

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ
ORTAK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK
DÜZEYLERİ VE MESLEKİ DOYUMLARININ
İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tülay AKMAN

İstanbul
Şubat, 2019

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ
ORTAK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ
VE MESLEKİ DOYUMLARININ İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tülay AKMAN

Tez Danışmanı

Danışman: Prof. Dr. Orhan AKINOĞLU

İstanbul

Şubat, 2019

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Marmara Üniversitesi ile İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Arasında Eğitim Yönetimi ve Denetimi Alanında Ortak Lisansüstü Program Açılmasına İlişkin protokol kapsamında açılan tezli yüksek lisans programında hazırlanan bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan Prof. Dr. Orhan AKINOĞLU (Danışman)



Üye Doç. Dr. Ahmet Faruk LEVENT



Üye Doç. Dr. Hanifi PARLAR



Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.



Prof. Dr. Ömer ÇAHA

Enstitü Müdür V.

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “**Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ve Mesleki Doyumlarının İncelenmesi**” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.



Tülay AKMAN

ÖZET
ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ VE
MESLEKİ DOYUMLARININ İNCELENMESİ

Tülay AKMAN

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Denetimi

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Orhan AKINOĞLU

Kasım-2018, 105 Sayfa

Bir milleti oluşturan en temel öge birey, bireyleri şekillendiren en temel varlıklardan biride hiç şüphesiz öğretmenlerdir. Öğretmenlerin bu misyonlarını yerine getirebilmesi ve toplumların yapı taşı olan çocuklarımızın en iyi şekilde yetiştirilebilmeleri için gerekli olan çalışma ortamlarının sağlanması, motivasyonlarının yüksek tutulması gerekmektedir. Bu araştırmada Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile mesleki doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Araştırmanın evrenini, 2016-2017 eğitim öğretim yılında İstanbul İli Ataşehir ilçesi sınırları içerisinde yer alan toplam 76 resmi eğitim kurumunda görevli öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma ölçeği, araştırma örneklemine alınan 8 resmi anaokulu, 22 resmi ilkokul, 21 resmi ortaokul, 19 resmi ortaöğretim kurumu ve 6 resmi özel eğitim kurumunda görev yapan öğretmenlere uygulanmıştır. Bu araştırmanın örneklemine random tekniği ile seçilen 17 resmi anaokulu öğretmeni, 77 resmi ilkokul öğretmeni, 160 resmi ortaokul öğretmeni, 94 resmi lise öğretmeni ile 12 resmi özel eğitim öğretmeni olmak üzere toplam 360 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada tükenmişlik ölçeği ile mesleki doyum ölçeği kullanılmıştır. Araştırma neticesinde elde edilen verilerin değerlendirilmesinde, yüzdelik hesaplamalar (%), frekans dağılımı (n), ki-kare (chi-square) testi, korelasyon analizi ve ortalama (p) kullanılmıştır.

Araştırma neticesinde elde edilen bulgular, öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerini belirleyecek ve mesleki tükenmişlik düzeylerini engelleyecek faktörlerin neler olduğundan yola çıkarak atılması gereken adımların belirlenmesinin öğretmen performansını arttırmada gerekli olduğu görülmektedir.

Anahtar kelimeler: Mesleki tükenmişlik, mesleki doyum, öğretmenler

ABSTRACT

EXAMINATION OF OCCUPATIONAL DEPLETION LEVELS AND OCCUPATIONAL SATISFACTION OF TEACHERS

Tülay AKMAN

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Denetimi

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Orhan AKINOĞLU

November-2018, 105 Pages

One of the most basic element forming a nation is the individual and the most basic beings that shape the individuals are undoubtedly teachers. In order for teachers to fulfill these missions and to train in the best possible way our children whom are the building blocks of societies, it is necessary to ensure required working environments and their motivation must be kept high. In this study, it is aimed to investigate the relationship between Professional burnout and satisfaction levels of teachers working in official schools affiliated to the Ministry of National Education. The universe of the study consists of teachers who are working in 76 official education institutions located in the district of Atasehir in the province of Istanbul in 2016-2017 education year. The research questionnaire was applied to teachers working in 8 official kindergartens, 22 official primary schools, 21 official secondary schools, 19 official high schools and 6 official private education institutions which are taken into the research sample. There are totally 360 teachers selected to research sample by random technique including 17 official kindergarten teachers, 77 official primary school teachers, 160 official secondary schools teachers, 94 official high school teachers and 12 official private education teachers. The burnout scale questionnaire and the professional satisfaction questionnaire were used in the study. Percentage calculations (%), frequency distribution (n), chi-square test, correlation analysis and average (\bar{p}) were used to evaluate the data obtained as a result of the study. Findings obtained from research Show that it is necessary for improving teachers performance to determine the steps which should be based on what are factors that determine the professional satisfaction levels of teachers and that will prevent professional burnout levels.

Key words: Professional burnout, Professional satisfaction, teachers

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI.....	i
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
TABLolar LİSTESİ.....	viii
KISALTMALAR.....	x

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ.....	1
1.1.Problem.....	3
1.1.1.Problem cümlesi.....	4
1.1.2. Alt Problemler.....	4
1.2.Araştırmanın Amacı.....	4
1.3. Araştırmanın Önemi.....	5
1.4. Varsayımlar.....	5
1.5. Sınırlılıklar.....	6
1.6. Terimler.....	6

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	8
2.1. Tükenmişlik Kavramı.....	8
2.1.1. Tükenmişlik Nedenleri.....	10
2.1.1.1.Kişisel edenler.....	10
2.1.1.2.Örgütsel Nedenler.....	11
2.1.2. Tükenmişliğin Boyutları.....	13
2.1.2.1.Duygusal Tükenme.....	14
2.1.2.2.Duyarsızlaşama.....	14
2.1.2.3.Kişisel Başarısızlık Hissi.....	15
2.1.3. Tükenmişliğin Belirtileri.....	15

2.1.3.1.Fiziksel Belirtileri.....	16
2.1.3.2. Davranışsal Belirtiler.....	16
2.1.3.3.Psikolojik-Duygusal Belirtileri.....	17
2.1.4. Tükenmişliğin Sonuçları.....	17
2.1.4.1.Bireysel Sonuçlar.....	18
2.1.4.2.Örgütsel Sonuçlar.....	19
2.1.5. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları.....	20
2.1.5.1.Tükenmişlikle Başa Çıkmada Alınacak Bireysel Önlemler.....	21
2.1.5.2. Tükenmişlikle Başa Çıkmada Alınacak Örgütsel Önlemler.....	23
2.1.6.Öğretmenlik Mesleğinde Tükenmişliğin Nedenleri Ve Sonuçları.....	25
2.2.İş Doyumu Kavramı	27
2.2.1. İş Doyumunun Önemi.....	28
2.2.2. İş Doyumu ve Bazı İş Değerleri Arasındaki İlişki.....	30
2.2.2.1.İş Doyumu Ve Moral İlişkisi.....	30
2.2.2.2.İş Doyumu Ve Tutum İlişkisi.....	31
2.2.2.3.İş Doyumu Ve Verimlilik İlişkisi.....	31
2.2.2.4.İş Doyumu Ve Motivasyon İlişkisi.....	32
2.2.2.5.İş Doyumu Ve Başarı İlişkisi.....	33
2.2.2.6.İş Doyumu Ve Özdeşleşme İlişkisi.....	33
2.2.2.7. İş Doyumu Ve Yabancılaşma İlişkisi.....	34
2.2.3.İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	34
2.2.3.1.İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler.....	34
2.2.3.2.İş Doyumunu Sağlayan İç Faktörler.....	37
2.2.3.3.İş Doyumunu Sağlayan Dış Faktörler.....	39
2.2.4. İş Doyumunun Sonuçları.....	42
2.2.5.Öğretmenlerde İş Doyumu.....	43
2.3.Öğretmenlik Mesleğinde İş Doyumu Ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki.....	44

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ.....	47
3.1.Araştırmanın Modeli.....	47
3.2.Evren ve Örneklem.....	47
3.3.Verilerin Toplama Araçları.....	47

3.3.1. Anket Formu.....	47
3.3.2. Maslach Tükenmişlik Modeli.....	48
3.3.3. Mesleki Doyum Ölçeği.....	48
3.4. Verilerin Analizi.....	48

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI.....	49
4.1. Demografik Özelliklere Ait Bulgular.....	49
4.2. Tükenmişlik Ölçeği Maddelerine Ait Bulgular.....	51
4.3. İş Doyumu Ölçeği Maddelerine Ait Bulgular.....	62
4.4. Tükenmişlik Alt Boyutları ve İş Doyumu İlişkinine Ait Bulgular.....	72

BEŞİNCİ BÖLÜM

DEĞERLENDİRME VE TARTIŞMA.....	78
5.1. Genel Değerlendirme ve Tartışma.....	78
SONUÇ.....	81
KAYNAKÇA.....	83
EKLER.....	93

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1.Cinsiyet.....	49
Tablo 2.Medeni Durum.....	49
Tablo 3.Mesleki Deneyim.....	50
Tablo 4.Çalışılan Kurum.....	50
Tablo 5.İşimden soğuduğumu hissediyorum.....	51
Tablo 6.İş günü sonunda kendimi tükenmiş hissediyorum.....	51
Tablo 7.Sabah kalkıp yeni bir iş gününe başlamak zorunda olduğun zaman yorgunluk hissediyorum.....	52
Tablo 8.Hizmet verdiğim kişilerin olaylarla ilgili neler hissettiğini çok kolay anlayabiliyorum.....	52
Tablo 9.Hizmet verdiğim bazı kişilere karşı soğuk ve ilgisiz davrandığımı hissediyorum.....	53
Tablo 10.Gün boyu insanlarla birlikte çalışmak beni gerçekten geriyor.....	53
Tablo 11. Hizmet verdiğim kişilerin sorunlarını çok etkili bir şekilde ele alıyorum..	54
Tablo 12.İşimden dolayı tükendiğimi hissediyorum.....	54
Tablo 13.Yaptığım iş ile başkalarının hayatını olumlu etkilediğimi düşünüyorum...	55
Tablo 14.Bu işe girdiğimden beri insanlara karşı daha duyarsız oldum.....	55
Tablo 15.Bu işin ben duygusal olarak körelttiğinden endişe ediyorum.....	56
Tablo 16.Kendimi çok enerjik hissediyorum.....	56
Tablo 17.İşimin beni kısıtladığımı düşünüyorum.....	57
Tablo 18.İş yerinde çok yoğun çalıştığımı düşünüyorum.....	57
Tablo 19.Hizmet verdiğim bazı kişilere ne olup ne olmadığı beni gerçekten ilgilendirmiyor.....	58
Tablo 20.İnsanlarla doğrudan birlikte çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.....	58
Tablo 21..Hizmet verdiğim kişilerle birlikte kolaylıkla bir ortam oluşturabiliyorum.....	59
Tablo 22.Hizmet verdiğim kişilerle yakından ilgilendikten sonra kendimi canlanmış hissedirim.....	59
Tablo 23.İşimde birçok önemli şey yaptım.....	60
Tablo 24.Sabrımın tükendiğini hissediyorum.....	60
Tablo 25.İşimde duygusal sorunlara soğukkanlılıkla yaklaşıyorum.....	61

