

**T.C.
ERCIYES ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İLKÖĞRETİM ANA BİLİM DALI
FEN BİLGİSİ EĞİTİMİ BİLİM DALI**

**FEN BİLİMLERİ ÖĞRETMENLERİNİN TÜKENMİŞLİK
VE İŞ DOYUMU DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

**Hazırlayan
Mahmut YILDIRIM**

**Danışman
Doç. Dr. Murat SARAÇOĞLU**

Yüksek Lisans Tezi

**Temmuz 2019
KAYSERİ**

**T.C.
ERCIYES ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İLKÖĞRETİM ANA BİLİM DALI
FEN BİLGİSİ EĞİTİMİ BİLİM DALI**

**FEN BİLİMLERİ ÖĞRETMENLERİNİN TÜKENMİŞLİK
VE İŞ DOYUMU DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ
(Yüksek Lisans Tezi)**

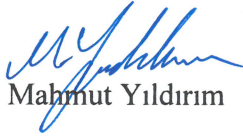
**Hazırlayan
Mahmut YILDIRIM**

**Danışman
Doç. Dr. Murat SARAÇOĞLU**

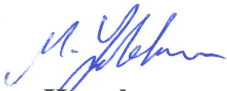
**Temmuz 2019
KAYSERİ**

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.

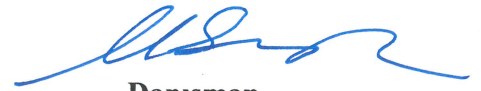

Mahmut Yıldırım

“Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi” adlı Yüksek Lisans tezi, Erciyes Üniversitesi Lisansüstü Tez Önerisi ve Tez Yazma Yönergesi’ne uygun olarak hazırlanmıştır.



Hazırlayan

Mahmut YILDIRIM

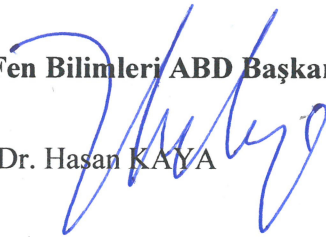


Danışman

Doç. Dr. Murat SARAÇOĞLU

Matematik ve Fen Bilimleri ABD Başkanı

Prof. Dr. Hasan KAYA



Doç. Dr. Murat SARAÇOĞLU danışmanlığında **Mahmut YILDIRIM** tarafından hazırlanan “**Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi**” adlı bu çalışma jürimiz tarafından Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü **İlköğretim** Anabilim Dalında **yüksek lisans** tezi olarak kabul edilmiştir.

25 / 06 / 2019

JÜRİ:

Danışman : Doç. Dr. Murat SARAÇOĞLU



Üye : Doç. Dr. Oktay BEKTAŞ



Üye : Doç. Dr. Tezcan KARTAL

**ONAY:**

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun 08/08/2019 tarih ve 35-02.....sayılı kararı ile onaylanmış olup, öğrencinin mezuniyet tarihi 05.10.2019.'dir.

Prof. Dr. Cevdet KIRPIK

Enstitü Müdürü



ÖNSÖZ

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde, değerli bilgilerini benimle paylaşan, kendisine ne zaman danışsam bana kıymetli zamanını ayırıp sabırla cevaplayan, güler yüzünü ve samimiyetini benden esirgemeyen ve gelecekteki mesleki hayatımda da bana verdiği değerli bilgilerden faydalanacağımı düşündüğüm kıymetli danışman hocam Doç. Dr. Murat SARAÇOĞLU'na, verdikleri öneriler ile katkıda bulunarak çalışmanın son halini almasını sağlayan Doç. Dr. Oktay BEKTAŞ ve Doç. Dr. Tezcan KARTAL'a teşekkürü bir borç biliyorum.

Tez çalışmam süresince, yabancı dil çevirilerindeki yardımlarından dolayı Serkan ÇALIŞKAN'a, SPSS ile ilgili veri analizlerindeki katkılarından dolayı Ahmet TOY'a, çalışmayı noktalama işaretleri açısından inceleyerek bana destek olan Türkçe öğretmeni Hasan ÇARKIT'a en derin duygularla teşekkür ederim.

Bana bu çalışmam süresince sürekli destek olarak, çalışmanın tamamlanmasında benim kadar emeği olan değerli aileme ayrıca teşekkür ediyorum.

Mahmut YILDIRIM

Temmuz 2019, KAYSERİ

FEN BİLİMLERİ ÖĞRETMENLERİNİN TÜKENMİŞLİK VE İŞ DOYUMU DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Mahmut YILDIRIM

**Erciyes Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Yüksek Lisans Tezi, Temmuz 2019
Danışman: Doç. Dr. Murat SARAÇOĞLU**

ÖZET

Bu çalışmanın amacı fen bilimleri öğretmenlerinin çeşitli değişkenlere göre iş doyumu puanları arasında ve bu değişkenlere göre örgütsel tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemektir. Bu amaçla yöntem olarak bu çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılırken tarama deseni tercih edilmiştir.

Bu araştırmanın evrenini 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Kayseri ilinde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan fen bilimleri öğretmenleri oluşturmaktadır. Basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilmiş 201 Fen bilimleri öğretmeni bu çalışmaya katılmıştır. Veri toplama araçları olarak Maslach tükenmişlik ölçeği ve Minnesota İş Doyum ölçeği ile kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Araştırma verileri SPSS 20.0 programında analiz edilmiş ve ulaşılan nicel bulgular literatür çerçevesinde elde edilen bilgiler ışığında değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Analizler sonucunda, çalışmanın amacı kapsamında cinsiyet açısından iş doyumu puanları arasında anlamlı fark bulunmazken, tükenmişliğin sadece kişisel başarı alt boyutunda anlamlı bir fark oluşmuştur. Yaşı genç, görev süresi az olan öğretmenlerin, yaşı fazla görev süresi çok olan öğretmenlere göre tükenmişlik düzeyleri fazla iş doyumları az sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca bilişim imkanları yönü ile de kendi okullarını bu yönden yeterli gören öğretmenlerin iş doyumları yüksek, tükenmişlikleri düşük çıkmıştır.

Araştırma sonucunda mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin, mesleklerine alışması için bir çalışma yapılması önerilmiştir. Ayrıca bu çalışmanın evreni genişletilerek veya değiştirilerek bu konuda çalışmalar yapılabilir.

Anahtar Kelimeler: İş Doyumu, Örgütsel Tükenmişlik, Fen Bilimleri Öğretmenleri, Nicel araştırma, Tarama çalışması

INVESTIGATION OF BURNOUT AND JOB SATISFACTION LEVELS OF SCIENCE TEACHERS

Mahmut YILDIRIM

**Erciyes University, Institute of Educational Sciences
Master Thesis, July 2019
Supervisor: Associate Professor Murat Saraçoğlu**

ABSTRACT

The aim of this study is to determine whether there is a significant difference between job satisfaction scores of science teachers according to various variables and and there is a significant difference between organizational burnout scores of science teachers according to various variables. With this purpose, while the quantitative research method is used in this research, survey research was preferred as method.

The universe of this research consists of science teachers working in schools affiliated with the Ministry of National Education in Kayseri in 2014-2015 academic year. 201 Science teachers selected by simple random sampling method participated in this study. Maslach burnout scale and Minnesota Job Satisfaction scale and personal information form were used as data collection tools. The research data were analyzed in SPSS 20.0 program and the quantitative findings tried to be evaluated in the light of the information obtained in the literature.

As a result of the analyzes, while no significant difference was found between job satisfaction scores in terms of gender in the scope of the aim of the study, there was a significant difference only in the personal success sub-dimension of burnout. It has been concluded that the teachers who are younger and who have less duty period have more burnout levels and less job satisfaction than the experienced teachers. Also, teachers who consider their own schools adequate in this respect with the technology equipment, their job satisfaction was high and burnout was low.

As a result of the research, it was suggested that a study should be carried out in order to get accustomed to the profession of the new teachers. Also, by expanding or changing the universe of this study, studies can be done on this subject.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Burnout, Science Teachers, Quantitative research, Survey research

İÇİNDEKİLER

FEN BİLİMLERİ ÖĞRETMENLERİNİN TÜKENMİŞLİK VE İŞ DOYUMU DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK	İİ
YÖNERGEYE UYGUNLUK HATA! YER İŞARETİ TANIMLANMAMIŞ.	
KABUL VE ONAY HATA! YER İŞARETİ TANIMLANMAMIŞ.	
ÖNSÖZ	VI
ÖZET	VII
ABSTRACT	VIII
İÇİNDEKİLER	IX
KISALTMALAR	XIV
TABLolar LİSTESİ	XV
ŞEKİLLER LİSTESİ	XVII
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.1.1. Alt Problemler.....	4
1.1.2. Hipotezler.....	8
1.2. Araştırmanın Amacı	10
1.3. Araştırmanın Önemi	11
1.4. Tanımlar	12
1.5. Sınırlılıklar.....	13
1.6. Varsayımlar	13
GENEL BİLGİLER	14
2.1. İş Doyumunu Kavramının Teorik Çerçevesi.....	14
2.1.1. İş Doyumunu Kavramının Tanımı	15

2.1.2. İş Doyumunun Karakteristik Özellikleri	16
2.1.3. Günümüz İş Yaşamında İş Doyumunun Anlam ve Önemi	17
2.1.4. İş Doyumuna Yönelik Teori ve Yaklaşımlar	18
2.1.4.1. İçerik kuram ve yaklaşımları.....	18
2.1.4.1.1. Abraham Maslow ve ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi	18
2.1.4.1.2. Herzberg ve İkili Motivasyon Teorisi	19
2.1.4.1.3. Alderfer Var olma-İlişki ve Gelişme Yaklaşımı	20
2.1.4.1.4. McGregor ve Genetiğe Dayalı Motivasyon Yaklaşımı.....	20
2.1.4.1.5. Argyris ve İnsani Gelişme Teorisi	21
2.1.4.1.6. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi	22
2.1.4.2. Süreç Teori ve Yaklaşımları.....	22
2.1.4.2.1. Vroom ve Bekleyiş Teorisi	22
2.1.4.2.2. Porter- Lawler Şartlandırma Yaklaşımı	23
2.1.4.2.3. Locke ve Amaç Teorisi	24
2.1.4.2.4. Adams ve Eşitlik Modeli.....	24
2.1.5. İş Doyumunu Etkileyen Değişkenler	25
2.1.5.1. Örgütsel Faktörler	25
2.1.5.1.1. İşin Niteliği, Kendisi ve Anlamlılığı	26
2.1.5.1.2. Ücret ve Terfi İmkânları.....	26
2.1.5.1.3. Yönetim Biçimi ve Astlık-Üstlük İlişkileri	27
2.1.5.1.4. Fiziksel Çalışma Koşulları ve Çalışma Arkadaşları.....	28
2.1.5.2. Bireysel ve Davranışsal Değişkenler	28
2.1.5.3. Çevresel Faktörler	30
2.1.6. İş Doyumu ile Doyumsuzluğunun Örgütsel Sonuçları	30
2.1.6.1. Pozitif Yönde Gelişen İş Doyumunun Sonuçları	31
2.1.6.2. Negatif Şekilde Azalan İş Doyumunun Sonuçları	33
2.2. Örgütsel Tükenmişlik Kavramının Teorik Çerçevesi	34

2.2.1. Örgütsel Tükenmişliğin Tanımı ve Özellikleri.....	34
2.2.2. Örgütsel Tükenmişliğin İşlevi ve Boyutları	35
2.2.3. Örgütsel Tükenmişliğin Belirtileri.....	36
2.2.4. Örgütsel Tükenmişliğin Gelişim Evreleri.....	37
2.2.5. Örgütsel Tükenmişliği Etkileyen Faktörler	38
2.2.5.1. Örgütsel Tükenmişliği Etkileyen Bireysel Faktörler	38
2.2.5.2. Örgütsel Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörler.....	40
2.2.5.3. Örgütsel Tükenmişliği Etkileyen Çevresel Faktörler.....	42
2.2.6. İş yaşamında Örgütsel Tükenmişliği Yönetmenin Anlam ve Önemi	42
2.2.7. Örgütsel Tükenmişliğe Yönelik Model ve Yaklaşımları.....	43
2.2.7.1. Edelwich-Brodsky Model ve Yaklaşımı.....	44
2.2.7.2. Maslach Tükenmişlik Model ve Yaklaşımı	44
2.2.7.2.1. Duygusal Tükenmişlik Boyutu	45
2.2.7.2.2. Duyarsızlaşma Boyutu	45
2.2.7.2.3. Kişisel Başarı Boyutu.....	46
2.2.7.3. Chernis Model ve Yaklaşımı.....	47
2.2.7.4. Pines ve Aronson Model ve Yaklaşımı.....	47
2.2.7.5. Perlman ve Hartman Modeli ve Yaklaşımı.....	47
2.2.8. Öğretmenler Açısından Örgütsel Tükenmişliğin Sonuçları	48
2.2.8.1. Öğretmen Tükenmişliğinin Özellikleri ve Nedenleri.....	48
2.2.8.2. Öğretmen Tükenmişliğinin Bireysel ve Örgütsel Sonuçları	50
2.2.8.3. Öğretmen Tükenmişliği ile Başa Çıkma Stratejilerine Bakış	51
2.3. İş Doyumu İle Örgütsel Tükenmişliğin İlişkisi.....	52
2.3.1. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	53
2.3.2. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	54
YÖNTEM.....	61
3.1. Araştırma Deseni ve Modeli.....	61

3.2. Evren ve Örneklem.....	61
3.3. Veri Toplama Araçları.....	64
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	64
3.3.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği.....	65
3.3.3. Maslach Tükenmişlik Ölçeği.....	65
3.3.4. Ölçeklerin Güvenilirliği ve Geçerliliği.....	66
3.3.4.1. Ölçeklerin KMO ve Barlett Testi Bulguları.....	66
3.3.4.2. Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları.....	67
3.3.4.3. Ölçeklerin Cronbach Alfa Katsayı Testi Bulguları.....	69
3.4. Veri Toplama Süreci.....	70
3.5. Verilerin Analizi.....	70
BULGULAR.....	72
4.1. Tükenmişlik ve İş Doyum Düzeyleri.....	72
4.1.1. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeyleri.....	73
4.1.2. Katılımcıların İş Doyumu Düzeyleri.....	77
4.2. Betimsel İstatistikler.....	79
4.2.1. Çarpıklık-basıklık değerleri.....	79
4.2.2. Varyansların homojenliği testi.....	80
4.3. Çıkarımsal İstatistikler.....	81
4.3.1. Öğretmen Tükenmişliğinin Farklı Değişkenlere Göre Analizi Bulguları.....	81
4.2.2. Öğretmen İş Doyumunun Farklı Değişkenlere Göre Analizi Bulguları.....	85
TARTIŞMA – SONUÇ VE ÖNERİLER.....	94
5.1. Tartışma ve Sonuç.....	95
5.2. Öneriler.....	98
KAYNAKÇA.....	101
EKLER.....	117

EK 1. ANKET FORMU	117
EK 2. ANKET İZİN BELGESİ (VALİLİK).....	121
EK 3. ANKET İZİN BELGESİ (MTÖ).....	122
EK 4. ÖLÇEK İZİN BELGESİ (MİD).....	123
ÖZGEÇMİŞ.....	124



KISALTMALAR

BT	: Bilişim Teknolojileri
D	: Duyarsızlaşma
DT	: Duygusal Tükenme
F	: Tek yönlü varyans analizi
İD	: İş Doyumu
KB	: Kişisel Başarı
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin
KO	: Kareler ortalaması
KT	: Kareler toplamı
MD	: Medeni durum
MEB	: Millî Eğitim Bakanlığı
MİD	: Minnesota İş Doyum Ölçeği
MTÖ	: Maslach Tükenmişlik Ölçeği
N	: Örneklemdeki katılımcı sayısı
p	: Anlamlılık düzeyi
s.	: sayfa
Sd	: Serbestlik derecesi
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
Ss	: Standart sapma
T	: Tükenmişlik
t	: t Testi sonucu
X	: Örneklem ait aritmetik ortalama

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Araştırma hipotezleri	8
Tablo 2. Sosyal bilimler araştırmalarında örneklem büyüklükleri	62
Tablo 3. Katılımcıların demografik ve bireysel özelliklerinin dağılımı	63
Tablo 4. Değişkenlerin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Testi sonuçları	67
Tablo 5. Örgütsel tükenmişlik açıklayıcı faktör analizi bulguları.....	68
Tablo 6. İş doyumunu açıklayıcı faktör analizi bulguları	69
Tablo 7. Değişkenlerin cronbach alfa katsayıları.....	70
Tablo 8. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Yorumlanması	72
Tablo 9. Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin Yorumlanması	73
Tablo 10. Öğretmenlerin duygusal tükenmişlik hakkındaki görüşleri.....	74
Tablo 11. Katılımcıların kişisel başarı hakkındaki görüşleri	75
Tablo 12. Öğretmenlerin duyarsızlaşma hakkındaki görüşleri	76
Tablo 13. Öğretmenlerin içsel iş doyum düzeyleri hakkındaki görüşleri	77
Tablo 14. Öğretmenlerin dışsal iş doyum düzeyleri hakkındaki görüşleri	78
Tablo 15. Çarpıklık-basıklık değerleri	80
Tablo 16. Varyansların homojenliği testi.....	80
Tablo 17. Tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre t testi sonuçları	81
Tablo 18. Tükenmişlik düzeylerinin yaş değişkenine göre anova testi sonuçları.....	82
Tablo 19. Tükenmişlik düzeylerinin medeni durum değişkenine göre t testi sonuçları .	83
Tablo 20. Tükenmişlik düzeylerinin görev süresi değişkenine göre anova testi sonuçları	83
Tablo 21. Tükenmişlik düzeylerinin mesafe değişkenine göre t testi sonuçları	84
Tablo 22. Tükenmişlik düzeylerinin laboratuvar değişkenine göre t testi sonuçları	84
Tablo 23. Tükenmişlik bilişim teknolojileri değişkenine göre t testi sonuçları.....	85
Tablo 24. İş doyumunu düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre t testi sonuçları	86
Tablo 25. İş doyumunu düzeylerinin yaş değişkenine göre anova testi sonuçları	87
Tablo 26. İş doyumunu düzeylerinin medeni durum değişkenine göre t testi sonuçları	87
Tablo 27. İş doyumunu düzeylerinin görev süresi anova testi sonuçları	88
Tablo 28. İş doyumunu düzeylerinin mesafe değişkenine göre t testi sonuçları	89
Tablo 29. İş doyumunu düzeylerinin laboratuvar değişkenine göre t testi sonuçları.....	89

Tablo 30. İş doyumu düzeylerinin bilişim teknolojileri göre t testi sonuçları	90
Tablo 31. Araştırma hipotezlerinin toplu test sonuçları.....	91



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Maslach'ın Tükenmişlik Modeli.....	45
---------------------------------------------	----



BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Bilgi çağında tüm sektörlerde yaşanan dönüşümlerin en önemli sonucu olarak çalışanların performansını arttırarak kurumsal etkililiği yükseltecek nitelikteki örgütsel algı ve davranışlar hem yönetimde söz sahibi olanların hem de profesyonel yöneticilerin temel ilgi alanı haline gelmiştir.

Şüphesiz iş doyumuna yönelik yoğun ilginin en temel sebebi; iş doyumunu artan çalışanların bireysel performansının yükselirken, (Davis, 2004; Koçel, 2011; Örucü, Yumuşak ve Bozkır, 2006; Zhong ve House, 2012;), iş doyumunu azalan bireylerin ise iş stresi, örgütsel yabancılaşma ve tükenmişlik gibi sorunlarla karşı karşıya kalmasıdır (Chen, 2008; Kim, Leong ve Lee, 2005; Oshagbemi, 2003; Zhong ve House, 2012).

İşte çalışanların davranışsal ve algısal tutumlarını başarılı bir şekilde yönetme açısından böylesine stratejik öneme ve değere sahip olan “iş doyumunu” kavramı literatürde, “bireyin işine gösterdiği duygusal bir tepki” (Özler, 2010); “çalışanların iş yaşamında edindiği duygusal hoşnutluk durumu” (Oshagbemi, 2003); “çalışanların duygularını, davranışlarını ve tercihlerini oluşturan tutum ve algıların toplamı” (Chen, 2008) ya da “bir çalışanın işine yönelik pozitif veya negatif duyguya kapılma derecesi” şeklinde tanımlanmaktadır (Kim ve diğerleri, 2005).

Çalışanların nesnel değerlendirmelerine göre ortaya çıkan iş doyumunu algısının en önemli özelliği, iş ve örgütle olduğu kadar birey ve çevreyle ilgili tüm faktörlerden etkilenen bir süreç olmasıdır (Davis, 2004; Zhong ve House, 2012). Bu özelliği nedeniyle iş doyumunu örgütsel yaşamda sürekli performans artırıcı bir çalışan davranışı olarak değerlendirilerek örgütsel hedeflere ulaşımın ve işletmenin stratejik yönetime geçmesinin anahtarı olarak görülür ve değerlendirilir (Örucü ve diğerleri, 2006).

Çalışanların iş doyumunu algılarının diğer bir özelliği de bireysel özelliklere göre bu algının dinamik bir şekilde değişim göstermesidir (Koçel, 2011). İş doyumunun bu duygusal ve dinamik yönü algının ölçümünü oldukça güçleştirmektedir. Ancak iş yaşamında bu algı pek çok çalışan davranışıyla somutlaştığından dolayı algıdaki değişim ve gelişmeler çalışanın davranışlarına göre gözlemlenir. Üstelik çalışan, iş doyumunun gelişim düzeyinin pozitif ya da negatif olmasına göre örgütsel performans ve verimlilik başta olmak üzere pek çok yönetsel ve örgütsel alan bu çalışan algısından yine pozitif ya da negatif yönde etkilenmektedir (Koçel, 2011; Oshagbemi, 2003).

Karakteristik özellikleri itibariyle son derece dinamik, algısal ve soyut özellikler taşıyan iş doyumunu algısı, çalışanların beden ve ruh sağlığını yakından ilgilendirmektedir (Çekmecilioğlu, 2006). Zira iş doyumunu, aynı zamanda çalışanların fizyolojik ve ruhsal sağlıklarının yerinde olup olmadığının en önemli belirtisidir (Keser, 2006). Dahası çalışanların iş doyum algıları negatif yönde geliştiği takdirde çalışan stres, depresyon, iş karşıtı davranışlar ya da örgütsel tükenmişlik gibi negatif yönlü çalışan davranışlarına yönelecektir (Çetin, Basım ve Karataş, 2011; Erkuş, Turunç ve Yücel, 2011; Gül, Oktay ve Gökçe, 2008).

Nitekim negatif çalışan davranışı olarak incelenen örgütsel tükenmişlik, çalışanlar iş yerinde başarı yaratmadıklarında ya da kendilerini sıklıkla duygusal ve psikolojik açıdan bitmiş hissettiklerinde ortaya çıkan bir algıdır (Pines ve Keinan, 2005). Tıp ve psikiyatri bilim dallarında uzun yıllardır bir sağlık bozukluğu olarak tedavi edilmeye çalışılan tükenmişlik algısı; yönetim literatüründe tükenmiş çalışanların düşük performans ortaya koyması, işine odaklanamaması ve sürekli iş karşıtı davranışlar göstermeye başlanması gibi nedenlerle ilgi odağı olmuştur (Miller, 2011).

Örgütsel anlamda tükenmişlik konusunda önemli araştırmalar yapan Maslach ve Goldberg'e (1998) göre örgütsel tükenmişlik bireyin iş yaşamında performansını ve işe yönelik tutumunu negatif yönde etkileyen psikolojik bir çöküntü ve depresyon hali şeklinde tanımlanmaktadır. Tanımdan anlaşılacağı üzere çalışanların bireysel anlamda duygusal tükenme içerisine girmesi, bireyin iş doyumunu gibi beslendiği güdülenme kaynaklarındaki gerilemeden meydana gelmektedir.

Örgütsel tükenmişliğin duygusal, kişisel başarı ve duyarsızlaşma şeklinde sıralanan üç temel boyutu bulunmaktadır (Miller, 2011). Özellikle yoğun bir çalışma temposu içinde

bulunan birey, kendisini zorlamakta ve diğer insanların çeşitli yönlerden başlayan gerilimi pek çok iş yeri probleminin neden olurken ve bu süreçler bireyi “duygusal yönden” tükenmişlikle karşı karşıya getirmektedir (Üngüren, Doğan, Özmen ve Tekin, 2010).

İş doyumunun tam aksine bireyin iş ortamında yaşadığı sorunlar onu bir süre sonra sorunların çözülmesinin imkânsız olduğuna inandırmaya başlar ve bu sayede diğer çalışanlardan uzaklaşan çalışan “duyarsızlaşma” olarak adlandırılan örgütsel tükenmişliğin diğer bir boyutunda gerilim yaşamaya başlar. Örgütsel tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutundaki çalışan diğer meslektaşlarının yanı sıra öğrencilere ya da hizmet verdiği paydaşlara karşı daha fazla agresif davranış ve tutum sergilemeye başlar ve bu durumdaki bireyler iş arkadaşlarına ya da yöneticilere karşı alaycı, duygusuz ya da negatif davranışlarla kendini göstermeye başlar (Lewin ve Sager, 2007).

Çalışma ortamında bireyin kendi hakkındaki olumsuz duygular geliştirmesi ve mesleki anlamda özgüven eksikliği hissetmesi zamanla o bireyin işine yönelik motivasyonunda ve performansında düşümlere neden olur (Adair, 2005). Ayrıca herhangi bir boyutta kendisini tükenmiş hissederek bir birey, kendisine ilişkin değerlendirmelerinde genel bir olumsuzluk hissederek işinden daha fazla uzaklaşır ve yalnızlaşır (Miller, 2011). Çalışanın iş yerinde başlayan bu yalnızlaşma zamanla tükenmişliğe evrilirken, zamanla aile ve toplum yaşamından bireyin soyutlanmasına, ileri safhalarda ise bireyin akıl ve ruh sağlığını kaybetmesine de neden olabilir (Zhong ve House, 2012).

Oysa çalışanların iş doyumlarıyla örgütsel tükenmişlik algıları arasındaki ilişkiyi inceleyen Oshagbemi, (2003), Chen, (2008), Kim, Leong ve Lee (2005), Lewin ve Sager, (2007) ile Zhong ve House (2012) araştırmalarının da ortaya koyduğu üzere çalışanların pozitif yönde gelişen iş doyumları örgütsel tükenmişlik gibi negatif çalışan davranışlarını azaltmaktadır. Şüphesiz bu durum her çalışanda olduğu gibi öğretmenler açısından da geçerlidir. Dolayısıyla kalabalık sınıflarda her gün farklı kesimden ve sosyal gruplardan gelen genç nesillere yeni bilgiler öğretme konusunda özverili çabalar gösteren bir öğretmenin örgütsel tükenmişlik içeresine düşmesi, tüm toplumu olumsuz yönde etkileyecek bir potansiyel tehlike olarak düşünülür (Gül ve diğerleri, 2008; Keser, 2006).

Gerçekten de Türkiye koşullarında yurdun dört bir yanında birçok maddi ve ekonomik olumsuzluklara rağmen mesleğini çok severek yapan pek çok öğretmen bile zamanla iş yaşamında pozitif anlamda haz duyacak bir örgütsel iklim ve ortam bulamamaktadır. Bunların nedeni olarak değişen ve gelişen eğitim ortamında velilerin yüksek beklentisi, öğretmenlerin ve sistemin bu beklentiyi karşılamakta zorlanması, öğrencilerin disiplin sorunları, görsel-deneysel kaynakların azlığı gibi sayılabilir. Dahası öğretmenlerin iş yerlerinde motivasyonlarını yükseltmeye yönelik yeterince stratejik açılımlar geliştirilmediği gibi pek çok öğretmen yıllar içinde mesleğin anlam ve önemine yönelik şüpheye düşebilmektedirler (Çetin ve diğerleri, 2011; Erkuş ve diğerleri, 2011; Özler, 2010).

Bu noktadan hareketle fen bilimleri öğretmenlerinin işlerine yönelik algıladıkları doyum düzeyinin pozitif yönde gelişmesi sayesinde hem bireysel performansları giderek yükselecek hem de örgütsel ve duygusal anlamda tükenmişlik sendromundan sistemli bir şekilde kurtulmalarının yolu açılabilirliği değerlendirilmektedir (Miller, 2011; Üngüren ve diğerleri, 2010).

Bu araştırma kapsamında “Fen bilimleri öğretmenlerinin örgütsel tükenmişlikleri ve iş doyumları ne düzeydedir?” sorusu araştırılmaya çalışılmıştır. Alt problemler aşağıda sıralanmıştır.

1.1.1. Alt Problemler

1. Kadın ve erkek fen bilimleri öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan duygusal tükenme puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
2. Kadın ve erkek fen bilimleri öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan duyarsızlaşma puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
3. Kadın ve erkek fen bilimleri öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan kişisel başarı puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
4. Kadın ve erkek fen bilimleri öğretmenlerinin genel iş doyum puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
5. Kadın ve erkek fen bilimleri öğretmenlerinin içsel iş doyum puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?

6. Kadın ve erkek fen bilimleri öğretmenlerinin dışsal iş doyumu puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
7. Fen Bilimleri Öğretmenlerinin yaşları açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan duygusal tükenme puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
8. Fen Bilimleri Öğretmenlerinin yaşları açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan duyarsızlaşma puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
9. Fen Bilimleri Öğretmenlerinin yaşları açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan kişisel başarı puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
10. Fen Bilimleri Öğretmenlerinin yaşları açısından genel iş doyumu puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
11. Fen Bilimleri Öğretmenlerinin yaşları açısından içsel iş doyumu puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
12. Fen Bilimleri Öğretmenlerinin yaşları açısından dışsal iş doyumu puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
13. Fen Bilimleri Öğretmenlerinin medeni durumları açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan duygusal tükenme puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
14. Fen Bilimleri Öğretmenlerinin medeni durumları açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan duyarsızlaşma puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
15. Fen Bilimleri Öğretmenlerinin medeni durumları açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan kişisel başarı puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
16. Fen Bilimleri Öğretmenlerinin medeni durumları açısından genel iş doyumu puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
17. Fen Bilimleri Öğretmenlerinin medeni durumları açısından içsel iş doyumu puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
18. Fen Bilimleri Öğretmenlerinin medeni durumları açısından dışsal iş doyumu puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?

19. Fen Bilimleri Öğretmenlerinin görev süreleri açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan duygusal tükenme puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
20. Fen Bilimleri Öğretmenlerinin görev süreleri açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan duyarsızlaşma puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
21. Fen Bilimleri Öğretmenlerinin görev süreleri açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan kişisel başarı puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
22. Fen Bilimleri Öğretmenlerinin görev süreleri açısından genel iş doyumu puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
23. Fen Bilimleri Öğretmenlerinin görev süreleri açısından içsel iş doyumu puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
24. Fen Bilimleri Öğretmenlerinin görev süreleri açısından dışsal iş doyumu puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
25. Fen Bilimleri Öğretmenlerinin okulunun evine uzaklığı açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan duygusal tükenme puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
26. Fen Bilimleri Öğretmenlerinin okulunun evine uzaklığı açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan duyarsızlaşma puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
27. Fen Bilimleri Öğretmenlerinin okulunun evine uzaklığı açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan kişisel başarı puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
28. Fen Bilimleri Öğretmenlerinin okulunun evine uzaklığı açısından genel iş doyumu puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
29. Fen Bilimleri Öğretmenlerinin okulunun evine uzaklığı açısından içsel iş doyumu puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
30. Fen Bilimleri Öğretmenlerinin okulunun evine uzaklığı açısından dışsal iş doyumu puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
31. Fen Bilimleri Öğretmenlerinin laboratuvar malzemelerinin yeterliliği açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan duygusal tükenme puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?

32. Fen Bilimleri Öğretmenlerinin laboratuvar malzemelerinin yeterliliği açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan duyarsızlaşma puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
33. Fen Bilimleri Öğretmenlerinin laboratuvar malzemelerinin yeterliliği açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan kişisel başarı puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
34. Fen Bilimleri Öğretmenlerinin laboratuvar malzemelerinin yeterliliği açısından genel iş doyumunu puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
35. Fen Bilimleri Öğretmenlerinin laboratuvar malzemelerinin yeterliliği açısından içsel iş doyumunu puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
36. Fen Bilimleri Öğretmenlerinin laboratuvar malzemelerinin yeterliliği açısından dışsal iş doyumunu puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
37. Fen Bilimleri Öğretmenlerinin okulunun bilişim yeterliliği açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan duygusal tükenme puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
38. Fen Bilimleri Öğretmenlerinin okulunun bilişim yeterliliği açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan duyarsızlaşma puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
39. Fen Bilimleri Öğretmenlerinin okulunun bilişim yeterliliği açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan kişisel başarı puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
40. Fen Bilimleri Öğretmenlerinin okulunun bilişim yeterliliği açısından genel iş doyumunu puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
41. Fen Bilimleri Öğretmenlerinin okulunun bilişim yeterliliği açısından içsel iş doyumunu puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
42. Fen Bilimleri Öğretmenlerinin okulunun bilişim yeterliliği açısından dışsal iş doyumunu puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?

