler. Diğer bir görüşe göre ise, iş tatmini gereksizdir; çünkü, bazı işgörenler kendilerini işlerinde gerçekleştirmeyi düşünmeyebilirler. Kişilik , daha insan çalışmaya başlamadan oluşur. Birey olgun değilse bunun nedeni işte aranmamalıdır. Çoğu işgören rutin işlerden hoşlanır ve birçok kişi için aile ve çevre odak noktasıdır. İnsanın bir işi olmasına yönelik sosyal baskılar olmasına rağmen , bu bireyin mutlaka tatmin duyacağı, uğraşmalı nitelikte bir işi olmasını gerektirmez. Psikolojik sağlığın zayıf olması belki düşük gelirin sonuçlarına, ya da rutin işlere, düşük sosyal düzeye bağlıdır. Araştırmalar kesin sonuç getirmiş değildir. (Kaynak, 1990).

2.1.3. İş Tatminini Yaratan Faktörler

İş tatmini, işgörenin işe karşı genel tutumu olarak görüldüğüne göre, işe karşı olumlu tutumu oluşturan faktörleri iş tatminini yaratan değişkenler olarak görmek doğru olacaktır.

Bununla beraber, iş tatmini kavramının kendisine özgün yaklaşım sorunları vardır. İş tatminini sağlayan faktörlere ilişkin araştırmaların başlangıcında, işin kendisinin tatmin veya tatminsizliğe yol açtığı düşünülmüştü. Böyle bir yaklaşımın sonucu olarak ta yaptığı işteki sorumluluğu veya konumu değişen işgörenin tatmininde değişeceği kabul edilmekteydi. Yine bu araştırmalarda işinden yeteri kadar tatmin bulan çalışanın iş değiştirme gibi bir özel arzusunun olmayacağı ileri sürülmekteydi. Zaman içinde tüm bu kavramlarda önemli değişiklikler oldu. Belirli bir zaman dilimi içinde işini tanıyan, onda aradıklarını bulan işgören iş tatmini bulabilir, ama bu işini değiştirmeyeceği anlamına gelmez. İnsanın doğasında arama ve isteklerini yenileme vardır. Yaptığı işte gerekli tatmini bulan işgören, daha üst düzeyde tatmin aradığından başka bir işe geçebilir. İş tatminini sağlayan faktörleri, kişiye ve işe bağlı faktörler olarak iki grup altında toplamak mümkündür (Erdoğan, 1996).

2.1.3.1. Bireysel Faktörler

2.1.3.1.1. Kişilik Özellikleri

İş tatmini kişiyi işinden beklediklerini bulması sonucu oluşan olumlu tutumdur. İşgörenin işinden bekleyecekleri öncelikle kendi kişiliği ile ilgilidir. Temel kişisel özellikler iş ve iş çevresinden beklentilerin nitelik ve niceliğinin öncelikli sınırlayıcısıdır. Birey, eğitimine, toplumsal katmanlar içindeki sosyal yerine, kurduğu ilişkilere göre iş arayacak ve yapacağı işin gelecekteki şeklini de yine bu tür bireysel özelliklerine göre belirleyecektir. İşgörenin işine ilişkin beklentileri kişiliği ile ilgili olduğuna göre iş tatminini oluşturan faktörlerin başında da işgörenin kişiliğinin olduğunu kabul etmek gerekir (Erdoğan, 1996).

İşgörenin sahip olduğu kişiliğe bağlı olarak bir dizi değer yargıları, inançları vardır. Bazı işgörenler işlerinde bağımsızlık isterler, yöneticilerin kendilerine çok karışmasını istemezler, çalışma ortamını kendileri düzenlemeyi arzu ederler. Bazı işgörenler zor işleri tercih ederler, başkalarının yapmakta zorlandığı işleri başarmaktan mutluluk duyarlar. Amirinin kendisini beğenmesini, takdir etmesini isteyen işgörenler vardır. Sayılan bu özellikleri istemeyenlerin de olduğu bilinmektedir. İş yerindeki çalışma ortamının yönetimce düzenlenmesini, ne yapacağını hatta nasıl yapacağını amirlerince sürekli anlatılmasını isteyen elemanlara, kolay işleri yapmayı tercih edenlere de iş hayatında yeteri kadar rastlanmaktadır.

Yanı sıra, yapılan çalışmalara göre, normal dışı uyumsuz insanlar daha az iş tatmini elde etmektedir. Örneğin; daha az arkadaşça, duygusal olarak daha az dengesiz, daha çok sinirli ve daha hayalci bireyler, diğerlerine göre daha az iş tatmini sağlamaktadırlar. Bu tür insanlarda istek düzeyi, yeteneklerinin çok üstünde olduğundan tatmin bulamamaktadırlar.(Ilies v.d. 2002)

Öte yandan Holland'ın kişilik – iş uyumu teorisinde vardığı sonuçlardan bir tanesi, çalışanın kişiliği ve işi arasındaki yüksek uyumun daha yüksek iş tatminine yol açtığı şeklindedir. Buna göre seçtikleri iş ile kişilik yapıları birbirine uyumlu alışanlar, işin gerektirdiği yetenek ve becerilere sahip olmalarından dolayı kolayca başarılı olmakta ve bu başarı tatmine yol açmaktadır.(Robbins, 1998)

İşgörenin sosyal yapısının da iş tatmini üzerinde etkili olduğu bilinmektedir. Aile bağı zayıf olan, bireysel standardının altında yaşayan, durağan yapılı olan, iş alışkanlığı oluşturmeyen kişilerin iş tatmininin düşük olduğu yönünde bulgular mevcuttur. Yetişme tarzına bağlı olarak sorumsuzluğu tercih eden; yükselmek, daha iyi yaşam standardı elde etmek için gerekli arzuyu taşımayan işgören özel beklentilere de sahip olmayacaktır. İşe ilişkin beklentilerin olmayışı işgörenin işi ile duygusal bağı azaltacak ve iş tatmini duygusunu arka plana itecektir.

2.1.3.1.2. Medeni Durum

Yapılan çeşitli araştırmalar evli çalışanların bekar çalışanlara göre daha yüksek düzeyde iş tatminine sahip olduğunu göstermektedir (A. Khalque ve M.A. Rahman, 1987). Bekar çalışanların tatmin düzeyinin evlendikleri zaman olumlu düzeyde farklılık gösterdiği saptanmış ve bu, evli çalışanların sahip oldukları sorumluluklar nedeni ile maddi ödüllere fazla önem vermelerine bağlanmıştır (Curan ve Stanworth, 1981).

2.1.3.1.3. Yaş

Birçok araştırma yaş ilerledikçe iş tatmininin arttığını göstermektedir. Çalışanlar yaşları ilerledikçe işlerinden daha fazla tatmin olurlar. Genç çalışanlarda iş tatmini daha azdır. Buna neden olan faktörler arasında genç çalışanların işten beklentilerinin çok daha fazla olması yeni mezunların beklentilerinin fazla olması işlerinde yeterince otorite ve kontrol sahibi olmamaları sayılabilir. Yaşı ilerlemiş olan çalışanlarda deneyim ve bundan

kaynaklanan uyum artışının iş tatminini arttırdığı söylenebilir. Çalışanların iş tatminin yaşla doğru orantılı olarak artması, performansın iş tatminine yol açması ile açıklanabilir. Buna göre tecrübe ve beceri arttıkça, daha iyi iş çıkartma olasılığı artar ve iyi iş çıkartmanın iş tatmini üzerindeki olumlu etkisi kendini gösterir (Van Der Brink'ten aktaran İnce, 2003).

Herzberg ise iş tatmini ile yaş arasındaki ilişkiyi U şeklindeki bir eğriyle açıklamıştır. Çalışma yaşamına erken başlayan kişilerde iş tatmini yüksek olurken, 30 yaşına doğru düşmeye başlamakta, yaş ilerledikçe ve çalışma yaşamının sonuna doğru ise tekrar yükselmektedir (Uyargil,1988).

Buna rağmen bazı araştırmalarda yaş ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığına da rastlanmıştır.

2.1.3.1.4. Cinsiyet

Araştırma bulguları cinsiyet değişkeninin iş tatmininde bir etken olduğunu göstermesine karşılık hangi cinsin daha çok tatmin sağladığı konusunda tutarsız görünmektedir. Bazı araştırmalar kadınların iş tatmininin erkeklere göre daha yüksek olduğunu söylerken bazıları da tam tersine erkeklerin iş tatmininin kadınlara göre daha yüksek olduğunu söylemektedir (Xin ve MacMillan,1999).

Kadınların iş tatmininin erkeklerden daha düşük olduğunun saptandığı çeşitli araştırmalarda, iş tatmini ve cinsiyet arasında saptanan ilişki kadınların erkeklere oranla daha vasıfsız işlerde çalışmalarına ve düşük ücret almalarına bağlanmıştır. Kadının ve erkeğin sosyal yönlerinin farklı oluşu da bu sonucu etkileyen diğer bir faktördür. Kadınlar toplumda üstlendikleri annelik ve eşlik rolleri nedeni ile çalışma yaşamında üst düzey ihtiyaçları gidermeyi amaçlamamakta, maddi fiziksel unsurlar ile ödüller onlar için yeterli olmaktadır (Uyargil,1988).

Öte yandan çeşitli araştırmalar erkeklere kıyasla daha kötü şartlar altında çalışan kadınların, işlerinden erkeklere nispeten daha memnun oldukları görülmüştür. Bu farklı sonuçları bilim adamları, kadın işgörenlerin işlerinde daha çok sosyal ilişkilere önem vermeleri ile açıklamaktadırlar (Baysal,1981). Sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde

cinsiyetin tatmin üzerinde doğrudan değil ancak dolaylı yoldan bir etkisi olduğunu söylemek mümkündür (Oshagbemi, 2000).

Yapılan araştırmalar cinsiyet değişkeninin iş tatmininde bir etken olduğunu göstermesine karşın hangi cinsin daha çok tatmin sağladığı konusunda tutarsızlıklar bulunmaktadır.

2.1.3.1.5. Öğrenim Durumu

İş tatmini ile öğrenim durumu arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sonuçları genellikle, öğrenim durumunun yükselmesi ile tatminin düşeceği yolundadır. Korman'a göre meslek düzeyi sabit tutulmak kaydı ile bireyin öğrenim durumu ile iş tatmini arasında olumsuz bir ilişki olduğunu gösteren kanıtlar vardır. Bunun temel nedeni bireyin eğitim düzeyinin artmasının onun beklentilerinin artmasına neden olmasıdır.(İnce, 2003) Öğrenim durumu yüksek olan işgörenler, hak ettikleri işlerde çalışmadıklarını düşünürlerse iş tatmini düzeyleri azalacaktır.(Vecciho, 1991)

Klein ve Meher'e göre birey, eğitimi ile kazandıklarını diğer kişilerin eğitimleri ile kazandıklarıyla karşılaştırır ve bir eşitliğe ya da kendisine göre pozitif bir sonuca ulaşırsa tatmin duyacak; tersine bir durumda ise tatminsizlik yaşayacaktır. Araştırmacılar çalışmalarında eğitim düzeylerinin yükselmesi ile iş tatminin düşüş göstermesi olgusunu bu şekilde açıklamışlardır. Başka bir deyişle çalışanlar, kendilerine seçtikleri referans grupları ve bu grupların şartları ile kendi şartlarını karşılaştırmakta ve buna göre tatmin ortaya çıkmaktadır. (Uyargil,1988).

2.1.3.1.6. Kıdem

Araştırma bulguları kıdemle iş tatmini arasında ilişki olduğunu göstermektedir. Bu durum özellikle tatmin düzeyi yüksek bireylerin emekli olduktan sonrada çalışmaya devam ettiği; tatminsiz çalışanların ise emekli olduktan sonra çalışma hayatını tamamen bırakmasından kaynaklanmaktadır (Oshagbemi,2000). Öte yandan çalışanın kıdemi arttıkça beklentilerinde de bir azalma olmakta ve tatmin düzeyinde artış görülmektedir (Hunt ve Saul,1975)

Öte yandan bazı araştırmalar bireylerin ilk işe başlamalarından hemen sonra işe tatmini düzeylerinin yüksek olduğunu daha sonra ise bu düzeyin düştüğünü bulgulamıştır. Bunun önemli bir nedeni yeni başlayan çalışanların başlangıçta yüksek beklentilere sahip olması zaman içerisinde hayal kırıklığı yaşamalarına ve tatmin düzeylerinin düşmesidir (Oshagbemi,2000). Kişinin işe hayatı tecrübesi de işe tatminini belirlemede bir faktördür. Çalışma yaşamına yeni başlayan, işe tecrübesi az olan kişilerin genelde gerçekçi olmayan beklentileri vardır. Bir işletmeye arzu ettiği işi yapmak için başvuran ve kabul edilen çalışan hızla yükseleceğini, çalışma koşullarının üst düzeyini hayal eder. Bu tür beklentilerin altında işe başlayan birey zamanla işin katı gerçeklerini kavrar. Halen bulunduğu görev biriminde yükselme olanağının olmadığını, işe arkadaşlarının sevimsiz olduğunu görebilir. İşte bu gerçekler önce tatminsizlik yaratır. Özellikle yeteri kadar işe deneyimi olmayan, hayata yeni atılan gençlerin gerçekçi olmayan beklentileri bireyin hayal gücünün ürünü olabileceği gibi, yayın organlarının yanıtması, eğitim kurumlarının öğrencilerini fazla abartması ve adayın işe kabulü sırasında görüşmeyi yapan yöneticilerin yanlış, yanıltıcı bilgi vermesinden kaynaklanabilir. Gerçekçi olmayan beklentiler zamanla evrim geçirir. Bazı insanlar işe deneyimleri arttıça beklentilerini işe hayatının doğrularına göre ayarlarlar ve sonuçta işe tatmini bulurlar, bazıları ise geçen yıllara rağmen beklentilerini değiştirmezler ve işe tatminsizliği ile yaşamayı öğrenirler. Bu tür duyguları da bir hayat tarzı haline getirirler (Vecchio,1991).

2.1.3.2. İşe ve İşe Ortamına Bağlı Faktörler

İşgörenin işe ve işe ortamına ilişkin bir dizi faktörle oluşturduğu tutumların bileşkesi işe tatmini olarak karşımıza çıkar. Bu faktörler arasında işin genel görünüümü, işgörene sağladığı sosyal ve ekonomik çıkarlar ile işe ortamı şartlarının özel bir yeri vardır. Bu değişkenler çalışanın işe tatminini yükseltmek için yöneticilerin üzerinde çalışması gereken konulardır. İşe tatminini etkileyen ana faktörler şu şekilde sıralanabilir: işin kendisi, ücret, terfiler, ödüllendirme, denetleme, çalışma grubu ve çalışma koşulları.

2.1.3.2.1. İşin Kendisi

İşin niteliği tatmini belirleyen değişkenlerin başında gelir. İşin zorluk derecesi, çeşitliliği, ilginç olması, yaratıcılık gerektirmesi, meydan okuyuculuğu, kişiye öğrenme fırsatı vermesi, bir sorumluluk gerektirmesi işin niteliğini oluşturur. İşin zor veya kolay olması

işgörenin taşıdığı özelliklere bağlıdır. Eğer iş, kişinin sahip olduğu bilgi, yetenek ve özelliklerin çok üzerinde işgören niteliği istiyorsa ortaya sıkıntı, moral bozukluğu çıkacaktır. Sıkıntı ve moral bozukluğu iş tatminsizliği ortaya çıkarır. Bu durumda işin zorluk sınırı iş görenin kapasitesine bağlıdır, başarı noktasına kadar iş zorluğu tatmin doğururken, başarısızlık belirtilerinden sonra iş zorluğu tatminsizlik yaratacaktır. Diğer taraftan kişinin özellik ve niteliklerine göre basit olan işlerde sıkıntı yaratır. Sonuç olarak, bireysel yeteneklere uyumlu olan, azda olsa meydan okuyucu işler tatmini sağlarken, işin kişiyi çok zorlaması da hayal kırıklığı yaratır, iş tatminsizliği doğurur. Kişinin mesleki pozisyonu, eğitimi ve yetenekleri ne kadar yüksekse işin meydan okuyuculuğu iş tatmini açısından o kadar önemli hale gelir (Arnold & Feldman,1986, Erdoğan,1996).

İşin toplum içindeki genel görünümü de doğrudan iş tatminini belirleyen faktörlerdendir. Toplumsal yapı tarafından yeteri kadar kabul görmeyen, kendisini iş hayatına hazırlarken birey tarafından hayal edilmeyen işlerin yapılması zorunluluğu iş tatminini azaltacaktır.

2.1.3.2.2. Ücret

Ücret, iş tatmini konusundan yapılan çalışmalarda tatmin veya tatminsizliğin temel faktörlerinden birisi olarak ortaya çıkmaktadır. Para sadece insanların ihtiyaçlarını karşılamalarını sağlamakla kalmaz fakat daha üst düzeydeki ihtiyaçlarını karşılamak için de araç görevi görür. Çalışanlar, parayı yönetimin örgüte olan katkılarına nasıl baktıklarını yansıtan bir araç olarak görürler. İşgörenin işe karşı tutumunu aldığı ücretin yeterliliği, alması gerekene oranla normalliği ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi belirler. Ancak bir noktadan sonra ücretin iş tatmini üzerindeki etkisi miktarı ile değil işgörenlerin arasındaki dağılımı ile kendisini göstermektedir. Kişinin kendisi ile aynı düzeyde olanlardan daha az ücret aldığını bilmesi, özellikle kendisinden daha az yetenekli olduğuna inandığı işgörenlere göre ücretinin düşük olduğunu bilmesi iş tatminsizliği yaratmaktadır. Ücret, işin kişiden istediklerine, bireyin yeteneğine ve toplumun ekonomik yapısına göre adil ise işgörenin işine karşı tutumu olumlu olacaktır. İş tatmini açısından alınan ücretin diğer kişilere göre dengeli olması yüksek olmasından daha önemlidir.

2.1.3.2.3. Terfiler

Terfi, yapılan işten elde edilen maddi geliri arttırdığı kadar, kişinin sosyal statüsünü yükseltmekte, toplum içindeki yerini olumlu yönde değiştirmektedir. Bu sebeplerden

insanlar çalıştıkları işlerde başarılı olmak ve bir üst görev basamağına terfi etmek isterler. Prensip olarak her düzeydeki işgörenin başarılı olması halinde yükselme imkanı bulması yaptığı işteki tatmini arttıracaktır. Buna karşılık işletmedeki tüm terfi kademeleri dolu ise, işgören başarılı olsa dahi yükselme olanağı bulamayacaksa kişinin giderek iş tatmini azalacaktır. Kişiler terfi olanaklarının sınırlı olduğu yerlerde uzun sürelerle çalışmayı düşünmezler. Terfi kişinin sahip olduğu imkanların artmasını sağlayacağı gibi, kişiye prestij sağladığı için iş tatmini açısından önemli bir faktördür.

2.1.3.2.4. Ödüllendirme

Ödüllendirme de iş tatminini olumlu yönde etkiler. İşletme oluşturacağı gerçekçi bir başarı değerlendirme sistemi sonucu başarılı olanları ödüllendirirse, ödülü hak edenlerin iş tatmini artacaktır. Başarı değerlendirme sisteminin adil olmaması, yeterlinin yanında yetersizin de ödüllendirilmesi ise başarılı olduğuna inanan işgörenlerin iş tatminini olumsuz yönde etkileyecektir.

2.1.3.2.5. Denetleme

Yönetim şekli de iş tatminini oluşturan bir başka önemli etkidir. Yönetim şekliyle iş tatmini arasındaki ilişkinin iki boyutu vardır. Birincisi yönetimin işgören-merkezli olmasıdır. Astlarının çözümleyemedikleri sorunlarına destek veren ve onlarla resmi olduğu kadar kişisel ilişkiler de kuran yöneticiler çalışanların iş tatminine katkıda bulunurlar. Her yaptığı denetlenen, kendi başına kesinlikle karar veremeyen, davranışlarında serbest olmayan astlar da zamanla iş tatmininden uzaklaşmaktadırlar. İkinci boyut ise kararlara katılımıdır. Çalışanlara bu olanak verildiği zaman, kendi görüş ve fikirlerine önem verildiğini düşünerek gerçek bir tatmin elde edebilirler. Çalışanların fikirlerini almak, üstlere işlerin yapılmasında kolaylık sağlayacaktır. Çünkü işin planlanmasına az çok katılan çalışan, işinin gereğini severek yapacaktır (Luthans,1992, Eren,1993).

2.1.3.2.6. Çalışma grubu

Çalışma arkadaşları da iş tatminini etkilemektedir. Çalışma grubu işgören için bir destek, tavsiye ve yardım kaynağıdır. “İyi” bir çalışma grubu işi zevkli hale getirebilir. Günlük yaşantısının önemli bir bölümünü iş yerinde geçiren işgören için uyumlu ve dostça

ilişkilerin ve ortak çalışma zihniyetinin yüksek olduğu iş arkadaşları grubu önemli bir iş tatmini kaynağıdır.

2.1.3.2.7. Çalışma Koşulları

Çalışma şartları –iş ortamının sıcaklığı, temizliği, havalandırılması, ışık yeterliliği, gürültüsü, çalışma saatleri, yeterli alet ve ekipmanın bulunması işyerinin oturulan yer olan uzaklığı ve işin tehlikesi gibi değişkenler de iş tatmininin belli oranda etkilerler. Çalışma koşulları hem kişisel rahatlık hem de işi iyi yapmak için önemlidir. Özellikle bu faktörlerin önemi kişiden kişiye değişim gösterir.

İş güvencesi olması da işgörenler açısından bir tatmin faktörüdür. Kişi çalıştığı işletmenin kendisine değer verdiğini, işini yapmak için gerekli özelliklere sahip olduğunu bilirse daha kolay tatmin bulur. Yaşlı kişiler veya özel sorumlulukları olanlar, bekarlara oranla evliler için iş güvencesi değişkeni iş tatmini açısından daha önemlidir.

2.1.4. İş Tatmininin Sonuçları

İş tatmini özel bir tutum türüdür ve kişinin işinden elde ettiği bir takım deneyimler sonucunda ortaya çıkar. Yapılan işin şartları çalışanın işe karşı bir dizi tutum oluşturmaya yol açar. İş tatmini bu tutumların özel bir boyutudur. İşe karşı tutum olumlu ise iş tatmini; buna karşı işgörenin işine tutumu olumsuzsa bu durumda sonuç iş tatminsizliğidir. Yönetim açısından iş tatmininin, başarı, verim, devamsızlık, işgücü devri, olumsuz sendikal çalışmalar gibi değişkenleri nasıl etkilediği önemlidir.

2.1.4.1. İş tatmini ve başarı

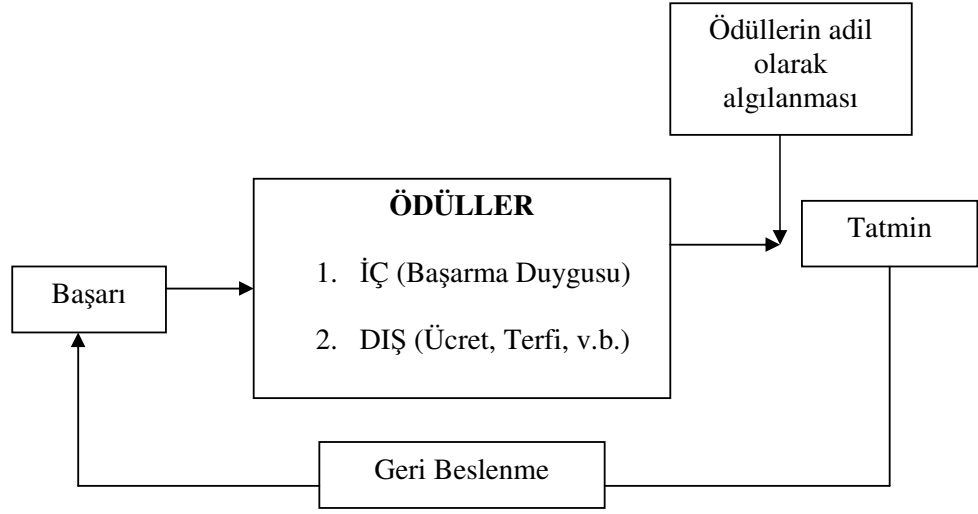
İş tatmini konusunda çalışmaların başlamasıyla birlikte ortaya, yaptığı işten tatmin olan işgörenin işinde daha başarılı olacağı, daha verimli olacağı yönünde görüşler ortaya çıkmıştır. İş tatmini olan işgörenlerin işlerine daha bağlı oldukları, bu nedenle daha fazla çalışacakları düşünülmüştür. Ancak yapılan araştırmalar bu görüşü yeteri kadar desteklememiştir ve iş tatminiyle başarı arasında zayıf bir ilişki bulunmuştur (Arnold, v.d., 1986). Vroom, iş tatmini ile başarı arasında pozitif, fakat düşük (0,14) bir korelasyon bulmuştur (Vecchio, 1991).

İş tatmini ile başarı arasındaki ilişkiyi açıklayan birinci görüş tatminin başarıyı arttırdığı yönündedir. Herzberg'in iki faktör kuramı bu görüşün en önemli destekleyicisidir.

İş tatmini ile başarı arasındaki ikinci görüşe göre başarı tatmine yol açar. Bu görüşe göre yönetici iş tatmini yaratmak yerine üstün başarıyı elde etme yönünde çalışmalar yapmalıdır. Eğer işgören üstün başarı elde ettiğinde kendince önemli bir ödül alırsa sonuç tatmin olacaktır. Yapılan çalışmalarda belirli bir zamandaki başarı ile sonraki dönemde elde edilen iş tatmini arasında sağlıklı ilişkilere rastlanmıştır. Üstelik bu ilişki, tatminin başarıyı yarattığı yönündeki ilişkisinden daha güçlüdür (Erdoğan,1996).

İş tatmini ile başarı arasındaki ilişkiyi açıklayan üçüncü görüş ise, başarı ve tatmine ödüllerin sebep olduğudur. Bu yaklaşıma göre iyi bir ödüllendirme hem bireysel tatmini hem de iş başarısını etkiler. Bu durumda iş tatmini yaratmak isteyen yönetici yüksek ödül vermeli, buna karşılık aynı zamanda üstün başarı isteniyorsa ödüller başarı ile doğru orantılı olmalıdır.

İş tatmini ile başarı arasındaki ilişkiyi araştıran araştırmalar arttıkça bu ilişkinin dolaylı olduğu, araya ödülün girdiği görülmüştür. Üstün başarı, başarıya verilen ödül ve bu ödülün çalışanlar tarafından olumlu algılanması ile iş tatmini arasında; sonuçta ortaya çıkan tatmin ile de başarı arasında bir döngü bulunmaktadır. İş başarısının artması ödül beklentisi doğurmuş, ödülün de istekleri karşılama derecesine göre ortaya tatmin çıkmıştır. İşgörenler aldıkları ödüllerini başarı düzeylerinin altında veya hak etmeyene de ödül verildiği yönünde algıladıkları ortaya tatminsizlik çıkacaktır.



Şekil 1. İş Tatmini- Başarı İlişkisi (Erdoğan, 1996)

2.1.4.2. İş Tatmini ve Devamsızlık

İşe devamsızlık işgörenin çalışma programı veya planına göre çalışması gereken zamanlarda işine gelmemesidir. Diğer bir tanımlamaya göre devamsızlık, herhangi bir neden belirtmeksizin programlanmış bir işi sürdürmede herhangi bir nedenle başarısız olmasıdır. Devamsızlık işletme yönetimi tarafından arzulanmayan ciddi bir disiplin sorunu olarak algılanmaktadır (Budak,1999).

Devamsızlık çalışmalarında kaçınılmaz devamsızlık ve gönüllü devamsızlık arasındaki ayrımı iyi yapmak gerekir. Hastalık, doğum, yakınların ölümü, evlenme gibi sebeplerden ortaya çıkan kaçınılmaz devamsızlığın şüphesiz iş tatminiyle bir ilişkisi olmayacaktır.

İşinden tatmin olmayan çalışanların devamsızlıklarının daha fazla olduğu bilinmektedir. Ancak devamsızlık ile tatminsizlik arasındaki ilişkileri araştıranlar bu konuda çok güçlü sonuçlar elde etmemişlerdir. Buna rağmen iş tatmininin devamsızlıkla ilişkili olduğu kesindir. Herzberg'in, 1957 öncesi çalışmalardan seçmiş olduğu 13 araştırmanın 12'sinde iş tatminsizliği ile devamsızlık arasında ilişki bulunmuştur (Erdoğan,1996, Bingöl,1997).

2.1.4.3. İş Tatmini ve İşgücü Devri

İşgücü devri çalışanların bir kuruluşun kadrosunda istihdam edildikten sonra herhangi bir nedenle ayrılmalarını veya kuruluştan uzaklaştırılmalarını ifade eder. İş tatmini, işgücü devri ile de olumsuz ilişkilidir, üstelik korelasyon işe devamsızlıkta bulunandan daha güçlüdür. Vroom tarafından incelenen 7 çalışmada iş tatmini dereceleri ile işgücü devri arasında tutarlı bir olumsuz korelasyonun olduğu bulunmuştur (Erdoğan,1996, Bingöl,1997).

İşinden ayrılan bireyin yerine yenisinin alınması, işe yerleştirilmesi ve eğitim giderleri, işe alışma döneminde yapmış olduğu hatalar nedeniyle düşük üretim hızı örgütün etkinliğini olumsuz yönde etkiler. İşgücü devrinin yüksek maliyeti göz önünde bulundurulunca, iş tatmini-işten ayrılma ilişkisinin yönetim için ne kadar önemli olduğu açıktır (Aksu,1998).

2.1.4.4. İş Tatmini ve Sendikal Hareketler

İş tatminsizliğinin daha çok olumsuz sendikal hareketlere yol açtığı, işgörenlerin kendi aralarında anlaşarak verimi düşürmelerine sebep olduğu bilinmektedir. 62,000 çalışan üzerinde yapılan bir tutum araştırmasında Hammer ve Smith sendikal hareketlerin kabaca üçte birinin iş tatmini bilgisinden tahmin edilebileceğini gözlemlemiştir (Vecchio, 1991).

2.1.4.5. İş Tatmini ve Davranışsal Bozukluklar

İş tatmininin verimliliğe etkisi, işe geç kalmaları ve işten ayrılmaları azaltması yönetsel sonuçlardır. Bazı hallerde toplumun ahlaki yapısına, işletmenin kültürel olgunluğuna ters düşen davranışların da iş tatminsizliğinden kaynaklandığı görülmüştür. Sınırlı sayıda da olsa, kendine haksız davranıldığını düşünen, adil olmayan davranışlar algıladığı için işinde tatmin olmayan bazı çalışanların yönetimi cezalandırmak için işyerlerinde hırsızlık yaptıkları, üstelik kendilerini böyle bir yok izlemekte haklı gördükleri saptanmıştır. Bunun yanında alet, makine ve malzemelerin tahribi, yönetimin tutumundan devamlı şikayet edilmesi, iş arkadaşlarıyla geçimsizlik gibi durumlara da rastlanmıştır (Erdoğan, 1996).

İş tatminsizliğinin fiziksel ve duygusal sağlık sorunlarına da yol açtığı bilinmektedir. İştahsızlık, uykusuzluk, duygusal çöküntü, tansiyon, nefes darlığı, baş ağrısı, yorgunluk gibi faktörlerle iş tatminsizliği arasında ilişkiler bulunmuştur (Luthans, 1992).

Tatminsizliğin önemli bir etkisi de çalışanlarda dikkatsizlik ve yoğunlaşma zayıflığı meydana getirmesidir. Bu ise hatalara sebep olur. Hatalar da hem çalışanın kendine güvenini sarsar, hem de örgütsel açıdan zaman, para ve kaynak savurganlığına neden olur (Aksu, 1998).

2.2. İŞ TATMİNİ VE GÜDÜLENME (MOTİVASYON) KURAMLARI

İş yaşamı içinde, insan davranışlarını belirleyen etkenler çok çeşitlidir. Herhangi bir örgüt içinde bireylerin iş tatminlerinin incelenmesinde güdülenme (motivasyon) kavramlarından yararlanılmaktadır. Dubrin (1994)'in de belirttiği gibi, pek çok psikolog bütün davranışların güdülenmiş davranış olduğuna inanmaktadır. İnsanların güdülenmesi, genellikle herhangi bir amaç için insanı harekete ya da eyleme geçiren içsel bir durum olarak tanımlanır. İşe güdülenme ise, daha kendine özgüdür. Örgüt tarafından anlamı olan bir amacı gerçekleştirmek için bireylerin çaba harcaması anlamına gelir. İşlerinde başarılı olmaları için bireylerin güçlü şekilde güdülenmeleri, örgütsel kültürün de güdülenmeyi destekleyici nitelikte olması gerektiği söylenebilir. Bunun için, iş tatmininin kuramsal çerçevesinin oluşturulmasında çeşitli güdülenme kuramları incelenmiştir. (Çetinkanat,2000)

Motivasyon, başka bir deyişle insanları çalışmaya özendirme, karmaşık nitelikleri olan bir kavramdır. Motivasyonu “kişilerin belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleri ile davranmaları” ve çaba göstermeli şeklinde tanımlamak mümkündür. Motivasyon ancak davranışların yorumlanması ile hakkında fikir ileri sürülebilecek bir konudur. Motivasyonun iki önemli özelliği şudur: Birincisi motivasyon kişisel bir olaydır. Birisini motive eden herhangi bir durum veya olay başkasını motive etmeyebilir. İkincisi motivasyon ancak insanın davranışlarında gözlenebilir. (Koçel, 2003). İnsan davranışı ile ilgili olarak ele alınan diğer varsayımsal kavramlarda olduğu gibi güdülenme konusu da belli bir kuramsal çerçeveye oturmamıştır. Bu konuda ortaya atılan kuramlar iki grupta incelenebilir: Kapsam Teorileri ve Süreç Teorileri. Bu iki grup kuramın tarihsel olarak birbirini izlediği de söylenebilir. Kapsam teorileri bireyi “neyin” motive ettiği ile ilgilenmektedir ve içsel faktörlere ağırlık veririler. Bireylerin gereksinimlerinin neler olduğu ve bunları nelerin karşıladığını ele alır. Süreç teorileri ise daha çok güdülenme

sürecinin nasıl işlediğini incelemektedir ve dışsal faktörlere ağırlık verirler. Süreç teorileri, iş tatmininin sebeplerini, nasıl oluştuğunu incelemiştirlerdir.

Dışsal motivasyon; belirli amaçlarımızı sağlayan bir dürtüdür. Dışsal motivasyon da davranışları doğrudan etkiler. Dışsal motivasyon oluşturmak, amaçlı bir şekilde dürtüleri uygulayarak mevcut güdülerini harekete geçirmektir. Dış etkiye dayalı motivasyon geçicidir (Vom Diemer'den aktaran Dudak,2005).

İçsel motivasyon; kişinin içinden kaynaklanandır. İnsan kaynaklarını geliştirmeyi hedefleyen bir yönetimin bu konuda başarılı olmasının iki şartı vardır;

- 1) Kişilerde tatminsizliğe yol açan unsurların ortadan kaldırılması,
- 2) İçsel motivasyonu geliştirmeye destek olması gerekir (Kavrakoğlu'ndan aktaran Dudak,2005).