Tablo 26. Hizmet verdiğim kişilerin bazı sorunları yüzünden beni suçladıklarını hissediyorum.....	61
Tablo 27. Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleği yapmak ister misiniz?.....	62
Tablo 28. Yaptığınız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz?.....	62
Tablo 29. Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz?.....	63
Tablo 30. Keşke başka bir iş yapan insan olsam dediğiniz olur mu?.....	63
Tablo 31. Mesleğinizin gelişmenize olanak verdiğini düşünüyor musunuz?.....	64
Tablo 32. İşinize hevesle gelir misiniz?.....	64
Tablo 33. İşiniz ile ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?.....	65
Tablo 34. İş yerinizde aldığınız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz?.....	65
Tablo 35. İş günü sonunda kendinizi mutsuz ve bıkkın hisseder misiniz?.....	66
Tablo 36. Fırsatını bulduğunuz an başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz?.....	66
Tablo 37. Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünür müsünüz?.....	67
Tablo 38. Meslektaşlarınızla karşılaştığınızda onların işlerini nasıl yaptığını sorar mısınız?.....	67
Tablo 39. Mesleki bilgilerinizi arttırmak için seminerlere, kongrelere katılır mısınız?.....	68
Tablo 40. İş yerinde bazı engeller çalışma isteğinizi engeller mi?.....	68
Tablo 41. İşinizin yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?.....	69
Tablo 42. Mesleğinizle ilgili yayınları izler misiniz?.....	69
Tablo 43. Mesleğinizi yürütürken karşılaştığınız engellerle mücadele ediyor musunuz?.....	70
Tablo 44. İşinizin ilgilerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?.....	70
Tablo 45. Mesleğinizi değiştirmeyi düşündüğünüz anlar oldu mu?.....	71
Tablo 46. Meslek bilginizi arttırmaya yönelik girişimlerde bulunuyor musunuz?...	71
Tablo 47. Cinsiyete Göre Tükenmişlik, Alt Boyutları ve İş Doyumu İlişkisi.....	72
Tablo 48. Medeni Duruma Göre Tükenmişlik, Alt Boyutları ve İş Doyumu İlişkisi.....	73
Tablo 49. Mesleki Kıdeme Göre Tükenmişlik, Alt Boyutları ve İş Doyumu İlişkisi.....	74
Tablo 50. Çalışılan Kuruma Göre Tükenmişlik, Alt Boyutları ve İş Doyumu İlişkisi.....	75
Tablo 51. Tükenmişlik Alt Boyutları ve İş Doyumu Korelasyonu.....	76

KISALTMALAR LİSTESİ

MTÖ	: Mesleki Tükenmişlik Ölçeği
MDÖ	: Mesleki Doyum Ölçeği
Akt.	: Aktaran
Vb.	: Ve benzeri
s.	: Sayfa
SPSS	: (Statistical Package for the Social Sciences) Sosyal Araştırmalar İçin İstatiksel Program Paketi.
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Sosyal ve kültürel değişim ve dönüşümlerin hızla yaşandığı, rekabet ortamının giderek arttığı, bireyin içinde bulunduğu toplumsal ortamın kişisel yeterlilik ve farkındalık duygusunu ön plana çıkaran çalışma ortamlarının giderek arttığı günümüz dünyası birey üzerinde telafisi pek de mümkün olmayan bunalımlara sebep olduğu gözlemlenmektedir.

Yaşadığımız yüzyıl teknolojinin her alanda kendini yenilediği, bununla beraber meydana gelen yeni teknolojilere uyum sağlamak zorunda olan bireylerin, bilgi ve tecrübelerini sürekli yenilemesi ve buna paralel olarak mesleki yeterlilik algısını ön planda tutması gerekmektedir.

Bireylerin çalışma ortamı dışında kalan sosyal etkinliklere yeterli düzeyde katılma istekleri, çalışma ortamının bir ürünü olarak meydana gelen beklentiler ile kişisel yeterliliklerin uyuşmaması, bireyin iş ortamı ile sosyal yaşantısını dengeli bir biçimde yürütmesini zorlaştırmaktadır.

Bireylerin bulunduğu ortamda yaşadığı stres ve kaygı düzeyleri, çalışma arzusuna yönelik eğilimlerini zaman içerisinde değiştirirken, hızla değişen teknolojik faktörler ve teknolojinin kullanımı ile ilgili gerçekleşen süreçlerin hızlı değişimi var olan bilgi ve becerilerin sürekli yenilenme isteği içerisinde olması, zaman içerisinde bu değişimi takip eden bireyin değişime ayak uyduramama korkusu yetersizlik hissi uyandırmakta ve kaygı düzeyinin artmasına sebep olmaktadır.

Bireylerin günlük hayatta aktif yaşantılarının önemli bir bölümü, çalışma hayatının gerçekleştiği iş ortamında ve bu ortamda gerçekleşecek etkinliklerin planlanması ile geçmektedir. Bu planlama esnasında karşılaşılan güçlükler de beraberinde stresi getirmektedir. İş ortamında rekabetin ön planda olması, karar verme sürecinde yaşanan anlaşmazlıkların kişisel yeterlikleri ön plana çıkarması ve iş ortamında farkındalık yaratmak adına kendini kanıtlama isteği, beraberinde stresi meydana getirmektedir. İş ortamından kaynaklanan stres, kişisel yaşantıda karşılaşılan güçlüklerle bir araya geldiğinde hem bireysel hem de kurumsal sorunların oluşmasına zemin hazırlamaktadır (Cemaloğlu ve Şahin, 2007: 465). Bu durum sonucunda bireylerin yaşadığı problemler, gerek sosyal yaşantıda gerekse iş hayatında kaygı düzeyinin artmasına ve buna paralel olarak bireyde tükenmişlik olgusunun oluşmasına zemin hazırlamaktadır.

Bireyde her ne sebeple olursa olsun meydana gelen psikolojik tatminsizlik davranış bozukluğuna yol açarken, bu durum bireyin çevresiyle olan ilişkilerinde gün yüzüne çıkmaktadır (Izgar, 2001: 35).

Duygu, düşünce ve davranışlarıyla bir bütün olarak değerlendirildiğinde doğası gereği sosyal bir varlık olan insanın işteki başarısında veya başarısızlığında sosyal çevresinin ve bu çevreden sağlanan desteğin etkisi küçümsenemez. Stresle başlayan tükenmişliğin tüm profesyonel meslek elemanlarını olduğu gibi öğretmenleri de olumsuz yönde etkilediği düşünülmektedir. Bu durum öğretmenlerin başarısını, dolayısıyla eğitimin kalitesini olumsuz yönde etkileyebilir.

Yaşadığımız çağın temel sermayesi olan bilgi ve bu bilgiyi her yaşta farklı algı düzeylerine göre şekillendirmede, bilgiyi aktarmada ve onu kullanmada etkin bir biçimde rol alan şüphesiz öğretmenlerdir.

Öğretmenlerin diğer meslek gruplarından farklı olarak sorumluluklarının iş ortamı ile sınırlı olmaması, bununla birlikte bu sorumluluklar arasında iş ortamını oluşturan ana etmen olan çocukların aileleriyle olan ilişkileri, bu ilişkileri planlarken onlara çocukları ile ilgili konularda yol gösterici faaliyetlerde bulunmak, okul-aile işbirliğini sağlamakta yer almaktadır. Bununla beraber öğretmenlerin mesleki sorumlulukları yerine getirirken, içerisinde bulunduğu okul ortamında öğrencileri, velileri, meslektaşları, yöneticileri ile okul çevresini oluşturan tüm bireylerle olumlu etkileşim içinde olmalıdır. Bu denli yüz yüze etkileşim kurulan bir meslek olarak öğretmenlik, mesleki tükenmişlik düzeyinin artması kaçınılmaz olacaktır.

İş hayatında stresin yoğun olarak gözlemlendiği meslek grupları arasında yer alan öğretmenliğin, strese bağlı olarak tükenmişlik düzeyinde artış gözlemlenmekte, bu durumun bir sonucu olarak üretken bir varlık olarak öğretmenin sinerjisinde azalma gözlemlenmektedir. Bunun sonucu olarak öğretilmekte işine karşı duyarsızlaşma, içerisinde bulunduğu iş ortamından kaynaklanan olumsuzluklar sebebiyle kişisel başarı hissinde eksilme ve duygusal olarak tükenme meydana gelmektedir.

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini düşürecek etmenlerin belirlenmesi ve tedbirler alınması onların meslekteki başarılarına olumlu katkı sağlayacaktır. Mutlu bir aile ortamı, iyi arkadaşlar ve kişi için önem arz eden sosyal destek, kişinin mesleki tükenmişliğini en aza indirgeyen etmenlerden birisi, belki de en önemlisidir.

Bir insanın bu özelliklere sahip olabilmesi için öncelikle çok iyi yetiştirilmiş olması, mutlu, sıkıntılarından sıyrılmış, uygun fiziksel koşullarda çalışan, takdir gören, itibar edilen, saygı duyulan, özgüvenli, iş birliği içinde çalışabilen, sosyalleşebilen, kendini

geliştirme ve ilerleyebilme fırsatı bulabilen, emeğinin karşılığını aldığını düşünen, motivasyonu yüksek bireyler olması gerekir. Ancak, iş doyumuna ulaşmış ve mesleki tükenmişlik yaşamayan öğretmenler beklentileri karşılayabilir. Bunun için; kavramlar üzerinde durulmuş, öğretmenlerin iş doyumlarının ve tükenmişliklerinin nelerden etkilendikleri ve araştırma kapsamındaki öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ve iş doyumunu incelenmiştir. Ayrıca iş doyumunu ve tükenmişlik alt düzeyleri arasındaki ilişkilere bakılmıştır.

1.1.Problem

Türkiye’de eğitim-öğretim hizmetleri sınıfında görev yapan öğretmenlerin çoğunluğu resmi okullarda görev almaktadır. Bu kurumlarda görev alan öğretmenlerin karşı karşıya kaldığı sorunlar incelendiğinde; sınıf mevcutlarının kalabalık olması, veli-öğretmen iletişimsizliği, kullanılan materyallerin eksik ya da yetersiz olması, çalışma ortamında yöneticilerin adaletli davranmaması ve gerekli desteği sağlamamaları, okullarda yaşanan disiplin problemleri, farklı eğitim bölgelerinde özellikle hayat standartlarının yüksek olduğu illerde çalışan öğretmenlerin maaşlarının yetersizliği, bürokratik oligarşinin baskın olması gibi sorunlar göze çarpmaktadır. Bu problemlerle karşı karşıya kalan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik yaşadıkları buna paralel olarak da bu durumun öğretmenlerin mesleki doyumlarını olumsuz etkilediği gözlemlenmektedir (Polat, Ercengiz ve Tetik, 2012: 152).

