



T.C.  
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI

**İLKOKULLARDA EĞİTİM VEREN SINIF ÖĞRETMENLERİNİN  
MESLEKİ DOYUM VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ**

Melike BAYRAK  
YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN  
Yrd. Doç. Dr. Rabia SOHBET

Gaziantep

2014

**T.C.**  
**GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ**  
**SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI**

**İLKOKULLARDA EĞİTİM VEREN SINIF ÖĞRETMENLERİNİN**  
**MESLEKİ DOYUM VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ**

**Melike BAYRAK**

Tez Savunma Tarihi: 24.06.2014

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Onayı

**Prof. Dr. Mehmet TARAKÇIOĞLU**  
**Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü**

Bu tez çalışmasının bir “Yüksek Lisans” derecesi için uygun ve yeterli bir çalışma olduğunu onaylıyorum.

**Prof. Dr. KIVANÇ GÜNGÖR**  
**Hemşirelik Anabilim Dalı Başkan Vekili**

Bu tez tarafımda okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından bir “Yüksek Lisans” tezi olarak kabul edilmiştir.

**Yrd. Doç. Dr. Rabia SOHBET**  
**Tez Danışmanı**

Bu tez tarafımda okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından bir “Yüksek Lisans” tezi olarak kabul edilmiştir.

**Tez Jürisi**

**Prof. Dr. Kıvanç GÜNGÖR**

**Doç. Dr. Habib ÖZGAN**

**Yrd. Doç. Dr. Rabia SOHBET**

**İmzası**

## **BEYAN**

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün aşamalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışım olmadığını beyan ederim.

11.05.2014

Melike BAYRAK

## TEŞEKKÜR

Çalışmam süresince, yoğun çalışmalarına rağmen engin bilgi ve deneyimlerinden yararlandığım, benden desteğini esirgemeyen, yetişmemde büyük emeği olan değerli hocam ve danışmanım Yrd. Doç. Dr. Rabia SOHBET'e;

Çalışmamın her aşamasında her türlü destek ve katkılarından dolayı eşim Uzm. Dr. Lokman BAYRAK'a;

Eğitim ve mesai birlikteliğini yürütmemde desteğini esirgemeyen Sağlık Hizmetleri Müdürü Fatma KILIÇ ve Yrd. Zeynep ÖZBAY'a;

Bilgi, deneyim ve duruşuyla desteğini hissettiğim Haydar DEMİR'e;

Çalışmam boyunca karşılaştığım zorlukları aşabilmemde desteğini esirgemeyen babam Cengiz YAMAN'a;

Her zaman yanımda olan en değerli hazinem annem Meral YAMAN'a katkılarından dolayı sonsuz teşekkürler ediyorum.

**Melike BAYRAK**

# İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
<b>TEŞEKKÜR</b> .....	ii
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	iii
<b>KISALTMALAR VE SİMGELER LİSTESİ</b> .....	iv
<b>TABLolar LİSTESİ</b> .....	v
<b>ÖZET</b> .....	vi
<b>ABSTRACT</b> .....	vii
<b>1.GİRİŞ VE AMAÇ</b> .....	1
<b>2.GENEL BİLGİLER</b> .....	4
2.1. Mesleki Doyum Kavramı.....	4
2.1.1.Mesleki Doyumun Tanımı.....	4
2.1.2. Mesleki Doyumu Etkileyen Faktörler.....	6
2.1.3.Mesleki Doyumun Önemi.....	12
2.2.Mesleki Tükenmişlik.....	13
2.2.1.Tükenmişlik Nedenleri.....	16
2.2.2.Tükenmişliğin Evreleri.....	17
2.2.3.Tükenmişlik Modelleri.....	18
2.2.4.Tükenmişlik Etkileri.....	21
2.2.5.Önleme Yolları.....	22
2.3.Türkiye’de Eğitimci.....	24
<b>3.GEREÇ VE YÖNTEM</b> .....	26
3.1.Araştırmanın Yapıldığı Yer.....	26
3.2.Evren ve Örneklem.....	26
3.3.Araştırma Tipi.....	26
3.4.Veriler Toplama Araçları.....	26
3.5.Verilerin Değerlendirilmesi.....	27
3.6.Sınırlılıklar.....	27
<b>4.BULGULAR</b> .....	28
<b>5.TARTIŞMA</b> .....	42
<b>6.SONUÇ ve ÖNERİLER</b> .....	51
<b>7.KAYNAKLAR</b> .....	53
<b>8.EKLER</b> .....	64
<b>9.ÖZGEÇMİŞ</b> .....	70

## KISALTMALAR VE SİMGELER LİSTESİ

- C. : Cilt  
MEB : Milli Eğitim Bakanlığı  
MDÖ : Mesleki Doyum Ölçeği  
s. : Sayfa  
ss. : Sayfalar  
S. : Sayı  
Vd. : Ve Diğerleri

## TABLolar LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
Tablo 1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri.....	28
Tablo 2. Araştırmaya Katılanların Çalışma Durumu.....	29
Tablo 3. Araştırmaya Katılanların Öğretmenlik Mesleğini Seçme Özellikleri.....	29
Tablo 4. Araştırmaya Katılanların Meslekten Ayrılmayı Düşünme Dağılımı.....	30
Tablo 5. Araştırmaya Katılanların İşe Devamsızlık Dağılımı.....	30
Tablo 6. Araştırmaya Katılanların Ek İş Yapma ve Boş Zaman Geçirme Özellikleri	31
Tablo 7. Araştırmaya Katılanlarda Eve Ekonomik Katkı Yapan Kişi Varlığı.....	31
Tablo 8. Araştırmaya Katılanların İşe Giderken Yaşadığı Fiziksel Şikayet Dağılımı	32
Tablo 9. Araştırmaya Katılanların Mesleki Tükenmişlik Ölçeği Dağılımı.....	33
Tablo 10. Araştırmaya Katılanların Mesleki Doyum Ölçeği Dağılımı.....	34
Tablo 11. Eğitim Durumuna Göre Sağlık ve Maddi Durum Özellikleri.....	35
Tablo 12. Çalışma Yılı, Meslekten Ayrılmayı Düşünme, Tekrar Aynı İş Seçme Dağılımı.....	35
Tablo 13. Meslekten Ayrılmayı Düşünme, İş Devamsızlığı, Gerilim Hissetme Durumu.....	36
Tablo 14. Demografik veriler ile Tükenmişlik Algısı Ortalama Puan Dağılımı.....	37
Tablo 15. Sosyo Demografik Değişkenlere Göre Mesleki Tükenmişlik Özellikleri ...	38
Tablo 16. Demografik ve Mesleksel Değişkenlere Göre Mesleki Doyum Algısı Puan Dağılımı.....	40
Tablo 17. Mesleki Tükenmişlik Alt Boyutları İle Mesleki Doyum İlişkisi.....	41

## ÖZET

### İLKOKULLARDA EĞİTİM VEREN SINIF ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ DOYUM VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ

**Melike BAYRAK**

Yüksek Lisans Tezi

Hemşirelik Anabilim Dalı Halk Sağlığı Hemşireliği Programı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr.Rabia SOHBET

Haziran 2014, 79 Sayfa

Bu çalışma da Gaziantep ili Şehitkamil-Şahinbey İlçesi İlkokullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyum ve Tükenmişlik Düzeylerinin araştırılması amaçlanmıştır. Mesleki doyum ile verimlilik doğru orantılı olması ve doyumsuzluğun yarattığı etkiler çalışmanın konusunu önemli kılmaktadır. Öğretmenlik, insanlarla yüz yüze ve yoğun etkileşim içinde hizmet veren meslek dallarından olduğu için tükenmişliğe en yatkın risk gruplarından. Dikkat çeken bu risk çalışmanın problemini ortaya koymaktadır. Çalışmaya katılan 729 öğretmenden veriler “Mesleki Doyum Ölçeği” ve “Maslach Tükenmişlik Envanteri” kullanılarak toplanmıştır. Araştırmaya katılanların %83,7’si öğretmenlik mesleğini kendi isteğiyle seçmiştir, %46,2’si işe giderken gerilim hissetmektedir. 1-5 yıldır aynı okulda çalışanların bir şans daha verilecek olsa tekrar aynı işi seçme olasılığı (%56,1) 5 yıl ve üzeri çalışanlardan daha fazladır. Bekar öğretmenler, aylık gelir durumu orta düzey olan öğretmenler, 1-5 yıldır aynı okulda çalışan öğretmenler, son 2 yılda iş devamsızlığı yapmayan öğretmenler, meslekten ayrılmayı düşünen öğretmenler ve işte bedensel gerilim hisseden öğretmenler, diğer öğretmenlere oranla daha yüksek mesleki doyum algısına sahiptirler. Mesleki tükenmişlik ölçeğinde, en yüksek ort. İşim gereği karşılaştığım insanlara sanki birer nesneymişler gibi davrandığımı hissediyorum ifadesinde görülmüştür. Mesleki doyum ölçeğinde, en yüksek ort. Mesleki bilgisini artırmak için seminerlere, kongrelere katılmada belirlenmiştir. Araştırma da öğretmenlerin mesleki doyum düzeyi arttıkça tükenmişlik düzeylerinin düştüğü ve öğretmenlerimizin mesleki tükenmişlik düzeylerinin düşük, mesleki doyumlarının yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İlköğretim, Sınıf Öğretmeni, İş Doyumu, Tükenmişlik.



## **ABSTRACT**

### **JOB SATISFACTION AND BORNOUT LEVEL OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS**

**Melike BAYRAK**

Master Thesis

Department of Nursing Public Health Nursing Program

Thesis Consultant: Asst. Prof. Dr. Rabia SOHBET

June 2014, 79 Pages

The aim of this research is to investigate the job satisfaction and burnout levels of primary school teachers working in Şehitkamil-Şahinbey district of Gaziantep. The fact that job satisfaction and performance of teachers are directly proportional and the negative influence of dissatisfaction make this study significant. As teaching requires intensive face-to-face communication, it is one of the occupations with the highest rate of burnout. This high rate of burnout risk reveals the problem which this study investigates. The data was gathered by using “Job Satisfaction Scale” and “Maslach Burnout Inventory” from the 729 teachers who took part in this study. 83,7% of the participants reported that they willingly chose the field of teaching; 46,2% of them reported that they feel stressed out while going to work. The likelihood of those who have worked at the same school between 1-5 years to choose the same profession again (56,1) if given another chance is higher than those who have worked for 5 or more years. Single teachers, teachers who make medium level a month, those who have worked at the same school for 1-5 years, those who haven't had absenteeism in the last 2 years, those considering changing their professions and those who feel physical tension at work have higher rates of a sense of job satisfaction compared to other teachers. In the burnout scale, the statement “I feel like I am treating the people I meet as if they are inanimate objects by the nature of my job.” got the highest average by being confirmed by the majority of teachers. In the job satisfaction scale, most of the teachers answered positively to the question “Do you attend seminars or conferences to contribute to your Professional development?” The study concludes that as the teachers' job satisfaction level increases, the burnout level decreases and that the burnout level is low and the satisfaction level is high.

**Keywords:** Primary School, Class Teacher, Job Satisfaction, Burnout Syndrome

## 1.GİRİŞ VE AMAÇ

İnsanlar, kişisel yetenek ve ilgilerini ortaya koymak, onları gerçekleştirmek isterler. İnsanların hayatlarında her şey yolunda gitse bile, zamanın etkisiyle sıkılarak monotonluk duygusuna kapılır (1). Bazen her şeyin yolunda gitmesi insanların sıkılması için yeterli bir nedendir. Bu nedenle insanlar değişiklik ihtiyacı duyar. Değişimin amaçlarından biri de insanların motivasyon ve mesleki doyum düzeylerini artırmaktır. Böylece bireysel, örgütsel ve toplumsal açıdan mutlu ve verimli kişiler oluşturmak için önemli bir adım atılmış olur. Mesleki doyum; çalışanların, işi ile ilgili çalışma şartları, ücret, denetim, gelişme ve ilerleme imkânları, performansı, sosyal ilişkileri, işin çevresi ve benzer değişkenlerle ilgili olarak geliştirdiği tutumların sonucudur (2).

Mesleki doyum elde edemeyen kişiler, çoğunlukla psikolojik olgunluğa erişemez ve hayal kırıklığı yaşarlar (1). Mesleki doyumdaki boşluk, işten soğuma, düşük moral, düşük verimlilik, sağlıksız bireylerin ve dolayısıyla sağlıksız bir toplum oluşmasına neden olacaktır. İnsanların işlerinde yaşadıkları ilişkilerin zorlaşması ve buna bağlı şeylerin ters gittiği yolundaki inancın artmasıyla gelişen süreç, bizi modern çağın önemli bir fenomeniyle karşı karşıya bırakmaktadır (1). Tükenmişlik olarak nitelendirilen bu fenomen 1970’li yıllarda Amerika’da özellikle insanlara hizmet verilen alanlarda çalışanlarda görülmeye başlanmıştır (3). Öğretmenlikte, insanlarla yüz yüze ve yoğun etkileşim içinde hizmet veren meslek dallarından olduğu için tükenmişliğe en yatkın risk gruplarından. Öğretmenler üzerinde dikkat çeken bu risk çalışmanın problemini ortaya koymaktadır.

Öğretmenlerde tükenmişliğin ortaya çıkmasının ve yaygınlaşmasının, çeşitli toplumsal, ekonomik ve teknolojik gelişmelere paralel olarak değişebilen eğitim öğretim felsefesi ve çalışmalarından kaynaklandığı ifade edilebilir (3). İnsanların daha fazla sınırlı olmalarına, performanslarının en alt seviyeye inmesine, işteki kalite ve yetkinliklerinin azalmasına neden olan tükenmişlik ne yazık ki yalnızca o kişiyi ilgilendirmemektedir. Öğretmenin kendi yaşamının etkilenmesi dışında öğrencilere, okul personeline, ebeveynlere, öğretmenin kendi ailesine ve sonuçta bir bütün olarak topluma zarar vermektedir (3).

Tüm dünyada eğitimin kalkınmak için ön şart olduğu inancına varılmıştır (4). Bu yönden eğitim hizmetlerinde görev yapan öğretmenlerimizin yetiştirilmeleri ve geliştirilmeleri için gerekli insan gücüne her geçen gün daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Yurdumuzun ve milletimizin kalkınması öğretmenlerin eğiticilik görevlerini isteyerek ve severek yerine getirmeleriyle mümkündür (4). Tükenmişlik ile ilgili yurt içinde ve dışında çok sayıda araştırma yapılmış ve geniş bir literatür oluşturulmuştur. Türkiye’de tükenmişlik ile ilgili çalışmalar 90’lı yıllarda başlamıştır. Mesleki doyum sağlayabilmek verimlilik ve üretkenlik açısından çok önemlidir. Bu aynı zamanda, kurumların

varlıklarını sürdürebilmesiyle yakından ilgilidir. Temelde bilgisizlik, toplumsal kurumların birbirleriyle uyumlu çalışmamları, yaşamın karmaşası kişilerin yanlış meslek seçmelerine ve mesleki doyum yaşayamamalarına neden olmaktadır. Mesleki doyumun yüksek olması ve mesleki doyumun yüksek tutacak çalışmaların olması bireysel, kurumsal ve toplumsal açıdan önem taşımaktadır (1). “Bireyde ruhsal ve fiziksel açıdan enerjinin tükenmesi” olarak ifade edilebilecek olan tükenmişlik örgütte strese neden olan gerek işe ilişkin gerekse örgütsel faktörlerin uzun dönemli etkisi sonucunda ortaya çıkmaktadır (5). Burada, bireyin sahip olduğu kaynaklarla stres nedenlerini ortadan kaldıramaması önemli bir neden olarak nitelendirilmektedir. Tükenmişliğe neden olan stres kaynaklarını diğerlerinden ayıran temel unsur, bireyin çalışma ortamındaki etkileşimlerinin bir sonucu olmasıdır. Tükenmişlik hissi içerisinde olan çalışanlar, mesleğin ve işin gereklerini yerine getiremez duruma gelmektedirler. Tükenmişlik, bireyler kadar örgütler üzerinde de olumsuz sonuçlar yaratan bir durumdur. Bireysel, yönetsel ve örgütsel bazı uygulamalarla tükenmişlikle baş etmek mümkündür. Öğretmenlerin işlerinden duydukları tatmin düzeyi yükseldikçe daha verimli olacaklar ve eğitim hizmetlerinin yaşaması ve gelişmesi için daha fazla katkıda bulunacaklardır (6). Stres yaratan faktörlerin ortaya konması doğrultusunda, elde edilen sonuçlara göre bazı düzenlemelere gidilmesi yolunda gerekli adımlar atılabilecektir. Bu çalışma öğretmenlerin iş tatmini ve stres durumlarını ortaya koyarken, aynı zamanda onların dilek ve beklentilerini de ortaya koyması yönünden önemlidir.

Eğitim alanında öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile ilgili araştırma yapan araştırmacılardan Karacan, meslek seçimine göre tükenmişlik düzeylerinde mesleği istemeyerek seçenlerin tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğunu bulmuştur (7). Yıldırım eğitim yöneticilerinin cinsiyet değişkenine göre erkek yöneticilerin kadın yöneticilere göre anlamlı derecede daha yüksek düzeyde duygusal tükenme yaşadığını bulmuştur (8). Ulutaşdemir, çalışmasında mesleğini isteyerek tercih etmeyenlerin edenlere, çalışma ortamından memnun olmayanların memnun olanlara, üstlerinden takdir görmeyenlerin takdir edildiğini düşünenlere, mevcut eğitim sisteminden memnun olmayanların olanlara göre tükenmişlik ölçeğinin alt bileşenlerinin tümüne ait tükenme düzeylerini daha yüksek bulmuştur (9). Ayrıca sosyoekonomik düzeylerini algılamaları düşükten yükseğe ve kendi sağlık durumlarını algılamaları kötüden iyiye doğru gittikçe tükenmişlik seviyelerinin azaldığını, mesleğinin toplumda hak ettiği yeri bulmadığını düşünen öğretmenlerde duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık puanlarının daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır. Toplu, çalışmasında öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini bazı değişkenlere(cinsiyet, yaş, medeni durum, sahip olunan çocuk sayısı, mesleki kıdem, okul düzeyi) göre incelemiştir (10). Çalışma sonucunda öğretmenlerin duyarsızlaşma boyutundaki tükenmişlik düzeylerinin okul düzeyi, medeni durum, mesleki kıdem

değişkenlerine; kişisel başarı boyutundaki tükenmişlik düzeylerinin ise branş, yaş ve okul düzeyi değişkenlerine göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Cinsiyet ve sahip olunan çocuk sayısı değişkenleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Tavlı ise çalışmasında lise öğretmenlerinin problem çözme becerileri ile tükenmişleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir (11). Araştırma sonucunda lise öğretmenlerinin tükenmişlik durumlarının cinsiyetlerine, medeni durumlarına, öğrenim düzeylerine, branşlarına, sınıflardaki ortalama öğrenci sayısına göre farklılaşmadığı, bunun yanında yaşlarına, kıdemlerine, haftalık ders yüklerine, yöneticilerinden takdir görmelerine, çalıştıkları ortamdan memnun kalmalarına, yöneticilerin yönetim tarzından memnun olmalarına göre farklılaştığı görülmüştür. Lise öğretmenlerinin problem çözme becerilerinin cinsiyetlerine, yaşlarına, medeni durumlarına, kıdemlerine, öğrenim düzeylerine, sınıflardaki ortalama öğrenci sayısına, haftalık ders yüklerine, yöneticilerinden takdir görmelerine, yöneticilerinin yönetim tarzını benimsemelerine göre farklılaşmadığı bunun yanında branşlarına ve çalıştıkları ortamdan memnun olmalarına göre farklılaştığı görülmüştür. Neticede lise öğretmenlerinde yüksek seviyelerde bir tükenmişlik durumunun olmadığı, problem çözme becerilerine yönelik algılarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Türe, eğitimcilerin tükenmişlik düzeylerini özel eğitim sektöründe çalışan eğitimciler açısından incelemiştir (12). Araştırma sonucunda, özel eğitim sektöründe çalışan eğitimcilerin çalışma yılları değişkeni ile bireysel eğitimcilerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu, cinsiyet değişkenine göre ise erkek ve bayan deneklerin duyarsızlaşma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu, duygusal tükenme ve kişisel başarı düzeyleri yönünden herhangi bir anlamlılığa rastlanmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yıldız, çalışmasında eğitimcilerin tükenmişlik düzeylerini rehber öğretmenleri ele alarak incelemiştir (13). Sonuçta rehber öğretmenlerde yaş ve medeni durum değişkenlerinin tükenmişlik ile anlamlı bir ilişkisi bulunmazken, cinsiyet, eğitim düzeyi, mezun olunan bölüm, mesleki kıdem, çalışılan okul türü, çalışılan ortamın sosyo-ekonomik durumu, çalışılan ortamdan memnuniyet duyma, üstlerden takdir görme, meslekte kendini verimli görme, mesleği isteyerek yapma ve manevi doyum değişkenleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkiler anlamlı bulunmuştur.

Yapılan araştırmalar eğitimcilerin tükenmişlik düzeylerini genellikle demografik özelliklerine göre incelemiştir. Mesleki doyuma göre tükenmişlik düzeylerini inceleyen araştırmalar sınırlıdır.

Bu araştırmanın amacı; ilkokullarda eğitim veren sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeylerini incelemek; öğretmenlerin sosyo demografik özelliklerine göre hangi değişkenlerle tatmin olduklarını ve strese girdiklerini ortaya çıkarmaktır.

## **2.GENEL BİLGİLER**

### **2.1. Mesleki Doyum Kavramı**

Üretim kaynaklarının en önemli ayağını beşeri sermaye oluşturmaktadır. Küreselleşen ekonomi piyasalarında hayatta kalmak isteyen işletmeler özellikle son yıllarda beşeri sermayeye, diğer bir ifade ile çalışanlara ayrı bir önem vermektedirler. Çünkü işletmenin verimliliğini etkileyen önemli faktörlerden biri de işletmenin çalışanlarıdır. Çalışan verimliliği, işletme verimliliğini de etkilemektedir. Bu nedenle çalışanların mutluluğu önemlidir. Çalışanların mutluluğu, yaptığı işten doyum sağlamaları, motivasyonlarının artması, performanslarının yükselmesi anlamına gelmektedir. Bu da işletmenin veriminin artması demektir (14).

#### **2.1.1. Mesleki Doyumun Tanımı**

Mesleki doyum genel olarak, kişinin işinden ve işle ilgili olan faktörlerden aldığı hazzı ve mutluluğu açıklamaktadır. Diğer bir ifade ile mesleki doyum, kişinin işle ilgili duygusal tepkilerinin bir toplamıdır. Locke, mesleki doyumunu bir kişinin mesleği ile ilgili onu memnun eden olumlu duygusal bir durumu sağlaması olarak ifade etmektedir (15).

Barutçugil mesleki doyumunu; “bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü veya örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygu” olarak açıklamaktadır (16).

Locke ve Henne ise, mesleki doyumunu; “bir kişinin iş yerindeki işe ilişkin deneyimleri ve işe atfettiği değerlerinin yarattığı duygusal hoşnutluk durumudur” biçiminde tanımlamaktadır (17). Mesleki doyum ile ilgili olarak yapılan tanımların temel olarak üç ortak noktası bulunmaktadır. Bunlar şu şekilde açıklanabilir (18):

Mesleki doyum, çalışanın işe ilişkin subjektif ve içsel duygularını ifade eder, genel olarak gözlenemez ancak kişinin davranışlarından anlaşılabilir. Mesleki doyum, çalışanın elde etmek istediği ya da hak ettiğine inandığı ödüllere ulaştığı ya da beklentilerinin ötesinde kazanımlar elde ettiği durumda yaşanır. Mesleki doyum, birbirlerinden ayrı ama birbiri ile ilgili birkaç tutum objesini kapsamaktadır.