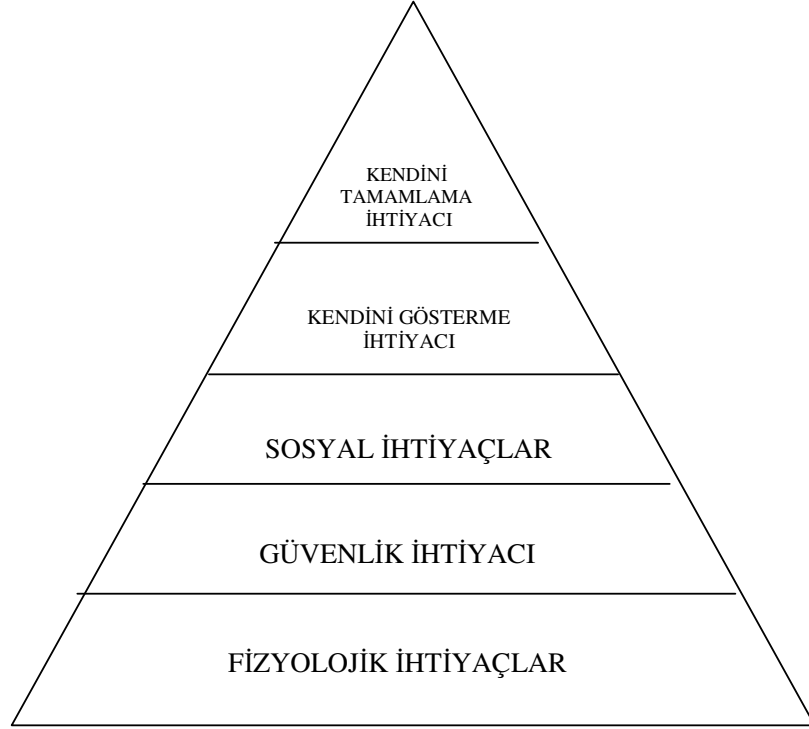
Motivasyon, öğrenme öğretme sürecine, öğretmen ve öğrencilerin gönül güçleri ile katılımı olarak da tanımlanmaktadır. Buna göre motivasyon sürecinde, sorumluluk alma, paylaşma, yaratma, öğrenmeden haz alma davranışları bulunmaktadır. Motivasyon, öğretmen ve öğrenci eksenli bir kavramdır. Öğrencinin derse motive olabilmesi için, öğretmenin kişisel olarak eğitim etkinliklerine istek ve coşku ile katılması gerekir (Aydın,2002). Öğretmenin, derste istek ve coşku düzeyini sürekli canlı tutulabilmesi için, iş tatmini düzeyinin istenen düzeyde olması gerekmektedir. Çünkü mesleğinde maddi ve manevi doyuma ulaşamayan bir bireyin, işi üzerinde yoğunlaşması ve verimli olması beklenen bir durum değildir. Bunun için iş doyumunu ile yakından ilişkisi olan motivasyonun incelenmesi gerekmektedir.

2.2.1. Kapsam Teorileri

2.2.1.1. Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi

Güdüleme konusunda en çok kabul görmüş kuramlardan biri olan gereksinimler hiyerarşisi 1943 yılında Abraham H. Maslow tarafından geliştirilmiştir. Maslow'un kuramı aşağıdaki varsayımlara dayanmaktadır (Aksu,1998)

- İnsanın ihtiyaçları önemlilik derecesine göre en aşağı seviyedekilerden (fizyolojik) başlayarak güvenlik, sevgi (sosyal), itibar görme (benlik) ve kişisel bütünlük ihtiyaçları şeklinde sıralanır.



Şekil 2. Maslow'a Göre İhtiyaçlar Hiyerarşisi (Davis,1982).

- İnsanlar sürekli olarak isteyen varlıklardır. Bu nedenle ihtiyaçlarının hiçbiri tam olarak tatmin edilemez. Bir ihtiyaç tatmin olunca onun önemi azalır ve başka bir ihtiyaç onun yerine geçer.
- İnsanların davranışları belirli ihtiyaçları gidermeye yöneliktir. Bir ihtiyaç tatmin olmuşsa o ihtiyaç yoluyla kişiyi motive etmek mümkün değildir. Bu durumda bir

üst düzeydeki tatmin olmamış ihtiyaç tarafından motive edilebilir. Ancak daha alt düzeydeki tatmin edilmemiş bir ihtiyaç varsa ona motive olur.

- Temel fizyolojik ihtiyaçlar olarak yeme, içme, giyinme, barınma, dinlenme ve varlığını sürdürme ihtiyacı sayılabilir. Güvenlik ihtiyaçları; can ve iş güvenliği, tehlikelerden korunma, rahatlık, huzur ve tehlike altında olmama, düzgün ve temiz bir çevrede yaşamadır. Sosyal ihtiyaçlar arasında kabul görme, bir gruba mensup olma, sevgi ve anlayış vardır. Tanınma ve saygınlık kazanma, kendine güven duyma, liderlik ve başarıma ihtiyaçlarını dördüncü kademedeki sayılabilir. En üstte ise gücünden tatmin olma, başarmış olma arzusu ile iş yapma, benzerlerine göre en iyi olma ihtiyacı vardır (Şimşek,1998). Maslow'un teorisine örgütsel yönden bakıldığında Şekil 3'de görülen sonuca varılmaktadır.

İHTİYAÇ SEVİYELERİ	ORGANİZASYONEL FAKTÖRLER
Kendini Gerçekleştirme / Bütünleme (Tamamlama) ihtiyaçları	1. Kendi potansiyelini fark etme 2. Kendi kendine yeterli olma 3. Kendini geliştirme 4. Yaratıcılık 5. İşe hakimiyet 6. İşte başarı 7. Organizasyonda ilerleme
Saygınlık/İtibar görme ihtiyacı	8. İş unvanı 9. Statü sembolleri 10. İş arkadaşı/amir tarafından kabul 11. İşin kendisi 12. Sorumluluk 13. Kendi kendine itibar gösterme
Sosyal/Ait olma ihtiyacı	14. Nezaret kalitesi 15. Uyumlu çalışma grupları 16. Mesleki arkadaşlık ve kabul görme 17. Karşılıklı sevgi
Güvenlik ihtiyaçları	18. Güvenli çalışma koşulları 19. Yan ödemeler 20. Ücret artışları 21. İş güvenliği 22. İşte süreklilik
Temel/Fizyolojik ihtiyaçlar	23. Isınma ve Havalandırma 24. Temel ücret 25. Çalışma koşulları

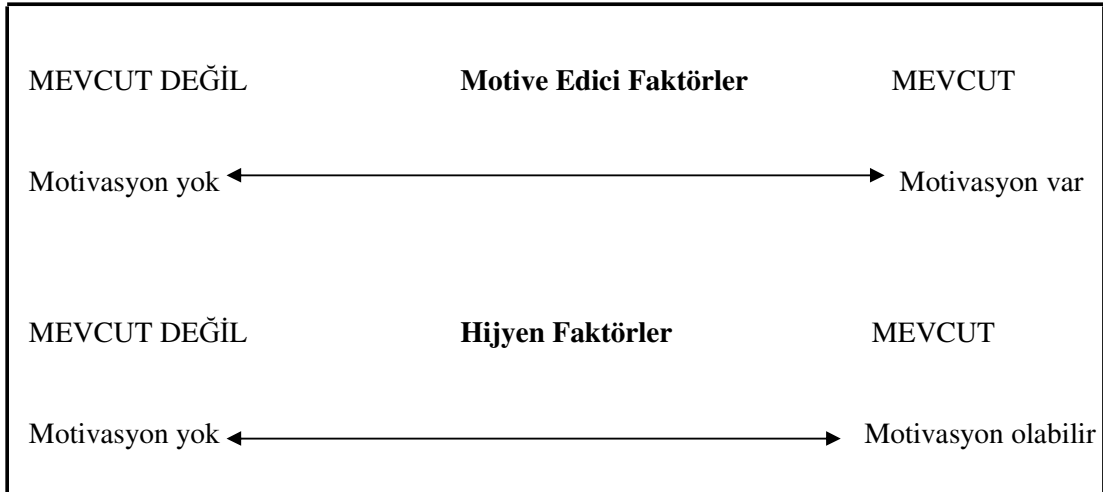
Şekil 3. Örgütsel Açıdan Maslow'un İhtiyaçlar Teorisi (Koçel,2003).

Maslow'un geliştirmiş olduğu bu yaklaşımın gerçeğe uygunluk derecesini araştıran birçok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmaların bir kısmı bu yaklaşımın varsayımlarını doğrulamış, bir kısmı ise doğrulamamıştır. Hatta bazı araştırmacılar, bu yaklaşımın sadece ortalama bir

Amerikan işçisinin tutumunu esas aldığı iddia etmişlerdir. Ancak bu tür eleştirilere rağmen, ihtiyaçlar hiyerarşisi yaklaşımı basitliği, anlaşılabilirliği ve mantıklı olması gibi nedenlerden an çok bilinen motivasyon teorisi olmuştur. (Koçel,2003)

2.2.1.2. Çift Faktör Teorisi (Hijyen-motivasyon teorisi)

Herzberg (1959), Maslow'un kuramını geliştirmiş ve iki faktör kuramı olarak adlandırdığı bu kuramı araştırmalarla desteklemeye çalışmıştır (Baysal,1996). Herzberg araştırmalarında, bireylerin iş yerlerinde güdülenmelerini etkileyen değişkenlerle işten tatminsizlik yaratan değişkenleri iki ayrı grupta toplandığını bulmuştur. Bu iki grubu iki faktör olarak nitelemiştir. Birinci grup motive edici faktörler adı verilen gruptur. Bu grup işin kendisini , sorumluluk, ilerleme imkanlarını, statü, başarı ve tanınma gibi faktörleri kapsamaktadır. Bu faktörlerin varlığı, kişiye kişisel başarı hissi verdiği için, kişiyi motive edecektir. Bunların yokluğu ise kişinin motive olmaması ile sonuçlanacaktır. İkinci grup faktörler ise hijyen faktörleri adı altında toplanmıştır. Ücret, maaş, çalışma koşulları, iş güvenliği ve nezaret tarzı gibi faktörler hijyen faktörlerini oluşturmaktadır. Bu faktörlerin kişiyi motive etme özelliği yoktur. Ancak eğer bu faktörler mevcut değilse kişi motive olmayacaktır. Bunların mevcut olması kişinin motive olabileceği asgari koşulları sağlayacaktır. Ancak motivasyon, motive edici faktörlerin varlığı ile mümkündür. Bu durum aşağıdaki şekil ile özetlenebilir (Koçel, 2003)



Şekil 4. Motive Edici ve Hijyen Faktörler – Motivasyon İlişkisi (Koçel,2003)

2.2.1.3. Başarı İhtiyacı Teorisi

McClelland tarafından geliştirilen bu teoriye göre kişi üç grup ihtiyacın etkisi altında davranış gösterir. Bunlar, ilişki kurma ihtiyacı, güç kazanma ihtiyacı, başarıma ihtiyacı olarak adlandırılır.

İlişki kurma ihtiyacı başkaları ile ilişki kurma, gruba girme ve sosyal ilişkiler geliştirmeyi ifade etmektedir. Bu ihtiyacı kuvvetli olan bir kişi, kişiler arası ilişkileri kurma ve geliştirmeye önem verecektir.

Güç kazanma ihtiyacı kuvvetli olan bir kişi ise, güç ve otorite kaynaklarını genişletme başkalarını etki altında tutma ve gücünü koruma davranışları gösterecektir.

Başarı gösterme ihtiyacı kuvvetli olan bir kişi ise, kendisine ulaşılması güç ve çalışma gerektiren, anlamlı amaçlar seçecek, bunları gerçekleştirmek için gerekli yetenek ve bilgiyi elde edecek ve bunları kullanacak davranışı gösterecektir (Koçel, 2003).

McClelland bu üç ihtiyaç ve güdü içinden en çok başarı güdüsünün birey ve toplumu etki altında bıraktığını iddia etmektedir. Birey faaliyetlerinde başarılı olmayı arzular, başarısız olmaktan da büyük korku ve çekingenlik duyar (Eren,1993).

Maslow, Herzberg ve McClelland'ın yaklaşımlarında birleştikleri nokta çağdaş birey için motivasyon sürecinin hiyerarşinin saygı görme ve kendini gerçekleştirme basamaklarından başlatıldığıdır. Yine ortak yön hiyerarşinin ilk basamaklarındaki gereksinmelerin doyum bulmuş olarak onaylanmasıdır (Aksu,1998).

2.2.1.4. ERG Yaklaşımı

ERG Teorisi, Clayton Adelfer'in, Maslow'un ihtiyaçlar tasnifini basitleştirerek geliştirmiş olduğu motivasyon yaklaşımıdır. Burada ihtiyaç sıralaması daha basittir, ancak Maslow sınıflaması gibi bir ihtiyaç sıralaması esastır. İlke yine aynıdır. Önce alt düzeydeki ihtiyaçlar tatmin edilmeli, daha sonra üst düzey ihtiyaçlar tatmin edilmelidir. ERG Yaklaşımı üç kategori ihtiyaç üzerinde durmaktadır (Koçel,2003). Bunlar, var olma ihtiyacı (existence), aidiyet – ilişki kurma ihtiyacı (relatedness), gelişme (growth) ihtiyacı olarak adlandırılır.

Varolma ihtiyaçlarının örgüt tarafından belirlenenleri ücret, yarı ödemeler, fiziksel çalışma koşulları gibi ihtiyaçlardır. Bu kategori Maslow'un temel ve kısmen de güvenlik ihtiyaçlarıyla kıyaslanabilir.

Berber olma ihtiyaçları iş ortamında kişilerin birbirleriyle olan ilişkilerinin tümünü kapsar. Bu ihtiyaç çeşidi tatmine ulaşmada kişilerin diğerleriyle duygularını paylaşma sürecine bağlıdır. Bu kategori de Maslow'un güvenlik, aidiyet ve kısmen de saygınlık ihtiyaçlarına benzer.

Gelişme ihtiyaçları, bireyin işindeki kişisel gelişme ve yaratıcılığına doğru olan çabalarını gerektiren tüm ihtiyaçlardır. Bireyin yüklendiği işte yeteneklerinin tümünü kullanması değil, yeni yetenekler geliştirmesinin de gerekliliği gelişme ihtiyaçlarının tatminini getirir. Maslow'un kendini gerçekleştirme ve kısmen de saygınlık ihtiyaçları ile kıyaslanabilir.

Adelfer'in ERG Kuramı ile ileri sürdüğü açıklamada Maslow'un görüşlerinden farklı olarak gereksinim grupları arasında kesin gruplar ve hiyerarşik bir düzen yoktur. Bireylerin gereksinimleri belirli bir sıra izlemeden ortaya çıkabilir ve birden fazla gereksinim grubu aynı anda kişiyi güdüleyebilir. Bireylerin tüm yaşantıları alt düzey gereksinimlerinden üst düzey gereksinimlerine doğru bir gelişme izler diye bir şey yoktur. Zaman zaman gereksinimler yer değiştirebilirler (Baysal, 1996).

Adelfer'in getirdiği yeni bir kavram da gereksinimlerin sürekli ve dönemsel olarak ayrılmasıdır. Sürekli gereksinimler bireyin davranışını sürekli güdüleyen gereksinimlerdir. Örneğin, başarı gereksinimi, sevilme, popüler olma gereksinimi gibi sosyal ve psikolojik, daha çok üst düzeyli gereksinimler bu tür gereksinimlerdir. Dönemsel gereksinimler ise belirli aralıklarla ortaya çıkar, giderildikleri anda güdüleyici olmaktan çıkarlar (bireyin acıktığında bir şeyler yemesi gibi). Bu gibi yeniliklerle Adelfer'in ERG Kuramı daha önceki içerik kuramlarını gerçek yaşam olaylarına daha yakınlaştırmıştır (Baysal, 1996).

2.2.2. Süreç Teorileri

Süreç teorileri adı altında toplanan motivasyon teorilerinin ağırlık noktası, kişilerin hangi amaçlar tarafından ve nasıl motive edildikleri ile ilgilidir. Başka bir deyişle, belirli bir davranış gösteren bir kişinin, bu davranışı tekrarlaması (veya tekrarlamaması) nasıl sağlanabilir, sorusu süreç teorilerinin cevaplamaya çalıştığı temel sorudur. Süreç

teorilerine göre ihtiyaçlar kişi yi davranışa sevk eden faktörlerden sadece birisidir. Bu içsel faktöre ek olarak pek çok dışsal faktör de kişi davranışı ve motivasyonu üzerinde rol oynamaktadır (Koçel,2003).

2.2.2.1. Vroom'un Beklentiler Kuramı

Vroom'un (1964) güdülenme modeli oldukça yaygın kabul görmüş kuramlardan biridir (Baysal, 1996). Beklenti kuramı olarak adlandırılan bu kuram bireyin akılcı davrandığını ve kendisine sunulan seçenekler arasından amaçlarına ulaşma olasılığını arttıracığını düşündüğü davranış tarzını seçeceğini varsaymaktadır. Buna göre, insanlar alternatif davranış tarzları arasında bu hareketlerin sonuçları hakkında beklentilerine göre seçim yaparlar.

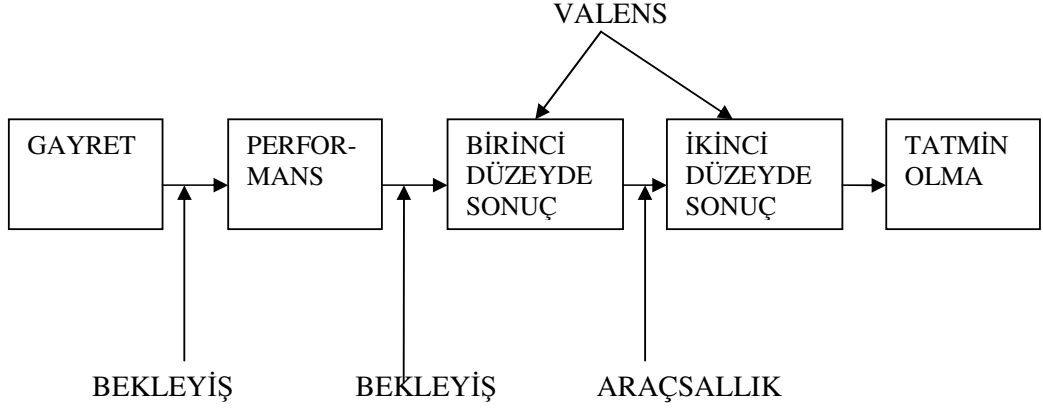
Bu kuramda temel değişkenler değerlik (valence), beklenti ve sonuçlardır. Değerlik bireyin elde edeceği sonuca verdiği değerle ifade edilebilir. Sonuçlar birinci düzey ve ikinci düzey sonuçlar olarak iki düzeyde ele alınmaktadır. Birinci düzey sonuçlar örgütte gösterilen performansla ilgilidir. İkinci düzey sonuçlar ise bireyin hedeflediği bireysel sonuçlardır. Birinci düzey sonuçlar ikinci düzey sonuçları elde etmek için aracı olur.

Beklenti ise çabaları birinci düzey ve ikinci düzey sonuçlarla ilişkilendirir. Diğer bir anlatımla belirli bir davranışın belirli birinci ve ikinci düzey sonuçlara götürme olasılığının ne olduğuna dair bireyin algılamasıdır. Beklenti varsayımsal olarak 0-1 arası bir olasılık değerine sahiptir. Bu şekilde beklenti iki şekilde ele alınmaktadır. Birinci aşamada bireyin çabasının istediği düzeyde performansı başarması ile sonuçlanacağı beklentisi vardır. Birey çaba gösterdiği takdirde istenilen performansı gösterebileceğine ne kadar inanıyorsa o kadar çaba gösterecektir.

Aynı şekilde ikinci aşamadaki beklenti de bireyin başarı performansının istediği kişisel sonuca ulaşmasını sağlayacağı ile ilgilidir. Birey, performans – sonuç bağlantısının kesinliğine ne kadar inanıyorsa o kadar çaba gösterecektir.

Değerlik ile beklentinin çarpımı belli bir davranış seçmeye iten gücü gösterir. Güdüleyici güç = Değerlik x Beklenti. Bu güç hangi davranış için yüksekse birey onu seçer. İşyerinde bu davranışlara örnek, yüksek üretim, satışlar veya eğitim programında başarılı olmak olabilir. Bu birinci düzey sonuçtur, örgütsel hedeflerle ilgilidir ve ikinci düzey sonuçların

elde edilmesine yol açar. İkinci düzey sonuçlara örnek terfi, ücret miktarı veya artırımı olabilir.



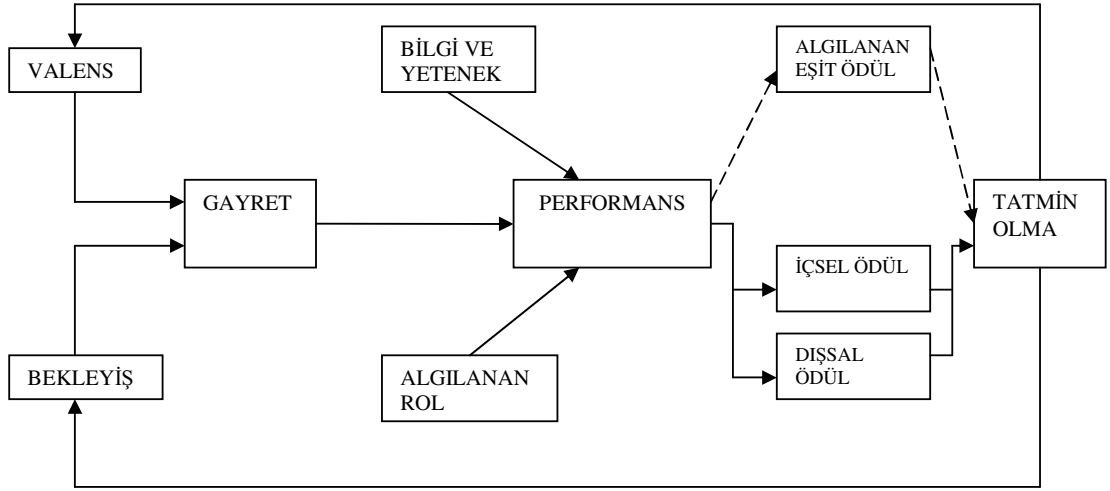
Şekil 5. Vroom Motivasyon Modeli (Koçel,2003)

Vroom'un beklenti kuramı güdülenme sürecini bireysel düzeyde ele almakta ve bireyler arası bilişsel değişkenlerdeki farklılıklara dikkat çekmektedir. Vroom örgüt içinde genelde bireyleri nelerin güdülediğine değil, her bireyin nasıl güdülendiğine eğilmiştir; her bireyin sahip olduğu değerlik ve beklentiler karışımının farklı olacağını vurgulamıştır (Baysal, 1996).

2.2.2.2. Porter – Lawler Modeli

Bu motivasyon modeli Vroom'un modelini esas almakta, fakat bazı noktalarda bu modele ilaveler yapmaktadır. İşletmelerde güdülenme konusu ile ilgili araştırmaların temel hedefi performans ile iş tatmini arasında ilişki olup olmadığını incelemektir. (Baysal, 1996).

Porter – Lawler (1967) güdünün tatmin veya performansa eşit olmadığı varsayımı ile yola çıkmaktadırlar (Baysal, 1996). Bu modele göre güdülenme, tatmin ve performans üç ayrı değişkendir ve daha önce düşünülenlerden çok farklı biçimde birbirleriyle ilişkilidirler.



Şekil 6. Lawler – Porter Motivasyon Modeli (Koçel,2003)

Porter ve Lawler'ın Vroom'un beklentiler kuramına katkılarından birincisi kişinin kendi başarısını değerlendirmesine bağlı olarak ortaya çıkan ve onun nihai doyumunu etkileyen ödüllendirme adaletine ilişkindir. Diğer bir ifade ile birey kendisine verilen ödülü başkaları ile karşılaştırmakta ve başarısına uygun olmayan bir değerlendirmeye maruz kaldığını algıladığı zaman doyumluluğu önemli ölçüde olumsuz biçimde etkilenmektedir. İkinci katkı ise örgütlerde işgörenin beklenen davranış gücünü azaltan rol çatışmaları olduğunu, bunun da çaba ve başarıları olumsuz biçimde etkilediğini ileri sürmeleri olmuştur. Diğer bir deyimle içinde çalıştığı örgütte görev tanımları yapılmamış, yetki ve sorumluluklar belirlenmemişse başarıyı ve güdülemeyi etkileyecek rol çatışmalarına rastlanabilecektir. Olumlu bir örgütsel yapı ve plan güdülemeyi kolaylaştıracaktır.

Bu kuramda yüksek başarının yüksek doyumluluk verebilmesi için işgörenlerin beklentileri ile ödül arasında bir dengenin kurulması ve örgüt içinde dağıtılan ödüllerin adil olması gerekir (Eren,1996) .

2.2.2.3. Eşitlik Teorisi

Süreç teorilerinden bir diğeri eşitlik teorisidir. Bu teorinin ana fikri, personelin ilişkilerinde, eşit bir şekilde muamele görme arzusunda oldukları ve bu arzunun motivasyonu etkilediği hususudur. Stacy Adams tarafından geliştirilen bu teoriye göre, kişinin iş başarısı ve tatmin olma derecesi çalıştığı ortamla ilgili olarak algıladığı eşitlik veya eşitsizliklere bağlıdır. Adams'a göre, kişi, kendisinin sarf ettiği gayret ve karşılığında

elde ettiği sonucu aynı iş ortamında başkalarının sarf ettiği gayret ve elde ettikleri sonuç ile karşılaştırır. Bu karşılaştırma genellikle kişinin, gayret ile sonucu içeren bir çeşit oran oluşturması ile olur (Koçel,2003).

Birey bu oranda bir dengesizlik algıladığı takdirde, bu tatminsizliğin baskısından kurtulmaya çalışacak ancak başarıya ulaşamaz ise işletmeye sunduğu girdi ve değerleri azaltma yoluna gidecektir. Birey kendisi ve çalışma arkadaşları ile arasında eşitliğin ve dengenin sağlandığına inandığı zaman huzura kavuşacaktır.

2.2.2.4. Amaç Teorisi

Edwin Locke tarafından geliştirilen bu motivasyon teorisine göre, kişilerin belirlediği amaçlar, onların motivasyon derecelerini de belirleyecektir. Erişilmesi zor ve yüksek amaçlar belirleyen kişi, elde edilmesi kolay olan amaçlar belirleyene oranla daha yüksek performans gösterecek ve daha fazla motive olacaktır. Ayrıca birey tarafından belirlenen amacın açık olması iş başarısını arttıracaktır (Koçel,2003).

Kuram	Ağırlık Noktası ve Katkısı
Gereksinimler Kuramı Abraham H.Maslow, (1943)	Kişiler belirli bir sıralama gösteren ihtiyaçlara sahiptirler ve onları tatmin edecek şekilde davranırlar.
ERG Teorisi Adelfer (1946)	Üç temel gereksinim vardır; varolma, aidiyet ve gelişme. Gereksinimler sürekli ve dönemsel olarak iki gruba ayrılırlar.
Başarma İhtiyacı Kuramı McClelland (1950)	Bir kişinin performansı büyük ölçüde sahip olduğu başarı gösterme ihtiyacı ile açıklanabilir.
İki Faktör Kuramı Frederick Herzberg (1966)	İhtiyaçlar temel motivasyon faktörüdürler. Bazı faktörler motive etmez ancak motivasyonun varlığı için gereklidirler.
Beklentiler Kuramı Victor Vroom (1964)	Kişilerin sarf edecekleri gayret ile iş başarma ve ödül elde etme arasındaki ilişkiler konusunda belirli beklentilere sahiptirler.
Eşitlik Kuramı J. Stacy Adams (1965)	Kişiler sarf ettikleri gayret ile elde ettikleri sonuçları başkaları ile karşılaştırırlar.
Sonuçsal Şartlandırma Kuramı Porter- Lawler (1969)	Belirli bir ödül ve ceza uygulaması ile arzu edilen davranışlar kuvvetlendirilir, arzu edilmeyenler zayıflatılabilir.
Amaç Kuramı Locke (1972)	Sahip olunan amaçların ulaşılabilirlik derecesi ile kişilerin gösterecekleri performans ve motivasyon arasında ilişki vardır.

Şekil 7. Özet Motivasyon Teorileri (Koçel, 2003)

2.3. TÜKENMİŞLİK

Tükenmişlik (burnout), stres literatüründe ortaya çıkan ve 1970'lerden bu yana araştırmacıların ilgisini çeken bir kavramdır. Araştırmalar, tükenmişliğin bireysel düzeyde yaşanan bir olgu olduğunu, olumsuz bir duygusal yaşantıyı içerdiğini ve kronik, kesintisiz süren bir duyguya dayandığını göstermektedir. Tükenmişlik, belirli bir dinlenme sürecinden sonra ortadan kalkan geçici bir yorgunluk durumundan farklıdır. Çalışma yaşamının değişik evrelerinde ortaya çıkabilen tükenmişlik olgusu, süreklilik taşıyan olumsuz bir duygusal tepki özelliği gösterir (Shirom'dan akt. Korkmaz, 2004). Tükenmişlik bir tür stres olarak kabul edilebilir. Strese benzer belirti ve etkilere sahiptir. Ancak tükenmişliği stresten ayıran özellik, tükenmişliğin yardımcı olan ile danışan arasındaki sosyal ilişkili bir stres olduğudur.

Tükenmişlik kavramının sözlük anlamı; "Enerji, güç ya da kaynakların aşırı talepler yoluyla tükenmesi, yorulma, başarısız olma" şeklindedir (Glasse, 1986; akt. Baysal; 1995). Tükenmişlik bazen fiziksel rahatsızlıklarla karakterize olan, değişmeden kalan, işe ilişkin kronikleşmiş stres durumlarından sonra gelişen ruhsal ve fiziksel enerji azalması durumu için kullanılan popüler bir terimdir (Baysal, 1995).

Tükenmişlik; bireyin sahip olduğu değerlerde, itibarda ve maneviyatta bir aşınmayı temsil eder. En yalın haliyle, tükenmişlik insan ruhunun çöküşüdür. Tükenmişlik; yavaş yavaş ve sürekli olarak gelişen, insanı kuruluşu zor bir girdabın içine sürükleyen bir hastalıktır (Maslach, Leiter; 1997). Storlie'ye göre (1979); çoğu zaman bu duruma engel olmaya çalışılmaz, hatta bazen uyum gösterilir. Yaratıcılık yok olur ve daha iyisi için uğraş verilmez. Bu bir anlamda, gücün güçsüzlüğe teslim oluşudur. (Çam, 1992).

Bireyin enerji kaynaklarının stres yapıcı koşullar altında azalmasını ifade eden tükenmişlik, çalışma yaşamının değişik evrelerinde ortaya çıkabilir (Torun, 1997). Tükenmişlik sürekli bir değişken olup "ya hep ya hiç" şeklinde sınıflandırılmamaktadır (Ergin, 1992). Edelwich (1980) tükenmişliği; " Başkalarına yardım sağlayan mesleklerde çalışan bireylerde, çalışma koşullarının bir sonucu olarak görülen; idealizm, enerji ve amaçta sürekli olarak artan bir kayıp" şeklinde tanımlamıştır. Tanımda yer alan "çalışma koşulları" kapsamında; yetersiz eğitim müşteri yoğunluğu, uzun mesai saatleri, düşük ücret, yapılan işe minnet duymayan müşterilerle uğraşma, bürokratik ya da politik

zorlamalar / sınırlamalar, kişisel idealler ve istekler ile ulaşılan nokta arasındaki uçurum sayılabilmektedir. Başka bir deyişle, bir yanda kişisel idealler ve istekler, diğer yanda çalışma koşullarının bozulması arasındaki etkileşim süreci, tükenmişliğe neden olmaktadır (Suran, Sheridan,1985).

Günümüzde yapılan birçok araştırma, insanların büyük bir çoğunluğunun kendilerini “iş”leri ile var ettiklerini göstermektedir. Kendilerini işleriyle var eden insanlar; çalışma yaşamlarından bütün hayatlarına ilişkin bir anlam çıkartmaya çalışmaktadırlar. Bu çaba; bireylerin işlerine neden yüksek umutlar, yüksek idealler ve önemli bir motivasyonla girdiklerini ve neden işlerine büyük bir hevesle bağlı olduklarını göstermektedir. Bu insanlar işlerinde başarısız olduklarını, işlerinin önemsiz olduğunu, dünya için hiçbir katkı yaratmadıklarını düşündüklerinde; kendilerini çaresiz, umutsuz ve tükenmiş hissetmeye başlanmaktadır. Nitekim Freudenberg’in belirttiği gibi (1981) kendilerini tamamen işlerine adanmış ve kendileri için vazgeçilmez olarak gören bireyler, tükenmişlik riski altındadırlar (Pines,2002).

Tükenmişlik konusunda yapılan çeşitli çalışmalar incelendiğinde farklı kavramlaştırma girişimleriyle karşılaşmaktadır. Fakat birçok araştırmacı tükenmişliğin, “Beklentiler, tutumlar, güdüler ve duygular içeren, bireysel düzeyde ortaya çıkan, içsel bir psikolojik deneyim” olduğu konusunda görüş birliğine varmışlardır. (Hock,1988).

Tükenmişliği kendi bakış açılarından değerlendiren araştırmacılar yine kendi bakış açılarına göre farklı tükenmişlik modelleri ortaya koymuşlardır.

2.3.1. Tükenmişlik Kuramına İlişkin Görüşler

2.3.1.1. Freudenberg’in Katkıları

Tükenmişlik kavramı literatüre ilk kez Freudenberg’in (1974) “Journal of Social Issues” da yayınladığı makalesiyle girmiştir. Freudenberg’e göre tükenme başarısızlık, yıpranma veya enerji, güç ve potansiyel üzerinde aşırı isteklerde bulunulmasıyla ortaya çıkan bir durumdur ve bu tam olarak, kurumdaki personelin herhangi bir sebepten dolayı tükendiği çalışamaz duruma gelip amaca hizmet edemediği zamanı göstermektedir. Kişiyi sebebi ne

olursa olsun etkisiz hale getirir. Genellikle, birey bir kurumda çalışmaya başladıktan bir yıl sonra ortaya çıkar, çünkü bu süre içinde bazı faktörler etkili olmaya başlamaktadır.

Freudenberger (1974), tükenme belirtilerini ücretsiz kliniklerde çalışan bireyler üzerinde gözlemiştir. (Perlman ve Hartman,1982). Tükenmenin yorgunluk ve bitkinlik hissi, baş ağrılarından dolayı acı çekme, mide ve bağırsak rahatsızlıkları, nefes alma güçlükleri gibi fiziksel belirtileri bulunmaktadır. Çabuk öfkelenme, anlık kızgınlıklar, engellenme duygusuna kapılma en belirgin davranışsal göstergelerdir. Güvensizlik, paranoya ve değişime tahammül edememe durumları ilerleyen aşamalarda görülmektedir.