1.1.2. Hipotezler

Alt problemler doğrultusunda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

Tablo 1. *Araştırma hipotezleri*

No	Hipotez
1.	H_0 = Kadın ve erkek fen bilimleri öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan duygusal tükenme puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.
2.	H_0 = Kadın ve erkek fen bilimleri öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan duyarsızlaşma puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.
3.	H_0 = Kadın ve erkek fen bilimleri öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan kişisel başarı puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.
4.	H_0 = Kadın ve erkek fen bilimleri öğretmenlerinin genel iş doyumu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.
5.	H_0 = Kadın ve erkek fen bilimleri öğretmenlerinin içsel iş doyumu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.
6.	H_0 = Kadın ve erkek fen bilimleri öğretmenlerinin dışsal iş doyumu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.
7.	H_0 = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin yaşları açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan duygusal tükenme puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.
8.	H_0 = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin yaşları açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan duyarsızlaşma puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.
9.	H_0 = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin yaşları açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan kişisel başarı puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.
10.	H_0 = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin yaşları açısından genel iş doyumu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.
11.	H_0 = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin yaşları açısından içsel iş doyumu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.
12.	H_0 = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin yaşları açısından dışsal iş doyumu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.
13.	H_0 = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin medeni durumları açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan duygusal tükenme puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.
14.	H_0 = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin medeni durumları açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan duyarsızlaşma puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.
15.	H_0 = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin medeni durumları açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan kişisel başarı puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 1. *Araştırma hipotezleri –devamı*

No	Hipotez
16.	H ₀ = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin medeni durumları açısından genel iş doyumu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.
17.	H ₀ = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin medeni durumları açısından içsel iş doyumu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.
18.	H ₀ = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin medeni durumları açısından dışsal iş doyumu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.
19.	H ₀ = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin görev süreleri açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan duygusal tükenme puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.
20.	H ₀ = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin görev süreleri açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan duyarsızlaşma puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.
21.	H ₀ = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin görev süreleri açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan kişisel başarı puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.
22.	H ₀ = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin görev süreleri açısından genel iş doyumu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.
23.	H ₀ = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin görev süreleri açısından içsel iş doyumu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.
24.	H ₀ = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin görev süreleri açısından dışsal iş doyumu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.
25.	H ₀ = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin okulunun evine uzaklığı açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan duygusal tükenme puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.
26.	H ₀ = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin okulunun evine uzaklığı açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan duyarsızlaşma puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.
27.	H ₀ = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin okulunun evine uzaklığı açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan kişisel başarı puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.
28.	H ₀ = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin okulunun evine uzaklığı açısından genel iş doyumu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.
29.	H ₀ = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin okulunun evine uzaklığı açısından içsel iş doyumu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.
30.	H ₀ = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin okulunun evine uzaklığı açısından dışsal iş doyumu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 1. Araştırma hipotezleri –devamı

No	Hipotez
31.	H_0 = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin laboratuvar malzemelerinin yeterliliği açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan duygusal tükenme puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.
32.	H_0 = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin laboratuvar malzemelerinin yeterliliği açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan duyarsızlaşma puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.
33.	H_0 = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin laboratuvar malzemelerinin yeterliliği açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan kişisel başarı puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.
34.	H_0 = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin laboratuvar malzemelerinin yeterliliği açısından genel iş doyumunu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.
35.	H_0 = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin laboratuvar malzemelerinin yeterliliği açısından içsel iş doyumunu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.
36.	H_0 = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin laboratuvar malzemelerinin yeterliliği açısından dışsal iş doyumunu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.
37.	H_0 = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin okulunun bilişim yeterliliği açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan duygusal tükenme puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.
38.	H_0 = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin okulunun bilişim yeterliliği açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan duyarsızlaşma puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.
39.	H_0 = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin okulunun bilişim yeterliliği açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan kişisel başarı puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.
40.	H_0 = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin okulunun bilişim yeterliliği açısından genel iş doyumunu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.
41.	H_0 = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin okulunun bilişim yeterliliği açısından içsel iş doyumunu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.
42.	H_0 = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin okulunun bilişim yeterliliği açısından dışsal iş doyumunu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı fen bilimleri öğretmenlerinin çeşitli değişkenler ile iş doyumunu arasında ve yine aynı değişkenler ile örgütsel tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemektir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Araştırmanın anlam ve önemini ortaya koyan öncelikli durum, bu araştırmanın odak noktasında öğretmenlik mesleğinin bulunmasıyla açıklanabilir. Zira öğretmenlerin yaşam boyu süren bilgi öğretim çabasına katkı sunacak mahiyette tasarlanmış her araştırmanın sadece onlar açısından değil tüm toplum açısından da anlam ve önemi büyüktür (Avcı ve Seferoğlu, 2011; Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman 2005; Dolunay, 2002; Yılmaz, H. Yazıcı ve N. Yazıcı, 2014).

Özellikle günümüz Türkiye'sinde son derece sorunlu, stresli ve yetersiz eğitim-öğretim koşullarında, yetişme tarzları itibariyle birbirinden çok farklı öğrencilere, her gün yeni bilgiler öğretmekle vazifeli öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel tükenmişlik düzeylerini konu edinen araştırmaların anlam ve önemi daha fazladır. Zira öğretmenler, yetiştirdikleri insan gücü ile her yönden toplum gelişme ve kalkınma imkânı sağlayacak önemli rollere sahiplerdir. Oysa tükenmişlik öğretmenlerin hedeflenen şekilde görevini yerine getirmesine engel teşkil etmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008; Avşaroğlu ve diğerleri, 2005; Dolunay, 2002; Watts, 2013).

Gerçekten de okullarda sürekli yaşanan öğrenci disiplin problemleri, öğrencilerin çeşitli nedenlerle oluşan eğitime yönelik duyarsızlığı, sürekli artan sayıda kalabalık sınıflar, öğretmenlerin istekleri dışında gerçekleşen tayinler, meslektaşları olan bazı okul yöneticilerinin öğretmenlerin sorunları karşısında duyarsız kalması ve diğer sosyo-ekonomik faktörler zamanla öğretmenlerin mesleğindeki iş doyumunu azaltırken, bireysel anlamda onları tükenmişliğe hızla götürebilmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008; Avcı ve Seferoğlu, 2011).

Öğretmenleri içine düştükleri bu psikolojik çöküntü ve travmadan çıkartmaya yönelik en önemli çaba örgütsel tükenmişlik ile iş doyumunu konusunda onların bilinç düzeylerini geliştirecek nitelikte araştırmalarla alan yazını zenginleştirmek olmalıdır. Böylelikle öğretmenler kendi yaptıkları araştırmalarla en azından iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeylerini geliştirmeye yönelik rehberlik desteği almış olacaklardır (Watts, 2013).

Araştırmayı önemli kılan diğer bir husus da Türkiye'deki eğitim ve öğretim sisteminde en önemli unsur olmasına rağmen kendisine en az danışılan meslek grubunu

öğretmenlerin oluşturmasıyla açıklanabilir. Ülkemizde sıklıkla değiştirilen eğitim ve öğretim sistem ve uygulamaları, mesleğe giriş koşulları, meslekte ilerleme ve kariyer imkanlarının yanı sıra, eğitim ve öğretim müfredatlarından ders kitaplarına kadar her konuda öğretmenler karar verme mekanizmalarının dışında tutulduğu gündelik yaşamda görülmektedir.

Oysa bir toplum için hayati öneme sahip olan bu ve benzeri konularda öğretmenlerin tam anlamıyla görüş ve düşünceleri alınmadan yapılan her uygulama başarısız olmaya mahkûmdur. Üstelik öğretmenlerin çekincelerini ve görüşlerini almadan yapılan her yönetsel ve eğitsel düzenleme bir şekilde öğretmenlerin iş doyumları üzerinden psikolojik ve fiziksel çalışma koşullarını etkileme potansiyeline de sahiptir.

Öğretmenlerin her yıl yapılan değişik yenilik adı altındaki uygulamalarla değişen meslek koşullarında, ne derece doyum yaşadıklarını bir anlamda ortaya koyması beklenen bu araştırmanın, son dönemde reform olarak yapılan düzenlemelerden hangi yönde etkilendiklerini de ortaya koyması beklenmektedir (Yılmaz ve diğerleri, 2014).

Alanyazına bakıldığında, öğretmenleri konu alan birçok çalışma mevcut iken fen bilimleri öğretmenleri özelinde yapılan çalışmalara rastlanmamıştır. Fen bilimleri dersi bilimsel çalışmalara dayalı, görsel ve deneysel bir içeriğe sahiptir. Dolayısıyla bu dersin etkinliğinin azalması öğrencilerin yetkinliğini aşağı doğru çekerek önce onların sonra da toplumun ilim ve fenden uzaklaşmasına sebep olacaktır. Bu dersin etkinliğini arttırmak için fen bilimleri öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik durumlarını ortaya koyarak bu duruma sebep olan etkenleri tespit etmeye çalışılmalıdır. Bunlar tespit edilerek azaltılır veya arttırılırsa meslek daha amacına uygun hale gelirken, öğrenciler ile okullar dolayısıyla toplum daha bilinçli ve bilgili olması amaçlanmalıdır.

1.4. Tanımlar

İş Doyumu: Literatürde, “çalışanların iş yaşamında edindiği duygusal hoşnutluk durumu” (Oshagbemi, 2003) ya da “çalışanların duygularını, davranışlarını ve tercihlerini oluşturan tutum ve algıların toplamı” (Chen, 2008) şeklinde tanımlanmaktadır.

Örgütsel Tükenmişlik: Bireyin iş yaşamında performansını ve işe yönelik tutumunu negatif yönde etkileyen psikolojik bir çöküntü ve depresyon hali şeklinde tanımlanmaktadır (Maslach ve Goldberg, 1998).

1.5. Sınırlılıklar

- Bu araştırma Kayseri ili okullarında görev yapan fen bilimleri öğretmenleri ile sınırlıdır.
- Araştırma kapsamında ulaşılan veri ve bulgular, ankete katılan öğretmenlerin algı, tutum ve tercihleriyle sınırlıdır.
- Bu araştırma 2014-2015 eğitim-öğretim yılına ait bilgi ve bulgularla sınırlıdır.

1.6. Varsayımlar

- Katılımcıların anket sorularına içtenlikle ve doğru bir şekilde yanıt verdikleri varsayılmıştır.
- Örgütsel tükenmişliğin ve iş doyumunun bilimsel olarak ölçülebilen kavramlar olduğu varsayılmıştır.

BÖLÜM II

GENEL BİLGİLER

Araştırmanın bu bölümünde, tezin temel kavramlarının başında gelen iş doyumu ve örgütsel tükenmişlik kavramları teorik çerçevede incelenmiştir. Bu çerçevede her iki kavramın tanımı ve unsurları açıklandıktan sonra, literatürde iş doyumu ile örgütsel tükenmişlik arasındaki ilişkiyi konu edinen önceki çalışmalar incelenerek araştırma hipotezleri geliştirilmiştir.

2.1. İş Doyumu Kavramının Teorik Çerçevesi

Günümüzde işletmelerin stratejik yönetim anlayışını benimsemiş olmasının en önemli sembollerinden ve uygulamalarından birisi olarak görülen çalışan davranış ve algılarını olumlu yönde geliştirme çabası, bireysel ve örgütsel performans artışları açısından oldukça önemlidir (Bingöl, 1990).

Üstelik örgütlerin sürdürülebilir rekabet avantajı kazanması ve kurumsal hedeflerine ulaşabilmesi adına tüm çalışanların iş doyumu düzeylerini etkileyen örgütsel faktörlerin çok iyi bilinmesi ve etkili bir şekilde yönetilmesi gerekmektedir. Zira çalışanların çeşitli şekillerdeki tavır ve davranışlarıyla somutlaşan memnuniyet düzeyleri; iş, örgüt ve çevreyle ilgili her bir faktörden de etkilenebilmektedir (Koçel, 2011).

Sayılan faktörlerin çokluğu göz önünde tutulursa çalışanların iş doyumlarını geliştirmek amacıyla, öncelikle iş doyumu kavramını karakteristik özellikleriyle birlikte tanımlamak, bu konuda geliştirilen model ve yaklaşımları incelemek ve iş doyumunu şekillendiren bireysel, örgütsel ve çevresel faktörleri ayrıntılı bir şekilde tespit etmek gerekmektedir.

Araştırmanın bu bölümünde, öncelikle iş doyumunu kavramı tanımlandıktan sonra, söz konusu olan çalışan algısını açıklamaya çalışan teori ve yaklaşımlar çerçevesinde, iş doyumunun unsurları, fonksiyonları, sonuçları, anlam ve önemi kısaca incelenmiştir.

2.1.1. İş Doyumu Kavramının Tanımı

İş yaşamında farklı sektörlerde çalışanların her birinin kendine özgü çalışma koşullarında, farklı bireysel özelliklerine ve yönetim tarzlarına göre yaptıkları bir memnuniyet karşılaştırması olan iş doyumunu, bireyin yaşadığı iş tecrübeleriyle birlikte olumlu ya da olumsuz yönde gelişmektedir (Adair, 2005).

Çalışanların beklentileri ile gördükleri ve yaşadıkları arasındaki değerlendirmeye göre şekillenen bu çalışan algısının, pozitif yönde gelişmesi ise her sektörde ve her işletmede stratejik önem ve değere sahiptir (Eren, 2010). Ancak iş yerlerinde çalışanların işinden aldığı iş doyumunu algısını başarılı bir şekilde yönetmek için öncelikle bu kavramın tüm özellikleriyle tanımlanması ve ifade ettiği stratejik değerini iyi bilinmesi gerekmektedir (Adair, 2005).

Literatürde “iş tatmini”, “iş memnuniyeti”, “motivasyon” ya da “mesleki güdülenme” kavramları şeklinde tanımlanan ve incelenen iş doyumunu kavramı en basit şekilde çalışanın işinden duyduğu memnuniyet şeklinde tanımlanabilir (Örücü ve diğerleri, 2006). Diğer bir tanımlamayla; çalışanların kendilerine sunulan örgütsel imkânların, kendi beklentilerini ne ölçüde karşıladığına göre değişen memnuniyet değerlendirmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Çekmecilioğlu, 2006; Davis, 2004).

Tanımlardan anlaşılacağı üzere çalışanların tüm pozitif davranışlarının ve işine yönelik performans artırıcı algılarının temel kaynağı olarak nitelenen iş doyumunu, çalışanların iş yerinde kendisine sunulan çalışma olanaklarının pozitif veya negatif olmasını değerlendirmesiyle ortaya çıkmaktadır (Davis, 2004; Koustelios, 2001; Barutçugil, 2004). Bu noktada çalışana sunulan örgütsel imkân ve kaynakların zengin ve beklentisine cevap verecek nispette olduğu zaman; çalışanın işine, mesleğine ve örgütüne yönelik pozitif algı ve düşüncesinin de yine pozitif yönde gelişeceğini söylemek mümkündür (Eren, 2010). Dolayısıyla çalışanların iş doyumlarını pozitif yönde geliştirmek açısından iş yerlerinde çalışan beklentilerinin tespiti de oldukça önemlidir. İşletmelerin aynı zamanda iç müşterisi sayılan çalışanların beklentilerini

tespit ederek motivasyonları üzerinde performanslarını düşürecek nitelikteki sorunları çözmek de yöneticilerin önemli bir çabası olarak değerlendirilmelidir.

2.1.2. İş Doyumunun Karakteristik Özellikleri

İş doyumunu kavramının tanımlanmasında kullanılan ifadelerle göre bu kavramın karakteristik özelliklerini incelemek mümkündür. Öncelikle iş doyumunda iki temel öğeden bahsetmek yerinde olacaktır (Örücü ve diğerleri, 2006).

Bu öğelerden birincisi doyumun algısal dinamik bir süreç olması ve ikincisi ise bu algının çeşitli değişkenlerin etkileşiminden sonra ortaya çıkan bir sonuç olduğu yönüyledir (Naktiyok ve Karabey, 2005). Her iki özelliği nedeniyle örgütsel yaşamda sürekli yönetilmesi ve kesintisiz takip edilmesi önem arz eden bu algının diğer bir özelliği ise bireyin algısal değerlendirmelerine göre şekilleniyor olmasıdır (Bingöl, 1990).

Bu yönüyle oldukça nesnel değerlendirmelere göre şekillenen iş doyumunu algısı, aynı örgütsel imkânlarla sahip genç bir çalışan da farklı, yaşlı ya da kıdemli bir çalışanda farklı düzeylerde gelişim gösterebilir. Aynı iş ortamında aynı örgütsel ve yönetsel tarzlarla yönetilerek çalışan, farklı bireysel özelliklere sahip çalışanların beklentilerini karşılamayan her süreç iş doyumunu olumsuz yönde, beklentilerini tam anlamıyla karşılayan faktörler ise iş doyumunun pozitif yönde gelişmesine aracılık edecektir (Koçel, 2011). Dolayısıyla çalışanların iş doyumlarında bireylerin nesnel algı ve değerlendirmeleri en önemli belirleyicidir (Oshagbemi, 2003).

İş doyumunun diğer bir temel özelliği son derece dinamik bir olgu olmasıyla açıklanabilir. Örneğin iş yerinde bazen sergilenen negatif bir yönetici tutumuyla bile çalışanın işine yönelik doyumunu çok kısa zamanda doyumumsuzluğa everilebileceği gibi bazen de adil bir ödüllendirmeye bireyin iş doyumunu algısı kısa sürede yükseltilebilir (Barutçugil, 2004).

İş hayatında aniden negatif veya pozitif yönde gelişmesi mümkün olan iş doyumunu, yöneticilerin çalışanın örgütsel süreçlerde sergiledikleri davranışlara göre sürekli takip etmesi o yüzden oldukça önemlidir. Bu şekilde, çalışanların işe yönelik davranışlarında meydana gelen negatif bir tutumu hemen fark ederek bu davranışının nedenini araştırmak suretiyle hem sorunu çözümler hem de çalışan memnuniyetsizliğine neden

olan örgütsel koşulları iyileştirmeye çalışır (Oshagbemi, 2003).

2.1.3. Günümüz İş Yaşamında İş Doyumunun Anlam ve Önemi

Küreselleşen yeni ekonomik sistemde iş doyumunun anlam ve önemini öncelikle çalışanlara sağladığı bireysel katkı ve kazanımlara odaklı açıklamak yerinde olacaktır. Gerçekten de günümüz iş dünyasında profesyonel yöneticilerin en önemli önceliği, çalışanların memnuniyet düzeylerini yükseltmektir (Adair, 2005). Özellikle profesyonel yöneticiler işlerinde başarılı ve yönetimde etkili olmak için çalışanların iş doyumlarını geliştirmeye büyük önem ve değer vermelidir. Zira çalışanların iş doyumunu algısı etkili bir şekilde yönetilmediği takdirde iş yerlerindeki diğer örgütsel süreçlerin de yönetilemez hale dönüşeceğini söylemek mümkündür (Çekmecilioğlu, 2006).

İş doyumunun günümüzde artan anlam ve önemi, çalışan algısının performansını yakından etkileyen değişkenler olmasıyla da açıklanabilir. Örneğin, çalışanların iş doyumunun yükselmesiyle bir yandan çalışanın performansı yükselecektir, diğer yandan da işinden doyumunu yükselen çalışanlar örgütlerinin verimliliğinin artması için daha fazla işlerine özveriyle sarılacaklardır (Solmuş, 2004).

Bunun aksi durumlarda yani iş doyumsuzluğu artış kaydettiğinde ise çalışanın işindeki performansı düşmekle kalmayacak, aynı zamanda o çalışanın stres, depresyon ya da tükenmişlik içine düşmesi söz konusu olacaktır. Oysa bu algısı pozitif yönde gelişen çalışanların iş doyumunu yükseldikçe hayata dair olumsuz yöndeki kaygıları azaldığı gibi diğer yandan da psikolojik gerginlik ya da rahatsızlıkları da ortadan kalkar (Adair, 2005).

İş doyumunun anlam ve önemi örgütsel kazanımlar açısından oldukça fazla olmasından dolayı, bu kavramı incelemeye yönelik literatürde her yıl yüzlerce araştırma yapılması da iş doyumunun günümüzdeki anlam ve önemini büyük ölçüde ortaya koymaktadır.

Çalışan doyumuna odaklı yönetim geliştiren örgütler, politik, ekonomik, sosyal ve toplumsal anlamda dış çevrelerini daha etkili bir şekilde analiz edebilme imkânı bularak tüm paydaşlarını da memnun edecek nitelikte sürdürülebilir rekabet gücü geliştirebilmektedir (Özsever, 2009). Oldukça dinamik ve süratli bir şekilde değişme potansiyeline sahip olan bu çalışan algısını pozitif yönde geliştirmek için yöneticilerin de çok hızlı ve ani kararlar vermesi ve stratejiler geliştirmesi gerekebilir. Ama bu

stratejilerin hepsi önceden belirlenen ve stratejik planlarda deklare edilen vizyon, misyon ve değerlere göre şekillendirilmek suretiyle başarılı bir şekilde yönetilmelidir. Aksi durumda, yani çalışanların işinde sürekli doyumsuzluk yaşamalarıyla birlikte hem iş yerlerinde memnuniyetsiz çalışanların sürekli negatif davranışlar gösterecek hem de bu tip negatif davranış ve tutumlar örgüt iklimini negatif yönde etkileyerek kurumsal verimliliği düşürecektir.

2.1.4. İş Doyumuna Yönelik Teori ve Yaklaşımlar

Literatürde “güdülenme” ya da “motivasyon” teori ve kuramları şeklinde sıklıkla ele alınan iş doyumunu model ve yaklaşımları, “süreç” ve “içerik” kuramları şeklinde iki grup altında toplanmaktadır (Eren, 2010; Koçel, 2011).

Çok genel bir ifadeyle, “İçerik Kuramları” iş doyumunu algısını çalışanların iş yerlerinde karşı karşıya kaldıkları somut şartlarla beklentileri arasındaki fark olarak nitelerken, Süreç kuramları ise iş doyumunun bireyde şekillenme süreçlerine etki eden faktörlere odaklanılmıştır (Metle, 2003).

Literatürde her iki grupta toplanan model ve yaklaşımları, aşağıdaki başlıklar altında kısaca incelemek ve değerlendirmek mümkündür.

2.1.4.1. İçerik kuram ve yaklaşımları

İçerik kuram ve yaklaşımları güdülenmenin nasıl şekillendiğine odaklanarak, bu algıyı pozitif yönde geliştirmenin yöntem ve arayışı içerisine girmişlerdir (Raymond, Charles ve Alan, 1978; Topper, 2008). Literatürün gelişmesine uygun zemin hazırlayan içerik kuram ve yaklaşımlarının en fazla öne çıkanları aşağıdaki başlıklar altında incelenmeye çalışılmıştır.

2.1.4.1.1. Abraham Maslow ve ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi

Çalışanların işlerine güdülenmesi konusunda Abraham Maslow’un insanların arasında hiyerarşi bulunan ihtiyaçlarına göre yaptığı işe motive olduğunu varsayımına dayanan “İhtiyaçlar Hiyerarşisi” yaklaşıma göre, kişinin ihtiyaçları sırasıyla; fizyolojik, güvenlik, sosyal, kendini gösterme ve kendini tamamlama şeklinde beş ana grupta toplanmaktadır (Topper, 2008).

Maslow bu beş grupta topladığı ihtiyaçları bir piramide benzeterek, piramidin alt basamağındaki acil ihtiyaçlar giderilmeden diğer basamaklara geçilemeyeceğini belirtmektedir (Toker, 2007). İhtiyaçları beş katmandan oluşan piramide göre sırlayan Maslow'un güdülenme yaklaşımında insanlar öncelikle fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını karşılar. Sonraki durumda bireysel farklılıklarına göre değişen, güdülenmesine etki eden faktörlere açık hale gelmektedir (Eren, 2010). Daha açık bir ifadeyle önce güvenliği sağlanan ve temel insani ihtiyaçları karşılanan çalışanlar daha sonra kendini gösterme ve başarılı olma, sosyal açıdan saygınlık edinmek gibi ihtiyaçlarının peşine düşerek; işine veya mesleğine motive olacaktır. Bu anlamda fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları onu motive eden değil motivasyonun söz konusu olması için ön koşul niteliğindeki temel insani gereksinimlerdir (Koçel, 2011).

Her ne kadar literatürde yaklaşımın genellenebilmesinin doğru olmayabileceği ve farklı kültürlerde farklı değerlendirilmesi gerektiği düşüncesiyle eleştirilere maruz kaldığı görülse de (Brigantti, 2004), günümüzde halen Maslow'un çalışan doyum ve motivasyonuna yönelik ortaya koyduğu model pek çok yöneticiye esin kaynağı olmaya devam etmektedir (Raymond ve diğerleri, 1978).

2.1.4.1.2. Herzberg ve İkili Motivasyon Teorisi

Çalışanları işine motive eden ve etmeyen değişkenleri aynı grupta toplayarak değerlendiren Herzberg; örgütsel ortamda çalışanı işine "motive eden faktörler" ile motivasyonun devamı için gerekli olan "koruyucu faktörler" şeklinde iki grup altında bir faktör analizi yapmıştır (Topper, 2008).

Herzberg çalışanları motive eden faktörlerin ancak onu işine ya da mesleğine konsantre eden ve bu sayede güdülenme düzeyini yükselten faktörler olarak nitelendirmiştir. Araştırmacı koruyucu faktörleri ise tıpkı Maslow gibi motivasyonun ön koşulu faktörler şeklinde nitelemiştir (Eren, 2010). Bu anlamda koruyucu faktörleri çalışanın motivasyonu ve güdülenmesi için önkoşul mahiyetinde olduğunu; bu faktörlerin ve ön koşullarının sağlanmadığı iş ortamlarında çalışanın işine güdülenmesi diye bir olgudan zaten bahsetmenin mümkün olmayacağını savunmuştur (Koçel, 2011).

Literatürde Maslow'un yaklaşımıyla benzer şekilde olması yönüyle farklı coğrafyalara bu yaklaşımında genelleymeyeceği yönüyle eleştirilen bu yaklaşımda yer alan

koruyucu faktörlerinin ilerleyen yıllarda hijyen faktörleri olduğu ortaya koyulmuştur (Raymond ve diğerleri, 1978).

2.1.4.1.3. Alderfer Var olma-İlişki ve Gelişme Yaklaşımı

Clayton Alderfer tarafından ortaya konulan iş doyumu yaklaşımında Maslow'dan esinlenerek bir ihtiyaç hiyerarşisi sıralaması yapılmıştır. Maslow'un beşli grupta topladığı faktörlerin hepsini üç grupta toplayan araştırmacı da çalışanları işine motive eden ihtiyaçlar arasında "hiyerarşi" olduğunu ileri sürmüştür (Brigantti, 2004; Raymond ve diğerleri, 1978). Ancak Alderfer'in modelindeki faktörler ve ihtiyaçlar Maslow'a göre daha farklı gruplara ayrılarak isimlendirilmiştir. Modele göre var olma basamağında çalışanların öncelikle var olmasını mümkün kılan etmenler ve koşullar var edilmelidir. Daha sonraki ilişki kurma ihtiyacı basamağında çalışanın örgüte, işine ya da içinde bulunduğu sosyal gruba ait olduğuna; onu inandıracak faktörler kazanılmalıdır. Tüm bu koşullar sağlandıktan sonra gelişme ihtiyacı basamağında birey işine daha fazla güdülenme göstererek var olduğunu ortaya koyma için ekstra çaba içerisine girecektir (Topper, 2008).

Literatürde güdülenme sürecini sadece bireye indirgeyerek çözümlenmeye çalışan bu yaklaşıma yönelik önemli eleştiriler getirilmiş olup (Brigantti, 2004), söz konusu yaklaşım çalışan memnuniyeti algısının oluşumunda dışsal faktörleri görmemezlikten geldiği için yetersiz bir motivasyon yaklaşımı olarak nitelendirilmiştir.

2.1.4.1.4. McGregor ve Genetiğe Dayalı Motivasyon Yaklaşımı

İnsanların genetiğinde bulunan, doğuştan sahip oldukları ve onların cinsiyetlerini belirginleştiren X ve Y kromozomlarından esinlenen Douglas, güdülenme faktörlerini de "X" ve "Y" gruplarındaki kişilik özellikleriyle özdeşleştirmiştir (Brigantti, 2004).

Tüm çalışanların ya X grup ya da Y grup kişilik özellikleriyle motive olduğunu, bu ayrımın bireyde yöneticilik kabiliyetlerinin doğuştan olmasıyla var olduğunu, X grubundaki çalışanların ve yöneticilerin aslında ne çalışmayı ne de işleri için ekstra fedakârlıkta bulunmayı sevdiklerini söyleyebiliriz. X grubunda kalan bireylerin yönetici ikazı, cezalandırması ya da çevre baskısı olmadığı müddetçe işlerine bir türlü motive olmayacağını vurgulamaktadır (Raymond ve diğerleri, 1978). Mesleğinde ya da işinde kariyer planı bile olmayan bu tip yöneticilerin ve çalışanların özgüven eksikliği

yaşadığını da belirten araştırmacıya göre; en az çalışmayla en fazla gelir elde edeceği işleri tercih etmeye yöneldikleri söylenebilir. X tipindeki bireyler sorumluluktan ve işine kendiliğinden güdülenmekten ve performanslarını arttırmaktan oldukça uzaktır (Topper, 2008).

Kurama göre ise Y modelindeki çalışan ve yöneticiler; X modelindekilerin tam aksine, işlerinde her zaman başarılı olmayı, kariyerlerini sürekli geliştirmeyi ve fedakârlık gerektiği durumlarda bunu hiç çekinmeden göstermeyi tercih ederler. Sadece Y tipindeki çalışanların güdülenme ve motivasyonu geliştirmek mümkündür. Bu tip çalışanlara yapılan yönetsel ve örgütsel her türlü yatırım karşılığını çalışan memnuniyetinde ve motivasyonun da artışı olarak verecektir (Brigantti, 2004).

Sonuç olarak, çalışan memnuniyetinin oluşum ve gelişimini açıklama noktasında genetik bilimine kadar detaylı incelemeler yapan bu yaklaşıma göre; insanları iki kategoride toplayarak, sadece Y tipindeki yönetici ve çalışanları istihdam etmek günümüz iş koşullarında çok mümkün olmasa da özellikle hassas noktalarda istihdam edilecek nitelikli personelin seçiminde öncelikli bir kriter olması yönüyle araştırmacının yaklaşımı literatüre önemli bir zenginlik katmıştır.

2.1.4.1.5. Argyris ve İnsani Gelişme Teorisi

Chris Argyris, insanların doğumla başlayan ve ölümle son bulan gelişim süreçlerini mercek altına alarak bu dönemlerinde insanların farklı farklı etmenlerden motive olduklarını ve her dönemdeki motivasyon faktörlerinin de buna bağlı olarak değiştiğini ileri sürmüştür (Brigantti, 2004).

Yaklaşıma göre, her insan doğumla birlikte gelişime ve olgunlaşmaya başlar. Ancak bazı insanlar bebeklik, çocukluk, gençlik, olgunluk ve yaşlılık evrelerinde gelişimlerini çeşitli nedenlerle tamamlayamaz ve yaşı diğer gruba gelse de kişilik gelişimini ait olduğu yaşam gelişim evresine uydurmadığı ya da olgunlaştıramadığı için motive edilmekte zorlanırlar (Raymond ve diğerleri, 1978). Örneğin; gençlik evresinde yeterli düzeyde olgunlaşmamış ve bu dönemdeki ihtiyaçlarını ve öğrenmesi gerekenleri yeterince kavrayamamış bir çalışan, orta yaşlarda olmasına rağmen halen gençlik evresindeki gibi işinde ya da mesleğinde beklenmeyen davranışlara yönelebilirler (Brigantti, 2004).

Yaşamın gelişimiyle kişisel olgunlaşma düzeyini örtüştürmeyi başaran çalışanların işinde daha motive olmaya yakın olduğunu belirten Argyris'e göre; işe alım süreçlerinde ve sürekli yönetimin kontrol süreçlerinde bu tip olgunlaşma zaafı yaşayan çalışanların motivasyon sorunu sürekli yaşadıkları göz önünde tutulmalıdır (Koçel, 2011).

2.1.4.1.6. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi

David Mc Clelland, çalışan memnuniyeti düzeyleri üzerinde bireyin "başarma", "güçlenme" ve "sosyal ilişkiler geliştirme" isteğinin oldukça etkili olduğunu savunarak motivasyon yaklaşımlarına sosyo-psikolojik bir bakış açısı getirmiştir (Metle, 2003). Çalışanların da her insan gibi bu üç grupta toplanan beklenti ve gereksinimleriyle işlerinde motivasyonlarını ancak arttırabileceklerini savunan McClelland'a göre; insanları motive eden en büyük etken bir işi başaracağı inancıyla yakından ilişkilidir (Topper, 2008). Teorinin çalışan güdülenmesi açısından başarılı olduğunu görmeyi ön koşul kabul etmesinin sonucu olarak; işinde başarılı olan bireyin daha fazla kariyer yaparak güçlenme ve böylece yükseldiği sosyal statünün önemli bir parçası haline gelme eğilimine girebilmesi söylenebilir (Başaran, 2000). O yüzden de eğer profesyonel yöneticiler iş yerlerinde çalışanların başarılı olması için gerekli koşulları sağlamanın yanı sıra, bireyin iç dünyasında zaten var olan bu tip beklenti ve güdülenme etmenlerini pozitif yönde teşvik etmeye çalışmalıdır. Bu şekilde çalışanlar kendiliğinden işine motive olarak daha fazla çaba içerisine girebileceklerdir.

2.1.4.2. Süreç Teori ve Yaklaşımları

Çalışanların işine ya da mesleğine güdülenmesini uzun ve aşamalı süreç olarak gören süreç teori ve yaklaşımları, çok genel itibariyle bireyin kişilik özellikleri yanı sıra, içinde bulunduğu örgütsel ve çevresel koşulların da onun işine motive olmasında büyük etkisi olduğu varsayımına dayalı olarak gelişim göstermiştir (Brigantti, 2004; Eren, 2010; Topper, 2008). Literatürde en fazla öne çıkan süreç model ve yaklaşımları aşağıdaki başlıklar altında kısaca ele alınmıştır.

2.1.4.2.1. Vroom ve Bekleyiş Teorisi

Vroom'un bekleyiş yaklaşımının temelinde insanların ihtiyaçlarından değil, daha çok beklentilerinden hareketle iş ve mesleklerine güdülendikleri ileri sürülmüştür (Raymond

ve diğ erleri, 1978).

Yaklaş ıma göre, tüm insanlarda oldu ğ u gibi ç alışanların da yöneticilerinden ve örgütünden bazı beklentileri vardır. Bunlar ne ölçüde karşılanırsa, ç alışanlar da o ölçüde işlerine motive olacaklardır. Beklentiye dayalı güdülenmenin özünde, ç alışanın beklenti ve talepleriyle iş yerinde bunların ne ölçüde karşılandığıнын arasındaki korelasyonun negatif ya da pozitif yönde olmasına göre ç alışan ya işinde doyuma ulaşacak ya da negatif bir şekilde güdülenme kaybı yaşayacaktır (Brigantti, 2004).

Modelin güdülenmeyi sağlayan beklentiden önce gelen elverişli iş araçlarının örgütüne kazandırılarak işin ve mesleğin cazip hale getirilmesi gerekir. Eğer ç alışanlar kendilerine sunulan fiziksel ve yönetsel çalışma koşullarını yeterince elverişli bulursa, işine daha fazla motive olacaktır (Topper, 2008). Örneğin bir iş yerinde başarılı bulunduğu takdirde ödüllendirileceği duyurulan ç alışan, gerekli başarıyı göstermek için performansını arttırır ve bunun ilan edilen şekilde tam karşılığını aldıysa işinde daha motive olmuş bir şekilde çalışmaya devam edecektir (Topper, 2008).

Daha çok ödüllendirme ve performans yönetim sistemlerinde esas alınan bu tespitler günümüz iş dünyasında adil bir şekilde ücretlendirme ve ödüllendirme sistemine sahip işletmelerde ç alışanların neden işlerine daha motive olduğunu açıklar niteliktedir.

2.1.4.2.2. Porter- Lawler Şartlandırma Yaklaşımı

E. Lawler ve L. Porter tarafından geliştirilen yaklaşımda ç alışanları işe güdülemek amacıyla ödül ve ekstra prim gibi değerli hedefler vererek şartlandırmak onları işlerinde daha fazla güdülenmeye sevk edecektir (Raymond ve diğ erleri, 1978).

Yaklaşımda esas alınan diğ er bir nokta ç alışanın kendisine verilen görev ve işlerle ilgili gerekli uzmanlık ve niteliğe sahip olmasıyla yakından ilişkilidir. Modelde bu yaklaşımın ortaya koyduğu düşünceye göre bir ç alışan mesleğinin gerektirdiği yetkinlik ve uzmanlığa zaten sahip olmayarak bulunduğu konuma geldiyse bu tip bir ç alışana yönelik hangi yatırım yapılırsa yapılsın muhakkak suretle o ç alışan bundan etkilenmeyecek ve kendini işinde daha fazla geliştirmeye ya da güdülenerek performansını arttırmaya yaklaşmayacaktır (Koçel, 2011).