Mesleki doyumunu açıklamaya yönelik olarak geliştirilen kuramların birçoğu mesleki doyum ile güdülenme arasındaki ilişkiyi temel almaktadır. Mesleki doyum ve güdülenme arasındaki ilişki Maslow, Herzberg, Adams ve Wroom tarafından ele alınmıştır. Maslow “İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı”nda insan ihtiyaçlarının hiyerarşik bir yapı içerisinde ortaya çıktığını, her bir ihtiyacın bir önemi olduğunu ve belli bir

ölçüde karşılanması gerektiğini, karşılandığında ise doyumun yaşandığını açıklamaktadır. Wroom, mesleki doyumun oluşmasında kişilerin sosyal ihtiyaçlarının karşılanmasında farklılıkların dikkate alınması gerektiğini ifade etmektedir. Adams “Eşitlik Kuramı”nda kişilerin aynı düzeyde ve aynı koşullarda çalıştıkları kişilerle kendilerini karşılaştırdıklarını, bu doğrultuda da elde ettikleri ücret ve çeşitli olanaklar açısından eşit olup olmadıklarına bağlı olarak mesleki doyumun ya da doyumsuzluğun geliştiğini öne sürmektedir. Bu kurama benzer bir ifade Salancik ve Pfeffer, tarafından geliştirilen “Kişilerarası Karşılaştırma Kuramı”nda kişinin mesleki doyumunun kendisine benzer diğerleri ile yaptığı karşılaştırmalar sonucunda oluştuğu açıklanmaktadır. Diğer bir ifade ile kişi diğerleri ile kendisini karşılaştırmasına bağlı olarak mesleki doyuma ulaşmakta ya da ulaşmamaktadır (19).

Herzberg mesleki doyuma ilişkin gerçekleştirdiği araştırmalar sonucunda mesleki doyum ve mesleki doyumsuzluk kavramlarının birbirlerinin zıttı kavramlar olmadığını açıklamaktadır. Buna bağlı olarak geliştirdiği “Çift Etmen Kuramı”nda Herzberg mesleki doyumunu belirleyen iki temel faktör olduğunu, bunlardan başarı, takdir gibi unsurların mesleki doyuma yol açtığını, ancak bu unsurların olmaması durumunda mesleki doyumsuzluğun ortaya çıkmadığını açıklamaktadır. Bununla birlikte, çalışma koşullarının kötü olması, ücretin düşük olması vb. olumsuzlukların olması durumunda mesleki doyumsuzluğun ortaya çıkması söz konusu iken, bu olumsuzlukların düzeltilmesi sonucunda mesleki doyumun ortaya çıkmadığını ifade etmektedir (20).

Mesleki doyum ile ilgili 7.000’in üzerinde çalışma (21) ve çok sayıda tanımlama yapılmıştır. Bu tanımlardan birinde Weiss, mesleki doyumunu, kişinin işi hakkında geliştirdiği bir duygu ve tutum olarak ifade etmiştir (22). Erdil ve Keskin ise mesleki doyumunu, birinin iş tecrübelerini değerlendirme sonuçları hakkındaki memnuniyet veya olumlu duygusal ifadesi olarak tanımlamışlardır (23).

Mesleki doyum, çalışanların işlerine karşı duydukları olumlu duygular ve bu duyguların çalışanlar üzerinde yarattığı sonuçlardır (24). Bir başka tanıma göre mesleki doyum “işin çeşitli yönlerine karşı beslenen tutumların toplamı ve elde edilen sonuçların beklentileri ne kadar karşıladığıdır” (25). Üngüren, Cengiz ve Algür, mesleki doyumunu, işten elde edilen maddi çıkarlar ile çalışanların birlikte çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı mutluluk olarak tanımlamışlardır (26).

Mesleki doyum, personelin işi ya da işinin farklı boyutları ile ilgili duygulanımı ya da duygulanımsal yanıtıdır. Buna göre, mesleki doyum işin çeşitli yönlerine karşı beslenen tutumların toplamıdır. Kişinin genel tutumu olumlu ise mesleki doyum ortaya çıkacak, aksi halde mesleki doyumsuzluğundan söz edilecektir (27).

Mowday, Porter&Steers'e göre, örgüte bağlılık ve iş tatmini arasındaki temel fark, ilkinin firmasına bağlı düşüncelere karşı çalışanın geliştirdiği duygusal tepkiler iken, diğeri çalışanın belli bir işe karşı geliştirdiği tepkilerdir. Her iki değişkenin birbiri ile yüksek derecede ilişki içinde olduğu beklenirken, çalışan firmaya ve onun değerleri ile hedeflerine olumlu duygular besler iken, firma içinde yaptığı belli bir işten dolayı mutsuzluk duyabilir. Mesleki doyumun aksine, örgüte bağlılığın yavaşça geliştiği ve günlük iş akışlarından etkilenmediği düşünülmektedir, mesleki doyum bu tarz olaylar karşısında daha çabuk etkilenebilmektedir. Son olarak araştırmacılara göre, örgüte bağlılık mesleki doyuma oranla personel devrini tahmin etmede daha iyi bir gösterge sayılmaktadır (28).

Yukarıda verilen çeşitli araştırmacıların yaptığı tanımların ardından genel bir tanımlama yapacak olursak, mesleki doyum, çalışanın işi, işyeri ve iş arkadaşları ile birlikte çalışmaktan aldığı zevk ve tatmin duygusu olarak tanımlayabiliriz.

### **2.1.2.Mesleki Doyumu Etkileyen Faktörler**

Mesleki doyum etkileyen bir takım faktörler vardır. Bunlar çoğunlukla örgütsel faktörler olmakla birlikte kişinin kendisinden de kaynaklanabilir. Aşağıda mesleki doyum etkileyen bireysel ve örgütsel faktörlere başlıklar halinde değinilmiştir.

**Mesleki Doyumu Etkileyen Bireysel Faktörler:** Mesleki doyumda, kişinin yaşı, cinsiyeti, eğitimi, medeni durumu vb. faktörler etkili olmaktadır. Bu faktörlere aşağıda kısaca değinilmiştir.

**Yaş:** Genç çalışanların, yaşlı çalışanlara göre daha düşük mesleki doyum düzeyine sahip oldukları ve yaşın ilerlemesiyle işten duyulan doyumun arttığı saptanmıştır. Bunun en büyük nedeni genç çalışanların beklentilerinin gerçekçi olmamasıdır. Zira genç çalışanların özellikle ilk işlerinde, kendilerine göre beklentileri daha yüksek olmakta ve bu beklentiler karşılanmadığı zaman da doyumsuzluk ortaya çıkmaktadır (29).Yaş ile mesleki doyum arasındaki ilişkiyi Herzberg “U” şeklinde bir eğriyle açıklamıştır. Buna göre iş hayatının ilk

yıllarında mesleki doyum yüksektir. Ancak otuzlu yaşlarla birlikte düşme eğilimi gösteren mesleki doyum, yaş ilerledikçe tekrar yükselmektedir (30).

**Cinsiyet:** Mesleki doyumda cinsiyet faktörü önemli olmakla birlikte hangi cinsin daha çok doyum sağladığı konusunda tutarsızlık vardır. Cinsiyet ile mesleki doyum arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunsa da cinsiyet faktörünün kültürel ve sosyolojik olguların da etkisi ile değişiklik gösterdiği düşünülmektedir. Hulin ve Smith bunun nedeninin cinsiyet ile doğrudan ilişkili olmadığını; ücret, iş düzeyi ve terfi olanakları gibi faktörlere bağlı olarak ortaya çıktığını belirtmektedir. Ayrıca kadının aile içindeki rolleri ve aile dışında üstlendiği roller, mesleki doyumlarının değişkenliğinde önemli rol oynamaktadır. Buna göre, kadınların mesleki doyumunun, erkeklerin mesleki doyumunu etkileyen faktörlerden farklı faktörlere bağlı olabileceği öne sürülmektedir (31).

Mesleki doyumunu etkileyen önemli faktörlerden biri de cinsiyettir. Çalışanların cinsiyetleri işe karşı tutumlarının oluşmasında ve iş ortamının değerlendirilmesinde farklılıklar yaratabilir. Mesleki doyum ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sonuçlarına bakıldığında, bu görüşü destekleyen verilerin yanı sıra kadın ve erkek çalışanların koşullar eşit olduğunda mesleki doyum konusunda bir farklılık göstermediği de görülmektedir. Clark, kadın ve erkeklerin mesleki doyumları arasındaki farklılıkları incelediği araştırması sonucunda kadınların mesleki doyumunun erkeklerden daha fazla olduğunu ifade etmektedir (32). Cinsiyet ve mesleki doyum arasındaki Centres ve Bugental, yaptıkları araştırmaya göre, kadınların mesleki doyumunun erkeklerden daha yüksek bulunduğu, bunun da kadınların işle ilgili sosyal faktörlere daha fazla önem vermeleri ile ilgili olduğu ifade edilmektedir (33). Bununla birlikte, erkek çalışanların kadın çalışanlardan daha fazla işte kendilerini ifade ediyor ve kendilerini gerçekleştirmeleri için daha fazla fırsatlar buluyor olması, işe verdikleri değer artmasını dolayısıyla da mesleki doyumun artmasını sağlamaktadır (19). Kadınların mesleki doyumunun azalmasında “işte kadın olma” nedeni ile ortaya çıkan engellemelerin büyük etkisi olduğu açıklanmaktadır. Bununla birlikte, kadınların ev ve aile ile ilgili sahip oldukları sorumluluklar nedeni ile daha fazla çatışma yaşaması da kadınların mesleki doyumunun azalmasında bir etken olarak gösterilebilir. Garcia-Bernal, Gargallo-Castel, Marzo-Navarro ve Rivera- Torres mesleki doyum ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmasında işteki kişisel gelişim, kişilerarası ilişkiler, ekonomik



kazanç, iş koşulları olmak üzere dört farklı faktöre kadınların ve erkeklerin verdikleri yanıtları değerlendirmişlerdir (34). Araştırma sonucunda, kişilerarası ilişkiler faktörünün erkekler için mesleki doyumda oldukça önemli olduğu, kadın çalışanlar için ise bu düzeyde bir önem teşkil etmediği bulunmuştur. İş koşulları faktörü ise kadın çalışanlar için mesleki doyum yaratılmasında önemli iken, erkek çalışanlar için çok önemli olmadığı görülmüştür.

**Eğitim:** Eğitim ile mesleki doyum arasındaki ilişkiyi ölçmeyi amaçlayan çalışmalarda genellikle eğitimin mesleki doyum ile ilişkisinin olumlu, doğrusal ve büyüklüğünün fazla olmadığı bulunmuştur. Ancak Wright ve Hamilton, eğitilmiş kişinin beklentilerinin yüksek olacağından dolayı doyumsuzluğu arttıracaklarını düşündükleri araştırmalarında farklı eğitim derecelerine sahip çalışanları karşılaştırmış ve ortalama üniversite eğitilmiş olanların daha az eğitilmiş olanlarla aynı derecede mesleki doyumda olduklarını bulmuşlardır (35).

Eğitim düzeyi, mesleki doyum ile ilişkilendirilen diğer bir faktördür. Genel olarak araştırma sonuçları değerlendirildiğinde, eğitim düzeyi yüksek çalışanların genel mesleki doyumlarının, eğitim düzeyi daha düşük olan çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Çalışanlar eğitim düzeyleri ve deneyimlerine uygun pozisyonlarda yer alamadıklarında mutsuz olmakta ve mesleki doyumunu azalmaktadır. Bununla birlikte, sahip olduğu yeterliliklerden daha fazla beklentilerin olduğu bir pozisyonda yer alan çalışanlarda da yüksek düzeyde endişe ve stres yaşama mesleki doyumun azalmasına neden olabilmektedir.

Oshagbemi, üniversite öğretim elemanları üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında mesleki doyum ve kişisel özellikler arasındaki ilişkiyi incelemiş, akademik personelin mesleki doyumunun hizmet süresi ve eğitim düzeyinin yüksek olması ile ilişkili olduğunu bulmuştur (17). Akıncı, turizm sektöründe hizmet veren çalışanların mesleki doyumunu etkileyen faktörleri incelediği araştırmasının sonucunda çalışanların mesleki doyumun en yüksek düzeyde psiko-sosyal faktörlerden etkilendiğini ifade etmektedir (36). Diğer bir ifade ile kişinin işteki koşullardan daha çok kişilerarası ilişkiler gibi sosyo-psikolojik faktörlerin etkisi ile mesleki doyumunun ya da doyumsuzluğunun geliştiği açıklanmaktadır.

**Medeni Durum:** Çalışanların medeni durumlarının mesleki doyum üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılan araştırmalarda, medeni durum ile mesleki doyum arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (37). Genel olarak, evli çalışanların bekar çalışanlara göre daha fazla mesleki doyuma sahip olduğu ortaya

çıkıştır. Evli çalışanların bekâr çalışanlara oranla daha yüksek seviyede işlerinden doyum sağlamaları, evliliğin kendilerine getirdiği birtakım sorumlulukların yanı sıra düzenli ev hayatı ve eş ile çocuk sorumluluğu, bekâr çalışanlara oranla daha fazla işlerine sahip çıkmaları nedeniyle olabilmektedir (38).

**Mesleki Doyumu Etkileyen Örgütsel Faktörler:** Belirli bir örgütsel ortamda ve belirli bir zaman diliminde gerçekleştirilen görev olarak algılanan iş, çalışanın bulunduğu işyerine sağladığı bir katkı ya da değer olarak da tanımlanabilir. Bu noktada çalışanın mesleki doyumunu ifade edildiğinde iş ve iş ortamına yönelik olarak çok sayıda değişkenin etkisi ile gelişen tutumları söz konusu olmaktadır. Bu değişkenler, işin gerektirdiği bilgi düzeyi ve becerilerden işin çalışana sağladığı sosyal ve ekonomik çıkarlara kadar uzun bir liste halinde değerlendirilebilir. Mesleki doyumunu etkileyen örgütsel faktörler arasında ücret, terfi, yönetici davranışı, çalışma koşulları ve çalışma arkadaşları gibi faktörler sayılabilir. Bu faktörlere aşağıda kısaca değinilmiştir (33).

**Ücret:** Ücret mesleki doyumunu etkileyen en önemli örgütsel faktördür. Çalışanlar çok ender olarak aldıkları ücretten yüksek doyum duyarlar. Aldığı ücretin yeterli olduğunu düşünen az sayıda çalışan vardır. Erdoğan, çalışmasında Türkiye’de aylık ücretlerin düzeyi; erkekler için kadınlardan, mavi yakalılar için beyaz yakalılardan, evliler için de bekarlardan daha önemli bir değişken olduğunu bulmuştur (39).

Çalışanlar, yaptıkları işin karşılığında aldıkları ücretin yeterli ve adil olmasını isterler ve aldıkları ücretin, ihtiyaçlarını ne ölçüde karşıladığına, benzer örgütlerdeki ödenen ücretin miktarına bakarlar. Yaptıkları bu karşılaştırmalar sonucunda aldığı ücretin yetersiz veya adaletsiz olduğu duygusuna kapılan iş görenin mesleki doyum düzeyi düşer (40).

Çalışanlar açısından iyi bir ücret, işverenin kendisinden memnuniyetini, düşük ücret memnuniyetsizliğini ifade eden birer göstergedir. Çalışanların ücretin yanında elde ettiği ek gelirler de önem taşımakla birlikte bunların önem derecesi ücret kadar değildir (41).

Çalışanın ücret ile ilgili beklentilerinin tam olarak karşılık bulmaması, hatta eşit statüdeki kişiler arasında karşılaştırma yapıldığında daha düşük ücret almanın mesleki doyumunu olumsuz yönde etkilediği görülmektedir. Diğer yandan, ücretin düşük ya da yüksek olarak değerlendirilmesi çalışanın algılarına diğer bir ifade ile

yaptığı işe karşılık hak ettiğini alması/almamasına yönelik algısı ile doğru orantılıdır. Clark ve Oswald, mesleki doyum ve ücret arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında çalışanların mesleki doyum düzeyinde ücretin azalması ile birlikte bir düşüş görüldüğünü açıklamaktadırlar (39). Bununla birlikte, kişinin hizmet verdiği iş yerinde yaptığı işten dolayı ödüllendirilmesi ve ödül sisteminin adil bir şekilde işlemesi mesleki doyumunun artmasını sağlamaktadır. Çalışan işyerinde adil bir ödül sistemi olduğunda, başarısının karşılık bulacağı düşüncesine sahip olmakta ve çalışmalarının sonucunu alacağına inanmaktadır

**Terfi:** İşyerinde terfi çalışanın doyumunda önemli bir husustur. Çalışanın işyerinde terfi olasılığının olması, terfi isteğinin çalışan tarafından bilinmesi, bu değişkenin doyum sağlayıcılık niteliğini artıran öğelerdir. Terfi bir çalışan için ruhsal gelişme anlamına gelirken, başkalarına; denkliğin sağlanması, daha çok para kazanılması, daha yüksek konum elde edilmesi, bir yarışmanın kazanılması anlamına gelebilir. Her çalışanın terfiye bakışı değişiklik gösterebilir (42).

Pınar, Bulutlar, ve Kamaşık çalışmalarında gıda, tekstil ve otomotiv alanlarında faaliyet gösteren beş firmada, toplam 796 mavi yakalı çalışana 2008 yılında uygulan bir anket araştırması yapmıştır (43). Bu araştırmanın sonuçlarına göre, işyerinde terfi ve kariyer imkanları bir mesleki doyum faktörü olarak tanımlanamamıştır.

**Yönetici Davranışı:** Yöneticilerin çalışanlara karşı davranışları, çalışanların hem motivasyonu hem de mesleki doyum üzerinde etkilidir. Yöneticilerin, personel ilişkilerini desteklemesi ve katkıda bulunması çalışanların mesleki doyum düzeylerini artırmaktadır. Mesleki doyum, çalışanların kurum ya da kuruluş içindeki hareketlerinin yanında yöneticilerinin davranışlarıyla da ilgilidir. Yöneticinin çalışana karşı olumlu tutuma sahip olması ve ona değer vermesi ikisi arasında samimi ilişkilerin ve güven ortamının oluşmasına neden olur. Bunun sonucunda çalışanlar, işlerinde daha kolay doyuma ulaşırlar. Yöneticiler, çalışanların kararlara katılımlarını sağlayarak onların işlerini daha iyi yapmaları konusunda motive edebilirler. Böyle bir yaklaşım çalışanların mesleki doyum düzeyini yükseltir (44).

**Çalışma Koşulları:** Her işin kendine özgü çalışma koşulları bulunmaktadır. Bu koşullar işletmenin toplum içinde imajını oluşturmaktadır. Çalışanın, çalıştığı yerin imajı, mesleki doyumunu ve doyumsuzluğunu etkilemektedir. Özellikle

işletmenin sanayileşmişlik derecesi, çalışanların kültürel ve kişilik özellikleri etkili olmaktadır. Büyük işletmeler veya bölgede bulunan ve bölgenin içinde bulunduğu çalışma koşullarından farklı olarak çalışan işletmeler, çalışanlar için her zaman doyum nedeni oluşturur (35).

Fiziksel şartların zorluğu mesleki doyumsuzluğa neden olurken, işin zihinsel olarak zor olması, herkes tarafından başarılamayan görevleri çalışanların kişiliğine bağlı olarak mesleki doyum sağlayabilmektedir. Çalışanların içinde bulunduğu zaman dilimi, zihnen zor çalışma koşullarına katlanması, onun gelecekteki kariyerinde elde edeceği tatmine bağlı da olabilmektedir (35).

**Çalışma Arkadaşları:** Çalışanların, beraber çalıştığı arkadaş grubunun yapısı veya işletmedeki sosyal ortam da mesleki doyuma önemlidir. Arkadaş canlısı, birbirlerini destekleyen bir iş grubunun, çalışanların doyumunu üzerinde orta düzeyde bir etkisi vardır. Çalışanın içinde bulunduğu grup çalışana bir destek, rahatlama, tavsiye ve iş konusunda çeşitli yardımlarda bulunuyorsa bu tür bir ortam mesleki doyumunu olumlu yönde etkiler. Çalışan işinden memnun olmasa bile, arkadaşları nedeniyle işinden mutluluk duyar. İyi bir iş grubu, çalışma yaşamını daha zevk alınır bir hale getirebilir. Eğer çalışanlar böyle bir iş grubuna sahip değilseler bu durumda mesleki doyum olumsuz yönde etkilenir (41).

Çoğu insan sevebileceği ve saygı duyabileceği insanlarla birlikte çalışmak ister. Çalışma arkadaşları ile samimiyeti hissedebilme çalışanın işletmenin bir parçası gibi hissetmesini sağlar. Böyle bir bütünleşme de çalışan açısından örgüte aitlik duygusu ve doyumunu sağlar (45).

Mesleki doyum ile ilgili yapılan araştırmalar, çalışanların birçok elverişsiz iş koşullarına rağmen işten ayrılmamasında, işe bağlılığında iş arkadaşlarıyla, astları ve üstleriyle olan ilişkilerinin etkili olduğunu göstermektedir (25).

Çalışanların mesleki doyumunun göreceli olarak, daha küçük ya da daha az sayıda çalışanın yer aldığı örgütlerde daha yüksek düzeyde olduğu görülürken, büyük örgütlerde çalışanların isteklerinin yönetim tarafından görülememesi nedeni ile daha düşük düzeyde mesleki doyum yaşadıkları ifade edilmektedir. Aynı zamanda büyük örgütlerde mesleki doyumun düşük olmasına ilişkin olarak, çalışanlar arasında yakınlık ve arkadaşlık duygularının gelişmemesi de bir neden olarak gösterilebilir (18). Kanada'da gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına göre yüksek düzeyde mesleki doyuma sahip olan çalışanların (%44) küçük işletmelerde çalıştıkları, orta düzeyde mesleki doyuma büyük işletmelerde çalışanların (%40) en

az düzeyde mesleki doyuma orta düzeyde işletme çalışanlarının(%38) sahip oldukları görülmektedir. Küçük işletmelerde mesleki doyumun yüksek olmasının en önemli nedeni çalışanların (%60) işverene ve çalışma arkadaşlarına duydukları güven bulunmaktadır. Bununla birlikte, küçük işletmelerde çalışanların işyerinde arkadaşları ve üstleri ile iletişimlerinin oldukça doyum verici olmasının mesleki doyumun yüksek olmasına neden olduğu açıklanmaktadır. Araştırma sonuçları kamu ve özel sektör çalışanları olarak değerlendirildiğinde, kamu sektörü çalışanlarının özel sektör çalışanlarına göre işinden ve işyerinden daha çok doyumsuz oldukları belirlenmiştir. Kamu sektörü çalışanları, karar verme yetkileri, yönetici ve arkadaşları ile iletişimi ve ilişkileri, ücret, iş saatlerinde esneklik konularının işten duydukları doyumunu azalttığını ifade etmektedirler (46).

### **2.1.3. Mesleki Doyumun Önemi**

Bugüne kadar bu konuda yapılan çalışma sayısı oldukça fazla olmakla birlikte, pek çok araştırmacı mesleki doyumun önemini vurgulayarak, bu konu ile ilgili daha çok çalışma yapılmasının ve bilgi toplanmasının gerekliliğini savunmaktadır (47).

Örgütün sahip olduğu tüm maddi değer ve varlıklar, ancak insan kaynakları aracılığı ile örgütsel amaçlara hizmet edebilirler. Bir örgütün elinde ne kadar gelişmiş onanım ve nitelikli personel bulunursa bulunsun, insan kaynakları isteklendirilip harekete geçirilmedikçe örgüte yarar sağlayamaz (48).

Mesleki doyumun istenirliğini destekleyen pek çok neden bulunmaktadır. En başta değerler yer almaktadır. “Çalışma” ya da “iş” kavramı çoğumuzun hayatında son derece önemli bir rol oynar ve zamanımızın çoğunu işgal eder. Seçilen yaşam tarzımızın ekonomik zeminini hazırlar. Öte yandan çoğumuz için kendimizi kısmen kariyer, iş veya mesleğimizden dolayı tanımlamaya yönelik kişisel algılamamızın merkezidir (49).