2.3.1.2. Cherniss Tükenmişlik Modeli

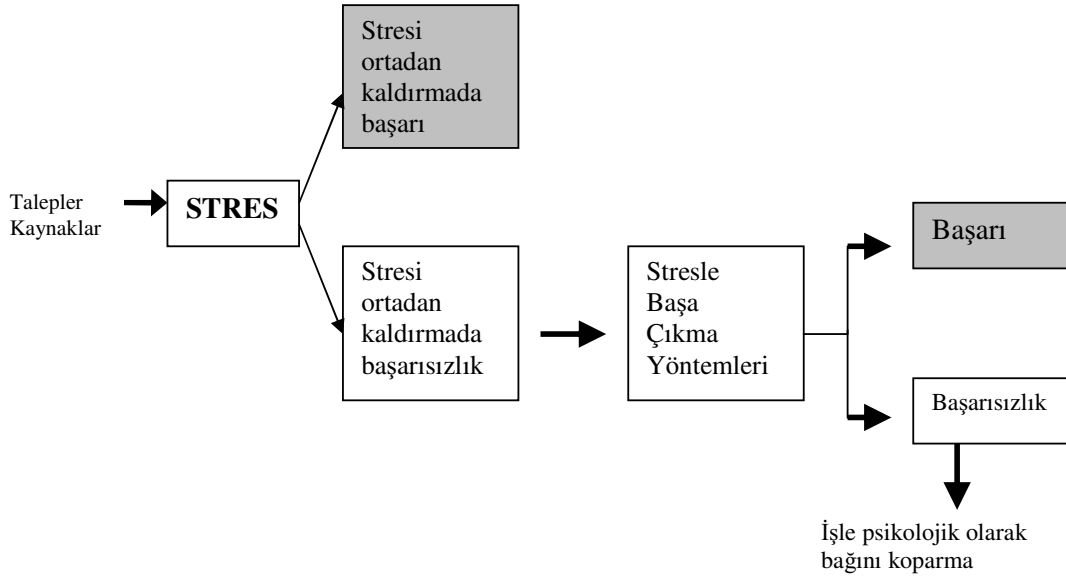
Tükenmişlik literatürüne Cherniss'in önemli katkıları olmuştur. Cherniss 1980'de örgütsel kişisel ve kültürel faktörleri içeren bir teori sunar ve konunun karmaşıklığına dikkat çeker. Cherniss bu modelde tükenmişliği, "İşle ilgili stres kaynaklarına bir tepki olarak başlayan, başa çıkma davranışlarını içeren ve işle psikolojik ilişkiyi kesmeyle son bulan bir süreç" olarak tanımlamıştır (Yıldırım,1996).

Cherniss modeli, tükenmişliğin kökünde stres olduğunu vurgulayarak; stresin, taleplerin başa çıkma kaynaklarını aşması sonucunda ortaya çıktığını belirtmektedir.(Murat, 2003)

Cherniss öne sürdüğü, örgütsel, kişisel ve kültürel faktörleri içeren bu modelde aynı zamanda konunun karmaşıklığını da gözler önüne sermiştir (Örmen ,1993). Bu modelde; iş yükü, müşteri ile yüz yüze ilişki, belirlenmemiş amaçlar, örgüt içi çatışma, olumsuz iş koşulları, destek ve danışmanlık eksikliği gibi örgütsel değişkenlerin, çalışanın kişiliği, evlilikten aldığı doyum, kariyer planları gibi kişilikle ilgili değişkenler ile etkileşim içinde olduğu ve tüm bu stres kaynaklarının zamanla tükenmişliğe neden olduğu belirtilmektedir (Sılığ,2003). Aynı zamanda Cherniss bu modelde, rol yapısının (rol belirsizliği, rol karmaşıklığı vb.) tükenmişlik üzerinde önemli bir etken olduğunu da vurgulamaktadır. Ona göre, tükenmişlik hizmet sektöründe çalışan profesyonelin rolünde gizli olan tutarsızlıktan kaynaklanmaktadır (Örmen,1993).

Model, tükenmişliğin nedenlerini ortaya koymakla kalmamış aynı zamanda tükenmişliğe yönelik verilen tepkileri ve tükenmişlikle başa çıkma yollarını da ortaya koymaya çalışmıştır. Bu modele göre; taleplerin kaynakları aşması nedeniyle stres yaşayan birey ilk

olarak; stres kaynağını ortadan kaldırmayı tercih eder. Stres kaynağını ortadan kaldırma konusunda başarılı olmayan birey ikinci bir adım olarak egzersiz, meditasyon gibi bir takım stresle başa çıkma yöntemlerine başvurur ve bu şekilde rahatlamaya çalışır. Bu adımdan da başarılı bir şekilde çıkamazsa, birey duygusal yükünü azaltmak için işle psikolojik olarak ilişkisini kesmeye çalışır (Yıldırım,1996). Bu süreç aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.



Şekil 8. Cherniss Tükenmişlik Modeli (Sürgevil, 2006)

Bu sürecin sonucunda; düşük motivasyon, müşteri, yönetici ve iş arkadaşlarına yönelik olumsuz tutumlar geliştirme ve iş yaşamına ilişkin hedeflerin küçülmesi (Yıldırım,1996) ve iş tatminsizliği (Wolpin, Burke, Greenglass,1991) gibi bazı durumlara rastlanmaktadır.

2.3.1.3. Edelvich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli

Edelvich ve Brodsky (1980) modeli, tükenmişliğin birbirini takip eden dört aşamadan geçtiğini ve bir süreç sonunda ortaya çıktığını öne sürer (Sürgevil,2006). Bu aşamalar aşağıda belirtildiği gibidir.

2.3.1.3.1. İdealistik Coşku

Bu dönemde kişide enerji, umut ve beklenti düzeyi yüksektir. Aynı zamanda hizmeti veren kişide mesleki eğitimini sürdürmek için ısrarlı bir istek vardır. Bu kişiler övülmeyi beklerken, genellikle gerçekçi olmayan önyargılar, prensipler, hükümler ve amaçlarla ilgili sorunlarla karşılaşır. Bu durumun etkisi ile ve işin kişiye verdiği hazzın uzun süre devam etmemesi nedeniyle kişi hayal kırıklığı yaşayarak tükenmişlik yolunda ilerlemeye başlar. Bu, sıklıkla çalışmaya başladıktan sonraki yaklaşık bir yılın sonunda oluşur (Baysal,1995).

2.3.1.3.2. Durgunluk

İdealistik coşkudan durgunluğa geçiş sırasında işi yavaşlatmayı düşünen birey ilk aşamada karşılaştığı sorunların peşine düşmekten yorulmuştur (Baysal,1995). Bu aşamada, birey artık işine yönelik birinci aşamada gösterdiği gayreti gösterememektedir, sahip olduğu enerji düzeyi düşmekte, motivasyonu azalmakta, işle ilgili beklentilerine yönelik hayal kırıklıkları yaşamakta ve bunların sonucu işinden soğumaktadır. Bu aşamada bireyin ilgisi, ideallerinden çok, daha fazla para kazanmak, daha iyi yaşamak, boş zamanlarını daha iyi değerlendirmek gibi iş dışı faaliyetlere yönelmiştir (Sılığ,2003). Verdiği hizmeti daha fazla sevemediğini hisseden çalışan; arkadaşlar, spor, boş zaman aktiviteleri, aile gibi iş dışındaki ilgilere yoğunlaşmaktadır. Bu aşama, tükenmişliği tecrübe eden insanlar arasında “ yolun sonuna gelme” ve benzeri ifadelerle tasvir edilmiştir (Baysal,1995).

2.3.1.3.3. Engellenme

Kişi zaman ilerledikçe mesleğinin amaçlarını başarma gayretlerinin engellendiğini düşünür. Buna iki duru sebep olur; birincisi çalışanın hizmet verdiği kişilerin gereksinimlerini gideremeyerek engellenmesidir. İkincisi çalışanın, hizmet verdiği kişilerin gereksinimlerini doyumak için, kendi ihtiyaçlarını gözden çıkarmasıdır (Baysal,1995). Bireyin işinde sürekli engellenme yaşaması sonunda, birey üç yol izleyebilmektedir (Girgin,1995):

- Adaptif (uyum gösteren) Savunmalar: Bireyin içinde bulunduğu durum ile bir denge kurarak tükenmişlikten çıkmasıdır.

- Maladaptif Savunmalar: Bireyin sorunu görmezde gelerek kendisini işine daha çok vermesiyle sorunu çözeceğini düşünmesidir.
- Durumdan Kendini Çekme: Bireyin işini yaparken mekanikleşerek, kendisini ruhen işine vermemesidir.

2.3.1.3.4. Apati (Duyarsızlaşma, İlgisizleşme)

Engellenmeye karşı kullanılan doğal bir savunma mekanizmasıdır. Duyarsızlaşmanın tipik belirtileri, duygusal kopma, inançların tamamen yitirilmesi, umutsuzluk, işe geç gelme, hizmet verilenlerle görüşmeleri kısa kesmedir. Hizmet verilen kişiye karşı bir ilgisizlik, zamanla onları aşağılama oluşur. Dıştan bakıldığında bu kişiler katı, soğuk ve ilgisizdir (Baysal,1995). Birey mesleğini işsiz kalmamak için sürdürür, mesleğine yönelik değişiklikleri yapmak için geç kaldığına inanır, riske girmek istemez, çünkü artık onun için en önemli şey kendini güvende hissetmektir (Girgin,1995).

Araştırmalar tükenmişliğin bireysel düzeyde yaşanan bir olgu olduğunu, olumsuz bir duygusal yaşantıyı içerdiğini ve kronik, kesintisiz süren bir duyguya dayandığını göstermektedir. Tükenmişlik, belirli bir dinlenme sürecinden sonra ortadan kalkan geçici bir yorgunluk durumundan farklıdır. Çalışma yaşamının değişik evrelerinde ortaya çıkabilen tükenmişlik olgusu, süreklilik taşıyan bir olumsuz duygusal tepki özelliği gösterir (Shirom'dan akt. Korkmaz, 2004)

2.3.1.4. Pines Tükenmişlik Modeli

Bu modelde tükenmişlik “Bireyleri duygusal anlamda sürekli olarak tüketen ortamların; bireyler üzerinde yol açtığı fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik durumu” olarak tanımlanmaktadır (Pines, Aronson,1988). Bu modele göre tükenmişliğin üç boyutundan biri olan fiziksel bitkinlik; enerji azalması, kronik yorgunluk ve güçsüzlük ile karakterize edilmektedir. Tükenmişliğin ikinci boyutu olan duygusal bitkinlik; çaresizlik umutsuzluk, kapana kısılmış olma, aldanmışlık ve hayal kırıklığı gibi duyguları içermektedir. Modelin üçüncü boyutu olan zihinsel bitkinliğin nitelikleri; bireyin kendisine, yaptığı işe, diğer insanlara ve yaşama karşı olumsuz tutumlar sergilemesi şeklinde sıralanmaktadır (Pines, Aronson,1988).

Pines'a göre (1988), tükenmişliğin temel nedeni, bireyi sürekli duygusal baskı altında tutan iş ortamlarıdır. Bu noktada "motivasyon düzeyi" kavramı önemli bir anlam taşımaktadır. Motivasyon düzeyi yüksek olan bireylerin, kendilerini sürekli duygusal baskı altında hissettikleri bir çalışma ortamında tükenmişlik yaşamaları söz konusu olmaktadır. Nitekim, yüksek düzeyde stresli bir iş çevresi, düşük düzeyde destek ve ödüllendirme, motivasyon düzeyi yüksek olan bireyleri, başarılı olabilecekleri iş ortamlarından veya fırsatlarından uzaklaştırmaktadır. Var olmalarının anlamını "başarı" da bulan bireyler için tükenmişliğe neden olan başarısızlıklar, utanç verici ve yıkıcı olarak algılanırlar. Tükenmişlik, bireyin motivasyon düzeyini giderek azaltarak, işten ayrılmalara, hatta mesleği tamamen terk etmelerine bile yol açabilir (Sürgevil,2006).

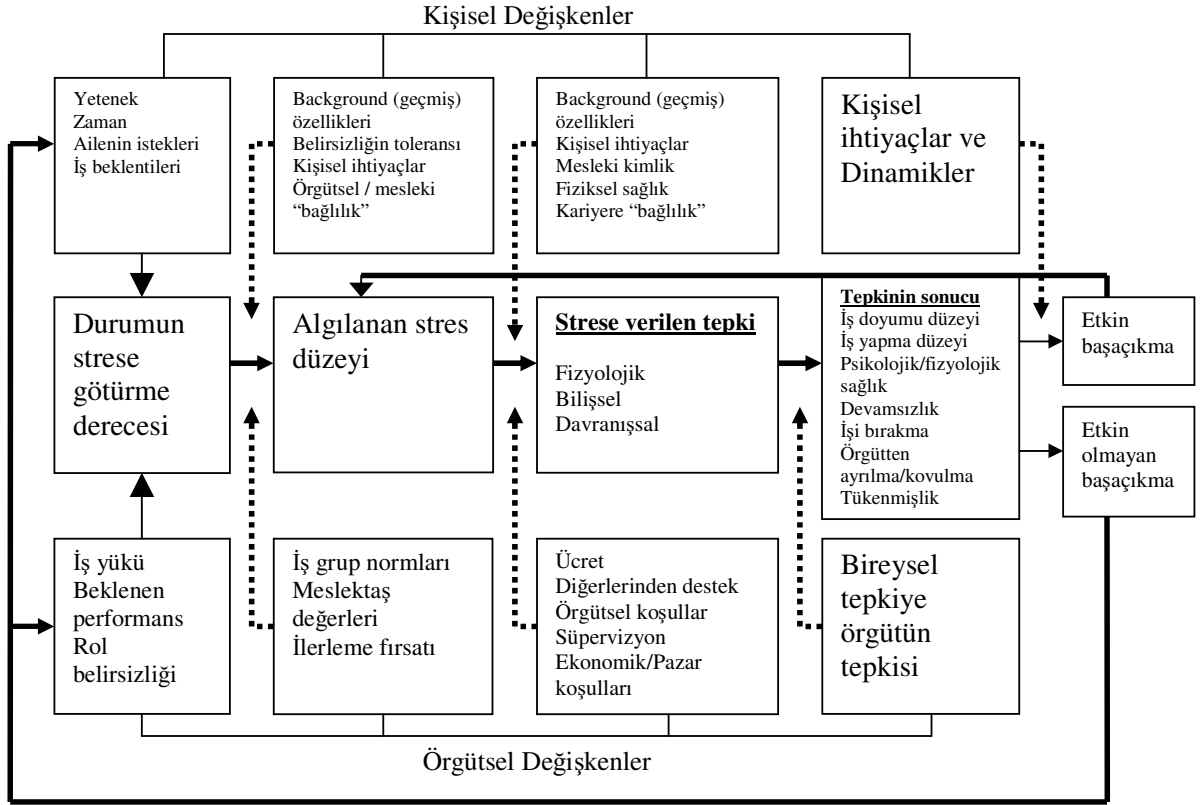
2.3.1.5. Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli

Perlman ve Hartman (1982), tükenmişlik çalışmalarını gözden geçirerek bir özet oluşturmuşlardır. Berkeley Planlama Derneği, Maslach ve Jackson (1981), Perlman ve Hartman (1982) tükenmişliği üç boyutlu olarak kavramsallaştırmış ve ölçümlerin toplam bir puanla sonuçlanmadığını belirtmişlerdir.

Perlman ve Hartman (1982)'in modeli, kişisel değişkenler ve bireyin çevresini yorumlayan bilişsel / algısal bir odağa sahiptir. Bu modele göre, tükenmenin üç boyutu, stresin üç temel semptom kategorisini yansıtmaktadır. Bunlar, fiziksel semptomlar üzerinde odaklaşan fizyolojik boyut (fiziksel tükenme), tutum ve duygular üzerinde odaklaşan duygusal-bilişsel boyut (duygusal tükenme) ve semptomatik davranışlar üzerinde odaklaşan davranışsal boyuttur (duyarsızlaşma ve düşük iş verimi).

Model, bireysel özelliklerin ve kurumsal / sosyal çevrenin, tükenmenin etkisi ve algılanmasında önemli olduğunu göstermektedir. Stresi etkin ve etkin olmayan başa çıkma yolları etkilemektedir.

Şekilde de görüldüğü gibi bu model, tükenmişlikle ilgili kişisel ve örgütsel değişkenleri tanımlamaktadır ve modele göre tükenmişliğin üç boyutu, üç büyük stres belirtisini yansıtmaktadır.



Şekil 9. Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli (Akt. Sılığ,2003)

Pearlman ve Hartman'ın tükenmişlik modelinde “Durumun strese götürme derecesi, algılanan stres düzeyi, strese verilen tepki ve strese verilen tepkinin sonucu” olmak üzere dört aşama bulunmaktadır (Baysal,1995; Sılığ,2003).

- Durumun strese götürme derecesi: Hangi durumun ve / veya durumların strese yol açtığını gösteren aşamadır. Strese yol açan iki büyük durum mevcuttur. Bunlardan ilki; bireyin beceri ve yeteneklerinin, algılanan ya da gerçek örgütsel beklentiler karşısında yetersiz kalmasıdır. İkincisi ise; bireyin yaptığı işin, beklentilerini, ihtiyaçlarını ve değerlerini karşılayamamasıdır. Bir başka deyişle, bu aşamada stresin derecesini; kişi ve örgüt değişkenleri arasındaki uyumsuzluğun derecesi belirlemektedir.
- Algılanan stres düzeyi: strese yol açan bir çok durum olabilir ancak bunların hepsi kişinin kendisini stres altında hissetmesine/algılamasına yol açmaz. Birinci aşamadan

ikinci aşamaya geçmek; sadece var olan stres durumuna bağlı değil, rol ve örgüt değişkenlerine ve geçmiş özelliklerine de bağlıdır.

- Strese verilen tepki: Bu aşama strese cevap olarak verilen üç ana tepki kategorisini içermektedir. Bu tepkiler; fizyolojik, duyuşsal / bilişsel ve davranışlar tepkilerdir. Bu tepkilerden hangisinin ortaya çıkacağı yine çeşitli kişisel ve örgütsel değişkenlere bağlıdır.
- Strese verilen tepkinin sonucu: Yaşanan stres sonucu, iş doyumunu ya da iş yapma düzeyinde bir değişme olabilecek, psikolojik ve fizyolojik sağlık durumlarında bozulmalar meydana gelebilecek, birey işi bırakma ya da işten atılma durumlarıyla karşı karşıya kalabilecektir. Çok yönlü kronik duygusal stresin yaşanması durumunda ise birey, “tükenmişlik” yaşayabilecektir.

2.3.1.6. Meier’in Tükenmişlik Modeli

Meier’in (1983) kuramı, Bandura’nın (1977) çalışmasını temel alarak tükenmişlik kavramında değişik boyutlar içeren yeni bir model önermektedir. Tükenmişlik, bireylerin işlerinden anlamlı pekiştireç, kontrol edilebilir yaşantı veya bireysel yeterliliğin az olmasından dolayı, küçük ödül ve büyük ceza beklentisinden kaynaklanan bir durum olarak tanımlanmaktadır (Meier, 1983).

Bu modelde, tükenmişlik iş deneyimlerinin tekrarı ile sonuçlanan durum olarak ele alınmış ve üç aşamada açıklanmıştır. Bireyin; işle ilgili olumlu pekiştireç davranışı beklentisinin düşük ve ceza beklentisinin yüksek olması, var olan pekiştireçleri kontrol etme ile ilgili beklentisinin yüksek olması, pekiştireçleri kontrol etmek için gerekli davranışları göstermede, kişisel yeterlilik beklentisinin düşük olması.

Böyle düşük seviyelerde beklentisi olan bireyler sıklıkla korku ve anksiyete gibi olumsuz duyguları yaşamaktadırlar.

Bu modelin dört boyutu bulunmaktadır (Meier, 1983). Bunlar;

2.3.1.6.1. Pekiştirme Beklentileri

Meier’e göre (1983); iş yaşantılarının kişinin gizli ve açık amaçlarını karşılayıp karşılayamayacağı ile ilgili olan pekiştirme beklentileri, gerçekleşmediği takdirde işten

memnuniyetsizlik duyulmaya başlanmakta ve bu da beraberinde tükenmişliği getirmektedir. Kişiden kişiye değişen algılamalar dolayısıyla iş yaşantılarının sonuçları da kişiden kişiye değişmektedir. Ders anlatan bir öğretmen, sınıfında sıklıkla soru soran öğrencilerle birlikte olmaktan mutluluk duyabileceği gibi, bir diğeri onu sessizce dinleyen öğrenciler isteyebilir. Her ikisi istediği sonuçlarla karşılaştığında memnuniyet duyarken, aksi durumda her ikisi de memnuniyetsizlik içine düşecektir. Bu memnuniyetsizlik durumu da, tükenmişliğe zemin hazırlamaktadır.

2.3.1.6.2. Sonuç Beklentileri

Sonuç beklentileri, belli sonuçlara yol açan davranışlar hakkındaki betimlemeler olarak tanımlanmaktadır (Bandura,1977). Pekiştirme beklentileri, belli sonuçların istenen amaçları karşılayıp karşılamadığını tanımlarken, sonuç beklentileri hangi davranışların o sonuçları elde etmede gerekli olduğunu tanımlamaktadır. Örneğin; bir öğretmen “ öğrenciler bu konuyu öğrenemezler” şeklindeki beklentisini destekleyen yaşantıları nedeniyle bezginlik yaşayabilir.

2.3.1.6.3. Yeterli Olma Beklentileri

Yeterli olma, verimli davranışı yapmada kişisel yeterlik beklentisine işaret eder. Bandura (1977) yeterli olma beklentisi ve sonuç beklentileri arasındaki farka dikkat çekmiştir. Bu bilme (sonuç beklentisi) ve yapma (yeterlik beklentisi) arasındaki farktır (Meier, 1983). Yeterlik beklentisi, bireyin sonuçları üretmede gerekli davranışları başarılı bir şekilde yapma kabiliyetidir (Bandura,1977).

Örneğin öğretmen, öğrenciler materyali öğrenemediği için tükenmişlik yaşayabilir (sonuç beklentisi) ya da öğretmek için kişisel yeterlikten yoksun olduğunu hissedebilir (yeterlik beklentisi).

2.3.1.6.4. Bağlamsal İşleme Süreci

Bağlamsal bilgi işleme kavramı, insanın sosyal gruplar, örgütsel yapılar, öğrenme stilleri ve kişisel inançlar gibi bağlamlardaki bilgi işleme, başka bir deyişle davranışları anlamlandırma süreçlerine işaret etmektedir (Baysal,1995). Meier’e göre (1983) insanların iş çevresine tepki olarak neler hissettikleri, düşündükleri ve nasıl davrandıkları ile bireyin tükenmişlik yaşamasına neden olan öğrenme stili ve kişisel inanış gibi bilişsel etkenlerin

rolünün ne olduğu bu modelin ilgilendiği sorunlardandır (Sılığ,2003). Model, bu soruları, “bağlamsal işleme” kavramına vurgu yaparak ele almaktadır.

Meier’e göre (1983), yukarda bahsedilen üç tür beklenti, kişinin iş yaşantılarını içsel ve dışsal bağlamlar içerisinde işlemesi ile öğrenilir ve korunurlar. Bu üç beklenti karşılıklı etkileşimlerle bir sistem oluşturmaktadır. Örneğin birey, kişisel yeterliliği için düşük beklentiler geliştirir; bunun bir sonucu olarak kişi, işi hakkında olumsuz düşünmeye başlar; işinde nasıl başarılı olabileceği ile ilgili bilgisi olumsuz etkilenir, böylece iş doyumunu düşer ve bu da bireyi tükenmişliğe doğru sürükler. Bu süreç; “Bu hissin kişisel yeterlilikle ilgisi olmadığı” yönünde vurgulamalar ve müdahalelerle kırılabilir (Baysal,1995).

Literatürde tükenmişliğin daha çok duyuşsal yönü üzerinde durulduğunu belirten Meier (1983); bu modelde olgunun bilişsel ve davranışsal yönlerini vurgulamayı amaçladığını belirtmiştir. Meier’in tükenmişlik modeli, tükenmişliğin bir stres süreci olduğunu, ilerleyen psikolojik aşamaları kapsadığını ve zamanla oluştuğunu vurgulamaktadır (Baysal,1995).

2.3.1.7. Suran ve Sheridan’ın Tükenmişlik Modeli

Suran ve Sheridan’ın (1985) modeli gözlem ve deneyimlere dayanmaktadır. Erken ve orta yetişkinlik süresince gelişimsel açıdan benzer özellikler gösteren dört basamağın detaylı olarak incelenmesi konusunda girimde bulunan modeldeki basamaklar şunlardır; kimlik/rol karmaşası, yeterlilik / yetersizlik, verimlilik / durgunluk, yeniden oluşturma / hayal kırıklığı.

Her bir basamak tükenmişliğin oluşumunda etkili olan hayat tarzını içermektedir. Suran ve Sheridan’a (1985) göre tükenmişlik, her basamakta yaşanma ihtimali bulunan çatışmaların doyumsuz kalması ile ortaya çıkmaktadır. Model Erikson’un (1950) kişilik gelişimi kuramını temel almaktadır.

2.3.1.7.1. Kimlik, Rol Karmaşası

Profesyonel gelişim ile ilgili konuların etkin olarak dikkate alınması, lisenin son sınıfında ve üniversitenin ilk yıllarında başlamaktadır. Kişisel ve mesleki kimlik rollerinin oluştuğu bu zaman dilimi, psikolojik gelişim açısından kritik bir dönemdir. Ego kimliği ve rol karmaşası arasındaki çatışmaların kararlılığı, mesleki seçim ile profesyonel ve bireysel

hedeflerin belirlenmesinde ağırlık kazanmaktadır. Ebeveyn, aile ve yaşlılar, destek yönlendirme ve kendine saygı konularında önemli kaynak oluşturmaktadır. Temel sorun, “Nasıl bir profesyonel olacağım?” sorusunu içermektedir. Bu sorunun yanıtı, meslek seçimi yönüne ve meslek labirentinde bireye rol gösteren ilk duygulara dayanmaktadır. Mesleki gelişimin anlamlı bir şekilde tamamlanamaması, gelecekte bireyi rol karmaşası ile karşı karşıya bırakmaktadır. Kişinin gelişiminde eğitim gereksinimleri dengelenemediği zaman, kişinin benliği kişisel ve mesleki bir bütün oluşturamamaktadır. Böylece, bireylerin tükenmişlik tohumları atılmaktadır. Kimlik, “Tüm benliğimle ben kimim?” sorusuna yanıt bulma sürecidir.

Gelecekte, kariyere yeni atılmış, yüksek motivasyona sahip bireyler için; tükenmişlik riskinin önemli ölçüde yüksek olabileceği unutmamak gerekir. Yaptıkları işin tüm insanlığa fayda sağlayacağına ve kendi yaşamları için anlamlı olduğuna inanan bu genç insanlar; destekleyici bir çevrede çalıştıkları ölçüde, yüksek performans gösterirler. Bu şekilde bir çalışma ortamı, bireyin sahip olduğu motivasyonu da güçlendirir. Diğer yandan, mesleğe yeni başlamış birey; yoğun stresli ve engelleyici bir örgüt ortamıyla karşılaşır, başarısızlık yaşabilir ve sonuç tükenmişlik olabilir. Çünkü kariyerlerine yeni adım atmış bireyler için, başarılı olmak büyük önem taşırken, başarısızlık büyük hayal kırıklığı anlamına gelir. Bu noktada yaşanan tükenmişlik, bireyin işe ilişkin motivasyonunu da azaltıcı bir etki yapar (Pines, Aronson,1988).

2.3.1.7.2. Yeterlilik, Yetersizlik

Profesyonelin kimlik süreci, bireyin işindeki yeterlilik duygusunu elde etmesi ve kişisel-sosyal yaşamını etkili bir şekilde birleştirmesi ile tamamlanmaktadır. Bu süreçte aday becerilerini geliştirerek bağımsızlaşmaktadır. Deneyim esnasında aday, insanların gözünde profesyonel kimlik geliştirir ve bunu yapmak için duyulan kaygının çoğu azalır. Bundan sonra gelen soru “Yaptığım işte ne kadar iyiyim?” sorusudur. Bu sorunun en tutulan çözümü, kendini diğer eş düzeydeki profesyonellerle karşılaştırmak ya da birkaç yıl sonraki pozisyonda kendini görmeye çalışmaktır. Kendini başkalarıyla kıyaslama, “birçok profesyonelin yaptığı kadar ya da onlardan daha iyi olabilirim” hissine yol açmaktadır. Bu dönem yirmili yaşların ortalarında ya da otuzlu yaşların başlarında olmaktadır. Bu tür bir karşılaştırmanın sonucu olumsuzsa, birey kişisel yetersizlik ve mesleki aşağılık duygusu ile

baş başa kalmaktadır. Meslekle ilgili katı beklentiler olan bireyin tükenme riski olabilir. Yeterlik ise, kişinin yapmayı seçtiği işte kendini değerli hissetmeyi öğrenme sürecidir.

2.3.1.7.3. Verimlilik, Durgunluk

Çıraklığın tamamlanmasıyla, profesyonel birey sistemden özgür hale gelmekte ve meslek süreci başlamaktadır. Bu süreç otuzlu yaşlar ile başlayan ve otuzlu yaşların sonlarına kadar süren bir süreçtir. İlk kararlar yer ve tarz (profesyonel küçük bir kolejde mi, büyük bir üniversitede mi çalışmak istiyor; yalnız bir pratisyen mi yoksa bir enstitü üyesi mi olmak istiyor?) belirlemeyi içermektedir. Özel ilgi, eğilim ve kabiliyetler açık hale gelmektedir. Beceriler özelleşmeye başlamakta ve bir tanesi özel kabiliyet ve ilgi için belirgin hale gelmektedir. Bu noktada profesyonel birey, kariyerinin amacını ilk kez sorgulamaktadır. Bu durum evlilik ve çocuk sahibi olmayı erteleyen bireyler için daha zor bir zamandır. Kariyer ve kişisel mutluluk ilişkisi incelenir ve belki sorumluluğu seçme ihtiyacı ortaya çıkabilir. Bu durum, çocuk sahibi olmak isteyip, kariyerine de ara verme çatışması yaşayan kadınlar için daha zordur.

Bu aşama profesyonelin odaklandığı ve üretici olduğu bir aşamadır. Bireyin hayatını sağlamlaştırıp, yeteneklerine imkân verme duygusu, enerjisini işte verimli olma ve yaratıcı bir yaşam tarzı geliştirme üzerine çevirebilmektedir. Ancak profesyonelin stil ve ilgi geliştirilememesi, bir amaçsızlık ve hedefsizlikle sonuçlanmaktadır. Yetenekleri yaratıcı olarak kullanabilecek bir ortam olmayınca, daha önceki başarılar da anlamlı görünmeyecektir. Kişi ne yapacağını bilemez hale gelmektedir. “Hepsi bu muymuş?” duygusu hâkim olmaya başlamakta ve tükenmişlik kaçınılmaz bir son haline gelmektedir. Verimlilik ise, “yaratıcı olmayı, bireyin kendisini olduğu gibi ifade etmeyi ve öyle davranmayı öğrenme” sürecidir.

2.3.1.7.4. Oluşturma, Hayal Kırıklığı

Orta ve ileri otuzlu yaşlardan, orta ve ileri kırklı yaşlara kadar geçen zaman bireyin erken seçimlerini sorguladığı bir dönemdir. Bireyin iş ile ilgili doyumsuzluğu olabilir. Bireyin yeteneklerini kullanmasından yıllar sonra, sıkılma ve muhtemelen tükenmişlik ortaya çıkmaktadır. Stres, gerginlik ve yorgunluk bireyin hayatında baskın duruma geçmektedir. Bu dönemde incinme ve fanilik duygusu hâkim olmaktadır. Orta yaşta ortaya çıkan meslekle ilgili hayal kırıklığı duygusu, mesleğin amaçlarını yeniden tanımlayıp, başarı

gereksinmelerini yeniden değerlendirmede, olumlu bir uyarıcı rolü de oynamış olabilir. Yeniden oluşturma ise, kişinin kişisel ve profesyonel yaşamında olmak istediği kişi olması için yeni bir neden keşfetme sürecidir. Kişinin yeni bir neden oluşturamaması ya mesleğinden tamamen uzaklaşmasıyla ya da tümüyle bir hayal kırıklığı içine girerek “tükenmişlik” sendromunu yaşamalarıyla sonuçlanacaktır.

Bu kuramda elli yaşa kadar olan tükenme durumu ele alınmış, tükenmenin daha ileri yaşlarda da ortaya çıkabileceği belirtilmiştir. Ancak bu durum basamak olarak incelenmemiştir.

2.3.1.8. Maslach’ın Tükenmişlik Modeli

Maslach Tükenmişlik modeli, literatürde “Çok boyutlu tükenmişlik modeli” ya da “Üç boyutlu tükenmişlik modeli” olarak da tanımlanmaktadır. Bu modele göre tükenmişlik; “Yaygın olarak insanlarla yüz yüze çalışan mesleklerde bireylerin, duygusal yönden kendilerini tükenmiş hissetmeleri, işleri gereği karşılaştıkları insanlara karşı duyarsızlaşmaları ve kişisel başarı duygularında azalma şeklinde görülen bir sendrom” olarak tanımlanmıştır. Maslach’a göre tükenmişlik; yapılan iş ile ilgili kronikleşmiş duygusal ve kişiler arası stres yapıcılarla yönelik sürekli bir tepkidir ve duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization) ve düşük kişisel başarı hissi (feeling of reduced personal accomplishment) şeklinde üç boyutlu olarak tanımlanmaktadır (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001).

En yalın haliyle; “Duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi olmak üzere üç bileşenli psikolojik bir sendrom” olarak tanımlanabilen tükenmişlik sendromunun bu üç boyutu, kavramsal olarak birbirinden ayrı ve farklı olsalar da birbirleriyle ilişkili kavramlardır (Jackson, Schwab, Schuler, 1986).

2.3.1.8.1. Duygusal Tükenme

Duygusal tükenme, kişinin yaptığı iş nedeniyle aşırı yüklenilmesi ve tüketilmiş olma duyguları olarak tanımlanır. Tükenmişliğin bu boyutu daha çok insanlarla yoğun ve yüz yüze ilişkinin kaçınılmaz olduğu meslek çalışanlarında görülmektedir. Bu olgu çalışan kişilerin geçmişte olduğu gibi kendilerini işlerine verememeleri ya da yardım isteyen kişilerin sorumluluklarını üstlenememeleri, engellenme ve gerginlik hissetmeleri anlamına

gelmektedir. Sık rastlanan bir semptom, ertesi gün işe yeniden gitme korkusudur (Maslach ve Jackson,1981).

2.3.1.8.2. Duyarsızlaşma

Duyarsızlaşma boyutu, kişinin bakım ve hizmet verdiklerine karşı duygudan yoksun biçimde tutum ve davranışlar sergilemesini içermektedir. Bu davranış katı, soğuk ve ilgisiz şekillerde kendini belli eder. Duygusal tükenme yaşayan kişi, kendisini diğer insanların sorunlarını çözmede güçsüz hisseder ve duyarsızlaşmayı bir kaçış yolu olarak kullanır. İnsanlarla olan ilişkilerini işin yapılabilmesi için gerekli olan en az düzeye indirir. (Maslach ve Jackson,1981)

Maslach'a göre tükenmişliğin üç bileşeninden duyarsızlaşma alt boyutu, en problemlili boyut olarak görünmektedir. Duyarsızlaşma, Maslach tarafından, “ hizmet verilen kişilere karşı uzaklaşmış, katı hatta insancıl olmayan bir yanıt” olarak tanımlanmıştır. Duyarsızlaşma, “insanlara birer nesne gibi davranma” ya işaret eder ve sıklıkla ilişkide bulunulan kişilerden bahsedilirken, kişi isimleri yerine, nesne isimlerini kullanmak şeklinde kendini gösterir (Cordes, Dougherty,1993). Uzaklaşmanın artmasıyla, diğerlerinin gereksinimlerine aldırış etmeyen bir tutum ve duygularına aldırılmama durumu meydana gelmektedir (Garden,1987). Görülen belirtiler, uzak ve soyut bir dilin kullanımı, profesyonel yaşamın kesin bölümlere ayrılması, işten uzak durma, iş arkadaşlarıyla giderek uzayan konuşmalar ve aşırı miktarda meslek argosu (jargon) kullanımınıdır.