Çalışma ortamlarından kaynaklanan problemlerin yanı sıra, kişisel yeterlilikler, sosyal yaşantıda meydana gelen olumsuzluklar ve bu olumsuzlukların okul ortamına yansımaları stres düzeyinin artmasına, dolayısıyla kendini yetersiz hissetme güdüsünün çalışma ortamına yansımalarına sebep olmaktadır.

Gerek çalışma ortamından kaynaklanan problemler gerekse kişisel ve sosyal yaşantılardan kaynaklanan sorunlar, öğretmenin mesleki tükenmişlik düzeyini belirlemekte ve buna bağlı olarak da mesleki doyum düzeylerini etkilemektedir.

Öğretmenlerin okul ortamında karşılaştıkları problemler, kişisel veya sosyal hayatta karşılaşılan sorunlarla birleştiğinde, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini arttırmakta bununla beraber mesleki doyumlarını da olumsuz etkilemektedir.

Yukarıda belirtilen durumlar göz önüne alındığında, bireylerin yetiştirilmesinde çok önemli bir rol üstlenen öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile mesleki doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi gereği hissedilmiştir.

1.1.1.Problem Cümlesi

“Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?”

1.1.2.Alt Problemler

1. Öğretmelerin mesleki tükenmişlik alt boyutları ile iş doyum düzeyleri **cinsiyete** göre farklılık göstermekte midir?
2. Öğretmelerin mesleki tükenmişlik alt boyutları ile iş doyum düzeyleri **medeni duruma** göre farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmelerin mesleki tükenmişlik alt boyutları ile iş doyum düzeyleri **yaşa** göre farklılık göstermekte midir?
4. Öğretmelerin mesleki tükenmişlik alt boyutları ile iş doyum düzeyleri **mesleki kıdeme** göre farklılık göstermekte midir?
5. Öğretmelerin mesleki tükenmişlik alt boyutları ile iş doyum düzeyleri **çalıştıkları kuruma** göre farklılık göstermekte midir?

1.2.Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı; İstanbul ili, Ataşehir İlçesinde bulunan tüm resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile mesleki doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

Bu temel amaç doğrultusunda bu çalışmada, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile mesleki doyumlarının demografik özelliklere (cinsiyete, yaşa, medeni duruma, mesleki kıdeme, çalıştığı kuruma) göre farklılıklarını inceleyerek gerekli görülen hususlar hakkında geri bildirim sağlamaktır.

Bu araştırmada; öğretmenlerin mesleki doyumları hakkında yapılacak çalışmalara ışık tutması, mesleki tükenmişlik düzeyleri ile ilgili önleyici hizmetler yapılması, Türk eğitim sisteminin temel taşlarından biri olan öğretmenlerin eğitim faaliyetlerinde daha etkin ve verimli çalışmalarını hususunda alınacak tedbirlere ışık tutması amaçlanmıştır.

1.3.Araştırmanın Önemi

Yaşadığımız toplumda bireylerin iş hayatı içerisinde göstermiş oldukları performanslar, bireyi psikolojik ve zihinsel olarak doğrudan etkilemektedir. İş ortamında oluşan motivasyon düzeyi gerek bireyi gerekse etkileşim halinde olan tüm paydaşları doğrudan ilgilendirmektedir.

Günümüz toplumunda mesleki tükenmişlik, birçok meslek gurubunda ciddi bir problem olarak göze çarpmakta, özellikle insan ilişkilerine dayalı, mesleki etkileşimin yoğun olarak yaşandığı sektörlerde tükenmişlik düzeyinin arttığı gerçeği de göz ardı edilmemelidir.

Öğretmenlik mesleği hiç şüphesiz bireyler arası etkileşimin yoğun olarak yaşandığı meslek guruplarının başında gelmektedir. Bununla birlikte öğretmenlik, mesleki tükenmişliğin en sık görüldüğü meslek gurupları arasında yer almaktadır. Ülkemizde eğitim politikaları oluşturulurken, eğitimin temel saç ayaklarından biri olan öğretmenlerin eğitim- öğretim hayatı içerisindeki motivasyonlarının yüksek olması, öğretmenlerin niteliklerini, niceliklerini ve farkındalıklarını doğrudan etkilediği göz önünde bulundurulmalıdır.

Bununla birlikte, öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişliklerinin kendi yaşamını etkilemesinin dışında, öğrencilerini, okul personelini, velileri, bu sorunu yaşayan öğretmenin ailesini ve sonuç olarak toplumu da etkileyeceğine dikkat çekilmektedir. Öğretmenin görevinin niteliği göz önünde bulundurulduğunda iş doyumunun ve tükenmişliğin araştırılması büyük önem taşımaktadır.

1.4.Varsayımlar

Yapılan bu araştırmada aşağıda belirtilen varsayımlardan hareket edilmiştir.

1. Uygulanan anket sorularına öğretmenler içtenlikle ve objektif bir şekilde cevaplamışlardır.

1.5.Sınırlılıklar

1. Bu çalışmada elde edilen tüm bulgular İstanbul Büyükşehir sınırları içinde yer alan Ataşehir ilçesinde 2016-2017 eğitim öğretim yılında tüm resmi okullarda görev yapan öğretmenlerle sınırlıdır.

2. Bireylerin kişisel bilgileri araştırmacı tarafından hazırlanan ‘Kişisel Bilgi Formu’na verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

1.6.Terimler

İş doyumunu: Bireyin işle ilgili değerlerinin gereksinimleriyle uyumlu olması ve işinde karşılandığını düşünmesi olarak ifade edilirken, buna destek olarak; iş doyumunu için işin özellikleriyle-bireyin beklentilerinin birbirine uyduğunda gerçekleşeceği de belirtilir ve bu uyum ne kadar çoksa iş doyumunun da o kadar çok olacağı ifade edilir(Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2001: 48).

Tükenmişlik: Uzun süreli çalışma periyotlarının yer aldığı iş ortamlarında, duygusal beklentilerin yoğun olduğu ortamlardan kaynaklanan, iş ortamına ve hayata karşı olumsuz yaklaşımların geliştiği, bedensel ve zihinsel yıpranma, çaresizlik, geleceğe karşı ümitsizlik ve kişisel yetersizlik hissi gibi belirtilerin oluştuğu durum olarak tanımlanmaktadır (Solmuş, 2010: 59).

Ayrıca tükenmişlik; İnsan ilişkilerinin ön planda olduğu, etkileşimin yoğun olarak yaşandığı meslek gruplarında çalışan bireylerde sıkça gözlemlenen, duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve kişisel başarının azalması olarak da tanımlanmaktadır (Çam, 1991: 23).

Duygusal Tükenme: Çalışan bireylerin iş ortamında sorumlulukları nedeniyle yoğun baskı altında olmaları ve duygusal yönden eksilme, tükenme olarak tanımlanır. Duygusal tükenme durumu, tükenmişlik halinin başlangıcı ve en temel halidir. Çalışma ortamında duygusal yoğunluğun fazla olması beraberinde duygusal baskıyı getirmekte, buna karşı birey duygusal talepler karşısında ezilmektedir. Oluşan bu duruma karşı duygusal tükenme durumu ortaya çıkmaktadır (Çam,1991: 24).

Duyarsızlaşma: Bireyin çalıştığı ortamda yer alan kişilere karşı onların yaşadığı duyguları dikkate almaksızın, duygudan uzak bir biçimde davranışta bulunması olarak tanımlanmaktadır. Bu duygu kişinin davranışlarında soğukluk, iletişim kurmada ilgisiz ve tutumlarında katı olması ile ortaya çıkar. Bu duyguyu yaşayan kişi, karşılaştığı sorunlar bir yana başkalarının sorunlarının çözümü noktasında

kendini yetersiz hisseder. Buna bağlı olarak, insanlarla olan ilişkilerinde iletişimi en alt düzeyde gerçekleştirir (am,1991: 24).

Kişisel Başarı: İnsan ilişkilerinde kişinin kendini yeterli görmesi ve karşılaşılacak tüm sorunların üstesinden gelmede kendini yeterli bulma olarak tanımlanmaktadır. Bu durumun tam tersi olan kişisel başarısızlık ise, karşılaşılan tüm sorunlarda kişinin kendini yetersiz hissetmesi olarak tanımlanmasıdır (am,1991: 24).



İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde tükenmişlik ve iş doyumu kavramları açıklanmaya çalışılmıştır. Tükenmişliğin nedenleri ve sonuçları ile iş doyumunun sonuçları ele alınmıştır. Tükenmişliğin iş doyumu üzerinde etkisi incelenmiştir. Öğretmenlik mesleğinde tükenmişlik ve iş doyumunun etkisi incelenmiş, yapılan araştırmalarla açıklanmaya çalışılmıştır.

2.1. Tükenmişlik Kavramı

Günümüz dünyasında hayatın her alanında bireylerin hemen hemen hepsinin karşılaştıkları zorluklar bireyleri savunmasız bırakırken, bu zorluklara karşı da gösterdikleri tepkiler var olan enerjilerini de ortadan kaldırmaktadır(Erkul,2014: 22). Freudenberg (1974) tarafından ilk olarak tanımlanan tükenmişlik kavramı; “başarısızlık, yıpranma enerji ve güç kaybı veya insanın iç kaynakları üzerinde karşılanamayan istekler sonucu ortaya çıkan bir tükenme durumu” olarak tanımlanmıştır(Erkul, 2014: 32).

Sonrasında Maslach ve arkadaşları tükenmişlik kavramını üç boyutta ele almıştır. Maslach bu üç boyutu; insanlarla yüz yüze etkileşimde bulunan bireylerde hızla ortaya çıkan, “ duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma” olarak ifade etmektedir. (Oruç, 2007: 12). Bu algıya göre tükenmişlik kavramı; “insanda ortaya çıkan fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duyguları; yaptığı işe, hayata ve diğer insanlara karşı gösterdiği olumsuz tutumları kapsayan fiziksel ve zihinsel boyutlu bir sendromdur.” (Karahan ve Balat,2011: 1).

Günümüz dünyasında çalışma hayatının önemli problemlerinden birisi olan tükenmişlik, iş ortamının gereklilikleri arasında yer alan iletişim kurma çabaları ve bu çabalar sonucunda ortaya çıkan olumsuzluklarla ilgilidir (Cinay, 2015: 13).