Bu denli merkezi öneme sahip bir konunun tarafımızdan pozitif veya negatif tepkiler uyandırmasının gerekliliği mantıklı görünmektedir. Mesleki doyum iki nedenden dolayı önem taşımaktadır. Birincisi, çalışanların işleri hakkında ne düşündükleri ve hissettiklerinin hem kendileri hem de işleri için önem taşımasıdır. İkincisi, yöneticiler için insanların işlerine karşı tutumlarının performans ve verimlilik üzerindeki etkisi açısından karşımıza çıkmaktadır. Çünkü mesleki

doyumun direkt neden olduğu davranışlar; işten ayrılma, devamsızlık, performans, ruhsal ve fiziksel sağlıktır (50).

Mesleki doyum konusunda dikkate alınması gereken bir husus da farklı kişilik özelliklerine göre mesleki doyum yaratılması gerçeğidir. Kişilik özelliği ile birlikte zaman unsuru da mesleki doyum ile ilgili algılar açısından önemli bir etmendir; aynı kişi zamanla değişen ilgi ve beklentileriyle aynı şekilde işinden doyum sağlayamayabilir. Yine aynı şekilde işe yeni başlayan biri ile kıdemli bir çalışan da farklı doyum seviyesinde olabilir. Bununla beraber kişinin işe girerken beklentilerinin iş tarafından ne derece karşılandığının da mesleki doyumunu etkilediği bir gerçektir (51).

İşletmede görev alan kişiler, örgüte katkıları doğrultusunda eşit muamele gördüklerini hissederlerse, doyumuna ulaşmaları kolaylaşır. Mesleki doyumunu sağlayamayan işletmeler, pek çok sorunla karşı karşıya kalabilmektedirler. Bunlar aşağıdaki gibi sıralanabilir (52):

- İş gören devrinde yükseklik,
- Yüksek devamsızlık,
- Düşük firma sadakati,
- Yabancılaşma, stres, çatışma ve kırgınlıkların artması,
- Grevlerin gündeme gelmesi,
- Hırsızlık oranlarındaki artış,
- Makine ve tesislere zarar verme,
- Daha düşük zihinsel ve bedensel sağlık.

Mesleki doyum, başarı üzerinde önemli etkilere sahiptir. Mesleki doyum başarıyı etkilemekte, başarı da mesleki doyumunu doğurmaktadır. Bunun yanı sıra mesleki doyumun, işletmelerde devamsızlıklar ve işten ayrılmalar üzerinde de etkili olduğu görülmektedir. Kronik biçimde işe geç kalma, işe başlamada gecikme ve işten erken ayrılmaların nedenleri mesleki doyumunuzluk ile ilişkilendirilebilir (53).

## **2.2.Mesleki Tükenmişlik**

Modern zamanların önemli olaylarından biri olarak bilinen tükenmişlik olayı “Mesleki bir tehlike” olarak ilk klinik tanımlamalarından biri, 1974 yılında, Freudenberg tarafından yapılmıştır. Freudenberg tükenmişliği; “Başarısız

olma, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu” şeklinde ifade etmiştir (54).

Tükenmişlikle ilgili günümüzde en yaygın kabul gören tanım, konuyla ilgili çalışan araştırmacılar arasında en önemli isim olarak anılan ve Maslach Tükenmişlik Envanterini geliştiren Christina Maslach’a aittir. Tükenmişlik kavramı; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıya (personel accomplishment) ilişkin duyguları kategorize eden üç ayrı boyutta ele almaktadır. Başka bir deyişle Maslach’a göre tükenmişlik “İşi gereği insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olanlarda görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi” şeklinde tanımlanmaktadır (54).

Tükenmişlik insanların iş kaynaklı strese verdikleri tepki biçiminde negatif bir deneyim olarak tanımlanmaktadır (55). Freudenberger tükenmişliği; başarısız olma, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu şeklinde ifade etmiştir (56).

Cherniss’e göre tükenmişlik, yoğun stres ve doyumsuzluğa tepki olarak bireyin psikolojik olarak işinden soğuması durumudur (57). Kavla’ya göre, negatif bir deneyimdir ve kişi ile çevresi arasında olan karşılıklı etkileşim ile sonuçlanmaktadır (58). Özetlemek gerekirse birçok araştırmacı tükenmişliğin; beklentiler, tutumlar, güdüler ve duygular içeren bireysel düzeyde ortaya çıkan, içsel psikolojik bir deneyim olduğu konusunda karar birliğine varmışlardır (59).

Çokluk, öğretmenlerin diğer mesleklerde çalışan kişilerin yaşadığı ortalama stresten daha fazlasını yaşadıklarını belirtmektedir (60). Okul yöneticilerinde mesleki tükenmişlik, yaygın olarak görülen ve sadece okul yöneticilerinde değil, ülkenin eğitim sisteminde de sorunlara yol açan bir durumdur (61). Tükenmişliği etkileyen faktörlerin başında stres ve iş doyumunun geldiği düşünülmektedir.

Tükenmişlik ile stres arasındaki ilişki birçok araştırmada yer bulmuştur. Tükenmişliğin stres sonucu ortaya çıkan bir durum olduğu pek çok araştırmacı tarafından belirtilmiştir (60,62,63).

Çokluk’a göre iş ortamındaki stres günlük iş taleplerinin bir parçası olarak kabul edilirken, söz konusu iş talepleri ile birey kendini ortaya koyma fırsatı bulamaz ve desteklenmezse, yaşamış olduğu uzun süreli stres tükenmişliğe dönüşebilir (60). Maslach’a göre “tükenmişlik sendromu”, baş edilemeyen stres sonucu ortaya çıkmaktadır (62). Tükenmişlik, uzun süre işle ilgili stres yapıcılar maruz kalınması sonucunda ortaya çıkan duygusal, zihinsel ve fiziksel tükeniştir (63). Cordes ve

Dougherty'ye göre de tükenmişlik, örgütsel kökenli stres yapıcı durumlara gösterilen bir tepki niteliği taşır (64). Stres; çalışanlar, özellikle yöneticilerin üzerinde fizyolojik ve psikolojik yıkım yapabilmektedir. Bu yüzden çalışanların sağlıkları ve başarıları olumsuz yönde etkilenmektedir (64). Cherniss, stres ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi konu alan araştırmasında tükenmişliği ortaya çıkaran beş adet stres kaynağı belirlemiştir. Buna göre temel stres kaynakları; bürokratik engeller, mesleki rolünü yerine getirememesi, arkadaşlık ilişkilerinin olmaması, yeterlilik ve hizmet verilen bireylerle ilgili problemlerdir (65).

Araştırmalar, tükenmişliğin kişilerde yorgunluk, uykusuzluk, bazı psiko-somatik hastalıklar, işten soğuma, işten ayrılma, evlilik yaşantısında sorunlar, alkol ve sigara kullanımında artış gibi sorunlara yol açtığını belirtmektedir (66). Stres ve bıkkınlık her türlü meslekte görülebilmektedir. Ancak tükenme kavramının, yorgunluk ya da yıpranmadan ve iş doyumunu sağlayamamadan farklı olduğu söylenmektedir (58,67) Tükenmişliğin daha iyi anlaşılması ise ilişkin streslerin, sosyal ve durumsal kaynakların tespitiyle sağlanabilir. Bu nedenle iş yaşamındaki "kötü ortamlar" da mevcut bulunan işlevsel ve yapısal özellikleri açığa çıkarmaya çalışmak en mantıklısıdır (68). Bireyin çalışma ortamında yaşayacağı uyumsuzluk, sahip olduğu enerjiyi, aidiyet ve yeterlilik duygusunu azaltmakta ve tükenmişliğe neden olmaktadır. Çalışma ortamında mevcut olan uyum ise, bireyin işe bağlılığını artırmaktadır (69). Tükenmişliğin kaynakları kişisel olmaktan çok durumsaldır. Bu yüzden, tükenmişliğe yönelik çözümler, çoğunlukla kişinin sosyal ortamında aranmalıdır (70).

Pines, tükenmişliğin belirtilerini sürekli yinelenen nezle, baş ağrısı, bulantı, düşük benlik algısı, kişisel ilişkilerde problemler, madde bağımlılığı, konsantrasyon bozuklukları, katılık ve kendi problemlerinden başkalarını sorumlu tutma olarak belirlemiştir (71). Çam ise, tükenmişliğin belirtilerini fiziksel, duygusal ve davranışsal belirtiler olarak incelemiştir (72). Bunlardan fiziksel belirtiler, yorgunluk ve bitkinlik, kolay kolay geçmeyen soğuk algınlığı ve gripler, uykusuzluk, solunum güçlüğü, kilo kaybı, uyuşukluk, deri şikâyetleri, genel ağrı ve sızılar, yüksek kolesterol ve kronik kalp rahatsızlığıdır. Duygusal ve davranışsal belirtiler ise çabuk öfkelenme, işten nefret etme, şüphe ve endişe, alınganlık, takdir edilmediğini düşünme, iş doyumunuzu, işe geç gelme, hiç gelmeme, ilaç, alkol, sigara alımı ya da alımında artma, aile çatışmaları, aile ve arkadaşlardan uzaklaşma, içe kapanma, özgüven ve özsaygıda azalma, sıkıntı, çaresizlik, konsantrasyon güçlüğü, kolay ağlama, hevesizlik, unutkanlık, suçluluk, örgütlenmede yetersizlik, rol çatışması, görevlilere fazla güvenmeme ve onlardan



kaçınma, çalıştığı kuruma yönelik ilgi kaybı, bazı işleri erteleme yada sürüncemede bırakma, başarısızlık duygusu ve çalışmaya direnç gösterme, hizmet sunduğu insanlara tek tip davranma, onları küçümseme, alay etme, hizmet verdiği kişilerle ilişkiyi erteleme, onlarla yüz yüze gelmeye, telefonla konuşmaya direnç gösterme, arkadaşları ile iş konusunda tartışmaktan kaçınma, alaycı ve suçlayıcı olma, sık sık işinden ayrılmayı düşünme, yöneticilerin onları desteklemediklerini, onların iş performanslarını anlamadıklarını düşünme, iş çevresine, arkadaşlarına ve yöneticilerine karşı kızgınlık, duygusal durumda dalgalanmalar ve bunların sonucu olarak benlik imajının olumsuz yönde değişmeye başlamasıdır.

### **2.2.1. Tükenmişlik Nedenleri**

Tükenmişliğin nedenlerini kişisel ve çevresel olmak üzere iki gruba ayırmak mümkündür (73).

#### **(a) Kişisel Nedenler**

- Yaş,
- Evlilik,
- Çocuk sayısı,
- Eğitim,
- İşine aşırı bağlanma ya da iş kolik olma,
- Kişisel beklentiler, motivasyon,
- Bireyin ego gücü ve kişilik karakteristiklerinin özgür bir seyri olan çabuk pes etmeme,
- Yaşam olayları,
- Daha fazla tükenmeye maruz kalan A tipi kişilik özelliklerinin

bulunmasıdır (73).

#### **(b) Çevresel Nedenler**

- İşin niteliği,
- İşteki haftalık çalışma saati,
- Kurumun özellikleri,
- İş yükü,
- Hizmet verdiği kişilerin doğrudan bakımıyla geçirilen zamanın miktarı,
- Hizmet verilen kişilerden kaynaklanan çok güç problemler,
- İş gerilimi,
- Meslektaş desteğinin düşük olması,

- İlerleme fırsatlarının olmaması,
- Rol belirsizliği,
- Örgütsel desteğin olmayışı,
- Ödüllendirici olmayan iş koşulları,
- Çalışma çekli,
- Mesleğin ilerlemeler için açık olmaması,
- Örgütsel ortamda başarının ne olduğunun net olmayışı,
- İş ilişkileri,
- Çalışanların toplanma sıklığı,
- İş aralarının olup olmaması,
- Hizmet verilen kişilerle doğrudan ilgilenilip ilgilenilmemesi,
- Yönetimle ilgili işlerle geçirilen zamanın miktarı,
- İdari baskı,
- Yetersiz ücret,
- Aşırı kırtasiye işi,
- Yetersiz eğitim,
- Hizmet verilenler ve yöneticiler tarafından gerekli takdiri görmeme,
- Önemli kararlara katılmayıp, çalışanların ihtiyaçlarının karşılanmaması,
- Kötü ulaşım,
- Cinsiyet,
- Uygulanan liderlik tarzı,
- İş ortamındaki iletişim,
- Yetersiz araç-gereç,
- Açık ve net olmayan hiyerarşi,
- Ailesel ekonomik ve toplumsal nedenler olarak sıralanabilir (73).

### 2.2.2. Tükenmişliğin Evreleri

Tükenmişlik dört evre ile ifade edilmektedir. Bu evreler tükenmeyi anlamayı kolaylaştıran bir bakış açısı sağlamaktadır. Ancak aslında tükenme kişinin bir evreden diğerine geçtiği kesikli bir süreç değil, sürekli bir olgudur (74).

**(a) Şevk ve Coşku Evresi:** Bu evrede yüksek bir umutluluk, enerjide artma ve gerçekçi olmayan boyutlara varan mesleki beklentiler sergilenmektedir. Kişi için mesleği her şeyin önündedir, uykusuzluğa, gergin çalışma ortamlarına,

kendine ve yaşamın diğer yönlerine zamanını ve enerjisini ayıramayışına karşı üstün bir uyum sağlama çabasındadır.

**(b) Durağanlaşma Evresi:** Bu evrede artık istek ve umutlulukta bir azalma olur. Mesleğini uygularken karşılaştığı güçlüklerden, daha önce umursamadığı ya da yadsıdığı bazı noktalardan giderek rahatsız olmaya başlamıştır. Sorgulanmaya başlanan “işten başka bir şey yapmıyor olmak”tır. Zira mesleği kuramsal ve pratik tüm yönleri ile kişinin var oluşunu tamamen dolduramamıştır.

**(c) Engellenme Evresi:** İnsanlara yardım ve hizmet etmek için çalışmaya başlamış olan kişi, insanları, sistemi, olumsuz çalışma koşullarını değiştirmenin ne kadar zor olduğunu anlar. Yoğun bir engellenmişlik duygusu yaşar. Bu noktada 3 yoldan biri seçilmektedir. Bunlar; adaptif savunma ve başa çıkma stratejilerini harekete geçirme, maladaptif savunmalar ve başa çıkma stratejileri ile tükenmişliği iletme, durumdan kendini çekme veya kaçınmadır.

**(d) Umursamazlık Evresi:** Bu evrede, çok derin duygusal kopma ya da kısırlaşma, derin bir inançsızlık ve umutsuzluk gözlenmektedir. Mesleğini ekonomik ve sosyal güvence için sürdürmekte, ondan zevk almamaktadır. Böyle bir durumda iş yaşamı kişi için bir doyum ve kendini gerçekleştirme alanı olmaktan çok uzak, kişiye ancak sıkıntı ve mutsuzluk veren bir alan olacaktır (75). Bu evre içindeki çalışanlar, hem işlerine hem de hizmet vermekte oldukları kişilere karşı soğuk, ilgisiz ve katı bir davranış sergilerler. Bir yandan karşılarındaki kişilerin istek ve taleplerini görmezden gelirken, diğer yandan da bu kişilere yönelik kaba ve aşağılayıcı tutumlar içine girerler. İnsanlardan ve işten uzaklaşma isteği sürekli olarak artarken, bireyin psikolojisinde agresif tavırları ön plana çıkaran kötümserlik ve keder gibi duygular egemen olmaya başlar (75).

### 2.2.3. Tükenmişlik Modelleri

Tükenmişlik modellerinden başlıcalar olan Cherniss Tükenmişlik Modeli, Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli, Pines Tükenmişlik Modeli, Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli, Meier Tükenmişlik Modeli, Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli ve en çok kabul gören model olan Maslach Tükenmişlik Modelidir.

**Cherniss Tükenmişlik Modeli:** Tükenmişlik konusunda önemli çalışmalar yapmış olan Cary Cherniss, 1980 yılında temelinde stresin olduğunu savunduğu bir tükenmişlik modeli kurmuştur. Bu modelde Cherniss tükenmişliği “işle ilgili stres

kaynaklarına bir tepki olarak başlayan, basa çıkma davranışlarını içeren ve işle psikolojik ilişkiyi kesmeyle son bulan bir süreç” olarak tanımlamıştır.

Cherniss’in öne sürdüğü tükenmişlik modeline göre stresten kaynaklanan ve basa çıkma yollarının başarısız olmasıyla ilerleyen bir süreç olan tükenme, bireyin işe ilişkin tutumlarında bazı değişikliklere neden olmaktadır. Bunlar; güven duygusunda azalma, idealistlikten uzaklaşma ve isten geri çekilme olarak üçe ayrılmıştır (76).

**Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli:** Edelwich ve Brodsky’in geliştirdiği modele göre tükenmişlik; iş koşulları, müşteri yoğunluğu, düşük ücret, uzun mesai saatleri, bürokratik ve politik zorlamalar veya yüksek idealler ile ulaşılabilen nokta arasındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır (77). Bu modelde tükenmişlik; “başkalarına yardım sağlayan mesleklerde çalışan bireylerde, çalışma koşullarının bir sonucu olarak; idealizm, enerji ve amaçta görülen ve sürekli olarak artan bir kayıp” şeklinde tanımlanmıştır (77). Edelwich ve Brodsky tükenmişliğin birbirini izleyen aşamalardan oluşan bir süreç olduğunu savunmuşlar ve bu aşamaları; idealistik coşku dönemi, durgunluk dönemi, engellenme dönemi ve duygusuzlaşma dönemi olarak dört başlık altında sıralamışlardır (77). Bu aşamalar bazı yazarlar tarafından tükenmişliğin gelişim süreci olarak da adlandırılmıştır.

**Pines Tükenmişlik Modeli:** Pines ve Aronson tükenmişliği, “bireyleri duygusal anlamda devamlı olarak tüketen ortamların; birey üzerinde yol açtığı fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik durumu” şeklinde tanımlamışlardır. Bu üç boyutlu modele göre fiziksel bitkinlik boyutu yorgunluk, enerji azalması ve güçsüzlüğü; duygusal bitkinlik boyutu çaresizlik, umutsuzluk, adanmış olma duygusu ve hayal kırıklığını; zihinsel bitkinlik boyutu ise işe yaramama, kendini değersiz hissetme, suçluluk duyguları ve kendine karşı olumsuz tutumlar içerisinde olma duygularını içermektedir.

Bu modele göre tükenmişliğin temelinde bireyi sürekli duygusal baskı altında tutan iş ortamları vardır (78). Meslek yaşamlarına başarılı olma, takdir edilme, kalıcı izler bırakma gibi idealist hedeflerle başlayan bireyler, stresi yüksek, destek ve ödülün az olduğu çalışma koşullarında başarılı olmak için gerekli fırsatları elde edemezler. Bu bireyler için başarısızlıklar tükenmişliğin en önemli nedenidir. Tükenmişlik, bireylerin motivasyon düzeylerinin azalmasında ve isten ayrılmalarında, hatta mesleği tamamen terk etmelerinde önemli rol oynamaktadır.

**Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli:** Perlman ve Hartman kendilerinden önce tükenmişlik kavramı ile ilgili yapılan tüm tanımları incelemişler, içerik analizi sonucunda kendilerine özgü bir tükenmişlik tanımı oluşturmuşlardır. Buna göre tükenmişlik “kronik duygusal strese maruz kalanlarca verilen ve üç bileşenli bir yanıttır ve bu bileşenler duygusal ve / veya fiziksel tükenme, düşük iş üretimi ve başkalarına karşı duyarsızlaşmayı içeren davranışlar boyutundaki reaksiyonlardır (78).

Bireylerin çevresel ve bireysel değişkenlerini ele alan bu model, neredeyse tükenmişlik konusundaki araştırmalarda ele alınan tüm değişkenleri kapsamaktadır. Bu modele göre bireyin özellikleri, iş çevresi ve sosyal çevresi tükenmişlikle basa çıkma konusunda oldukça etkilidir.

**Meier Tükenmişlik Modeli:** Scott Meier’in tükenmişlik modeli, Bandura’nın “Öz yeterlilik/Kendini yeterli bulma” modeli temel alınarak oluşturulmuştur. Bandura, amaçlarının farkında olan bireylerin, kendi yaşamlarını etkileyen olaylar üzerinde kontrol sahibi olabileceklerini fark ettiklerini ve bunun için harekete geçtiklerini savunmuştur (79). Öz yeterlilik veya kendini yeterli bulma olarak adlandırılan bu model, kısaca “bireyin, arzulanan sonuçları ortaya çıkaracak davranışları yapmaktaki kişisel yeterliliği” şeklinde ifade edilebilir. Meier’in oluşturduğu model tükenmişlik konusunda değişik boyutlar içeren yeni bir yaklaşım önermektedir. Meier’e göre tükenmişlik; “bireyin; işle ilgili olumlu pekiştirici beklentisinin çok düşük, ceza beklentilerinin çok yüksek olduğu; aynı zamanda bireyin var olan pekiştiricileri kontrol edebilme yönündeki beklentilerinin ve pekiştiricileri kontrol edebilmek için gereken davranışları yapmayla ilgili kişisel yeterlilik beklentilerinin düşük olduğu durumlardaki, tekrarlayan iş yaşantılarının sonucu gelişen bir olgu”dur.

**Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli:** Suran ve Sheridan’ın tükenmişlik modeli gözlem ve deneyime dayanmaktadır. Bu model, Rol Belirginliği-Rol Karmaşası Aşaması, Yeterlilik-Yetersizlik Aşaması, Verimlilik-Durgunluk Aşaması ve Yeniden Oluşturma-Hayal Kırıklığı Aşaması olmak üzere dört asamadan oluşmaktadır ve aşamalardan her biri tükenmişlikle basa çıkmada faydalı olabilecek yaşam tarzını içermektedir. Suran ve Sheridan’a göre tükenmişlik, her bir aşamada yer alan çatışmaların tatmin edici bir şekilde çözülememesinden kaynaklanmaktadır (80).

**Maslach Tükenmişlik Modeli:** Maslach Tükenmişlik Modeli, literatürde “çok boyutlu tükenmişlik modeli” ya da “üç boyutlu tükenmişlik modeli” olarak da kullanılmaktadır. Günümüzde tükenmişliğin en yaygın ve kabul gören tanımını yapan Christina Maslach, aynı zamanda kendi adıyla anılan Maslach Tükenmişlik Ölçeği’ni geliştirmiştir. Maslach tükenmişliği “isi gereği yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli diğer insanlarla yüz yüze çalışmak zorunda olan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının, yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansması ile oluşan bir sendrom” şeklinde tanımlamıştır (55). Tanımdan da anlaşılacağı gibi Maslach’ın geliştirdiği tükenmişlik modelinde bir tek boyuttan değil, “duygusal tükenme”, “duyarsızlaşma” ve “kişisel başarı” olmak üzere üç boyuttan bahsedilmektedir.

Kısaca Maslach tükenmişliği “duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşmeden oluşan, üç bileşenli bir psikolojik sendrom” olarak tanımlamıştır. Bu üç boyut üzerinden oluşturulan Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MBI) ile tükenmişliği ölçen Maslach’a göre tükenmişlik bir süreçtir ve değişik fonksiyonları içerir.

#### **2.2.4. Tükenmişlik Etkileri**

Tükenmişliğin etkilerini bireysel, sosyal ve örgütsel etkilenme olarak üçe ayırabiliriz.