Duyarsızlaşma bir açıdan, insanların kendilerini tükenmeden ve hayal kırıklığından koruma ve yaşadıkları psikolojik gerginlikten uzaklaştırma girişimi gibi düşünülebilir. Başka bir deyişle, duygusal tükenme yaşayan kişi, kendisini diğer insanların sorunlarını çözmede güçsüz hissedebilir ve duyarsızlaşmayı bir kaçış yolu olarak görebilir. Duyarsızlaşma yaşayan birey, diğer insanlarla arasında bir tür “duygusal tampon” oluşturmaktadır. Nitekim hizmet sağladığı insanlarla arasına gözle görülür şekilde, onları özel kılan nitelikleri yok sayarak (onları bir nesneymiş gibi algılayarak), mesafe koyan birey; kendi ihtiyaçlarını ve isteklerini daha yönetilebilir kılabilmektedirler. Duyarsızlaşma ile diğerlerinden bilişsel bir uzaklaşmaya yönelen bireyin kendini uzaklaştırması, aslında duygusal tükenmişliğe yönelik bir tepki, bir anlamda kişinin kendisini koruma stratejisidir. Ancak bu kadar negatif olmak, insanın iyi halini ve etkin çalışabilme kapasitesini ciddi

anlamda yok edici bir etki yaratabilmektedir (Maslach, Schaufeli, Leiter,2001; Maslach, Leiter,1997).

Maslach ve Jackson'a göre (1982), bireyleri kendisinden uzaklaştıracak şekilde davranma, diğerlerine ilgi göstermeme, reddetme, diğerlerine düşmanca davranma ve olumsuz reaksiyonlar verme gibi faktörlerle karakterize olan duyarsızlaşma boyutu, tükenmişliğin en problemlili boyutudur (Sılığ,2003).

2.3.1.8.3. Kişisel Başarı

Maslach tükenmişlik modelinin üçüncü boyutu “ kişisel başarı” boyutudur. Bu boyut; kişinin işindeki yeterlilik ve başarı duygularını tanımlar. Düşük kişisel başarı hissi tükenmişliğin bir parçasını oluşturmaktadır. Yetersizlik, başarısızlık duygusu, düşük moral iş verimliliğinde azalma, düşük üretkenlik, kişiler arası anlaşmazlık, sorunlarla başa çıkmada yetersiz kalma, benlik saygısında azalma gibi belirtilerle karakterize edilen kişisel başarı duygusu en yalılı haliyle “Kişinin kendisini olumsuz değerlendirme eğiliminde olması”nı ifade eder (Cordes, Dougherty,1993).

Bazı çalışmalarda (Byrne,1994; Lee, Ashforth,1996) kişisel başarıda düşme hissi; duygusal tükenmenin, duyarsızlaşmanın ya da her ikisinin kombinasyonunun bir fonksiyonu olarak ele alınmaktadır (Maslach, Schaufeli, Leiter,2001). Kimi araştırmacılarca da, tükenmişliğin diğer iki boyutuna kıyasla daha az ilgi görmüştür (Jackson, Schwab, Schuler,1986). Bazı çalışmalarda da tükenmişliğin bir bileşeni olarak değil, bir sonucu olarak değerlendirilmiştir (Lee, Ashforth,1990).

2.3.2. Tükenmişlik Kaynakları

Tükenmişlikle ilgili ve tükenmişliğe neden olan pek çok faktör bulunmaktadır.

Geleneksel görüşe göre tükenmişlik, onu yaşayan bireyin bir problemidir. Bu görüşün savunucularına göre, aynı örgütsel koşullarda bazı bireyler tükenmezken bazıları tükenmektedir. Onlara göre tükenmişlik, kişisel faktörlerle ilgilidir ve insanlar kendi karakterlerindeki, davranışlarındaki yada üretkenliklerindeki kusurlardan dolayı tükenirler. Bu bakış açısına göre problem insandır ve çözüm onları değiştirmekte ya da onlardan kurulmakta yatar (Maslach, Leiter; 1997). Kuşkusuz tükenmişliğin gelişiminde, kişisel

faktörlerin varlığı yok sayılamaz. Ancak;bu görüşü savunanların yaklaşımına benzer bir yaklaşımla , aynı bireyin farklı örgütsel koşullara farklı tepkiler verebileceği düşünüldüğünde, dikkatler tükenmişlik üzerinde etkili olan örgütsel faktörlere çevrilmektedir (Sürgevil,2006).

Işıkhan (2004), çalışana baskı yaratan iş çevresinden bağımsız olarak, kişisel, ailevi ve sosyal koşulların da tükenmişliğe neden olabileceğini belirtmiş bunların dolaylı yoldan iş başarısını fazlasıyla etkileyebileceğini ifade etmiştir.

Tümkaya (1999)'ya göre ise tükenmenin nedenleri insanın idealleriyle ilgilidir. Tükenmiş kişi, bağlandığı bir yaşam tarzı ya da ilişkiden, beklentilerini elde edememesine bağlı bir yorgunluk ve hayal kırıklığı içindedir. Eğer insanın beklentileri gerçekten olabileceklerin çok üzerindeyse ve kişi kendi kafasındaki bu amaca ulaşmaya ısrar ediyorsa, her an huzursuzluk ve sıkıntı ile karşılaşabilir. İçinde sürekli yoğun çatışmalar yaşar. Bunun kaçınılmaz sonucu ise öz kaynaklarının, yaşam enerjisinin ve işlev görme yeteneğinin tükenmesidir.

Tükenmişliği hazırlayan etkenler arasında ilk grupta yer alan özellikler iş stresi literatüründe görülen rol çatışması, rol belirsizliği, aşırı iş yükü gibi tipik stres yapıcılar (Kreitner ve Kinicki,1989) ve sık ve yoğun kişiler arası ilişkilerdir. İkinci grupta ise demografik özellikler ve üstün başarı göstermek için çok çalışan, üzerine düşenden fazlasını yerine getiren, sınırlarını tanımayan bir kişilik yapısı görülür (Baltaş ve Baltaş,2004). Bu iki grubun birbiriyle etkileşimi birikerek çoğalan bir etki yaratır. Bunun sonucunda birey çeşitli aşamalardan geçerek tükenmişlik olgusuyla yüz yüze gelir.

2.3.2.1. Örgütsel Tükenmişlik Kaynakları

Çalışanların hizmet verdikleri kişilerle kurdukları ilişkilerin süresi ve yoğunluğu; işgörenin karşılamak durumunda olduğu taleplerin birbiriyle uygunluğu; görev tanımlarının taşıdığı netlik; işi tamamlamak için gereken becerilerin ve sürenin yeterliliği ve ortamdaki koşullar tükenmişlik düzeyiyle ilgili başlıca değişkenler olarak belirlenmiştir (Cordes ve Dougherty,1993).

2.3.2.1.1. Kişiler Arası İlişkilerin Rolü

İş ortamında karşı karşıya gelinen kişilerle geçirilen sürenin uzaması, sık etkileşim kurulması, hizmet verilen kişi sayısının artması, yüz yüze ilişki kurulması ve hizmet verilen kişilerin ağır sorunları olması tükenmişlik düzeyini arttırmaktadır. Öğretmenlerle yapılan çalışmalarda sınıflar kalabalıklaştıkça ve teneffüsler kısaldıkça eğitimcilerin tükenmişliğinin arttığı görülmüştür (Maslach ve Pines,1977; Pines ve Maslach,1978).

Cordes ve Dougherty (1993), hizmet verilen kişilerle ilişkilerin niteliğine bağlı olarak meslekler arasında duygusal tükenme farklarının ortaya çıkabileceğini öne sürmüşlerdir. Bu farklar ilişkilerin sıklığı ve yoğunluğuna bağlıdır. Kişiler arası ilişki sıklığı ve yoğunluğu fazla işlerde yüksek; bu unsurların az olduğu işlerde düşük düzeyde duygusal tükenme görülebileceği düşünülmektedir. Sıklık ve yoğunluk etkenlerinden birinin yüksek diğerinin düşük olduğu durumlarda ise orta düzeyde duygusal tükenme doğacağı ileri sürülmektedir. Öğretmenler yüksek derecede duygusal tükenme yaşaması muhtemel gurubun içinde yer almaktadırlar.

2.3.2.1.2. Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği

Çalışanlar iş ortamında birbirinden oldukça farklı beklentilerle karşılaşır ve bunları yerine getirmekte güçlük çekerler. Bu zorluklar, bireyin kişiliğine ve değer sistemine aykırı bir iş yapması gerektiğinde (birey- rol çatışması); amirleri bir görevi yerine getiriliş tazıyla ilgili çelişkili talimatlar verdiğinde (rol içi çatışma) ve üstlenilen birden çok rol birbiriyle çatıştığında (roller arası çatışma) görülür. Öte yandan yetersiz eğitim bozuk iletişim yada kasıtlı bilgi saklama gibi nedenlerle yapılması gereken işlerin niteliği, yetki ve sorumluluk sınırları, performans değerlendirme ölçütleri konusunda eksik bilgilendirmenin ortaya çıkması da rol belirsizliğine neden olur (Luthans,1992). Birey ve örgüt açısından olumsuz sonuçları stres literatüründe geniş yer tutan rol çatışması ve rol belirsizliğinin (Arnold ve Feldman,1986); öğretmenlerle (Schwab ve Iwanicki,1982) yapılan araştırmalarda tükenmişlik boyutlarıyla da anlamlı ilişkiler gösterdiği saptanmıştır.

2.3.2.1.3. İş Yüğü

İş yüğü, çalışma hayatının temel bir boyutunu oluşturmaktadır. Çalışanın neyi, ne kadar ve nasıl yaptığıyla ilgili olan iş yüğü; “ Belirli bir zamanda, belirli bir kalitede yapılması gereken iş miktarı” şeklinde tanımlanabilir (Maslach, Leiter,1997).

Maslach ve Jackson’a (1984) göre bireyler bir işi bitirebilmek için gerekli beceri ve yeteneklerden yoksun durumda olduklarını hissettiklerinde nitel yükten, verilen sürede işi tamamlayamayacaklarını algıladıklarında da nicel yükten söz edilebilir. Ağır bir yükte karşı karşıya olan kişilerin dinlenmeye ve eğlenmeye ayırabildikleri süreler kısıtlanır. Zaman baskısı altında çalışmak ve istenilen faaliyetlere yer verememek beden ve ruh sağlığını olumsuz yönde etkiler.

Kaynak yetersizliği, eleman azaltılması ve bürokratik işlemler pek çok örgütte görevlilerin müşteri, hasta, öğrenci ve abonelerle ilgili işlerini önemli ölçüde arttırmaktadır. Russel ve arkadaşları (1987) okullarda yaptıkları araştırmalarda personel başına düşen çocuk sayısının artışıyla tükenmişlik düzeyinde yükselmenin bağlantılı olduğunu bulmuşlardır (Cordes ve Dougherty,1993).

İş yüğü, birey açısından stres yaratıcı bir etken olarak düşünüldüğünde, genellikle akla “aşır iş yüğü” gelmektedir. Ancak aşırı iş yüğü kadar, az iş yükünün de bireyler üzerinde stres yarattığı bilinmektedir. Aşırı veya az iş yüğü, iş ile çalışan arasındaki uyumsuzluğun göstergelerindedir (Maslach, Leiter,1997).

Birey ile iş arasında, iş yüğü açısından uyum; yapılması gereken işlerin hem miktar hem de nitelik olarak, bireyin beklentileriyle tutarlılık göstermesini ifade etmektedir. Başka bir deyişle birey ile iş arasında iş yüğü açısından bir uyum varsa; bireyin yaptığı iş, belirli bir akışa sahiptir, ancak onu yıldıracak ve kapasitesini zorlayacak kadar fazla değildir. Birey ile iş arasında, iş yüğü açısından uyumsuzluk ise; işin türünün ve miktarının bireyi zorlamasını ifade eder. Bireyin yapması gereken iş oldukça karmaşık, hiçbir tecrübesinin olmadığı ve onu usandıran bir iş olabilir. Birey için yeterli olmayan iş de, aynı zamanda bir iş yüğü uyumsuzluğu nedenidir. Bireyin daha fazla iş yapmaya gücü yeterken, daha azıyla uğraşması, sıkıcı ve ona kendisini değersiz hissettiren bir etki yaratır. Bu tür iş yüğü

uyumsuzluğunun (az iş yükü) varlığı bilinmekle birlikte, genellikle aşırı iş yükü şeklindeki uyumsuzlukla daha sık karşılaşılır (Leiter,2003).

Bireyde doyumsuzluk yaratan sadece aşırı iş yükü değildir. Bazı bireyler için, yeteneklerinden tam olarak yararlanılmaması da oldukça can sıkıcıdır. Kimi çalışanlar için işin kapsamındaki değişim arttıkça, tatmin düzeyi de artmaktadır (Silah,2001). Bu noktada, az, iş yükünün de bireyler üzerinde olumsuz etkileri olduğundan söz etmek mümkündür.

Az iş yükü; kısa zamanda monotonlaşan, sade ve can sıkıcı işleri ifade etmektedir. İşin yalın oluşu, bireyde can sıkıntısı yaratabilir. Birey yeteneklerinin değerlendirilmediğini düşünebilir. Bu doğrultuda işten alınan tatmin de düşer. Bireyin yeteneklerinden tam olarak yararlanamamak onu engeller ve bu engellenme hissi bireyde stres yaratır (Budak ve Budak,2004).

Aşırı ve az iş yükü ya da özetle “iş yükü uyumsuzluğu” bireyleri tükenmişliğe sürükleyebilir. Birey üzerinde olumsuz etki yapan koşulların düzenlenmesi / iyileştirilmesi ise, bireyin tükenmişlik yaşama olasılığını azaltabilir. Çalışılan ortamdaki işin yoğunluğu ve önemi göz önüne alındığında, aşırı iş yükünün azaltılması gerekmektedir (Gürşimşek, Girgin,2000).

2.3.2.1.4. İş Ortamının Niteliği

İşyerinde kişiler arası çatışma, çalışma saatlerinin esnek olmaması, vardiyalı çalışma düzeni, terfi imkânlarının kısıtlı oluşu, örgüt politikalarının adil ve eşit olarak algılanmayışı ve monotonluk tükenmişliğe katkıda bulunan etkenler olarak belirlenmiştir (Aryee,1993; Cordes ve Dougherty,1993; Kandolin,1993). İş saatleri üzerinde kontrol sahibi olamamak ve örgütteki mesleki geleceğin belirsizliği bazı çatışmalarda kadınları daha çok etkileyen unsurlar olarak ortaya çıkmıştır (Aryee,1993).

2.3.2.2. Kişisel Tükenmişlik Kaynakları

Tükenmişlik konusundaki bireysel farklılıkları açıklayan değişkenler arasında demografik özellikler, kişilik yapısı ve işle ilgili beklentiler yer almaktadır (Cordes ve Dougherty,1993).

2.3.2.2.1.Yaş

Yaş ve tükenmişlik arasındaki ilişki yapılan araştırmalarda açık bir şekilde görülmektedir. Tükenmişlik genç çalışanlar arasında yüksek yaşlı çalışanlar arasında düşüktür (Maslach,1982). Friedman ve Lotan'a (1985) göre tükenmişlik düzeyi yaş ve deneyim ile birlikte artmakta, zirveye 41 – 45 yaşlarında ulaşıp daha sonra gerilemektedir. Yaşın etkisi sadece çalışılan sürenin uzunluğundan kaynaklanmamaktadır. İlerleyen yaşlarda insanlar daha olgun, dengeli ve tükenmişliğe daha dirençli hale gelmektedir.

Chernis'in tükenmişliğin uzun vadeli sonuçları üzerindeki araştırması 12 yıl sürmüştür (Chernis,1992). Bu araştırmanın sonuçlarına göre mesleki kariyerin başlangıcında, erken yaşlarda görülen tükenmişlik önemli uzun vadeli olumsuz sonuçlara yol açmamaktadır. Bu kişilerin işlerini değiştirme olasılığının daha az olduğu ve işe yaklaşımlarının da daha esnek olduğu araştırma sonucunda ortaya çıkan bulgulardandır. Diğer yandan, ilerleyen yaşlarda görülen tükenmişliğin çok ciddi negatif etkileri olabileceği saptanmıştır.

Maslach'ın araştırmaları da Chernis'in bulgularına paralel sonuçlar göstermektedir. Genç yaşta iş hayatına atılan çalışanlar tükenmişlikle mücadelede yetersiz kalırlarsa işlerinden kolaylıkla ayrılabilirler. Oysa ileri yaşlardaki çalışanlar, geçmiş hayatlarında tükenmişlikle mücadelede başarı ve direnç kazanmışlardır. Dolayısıyla yaşlı çalışanların genç meslektaşlarına kıyasla daha az tükenmişliğe yakalanmaları sürpriz değildir (Örmen,1999).

Kişisel özellikler ile tükenme arasındaki ilişkiyi inceleyen çeşitli araştırmacılar, genç öğretmenlerin yaşlı öğretmenlere göre duygusal açıdan daha çok tükenmiş olduklarını bildirmektedir (Anderson ve Iwanicki,1984; Schwab ve Iwanicki, 1982; Chapman ve Lowther,1982; Kyriacou,1987). Girgin'in (1995) ilkökul öğretmenlerinde tükenmişliği araştıran çalışmasında varılan sonuç yaş arttıkça tükenmişliğin azaldığı yönündedir. Baysal'ın (1995) lise ve dengi okul öğretmenleri ile yaptığı araştırmasında özellikle 23 – 30 yaş gurubu tükenme için en riskli gurup olarak belirtilmektedir. Tümkaya'nın (1996) araştırmasından elde ettiği verilere göre yaşın yükselmesiyle birlikte tükenmişlik azalmaktadır. Seğmenli (2001) rehber öğretmenlerle yaptığı araştırmasında 23 – 30 yaş gurubuna dahil tükenmişlik düzeylerinin “duyarsızlaşma” boyutunda daha yüksek olduğu görülmüştür. Örmen'in (1993) yöneticilerle yaptığı araştırma sonucunda, 30 yaş altı yöneticilerde orta düzeyde görülen tükenmişlik, yaş arttıkça düzenli olarak azalmakta, 51

yaş ve üstü yaş gurubu için neredeyse yok denecek kadar az değerlere inmekte olduğu gözlemlenmiştir.

2.3.2.2.2. Cinsiyet

Tükenmişliğin cinsiyet kökenli kaynakları üzerine birçok araştırma yapılmıştır. Etzion ve Pines'in (1986) cinsiyet ve kültür farklarını karşılaştırmalı olarak ele alan araştırmalarına göre kadınlar erkeklerden daha fazla tükenmişlik yaşamaktadırlar. Ancak araştırma sonuçlarına göre kültürel farklılıklar cinsiyet farklılıklarından daha yüksek bulunmuştur. Friedman'a (1991) göre ise erkek öğretmenler bayan öğretmenlerden daha yüksek tükenmişlik göstermekle beraber, araştırmaların çevresel faktörlerin tükenmişliğe etkisi üzerinde yoğunlaştırılması gerektiği sonucu araştırmacı tarafından ortaya konmuştur.

Örmen'in (1999) yöneticileri içeren araştırmasında cinsiyet değişkeni, yapılan diğer araştırmalarla paralellik göstermektedir: Araştırmacının tükenmişlik üzerindeki etkisini ortaya koyan sonuçlarına göre, her iki cins birbirine yakın tükenmişlik düzeylerinde bulunmaktadır. Ancak kadın yöneticilerin duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutları göz önüne alındığında, erkek partnerlerine göre yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür.

Girgin'in (1995) İlkokul öğretmenleri ile yaptığı araştırmasında erkek öğretmenlerin duyarsızlaşma puanları, kadın öğretmenlerinkinden daha yüksek bulunmuştur. Baysal (1995), lise ve dengi okul öğretmenlerinde tükenmişliği araştırırken cinsiyet değişkenine göre duygusal tükenme alt ölçeğinden kadın öğretmenlerin aldıkları puanların aritmetik ortalamaları, erkek öğretmenlerinkinden daha yüksek çıkmıştır.

Tümkaya (1996), öğretmenlerle yaptığı tükenmişlik araştırmasında cinsiyet değişkenine ilişkin bulgularda "görülen destek" ve "iş doyumunu" yönünden kadınlar lehine "öğrencilere yönelik tutumlar" yönünden ise erkekler lehine önemli fark görülmektedir. Araştırmaya göre erkek öğretmenlerde tükenmişlik, kadın öğretmenlere göre fazla çıkmıştır.

Gökçakan ve Özer'in (1999) rehber öğretmenlerle yaptığı araştırmasında kadın rehber öğretmenlerde duygusal tükenmişliğin daha çok görüldüğü belirtilmiştir. Tükenmişliğin kişisel başarısızlık boyutunda ise cinsiyet yönünden bir fark bulunamamıştır.

Seğmenli'nin (2001) rehber öğretmenler üzerinde yaptığı tükenmişlik düzeyi araştırmasına göre, erkek ve kadın rehber öğretmenler arasında tükenmişlik düzeyleri açısından bir fark olmadığı görülmüştür.

2.3.2.2.3. Medeni durum

Tümkiye (1996) tarafından yapılan araştırmaya göre medeni durumun tükenmişlik düzeyinde etkili olmadığı görülmüştür. Ancak Aryee'nin (1993) Singapur'da yaptığı araştırmada tükenmişliğin evli kadınlarda evli erkeklerden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Araştırmacı bu farklılığı Doğu toplumlarında, Batı toplumlarına göre kadınlara daha çok sorumluluk yükleyen katı bir cinsiyet rolleri sistemi bulunmasına ve erkeklerin olumsuz bir sonuç olan tükenmişliği yaşadıklarını ifade etmekten çekinmelerine bağlamıştır.

2.3.2.2.4. Çalışma Süresi

Brise ve arkadaşları (1988) deneyimin tükenmişlikte zayıf bir etken olduğunu belirtmişlerdir. Friedman'ın (1991) 1597 ilkököl öğretmeni ile yaptığı araştırmaya göre tükenmişlik deneyim ile artmaktadır.

Girgin'e (1995) göre çalışma yılı arttıkça duyarsızlaşma puanları düşmekte meslekte başarı yükselmektedir. Hizmet verme yılı ile tükenmişlik düzeyi arasında bir ilişki bulunamamıştır.

Gökçakan ve Özer (1999), rehber öğretmenlerle yaptıkları araştırmada hem duygusal tükenmişliğin, hem de kişisel başarısızlık şeklindeki tükenmişliğin, hizmet süresi 2 – 5 yıl olan rehber öğretmenlerde daha çok görüldüğü saptanmıştır.

2.3.2.2.5. Ekonomik Durum

Tükenmişlik ve ekonomik durum arasındaki ilişkiye değinen araştırmalar, yetersiz ödül ve düşük maaşın tükenmişlik yaşanmasında etkili olduğunu göstermektedir (Patel 1996). Whitaker'in (1996) dokuz yönetici ile yaptığı, yöneticilerde tükenme nedenlerinin araştırıldığı araştırmasına göre, finansal destek % 50 oranında önem kazanmaktadır.

Girgin (1995) ve Seğmenli (2001) yaptıkları araştırmalarda öğretmenin kendisini içinde hissettiği sosyo-ekonomik düzey ile tükenmişlik alt ölçümleri arasında bir ilişki bulunamamıştır.

2.3.2.2.6. Eğitim

Eğitim düzeyi ilerledikçe tükenmişlikle mücadelede başarı kazanılacağı beklentisi geçersi bir önyargıdır. Maslach, eğitim ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin karmaşık bir yapıya sahip olduğunu ifade etmektedir. Araştırmalarında üniversite eğitimlerini tamamlamamış veya yüksek eğitimlerini yapmamış çalışanların daha aza tükenmişlik rapor ettiklerini; üniversite mezunlarının ise yüksek lisans mezunlarına göre daha çok duyarsızlaşma, daha az kişisel başarı ve daha çok duygusal tükenme sorunlarıyla karşı karşıya olduğunu saptamıştır.

Lisans ve yüksek lisans eğitimi arasındaki tükenmişlik farkı yüksek lisans düzeyinde kişilerin daha iyi işlere daha fazla pratik tecrübeye sahip olarak girmelerinde aramak gerekir (Örmen,1993).

2.3.2.2.7. Kişilik ve Beklentiler

Çalışanların meslekleri, çalıştıkları kurum ve kişisel yeterlilikleri ile ilgili gerçekçi olmayan, dolayısıyla karşılanması güç beklentileri tükenmişliğe katkıda bulunan önemli bir etkidir (Cordes ve Dougherty,1993). Genç ve tecrübesiz elemanlarda yaşlı ve tecrübeli elemanlara göre daha yüksek tükenmişlik görülmesi beklenti düzeylerinin farklılığıyla açıklanmaktadır. İşe yeni başlayan gençler hem kendilerinden hem de örgütten çok şey beklemektedirler. İşin çekiciliği, ödüller, amirlerin takdiri, mesleki gelişim konusundaki yüksek beklentilerin karşılanmaması ve bu şartların değişebileceğine ilişkin umutların gerçekleşmemesi, bu bireylerin tükenmişlik içine girmesine neden olmaktadır. Yaşın ilerlemesi ile tecrübe kazanılması, bireyleri daha gerçekçi yapmakta, hizmet verdikleri kişilerin takdiriyle ve örgütsel kaynaklarla ilgili beklentileri azalmakta ve dikkatlerini başka yönlere, sözelimi kendi becerilerini geliştirmeye yöneltmektedirler (Stevens ve O'Neill,1983).

Kişilik ve beklentilerle ilgili bir diğer önemli nokta da işlerine çok bağlı olan ve çalışma hayatları en önemli ilgi alanlarını oluşturan kimselerde görülen yüksek tükenmişlik

düzeyleridir. Bu kişilerin işlerine aşırı önem vermelerinin kendi üzerlerinde baskı yaratmalarına dolayısıyla tükenmişliğe maruz kalmalarına yol açtığı ileri sürülmektedir (Cordes ve Dougherty,1993).

Esteve (1990), öğretmenlerde gözlenen tükenmişliği farklı bir bakış açısıyla ele almış ve bu sendromu ortaya çıkaran birincil ve ikincil faktörler çerçevesinde incelemiştir.

Birincil faktörler; sınıftaki öğretmeni doğrudan etkileyen olumsuz duygulanımlar ve bunların sonucunda gerginliğe yol açan faktörlerdir. Bu faktörleri araç- gereçlere, materyallere ve çalışma koşullarına ilişkin olumsuzlukla, eğitim kurumlarında öğretmenlere yönelik şiddetin artması (birçok öğretmen, öğrencilerin saldırılarına uğramaktan korktuklarını ifade etmektedirler), öğretmenin yorulması ve öğretmenden beklentilerin artması olarak ifade edilebilir.

İkincil faktörler ise öğretimin yapıldığı ortamı etkileyen çevresel faktörlerdir. Öğretmenin motivasyonunda, işe katılımında ve çabasında azalmaya yol açarak öğretmenin verimliliğini etkileyen bu faktörler dolaylı faktörler olarak kabul edilmektedir. Esteve ikincil faktörleri, öğretmen rollerine ilişkin çelişkilerin artması, toplumun öğretmenlere yönelik tutumlarının değişmesi, eğitim sisteminin amaçlarındaki belirsizlikler ve öğretmen imajındaki değişiklikler olarak gruplandırmıştır (Akçamete, Kaner; Sucuoğlu,2001).

2.3.3. Tükenmişliğin Belirtileri

Freudenberger ve Richelson (1994)'a göre tükenme yavaş ve sinsice başlar. Ortaya çıkışı ne kadar ani olsa da tükenme sürekli gelişen bir durumdur. kişi haftalar, aylar hatta yıllar boyunca belirlediği ideale ulaşmak için kendini zorlamıştır. Bir gün, daha önce hiçbir uyarıda bulunmadan ani bir belirti ona tükendiğini gösterir. Tükenme durumuna gelmeden kısa bir süre önce, genellikle ya bir iş baskısı, ya da bir aile üyesinin hastalığı ya da ark arkaya gelen sınavlar gibi bazı çevresel koşullara rastlanır. Bazen çok seyrek de olsa, herhangi bir olay olmadan birdenbire ortaya çıkar. Tükenmiş kişiler, zayıf yönlerini iyi gizleyebilen yetenekli insanlar oldukları için, çoğunlukla bu durumun ilk dönemlerinde içlerinde olup bitenlerin farkında değildirler (Tümkaya,1996).

Tükenmişliğin belirtileri, stresin belirtilerine benzer. Ancak bu stres belirtilerinin tümünün tükenmişlikte de görüleceği anlamına gelmez. Örmen (1993)'in de belirttiği gibi

tükenmişlik sendromunun belirtileri stresin belirtilerinden çoğu zaman daha sinsidir. Mesela, streste görülen işe devamsızlık ve performans düşüklüğü gibi belirtiler, tükenmişliğin ancak son dönemlerinde ortaya çıkabileceği gibi hiç de görülmeyebilir.

Çeşitli derecelerde ele alınan tükenmişliğin her derecede farklı davranışlarla gözlenebileceği bildirilmektedir. Buna göre tükenmişlik; hafif, orta ve şiddetli olarak üç grupta incelenmekte ve ortaya çıkan davranışlar şu şekilde belirtilmektedir (Iwanicki, 1983):

Birinci derecede tükenme gösterenler (hafif); kısa süren sinirlilik, alınganlık, bitkinlik, endişe sonuçsuz çabalarda bulunur.

İkinci derecede tükenme gösterenler (orta); bir öncekiyle aynı belirtileri gösterir ancak bu belirtiler en az iki haftada bir veya daha sık tekrarlanır.

Üçüncü derecede tükenmişlik gösterenler (şiddetli); fiziksel rahatsızlıklar, ülser, kronik ağrılar ve migren gibi sorunlar bildirirler.

2.3.4. Tükenmişliğin Sonuçları

Stres en hafif etkisi ile bireyin performansında belirgin düşüşe yol açar. Daha ileri aşamada birey duyarsızlaşır, tepkisizleşir, işe ilgili motivasyonu kalmaz. Son aşamada birey duygusal açıdan tükenir. Bireyin artık hiç bir şeye karşı ilgisi kalmamıştır, aşırı gergindir ve işe gitmek istemez. Sıkıntı, çok fazla çalışmak, çok az çalışmak, stres, zaman hassasiyeti, konsantrasyon zorluğu, kendine güven azlığı ve içe dönüklük, tükenmişlik konusunda dikkat edilecek konulardır (Özden, 2001).

Bu konuda yapılmış araştırmalar, tükenmişliğin kişilerde yorgunluk, uykusuzluk, bazı psikosomatik hastalıklar, işten soğuma, işten ayrılma, evlilik yaşantısında sorunlar, alkol ve sigara kullanımında artış gibi sorunlara yol açtığını belirtmektedir.

Duygusal yorgunluk fiziksel yorgunluğu da beraberinde getirir. Bu yorgunlukların nedeni gerginliktir. Duygusal gerginlik devam ettiğinde uykusuzluk problemine neden olabilir. Kronikleşen yorgunluk ve gerginlik hastalığa yakalanma riskini artırabilir.

Yapılan son arařtırmalar tükenmiřliđin dūřünūldūđinden çok daha ciddi bir problem olduđunu ortaya koymuřtur. Bu sendroma yakalanan řahıřlar sađlık problemleri, psikolojik sorunlar, kendine gūvensizlik ve iřlerine karřı gittikçe būyūyen bir hořnutsuzlukla i içedirler (Örmen,1993).

Öğretmen tükenmişliğinde kişisel değişkenler açısından önemli bir yordayıcı olan mesleki yetkinliği inceleyen Friedman ve Farber (1992), ilkokulda görev yapan öğretmenlerden elde ettikleri sonuçlara göre; mesleki yeterlilik, iş doyumunu ve tükenme arasında negatif bir ilişki olduğunu bildirmişlerdir.

Gold (1984)'a göre tükenmişlik hissi yılmılık durumunun önemli bir özelliğini teşkil eder. Öđretmenler kendilerini eskisi gibi veremediklerini algıladıkları zaman duygusal tükenmişlik sergilemiş olmaktadır. İkinci önemli özellik ise duyarsızlaşma olarak adlandırılmıştır. Öđretmenler öğrencilerine karşı olumsuz ve gūvensiz bir tutum geliştirmeye başlarlar. Üçüncü özellik ise kişisel başarının azalmasıdır ki, bu da kendini tatmin edici başarı seviyesinin ve işten alınan doyum hissini azaldığının algılanması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Sonuçta öğretmenler artık kendilerini işlerine yararlı katkılarda bulunmadıkları gerekçesiyle olumsuz olarak algılamaktadırlar. Öđretmenlerin kendi ilerinde böyle olumsuz duygu ve dūřünceleri yaşatmalarının öğrencileri, meslektaşları, okulları ve kendi aileleri üzerinde olumsuz, yıpratıcı etkileri olacağı açıktır (Ensari ve Tuzcuođlu,1999).