İş yaşamında rekabet koşullarının gereği olarak günümüzde nitelikli ve üstün vasıfları

olan bireylerin istihdamı daha yaygındır. Üstelik günümüzde adeta birer bilgi işçisine dönüşmesi beklenen çalışanların işlerinde uzman, bilgili ve yetkin konuma gelmesi açısından işletmeler birer öğrenen organizasyona dönüşüm ve bu sayede stratejik yönetime geçme çabası içerisinde (Adair, 2005).

Oysa Türkiye özelinde zaman zaman nepotizm ya da siyasi kayırmacılık gibi nedenlerle kamuda yapılan işe alımlarla büyüyen bir kamu kurumunda, ilerleyen süreçte çalışanları işine motive etmek, ulaşılması zor bir durum olması muhtemeldir. Modelin yaklaşımıyla birlikte bu tespitler değerlendirildiğinde ister kamu olsun ister özel tüm örgütsel yaşamda işi uzman ve ehil olan çalışanlara vermek her zaman ön planda olmalıdır.

2.1.4.2.3. Locke ve Amaç Teorisi

Edwin Locke bireyin çalışma hayatı ile yaşama bakış açısına göre motivasyona açık veya kapalı olduğunu ileri sürmüştür. Amacıyla örtüşen bir yönetsel sistemle iş yerinde yüz yüze olan çalışanlar motive edilmeye daha yakınken; bunun aksine işteki bulunma ve var olma amacı eğer motivasyonunu bireyin anlamlı kılmıyorsa, birey işine daha fazla motive olmayacaktır (Raymond ve diğerleri, 1978).

Yaklaşım bu noktada örgütün geliştirdiği vizyon ve misyon gibi önemli hedeflerle örtüşen çalışan amaçlarının daha uygun bir beklentiyle desteklenerek, çalışanların işine motive edilebileceğini belirtmektedir. Günümüzde stratejik yönetimin temel taşı sayılan vizyon yönetimine de esin kaynağı olan bu yaklaşımda çalışanların kişisel amaçlarıyla örgütün varlık vizyonu, misyonu ve bunlara bağlı olarak geliştirilen stratejik hedef ve amaçları örtüştüğü nispette birey işine motive olacaktır (Topper, 2008).

Her ne kadar gerçek yaşamda çalışanlar ile iş yerlerinin, özellikle de küresel ölçekli işletmelerin amaç vizyon ve hedefleri birbiriyle örtüşmese de çalışanların örgütsel vizyon ve amaçları benimsediği ölçüde işinde daha kolay motive olacağına altını çizen bu yaklaşım stratejik yönetime esin kaynağı olma yönüyle önemini ve değerini korumaktadır.

2.1.4.2.4. Adams ve Eşitlik Modeli

J. Stacy Adams tarafından geliştirilen teoride çalışanlara adil bir şekilde örgütsel

kazanımların paylaşılması ve dağıtılması durumunda çalışanın motive edilebileceği öngörülmektedir. Eşitlik teorisinin temelinde, yaptığı işte gösterdiği çabaya ve emeğe tam karşılığı verilen çalışanlar, motive edilebileceklerdir (Okpara, Squillace ve Eröndü, 2005).

Eşitlik teorisinde; işin önceden belirlenen standartları ve bu standartlara uygun sarf ettiği çaba noktalarında iş yerindeki herkese eşit muamele yapıldıysa, bu durumda çalışan işine motive olacaktır. Eğer bu değerlendirmesinde kendisine haksızlık yapıldığını düşünüyorsa ise işine daha fazla motive olmak yerine motivasyon kaybı yaşayarak işine karşı çeşitli düzeylerde ancak negatif tepkiler gösterecektir (Okpara ve diğerleri, 2005). Bu durumdaki çalışanlar açısından işinde daha fazla çaba sarf etmeme, işe geç gelme ya da sürekli kaytarma arayışına girmenin yanı sıra eline geçen ilk fırsatta örgütle bağıni koparma şeklinde tepkiler geliştirecektir (Topper, 2008).

Adaletin mülkün temeli olmasını da açıklayan bu yaklaşımın; bireyi motive edici faktörleri sadece eşit muamele ve adil değerlendirme düzeyinde değerlendirmesi, motivasyonun karmaşık yapısı açısından yetersiz görülebilir. Fakat modelde adaletin sağlanmasının iş yaşamı açısından anlam ve öneminin altını çizmesi yönüyle önemli bir yeri olduğunu söylemek mümkündür.

2.1.5. İş Doyumunu Etkileyen Değişkenler

İş doyumunu etkileyen değişkenler bireysel, örgütsel ve çevresel faktörler şeklinde literatürde gruplandırılmaktadır (Okpara ve diğerleri, 2005; Koçel, 2011). Aşağıdaki başlıklar altında söz konusu faktörler kısaca incelenmiştir.

2.1.5.1. Örgütsel Faktörler

Literatürde “işle ilgili faktörler” veya “örgütsel faktörler” olarak adlandırılan işletme yönetimi ve örgütsel süreçlerin yanı sıra çalışma ortamındaki koşullar, işin doğası ve özellikleri gibi kurumsal yapıların karakteristik özellikleriyle yakından ilişkilidir (Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2002). Örgütsel yapıyı çerçeveleyen belli başlı iş ve süreçlerle ilgili faktörler aşağıdaki başlıklar altında incelenmiştir.

2.1.5.1.1. İşin Niteliği, Kendisi ve Anlamlılığı

Bireyin içinde bulunduğu örgütte kendisine verilen iş ve çalışma ortamının her bir unsurun aynı zamanda o çalışanın iş doyumunu farklı düzeylerde etkileme gücüne sahip olduğu literatürde belirtilmektedir (Okpara ve diğerleri, 2005).

Bu genellemeye daha yakından bakıldığında örneğin çalışanın işinin fiziksel açıdan büyük efor gerektirmesi, iş yerinde yüksek düzeyde sıcaklık ya da soğukluk duyması, sürekli gürültülü işler olması, hijyen faktörlerinin çalışılan işin doğası gereği mevcut olması gibi sebeplerle çalışanların işinden algıladıkları doyum düzeyi azalabilmektedir (Özgen ve diğerleri, 2002). Bunun aksine işin sürekli seyahat gerektirmesi, sürekli toplumda saygınlık uyandırması ve işin sağladığı çalışma ortamının oldukça prestijli olması gibi etmenler de çalışanların iş doyumunun yükselmesinde önemli etkileri olmaktadır (Okpara ve diğerleri, 2005).

Bu noktada işin anlamlılığı devreye girmektedir ki bu da öğretmenlik, polislik ya da askerlik gibi mesleklerde çalışanlarla hurdacılık ya da temizlik işlerinde çalışanların işinde motive olması açısından ne kadar farklı koşullarda performans arttırmasının mümkün olacağını açıkça ortaya koymaktadır (Keser, 2006).

Örneklerden de anlaşılacağı üzere; bir iş ve meslekle ilgili her türlü olumlu ve olumsuz değerlendirilen etmenlerin bir şekilde çalışanların iş memnuniyetini etkileme potansiyeli bulunmaktadır (Koçel, 2011).

2.1.5.1.2. Ücret ve Terfi İmkânları

Eşit işe eşit ücret denklemiyle kolaylıkla ifade edilen işte alınan ücretin bireyin emeğinin karşılığı olması, ülkedeki ekonomik koşullara uygun bir şekilde istihdam merteye ve pozisyonlarına uygun ücretler belirlenmesi işten bireyin sağlayacağı doyum açısından oldukça önemli ve değerlidir (Yılmaz ve Kırel, 2014). Nitekim literatürde yapılan araştırmaların sonuçlarına göre, çalışan doyumunu etkileyen adil ücret faktörünün çalışan memnuniyeti üzerinde pozitif etkisi bulunduğunu söylemek mümkündür (Okpara ve diğerleri, 2005; Koçel, 2011). Ancak önemle belirtilmelidir ki iş doyumunu açısından verilen ücretin adil olması dahası çalışanın bu adaleti algılaması ve bu şekilde iş yerinde kendisine verilen görevleri sürdürmesi işinden memnuniyet duyması açısından ön koşul niteliğindedir.

Adil olmayan maaş zamları sadece örgüt içerisinde çalışan doyumunun düşmesine neden olmanın yanı sıra örgüt içi çatışmaları ve diğer gerilimleri de arttıracaktır. Bu noktada ne çok fazla ne de çok az düzeyde ödül ve ücret belirlemek; işletmenin kazandığı örgütsel kazanımları adil bir şekilde tüm çalışanlara pozisyonlarına göre hakkaniyetle dağıtmak oldukça önemlidir (Emir ve Baytok, 2004).

Meslekte yükselme imkanının yanı sıra gerekli performansı gösterenlere ilan edildiği şekilde ödüllerin ya da istedikleri pozisyonların verilmesinin de en az adil ücretlendirme kadar çalışanın iş doyumunda etkili olduğunu söylemek mümkündür (Koçel, 2011; Okpara ve diğerleri, 2005). Liyakate dayalı görevlendirme, uzmanlık ve gelişim nispetinde yöneticileri terfi ettirme ve bu tip uygulamalarda adaleti gözetmenin bir sonucu olarak çalışanlar işlerinde daha mutlu ve huzurlu olmanın yanı sıra kendilerini daha da güvende hissederek yüksek performans gösterme yönünde çabalarını da arttıracaklardır.

2.1.5.1.3. Yönetim Biçimi ve Astlık-Üstlük İlişkileri

Gerek davranışsal yönetim yaklaşımları açısından gerekse stratejik yönetim yaklaşımları açısından lider-üye etkileşimini açıklayan yönetici tarz ve bu tarzlara bağlı bir şekilde geliştirilen yönetsel uygulamaların çalışanların iş doyumları üzerinde önemli etkisi bulunmaktadır (Serinkan ve Bardakçı, 2007). Bir yöneticinin iş yerinde demokratik bir yönetim anlayışını benimsemek suretiyle katılımcılığı esas alarak yönetsel kararlar vermesi, yönetim sürecine katılan astları ve çalışanları daha güçlü bir şekilde işine motive edeceği beklenir (Emir ve Baytok, 2004). Buna benzer şekilde inovasyonun ve yaratıcılığın oldukça fazla rekabet avantajı sunduğu günümüz iş hayatında işletmeye bütünleşik değerler kazandırmak isteyen yöneticilerin bu yönde çabalarını da arttırması gerekmektedir. Sürekli astlarına inisiyatif vermeyen yöneticilerin bu tavrı örgüt içinde çalışanların zamanla sinmesine ve yenilikçiliği ya da yaratıcılığa yönelik kabiliyetlerini kaybetmesine neden olabilecektir (Örücü ve Esenkal, 2005).

Yöneticinin bireysel özellikleri de çalışanların iş doyumunda etkili olabilmektedir. Zira bireysel özellikler yöneticilerin yönetim tarzının yanı sıra ast-üst ilişkilerinde nezaket kurallarına ne denli bağlı kalacağını göstermektedir. Çalışanlarına karşı oldukça nazik ve onları önemseyen bir tarz yerine onları sürekli azarlayan, rapor eden ya da sürekli hatalarını bulmaya çalışan yöneticilerin astlarıyla kurdukları ilişki de her zaman negatif

olacaktır. Bu da çalışanın işinden elde ettiği memnuniyeti azaltacaktır.

Sonuç olarak denilebilir ki, örgüt yapısının tüm çalışanlara adil bir şekilde yönetime katılım imkânı tanıdığı ve çalışanların birbirleri arasındaki etkileşimin olumlu yönde olduğu çalışma ortamlarının çalışanların memnuniyetlerine olumlu yönde katkıda bulunacağını söylemek mümkündür.

2.1.5.1.4. Fiziksel Çalışma Koşulları ve Çalışma Arkadaşları

İş yerinin sahip olduğu fiziksel koşulların yeterlilik düzeyi de iş doyumunu gelişimi açısından oldukça önemli ve etkili bir faktördür (Sığrı ve Basım, 2006). Nitekim önceki bölümlerde anlatıldığı üzere insanların güvenlik ve fizyolojik ihtiyaçları ya da beklentileri karşılanmadığı sürece bir güdülenmeden bahsetmek çok mümkün değildir (Emir ve Baytok, 2004).

Fiziksel çalışma koşullarının bireyin özellikleriyle de uyumlu olması iş doyumunu açısından oldukça önemlidir. Örneğin günde 8 ya da 10 saat sokakta çalışan bir birey bundan memnun olmuyor ve derdini yöneticilerine anlatamıyorsa muhakkak suretle işin doğasından da kaynaklansa bu fiziksel koşullarda işindeki motivasyonu günden güne kaybolacaktır (Keskin, Akgün ve Koçoğlu, 2016).

İş yerindeki çalışma arkadaşlarının kendi yaşam tarzına uygun ve anlayışlı olması, bireyin mesai ve ekip arkadaşlarıyla pozitif ilişkiler geliştirmesi de iş doyumunu açısından önemli etmenlerdir. Hatta birçok çalışan bu faktördeki pozitif durumların bir gereği olarak kendisine daha yüksek ücret ödeyecek kuruma bile geçmekten uzak durmaktadır.

2.1.5.2. Bireysel ve Davranışsal Değişkenler

Çalışanların yaşı, eğitim düzeyi, medeni hali hatta çocuk sahibi olma ve olmama gibi bireysel özellikleri onların iş doyumunu algıları arasında görece farklılıklara neden olduğu bilinmektedir (Özkalp ve Kırel, 2013; Akıncı, 2002; Okpara, 2006).

İş doyumunu etkileyen ve pek çok araştırmada ilişki düzeyi tanımlanmaya çalışılan bireysel faktörlerin başında çalışanların yaşı gelmektedir. Literatürde çalışanların yaşlarıyla iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı araştırmalarda genç çalışanların iş doyumlarının daha yüksek olduğu (Emir ve Baytok, 2004; Sevimli ve İşcan, 2005;

Sıgır ve Basım, 2006); bazı araştırmalarda ise yaş ve kıdemi artan çalışanların özgüveni ve iş doyumunu da pozitif yönde gelişir (Keser, 2006; Okpara, 2006). Buradan hareketle yaş gruplarının fiziksel ve niteliksel özelliklerine göre çalışanları iş yerlerinde daha yüksek performans ve motivasyonda çalıştırmanın yerinde olacağını söylemek mümkündür.

İş doyumunu etkileyen diğer bir faktör de çalışanların cinsiyetleridir. Literatürde iki değişken arasında genelleme yapmaya yetecek kadar kanıt sunan çok fazla araştırma bulunmamaktadır (arıkı ve Özmen, 2015; Okpara, 2006). Kadın veya erkeklerin daha yüksek iş doyumuna ulaştığı konusunda kesin bir değerlendirme yapmaktan kaçınmak daha doğru olur (Yılmaz ve Kırel, 2014).

Bununla birlikte literatürdeki bazı araştırmaların sonuçlarına göre her iki değişken arasında anlamlı ilişki bulunmaktadır. Bu anlamda fiziksel güç gerektiren işlerde bayanların aksine erkekler işi daha etkili bir şekilde yerine getirirken, ağrı merkezi işlerinde olduğu gibi daha fazla sorunlu müşterileri sabırla dinlemek ve sorununa sakin bir şekilde çözüm bulmanın anlamlı olduğu işlerde kadınların daha yüksek doyumda görev yaptığını ifade etmek mümkündür (Okpara, 2006; Solmuş, 2004).

İş doyumunu etkileyebileceği öngöröldüğü için sıklıkla incelenen diğer bir iş doyum faktörü de çalışanların medeni durumu değişkenidir (Özkalp ve Kırel, 2013). Bu değişkeni genellikle çalışanın daha sakin ve yüksek performansa evli oldukları zaman ulaşacağı her ne kadar genel bir kanı olarak ileri sürölse de (Yapraklı ve Yılmaz, 2007), araştırmaların bazıları göstermiştir ki, çalışanların medeni hali itibariyle iş doyum düzeylerinde farklılık göstermediği de görölmektedir (Emir ve Baytok, 2004; 2001; Sevimli ve İşcan, 2005; Sığrı ve Basım, 2006).

Çalışanların eğitim durumu iş doyumuyla ilişkili bireysel değişkenler kapsamında sıklıkla araştırmalarda incelenmektedir (Keser, 2006; Keskin ve diğerleri, 2016). Ancak bu konuda da genelleme yapılamamaktadır. Örneğin bazı araştırmalarda iş doyumunu ile eğitim düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilirken (Sevimli ve İşcan, 2005; Keser, 2006), diğer bir kısım araştırma sonuçlarına göre eğitim düzeyi artan çalışanın motivasyon düzeyi azalabilmektedir (Sığrı ve Basım, 2006; Toker, 2007).

Kıdem ve çalışma süresi yönünden özellikle işe yeni başlamış kişilerin işinde kariyer yapma hevesiyle daha fazla özveri ve güdülenmeye yakın oldukları; buna karşılık kıdem yönünden uzun yıllardır aynı işte zamanla monotonlaşan çalışanların zamanla beklentileri de işinde karşılanmayınca daha yüksek oranda motivasyon kaybı yaşadığı belirtilmektedir (Oshagbemi, 2000a; Özgen ve diğerleri 2002; Sıgır ve Basım, 2006).

2.1.5.3. Çevresel Faktörler

Bu araştırmanın sınırlılıkları kapsamında dikkate alınmayan ülke ekonomisinin durumu, ekonomik kalkınma ve gelişme düzeyi, toplumsal ve kültürel yapı, inanç sistemi, sosyal yardımlaşma sisteminin varlığı ve benzeri dış çevre faktörleri de çalışanların iş doyumunu üzerinde etkili olan çevresel faktörlerin etkisi bulunmaktadır (Çakır, 2001; Deniz, 2005; Sıgır ve Basım, 2006). Özellikle ülke ekonomisinin krizde olması, istihdam yönünden işsizliğin büyük sorun haline gelmesi coğrafi şartlar itibariyle iş olanaklarının son derece kısıtlı olması gibi işi ve işletmeyi çevreleyen dışsal faktörlerin çalışan iş doyumunda önemli belirleyicileri olduğunu söylemek mümkündür (Çakır, 2001).

Sayılan unsur ve etmenlerin tüm çalışan ve yöneticileri de etkilediği düşünülürse iş yerlerindeki bazı koşulların bu tip dış çevre özelliklerine göre uygun şekilde düzenlenmek suretiyle çalışanların memnuniyetine katkı sunmanın mümkün olduğunu söylemek mümkündür.

2.1.6. İş Doyumu ile Doyumsuzluğunun Örgütsel Sonuçları

Buraya kadar anlatılanlar ve iş doyumunun karakteristik özellikleri göz önünde tutulduğunda işle ve örgütle ilgili her faktörün bir şekilde iş doyumunu da etkilediği görülmektedir (Özdemir, 2016). Ancak iş doyumunun gözlenmesi ve ölçülmesi yönüyle çalışanların somutlaşmış iş davranışlarının ölçü alındığı değerlendirildiğinde bir örgütte ya çalışan doyumundan ya da çalışanların doyumsuzluğundan bahsetmek yerinde olacaktır (Solmuş, 2004). Zira çalışanların iş doyum algısı pozitif ya da negatif yönde değişim gösterdiğinde iş yerindeki yöneticiler bu algının sonuçlarını yansıtan çalışan davranışlarındaki değişime odaklanacaklardır. Bu çalışmanın hedefleri açısından da çalışanların iş doyumunun sonuçlarına pozitif gelişen iş doyumunu ve negatif gelişen iş doyumsuzluğu çerçevesinde bakmanın daha anlamlı olduğu değerlendirilmiştir.

2.1.6.1. Pozitif Yönde Gelişen İş Doyumunun Sonuçları

Sektörleri ve kurumsal yapıları farklı da olsa tüm kurum ve işletmelerde çalışanların iş doyumunu pozitif yönde geliştikçe başta çalışanların performansı olmak üzere diğer pozitif davranışlarla birlikte gelişme kaydetmeye başlamaktadır (Chen, 2008; Çarıkçı ve Özmen, 2015; Deniz, 2005).

Özellikle rekabetin giderek şiddetlendiği yeni ekonomik sistemde işletmelerin başarılı bir şekilde yaşamlarını sürdürmeleri açısından sahip oldukları tüm entelektüel birikimleri etkili bir şekilde üretime dönüştürmesi gerekmektedir (Chen, 2008).

Üstelik klasik anlamda iktisat biliminin varlık sebebi ve endüstriyel yönetimin asıl hedefi, kıt kaynakların israf edilmeden ve etkili bir şekilde kullanılarak başarılı üretim gerçekleştirmektir (Deniz, 2005; Tütüncü ve Savran, 2007). Nitekim örgütsel yaşama dair yazında sosyoloji ya da psikolojinin temel kavramları olan bağlılık, adanmışlık, adalet, memnuniyet ve motivasyon gibi çalışan davranışları, çalışanların performanslarıyla yakından etkileşim halinde olduğu için araştırma konusu yapılmaktadır. Dolayısıyla işletmelerde yöneticiler, çalışanların örgütsel tükenmişliklerinden örgütsel adalet algılarına kadar çeşitli algı ve davranışlarını sırf onların motivasyonları ile performansını arttırmak gibi hedeflerle ele almaktadırlar. Bu nedenle artan çalışan iş doyumunun en önemli sonucunun pozitif yönde gelişen bireysel ve örgütsel performans olduğunu söylemek mümkündür (Chen, 2008; Çarıkçı ve Özmen, 2015; Deniz, 2005).

Tıpkı performans gibi iş doyumundaki olumlu yönde artışların pozitif etki yaptığı diğer bir çalışan davranışı da örgütsel bağlılık paralelinde gözlemlenmektedir. Çalışanların iş doyumlarıyla örgütlerine ve işlerine yönelik geliştirdikleri bağlılıkları arasında pozitif yönde ilişki olduğu ortaya koyan bazı araştırmalarda örgütsel bağlılıkla iş doyumunun paralel çizgide ve düzeyde gelişim kaydettiği vurgulanmaktadır (Özcan ve Taşkiran, 2007).

“Literatürde bazı araştırmalarda ise hem işe bağlılık hem de örgüte bağlılık olumlu yönde gelişen çalışan iş doyumunun önemli bir sonucu olarak kabul edilmekte” (Solmuş, 2004, s. 222) ve dahası çalışanların iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde bir ilişki ve etkileşim olduğu savunulmaktadır (Chen, 2008; Kim

ve diğeri, 2005; Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky, 2002; Namasivayam ve Zhao, 2007). Bu araştırmaların sonuçlarına göre; pozitif yönde gelişen çalışan iş doyumunun önemli bir sonucu olarak çalışanların örgütlerine daha güçlü bir şekilde bağlanacaklarını, bunun aksi durumlarda çalışanların işinden kolayca ayrılacaklarını söylemek mümkündür (Türkay, 2015).

İş doyumundaki olumlu yönde gelişimin diğeri bir önemli kazanımı çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışındaki gelişmeyle kendini göstermekte olup, literatürde yer alan araştırmaların sonuçlarına göre çalışanların iş doyumlarıyla örgütsel vatandaşlık davranışı oldukça yakın ve birbirini bütünleyen kavramlardır (Yeşilyurt ve Koçak, 2014; Yücel ve Demirel, 2012).

Literatürde yapılan araştırmalarda iş doyumunu ile örgütsel vatandaşlık arasında karşılıklı etkileşime dayanan pozitif yönde bir ilişki olduğu belirtilmektedir (Bakker ve Schaufeli, 2004; Schaufeli, Bakker ve Salanova, 2006; Schaufeli, Taris ve Rhenen, 2008; Yeşilyurt ve Koçak, 2014). Örneğin Schaufeli ve diğeri, (2008) konuyla ilgili çalışmalarında iş doyumunun örgütsel vatandaşlık davranışının önemli bir habercisi olduğunu göstermişlerdir. Yüksek iş doyumunu ve vatandaşlık algısıyla bir işte çalışanların, resmi rol zorunlulukları olmayan faaliyetleri gerçekleştirmelerinin daha muhtemel olduğunu söylemişlerdir. Çalışanların kurumun verimliliğini ve etkinliğini artırmada esas rolü oynayabileceklerini ifade etmişlerdir. Sonuç olarak, çalışanların iş doyumlarıyla örgütsel vatandaşlık davranışları birbirine yakın ve birbirini bütünleyen kavramlardır denilebilir.

Diğeri yandan tıpkı örgütsel vatandaşlıkta olduğu gibi yüksek iş doyumunun diğeri bir önemli sonucu da çalışanlarda örgütsel güven algısının gelişimi yönüyledir. “Literatürde örgütsel güven, “çalışanların bir diğeri tarafa gönüllü bir şekilde yaklaşması ve ilişki geliştirmesi ya da korunmasız kalma istekliliği” olarak tanımlamaktadır” (Gill, Boies, Finegan ve McNally, 2005, s. 287). Çalışanların örgütsel güven algıları iş yerindeki tüm ilişkilerin özüdür ve tüm ilişkilerin ortaya çıkarttığı bir değerlendirme sonucunda meydana gelir. Oluşması oldukça zaman alan bu davranışın ortadan kalkması ya da birden azalması ise mümkündür. Ayrıca çalışanların örgütsel güven algısı korunma içgüdüsüne göre şekillenmekte, örgütte yöneticileri ve arkadaşları tarafından sürekli korunan ya da iş doyumunu yükseltilebiren bireylerin örgütsel güven algıları da

yükselmektedir (Gill ve diğeri, 2005). Dolayısıyla; bir örgütte çalışanların iş doyumları olumlu yönde geliştikçe çalışanların örgüte olan güvenleri de olumlu yönde gelişecek ve bu sayede çalışanlar sürekli olarak işine, örgütüne, yöneticilerine ve mesleğine yönelik olumlu tutum ve davranışlar sergilemeye devam edecektir (Chen, 2008).

2.1.6.2. Negatif Şekilde Azalan İş Doyumunun Sonuçları

Çalışanların gerileme kaydeden iş doyum algıları başta bireysel performans kayıpları olmak üzere iş karşıtı davranışlar, işten ayrılma, devamsızlık, strese bağlı depresif rahatsızlıklar ve gerilimler şeklinde somutlaşmaktadır (Keser, 2006; Meyer ve diğeri, 2002).

Literatürde yer alan araştırmalar, çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde iş doyumsuzluğunun önemli düzeyde etkisinin olduğunu vurgulamaktadır (Çekmeceliolu, 2005; Solmuş, 2004; Toker, 2007). Örneğin işinden memnuniyetsiz olan çalışanların diğeri göre daha düşük performans gösterdikleri (Samad, 2006); mesleğinde erken emekliliği tercih eden çalışanların büyük kısmının iş doyum düzeylerinin düşük düzeyde olduğu ve dahası işinde algıladığı doyum düşük olan çalışanların işten ayrılma olasılıklarının daha da yükseldiği literatürde vurgulanmaktadır (Çekmeceliolu, 2005).

Literatürde moral ve iş doyum üzerine yapılan araştırmalar sonucunda; iş doyum düşük olan çalışanların işini daha düşük bir moralle sürdürdükleri ve bu tip çalışanların örgüt içinde sürekli gerilimin ve rol çatışmasının aktörü olduğu belirtilmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005). Literatürde iş doyum düşük olan çalışanlarda daha sık sinirsel ve duygusal çöküntüler olduğu için iş yerinde sergilediği negatif davranışlarda artışlar yaşandığı belirtilmektedir (Akıncı, 2002; Başaran, 2000). Benzer şekilde; iş yerlerinde çalışan doyumsuzluğu arttıkça o işyerindeki arkadaşlık ilişkilerinde bozulmalar, rol çatışmaları ve diğeri negatif gerilimler artma eğilimi göstermeye başlayacaktır (Toker, 2007). Örneğin iş yerindeki meslektaşlarıyla pozitif ilişki ve iletişim kuramayan çalışanların buna bağlı olarak işindeki memnuniyet düzeyi de düşmekte, bu düşüş sonucunda arkadaşlarıyla iletişimi daha da bozulmaktadır (Oshagbemi, 2000b).

Son olarak, örgütsel yabancılaşma, sessizlik, rol çatışması bu açıdan çalışan memnuniyetini olumsuz yönde etkilerken, çalışan memnuniyetsizliğinin de örgütlerde yaşanan rol çatışmalarını arttıran bir değişken olduğu literatürde belirtilmektedir (Samad, 2006).

2.2. Örgütsel Tükenmişlik Kavramının Teorik Çerçevesi

İş yaşamında bazı durumlarda çalışanlara üstesinden gelemeyeceği ya da vasıflarına uygun olmayan görev ve sorumluluklar altında çalışma olanağı verilerek, adeta çalışanın altında kalacağı bir pozisyonda kalmasına neden olunur. Özellikle bu durumda olan çalışanlar işine, mesleğine ya da iş ortamına karşı duyarsızlaşabilmekte, bazen başarı duyguları yok olurken bazen de birey duygusal anlamda tükenmektedir (Sürgevil, 2014).

Literatürde çalışanların yaşadıkları bu ve benzeri durumlarda düştükleri depresif ve stresli çöküntü hali örgütsel tükenmişlik olarak adlandırılmaktadır. Bu negatif algı çalışanları hem sosyal hem de iş hayatlarında güçsüz ve savunmasız bırakmaktadır (Soysal, 2008). Ayrıca çalışanların iş hayatlarında yaşadıkları bu durum performans ve verimliliğe olumsuz etki ettiğinden ve örgütün başarısını azalttığından dolayı örgütsel bir sorun olarak çözülmeye çalışılmaktadır (Basım ve Şeşen, 2006).

Tezin bu bölümünde öncelikle literatürde yer alan önceki araştırmalar çerçevesinde örgütsel tükenmişlik kavramı teorik olarak tanımlandıktan sonra, örgütsel tükenmişliğin iş doyumunu ile ilişkisi öğretmenler özelinde incelenmeye çalışılmıştır.

2.2.1. Örgütsel Tükenmişliğin Tanımı ve Özellikleri

Günümüz iş yaşamında oldukça önemli bir sorun olarak görülen örgütsel tükenmişliği ilk tanımlayan Freudenberger'e (1974) göre kavram "mesleki bir tehlike" olarak görülmekte olup; bu çalışan psikolojisi, aynı zamanda performans azaltıcı bir psikolojik rahatsızlık hali olarak da tanımlanmaktadır (Aktaran Budak ve Sürgevil, 2005).

Diğer bir kaynakta; tükenmişlik kavramı iş yaşamında sürekli tatminsizlik yaşayan ve buna bağlı olarak iş stresi artan çalışanların işlerinden duygusal anlamda uzaklaşması olarak tanımlanmaktadır (Avşaroğlu ve diğerleri, 2005; Ertürk ve Keçiöğlu, 2012).

Literatürde tükenmişliğin duygusal anlamda çaba ve dikkat gerektiren çalışmaları devamlı yerine getirmekten kaynaklanan fiziksel, psikolojik ve zihinsel tükenme durumu, bireyin fiziksel ve psikolojik anlamda enerjisinin ve diğer iç kaynaklarının tükenmesi durumu olarak tanımlanmaktadır (Sürgevil, 2014).

Tanımlarda görüldüğü üzere “tükenmişlik” algısı aşırı iş stresi ve tatminsizliğine bağlı olarak gelişen negatif yönlü bir çalışan algısıdır (Lewin ve Sager, 2007). Bu çalışan algısının negatif yönlü olmasının nedeni, mesleki tükenmişliğin özelliklerinin başında bunun bir enerji kaybı sağlayıcısı olması ile bireyin işinde sürekli bunalma, stresli olma ve aşırı yorgunluk gibi durumları sıklıkla yaşaması olduğu söylenebilir (Leiter ve Maslach, 2009).

Mesleki tükenmişliğin bireyde güven kaybına neden olduğu da söylenebilir. İlk başlarda bireysel anlamda özgüven kaybı şeklinde kendini gösteren bu algı ilerleyen dönemlerde yöneticilere, mesai arkadaşlarına ve hatta ailesine bile güvenmeme noktasına kadar genişler ve derinleşir. Aslında son derece yavaş ancak gizlice ilerleyen ruhsal bir hastalık olarak da görülen çalışanların tükenmişlik algısı, tam olarak geliştiğinde çalışan birden kendisini bir depresyon hali içinde bulur. Ayrıca Freudenberg (1974) tükenmişliğe bazı fizyolojik belirtilerin de eşlik edebileceğini belirtmiştir. Bunlardan en yaygın görülenleri migren, sindirim sistemi bozuklukları, uyku bozuklukları, panik atak ve ayrıca kronik yorgunluktur (Aktaran Miller, 2011).

Mesleki tükenmişliğin diğer bir özelliği bu sendromun bireyde heves kaybına neden olmasıdır. Böyle bir durumdaki çalışanın nitelikli beşerî faktör olma yolunda örgüte sağlayacağı herhangi bir katma değer bulunmadığı için günümüz iş yaşamında çalışanların tükenmişlik girdabında boğulmasının önüne geçmek yöneticilerin en önemli önceliği haline gelebilmektedir.

2.2.2. Örgütsel Tükenmişliğin İşlevi ve Boyutları

Tükenmişlik algısı derinleşen çalışanlar, bizzat yaptıkları kıyaslamalarla artık işe ilk girdiğindeki ya da kendini tükenmiş hissetmediği dönemlerdeki algısına artık sahip olmadığının farkına varır (Dinçerol, 2013). “Tükenmişliğin boyutları literatürde duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı şeklinde üç boyut altında toplanmaktadır” (Miller, 2011, s. 146). Tükenmişliğin aynı zamanda içsel boyutunu

oluşturan duygusal tükenmişlik, çalışanların işinde edindiği negatif yönlü deneyimler nedeniyle sürekli kendini yorgun ve yıpranmış hissetmeleri aşamasında ortaya çıkmaktadır.

“Tükenmişliğin diğer bir boyutu olan duyarsızlaşma ise çalışanların çevrelerindeki diğer insanları birer nesne gibi görmesi şeklinde tanımlanır” (Miller, 2011, s. 148). Böylece birey, hizmet verdiği insanların ihtiyaçlarına yeterli önemi vermeyen, onlara kaba ve saygısız davranış sergileyecek şekilde hizmetini devam ettirir (Ardıç ve Polatçı, 2008). Tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutunu yaşayan kişiler, genellikle hizmet ettiği kişilerle birlikte beraber çalıştığı iş arkadaşlarına karşı da isteksiz bir hal takınmaktadırlar (Cemaloğlu ve Şahin, 2007). Buradan hareketle duyarsızlaşma boyutu; mesleki tükenmişlik kavramının kişiler arasındaki boyutunu temsil etmektedir diyebiliriz (Budak ve Sürgevil, 2005).

Son olarak örgütsel tükenmişliğin üçüncü boyutunu oluşturan kişisel başarı boyutu, çalışanların mesleki yaşamında kariyer ve beklentilerinden vazgeçme süreci olarak tanımlanabilir (Otacıoğlu, 2008). Öğretmenler özelinde bakıldığında ise tükenmişliğin bu boyutu onların öğrenci ya da diğer meslektaşlarıyla kurduğu insani ilişkilerde sürekli başarısız olma duygusu olarak ortaya çıkmaktadır.