**(a) Bireysel Etkilenme:** Kişi de yorgunluk, baş, sırt ve boyun ağrıları, sık hastalanmalar hastalıkların uzun sürmesi, beslenme düzensizliği, uykusuzluk gibi fiziksel etkilere, duygusal bitkinlik, isteksizlik şüphecilik, anksiyete ve depresyon gibi psikolojik etkilere, insanlara karşı ilgisiz, alaycı ve olumsuz davranma, ailesi, iş arkadaşları ve hizmet verdiği insanlarla sürekli huzursuzluk çıkarma gibi davranışsal etkilere yol açmaktadır. Çalışanın devinimsel gücü, bedensel gücü ve sağlığıyla ilişkilidir. Bedensel gelişim, otuzlu yaşlara kadar devam eder ve sonrasında duraklamaya başlar, ellili yaşlarda artık gerileme sürecidir. Devinimsel gelişim de, çalışanın bedeni üzerinde kurduğu denetimin artmasıdır. Bu denetim, 20-40 yaşları arasında çok daha sağlıklı ve rahat bir şekilde kurulurken, ellili yaşlarda duygusal ve algısal beceriler başta olmak üzere çalışanların bu denetimleri giderek ortadan kalkmaya başlamaktadır (42). Bu bağlamda tükenmişliğin en önemli bireysel sonuçlarından biri enerji seviyesindeki azalmadır.

**(b) Sosyal Etkilenme:** Tükenmişlik yaşayan bireyin hizmet götürdüğü kişiler, iş arkadaşları, amirleri, yakın çevresi ve ailesi etkilenir. Bireyin düşük iş performansı, hizmet kalitesinde düşme, işgücü kaybı, işten ayrılma ve mesleği bırakma gibi durumlarda kurum ve dolayısıyla ülke ekonomisine etkileri söz konusudur. Tüm bu yönleriyle tükenmişlik sosyal bir sorun olarak kabul edilmektedir.

**(c) Örgütsel etkilenme:** Tükenmişlik yaşayan birey, sık sık hatalar yapar, işe geç gelmeler, sık sık izin ve istirahat kullanmalar, iş verimi ve performansında düşme, iş kazalarında artma gözlemlenebilir. Çalışanın hiçbir şeye odaklanamaması ve sürekli dikkat dağınıklığı içinde olması ciddi bir sorundur. Bu durum, çok yönlü olarak hem çalışana hem de örgüte büyük zararlar verebilir. Örgütsel açıdan, hem verimlilik hem de işin kalitesinde düşüş olarak kendini gösteren söz konusu durum; çalışan açınsındansa, iş kazaları ya da ortadan kalkan performans nedeniyle işini kaybetme olarak ortaya çıkabilir.

### 2.2.5.Önleme Yolları

Tükenmişliği önleme yolları örgütsel ve bireysel olmak üzere iki şekilde inceleyebiliriz.

**Örgütsel önlemler:**Örgüt yönetimi tükenmişlik sendromunun engellenmesinde aşağıdaki önlemleri almalıdır;

- Personel dönüşümü sağlanmalıdır.
- Deneyimli personelden, yeni personelin uyum sürecinde yararlanılmalıdır.
- Yeni başlayan çalışan için uyum eğitimleri verilmelidir.
- Çalışanların kişilik özelliklerine saygı gösterilmelidir.
- Çalışanlara ilerleme olanağı sağlanmalıdır.
- Çalışanlar ile iletişim ortamı oluşturulmalıdır.
- Kişiler arası iletişimdeki çatışmalar engellenmelidir.
- İş ortamında, işi engelleyecek nedenler ortadan kaldırılmalıdır.
- Çalışanlara sosyal destek sağlanmalıdır.
- Tükenmişlik sendromunun engellenmesi amacıyla eğitim programları düzenlenmelidir.
- Katılımcılık artırılmalıdır (81)

Levinson ise tükenmişliğe ait belirtileri hafifletmek için alınması gereken yönetsel tedbirleri şöyle sıralamaktadır (82);

- Çalışanların serbest karar verme imkanlarını artırmak,
- Kararlara katılımını sağlamak,
- Gösterdikleri başarılar karşısında takdir hissini açıkça ortaya koymak,
- Ödül dağıtımını adalet çerçevesinde düzenlemek,
- Kişisel gelişime yönelik faaliyetlerin çevresini genişletmek,
- Dinlenme için tanınan süreleri uzatmak,
- İşin yoğun olduğu dönemlerde ek donanım ve yardımcı personel temin etmek,
  - Üst yönetimin desteğini temin etmek.

**Bireysel Önlemler:** Tükenmişliğin önlenmesinde bireyin kendi mesuliyetlerinin önemli bir yer tuttuğu bilinmektedir. Tükenmişlik daha çok bireyin bireysel tutumlarıyla ilgili olduğundan, bireye yönelik önlemler tükenmişliğin engellenmesinde önemli bir yere sahiptir. Bireylerin beklentilerini ve amaçlarını gerçekleştirdiklerinde hayal kırıklığı yaşamadıkları gözlemlenmiştir. Çalışanlar yöneticiler tarafından desteklenmeli, hedeflerine ulaşabilmeleri için desteklenmelidir. Birey dışa dönük etkin bir yaşam içerisinde yer almalıdır. Çalışanın iş yaşamı ile özel yaşamı ayırt edebilme yeteneği ile tükenmişlik arasında ciddi bir ilişki vardır. Birey kendini kanıtlamayı, duygularını tartmayı ve deneyimlerini paylaşmayı öğrenmelidir.

Bireysel önlemler aşağıdaki biçimde özetlenebilir;

- Bireyin istediği meslekte çalışması,
- Takdir etme,
- Girişimcilik becerisi kazanma,
- İşteki sorunu iş ortamında bırakma,
- Ailevi destek sağlama,
- Özel yaşama önem verme,
- Bireyin kendisine gerçekleştirilebilir hedefler koyması,
- İşine ait olumlu bakış açısı geliştirme,
- Kendini tanıma becerisi geliştirme,
- Tatil ve dinlenmeye zaman ayırma,
- Olanaklıysa iş değiştirme.

Yukarıda sayılan bu önlemler dışında, bireysel mücadele yöntemleri içinde ayrıca şunlar yer almalıdır (67):

- Çalışanın kendinde ortaya çıkan değişimleri doğru anlamlandırabilmesi ve analiz edebilmesi açısından kendini tanıma çabasında olması,



- İşle ilgili rasyonel beklenti ve hedefler içinde olmak, çalışanların hayal kırıklığı içine düşmelerini engelleyeceğinden, bireyin kendini gerçekçi bir şekilde analiz edip sahip olduğu bilgi birikimi ve yetenekler doğrultusunda gerçekçi hedefler belirlemesi de önemli bir husustur,
- Halk arasında “bardağın dolu yarısını görme” olarak dile getirilen, olayların olumlu yanlarını görmeyi tercih ederek stres yaratıcı durumlardan uzak durma,
- Hep aynı yöntemle yapılan işleri farklı metotlar kullanarak ya da farklı zamanlarda yaparak monotonluğu kırma ve işin yapılış tarzını değiştirme,
- Tükenmişlik, özellikle birincil ilişkiler ile yüz yüze etkileşimlerin geçerli olduğu hizmet sektöründe ortaya çıktığından, “psikolojik geri çekilme” olarak adlandırılan diğer insanlarla etkileşimde katılımın azaltılması yoluna gitme,
- Tükenmişliğin yoğun olarak görüldüğü bir diğer alan; sorunlu, muhtaç, şiddete maruz kalmış veya kötü koşullar içinde yaşamını devam ettirmeye çabalayan insanlara yardım verilen sosyal çalışma alanı olduğundan, burada iş gereği karşılaşılan sorunları içselleştirme ve kendi sorunlarıymış gibi algılama eğilimi içine girmekten kaçınma.

### **2.3.Türkiye’de Eğitimci**

Eğitimin en önemli unsurlarından birisi eğitimcidir. Etkili bir eğitim faaliyetlerinin yürütülmesinde eğitimcilere büyük bir sorumluluk yüklenmiştir. Sınıftaki öğretim ortamının düzenlenmesi, etkinliklerin belirlenmesi, ders araç gereçlerinin ve öğretim yöntemlerinin seçimi ve kullanılması bu sorumluluklar içerisinde yer alanlardan bazılarıdır. Bu işlevleri yerine getiren eğitimci, sınıfta etkin bir rol oynayarak öğrencilerin okulda buldukları süre boyunca hem öğretimlerinde hem de kişisel davranışlarında önemli etkilerde bulunmaktadır. Bu açıdan bireylerin hayatlarında önemli izler bırakan ve onların davranışlarının oluşumunda etkin bir rol oynayan eğitimcilerin nasıl algılandığı ile ilgili saptamaların yapılması önemli görülmektedir (83).

Eğitim sistemlerinin temel amacı o ülkenin nitelikli insan gücünü yetiştirmek ve yurttaşlarına vatandaşlık eğitimini vermektir. Bunu gerçekleştirebilmek için her eğitim sistemi, yetiştireceği insan modelini, sahip olduğu eğitim felsefesi ve insan gücü politikası ışığında saptayarak eğitim etkinliklerini bu amaca göre düzenlemektedir (84).

Temel toplumsal kurumlardan birisi olan eğitim, bütün toplumların temel sorunlarının başında yer almaktadır. Bu temel sorunun ana öznesi de hiç kuşkusuz

eğitimcilerdir (85). Eğitimci bir öğrenme aracıdır, sınav yapan, disiplini sağlayan, orta sınıf ahlakının savunucusu ve vekildir. Eğitimci güvenilir kişidir, yedek velidir, eğitimci danışmanı, meslektaş ve toplumsal katılımcıdır. Bunlar eğitimcilere daha çok mesleği ile ilgili olarak verilen imgelerdir (86).

Eğitimcinin değerlendirilmesinde bilgi, kişilik, çevreye uyum, çevre kalkınmasına katılma, halkla ilişkiler gibi ölçütler de kullanılmaktadır (87). Bir ülkenin geleceğinin mimarı, eğitimcilerdir. Mühendisini, doktorunu, avukatını, öğretmenini, askerini, polisini, şoförünü, kısacası toplumun her kesiminde hizmet veren insan gücünü yetiştirenler hep eğitimcilerdir. Ülkelerin kaderlerinde eğitimciler çok önemli roller oynamaktadır. Eğitimciler, eğitim sisteminin en temel ögesidir. Bir ülkenin kalkınmasında, nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde, toplumdaki huzur ve sosyal barışın sağlanmasında, bireylerin sosyalleşmesi ve toplumsal hayata hazırlanmasında, toplumun kültür ve değerlerinin genç kuşaklara aktarılmasında öğretmenlerin başrolü oynamaları beklenmektedir (88).

Yeni nesillerin niteliği de hiç kuşkusuz onu yetiştiren öğretmenlerin niteliği ile özdeş olacaktır. Zaten “ektiğini en geç biçen çiftçi eğitimcidir” özdeyişi de bu gerçeği oldukça güzel bir biçimde ortaya koymaktadır. Kısaca eğitimci, insan mimarı, insanın kişiliğini biçimlendiren sanatkar olmaktadır. Ancak, bu gerçeğin herkesçe bilinmesine rağmen, çeşitli nedenlerle ülkemizde eğitimcilik mesleği çeşitli dalgalanmalarla bugünlere gelmiştir. Kimi zaman “bilen öğretir” diyerek eğitimci meslek bilgisinde yetişme aranmaksızın her meslekten kişiler eğitimciliğe atanmış, kimi zaman da “açıkta mı kalsın” endişesiyle alan bilgisi bile olmayan kişilere yeni nesiller teslim edilmiştir (89).

Günümüz itibariyle de eğitimci mesleği istenilen ya da hak ettiği noktaya gelememiştir. Eğitimin amacı, kişilerin yaşadığı toplumun ve toplumun bağlı olduğu çağdaş dünyanın uyumlu bir üyesi haline getirerek onları çağın gerektirdiği bilgi ve becerilerle donatmaktır. Bireylerin, toplum ve dünyadaki değişme ve gelişmelere ayak uydurabilecek ve katkıda bulunabilecek bir biçimde yetiştirilmeleri gerekmektedir. Bu da, iyi bir eğitim sisteminin yanında, nitelikli bir eğitimci kadrosu ile sağlanmaktadır. Eğitimcilerin nitelikli olması ne kadar gerekli ve önemli ise de, yeterli değildir (90). Zira bu eğitimci kadrosunun ülke düzeyinde dengeli, etkin ve verimli olarak istihdam edilebilmeleri ile çalışma ve hayat şartlarının iyileşmesi de o derece önemlidir (91).

Gaziantep’te toplam 3758 sınıf öğretmeni görev yapmaktadır.

### **3.GEREÇ VE YÖNTEM**

#### **3.1.Araştırmanın Yapıldığı Yer**

Araştırma 20 Kasım 2012 - 31 Aralık 2012 tarihleri arasında Gaziantep İlindeki Şehitkamil ve Şahinbey ilçelerinde yapılmıştır. 2012 yılı verilerine göre Şehitkamil İlçesinin nüfusu 693 bin 901, Şahinbey İlçesi nüfusu 782 bin 899 kişidir. Şahinbey İlçesi, nüfusu ile Ankara'nın Keçiören ve Çankaya ilçelerinden sonra Türkiye'nin 3'üncü en büyük ilçesidir.

#### **3.2.Evren ve Örneklem**

Araştırmanın evrenini Gaziantep İlindeki Şehitkamil ve Şahinbey Merkez İlçelerinde bulunan İlkokullar da görev yapan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır.

Şehitkamil İlçesinde 66 adet ilkokul, 1963 adet sınıf öğretmeni; Şahinbey İlçesinde 64 adet ilkokul 1795 adet sınıf öğretmeni bulunmaktadır. Araştırmaya Şehitkamil'de 15, Şahinbey'de 14 olmak üzere toplam 31 ilkokul dahil edilmiştir.

Araştırma ile ilgili MEB izni alınmış, etik kurul onayına sunulmuştur. İzin ve onay belgeleri ektedir (Ek:3, Ek:4).

Araştırmanın yapıldığı dönemde; Gaziantep İli Şehitkâmil ve Şahinbey Merkez İlçesi'nde çalışan 3758 sınıf öğretmeninden basit tesadüfi yöntemle belirlenen ve çalışmaya katılmayı kabul eden ve uygulama saatlerinde okulda bulunan 729 sınıf öğretmenine anket formu uygulanmıştır.

#### **3.3.Araştırma Tipi**

Araştırmada tanımlayıcı analiz yöntemi kullanılmıştır. MEB'e bağlı çalışan sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişliğini ve iş doyumunu analiz etmek amacıyla yapılmıştır.

#### **3.4.Veri Toplama Araçları**

Veri toplama aracı olarak anket formu, Mesleki Doyum Ölçeği ve Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır.

**Anket Formu:** Veri toplama aracı olarak kullanılan anket formu 3'ü sosyo-demografik olan toplam 17 kapalı uçlu sorudan ve konuyla ilgili olarak yapılan çalışmalarda da en yaygın şekilde kullanılan ('Maslach Tükenmişlik Modeli' - 'Mesleki Doyum Ölçeği') 2 adet ölçekten oluşmaktadır.

Maslach Tükenmişlik Modeli: Maslach tarafından geliştirilen ve 22 maddeden oluşan Maslach Tükenmişlik Envanteri “duygusal tükenme”, “duyarsızlaşma” ve “kişisel başarı” olmak üzere üç alt ölçekten oluşmaktadır (70). Duygusal tükenme alt ölçeği 9, duyarsızlaşma alt ölçeği 5, kişisel başarı alt ölçeği 8 maddeden meydana gelmektedir. Tükenmişlik tek bir puanla değil, her bir ölçekten alınan üç ayrı puanla hesaplanmaktadır(70).

Mesleki Doyum Ölçeği (MDÖ): Mesleki doyumunu belirlemek amacıyla Kuzgun, Sevim ve Hamamcı, tarafından geliştirilen ölçek herhangi bir iş yerinde çalışan kişilerin o mesleğin üyesi olmaktan ne derece mutlu olduklarını belirlemek amacıyla, “iki faktör kuramı” esas alınarak geliştirilmiştir. MDÖ’nin deneme formunda, mesleki etkinliklerin kişinin ilgi ve becerilerine uygunluğu, sorumluluk alma, gelişme ve ilerleme olanakları ile ilgili 20 olumlu, 8 olumsuz madde bulunmaktadır. Maddelerin geneli meslek etkinliklerinin özü ile ilgilidir. Olumlu maddeler A:5, B:4, C:3, D:2, E:1, olumsuz maddeler A:1, B:2, C:3, D:4, E:5 şeklinde tersten puanlanmıştır (92).

### **3.5.Verilerin Değerlendirilmesi**

Veri analizi SPSS 16 paket programında yapılmıştır. Veri çözümlemesinde, frekans, % ve ortalama gibi tanımlayıcı istatistiklerin yanı sıra ki-kare ve korelasyon testleri kullanılmıştır.

### **3.6.Sınırlılıklar**

Araştırma Gaziantep ili Şehitkamil ve Şahinbey İlçe Merkezlerinde bulunan ilkokullarda uygulanmıştır. Örnekleme, veri toplama araçları uygulanırken okulda bulunan ve çalışmaya katılmayı kabul eden öğretmenlerle sınırlı tutulmuştur.

Araştırma verileri 17 kapalı uçlu soru, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Mesleki Doyum Ölçeği ile toplanan verilerle sınırlıdır.

Anket formunu tamamlamayan ve tüm maddeleri işaretleyen 38 adet anket formu değerlendirme dışı bırakılmıştır.

## 4.BULGULAR

Bu bölümde araştırmaya katılan 729 kişiye ait bilgiler ana dağılımlarla sunulmuş daha sonra çeşitli dağılım özellikleri çapraz tablolarla belirtilmiştir.

**Tablo 1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri**

<b>Cinsiyet</b>	<b>Sayı</b>	<b>%</b>
Kadın	371	50,9
Erkek	358	49,1
<b>Medeni durum</b>		
Evli	604	82,9
Bekar	125	17,1
<b>Çocuk sayısı</b>		
1-3	501	68,7
Yok	200	27,4
4 ve üzeri	28	3,8
<b>Kız çocuk</b>		
Var	405	55,6
Yok	324	44,4
<b>Erkek çocuk</b>		
Var	402	55,1
Yok	327	44,9
<b>Eğitim Durumu</b>		
Lisans	519	71,2
Öğretmen okulu-ön lisans-lisans tamamlama	99	13,6
Eğitim enstitüsü-lisans tamamlama	72	9,9
Diğer ( lisans üstü )	39	5,3
<b>Sağlık Sorunu</b>		
Hayır	648	88,9
Evet	81	11,1
<b>Aylık Gelir</b>		
1500-3000	670	91,9
3000 ve üzeri(ek geliri olanlar)	47	6,4
1500 ve altı	12	1,6
Toplam	729	100,0

Araştırmaya katılanların %50,9'u kadın, %82,9'u evli, %27,4'ünün hiç çocuğu yoktur. Katılanların%68,7'si 1-3 çocuğa sahiptir. %55,6'sının kız çocuğu, %55,1 inin erkek çocuğu vardır.

Katılanların %71,2'sinin lisans mezunu olduğu görülmektedir.

Katılanların %88,9'unun hiçbir sağlık problemi yoktur, %91,9'u 1500-3000TLarası gelire sahiptir.

**Tablo 2. Araştırmaya Katılanların Çalışma Durumu**

Toplam Çalışma Yılı	Sayı	%
10 ve ↑	518	71,1
5-10	128	17,6
1-5	83	11,3
<b>Halen Bulunduğu Okulda Çalışma Yılı</b>		
1-5	408	56,0
5-10	216	29,6
10 ve ↑	105	14,4
Toplam	729	100,0

Araştırmaya katılanların %71,1'i 10 ve ↑ yıldır,%17,6'sı 5-10 yıldır, %11,4'ü 1-5 yıldır öğretmenlik mesleğini yapmaktadır. Katılımcıların %56'sı 1-5 yıldır, %29,6'sı 5-10 yıldır, %14,4'ü 10 yıldan daha uzun bir süredir halen bulunduğu okulda çalışmaktadır.

**Tablo 3. Araştırmaya Katılanların Öğretmenlik Mesleğini Seçme Özellikleri**

Kendi İsteğiyle Meslek Seçimi	Sayı	%
Evet	610	83,7
Hayır	119	16,3
<b>Meslek Seçiminde Etken</b>		
2 şık seçenler	214	29,3
Bu mesleği sevdiğim için	133	18,2
3 şık seçenler	115	15,7
Tesadüfen	51	6,9
4 şık seçenler	46	6,3
Benim için ideal bir meslek olduğu için	33	4,5
5-6-7 şık seçenler	31	4,2
Ailemin isteklerine uygun bir iş olduğu için	28	3,8
Çalışma şartları bana uygun olduğu için	26	3,5
Bu meslekte kendimi yetenekli hissettiğimi için	20	2,7
Manevi yönden tatmin edici olduğu için	14	1,9
Sorumluluk taşıma şansını elde ettiğim için	12	1,6
Boş zaman ve tatilleri fazla olduğu için	3	0,4
Diğer (kısa yoldan meslek sahibi olabilmek,Çocukları çok sevdiğimden, boş gezmek için)	3	0,4
Toplam	729	100,0

Araştırmaya katılanların%83,7'si öğretmenlik mesleğini kendi isteğiyle seçerken,%0,4'ü boş zaman ve tatilleri fazla olduğu için; %7,4'ü tesadüfen,%2,7'si öğretmenlik mesleğinde kendini yetenekli hissettiği için; %4,5'i kendisine uygun ideal bir meslek olduğunu düşünerek, %3,8'i ailesinin isteklerine uygun bir iş olduğu için; %18,2'si öğretmenlik mesleğini sevdiği için öğretmenlik mesleğini seçmiştir. Diğer %55,9'u (416 kişi) öğretmenlik mesleğini seçmesinde birden daha fazla etken olduğunu belirtmiştir.

**Tablo 4. Araştırmaya Katılanların Meslekten Ayrılmayı Düşünme Dağılımı**

Meslekten Ayrılmayı Düşünme	Sayı	%
Hayır	600	82,3
Evet	129	17,7
<b>Meslekten Ayrılmayı Düşünme Nedeni*</b>		
Diğer (önemsenmeme hissi)	54	41,8
Gelir Az Olduğu İçin	44	34,1
Daha İyi İmkanlar Elde Etme Nedeniyle	28	21,7
Ailevi Nedenlerle	3	2,3
<b>İmkan Olsa Tekrar Aynı İşi Seçermi?</b>		
Evet	407	55,8
Hayır	322	44,2
Toplam	729	100,0

\*Toplam 129 olarak hesaplanmıştır.

Katılımcıların %82,3'ü meslekten ayrılmayı düşünmemektedir. Meslekten ayrılmayı düşünen 129 kişiden %34,1'i geliri düşük olduğu için, %21,7'si daha iyi imkanlar elde edebileceğini için, %2,3'ü ailevi nedenlerden dolayı, %41,8'i diğer nedenlerden dolayı öğretmenlik mesleğini bırakmayı düşünmektedir. Katılımcılara imkan olsa gene aynı işi seçermisiniz diye sorduğumuzda %55,8'i evet derken %44,2'si tekrar seçmezdim demiştir.

**Tablo 5. Araştırmaya Katılanların İşe Devamsızlık Dağılımı**

Son 2 Yılda İş Devamsızlığı yapma	Sayı	%
Hayır	540	74,1
Evet	189	25,9
Toplam	729	100
<b>Kaç Gün Devamsızlık*</b>		
1-10 gün arası	147	77,7
11-30 gün arası	23	12,2
31 gün -1 yıl arası	19	10,0
<b>Devamsızlığın Sebebi*</b>		
Hastalık	114	60,3
Diğer (ameliyat, doğum)	45	23,8
Ailevi Sebepler	23	12,1
Stres	4	2,1
Yorgunluk	3	1,5
Toplam	189	100

\*Toplam 189'a göre hesaplanmıştır.

Katılımcıların son 2 yıl içinde %74,1'i devamsızlık yapmadığını %25,9'u devamsızlık yaptığını belirtmiştir. Devamsızlık yapan 189 kişinin %60,3'ü hastalık, %1,5'i yorgunluk, %2,1'i stres, %12,1'i ailevi nedenlerden dolayı devamsızlık yapmıştır. Devamsızlık yapanların %77,7'si 1-10 gün, %12,2'si 11-30 gün, %10'u 31 günden 1 yıla kadar izin kullanmıştır.