Öđretmen tükenmişliği, sadece öğretmenleri değil, öğrencileri ve işveren örgütü de etkileyen bir eğitim sorunudur. Öđretmenlerin yaşadıkları stres ve tükenmişlik, ailelerinin, yöneticilerin, öğrencilerin ve velilerin; yani tüm toplumun üzerinde anlamlı etkilere sahiptir ve doğrudan ya da dolaylı olarak tüm topluma yansımaktadır. Diđer mesleklerde olduğu gibi öğretmenlerde de tükenmişliğin olumsuz sonuçları gözlenmekte, öğretmenler tükenmişlikleri arttıka öğrencilere daha az sempatik davranmakta, sınıf içindeki düzensizliklere toleransları daha az olmakta, ders için hazırlık yapma davranışlarında azalma görülmekte, kendilerini fiziksel ve duygusal olarak daha yorgun hissetmekte, iř devamsızlıkları artmakta, kendilerini daha az işlerine adanmakta ve iři bırakmak isteme gibi dūřünceler ortaya çıkmaktadır (Akt. Byrne, 1991).Öđretmenlerde; fiziksel düzeyde bař ağrıları, ülser gibi kaçınılmaz bir biçimde sağlıkla ilgili problemler yaşanırken; psikolojik

düzyde depresyon, öfke, öğrencilere ve mesleğe yönelik tutumlarda olumsuzluklar; davranışsal olarak da öğretmenliğin bırakılmasına niyetlenme, işe kendisini verememe, iş devamsızlıklarında artış, azalmış çaba ve kişisel yaşamın kalitesinin düşmesi şeklinde olumsuz durumlar gözlenebilir (Schwab, Jackson ve Schuler, 1986; Russell, Altmaier ve Van Veizen, 1987). Bu problemleri yaşayan birçok öğretmenin meslekten ayrılmayı seçmesi, idealist ve kendisini mesleğine adanmış öğretmenler için bireysel düzeyde zarar oluşturduğu gibi, örgütler açısından da çok ciddi kayıplara neden olmaktadır. Ancak, tükenmişlik yaşadığı halde meslekte kalmaya devam eden öğretmenler de öğrenciler üzerinde çok olumsuz etkiler yaratabilirler (Hock, 1988). Yalnızca sayısal açıdan düşünöldüğünde; bir ilkokul öğretmeni her yıl 30–50, bir ortaokul ya da lise öğretmeni ise, en az 300- 400 öğrenci ile doğrudan ilişki kurmaktadır. Öğretmenler rol modelleridir ve öğretmenin psikolojik durumu (örneğin kaygı düzeyi), öğrencilerin de psikolojik durumlarını etkilemektedir. Makiel, çocukların fiziksel ya da duygusal problemleri olan öğretmenlerine, fiziksel şikayetler geliştirerek tepki verdiklerini tespit etmiştir(Akt.Hock,1988).Eğitim ortamlarında yaşanmakta olan gerçekler, ne yazık ki öğretmenliği stresli bir meslek haline getirmektedir. Günümüzde eğitimcilerden, toplumun bazı sorunlarını ve sıkıntılarını ortadan kaldırmaları, gençleri karmaşık ve hızlı teknolojik gelişmelerin olduğu bir topluma hazırlamaları beklenmektedir. Ancak bunların sağlanabilmesi pek çok kaynağın bir arada olmasını gerektirmekte, öğretmenler bu kaynakların olmadığı iş koşullarıyla karşılaştıklarında sıkıntılar yaşamaktadır. Bu durumda gerek kendilerine gerekse mesleğe ve öğrencilere yönelik düşünceleri, mesleğe yeni başladıkları zamana oranla, birkaç yıllık kısa bir süre içerisinde olumsuzlaşmaktadır. Bunların doğal bir sonucu olarak, öğretmenlerin yorgunluk ve duygusal tükenmişlik hislerinde artış, öğrencilere karşı olumsuz tutumların gelişimi ve bu duyguların kalıcı olması, ayrıca başarı duygusunun kaybedilmesi gibi sonuçlar gözlenebilmektedir (Schwab, Jackson ve Schuler, 1986). Birçok eğitimci tarafından kabul edilen tükenmişlik varsayımlarından biri, “öğrenci öğrenmiyorsa bu, öğretmen öğretmediği içindir” varsayımdır. Bu varsayım öğretmenlerde baskı yaratmakta, bu baskı ise öğrencilere, ebeveynlere, yöneticilere ve topluma yansıtılarak; hayal kırıklığı, suçluluk ve başarısızlık gibi duygulara temel oluşturmaktadır.

2.4. İŞ TATMİNİ VE TÜKENMİŞLİK

Birçok yazar tarafından işteki psikolojik sağlığın önemli göstergelerinden biri olarak kabul edilen iş tatmini, “Kişinin işi ile ilgili değerlerinin karşılandığını algılaması ve bu değerlerin bireyin gereksinimleri ile uyumlu olması” olarak tanımlanmaktadır (Telman & Ünsal,2004).

Bazı araştırmacılar iş tatminini; işe devam, iş yöntemlerinin geliştirilmesi ve iş ortamındaki işbirliğinin artırılması gibi konularda, davranışların bir nedeni olarak görürlerken, bazıları ise iş tatminini bir sonuç olarak ele almaktadırlar (Akçamete, Kaner ,Sucuoğlu;2001).

Kişinin yaptığı işten memnun olması, işini sevmesi, kendisini işine, yaptığı iş kendisine layık görmesi, yaptığı iş karşılığı aldığı ücreti yeterli bulması vb. birçok olumlu faktör çalışanın iş tatmini düzeyini yükseltici etkiler yaratmaktadır. Bu tip olumlu faktörlerin yokluğu ise, bireyler üzerinde tatminsizlik yaratır (Çelikkol,2001).

Eisenstat ve Fenler’e göre (1984) iş tatmini, “Çalışanın işinde mutlu olması ve bundan haz alma derecesi” olarak tanımlanırken iş tatminsizliği de “Bu haz alma duygusunun olmayışıdır” (Baysal,1995). İş tatminsizliğinin; iş gücü devri, devamsızlık, örgütsel sabotaj vb. gibi örgütsel sonuçlarından söz edilebileceği gibi; işe yabancılaşma, stres gibi psikolojik sonuçlarından da söz etmek mümkündür (Telman&Ünsal,2004).

İş tatmini ile tükenmişlik kavramları arasındaki ayrım ele alındığında, iki kavram arasındaki negatif ilişki dikkat çektiği gibi (Hock,1988), “Tükenmişlik bireylerin işten doyum alamamalarının nedeni midir?” veya “ İş tatminindeki düşüş tükenmişliğin bir belirtisi midir?” gibi sorular akla gelebilmektedir (Kümbül , Kapız, Pazarlıoğlu;2001). Kimi araştırmacılar iş tatminindeki azalmayı tükenmişliğin bir sonucu olarak ele almaktadırlar (Low, Cravens, Grant, Moncrief,2001). İş tatmininin veya tatminsizliğinin tükenmişlik için geçerli bir etken olduğu ancak tükenmişlik ile aynı şey olmadığı belirtilmelidir. Maslach’a (1982) göre her iki kavram da “içsel, negatif, psikolojik deneyimleri” ifade etse de; tükenmişlik duyarsızlaşma, işe karşı duyulan motivasyon veya enerjide azalmayı ifade eden bir kavram olarak iş tatminsizliğinden farklılaşmaktadır. Tükenmişliğin “mesleki stres kaynaklı psikolojik gerginlik” şeklindeki ifadesi, onu iş tatminsizliğinden farklılaştırmaktadır. Bu gerginlik belirtilerinin, müşterilere ya da

“diğerleri”ne karşı davranışlarda, yapılan işin kalitesinde ve işe duyulan bağlılıkta değişiklikleri içerdđi belirtilmektedir. (Sürgevil,2006).

BÖLÜM 3

3.YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

İstanbul ili; Kartal, Maltepe ve Kadıköy ilçelerinde resmi ve özel liselerde görev yapmakta olan İngilizce öğretmenlerinin iş tatminleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkileri yönünden karşılaştırılması için yapılan bu çalışma korelasyon analizi tarama modelinde bir çalışmadır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırma evreni İstanbul ili Kartal, Maltepe ve Kadıköy ilçelerindeki resmi ve özel liseler ile sınırlanmıştır. Öğretmenlerin seçiminde küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda toplam 188 öğretmene ulaşılmıştır.

3.3. Verilerin Toplanması

Veri toplamada uygulanan anketler araştırmacı tarafından bizzat okullarda gerçekleştirilmiştir. Uygulama için anketler okullara dağıtıldıktan beş gün sonra toplanmıştır. Anketler toplam 250 kişiye ulaştırılmıştır. Anketlerin 188 tanesi geri dönmüştür. Katılımcılardan anketleri boş zamanlarında doldurmaları ve anket formlarına isimlerini yazmamaları istenmiştir. Anketlerin dağıtılması, toplanması ve verilerin bilgisayar ortamına aktarılması iki ay sürmüştür.

3.3.1. Veri Toplama Araçları

Araştırma için gerekli veriler üç ölçme aracı kullanılarak toplanmıştır. Kişisel Bilgiler Formu, İş tatmini Ölçeği ve Tükenmişlik Ölçeği.

3.3.1.1. Kişisel Bilgiler Formu

Araştırmaya katılan İngilizce öğretmenlerinin cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, çalıştıkları okul türü, mezun oldukları fakülte, meslek seçimleri, meslekteki kıdemleri, çalıştıkları okuldaki kıdemleri, ek iş yapma durumları, iş değişikliği istekleri, okul değişikliği istekleri, gelir düzeyleri ve sigara kullanma durumları ile ilgili bilgilerini toplamak amacıyla bilgi formu hazırlanmıştır. İstenilen bilgilere ilişkin maddeler seçenekler halinde verilmiş ve uygun olan seçeneğin işaretlenmesi istenmiştir (Ek 1).

3.3.1.2. İş Tatmini Ölçeği

Akademik araştırmalarda çalışanların iş doyumlarını ölçmek için en fazla tercih edilen envanter Minnesota İş Tatmin Ölçeğidir. Minnesota İş Tatmini Ölçeği 1967 yılında Weiss, Dawis, England ve Lofguist tarafından geliştirilmiştir. 1985 yılında Aslı Baycan tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Minnesota İş Tatmin Ölçeği'nin tercih edilmesinin nedenleri daha önce öğretmenlere uygulanmış olması, uygulamasının ve değerlendirilmesinin pratik olması, öğretmenlerin çalıştığı iş ortamı içinde karşılanmasını beklediği ihtiyaçlarını iç ve dış faktörler hainde ifade etmesidir. Bu araştırmada Minnesota İş Tatmin Ölçeği'nin 20 sorudan oluşan kısa formu kullanılmıştır (Ek 2). Her bir ifade “Hiç Memnun Değilim”den, “Çok Az Memnunum”, “Biraz Memnunum”, “Oldukça Memnunum” ve “Çok Memnunum”a kadar sırası ile 1’den 5’e kadar 5 aşamalı Likert tipi ölçekle değerlendirilmektedir.

3.3.1.3. Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Araştırma kapsamında İngilizce öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” (Ek 3) kullanılmıştır. Bu ölçek, tükenmişlik konusunda otorite olarak kabul edilen Christina Maslach (1981) tarafından geliştirilmiş, kendi adıyla “Maslach Burnout Inventory” (MBI) olarak literatüre geçmiştir. Ergin, 1992 yılında doktor ve hemşirelerde tükenmişliği araştırdığı çalışmasında, ölçeği Türkçe’ye uyarlamıştır. İnanlarla yüz yüze yoğun ilişki içerisinde olmayı gerektiren mesleklerde çalışan bireylerin, işleri gereği karşılaştıkları insanlara karşı duyarsızlaşmaları, duygusal yönden kendilerini tükenmiş hissetmeleri ve kişisel başarı ve yeterlilik duygularının

eksikliği şeklinde ortaya çıkan tükenmişlik olgusunu ölçen bu ölçek 22 maddeden oluşmaktadır. Bu maddeler Duygusal Tükenme (emotional exhaustion – EE, 9 madde), Duyarsızlaşma (depersonalization - DP, 5 madde) ve Kişisel Başarısızlık (personal accomplishment – PA,8 madde) alt ölçekleri arasında dağılmaktadır. Ölçeğin özgün formunda yedi basamaklı olan cevap seçeneklerinin, Türk kültürüne uygun olmadığı görülmüş ve daha sonra basamak sayısı beşe indirilmiştir (Ergin, 1992). Her bir ifade “Hiçbir Zaman”dan, “Çok Nadir”, “Bazen”, “Çoğu Zaman” ve “Her Zaman”a kadar sırası ile 1’den 5’e kadar 5 aşamalı Likert tipi ölçekle değerlendirilmektedir. Ölçeğin içindeki maddeler 3 boyutta değerlendirilmektedir.

1- Duygusal tükenme: 1,2,3,6,8,13,14,16,20 (Bu boyutta yer alan soruların değerlendirilmesi yapılırken ters kodlama yapılmıştır.)

2- Duyarsızlaşma: 5,10,11,15,22 (Bu boyutta yer alan soruların değerlendirilmesi yapılırken ters kodlama yapılmıştır.)

3- Düşük kişisel başarı: 4,7,9,12,17,18,19,21 maddelerini içermektedir.

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

Ölçeğin güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları Ergin (1992), ve Çam (1992), tarafından yapılmıştır. 552 doktor ve hemşireden elde edilen verilerin üç alt boyuta ilişkin Cronbach alfa kat sayıları Duygusal Tükenme için 0.83, Duyarsızlaşma için 0.65, Kişisel Başarı için 0.72’dir. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin tekrar test tekrar güvenilirlik kat sayıları ise Duygusal Tükenme için 0.83, Duyarsızlaşma için 0.72, Kişisel Başarı için 0.67’dir. Çam (1992), yapmış olduğu güvenilirlik çalışmasında Duygusal Tükenme için 0.89, Duyarsızlaşma için 0.71, Kişisel Başarı için 0.72 olarak bulmuştur.

3.3.2.Verilerin Çözümü ve Yorumlanması

Bu aşamada, uygulanmış olan Kişisel Bilgi Formu, İş Tatmini Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği cevapları kontrol edildikten sonra cevaplanmamış, birden fazla cevap verilmiş ve geçersiz bulunmuş kâğıtlar ayrılmıştır. Elde edilen verilerin istatistiksel çözümlenmeleri bilgisayar ortamında SPSS paket programı ile yapılmıştır. Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin demografik özelliklerini betimleyici frekans ve yüzde

dağılımları çıkarılmış ve daha sonra İş tatmini ve Tükenmişlik Ölçeklerinin güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. İki ayrı anket formu şeklinde düzenlenen ve deneklere verilen “iş tatmini” ve “tükenmişlik” ölçeklerindeki ifadeler ayrı ayrı faktör analizine tabi tutulmuşlardır. Bu iki ölçeğin faktör analizi sonucu elde edilen iş tatmini faktörleri ile tükenmişlik faktörleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını saptayabilmek için Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırmanın ilerleyen bölümlerinde de deneklerin iş tatminleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin kişisel bilgi formundaki demografik özelliklere göre nasıl değiştiğini saptayabilmek için veriler yine Pearson korelasyon analizine tabi tutulmuştur. Analizler yapılırken anlamlılık düzeyi 0.01 ve 0.05 olarak kabul edilmiştir.

BÖLÜM 4

4. BULGULAR VE YORUMLAR

4.1. Grubun Genel Yapısına İlişkin Frekans ve Yüzdeler

Araştırma sürecinde elde edilen demografik verilere göre örneklem grubunu oluşturan İngilizce öğretmenlerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, çalıştığı okul türü, mezun olduğu fakülte, meslek seçimi, meslekteki kıdemi, çalıştığı okuldaki kıdemi, ek iş, iş değişikliği, okul değişikliği, gelir düzeyi ve sigara kullanma, değişkenlerine ait dağılımlar çizelgeler halinde verilmiştir.

Çizelge 4.1. Deneklerin Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	Kişi Sayısı	%
Erkek	40	21,3
Kadın	147	78,2
Cevapsız	1	,5
	188	100,0

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubu 40'ı erkek (%21,3) 147'si (%78,2) kadın olmak üzere toplam 187 kişiden oluşmaktadır. Öğretmenlerin 1'i (%0,5) bu soruyu cevaplandırmamıştır.

Deneklerin yaşlarının 22 ile 61 arasında dağılım sergiledikleri görülmüştür ve yaş ortalamalarının ise **35,62** olduğu belirlenmiştir. Çalışmanın ilerleyen kısımlarında karşılaştırmaya olanak tanınması açısından ortalama değer dikkate alınarak grup ikiye ayrılmıştır. Bunlardan ortalamanın altında olanlar “22 – 36 yaş” ortalamasının üzerinde olanlar “37 – 61 yaş” olarak adlandırılmıştır. Aşağıda çizelgede, deneklerin yaş ortalamasının altında kalanlar ve üstünde kalanlar açısından dağılımı sergilenmektedir. Deneklerin 113'ü (%60,1) 22–36 yaş arasında; 75'i (%39,9) ise 37 – 61 yaş arasında bulunmaktadır.

Çizelge 4.2. Deneklerin Yaş Dağılımı

Yaş	Kişi Sayısı	%
22 – 36 yaş aralığı	113	60,1
37 - 61 yaş aralığı	75	39,9
	188	100,0

Çizelge 4.3. Deneklerin Medeni Durum Dağılımı

Medeni Durum	Kişi Sayısı	%
Bekar	54	28,7
Evlü	124	66,0
Boşanmış	10	5,3
	188	100,0

Çizelgeden de anlaşılacağı gibi, örneklem grubunun 124'ü (%66,0) evli; 54'ü bekâr (%28,7); 10'u da boşanmış (%5,3) olduklarını belirtmişlerdir.

Çizelge 4.4. Deneklerin Çalıştıkları Okul Dağılımı

Okul	Kişi Sayısı	%
Devlet Okulu	116	61,7
Özel Okul	72	38,3
	188	100,0

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan İngilizce Öğretmenlerinin 116'sı (% 61,7) devlet okulunda; 72'si (% 38,2) ise özel okulda çalışmaktadır.

Çizelge 4.5. Deneklerin Mezun Oldukları Fakülte Dağılımı

Fakülte	Kişi Sayısı	%
Eğitim Fakültesi	124	66,0
Diğer	61	32,4
Cevapsız	3	1,6
	188	100,0

Çizelgeden de anlaşılacağı üzere, örneklem grubunu oluşturan İngilizce öğretmenlerinin 124'ü (%66,0) Eğitim Fakültelerinden; 61'i (%32,4) diğer fakültelerden mezun olduklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin 3'ü (%1,6) mezun oldukları fakülteyi belirtmemiştir.

Çizelge 4.6. Deneklerin Meslek Seçimi Dağılımı

Meslek Seçimi	Kişi Sayısı	%
Evet	166	88,3
Hayır	21	11,2
Cevapsız	1	,5
	188	100,0

Çizelgede de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan İngilizce öğretmenlerinin 166'sı (%88,3) mesleklerini kendi istekleri ile seçtiklerini; 21'i (%11,2) ise mesleklerini kendi istekleri dışında gelişen sebepler doğrultusunda seçtiklerini belirtmişlerdir. Örnekleme oluşturan öğretmenlerden 1'i (%0,5) bu soruyu cevaplamamıştır.

Deneklerin hizmet sürelerinin 1 ile 35 yıl arasında dağılım sergiledikleri görülmüştür ve hizmet sürelerinin ortalamalarının ise **10,87** olduğu belirlenmiştir. Çalışmanın ilerleyen kısımlarında karşılaştırmaya olanak tanınması açısından ortalama değer dikkate alınarak grup ikiye ayrılmıştır. Bunlardan ortalamanın altında olanlar "1 – 11 yıl" ortalamasının üzerinde olanlar "12 – 35 yıl" olarak adlandırılmıştır. Aşağıda çizelgede, deneklerin hizmet süreleri ortalamasının altında kalanlar ve üstünden kalanlar açısından dağılımı sergilenmektedir. Deneklerin 119'u (%63,3) hizmet sürelerinin 1–11 yıl arasında olduğunu; 69'u (%36,7) ise 12- 35 yıl arasında olduğunu belirtmiştir.

Çizelge 4.7. Deneklerin Hizmet Süresi Dağılımı

Hizmet Süresi	Kişi Sayısı	%
1 - 11 yıl arası	119	63,3
12 - 35 yıl arası	69	36,7
	188	100,0

Deneklerin çalıştıkları okullardaki hizmet sürelerinin 1 ile 27 yıl arasında dağılım sergiledikleri görülmüştür ve bu dağılımın ortalamasının ise **4,56** olduğu belirlenmiştir. Çalışmanın ilerleyen kısımlarında karşılaştırmaya olanak tanınması açısından ortalama

değer dikkate alınarak grup ikiye ayrılmıştır. Bunlardan ortalamasının altında olanlar “1 – 5 yıl” ortalamasının üzerinde olanlar “6 – 27 yıl” olarak adlandırılmıştır. Aşağıda çizelgede, deneklerin çalıştıkları okullardaki hizmet süreleri ortalamasının altında kalanlar ve üstünden kalanlar açısından dağılımı sergilenmektedir. Deneklerin 131’i (%69,7) çalıştıkları okullarda 1- 5 yıl arasında hizmet verdiklerini; 57’si (%30,3) ise halen çalışmakta oldukları okullarda 6 – 27 yıl arasında çalışmakta olduklarını belirtmiştir.

Çizelge 4.8. Deneklerin Çalıştıkları Okullardaki Hizmet Süresi Dağılımı

Okul Hizmet Süresi	Kişi Sayısı	%
1 – 5 yıl arası	131	69,7
6 - 27 yıl arası	57	30,3
	188	100,0

Çizelge 4.9. Deneklerin Ek İş Yapma Dağılımı

Ek İş	Kişi Sayısı	%
Yapanlar	25	13,3
Yapmayanlar	162	86,2
Cevapsız	1	,5
	188	100,0

Çizelgeden anlaşılacağı üzere, İngilizce öğretmenlerinin 162’si (%86,2) halen çalışmakta oldukları bir kurumun dışında başka bir işte çalışmadıklarını; 25’i (%13,3) ise ek bir işte çalıştıklarını belirtmişlerdir. Örnekleme oluşturan öğretmenlerden 1’i (%0,5) bu soruyu cevaplamamıştır.

Çizelge 4.10. Deneklerin Okul Değişirme İsteği Dağılımı

Okul Değişikliği	Kişi Sayısı	%
İsteyenler	64	34,0
İstemeyenler	122	64,9
Cevapsız	2	1,1
	188	100,0

Çizelgede görüldüğü gibi, örneklem grubunu oluşturan İngilizce öğretmenlerinin 64'ü (%34,0) halen çalışmakta oldukları okulu değiştirmeyi düşündüğünü; 122'si (%64,9) ise düşünmediğini belirtmiştir. Örnekleme oluşturan öğretmenlerden 2'si (%1,1) bu soruyu cevaplamamıştır.

Çizelge 4.11. Deneklerin İş Değiştirme İsteği Dağılımı

İş Değişikliği	Kişi Sayısı	%
İsteyenler	32	17,0
İstemeyenler	154	81,9
Cevapsız	2	1,1
	188	100,0

Çizelgeden anlaşılacağı gibi, örneklem grubunun 154'ü (%81,9) son dönemlerde yaptıkları işi değiştirmeyi düşünmediğini; 32'si (%17,0) ise bir iş değişikliğini düşündüğünü belirtmiştir. Örneklem grubunun 2'si(%1,1) bu soruyu cevaplamamıştır.

Çizelge 4.12. Deneklerin Gelir Düzeyi Dağılımı

Gelir Düzeyi	Kişi Sayısı	%
Tatminkar	29	15,4
Normal	99	52,7
Ucu Ucuna	45	23,9
Tatminkar Değil	15	8,0
	188	100,0

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan İngilizce öğretmenlerinin 29'u (%15,4) gelir düzeylerinin rahat yaşayabilecek kadar tatminkâr; 99'u (%52,7) normal düzeyde; 45'i (%23,9) ancak yaşamını devam ettirebilecek kadar olduğunu; 15'i (%8,0) ise hiç tatminkâr olmadığını belirtmiştir.

Çizelge 4.13. Deneklerin Sigara İçme Dağılımı

Sigara	Kişi Sayısı	%
İçmeyenler	77	41,0
Bırakanlar	23	12,2
Nadiren İçenler	34	18,1
İçenler	54	28,7
	188	100,0

Çizelgeden anlaşılacağı üzere, örnekleme oluşturan İngilizce öğretmenlerinin 77'si (%41,0) yaşamları boyunca hiç sigara içmediklerini; 33'ü (%12,2) içtiklerini ancak bıraktıklarını; 34'ü (%18,1) nadiren içtiklerini;54'ü (%28,7) ise halen sigara içtiklerini belirtmiştir.

4.2. İstatistiksel Analizler

Minnesota İş Tatmini Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği sonucu elde edilen veriler için öncelikle güvenilirlik analizi yapılmış, daha sonra bu iki ölçeğin faktörleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizi ve araştırmanın değişkenlerine göre faktörler arası korelasyon analizleri yapılmıştır.

4.2.1. İş tatmini ve Tükenmişlik Ölçeklerinin Güvenilirlik Analizi

Anket formunda yer alan “iş tatmini” ve “tükenmişlik” ölçekleri ayrı ayrı faktör analizine tabi tutulmuştur. Faktör analizi yapılmadan önce anket formlarının bütününe ilişkin olarak yapılan güvenilirlik analizinde her iki ölçeğin de yüksek düzeyde güvenilir olduğu görülmüştür (Çizelge14).

Çizelge 4.14. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	α
İş Tatmini	,9266
Tükenmişlik	,8631

4.2.2. Faktör Analizi Sonuçları

İki ayrı anket formu şeklinde düzenlenen ve deneklere verilen “iş tatmini” ve “tükenmişlik” ölçeklerindeki ifadeler ayrı ayrı faktör analizine tabi tutulmuşlardır.

4.2.2.1. İş Tatmine İlişkin Faktör Analizi

Yapılan faktör analizi sonucunda iş tatmini ölçeği 3 faktör altında toplanmıştır. Bunlar “DIŞSAL UNSURLAR”, “İÇSEL UNSURLAR” ve “BAĞIMSIZ İŞ YAPABİLME” olarak adlandırılmıştır. Analizler sırasında 3 ifade düşük açıklayıcılığa sahip olduğundan ya da birden çok faktör başlığı altında yer aldığından (soru 1, soru 12 ve soru 18) kapsam dışı bırakılmıştır.

Çizelge 15 incelendiğinde, toplam %60,471 açıklayıcılık düzeyine sahip üç faktörden, içsel iş tatmini ve bağımsız iş yapabilme faktörlerinin memnuniyet düzeyinin daha yüksek olduğu; deneklerin iş tatminleri algılarına ilişkin içsel unsurlardan ve bağımsız iş yapabilme unsurlarından daha çok tatmin oldukları görülmektedir. Bir başka deyişle denekler, yaptıkları işten edindikleri tatmine ilişkin olarak içsel faktörlerden ve bağımsız iş yapabilme faktörlerinden daha çok (oldukça memnunum seçeneğine yakın), dışsal faktörlerden ise daha az memnun (biraz memnunum seçeneğine yakın) olduklarını söylemektedirler.

Çizelge 4.15. İş tatmini Ölçeğine İlişkin Faktörler

FAKTÖR 1: İÇSEL İŞ TATMİNİ			
α: ,8868	Ort.: 3,8891	% var: 22,677	Faktör katkısı
4.Toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi bakımından			,576
7.Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını vermesinden			,635
8.Garantili bir gelecek sağlaması açısından			,541
9.Başkaları açısından bir şeyler yapabildiğimi hissetmem açısından			,780
10.Kişileri yönlendirmek için fırsat verdiğinden			,766
11.Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olmasından			,685
20.Yaptığım iş sonucunda duyduğum başarı hissinden			,701
FAKTÖR 2: DIŞSAL İŞ TATMİNİ			
α: ,8422	Ort.: 2,9637	% var : 22,238	Faktör katkısı
5.Yöneticimin, emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından			,708
6.Yöneticimin karar verme yeteneği bakımından			,721
13.Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından			,741
14.Terfi imkânının olması açısından			,685
17.Çalışma şartları bakımından			,536
19.Yaptığım işte takdir edilmem açısından			,667
FAKTÖR 3: BAĞIMSIZ İŞ YAPABİLME			
α: ,8234	Ort.: 3,5545	% var: 15,556	Faktör Katkısı
2.Bağımsız çalışma imkânının olmasından			,806
3.Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olmasından			,798
15.Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça kullanma özgürlüğünü vermesi bakımından			,553
16.Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme özgürlüğü vermesi bakımından			,620
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy : ,893 Approx. Chi-Square : 1755,186 d : 136 Sig. : ,000			

4.2.2.2. Tükenmişliğe İlişkin Faktör Analizi

Yapılan faktör analizi sonucunda deneklerin tükenmişlik düzeyleri üç faktör altında toplanmıştır. Bunlar “DUYGUSAL TÜKENME”, “ DUYARSIZLAŞMA” ve “KİŞİSEL

BAŞARI” olarak adlandırılmıştır. Analizler sırasında 5 ifade (soru 4, soru 7, soru 14, soru 16, soru21) düşük açıklayıcılığa sahip olduğundan ya da birden çok faktör başlığı altında yer aldığından kapsam dışı bırakılmıştır.

Çizelge 16’ya bakıldığında, deneklerin tükenmişlik düzeyleri faktörlerinin toplam %53,915 açıklayıcılığa sahip olduğu görülmüştür. Bu faktörlere ilişkin ortalamalara bakıldığında ortalama değerlerinin çok yüksek olmadığı (çok nadir ile bazen arasında), bir başka değişle tükenmişlik düzeylerinin çok yüksek olmadığı görülmüştür. Bu sonuçlar deneklerin tükenmişlik düzeylerini daha çok duygusal tükenme boyutunda (çok nadir ile bazen arasında), daha sonra kişisel başarı boyutunda (çoğu zaman ile bazen arasında) ve en az da duyarsızlaşma boyutunda yaşadıklarını ortaya koymaktadır.

Çizelge 4.16. Tükenmişlik faktörleri

FAKTÖR 1: DUYGUSAL TÜKENME			
α: ,8681	Ort. : 2,4263	% var: 33,112	Faktör Katkısı
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.			,784
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.			,788
3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.			,807
6. Bütün gün insanlarla çalışmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.			,529
8. Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.			,828
13. İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum.			,641
20.Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.			,610
FAKTÖR 2: KİŞİSEL BAŞARI			
α: ,7063	Ort. : 2,1521	% var: 11,552	Faktör Katkısı
9. Yaptığım iş sayesinde insanlara katkıda bulunduğuma inanıyorum.			,617
12. Çok şeyler yapabilecek güçteyim.			,693
17. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.			,675
18. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.			,667
19. Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.			,617
FAKTÖR 3: DUYARSIZLAŞMA			
α: ,7532	Ort. : 1,8947	% var: 9,251	Faktör Katkısı
5. İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.			,673
10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.			,707
11. Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.			,657
15. İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.			,608
22. İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarımı hissediyorum.			,617
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy : ,845			
Approx. Chi-Square : 1219,643 d : 136 Sig. : ,000			

4.2.3. İş Tatmini ve Tükenmişlik Arasındaki Korelasyon

Faktör analizi sonucu elde edilen iş tatmini faktörleri ile tükenmişlik faktörleri arasında korelasyon analizi yapılmıştır. Sonuçlar Çizelge 17’de verilmiştir.

Çizelge 4.17. Faktörler Arası Korelasyon

		İŞ TATMİNİ FAKTÖRLERİ					
		İÇSEL İŞ TATMİNİ		DIŞSAL İŞ TATMİNİ		BAĞIMSIZ İŞ YAPABİLME	
		Pearson Kor.	Sig. 2-tailed	Pearson Kor.	Sig. 2-tailed	Pearson Kor.	Sig. 2-tailed
TÜKENİMLİK FAKTÖRLERİ	DUYGUSAL TÜKENME	-,499**	,000	-,474**	,000	-,423**	,000
	KİŞİSEL BAŞARI	-,536**	,000	-,344**	,000	-,348**	,000
	DUYARSIZLAŞMA	-,289**	,000	-,262**	,000	-,264**	,000

** 0.01 Anlamlılık düzeyinde

Yapılan analiz sonucunda; tüm iş tatmini faktörleri ile tüm tükenmişlik faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü ilişkilerin olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar deneklerin iş tatminlerinin arttıkça tükenmişliklerinin azaldığını ya da iş tatminlerinin azaldıkça tükenmişliklerinin arttığını ifade etmektedir. Korelasyon katsayılarına bakıldığında, en yüksek ilişkinin, **,536** ile iş tatmini faktörlerinden “içsel iş tatmini” ile tükenmişlik faktörlerinden “kişisel başarı” arasında olduğu görülmektedir. Bu sonuç genel olarak, içsel iş tatmininden memnuniyet arttıkça kişisel başarı boyutunda tükenmişliğin azaldığı ya da içsel iş tatmininden memnuniyet azaldığında kişisel başarı boyutunda tükenmişliğin arttığı şeklinde yorumlanabilir. Diğer yandan korelasyon katsayılarından en düşüklerin tükenmişlik faktörlerinden “duyarsızlaşma” ile iş tatmini faktörlerinin tümü arasında olduğu da dikkat çekmektedir.

4.2.4. Cinsiyete Göre Faktörler Arasındaki Korelasyon

Faktör analizi sonucu elde edilen iş tatmini faktörleri ile tükenmişlik faktörleri arasında kadınlar ve erkekler için ayrı ayrı korelasyon analizi yapılmıştır. Kadınlar ve erkekler için yapılan analiz sonuçları Çizelge 18’de verilmiştir.

Çizelge 4.18. Kadınlar ve Erkekler Açısından Faktörler Arası Korelasyon

			İŞ TATMİNİ FAKTÖRLERİ					
			İÇSEL İŞ TATMİNİ		DIŞSAL İŞ TATMİNİ		BAĞIMSIZ İŞ YAPABİLME	
			Pearson Kor.	Sig. 2-tailed	Pearson Kor.	Sig. 2-tailed	Pearson Kor.	Sig. 2-tailed
TÜKENMİŞLİK FAKTÖRLERİ	KADIN	DUYGUSAL TÜKENME	-,523**	,000	-,496**	,000	-,444**	,000
		KİŞİSEL BAŞARI	-,540**	,000	-,336**	,000	-,405**	,000
		DUYARSIZLAŞMA	-,314**	,000	-,264**	,001	-,275**	,001
	ERKEK	DUYGUSAL TÜKENME	-,445**	,004	-,370*	,019	-,254	,113
		KİŞİSEL BAŞARI	-,501**	,001	-,348*	,028	-,093	,567
		DUYARSIZLAŞMA	-,220	,172	-,291	,069	-,249	,121

** 0.01 Anlamlılık düzeyinde

* 0.05 Anlamlılık düzeyinde

Çizelge incelendiğinde kadınlar açısından, tüm iş tatmini faktörleri ile tüm tükenmişlik faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü ilişkilerin olduğu görülmüştür. Elde edilen sonuçların Çizelge 17 ile benzerlik gösterdiği anlaşılmaktadır. Diğer yandan erkekler için yapılan korelasyon analizi sonuçlarının tümünün anlamlı olmadığı; tükenmişlik faktörlerinden duyarsızlaşma ile tüm iş tatmini faktörleri arasında ve tükenmişlik faktörlerinden duygusal tükenme ile iş tatmini faktörlerinden bağımsız iş yapabilme, tükenmişlik faktörlerinden kişisel başarı ile iş tatmini faktörlerinden bağımsız iş yapabilme arasında anlamlı ilişkinin olmadığı ortaya çıkmıştır.

Kadınlar için yapılan analiz sonuçları incelendiğinde, kadınların iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri arttıkça faktörler boyutunda tükenmişliklerinin azaldığı ya da iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri azaldıkça faktörler boyutunda tükenmişliklerinin arttığı şeklinde yorumlanabilir.

Erkekler için yapılan analiz sonuçları incelendiğinde ise, erkeklerin içsel ve dışsal iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri arttıkça duygusal boyutta ve kişisel başarı boyutunda tükenmişliklerinin azaldığı ya da içsel ve dışsal iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri azaldıkça duygusal ve kişisel başarı boyutunda tükenmişliklerinin arttığı şeklinde yorumlanabilir.

Kadınlar ve erkekler için yapılan analizler incelendiğinde, kadınların korelasyon katsayılarının erkeklere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

4.2.5. Yaşa Göre Faktörler Arasındaki Korelasyon

Faktör analizi sonucu elde edilen iş tatmini faktörleri ile tükenmişlik faktörleri arasında iki farklı yaş grubu için ayrı ayrı korelasyon analizi yapılmıştır. Yaş grupları için yapılan analiz sonuçları Çizelge 19’da verilmiştir.