2.2.3. Örgütsel Tükenmişliğin Belirtileri

Çalışanlarda kendini genellikle kronik yorgunluk, halsizlik ve işinden tatmin olmama şeklinde gösteren tükenmişliğin en önemli belirtisi bireyde meydana gelen sevinç ve coşkunun azalmasına bağlı olarak bireysel performansındaki düşüştür.

Tükenmişliğin iş yerinde ortaya çıkmasını ve bu nedenle işindeki performansının düştüğünün değerlendirilmesini istemeyen çalışanlar yavaş yavaş gelişen bu olgunun semptomlarını genellikle gizleme eğilimindedirler. Özellikle zeki çalışanlar kendilerinde meydana gelen tükenmişliğin belirtilerini gizleme eğilimine girerler (Sürgevil, 2014). Ancak çok genel olarak bakıldığında tükenmişlik ile karşı karşıya kalan çalışanlarda meydana gelen gerilim haliyle performanstaki azalma durumlarının yöneticiler tarafından rahatlıkla fark edilmesi ve bu durumdaki çalışanların tespiti mümkündür (Izgar, 2003).

Literatürde dört grupta toplanan bu belirtileri fiziksel belirteçler, davranışsal belirteçler, örgütsel belirteçler ve sosyal belirteçler şeklinde tanımlamak mümkündür (Barutçu ve Serinkan, 2008; Izgar, 2003; Kaçmaz, 2005; Nazlıoğlu, 2009; Sürgevil, 2014).

Tükenmişliğin fiziksel belirtilerinin başında iş stresine benzeyen şekilde bireyin bedeni ve psikolojisindeki kayıpları yansıtan ağrılar, uyku istikrarsızlıkları ve genel olarak bitkinlik benzeri gündelik yaşamda sıklıkla duyulan semptomlar yer almaktadır (Izgar, 2003).

Çalışanlarda örgütsel tükenmişliğin davranışsal belirtileri ise iş yerinde sürekli çabuk öfkelenme, kendini sürekli başarısız hissetme, sürekli ağlama nöbetleri, hatalı ve gergin davranışlar ve benzeri şekillerde kendini gösterir (Nazlıoğlu, 2009).

Örgütsel tükenmişliğin işle ve örgütle ilgili belirtileri; işte sıkça negatif davranışlar göstermek, işe geç kalmak, sürekli takdir görmediğini değerlendirmek, bireysel performansta düşüşler yaşamak, iş karşıtı davranışlar ile işi bırakma gibi negatif sonuçlarla kendini gösterir (Sürgevil, 2014).

Son olarak, örgütsel tükenmişliğin sosyal belirtileri ise çevreye karşı olumsuz duygu ve davranışlarla tepki vererek devamlı negatif değerlendirmelerde bulunarak karşısındaki insanlara negatif tutum ve davranışlar gösterme gibi olumsuzluklarla kendisini göstermektedir (Barutçu ve Serinkan, 2008).

2.2.4. Örgütsel Tükenmişliğin Gelişim Evreleri

Literatürde örgütsel tükenmişliğin oluşum ve gelişim evreleri belirli sıralama içinde olmamakla birlikte dört aşamadan oluştuğu bu aşamaların ise farklı şekillerde ortaya çıkabildiği belirtilmektedir (Bilgin, 2003; Izgar, 2003):

Tükenmişliğin birinci evresi olan “Şevk ve Coşku” evresinde kişi yüksek bir umuda ve enerjiye sahiptir. Henüz işiyle ilgili beklentilerini ve umutlarını kaybetmediği bu evrede tükenmişlik kuluçka evresindedir (Kayabaşı, 2008). Çalışan henüz olumsuzlukları ve hayal kırıklıklarını işinde fazla yaşamamıştır. Genellikle uykusuzluk, gergin çalışma ortamlarına adapte olmak için üstün gayret gösterdiği bu evrede birey özel hayatına zaman ve enerji ayıramayıştından çok fazla rahatsız olmaz. Ancak bu çabalarının karşılığını tam olarak alamadığını düşünmeye başlarken, aradığı beklentiyi de yavaş

yavaş bulamadığına kendini ikna etmeye başlar (Işıkkhan, 2011).

Tükenmişliğin ikinci evresi olan “Durağanlaşma Evresinde” birinci aşamada kişinin gösterdiği olağanüstü uyum, istek ve umutta aşırı azalma durumu gündeme gelir (Işıkkhan, 2011). İş yerinde yaşadığı hayal kırıklıkları yavaş yavaş bir yandan artarken diğer yandan da kişi mesleğini uygularken karşılaştığı zorluklardan giderek artan bir şekilde rahatsız olmaya başlar ve konsantrasyonu işten başka konulara kaymaya başlamaktadır (Bilgin, 2003).

Tükenmişliğin üçüncü evresi engellemede kişinin işle ilgili amaçlarına bakış açısı tamamen değişmiştir. Artık bireyin işinde yaşadığı sorunları çözemeyeceğine inancı kuvvetlenerek ruhsal ve psikolojik anlamda rahatsızlıkları artmaya başlamaktadır (Beşyaprak, 2012).

Tükenmişliğin son ve dördüncü aşamasında ise birey artık tükenmişliğin pençesine tamamen düşmüştür. Bu aşamada işinde sadece formaliteleri el verdiğince yerine getirmeye çalışan birey artık işinde mutsuz ve iş doyumunu en düşük seviyede bir çalışan haline gelmiştir. İşinde sadece zorunluluk olduğu için bulunan birey, giderek tükenmişliğin içerisinde çeşitli fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklara açık hale gelmiştir (Işıkkhan, 2011).

2.2.5. Örgütsel Tükenmişliği Etkileyen Faktörler

Tıpkı iş doyumunda olduğu gibi tükenmişliğe neden olan birçok faktör bulunmaktadır. Literatürde yer alan araştırmalarda bu faktörlerin yalnız kişisel özelliklerle ilgili olmadığını kişinin maruz kaldığı işle ilgili olan örgütsel faktörlerin de tükenmişliğe katkıda bulunduğunu göstermektedir (Chen, 2008; Gül ve diğerleri, 2008; Kim ve diğerleri, 2005). Buna benzer olarak, bazı araştırmalarda tükenmişliğin nedenleri arasında kişisel faktörler ve sosyal etkenler şeklinde de sınıflandırıldığı görülmektedir (Erkuş ve diğerleri, 2011; Oshagbemi, 2003; Zhong ve House, 2012). Şimdi bu faktörleri üç bölümde açıklamaya çalışacağız.

2.2.5.1. Örgütsel Tükenmişliği Etkileyen Bireysel Faktörler

İnsan biyolojik, psikolojik ve sosyal bir varlıktır. Bu üç unsur tükenmişliğe farklı yollardan etki etmektedir. Tüm insanların tükenmişliği tecrübe etme ihtimalinin var

olduğu kabulüne rağmen, bazı kişisel özelliklere sahip bireylerin tükenmişlik yaşama ihtimalinin diğerlerine oranla daha çok olduğu bilinmektedir (Maslach ve Goldberg, 1998).

Bu özelliklerden bazıları, davranışlarının sonuç ve sorumluluğunu alamama, işle ilgili yetkinlik ya da beceriden yoksun olma, empati yeteneğinin ve duygusal kontrolünün eksik olması, işle ilgili reel hayatla uyuşmayan beklenti düzeyine sahip olma gibi bir takım bireyin kişisel özellikleridir (Maslach ve Leiter, 2008).

Bunların yanında yapılan araştırmalarda bireyin yaş, öğrenim düzeyi, erkek veya kadın oluşu, kişisel denetim merkezi, evli veya bekâr oluşu, çocuğu olup olmaması, iş deneyimi, işe bağımlılığı gibi demografik faktörler de bireysel faktörler arasında sayılmaktadır. Literatürde yer alan çalışmalara bakıldığında tükenmişliğe etki ettiği düşünülen ve sıklıkla kullanılan bazı bireysel özellikleri ve tükenmişlikle olan ilişkileri kısaca aşağıdaki gibi açıklanabilir:

Yaş ve kıdem değişkeni bireylerde farklı düzeylerde tükenmişliğin gelişimine neden olmaktadır (Cemaloğlu ve Şahin, 2007). Aslında yaşın artmasıyla olgunlaşan birey işinde yaşadığı tükenmişliklere daha dayanıklı hale gelir. Dolayısıyla yaşlı ve kıdemli çalışanların kıdemsiz ve genç çalışanlara göre daha az tükenmişlik yaşamaları beklenir (Örmen, 1993).

Nitekim Maslach, Schaufeli ve Leiter (2001) araştırmasında erken yaşlarda çalışma hayatına başlayan çalışanlar tükenmişlikle savaşımında eksik ve tecrübesiz oldukları; orta ve ileri yaşlardaki çalışanların ise tükenmişlikle mücadelede tecrübe sahibi olmalarından dolayı daha başarılı ve dirençli oldukları belirtilmektedir.

Literatürde tükenmişlik ve cinsiyet arasındaki ilişkiye bakıldığında kadın ve erkeklerin tükenmişlik boyutlarında farklılık gösterdiği raporlanmaktadır. Örneğin Maslach ve Jackson (1981) araştırması sonucunda cinsiyetler arası farkları ön plana çıkaran nitelikteki işlerde (örneğin polislik ya da askerlik) kadınların erkeklere göre daha çok tükenmişlik yaşadığı belirtilmektedir.

Literatürde medeni durumun tükenmişliğe etkisi ile ilgili de fikir birliği bulunmamaktadır (Sürgevil, 2014). Ancak ilk dönemdeki tükenmişlik araştırmalarında

sıklıkla bekar ve boşanmış kişilerle, evli ve çocuk sahibi olmayan bireylerin daha çok duygusal tükenmişlik yaşadığı ortaya koyulmuştur (Maslach ve Jackson, 1981; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Bunun tam tersi görüşü savunan ya da evli ya da bekar olmanın tükenmişliğe herhangi bir katkıda bulunmadığını belirten çalışmalar da vardır (Kervancı, 2013; Oruç, 2007).

Eğitim düzeyi tükenmişlik ile ilgili yapılan çalışmalarda bir diğer önemli değişkendir. Yapılan çalışmalar göstermektedir ki eğitim düzeyi yükseldikçe tükenmişlik seviyeleri de yükselmektedir (Akbulut, 2010; Maslach ve diğerleri, 2001; Sümer, 2005; Süregevil, 2014).

Bu durum tükenmişliğin özellikle çalışanların meslek yaşamlarının ilk dönemlerinde ortaya çıktığını göstermektedir. Özellikle hizmet ağırlıklı alanlarda çalışanlar daha büyük risk altında olup bu kesimdeki çalışanlarda tükenmişliğin tavan yaptığı dönem ilk beş yıllık süreçtir (Maslach ve Jackson, 1981).

Öte yandan kişisel denetim merkezi olarak bahsettiğimiz farklı kişilik yapılarının, tükenmişlik üzerinde önemli etkisi bulunduğu literatürde belirtilmektedir (Polatçı, 2007). Özellikle tükenmişliğin boyutları oluşum ve gelişimi “A” ve “B” kişilik tipleri olarak iki grupta incelenen kişilik yapılarına göre farklılık göstermektedir (Eren, 2010). Bu tipolojide A tipli kişiliğe sahip çalışanlar B tipli kişiliğe sahip olan çalışanlara göre daha fazla oranda tükenmişlik yaşamaktadırlar (Çağlıyan, 2007; Özçınar, 2011; Sümer, 2005).

Son olarak; bireysel özellik bağlamında çalışanların tükenmişlik seviyelerine etki eden bazı çalışan algıları ve özellikleri bulunmaktadır. Örneğin öz yeterlilik düzeyleri düşük olan bireyler; iç veya dış kontrol odaklı olanlardan dış kontrol odaklı olanlar ve empati yeteneğini gelişmemiş olanlar daha kolay tükenmişlik batağına düşebilmektedir (Bilgin, 2003; Izgar, 2003; Maslach ve Jackson, 1981; Özgüner, 2011; Süregevil, 2014).

2.2.5.2. Örgütsel Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörler

İlgili yazında tükenmişliği etkileyen örgütsel unsurlar; genellikle örgütsel yapıdaki aksaklıklardan, işin özelliklerinden ve yönetimden kaynaklanan faktörler olarak sıralanmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2008; Özgüner, 2011; Polatçı, 2007). Aşağıda bu unsurlardan bazıları açıklanmaya çalışılmıştır. Bu çok sayıdaki faktörlerden en

önemlilerinden birisi olan çalışana verilen görevlerin toplamını oluşturan iş yükünün doğru optimize edilmediği durumlarda az iş yükü monotonluk ve can sıkılması yoluyla; çok fazla iş yükü verilmesi de yetersizlik ve aşırı yorgunluğa bağlı sebeplerle tükenmişliğe yol açabilmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2009; Özkalp ve Kirel, 2013).

Çalışanların iş yerlerindeki kişisel ilişkilerinin yanı sıra, iş ilişkilerinde sapma ve bu sapma sonrasında meydana gelen gerilim hali olarak da tanımlanan rol çatışması, örgütlerde çok sık karşılaşılan ve çalışanları tükenmişliğe doğru yönelten bir durumdur (Polatçı, 2007). Bu tip çatışmaların sıklıkla bir örgütte yaşanması, hep benzer sorunların çözülmeden işe devam edilmesi ve yeterli düzeyde yönetici desteğinin alınmamasıyla ilerleyen rol çatışması bir süre sonra tükenmişliği tetiklemeye ve derinleştirmeye başlamaktadır (Özkalp ve Kirel, 2013).

Literatürde çalışmalarla desteklenmiş bir diğer örgütsel faktör ise adalet algısıdır. Adil idare edilmeme gibi negatif algı eğilimlerinin arttığı örgütlerde kişilerde görülen tükenmişlik eğilimleri daha fazladır (Budak ve Sürgevil 2005). İş yerinde adil verilmeyen ödüller ve ödüllendirme sistemleri yerine kayırmacılık gibi kötü uygulamalar da tükenmişliği tetikler (Özgüner, 2011). Bir işletmede çalışanlara verilen ödüller, adaletsiz bir şekilde dağıtılıyorsa çalışanlar zamanla örgütsel tükenmişliğe doğru sürüklenebilecektir (Sürgevil, 2014). Özellikle kurumdaki özverili çalışmalarının hiçbir zaman ödüllendirilmediğini gören çalışanlar, ruhen incinecektir. Bundan sonra ise motivasyonunun olumsuz yönde etkilendiğini fark edip, işine ve mesleğine yönelik tutumunu gözden geçirerek tükenmişliğe daha açık hale gelecektir (Beşyaprak, 2012).

Ast-üst ilişkisi bir diğer değinilmesi gereken örgütsel özelliktir. Çalışanı üstlerine karşı sürekli sorumlu hissettiren ve pasifize eden bu durumun örgüt performansını etkileyen bir durum olduğu kabul edilmektedir. Bu örgütsel sistem yerine çalışanların kararlara katılımını destekleyerek bireyi sadece çalışan olmaktan çıkarıp işin sahibi konumuna getiren modern örgüt yapılarında daha az tükenmişlikle karşılaşılmaktadır (Çakıcı, 2007).

Bunlara benzer şekilde; rasyonel olmayan hedeflerle ölçümlenen çalışan performansına ulaşımı için gerekli olan yüksek performansın sürekli hale getirmek istenmesi, işletmede sürekli çalışanların ücretlerinin ödenememesi gibi finansal sorunların yaşanması ve yöneticilerin yetersiz olması gibi örgütsel etmenler de tükenmişliğin ortaya çıkmasını ve

gelişimini hızlandıran etmenler olarak literatürde sıralanmaktadır (Sabuncuoğlu, 1995).

2.2.5.3. Örgütsel Tükenmişliği Etkileyen Çevresel Faktörler

İşletme ve iş yerini çevreleyen tüm dış etmenler de tükenmişliğe neden olabilmektedir. Çevresel etmenler olarak sıralanan toplum, kültür, ekonomik yapı, ülkenin gelişmişlik ve kalkınma düzeyi, aile yapısı, örf ve adetler ve benzeri faktörler bireyin tükenmişliğinin gelişimini ve ortaya çıkmasını sağlayacak nitelikte pek çok etmen içermektedir. O nedenle çalışanın işini ve kurumunu çevreleyen tüm sosyal gruplarla ve diğer çevresel faktörler ile barışık bir yaşam sürmesi tükenmemek adına yerinde olacaktır (Sümer, 2005)

2.2.6. İş yaşamında Örgütsel Tükenmişliği Yönetmenin Anlam ve Önemi

Bireylerin çalışma hayatına bakıldığında her iş yerinde isteksiz, yorgun ve başarısız olacakları duygularıyla çalışanlar kadar sürekli kendini işe adayan ve hevesli çalışanlar da görülmektedir. Tükenme hali ise sanılanın aksine çoğunlukla kendini işine adayan çalışanlarda daha çok görülmektedir (Aksu, 2010). İşinde sürekli ekstra çaba içerisine giren adanmış çalışanlarda baş gösteren tükenmişlik sürekli fedakarlığının karşılığını alamayan bireyin bunu fark etmesiyle yakından ilişkilidir. O yüzden işine ve örgütüne adanmış çalışanlar bile olsa bir işyerindeki tüm çalışanların başarılı bir şekilde yönetilmesi gerekir (Maslach ve Jackson, 1981).

Örgütsel anlamda iş doyumunun aksine çalışanların örgütsel tükenmişliğe düşmesi, öncelikle bireysel performans üzerinden kendini göstermektedir. Daha sonra ise kurumsal performansın azalmasına, iş yerinin üretim verimliliğinin azalmasına ve örgütün hedeflerinden uzaklaşmasına neden olabilecektir (Çağlıyan, 2007). Bu nedenle de işletme yöneticileri çalışanlarının örgütsel tükenmişlik düzeylerini sürekli iyileştirme ve takip etme durumundadır.

Diğer yandan örgütsel tükenmişlik bireysel yaşantı açısından oldukça önemlidir. Zira tükenmişlik; iş yaşamında bireyi gerilime ve çöküntüye uğratmakla kalmaz, aynı zamanda ailevi ve toplumsal yaşamı da etkisi altına alır. Bu şekilde mensup olduğu her sosyal grupta sorunlar yaşayan birey canına son verme eğilimine kadar artan şiddette, psikolojik sorunları nedeniyle yaşamdan soyutlanır (Örmen, 1993). Bu durumlar tükenmişliğin günümüzde artan anlam ve önemini açıklamaktadır.

Tükenmişliğe maruz kalan bireylerin gösterdiği tepkilerin bir başka şekli ise; kişinin kendini diğer insanların sorunlarını çözmede yetersiz hissetmesi duygusu nedeniyle, kendini pasifize etmesi şeklinde olabilir. Tüm bu duyguların baskısı altında duyarsızlaşmış kişi üzerindeki psikolojik yükü hafifletmek için çözüm yolları üretme arayışına girer. İlişki içerisinde olduğu kişilerle olan ilişkilerini asgari düzeye indirmek ve onlarla arasına mesafe koymak bu çözümlerden bazılarıdır (Budak ve Sürgevil, 2005). Özellikle tükenmişliğin duyarsızlaşma aşamasındaki kişi, insanlar hakkında negatif ön yargılara kapılarak onlardan sadece zarar göreceğini ve üzerindeki yükün daha da artacağını düşünmektedir (Güllüce, 2006). Bu boyutta bireyin kendisine ilişkin değerlendirmeleri sürekli negatif yöndedir. Bu eğilim kişinin motivasyonuna olumsuz katkıda bulunur. Bununla birlikte işle ilgili müdahil olması gereken konularda genellikle kendini yetersiz hisseder ve başarısızlık duygusuna kapılır. Böylece kişi harcadığı çabaya rağmen hiç yol kat edemediğini ve bu çabaların boşa gittiğini düşünür. Yerinde sayma ve suçluluk duygusu hissetmesi nedeniyle iş motivasyonunu düşürerek başarı için gerekli adımları atmaktan kendini uzaklaştırır.

Örgütsel tükenmişliğin giderilmesi ve yönetilmesi bu çerçevede öğretmenler açısından ayrı bir öneme ve değere sahiptir. Nitekim öğretmenler okuldaki performansında azalma yaşayabilmektedirler. Bazen de tükenmişlik öğretmenlerin yüz yüze iletişimde ve kendi yaşamındaki ilişkilerde kötü sonuçlar ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Bu durumdaki öğretmenler, hayata olan olumlu düşüncelerini ortadan kaldırmak bile isteyebilir (Özdemir ve Büyükgöze, 2015).

Sonuç olarak örgütsel tükenmişliğin gerek bireysel gerekse örgütsel yöndeki olumsuz sonuçları, ayrıca toplumsal açıdan yaşam kalitesinde düşüklüğe neden olan sosyal etkileri nedeniyle, yakından takip edilerek baş edilmesi gereken önemli bir sorun olduğunu söylemek mümkündür.

2.2.7. Örgütsel Tükenmişliğe Yönelik Model ve Yaklaşımları

Literatürde tükenmişlik konusuna doğrudan giriş yapan ilk araştırmacıların başında gelenin Herbert Freudenberger olduğu belirtilmektedir (Güllüce, 2006). Freudenberger (1974) tükenmişliği başarısızlığa uğrama, yıpranma olarak tanımlamıştır (Aktaran Çağlıyan, 2007). Gelişim süreci içerisinde tükenmişlik farklı araştırmacılar tarafından farklı parametrelerle değerlendirilmiştir. Dolayısıyla farklı sınıflandırmalarla literatürde

farklı tükenmişlik modelleri ortaya çıkmıştır. Bunlardan belli başlı olanları aşağıdaki başlıklar altında kısaca incelenmeye çalışılmıştır.

2.2.7.1. Edelwich-Brodsky Model ve Yaklaşımı

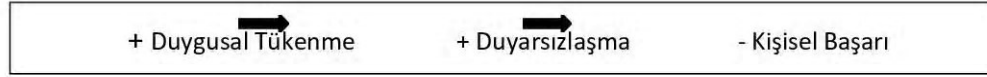
Edelwich ve Brodsky'a (1980) göre tükenmişlik, iş hayatının başlangıç evresinde görülür. Kişi başladığı işe dair büyük beklenti ve umut doludur. Bu beklentilerin karşılanmaması neticesinde tükenmişlik meydana gelir.

Araştırmacıların ortaya koyduğu modelde tükenmişlik sendromu ileri düzeyde idealist dönemiyle başlayarak sırasıyla durgunluk, engellenme ve son olarak duyarsızlaşma şeklinde kendini gösteren aşamalara göre şekillenmektedir (Lewin ve Sager, 2007). İşe özellikle ilk başladığında oldukça parlak beklenti ve hedefleri olan çalışan bu dönemde idealizmin coşkusu içerisinde. Sürekli işinde gösterdiği çabaları artırma yönünden pozitif çalışan davranışı gösterir. Ancak yavaş yavaş beklentilerinin karşılanmadığını fark etmeye başlar. İşte bu noktada başlayan durgunlaşma döneminde işinde yaşadığı hayal kırıklıkları derinleştikçe bundan işteki performansı da negatif etkilenmeye başlar ve birey ideallerine bu iş yerinde ulaşamayacağına inanmaya başlar (Miller, 2011).

Engellenme aşamasında çalışanın hayal kırıklığı derinleşerek iş yerinde engellendiğini ve yöneticilerinin kendisine duyarsız kaldığını hisseder. Yöneticileriyle ve diğer meslektaşlarıyla da hislerini paylaşamayan çalışan yavaş yavaş tükenmişliğin psikolojik ve sosyolojik travmalarını yaşamaya başlar (Gül ve diğerleri, 2008). Artık iş yerindeki sorunlarıyla başa çıkmayacağına ve kimsenin kendisine yardımcı olamayacağına kanaat getiren çalışan doğrudan doğruya bu sorunun psikolojik, fizyolojik ve sosyolojik tüm sorunlarını yaşamaya başlar (Keser, 2006).

2.2.7.2. Maslach Tükenmişlik Model ve Yaklaşımı

Tükenmişlik sendromunun çeşitli yönlerini değerlendirmek üzere tasarlanmış olan ve Christina Maslach tarafından geliştirilen tükenmişlik modeli tükenmişlik ile ilgili literatürde en fazla bilinen ve kabul gören model olmuştur (Sürgevil, 2014). Maslach Tükenmişlik modelinde üç alt boyut bulunmaktadır:



Şekil 1. Maslach'ın Tükenmişlik Modeli

Bu çalışma da öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini ölçümlemek amacıyla kullanılan Maslach Tükenmişlik Ölçeğinde yer alan ve yukarıdaki şekilde gösterilen tükenmişlik boyutları aşağıdaki başlıklar altında kısaca incelenmiştir.

2.2.7.2.1. Duygusal Tükenmişlik Boyutu

Maslach ve Jackson (1981) tarafından çalışanların iş yaşamında güdülenmesini sağlayan ve sürekli beslendiği duygusal kaynaklarının tükenmesi ya da iş yaşamında ekstra enerji göstermesinin anlamını yitirmeye başlaması şeklinde tanımlanan duygusal tükenme bu modelde tükenmişliğin ilk basamağı olarak kabul edilir. Bu boyutta birey yaşadığı olayları mesleki stres ile ilişkilendirir. Özellikle ağır bir iş mesaisi içinde bulunan birey, işle ilgili talepler karşısında kendisini sürekli baskı altında hisseder (Maslach ve diğerleri, 2001). Artık kendini sürekli yorgun ve hatta bitkin olarak hisseden çalışan iş yerinde mutsuzlaşmaya başlayacaktır. Yavaş yavaş duygusal kaynaklarını tamamen kaybeden birey işine olan motivasyonunu yitirerek, duygusal tükenme boyutunu yaşayan mutsuz bir çalışan halini alacaktır.

Literatürde örgütsel tükenmişliğin bu ilk boyutunun daha çok içsel faktörlere göre şekillendiği ve tükenmişliğin sonraki aşamalarını belirleyen en önemli aşaması olduğu belirtilmektedir (Uğurluoğlu, Serap ve Köse, 2015; Yıldırım, Erul ve Kelebek, 2014).

2.2.7.2.2. Duyarsızlaşma Boyutu

Duyarsızlaşma, kişinin çalışma hayatında ilişki içerisinde olduğu iş arkadaşlarına karşı takındığı olumsuz tavırlar ve yaptığı işe ve kendisine verilen görevlere yönelik olarak tepkisiz kalmayı ifade etmektedir (Maslach ve diğerleri, 2001).

Bireyin tükenmişlik durumuna bağlı olarak özgüveninde meydana gelen azalma, müşteriye (öğrenci) karşı geliştirdiği negatif tutum ve davranışlara dönüşmektedir. Bu tutum ve davranışların yoğun stres ve psikolojik doyumsuzluğa bir tepki olarak ortaya

çıktığı kabul edilmektedir (Uğurluoğlu ve diğerleri, 2015). Özellikle bireyin özgüvenini saldırlara karşı savunmasız bırakan tükenmişlik sendromu; çalışma arkadaşları, müşteri, paydaşlar gibi ilgisizlik, kızgınlık, umursamazlık, öfke gibi duyguların bileşkesi olarak yansımaktadır. Karşılıklı bir etkileşim ile sonuçlandığı için tükenmişliğin etkisi sadece bireyle sınırlı kalmamaktadır. Bireyin temasta olduğu iş, olay ve diğer insanları da kapsama alanına almaktadır. Çalışanda, birlikte çalıştığı insanların yaşamlarında olması gerekenden çok yer kapladığı algısı oluşur (Demirel ve Seçkin, 2009).

Duyarsızlaşma boyutundaki bir çalışan, hizmet verdiği kişilerin verdiği hizmete dair ikileme düşmelerine neden olacak hal ve tavır içerisine girmeye başlar, insanlara karşı küçümseyici bir üslup kullanır ve hizmet sunduğu kişilerle arasına belirgin bir mesafe koyar (Maslach ve diğerleri, 2001). Bu durum müşteri memnuniyetinin ön planda tutulduğu işletmelerde, duyarsızlaşan çalışanlar müşterilere sergileyecekleri davranışlarla pek çok olumsuzluğa neden olabileceklerdir. Çünkü duyarsızlaşma boyutunda tükenme yaşayan çalışan için müşteri artık çok da önemli değildir. Çevreye karşı ilgisiz hale gelen çalışan, artık kuruma da zarar vermeye başlayacaktır. Duyarsızlaşma, çalışanlar arası ilişkileri etkilediği için örgüt açısından diğer boyutlara göre daha fazla önem arz eder. (Uğurluoğlu ve diğerleri, 2015; Yıldırım ve diğerleri, 2014).

2.2.7.2.3. *Kişisel Başarı Boyutu*

Kişisel başarı eksikliği, kişinin kendisini işiyle ilgili konularda sürekli negatif değerlendirmesi, şeklinde ifade edilebilir (Yıldırım ve diğerleri, 2014). Kendi başarısının daima yetersiz olduğunu düşünen, kendi motivasyonunu negatif yönde sürekli pekiştiren ve sıklıkla kişisel başarı eksikliği hisseden çalışanlar, çalıştığı kişilere ve çalıştığı örgüte faydalı olamadıkları konusunda giderek artan bir endişeye kapılırlar (Maslach ve Goldberg, 1998; Maslach ve diğerleri, 2001). Kendilerini sürekli negatif yönde pekiştirmelerinin nihai sonucu olarak da mesleğinde ve mesleği nedeniyle yüz yüze geldiği kişilerle olan ilişkilerinde, başarısız olur. Mesleki yeterlilik duygularında azalma sonucu ilerleme kaydedemedikleri gibi gerileme yaşarlar ve bu durum kişilerin kendilerini suçlu hissetmesine neden olur (Uğurluoğlu ve diğerleri, 2015). Bu durumdaki çalışanlar, kendilerini artık verimsiz ve işe yaramaz hisseden bu

kimseler ciddi boyutta özgüven kaybı yaşayarak, artık işyerlerinde gerçekten problem halini alabilmektedirler.

2.2.7.3. Chernis Model ve Yaklaşımı

Tükenmişliğe stres etmenleri boyutuyla odaklanan Cherniss (1980) iş stresiyle başa çıkamama durumunda girilecek psikolojik çöküntü hali olarak tanımladığı tükenmişliği, tamamen iş stresiyle başa çıkamamanın bir sonucu olarak görmüştür (Aktaran Sürgevil, 2014). Cherniss modeli, tükenmişliğin kökünde stresten kaynaklandığını vurgulamaktadır. Günümüzde artan iş yükü, sürekli işsiz kalma durumunun varlığı, yoğun ekonomik sıkıntılar ve diğer etmenlerin arttırdığı iş stresini azaltma açısından modelin tespitleri tükenmişlik açısından da önem arz etmektedir (Aktaran Polatçı, 2007).

2.2.7.4. Pines ve Aronson Model ve Yaklaşımı

Pines ve Aronson (1988) tarafından ortaya konulan tükenmişlik modeline göre, iş ortamında sık frekanslarla maruz kalınan duygusal baskı ile çalışanın iş yerinde karşılaştığı olumlu unsurlar arasındaki dengenin bozulması tükenmişliğin ana sebebidir (Aktaran Demir, 2009). Pines ve Aronson (1988) modelinde yer alan mesleki tükenmişliğe neden olan koşullar incelendiğinde, çalışanların kariyer beklenti ve hedefleri, kişilik özellikleri, yetişme tarzı, öz yeterlilik algısı gibi özelliklerine göre şekillenen beklentilerin karşılanmaması durumunda tükenmişliğin kaçınılmaz olacağı belirtilmektedir (Aktaran Gökoğlan, 2010).

Güdülenme açısından yüksek düzeye sahip çalışanların yoğunlukla ele alındığı bu modelde tükenmişlik yaşanmaya başlandığı andan itibaren çalışanın iş doyumunu ve motivasyonunun gerilemeye başladığı ileri sürülmektedir. Diğer yandan, aynı düzeyde bir motivasyona sahip olan çalışanlar stresli bir çevre içine girdiklerinde tükenmişlik artık kaçınılmaz bir durum olarak karşılıklarına çıkabilmektedir. İnsanlar bu durumda, işlerinin üstesinden gelemedikleri ve takdir edilmediklerini düşünmeye başlamaktadırlar (Çapri, 2006).

2.2.7.5. Perlman ve Hartman Modeli ve Yaklaşımı

Perlman-Hartman tükenmişlik modelinde ‘sürekli maruz kalınan duygusal strese verilen

ve üç değişkinden oluşan bir reaksiyon şeklinde tanımlanan tükenmişlik algısı, duygusal veya fiziksel tükenme, üretkenlikte düşüş ve çalıştığı veya hizmet verdiği kişilere karşı duyarsızlaşma şeklinde nitelenen aşamalardan oluşur (Perlman ve Hartman, 1982). Bu yaklaşıma göre tükenmişlik dört temel aşamadan oluşur:

Birinci aşama durumun strese olan iletkenliğini ifade eder. Yani bireyin işle ilgili yetenekleri örgütün talepleriyle uyuşmayabilir ya da tam tersi bireyin istek ve ihtiyaçları örgüt tarafından karşılanmayabilir. İkinci aşama bireyin hissettiği stres düzeyini içerir. Üçüncü aşama bireye stres uyarısına karşı verilen cevaptan oluşur ve dördüncü aşama stresin psikolojik ve fizyolojik sonuçlarıdır (Perlman ve Hartman, 1982).

Görüldüğü üzere bu modelde çalışanların bireysel ve fizyolojik özelliklerinin yanı sıra toplumsal, örgütsel ve işe ilişkin diğer faktörlerin de tükenmişlik üzerinde önemli etkisi olduğu vurgulanmaktadır (Bahar, 2006). Bu nedenle denilebilir ki, model hem kişisel hem çevresel faktörleri değerlendirmesi nedeniyle diğer bahsedilen modellere göre biraz daha kapsamlı bir modeldir.

2.2.8. Öğretmenler Açısından Örgütsel Tükenmişliğin Sonuçları

Gelecek kuşaklara yeni bilgiler öğretme konusunda özverili çabalar gösteren öğretmenlerin ruh ve akıl sağlığını kaybetmeden yüksek iş doyumuyla mesleğini icra etmesi oldukça önemlidir (Ertürk ve Keçelioğlu, 2012). Oysa bir öğretmenin örgütsel tükenmişlik içeresine düşmesi hem onun mesleğinde başarısız olmasına hem de eğitiminden sorumlu olduğu öğrencilerin eksik ve yetersiz gelişmesine neden olabilecektir. Bu yüzden, öğretmenlerin mesleki doyumlarından bireysel sağlıklarına ve dahası sosyal yaşamın kalitesine kadar pek çok alan ve süreçle ilişkili olan öğretmen tükenmişliğinin özellikleri nedenleri ve sonuçları tezin bu bölümünde aşağıdaki başlıklar altında kısaca incelenmeye çalışılmıştır.