**Tablo 6. Araştırmaya Katılanların Ek İş Yapma ve Boş Zaman Geçirme Özellikleri**

<b>Ek İş Yapma</b>	<b>Sayı</b>	<b>%</b>
Hayır	660	90,5
Evet	69	9,5
<b>Ek İş Türü*</b>		
Özel ders	32	46,3
Diğer	19	27,5
Ticaret	12	17,3
Pazarlama	3	4,3
Kırtasiye	3	4,3
<b>Boş Zamanda Yapılanlar</b>		
5-6-7 şık seçenler	217	29,7
3 şık seçenler	153	20,9
4 şık seçenler	124	17,0
2 şık seçenler	66	9,0
Kitap okurum	58	7,9
Çocuklarla ilgilenirim	28	3,8
TV izlerim	17	2,3
Gezerim	17	2,3
Bilgisayar kullanırım	15	2,0
Ev işleri yaparım	12	1,6
Sinema/tiyatro/sanatsal çalışmalar yaparım	10	1,3
Uyurum	7	0,9
Diğer (dernek çalışmaları)	5	0,6
Toplam	729	100

\*Toplam69'a göre hesaplanmıştır.

Araştırmaya katılanların %90,5'i ek iş yapmamaktadır. Ek iş yapan69 kişinin %46,3'ü özel ders vermekte, %17,3'ü ticaretle, %4,3'ü kırtasiye işleriyle, %27,5'i diğer işler ile uğraşmaktadır.

Katılımcıların %7,9'u kitap okuyarak, %2,3'ü TV izleyerek, %0,9'u uyuyarak, %2,3'ü gezerek, %2'si bilgisayar başında, %1,3'ü sinema ve tiyatroyla, %1,6'sı ev işleriyle, %3,8'i çocuklarına vakit ayırarak boş zamanlarını değerlendirmektedir.

**Tablo 7. Araştırmaya Katılanlarda Eve Ekonomik Katkı Yapan Kişi Varlığı**

<b>Eve Ekonomik Katkı Yapan</b>	<b>Sayı</b>	<b>%</b>
Var	443	60,7
Yok	286	39,2
Toplam	729	100,0

Araştırmaya katılanların %60,7'sieve ekonomik katkı yapan ek kişinin var olduğunu, %39,2'si eve başka ekonomik katkı yapan hiç kimsenin olmadığını ifade etmiştir.



**Tablo 8. Araştırmaya Katılanların İşe Giderken Yaşadığı Fiziksel Şikayet Dağılımı**

<b>İşe Giderken Bedensel Gerilim Hissetme</b>	<b>Sayı</b>	<b>%</b>
Hayır	392	53,8
Evet	337	46,2
<b>Gergin Hissetme Nedeni*</b>		
Yorgunluk	119	35,3
2 şık seçenler	83	24,6
3 ve 4 şık seçenler	53	15,7
Bıkkınlık	31	9,1
Baş ağrısı	22	6,5
Sinirlilik	12	3,5
Cevapsız	12	3,5
Kalp çarpıntısı	5	1,4
Toplam	337	100

\*Toplam 337'e göre hesaplanmıştır.

Katılımcıların %46,2'si işe giderken gerilim hissetmekte,%53,8'i hissetmemektedir. Gerilim hisseden 337 kişiden %35,3'ü yorgunluk, %3,5'i sinirlilik, %9,1'i bıkkınlık, %1,4'ü kalp çarpıntısı, %6,5'i baş ağrısı nedeniyle, %40,3'ü birden fazla nedenden dolayı işe giderken bedensel gerilim hissettiğini söylemiştir.

**Tablo 9. Araştırmaya Katılanların Mesleki Tükenmişlik Ölçeği Dağılımı**

İfadeler	Hiçbir zaman		Çok Nadir		Bazen		Çoğu Zaman		Her Zaman		Ortalama	
	sayı	%	sayı	%	sayı	%	sayı	%	sayı	%		
DUYGUSAL TÜKENME	1. İşimden soğuduğumu hissediyorum	234	32,1	342	46,9	89	12,2	30	4,1	31	4,3	2,01
	2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum	205	28,1	341	46,8	96	13,2	33	4,5	25	3,4	1,96
	3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum	213	29,2	336	46,1	92	12,6	31	4,3	25	3,4	<b>1,93</b>
	4. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı	207	28,4	332	45,5	102	14,0	36	4,9	25	3,4	1,98
	5. Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum	208	28,5	342	46,9	89	12,2	31	4,3	25	3,4	1,93
	6. İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum	214	29,4	342	46,9	88	12,1	30	4,1	25	3,4	1,93
	7. İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum	207	28,4	335	46,0	101	13,9	33	4,5	25	3,4	1,97
	8. İnsanlarla doğrudan doğruya ilişki kurmayı gerektiren bir işimin olması bende stres yaratıyor	213	29,2	342	46,9	88	12,1	31	4,3	25	3,4	1,93
	9. İşimde yolun sonuna geldiğimi ve tükendiğimi hissediyorum	207	28,4	335	46,0	98	13,4	37	5,1	25	3,4	1,98
KİŞİSEL BAŞARI	10. İşim gereği karşılaştığım kişilerin ne hissettiğini kolayca anlayabilirim	91	12,5	83	11,4	257	35,3	298	40,9	-	-	3,04
	11. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarıyla yakından ilgilenirim	100	13,7	89	12,2	235	32,2	270	37,0	-	-	2,82
	12. İşim aracılığıyla insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum	84	11,5	101	13,9	257	35,3	279	38,3	-	-	2,98
	13. Kendimi enerjik hissediyorum	92	12,6	101	13,9	242	33,2	271	37,2	-	-	2,88
	14. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım	87	11,9	96	13,2	252	34,6	282	38,7	-	-	2,96
	15. İşim gereği karşılaştığım insanlarla çalıştıktan sonra kendimi çok dinç hissediyorum	94	12,9	84	11,5	231	31,7	268	36,8	-	-	2,78
	16. İşimde pek çok kayda değer başarı elde ettim	102	14,0	99	13,6	236	32,4	272	37,3	-	-	2,87
17. İşimden kaynaklanan duygusal problemlerin soğukkanlılıkla üstesinden gelirim	82	11,2	88	12,1	269	36,9	283	38,8	-	-	3,01	
DUYARSIZLAŞMA	18. İşim gereği karşılaştığım insanlara sanki birer nesneymişler gibi davrandığımı hissediyorum	43	5,9	41	5,6	74	10,2	233	32,0	337	46,2	<b>4,06</b>
	19. Bu işe aşladığımdan beri insanlara karşı daha hissiz olduğumu düşünüyorum	35	4,8	69	9,5	132	18,1	225	30,9	265	36,4	3,83
	20. Bu işin beni duygusal olarak katılaştırmasından endişe duyuyorum	42	5,8	72	9,9	123	16,9	221	30,3	265	36,4	3,79
	21. İşim gereği karşılaştığım insanların yatırımları konusunda başlarına ne geldiği beni ilgilendirmiyor	36	4,9	76	10,4	127	17,4	221	30,3	265	36,4	3,81
	22. İşim gereği karşılaştığım insanların yatırımları ile ilgili bazı problemleri nedeniyle beni suçladıklarını hissediyorum	45	6,2	68	9,3	120	16,5	218	29,9	265	36,4	3,75

Mesleki tükenmişlik ölçeğinde, en yüksek ort.4,06 ile “İşim gereği karşılaştığım insanlara sanki birer nesneymişler gibi davrandığımı hissediyorum” olgusu sahiptir. Mesleki tükenmişlik ölçeğinde en düşük ort. 1,93 ile şu olgular sahiptir; “Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum”, “Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum” ve “İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum” demektir.

**Tablo 10. Araştırmaya Katılanların Mesleki Doyumu Ölçeği Dağılımı**

İfadeler	Hiçbir Zaman		Çok Nadir		Bazen		Çoğu Zaman		Her Zaman		Ortalama	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%		
İŞ DOYUMU	1. Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleğe girmek ister misiniz?	171	23,5	434	<b>59,5</b>	51	7,0	38	5,2	16	2,2	2,00
	2. Yaptığımız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz?	175	24,0	402	55,1	79	10,8	38	5,2	12	1,6	2,02
	3. Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz?	187	25,7	386	52,9	71	9,7	42	5,8	16	2,2	2,02
	4. Keşke başka bir iş yapan insan olsam dediğiniz olur mu?	195	26,7	410	56,2	59	8,1	34	4,7	16	2,2	1,97
	5. Mesleğinizin gelişmenize olanak verdiğini düşünüyor musunuz?	205	28,1	336	46,1	115	15,8	42	5,8	23	3,2	2,08
	6. İşinize hevesle gelir misiniz?	186	25,5	336	46,1	119	16,3	42	5,8	23	3,2	2,12
	7. İşiniz ile ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?	171	23,5	418	57,3	63	8,6	38	5,2	20	2,7	2,03
	8. İş yerinizde aldığımız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz?	191	26,2	390	53,5	71	9,7	46	6,3	16	2,2	2,02
	9. İş günü sonunda kendinizi mutsuz ve bıkkın hissediyor musunuz?	191	26,2	430	<b>59,0</b>	55	7,5	30	4,1	12	1,6	<b>1,94</b>
	10. Fırsatını bulduğunuz an başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz?	159	21,8	434	<b>59,5</b>	59	8,1	42	5,8	12	1,6	2,02
	11. Erken emekli olup bir köseye çekilmeyi düşünür müsünüz?	203	27,8	286	52,9	71	9,7	46	6,3	12	1,6	1,99
	12. Meslektaşlarımızla karşılaştığımızda onların işlerini nasıl yaptıklarını sorar mısınız?	178	24,4	317	43,5	139	19,1	53	7,3	34	4,7	2,23
	13. Mesleki bilginizi artırmak için seminerlere, kongrelere katılır mısınız?	154	21,1	324	44,4	135	18,5	77	<b>10,6</b>	31	4,3	<b>2,31</b>
	14. İş yerinde bazı engeller çalışma isteğinizi engeller mi?	162	22,2	309	42,4	142	19,5	69	9,5	31	4,3	2,29
	15. İşinizin yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?	168	23,0	432	59,3	71	9,7	34	4,7	16	2,2	2,02
	16. Mesleğinizle ilgili yayınları izler misiniz?	175	24,0	390	53,5	99	13,6	38	5,2	16	2,2	2,03
	17. Mesleğinizi yürütürken karşılaştığınız engellerle mücadele ediyor musunuz?	170	23,2	317	43,5	154	21,1	53	7,3	35	4,8	2,26
	18. İşinizin ilgililerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?	206	28,3	309	42,4	139	19,7	38	5,2	37	<b>5,1</b>	2,16
	19. Mesleğinizi değiştirmeyi düşündüğünüz anlar oldu mu?	201	27,6	296	40,6	163	<b>22,4</b>	46	6,3	23	3,2	2,21
	20. Meslek bilginizi artırmaya yönelik girişimlerde bulunuyor musunuz?	214	<b>29,4</b>	386	52,9	75	10,3	38	5,2	16	2,2	1,97

İş doyumu ölçeğinde, en yüksek ortalamaya 2,31 ile “Mesleki bilginizi artırmak için seminerlere, kongrelere katılır mısınız?” olgusu sahiptir. İş doyumu ölçeğinde en düşük ortalamaya ise 1,94 ile “İş günü sonunda kendinizi mutsuz ve bıkkın hissediyor musunuz?” olgusu sahiptir.

**Tablo 11. Eğitim Durumuna Göre Sağlık ve Maddi Durum Özellikleri**

Eğitim Durumu									
Aylık Gelir	Öğretmen Okulu -Ön lisans-Lisans Tamamlama		Eğitim Enstitüsü- Lisans Tamamlama		Lisans		Toplam		X <sup>2</sup>
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	
1500-3000	94	94,9	64	88,9	474	91,3	670	91,9	X <sup>2</sup> :0,713
3000 ve ↑	4	4,0	6	8,3	37	7,1	47	6,4	Sd.2
1500 ve ↓	1	1,0	2	2,85	8	1,5	12	1,6	p. 0,700
Sağlık Sorunu									
Hayır	88	88,9	56	77,8	469	90,4	648	88,9	X <sup>2</sup> :10,027
Evet	11	11,1	16	22,2	49	9,4	80	11,0	Sd.2p.0,007

1500 TL ve altında gelire sahip olanlar araştırmaya katılanların sadece %1,6'sını oluştururken, 3000 TL ve üzeri gelire sahip olanlar %6,4'ünü oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların %91,9'u 1500-3000 TL arası gelire sahiptir. Eğitim durumu ile aylık gelir durumu arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır (p>0,05).

Eğitim enstitüsü-lisans tamamlama mezunu olanlar yüzde olarak bakıldığında diğerlerine göre daha fazla sağlık sorunu olduğu görülmektedir.

Eğitim durumu ve sağlık sorunu arasında anlamlı ilişki mevcuttur (p<0,05).

**Tablo12.Okul Çalışma Yılı,Meslekten Ayrılmayı Düşünme,Tekrar Aynı İşi Seçme Dağılımı**

Okulda Çalışma Yılı									
Meslekten Ayrılmayı Düşünme	1-5 yıl		5-10 yıl		10 yıl ve üzeri		Toplam		X <sup>2</sup> İstatistikleri
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	
Hayır	336	82,4	169	78,2	92	87,6	597	81,9	X <sup>2</sup> :2,665
Evet	72	17,6	45	20,8	12	11,4	129	17,7	Sd.2 p. 0,264
Tekrar Aynı İşi Seçme									
Evet	229	56,1	112	51,9	66	62,9	407	55,8	X <sup>2</sup> :3,499
Hayır	179	43,9	107	48,1	39	37,1	322	44,2	Sd.2 p.0,174

1-5 yıldır aynı okulda çalışanların bir şans daha verilecek olsa tekrar aynı işi seçme olasılığı (%56,1) 5 yıl ve üzeri çalışanlardan daha fazladır.

Okulda çalışma yılı ve meslekten ayrılmayı düşünme arasında anlamlı ilişki olmadığı görülmektedir (p>0,05).

Meslekten ayrılmayı düşünenlerin %20,8'ini 5-10 yıldır çalışanlar oluşturmaktadır. Okulda çalışma yılı ve tekrar aynı işi seçme arasında anlamlı ilişki olmadığı görülmektedir (p>0,05).

**Tablo 13. Meslekten Ayrılmayı Düşünme, İş Devamsızlığı ve Gerilim Hissetme Durumu**

<b>Meslekten Ayrılmayı Düşünme</b>							
Son 2 Yılda İş Devamsızlığı	Evet		Hayır		Toplam		X <sup>2</sup> İstatistikleri
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	
Evet	33	25,6	156	26,1	189	25,9	X <sup>2</sup> :0,051 Sd.1 p. 0,821
Hayır	96	74,4	439	73,5	536	73,5	
<b>İşe Giderken Bedensel Gerilim Hissetme</b>							
Evet	94	72,9	240	40,2	336	46,1	X <sup>2</sup> :45,562 Sd.1 p.0,000
Hayır	35	27,1	356	59,6	392	53,8	
<b>Gergin Hissetmenin Nedeni</b>							
Yorgunluk	35	27,1	357	59,8	393	53,9	X <sup>2</sup> :55,062 Sd.1 p.0,000
Sinirlilik	20	15,5	98	16,4	119	16,3	

\*Bıkkınlık, kalp çarpıntısı ve baş ağrısı % 5 'in altında değerlere sahip olduğu için kıkare testine dahil edilmemiştir.

Meslekten ayrılmayı düşünenlerin %25,6'sı, meslekten ayrılmayı düşünmeyenlerin %26,1'i son iki yıl içerisinde devamsızlık yapmıştır.

Meslekten ayrılmayı düşünme ve son 2 yılda iş devamsızlığı arasında anlamlı farklılığın olmadığı görülmektedir(p>0,05).

Meslekten ayrılmayı düşünen kişiler diğer kişilere oranla daha fazla (%72,9) bedensel gerilim hissetmektedirler.

Meslekten ayrılmayı düşünme ve işe giderken bedensel gerilim hissetme arasında anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir(p<0,05).

Meslekten ayrılmayı düşünmeyen bireyler genel olarak diğer bireylere oranla (59,8) daha fazla yorgun hissetmektedirler.

Meslekten ayrılmayı düşünme ve gergin hissetme arasındaki ilişki incelendiğinde, anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir(p<0,05).

**Tablo 14. Demografik veriler ile Tükenmişlik Algısı Ortalama Puan Dağılımı**

<b>Cinsiyet</b>	<b>Duygusal Tükenme</b>	<b>Duyarsızlaşma</b>	<b>Kişisel Başarı</b>
Kadın	18,97	10,76	13,25
Erkek	18,15	11,07	13,82
<b>Medeni durum</b>			
Evli	19,48	10,95	13,38
Bekar	19,14	10,59	14,38
<b>Çalışma Yılı</b>			
1-5	18,93	10,77	13,39
5-10	19,03	11,25	14,10
10 ve üzeri	18,39	10,85	13,41
<b>Aylık Gelir</b>			
1500 ve altı	19,75	10,58	13,66
1500-3000	18,52	10,95	13,54
<b>Bu okulda Çalışma Yılı</b>			
1-5	18,83	10,98	13,75
5-10	18,54	10,92	13,22
10 ve üzeri	17,62	10,62	13,32
<b>Meslekten Ayrılmayı Düşünme</b>			
Evet	21,94	11,51	15,97
Hayır	17,83	10,77	12,99
<b>Son 2 Yılda İş Devamsızlığı</b>			
Evet	19,13	10,98	13,14
Hayır	18,35	10,88	13,66
<b>İşe Giderken Bedensel Gerilim Hissetme</b>			
Evet	21,04	11,12	14,80
Hayır	16,44	10,73	12,43

10 ve üzeri yıldır çalışanların kişisel başarı algılarının yüksek olduğu görülmektedir. Bununla birlikte tüm öğretmenlerin duyarsızlaşma algısı orta seviyededir.

Duygusal tükenme algısı incelendiğinde ise 5-10 yıldır çalışan öğretmenlerde, 1500TL altı gelire sahip öğretmenlerde, meslekten ayrılmayı düşünen öğretmenlerde, son 2 yıldır sürekli devamsızlık yapan öğretmenlerde ve işe giderken bedensel gerilim hissedilen öğretmenlerde duygusal tükenme algısı yüksektir.

**Tablo 15.Sosyo Demografik Değişkenlere Göre Mesleki Tükenmişlik Özellikleri**

	Çalışma yılı		Aynı kurumda çalışma yılı		Meslekten Ayrılmayı Düşünme		Tekrar Aynı İş Seçme		Bedensel Gerilim		Cinsiyet		Medeni durum		Çocuk sayısı		Sağlık Sorunu		Eğitim Durumu		Aylık Gelir	
	p	X <sup>2</sup>	P	X <sup>2</sup>	p	X <sup>2</sup>	p	X <sup>2</sup>	P	X <sup>2</sup>	p	X <sup>2</sup>	p	X <sup>2</sup>	p	X <sup>2</sup>	p	X <sup>2</sup>	p	X <sup>2</sup>	p	X <sup>2</sup>
<b>Duygusal Tükenme</b>	,195	-,048	,039	-,077*	,000	-,284**	,000	,331**	,175	-,050	,027	-,082*	,530	,023	,001	-,119**	,086	,064	,002	,114**	,959	,002
<b>Kişisel Başarı</b>	,478	-,026	,131	-,056	,000	-,275**	,000	,226**	,625	-,018	,040	,076*	,035	,078*	,032	-,080*	,461	,027	,111	,059	,812	-,009
<b>Duyarsızlaşma</b>	,651	-,017	,183	-,049	,002	-,116**	,367	,033	,723	-,013	,054	,072	,618	-,019	,293	,039	,912	,004	,089	,063	,284	-,040

Meslekten ayrılmayı düşünme ve tekrar aynı işi seçme ile mesleki tükenmişlik boyutu arasındaki ilişkiye göre duygusal tükenme alt boyutu ile meslekten ayrılmayı düşünme ve tekrar aynı işi seçme arasında anlamlı ilişki mevcuttur. Meslekten ayrılmayı düşünenlerin ve tekrar aynı işi seçmek isteyenlerin duygusal tükenme durumları yüksektir.

Kişisel başarı alt boyutu ile meslekten ayrılmayı düşünme ve tekrar aynı işi seçme arasında anlamlı ilişki mevcuttur. Buna göre Meslekten ayrılmayı düşünenlerin ve tekrar aynı işi seçmek isteyenlerin kişisel başarı durumları yüksektir.

Çalışma yılı ve mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkiye göre duygusal tükenme alt boyutu ile aynı kurumda çalışma yılı arasında anlamlı ilişki mevcuttur ( $p < 0,05$ ).

Aynı kurumda çalışma yılı arttıkça duygusal tükenme azalmaktadır. Kişisel başarı ve duyarsızlaşma alt ölçekleri ile çalışma durumu arasında anlamlı ilişki yoktur ( $p > 0,05$ ).

Duyarsızlaşma alt boyutu ile meslekten ayrılmayı düşünme arasında anlamlı ilişki mevcuttur. Buna göre meslekten ayrılmayı düşünenlerin duyarsızlaşma durumları daha yüksektir. İşe giderken bedensel gerilim hissetme ile mesleki tükenmişlik boyutu arasında ilişkiye göre tükenmişlik alt boyutları ile bedensel gerilim hissetme arasında anlamlı ilişki yoktur ( $p > 0,05$ ).

Demografik değişkenlerle mesleki tükenmişlik alt boyutları arasında ilişkiye göre duygusal tükenme ile cinsiyet, çocuk sayısı ve eğitim durumu arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir ( $p < 0,05$ ).

Cinsiyetle duygusal tükenme arasında negatif yönlü ilişki mevcuttur. Bu durum SPSS kodlamasından düşünüldüğünde (Kadın:1, Erkek:2), erkeklerin duygusal tükenme durumlarının kadınlardan daha az olduğu görülmektedir.

Aynı şekilde çocuk sayısı ve duygusal tükenme arasında negatif ilişki söz konusudur. Çocuk sayısı arttıkça kişilerin duygusal tükenme durumları artmaktadır.

Eğitim durumu incelendiğinde, bireylerin eğitim seviyesi arttıkça duygusal tükenme durumları artmaktadır.

Kişisel başarı alt ölçeği ile cinsiyet, medeni durum ve çocuk sayısı arasında anlamlı ilişki mevcuttur ( $p < 0,05$ ).

Cinsiyet ve kişisel başarı arasında pozitif yönlü ilişki mevcuttur. Bu durum erkeklerin kişisel başarısının kadınlardan daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Medeni durum ve kişisel başarı arasında pozitif yönlü ilişki mevcuttur. Bekarların kişisel başarıları evlilere göre daha yüksektir.

Çocuk sayısı ile kişisel başarı arasında negatif yönlü ilişki mevcuttur. Çocuk sayısı arttıkça kişisel başarı azalmaktadır.

Duyarsızlaşma alt ölçeği ile demografik değişkenler arasında anlamlı ilişki yoktur ( $p > 0,05$ ).