Tükenmişlik; uzun süreli çalışma periyotlarının yer aldığı iş ortamlarında, duygusal beklentilerin yoğun olduğu ortamlardan kaynaklanan iş ortamına ve hayata karşı olumsuz yaklaşımların geliştiği, bedensel ve zihinsel yıpranma, çaresizlik, geleceğe karşı ümitsizlik ve kişisel yetersizlik hissi gibi belirtilerin olduğu durum olarak tanımlanmaktadır(Solmuş, 2010: 59). Yaşadığımız çağın getirdiği yoğun çalışma ortamları ile bunun sonucu olarak ortaya çıkan strese sıkça görülebilecek bir durumdur(Filiz, 2014: 151).

Cherniss göre tükenmişlik; kendimize, başkalarına ve yaşama karşı aldığımız tavır, sahip olunanlar ile istekler arasındaki tutarsızlıktır. Yaşanılan bu dengesizliği kişide endişe, olaylara karşı duygusal tepki ve yoğunluk ile zihinsel gerginlik süreçlerinin izlediği bu durum davranışta ve eylemde bir dizi değişikliğin meydana geldiğini belirtmiştir (Güllüce, 2006: 41).

Santinello tükenmişliği, bireylerin birbirleriyle olan ilişkilerinde takındıkları tutumlarda mesafeli olma, karşılaşılan güçlüklerde duyarsızlık ve ilgisizlik içeren psikolojik bir problem olarak tanımlamıştır (Oruç, 2007: 24).

Pines (1993) tükenmişlik kavramını bir madde bağımlılığı olarak tanımlamış ayrıca kişinin algısal gelişiminde düşük benlik algısı, kişiler arası iletişimde problemler ile karşılaştığı problemlerin nedenlerini başkalarında arama ve işe yoğunlaşmada dikkat eksikliği, yoğun olarak devam eden kesintisiz baş ağrısı olarak tanımlamıştır (Başol ve Altay, 2009: 191).

Dünya Sağlık Örgütü'nün 1998 yılında yayımlanan raporunda tükenmişlik kavramı; insanların çok fazla çalışması ile meydana gelen duygusal yoğunluk ve bunun neticesinde de sorumluluklarını yerine getirememesi durumu olarak tanımlamıştır (Oruç, 2007: 43).

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, öğretmenlerin meslekte çalışma performansları ile ilgili yapılan bir çalışmada, meslekte ayrılan öğretmenlerin çoğunluğunun ilk beş yıl içerisinde ayrıldığı, çalışanlar arasında yüksek performans gösteren öğretmenlerin meslekte ayrılmaya eğilimli olduğu, bununla birlikte mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin ise yüksek idealleri ve amaçları olan, buna karşın gerektiğinden fazla efor sarf etmelerinde öğretmenlere zarar verdiği belirtilmiştir. Bu çalışmada erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlerden daha fazla tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır (Şanlı ve Akbaş, 2006: 74).

Tükenmişlik konusunda yapılan bir diğer tanımlamada ise Edelwich (1980); insanlarla etkileşim içerisinde bulunan meslek gurupları arasında yer alan bireylerde, çalışma ortamının getirdiği sıkıntılar bireyde artarak devam eden enerji kayıpları yaşanmasına buna paralel olarak da hedeflenen ideallerde kayıplar yaşanması olarak tanımlamıştır (Akten, 2007: 23).

2.1.1.Tükenmişliğin Nedenleri

Tükenmişliğin nedenlerini iki boyutta ele aldığımızda; cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve medeni durum gibi kişisel nedenler ilk boyutta yer alırken, diğer boyutta da; aşırı iş yükü, çalışma ortamının özellikleri, çalışma süresi, meslektaşlarla ilişkiler gibi örgütsel nedenler yer almaktadır.

Mesleki tükenmişlik olgusu sadece güdülenme düzeyleri ve mesleki çalışmalarla ilgili ortaya konulan ürünün kalitesi bakımından çalışma performansları en üst seviyede olan kişilerde görülmektedir. (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012: 41).

Tükenmişlik, çalışma ortamı bakımından insanlarla iletişim içerisinde olan meslek guruplarında çok sık gözlemlenmekle birlikte, öğretmenlik tükenmişliğin en yoğun görüldüğü meslek gurupları arasındadır. Bunun içindir ki yapılan araştırmaların çoğu öğretmenler üzerinden yürütülmüştür.(Tümkaya ve Çavuşoğlu, 2010: 468).

Tükenmişliğin ortaya çıkmasında kişinin kendi içinde bulunduğu ortam etkili olurken, mesleğinde başarılı, kendine güvenen, aldığı sorumluluğu eksiksiz yerine getiren yetenekli kişilerde daha çok görülmektedir. Yine bu alanda yapılan araştırmalar mesleğinde en parlak olanların tükenmişliğe karşı daha hassas olduğunu ortaya koymaktadır.(Aslan, 2009: 25).

2.1.1.1.Kişisel Nedenler

Tükenmişliği etkileyen kişisel nedenleri; cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve medeni durum olmak üzere dört bölümde ele almak mümkündür.

Cinsiyet: Tükenmeye neden olabilecek özelliklerden biri cinsiyettir. Aksu ve Baysal (2005) cinsiyet faktörünün tükenmişliğe etkisini açıklarken, kadın ve erkek tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir farklılık görülmemesini, tükenmişliği farklı cinsiyetlere sahip bireylerin benzer koşullarda yaşamış olmalarına ve bununla baş etme yöntemlerinin benzerlik göstermesiyle açıklamıştır.

Yapılan farklı araştırmalarda ise kadınların insanlara hizmet sunan mesleklerde daha çok çalıştıkları için çevresindekilerinin duygusal yönlerine ağırlık vermesi sebebiyle tükenme riskini daha çok taşıdıklarını ifade edilmiştir. (Çam, 2010: 13).

Yaş: Tükenme üzerinde önemli bir neden olan yaş faktörü, özellikle genç çalışanların yüksek düzeyde tükenme ve yorgunluk belirtisi gösterdikleri belirtilmektedir.(Çam, 2010: 28)

Ardıç ve Polatçı'ya (2009) göre iş hayatına yeni başlayan bireylerde tükenmişlik düzeyinin daha fazla görülmesinin nedeni, bu bireylerde gözlemlenen işe karşı istekli olma, çalışma atmosferinde yaşanan heyecan nedeniyle harcanan enerjinin fazla olması bireylerin kısa sürede yorulmalarına bağlanabilir.

Eğitim Durumu: Maclach ve Jackson (1981) yaptığı araştırma incelendiğinde eğitim düzeyi yüksek bireylerin diğer çalışanlar arasında tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu göze çarpmaktadır. Sonrasında benzer araştırma yapan Rothman ve arkadaşları (2011) sebepleri üzerinde inceleme yapmış ve eğitim düzeyi yüksek bireylerin iş hayatına karşı yüksek beklentilerle başladıklarını, bununla birlikte daha ciddi sorumluluk gerektiren pozisyonlarda çalışmalarından kaynaklandığı belirtilmiştir. (Çimen, 2007: 14).

Medeni Durum: Şahin (2010), Özcan (2008), Tümkaya (1996) öğretmenlerin medeni durum ve tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı farklar olduğunu, bekar ve boşanmış çalışanlarda tükenmişlik seviyesinin yüksek, evli öğretmenlerde ise bu seviyenin düşük olduğunu belirtmişlerdir.

Maslach ve Jackson (1984)'te kişinin hayatında aile yaşamının önemli bir destek olduğunu vurgularken evli ve çocuk sahibi olan bireylerin, bekar ve çocuksuz olan bireylere göre daha fazla duygusal yorgunluk ve duyarsızlaşma yaşadıklarını belirtmiştir (Çimen,2007: 15).

Araştırmalara göre tükenmişliğin diğer kişisel nedenleri; mesleki kıdem, stres, kişilik tipleri, akılcı olmayan inanışlar, duygusal/psikolojik faktörler yer almaktadır.

2.1.1.2.Örgütsel Nedenler

Sağlıklı bir örgütün varlığı, örgütün verimliliği ile doğrudan ilişkilidir. Örgütü oluşturan bireylerin beklenti ve temel gereksinimlerinin giderilmesi, motivasyonunun yüksek tutulması sağlıklı bir örgüt ile doğru orantılıdır. Bu açıdan; özellikle eğitim örgütlerinin sağlıklı olması, toplumun sağlıklı olması anlamına gelir.(Cemaloğlu ve Şahin,2007: 461).

Tükenmişliği etkileyen örgütsel nedenler; aşırı iş yükü, çalışma ortamının özellikleri, çalışma süresi ve meslektaşlarla ilişkiler olarak dört bölümde ele alınacaktır.

Aşırı İş Yükü: Tükenmişliği etkileyen faktörler arasında yer alan aşırı iş yükünün tükenmişliğe etki eden nedenleri arasında iş yetkinlikleri ile çalışan yeterlilikleri arasında uyumsuzluk, normal çalışma temposu üzerinde enerji harcayarak işin kısa sürede bitirilmesi mecburiyeti yer alır. Benzer şekilde iş yükünün yetersizliği de stresin oluşmasına neden olmaktadır.(Izgar, 2000: 31). “Aşırı iş yükü şu durumlarda tükenmişliğe neden olmaktadır.”(Karataş, 2009: 14).

a) İşin fazla vakit gerektirmesi: İş yükünün fazla olması yoğun çalışma ortamlarının oluşmasına, bunun sonucu olarak da vaktin büyük bir bölümünün iş yerinde geçirme zorunluluğunu doğurmaktadır.

b) İşin zor olması: Var olan iş yüküne yeni sorumluluklar eklendikçe çalışanın performansı düşmekte, bu durum kişiyi işine karşı zora sokmaktadır. İnsanlarla etkileşim halinde olan meslek gruplarında (öğretmen, hemşire, polis, v.b.) mesleğin temel unsurları dışında olan bürokratik işlerin zaman kaybına buna bağlı olarak da sorumlulukların yerine getirilmesine engel olmaktadır.

Çalışma Ortamının Özellikleri: Miller(1980) örgüt içinde pozitif bir ortam oluşabilmesini bazı koşullara bağlamıştır. Bu koşullar:

1) Çalışma ortamını oluşturan bireylerin motivasyonlarının yüksek olması bireyin örgütle olan bağını artırırken sorumluluk duygusunun artmasına, motivasyonun düşük olması ise çalışanın verimliliğinin düşmesine neden olmaktadır.

2) Örgütün birliktelik algısının artmasında çalışma ortamının motivasyonun yüksek olması, örgütün varlığının, değerlerinin ve misyonunun benimsenmesine olanak sağlayacaktır.

3) Örgütün ortak amaca ulaşabilmesi için çalışma ortamının gereksinimlerinin sağlanması ile çalışma ortamında oluşturulacak işbirliğine bağlıdır.

Çalışanın negatif bir çalışma ortamında bulunması; kendisini verimsiz, başarısız ve değersiz hissetmesine sebep olurken örgüte bağlılığı azalarak tükenmişlik duygusu yaşamasına sebep olacaktır.(Çolakoğlu, 2001: 24).