2.2.8.1. Öğretmen Tükenmişliğinin Özellikleri ve Nedenleri

Geçmişten günümüze kadar tüm toplumlarda farklı şekilde adlandırılrsa da öğretmenlik mesleği hep var olmuştur. Her toplumun bilgiye ve öğrenmeye verdiği önem nispetinde de öğretmenlere yönelik saygı ve sevgi düzeyi gelişim farklılıkları göstermiştir (Karahana, 2008). Böylesine önemli ve stratejik görev üstlenen öğretmenlerin mesleğinde başarılı olması ve tükenmişlik yaşamaması oldukça önem arz etmektedir.

Ancak bu kadar farklı insanla, sürekli etkileşim ve iletişim içerisinde olan bir meslekte günümüz koşullarında karşı karşıya kalınacak çok fazla stres ve tükenmişlik kaynağı bulunmaktadır. Her şeyden önce öğretmenlik son derece sosyal ve kişisel ilişkiler üzerine kurulmuş bir meslektir. Üstelik insanlarla yüz yüze gelinen mesleklerde tükenmişlik oranı çok yüksektir ve öğretmenlerin sürekli olarak iş arkadaşları ve öğrencileriyle etkili ve pozitif iletişim kurması gerekir (Akten, 2007). Kendisini psikolojik anlamda ve yaşları itibariyle anlamayan öğrencilerle ve çocuklarla sürekli iletişim halinde olmaya çalışmak bile öğretmenleri tükenmişliğin girdabına çekebilecek potansiyeller taşımaktadır (Topçu, 2009).

Bunların yanı sıra; eğitim ve öğretim araç gereçlerindeki maddi yetersizlikler, sürekli değişen müfredata bağlı olarak ortaya çıkan yetersizlikler, okullardaki maddi imkansızlıklar, etkisiz yöneticilerin varlığı ve bunun yanı sıra toplumun mesleğine karşı duyarsız kalması gibi etmenler de öğretmenleri tükenmişliğe düşürecek etmenler arasında sayılmaktadır (Topçu, 2009).

Bunlara özel olarak bakıldığında öğretmenlerin diğer meslek gruplarına göre daha alt skalada maaş alması bir yandan onu sosyal hayatın içerisinde alt düzeyde bir yaşam sürmek suretiyle bunaltmanın yanı sıra gösterdiği yoğun çabanın karşılığını alma noktasında hayal kırıklığı yaşatarak da mesleki tükenmişliğini derinleştirebileceği söylenebilir (Yılmaz ve diğerleri, 2014).

Yöneticilerin uzmanlık düzeyinin yeterli olmaması, siyasi kayırmacılıklarla bazı meslektaşlarının iş yerinde kendisine yöneticilik yaparken incitici tavır ve tutumlar sergilemesi, diğer meslektaşlarıyla pozitif ilişkiler geliştirememesi de öğretmenleri tükenmişliğe açık hale getirebilecektir (Özdemir ve Büyükgöze, 2015).

Öğrencilerin yaşadığı ve okulun bulunduğu sosyal yapı, öğretmenin yaşadığı ve alıştığı sosyal yapıdan son derece farklı olması bu farklı yapılardan çıkarak her gün okula gelen öğrenci ve öğretmenlerde karşılıklı negatif gerilimlere neden olabileceği gibi öğretmenin iş ortamının bulunduğu bu çevrede okul çıkışlarında sürekli sorunlar yaşaması da tükenmişliğe neden olabilecek unsurlar içermektedir (Demirhan, 2011).

Öğrencilerin disiplinsiz davranışlarının sürekli artması, velilerle bu tip sorunların çözümü yönünde engel ve kısıtlılıkların olması, okul yönetiminin bu sorunlara karşı

sürekli duyarsız kalması gibi durumlarda öğretmen tükenmişliğine ayrıca yol açabilecektir (Basım ve Şeşen, 2006).

2.2.8.2. Öğretmen Tükenmişliğinin Bireysel ve Örgütsel Sonuçları

Bir çalışan olarak her bireyde olduğu gibi öğretmenler de tükenmişliğin bireysel ve örgütsel anlamda negatif sonuçlarından zarar görürler. Ancak bu mesleğin doğasından kaynaklanan bazı durumlar herkese göre daha fazla zarar gören öğretmenlerin tükenmişliği kendileri dışında tüm toplum açısından da sıkıntılı sonuçlar üretir (Dolunay ve Piyal, 2005). Tükenmişliğin neden olduğu bireysel sonuçlar öğretmenlerin çevresindeki meslektaşlarına daha gergin ve sert olmasına neden olduğu gibi uykusuzluk, rol çatışmaları, baş ağrısı ve benzeri bireysel sorunlar nedeniyle okul yaşamında da performans kaybına neden olur (Sürgevil, 2014). Sayılan durumlarda öğretmenlerin çevresiyle sürekli başarısız iletişim kurmakla kalmayıp, süreç içerisinde öğrencilerine karşı da sertleşmesine ve hatta onlara şiddet uygulamasına bile neden olabilecektir (Cengil, 2010).

Bireysel olarak öğretmenlerin yaşadığı tükenmişlik iş dışındaki özel yaşantısında, olumsuz ve son derece önemli sorunlara sebep olur. Özellikle tükenmişliğin ileri aşmasındaki öğretmenlerin eşlerine ve çocuklarına karşı sürdürdüğü vazife ve sorumluluklarını ihmal ederek ailevi problemler yaşaması da oldukça mümkün bir durumdur (Çağlıyan, 2007).

Okuldaki müfredatı takip etmekte zorlanan tükenmiş öğretmenler bir süre sonra ön hazırlık yaparak derse girmek yerine her sınıfta kısıtlı şekilde dersi işlemeye, öğrencilere yeni bilgiler vermek yerine dersin boş sohbetlerle geçirilmesine ya da öğrencilerin serbest şekilde derste vakit geçirmelerine başlar. Bu da eğitim ve öğretimin hedeflerine ulaşması açısından oldukça sıkıntılı bir sonuçtur (Aydın, 2008).

Sonuç olarak, öğretmenlerin tükenmişlik nedeniyle yaşadıkları negatif yönlü travmalar bir şekilde okuldaki öğrencilere, diğer öğretmenlere, okul yöneticilerine ve onlar üzerinden toplumun geneline çok kısa zamanda yansdığı görülmektedir. Bu yüzden, öğretmen tükenmişliği her düzeyde kontrol edilerek, varsa bu gibi sorunlar yaşayan öğretmenlerin bu sıkıntılarının giderilmesi yönünde gerekli yönetsel ve bireysel tedbirler alınmalıdır (Ardıç ve Polatçı, 2009).

2.2.8.3. Öğretmen Tükenmişliği ile Başa Çıkma Stratejilerine Bakış

Gelişmiş devlet olma ve bilgi toplum modeline dönüşebilme açısından oldukça önemli görev ve misyonları olan öğretmenlerin bireysel ve örgütsel yönden oldukça olumsuz sonuçları olan tükenmişlikten kurtulabilmelerine yönelik çeşitli stratejiler önerilmektedir (Arı, 2015). Bireysel anlamda tükenmişlikle baş etme anlamında önerilecek ilk strateji öğretmen kendi kişisel ve psikolojik durumunu sürekli gözden geçirerek iş yerinde ya da sosyal hayatta kendisine mutsuzluk yaşatan olayların mesleki anlamda performansına ne yönde etki ettiğini değerlendirmelidir (Kaçmaz, 2005). Bu değerlendirme ve öz eleştiri sonucunda sandığının aksine yaşadığı üzücü olaylar sonrası gösterdiği iş ve meslek performansında azalma yaşadığını fark eden öğretmenler sorunların çözümü açısından sorunun kök nedenlerini ve bu nedenlerin kendine bakan yönlerini tespit ederek sorunlara ket vurmak yerine çözmeye yönelmelidir.

Diğer bir stratejide öğretmenlerin tükenmişlik konusunda bilinç düzeylerini ve farkındalıklarını arttırmaya yönelik okuma ve araştırmalar yapmaları yönüyledir (Kaçmaz, 2005). Bireysel, duygusal ve algısal yönden kendini tanımlamayı başaran öğretmenler örgütsel tükenmişlik hakkında tüm detayları bildiği takdirde bu sendromun semptomlarını daha kolay tespit ederek bu sorundan daha kısa zamanda kurtulabilecektir (Ardıç ve Polatçı, 2008).

Öğretmenlerin mesleki anlamda kendine muhakkak suretle ulaşılabilirliği mümkün kariyer hedefleri belirlemesi, kendisini psikolojik ve zihinsel olarak rahatlatacak çeşitli hobilerle vakit geçirmesi, kişiler arasındaki iletişim becerisini geliştirme yönünde ekstra destek alması ve sosyal yaşamını çeşitli sivil toplum çabalarına katılarak zenginleştirmesi de tükenmişliği azaltacak ve yavaşlatacak önemli stratejiler olarak literatürde sayılmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2008; Ersoy ve Demirel, 2005).

Bunlara ek olarak; gündelik iş ve okul yaşamında sürekli bunalan öğretmenlerin farklı düzeyde kişisel gelişime katkı sunacak nitelikteki alanlarda konferans, seminer veya mesleki eğitimlere katılımının sağlanması da tükenmişliğin önlenmesinde faydalı olacaktır (Maslach ve diğerleri, 2001).

Diğer yandan, okul müdürlerinin etkili iletişime sahip, otoriter davranıştan kaçınan, kendilerini konumlarından dolayı üstün görmeyen, paylaşımcı olan, empati sahibi ve

kendi alanlarında tecrübeli olması öğretmenlere yaptıkları meslekleri icra ederken destekleyici ve motive edici olacaktır (Yılmaz ve diğerleri, 2014).

Öğretmen tükenmişliğinin önlenmesi açısından diğer önemli olan bir faktörde, okulda stres düzeyini düşürmektir. Genel olarak okul müdür ve yöneticilerinin aracılığıyla hayata geçirilmesi mümkün olan bu stratejinin odağında, stresle başa çıkmanın yöntem ve taktiklerini uygulamak, yönetimin astlara davranışını gözden geçirerek öğretmen stresine neden faktörlerin yapılmaması yönünde yönetsel çaba sarf edilmesi gerekmektedir (Karahana, 2008).

Öğretmen ve öğrenci arasındaki resmi veya gayri resmi alanların var olması da tükenmişlikle başa çıkma noktasında önem arz etmektedir (Avcı ve Seferoğlu, 2011).

Bunlara ek olarak okullarda çalışma ortamındaki; ısı, ışık, ses, gürültü düzeyi vb. faktörler hem öğretmenlerin hem de öğrencilerin fiziksel ve ruhsal sağlığını etkileyerek tükenmişliğe sebep olmaktadır (Yılmaz ve diğerleri, 2014). Bu sebeple okullarda stresi ve tükenmişliği önleyecek nitelikte ergonomik bir çalışma ortamı sağlaması gerekmektedir (Soysal, 2008).

Son olarak, öğretmenlerin tükenmişliğe düşmesine neden olan faktörleri ortadan kaldırmak; gergin bir iş yeri halinden okulları çıkartmak için önemli yönetsel stratejiler geliştirmek en az öğretmenleri tükenmişlikten kurtarmanın yanında öğrencilerin de bu yönde sorunlarını çözmeye katkı sağlayacağı söylenebilir.

2.3. İş Doyumu ile Örgütsel Tükenmişliğin İlişkisi

Araştırma kapsamında yapılan literatür incelemesinde örgütsel tükenmişliğin, iş doyumunu kavramıyla yakından ilişkili olduğu; bu ilişkinin farklı meslek gruplarında yapılan pek çok araştırmaya konu olduğu görülmektedir. Konuya öğretmenler özelinde bakıldığında ise öğretmenlerin iş doyumları ve mesleki tükenmişlikleri, sadece kendileri için değil, çalıştıkları eğitim kurumu açısından ve eğitim alan öğrenciler açısından da çok önemli olduğu için bu kapsamda pek çok araştırmanın yapıldığı literatürde görülmektedir. Bu konuda gerek diğer meslek gruplarının gerekse öğretmenlerin iş doyumlarıyla tükenmişlik algısı arasındaki ilişkiyi ve düzeyini çeşitli değişkenlere göre inceleyen araştırmalar aşağıdaki başlıklar altında kronolojik sıralama eşliğinde kısaca incelenmeye çalışılmıştır.

2.3.1. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Literatürde yer alan ve yurtdışında yapılan araştırmalara bakıldığında, tükenmişlik ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi konu edinen ve farklı meslek gruplarının katılımlarıyla çok sayıda çalışma yapıldığı görülmektedir:

Gmelch ve Gates (1998) çalışmasında; öğretmen ve okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri, tükenmişliğin öncesi ve sonrası incelenmiş olup araştırma sonucunda ilkokulda görev yapan öğretmen ve yöneticilerde, ortaokulda görev yapan öğretmen ve yöneticilere kıyasla daha düşük düzeyde tükenmişlik görüldüğü sonucuna ulaşılmıştır.

Lee ve Ashforth (1996) araştırmasında; bir hizmet üretim sektöründe çalışanlara yönelik yapılan araştırma ile çalışanların tükenmişlik ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkinin ölçülmesine çalışılmış olup, araştırma sonucunda, çalışanların tükenmişlikleri ile iş doyumları arasında negatif yönlü doğrusal bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Graham ve Messner (1998); ilkokul, ortaokul ve yüksek okul müdürlerinin mesleki doyum düzeylerinin bazı demografik değişkenlere göre ölçülmesi üzerine çalışılmışlardır. Araştırma sonucunda katılımcıların görevlerinden dolayı tatminlerinin yüksek olduğu fakat ücret, terfi olanakları açısından daha düşük tatmin sağladıkları ve düşük tatmin sağlayan müdürlerin tükenmişlik noktasında bazı sorunlarla diğer öğretmenlere göre karşı karşıya olduğunu tespit etmişlerdir.

Koustelios (2001); öğretmenler üzerinde tükenmişliğin ve tükenmişliği etkileyen belirli örgütsel faktörlerin incelenmesine çalışmıştır. Araştırma sonucunda öğretmen tükenmişliğinin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarının iş doyumları için önemli bir belirleyici olduğu, işten duyulan memnuniyet ile terfi olanaklarının kişisel başarı boyutu üzerinde önemli ölçüde etkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Kalliath, O'driscoll ve Gillespie (1998); bir hastanede çalışan hemşirelerin tükenmişlik düzeyi ve tükenmişlik üzerindeki iş tatmini etkisinin ölçülmeye odaklandıkları araştırmada iş tatmini ve duygusal tükenme arasında anlamlı ve negatif yönlü doğrusal bir ilişki olduğu tespit edilirken, özellikle tükenmişliğin iş doyumunu üzerinde duyarsızlaşma ile duygusal tükenme boyutlarının daha güçlü olumsuz etkisi olduğu saptanmıştır.

Elit, Trim, Mand-Bains, Sussman ve Grunfeld (2004) araştırma kapsamında ise, sağlık çalışanı olan belli bir uzmanlık alanındaki doktorların tükenmişlik, iş tatmini ve stres arasındaki ilişkinin düzeyinin saptanmasına çalışılmıştır. Araştırma sonucunda doktorların iş tatmini düzeyi düşük olan doktorlarda, duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın yüksek olduğu saptanmıştır.

George, Louw, Jones ve Badenhorst (2008), Watts (2013) ile Goswami (2013) araştırmalarının her üçünde; örneklem olarak öğretmenler araştırmaya dahil edilmiş olup araştırmaların üçü de benzer şekilde, duygusal tükenmişlik ile duyarsızlaşma boyutundaki tükenmişliğin öğretmenlerin hem içsel hem de dışsal iş doyumlarını azaltıcı etki gösterdiği; buna karşılık örgütsel tükenmişliğin kişisel başarı boyutunun çalışanların içsel ve dışsal doyumlarını olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ancak Griffin, Hogan, Lambert, Tucker-Gail ve Baker (2010), araştırması sonucunda örgütsel tükenmişliğin her üç boyutta iş doyumunu üzerinde negatif etkileşim olduğunu ortaya koymuştur.

Buraya kadar özetlenen ve yurt dışında yapılan araştırmaların sonuçlarına göre hemen hemen her meslek grubunda olduğu gibi öğretmenlerin de iş doyum düzeyleri ile mesleki tükenmişlik algıları arasında zıt yönlü gelişen bir etkileşim olduğu söylenebilir.

2.3.2. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Tükenmişlik ile iş doyum arasındaki ilişkiyi konu edinen yurt içinde yapılmış çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Bu engin literatür içerisinde öncelikle farklı meslek gruplarından katılımlarla gerçekleşen araştırmaların sonuçlarını incelemek mümkündür.

Örneğin Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu (1988); doktorların tükenmişlik, iş doyum düzeyleri ve bazı sosyo-demografik değişkenlerin, yaşam tatmini ile ilişkisini belirlemeye çalışmıştır. Araştırma sonucunda katılımcıların yaşam tatmininin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile negatif ve kişisel başarı ile de pozitif ilişki içinde olduğu; benzer şekilde doktorların iş doyumları azaldıkça tükenmişlik yönünden daha kırılgan hale geldikleri bu araştırma sonucunda tespit edilmiştir.

Kurçer (2005) araştırması kapsamında yine doktorların tükenmişlik ve iş doyum düzeyinin bazı demografik değişkenlere göre ölçülmesine odaklanılmıştır. Araştırma sonucunda doktorların tükenmişliklerinin düşük olduğu, buna bağlı olarak da iş

doyumlarının yüksek olduğu ve demografik değişkenlerin alt boyutlar üzerinde anlamlı farklılıklar oluşturmadığı görülmüştür.

Yavuzılmaz, Topbaş, Çan, Çan ve Özgün (2007) araştırmasında sağlık personellerinin tükenmişlik ve iş doyumları düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, iş memnuniyeti ve gelir düzeyi değişkenlerine göre etkilerinin saptanması amaçlanmıştır. Araştırma sonuçlarında incelenen demografik değişkenlerle örgütsel tükenmişlik değişkenlerinin iş doyumunu ile yakından ilişki olduğu ve evli personelin kişisel başarı düzeyinin düşük, duygusal tükenme düzeyinin yüksek olduğu görülmüştür.

Havle, İlnem, Yener ve Gümüş (2008) araştırmacıları, psikiyatristlerin sosyo-demografik özellikleri, tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri ile arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yaptıkları araştırma sonucunda katılımcıların maddi gelirinden memnun olanların iş doyumunu ve kişisel başarı puanları anlamlı şekilde yüksek; gelirinden memnun olmayanların ise duygusal tükenme düzeylerinin oldukça yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Kavlu (2008) araştırmasında ise hastane acil servis hemşirelerinin tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri ile bu parametrelerin yaşam kalitesi üzerindeki etkisinin saptanması amaçlanmıştır. Araştırma aracılığıyla ulaşılan bulgular; duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyinin arttıkça iş doyumunun ve yaşam kalitesini azaldığı, kişisel başarı arttıkça iş doyumunun ve yaşam kalitesinin arttığı gözlenmiştir.

Altay (2009) yaptığı araştırmada, otel personelinin tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda kadın ve erkeklerin kişisel başarı puanları bakımından farklılaşmadıkları; ancak duyarsızlaşma ve duygusal tükenmede anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür.

Sat ve Ay (2010) ise banka çalışanlarının tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum ve çalışma süresi değişkenlerine göre etkilerinin saptanmasına odaklanılmıştır. Araştırma sonucunda katılımcıların tükenmişlik ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu ve tükenmişlik ile diğer değişkenler arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı belirlenmiştir.

Ay ve Avşaroğlu (2010); muhasebe mesleğinde çalışanların tükenmişliklerinin mesleki iş doyumlarının yanı sıra birtakım değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin saptanması amaçlanmıştır. Katılımcıların cinsiyet ve yaşlarına göre duygusal tükenmede anlamlı bir farklılaşma görülürken, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda bir farklılaşma görülmemiştir.

Üngüren, Doğan, Özmen ve Tekin (2010); yine otel çalışanlarının tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin ölçülmesi amaçladığı çalışmalarında, araştırma sonucunda iş doyumunu ile duyarsızlaşma ve duygusal tükenme arasında negatif yönlü, kişisel başarı ile pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu bulunmuştur.

Babaoğlu, Cevizci ve Arslan (2012) araştırması kapsamında; veterinerlerin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki konu edilmiştir. Araştırma sonucuna göre veterinerler arasında iş doyumunu orta düzeyde, tükenmişliğin ise alt düzeyde olduğu; iş doyumunu alt düzeyde olanların ise tükenmişliğe daha açık oldukları tespit edilmiştir.

Erol ve diğerleri (2012); bir tıp fakültesi hastanesinin acil servislerinde görevli personelin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin belirlenmesine çalışılmıştır. Araştırma sonucunda katılımcıların cinsiyet bakımından tükenmişlik düzeylerinde fark saptanmazken, iş doyumunu düzeyinin erkeklerde daha yüksek çıktığı görülmüştür.

Serinkan ve Bardakçı (2009); bir üniversitede görev yapan akademisyenlerin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yaptıkları araştırma sonucunda, profesör ve doçentlerin araştırma görevlilerine oranla genel anlamda mesleki doyum düzeylerinin yüksek olduğu ve daha düşük tükenmişlik hissettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde; akademisyenler ile bir araştırma yapan Naktiyok ve Kaygın (2012); akademisyenlerin tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri arasında negatif yönlü ilişki olduğunu ileri sürmüştür.

Buraya kadar özetlenen araştırmaların sonuçlarına göre sağlık, muhasebe, turizm, otelcilik, imalat, bankacılık, yükseköğretim ve benzeri sektörlerde çalışanların iş doyum düzeyleri ile mesleki tükenmişlikleri arasında ilişki bulunduğu; bu ilişki ve etkileşimin ters orantılı bir şekilde geliştiği söylenebilir. Yurt içinde yapılan araştırmalarla oluşan ve öğretmen tükenmişliği ile iş doyumunu konu edinen araştırmaların sonuçları da oldukça benzerdir.

Örneğin, Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005); meslek liselerindeki teknik öğretmenlerin tükenmişlik, iş ve yaşam doyumu düzeyleri bazı değişkenlere göre ele alınarak söz konusu değişkenler arasındaki etkileşim belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında negatif; yaşam doyumu ile iş doyumu arasında ise pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Özipek (2006) araştırmasında; ortaöğretim öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri çeşitli değişkenlere göre ölçümlenmek istenilmiştir. Edirne ilinde 212 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilen bu araştırma sonucunda tükenmişliğin “duygusal” boyutta öğretmenlerin yaş, sahip olduğu çocuk, eğitim durumlarına göre farklılaştığı; örgütsel tükenmişliğin kişisel başarısızlık ve duyarsızlaşma alt boyutlarında ise öğretmenlerin yaşlarına göre farklı düzeylerde tükenmişliklerinin olduğu son olarak araştırmada kullanılan ders saati, medeni durum, branş ve cinsiyet değişkenlerinin öğretmenlerin tükenmişlikleri yönünden herhangi bir farklılaşmaya neden olmadığı tespit edilmiştir.

Gençay (2007); beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri bazı bireysel ve demografik unsurlar açısından incelenmeye çalıştığı araştırma sonucunda öğretmenlerin iş doyumları ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin yaş, cinsiyet ve hizmet süreleri açısından anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Özdoğan (2008) ile Pepe (2008); beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri çeşitli değişkenler açısından ölçümlenmeye çalışılmış olup, araştırmalar sonucunda öğretmenlerin duygusal tükenmişlikleri cinsiyetleri açısından anlamlı fark bulunmazken; aktif spor hayatı, branşı, medeni durumu, meslek değiştirmek isteme ve ekonomik durumu değişkenleri açısından farklı düzeylerde anlamlı farka rastlanmıştır.

Gürbüz (2008); okul öncesi öğretmenlerin iş doyumlarıyla tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek için Kars ilinde yaptığı çalışması sonucunda elde ettiği veriler; katılımcı öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri yaş ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı görülürken, benzer farklılığın öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile örgütsel tükenmişlik arasında da bulunduğu buna göre öğretmenlerin iş doyum düzeyleri yükseldikçe tükenmişlik algılarının da zayıfladığı sonucuna ulaşmıştır.

Demirhan (2011); okul öncesi kurumlarda görev yapan okul öncesi öğretmenlerin katılımıyla gerçekleştirdikleri araştırma sonucunda; deneyimli öğretmenlerin deneyimsizlere göre daha çok duygusal tükenme yaşadıkları; evli öğretmenlerin ise bekâr öğretmenlere göre tükenmişliğe daha yakın oldukları bulunmuştur. Duyarsızlaşma boyutunda ise yaş, kıdem ve medeni durum değişkenlerinde anlamlı fark bulunmamıştır. Ancak Koralay (2014); araştırmasında ilkökul öğretmenlerin genel tükenmişlikleriyle Medeni durum değişkeni dışında kalan diğer (cinsiyet, yaş, mezun olunan fakülte, çalışma süreleri ve branş değişkenleri) değişkenler arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Benzer şekilde Mumcu (2014) araştırmasında öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ile okul türleri, yaşları, cinsiyetleri ve medeni durumları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Bu değişkenler ile tükenmişlik arasında anlamlı fark bulunmazken, mesleğinde kıdemli olan öğretmenlerin daha az kıdemli öğretmenlere göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları değerlendirilmiştir.

Tuna ve Çimen (2013); Ankara ilçelerinde görev yapan 430 beden eğitimi öğretmenin katılımıyla gerçekleşen araştırması sonucunda; genel olarak katılımcı öğretmenlerin düşük tükenmişlik düzeyinde oldukları; öğretmenlerin cinsiyetlerinin yanı sıra mesleklerine ilişkin görev yeri, mesleki içi kurslara katılma durumu, ekonomik durumlarındaki negatif durumların duygusal tükenmişliğe neden olduğu; sorumlu olduğu ders saati oldukça yüksek olan öğretmenlerin tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutuna geçmelerine neden olabileceği vurgulanmıştır.

Bayrak (2014); Gaziantep ilinde görev yapan toplam 729 sınıf öğretmenin iş doyum düzeyleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelendiği araştırma sonucunda; öğretmenlerin mesleki doyum düzeyi arttıkça tükenmişlik düzeylerinin azaldığı ileri sürülmüştür.

Tunaboşlu (2015); İzmir ili Torbalı ilçesindeki okullarda görev yapan 593 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirdikleri araştırma öğretmenlerin bazı bireysel özelliklerinin (yaş, mezuniyet durumu, medeni durum, mesleki kıdem) örgütsel tükenmişliğe yakalanma düzeyleri yönüyle farklı etkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin cinsiyet değişkeni ise tükenmişlikleri arasında herhangi bir farklılığa neden olmamaktadır.

Ayvaz (2015) araştırması kapsamında; İstanbul ili Kadıköy ve Ataşehir ilçelerinde devlet ve özel okullarında görev yapan 250 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilen

araştırma sonucunda öğretmenlerin yaşlarının, kıdemlerinin ve görev yeri farklılıklarının mesleki tükenmişliklerinin alt boyutları arasında istatistiksel olarak ilişki içinde olduğu; buna göre öğretmenlerin yaşlarının tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutunda yaşlılar yönünden; görev yeri farklılığının ise okula uzak olan öğretmenler yönünden duygusal tükenmişliğe yol açtığı tespit edilmiştir.

Çintiriz (2016)'in çalışmasında; İstanbul ili Beşiktaş ilçesinde görevli öğretmenlerin yaşları ile mezun oldukları fakülte türleri açısından tükenmişlik düzeyleri farklılık gösterdiği; ancak öğretmenlerin kıdemlerine, branşlarına, cinsiyetlerine ve medeni durumlarına göre mesleki tükenmişliklerinin herhangi bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Benzer bir çalışmada Yıldırım (2016), sınıf öğretmenlerinin yaşlarına, cinsiyetlerine, medeni durumlarına, mezun oldukları programlarına, görev sürelerine ve türlerine tükenmişlik düzeylerinin farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Bu iki araştırmaya benzer şekilde Gögercin (2017) araştırmasında; öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki etkileşimin incelendiğinde araştırma sonucunda öğretmenlerin gerek tükenmişlik düzeyleri gerekse iş doyum düzeylerinin cinsiyet, okul türü ve medeni durumlarına göre farklılaşmadığı tespit edilirken, bu araştırmanın sonucunda iş doyum ile mesleki tükenmişlikleri arasında negatif yönlü etkileşime dayanan bir ilişki olduğu öne sürülmüştür.

Yukarıda kısaca özetlenen araştırmalara göre öncelikle; öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile iş doyum arasındaki ilişki keskin çizgilerle birbirinden ayrılamadığı söylenebilir. Zira, öğretmenin yaptığı işten dolayı yaşadığı memnuniyetsizlik tükenmenin sonucunda ortaya çıkan bir durumdur. Bu mesleğin olumsuzluklarına bağlı olarak gerçekleşen öğretmen doyumsuzluğu, aynı zamanda onun yaptığı işin eksikliklerine bağlı olarak tükenme hissi, düşük kıdem ve deneyimsizlikten ortaya çıkan düşük performans olarak da görülmektedir. Üstelik iş doyum düşük olan bir öğretmen mesleğini severek yapmazken; tükenmişlik hisseden bir öğretmen de işini çok seviyor olsa bile, sürekli kendinin yetersiz olduğunu düşünebilir. Her iki durumda da öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasında bir ilişki olduğuna değinilse de bu ilişkinin doğrusal şekilde artan veya azalan bir etkileşim olmadığı söylenebilir.

Sonuç olarak gerek yurt dışı gerekse yurt içinde yapılan araştırmaların sonuçlarına göre;

öğretmenlerin iş doyumunu davranışları ile mesleki tükenmeleri arasında ters yönlü etkileşime dayanan bir ilişki olduğu ve iş doyum düzeyindeki negatif yönlü değişimlerin öğretmen tükenmişliğinin bir göstergesi olduğu söylenebilirken, farklı bireysel ve örgütsel özelliklere göre iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri etkilenebilmektedir.



BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırma deseni, evren ve örneklem, veri toplama araçları, veri toplama süreci ve verilerin analizine yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Deseni ve Modeli

Araştırmada nicel araştırma yöntem olarak benimsenirken “kesitsel tarama deseni” tercih edilmiştir. Bir zümrenin belirli özelliklerini belirlemek için verilerin bizlere olduğu gibi sunulmasını amaçlayan çalışmalara tarama (survey) araştırması denir. Fen bilimleri öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin yaş, medeni durum, cinsiyet, mesleki kıdem, okulun ev adresine uzaklığı, fen bilimleri laboratuvarının malzeme yeterliliği, okulunuzun bilişim teknolojileri açısından fen bilimleri dersi için yeterliliği değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla kesitsel tarama modeli kullanılmıştır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz, Demirel, 2010).

3.2. Evren ve Örneklem

Nicel araştırma yöntemlerine dayandırılarak, tarama (survey) modeli ile yapılan araştırmanın evrenini 2014-2015 eğitim-öğretim yılının ikinci döneminde Kayseri ilinde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan fen bilimleri öğretmenleri oluşturmaktadır.

Çalışmamızın doğasına uygun olduğu için basit tesadüfi örnekleme ile seçilen 201 Fen bilimleri öğretmeni çalışmaya katılmıştır. Basit tesadüfi örneklem seçimi her katılımcının örnekleme girme şansının eşit düzeyde var olduğu, geçerli örneklem sayısına ulaşana kadar tamamen tesadüfi yollarla seçildiği örneklem seçim tekniğidir (Büyüköztürk ve diğerleri, 2010).

Araştırmanın yapıldığı tarihte Kayseri ilindeki okullarda görev yapan toplam fen bilimleri öğretmenlerinin sayısının 605 olduğu öğrenilmiştir. Bu evrende kaç kişilik örneklemin güvenilir sonuçlara ulaşmak için yeterli olacağını tespit etmek için literatüre bakılmıştır. Literatürde sosyal bilimler araştırmalarında örneklem büyüklükleri eşik değerleri (α katsayı değeri) 0,03, 0,05 ve 0,10 için aşağıdaki tabloda gösterilen evren büyüklüğüne uygun düşmesi gerektiği belirtilmektedir (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2017; Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2016).

Tablo 2’de Sosyal bilimler araştırmalarında örneklem büyüklükleri verilmiştir. Araştırma evrenin 605 kişiden oluştuğu araştırmalarda örneklemin %95 güvenilirlik sınırları içerisinde %3 ila %5’lik hata payı arasında olması kabul edilir sınırda sayılması için minimum 165 kişinin dahil edilmesi gerektiği belirtilmektedir (Altunışık ve diğerleri, 2017; Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2016):

Tablo 2. *Sosyal bilimler araştırmalarında örneklem büyüklükleri*

Evren Büyükülüğü	± 0,03 örnekleme hatası (d)			± 0,05 örnekleme hatası (d)			± 0,10 örnekleme hatası (d)		
	p=0,5 q=0,5	p=0,8 q=0,2	p=0,3 q=0,7	p=0,5 q=0,5	p=0,8 q=0,2	p=0,3 q=0,7	p=0,5 q=0,5	p=0,8 q=0,2	p=0,3 q=0,7
	100	92	87	90	80	71	77	49	38
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1000000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100 milyon	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

Kaynak: Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2016). SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Detay Yayıncılık, s.53-54.

Bu durumda Fen bilimleri öğretmeni olarak çalışmaya 201 öğretmen katılmış olması uygundur. Katılımcıların bireysel ve demografik özelliklerini tanımlamak amacıyla kendilerine yöneltilen ölçek sorularına verdikleri yanıtların frekans ve yüzdelik dağılımları SPSS 20 programı yardımıyla hesaplanmıştır. Buna göre araştırmaya katılanların demografik verileri aşağıdaki Tablo 3’te gösterilmiştir:

Tablo 3. *Katılımcıların demografik ve bireysel özelliklerinin dağılımı*

Bireysel Değişkenler	Seçenekler	Frekans	Oran, %
Cinsiyet	Kadın	90	44,8
	Erkek	111	55,2
Yaş	20-29	43	21,4
	30-39	100	49,8
	40-49	42	20,9
	50 ve üzeri	16	8,0
Medeni Durum	Evli	155	77,1
	Bekâr	46	22,9
Mesleki Kıdem	1-9 yıl	79	39,3
	10-19 yıl	81	40,3
	20-29 yıl	29	14,4
	30-39 yıl	12	6,0
İkamet-Okul Mesafe Durumu	Evet	64	31,8
	Hayır	137	68,2
Okul Laboratuvar İmkânı	Evet	79	39,3
	Hayır	122	60,7
Okul Bilgisayar İmkânı	Evet	79	39,3
	Hayır	122	60,7
TOPLAM		201	100

Katılımcıların bireysel ve mesleki farklılıklarını tanımlayan sorulara verdikleri cevapların yüzdelik dağılımları aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- Katılımcıların cinsiyetleri, 111 kişi %55,2 oran ile erkektir. Bayanlar 90 kişi %44,8 oranındadır.