Çizelge 4.19. Yaş Grupları Açısından Faktörler Arası Korelasyon

		İŞ TATMİNİ FAKTÖRLERİ						
		İÇSEL İŞ TATMİNİ		DIŞSAL İŞ TATMİNİ		BAĞIMSIZ İŞ YAPABİLME		
		Pearson Kor.	Sig. 2-tailed	Pearson Kor.	Sig. 2-tailed	Pearson Kor.	Sig. 2-tailed	
TÜKENMİŞLİK FAKTÖRLERİ	22 – 36 YAŞ	DUYGUSAL TÜKENME	-,542**	,000	-,504**	,000	-,496**	,000
		KİŞİSEL BAŞARI	-,648**	,000	-,441**	,000	-,369**	,000
		DUYARSIZLAŞMA	-,303**	,001	-,314**	,001	-,339**	,001
	37 – 61 YAŞ	DUYGUSAL TÜKENME	-,392**	,000	-,395*	,000	-,260*	,024
		KİŞİSEL BAŞARI	-,283*	,014	-,101	,391	-,281*	,015
		DUYARSIZLAŞMA	-,192	,099	-,052	,658	-,060	,611

** 0.01 Anlamlılık düzeyinde

* 0.05 Anlamlılık düzeyinde

Çizelge 22- 36 yaş grubu açısından incelendiğinde, tüm iş tatmini faktörleri ile tüm tükenmişlik faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü ilişkilerin olduğu görülmüştür. Ancak 37- 61 yaş grubu için yapılan korelasyon analizi sonuçlarının tümünün anlamlı olmadığı; tükenmişlik faktörlerinden duyarsızlaşma ile tüm iş tatmini faktörleri arasında ve tükenmişlik faktörlerinden kişisel başarı ile iş tatmini faktörlerinden dışsal iş tatmini arasında anlamlı ilişkinin olmadığı ortaya çıkmıştır.

22- 36 yaş grubu için yapılan analiz sonuçları incelendiğinde, bu yaş grubuna ait deneklerin iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri arttıkça faktörler boyutunda tükenmişliklerinin azaldığı ya da iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri azaldıkça faktörler boyutunda tükenmişliklerinin arttığı şeklinde yorumlanabilir.

37 – 61 yaş grubu için yapılan analizler incelendiğinde ise, tüm iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri arttıkça duygusal boyutta tükenmişliklerinin azaldığı ya da tüm iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri azaldıkça duygusal boyutta tükenmişliklerinin arttığı şeklinde yorumlanabilir. Çizelge incelendiğinde 37 – 61 yaş grubuna ait deneklerin, iş tatmininin içsel iş tatmini ve bağımsız iş yapabilme faktörlerinden memnuniyetleri arttıkça tükenmişlik faktörlerinden kişisel başarı boyutunda tükenmişliklerinin azaldığı ya da iş tatmininin içsel iş tatmini ve bağımsız iş yapabilme faktörlerinden memnuniyetleri azaldıkça, kişisel başarı boyutunda tükenmişliklerinin arttığı şeklinde yorumlanabilir. Bununla beraber, iş tatmini faktörlerinden dışsal iş tatmini ile tükenmişlik faktörlerinden kişisel başarı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı göze çarpmaktadır.

Yaş grubu için yapılan analizler incelendiğinde, 22 – 36 yaş grubunun korelasyon katsayılarının 37 – 61 yaş grubuna göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

4.2.6. Medeni Duruma Göre Faktörler Arasındaki Korelasyon

Faktör analizi sonucu elde edilen iş tatmini faktörleri ile tükenmişlik faktörleri arasında bekar, evli ve boşanmış denekler için ayrı ayrı korelasyon analizi yapılmıştır. Bekâr, evli ve boşanmış denekler için yapılan analiz sonuçları Çizelge 20’de verilmiştir.

Çizelge 4.20. Medeni Durum Açısından Faktörler Arası Korelasyon

		İŞ TATMİNİ FAKTÖRLERİ						
		İÇSEL İŞ TATMİNİ		DIŞSAL İŞ TATMİNİ		BAĞIMSIZ İŞ YAPABİLME		
		Pearson Kor.	Sig. 2-tailed	Pearson Kor.	Sig. 2-tailed	Pearson Kor.	Sig. 2-tailed	
TÜKENMİŞLİK FAKTÖRLERİ	BEKÂR	DUYGUSAL TÜKENME	-,527**	,000	-,459**	,000	-,495**	,000
		KİŞİSEL BAŞARI	-,627**	,000	-,398**	,003	-,393**	,003
		DUYARSIZLAŞMA	-,388**	,004	-,384**	,004	-,463**	,000
	EVLİ	DUYGUSAL TÜKENME	-,521**	,000	-,496**	,000	-,410**	,000
		KİŞİSEL BAŞARI	-,530**	,000	-,334**	,000	-,340**	,000
		DUYARSIZLAŞMA	-,286**	,001	-,229*	,010	-,203*	,024
	BOŞANMIŞ	DUYGUSAL TÜKENME	,234	,516	-,113	,755	,027	,941
		KİŞİSEL BAŞARI	,352	,318	,047	,897	,147	,686
		DUYARSIZLAŞMA	,408	,242	,201	,578	,255	,477

** 0.01 Anlamlılık düzeyinde

* 0.05 Anlamlılık düzeyinde

Çizelge incelendiğinde, evli ve bekâr denekler açısından tüm iş tatmini faktörleri ile tüm tükenmişlik faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü ilişkilerin olduğu görülmüştür. Diğer yandan boşanmış denekler için yapılan korelasyon analizi sonuçlarının tümünün anlamlı olmadığı; tüm iş tatmini faktörleri ile tüm tükenmişlik faktörleri arasında anlamlı ilişkinin olmadığı ortaya çıkmıştır.

Bekârlar ve evliler için yapılan analiz sonuçları incelendiğinde, her iki grubun iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri arttıkça faktörler boyutunda tükenmişliklerinin azaldığı ya da iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri azaldıkça faktörler boyutunda tükenmişliklerinin arttığı şeklinde yorumlanabilir. Bununla beraber, çizelge bekarlar açısından incelendiğinde iş tatmini faktörlerinden içsel iş tatmini ile tükenmişlik faktörlerinden kişisel başarı arasındaki korelasyon katsayısı, daha güçlü bir ilişkinin olduğunu ortaya koymaktadır. Bir başka deyişle, diğer ilişkilere göre bekârların iş tatmini faktörlerinden içsel iş tatmine dair memnuniyetleri arttıkça tükenmişlik faktörlerinden

kişisel başarı daha çok azalmakta ya da tükenmişlik faktörlerinden kişisel başarı azaldıkça içsel iş tatmininden memnuniyet daha çok artmaktadır.

4.2.7. Çalışılan Okula Göre Faktörler Arasındaki Korelasyon

Faktör analizi sonucu elde edilen iş tatmini faktörleri ile tükenmişlik faktörleri arasında devlet okullarında ve özel okullarda çalışan denekler için ayrı ayrı korelasyon analizi yapılmıştır. Devlet okullarında ve özel okullarda çalışan İngilizce öğretmenleri için yapılan analiz sonuçları Çizelge 21’de verilmiştir.

Çizelge 4.21. Çalışılan Okul Açısından Faktörler Arası Korelasyon

		İŞ TATMİNİ FAKTÖRLERİ						
		İÇSEL İŞ TATMİNİ		DIŞSAL İŞ TATMİNİ		BAĞIMSIZ İŞ YAPABİLME		
		Pearson Kor.	Sig. 2-tailed	Pearson Kor.	Sig. 2-tailed	Pearson Kor.	Sig. 2-tailed	
TÜKENMİŞLİK FAKTÖRLERİ	DEVLET OKULU	DUYGUSAL TÜKENME	-,356**	,000	-,347**	,000	-,253**	,000
		KİŞİSEL BAŞARI	-,565**	,000	-,320**	,000	-,269**	,000
		DUYARSIZLAŞMA	-,167	,072	-,214*	,021	-,176	,059
	ÖZEL OKUL	DUYGUSAL TÜKENME	-,639**	,000	-,671**	,000	-,618**	,000
		KİŞİSEL BAŞARI	-,507**	,000	-,387**	,001	-,454**	,000
		DUYARSIZLAŞMA	-,407**	,000	-,345**	,003	-,360**	,002

** 0.01 Anlamlılık düzeyinde

* 0.05 Anlamlılık düzeyinde

Çizelge incelendiğinde devlet okullarında çalışan İngilizce öğretmenleri açısından, tüm iş tatmini faktörleri ile tükenmişlik faktörlerinden duygusal tükenme ve kişisel başarı faktörleri arasında ve iş tatmini faktörlerinden dışsal iş tatmini ile duyarsızlaşma arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişkilerin olduğu görülmüştür. Ancak iş tatmini faktörlerinden içsel iş tatmini ve bağımsız iş yapabilme ile tükenmişlik faktörlerinden duyarsızlaşma arasında korelasyon analizlerinin sonucunun anlamlı olmadığı, bu faktörler arasında ilişki olmadığı saptanmıştır. Diğer yandan özel okullarda çalışan İngilizce öğretmenleri için yapılan korelasyon analizi sonuçlarının tümünün anlamlı olduğu; tüm iş tatmini faktörleri ile tükenmişlik faktörleri arasında anlamlı ilişkilerin ortaya çıktığı görülmüştür.

Devlet okullarında çalışan İngilizce öğretmenleri için yapılan analiz sonuçları incelendiğinde, devlet okullarında çalışan İngilizce öğretmenlerinin tüm iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri arttıkça tükenmişlik faktörlerinin duygusal ve kişisel başarı boyutunda azaldığı ya da tüm iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri azaldıkça duygusal ve kişisel başarı boyutunda tükenmişliklerinin arttığı şeklinde yorumlanabilir. Sonuçlar ilişkilerin orta düzeyde kuvvetli olduğunu göstermektedir.

Özel okullarda çalışan İngilizce öğretmenleri için yapılan analiz sonuçları incelendiğinde ise, özel okullarda çalışan İngilizce öğretmenlerinin iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri arttıkça faktörler boyutunda tükenmişliklerinin azaldığı (bu azalmanın devlet okullarına göre daha çok olduğu) ya da iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri azaldıkça faktörler boyutunda tükenmişliklerinin arttığı (bu artışın devlet okullarına göre daha çok olduğu) şeklinde yorumlanabilir.

Devlet okullarında ve özel okullarda çalışan İngilizce öğretmenleri için yapılan analizler incelendiğinde, özel okullarda çalışan İngilizce öğretmenlerinin korelasyon katsayılarının devlet okullarında çalışanlara göre daha yüksek olduğu dikkat çekmiştir.

4.2.7. Mezun Olunan Fakülteye Göre Faktörler Arasındaki Korelasyon

Faktör analizi sonucu elde edilen iş tatmini faktörleri ile tükenmişlik faktörleri arasında eğitim fakültelerinden ve diğer fakültelerden mezun olan denekler için ayrı ayrı korelasyon analizi yapılmıştır. Eğitim fakültelerinden ve diğer fakültelerden mezun olan İngilizce öğretmenleri için yapılan analiz sonuçları Çizelge 22’de verilmiştir.

Çizelge 4.22. Mezun Olunan Fakülte Açısından Faktörler Arası Korelasyon

		İŞ TATMİNİ FAKTÖRLERİ						
		İÇSEL İŞ TATMİNİ		DIŞSAL İŞ TATMİNİ		BAĞIMSIZ İŞ YAPABİLME		
		Pearson Kor.	Sig. 2-tailed	Pearson Kor.	Sig. 2-tailed	Pearson Kor.	Sig. 2-tailed	
TÜKENMİŞLİK FAKTÖRLERİ	EĞİTİM FAK.	DUYGUSAL TÜKENME	-,468**	,000	-,442**	,000	-,353**	,000
		KİŞİSEL BAŞARI	-,480**	,000	-,266**	,003	-,289**	,001
		DUYARSIZLAŞMA	-,249**	,005	-,255**	,004	-,184*	,040
	DİĞER FAK.	DUYGUSAL TÜKENME	-,540**	,000	-,506**	,000	-,505**	,000
		KİŞİSEL BAŞARI	-,693**	,000	-,490**	,000	-,483**	,000
		DUYARSIZLAŞMA	-,405**	,001	-,269*	,036	-,412**	,001

** 0.01 Anlamlılık düzeyinde

* 0.05 Anlamlılık düzeyinde

Deneklerin mezun olduğu fakülte değişkeni için yapılan faktörler arası korelasyon tablosu incelendiğinde, eğitim fakültelerinden ve diğer fakültelerden mezun olan denekler açısından tüm iş tatmini faktörleri ile tüm tükenmişlik faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü ilişkilerin olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durum örneklem grubunun geneli için yapılan korelasyon analizi ile benzerlik göstermektedir. Diğer yandan, çizelge eğitim fakültelerinden mezun olan denekler açısından incelendiğinde; iş tatmini faktörlerinden bağımsız iş yapabilme ile tükenmişlik faktörlerinden duyarsızlaşma arasında zayıf bir ilişki olduğu göze çarpmaktadır.

Her iki grup için yapılan analiz sonuçları incelendiğinde, eğitim fakültesinden ve diğer fakültelerden mezun olan deneklerin iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri arttıkça faktörler boyutunda tükenmişliklerinin azaldığı ya da iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri azaldıkça faktörler boyutunda tükenmişliklerinin arttığı şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca diğer fakültelerden mezun olan İngilizce öğretmenlerinin içsel iş tatmini faktöründen memnuniyetleri arttıkça kişisel başarı boyutunda tükenmişliklerinin azaldığı (bu azalmanın eğitim fakültelerinden mezun olanlara göre daha çok olduğu) ya da içsel iş tatmini faktöründen memnuniyetleri azaldıkça kişisel başarı boyutunda tükenmişliklerinin arttığı (bu artışın eğitim fakültelerinden mezun olanlara göre daha çok olduğu) dikkat çekici bir bulgudur.

4.2.8. Meslek Seçimine Göre Faktörler Arasındaki Korelasyon

Faktör analizi sonucu elde edilen iş tatmini faktörleri ile tükenmişlik faktörleri arasında deneklerin meslek seçimi tercihleri için ayrı ayrı korelasyon analizi yapılmıştır. Mesleklerini kendi isteği ile seçen ve seçmeyen İngilizce öğretmenleri için yapılan analiz sonuçları Çizelge 23’de verilmiştir.

Çizelge 4.23. Meslek Seçimi Açısından Faktörler Arası Korelasyon

		İŞ TATMİNİ FAKTÖRLERİ						
		İÇSEL İŞ TATMİNİ		DIŞSAL İŞ TATMİNİ		BAĞIMSIZ İŞ YAPABİLME		
		Pearson Kor.	Sig. 2-tailed	Pearson Kor.	Sig. 2-tailed	Pearson Kor.	Sig. 2-tailed	
TÜKENMİŞLİK FAKTÖRLERİ	KENDİ İSTEĞİ İLE SEÇENLER	DUYGUSAL TÜKENME	-,445**	,000	-,456**	,000	-,374**	,000
		KİŞİSEL BAŞARI	-,532**	,000	-,369**	,003	-,305**	,001
		DUYARSIZLAŞMA	-,288**	,000	-,255**	,001	-,268**	,000
	KENDİ İSTEĞİ İLE SEÇMEYENLER	DUYGUSAL TÜKENME	-,686**	,001	-,492*	,024	-,568**	,007
		KİŞİSEL BAŞARI	-,651**	,001	-,379	,091	-,611**	,003
		DUYARSIZLAŞMA	-,196	,396	-,236	,303	-,161	,485

** 0.01 Anlamlılık düzeyinde

* 0.05 Anlamlılık düzeyinde

Çizelge incelendiğinde mesleğini kendi isteği ile seçen denekler açısından, tüm iş tatmini faktörleri ile tüm tükenmişlik faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü ilişkilerin olduğu görülmüştür. Elde edilen sonuçların örneklem grubunun geneli ile benzerlik gösterdiği anlaşılmaktadır. Diğer yandan mesleğini kendi isteği ile seçmemiş İngilizce öğretmenleri için yapılan korelasyon analizi sonuçlarının tümünün anlamlı olmadığı; tükenmişlik faktörlerinden duyarsızlaşma ile tüm iş tatmini faktörleri arasında ve tükenmişlik faktörlerinden kişisel başarı ile iş tatmini faktörlerinden dışsal iş tatmini arasında anlamlı ilişkinin olmadığı ortaya çıkmıştır.

Mesleğini kendi isteği ile seçmiş denekler için yapılan analiz sonuçları incelendiğinde, kadınların iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri arttıkça faktörler boyutunda

tükenmişliklerinin azaldığı ya da iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri azaldıkça faktörler boyutunda tükenmişliklerinin arttığı şeklinde yorumlanabilir.

Mesleğini kendi isteği ile seçmemiş denekler için yapılan analiz sonuçları incelendiğinde ise, mesleğini kendi isteği ile seçmemiş deneklerin tüm iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri arttıkça duygusal boyutta tükenmişliklerinin azaldığı ya da tüm iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri azaldıkça duygusal boyutta tükenmişliklerinin arttığı şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca, içsel iş tatmini ve bağımsız iş yapabilme faktörlerinden memnuniyetleri arttıkça kişisel başarı boyutunda tükenmişliklerinin azaldığı ya da içsel iş tatmini ve bağımsız iş yapabilme faktörlerinden memnuniyetleri azaldıkça kişisel başarı boyutunda tükenmişliklerinin arttığı söylenebilir.

Mesleğini kendi isteği ile seçmiş ve kendi isteği ile seçmemiş denekler için yapılan analizler incelendiğinde, mesleğini kendi isteği ile seçmemiş deneklerin iş tatmininin tüm faktörleri ile duygusal tükenmişlik faktörü arasındaki korelasyon katsayılarının mesleğini kendi istekleri ile seçmiş deneklere oranla daha yüksek olduğu görülmüştür.

4.2.9. Hizmet Süresine Göre Faktörler Arasındaki Korelasyon

Faktör analizi sonucu elde edilen iş tatmini faktörleri ile tükenmişlik faktörleri arasında hizmet süresi için ayrı ayrı korelasyon analizi yapılmıştır. Deneklerin hizmet süreleri için yapılan analiz sonuçları Çizelge 24'de verilmiştir.

Çizelge 4.24. Hizmet Süresi Açısından Faktörler Arası Korelasyon

		İŞ TATMİNİ FAKTÖRLERİ						
		İÇSEL İŞ TATMİNİ		DIŞSAL İŞ TATMİNİ		BAĞIMSIZ İŞ YAPABİLME		
		Pearson Kor.	Sig. 2-tailed	Pearson Kor.	Sig. 2-tailed	Pearson Kor.	Sig. 2-tailed	
TÜKENMİŞLİK FAKTÖRLERİ	1 – 11 YIL	DUYGUSAL TÜKENME	-,519**	,000	-,472**	,000	-,444**	,000
		KİŞİSEL BAŞARI	-,661**	,000	-,408**	,000	-,377**	,000
		DUYARSIZLAŞMA	-,291**	,000	-,250**	,006	-,304**	,001
	12 – 35 YIL	DUYGUSAL TÜKENME	-,459**	,000	-,492*	,000	-,380**	,001
		KİŞİSEL BAŞARI	-,260*	,031	-,175	,150	-,277*	,021
		DUYARSIZLAŞMA	-,247*	,040	-,213	,079	-,157	,199

** 0.01 Anlamlılık düzeyinde

* 0.05 Anlamlılık düzeyinde

Çizelge incelendiğinde mesleklerinde 1 – 11 yıl hizmet vermiş İngilizce öğretmenleri açısından, tüm iş tatmini faktörleri ile tüm tükenmişlik faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü ilişkilerin olduğu görülmüştür. Elde edilen bu sonuç örneklem grubunun geneli ile benzerlik göstermektedir. Diğer yandan mesleklerinde 12 – 35 yıl hizmet vermiş İngilizce öğretmenleri için yapılan korelasyon analizi sonuçlarının tümünün anlamlı olmadığı; tükenmişlik faktörlerinden kişisel başarı ile iş tatmini faktörlerinden dışsal iş tatmini ve tükenmişlik faktörlerinden duyarsızlaşma ile iş tatmini faktörlerinden dışsal iş tatmini ve bağımsız iş yapabilme arasında anlamlı ilişkinin olmadığı ortaya çıkmıştır.

Bu sonuçlar incelendiğinde, mesleklerinde 1 – 11 yıl hizmet vermiş İngilizce öğretmenlerinin iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri arttıkça faktörler boyutunda tükenmişliklerinin azaldığı ya da iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri azaldıkça tükenmişliklerinin faktörler boyutunda azaldığı sonucuna varılmaktadır.

Mesleklerinde 12 – 35 yıl hizmet vermiş İngilizce öğretmenleri için yapılan korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde ise, deneklerin tüm iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri arttıkça duygusal boyutta tükenmişliklerinin azaldığı; içsel iş tatmini ve bağımsız çalışabilme faktörlerinden memnuniyet arttıkça kişisel başarı boyutunda tükenmişliklerinin azaldığı ya da tüm iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri azaldıkça

duygusal boyutta tükenmişliklerinin arttığı; içsel iş tatmini ve bağımsız çalışabilme faktörlerinden memnuniyet azaldıkça kişisel başarı boyutunda tükenmişliklerinin arttığı şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca analiz sonuçları incelendiğinde, deneklerin içsel iş tatmini faktöründen memnuniyetleri arttıkça tükenmişliklerinin duyarsızlaşma boyutunda azaldığı ya da içsel iş tatmini faktöründen memnuniyetleri azaldıkça tükenmişliklerinin duyarsızlaşma boyutunda arttığı sonucuna ulaşılmaktadır.

4.2.10. Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresine Göre Faktörler Arası Korelasyon

Faktör analizi sonucu elde edilen iş tatmini faktörleri ile tükenmişlik faktörleri arasında deneklerin çalıştıkları okullardaki hizmet süreleri için ayrı ayrı korelasyon analizi yapılmıştır. İngilizce öğretmenlerinin halen çalışmakta oldukları okullardaki hizmet süreleri için yapılan analiz sonuçları Çizelge 25’de verilmiştir.

Çizelge 4.25. Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresi Açısından Faktörler Arası Korelasyon

		İŞ TATMİNİ FAKTÖRLERİ						
		İÇSEL İŞ TATMİNİ		DIŞSAL İŞ TATMİNİ		BAĞIMSIZ İŞ YAPABİLME		
		Pearson Kor.	Sig. 2-tailed	Pearson Kor.	Sig. 2-tailed	Pearson Kor.	Sig. 2-tailed	
TÜKENİMLİK FAKTÖRLERİ	1 - 5 YIL	DUYGUSAL TÜKENME	-,502**	,000	-,501**	,000	-,452**	,000
		KİŞİSEL BAŞARI	-,696**	,000	-,452**	,000	-,384**	,000
		DUYARSIZLAŞMA	-,293**	,000	-,308**	,000	-,316**	,000
	6 - 27 YIL	DUYGUSAL TÜKENME	-,495**	,000	-,408**	,002	-,347**	,008
		KİŞİSEL BAŞARI	-,196	,144	-,144	,284	-,278*	,036
		DUYARSIZLAŞMA	-,275*	,039	-,153	,256	-,138	,307

** 0.01 Anlamlılık düzeyinde

* 0.05 Anlamlılık düzeyinde

Çizelge incelendiğinde halen çalıştıkları okullarında 1 – 5 yıl hizmet vermiş İngilizce öğretmenleri açısından, tüm iş tatmini faktörleri ile tüm tükenmişlik faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü ilişkilerin olduğu görülmüştür. Elde edilen bu sonuç örneklem grubunun geneli ile benzerlik göstermektedir. Yanı sıra, halen çalıştıkları okullarında 6 – 27 yıl hizmet vermiş İngilizce öğretmenleri için yapılan korelasyon analizi sonuçlarının tümünün anlamlı olmadığı; tükenmişlik faktörlerinden kişisel başarı ile içsel ve dışsal iş tatmini faktörleri ve tükenmişlik faktörlerinden duyarsızlaşma ile iş tatmini

faktörlerinden dışsal iş tatmini ve bağımsız iş yapabilme arasında anlamlı ilişkinin olmadığı ortaya çıkmıştır.

Okullarında 1 – 5 yıl süreyle hizmet vermiş İngilizce öğretmenleri açısından korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde, deneklerin tüm iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri arttıkça faktörler boyutunda tükenmişliklerinin azaldığı (bu azalmanın okullarında 6–27 yıl hizmet vermiş olanlara göre daha çok olduğu) ya da tüm iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri azaldıkça tükenmişliklerinin faktörler boyutunda arttığı (bu artışın okullarında 6–27 yıl hizmet vermiş olanlara göre daha çok olduğu) şeklinde yorumlanabilir.

Okullarında 6 – 27 yıl süreyle hizmet vermiş İngilizce öğretmenleri açısından korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde ise, deneklerin tüm iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri arttıkça tükenmişliklerinin duygusal boyutta azaldığı ya da tüm iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri azaldıkça tükenmişliklerinin duygusal boyutta azaldığı şeklinde yorumlanabilir. Yanı sıra, deneklerin bağımsız iş yapabilme faktöründen memnuniyetleri arttıkça tükenmişliklerinin kişisel başarı boyutunda azaldığı ya da bağımsız iş yapabilme faktöründen memnuniyetleri azaldıkça tükenmişliklerinin kişisel başarı boyutunda arttığı sonucuna varılmaktadır. Ayrıca analiz sonuçları, deneklerin içsel iş tatmini faktöründen memnuniyetleri arttıkça duyarsızlaşma boyutunda tükenmişliklerinin azaldığı ya da içsel iş tatmini faktöründen memnuniyetleri azaldıkça duyarsızlaşma boyutunda tükenmişliklerinin arttığı şeklinde yorumlanabilir.

4.2.11. Ek İşe Göre Faktörler Arasındaki Korelasyon

Faktör analizi sonucu elde edilen iş tatmini faktörleri ile tükenmişlik faktörleri arasında ek iş yapma ve yapmama durumu için ayrı ayrı korelasyon analizi yapılmıştır. Deneklerin ek iş yapma durumları için yapılan analiz sonuçları Çizelge 26'da verilmiştir.

Çizelge 4.26. Ek İş Açısından Faktörler Arası Korelasyon

		İŞ TATMİNİ FAKTÖRLERİ						
		İÇSEL İŞ TATMİNİ		DIŞSAL İŞ TATMİNİ		BAĞIMSIZ İŞ YAPABİLME		
		Pearson Kor.	Sig. 2-tailed	Pearson Kor.	Sig. 2-tailed	Pearson Kor.	Sig. 2-tailed	
TÜKENMİŞLİK FAKTÖRLERİ	EK İŞ YAPANLAR	DUYGUSAL TÜKENME	-,108	,607	-,268	,195	-,124	,556
		KİŞİSEL BAŞARI	-,371	,068	-,217	,297	-,163	,437
		DUYARSIZLAŞMA	,165	,432	-,257	,215	-,127	,545
	EK İŞ YAPMAYANLAR	DUYGUSAL TÜKENME	-,524**	,000	-,501**	,000	-,443**	,000
		KİŞİSEL BAŞARI	-,557**	,000	-,359**	,000	-,369**	,000
		DUYARSIZLAŞMA	-,341**	,000	-,264**	,001	-,313**	,000

** 0.01 Anlamlılık düzeyinde

* 0.05 Anlamlılık düzeyinde

Çizelge 26 incelendiğinde ek iş yapmayan denekler açısından, tüm iş tatmini faktörleri ile tüm tükenmişlik faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü ilişkilerin olduğu görülmüştür. Elde edilen sonuçların genel örneklem grubu ile benzerlik gösterdiği anlaşılmaktadır. Analiz sonuçları incelendiğinde, ek iş yapmayan deneklerin iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri arttıkça faktörler boyutunda tükenmişliklerinin azaldığı ya da iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri azaldıkça faktörler boyutunda tükenmişliklerinin arttığı şeklinde yorumlanabilir. Ek iş yapmayan deneklerin tüm iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri arttıkça tükenmişliklerinin duygusal boyutta daha çok azaldığı(bu azalmanın ek iş yapanlara göre daha çok olduğu) ya da tüm iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri azaldıkça tükenmişliklerinin duygusal boyutta daha çok arttığı(bu artışın ek iş yapanlara göre daha çok olduğu) dikkat çekicidir. Yanı sıra, yine ek iş yapmayan deneklerin içsel iş tatmini faktöründen memnuniyetleri arttıkça kişisel başarı boyutunda tükenmişliklerinin azaldığı (bu azalmanın ek iş yapanlara göre daha çok olduğu) ek iş yapmayan deneklerin içsel iş tatmini faktöründen memnuniyetleri azaldıkça

kişisel başarı boyutunda tükenmişliklerinin arttığı(bu artışın ek iş yapanlara göre daha çok olduğu) göze çarpmaktadır.

4.2.12. Okul Değiştirme İsteğine Göre Faktörler Arasındaki Korelasyon

Faktör analizi sonucu elde edilen iş tatmini faktörleri ile tükenmişlik faktörleri arasında okul değiştirmek isteyen ve istemeyen İngilizce öğretmenleri için ayrı ayrı korelasyon analizi yapılmıştır. Deneklerin okul değiştirme istekleri için yapılan analiz sonuçları Çizelge 27’de verilmiştir.

Çizelge 4.27. Okul Değiştirme İsteği Açısından Faktörler Arası Korelasyon

		İŞ TATMİNİ FAKTÖRLERİ						
		İÇSEL İŞ TATMİNİ		DIŞSAL İŞ TATMİNİ		BAĞIMSIZ İŞ YAPABİLME		
		Pearson Kor.	Sig. 2-tailed	Pearson Kor.	Sig. 2-tailed	Pearson Kor.	Sig. 2-tailed	
TÜKENMİŞLİK FAKTÖRLERİ	İSTİYORUM	DUYGUSAL TÜKENME	-,502**	,000	-,200	,195	-,382**	,002
		KİŞİSEL BAŞARI	-,542**	,000	-,269**	,032	-,316*	,011
		DUYARSIZLAŞMA	-,258*	,040	-,168	,183	-,233	,064
	İSTEMİYORUM	DUYGUSAL TÜKENME	-,409**	,000	-,524**	,000	-,357**	,000
		KİŞİSEL BAŞARI	-,509**	,000	-,320**	,000	-,323**	,000
		DUYARSIZLAŞMA	-,266**	,003	-,236**	,009	-,241**	,008

** 0.01 Anlamlılık düzeyinde

* 0.05 Anlamlılık düzeyinde

Çizelge 27 incelendiğinde son dönemlerde çalıştıkları okulu değiştirmek istemeyen denekler açısından tüm iş tatmini faktörleri ile tüm tükenmişlik faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü ilişkilerin olduğu görülmüştür. Diğer yandan son dönemlerde çalıştıkları okulu değiştirmek isteyen denekler için yapılan korelasyon analizi sonuçlarının tümünün anlamlı olmadığı; tükenmişlik faktörlerinden duyarsızlaşma ile iş tatmini faktörlerinden dışsal iş tatmini ve bağımsız iş yapabilme faktörleri arasında ve tükenmişlik faktörlerinden duygusal tükenme ile iş tatmini faktörlerinden dışsal iş tatmini arasında anlamlı ilişkinin olmadığı ortaya çıkmıştır.

Çalıştıkları okulu değiştirmek istemeyen İngilizce öğretmenleri için yapılan analiz sonuçları incelendiğinde, öğretmenlerin iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri arttıkça faktörler boyutunda tükenmişliklerinin azaldığı ya da iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri azaldıkça faktörler boyutunda tükenmişliklerinin arttığı şeklinde yorumlanabilir. Göze çarpan diğer bir bulgu ise, okul değiştirmek istemeyen öğretmenlerin dışsal iş tatmini faktöründen memnuniyetleri arttıkça, tükenmişliklerinin duygusal boyutta azaldığı (bu azalmanın okul değiştirmek isteyen öğretmenlere göre daha çok olduğu) ya da dışsal iş tatmini faktöründen memnuniyetleri azaldıkça tükenmişliklerinin duygusal boyutta arttığıdır (bu artışın okul değiştirmek isteyen öğretmenlere göre daha çok olduğu).

Son dönemlerde çalıştıkları okulu değiştirmek isteyen denekler için yapılan analiz sonuçları incelendiğinde, bu deneklerin içsel iş tatmini ve bağımsız iş yapabilme faktörlerinden memnuniyet arttıkça tükenmişliklerinin duygusal boyutta azaldığı ya da içsel iş tatmini ve bağımsız iş yapabilme faktörlerinden memnuniyet azaldıkça tükenmişliklerinin duygusal boyutta arttığı şeklinde yoruma ulaşılabilir. Ayrıca içsel iş tatmini faktörlerinden memnuniyet arttıkça tükenmişliklerinin duyarsızlaşma boyutunda azaldığı ya da içsel iş tatmini faktörlerinden memnuniyet azaldıkça tükenmişliklerinin duyarsızlaşma boyutunda arttığı sonucuna varılabilir. Çalıştıkları okulu değiştirmek isteyen İngilizce öğretmenlerinin tüm iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri arttıkça kişisel başarı faktörü boyutunda tükenmişliklerinin azaldığı ya da tüm iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri azaldıkça kişisel başarı faktörü boyutunda tükenmişliklerinin arttığı şeklinde yorumlanabilir.

Çalıştıkları okulu değiştirmek isteyen ve istemeyen İngilizce öğretmenleri için yapılan analizler incelendiğinde, çalıştıkları okulu değiştirmek istemeyen İngilizce öğretmenlerinin korelasyon katsayılarının isteyenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

4.2.13. İş Değiştirme İsteğine Faktörler Arasındaki Korelasyon

Faktör analizi sonucu elde edilen iş tatmini faktörleri ile tükenmişlik faktörleri arasında iş değiştirmek isteyen ve istemeyen İngilizce öğretmenleri için ayrı ayrı korelasyon analizi yapılmıştır. Deneklerin iş değiştirme istekleri için yapılan analiz sonuçları Çizelge 28'de verilmiştir.

Çizelge 4.28. İş Değiştirme İsteği Açısından Faktörler Arası Korelasyon

		İŞ TATMİNİ FAKTÖRLERİ						
		İÇSEL İŞ TATMİNİ		DIŞSAL İŞ TATMİNİ		BAĞIMSIZ İŞ YAPABİLME		
		Pearson Kor.	Sig. 2-tailed	Pearson Kor.	Sig. 2-tailed	Pearson Kor.	Sig. 2-tailed	
TÜKENMİŞLİK FAKTÖRLERİ	İSTİYORUM	DUYGUSAL TÜKENME	-,542**	,001	-,382*	,031	-,424*	,015
		KİŞİSEL BAŞARI	-,381*	,031	-,099	,591	-,205	,259
		DUYARSIZLAŞMA	-,215	,236	-,226	,214	-,255	,159
	İSTEMİYORUM	DUYGUSAL TÜKENME	-,343**	,000	-,427**	,000	-,334**	,000
		KİŞİSEL BAŞARI	-,516**	,000	-,347**	,000	-,320**	,000
		DUYARSIZLAŞMA	-,246**	,002	-,226**	,005	-,223**	,005

** 0.01 Anlamlılık düzeyinde

* 0.05 Anlamlılık düzeyinde

Çizelge 28 incelendiğinde son dönemlerde işlerini değiştirmek istemeyen denekler açısından tüm iş tatmini faktörleri ile tüm tükenmişlik faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü ilişkilerin olduğu görülmüştür. Diğer yandan son dönemlerde çalıştıkları okulu değiştirmek isteyen denekler için yapılan korelasyon analizi sonuçlarının tümünün anlamlı olmadığı; tükenmişlik faktörlerinden duyarsızlaşma ile tüm iş tatmini faktörleri arasında ve tükenmişlik faktörlerinden kişisel başarı ile dışsal iş tatmini ve bağımsız iş yapabilme faktörleri arasında anlamlı ilişkinin olmadığı ortaya çıkmıştır.