Çalışma Süresi: Günümüzde iş daha yoğun, daha karmaşık ve daha fazla zaman gerektirmektedir. Örneğin doktorlar daha fazla hastaya bakabilmek için uzun saatlerini iş ortamında geçirirler.(Çimen, 2007: 18). Çalışma süresinin uzun olması, bireylerin çoğu zaman yetiştiremediği işini eve taşıması aile içinde de huzursuzluğa yol açarken, tam anlamıyla hiçbir yere yetemediği düşüncesini oluşturur.

Meslektaşlarla İlişkiler: İş ortamında çalışanlar arasında sıcak ilişkilerin olmaması, bazı çalışanların grup çalışmalarına katılmak istememesi ve kurumun bunu görmezden gelmesi, meslektaşlar arasındaki çekişmeler, rekabetler gibi nedenler insanların birbirleriyle olan ilişkilerini negatif etkilemekte hatta koparmaktadır (Erkul, 2014: 24) Meslektaşlar arasında yaşanan bu durum tükenmişliğe zemin hazırlamaktadır.

“Özellikle terfi imkânlarının sınırlı, çalışanlar arasında rekabetin yoğun olduğu firmalarda, şahıslar öncelikle kendilerini düşünmektedir”(Güllüce, 2006: 21). Böylece meslektaşlar birbirlerine güvenmezler ve aralarına aşılmaz mesafe koyarlar. Bu durum örgüt sağlığını olumsuz etkilerken, bireyleri tükenmişliğe iter.

Maclach 1982 “pasif, kaygılı, korkak, kendisine güvenmeyen kişi, hizmet ettiği bireylerle arasına dengeli bir mesafe koyamamakta ve bunun sonucunda kontrolü kaybetmektedir.”(Çolakoğlu, 2001: 27). Gereğinden fazla işine duygu katan birey kendini aşırı yorgun hisseder ve duygularının yıpranmasına sebep olur. Bunun sonucunda da tükenmişlik hissinin oluşmasına hız kazandırır.

Bunların dışında araştırmalarda örgütsel nedenlere ek olarak; yetersiz ödüllendirme, örgüt ile ilgili karara katılmama, örgütün plan ve prosedüründen kaynaklanan sorunlar, çatışmalar, işi yaparken söz sahibi olmama gibi nedenler yer almaktadır.

2.1.2.Tükenmişliğin Boyutları

Maslach ve Jackson (1981) tükenmişlik kavramını üç farklı başlıkta ele almıştır. Bunlar; ”Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık hissi”. Bu üç bölüm arasında en dikkat çeken ve en çok araştırılan boyutu duygusal tükenmedir. İnsanlar kendi arasında tükenmişlikten bahsederken en fazla duygusal tükenmenin üzerinde dururlar. Duygusal tükenme en fazla şikayet edilen boyuttur (Çolakoğlu, 2001: 26)

2.1.2.1.Duygusal Tükenme

Duygusal tükenme kavramı, bireyin çalışma ortamında zaman içerisinde işe karşı çalışma isteğinin azalması, buna bağlı olarak duygusal açıdan tükenmesidir(Çam, 2010: 26)

Maslach'ın üç farklı başlıkta ele aldığı tükenmişlik modeline göre, çalışma ortamında yaşanan bireysel stres duygusal tükenme boyutunu temsil eder. Duygusal tükenme boyutu, tükenmişlik kavramının en temel hali ve kesin belirtisi olarak kabul edilir (Polatçı, 2007: 28).

Duygusal olarak tükenmiş bireyler işte yeni bir gün geçirmenin endişesi ile sabah uyanırlar. İnsanlar bu duygusal yorgunluktan kurtulmak için diğer çalışanlarla tüm alakalarını kesmeye çalışırlar ya da iletişimlerini minimum dereceye indirirler.

Ancak bu mesafeyi dengeli bir biçimde koruyamayınca yaşadığı hislerine karşı mesafeli, ilgisiz bir tutum geliştirirler. (Karaman, 2009: 41). Bu durum kişinin içinde bulunduğu duygusal yorgunluğun etkisiyle zaman içerisinde etkileşim içerisinde olduğu kişilere karşı ilgisiz davrandığı hissini uyandırır. Neticesinde kişinin benliğinde gerginlik ve duygusal açıdan engellenme durumları ortaya çıkar(Karaman, 2009: 41).

2.1.2.2.Duyarsızlaşma

Duyarsızlaşma, insanlara nesne gibi davranmayı gerektiren, katı bir tutum gösterme eğilimi olarak tanımlanır(Çimen, 2007: 19).İnsanlar yorgunluktan ve hayal kırıklığından korunmak için kendini olduğundan daha farklı gösterir. Örneğin daha önce çok ilgilendiği kişiye karşı nefret duygusunu geliştirir ve iletişimi keser. Bu şekilde davranmak stresi azaltacağına inansa da aksine artırır, ilişkileri yok eder ve kişiler arası problemleri ortaya çıkarır(Çimen, 2007: 19).

Çalışma ortamında karşılaşılan olumsuz durumlara karşı tepkisizleşen çalışanlar, etkileşim halinde oldukları kişileri birer obje olarak görürler. Çalıştıkları kurumlara karşı bakış açıları; mesafeli, umursamaz ve alaycı bir tutum sergilerler. Duyarsızlaşmanın başlıca belirtileri arasında; bireylere karşı aşağılayıcı bir dil kullanılması, çalışma ortamının keskin kurallarının olması, etkileşim halinde olunan kişilerden olumsuz tepki geleceğinin düşünülmesi, insanlarla iletişimde alaycı bir

üslup kullanılması, bireyleri kategorize etme şeklinde sıralanabilmektedir(Karaman, 2009: 42).

2.1.2.3. Kişisel Başarısızlık Hissi

Bireyde meydana gelen başarıma yetisi, iş ortamında oluşan başarıma duygusunu ifade eder. Kişisel başarısızlık durumunda ise bireyde meydana gelen olumsuz benlik algısı ve yetersiz iş performansı bireyde başarısızlık hissi uyandırır(Sürücüoğlu, 2011: 28).

Kişisel başarısızlık hissi, tükenmişlik kavramının kişisel yeterlilik ve başarı boyutunu temsil eder. Bireyin iş ortamında yaşadığı başarısızlık hissi, kişisel yetersizlik, düşük performans, demoralize olma, ikili ilişkilerde uyum problemleri ile karşılaşılan sorunlarla başa çıkamama gibi durumlara neden olur (Çolakoğlu, 2001: 27).

Maslach ve Jackson (1981)'e göre, tükenmişliğin bu boyutu, kişinin kendini tamamen olumsuz yönleriyle değerlendirdiği bir öz değerlendirme sürecidir.(Çam, 2010: 29).Çünkü bu aşamada birey iş yerinde artan taleplere karşı yeterli olmadığını, mesleki yeterliliklerinde bir azalma olduğunu fark edebilmektedir. Ayrıca bu boyutta; kişinin daha önce yaşadığı duygusal tükenme ve duyarsızlaşma sürecinin birleşmesiyle, kişinin işinden uzaklaşmakta olduğu gözlenmektedir. (Çam, 2001: 34). Maslach ve Lieter'in (1997) üç farklı başlıkta incelediği tükenmişlik kavramının sonuçları ele alındığında, bireyde içe kapanma ve çalışma ortamında işe karşı yetersizlik hissi oluşur. Bu durum bireyin işinden soğumasına sebep olur. Daha önce bireyde var olan birlik duygusu duyarsızlaşmaya, enerjisi de duygusal tükenmeye dönüşür. Bu zor durumu kendine bile izah edemeyen birey kendini başarısız görerek, tükenmişlik duygusu ile içine kapanır.(Çolakoğlu, 2001: 29). Bu durumun neticesinde bireyin var olan psikolojik ve bedensel enerjisini sonlandıran davranışlar meydana gelir(Peker, 2002: 305).

2.1.3.Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişliği oluşturan etmenler incelendiğinde tükenmişlik; çalışma ortamında sunulan hizmetlerin özellikleri ile ortaya çıkan ürünün niceliğinde meydana gelebilecek olumsuzluklara neden olabileceği gibi, hizmetlerin sunulmasında etken olan çalışanların sağlığını da olumsuz etkilemektedir. Tükenmişlik olgusunun

belirtileri incelendiğinde fiziksel belirtiler, davranışsal belirtiler ve psikolojik-duygusal belirtiler olmak üzere üç başlık altında incelenmiştir. (Tümkaya, 1996: 28; Izgar, 2001: 35; Çam, 1995: 41; Oruç, 2007: 12).

2.1.3.1.Tükenmişliğin Fiziksel Belirtileri

- Yorgunluk ve bitkinlik hissi
- Baş ağrısı
- Uykusuzluk
- Solunum güçlüğü
- Uyuşukluk
- Aşırı zayıflama
- Genel ağrı ve sızılar
- Yüksek kolesterol
- Koroner kalp rahatsızlığı
- Çok sık görülen soğuk algınlığı ve gripler
- Sindirim sistemi hastalıkları
- Hızlı kalp atması
- Enfeksiyonlara karşı direncin azalması
- Hafıza problemleri

2.1.3.2.Tükenmişliğin Davranışsal Belirtileri

- Çabuk öfkelenme
- İşe gitmek istememe hatta işten nefret etme
- Birçok konuyu endişe ile karşılama
- Alınganlık, takdir edilmediğini düşünme
- İş duyumsuzluğu, işe geç gelmeler
- Alkol ve ilaç kullanımının artması
- Öz-saygısı ve öz-güvende azalma
- Arkadaşları, ailesi ile sorunlar yaşama
- Uzaklaşma, içe kapanma ve sıkıntı
- Teslimiyet, suçluluk, iççerleme
- Hevesin kırılması, çaresizlik, kolay ağlama, konsantre olamama

- Unutkanlık, yavaş hareket etme
- Yansıtma
- Kendi kendine zihinsel olarak sürekli düşünme
- Örgütlemelerde yetersizlik
- Rol çatışması, görev ve kurallarla ilgili karmaşıklık
- Görevlilere fazla güvenme veya onlardan kaçınma
- Kuruma yönelik güven kaybı
- Bazı şeyleri erteleme ya da sürüncemede bırakma
- Başarısızlık duygusu
- İşe yönelmede zorlanma
- Arkadaşlarla iş konusunda tartışmaktan kaçınma, alaycı olma ve suçlayıcı olma.

2.1.3.3.Tükenmişliğin Psikolojik-Duygusal Belirtileri

- Aile sorunları
- Uyku düzensizliği
- Depresyonda olduğunu düşünme
- Psikolojik hastalıklar
- Hayal kırıklığı
- Umutsuzluk
- Kendini soyutlama
- İçsel bunalım, sıkılma
- Özgüvende azalma
- Alınganlık
- İlgisizlik
- Yüksek kaygı seviyesi

2.1.4.Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişlik olgusunun sonuçları üzerinde yapılan araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Yapılan araştırmalarda tükenmişlik kavramının bulguları arasında yer alan etmenler aynı zamanda tükenmişlik kavramının sonuçlarını da oluşturmaktadır.