**Tablo 16. Demografik ve Mesleki Değişkenlere göre Mesleki Doyum Algısı Puan Dağılımı**

<b>Cinsiyet</b>	<b>Mesleki Doyum</b>	<b>Ki kare</b>	<b>P</b>
Erkek	60,42	0,01	0,791
Kadın	60,15		
<b>Medeni durum</b>			
Bekar	61,51	0,07	0,06
Evli	59,91		
<b>Çocuk Sayısı</b>			
Yok	61,18	0,014	0,704
6 ve üzeri	61,13		
1-3	59,13		
4-6	59,53		
<b>Sağlık Sorunu</b>			
Hayır	60,58	0,058	0,12
Evet	57,75		
<b>Eğitim Düzeyi</b>			
Lisans	63,17	0,008	0,833
Öğretmen okulu-önlisans-lisans tamamlama	61,22		
Eğitim enstitüsü-lisans tamamlama	59,91		
<b>Tekrar Aynı İşi Seçme</b>			
Hayır	60,76	0,031	0,401
Evet	59,9		
<b>Çalışma Yılı</b>			
1-5	62,02	-0,053	0,156
5-10	60,82		
10 ve üzeri	59,86		
<b>Aylık Gelir</b>			
1500-3000	60,71	0,026	0,48
3000 ve üzeri	58,02		
1500 ve altı	45,33		
<b>Bu okulda Çalışma Yılı</b>			
1-5	60,95	-0,051	0,173
5-10	59,43		
10 ve üzeri	59,4		
<b>Meslekten Ayrılmayı Düşünme</b>			
Evet	61,7	-0,057	0,127
Hayır	59,97		
<b>Son 2 Yılda İş Devamsızlığı</b>			
Hayır	60,55	-0,041	0,674
Evet	59,55		
<b>İşe Giderken Bedensel Gerilim Hissetme</b>			
Evet	61,02	-0,004	0,92
Hayır	59,63		

Katılımcıların mesleki doyumları incelendiğinde; bekar olan öğretmenlerin evli olan öğretmenlere göre **daha yüksek mesleki doyuma** sahip oldukları görülmektedir.

Ayrıca aylık gelir durumu 1500-3000TL olan öğretmenler,

1-5 yıldır aynı okulda çalışan öğretmenler,

meslekten ayrılmayı düşünen öğretmenler,

son 2 yılda iş devamsızlığı yapmayan öğretmenler ve işte bedensel gerilim hisseden öğretmenler, diğer öğretmenlere oranla **daha yüksek mesleki doyum** algısına sahiptirler.

Çalışma durumu ile iş doyumunu alt boyutları arasında anlamlı ilişki yoktur ( $p>0,05$ ). Meslekten ayrılmayı düşünme ve tekrar aynı işi seçme ile mesleki doyumun alt boyutları arasında anlamlı ilişki yoktur ( $p>0,05$ ).

Bedensel gerilim hissetme ile mesleki doyum alt boyutları arasında anlamlı ilişki yoktur ( $p>0,05$ ).

**Tablo 17: Mesleki Tükenmişlik Alt Boyutları ve Mesleki Doyum İlişkisi**

		Mesleki Doyum
<b>Duygusal Tükenme</b>	Pearson korelasyon	-,113**
	Sig. (2- tailed)	,002
	N	729
<b>Kişisel Başarı</b>	Pearson korelasyon	-,076*
	Sig. (2- tailed)	,040
	N	729
<b>Duyarsızlaşma</b>	Pearson korelasyon	-,113**
	Sig. (2- tailed)	,002
	N	729

\*\*Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (2 - tailed)

\*Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır (2 - tailed)

Mesleki Doyum Ölçeği ile Mesleki Tükenmişlik Ölçeğinin alt boyutları arasında yapılan Korelasyon analizi sonucunda elde edilen bulgular şöyledir; Duygusal Tükenme ile Mesleki Doyum arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Değişkenler arasında negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır ( $r:0,002$ ). Kişisel başarı ile mesleki doyum arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Değişkenler arasında negatif yönlü ilişki saptanmıştır ( $r:0,40$ ). Duyarsızlaşma ile mesleki doyum arasında anlamlı bir ilişki mevcuttur ( $p<0,05$ ). Değişkenler arasında negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır ( $r:0,002$ ).

## 5.TARTIŞMA

Mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyleri gibi değişkenler, sınıf öğretmenlerinin yaşam kalitesini etkileyen önemli unsurlardır. Araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan alt problemler, istatistiksel olarak sorgulanmış ve elde edilen bulgular sırasıyla yorumlanıp tartışılmıştır.

Araştırmaya katılanların %50,9'u kadın, %82,9'u evli, %27,4'ünün hiç çocuğu yoktur. Katılanların %68,7'si 1-3 çocuğa sahiptir. %55,6'sının kız çocuğu, %55,1'inin erkek çocuğu vardır. Dolunay ve Piyal, tarafından 366 öğretmen üzerinde gerçekleştirilen 'Öğretmelerde Bazı Özellikler ve Tükenmişlik ' başlıklı araştırmanın bulguları incelendiğinde, katılımcıların %55,7'sinin kadın, %44,3'ünün erkeklerden oluştuğu görülmektedir (93). Yine aynı araştırmaya göre katılımcıların %83'1'i evlidir. Dolunay ve Piyal araştırmalarında katılımcıların çocuk sayılarına ilişkin bir bulgu vermemiştir. Başol ve Altay, tarafından 448 okul yöneticisi ve öğretmen üzerinde gerçekleştirilen 'Eğitim Yöneticisi ve Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi' başlıklı araştırmanın bulguları incelendiğinde, katılımcıların %44,5'i kadın, %55,5'i erkeklerden oluşmakta ve katılımcıların %83'ü evlidir (94). Ertürk ve Keçecioğlu'nun, İzmir/Kemalpaşa'da görev yapan öğretmenler üzerinde (n=224) gerçekleştirdikleri 'Çalışanların İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama' başlıklı çalışmalarında ulaştıkları bulgular incelendiğinde, katılımcıların %54,5'i kadın, %45,5'i ise erkeklerden oluşmakta olup, katılımcıların %77,2'si evlidir (95). Şahin, tarafından 343 öğretmen üzerinde gerçekleştirilen 'Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri' başlıklı araştırma bulguları incelendiğinde, katılımcıların %58,9'u kadın, %41,1'i erkeklerden oluşmakta olup, %73,5'i evlidir (96). Bu araştırmanın bulgularını karşılaştırdığımız son çalışma Koruklu ve arkadaşları, tarafından yapılan 'Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi' başlıklı 526 öğretmen üzerinde gerçekleştirilen çalışmadır (97). Bu araştırmanın bulguları incelendiğinde, katılımcıların %45,2'si kadın, 54,8'i erkek olup, katılımcıların medeni durumlarına ilişkin bir bulgu bulunmamaktadır. 'İlkokullarda Eğitim Veren Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyum ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri' başlıklı bu çalışmada, katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular ile benzer nitelikteki araştırmaların bulguları karşılaştırıldığında, sonuçların benzer nitelikte olduğu söylenebilir. Bu sonuçlara göre öğretmenlik mesleğinin kadınlar tarafından tercih edilen bir meslek

olduğunu ve meslek mensuplarının evliliği tercih ettikleri ifade edilebilir. Ancak diğer beş araştırma ile bu araştırma çalışmasının en önemli farkı, yapılan araştırma çalışmasında tercih edilen örneklem büyüklüğüdür. Bu araştırma çalışmasında 729 sınıf öğretmenine ulaşılmış ve anket uygulaması yapılmıştır. Dolayısı ile daha fazla sayıda örneklem ile araştırma çalışması yapılmak suretiyle ulaşılan bulguların evreni daha iyi temsil etmesi düşünülmüştür. Diğer bir ifade ile örneklem sayısının büyük olması, ulaşılan bulguların genel eğilimi temsil etmesi açısından bu çalışmayı diğer çalışmalara oranla üstün kılmaktadır denilebilir (97).

Katılanların %71,2'sinin lisans mezunu olduğu görülmektedir. Dolunay ve Piyal'ın, araştırma bulgularına göre katılımcıların %82,8'i lisans düzeyinde eğitime sahipken (93), Başol ve Altay'ın, yaptıkları araştırma çalışmasında katılımcıların eğitim düzeyi demografik özelliklerine ilişkin bulguya rastlanılmamıştır (94). Ertürk ve Keçecioglu (95) ile Şahin'in (96) araştırmalarında da katılımcıların eğitim düzeyini belirlemeye dayalı bir demografik özellik sorusu ve dolayısı ile bulgusu yer almamaktadır. Koruklu ve arkadaşları, tarafından yapılan araştırmaya katılan 526 örneklemin %93,5'inin lisans düzeyinde eğitime sahip oldukları görülmüştür (97). Alan yazınına ilişkin bulgular değerlendirildiğinde, araştırmacıların bir kısmının eğitim düzeyi demografik özelliğine ilişkin bir bulguya ulaşmayı tercih etmediklerini söylemek mümkündür. Buna karşın tüm araştırmacıların, katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik farklı sorular tercih ettikleri görülmektedir. Bulgulara göre; alan yazınındaki çalışmalar ile bu çalışmanın, eğitim düzeyi demografik özellik bulgusunun benzer nitelikte olduğu görülmektedir. Kuşkusuz bu durumu, günümüzde öğretmenlik mesleği için asgari lisans düzeyinde eğitimin gerekmesi ile açıklamamız mümkündür.

Katılanların %88,9'unun hiçbir sağlık problemi yoktur. Araştırma verilerinden elde edilen bulguların karşılaştırıldığı, alan yazınından seçilmiş araştırma çalışmalarında, katılımcıların sağlık durumlarına ilişkin herhangi bir bulguya rastlanmamıştır. Daha önce de ifade edildiği üzere, araştırmacılar iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerini test ederken katılımcıların farklı demografik özelliklerini kullanmayı tercih etmişlerdir. Diğer bir ifade ile alan yazınında demografik özelliklere ilişkin belirlenen sorularda bir bütünlük görülmemektedir. Bu çalışmada alanda yapılan diğer çalışmalara göre katılımcıların daha fazla demografik özelliğinin belirlenmesi tercih edilmiştir. Dolayısı ile bu çalışmanın veri zenginliği açısından diğer çalışmalardan daha avantajlı olduğu söylenebilir.

Katılanların %91,9'u 1500-3000TL arası gelire sahiptir. Alan yazında örnek olarak seçilen araştırma çalışmalarının bulgularına bakıldığında, sadece Koruklu ve arkadaşlarının, gelir düzeyi bulgusuna yer verdikleri görülmektedir (97). Ancak Koruklu ve arkadaşları bu bulguyu rakamsal olarak ifade etmek yerine yeterli veya az yeterli diye betimleyerek tanımlamaktadır. Kuşkusuz bu ve belirlenen diğer çalışmaların örneklem grubunu oluşturan katılımcıların öğretmen oldukları dikkate alındığında, gelir düzeyine ilişkin farklılık olmasının beklenmemesi gerekmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kamu personelleri olmaları ve kamunun öğretmen ücret skalasının değişmemesi bu benzerliğin temel nedenidir.

Araştırmaya katılanların %71,1'i 10 ve üzeri yıldır, %17,6'sı 5-10 yıldır, %11,4'ü 1-5 yıldır öğretmenlik mesleğini yapmaktadır. Katılımcıların %56'sı 1-5 yıldır, %29,6'sı 5-10 yıldır, %14,4'ü 10 yıldan daha uzun bir süredir halen bulunduğu okulda çalışmaktadır. Dolunay ve Piyal'ın, araştırma bulgularına göre, katılımcıların %7,1'i mesleğe yeni başlayan (1 yıldan az) öğretmenlerden oluşmakta iken, %26,5'i 6-10 yıl arasında, %12,6'sı ise 21 yıl ve üzeri mesleki hizmet süresine sahiptir (93). Başol ve Altay'ın, araştırmasında ise katılımcıların %60'ının 16 yıllık, %30'unun ise 16 yıldan daha fazla mesleki hizmet süresi olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (94). Koruklu ve arkadaşları, tarafından yapılan araştırmaya katılan öğretmenlerin %4,7'si 0-5 yıl, %13,2'si 6-10 yıl, %24,6'sı 11-15 yıl, %23,6'sı 16-20 yıl ve %33,8'i 21 yıl üstünde hizmet süresine sahiptir (97). Alan yazında öğretmenlerin hizmet sürelerine ilişkin bulgular değerlendirildiğinde, katılımcıların büyük bir çoğunluğunun oldukça uzun sayılabilecek (10 yıl ve üzeri) hizmet sürelerinin olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısı ile katılımcı öğretmenlerin mesleki deneyim ve yeterliliğe sahip olduklarını söylemek mümkündür.

Araştırmaya katılanların %83,7'si öğretmenlik mesleğini kendi isteğiyle seçerken, %0,4'ü boş zaman ve tatilleri fazla olduğu için; %7,4'ü tesadüfen, %2,7'si öğretmenlik mesleğinde kendini yetenekli hissettiği için; %4,5'i kendisine uygun ideal bir meslek olduğunu düşünerek, %3,8'i ailesinin isteklerine uygun bir iş olduğu için; %18,2'si öğretmenlik mesleğini sevdiği için öğretmenlik mesleğini seçmişlerdir. Diğer 416 kişi öğretmenlik mesleğini seçmesinde birden daha fazla etken olduğunu belirtmiştir. Dolunay ve Piyal'ın, araştırma sonucunda elde ettiği bulgulara göre; katılımcı öğretmenlerin %62,6'sı mesleği sevdiği, %10,4'ü ekonomik nedenlerden dolayı (maaş, ek ders ve düzenli gelir olanağı sunması), %15,3'ü toplumsal nedenlerle (öğretmenlik mesleğinin toplumdaki saygınlığı, öğretmen açığı, vb.) seçtiğini ifade

etmektedir (93). İş bulamadığı veya diğer nedenlerden dolayı mesleği seçtiğini ifade edenlerin oranı ise %11,7'dir. Alan yazında belirlenen diğer örnek araştırma çalışmalarında, öğretmenlerin mesleği seçme nedenlerine ilişkin bir bulguya rastlanmamıştır. Dolunay ve Piyal'ın araştırma bulguları ile bu çalışmanın bulguları karşılaştırmalı olarak değerlendirildiğinde, her iki araştırma çalışmasında da katılımcı öğretmenlerin mesleği tercih nedenlerinin başında mesleğe karşı duyulan ilgi ve sevginin geldiği görülmektedir. Hem İslam dininin peygamberi Hz. Muhammed'in (S.A.V.) kutsal olarak gördüğü hem de Türkiye Cumhuriyeti'nin kurucusu M. Kemal Atatürk'ün değer verdiği öğretmenlik mesleğinin kutsallığı, sevgiyle ve özveriyle yapılan bir meslek olması, her dönemde pek çok Türk gencinin severek ve isteyerek bu mesleği seçmesinde etkili olmaktadır.

Katılımcıların %82,3'ü meslekten ayrılmayı düşünmemektedir. Meslekten ayrılmayı düşünen 129 kişiden %34,1'i geliri düşük olduğu için, %21,7'si daha iyi imkanlar elde edebileceğini için, %2,3'ü ailevi nedenlerden dolayı, %41,8'i diğer nedenlerden dolayı öğretmenlik mesleğini bırakmayı düşünmektedir. Alan yazında örnek olarak ele alınan beş araştırma çalışmasında, katılımcıların mesleği bırakma düşüncesine ilişkin bir bulguya rastlanılmamıştır. Ancak, Dolunay ve Piyal'ın, araştırmalarında katılımcı öğretmenlerin %70'i öğretmenlik mesleğinin sosyo-ekonomik anlamda hak ettiği yerde olmadığına ilişkin bir algı ve düşünceye sahip olduklarına ilişkin bir bulgu yer almaktadır (93). Kuşkusuz kutsal ve oldukça yorucu aynı zamanda sorumluluk gerektiren öğretmenlik mesleğinin ve öğretmenlerin ekonomik anlamda hak ettiklerini aldıklarını söylemek mümkün değildir. Türkiye'de bir öğretmen ortalama yıllık 15.000-20.000 ABD Doları düzeyinde maaş almaktadır. Oysa bu rakam OECD ülkeleri ortalaması bazında yıllık 36.135 ABD Doları iken, gelişmiş Avrupa ülkelerinde yıllık 100.000 ABD Dolarına kadar çıkabilmektedir (98). Dolayısı ile Türkiye'de öğretmenlik mesleğinin hak ettiği yeri ve değeri bulmasına ilişkin düşüncelerin yaygınlaşmasına ve zaman içerisinde daha iyi ekonomik koşullara sahip mesleklere geçiş yönünde düşüncelerin oluşmasına neden olmaktadır denilebilir.

Katılımcılara imkan olsa gene aynı işi seçer misiniz diye sorduğumuzda %55,8'i evet derken %44,2'si tekrar seçmezdim demiştir. Bu sonuçta öğretmenlik mesleği için son derece olumlu bir durum olarak görülmektedir. Öğretmenlerimizin gerçekten idealist insanlar oldukları, mesleklerini sevdiklerini göstermektedir. Alan yazında benzer nitelikte bulguya Dolunay ve Piyal'ın, araştırmasında rastlanılmaktadır (93). Dolunay ve Piyal'ın bulgularına göre, katılımcı öğretmenlerin %54,4'ü mesleğinden

memnun olduğunu ve bu mesleğe devam etmek istediğini ifade etmiştir. Katılımcıların %10,4'ü başka bir mesleğe geçmek istediğini ifade ederken, sadece %4,9 oranındaki katılımcı mesleği bırakmak istediğini ifade etmektedir. Bu bulguya göre, her iki araştırmada da öğretmenlerin mesleğe karşı pozitif ilgilerinin olduğuna ilişkin bulguya ulaşıldığını söylemek mümkündür. Ancak genel anlamda örnek olarak belirlediğimiz alan yazın araştırma çalışmalarında, öğretmenlerin mesleğe bakış açılarını ve mesleğe olan ilgilerini ölçen bir kriterin olmadığı görülmüştür. Dolayısı ile bu araştırma çalışmasında sosyo-demografik alt boyutların fazla olması, araştırmayı diğer çalışmalardan farklı ve zengin kılmaktadır denilebilir.

Öğretmenlerin meslekten ayrılma nedenleri incelendiğinde öğretmenlerin %6'sı ücret azlığından, %7,5'i diğer nedenlerden dolayı mesleği bırakmayı düşünmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin tekrar aynı işi tercih etme sorusuna %55,8 oranında evet cevabını vermişlerdir. Bu da bize göstermektedir ki araştırmaya katılan öğretmenler tekrar seçim şansları olsa öğretmenlik mesleği yapmayı düşünmektedir. Yılmaz ve Altınkurt yaptığı araştırmasında öğretmenlik yapma nedenleri hakkında %70,2 ile sevmenin, %11 ile ekonomik nedenler, %6,9 ile toplumsal nedenler ve %11,9 ile başka iş olmadığı şeklinde bulgulara ulaşmıştır (99). Çalışmamızda araştırmaya katılanların %83,7'si öğretmenlik mesleğini kendi isteğiyle seçerken, %0,4'ü boş zaman ve tatilleri fazla olduğu için; %7,4'ü tesadüfen, %2,7'si öğretmenlik mesleğinde kendini yetenekli hissettiği için; %4,5'i kendisine uygun ideal bir meslek olduğunu düşünerek, %3,8'i ailesinin isteklerine uygun bir iş olduğu için; %18,2'si öğretmenlik mesleğini sevdiği için öğretmenlik mesleğini seçmiştir. Diğer 416 kişi öğretmenlik mesleğini seçmesinde birden daha fazla etken olduğunu belirtmiştir. Yılmaz ve Akbulut çalışmasında da çalışmamıza benzer olarak öğretmenlerin %85'i mesleğini isteyerek seçmiştir. Bu çalışmanın da bizim çalışmamızın sonucunu desteklediği görülmektedir. Uras ve Kunt'un çalışmasında da bu oran %75 çıkmıştır. Bu çalışma da bizim araştırmamızın sonuçlarını desteklemektedir (100).

Araştırmaya katılan katılımcıların mesleki tükenmişlik ölçeği ile ilgili sorulara, en yüksek ort.4,06 ile "İşim gereği karşılaştığım insanlara sanki birer nesneymişler gibi davrandığımı hissediyorum" cevabını vermişlerdir. Mesleki tükenmişlik ölçeğinde en düşük ort. 1,93 ile şu olgular sahiptir; "Sabah Kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum", "Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum" ve "İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum" demektedir. Kayabaşı'nın çalışması incelendiğinde burada da katılımcıların mesleki tükenmişlik ile ilgili sorulara verdiği cevapların en

yüksek ortalaması 3,98 ile insanlara bir obje gibi davrandığını hissetmek görülmektedir. Bu da çalışmanın sonucunu desteklemektedir (75).

Araştırmaya katılanların mesleki doyum ölçeğinde, en yüksek ortalamaya 2,31 ile “Mesleki bilginizi artırmak için seminerlere, kongrelere katılır mısınız?” olgusu sahip görülmektedir. Mesleki doyum ölçeğinde en düşük ortalamaya 1,94 ile “İş günü sonunda kendinizi mutsuz ve bıkkın hisseder misiniz?” olgusu sahiptir. Koruklu, Feyzioğlu, Kiremit, Aladağ çalışması incelendiğinde de araştırmaya katılanların iş doyumunu ölçeğinde en yüksek ortalama ile 2,98 “öğretmenlik mesleği ile ilgili bilgimi arttırmak için eğitimlere katılır mısınız?” olgusunun sahip olduğu görülmektedir. Bu da çalışmanın sonucunu desteklemektedir (97). Ayrıca öğretmenler kendilerini sürekli geliştirdikleri için öğretmenlik mesleğinin saygınlığını ve kutsallığını korumasını sağlamaktadırlar.

Mesleki doyum ve tükenmişlik ölçeklerinin alt boyutlarının korelasyon sonuçlarına bakıldığında anlamlı ve negatif yönlü ilişkiler bulunmuştur. Bu da mesleki doyum düzeyi arttıkça tükenmişlik düzeylerinin düştüğünün göstergesidir ki Ertürk ve Keçecioğlu’da çalışmalarında iş doyumunu ve tükenmişlik ilişkisini negatif olarak göstermişlerdir (95). Çalışanların mesleki doyum düzeyleri düştüğünde tükenmişlik düzeylerinin artması, mesleki doyum düzeyleri arttığında ise tükenmişlik düzeylerinin azalması beklenmektedir. Korelasyon analizi sonuçlarının mesleki doyum ve tükenmişlik kuramları ile paralel olduğu görülmektedir.

Eğitim durumu ile aylık gelir özellikleri arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı ( $p>0,05$ ) sağlık sorunu arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Eğitim enstitüsü-lisans tamamlama mezunu olanlar % olarak diğerlerine göre daha fazla sağlık sorunu olduğu görülmektedir.

5-10 yıldır aynı okulda çalışanların meslekten ayrılmayı düşünme oranı (%20,8) 1-5 yıl ve 10 yıl üzeri çalışanlardan daha fazladır. 1-5 yıldır aynı okulda çalışanların bir şans daha verilecek olsa tekrar aynı işi seçme olasılığı (%56,1) 5 yıl ve üzeri çalışanlardan daha fazladır. Okulda çalışma yılı ile meslekten ayrılmayı düşünme; tekrar aynı işi seçme arasındaki ilişki anlamlı değildir ( $p>0,05$ ).

Meslekten ayrılmayı düşünenlerin %25,6’sı, meslekten ayrılmayı düşünmeyenlerin %26,1’i son 2 yıl içerisinde devamsızlık yapmıştır. Meslekten ayrılmayı düşünme ve son 2 yılda iş devamsızlığı arasındaki ilişki incelendiğinde, anlamlı farklılığın olmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ).



Meslekten ayrılmayı düşünen kişiler diğer kişilere oranla daha fazla (%72,9) bedensel gerilim hissetmektedirler. Meslekten ayrılmayı düşünme ve bedensel gerilim hissetme arasındaki ilişki anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir ( $p<0,05$ ). İleri analizde meslekten ayrılmayı düşünüyorum ve işe giderken bedensel gerilim hissetmiyorum önemliliği sağlayan faktör olarak belirlenmiştir.

Meslekten ayrılmayı düşünme ve gergin hissetme nedenleri arasındaki ilişki incelendiğinde, anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir ( $p<0,05$ ). İleri analizde meslekten ayrılmayı düşünüyorum ve yorgunluk önemliliği sağlayan faktör olarak belirlenmiştir. Meslekten ayrılmayı düşünmeyen bireyler genel olarak diğer bireylere oranla daha fazla yorgun hissetmektedirler.