Yaptıkları işi değiştirmek istemeyen İngilizce öğretmenleri için yapılan analiz sonuçları incelendiğinde, öğretmenlerin iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri arttıkça faktörler boyutunda tükenmişliklerinin azaldığı ya da iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri azaldıkça faktörler boyutunda tükenmişliklerinin arttığı şeklinde yorumlanabilir.

Son dönemlerde çalıştıkları işi değiştirmek isteyen denekler için yapılan analiz sonuçları incelendiğinde, bu tüm iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri arttıkça tükenmişliklerinin duygusal boyutta azaldığı ya da tüm iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri azaldıkça tükenmişliklerinin duygusal boyutta arttığı şeklinde bir yoruma ulaşılabilir. Ayrıca iş tatmini faktörlerinden içsel iş tatmininden memnuniyetleri arttıkça tükenmişliklerinin

kişisel başarı boyutunda azaldığı ya da içsel iş tatmini faktörlerinden memnuniyet azaldıkça tükenmişliklerinin kişisel başarı boyutunda arttığı sonucuna varılabilir.

Halen çalışmakta oldukları işi değiştirmek isteyen ve istemeyen İngilizce öğretmenleri için yapılan analizler incelendiğinde, çalıştıkları işi değiştirmek istemeyen İngilizce öğretmenlerinin korelasyon katsayılarının isteyenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

4.2.14. Gelir Düzeyine Göre Faktörler Arasındaki Korelasyon

Faktör analizi sonucu elde edilen iş tatmini faktörleri ile tükenmişlik faktörleri arasında deneklerin gelir düzeyleri için ayrı ayrı korelasyon analizi yapılmıştır. İngilizce öğretmenlerinin gelir düzeyleri için yapılan analiz sonuçları Çizelge 29'da verilmiştir.

Çizelge 4.29. Gelir Düzeyi Açısından Faktörler Arası Korelasyon

			İŞ TATMİNİ FAKTÖRLERİ					
			İÇSEL İŞ TATMİNİ		DIŞSAL İŞ TATMİNİ		BAĞIMSIZ İŞ YAPABİLME	
			Pearson Kor.	Sig. 2-tailed	Pearson Kor.	Sig. 2-tailed	Pearson Kor.	Sig. 2-tailed
TÜKENMİŞLİK FAKTÖRLERİ	TATMINKÂR	DUYGUSAL TÜKENME	-,558**	,002	-,499**	,006	-,434**	,019
		KİŞİSEL BAŞARI	-,611**	,000	-,407*	,028	-,467*	,011
		DUYARSIZLAŞMA	-,145	,454	-,360	,055	-,027	,890
	NORMAL	DUYGUSAL TÜKENME	-,422**	,000	-,458**	,000	-,343**	,001
		KİŞİSEL BAŞARI	-,587**	,000	-,332**	,001	-,313**	,002
		DUYARSIZLAŞMA	-,248*	,013	-,152	,132	-,207*	,040
	UCU UCUNA	DUYGUSAL TÜKENME	-,678**	,000	-,498**	,000	-,543**	,000
		KİŞİSEL BAŞARI	-,539**	,000	-,548**	,001	-,459**	,002
		DUYARSIZLAŞMA	-,301*	,045	-,395**	,007	-,484**	,001
	TATMINKÂR DEĞİL	DUYGUSAL TÜKENME	-,222	,426	-,311	,258	-,273	,325
		KİŞİSEL BAŞARI	-,198	,480	-,211	,451	-,129	,648
		DUYARSIZLAŞMA	-,623*	,013	-,341	,214	-,192	,494

** 0.01 Anlamlılık düzeyinde

* 0.05 Anlamlılık düzeyinde

Çizelge 29 incelendiğinde tatminkâr bir gelir düzeyine sahip İngilizce öğretmenleri açısından tüm iş tatmini faktörleri ile tükenmişlik faktörlerinden duygusal tükenme ve kişisel başarı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü ilişkilerin olduğu görülmüştür. Diğer yandan yapılan korelasyon analizi sonucunda tatminkâr bir gelir düzeyine sahip İngilizce öğretmenleri açısından; tükenmişlik faktörlerinden duyarsızlaşma ile tüm iş tatmini faktörleri arasında anlamlı ilişkinin olmadığı ortaya çıkmıştır. tatminkâr bir gelir düzeyine sahip İngilizce öğretmenleri için yapılan korelasyon analizleri incelendiğinde, öğretmenlerin iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri arttıkça tükenmişliklerinin duygusal boyutta ve kişisel başarı boyutunda azaldığı ya da iş tatmini

faktörlerinden memnuniyetleri azaldıkça tükenmişliklerinin duygusal boyutta ve kişisel başarı boyutunda arttığı şeklinde yorumlanabilir.

Normal gelir düzeyine sahip İngilizce öğretmenleri açısından tablo incelendiğinde, tüm iş tatmini faktörleri ile tükenmişlik faktörlerinden duygusal tükenme ve kişisel başarı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü ilişkilerin olduğu görülmüştür; ancak iş tatmini faktörlerinden dışsal iş tatmini ile tükenmişlik faktörlerinden duyarsızlaşma arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ortaya çıkmaktadır. Normal gelir düzeyine sahip İngilizce öğretmenleri için yapılan korelasyon analizleri incelendiğinde, öğretmenlerin iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri arttıkça tükenmişliklerinin duygusal boyutta ve kişisel başarı boyutunda azaldığı ya da iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri azaldıkça tükenmişliklerinin duygusal boyutta ve kişisel başarı boyutunda arttığı şeklinde yorumlanabilir. Diğer yandan, normal gelir düzeyine sahip öğretmenler için yapılan korelasyon analizleri incelendiğinde, içsel iş tatmini ve bağımsız iş yapabilme faktörlerinden memnuniyetleri arttıkça tükenmişliklerinin duyarsızlaşma boyutunda azaldığı ya da içsel iş tatmini ve bağımsız iş yapabilme faktörlerinden memnuniyetleri azaldıkça tükenmişliklerinin duyarsızlaşma boyutunda arttığı yorumu elde edilebilir.

Çizelge, gelirlerinin ucu ucuna, ancak yaşamlarını devam ettirebilecek kadar olduğunu belirten denekler açısından incelendiğinde tüm iş tatmini faktörleri ile tükenmişlik faktörleri arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişkilerin var olduğu görülmektedir. Bu analiz sonucu, öğretmenlerin iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri arttıkça faktörler boyutunda tükenmişliklerinin azaldığı ya da iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri azaldıkça faktörler boyutunda tükenmişliklerinin arttığı şeklinde yorumlanabilir.

Çizelge 29 incelendiğinde gelir düzeylerinin tatminkâr olmadığını belirten İngilizce öğretmenleri açısından tüm iş tatmini faktörleri ile tükenmişlik faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olmadığı görülmektedir.

4.2.15. Sigara Kullanımına Göre Faktörler Arasındaki Korelasyon

Faktör analizi sonucu elde edilen iş tatmini faktörleri ile tükenmişlik faktörleri arasında deneklerin sigara kullanımına göre ayrı ayrı korelasyon analizi yapılmıştır. Öğretmenlerin sigara kullanma duruları için yapılan analiz sonuçları Çizelge 30'da verilmiştir.

Çizelge 4.30. Sigara Kullanımı Açısından Faktörler Arası Korelasyon

			İŞ TATMİNİ FAKTÖRLERİ					
			İÇSEL İŞ TATMİNİ		DIŞSAL İŞ TATMİNİ		BAĞIMSIZ İŞ YAPABİLME	
			Pearson Kor.	Sig. 2-tailed	Pearson Kor.	Sig. 2-tailed	Pearson Kor.	Sig. 2-tailed
TÜKENMİŞLİK FAKTÖRLERİ	HIÇ İÇMEDİM	DUYGUSAL TÜKENME	-,441**	,000	-,451**	,000	-,341**	,002
		KİŞİSEL BAŞARI	-,459**	,000	-,205	,075	-,163	,157
		DUYARSIZLAŞMA	-,260*	,022	-,239*	,036	-,159	,166
	BIRAKTIM	DUYGUSAL TÜKENME	-,398	,060	-,456*	,000	-,427*	,042
		KİŞİSEL BAŞARI	-,398	,060	-,334	,120	-,442*	,045
		DUYARSIZLAŞMA	-,228	,295	-,290	,179	-,517*	,012
	NADİREN	DUYGUSAL TÜKENME	-,234	,182	-,260	,138	-,052	,768
		KİŞİSEL BAŞARI	-,594**	,000	-,229	,192	-,392*	,022
		DUYARSIZLAŞMA	-,396*	,020	-,337	,051	-,200	,256
	İÇİYORUM	DUYGUSAL TÜKENME	-,704**	,000	-,551**	,000	-,549**	,000
		KİŞİSEL BAŞARI	-,722**	,000	-,618**	,000	-,545**	,000
		DUYARSIZLAŞMA	-,313*	,021	-,244	,075	-,334*	,014

** 0.01 Anlamlılık düzeyinde

* 0.05 Anlamlılık düzeyinde

Çizelge 30 incelendiğinde, yaşamı boyunca hiç sigara içmemiş denekler açısından tüm iş tatmini faktörleri ile tükenmişlik faktörlerinden duygusal tükenme arasında; içsel iş tatmini ile tükenmişlik faktörlerinden kişisel başarı ve duyarsızlaşma arasında ve dışsal iş tatmini

ile duyarsızlaşma arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Sigarayı bırakan denekler açısından da tüm ilişkilerin anlamlı olmadığı; iş tatmini faktörlerinden dışsal iş tatmini ile duygusal tükenme arasında ve bağımsız iş yapabilme faktörü ile tüm tükenmişlik faktörleri arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişkilerin olduğu görülmüştür. Nadiren sigara içen denekler açısından ise yine tüm ilişkilerin anlamlı olmadığı göze çarpmaktadır. Nadiren sigara içen denekler açısından, içsel iş tatmini ile kişisel başarı ve duyarsızlaşma arasında; bağımsız iş yapabilme ile kişisel başarı arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişkilerin olduğu görülmektedir. Sigara içen denekler açısından, yine tüm ilişkilerin anlamlı olmadığı ortaya çıkmaktadır; tüm iş tatmini faktörleri ile tükenmişlik faktörlerinden duygusal tükenme ve kişisel başarı arasında ayrıca tükenmişlik faktörlerinden duyarsızlaşma ile içsel iş tatmini ve bağımsız iş yapabilme arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişkilerin olduğu görülmektedir.

Yaşamı boyunca hiç sigara içmemiş denekler için yapılan korelasyon analizleri incelendiğinde, sigara içmeyen öğretmenlerin içsel iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri arttıkça tükenmişliklerinin faktörler boyutunda azaldığı ya da içsel iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri azaldıkça tükenmişliklerinin faktörler boyutunda arttığı şeklinde yorumlanabilir. Diğer yandan dışsal iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri arttıkça tükenmişliklerinin duygusal boyutta ve duyarsızlaşma boyutunda azaldığı ya da dışsal iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri azaldıkça tükenmişliklerinin duygusal boyutta ve duyarsızlaşma boyutunda arttığı yorumu yapılabilir.

Sigara içmeyi bırakmış denekler için yapılan korelasyon analizleri incelendiğinde, deneklerin bağımsız iş yapabilme faktöründen memnuniyetleri arttıkça faktörler boyutunda tükenmişliklerinin azaldığı ya da bağımsız iş yapabilme faktöründen memnuniyetleri azaldıkça faktörler boyutunda tükenmişliklerinin arttığı şeklinde ve dışsal iş tatmininden memnuniyetleri arttıkça tükenmişliklerinin duygusal boyutta azaldığı ya da dışsal iş tatmininden memnuniyetleri azaldıkça tükenmişliklerinin duygusal boyutta arttığı şeklinde yorum yapılabilir.

Nadiren sigara içen İngilizce öğretmenleri için yapılan korelasyon analizleri sonucunda, öğretmenlerin içsel iş tatmininden memnuniyetleri arttıkça tükenmişliklerinin kişisel başarı ve duyarsızlaşma boyutlarında azaldığı ve iş tatminlerinden bağımsız iş yapabilme

faktöründen memnuniyetleri arttıkça kişisel başarı boyutunda tükenmişliklerinin azaldığı ya da içsel iş tatmininden memnuniyetleri azaldıkça tükenmişliklerinin kişisel başarı ve duyarsızlaşma boyutlarında arttığı ve iş tatminlerinden bağımsız iş yapabilme faktöründen memnuniyetleri azaldıkça kişisel başarı boyutunda tükenmişliklerinin arttığı şeklinde yorumlanabilir.

Sigara içen denekler için yapılan korelasyon analizleri incelendiğinde, deneklerin iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri arttıkça tükenmişliklerinin duygusal tükenme ve kişisel başarı boyutlarında azaldığı ve içsel iş tatmini ile bağımsız iş yapabilme faktörlerinden memnuniyetleri arttıkça tükenmişliklerinin duyarsızlaşma boyutunda azaldığı ya da deneklerin iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri azaldıkça tükenmişliklerinin duygusal tükenme ve kişisel başarı boyutlarında arttığı ve içsel iş tatmini ile bağımsız iş yapabilme faktörlerinden memnuniyetleri arttıkça tükenmişliklerinin duyarsızlaşma boyutunda arttığı şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca, sigara içen deneklerin iş tatmininin tüm faktörlerinden memnuniyetleri arttıkça tükenmişliklerinin duygusal boyutta ve kişisel başarı boyutunda azaldığı (bu azalmanın diğer deneklere göre daha çok olduğu); iş tatmininin tüm faktörlerinden memnuniyetleri azaldıkça tükenmişliklerinin duygusal boyutta ve kişisel başarı boyutunda arttığı (bu artışın diğer deneklere göre daha çok olduğu) dikkat çekicidir.

BÖLÜM 5

5.SONUÇLAR VE TARTIŞMA

5.1. Sonuç Tartışma ve Öneriler

Anket formunda yer alan iş tatmini ölçeğindeki ifadelerin ayrı ayrı faktör analizine tabi tutulmaları sonucunda; iş tatmini ölçeği 3 faktör altında toplanmıştır. Bunlar, “içsel unsurlar”, “dışsal unsurlar” ve “bağımsız iş yapabilme” olarak adlandırılmıştır. Deneklerin iş tatminine ilişkin algılarına göre; içsel iş tatmini ve bağımsız iş yapabilme faktörlerinden memnuniyet düzeylerinin daha yüksek olduğu, içsel unsurlardan ve bağımsız iş yapabilme unsurlarından daha çok tatmin oldukları; dışsal iş tatmini unsurlarından daha az memnun olduklarını ortaya çıkarmıştır. Birlik (1999) öğretmenlerle yürüttüğü çalışmasında, öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bunun sebepleri olarak mesleğin gelir ve itibarının düşüklüğü belirtilmiştir. Bu sonuç araştırmanın bulgularıyla paralellik göstermektedir.

Araştırma kapsamında yapılan faktör analizi sonucunda deneklerin tükenmişlik düzeyleri üç faktör altında toplanmıştır. Bunlar “duygusal tükenme”, “kişisel başarı” ve “duyarsızlaşma” olarak adlandırılmıştır. Yapılan incelemeye göre deneklerin tükenmişlik düzeylerinin çok yüksek olmadığı; tükenmişliği en çok duygusal tükenme boyutunda daha sonra kişisel başarı ve en az da duyarsızlaşma boyutunda yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda, İngilizce öğretmenlerinin hizmet verdikleri kişilere karşı duygudan yoksun biçimde tutum ve davranışlar sergilemedikleri, insanlarla olan ilişkilerinin yüksek düzeyde olduğu yorumu yapılabilir. Maslach’a göre tükenmişliğin üç bileşeninden en problemlili boyut olarak görülen duyarsızlaşma İngilizce öğretmenlerinde çok düşük düzeyde ortaya çıkmıştır. Bu durum öğretmenlerin öğrencilerinin gereksinimlerini önemsediklerini göstermektedir. Kişisel başarı boyutunda görülen tükenmişlik, öğrencilerin yeterli düzeyde başarı sağlayamamaları sonucunda öğretmenlerin de kendilerini daha az başarılı görmeleri sonucuna bağlanabilir. Araştırmanın sonuçları diğer araştırmalarla da tutarlılık göstermektedir. Gençler (2002) ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerle yaptığı araştırmasında, Maslach tükenmişlik ölçeğini uygulamış ve “İşim

gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.”, “Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.” “Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.” “İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.” gibi maddelere ilişkin tükenmişlik düzeylerini oldukça düşük bulmuştur. Ancak, Babaoğlu'nun (2006) okul yöneticileriyle yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre, okul yöneticileri duygusal tükenme, kişisel başarısızlık ve toplam tükenmişliği az düzeyde yaşarken duyarsızlaşma şeklindeki tükenmişliği çok az düzeyde yaşamaktadırlar. Çavuşoğlu'nun (2005) Endüstri Meslek Liselerinde çalışan öğretmenlerle yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre ise öğretmenler duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında düşük düzeyde; kişisel başarı boyutunda da orta düzeyde tükenmişlik yaşamaktadırlar.

Faktör analizi sonucu elde edilen iş tatmini faktörleri ile tükenmişlik faktörleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını görmek için yapılan korelasyon analizi sonucunda; tüm iş tatmini faktörleri ile tüm tükenmişlik faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü ilişkilerin olduğu görülmüştür. Bu sonuca bağlı olarak, deneklerin iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri arttıkça tükenmişlik düzeyleri azalmakta ya da iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri azaldıkça tükenmişlik düzeyleri artmaktadır yorumuna varılmaktadır. Faktörler arasında en yüksek ilişki, iş tatmini faktörlerinden “içsel iş tatmini” ile tükenmişlik faktörlerinden “kişisel başarı” arasında görülmektedir. Bu sonuca göre, deneklerin içsel iş tatmininden memnuniyetleri arttıkça kişisel başarı boyutunda tükenmişliklerinin azaldığı ya da içsel iş tatmininden memnuniyetleri azaldıkça kişisel başarı boyutunda tükenmişliklerinin arttığı anlaşılmaktadır. Bu bağlamda İngilizce öğretmenlerinin yaptıkları işin vicdani bir sorumluluk taşımaya, toplumda saygın bir yeri olmasına, kişileri yönlendirmek için fırsat vermesine ya da kendi yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansına sahip olmaya daha çok anlam yükledikleri ve bu durumun kendilerini başarılı hissetmelerinde önem taşıdığı yorumu yapılabilir. Diğer yandan tükenmişlik faktörlerinden “duyarsızlaşma” ile iş tatmini faktörlerinin tümü arasında düşük ilişki olduğu da dikkat çekicidir. Buradan yola çıkarak, işlerinden yeteri tatmini alamayan İngilizce öğretmenlerinin stres yaşamaları, yaptıkları işten zevk ve heyecan duymamaları ve bu sebeplerden performanslarının düşmesi tükenmişliğin tüm boyutlarında bir artış yarattığı sonucuna varılabilir. Araştırma, Gençler'in (2002) çalışmasıyla tutarlıdır. Gençler (2002) ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerle yaptığı

araştırmasında iş doyumunu ile mesleki tükenmişlik arasında negatif korelasyon olduğunu bulmuştur. Bulgular Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu'nun (2001) araştırmalarıyla da paraleldir. Araştırmacılar tükenmişlik ve iş doyumunu arasında yüksek ve ters yönde bir ilişki olduğu, iş doyumunu arttıkça tükenmişliğin azaldığını ortaya koymuşlardır. Alanyalı'nın 2006 yılında Bursa Işıklar Askeri Lisesi'nde çalışan öğretmenlerle yürüttüğü araştırmada da aynı bulgu elde edilmiş; iş doyumunu ve tükenmişlik anketlerinin sonuçları arasında negatif ve güçlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Kavla'nın (1998) hemşirelerle yürüttüğü araştırmasında, tükenmişlik düzeyi arttıkça, iş doyumunun azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

İş tatmini ve tükenmişlik ilişkisinin cinsiyet değişkenine göre bulguları incelendiğinde, kadınların iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri arttıkça faktörler boyutunda tükenmişliklerinin azaldığı ya da iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri azaldıkça faktörler boyutunda tükenmişliklerinin arttığı sonucuna varılmaktadır. Diğer yandan erkekler için yapılan korelasyon analizi sonuçlarına bakıldığında, erkeklerin içsel ve dışsal iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri arttıkça duygusal boyutta ve kişisel başarı boyutunda tükenmişliklerinin azaldığı ya da içsel ve dışsal iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri azaldıkça duygusal ve kişisel başarı boyutunda tükenmişliklerinin arttığı görülmektedir. Erkekler açısından tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu ile iş tatmini faktörleri arasında herhangi bir ilişki olmadığı saptanmıştır. Erkeklerin işlerinden tatmin olma durumları duyarsızlaşmalarını etkilememektedir. Bu durum erkeklerin olumsuz bir sonuç olan tükenmişliği yaşadıklarını ifade etmekten çekinmelerine de bağlanabilir.

Tükenmişlik ve iş tatmini arasındaki ilişki kadınlar ve erkekler açısından ele alındığında, kadınlar için faktörler arası ilişkilerin daha kuvvetli olduğu görülmektedir. Kadınların iş tatmininden aldıkları memnuniyet arttıkça tükenmişliklerinin erkeklere oranla daha çok azaldığı; bir başka deyişle kadınların iş tatmininden memnuniyetleri azaldıkça tükenmişliklerinin erkeklere oranla daha çok arttığı gözle çarpılmaktadır.

Tükenmişliğin cinsiyet üzerindeki etkilerine yönelik çalışmalar farklı sonuçlar vermekle birlikte toplumsal sorumluluklarından dolayı kadın öğretmenlerde tükenmişliğin görüldüğü belirtilmektedir (Tümekaya1996). Ülkemizde de kadınların taşıdığı sorumluluklar dikkate alındığında kadın öğretmenlerin iş tatminlerinin tükenmişliklerini daha fazla etkilemesi şaşırtıcı değildir. Tümekaya'nın (1996) da belirttiği gibi cinsiyet konusundaki araştırmalar

her zaman tutarlı sonuç ortaya koymamıştır. Alanda kimi çalışmalar kadınlarda, kimi çalışmalarda erkeklerde tükenmenin daha yoğun yaşandığını bildirirken, kimilerinde cinsiyetler arası ayrılık bulunmamıştır.

Ergin'in 1993 yılında yayınlanan "doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik Ölçeği'nin uyarlanması" adlı araştırmasında cinsiyetin "Duygusal Tükenme" boyutunda önemli bir değişken olduğu görülmüştür. Kadınlar erkeklerden daha fazla tükenme yaşadıklarını bildirmişlerdir. Maslach ve Jackson'ın (1981) bulguları kadınlarda erkeklerden daha yüksek düzeyde "Duygusal tükenme" bildirmektedir. Baysal'ın (1985) lise öğretmenleriyle yürüttüğü çalışmada aynı Maslach ve Jackson'ın araştırmasında olduğu gibi "Duygusal Tükenme" boyutunda kadınların erkeklerden daha yüksek ortalamalara sahip oldukları anlaşılmıştır. Güçray (1994) ve Gökçakan & Özer'e (1999) göre, kadınlar erkeklerden daha fazla tükenmişlik göstermektedir. Bu bulgular, araştırmayı destekler niteliktedir.

Girgin'in (1995) ilkokul öğretmenleriyle yürüttüğü çalışmada yalnızca "Duyarsızlaşma" boyutunda anlamlı farklılık elde ederek erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha çok mesleğe, öğrencilere ve mesleki problemlere kayıtsız kaldıkları bulunmuştur. Tümkaya'nın (1996) Adana ilinde resmi ve özel okullarda çalışan öğretmenlerle yürüttüğü araştırmasında, erkek öğretmenlerin kadın meslektaşlarından daha çok iş tatminsizliği ve idari destek yetersizliği bildirdikleri sonucuna ulaşmıştır.

İş tatmini ve tükenmişlik ilişkisinin yaş değişkenine göre bulguları incelendiğinde, 22 – 36 yaş grubu içinde bulunan deneklerin iş tatminleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında daha kuvvetli bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu tükenmişlik ve iş tatmini ile ilgili olarak yapılan araştırmaların birçoğu tarafından desteklenmektedir. Tümkaya'nın 1996 yılında yaptığı çalışmada da tükenmişlik ile yaş değişkeni ele alındığında bulgular; yaşın artmasıyla birlikte "İş Tatmini" ve "Öğrencilere Yönelik Tutumlar"daki tükenmişliğin azaldığını göstermiştir. Ayrıca Girgin (1995) ve Baysal (1995) da öğretmenlerdeki tükenmişlikle ilgili olarak yaptıkları çalışmada aynı sonuçları elde etmişlerdir. Özdayı'nın (1990) iş tatminine yönelik araştırmasında "41 yaş ve üzerindeki" daha tatminkâr bulunmuştur.

Yaşın, tükenmişliğin boyutlarından “Duygusal Tükenme” açısından en göze çarpan değişken olduğu düşünülmektedir (Bryne,1999). Genç öğretmenler, yaşlı meslektaşlarına göre bu boyutta daha çok tükenmişlik yaşamaktadırlar (Anderson ve Iwanicki,1984; Russel v.d.,1987; Schwab v.d,1986). Maslach ve Jackson (1981) araştırmalarında, genç sosyal hizmetler çalışanlarının yaşlı meslektaşlarına oranla düşük seviyede kişisel başarı algıladıkları sonucuna varmışlardır. Byrne (1991) ilköğretim öğretmenleri ve üniversite eğitimleriyle de aynı sonuca ulaşmıştır. Bu sonuçlar araştırmanın bulgularıyla tutarlılık göstermektedir. Ayrıca Maslach ve Jackson (1981), genç çalışanların dikkat çekici bir şekilde “Duyarsızlaşma” yaşadıkları sonucuna varmışlardır; diğer yandan Bryne (1991) ise tükenmişliğin bu boyutunda herhangi bir farklılık bulmamıştır.

Yaş değişkeni ile ilgili bulgular ele alındığında 22–36 yaş grubundaki İngilizce öğretmenlerinin 37–61 yaş grubundakilere göre daha fazla tükenmişlik yaşamalarının sebepleri iş hayatına yeni atılan öğretmenlerin ideallerini gerçekleştirilememesi, fazla beklenti içinde olma, aşırı iş yükü ile başa çıkamama veya başa çıkma yöntemlerinin yetersizliği olabilir. İdealist düşüncelerle mesleğe başlayan öğretmenler, sistemden, çevre koşullarından okul idarelerinin farklı tepkilerinden kaynaklanan hayal kırıklıkları ile zamanla tükenme yaşamakta ve iş tatminsizlikleri artmaktadır. Ancak yaşın ilerlemesi ve çalışma süresinin uzamasıyla bireylerin daha çok tecrübe ve esneklik kazanması, insan ilişkilerinde anlayışa dayalı bir tutumu doğurabilir. Öte yandan, kararlara katılımın sınırlı olduğu ilk çalışma yıllarında şartları kontrol edememeden ileri gelen duyarsızlaşma olgularının rapor edildiği görülmektedir (Jackson & Maslach,1986).

İş tatmini ve tükenmişlik ilişkisinin medeni durum değişkenine göre bulguları incelendiğinde, bekâr İngilizce öğretmenlerinin iş tatmini faktörlerinden içsel iş tatminine dair memnuniyetleri arttıkça tükenmişlik faktörlerinden kişisel başarı evlilere oranla daha çok azalmakta ya da tükenmişlik faktörlerinden kişisel başarı azaldıkça içsel iş tatmininden memnuniyet evlilere göre daha çok artmaktadır. Bu bulgu bekâr İngilizce öğretmenlerinin, işlerindeki içsel iş tatmini kaynaklarının kişisel başarı algılarını daha çok etkilediğini göstermektedir. Alanda yapılmış çalışmalar bu bulguları destekler niteliktedir. Maslach ve Jackson (1985) yaptıkları araştırmada, evli bireylerin bekâr ve dullara göre tutarlı bir şekilde daha az tükenmişlik yaşadıklarını bildirmişlerdir. Murat 2003 yılında üniversite öğretim elemanlarıyla yürüttüğü araştırmasında, hem kişisel başarı hem de duyarsızlaşma

şeklindeki tükenmişliği bekârların evlilere göre daha çok yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır. Bu bağlamda, evliliğin hayattan alınan doyumunu arttırdığı, bir başkasıyla ortak yaşantının paylaşılmasından dolayı sorumluluk duygusunu geliştirdiği ve böyle bir durumda da evlilerin insan ilişkilerine yaklaşımlarında daha olumlu tutumlar geliştirdiği söylenebilir.

İş tatmini ve tükenmişlik ilişkisinin çalışılan okul değişkenine göre bulguları incelendiğinde, özel okullarda çalışan İngilizce öğretmenlerinin iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri arttıkça tükenmişliklerinin devlet okullarında çalışan öğretmenlere göre daha da azaldığı ya da iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri azaldıkça tükenmişliklerinin devlet okullarında çalışan öğretmenlere göre daha da arttığı gözlenmiştir. Devlet okullarında görev yapan İngilizce öğretmenlerinin İngilizce dersi için daha az imkânlarla sahip olması, maddi ve teknik yetersizlik içinde bulunmaları sınıf mevcutlarının fazlalığı vb. sebeplerden duygusal tükenmeyi ve duyarsızlaşmayı daha çok yaşamaları beklenirken araştırmanın bulguları bu bağlamda şaşırtıcıdır. Ancak bu bulgu aşırı iş yükü ile ilişkilendirilebilir. Aşırı iş yüklenmesi sonucunda, özel hayat, hobi gibi dışındaki motivelere yeteri vakit ayıramayan birey iş tatminsizliği yaşayabilir. Özel okullarda çalışan İngilizce öğretmenlerinden beklentinin (velilerin, okul idaresinin beklentileri vb.) daha fazla olduğu herkes tarafından bilinmektedir. Bu beklentiler birey üzerinde zaman zaman stres yaratabilir. Bu durum öğretmenlerin iş tatminsizliği yaşamalarına ve tükenmişliklerinin artmasına neden olabilir. Korkmaz'ın 2004 yılında müzik öğretmenleriyle yürüttüğü araştırması ise bu bulguları desteklememektedir. Araştırmacı devlet okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin özel okullarda görev yapanlara göre daha fazla duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma yaşadığı sonucuna ulaşmıştır. Minibaş (1990) özel okullarda ve devlet okullarında görev yapan öğretmenlerle ilgili olarak yaptığı araştırmasında, özel okullardaki ilkokul ve lise öğretmenlerinin daha tatminkâr olduklarını bulmuştur.

İş tatmini ve tükenmişlik ilişkisinin mezun olunan fakülte değişkenine göre bulguları incelendiğinde, eğitim fakültesinden ve diğer fakültelerden mezun olan deneklerin iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri arttıkça faktörler boyutunda tükenmişliklerinin azaldığı ya da iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri azaldıkça faktörler boyutunda tükenmişliklerinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Ancak diğer fakültelerden mezun olan İngilizce öğretmenlerinin içsel iş tatmini faktöründen memnuniyetleri arttıkça kişisel başarı

boyutunda tükenmişliklerinin eğitim fakültelerinden mezun olanlara göre daha da azaldığı ya da içsel iş tatmini faktöründen memnuniyetleri azaldıkça kişisel başarı boyutunda tükenmişliklerinin eğitim fakültelerinden mezun olanlara göre daha da arttığı göze çarpmaktadır. Ülkemizde özel okullarda ve devlet okullarında eğitim fakültelerinin “İngilizce Öğretmenliği” bölümlerinden mezun olan öğretmenler çalışmakla beraber değişik fakültelerin İngilizce eğitim veren bölümlerinden mezun olan öğretmenler de İngilizce öğretmeni kadrosuyla çalışmaktadır. Bu alanda herhangi bir araştırmaya rastlanmamakla beraber diğer fakültelerden mezun olan bireylerin İngilizce “öğretmeye” yeterince hâkim olamadıkları için kendilerini eksik hissedip başarısızlık duygusuna kapılmaları ve sonucunda iş doyumsuzluğu yaşamaları olası bir durumdur. Yanı sıra asıl mesleği öğretmenlik olmayan İngilizce öğretmenleri, öğretmenliğe yeteri kadar önem vermedikleri ve bu işi yalnızca ekonomik sebeplerden ötürü yaptıkları için tatminsizlik ve sonucunda tükenmişlik yaşıyor olabilirler.

İş tatmini ve tükenmişlik ilişkisinin meslek seçimi değişkenine göre bulguları incelendiğinde, mesleğini kendi istekleri ile seçen İngilizce öğretmenlerinin iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri arttıkça faktörler boyutunda tükenmişliklerinin azaldığı ya da iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri azaldıkça faktörler boyutunda tükenmişliklerinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Mesleğini kendi isteği ile seçmemiş deneklerin iş tatmininin tüm faktörleri ile duygusal tükenmişlik faktörü arasındaki ilişkinin mesleğini kendi istekleri ile seçmiş deneklere oranla daha kuvvetli olduğu görülmüştür. Bunun sebebi olarak işini isteyerek, severek olumlu düşüncelerle yapmanın diğer olumsuzlukları etkisiz hale getirmesi söylenebilir. Mesleğini kendi isteğiyle seçmemiş deneklerin işlerinden tatminsizlik yaşamaları ve bu durumun tükenmişliklerine etki etmesi şaşırtıcı bir sonuç değildir. Bu bağlamda, mesleklerini kendi istekleri doğrultusunda değil de başka bazı nedenlerden (aile isteği, ekonomik sebepler vb.) dolayı seçmiş olan deneklerin iş tatminsizliği yaşamaları kaçınılmaz bir sonuçtur. Dolunay (2002) öğretmenlerde tükenmişlik durumunu araştırdığı çalışmasında mesleği isteyerek seçen öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puan ortalamalarının düşük, kişisel başarı düzeylerinin de yüksek olduğunu saptamıştır. Gençler (2002) öğretmenlerde mesleği isteyerek seçenlerde tükenmişlik düzeyinin daha az, mesleği istemeyerek seçenlerde ise daha yüksek olduğunu bulmuştur. Erdemoğlu (2007) araştırmasında mesleğini isteyerek yapmadığını belirten öğretmenlerin tükenmişliğin tüm boyutlarında, isteyerek yapanlara

göre daha fazla tükenmişlik yaşamakta oldukları sonucuna ulaşmıştır. Baysal'ın (1995) lise ve dengi okul öğretmenlerinde tükenmişliğe etki eden faktörleri incelediği çalışmasında sonucunda; öğretmenlik mesleğini yapıyor olmadaki en önemli nedeni “mesleği seviyor olmam” şeklinde belirten öğretmenler, en düşük tükenmişlik puanına sahipken; bu nedeni “toplumsal nedenler” ya da “bu meslek dışında başka iş bulamamam” olarak belirten öğretmenlerin daha yüksek tükenmişlik puanı aldıkları görülmüştür.

İş tatmini ve tükenmişlik ilişkisinin hizmet süresi değişkenine göre bulguları incelendiğinde, mesleklerinde 1 – 11 yıl hizmet vermiş İngilizce öğretmenlerinin iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri arttıkça faktörler boyutunda tükenmişliklerinin azaldığı ya da iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri azaldıkça tükenmişliklerinin faktörler boyutunda azaldığı sonucuna varılmıştır.