Tükenmişlik kavramının oluşumunda elde edilen sonuçlar hem bireyleri hem de bireylerin oluşturduğu örgütsel yapıları doğrudan etkilemektedir. Bu sebeple

tükenmişlik olgusunun hem bireysel hem de örgütsel sonuçlar doğuracağı söylenebilir(Çam, 2001: 36).

Iacovides (2003) tükenmişlik üzerine yaptığı çalışmasında, tükenmişlik olgusunun bireyler üzerinde sosyo-ekonomik düzeyde geniş bir etki alanına sahip olduğundan bahsetmiştir. Meslek sahibi bireylerin birçoğu çalışma ortamından kaynaklanan tükenmişlik nedeniyle çalışma ortamından erken ayrılmakta, emekli olmaktadır. Tükenmişlik yaşanan çalışma ortamlarında üretimde ve çalışanın veriminde ciddi ölçüde kayıplar göze çarpmaktadır. Bu durum bireyin sosyal yaşantısında olumsuzluklara neden olmakta, yaşama karşı olumsuz tutum geliştirmesine neden olabilmektedir (Oruç, 2007: 15).

Tükenmişliğin olumsuz sonuçları incelendiğinde, bireyin karakterine ve içinde bulunduğu örgüt ortamına yansıyan iş ortamında sorumluluklarını yerine getirmeme, işi aksatma, iş yükünün yoğunluğunu bilerek çalışma ortamını terk etme eğilimi, hastalık halinde bu durumdan kaynaklanan sebepler bahane edilerek iş ortamından uzak durma eğilimi, tükenmişliğin olumsuz sonuçları olarak göze çarpmaktadır (Akten, 2007: 26).

2.1.4.1 Bireysel Sonuçlar

Tükenmişlik yaşayan bireylerde meydana gelen uyku problemleri, bedensel yorgunluk, iştah kaybı, baş ağrısı gibi fiziksel sorunların yanında, çaresizlik hissi, endişe duyma, depresyon, içsel bunalım, özgüven kaybı gibi duygusal sorunlarda gözlemlenmektedir(Torun, 1995: 28).

Tükenmişlik neticesinde iş ortamında yaşanan gerginlik, bireyin yaşadığı yorgunluk hissini temel sebebidir. İş ortamında yaşanan bu gerginlik halinin uyku düzenini bozduğu ve uyku problemine sebep olduğu bilinmektedir. Bireyin uyku düzeninde meydana gelen bu durum, bireyin kâbuslar yaşamasına buna bağlı olarak ta bireyde halsizlik, huzursuzluk meydana gelmekte, neticesinde bu durum bireyde olumsuz algı oluşturmaktadır (Polatçı, 2007: 32).

Psikolojik ve zihinsel düzeyde tükenmişlik olgusu, bireyin duygusal kapasitesi ile bütünleşir. Bu durum sonucunda birey, kişiler arası ilişkilerde olumsuz sonuçlara sebep olur. Yapılan çalışmalarda tükenmişlik yaşayan bireyin tutarsızlık, düşünce

yapısında basit ve davranışlarında yüzeysel olduğu görülmektedir (Güllüce, 2006: 25).

Birey yaşadığı problemlerle baş edebilmek için sigara, alkol, sakinleştirici ilaçlar veya uyuşturucu haplara yönelebilir. Bu durum bireyi daha da içinden çıkılmaz bir hale dönüştürür (Polatçı, 2007: 35).

Yapılan araştırmalara göre tükenmişlik düzeyinde meydana gelen artış, zararlı madde alışkanlığı ile paralel hareket etmekte, madde kullanımının tükenmişliğe karşı çözüm olarak görülmesi, problemin boyutunun büyüklüğünü göstermektedir (Çolakoğlu, 2001: 28). Tükenmişlik kavramının bireysel sonuçları incelendiğinde, psikolojik, davranışsal ve fizyolojik (Gündoğdu, 2013: 48) sorunlar birey tarafından görmezden gelinmektedir. Bu durumda birey problemin sebeplerini farklı durumlarda arar. Sorunun baş ağrısı gibi geçici rahatsızlıklardan kaynaklandığına inanır ve problemin çözümü için ilaç kullanan birey, asıl problemin tükenmişlik olgusundan kaynaklandığını, ilaç ve türevi tedavi yöntemleriyle sorunun giderilemeyeceğini fark edemez (Polatçı, 2007: 44).

Birey üzerinde tükenmişliğin kalıcı etkileri incelendiğinde, bu etkilerin sadece iş ortamına değil, sosyal yaşantısına da etki ederek bireyin özel hayatını olumsuz etkiler. İş ortamında duygusal yorgunluk yaşayan birey ev ortamında kendini huzursuz ve gergin hisseder. Çoğu zaman işiyle ilgili uzun uzun söylenir ve şikâyet eder. Ev içinde artan kavgalar aile krizlerine, ciddi evlilik sorunlarına neden olur. Oysaki evde yaşanan bu huzursuzluk işteki stresten kaynaklanmaktadır fakat bu çoğu zaman fark edilmez(Güllüce, 2006: 29).

2.1.4.2.Örgütsel Sonuçlar

Tükenmişlik olgusu bireyin mesleki başarısının azalmasıdır. Örgütü oluşturan bireylerin çoğunluğunun tükenmişlik olgusu yaşaması, örgütün sürekliliği için gerekli olan şartları yerine getirmede sorunlar yaşamasına sebep olur. Bireyin üretkenliğini engeller ve çalışma ortamında var olan kapasiteyi düşürür (Çam, 2010: 32).

Maslach'a göre(1982) tükenmişlik olgusunun çalışma hayatına en önemli etkisi, bireyin performansında meydana gelen düşüştür. Performansta meydana gelen düşüşe paralel olarak bireyde meydana gelen motivasyon eksikliği, işini yeterli düzeye özümsememe, iletişim kurulan insanlara obje gözüyle bakma gibi sonuçlar

takip eder. Örgüt içerisinde tükenmişlik yaşayan bireyler sorumlulukları yerine getiremez ve bilinçli olarak sorumluluklardan kaçır. İletişim içerisinde olduğu bireylerle ilişkilerini minimum seviyede tutar (Karaman, 2009: 44).

Tükenmişliğin örgütsel sonuçları incelendiğinde, bireylerde işe karşı uygunsuz tutum geliştirme, vurdumduymazlık, hastalık nedeniyle işe geç gelme alışkanlığı ile işe zamanında gelmeme alışkanlığında artış olması, işe karşı ilgisizlik, iş bırakmaya yönelme veya düşüncesini taşıma durumları bireyler arasındaki uyumsuzluklardır (Güllüce ve İşcan, 2010: 7).

Tükenmişliğin çalışma hayatı üzerindeki olumsuz etkileri göz önünde bulundurulduğunda, bu tutum içerisinde olan bireylerde; kızgınlık, karşılaşılan durumlara karşı garip tutum ve davranış sergileme, sinirli ve üretilen önerilere kapalı davranış sergileyen bir tutum içerisinde gözlemlenirler(Cinay, 2015: 18)

Bu tutum örgütte yer alan diğer çalışanlarla sağlıklı bir iletişim içerisine girilemeyeceğini, iletişim kurulan bireylere karşı yeterli ilginin gösterilmesine engel olmaktadır.

2.1.5.Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları

Tükenmişlik bireyleri, mesleki kişisel ve örgütsel açıdan var olması gereken canlılıktan alıkoyan bir durumdur. Sadece tükenmişliği yaşayan bireyi değil, bireyin hizmet verdiği kişileri, aile ve arkadaş çevresini, çalıştığı kurumu, içinde yaşadığı toplumu etkiler.

Tükenmişliğin çalışanlar üzerinde olumsuz etkisini ortadan kaldırmak için geliştirilen yöntemlerin en önemlisi örgütsel tekniklerdir. Örgüt düzeyinde alınacak önlemler; bireylerin tükenmişlik olgusunu yaşamalarını veya bu yaşantının kalıcı olmasını önlemektedir

Çalışanlar tükenmişlik olgusuyla karşı karşıya kaldıklarında, bu durumla mücadele ederken farklı çözüm yolları denerler. Kullanılan yöntemler arasında iş bırakma, iş değiştirme veya işin yönetim boyutunda yer almak gibi seçenekler sıralanabilir. Bu karmaşık yapıyla karşı karşıya kalan çalışan, tükenmişlik olgusunu bitirmek bir yana duygusal yönden tükenmişlik düzeyini de arttırmaktadır (Çolakoğlu, 2001: 29).

Anderson (2001) tükenmişliği ortadan kaldırmak için tükenmişliğe yol açan sorunun varlığını kabul etmek, onu tanımak ve gerekli olan çözüm stratejilerine göre davranış sergilemek gerektiğini belirtmektedir (Oruç, 2007: 21).

Browsers ve Tornic (1997), tükenmişlik olgusunu ortadan kaldırmak adına, tükenmişliğe sebep olan durumlara karşı yeni yöntemler üzerinde durmak yerine, çalışma atmosferinde gerçekleştiren faaliyetlerin çeşitlendirilmesine, yeni beceriler kazandırılmasına, yöntemler geliştirilmesine önem verilmesi üzerinde durulmuştur (Oruç, 2007: 22).

Aslan (2009)'da mesleki tükenmişlik ile baş edebilmek için;

1. Önce işinizin hayatınızdaki yerini yeniden gözden geçirmelisiniz.
2. İşleriniz ne kadar yoğun olursa olsun dinlenmeyi ve kaynaklarınızı zenginleştirmelisiniz.
3. Dinlenip, okumalı, öğrenmeli ve sürekli yenilenmelisiniz.
4. Üretkenliğiniz ve verimliliğiniz arttıkça yaptığınız iş, sizi daha fazla memnun edecek ve iş doyumunu saplayacaksınız.
5. Realiteye uygun hedefler belirleyiniz.
6. Çalışma ortamında sahip olduğunuz yeterliklerinin farkında olmalı, yeri geldiğinde “hayır” diyebilmeyi öğreniniz.
7. Problemlerle karşı karşıya kaldığınızda çözüm yollarını değerlendirmeli, gerekli görüldüğünde yardım istemeli, başa çıkma yollarını öğrenmelisiniz.
8. Strese neden olan, ortam hazırlayan etmenleri azaltmalı, dengeli beslenme, spor yapma ve yeni hobiler geliştirmeyi amaç edinmelisiniz.