- Katılımcıların yaş dağılımına bakıldığında, çoğunluk 100 kişi %49,8 oran ile 30-39 yaş aralığındadır. Bunu %21,4 ile 20-29 yaş arasındaki 43 kişi takip etmektedir. %20,9'u 40-49 yaş arasıdayken, %8'i 50 ve üzeri yaş aralığındadır.
- Katılımcıların %77,1'ini oluşturan toplam 155 öğretmen evli ve 46 tanesi %22,2'lik çoğunlukla bekârdır.
- Katılımcıların büyük çoğunluğunu oluşturan 81 tanesi %40,3 oranında 10-19 yıldır; 79 tanesi %39,3 oranında 1-9 yıldır; 29 tanesi %14,4'lük oranla 20-29 yıldır ve 12 tanesi %6'lık oranla 30-39 yıldır öğretmenlik yaptıklarını belirtmektedir.
- Öğretmenlerin 137 tanesinin çalıştığı okul ikametgâh adresinden 10 Km'den daha yakın olduğunu belirtirken, 64 tanesi bu mesafenin 10 km'den daha fazla olduğunu söylemektedir.
- Ölçeğe katılan öğretmenlerin %60,7'sine göre çalıştığı okulda hem fen bilimleri laboratuvar araç-gereçleri, hem de sınıflarındaki bilişim teknolojileri yeterli değil olduğunu belirtirken, %39,3 tanesi bu imkânların yeterli olduğunu belirtmiştir.

Demografik bulgulara göre denilebilir ki, bu ölçek çalışmasına katılan toplam 201 öğretmenin gerek Türkiye genelindeki okullarda görev yapan öğretmenlere göre, gerekse Kayseri ilindeki diğer öğretmenlerin çalışma koşulları hakkında yeterli düzeyde bilgiye sahip olduğunu gösterebilecek niteliktedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Veri toplama araçları olarak literatürde en fazla karşımıza çıkan Maslach tükenmişlik ölçeği ile Minnesota iş doyum ölçeği kullanılmıştır. Ayrıca kişisel bilgi formu oluşturulmuştur.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerini etkilediği düşünülen süresiz bağımsız değişkenler içeren, kişisel bilgi formu geliştirilmiştir. Form çalışanların bazı demografik özellikleri ve bazı örgütsel değişkenler hakkında bilgi edinmeyi amaçlamıştır. Bu form hazırlanırken literatür incelenmiştir. Bu formda medeni durum, cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, fen bilimleri laboratuvarının malzeme yeterliliği, sınıfların

bilişim teknolojileri açısından yeterliliği, okulun ikametgâh adresine uzaklığı, hakkında bilgi edinmek için sorular sorulmuştur.

3.3.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği

Araştırma kapsamında; ölçeğe katılan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini ölçümlemek amacıyla literatürde sıklıkla kullanılan “Minnesota İş Doyum Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçekte yer alan tüm soruların yanıtları 5’li Likert formatındadır. Ölçeği ilk olarak Türkçe’ye çevrilmesi ve uyarlanması Baycan’ın (1985) araştırmasıyla gerçekleşmiş olup, günümüze kadar pek çok araştırmacı tarafından (Yelboğa, 2007) da Türkçe’ye uyarlanması yapılmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeği “içsel” ve “dışsal” olmak üzere iki alt boyuttan oluşan 20 maddeden oluşmaktadır. İçsel İş doyum boyutu daha çok katılımcıların iş doyumlarına yönelik bireysel tutum ve algılarını ölçümlemeye yönelik ifadeler içeren, 12 maddeden oluşurken (Ölçekte yer alan 1., 2., 3., 4., 7., 8., 9., 10., 11., 15., 16., ve 20. Maddeler); ölçeğin dışsal doyum alt boyutu ise daha çok örgütsel, yönetsel ve çalışma koşullarına ilişkin ifadeleri içeren 8 maddeden (Ölçekte yer alan maddeler 5., 6., 12., 13., 14., 17., 18. ve 19. Maddeler) oluşmaktadır (Karataş ve Güleş, 2010).

“Ölçek Baycan (1985) tarafından Türkçe’ye uyarlanarak geçerlik ve güvenirlik (Cronbach’s alpha= ,77) çalışmaları yapılmıştır” (Yelboğa, 2007, s. 6).

3.3.3. Maslach Tükenmişlik Ölçeği

İlk olarak Maslach ve Jackson (1981) ve (1985) araştırmalarında ortaya konulan “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” ilk olarak Ergin (1992) tarafından Türkçeye uyarlandıktan sonra pek çok araştırmada kullanılmıştır (Budak ve Sürgevil, 2005; Erkul ve Dalgıç, 2014; Ören ve Türkoğlu, 2006; Üngüren ve diğerleri 2010). İş doyumuna benzer şekilde ölçekte yer alan toplam 22 sorunun da yanıtları 5’li Likert formatında hazırlanmıştır. Ölçek “duygusal tükenme”, “kişisel başarı” ve “duyarsızlaşma” şeklinde üç alt boyuttan oluşmakta olup; “duygusal tükenme” 9 maddeden (ölçekte yer alan 1., 2., 3., 6., 8., 13., 14., 16. ve 20. maddeler); “kişisel başarı” boyutu 8 maddeden (ölçekte yer alan 4., 7., 9., 12., 17., 18., 19. ve 21. maddeler) ve son olarak “duyarsızlaşma” boyutunda ise 5 madde (ölçekte yer alan 5., 10., 11., 15. ve 22. maddeler) yer almaktadır (Erkul ve Dalgıç, 2014).

Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Ergin (1992) tarafından yapılmıştır. Güvenirlik iki yöntemle incelenmiştir. Bunlardan birincisi, ölçeğin iç tutarlılığının hesaplanmasıdır. Toplam 552 doktor ve hemşireden oluşan denek gruptan elde edilen verilen söz konusu üç alt boyuta ilişkin Cronbach Alfa katsayıları şu şekildedir: duygusal tükenme ,83, duyarsızlaşma ,65; kişisel başarı ,72. ölçeğin güvenilirliği bir de test-tekrar test yöntemiyle incelenmiştir. Bunun için ilk uygulamadan 2-4 hafta sonra 99 deneğe ulaşılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin tekrar test güvenilirliği kat sayıları şu şekildedir: duygusal tükenme ,83; duyarsızlaşma ,72; kişisel başarı ,67 (Izgar, 2003).

Her iki ölçeğinde güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları bu araştırma kapsamında yeniden yapılmış olup ulaşılan sonuçlar aşağıda verilmiştir.

3.3.4. Ölçeklerin Güvenilirliği ve Geçerliliği

Araştırma kapsamında üç alt boyuttan oluşan “örgütsel tükenmişlik” ölçeği ile iki alt boyuttan oluşan “iş doyumu” ölçeği kullanılmıştır. Her ne kadar iki ölçekte alan yazının da yer edinmiş ve daha önce pek çok araştırmada kullanılmış olsa da bu araştırmanın örneklem farklılığı gibi nedenlerle söz konusu ölçekler geçerlilikleri yeniden test edilmiştir. Bu kapsamda araştırmada incelenen tüm değişkenlerin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik değeri, Barlett Testi Eşik değerlerine, Cronbach Alfa Katsayı değerlerine ve faktör yüklerine bakılmış olup, aşağıdaki başlıklar altında ulaşılan bulgular kısaca anlatılmıştır.

3.3.4.1. Ölçeklerin KMO ve Barlett Testi Bulguları

Araştırmada kullanılan “örgütsel tükenmişlik” ve “iş doyumu” ölçeklerinin KMO örneklem yeterlilik değeri ile Bartlett Küresellik testi bulguları hesaplanarak tablo 25’te gösterilmiştir. Tablo 4’te elde edilen sonuçlara göre, araştırmada ölçümlenen değişkenlerin KMO örneklem yeterlilik değerleri örgütsel tükenmişlik faktörünü ,898 ve iş doyumu değişkeni ,876 olarak bulunmuştur.

Tablo 4. *Değişkenlerin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Testi sonuçları*

	Örgütsel Tükenmişlik Değişkeni	İş Doyumu Değişkeni
KMO Örnekleme Yeterlilik Değeri	,898	,876
Tahmini Değer	1902,257	1798,538
df	231	190
p	,000	,000

Bu değerler literatürde önerilen ,600'den yüksek olduğu için ölçeklerin faktör analizini uygulamak için uygun olduğunu göstermektedir. Tabloya baktığımızda her iki değişkenin Bartlett Küresellik testi bulguları %5 önem seviyesinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Böylece ölçekte yer alan tüm göstergelerin (ifadelerin/soruların) ilişkilerinin yüksek olduğu ve faktör analizine uygun olduğu anlaşılmıştır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2010).

3.3.4.2. Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları

Literatürde ölçümlemek istenilen latent değişkenleri temsil eden göstergelerin değerlerini hesaplayarak alt ölçeklerin hangi sorulardan oluştuğunu tespit etmeye yönelik “Açıklayıcı Faktör Analizi” yapılması önerilmektedir (Kalaycı, 2010).

Araştırma kapsamında yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda faktör yükleri ve ait oldukları alt ölçeklere ilişkin bulgular aşağıdaki Tablo 5’te gösterilmiştir. Tabloda görüldüğü üzere; örgütsel tükenmişlik faktörünü ölçümlemek amacıyla ölçek formunda yer alan tüm göstergelerin araştırma kapsamında ölçümlenecek bir alt değişkenin altında toplandığı ve temsil ettiği çapraz yüklerin (cross-loadings) ,300’ün üstünde olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca 22 göstergenin tamamının faktör yükleri literatürde önerilen eşik değerden büyük olduğu ve yapı geçerliliğinin mevcut olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 5. *Örgütsel tükenmişlik açıklayıcı faktör analizi bulguları*

Madde Numaraları	Duygusal Boyut	Kişisel Önem Boyutu	Duyarsızlaşma Boyutu
t8	,773		
t2	,767		
t1	,742		
t3	,727		
t16	,672		
t6	,600		
t14	,474		
t13	,458		
t20	,455		
t4		,635	
t18		,605	
t19		,596	
t21		-,617	
t7		,674	
t12		,626	
t9		,590	
t5			,718
t15			,591
t10			,763
t11			,750
t22			,491

İş doyumunu açıklayıcı faktör analizi bulguları sonuçları Tablo 6'da verilmiştir. Tablo 6'de görüldüğü üzere iş doyumunu faktörünü ölçümlemek amacıyla ölçek formunda yer alan dört göstergenin (İD7, İD12, İD17 ve İD20) yapı geçerliliği mevcut değildir. Ayrıca söz konusu 4 göstergenin araştırma kapsamında ölçümlenen bir değişkenin altında toplanmadığı ve temsil ettiği çapraz yüklerin (cross-loadings) ,300'un altında kaldığı anlaşılmış olup, bu göstergeler ölçekten çıkartılmıştır. Geriye kalan 16 göstergenin tamamının faktör yükleri literatürde önerilen eşik değerden büyük olduğu, yapı geçerliliğinin mevcut ve çapraz yüklerinin (cross-loadings) de eşik değerinin üstünde olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 6. *İş doyumu açıklayıcı faktör analizi bulguları*

Madde Numaraları	İçsel Doyum	Dışsal Doyum
İD3	,744	
İD2	,736	
İD16	,670	
İD15	,631	
İD4	,426	
İD8	,678	
İD11	,646	
İD9	,591	
İD10	,545	
İD1	,729	
İD6		,906
İD5		,904
İD13		,819
İD14		,708
İD19		,521
İD18		,473

3.3.4.3. Ölçeklerin Cronbach Alfa Katsayı Testi Bulguları

Güvenilirlik ve geçerlilik analizlerinin üçüncü ve son aşamasında ölçek güvenilirliğini test etmek için ölçek formunda yer alan ifadelerin Cronbach Alfa Katsayısı değerlerine bakılmıştır.

Araştırma kapsamında bu yönde yapılan analizler sonucunda ulaşılan bulgular kullanılarak Tablo 7 oluşturulmuştur. Ölçeklerin ve ölçeğin tamamının güvenilirlik analizi sonuçlarına göre örgütsel tükenmişlik ölçeğinin Cronbach alfa değeri 0,906 değere ulaşırken, iş doyumu ölçeğinin Cronbach alfa değeri 0,905 olarak bulunmuştur. Bu bulgulara göre her iki ölçeğin güvenilir olduğunu söylemek mümkündür (Büyükoztürk ve diğerleri, 2010; Kalaycı, 2010).

Sonuç olarak, güvenilirlik ve geçerlilik testlerinden başarıyla geçen her iki araştırma değişkenini ölçümlemede kullanılan ölçeklerin, bu araştırma kapsamında incelenen ilişkileri ve etkileşimleri tespit edebilecek nitelikte olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 7. Değişkenlerin Cronbach alfa katsayıları

Değişkenler	Cronbach Alfa Katsayı Değeri	Standardize Edilmiş Her bir Göstergenin Cronbach Alfa Katsayı Değeri	Ölçekteki Gösterge Sayısı
Örgütsel Tükenmişlik	,906	,907	22
Duygusal Tükenme	,880	,883	9
Duyarsızlaşma	,720	,725	5
Kişisel Başarı	,767	,771	8
İş Doyumu	,905	,908	20
İçsel İş Doyumu	,872	,875	12
Dışsal İş Doyumu	,818	,817	8

3.4. Veri Toplama Süreci

Araştırmanın verileri anket yöntemi ile toplanmıştır. İl Milli Eğitim Müdürlüğünden alınan e-posta adreslerine anket linki resmi yazı ile gönderilmiştir. Ayrıca her okulun e-posta adreslerine ilgili yazı e-posta olarak gönderilmiştir. Ulaşılabilen okullara telefon ile bilgi verilerek, ölçeklerin doldurulması sağlanmıştır. Develi ilçesindeki okullara ölçekler elden dağıtılıp tekrar toplanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırma verileri SPSS 20 programında analiz edilmiş ve ulaşılan bulgular literatür çerçevesinde değerlendirilmeye çalışılmıştır. Anket verileri öncelikle Microsoft Office Excell programına yüklendikten sonra SPSS 20 programına aktarılarak analiz edilmiştir. Bu aşamada MTÖ'nin KB alt boyutu SPSS'e girilirken ters kodlama yapılmıştır. Bu kapsamda öncelikle anket formunun ilk bölümünde yer alan sorulara yönelik katılımcıların verdikleri yanıtların frekans, yüzdelik ve aritmetik ortalamaları hesaplanarak betimsel tablo ve grafikler yardımıyla yorumlanması yapılmıştır.

Araştırma hipotezlerinin testine geçmeden önce, anket ölçek ve verilerinin güvenilirliği ile geçerliğini anlamak amacıyla, öncelikle ölçeklerin faktör analizine uygun olup olmadığını anlamak amacıyla KMO ve Bartlett Testi sonuçlarına bakılmıştır.

Ankette kullanılan her bir ölçeği oluşturan maddelerin belirlenmesi için yapılan açıklayıcı faktör analizleri sonucunda faktör yüklerinin literatüre göre önerilen eşik

değerlerine göre gruplandırması yapılarak alt ölçek boyutlarının hangi göstergelerden oluşması gerektiğine karar verilmiş ve oluşturulan yeni değişkenler ölçek alt boyutlarına göre etiketlenmiştir.

Son olarak ise ankette yer alan ölçeklerin güvenilirliği ölçmek içinse Cronbach Alfa katsayı değerleri hesaplanmıştır. Anket verilerinin analizinin son aşamasında ise korelasyon ve regresyon analizleri yapılarak bu analizler aracılığıyla ulaşılan bulgulara göre araştırma hipotezleri test edilmiştir.

Ayrıca t-testi ve Anova testi yardımıyla bireysel ve açıklayıcı değişkenlere göre araştırma kapsamında ölçümlenen değişkenler hakkında katılımcıların farklılaşan tutum ve görüşleri de tespit edilerek araştırmanın alt problemleri çözümlenmeye çalışılmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Tez çalışmasının bu bölümünde araştırma kapsamında anket yöntemiyle toplanan veriler SPSS 20.0 programında çeşitli analizlere tabi tutularak ulaşılan bulgular, teorik bölümlerde elde edilen bilgiler ışığında aşağıdaki başlıklar altında yorumlanmaya çalışılmıştır.

4.1. Tükenmişlik ve İş Doyum Düzeyleri

Araştırmanın bu bölümünde katılımcıların iş doyumunu ile örgütsel tükenmişlik algılarını ölçmeye yönelik sorulara verdikleri yanıtların aritmetik ortalamaları hesaplanarak öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri ölçümlenmiştir. Bu ölçümleme yapılırken tükenmişlik düzeyleri düşük, orta ve yüksek olmaz üzere üç gruba ayrılmıştır. Alınabilecek en yüksek puandan en düşük puan çıkarılarak, bulunan puan üçe bölünmüştür. Bu şekilde bulunan puanlar aşağıdaki tablo 8’de verilmiştir. Tükenmişlik düzeyleri yorumlanırken bu tablodan yararlanılmıştır. Aynı uygulama iş doyumunu içinde yapılmış ve tablo 9 elde edilmiştir. İş doyumunu puanları da tablo 9’a göre yorumlanmıştır.

Tablo 8. *Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Yorumlanması*

Tükenmişlik Alt Boyutları	Çok Düşük	Düşük	Orta	Yüksek	Çok Yüksek
Duygusal Tükenme	1,00-1,80	1,81-2,60	2,61-3,40	3,41-4,20	4,21-5,00
Duyarsızlaşma	1,00-1,80	1,81-2,60	2,61-3,40	3,41-4,20	4,21-5,00
Kişisel Başarı	1,00-1,80	1,81-2,60	2,61-3,40	3,41-4,20	4,21-5,00
Toplam Tükenmişlik	1,00-1,80	1,81-2,60	2,61-3,40	3,41-4,20	4,21-5,00

Tablo 9. *Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin Yorumlanması*

İş doyumu alt boyutları	Çok Düşük	Düşük	Orta	Yüksek	Çok Yüksek
İçsel doyum	1,00-1,80	1,81-2,60	2,61-3,40	3,41-4,20	4,21-5,00
Dışsal doyum	1,00-1,80	1,81-2,60	2,61-3,40	3,41-4,20	4,21-5,00
Genel doyum	1,00-1,80	1,81-2,60	2,61-3,40	3,41-4,20	4,21-5,00

4.1.1. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeyleri

Araştırma kapsamında katılımcıların örgütsel tükenmişlik algısına yönelik bilgi edinmek amacıyla toplam 22 ifade hakkında görüşleri sorulmuştur. Katılımcıların anketin bu bölümünde kendilerine yöneltilen bu ifadeler hakkında verdikleri yanıtların (1. Hiçbir zaman, 2. Çok Nadir, 3. Bazen, 4. Çoğu zaman ve 5. Her zaman şeklinde) aritmetik ortalamaları hesaplanmıştır.

Bu hesaplama sonucunda katılımcıların genel örgütsel tükenmişlik ölçeğindeki ifadelere verdikleri yanıtların aritmetik ortalaması 2,14'lik sonuca ulaşarak yanıtların düşük düzey tükenmişlik şikkında toplanmıştır. Ulaşılan bu bulguya göre öğretmenlerin okullarında kendilerini düşük tükenmişlik içinde hissettiklerini söylemek mümkündür.

Öğretmenlerin tükenmişliğin alt boyutları hakkındaki görüşlerine bakıldığında; ilk olarak örgütsel tükenmişliğin “duygusal” boyutunu oluşturan sorulara verdikleri yanıtların aritmetik ortalamalarına bakılmıştır. Ulaşılan sonuçlar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 10. Öğretmenlerin duygusal tükenmişlik hakkındaki görüşleri

İfadeler	Ort.	Std. Sapma	Ölçek. Art. Ort.
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum	2,62	,882	
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum	2,74	,957	
3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum	1,96	,899	
6. Bütün gün öğrencilerle uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı	2,67	,981	
8. Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum	2,29	,979	2,42=Düşük
13. İşimin beni kısıtladığını düşünüyorum	2,57	1,085	
14. İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum	3,23	1,023	
16. Doğrudan doğruya öğrencilerle çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor	2,21	,978	
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum	1,56	,780	

Tablo 10’da görüldüğü üzere; katılımcılar duygusal tükenmişlik algılamalarını ölçümlemek üzere kendilerine yöneltilen sorulara verdikleri yanıtların aritmetik ortalaması 2,42’lik ortalamayla düşük düzeye toplanmıştır. Ancak 3.şıkta yer alan maddede “düşük” şıkkında toplanmasına karşın çok düşüğe doğru güçlü bir eğilim gösteren sonuçlara ulaşılrken 20. Maddede de 1,56 ile “çok düşük” olarak tespit edilmiştir. Buna karşın diğer maddelerin ortalamalarından dolayı katılımcıların duygusal yönden duygusal tükenmişliğinin “düşük” düzeyinde oldukları söylenebilir. Nitekim katılımcıların tükenmişlik ölçeğinin 1. sorusunda yer alan “İşimden soğuduğumu hissediyorum” sorusuna verdikleri yanıtların aritmetik ortalaması; (X=2,62); “2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.” sorusuna (X=2,74); “6. Bütün gün öğrencilerle uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı” sorusuna (X=2,67); ve dahası “14. İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum” sorusuna verdiklerin yanıtların ortalaması (X=3,23) üçüncü şık olan “orta” seviye tükenmişliğe işaret etmektedir. Tükenmişliğin en ileri düzeyi olduğu ifade edilen duygusal tükenmişliği orta seviyeye yakın “düşük” olarak yaşayan bir meslek yaşamı sürdüren öğretmenlerin bu konuda önemli sorunları ve çözülmesi gereken yönetsel problemleri olduğuna bu sonuçlar işaret etmektedir.

Öte yandan katılımcıların örgütsel tükenmişliğin kişisel başarı alt ölçeğinde yer alan sorulara verdikleri yanıtların aritmetik ortalamaları aşağıdaki Tablo 11’de gösterilmiştir.

Tablo 11. *Katılımcıların kişisel başarı hakkındaki görüşleri*

İfadeler	Ort.	Std. Sapma	Ölçek. Art. Ort.
4. Öğrencilerimin ne hissettiğini hemen anlarım	2,04	,498	
7. Öğrencilerin sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum	2,12	,496	
9. Yaptığım iş sayesinde öğrencilerin yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum	1,95	,716	
17. Öğrencilerle aramda rahat bir hava yaratıyorum	2,02	,751	2,09=Düşük
18. Öğrencilerle yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum	2,17	,819	
21. İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım	2,20	,730	

Tablo 11’e bakıldığında katılımcıların örgütsel tükenmişliğin “kişisel Başarı” alt boyutunda yer alan sorulara verdikleri yanıtların aritmetik ortalaması 2,09’lik sonuçla “düşük” düzeyi işaret etmektedir. Bu bulguya göre öğretmenlerin çoğunluğunun örgütsel tükenmişliğin kişisel başarı boyutunda kısmen pozitif yönde kendilerini tuttukları söylenebilir. Nitekim katılımcıların ölçeğin “4. Öğrencilerimin ne hissettiğini hemen anlarım” ifadesine ($X=2,04$); “7. Öğrencilerin sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum” ifadesine ($X=2,12$); “17. Öğrencilerle aramda rahat bir hava yaratıyorum” sorusuna ($X=2,02$) düşük düzeye işaret ederek yanıt vermişlerdir. Ölçeğin 9. Sorusunda “Yaptığım iş sayesinde öğrencilerin yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum” ifadesine verdikleri yanıtların ortalama değeri ($X=1,95$ = düşük) çıkarak öğretmenlerin kişisel başarı noktasında mesleklerinin kutsallığı noktasında pozitif düşünceye sahip oldukları anlaşılmaktadır.

Son olarak öğretmenlerin örgütsel tükenmişlik algılarının en tehlikeli ve tehdit oluşturan “duyarsızlaşma” boyutundaki durumlarını ölçümlemek üzere kendilerine yöneltilen

sorulara verdikleri yanıtların aritmetik ortalamaları hesaplanarak Tablo 12’de gösterilmiştir.

Tablo 12. *Öğretmenlerin duyarsızlaşma hakkındaki görüşleri*

İfadeler	Ort.	Std. Sapma	Ölçek. Art. Ort.
5. Bazı öğrencilere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum.	1,78	,874	
10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	2,12	1,027	
11. Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.	2,10	1,114	1,90=düşük
12. Çok şeyler yapabilecek güçteyim.	2,17	,604	
15. Öğrencilere ne olduğu umurumda değil.	1,31	,803	

Tablo 12’de görüldüğü üzere; öğretmenlerin örgütsel tükenmişliğin “duyarsızlaşma” boyutunda yer alan ifadelerle verdikleri yanıtların aritmetik ortalaması ($X=1,90=Düşük$) düzeyde toplanmıştır. Düşük düzeyin ortalarını ifade eden bu sonuca göre öğretmenlerin mesleğinde çok fazla duyarsızlaşma yaşamadığını söylemek mümkündür.

Nitekim ölçekte yer alan; “15. Öğrencilere ne olduğu umurumda değil.” sorusuna ($X=1,31=çok\ düşük$) şeklinde yanıt vermeleri de oldukça önemli bulunmuştur. “5. Bazı öğrencilere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum” sorusuna da benzer cevap veren ($X=1,78= çok\ düşük$) öğretmenler, ölçekte yer alan “10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim” sorusuna verdiği yanıtların ($X=2,12= düşük$) şikkını göstermesi de dikkat çekmektedir.

Bölümdeki soruların geneline verilen yanıtlara göre denilebilir ki katılımcılar örgütsel tükenmişliğin duygusal tükenme boyutunda sorun yaşasalar da genellikle sürdürdükleri mesleğin bilinci doğrultusunda sıkıntılarını sevgi duydukları öğrencilerine yansıtmamaya çalışarak “düşük” düzeyde bir tükenmişlik yaşadıkları söylenebilir.

4.1.2. Katılımcıların İş Doyum Düzeyleri

Araştırma kapsamında öğretmenlerin iş doyum düzeylerini ölçümlemek amacıyla kendilerine yöneltilen 20 ifade hakkında; 1. Hiç memnun değilim, 2. Memnun değilim, 3. Kararsızım, 4. Memnunum ve 5. Çok memnun şeklinde verdikleri yanıtlarının aritmetik ortalamaları hesaplanmıştır.

Bu hesaplama sonucunda öğretmenlerin genel iş doyum düzeyleri ölçeğindeki ifadelerle verdikleri yanıtların aritmetik ortalaması 3,31'lik sonuca ulaşarak yanıtların orta düzey şıklığında toplanmıştır. Ulaşılan değer orta düzeyde iş doyumunu ifade etmektedir.

Ulaşılan bu bulguya göre öğretmenlerin okullarında ve sürdürdükleri mesleklerinde genellikle memnun hissettiklerini söylemek mümkündür. Öğretmenlerin iş doyumlarının "İçsel doyum" alt boyutundaki ifadelerle yönelik yanıtlarının aritmetik ortalamaları hesaplanarak aşağıdaki Tablo 13'te gösterilmiştir.

Tablo 13. Öğretmenlerin içsel iş doyum düzeyleri hakkındaki görüşleri

İfadeler	Ort.	Std. Sapma	Ölçek. Art. Ort.
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	3,32	,921	
2. Bağımsız çalışma olanağının olması bakımından	3,44	,989	
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması bakımından	3,50	1,040	
4. Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından	3,21	1,173	
8. Bana garantili bir iş sağlaması bakımından	4,11	,792	
9. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissettirmesi açısından	4,28	,738	3,64=Yüksek
10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	3,71	,915	
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması açısından	3,94	,822	
15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	3,35	1,071	
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme serbestliğini bana vermesi açısından	3,57	1,028	

Tablo 13’de görüldüğü üzere; öğretmenlerin içsel doyum düzeylerini ölçümlemek üzere kendilerine yöneltilen sorulara verdikleri yanıtların aritmetik ortalaması 3,64’lik ortalamayla ile “yüksek” seçeneğinde toplanmıştır.

Katılımcıların ölçeğin, “8. Bana garantili bir iş sağlaması bakımından” sorusuna verdikleri yanıtların ortalaması ($X=4,11$ = Yüksek) ve “9. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissettirmesi açısından” ($X=4,28$ =Çok yüksek) şikkını işaret etmesi dikkat çekmiştir. Bu ortalamayla yanıt vermeleri öğretmenlerin içsel tatmin açısından en fazla olumlu buldukları noktaların altını çizmektedir.

Ölçekteki “4. Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından” şikkına verilen cevapların ortalaması ise bu boyuttaki en düşük olan ($X=3,21$ = Orta) ortalamaya sahiptir. Bu durumda katılımcıların bu saygınlığı eskiden olduğu gibi görmediğini düşündükleri söylenebilir.

Öğretmenlerin iş doyumlarının “dışsal doyum” alt ölçeğinde yer alan ifadelere verdikleri yanıtların aritmetik ortalaması aşağıdaki Tablo 14’da gösterilmiştir.

Tablo 14. *Öğretmenlerin dışsal iş doyum düzeyleri hakkındaki görüşleri*

İfadeler	Ort.	Std. Sapma	Ölçek. Art. Ort.
5. Yöneticimin emrindeki kişileri iyi idare tarzı açısından	3,20	1,208	
6. Yöneticimin karar vermedeki yeteneği bakımından	3,12	1,169	
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından	2,43	1,125	2,97=Orta düzey
14. İş içinde terfi olanağımın olması açısından	2,35	1,095	
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşması bakımından	3,57	1,071	
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından	3,11	1,176	

Tablo 14’te görüldüğü üzere; öğretmenlerin dışsal doyum düzeylerini ölçümlemek üzere kendilerine yöneltilen sorulara verdikleri yanıtların aritmetik ortalaması 2,97’lik ortalamayla ile “orta” seçeneğinde toplanmıştır.

Ölçekte yer alan “13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından” ifadesine ($X=2,43$ =düşük) ve “14. İş içinde terfi olanağımın olması açısından” ($X=2,35$ =düşük) şeklinde yanıt verdikleri yukarıdaki tabloda anlaşılmaktadır. Düşük düzey olmasından ötürü düşük bir dışsal doyumdan bahsetmek mümkündür. Bu sonuç öğretmenlerinin mesleklerinde özellikle kurumlarında sürdürülen yönetim tarzı ve örgütsel imkânlar itibariyle bazı olumsuzlar yaşadıklarını göstermektedir.

Buna karşın öğretmenlerin “18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşması bakımından” memnuniyet düzeylerinin ($X=3,57$ =yüksek) çıkması mevcut okullarda öğretmenler arasında memnun edici bir çalışma ortamı olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak; öğretmenlerin çalıştığı okulların kamu kurumu olarak merkezi otoriteyle yönetilmesi, görev ve işlerin yasa ya da genelgelerle tanımlanmasının yanı sıra verdikleri hizmetlerin etkisini çoğu zaman ölçümleme imkânı olmamaları ve dahası idareyi eleştirmeme düşüncesinin bir sonucu olarak iş doyumlarının dışsal boyutundaki sorulara daha çekingen cevap vermiş olabilecekleri değerlendirilmiştir.

4.2. Betimsel İstatistikler

4.2.1. Çarpıklık-basıklık değerleri

Araştırmaya katılan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri bazı bireysel ve kurumsal değişkenler açısından incelenmiştir. Bunun için öncelikle verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek için çarpıklık-basıklık değerleri kontrol edilmiştir. Çarpıklık-basıklık değerleri Tablo 13’de gösterilmiştir. Elde edilen verilerin dağılımı tüm değişkenler açısından +2 ile -2 arasında normal dağılım göstermektedir (George ve Mallery, 2010).

Tablo 15. *Çarpıklık-basıklık değerleri*

Alt Boyutlar	N	Çarpıklık	Basıklık
Cinsiyet	201	,212	-1,955
Yaş	201	,491	-,236
Medeni durum	201	-1,301	-,312
Görev süresi	201	,800	-,044
Mesafe	201	-,785	-1,397
Laboratuvar	201	-,441	-1,823
Bilgisayar	201	-,441	-1,823

4.2.2. Varyansların homojenliği testi

Ayrıca çalışmanın varyansların eşitliği üzerinde de çalışılmıştır. Levene istatistiği sonucu elde edilen bulgular da aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 16. *Varyansların homojenliği testi*

Bağımlı Değişkenler	Bağımsız Değişkenler	Levene Statistic	p
İş doyumu	Cinsiyet	,922	,338
	Yaş	,978	,404
	Medeni durum	,062	,804
	Görev süresi	,944	,420
	Mesafe	,088	,767
	Laboratuvar	,412	,522
	Bilişim	,832	,363
Tükenmişlik	Cinsiyet	,001	,978
	Yaş	2,040	,110
	Medeni durum	1,610	,206
	Görev süresi	1,059	,368
	Mesafe	,048	,827
	Laboratuvar	,703	,403
	Bilişim	1,389	,240

Tablo 16'daki p değerinden anlaşılacağı gibi ($p>,05$) bağımlı değişkenlerimizden (iş doyumunu ve tükenmişlik) elde ettiğimiz verilerin, bağımsız değişkenlerimizdeki guruplarda eşit varyansa sahip olduğunu gösteriyor. Yani homojen testimizin karşılandığını söyleyebiliriz. Artık çıkarımsal istatistik bölümüne geçmemiz uygundur.

4.3. Çıkarımsal İstatistikler

Fen bilimleri öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri bazı bireysel ve kurumsal değişkenler açısından incelenmiştir.

4.3.1. Öğretmen Tükenmişliğinin Farklı Değişkenlere Göre Analizi Bulguları

Cinsiyet değişkenine göre yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları aşağıdaki Tablo 16'da gösterilmiştir.

Tablo 17. Tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre t testi sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	X	Ss	Sd	t	p
Duygusal Tükenme	Erkek	111	21,8288	6,10495	199	-,031	,976
	Kadın	90	21,8556	6,22167			
Duyarsızlaşma	Erkek	111	9,1532	3,06059	199	,373	,709
	Kadın	90	9,1532	3,15692			
Kişisel Başarı	Erkek	111	31,2883	3,41757	199	2,253	,025
	Kadın	90	30,2000	3,38934			

Tabloya göre duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı fark bulunamamıştır [$t(199)=-,031$; $p>,05$]. Duyarsızlaşma alt boyutunda da anlamlı fark bulunamamıştır [$t(199)=,373$; $p>,05$]. Kişisel başarı alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur [$t(199)=2,253$; $p<,05$]. Bu bulgulara göre erkek öğretmenlerin kişisel başarı boyutundaki tükenmişlikleri ($X=31,288$) kadın öğretmenlere ($X=30,200$) göre anlamlı bir şekilde yüksektir.

Yaş değişkenine göre yapılan tek yönlü ANOVA testi sonuçları aşağıdaki Tablo 18'de gösterilmiştir. Tablo 18'e göre; duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı fark

bulunmamıştır [F(3, 197)=1,933; p>,05]. Duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur [F(3, 197)=5,573; p<,05]. Kişisel başarı alt boyutunda da anlamlı fark bulunmuştur [F(3, 197)=3,679; p<,05].