Mesleklerinde 12 – 35 yıl hizmet vermiş İngilizce öğretmenleri için yapılan analizler incelendiğinde ise, deneklerin tüm iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri arttıkça duygusal boyutta tükenmişliklerinin azaldığı; içsel iş tatmini ve bağımsız çalışabilme faktörlerinden memnuniyet arttıkça kişisel başarı boyutunda tükenmişliklerinin azaldığı ya da tüm iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri azaldıkça duygusal boyutta tükenmişliklerinin arttığı; içsel iş tatmini ve bağımsız çalışabilme faktörlerinden memnuniyet azaldıkça kişisel başarı boyutunda tükenmişliklerinin arttığı şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca, deneklerin içsel iş tatmini faktöründen memnuniyetleri arttıkça tükenmişliklerinin duyarsızlaşma boyutunda azaldığı ya da içsel iş tatmini faktöründen memnuniyetleri azaldıkça tükenmişliklerinin duyarsızlaşma boyutunda arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Mesleki kıdem değişkenine göre 1- 11 yıl meslek kıdemine sahip İngilizce öğretmenlerinin tükenmişliğin kişisel başarı boyutuyla iş tatmininin tüm boyutları arasında 12- 35 yıl meslek kıdemine sahip öğretmenlere oranla daha kuvvetli bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu sonuç, meslek hayatının ilk yıllarında bireylerde iş tatminleri arttıkça kişisel başarı boyutunda tükenmişlik yaşamayacakları şeklinde yorumlanabilir. Genç çalışanların işten beklentilerinin çok daha fazla olması ve yeni mezun öğretmenlerin beklentilerinin fazla olması işlerinde yeterince otorite ve kontrol sahibi olmayanlar kendisini başarısız hissedecek ve sonucunda tükenmişlik yaşayacaktır. Bunun yanı sıra yaşı ilerlemiş olan çalışanlarda deneyim ve bundan kaynaklanan uyum artışının iş tatminini arttırdığı ve

tükenmişliklerinin azaldığı söylenebilir. Çalışanların iş tatmininin yaşla doğru orantılı olarak artması, performansın iş tatminine yol açması ile açıklanabilir. Buna göre tecrübe ve beceri arttıkça, daha iyi iş çıkartma olasılığı artar ve iyi iş çıkartmanın iş tatmini üzerindeki olumlu etkisi kendini gösterir. İleri hizmet yıllarında kazanılan deneyim ve başa çıkma yöntemlerinin kullanımı, tükenmişliğin yaşanma riskini ortadan kaldırabilir. Brisse ve diğerleri (1988), Friedman (1991) , Girgin (1995) ve Seğmenli'nin (2001) araştırmaları bu sonucu desteklemektedir. Tümkaya'nın (1996) öğretmenlerle yürüttüğü araştırmasında tükenmişlik ve mesleki kıdeme ilişkin bulgular çalışma yılının artmasıyla birlikte "iş doyumunu" ve "öğrencilere yönelik tutumlar" alt ölçeğindeki tükenmişliğin azaldığını göstermiştir; hizmet süresi arttıkça iş doyumunu ve öğrencilere yönelik olumlu tutumlar da artmaktadır. Dursun'un (2000) "Öğretmenlerde Tükenmişlik İle Yükleme Biçimi, Cinsiyet, Eğitim Düzeyi Ve Hizmet Süresi Değişkenleri Arasındaki Yordayıcı İlişkilerin İncelenmesi" adlı araştırmasında iş doyumundaki tükenmişliği etkileyen bir değişken olarak hizmet süresinin azaldıkça tükenmişliğin arttığı sonucuna ulaşmıştır. Ancak, öğretmenlerle yaptıkları çalışmalarında, Anderson ve Iwanicki (1984) ile Özdayı'nın (1991) öğretmenlerin iş tatminiyle ilgili araştırmasında işe yeni başlayanlar daha tatminkâr bulunmuştur.

İş tatmini ve tükenmişlik ilişkisinin çalışılan okuldaki hizmet süresi değişkenine göre bulguları incelendiğinde, 1 – 5 yıl süreyle hizmet vermiş İngilizce öğretmenlerinin tüm iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri arttıkça faktörler boyutunda tükenmişliklerinin azaldığı (bu azalmanın okullarında 6–27 yıl hizmet vermiş olanlara göre daha çok olduğu) ya da tüm iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri azaldıkça tükenmişliklerinin faktörler boyutunda arttığı (bu artışın okullarında 6–27 yıl hizmet vermiş olanlara göre daha çok olduğu) göze çarpmaktadır. Alanda benzer bir çalışmaya rastlanmamakla beraber, bu sonuç, çalıştıkları okullardaki hizmet süreleri kısa olan İngilizce öğretmenlerinin okullarına uyum sağlama sürecinde güçlük çektikleri için iş tatminsizliği yaşıyor ve tükenmişlikleri artıyor olmasına bağlanabilir.

İş tatmini ve tükenmişlik ilişkisinin çalışılan ek iş değişkenine göre bulguları incelendiğinde, ek iş yapmayan deneklerin tüm iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri arttıkça tükenmişliklerinin duygusal boyutta daha çok azaldığı (bu azalmanın ek iş yapanlara göre daha çok olduğu) ya da tüm iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri

azaldıkça tükenmişliklerinin duygusal boyutta daha çok arttığı (bu artışın ek iş yapanlara göre daha çok olduğu) dikkat çekicidir. Yanı sıra, yine ek iş yapmayan deneklerin içsel iş tatmini faktöründen memnuniyetleri arttıkça kişisel başarı boyutunda tükenmişliklerinin azaldığı (bu azalmanın ek iş yapanlara göre daha çok olduğu) ek iş yapmayan deneklerin içsel iş tatmini faktöründen memnuniyetleri azaldıkça kişisel başarı boyutunda tükenmişliklerinin arttığı (bu artışın ek iş yapanlara göre daha çok olduğu) göze çarpmaktadır. Bu sonuç ek iş yapan İngilizce öğretmenlerinin, çalıştıkları diğer işlerde tatmin yaşadıkları ve bu bağlamda tükenmişliklerinin azaldığı şeklinde açıklanabilir. Bu tatmin ekonomik açıdan olmasa bile vicdani bir rahatlama ya da başka bir iş yapmanın getirdiği mutluluk sonucunda işten alınan tatmini arttırdığı söylenebilir.

İş tatmini ve tükenmişlik ilişkisinin çalışılan okulu değiştirme değişkenine göre bulguları incelendiğinde, çalıştıkları okulu değiştirmek istemeyen İngilizce öğretmenleri açısından, öğretmenlerin iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri arttıkça faktörler boyutunda tükenmişliklerinin azaldığı ya da iş tatmini faktörlerinden memnuniyetleri azaldıkça faktörler boyutunda tükenmişliklerinin arttığı görülmektedir. Göze çarpan diğer bir bulgu ise, okul değiştirmek istemeyen öğretmenlerin dışsal iş tatmini faktöründen memnuniyetleri arttıkça, tükenmişliklerinin duygusal boyutta azaldığı (bu azalmanın okul değiştirmek isteyen öğretmenlere göre daha çok olduğu) ya da dışsal iş tatmini faktöründen memnuniyetleri azaldıkça tükenmişliklerinin duygusal boyutta arttığıdır (bu artışın okul değiştirmek isteyen öğretmenlere göre daha çok olduğu). Bu bulgudan yola çıkarak öğretmenlerin okul değiştirmek istememelerine rağmen daha çok tatminsizlik yaşamaları ve sonucunda tükenmeleri, gidecekleri başka bir okulda da yaşadıkları olumsuzlukların değişmeyeceğini varsaydıkları yorumu yapılabilir.

İş tatmini ve tükenmişlik ilişkisinin çalışılan işi değiştirme değişkenine göre bulguları incelendiğinde, çalıştıkları okulu değiştirmek istemeyen İngilizce öğretmenlerinin iş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri ilişkisinin, iş değiştirmek isteyenlere göre daha kuvvetli olduğu görülmüştür. Çelik'in 1987 yılında teknik öğretmenlerle yürüttüğü araştırmasında, öğretmenlik ve öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin işlerinden doyumculuk duyduklarını saptamıştır.

Algılanan gelir düzeyi değişkenine göre öğretmenlerin iş tatminleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde, gelir düzeylerinin ucu ucuna, ancak, yaşantılarını devam ettirebilecek kadar olduğunu düşünen öğretmenlerin iş tatminleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin diğer gelir gruplarına göre daha kuvvetli olduğu görülmektedir. Whiteaker (1996) ve Patel'e (1996) göre düşük maaş tükenmişlik yaşanmasında etkili iken, Özdemir (1998) ve Çelik'in (1990) makalelerinde ekonomik durum stres kaynağı olarak ele alınmıştır. Stres iş yerinde kronik bir duruma gelmeye başlayınca, yaşananlar işe ve hayata karşı olumsuz duygular şeklinde karakterize edilmektedir (Pines, Aronson ve Karfy,1981). Başka bir deyişle kronik stres tükenmişliğin başlangıç noktası olarak düşünülmektedir. Bu bağlamda stresle ilgili araştırma bulguları da tükenmişlik araştırmalarına ışık tutabilecek niteliktedir. Öğretmenler diğer meslek gruplarına göre daha az ücret almaktadırlar. Ücret düşüklüğü öğretmenlerin geçim sıkıntısı çekmesine ve iş doyumunun düşmesine ve tükenmişlik düzeyinin artmasına yol açmaktadır.

Bu değişkenle ilgili çarpıcı diğer bir bulgu da, gelir düzeyinin tatminkâr olduğunu düşünen İngilizce öğretmenlerinin, içsel iş tatminleri ile kişisel başarı boyutu ilişkisinin diğer gruplara göre daha kuvvetli olduğudur. Gelir düzeylerinin tatminkâr olduğunu düşünen bireyler kendilerini ekonomik güce sahip hissetmelerine rağmen içsel iş tatminleri algıları azaldıkça, düşük kişisel başarı hissine kapılmaktadırlar. Bu durum işten sağlanan manevi doyumun daha önemli olduğunu göstermektedir.

İş tatmini ve tükenmişlik ilişkisinin sigara kullanma değişkenine göre bulguları incelendiğinde, nadiren içenler ve bırakmış olanlarda da ilişkilerin anlamlı çıkmasına karşılık korelasyon katsayılarının, içiyorum diyenlere kıyasla daha düşük olması dikkat çekicidir. Sigara içmenin stres düzeyiyle bağlantılı olduğu varsayımıyla analizler incelendiğinde, iş tatmini faktörleriyle tükenmişlik boyutları ilişkisinin kuvvetli ve negatif yönlü olduğu görülmektedir. Alanda bu bulguyla ilgili çalışma bulunmamasına rağmen, Çam (1991), tükenmişlik sonucunda ortaya çıkan davranışsal belirtiler arasında ilaç, alkol ve tütün vs. tüketimine eğilim ya da tüketimde artmayı saymaktadır.

5.2. Öneriler

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki önerilerde bulunulabilir.

1. Yapılan araştırmada İngilizce öğretmenlerinin iş tatmini faktörlerinden içsel tatminleri yüksek olmasına rağmen dışa atfedilen değerler düşük görülmüştür. Bu sonuca bağlı olarak, ücret politikalarının düzeltilmesi, takdir edilme mekanizmalarının ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve bu mesleğin toplumsal anlamda itibarının artırılması önerilebilir.
2. Başarılı çalışmalar yapan öğretmenler maddi ve manevi olarak ödüllendirilmeli ve okul yöneticileri, öğretmenlerin olumlu çalışmalarını sözlü ve yazılı olarak takdir etmekten kaçınmamalı, onları desteklemeli ve motive etmelidirler.
3. Yöneticilerle öğretmenler arasında sağlıklı bir iletişim kurulması da önemli ve gereklidir.
4. İngilizce öğretmenlerine kendilerini geliştirme ve yükselme olanakları sağlanmalıdır.
5. İngilizce öğretmenlerinin, tükenmişliğin duyarsızlaşma, kişisel başarı ve duygusal tükenme boyutlarındaki ortalama değerlerinin çok yüksek olmadığı, bir başka deyişle tükenmişlik düzeylerinin çok yüksek olmadığı görülmüştür. İngilizce öğretmenlerinin tükenmişliği daha çok duygusal tükenme boyutunda, daha sonra kişisel başarı boyutunda ve en az da duyarsızlaşma boyutunda yaşadıkları saptanmıştır.. Buradan yola çıkarak öğretmenlerin tükenmişlik sendromu hakkında bilgilendirilmeleri, bunun içinde ihtiyaç hissedildiğinde öğretmenlere yönelik danışmanlık hizmetinin oluşturulması önerilebilir. Öğretmenlerin yaşamakta oldukları tükenmişliğin boyutları aralıklı olarak incelenip değerlendirilmelidir.
6. Araştırmanın sonuçlarında da ortaya koyulduğu gibi mesleğe yeni başlamış veya daha az kıdeme sahip öğretmenlerin iş tatminleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında, kıdemli öğretmenlere oranla daha kuvvetli bir ilişki vardır. Bu bağlamda, mesleğe yeni başlayan öğretmenlere ya da öğretmen adaylarına da kendilerini bekleyen sorunlar konusunda gerçekçi bilgiler verilmeli ve doğru yönlendirme yapılması faydalı olabilir. Yanı sıra deneyimli öğretmenlerin tecrübelerinden yararlanmalı, mesleki sorunlarını, sıkıntılarını dile getirmeli ve çözüm yolları bulunmaya çalışılmalıdır. Öğretmenler stres ve tükenmişlikle başa çıkma konusunda bilinçlendirilmelidir.

7. Öğretmenden beklenen hizmetin nitelik ve niceliğinin artırılabilmesi için iş tatminlerinin artırılması ve kendilerini olumsuz yönde etkileyen faktörlerin düzeltilmesi (kalabalık sınıflar, yetersiz araç – gereç vb.) gerekmektedir.
8. Öğretmenler, özellikle tükenmişliği haber veren belirtileri tanımalı, buna ilişkin alınabilecek bireysel ve kurumsal önlemleri bilmedir. Bu konuda seminerler ya da grup çalışmaları yapılabilir. Bu toplantılarda deneyimli öğretmenlerin tecrübelerinden yararlanılmalı, mesleki sorunlarını, sıkıntılarını dile getirmeli ve çözüm yolları bulunmaya çalışılmalıdır.
9. İngilizce öğretmenlerinin yaşadıkları stresin, iş tatmini ve performans düzeylerinin de ayrıca ve özel olarak araştırılması önerilebilir.
10. İş tatmini ve tükenmişlik üzerinde etkili olabilecek başka değişkenlerin ortaya çıkarılması için yeni çalışmaların yapılması da yararlı olacaktır.

KAYNAKÇA

Akçamete, G., Kaner, K., Sucuoğlu, B., 2001, **Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik**, Nobel Yayınları, Ankara.

Aksu, S., 1998, "**Hizmet İşletmelerinde İş Tatmini**", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Alanyalı, K., 2006, " **Örgütsel Stres Kaynaklarının İş Tatminine Olan Etkilerinin Tükenmişlik Ve Dinçlik Etkileri Bağlamında İncelenmesi (Uygulamalı Bir Araştırma).**" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Bursa.

Anderson, M.B., Iwanicki E.F., 1984 "**Teacher Motivation and Its Relationship To Burnout**" Educational Administration Quarterly, 20/2

Arnold, H. J., Feldman, D.C., 1986, **Organizational Behavior**, Mc Graw- Hill Series in Management New York

Aryee, S., 1993, "**Dual- Earner Couples In Singapore: An Examination of Work and Nonwork Sources of Their Experienced Burnout.**" Human Relations, 46/12

Babaoğlan, E., 2006 "**İlköğretim Okulu Yöneticilerinde Tükenmişlik.**" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.

Baltaş, A., Baltaş, Z. ,2004, **Stres ve Başa Çıkma Yolları**, 22. Basım Remzi Kitapevi, İstanbul.

Bandura, A., 1977, "**Self- Efficacy: Toward A Unifying Theory of Behavioral Change**" Psychological Review, 53 / 2

Baysal, A.C., 1981, **Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar**, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.

- Baysal, C., Tekarslan E., 1996, **Davranış Bilimleri**, Avcıol Basım Yayım, İstanbul.
- Baysal. A., 1995, **Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Bingöl, D., 1997, **Personel Yönetimi**, 3. Baskı Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Birlik, M.A, 1999, "**Öğretmenlerin Mesleki Doyumu Ve Eğitim Anlayışları.**" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.
- Brisse, J.S. Ve Diğerleri, 1988, "**Individual, Situational Contributors to Teacher Burnout**", Journal of Educational Research, 82/2.
- Budak, G., 1999, **İşletmeleri Başarıya Ulaştıran Yol (Organizasyon Yapısı - Birey İş Doyumu Uyumu)**, İzmir Ticaret Odası Yayını No. 61, İzmir.
- Budak, G., 2004, **İşletme Yönetimi**, Barış Yayınları, İzmir.
- Byrne, B.M, 1994, "**Testing For the Factorial Validity, Replication and Invariance of A Measuring Instrument: A Paradigmatic Application Based On the Maslach Burnout Inventory**", Multivariate Behavioral Research, 29/3
- Byrne, B.M., 1991, "**The Maslach Burnout Inventory: Validating Factorial Structure and Invariance across Intermediate, Secondary and University Educators**", Multivariate Behavioral Research, 26/4
- Byrne, M.B., 1999, "**A Literature Review and Empirically Validated Model.**" Understanding And Preventing Teacher Burnout, Edited Vandenberghe And Huberman, Cambridge University Press.

Chapman, D.W., Lowter, M.A., 1982, "**Teachers Satisfaction With Teaching.**" Journal of Educational Research, 75.

Chernis, C., 1992 "**Long Term Consequences of Burnout: An Exploratory Study.**" Journal of Organizational Behavior, 13.

Cook, J.D. ve diğeri, 1981, **The Experience of Work**, Academic Press, London.

Cordes, C.L., Dougherty, T.W., 1993, "**A Review and an Integration of Research on Job Burnout**", Academy of Management Review, 18/4

Curran, J., Stanworth, J., 1981, "**A New Look At Job Satisfaction In The Small Firm**" Human Relations, 34/5

Çam, O., 1992, "**Tükenmişlik Envanterinin Geçerlilik ve Güvenirliğinin Araştırılması**" 7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, 22 - 25 Eylül 1992 Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Çam., O., 1991, "**Hemşirelerde Tükenmişlik Sendromunun Araştırılması.**" Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.

Çavuşoğlu, İ., 2005, "**Endüstri Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri İle Bazı Kişisel Değişkenler Arasındaki İlişki.**", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.

Çelik, V., 1987, "**Teknik Öğretmenlerin İş Doyumsuzluğu Ve Öğretmenlikten Ayrılmalarına Etkisi.**" Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

Çelik, V., 1990, "**Öğretmen, Okul Ve Stres.**" Milli Eğitim Dergisi, 15.

Çelikkol, A., 2001, **Çağdaş İş Yaşamında Ruh Sağlığı**, Alfa Basım Yayın , İstanbul.

Çetinkanat, C., 2000, **Örgütlerde Güdülenme Ve İş Doyumu**, Anı Yayıncılık, Ankara.

Davis, K., 1982, **İşletmede İnsan Davranışı**, İstanbul Matbaası, İstanbul.

Dolunay, A. 2001 "**Keçiören İlçesi Genel Liseler Ve Teknik Ticaret Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu Araştırması.**" Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

Dudak, M., 2005, "**İstanbul İli Toplam Kalite Yönetimi Projesi Kapsamındaki İlköğretim Okulu Çalışanlarının Motivasyon Ve İş Tatmin Düzeyleri.**" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Dursun, S., 2000, "**Öğretmenlerde Tükenmişlik İle Yükleme Biçimi, Cinsiyet, Eğitim Düzeyi Ve Hizmet Süresi Değişkenleri Arasındaki Yordayıcı İlişkilerin İncelenmesi.**" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.

Ensari, H., Tuzcuoğlu, N., 1999, "**Marmara Üniversitesi'ne Bağlı Fakültelerde Görev Yapan Yönetici ve Öğretim Elemanlarının Meslekten Yıldıklarında Kişilik Özelliklerinin Rolü Üzerine Bir Araştırma**", Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2/11, İstanbul.

Erdemoğlu, D., 2007, "**Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri.**" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

Erdoğan, İ., 1996, **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayını No:226, İstanbul.

Eren, E. , 1993, **Yönetim Ve Organizasyon**, 2. Baskı Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.

Ergin, C., 1992, " **Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması**" 7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, 22 - 25 Eylül 1992 Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Etzion, D., Pines A., 1986, "**Sex and Culture In Burnout and Coping Among Human Service Professionals.**" Journal of Cross Cultural Psychology, 17/2.

Friedman I.A., 1991, "High and Low Burnout Schools: School Culture Aspects of Teacher Burnout." Journal of Educational Research, 84/6.

Friedman, I., Lotan, A., 1985 "**Teacher Burnout in Israel in Elementary Education.**" Henrietta Szold Institute: Summary.

Friedman, I.A., Farber, B., 1992, "**Professional Self-Concept as A Predictor of Teacher Burnout.**" Journal of Educational Research, 86.

Garden A., 1987, "**Depersonalization: A Valid Dimension of Burnout**", Human Relations, 40/9

Gençer, A., 2002, "**Öğretmenlerin İş Doyumu İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler.**", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.

Girgin, G., 1995, "**İlkokul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi (İzmir İli Kırsal ve Kentsel Yöre Karşılaştırması)**", Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Gökçakan Z., Özer R., 1999, "**Doğu Karadeniz Bölgesindeki Görevli Rehber Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyi Nedenleri ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi**", 4. Ulusal Eğitim Kongresi Bildirileri, Eskişehir.

Güçray, S.,1994, "**Öğretim Elemanlarında Kaygı, İş Doyumu Ve Psikolojik Belirtiler.**" Eğitim Kongresi Bildirileri, Çukurova Üniversitesi, Adana.

Gürşimşek, G., Girgin, G., 2000, "**İzmir Örnekleminde Okul Öncesi MEB'e Bağlı Hizmet Veren Öğretmenlerde Görülen Tükenmişlik Düzeyi.**" Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Fakültesi, 2. Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu, 10 - 12 Mayıs 2000, Çanakkale.

Hock, R.R, 1988, "**Professional Burnout among Public School Teachers**", Public Personnel Management 17/2

Hunt, J.W., Saul, P.N., 1975, "**The Relationship of Age, Tenure and Job Satisfaction in Males and Females**" 18 / 3

Iwanicki, E.F., 1983, "**Toward Understanding and Alleviating Teacher Burnout.**" Theory into Practice, 22/1.

İlies, R., Judge, T., 2002, "**Understanding the Dynamic Relationship among Personality, Mood and Job Satisfaction: A Field Experience Sampling Study**", Organizational Behavior and Human Decision Process, 89.

İnce, Ö., 2003, "**İş Tatminine Etki Eden Başlıca Faktörler Ve Uygulamadan Bir Örnek**" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Jackson, S.E, Maslach, C., 1986, "**Job Stress Among Helping Professions. The Effects on Workers and Their Families.**" Paper Presented At Research Workshop On Current Issues In Occupational Stress: Theory, Research And Intervention, Downsview, Ontario.

Kandolin, I., 1993, "**Burnout of Female and Male Nurses in Shift work.**" Ergonomics, 36/1

Kavla, İ., 1998, "**Hemşirelerde İş Doyumu Ve Tükenmişlik İlişkisi.**", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Kaynak, T., 1990, **Organizasyonel Davranış ve Yönlendirilmesi**, Alfa Basım Yayım, İstanbul.

Khalque, A., Rahman, M.A., 1987, "**Perceived Importance of Job Facets and Overall Job Satisfaction of Industrial Workers**", Human Relations, 40 / 7.

Koçel, T., 2003, İşletme Yöneticiliği, 9. Basım, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.

Koçel, T., 2003, **İşletme Yöneticiliği**, 9. Baskı Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.

Korkmaz, Ö., 2004, " **Müzik Öğretmenlerinin Motivasyon Kaynakları ve Tükenmişlikleri.**" Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Kreitner, R., Kinicki, A., 1989, **Organizational Behavior**, Homewood.

Kümbül, B., Ve Diğerleri, 2001, " **Bireyin İş Uyumu Açısından İş Doyumu Ve Tükenmişlik Etkileşimi, Hemşireler ve Bayan Polisler Üzerinde Yapılan Karşılaştırmalı Bir Uygulama.**", Dokuz Eylül Üniversitesi, 8. Ulusal Ergonomi Kongresi, 25 - 26 Ekim 2001.

Kyriacou, C., 1987, "**Teacher Stress and Burnout: An International Review.**" Educational Research, 29/2.

Lee R.T., Ashforth B.E., 1996, "**A Meta - Analytic Examination of the Correlates of the Three Dimensions of Burnout**" Journal of Applied Psychology, 81 / 2

Leiter, M.P. 2003, **Areas of Worklife Survey Manual**, 3rd Edition, Center of Organizational Research and Development, Wolfville.

Low, G.S. ve diğerleri, 2001, "**Antecedents and Consequences of Salesperson Burnout.**" European Journal of Marketing. 35/ 5-6.

Luthans, F., 1992, **Organizational Behavior**, Mc Graw- Hill International Edition, 6th Edition, New York

Maslach, C., Jackson, S.E., 1985, "**The Role of Sex and Family Variables in Burnout.**" Sex Roles, 12.

Maslach, C., Leiter M.P., 1997, **The Truth about Burnout**, Jossey - Bass, San Francisco.

Maslach, C., Pines, A., 1977, "**The Burnout Syndrome in the Day Care Setting.**" Child Care Quarterly, 6.

Maslach, C., Schaufeli, W.B., Leiter M.P., 2001, "**Job Burnout**" Annual Review of Psychology Vol.52

Meier, S.T., 1983, "**Toward A Theory Of Burnout**" Human Relations, 36/10

Minibaş, J., "**Özel ve Devlet İlkokullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeyi ve Bu Düzeyin Frustrasyon Karşısında Gösterilen Tepki Tipi ve Agresyon Yönü İle İlişkisi.**", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Murat,M. 2003, "**Üniversite Öğretim Elemanlarında Tükenmişlik**", Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 19 / 2

Oshagbemi, T., 1999, "**Overall Job Satisfaction: How Good Are Single Versus Multiple İtem Measures?**" Journal of Managerial Psychology, vol 14 Issue 5/6

Oshagbemi, T., 2000, "**Gender Differences In The Job Satisfaction Of University Teachers**", Women in Management Review 15 / 7.

Oshagbemi, T., 2000, "**Is the Length of Service related To the Level of Job Satisfaction?**" International Journal of Social Economics 27/3

Örmen, U., 1993, "**Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerine Bir Uygulama**",
Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Özdayı, N., 1990, "**Resmi Ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini Ve İş
Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi.**", Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Özdemir, A., 1998, "**Öğretmen Streslerinin Azaltılmasında Okul Müdürlerinin Rolü.**",
Milli Eğitim Dergisi,138/6.

Özden, M.C., 2001, **Bireysel Kariyer Yönetimi- Profesyonele El Kitabı**, 1. Basım,
Ümit Yayıncılık, Ankara.

Patel, C., 1996, **Occupational Stressors; The Complete Guide To Stress Management**,
Ebury Press, USA.

Perlman, B., Hartman, E.A., 1982, "**Burnout Summary and Future Research**", Human
Relations 35/ 4

Pines A. M. 2002, "**A Psychoanalytic - Existential Approach to Burnout:
Demonstrated In The Case Of A Nurse, A Teacher and A Manager**", Psychotherapy:
Theory, Research, Practice, Training, 39/1

Pines A., Aronson E., 1988, **Career Burnout: Causes and Cures**, The Free Press, A
Division of MacMillan, New York.

Pines, A., Maslach, C., 1978, "**Characteristics Of Staff Burnout In Mental Health
Settings.**" Hospital and Community Psychiatry, 29

Pines, A.M., Kaffry, D., 1981, **Burnout: From Tedium to Personal Growth**. Free Pres,
New York.

Robbins, S., 1998, **Organizational Behavior**, Prentice Hall, New Jersey.

Russel, D.W., ve diğlerleri, 1987, "**Job-Related Stress, Social Support and Burnout among Classroom Teachers.**" Journal of Applied Psychology, 72.

Schwab, R.L., Iwanicki, E.F., 1982, "**Perceived Role Conflict, Role Ambiguity, And Teacher Burnout.**" Educational Administration Quarterly, 18.

Schwab, R.L., ve diğlerleri, 1986, "**Educator Burnout: Sources and Consequences.**" Educational Research Journal, 20/3.

Seğmenli, S., 2001, " **Rehber Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi**", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Shirom, A., 1989, "**Burnout and Work Organization, In C.L Cooper and I.T. Robertson (Eds.)**" International Review of Industrial and Organizational Psychology.

Sılığ, A., 2003, " **Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi**", Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.

Silah, M., 2001, **Çalışma Psikolojisi**, Selim Kitapevi, Ankara.

Sürgevil, O., 2006, **Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Şimşek, M,Ş., ve diğlerleri, 1998, **Davranış Bilimlerine Giriş Ve Örgütlerde Davranış**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Telman, N., Ünsal P., 2004, **Çalışan Memnuniyeti**, Epsilon Yayıncılık, İstanbul.

Torun, A., 1997, **Stres ve Tükenmişlik Endüstri ve Örgüt Psikolojisi**, Ed. Suna Tevrüz, 2. Baskı, Türk Psikologlar Deneği Ve Kalder Derneği Ortak Yayını.

Tümkiye, S. 1996 "**Öğretmenlerdeki Tükenmişlik Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları**" Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.

Tümkiye, S. 1999, " **Çukurova Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri**" , 4. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Bildirileri, Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, No.51.

Uyargil, C., 1988, **İş Tatmini Ve Bireysel Özellikler**, İ.Ü İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.

Vecchio, R.P., 1991, **Organizational Behavior**, Dryden Pres, 2nd Edition, New York.

Whitaker, K., 1996 "**Exploring Causes of Principal Burnout.**" Journal of Educational Administration, 44/1

Wolpin, J., ve diğerleri, 1991, "**Is Job Satisfaction an Antecedent or a Consequence of Psychological Burnout?**" Human Relations 44/2

Xin, M., Mac Millan, R.B., 1999, "**Influences Of Workplace Conditions on Teachers' Job Satisfaction**", Journal of Educational Research 93 /1

Yıldırım F., 1996, "**Banka Çalışanlarında İş Doymu ve Algılanan Rol Çatışması ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki**", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi ,Ankara.

EKLER:

EK 1- Kişisel Bilgi Formu

EK 2- Minnesota İş Tatmini Ölçeği

EK 3- Maslach Tükenmişlik Ölçeği

EK-1:

Bu çalışma, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde yürütülen “Yabancı Dil Öğretmenlerinin İş Tatminleri Ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler” konulu yüksek lisans tezi kapsamında yapılan bir çalışmadır. Bu amaçla hazırlanmış olan bu anket formunda sizden istediğimiz, soruları kendi fikirlerinizi ve yaklaşımlarınızı dikkate alarak doldurmanızdır. Lütfen cevaplarınızı anket formu üzerinde işaretlemeyen önce açıklamaları ve soruları dikkatlice okuyunuz.

Bize vereceğiniz cevaplar sadece ilgili bilimsel araştırma dâhilinde kullanılacak ve kimliğiniz kesinlikle gizli tutulacaktır. Cevaplarınızın gizli tutulacağına dair bize olan güveninizi sağlamak için sizden isminizi veya kimliğinizi açığa çıkartacak herhangi bir işareti anket formu üzerine yazmamanızı önemle hatırlatırız.

Bu araştırmaya vereceğiniz katkı için şimdiden teşekkür ederiz.

Burcu Başak Özgür

1. Cinsiyetinizi işaretleyiniz. Erkek Kadın
2. Doğum tarihiniz 19.....
3. Medeni durumunuz Bekarım Evliyim Boşandım
4. Çalıştığınız okul türü: Devlet okulu Özel okul
5. Öğretmenlik diplomasını aldığınız yüksek öğrenim kurumu hangisidir?
 Eğitim Fakültesi veya Eğitim Enstitüsü Diğer Fakülteler ve Yüksek Okullar
6. Mesleğinizi kendi isteğinizle mi seçtiniz? Evet Hayır
7. Öğretmenliğe ne zaman başladınız? Yıl:.....
8. Bu okulda ne kadar süredir çalışıyorsunuz? Yıl:.....
9. Halen çalışmakta olduğunuz kurumun dışında başka bir işte çalışıyor musunuz?
 Evet Hayır
10. Son dönemlerde çalıştığınız okulu değiştirmeyi düşünüyor musunuz ? Evet Hayır
11. Son dönemlerde yaptığımız işi değiştirmeyi düşünüyor musunuz ? Evet Hayır

12. Ailenizin aylık tüm gelirini göz önünde bulundurursanız kendinizi hangi gelir grubunun içinde görüyorsunuz?

- Rahat yaşayabilecek kadar tatminkar
- Normal düzeyde, ne çok rahatım ne de çok sıkıntı çekiyorum
- Ucu ucuna, ancak, yaşantımı devam ettirebilecek kadar
- Hiç tatminkar değil, zor geçiniyoruz.

13. Yaşamınız boyunca hiç sigara içtiniz mi?

- Hayır
- Sigara içtim ancakyıl/ay önce bıraktım
- Çok nadir kullanıyorum
- Evet halen sigara içiyorum

EK-2:

Aşağıda işinizin çeşitli yönleri ile ilgili yargılar bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyunuz. İşinizden ne derece memnun olduğunuzu “Çok Memnunum” dan “Hiç Memnun Değilim” e uzanan ölçek üzerinde, size en uygun olan basamağa işaret (X) koyarak belirtiniz.

Şu andaki İşimden ;	Çok memnunum	Oldukça memnunum	Biraz memnunum	Çok az memnunum	Hiç memnun değilim
1.Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2.Bağımsız çalışma imkânımın olmasından					
3.Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olmasından					
4.Toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi bakımından					
5.Yöneticimin, emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından					
6.Yöneticimin karar verme yeteneği bakımından					
7.Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını vermesinden					
8.Garantili bir gelecek sağlaması açısından					
9.Başkaları açısından bir şeyler yapabildiğimi hissetmem açısından					
10.Kişileri yönlendirmek için fırsat verdiğinden					
11.Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olmasından					
12.İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından					
13.Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından					
14.Terfi imkânımın olması açısından					
15.Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça kullanma özgürlüğünü vermesi bakımından					
16.Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme özgürlüğü vermesi bakımından					
17.Çalışma şartları bakımından					

18.Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşması açısından					
19.Yaptığım işte takdir edilmem açısından					
20.Yaptığım iş sonucunda duyduğum başarı hissinden					

EK-3:

Aşağıda, kişilerin duygu durumlarını ifade ederken kullandıkları bazı cümleler verilmiştir. Her cümleyi dikkatle okuyunuz. Son dönemlerde bu ifadeleri ne sıklıkta hissettiğinizi “Her zaman”dan “Hiçbir zaman”a uzanan ölçek üzerinde (X) koyarak belirtiniz.

	Hiçbir zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu zaman	Her Zaman
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.					
3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.					
4. İşim gereği karşılaştığım insanların neler hissettiğini kolayca anlayabilirim.					
5. İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum.					
6. Bütün gün insanlarla çalışmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.					
7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.					
8. Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.					
9. Yaptığım iş sayesinde insanlara 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 kısıtladığını hissediyorum.					
14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.					
15. İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.					
16. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.					
17. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.					
18. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.					
19. Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.					

20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
21. İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.					
22. İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.					