2.1.5.1. Tükenmişlikle Başa Çıkma Alınacak Bireysel Önlemler

Tükenmişlik ile ilgili mücadelede ilk iş bireyin kendisine düşmektedir. Bazı bireysel mücadele yöntemleri Maslach (1982)'da şöyle sıralamıştır.

a. Daha çok çalışmak yerine daha akıllıca çalışmak: Bireyin daha “akıllıca” çalışması işi daha stressiz ve etkin hale getirmek için bazı değişiklikler yapmasıdır.

b. Gerçekçi hedefler koyma: Birey kendi ilerlemesini görebileceği gerçek hedefler koymalıdır. Bireyin koyduğu hedefler yüksek olursa ne kadar çalışırsa çalışsın bir başarısızlıkla sonuçlanacaktır.

c. Aynı işi farklı şekilde yapma: Birey iş rutinini değiştirerek, işinde daha fazla kontrolü olduğunu hissedecektir.

d. Molalar vermek: İş esnasında bireyin stresini atabilmesi, daha sonraki işe enerji toplayabilmesi için küçük molalar vermesi gerekmektedir. Bu tür rahatlama zamanları ayırmak kişinin sağlığının bozulma olasılığını da düşürür.

e. İşleri daha az kişiselleştirme: Birey hizmet verdiği kişilerin problemlerini gereğinden daha fazla dahil olursa, bunları evine taşınması da muhtemeldir. Bu durum hem kendi psikolojisini hem de aile hayatını olumsuz etkileyecektir. Çalışanlar mutlaka ev ve iş ayrımını iyi yapmalıdırlar.

f. Dinlenme ve rahatlama: Birey stresini atabileceği ve rahatlayabileceği bir zaman dilimi yaratmalıdır. Bu zaman diliminde bir spor aktivitesi veya bir hobiyle meşgul olabilir. Ayrıca küçük tatiller de enerji toplamak için etkili olabilir.

g. İşten ayrılma: Tüm çabalara rağmen tükenmişlik hala devam ediyorsa, tek seçenek iş değiştirmektir. Bu karar çok iyi düşünülerek alınmalıdır.(Karaman, 2009: 47).

Folkman (1980)'a göre tükenmişlikle başa çıkmada alınacak bazı bireysel önlemler:

- Düşünceleri, davranışları ve tavırları kontrol altına almayı öğrenmek,
- Kuruntu, vesvese ve asılsız kaygılara kapılmamak,
- Zamanı iyi kullanmayı öğrenmek,
- Strese sebebiyet verecek her türlü ortamdan uzak durmak,
- Özel hayatı etkinlik ve hobilerle zenginleştirmek,
- Öfkeyi kişinin kendine ve başkalarına yararlı olacak şekilde kanalize etmesi,
- İşi iş yerinde bırakmak,
- Olaylara karşısındaki insanın gözüyle de bakabilme yetisini geliştirmelidir.
- Seminerlere, konferanslara katılıp, bol bol okuyarak problemler üzerinde yeni yöntemler geliştirilmelidir(Güllüce, 2006: 34).

Izgar (2001: 35), tükenmişlik sendromuyla mücadelenin yöntemlerini açıklamıştır.

Bu yöntemler;

1. Hedefler belirlenirken birey var olan potansiyelin farkında olmalı ve ulaşılabilir hedefler belirlemeli
2. İş yoğunluğuna kapılarak oluşabilecek fiziksel yorgunluktan uzak durmalı, çalışma periyodu içerisinde kısa süreli molalar verilmeli,

3. Çalışma ortamını sadece çok gerekli olduğunda değiştirmeli,
4. Ara ara izin kullanarak işin monotonluğunu azaltmalı,
5. Kişi kendi ihtiyaçlarının farkında olmalı ve kendini tanımalı,
6. Kişi kendisinde var olan potansiyeli ortaya çıkarmalı yani kendini gerçekleştirmeli,
7. Önsezilerini geliştirerek çevreyle iyi ilişkiler kurmalıdır.

2.1.5.2.Tükenmişlikle Başa Çıkmada Alınacak Örgütsel Önlemler

Rogers (1984), örgütü oluşturan yapıda yer alan yönetim kadrosunun tükenmişlik olgularını azaltmak için alınabilecek önlemlerden bahsetmiştir. İş yoğunluğunun arttığı zaman dilimlerinde destek personel almak, karar verme sürecinde esnekliği sağlarken; alınan kararlara çalışanları dâhil etmek, performansları takdir etmek, uygun dinlenme ortamları oluşturmak, eşitlik ilkesi gereğince ödül dağıtımında adil olmak, personel görevlendirmede sorumluluklar vermek, yöneticilerin tükenmişlik seviyesiyle başa çıkmada alınabilecek önlemlere örnek gösterilmektedir (Torun, 1995: 32).

Her kurumsal/Örgütsel yönetim tükenmişlik belirtilerinin ortadan kaldırılmasında alması gereken önlemler şunlardır:

- Personel dönüşümü sağlanmalıdır.
- Çalışanlara sosyal destek sağlanmalıdır.
- Çalışanlara ilerleme olanağı sağlanmalıdır.
- Deneyimli personelden, yeni personelin uyum sürecinde yararlanılmalıdır.
- Yeni başlayan personel için uyum(oryantasyon) eğitimleri verilmelidir.
- Çalışanların kişilik özelliklerine saygı gösterilmelidir.
- Çalışanlar ile iletişim ortamları oluşturulmalıdır.
- Katılımcılık artırılmalıdır.
- Tükenmişlik sendromunun engellenmesi amacıyla eğitim programları düzenlenmelidir.
- İş ortamında, işin yapılmasını engelleyecek tüm nedenler ortadan kaldırılmalıdır.
- Kişiler arası iletişimdeki çatışmalar engellenmelidir(Bayrak, 2014: 23).

Kurumsal/örgütsel yapının sahip olduğu pozitif atmosferin sürekliliği açısından, örgüt yöneticilerinin iletişim biçimlerini geliştirerek iş ortamının niteliğini arttıracak tedbirler almaları gerekir. Lazarus (1982) ve Garden (1991)'e göre:

1.Personel Seçimi: Örgütsel yapıya seçilecek adayların belirlenmesi aşamasında seçici davranılması, adaylar hakkında gerekli incelemelerin yapılması, örgüt ortamına dâhil edildikten sonra oluşabilecek tükenmişlik problemlerinin önceden tespiti açısından önem taşımaktadır.

2.Hedef belirlemek: Bireylerin örgütsel yapı içerisinde ulaşılabilir hedeflere yönlendirilmesi, bireyde oluşabilecek tükenmişlik olgusunu minimize etmede oldukça önemlidir.

3.Performans Değerlendirme Sistemi: Bireyde oluşabilecek tükenmişlik sendromunun önceden fark edilmesi, tespit edilen belirtilerin ortadan kaldırılması, farklı çözüm stratejileri geliştirilmesi açısından önemlidir.

4.Çatışmaların Yönetimi: Bireysel önyargılar, iş ortamından farklı beklentiler, karakteristik özellikler, kişisel hırslar örgüt ortamında oluşabilecek çatışmalara sebep olmaktadır. Yöneticiler oluşabilecek bu çatışma ortamı doğru kanalize etmelidirler(Güllüce, 2006: 29).

5.Yönetim Geliştirme: Örgütün bir parçası olan yöneticilerin kişisel yeterliliklerini geliştirmeleri, mesleki donanımlarını artırmaları, iletişim ve davranış becerilerini geliştirmeleri için organize edilen programlardır.

6.Örgüt Geliştirme: Çalışanların işe karşı olan inançlarını, tutumlarını ve davranışlarını olumlu yönde değiştirmek, motivasyonu yüksek çalışma ortamı hazırlamak, çalışanların etkin ve verimli bir iletişim atmosferini oluşturmalarını sağlayacak ortamı hazırlamak bu programın temel amacıdır(Koçel, 2003: 47).

7.Çevre Koşullarının İyileştirilmesi: Işık, ses ve ısı düzeyinin çalışanlar için en uygun düzeye getirilmesi anlamına gelmektedir.

8.Yetki Devretme: Örgütün yönetim kadrosunun sorumluluklarının belli bölümlerini çalışanlarla paylaşmaları, hem var olan iş yükünün azalmasına hem de çalışanların ihtiyacı olan yetki paylaşımına ortak olmalarına neden olacaktır. Bu durum örgütün çalışanlar ile yönetim arasındaki bağı kuvvetlendirmiş olacaktır (Güllüce, 2006: 42).

9.Sosyal Destek: Günün büyük bölümünü yoğun ve stresli iş ortamında geçiren çalışanların sosyal destek kaynaklarından yararlanmaları, çalışanların karşılaşacakları tükenmişlik olgusunu azaltan bir etmen olarak tespit edilmiştir. Bu durum çalışanlarda öz güven arttırıcı, tükenmişlik riskini azaltıcı bir faktör olarak görülmektedir(Tevruz, 1996: 58).

Yapılan araştırmalara göre, yöneticilerin sorumlulukları arasında; açık ve objektif bir tutum sergilemeleri, yapılan iş ile çalışan arasında oluşabilecek problemleri ortadan kaldırma, departmanlara seçilen kişilerin yetkinliklerinin tespiti, kurulan ekip çalışmalarında öneri ve eleştirileri dikkate alma, sorunların hızlı ve etkin şekilde tespiti ve alınması gereken tedbirlerin uygulanması, ödül mekanizmasının kapsamının genişletilmesi şeklinde sıralanmaktadır.

Çalışanlara karşı hoşgörü sahibi, çözüm oluşturmada aktif ve katılımcı, ani gelişen sorunlara/durumlara karşı esneklik gösteren, iş ortamında oluşabilecek her duruma/kişiyeye karşı adaletli olan, karşısındaki kişiyi dinleyen ve ona değerli olduğunu hissettiren yöneticiler tükenmişlik olgusunun ortadan kalkmasında etkin rol almaktadırlar(Kaçmaz, 2005: 29).

2.1.6. Öğretmenlik Mesleğinde Tükenmişliğin Nedenleri ve Sonuçları

Eğitimin temel unsurları arasında yer alan öğretmenlik, çalışma ortamının ve çalışma koşullarının yeterli ve istenilen düzeyde olmaması sebebiyle zor, yorucu ve yıpratıcı meslek grupları arasındadır. Peker'e (2002: 321) göre "çalışma koşulları ve ortamlarında yoğun stres yapıcı etkenler dolayısıyla öğretmenler tükenmişlik bakımından yüksek riskli bir gruptur". Bu nedenle Oruç (2007: 23), öğretmenlik mesleğine yönelik tükenmişlik olgusunu besleyen nedenlerin tespiti ve bu nedenleri ortadan kaldıracak tedbirlerin ivedilikle alınması gerektiğini ifade etmiştir.