Çalışanların kişisel başarı algılarının yüksek olduğu görülmektedir. Bununla birlikte tüm öğretmenlerin duyarsızlaşma algısı orta seviyededir. Duygusal tükenme algısı incelendiğinde 5-10 yıldır çalışan öğretmenlerde, 1500TL altı gelire sahip öğretmenlerde, meslekten ayrılmayı düşünen öğretmenlerde, son 2 yıldır sürekli devamsızlık yapan öğretmenlerde ve işe giderken bedensel gerilim hisseden öğretmenlerde duygusal tükenme algısı yüksektir. Demografik değişkenlerle mesleki tükenmişlik alt boyutları arasında ilişkide cinsiyet, çocuk sayısı ve eğitim durumu arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Cinsiyetle duygusal tükenme arasında negatif yönlü bir ilişki mevcuttur. Erkeklerin duygusal tükenme durumlarının kadınlardan daha az olduğu görülmektedir. Aynı şekilde çocuk sayısı ve duygusal tükenme arasında negatif bir ilişki söz konusudur. Çocuk sayısı arttıkça kişilerin duygusal tükenme durumları da artmaktadır. Bireylerin eğitim seviyesi arttıkça duygusal tükenme durumları artmaktadır. Bu da bize göstermektedir ki çok çocuk sahibi olan insanlar ve eğitim düzeyi yüksek olan insanların hayatlarında stresleri fazladır. Bu sebepten dolayı da duygusal tükenmişlik yaşamaktadırlar. Ulutaşdemir çalışmasında kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha fazla duygusal tükenme yaşadıklarını belirtmiştir (9). Toplu'nun çalışmasında tükenmişliğin alt boyutları açısından cinsiyete ve çocuk sayısı göre anlamlı bir farklılık olmadığını belirtmiştir (10). Jare, E. Yate, Gerilim Altında Yönetici isimli çalışmasında cinsiyet ile tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılık bulamamıştır (101). Yapılan bazı çalışmalarda cinsiyet değişkeninin tükenmişlik düzeylerine istatistiksel olarak bir etkisi olmadığı bulunmuştur (60, 61, 93). Erkek öğretmenlerin, kadınlara oranla duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında daha çok tükenmişlik yaşadıkları bulunmuştur. Barut ve Kalkan, duygusal

tükenme alt boyutunda, cinsiyetler arasında bir farklılığa rastlamamışlar ancak duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarında kadınların erkeklere göre tükenmişlik düzeyleri daha yüksek olduğunu bulmuşlardır (102). Bu sonuçlar bizim çalışmamızın sonuçlarını desteklemektedir.

Duygusal tükenme alt boyutu ile aynı kurumda çalışma yılı arasında anlamlı ilişki bulunmuştur.

Buna göre aynı kurumda çalışma yılı arttıkça duygusal tükenme azalmaktadır. Meslekten ayrılmayı düşünme ve tekrar aynı işi seçme ile mesleki tükenmişlik boyutu incelendiğinde meslekten ayrılmayı düşünenlerin duygusal tükenme durumları daha yüksek bulunmuştur. Tekrar aynı işi seçmek isteyenlerin ise duygusal tükenmeleri ise daha yüksektir. Araştırmada duyarsızlaşma alt boyutu ile meslekten ayrılmayı düşünme arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Buna göre meslekten ayrılmayı düşünenlerin duyarsızlaşma durumları daha yüksektir. Toplu'da araştırmasında öğretmenlerin duyarsızlaşma boyutundaki tükenmişlik düzeylerinin, kıdeme bağlı olarak anlamlı bir şekilde değiştiğini bulmuştur (10).

Çalışmamızda 1-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin duyarsızlaşma boyutundaki tükenmişlik düzeylerinin, 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmüştür. Azalan kişisel başarı duygusu puanları göz önünde bulundurulduğunda, 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin, 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinden yüksek olduğu gözlenmiştir.

Bu araştırmada demografik değişkenler ile iş doyumu alt boyutları arasında ilişki incelenmiş, demografik değişkenler ile mesleki doyum alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ertürk ve Keçecioğlu'nun araştırma bulgularına göre, katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, gelir vb. nitelikteki demografik özellik değişkenlerine göre gerçekleştirilen mesleki doyum analizleri sonucunda, değişkenler ile mesleki doyum arasında anlamlı düzeyde farklılığın olmadığı görülmüştür (95). Şahin'in araştırma bulgularına göre; öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum ve yaş bağımsız değişkenlerine göre mesleki doyum puanlarının aritmetik ortalamaları arasında hem ölçek bütününde hem de ücret, yönetim ve işin kendisi alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür (96). Bu araştırmanın bulguları ile diğer araştırmanın bulgularının aynı sonuçları ortaya koyduğu görülmektedir. Dolayısı ile bu durumu, öğretmenlik mesleğini tercih edenlerin mesleki anlamda mesleki doyuma ulaştıkları, doyum algı ve düzeyinin ise öğretmenlerin demografik özelliklerine göre

değil, diğerk faktörlere göre farklılaştığı şeklinde açıklamak mümkündür. Ayrıca çalışma durumu ile mesleki doyum alt boyutları arasında anlamlı ilişki, meslekten ayrılmayı düşünme ve tekrar aynı işi seçme ile mesleki doyum alt boyutları arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır. Bedensel gerilim hissetme ile mesleki doyum alt boyutları arasında anlamlı ilişki yoktur. Genel olarak alan yazın incelendiğinde, öğretmenlerin mesleki doyum algılarının sosyo-demografik değişkenlere göre farklılaşmadığı, mesleki doyum düzeyi ve algısı üzerinde; çalışma koşulları, yönetim anlayışı, ekonomik faktörler gibi dış faktörlerin etkili olduğu görülmektedir.

Araştırmada bekar olan öğretmenlerin evli olan öğretmenlere göre daha yüksek mesleki doyuma sahip oldukları görülmektedir. Ünsar vd., çalışmasında bekar öğretmenlerin mesleki doyumlarının evli olanlara göre daha düşük olduğunu bulmuştur (103).

Bu çalışma da aylık gelir durumu 1500-3000 TL olan öğretmenlerin, 1-5 yıldır aynı okulda çalışan öğretmenlerin, meslekten ayrılmayı düşünen öğretmenlerin, son 2 yılda iş devamsızlığı yapmayan öğretmenlerin ve işte bedensel gerilim hissedilen öğretmenlerin, diğer öğretmenlere oranla daha yüksek mesleki doyum algısına sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

## 6.SONUÇ ve ÖNERİLER

Gaziantep ilindeki Şehitkamil ve Şahinbey ilçelerinde bulunan ilkokullarda görev yapan öğretmenler de sevindirici olarak tükenmişlik düzeyleri düşüktür.

Öğretmenlerin başarı, mutluluk ve verimliliğinin göstergesi olan iş doyumunu genel olarak yüksek düzeydedir.

Mesleki Doyum ile Mesleki Tükenmişlik ilişkisinde, tükenmişlik envanterinin duygusal tükenmişlik boyutunun, Mesleki Doyum Ölçeği ile negatif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Mesleki tükenmişlik yaşayan biri işinden mutlu olmaz; iş doyumsuzluğu yaşar. Mesleki tükenmişlik işten duyulan memnuniyetsizliğin bir fonksiyonudur. Her iş doyumsuzluğu yaşayan mesleki tükenmişlik yaşamaz. Duygusal mesleki tükenme yaşayan kimsenin işinden, ücretinden, çalışma arkadaşlarından, yönetimden memnun olması beklenemeyeceğinden, duygusal mesleki tükenme ile mesleki doyum negatif yönde anlamlı bir ilişki göstermektedir. Mesleki doyum ve mesleki tükenmişlik üzerine gerçekleştirilen bu çalışmada yüz yüze iletişimin gerekliliğine temellenmiş öğretmenlik mesleğinde bireylerin tükenmişlik düzeylerinin düşük bulunması sevindiricidir.

Yöneticiler, tükenmiş mesleki doyumsuzluğu olan çalışanlarını gözden kaçırmama yetkinliğinde olmalıdır. Öğretmenler de işten beklentilerin gerçekle/mevcut işleriyle uyuşmaması halinde ciddi boyutlarda mesleki doyumsuzluk ve erken tükenmişlik yaşanabilmektedir. Hizmet içi eğitimlerin 'etkin' tasarlanıp uygulanması gerekir. Hizmet içi eğitimlerle birlikte insanlar en azından kendilerinden tam ne beklediğinin farkına varacak ve nasıl iş ortamında buldukları çok daha iyi anlayacaklardır.

### **Çalışmamızdan çıkan önerileri sıralarsak;**

- Sınıf öğretmenlerine duyarsızlaşma yaşamamaları, duyarsızlaşma boyutundaki tükenmişliklerini minimum seviyeye indirmek için öğretmenlere ve öğrencilere iletişim becerileri geliştirici seminerler rehber öğretmen tarafından sağlanabilir.
- Sınıf öğretmenlerinin kişisel başarı boyutunda tükenmişlik yaşamaması için yetiştirme programlarında kuramdan çok pratiğe yer verilebilir.

- Bekar-evli öğretmenlerin duyarsızlaşma boyutunda tükenmişliklerini en aza indirmeye için okul idareleri, ilçe milli eğitim işbirliği ile sosyal destek kulüpleri oluşturulabilir.
- Mesleki kıdemi fazla öğretmenlerin birikimlerinden yararlanılabilmesi amacıyla İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü desteği ile söyleşiler düzenlenebilir.
- Mesleki deneyimi az öğretmenlerin daha az tükenmişlik yaşaması için, meslekle ve karşılaşabilecekleri güçlüklerle ilgili mesleki uyum eğitimi verilebilir.
- Öğretmenlerin toplumdaki konumu iyileştirilebilir.
- Gerginlikle baş etme konusunda eğitim verilmesinin yararlı olacağı düşünülmektedir.
- Müfredat programları güncellenerek, iş yaşamı ile ilişkisi ve etkileşimi kurulabilir.
- Mesleki deneyimi az öğretmenlerin daha az tükenmişlik yaşaması için, meslekle ve karşılaşabilecekleri güçlüklerle ilgili mesleki uyum eğitimi verilebilir.

## 7.KAYNAKLAR

1. Akkuş, O. Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Görevli Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2010
2. Güney, S. (Editör). Yönetim ve Organizasyon. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2007.
3. Gündüz, B. İlköğretim Öğretmenlerinde Tükenmişlik. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1 (1), 2005, 152-166.
4. Korkmaz, G. İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Okul Yaşam Kalitesini Algılama Düzeyleri Ve Mesleki Tutumlarının İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Adana, 2009.
5. Arı, G. ve Bal, E. Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi, Yönetim ve Ekonomi, Cilt:15 Sayı:1 Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Manisa, 2008.
6. Erken, B. Özel Ve Resmi İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini Ve İş Streslerinin Karşılaştırılması, Yüksek Lisans Dönem Projesi, 2006.
7. Karacan, A. Özel Eğitim Kurumlarındaki Eğitilebilir ve Öğretilebilir Bireylerle Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliklerinin İncelenmesi “İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği. Maltepe Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul. 2012.
8. Yıldırım, S.S. Ortaöğretim Kurumları Yöneticilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi (İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul. 2009.
9. Ulutaşdemir N. Kadına yönelik şiddet. Sağlık ve Toplum 2002; 12:15-21.

10. Toplu, Y. N. Okul Öncesi ve İlköğretim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri. Adnan Menderes Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Aydın. 2012.
11. Tavlı, O. Lise Öğretmenlerinin Problem Çözme Becerileri ile Tükenmişlikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yeditepe Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul. 2009.
12. Türe, M.E. Özel Eğitim Sektöründe Çalışan Bireysel Eğitimcilerin Tükenmişlik Düzeyleri. Maltepe Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul. 2008.
13. Yıldız, E. Eğitimcilerde Tükenmişlik (Rehber Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma). Sakarya Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli. 2011.
14. Aşık, N. Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme, Türk İdare Dergisi, Sayı: 467, Haziran 2010.
15. Koustelios, A. D. "Personal Characteristics And Job Satisfaction Of Grek Teachers", The International Journal Of Educational Management, 15/7, 2001.
16. Barutçugil, İ., Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, Kariyer Yayıncılık, İstanbul, 2004.
17. Oshagbemi, T. "Personal Correlates Of Job Satisfaction: Emprical Evidence Form Uk Universities", International Journal Of Social Economics, Vol. 30, No.12, 2003, 1210-1226.
18. Solmuş, T. İş Yaşamında Duygular Ve Kişilerarası İlişkiler, Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Yayınları, İstanbul. 2004.

19. Okpara, J.O., Squillace M., Eröndü E.O., “Gender Differences And Job Satisfaction: A Study Of University Teachers İn The United States”, Women İn Management Review, Vol. 20,, No.3, P.178, 2005.
20. Tietjen, M.A., Myers, R.M., “Motivation And Job Satisfaction”, Management Decision, 36/4, 1998.
21. Toker, B. Demografik Değişkenlerin iş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. Doğuş Üniversitesi Dergisi. 2007; 8(1): 92-107.
22. Yolaç, G. Satış Elemanlarının Müşteri Yönelimi İle İş Tatmini, Örgütsel Bağlılığı ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi. 2008; 8(29):119-125.
23. Erdil, O. ve Keskin, H. Güçlendirmeye İş Tatmini, İş Stresi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Araştırması. İ.Ü.İşletme Fakültesi Dergisi. 2003; 32(1): 7-24.
24. Kuşlvan, Z. Turizm İşletmelerinde İş Tatmini. MKM Yayıncılık. Bursa.2009:49-50.
25. Eren, E., Yönetim Psikolojisi, Beta Basım Yayım, İstanbul. 1998.
26. Üngüren, E., Cengiz, F. ve Algür, S. İş Tatmini ve Örgütsel Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Konaklama İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi. 2009; 8(20):36-56.
27. Kırel, Ç. Esnek Çalışma saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi. 1999. [http://www.isletme.istanbul.edu.tr/surekli\\_yayinlar/dergiler/kasim99 /kasim3.htm](http://www.isletme.istanbul.edu.tr/surekli_yayinlar/dergiler/kasim99 /kasim3.htm). (11.10.2013).
28. [www.insankaynaklari.com](http://www.insankaynaklari.com), (09.09.2013).



29. Demir, N. Örgüt Kültürü-İş Tatmini İlişkisi: Plastik Sektöründe Bir Uygulama, Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi. 2005.
30. Uyargil, C. İş Tatmini ve Bireysel Özellikler. İ. Ü. İşletme Fakültesi Yayını. İstanbul. 1988.
31. Baysal, A.C. Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar. Yalçın Ofset Matbaası. İstanbul. 1981.
32. Groot,W., Van Den Brink, H.M., “Job Satisfaction Of Older Workers”, International Journal Of Manpower, Vol. 20, No.6, P. 344, 1999.
33. Aktr: Eğinli T. A., “Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 23, Sayı: 3, 2009.
34. Garcia-Bernal, J., Gargallo-Castel A., Marzo- Navarro M., Rivera- Torres P. “Job Satisfaction: Empirical Evidence Of Gender Differences”, Women İn Management Review, Vol. 20, No. 4, Pp.286-27, 2005.
35. Haniç, O. İnsan Kaynakları ve Disiplin Yönetmeliği Uygulamalarının İş Tatminine Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi. 2011.
36. Akıncı, Z., “Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler:Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, (4), 1-25,2002.
37. Güner, A. R. Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi. 2007.
38. Kaya, İ. Otel İşletmeleri İşgörenlerinin İş tatminini Etkileyen Faktörler: Geliştirilen Bir İş Tatmin Ölçeği, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2007, 7(2):355-372.

39. Erdoğan, İ. İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış. İ.Ü. İşletme Fakültesi. İ.İ.E. Yayın No:5 İstanbul. 1999.
40. İncir, G. Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme. Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları. Ankara, 1990. s.9-11, 30-34
41. Özkalp, E. ve Kirel, Ç. Örgütsel Davranış. Eskişehir: ETAM Matbaa, 2001.
42. Başaran, İ. E. Örgütsel Davranış (İnsanın Üretim Gücü). Umut Yayın. Ankara. 2000.
43. Pınar, İ., Bulutlar, F. Ve Kamaşık, R. İş Tatmini Oluşturan Boyutların Toplam Tatmin Üzerindeki Etkilerinin Doğrulayıcı Faktör Analizi İle İncelenmesi Üzerine Türk İşletmelerinde Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 2008.
44. Turmuş, E. K. İş Tatmini (İş Doyumu) ve Savunma Sanayii Müsteşarlığında Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi. 2005.
45. Günbayı, İ. Örgütlerde İş Doyumu ve Güdüleme. Özen Yayıncılık. Ankara. 2000.
46. <http://www.cfib.ca/research/reports/pdfaspects.pdf> Erişim Tarihi:2012.
47. Landy, F.J. Psychology of Work Behavior. Pacific Grove. CA: Brooks and Cole. New York. 1989.
48. Can, H., Akgün, A., Kavuncubaşı, Ş. Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi, 2. Baskı, Siyasal Kitabevi, Ankara. 1995.
49. Baron, R. A. Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work. 2nd. Edition. Allyn and Bacon Inc. New York. 1986.
50. Feldman, D. C. ve Arnold, H.J. Managing Individual and Group Behavior in Organizations. Mc Graw-Hill International Book Company. Auckland. 1983.

51. McAfee, B. R. J. ve Champagne, P. Organizational Behavior: A Manager's View. West Pub. Company. St. Paul. 1987.
52. Şimşek, Ş. Akgemci, T. ve Çelik, A. Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış. Nobel Yayın Dağıtım. Ankara. 2001.
53. Erol, V. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık. Yayınlanmamış Yüksek Lisan Tezi. M.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul. 1998.
54. Budak, G. ve Sürgevil, O. Tükenmişlik Ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. İzmir. D.E. Üniversitesi. İİ.B.F Dergisi. 2005; 20(2):95-108.
55. Maslach, C. ve Jackson, S. E. The Measurement of Experienced Burnout. Journal of Occupational Behavior. 1981; 2: 99-113.
56. Aktr: Sılığ, A., Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir, 2003.
57. Aktr: Izgar, H., "Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik", Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2001.
58. Kavla, İ. Hemşirelerde İş Doyumu ile Tükenmişlik İlişkisi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisan Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.1998.
59. Ağaoğlu, E; Ceylan, M; Kasım, E; Madden, T. Araştırma Görevlilerinin Kendi Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Görüşleri. Malatya: XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı. 2004.
60. Çokluk, Ö. Zihinsel ve İşitme Engelliler Okulunda Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerde Tükenmişliğin Kestirilmesi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 1999.

61. Kırılmaz, A.Y; Çelen, Ü, Sarp, N. İlköğretimde Çalışan Bir Öğretmen Grubunda Tükenmişlik Durumu Araştırması. İlköğretim online. 2003; 2 (1):2-9.
62. Maslach, C. ve Jackson, S. E. The Measurement of Experienced Burnout. Journal of Occupational Behavior. 1981; 2: 99-113.
63. Yiğit, N. Örgütsel Stres, Stres Kaynakları Ve Verimliliğe Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.2000.
64. C.L. Cordes, T.W. Dougherty, A Review and Integration of Research on Job Burnout, Academy of Management Review, Vol. 18, No. 9, 1993.
65. Aktr: Akçamete, G., Kaner S., & Sucuoğlu, B., Öğretmenlerde tükenmişlik iş doyumunu ve kişilik. Ankara: Nobel Yayınları, 2001.
66. Özer, R., Rehber öğretmenlerde tükenmişlik düzeyi, nedenleri ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon, 1998.
67. Izgar, H. Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri (Burnout) Nedenleri Ve Bazı Etkin Faktörlere Göre İncelenmesi. Yayınlanmış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya. 2000.
68. Sürgevil, O., Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörler: Akademik personel üzerinde bir uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2005.
69. Leiter, M. P. Areas of worklife survey manual (4th edition), Center for organizational research and development. Wolfville, NS: Center for Organizational Research and Development. 2003.
70. Maslach, C., Jackson, S.E., & Leiter, M.P. MBI: Maslach Burnout Inventory; Manual research edition. University Of California/Consulting. CA, Palo Alto: Psychologists Press. 1996.

71. Pines, A. ve Aronson, E. (1988), *Career Burnout, Causes&Cures*, The Free Press, A Division of Macmillan, Inc., New York.
72. Çam, O., *Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Araştırılması*, Editörler: Rüveyda Bayraktar, İhsan Dağ, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara, 1992.
73. Barutçu, E. ve Serinkan, C. *Günümüzün Önemli Sorunlarından Biri Olarak Tükenmişlik Sendromu ve Denizli’de Yapılan Bir Araştırma*. Pamukkale Üni. İİBF-İşletme Bölümü. *Ege Akademik Bakış*. 2008; 8(2):541-561.
74. Fawzy FI, Fawzy NW. Canada AL. *Psychoeducational intervention programs for patients with cancer*. In Baum, A, Andersen BL. eds. *Psychosocial Interventions for Cancer*. Washington. DC: American Psychological Association. 2001: 235-267.
75. Kayabaşı, T., *Bazı Değişkenler Açısından Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri*, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2008.
76. Stout, K. J. ve J. M. Williams. *Comparison of Two Measures of Burnout*, *Psychological Reports*. 1983; 53: 283-289.
77. Edelwich, J. ve A. Brodsky. *Burnout: Stages of Disillusionment in the Helping Professions*. Human Sciences Press. New York. 1980.
78. Perlman, B. ve Hartman, E. A. *Burnout: Summary and Future Research*. *Human Relations*. 1982; 35(4): 283-305.
79. Bandura, A. *Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change*. *Psychological Review*. 1977; 84 (2): 191-215.
80. Suran, B. G. ve Sheridan, E. P. *Management of Burnout: Training Psychologists in Professional Life Span Perspectives*. *Professional Psychology: Research&Practice*. 1985; 16(6): 741-752.

81. Koeski, G. F. ve Kirk, S. A. Coping with job stress: Which strategies work best?. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 1993;66: 319.
82. Levinson, H., "Burnout". *Harvard Business Review*. July-August. 153-161,1996.
83. Cerit, Y. Öğretmen Kavramı İle İlgili Metaforlara İlişkin Öğrenci, Öğretmen Ve Yöneticilerin Görüşleri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, Cilt:6, Sayı:4. 2008.
84. Karagözoğlu, G. Eğitim Sistemimizde Öğretmen Yetiştirme Politikamıza Genel Bir Bakış. Eğitimde Yansımalar: VII Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu, Cumhuriyet Üniversitesi Kültür Merkezi. 2003:10-12.
85. Battal, N.Cumhuriyet Üniversitesi'nin Açılışında Yaptığı Konuşma, Eğitimde Yansımalar: VII Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu. Cumhuriyet Üniversitesi Kültür Merkezi. 2003:13-14.
86. Balcı, E. Öğretmenlerin Rollerini. Eğitim Sosyolojisi. Ankara. 1991.
87. Çelikten, M. ve Can, N. Yönetici, Öğretmen ve Veli Gözüyle İdeal Öğretmen. Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. Aralık. 2003; 15:253-267.
88. Özden, Y. Eğitimde Dönüşüm Eğitimde Yeni Değerler. Ankara: Pegem A Yayınları. 1999:9.
89. Küçükahmet, L. Önsöz, Öğretmenlik Mesleğine Giriş. İstanbul: Alkım Yayınevi. 1999.
90. Dilaver, H. Türkiye'de Öğretmen İstihdamının Dünü, Bugünü ve Yarını. Eğitimde Bakışlar. İstanbul. Kültür Koleji Vakfı Yayınları. 1996; 1:119.
91. Gündüz, B., Gökçakan, Z. Tükenmişliği yordamada stresle başa çıkma biçimleri, eğitim düzeyi ve hizmet süresi değişkenleri. Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2 (25), 10–17.2003.