Tablo 18. *Tükenmişlik düzeylerinin yaş değişkenine göre anova testi sonuçları*

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
Duygusal	Gruplar Arası	215,777	3	71,926	1,933	,125
Tükenme	Gruplar İçi	7329,129	197	37,204		
	Toplam	7544,905	200			
Duyarsızlaşma	Gruplar Arası	150,098	3	50,033	5,573	,001
	Gruplar İçi	1768,629	197	8,978		
	Toplam	1918,726	200			
Kişisel Başarı	Gruplar Arası	125,530	3	41,843	3,679	,013
	Gruplar İçi	2240,510	197	11,373		
	Toplam	2366,040	200			

Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Tukey testi sonucunda duyarsızlaşma alt boyutunda 20-29 yaş grubundaki öğretmenlerin tükenmişliklerinin ($X=10,419$); 40-49 yaş grubundaki ($X=8,024$) ve 50 ve üzeri yaş grubundaki ($X=7,813$) öğretmenlere göre anlamlı şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kişisel başarı boyutunda gruplar arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Medeni durum değişkenine göre yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 19'da gösterilmiştir. Sonuçlara göre üç alt boyutta da; duygusal tükenme [t(199)=-,018; p>,05], duyarsızlaşma [t(199)=-,451; p>,05] ve kişisel başarı [t(199)=-,739; p>,05] anlamlı fark bulunmamıştır.

Tablo 19. *Tükenmişlik düzeylerinin medeni durum (MD) değişkenine göre t testi sonuçları*

Alt Boyutlar	MD	N	X	Ss	Sd	t	p
Duygusal Tükenme	Bekar	46	21,826	6,849	199	-,018	,985
	Evli	155	21,845	5,940			
Duyarsızlaşma	Bekar	46	9,261	3,369	199	,451	,652
	Evli	155	9,026	3,022			
Kişisel Başarı	Bekar	46	31,130	3,487	199	,739	,461
	Evli	155	30,703	3,430			

Görev süresi değişkenine göre yapılan tek yönlü ANOVA testi sonuçları aşağıdaki Tablo 20’de gösterilmiştir.

Tablo 20. *Tükenmişlik düzeylerinin görev süresi değişkenine göre anova testi sonuçları*

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
Duygusal	Gruplar Arası	311,276	3	103,759	2,826	,040
Tükenme	Gruplar İçi	7233,629	197	36,719		
	Toplam	7544,905	200			
Duyarsızlaşma	Gruplar Arası	130,385	3	43,462	4,788	,003
	Gruplar İçi	1788,341	197	9,078		
	Toplam	1918,726	200			
Kişisel Başarı	Gruplar Arası	143,524	3	47,841	4,241	,006
	Gruplar İçi	2222,516	197	11,282		
	Toplam	2366,040	200			

Tablo 20’de üç alt boyutta da; duygusal tükenme [$F(3, 197)=2,826$; $p<,05$], duyarsızlaşma [$F(3, 197)=4,788$; $p<,05$] ve kişisel başarı [$F(3, 197)=4,241$; $p<,05$] anlamlı fark görülmektedir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için yapılan Tukey testi sonucunda duygusal tükenme alt boyutunda gruplar arasından anlamlı fark bulunamamıştır. Duyarsızlaşma alt boyutunda görev süresi 1-9 yıl olan öğretmenlerin tükenmişlikleri ($X=9,734$), 10-19 yıl olanlara göre ($X=9,210$); görev süresi 10-19 yıl

olan öğretmenlerin tükenmişlikleri ($X=9,210$), 20-29 yıl olanlara ($X=7,483$) göre anlamlı şekilde yüksektir. Kişisel başarı alt boyutunda görev süresi 1-9 yıl olan öğretmenlerin tükenmişlikleri ($X=30,430$), 10-19 yıl olanlara göre ($X=30,321$); görev süresi 20-29 yıl olan öğretmenlerin tükenmişlikleri ($X=32,379$), 10-19 yıl olanlara ($X=30,321$) göre anlamlı şekilde yüksektir.

Mesafe değişkenine göre yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları aşağıdaki Tablo 21’de gösterilmiştir. Mesafe değişkenine göre üç alt boyutta da; duygusal tükenme [$t(199)=-,324$; $p>,05$], duyarsızlaşma [$t(199)=-,044$; $p>,05$] ve kişisel başarı [$t(199)=-,187$; $p>,05$] sonuçları için anlamlı fark bulunamamıştır.

Tablo 21. *Tükenmişlik düzeylerinin mesafe değişkenine göre t testi sonuçları*

Alt Boyutlar	Mesafe	N	X	Ss	Sd	t	p
Duygusal Tükenme	Evet	64	22,047	6,601	199	,324	,746
	Hayır	137	21,745	5,938			
Duyarsızlaşma	Evet	64	9,094	2,793	199	,044	,965
	Hayır	137	9,073	3,240			
Kişisel Başarı	Evet	64	30,734	3,287	199	-,187	,852
	Hayır	137	30,832	3,520			

Laboratuvar değişkenine göre yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları aşağıdaki Tablo 22’de gösterilmiştir.

Tablo 22. *Tükenmişlik düzeylerinin laboratuvar değişkenine göre t testi sonuçları*

Alt Boyutlar	Laboratuvar	N	X	Ss	Sd	t	p
Duygusal Tükenme	Evet	79	20,873	6,264	199	-1,807	,072
	Hayır	122	22,467	6,004			
Duyarsızlaşma	Evet	79	8,823	3,369	199	-,946	,345
	Hayır	122	9,246	2,901			
Kişisel Başarı	Evet	79	31,494	3,404	199	2,323	,021
	Hayır	122	30,352	3,401			

Tablo 22'deki sonuçlara bakılarak, duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı fark bulunamamıştır [$t(199)=-1,807$; $p>,05$]. Duyarsızlaşma alt boyutunda da anlamlı fark bulunamamıştır [$t(199)=-,946$; $p>,05$]. Kişisel başarı alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur [$t(199)=2,323$; $p<,05$]. Öğretmenlere sorulan “Çalıştığınız okulda fen bilimleri laboratuvar araç-gereçleri yeterli midir?” sorusuna evet cevabı veren öğretmenlerin tükenmişlikleri ($X=31,494$) hayır cevabı veren öğretmenlere ($X=30,353$) göre anlamlı şekilde yüksektir.

Tablo 23. *Tükenmişlik bilişim teknolojileri (BT) değişkenine göre t testi sonuçları*

Alt Boyutlar	BT	N	X	Ss	Sd	t	p
Duygusal Tükenme	Evet	79	19,975	5,899	199	-3,566	,000
	Hayır	122	23,049	6,015			
Duyarsızlaşma	Evet	79	8,279	3,370	199	-3,010	,003
	Hayır	122	9,598	2,801			
Kişisel Başarı	Evet	79	31,975	3,317	199	4,039	,000
	Hayır	122	30,041	3,314			

Bilişim teknolojileri değişkenine göre yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 23'de gösterilmiştir. Tükenmişlik bilişim teknolojileri değişkenine göre t testi sonuçlarına bakılarak, üç alt boyutta da; duygusal tükenme [$t(199)=-3,566$; $p<,05$], duyarsızlaşma [$t(199)=-3,010$; $p<,05$] ve kişisel başarı [$t(199)=4,039$; $p<,05$] anlamlı fark bulunmuştur. Öğretmenlere sorulan “Çalıştığınız okulda sınıflar bilişim teknolojileri açısından fen bilimleri dersi için yeterli midir?” sorusuna duygusal tükenme alt boyutunda hayır cevabı veren öğretmenlerin tükenmişlikleri ($X=23,049$), evet cevabı verenlere ($X=19,975$) göre anlamlı şekilde yüksektir. Duyarsızlaşma alt boyutunda da hayır cevabı veren öğretmenlerin tükenmişlikleri ($X=9,598$) evet cevabı verenlere ($X=8,279$) göre anlamlı şekilde yüksektir. Kişisel başarı alt boyutunda ise evet cevabı veren öğretmenlerin tükenmişlikleri ($X=31,975$) hayır cevabı verenlere ($X=30,041$) göre anlamlı şekilde yüksektir.

4.2.2. Öğretmen İş Doyumunun Farklı Değişkenlere Göre Analizi Bulguları

Fen bilimleri öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri bazı değişkenler açısından incelenmiştir.

Tablo 24. İş doyumu düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre t testi sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	X	Ss	Sd	t	p
İçsel Doyum	Erkek	111	44,279	7,362	199	,173	,863
	Kadın	90	44,100	7,227			
Dışsal Doyum	Erkek	111	24,864	6,257	199	1,189	,236
	Kadın	90	23,856	5,632			
Genel Doyum	Erkek	111	69,144	12,730	199	,685	,494
	Kadın	90	67,956	11,573			

Cinsiyet değişkenine göre yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 24'de gösterilmiştir. Cinsiyet değişkenine göre üç alt boyutta da; içsel doyum [$t(199)=,173$; $p>,05$], dışsal doyum [$t(199)=1,189$; $p>,05$] ve genel doyum [$t(199)=,685$; $p>,05$] anlamlı fark bulunamamıştır.

Yaş değişkenine göre yapılan tek yönlü ANOVA testi sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. Tablo 25'deki sonuçlara göre içsel doyum alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur [$F(3, 197)=3,382$; $p<,05$]. Dışsal doyum alt boyutunda anlamlı fark bulunamamıştır [$F(3, 197)=5,573$; $p>,05$]. Genel doyum alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur [$F(3, 197)=3,679$; $p<,05$]. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Tukey testi sonucunda içsel doyum alt boyutunda 50 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin iş doyumlarının ($X=48,250$) 20-29 yaş grubundaki öğretmenlere ($X=42,116$) göre anlamlı şekilde yüksek olduğu; genel doyum alt boyutunda da 50 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin iş doyumlarının ($X=75,000$) 20-29 yaş grubundaki öğretmenlere ($X=65,279$) göre anlamlı şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 25. İş doyumu düzeylerinin yaş değişkenine göre anova testi sonuçları

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
İçsel Doyum	Gruplar Arası	519,825	3	173,275	3,382	,019
	Gruplar İçi	10092,21	197	51,230		
	Toplam	10612,04	200			
Dışsal Doyum	Gruplar Arası	195,143	3	65,048	1,834	,142
	Gruplar İçi	6985,58	197	35,460		
	Toplam	7180,72	200			
Genel Doyum	Gruplar Arası	1348,90	3	449,634	3,112	,027
	Gruplar İçi	28466,83	197	144,502		
	Toplam	29815,73	200			

Medeni durum değişkenine göre yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 26’de gösterilmiştir. Tabloya görüldüğü üzere; üç alt boyutta da; içsel doyum [t(199)=-,602; p>,05], dışsal doyum [t(199)=-,028; p>,05] ve genel doyum [t(199)=-,373; p>,05] anlamlı fark bulunamamıştır.

Tablo 26. İş doyumu düzeylerinin medeni durum değişkenine göre t testi sonuçları

Alt Boyutlar	M.D.	N	X	Ss	Sd	t	p
İçsel Doyum	Bekar	46	43,630	8,004	199	-,602	,548
	Evli	155	44,368	7,076			
Dışsal Doyum	Bekar	46	24,391	6,259	199	-,028	,978
	Evli	155	24,419	5,931			
Genel Doyum	Bekar	46	68,022	13,269	199	-,373	,710
	Evli	155	68,787	11,917			

Görev süresi değişkenine göre yapılan tek yönlü ANOVA testi sonuçları aşağıdaki Tablo 27’de gösterilmiştir.

Tablo 27. İş doyumunu düzeylerinin görev süresi anova testi sonuçları

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
İçsel Doyum	Gruplar Arası	860,929	3	286,976	5,798	,001
	Gruplar İçi	9751,111	197	49,498		
	Toplam	10612,04	200	286,976		
Dışsal Doyum	Gruplar Arası	646,571	3	215,524	6,498	,000
	Gruplar İçi	6534,15	197	33,168		
	Toplam	7180,72	200			
Genel Doyum	Gruplar Arası	2913,70	3	971,234	7,112	,000
	Gruplar İçi	26902,03	197	136,559		
	Toplam	29815,73	200			

Tabloya göre üç alt boyutta da; içsel doyum [F(3, 197)=5,798; p<,05], dışsal doyum [F(3, 197)=6,498; p<,05] ve genel doyum [F(3, 197)=7,112; p<,05] anlamlı fark görülmektedir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için içsel doyum alt boyutu için yapılan Tukey testi sonucunda görev süresi 20-29 yıl olan öğretmenlerin iş doyumlarının (X=48,000) görev süresi 1-9 yıl olanlara (X=43,722) ve 10-19 yıl olanlara (X=42,654); görev süresi 30-39 yıl olan öğretmenlerin (X=48,583) iş doyumlarının görev süresi 10-19 yıl olanlara (X=42,654) göre anlamlı şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Dışsal doyum ve genel doyum alt boyutları için yapılan Tukey testi sonucunda dışsal doyum alt boyutunda görev süresi 20-29 yıl olan (X=26,793) ve 30-39 olan (X=28,833) öğretmenlerin iş doyumlarının görev süresi 10-19 yıl olanlara (X=22,679) göre anlamlı şekilde yüksek olduğu belirlenmiştir. Genel doyum alt boyutunda da görev süresi 20-29 yıl olan (X=74,793) ve 30-39 olan (X=77,417) öğretmenlerin iş doyumlarının görev süresi 10-19 yıl olanlara (X=65,333) göre anlamlı şekilde yüksek olduğu belirlenmiştir.

Mesafe değişkenine göre yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları aşağıdaki Tablo 28’de gösterilmiştir. Tabloya göre üç alt boyutta da; içsel doyum [t(199)=-,181; p>,05], dışsal doyum [t(199)=1,025; p>,05] ve genel doyum [t(199)=,394; p>,05] anlamlı fark bulunamamıştır.

Tablo 28. İş doyumunu düzeylerinin mesafe değişkenine göre t testi sonuçları

Alt Boyutlar	Mesafe	N	X	Ss	Sd	t	p
İçsel Doyum	Evet	64	44,0625	7,23061	199	-,181	,856
	Hayır	137	44,2628	7,33472			
Dışsal Doyum	Evet	64	25,0469	6,35567	199	1,025	,306
	Hayır	137	24,1168	5,81462			
Genel Doyum	Evet	64	69,1094	12,5851	199	,394	,694
	Hayır	137	68,3796	12,0703			

Laboratuvar değişkenine göre yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 29’da gösterilmiştir. Tabloya göre üç alt boyutta da; içsel doyum [$t(199)=2,228$; $p<,05$], dışsal doyum [$t(199)=3,847$; $p<,05$] ve genel doyum [$t(199)=4,039$; $p<,05$] anlamlı fark bulunmuştur. Öğretmenlere sorulan “Çalıştığınız okulda fen bilimleri laboratuvar araç-gereçleri yeterli midir?” sorusuna içsel doyum alt boyutunda evet cevabı veren öğretmenlerin iş doyumları ($X=45,608$) hayır cevabı veren öğretmenlere ($X=43,287$) göre anlamlı şekilde yüksektir. Dışsal doyum alt boyutunda da evet cevabı veren öğretmenlerin iş doyumları ($X=26,367$) hayır cevabı veren öğretmenlere ($X=23,148$) göre anlamlı şekilde yüksektir. Genel doyum alt boyutunda da benzer bir sonuç elde edilmiştir. Evet cevabı veren öğretmenlerin iş doyumları ($X=71,975$) hayır cevabı veren öğretmenlere ($X=66,434$) göre anlamlı bir şekilde yüksektir.

Tablo 29. İş doyumunu düzeylerinin laboratuvar değişkenine göre t testi sonuçları

Alt Boyutlar	Lab.	N	X	Ss	Sd	t	p
İçsel Doyum	Evet	79	45,608	7,231	199	2,228	,027
	Hayır	122	43,287	7,201			
Dışsal Doyum	Evet	79	26,367	5,983	199	3,847	,000
	Hayır	122	23,148	5,671			
Genel Doyum	Evet	79	71,975	12,653	199	3,215	,002
	Hayır	122	66,434	11,447			

Bilişim teknolojileri değişkenine göre yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 30’da gösterilmiştir. Tablo incelendiğinde; üç alt boyutta da; duygusal tükenme [$t(199)=2,871$; $p<,05$], duyarsızlaşma [$t(199)=3,163$; $p<,05$] ve kişisel başarı [$t(199)=3,278$; $p<,05$] anlamlı fark bulunmuştur.

Tablo 30. *İş doyumunu düzeylerinin bilişim teknolojileri (BT) göre t testi sonuçları*

Alt Boyutlar	BT	N	X	Ss	Sd	t	p
İçsel Doyum	Evet	79	46,000	7,375	199	2,871	,005
	Hayır	122	43,033	7,011			
Dışsal Doyum	Evet	79	26,038	6,275	199	3,163	,002
	Hayır	122	23,361	5,579			
Genel Doyum	Evet	79	72,038	12,772	199	3,278	,001
	Hayır	122	66,393	11,342			

Öğretmenlere sorulan “Çalıştığınız okulda sınıflar bilişim teknolojileri açısından fen bilimleri dersi için yeterli midir?” sorusuna içsel doyum alt boyutunda evet cevabı veren öğretmenlerin iş doyumları ($X=46,000$) hayır cevabı veren öğretmenlere ($X=43,033$) göre anlamlı şekilde yüksektir. Dışsal doyum alt boyutunda da evet cevabı veren öğretmenlerin iş doyumları ($X=26,038$) hayır cevabı veren öğretmenlere ($X=23,361$) göre anlamlı şekilde yüksektir. Genel doyum alt boyutunda da benzer bir sonuç elde edilmiştir. Evet cevabı veren öğretmenlerin iş doyumları ($X=72,038$) hayır cevabı veren öğretmenlere ($X=66,393$) göre anlamlı şekilde yüksektir.

Çalışma kapsamında kurduğumuz araştırma hipotezlerinin test sonuçları Tablo 31’de gösterilmiştir.

Tablo 31. Araştırma hipotezlerinin toplu test sonuçları

No	Hipotez	SONUÇ
1.	H_0 = Kadın ve erkek fen bilimleri öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan duygusal tükenme puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.	KABUL
2.	H_0 = Kadın ve erkek fen bilimleri öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan duyarsızlaşma puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.	KABUL
3.	H_0 = Kadın ve erkek fen bilimleri öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan kişisel başarı puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.	RED
4.	H_0 = Kadın ve erkek fen bilimleri öğretmenlerinin genel iş doyumunu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.	KABUL
5.	H_0 = Kadın ve erkek fen bilimleri öğretmenlerinin içsel iş doyumunu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.	KABUL
6.	H_0 = Kadın ve erkek fen bilimleri öğretmenlerinin dışsal iş doyumunu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.	KABUL
7.	H_0 = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin yaşları açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan duygusal tükenme puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.	KABUL
8.	H_0 = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin yaşları açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan duyarsızlaşma puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.	RED
9.	H_0 = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin yaşları açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan kişisel başarı puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.	KABUL
10.	H_0 = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin yaşları açısından genel iş doyumunu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.	RED
11.	H_0 = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin yaşları açısından içsel iş doyumunu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.	RED
12.	H_0 = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin yaşları açısından dışsal iş doyumunu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.	KABUL
13.	H_0 = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin medeni durumları açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan duygusal tükenme puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.	KABUL
14.	H_0 = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin medeni durumları açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan duyarsızlaşma puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.	KABUL
15.	H_0 = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin medeni durumları açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan kişisel başarı puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.	KABUL

Tablo 31. Araştırma hipotezlerinin toplu test sonuçları –devamı

No	Hipotez	SONUÇ
16.	H ₀ = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin medeni durumları açısından genel iş doyumu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.	KABUL
17.	H ₀ = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin medeni durumları açısından içsel iş doyumu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.	KABUL
18.	H ₀ = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin medeni durumları açısından dışsal iş doyumu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.	KABUL
19.	H ₀ = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin görev süreleri açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan duygusal tükenme puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.	RED
20.	H ₀ = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin görev süreleri açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan duyarsızlaşma puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.	RED
21.	H ₀ = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin görev süreleri açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan kişisel başarı puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.	RED
22.	H ₀ = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin görev süreleri açısından genel iş doyumu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.	RED
23.	H ₀ = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin görev süreleri açısından içsel iş doyumu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.	RED
24.	H ₀ = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin görev süreleri açısından dışsal iş doyumu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.	RED
25.	H ₀ = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin okulunun evine uzaklığı açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan duygusal tükenme puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.	KABUL
26.	H ₀ = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin okulunun evine uzaklığı açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan duyarsızlaşma puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.	KABUL
27.	H ₀ = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin okulunun evine uzaklığı açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan kişisel başarı puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.	KABUL
28.	H ₀ = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin okulunun evine uzaklığı açısından genel iş doyumu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.	KABUL
29.	H ₀ = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin okulunun evine uzaklığı açısından içsel iş doyumu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.	KABUL
30.	H ₀ = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin okulunun evine uzaklığı açısından dışsal iş doyumu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.	KABUL

Tablo 31. Araştırma hipotezlerinin toplu test sonuçları –devamı

No	Hipotez	SONUÇ
31.	H_0 = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin laboratuvar malzemelerinin yeterliliği açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan duygusal tükenme puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.	KABUL
32.	H_0 = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin laboratuvar malzemelerinin yeterliliği açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan duyarsızlaşma puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.	KABUL
33.	H_0 = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin laboratuvar malzemelerinin yeterliliği açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan kişisel başarı puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.	RED
34.	H_0 = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin laboratuvar malzemelerinin yeterliliği açısından genel iş doyumunu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.	RED
35.	H_0 = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin laboratuvar malzemelerinin yeterliliği açısından içsel iş doyumunu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.	RED
36.	H_0 = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin laboratuvar malzemelerinin yeterliliği açısından dışsal iş doyumunu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.	RED
37.	H_0 = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin okulunun bilişim yeterliliği açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan duygusal tükenme puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.	RED
38.	H_0 = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin okulunun bilişim yeterliliği açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan duyarsızlaşma puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.	RED
39.	H_0 = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin okulunun bilişim yeterliliği açısından tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan kişisel başarı puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.	RED
40.	H_0 = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin okulunun bilişim yeterliliği açısından genel iş doyumunu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.	RED
41.	H_0 = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin okulunun bilişim yeterliliği açısından içsel iş doyumunu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.	RED
42.	H_0 = Fen Bilimleri Öğretmenlerinin okulunun bilişim yeterliliği açısından dışsal iş doyumunu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.	RED

BÖLÜM V

TARTIŞMA – SONUÇ VE ÖNERİLER

Bilgi toplumlarında eğitim ve öğretimin en önemli aktörü sayılan öğretmenlerin, gerek ülkedeki eğitim ve öğretim sisteminin kurumsal hedeflerine ulaşabilmesi adına gerekse tüm toplumun çağa ayak uydurması anlamında oldukça stratejik rol ve işlevleri bulunmaktadır. Geçmiş yüzyıllarla kıyaslandığında, bilgi çağı olan 21. yüzyılda anlam ve önemi artan bu meslek grubunda çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının artırılmasının yanı sıra, onların iş ve mesleklerini azaltan negatif faktörlerin de ortadan kaldırılması da oldukça önemlidir. Zira öğretmenlerin çalışma ortamı olan okullarda kendi hakkında olumsuz duygular geliştirmesi ve mesleki anlamda özgüven eksikliği hissetmesi zamanla onun mesleğine ve işine yönelik motivasyonunu ve performansını da düşürecektir.

İster duygusal anlamda isterse duyarsızlaşma boyutunda olsun herhangi bir boyutta kendisini tükenmiş hissederek bir öğretmene kendisine ilişkin değerlendirmelerinde genel bir olumsuzluk hissederek işinden daha fazla uzaklaşarak, zamanla akıl ve ruh sağlığında önemli sorunlar yaşayabilecektir. Öyleyse öğretmenlerin iş doyumlarını arttıracak, buna karşılık tükenmişlik algılarını geriletecek nitelikte tespitler sunan araştırmaların toplumsal gelişme ve ilerleme açısından da anlam ve önemi oldukça büyüktür.

Temel amacı, iş doyumunu ile örgütsel tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenler ile ilişkisini öğretmenler örneğinden hareketle tespit etmek olan bu araştırmanın sonuçlarını öncelikle literatürde yer alan ve benzer kavramları konu edinen araştırmaların sonuçlarıyla birlikte değerlendirmek mümkündür.

5.1. Tartışma ve Sonuç

Araştırma kapsamında, öğretmenlerin çeşitli demografik özelliklerinin yanı sıra kurumun bazı özelliklerine göre katılımcıların iş doyumunu ve örgütsel tükenmişlik gelişim düzeyleri incelenmiştir. Bu yönde yapılan incelemeler sonucunda, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark göstermezken, kişisel başarı alt boyutunda anlamlı fark gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgulara göre; erkek öğretmenlerin tükenmişliklerinin kişisel başarı alt boyutu, kadın öğretmenlere göre daha yüksektir.

Öğretmenlerin yaşlarına göre duygusal tükenme alt boyutunda ve kişisel başarı alt boyutunda anlamlı fark görülmezken, örgütsel tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur. Bulgulara göre, duyarsızlaşma alt boyutunda 20-29 yaş grubundaki öğretmenlerin tükenmişlikleri, 40-49 yaş grubundaki ve 50 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlere göre anlamlı şekilde yüksektir. Bu sonuçlar tükenmişliğin “duygusal” boyutta öğretmenlerin yaş, sahip olduğu çocuk, eğitim durumlarına göre farklılaştığı sonucuna ulaşan Özipek (2006) araştırmasının sonuçlarıyla benzerdir. Literatürde yer alan Ay ve Avşaroğlu (2010) araştırması sonucunda da muhasebe mesleğinde çalışanların yaşlarına göre duygusal tükenmede anlamlı bir farklılaşma görülürken, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarında katılımcıların yaşlarına göre anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. Dolayısıyla bu çalışma sonucuna göre genç yaşlardaki öğretmenlerin tükenmişliğe ileri yaşlardaki öğretmenlerden daha yatkın olduğunu söylemek mümkündür.

Öğretmenlerin medeni durumlarına göre örgütsel tükenmişliklerinin üç alt boyutta gelişim düzeyleri farklılık göstermemiştir. Araştırmanın bu sonucu doktorların tükenmişlik ve iş doyum düzeyinin bazı demografik değişkenlere göre ölçmeye odaklanan Kurçer (2005) araştırması ile psikiyatristlerin sosyo-demografik özellikleri, tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri ile arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan Havle ve diğerleri (2008), Gögercin (2017) ile Kars ilinde 181 öğretmenin katılımıyla yapılan Gürbüz (2008) ‘ün araştırmasının sonuçlarıyla birebir uyumludur.

Öğretmenlerin görev süresi değişkenine göre örgütsel tükenmişliğin duyarsızlaşma ve kişisel başarı anlamlı fark görülmüştür. Buna göre, öğretmenlerden görev süresi 1-9 yıl

olanlar 10-19 yıl olanlara göre; görev süresi 10-19 yıl olan öğretmenler ise görev süresi 20-29 yıl olanlara göre örgütsel tükenmişliklerinin duyarsızlaşma alt boyutu daha yüksek olduğu görülmüştür. Örgütsel tükenmişliğe kıdemli düşük olan öğretmenlerin daha açık olması şeklinde özetlenebilecek bu sonuç; literatürde yer alan ve kıdemli öğretmenlerin daha az kıdemli öğretmenlere göre daha fazla tükenmişlik yaşadığını sonucuna ulaşan Gmelch ve Gates (1998), George ve diğerleri (2008), Watts (2013), Koralay (2014), Çintiriz (2016), ile Yıldırım (2016) araştırmalarının sonuçlarıyla bu yönüyle farklılaşırken; Graham ve Messner (1998), Karaman (2009), Mumcu (2014) ve Gögercin (2017) araştırmalarının sonucuyla uyumludur. Ayrıca deneyimli öğretmenlerin deneyimsizlere göre daha çok duygusal tükenme yaşadıkları yönünde bulgulara ulaşan Demirhan (2011) araştırmasının sonuçlarıyla bu yönüyle ayrılmaktadır.

Öğretmenlerin ikamet yerlerinin okuldan uzak veya yakın olması durumuna göre tükenmişliğin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı anlamlı fark bulunamamıştır. Günümüzde fiziksel ihtiyaçlar, barınma ihtiyacının yanı sıra özellikle ulaşım imkanlarının artması öğretmenlerin bu boyutlarda tükenmişlik yaşamalarına etken olduğu düşünülebilir.

Buna karşılık okullarda laboratuvar imkânı olmasına göre, öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı fark göstermezken, kişisel başarı alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle çalıştığı okulda fen bilimleri laboratuvar araç-gereçleri yeterli olan öğretmenler, bu tip imkanları yeterli olmayan öğretmenlere göre tükenmişliğe “kişisel başarı” alt boyutunda kendilerini daha yakın hissetmektedirler. Bu sonuca göre bir okulda fen bilimleri laboratuvar malzemelerinin yeteri kadar olmasının öğretmenlerin tükenmişlik algıları üzerinde etkin bir rol oynamadığını düşünmek yanlış olmaz.

Araştırma kapsamında incelenen diğer bir değişkende öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki bilişim teknolojileri imkanlarının varlığıdır. Bu değişken açısından okullarını fen bilimleri dersi için yeterli bulmayan öğretmenlerin, tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında tükenmişliğe daha açık oldukları; kişisel başarı alt boyutunda ise bu imkanları yeterli düzeyde olan öğretmenlerin bu tip imkanları yeterli olmayanlara göre tükenmişliğe daha açık oldukları anlaşılmıştır.

Okulun bilişim imkanları öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkili olduğu söylenebilir.

Araştırma kapsamında Fen bilimleri öğretmenlerinin bireysel özelliklerine göre işlerindeki doyum düzeylerinin değişiklik gösterip göstermediği de tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda yapılan analizlerde ulaşılan bulgular; öğretmenlerin cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre içsel doyum dışsal doyum ve genel doyum düzeylerinde anlamlı farklılıklar olmadığı tespit edilmiştir. Ulaşılan bu sonuçlar literatürde yer alan Gögercin (2017) ve Yıldırım (2016)'ın çalışmaları ile uyumlu iken; Erol ve diğerleri (2012) araştırma sonucuyla kısmen uyumludur. Söz konusu araştırma sonucunda da katılımcıların cinsiyetleri bakımından tükenmişlik düzeylerinde fark saptanmazken, iş doyumunu düzeylerinde erkeklerde daha yüksek çıktığı görülmüştür.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri üzerinde herhangi bir etkisi tespit edilemeyen medeni durum değişkenin, öğretmenlerin içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum düzeyleri arasında da anlamlı fark bulunmamıştır. Araştırmanın bu sonuçları literatürde yer alan Altay (2009), Sat ve Ay (2010) ile Ay ve Avşaroğlu (2010)'nun araştırmalarının sonuçlarıyla paralel olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin yaşlarına göre ise içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum alt boyutlarında anlamlı fark bulunduğu görülmüştür. Buna göre öğretmenlerin algıladıkları içsel doyum 50 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin iş doyumları 20-29 yaş grubundaki öğretmenlere göre anlamlı şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışmanın Atlandı (2010)'nın çalışması ile uyuşmayan bu sonuçları, Mumcu (2014)'nin sonuçları ile örtüşmektedir.

Öğretmenlerin kıdemlerine göre içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum anlamlı bir fark görülmektedir. Bulguya göre; görev süresi 20-29 yıl olan öğretmenlerin iş doyumlarının görev süresi 1-9 yıl olanlara ve 10-19 yıl olanlara göre süre 30-39 yıl olan öğretmenlerin iş doyumlarının görev süre 10-19 yıl olanlara göre anlamlı şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın bu sonuçların Mumcu (2014) ile benzeştiği görülürken, Özdoğan (2008) ile Pepe (2008) araştırmalarının sonuçlarıyla uyumlu olmadığı ve ayrıştığı görülmektedir.

Öğretmenlerin dışsal doyum ve genel doyum alt boyutunda görev süresi 20-29 yıl olan ve 30-39 olan öğretmenlerin iş doyumlarının görev süresi 10-19 yıl olanlara göre anlamlı şekilde yüksek olduğu belirlenmiştir. Genel doyum alt boyutunda da görev süresi 20-29 yıl olan ve 30-39 olan öğretmenlerin iş doyumlarının görev süresi 10-19 yıl olanlara göre anlamlı şekilde yüksek olduğu görülmüştür.

Mesafe değişkenine göre içsel doyum dışsal doyum ve genel doyum anlamlı fark bulunamamıştır.

Laboratuvar değişkenine göre içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum anlamlı fark bulunmuştur. Öğretmenlere sorulan “Çalıştığınız okulda fen bilimleri laboratuvar araç-gereçleri yeterli midir?” sorusuna içsel doyum alt boyutunda “evet” cevabı veren öğretmenlerin iş doyumları “hayır” cevabı veren öğretmenlere göre anlamlı şekilde yüksektir. Dışsal doyum alt boyutunda da “evet” cevabı veren öğretmenlerin iş doyumları “hayır” cevabı veren öğretmenlere göre anlamlı şekilde yüksektir. Genel doyum alt boyutunda ise “evet” cevabı veren öğretmenlerin iş doyumları “hayır” cevabı veren öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde yüksektir. Bu çalışmada elde edilen tükenmişlik bulguları ile ayrılmıştır.

Bilişim teknolojileri değişkenine göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Öğretmenlere sorulan “Çalıştığınız okulda sınıflar bilişim teknolojileri açısından fen bilimleri dersi için yeterli midir?” sorusuna içsel doyum alt boyutunda “evet” cevabı veren öğretmenlerin iş doyumları “hayır” cevabı veren öğretmenlere göre anlamlı şekilde yüksektir. Dışsal doyum alt boyutunda da “evet” cevabı veren öğretmenlerin iş doyumları “hayır” cevabı veren öğretmenlere göre anlamlı şekilde yüksektir. Genel doyum alt boyutunda da benzer bir sonuç elde edilmiştir. “Evet” cevabı veren öğretmenlerin iş doyumları “hayır cevabı veren öğretmenlere göre anlamlı şekilde yüksektir.

5.2. Öneriler

Bilgi çağına girildiği 21. yüzyılda, her düzeyde öğretmenlik mesleğinin anlam ve öneminin bilincinde görev yapan öğretmenlerin, mesleki anlamda iş doyumlarını ve performanslarını arttıracak nitelikteki uygulamalar tüm ülke insanının sosyal yaşamına katkı sağlayacaktır. Öğretmenlerin tükenmişlik batağına düşmesi ise bunun aksine

toplumun giderek bilgi toplumu olmaktan uzaklaşmasına ve gelecek nesillerin küreselleşen dünyada oldukça olumsuz koşullarda yaşamasına neden olabilecektir. O nedenle öğretmenlerin iş doyumlarını yükseltecek ve mesleki anlamda tükenmişliklerini azaltacak her türlü çabanın teşvik edilmesi tüm ülke insanının en büyük temennisi olmalıdır.

Literatürde yer alan araştırmaların sonuçlarıyla uyuşan bu araştırma sonucuna göre; çalışma şartları itibariyle birçok zorluk çeken ve bunlara ilave olarak maddi ve ekonomik olumsuzluklar yaşayan öğretmenlerin işlerine yönelik algıladıkları doyum düzeyini bir yandan azaltırken, onların aynı zamanda psikolojik ve fizyolojik anlamda sağlıklarını da kaybetmesine neden olabilecektir. Bu yüzden, başta MEB ve bağlı kurumlardaki yöneticiler öğretmenlerin okullarda karşı karşıya kaldıkları örgütsel, yönetsel ve fiziksel çalışma koşullarını iyileştirmenin yanı sıra, söz konusu koşullarda meydana gelen değişimlerin stres ve tükenmişlik kaynağı haline dönüşmesini engelleyecek nitelikte stratejiler geliştirmelidir.