92. Kuzgun, Y. ve Bacanlı, F. (Editörler) PDR’de Kullanılan Ölçekler. Ankara: Nobel Yayınları. 2005.
93. Dolunay, Ayşe B. Ve Piyal, Birgül “Öğretmenlerde Bazı Mesleki Özellikler Ve Tükenmişlik”, Kriz Dergisi, C.1, S.1, 2003. s.35-48.
94. Başol, G. Ve Altay, M., “Eğitim Yöneticisi ve Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 2009, Cilt 15, Sayı 58, 2009. ss: 191-216.
95. Ertürk, E. Ve Keçecioğlu, T., “ Çalışanların İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama”, Ege Akademik Bakış, Cilt: 12, Sayı: 1, Ocak 2012, ss. 39-52.
96. Şahin, İ. (2013), “Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri”, YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi (YYU Journal Of Education Faculty), 2013, Cilt:X, Sayı:I, 142-167.
97. Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Özenoğlu, H., ve Aladağ, Kiremit E. “ Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi”, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Yıl 13, Sayı 25, Mart 2013, 119 – 137.
98. Şimşek, H. (2014), “Oecd 2013 Eğitim Göstergeleri Raporu: Ne Ekersen Onu Biçersin (4)”, <http://www.hasansimsek.net/pdf>, Erişim Tarihi:19.06.2014.
99. Yılmaz, K. Ve Altinkurt, Y. Okul Yöneticilerinin Kullandığı Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki, Eğitim Danışmanlığı ve Araştırmaları İletişim Hizmetleri Tic. Ltd. Şti., 2012.
100. Uras, M. ve Kunt, M. Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğinden Beklentileri Ve Beklentilerinin Karşılanmasını Umma Düzeyleri, 2004.
101. Jare, E. Yate. Gerilim Altındaki Yönetici (Çev: Fatoş Dilber), Modern Yönetim Dizisi, İlgı Yayıncılık, 1985.

102. Barut, Y. Kalkan, M. “Ondokuz Mayıs Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”. Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. Sayı, 14, 2002, ss. 66-77.

103. Ünsar, S., Çıtak, M., A., Koldere, Y., Ergin, G., İstanbul İlinde Görev Yapan Kamu Ve Özel İlköğretim Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 10, Sayı 2, Aralık 2008 , 173-189



**8.EKLER****SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU-MESLEKİ TÜKENMİŞLİK İNCELEMESİ**

- 1)Çalıştığınız kurumun adı:.....
- 2)Cinsiyetiniz: a)kadın b)erkek\*\*kaç yıldır burada yaşıyorsunuz?.....
- 3)Medeni durumunuz: a)evli b)bekar c)diğer\*\*çocuk sayısı.....\*kız..... \*erkek.....
- 4)Eğitiminiz: a)öğretmen okulu-ön lisans-lisans tamamlama b)eğitim enstitüsü-lisans tamamlama c)lisans d)diğer....
- 5)Kaç yıldır çalışıyorsunuz ?.....\*\*bu okulda kaç yıldır görev yapıyorsunuz? .....
- 6) Herhangi bir sağlık sorununuz var mı? a)evet (nedir.....) b) hayır
- 7)Bu mesleği kendi isteğinizle mi seçtiniz? a)evet b)hayır
- 8)Bu mesleği seçmenizde en önemli etken nedir? (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz.)a)bu mesleği sevdiğim için b)sorumluluk taşıma şansını elde ettiğim için c)ailemin isteklerine uygun bir iş olduğu içind)boş zaman ve tatilleri fazla olduğu içine)manevi yönden tatmin edici olduğu içinf)benim için ideal bir meslek olduğu için g)çalışma şartları bana uygun olduğu için h)bu meslekte kendimi yetenekli hissettiğini için i)tesadüfen j)diğer .....
- 9)Aylık geliriniz nedir? ...\*\*Eve ekonomik katkı yapan var mı?a)evet(kim...) b) hayır
- 10)Mesleğinizden ayrılmayı düşünüyor musunuz? a)evet b) hayır
- 11)Evetse sebebi: a)ücret az olduğu için b)daha iyi imkanlar elde etme durumum olduğu için c)ailevi nedenler ile d)diğer(.....)
- 12)Son bir yılda iş devamsızlığınız oldu mu? Evet ( )\*\*kaç gün? ..... Hayır ( )
- 13)Devamsızlığınızın sebebi nedir?  
a) hastalık b)yorgunluk c)stres d) ailevi sebepler e) diğer.....
- 14)Mesleğiniz dışında ek bir iş yapıyor musunuz? a)evet b)hayır  
**evetse işin türü:** a)özel ders b)ticaret c)pazarlama d)matbaa işleri e)kırtasiye f)atölye işleri g)diğer:(.....))
- 15) Boş zamanlarınızda ne yaparsınız? a)Kitap okurum b)tv izlerim c)uyurum d)gezerim e)bilgisayar kullanırım f)sinema/tiyatro/sanatsal çalışmalar yaparım g)ev işleri yaparım h)çocuklarla ilgilenirim j)diğer.....
- 16)İşe giderken bedensel gerilim hissediyor musunuz?a)evet ( )yorgunluk ( )sinirlilik ( )bıkkınlık ( )kalp çarpıntısı ( )baş ağrısı ( )diğer (.....) b)hayır
- 17)Yeniden meslek seçmeniz gerekse yine aynı işinizi seçer miydiniz? a)evet b) hayır

<b>TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ</b>		Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
Lütfen, aşağıdaki ifadeleri ne sıklıkta yaşadığınızı, ifadenin yanında yer alan (0 Hiçbir zaman - 4 Her zaman) aralıklar arasında size uygun olan seçeneği işaretleyiniz. Teşekkürler.						
1	İşimden soğuduğumu hissediyorum.	0	1	2	3	4
2	İş günü sonunda kendimi tükenmiş hissediyorum.	0	1	2	3	4
3	Sabah kalkıp, yeni bir iş gününe başlamak zorunda olduğum zaman, yorgunluk hissediyorum.	0	1	2	3	4
4	Hizmet verdiğim kişilerin, olaylarla ilgili neler hissettiğini çok kolay anlayabiliyorum.	0	1	2	3	4
5	Hizmet verdiğim bazı kişilere karşı soğuk ve ilgisiz davrandığımı hissediyorum.	0	1	2	3	4
6	Gün boyu insanlarla birlikte çalışmak, beni gerçekten geriyor.	0	1	2	3	4
7	Hizmet verdiğim kişilerin sorunlarını çok etkili bir şekilde ele alıyorum.	0	1	2	3	4
8	İşimden dolayı tükendiğimi hissediyorum.	0	1	2	3	4
9	Yaptığım iş ile başkalarının hayatını olumlu etkilediğimi düşünüyorum.	0	1	2	3	4
10	Bu işe girdiğimden beri, insanlara karşı daha duyarsız oldum.	0	1	2	3	4
11	Bu işin, beni duygusal olarak körelttiğinden endişe ediyorum.	0	1	2	3	4
12	Kendimi çok enerjik hissediyorum.	0	1	2	3	4
13	İşimin beni kısıtladığını düşünüyorum.	0	1	2	3	4
14	İş yerinde çok yoğun çalıştığımı düşünüyorum.	0	1	2	3	4
15	Hizmet verdiğim bazı kişilere ne olup ne olmadığı beni gerçekten ilgilendirmiyor.	0	1	2	3	4
16	İnsanlarla doğrudan birlikte çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.	0	1	2	3	4
17	Hizmet verdiğim kişilerle birlikte, kolaylıkla rahat bir ortam oluşturabiliyorum.	0	1	2	3	4
18	Hizmet verdiğim kişilerle yakından ilgilendikten sonra kendimi canlanmış hissederim.	0	1	2	3	4
19	İşimde birçok önemli şey yaptım.	0	1	2	3	4
20	Sabrımın tükendiğini hissediyorum.	0	1	2	3	4
21	İşimde, duygusal sorunlara soğukkanlılıkla yaklaşıyorum.	0	1	2	3	4
22	Hizmet verdiğim kişilerin, bazı sorunları yüzünden, beni suçladıklarını hissediyorum.	0	1	2	3	4
<b>MESLEKİ DOYUM ÖLÇEĞİ</b>						
Açıklama: Aşağıda işinizle ilgili bazı sorular sorulmaktadır. Size uygun gelen şıkkı işaretleyiniz. Teşekkürler.		Her zaman	Sık sık	Ara sıra	Nadiren	Hiçbir zaman
1	Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleğe girmek ister misiniz?	( )	( )	( )	( )	( )
2	Yaptığınız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz?	( )	( )	( )	( )	( )
3	Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz?	( )	( )	( )	( )	( )
4	Keşke başka bir iş yapan insan olsam dediğiniz olur mu?	( )	( )	( )	( )	( )
5	Mesleğinizin gelişmenize olanak verdiğini düşünüyor musunuz?	( )	( )	( )	( )	( )
6	İşinize hevesle gelir misiniz?	( )	( )	( )	( )	( )
7	İşiniz ile ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?	( )	( )	( )	( )	( )
8	İş yerinizde aldığınız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz?	( )	( )	( )	( )	( )
9	İş günü sonunda kendinizi mutsuz ve bıkkın hissediyor musunuz?	( )	( )	( )	( )	( )
10	Fırsatını bulduğunuz an başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz?	( )	( )	( )	( )	( )
11	Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünür müsünüz?	( )	( )	( )	( )	( )
12	Meslektaşlarınızla karşılaştığınızda onların işlerini nasıl yaptıklarını sorar mısınız?	( )	( )	( )	( )	( )
13	Mesleki bilginizi artırmak için seminerlere, kongrelere katılır mısınız?	( )	( )	( )	( )	( )
14	İş yerinde bazı engeller çalışma isteğinizi engeller mi?	( )	( )	( )	( )	( )
15	İşinizin yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?	( )	( )	( )	( )	( )
16	Mesleğinizle ilgili yayınları izler misiniz?	( )	( )	( )	( )	( )
17	Mesleğinizi yürütürken karşılaştığınız engellerle mücadele ediyor musunuz?	( )	( )	( )	( )	( )
18	İşinizin ilgilerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?	( )	( )	( )	( )	( )
19	Mesleğinizi değiştirmeyi düşündüğünüz anlar oldu mu?	( )	( )	( )	( )	( )
20	Meslek bilginizi arttırmaya yönelik girişimlerde bulunuyor musunuz?	( )	( )	( )	( )	( )

T.C.  
GAZİANTEP VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.27.00.09-605.01/  
Konu : Araştırma İzin Talebi

**38130 \*21.11.2012**


VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Gaziantep Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsünün 16/11/2012 tarih ve B.08.06.YÖK.  
2.GA.E.42.0.00.00/300/339 sayılı yazısı.

Gaziantep Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı, Halk sağlığı Hemşireliği yüksek lisans programı öğrencisi Melike YAMAN'ın "Gaziantep İli Şehitkamil-Şahinbey İlçesi İlkokullarında Eğitim Veren Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi" konulu tez çalışmasına veri oluşturmak amacıyla, 20 Kasım 2012 – 31 Aralık 2012 tarihleri arasında İlimiz Şahinbey ve Şehitkamil İlçelerinde görev yapan sınıf öğretmenlerine anket uygulamak isteği ilgi yazıda belirtilmektedir.

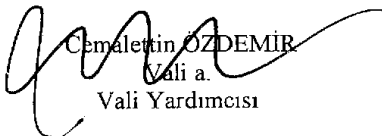
Bu nedenle; İlimiz Şahinbey ve Şehitkamil İlçelerinde görev yapan sınıf öğretmenlerine anket uygulanması, Bakanlığımız Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığının 28/02/2007 tarih ve 311/1084 sayılı Bakanlığımıza Bağlı Okul ve Kurumlarda Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesinin 5.maddesinin (o) bendi uyarınca; Araştırmacı araştırmasının bitiminden itibaren 15 gün içerisinde araştırma sonuçlarını 2 kopya halinde CD içerisinde Müdürlüğümüze bildirmek üzere İlgili Yönergeye göre Müdürlüğümüz Ar-Ge Bürosu bünyesinde oluşturulan komisyonun uygunluk raporu doğrultusunda Müdürlüğümüzce uygun mütalaa edilmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde, olurlarınıza arz ederim.

  
Fikret ATAĞ  
Millî Eğitim Müdür V.

OLUR

21/11/2012

  
Cemalettin ÖZDEMİR  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

21/11/2012 VHKİ M.ÖĞÜZHAN  
21/11/2012 Şef M.KÖK  
21/11/2012 Şb.Md. H.ATAYETER



Adres  
Ayrıntılı bilgi için irtibat  
Telefon  
Email  
İnternet

: Yeni Valilik Binası 3. Kat Büyükşehir/GAZİANTEP  
: Şube Müdürü Hamdi ATAYETER-Strateji Geliştirme Şefi M.KÖK  
: (0342) 231 10 58 – 4299 Fax: (0342) 232 24 10  
: gaziantepmem@meb.gov.tr  
: http://gaziantep.meb.gov.tr – www.gaziantep-meb.gov.tr



## GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU KARAR FORMU

BAŞVURU BİLGİLERİ	ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	Gaziantep İli Şehitkamil-Şahinbey İlçesi İlkokullarında Eğitim Veren Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi			
	ARAŞTIRMA PROTOKOL KODU	405			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACI UNVANI/ADI/SOYADI	Yrd. Doç. Dr. Rabia SOHBET			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ UZMANLIK ALANI	Halk Sağlığı Hemşireliği Anabilim Dalı			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ BULUNDUĞU MERKEZ	Gaziantep Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Halk Sağlığı Hemşireliği Anabilim Dalı			
	DESTEKLEYİCİ				
	DESTEKLEYİCİNİN YASAL TEMSİLCİSİ				
	ARAŞTIRMANIN FAZI	FAZ 1	<input type="checkbox"/>		
		FAZ 2	<input type="checkbox"/>		
		FAZ 3	<input type="checkbox"/>		
FAZ 4		<input type="checkbox"/>			
ARAŞTIRMANIN TÜRÜ	Yeni Bir Endikasyon	<input type="checkbox"/>			
	Yüksek Doz Araştırması	<input type="checkbox"/>			
	Diğer ise belirtiniz:				
ARAŞTIRMAYA KATILAN MERKEZLER	TEK MERKEZ <input type="checkbox"/>	ÇOK MERKEZLİ <input type="checkbox"/>	ULUSAL <input type="checkbox"/>	ULUSLARARASI <input type="checkbox"/>	

DEĞERLENDİRİLEN BELGELER	Belge Adı	Tarihi	Versiyon Numarası	Dili
		ARAŞTIRMA PROTOKOLÜ		
	BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU			Türkçe <input type="checkbox"/> İngilizce <input type="checkbox"/> Diğer <input type="checkbox"/>
	OLGU RAPOR FORMU			Türkçe <input type="checkbox"/> İngilizce <input type="checkbox"/> Diğer <input type="checkbox"/>
	ARAŞTIRMA BROŞÜRÜ			Türkçe <input type="checkbox"/> İngilizce <input type="checkbox"/> Diğer <input type="checkbox"/>
DEĞERLENDİRİLEN DİĞER BELGELER	Belge Adı	Açıklama		
	TÜRKÇE ETİKET ÖRNEĞİ	<input type="checkbox"/>		
	SİGORTA	<input type="checkbox"/>		
	ARAŞTIRMA BÜTÇESİ	<input type="checkbox"/>		
	BİYOLOJİK MATERYEL TRANSFER FORMU	<input type="checkbox"/>		
	HASTA KARTI/GÜNLÜKLERİ	<input type="checkbox"/>		
	İLAN	<input type="checkbox"/>		
	YILLIK BİLDİRİM	<input type="checkbox"/>		
	SONUÇ RAPORU	<input type="checkbox"/>		
	GÜVENLİLİK BİLDİRİMLERİ	<input type="checkbox"/>		
DİĞER:	<input type="checkbox"/>			

**GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU KARAR FORMU**

<b>KARAR BİLGİLERİ</b>	<b>Karar No: 06.11.2012/405</b>	<b>Tarih:06.11.2012</b>
	Yukarıda bilgileri verilen klinik araştırma başvuru dosyası ile ilgili belgeler araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş çalışmanın başvuru dosyasında belirtilen merkezlerde gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel sakınca bulunmadığına toplantıya katılan Etik Kurul üye tam sayısının salt çoğunluğu ile karar verilmiştir	
	<b>Sağlık Bakanlığına Bildirilecek</b>	Evet <input type="checkbox"/> Hayır <input type="checkbox"/>

<b>GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU</b>	
<b>ÇALIŞMA ESASI</b>	Klinik Araştırmalar Hakkında Yönetmelik, İyi Klinik Uygulamaları Kılavuzu
<b>BAŞKANIN UNVANI / ADI / SOYADI:</b>	Doç.Dr. Belgin ALAŞEHİRLİ

Unvanı/Adı/Soyadı	Uzmanlık Alanı	Kurumu	Cinsiyet		Araştırma ile ilişki		Katılım *		İmza
			E <input type="checkbox"/>	K x <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H x <input type="checkbox"/>	E x <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Doç.Dr.Belgin ALAŞEHİRLİ	FARMAKOLOJİ	Gaziantep Üniversitesi Tıp Fakültesi	E <input type="checkbox"/>	K x <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H x <input type="checkbox"/>	E x <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	Min
Prof.Dr.Vedat DAVUTOĞLU	KARDİYOLOJİ	Gaziantep Üniversitesi Tıp Fakültesi	E x <input type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H x <input type="checkbox"/>	E x <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Doç.Dr.Ercan SIVASLI	PEDİATRİ	Gaziantep Üniversitesi Tıp Fakültesi	E x <input type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H x <input type="checkbox"/>	E x <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	S
Doç.Dr.Yasemin ZER	MİKROBİYOLOJİ	Gaziantep Üniversitesi Tıp Fakültesi	E <input type="checkbox"/>	K x <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H x <input type="checkbox"/>	E x <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Yrd.Doç.Dr.Nejdet ADANIR	DIŞ HEKİMLİĞİ	Gaziantep Üniversitesi Tıp Fakültesi	E x <input type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H x <input type="checkbox"/>	E x <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	B
Doç.Dr.Beyhan CENGİZ	FİZYOLOJİ	Gaziantep Üniversitesi Tıp Fakültesi	E x <input type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H x <input type="checkbox"/>	E x <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Yrd.Doç.Dr.Arif TÜRKMEN	Plastik Rek. ve Est. Cerrahi	Gaziantep Üniversitesi Tıp Fakültesi	E x <input type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H x <input type="checkbox"/>	E x <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	C
Yrd.Doç.Dr.Seval KUL	BIYOİSTATİSTİK	Gaziantep Üniversitesi Tıp Fakültesi	E <input type="checkbox"/>	K x <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H x <input type="checkbox"/>	E x <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Uzm.Dr. Cahide Elif ORHAN	FARMAKOLOJİ	Gaziantep II sağlık Müdürlüğü	E <input type="checkbox"/>	K x <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H x <input type="checkbox"/>	E x <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	D
Eyüp ÇELİK	AVUKAT	Gaziantep Barosu	E x <input type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H x <input type="checkbox"/>	E x <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Baha Günhan GÜNGÖRDÜ	İNŞ.MÜH (sivil Üye)	GASKI	E x <input type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H x <input type="checkbox"/>	E x <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	

\* :Toplantıda Bulunma

	ŞAHİNBEY İLKOKUL LİSTESİ	TOPLAM ÖĞRETMEN SAYISI
1	25 Aralık İlkokulu	45
2	30 Ağustos İlkokulu	34
3	Aliye Ömer Battal İlkokulu	26
4	Ayşe Mustafa Sevcan İlkokulu	28
5	Celal Doğan İlkokulu	40
6	Dr. Nilüfer Mustafa Özyurt İlkokulu	35
7	Düztepe İlkokulu	26
8	Hacı Fehime Güleç İlkokulu	20
9	Hatice Büyükbeşe İlkokulu	35
10	Hatice Karşıl İlkokulu	72
11	Hürriyet İlkokulu	39
12	Mahmut Fehime Ersoy İlkokulu	41
13	Naciye Mehmet Gençten İlkokulu	54
14	Yunus Emre İlkokulu	45
<b>Toplam</b>		<b>540</b>

Şahinbey ilçe merkezinde bulunan 64 ilkokulda eğitim vermekte olan 1795 öğretmenden 540 öğretmenin bulunduğu 14 okul basit tesadüfi yöntemle seçilmiştir.

	ŞEHİTKAMİL İLKOKUL LİSTESİ	TOPLAM ÖĞRETMEN SAYISI
1	Adnan A.Ş. İlkokulu	20
2	Ahmet Yesevi İlkokulu	30
3	Ali Küncülü İlkokulu	24
4	Behiye Reşat İlkokulu	19
5	Hasan Celal Güzel İlkokulu	25
6	Kıbrıs İlkokulu	42
7	Mehmet Ali Eruslu İlkokulu	23
8	Mehmet Tuncay Aykaç İlkokulu	27
9	Mevlana İlkokulu	42
10	Mete Uygun İlkokulu	39
11	Nezihe Osman Atay İlkokulu	38
12	Sanikonukoğlu İlkokulu	78
13	Samiye Teymur Emine Ulusoy İlkokulu	34
14	Şehit Mahmut Söylemez İlkokulu	28
15	Ziya Gökalp İlkokulu	34
16	8 Şubat İlkokulu	34
<b>Toplam</b>		<b>537</b>

Şehitkamil ilçe merkezinde bulunan 66 ilkokulda eğitim vermekte olan 1963 öğretmenden 537 öğretmenin bulunduğu 16 okul basit tesadüfi yöntemle seçilmiştir.

## 9.ÖZGEÇMİŞ

1989 yılında Gaziantep’te doğan araştırmacı, ilkokul Van, ortaokul Ankara ve lise öğrenimini Gaziantep’te tamamladı.

2007-2011 yılları arasında Gaziantep Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik bölümünde öğrenim gördü.

2011 yılında Gaziantep Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı Hemşireliği A.B.D. ‘da yüksek lisans programına başladı.

2011-2014 yılları arasında Dr. Ersin Arslan Devlet Hastanesi Genel Yoğun Bakım Ünitesinde hemşire olarak çalıştı.

2014 ve sonrası Gaziantep Kamu Hastaneler Birliği Tıbbi Hizmetler Başkanlığında çalışmaya devam etmektedir.

### AKADEMİK ÇALIŞMALAR

1. M.YAMAN, ‘Özel Hastanede Hizmet Alan Hasta Ve Yakınlarının Aldıkları Sağlık Hizmetine Bakışı’, ‘10.Uluslararası Katılımlı Ulusal Hemşirelik Öğrencileri Kongresi’, 2011, Gaziantep. (SÖZEL SUNUM)
2. M.YAMAN, ‘Bir İlköğretim Okulundaki 4. ve 5. Sınıf Öğrencilerinin Obezite Düzeylerinin Belirlenmesi’, ‘İstanbul’da Sağlığın Geliştirilmesi ve Hemşirelik Sempozyumu’, 2012, İstanbul. (SÖZEL SUNUM)
3. M.YAMAN, ‘Gaziantep Üniversitesi Hemşirelik ve Fen Edebiyat Fakültesi Öğrencilerinin Beslenme Alışkanlıkları’, ‘11. Ulusal Hemşirelik Öğrencileri Kongresi’, 2012, Bursa.
4. M.YAMAN, ‘University Students Perception Of Radiation Effects On Human Health’, European Conference On Social And Behavioral Sciences, 2013, İstanbul (SÖZEL SUNUM)
5. M.YAMAN, ‘Üniversite Öğrencilerinin Bilinçsiz İlaç Tüketimi Hakkında Bilgi Düzeyinin İncelenmesi’, 14. Ulusal Halk Sağlığı Kongresi, 2011, Trabzon
6. M.YAMAN, ‘Gaziantep Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Arkeoloji Ve Sosyoloji Bölümü Öğrencilerinin Meme Kanserine Bakışı’,15.Ulusal Halk Sağlığı Kongresi,2012, Bursa.
7. M.YAMAN, ‘Halkın Sağlık Hizmetlerine Bakışı’, 9. Uluslar Arası Katılımlı Ulusal Hemşirelik Öğrencileri Kongresi, 2010, Fethiye