Araştırmamızda elde ettiğimiz, yaşı genç olan yani görev süresi az olan öğretmenlerin, yaşı ileri yani görev süresi fazla olan öğretmenlere göre gerek tükenmişlik düzeyleri düşük iken gerekse iş doyumları yüksek sonucuna ulaşılmıştır. Bu noktada bunun sebebi çalışmanın genel bilgiler kısmında da belirttiğimiz gibi genç öğretmenlerin beklenti düzeyinin yüksek olması olabilir. Bu durumu çözmek amacıyla nedenlerinin tam tespiti gereklidir. Hakeza bu durum ileri yaşlardaki öğretmenlerin bir boş vermişlik dolayısıyla da iş doyumlarının yüksek olması sebebine götürebilir. Fakat bu çalışma sonucuna göre bir çözüm önerisi sunmak gerekirse, bu göreve yeni başlayan öğretmenlerin oryantasyon çalışmalarının tekrar düzenlenmesi olabilir. Ayrıca görevde yeni olan öğretmenlerinde beklenti düzeylerini belirlemek adına onların görüşlerine başvurulması tavsiye edilir.

Aslına bakılırsa bu araştırma Kayseri ile sınırlı kalmaktadır. Bunun ise ülkemizin eğitim politikasına katkı dağlamakta yeterli olmadığı düşünülebilir. Buna benzer araştırmaların MEB tarafından görevlendirilen araştırmacılar tarafından ülke genelinde yapılması daha genellenebilir sonuçlar doğuracaktır.

Bakanlığın okullardaki en üst düzey yöneticisi olan okul müdürleri başta olmak üzere, okullardaki örgütsel çalışma koşullarını iyileştirirken sıklıkla öğretmenlerden görüş ve

tavsiyeler olarak onların bir yandan iş doyum düzeylerini gözlemleyecek, diğer yandan ise bu konuda yaşanan sorunları tespit ederek çözüm seçenekleri sunmaya gayret edecektir. Özellikle bu araştırma sonucundan da elde edilen örgütsel faktörler (fen laboratuvarı, bilişim imkanları) üzerinde çalışmalar yapılabilir. Bu çalışma süresince elde edilen tecrübelerle dayanılarak, tükenmişlik ve iş doyumunun sebeplerinin daha net tespiti için nitel araştırmalar yapılması tavsiye edilir. Çünkü bu yapılan nicel araştırma genel bilgileri bize sunsa da örgüt dediğimiz okullarımızın öğretmenlerin üzerinde tükenmişlik algısını arttıran iş doyumunu azaltan faktörleri nitel araştırma yapılarak tespit etmek daha doğru olacaktır. Stratejik anlamda üst yönetimin öğretmenlerin mesleki doyumlarını ve motivasyonlarını arttıracak her türlü uygulama ve çabanın geleceğin teminatı olan öğrencilerin gelişimini de pozitif yönde etkileyeceği göz önünde tutulduğunda, bu tür açılımların ne kadar önemli ve değerli olduğu kendiliğinden anlaşılacaktır.

Gelecekte bu araştırmayla aynı konuda yapılacak araştırmalara yönelik bazı önerilerde bulunmak mümkündür. Hazırlanan kişisel bilgi formlarındaki soruların daha sayı olarak az ama öz bir şekilde anlaşılır olması gerekmektedir. Bu şekilde katılımcıların yorumlarını katmaları engellenerek daha objektif bir form hazırlanması tavsiye edilir. Örneğin laboratuvar malzemeleri yeterliliğini sorduğumuz katılımcılara bunun yerine laboratuvarda ayda veya haftada kaç saat ders işliyorsunuz gibi bir soru yöneltilebilir. Ayrıca bu araştırmaya “bireysel” veya “kurumsal performans” değişkeni eklenmesiyle ilişkili olabilir. Nitekim literatüre bakıldığında gerek örgütsel tükenmişliğin gerekse iş doyumunun çalışan performansı ile yakından ilişkili olduğudur. Örgütsel davranış yazınında bu iki kavramının da bu nedenle incelendiği ve önem gördüğü vurgulanmaktadır. Dolayısıyla hem iş doyumunun hem de örgütsel tükenmişliğin çalışan performansı ya da verilerine ulaşılabiliyorsa kurum performansı üzerindeki etkisinin de ölçülmesinin gelecekteki araştırmalara daha geniş bir perspektif kazandıracağı değerlendirilmiştir.

KAYNAKÇA

- Adair, J. (2005). *Etkili motivasyon*, (Çev: Salih Uyan), (3.Baskı). İstanbul: Babıali Kültür Yayıncılık.
- Akbulut, Ç. N. (2010). *Tükenmişlik sendromu ve iş tatmini arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 1-25.
- Aksu, A. (2010). *Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılığa etkileri: bir sağlık kuruluşunda uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Akten, S. (2007). *Rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Altay, H. (2009). Antakya ve İskenderun otel çalışanlarının tükenmişliği ve iş tatmini üzerine bir araştırma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6 (12), 1-17.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E., (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (9.Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ Örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 69-96.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: işle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(2009), 21-46.

- Arı, E. (2015). Öğretmenlerin iş doyumlarının mesleki tükenmişlik üzerine etkisinin yapısal eşitlik modeli ile araştırılması. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(39), 549-565.
- Atlandı, D. (2010). *Çağrı merkezi çalışanlarında tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Avcı, Ü. ve Seferoğlu, S. S. (2011). Bilgi toplumunda öğretmenin tükenmişliği: Teknoloji kullanımı ve tükenmişliği önlemeye yönelik alınabilecek önlemler. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 9, 13-26.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu, iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Ay, M. ve Avşaroğlu, S. (2010), Muhasebe çalışanlarının mesleki tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumlarının incelenmesi 1-Mesleki tükenmişlik düzeyleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7 (1), 1170- 1189.
- Aydın, İ. (2008). *İş yaşamında stres*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Ayvaz, U., (2015). *Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi: İstanbul ili Kadıköy ve Ataşehir ilçeleri örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Babaoğlu, T. Ü, Cevizci, S. ve Arslan, M. (2012). İstanbul'da çalışan veteriner hekimlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri. *Kafkas Üniversitesi Veteriner Fakültesi Dergisi*, 18(4), 599-604.
- Bahar, E., (2006). *Tükenmişlik sendromu, otel işletmelerinde ön büro çalışanlarında bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Bakker, A. B. & Schaufeli W. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.

- Barutçu, E. ve Serinkan, C. (2008). Günümüzün önemli sorunlarından biri olarak tükenmişlik sendromu ve Denizli’de yapılan bir araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 8(2), 541-561.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Basım, H. N. ve Şeşen, H., (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği uyarlama ve karşılaştırma çalışması. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 61(4), 83-102.
- Başaran, E. İ. (2000). *Örgütsel davranış: insanın üretim gücü* (3. Baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Baycan, A. (1985). *An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.
- Bayrak, M. (2014). *İlkokullarda eğitim veren sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı, Gaziantep.
- Beşyaprak, S. (2012). *Personel güçlendirmenin tükenmişlik sendromu üzerine etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Bilgin, N. (2003). *Sosyal psikoloji sözlüğü: Kavramlar, yaklaşımlar*. İstanbul: Bağlam Yayınları.
- Bingöl, D. (1990). *Performans yönetimi ve beşerî ilişkiler*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Yayınları.
- Briganti, G. J. R. (2004). An evaluation of job satisfaction of public schools physical educators in puerto rico. *United States Sports Academy, Daphne, Alabama*.
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 20(2), 95-108.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2010). *Bilisel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.

- Cemaloğlu, N. ve Şahin, E. D. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 465-484.
- Cengil, M. (2010). Din görevlileri ve Kur'an kursu öğreticilerinin tükenmişlik düzeyleri. *Din Bilimleri Journal*, 10(1), 80-89.
- Chen, L. H. (2008). Job satisfaction among information system (IS) personnel. *Computers in Human Behavior*, 24(1), 105-118.
- Çağlıyan, Y. (2007). *Tükenmişlik sendromu ve iş doyumuna etkisi (Devlet ve Vakıf üniversitelerindeki akademisyenlere yönelik alan araştırması)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Çakıcı, A. (2007). Örgütlerde sessizlik: sessizliğin teorik temelleri ve dinamikleri. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 145-162.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Çapri, B. (2006). Tükenmişlik ölçeğinin Türkçe uyarlaması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 62-77.
- Çarıkcı, İ. H. ve Özmen, M. (2015). Mağaza çalışanlarının duygusal zekâ, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları üzerine bir araştırma: Antalya örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(41), 1181-1186.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 79-97.
- Çetin, F., Basım, H. N. ve Karataş, M. (2011). Çalışanların problem çözme becerilerinde örgütsel adalet algısı ve iş tatmininin rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 18(1), 71-85.
- Çintiriz, Ş. (2016). *Mesleki ve teknik Anadolu liselerinde kültür dersi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyinin tespiti* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Davis, C. (2004). *IT Auditing: Using controls to protect information assets*, USA: McGraw-Hill.

- Demir, N. (2009). Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerine etkileri. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(32), 193-202.
- Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2009). Tükenmişlik ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkinin kavramsal boyutu. *TİSK Akademi*, 4(8), 115-132.
- Demirhan, H. E. (2011). *Ankara il merkezinde görev yapan okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile çocuklarda görülen istenmeyen davranışları değerlendirmeleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Deniz, M. (2005). Bir tutum çeşidi olarak iş tatmini. Ed.: Mehmet Tikici, *Örgütsel davranış boyutlarından seçimler* (İçinde: 293-337). Ankara: Nobel Yayın.
- Dinçerol, C. (2013). *Tükenmişlik sendromunun mesleki tükenmişlik ve iş tükenmişliği açısından İncelenmesi: Öğretmenler üzerine bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Dolunay, A. B. (2002). Keçiören ilçesi “genel liseler ve teknik ticaret meslek liselerinde görevli öğretmenlerde tükenmişlik durumu” araştırması. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 51-62.
- Dolunay, A. B. ve Piyal, B. (2005). Öğretmenlerde bazı mesleki özellikler ve tükenmişlik. *Kriz Dergisi*, 11(1), 35-48.
- Edelwich, J. & Brodsky, A. (1980). Burn-out: stages of disillusionment in the helping professions. *New York City: Human Sciences Press*, 32(5), 353-354.
- Elit, L., Trim, K., Mand-Bains, I. H., Sussman, J. & Grunfeld, E. (2004) Job satisfaction, stress, and burnout among Canadian gynecologic oncologists. *Gynecol Oncol*, 94, 134-139.
- Emir, O. ve Baytok, A. (2004). Otel işletmelerinde işgören tatmini ve Afyon’da yerleşik yıldızlı oteller örneği. *I. Balıkesir Ulusal Turizm Kongresi* (15-16 Nisan 2004) içinde (s. 251-267), Balıkesir.
- Eren, E. (2010). *İşletmelerde stratejik yönetim ve işletme politikası*. İstanbul: Beta Basım.

- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması. *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları* içinde (s. 143-154). Ankara, Türk Psikologlar Derneği Yayını.
- Erkul, A. ve Dalgıç, G. (2014). Meslek lisesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi Uluslararası E-Dergi*, 4(2), 1-18.
- Erkuş, A., Turunç, Ö. ve Yücel, R. (2011). Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerde içsel ve dışsal iş tatmininin aracılık rolü: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1), 245-270.
- Erol, A., Akarca, F., Değerli, V., Sert, E., Delibaş, H., Gülpek, D. ve Mete, L. (2012). Acil servis çalışanlarında tükenmişlik ve iş doyumunu. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 15(2), 103-110.
- Ersoy, A. ve Demirel, U. B. (2005). Konaklama işletmeleri muhasebe müdürlerinde tükenmişlik sendromu-II. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 27, 38-47.
- Ertürk, E. ve Keçecioglu, T. (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: Öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12(1), 41-54.
- Gençay, Ö. A. (2007). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişliklerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 765-780.
- George, D. & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson
- George, E., Louw, D., Jones G. R. & Badenhorst, G. (2008). Job satisfaction among urban secondary-school teachers in Namibia. *South African Journal of Education Copyright*, 28, 135-154.
- Gill, H., Boies K., Finegan, J. E. & McNally, J. (2005). Antecedent of trust: establishing a boundary condition for the relation between propensity to trust and intention to trust. *Journal of Business and Psychology*, 19(3), 287-303.

- Gmelch, W. H. & Gates, G. (1998). The impact of personal, professional and organizational characteristics on administrator burnout. *Journal of Educational Administration*, 36(2), 146-159.
- Goswami, M. (2013). A study of burnout of secondary school teachers in relation to their job satisfaction. *Journal of Humanities and Social Science*, 10(1), 18-26.
- Gögercin, T. (2017). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gökoğlan, K. (2010). *Kamu iç denetçilerinde tükenmişlik sendromu üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Graham, M. W. & Messner, P. E. (1998). Principals and job satisfaction. *International Journal of Educational Management*, 12(5), 196-202.
- Griffin, M. L., Hogan, N. L., Lambert, E. G., Tucker-Gail, K. A. & Baker, D. N. (2010). Job involvement, job stress, job satisfaction, and organizational commitment and the burnout of correctional staff. *Criminal Justice and Behavior*, 37(2), 239-255.
- Gül, H. H., Oktay, E. ve Gökçe H. (2008). İş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Bakış*, 15(11), 1-11.
- Güllüce, A. Ç. (2006). *Mesleki Tükenmişlik ve duygusal zekâ arasındaki ilişki: yöneticiler üzerine bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). Erzurum Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Gürbüz, Z. (2008). *Kars ilinde görevli okul öncesi öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Havle, N., İlnem, M. C., Yener, F. ve Gümüş H. (2008). İstanbul'da çalışan psikiyatristlerde tükenmişlik, iş doyumun ve bunların çeşitli değişkenlerle ilişkisi. *Düşünen Adam: Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi*, 21, 4-13
- Işıkkhan, V. (2011). *Sosyal hizmet ve tükenmişlikle başa çıkma*. Ankara: Vizyon Ofset ve Matbaa.

- Izgar, H. (2003). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik* (2. baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (burnout) sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68(1), 29-32.
- Kalaycı, S. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kalliath, T. J., O'driscoll, M. P. & Gillespie, D. F. (1998). The relationship between burnout and organizational commitment in two samples of health professionals. *Work & Stress*, 12(2), 179-185.
- Karahan, Ş. (2008). *Özel Eğitim okullarında çalışan eğitimcilerin öz yeterlik algılarının ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karataş, S. ve Güleş, H. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.
- Kavlu, İ. (2008). *Acil servislerde çalışan hemşirelerin tükenmişlik ve iş doyumlarının yaşam kalitesine etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kayabaşı, Y. (2008). Bazı değişkenler açısından öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 191-212.
- Kervancı, F. (2013). *Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Keser, A. (2006). *Çalışma yaşamında motivasyon*. Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.
- Keskin, H., Akgün, A. E. ve Koçoğlu, İ. (2016). *Örgüt teorisi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kim, W. G., Leong, J. K. & Lee, Y. K. (2005). Effect of service orientation on job satisfaction, organizational commitment, and intention of leaving in a casualdining Chain restaurant. *Hospitality Management*, 24, 171-193.

- Koçel, T. (2011). *İşletme yöneticiliği: yönetim ve organizasyon, organizasyonlarda davranış, klasik, modern, çağdaş ve güncel yaklaşımlar*. İstanbul: Beta Basım.
- Koralay, F. D. (2014). *İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül University, İzmir.
- Koustelios, A. D. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of grek teachers. *The International Journal of Educational Management*, 15(7), 354-361.
- Kurçer, M. A. (2005). Harran üniversitesi tıp fakültesi hekimlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri. *Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 2(3), 10-15.
- Lee, R. T. & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123-133.
- Leiter, M. P. & Maslach, C. (2009). Nurse turnover: the mediating role of burnout. *Journal of Nursing Management*, 17(3), 331-339.
- Lewin, J. E. & Sager, J. K. (2007). Process model of burnout among salespeople: some new thoughts. *Journal of Business Research*, 60, 1216-1224.
- Maslach, C. & Leiter, M.P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498-512.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C. & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, 7(1), 63-74.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1985). The role of sex and family variables in burnout. *Plenum Publishing Corporation*. 12(7-8), 837-851.
- Metle, K.M. (2003). The impact of education on attitudes of female government employees. *Journal of Management Development*, 22(7), 603-626.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: a metaanalysis of

- antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Miller, J. F. (2011). Burnout and its impact on good work in nursing. *Journal of Radiology Nursing*, 30(4), 146-149.
- Mumcu, L. (2014). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Naktiyok, A. ve Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve tükenmişlik sendromu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 179-198.
- Naktiyok, A. ve Kaygın, E. (2012). Tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerini belirlemeye yönelik akademik personel üzerinde bir uygulama. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 4(1), 23-32.
- Namasivayam, K. & Zhao, X. (2007). An investigation of the moderating effects of organizational commitment on the relationships between work-family conflict and job satisfaction among hospitality employees in India. *Tourism Management*, 28(5), 1212-1223.
- Nazlıoğlu, E. H. (2009). *Muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik sendromu üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Okpara, J. O., Squillace M. & Erondü, E. O. (2005). Gender differences and job satisfaction: a study of university teachers in the united states. *Women in Management Review*, 20(3), 177-190.
- Okpara, J. O. (2006). The relationship of personal characteristics and job satisfactions: A study of nigerian managers in the oil industry. *Journal of American Academy of Business*, 10(1), 49-58.
- Oruç, S. (2007). *Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi (Adana İli Örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Oshagbemi, T. (2000a). Is lenght of service related to the level of job satisfaction? *International Journal of Social Economics*, 27(3), 213-226.

- Oshagbemi, T. (2000b). Satisfaction with co-workers' behaviour. *Employee Relations*, 22(1), 88-106.
- Oshagbemi, T. (2003). Personal correlates of job satisfaction: empirical evidence from UK universities. *International Journal of Social Economics*, 30(12), 1210-1232.
- Otacıoğlu, S.G. (2008). Müzik öğretmenlerinde tükenmişlik sendromu ve etkileyen faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 103-116.
- Ören, N. ve Türkoğlu, H. (2006). Öğretmen adaylarında tükenmişlik. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Bahar dönemi* 16.
- Örmen, U. (1993). *Tükenmişlik duygusu ve yöneticiler üzerinde bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Örücü, E. ve Esenkal, F. (2005). Konaklama işletmelerinde iş gören tatminini etkileyen faktörler: Bandırma ve Erdek örneği. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(14), 141-166.
- Örücü, E., Yumuşak, S. ve Bozkır, Y. (2006). Kalite yönetimi çerçevesinde bankalarda çalışan personelin iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi, Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(1), 39-51.
- Özcan, E. D. ve Taşkıran, E. (2007). Örgüte bağlılık ile işe bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik hizmet sektöründe bir araştırma. *15. Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Sakarya.
- Özçınar, M. (2011). *Örgütlerde yabancılaşıma ile tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Özdemir, M. ve Büyükgöze, H. (2015). Lider-üye etkileşimi ile iş doyumunu ilişkisi: Öğretmenler üzerine bir araştırma. *10. Eğitim Yönetimi Kongresi*, Gaziantep.
- Özdemir, Ö. (2016). *Turist rehberlerinde personel güçlendirme uygulamalarının iş doyumuna etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

- Özdoğan, H. (2008). *Beden eğitimi öğretmenlerinde mesleki tükenmişlik*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Özgen, H., Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2002). *İnsan kaynakları yönetimi*. Adana: Nobel Kitabevi.
- Özgüner, M. (2011). *Örgüt kültürü ve tükenmişlik ilişkisi üzerine bir araştırma: Bozok Üniversitesi örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bozok Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yozgat.
- Özipek, A. (2006). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerde mesleki tükenmişlik düzeyi ve nedenleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2013). *Örgütsel davranış*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Özler, D. E. (2010). *Örgütsel davranışta güncel konular*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Özsever, M. H. (2009). İşgücü verimlilik takibi için sistem tasarımı ve karar destek modelinin geliştirilmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 18(6), 1-16.
- Pepe, Ş. (2008). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Perlman, B. & Hartman, E. A. (1982). Burnout summary and future research. *Human Relations*, 35(4), 283-305.
- Pines, A. M. & Keinan, G. (2005). Stress and burnout: The significant difference. *Personality and individual differences*, 39(3), 625-635.
- Polatçı, S. (2007). *Tükenmişlik sendromu ve tükenmişlik sendromuna etki eden faktörler* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Raymond, M., Charles, S. & Alan, D. (1978). Organizational strategy, structure and process. *The Academy of Management Review*, 3, 546-562

- Sabuncuoğlu, Z. (1995). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Ezgi Basım Dağıtım.
- Samad, S. (2006). Predicting turnover intentions: the case of malaysian government doctors. *The Journal of Academy of Business*, 8(2), 113-119.
- Sat, S. ve Ay, Ü. (2010). Banka çalışanlarının iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(2), 47-66.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a brief questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, B. W., Taris, W. T. & Rhenen, V.W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well-being? *An International Review*, 57(2), 173-203.
- Serinkan, C. ve Bardakçı, A. (2007). Pamukkale Üniversitesi'nde çalışan öğretim elemanlarının iş tatminlerine ilişkin bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi*, 12(9), 152-163
- Serinkan, C. ve Bardakçı, A. (2009). Pamukkale Üniversitesi'ndeki akademik personelin iş tatminleri ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 115-132.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış*, 5(1), 55-64.
- Sığrı, Ü. ve Basım, N. (2006). İş görenlerin iş doyumunu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(12), 131-151.
- Solmuş, T. (2004). *İş yaşamında duygular ve kişilerarası ilişkiler*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Soysal, A. (2008). Çalışma yaşamında kişilik tipleri: bir literatür taraması. *Çeiş Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi*, 22(1), 4-19.
- Sümer, D. (2005). *İnsan kaynakları eğitim fonksiyonunun mesleki tükenmişlik üzerine etkisi ve otomotiv yan sanayinde bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- Sürgevil, D. O. (2014). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu tükenmişlikle mücadele teknikleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Toker, B. (2007). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), 92-107.
- Topçu, M. Ü. (2009). *Malatya il merkezinde çalışan sağlık personelinin iş doyumu ve etkileyen faktörler* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Topper, E. F. (2008). Job Satisfaction in Libraries: Love it or Leave it. *New Library World*, 109(5/6), 287-290.
- Tuna, M. ve Çimen, Z. (2013). Ankara'da görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Spor Bilimleri Dergisi*, 4(2), 60-78.
- Tunaboylu, M. (2015). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri (İzmir ili torbalı ilçesi örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Türkay, O. (2015). Çalışma yaşamı kalitesinin iş memnuniyeti ve bağlılık üzerine etkileri: seyahat acentaları üzerine bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 22(1), 239-256.
- Tütüncü, Ö. ve Savran, G. (2007). Etik İklim ve Tükenmişlik Sendromunun Kalite Yönetim Sistemi Üzerine Etkileri: Bir laboratuvar uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(4), 177-218.
- Uğurluoğlu, Ö., Serap, D. K. ve Köse, T. (2015). Sağlık çalışanlarının hizmetkâr liderlik algılarının lider üye etkileşimi ve örgütsel güven üzerindeki etkisi. *TSA Dergisi*, 19(2), 239-255.
- Ünal, S., Karlıdağ, R. ve Yoloğlu, S. (1988). Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin yaşam doyumu düzeyleri ile ilişkisi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 4(1), 113-118.
- Üngüren, E., Doğan, H., Özmen, M. ve Tekin, Ö. A. (2010). Otel çalışanlarının tükenmişlik ve iş tatmini düzeyleri ilişkisi. *Yaşar Üniversitesi Dergisi*. 17(5), 2922-2937.

- Watts, G. J. (2013). *Relationship among self-efficacy, social support, job satisfaction, and teacher-related burnout* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Northcentral University Behavioral and Health Sciences, Arizona.
- Yapraklı, Ş. ve Yılmaz, M. K. (2007). Satış gücü motivasyonu- iş tatmini ölçeklerinin test edilmesi ve motivasyonun iş tatmini üzerindeki etkisinin belirlenmesi: ilaç sektöründe bir uygulama. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 9(3), 62 – 98.
- Yavuz, H. (2007). *Çalışanlarda mobbing (psikolojik şiddet) algısını etkileyen faktörler* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Yavuzyılmaz, A., Topbaş, M., Çan, E., Çan, G. ve Özgür, Ş. (2007). Trabzon il merkezindeki sağlık ocakları çalışanlarında tükenmişlik sendromu ile iş doyumunu düzeyleri ve ilişkili faktörler. *Türk Silahlı Kuvvetleri Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 6(1), 41-50.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2016). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-19.
- Yeşilyurt, H. ve Koçak, N. (2014). İş doyumunu ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin otel işletmeleri açısından incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 303-324.
- Yıldırım, M. H., Erul, E. E. ve Kelebek, P. (2014). Tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki banka çalışanları üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 34-44.
- Yıldırım, U. (2016). *Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi ile sınıf yönetimi arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, E. S., Yazıcı, N. ve Yazıcı, H. (2014). Öğretmen ve yönetici öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 12(24), 135-157.

- Yılmaz, M. ve Kıral, E. (2014). The relationship between motivation and job satisfaction of secondary school teachers, *International journal of psycho-educational sciences*, 3(3), 74-90.
- Yücel, İ. ve Demirel, Y. (2012). Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(1), 19-48.
- Zhong, C. B. & House, J. (2012). Hawthorne revisited: organizational implications of the physical work environment. *Research in Organizational Behavior* 32, 3-22.



EKLER

EK 1. ANKET FORMU

FEN BİLİMLERİ ÖĞRETMENLERİNİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN FARKLI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

Değerli Meslektaşım,

Bu araştırmanın amacı fen bilimleri öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesidir. Yapılacak olan bu çalışma bilimsel bir amaç doğrultusunda gerçekleştirilecek olup, **elde edilen veriler bilimsel bir çalışma dışında kullanılmayacaktır.** Anket formlarını doldururken isimlerinizi yazmayınız.

Araştırmanın amacına ulaşması için, açıklamaların ve anket sorularının dikkatlice okunmasını, cevapların özenle seçilmesini ve soruların cevapsız bırakılmamasını sizden rica ederim. Önergelerde olması gereken durumu değil, var olan durumu size en uygun seçeneği işaretleyerek cevaplamanız çalışmamızın güvenilir ve geçerli olmasını sağlayacaktır. Anketlerin doldurulması 3-4 dakika sürmektedir. Vereceğiniz samimi cevaplar için teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

NOT: Aşağıda verilen form url'si(internet adresi) çalışmamızın daha sağlıklı ve hızlı ilerlemesi için hazırlanmıştır. Aynı kişisel bilgi formu ve anketlerimiz bu adreste yer almakta olup çevrimiçi(online) olarak doldurabilirsiniz. Bu şekilde çalışmamıza sağladığınız katkıyı daha güvenilir hale getirebilirsiniz. Teşekkürler.

<http://goo.gl/forms/KuFjdYDBKb>

Mahmut YILDIRIM
Erciyes Üniversitesi Yüksek
Lisans Öğrencisi

Doç. Dr. Murat SARAÇOĞLU
Erciyes Üniversitesi Fen Bilgisi
Eğitimi A.B.D.

A- KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Aşağıdaki sorulara size en uygun olan bir seçeneği işaretleyerek yanıtlayınız.

1) Cinsiyetiniz

Erkek Kadın

2) Yaşınız

20-29 30-39 40- 49 50 ve üzeri

3) Medeni durumunuz

Bekar Evli

4) Meslekteki görev süreniz

1-9 yıl 10-19 yıl 20-29 yıl 30 ve üzeri

5) Mezun olduğunuz fakülte?

Eğitim Fakültesi Diğer

6) Merkez ilçede mi ikamet ediyorsunuz?

Evet Hayır

7) Çalıştığınız okul ikametgâh adresinize uzak mıdır? (10 km den az - fazla)

Evet Hayır

8) Çalıştığınız okulda fen bilimleri laboratuvar araç-gereçleri yeterli midir?

Evet Hayır

9) Çalıştığınız okulda sınıflar bilişim teknolojileri açısından fen bilimleri dersi için yeterli midir?

Evet Hayır

B-MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

Sayın öğretmenim, aşağıdaki ifadelere vereceğiniz cevapları 1'den 5'e kadar sıralanan 1- Hiçbir zaman 2- Çok nadir, 3- Bazen, 4- Çoğu zaman, 5- Her zaman, açıklamalarından birini seçerek (X) işareti ile belirtmeniz gerekiyor. İfadelerin doğru veya yanlışı yoktur. Bu nedenle ifadeyi okuduğunuzda aklınıza gelen ilk cevap sizin tutumunuzu en iyi yansıtan olacaktır.

Aşağıda, kişilerin ruhsal durumlarını ifade ederken kullandıkları bazı cümleler verilmiştir. Lütfen her bir cümleyi dikkatle okuyarak hangi sıklıkta hissettiğinizi size uyan seçeneğe işaret 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. Öğrencilerimin ne hissettiğini hemen anlarım.					
5. Bazı öğrencilere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum.					
6. Bütün gün öğrencilerle uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.					
7. Öğrencilerin sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.					
8. Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.					
9. Yaptığım iş sayesinde öğrencilerin yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.					
11. Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.					
12. Çok şeyler yapabilecek güçteyim.					
13. İşimin beni kısıtladığımı düşünüyorum.					
14. İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum.					
15. Öğrencilere ne olduğu umurumda değil.					
16. Doğrudan doğruya öğrencilerle çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.					
17. Öğrencilerle aramda rahat bir hava yaratıyorum.					
18. Öğrencilerle yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum.					
19. Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.					
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
21. İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum.					
22. Öğrencilerin bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.					

C- İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

Sayın öğretmenim, aşağıdaki ifadelere vereceğiniz cevapları 1'den 5'e kadar sıralanan 1- Hiç memnun değilim 2- Memnun değilim, 3- Kararsızım, 4- Memnunum, 5- Çok memnunum, açıklamalarından birini seçerek (X) işareti ile belirtmeniz gerekiyor. İfadelerin doğru veya yanlışı yoktur. Bu nedenle ifadeyi okuduğunuzda aklınıza gelen ilk cevap sizin tutumunuzu en iyi yansıtan olacaktır.

İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

Aşağıda işinizin çeşitli yönleri ile ilgili cümleler bulunmaktadır. Lütfen her bir cümleyi dikkatle okuyarak memnuniyet derecenizi size uyan seçeneğe işaret koyarak belirtiniz.	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2. Bağımsız çalışma olanağının olması bakımından					
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması bakımından					
4. Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından					
5. Yöneticimin emrindeki kişileri iyi idare tarzı açısından					
6. Yöneticimin karar vermedeki yeteneği bakımından					
7. Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi açısından					
8. Bana garantili bir iş sağlaması bakımından					
9. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissettirmesi açısından					
10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması açısından					
12. İşimle ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından					
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından					
14. İş içinde terfi olanağının olması açısından					
15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme serbestliğini bana vermesi açısından					
17. Çalışma şartları bakımından					
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşması bakımından					
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından					
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

EK 2. ANKET İZİN BELGESİ (VALİLİK)



T.C.
KAYSERİ VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 94025929/605/1479461

10/02/2015

Konu: Anket İzni

VALİLİK MAKAMINA

İlgi: Bakanlığımız Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 07/03/2012 tarihli ve 3616 sayılı (2012/13 Genelge) emirleri.

Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü İlköğretim Eğitimi Anabilim Dalı Fen Bilgisi Eğitimi Bilim Dalı yüksek lisans Programı Öğrencisi Mahmut YILDIRIM'ın İlimize bağlı ek listede isimleri bildirilen okullara yönelik "Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve İş Doyumlarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi" konulu yüksek lisans Anket çalışması yapması isteği ile ilgili Erciyes Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı'nın 07/01/2015 tarih ve 309 sayılı yazısı ve ekleri ilişikte sunulmuştur.

Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü İlköğretim Eğitimi Anabilim Dalı Fen Bilgisi Eğitimi Bilim Dalı yüksek lisans Programı Öğrencisi Mahmut YILDIRIM'ın İlimize bağlı ek listede isimleri bildirilen okullara yönelik "Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve İş Doyumlarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi" konulu yüksek lisans Anket çalışması yapmasında bir sakıncanın olmadığı Anket Değerlendirme Komisyonu tarafından tespit edilmiş olup, eğitim-öğretimi aksatmadan Okul Müdürlerinin gözetiminde ve sorumluluğunda araştırmanın yapılması, Okul Müdürlüğü tarafından araştırma sonucunun Müdürlüğümüze gönderilmesi kaydıyla uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde, olurlarınıza arz ederim.

Bilal Yılmaz ÇANDIROĞLU
İl Milli Eğitim Müdürü

OLUR
10/02/2015
Mustafa MASATLI
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:

1-Anket Örneği (16 sayfa)

Gültepe Mah. Talas Blv. No:1 Melikgazi /KAYSERİ
Elektronik Ağ: www.kayseri.meb.gov.tr
e-posta: arge38@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: N.TAŞ(Şef) 1240
Tel: (0 352) 330 11 25(160)
Faks: (0 352) 336 76 04

EK 3. ANKET İZİN BELGESİ (MTÖ)

İZİN BELGESİ

04.12.2014

Sayın Mahmut Yıldırım,

" Fen bilimleri öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi " konulu tezinizde MBI ölçeğini kullanmanızda bir sakınca bulunmamaktadır. Çalışmanızda başarılar dilerim.



Prof. Dr. Canan ERGİN

Özyeğin Üniversitesi

Sosyal Bilimler Fakültesi Dekanı

EK 4. ÖLÇEK İZİN BELGESİ (MİD)

iş doyumu

Asli Baycan Binark <asli@aslibaycan.com>
Alıcı: Mahmut YILDIRIM

26 Kasım 2014 20:57

Anketi kullanabilirsiniz...

F.Aslı Baycan

From: Mahmut YILDIRIM
Sent: Friday, November 21, 2014 1:05 PM
To: Asli Baycan Binark
Subject: iş doyumu

Hocam merhabalar....

Eğer yanlış bilgi edinmediysem, minnesota iş doyum ölçeğinin çevirisini siz yapmışsınız?
Ben de erciyes üniversitesinde tez çalışmamda (fen bilimleri öğretmenleri üzerine) bu anketi kullanmak istiyorum. Ne yapmalıyım?

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı: MAHMUT YILDIRIM
Uyruğu: Türkiye (T.C)
Doğum Tarihi ve Yeri: 12.11.1983 - MERSİN
Medeni Durum: Evli
E-posta: ajeri06@gmail.com

EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Tarihi
Lisans	İnönü Üniversitesi, Fen Bilgisi Öğretmenliği	2006
Lise	Atatürk Lisesi, Mersin	2001

İŞ DENEYİMLERİ

Yıl	Kurum	Görev
2006-Halen	MEB	13 Yıl

YABANCI DİL

İngilizce