Dorman'a göre (2003) tükenmişlik olgusu öğretmenlerin verimli çalışmalarını engellemekte, kişisel ve örgütsel yapıyı olumsuz etkilemektedir. Tükenmişlik sendromuna maruz kalan öğretmenler, negatif tutum sergileme eğilimine girerler. Öğrenci ve meslektaşlarıyla iletişimleri ve ilişkilerinde kopukluklar yaşarlar. Bu durum, öğretmenlerin özel hayatlarını olumsuz yönde etkileyerek zarar görmesine ve bazı sağlık problemleri ile karşılaşmalarına yol açabilir. Cemaloğlu ve Şahin (2007: 468), "öğrencilerin motivasyon eksikliği, problemleri davranışları, yaşları, ilgisizlikler,

ebeveynlerin aşırı istekleri, yönetim desteğinin olmaması, istek dışı tayinler ile aşırı bürokrasi gibi faktörlerin öğretmenlerdeki tükenmişliği yaratan etkenler olduğunu belirtmektedirler”

Tümkiye (1996: 32), Başol ve Altay (2009: 191) öğretmenlerin tükenmişliğini, yöneticilerin ilgisizliği ile gerekli motivasyon ve desteğin sağlanmamasına, problemlili öğrenciler ile var olan disiplin eksikliklerine ve öğretim ortamının koşullarına bağlı olduğunu belirtmektedirler. Diğer mesleklerde olduğu gibi genel olarak öğretmenlerde tükenmişliğe yol açan faktörler, kurumsal/örgütsel ve bireysel faktörler olmak üzere iki başlıkta değerlendirilmektedir.

Tümkiye (1996: 34), Başaran (1999: 47) ve Oruç (2007: 28) gibi bazı araştırmacılar örgütsel faktörleri şu başlıklar altında tanımlamaktadırlar:

1. Örgütün varlığından kaynaklı zorlamalar,
2. Yönetim motivasyonunun eksikliği,
3. Öğrenci merkezli ilgi ve desteğin eksikliği ile olumsuz öğrenci davranışları,
4. Bir kısım öğretmenlerin olumsuz tutumları,
5. Okul ile aile arasındaki koordinasyon eksikliği,
6. Bulduğu pozisyonun kariyer basamaklarının olmaması,
7. Bireysel iş yükünün fazlalığı örgütsel faktörleri oluşturmaktadır.

Kişisel faktörleri oluşturan değişkenler ise demografik özelliklerin yanı sıra bireyin kişilik özellikleri (kaygı düzeyi, denetim odağı, dayanıklılık, gereksinimler, kapasite, vb.), fiziksel sağlık, beceri ve deneyim, duygusal durum, sosyal destek, olumlu ve gerçekçi tutumlar başlıkları altında tanımlanmaktadır.

Maraşlı'ya (2003: 30) göre “öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arttıkça, hizmet verdikleri öğrencilere ve buna bağlı olarak velilere karşı da davranışları umursamaz, acımasız ve alaycı olmaktadır. Bu da sınıf ortamını rahatsız edici bir hale getirmekte ve eğitim- öğretim kalitesini düşürmektedir. Okulun bireylerin yaşamındaki yeri ve kapsadığı alan düşünülünce, öğrencilerin böylesi sıkıntılı ve kendilerini değersiz hissettikleri bir ortamda ne kadar mutlu olabilecekleri ve almaları gereken eğitimi ne kadar alabilecekleri tartışma konusudur.”.

Bayrak (2014: 27) ise derlemiş olduğu araştırma bulgularından hareketle şu sonuca varmıştır: “öğretmenlik her toplumda profesyonel bir meslek olarak ele alınmaktadır.

Öğretmenliğin toplumsal statüsü zaman içinde dalgalanmalar göstermektedir. Türkiye'de öğretmenlik özellikle son yıllarda ciddi statü kaybına uğramıştır. Bu statü kaybının nedenleri arasında, öğretmen yetiştirme sistemindeki eksiklikler, öğretmenlerin ekonomik yetersizlikleri ve öğretmenliğe atanma ölçütlerinin sık sık değiştirilmesi sonucunda öğretmenlik mesleğinin niteliğinin zarar görmesidir”.

Dolunay ve Piyal (2011: 37) ise “ çok fazla öğrenci ile ilgilenmek zorunda kalmaları, ücretlerinin düşük olması ve atamalarının plansız olmasının ülkemizdeki 18 öğretmenlerde tükenmişlik sendromunun ortaya çıkmasına yol açan faktörler olarak tanımlamaktadırlar”.

2.2. İş Doyumunun Kavramı

İş doyumunu kavramı, araştırmacılar tarafından farklı biçimlerde tanımlanmıştır. İş doyumunun herkes tarafından kabul edilebilir bir tanımı olmadığı için araştırmacıların çoğu tanımlarını farklı şekillerde yapmışlardır. İş doyumunu konusunda yapılan tanımlardan bazıları şunlardır:

Özgüven'e (2003: 127) göre iş doyumunu, iş ortamında çalışanların karşılaştıkları durumlara karşı vermiş oldukları pozitif veya negatif tepkiler, yaşanan duygu yoğunluğu olarak tanımlanabilir. İş doyumunu, örgütü oluşturan bireylerin karşılaştıkları farklı durumlara karşı gösterdikleri tutumların bütünüdür. Bu durum neticesinde çalışanların işine karşı tutumları pozitif yönde bir eğilim gösteriyorsa iş doyumunu, negatif yönde bir eğilim gösteriyorsa iş doyumsuzluğunu ifade eder (Schultz ve Schultz, 1990: 271).

Çalışma ortamı insan yaşamının önemli bir parçası konumundadır. İş ortamı, bireyin gün içerisinde uzun zaman harcadığı ve yaşamı boyunca ortalama 20-25 yıl vaktini geçirdiği yerdir. Bu ortamda bulunan kişilerin sosyal hayatlarında mutlu olabilmeleri, yapılan işten gerekli doyumunu almakla eşdeğerdir. Bireylerin çalışma ortamında işinden doyum alması, hem bedensel hem de zihinsel varlığı için önem arz etmektedir (Telman ve Ünsal, 2004: 42).

Johns'a (1983) göre iş doyumunu, iş görenlerin işleri hakkındaki tutumlarının bir toplamıdır. Davis'e (1998) göre iş doyumunu kavramı, çalışanların çalışma ortamından duydukları memnuniyet veya memnuniyetsizliktir. İş doyumunu olgusu, çalışanlar ile yapılan işin birbirleriyle uyumlu olduğu zaman diliminde gerçekleşir.

Özgüven'e (2003: 128) göre ise iş doyumu, çalışma ortamını oluşturan durumlara karşı bireylerin gösterdikleri olumlu veya olumsuz tepkiler bütünüdür.

Bireylerin çalışma ortamında karşılaştıkları farklı durumlara karşı gösterdikleri tutumlar bütünü iş doyumudur. Bu tutumlar olumlu yönde ise iş doyumunu, olumsuz yönde ise iş doyumsuzluğunu ortaya çıkarır(Schultz, 1990: 271). Telman'a (1987: 27) göre ise iş doyumu, insanın işindeki kazancı, terfisi, işin tabiatı, süpervizyon gibi bütün hislerini kapsar. Bu kapsamda iş doyumu, çalışanın örgüt içerisinde var olan bireysel, fiziksel, kişilerarası ve örgütsel etmenlerle doğrudan ilişkilidir.

Yapılan farklı tanımlamalar ışığında iş doyumu şu şekilde tanımlanabilir: İş doyumu, bireyin yaptığı işle ilgili olarak alınan ücrete, denetime, iş arkadaşları ile ilişkilere, gelişme ve yükselme olanaklarına, yönetim biçimine, fiziksel ortama, çalışma olanakları ve benzeri etkenlere karşı geliştirdiği tutumların toplamıdır. Buna göre, bireyin işiyle ilgili tutumu olumlu ise iş doyumu; olumsuz ise iş doyumsuzluğu oluşmaktadır.

2.2.1. İş Doyumunun Önemi

İnsan yaşamının temel gereksinimlerinin varlığı ve sürekliliği ele alındığında iş hayatı veya iş ortamı bireyin yaşamının merkezinde yer alır ve bireyin motivasyonunu etkileyen temel etmenlerden birisidir. Her insan örgüt içerisinde var olan potansiyelini kullanmak, ortaya çıkarmak ve başarı olmak istemektedir. Bu durum bireyin, insan doğası gereği ihtiyaç duyduğu motivasyonu yakalamak için çalışma hissine yol açar. Dolayısıyla bireyin yaşamının merkezinde yer alan çalışma hayatı, çalışma ortamının motivasyonu tüm yaşamı üzerinde etkilidir. Bu durum toplumu oluşturan çalışanların kişisel başarısı, motivasyonu ve üretkenliği dikkate alındığında toplumun tüm kesimlerini etkilemektedir. Çalışma ortamında yüksek motivasyon ve doyumu yakalamış bireylerin varlığı dikkate alındığında, yaşamın büyük bir bölümünü oluşturan iş ortamı ve bu ortamdan elde edilen doyumun önemi öne çıkmaktadır (Çam, 2010: 29).

Bireylerin çalışma ortamına, yaptıkları işe verdiği önem ve değer, ortaya çıkan ürünü anlamlı ve kendilerini değerli hissetmeleri iş doyumunu arttırıcı yönde etkilemektedir (Acar, 2007: 1). Bireyin hayatının merkezine çalışma ortamını koyduğumuzda, sürekli üretmesi, kendini geliştirmesi, iş doyumunu sağlaması, bireyin içerisinde yer

aldığı toplum ve bir parçası olduğu örgüt açısından son derece önem taşımaktadır. Diğer yandan, çalışma ortamında iş doyumunu elde edemeyen bireylerde hayal kırıklığı ve yetersizlik hissi uyandırmaktadır. Bu durum problemlili örgüt yapısını ve sağlıksız bir toplumun oluşmasına neden olur. Bu nedenle çalışanların örgüt içerisinde elde ettikleri doyum ya da doyumsuzluk sadece bireyi değil, aynı zamanda bireyin de içerisinde yer aldığı toplumu da etkilemektedir (Demir, 2007: 18).

İş doyumunun sonuçları ele alındığında, çalışanın fiziksel ve ruhsal sağlığını, örgütün varlığını, yapısını ve üretkenliğini, toplumun motivasyonunu, kişisel ve ekonomik gelişmeleri, sosyal yaşamı ve toplum psikolojisini etkileyecek kadar önemli olduğu tartışmasız bir gerçektir. Bununla beraber iş doyumunun bireyin sosyal hayatına etkisi göz önünde bulundurulduğunda, etik açıdan bir gereklilik olduğu kabul edilmelidir (Erdoğan, 2004: 28).

İnsan yaşantısı üzerinde iş doyumunun etkisinin tartışmasız etkili olduğu vurgulanmaktadır. Bu düşünceye göre örgüt yöneticileri, çalışanların iş tatmini ile ilgili üç sebeple konuyu ele alırlar. Bunlardan birincisi, iş doyumuna ulaşmamış birey, içerisinde bulunduğu ortamdaki kaçmaya, ayrılmaya ve yeni bir örgüte dâhil olma çabası içerisinde girer. Bu durum ise örgüte ve örgütün varlığına olumsuz etki eder. Bir diğeri, ikincisi ise çalışma ortamında motivasyonu yüksek bireyler, hem fiziksel hem de zihinsel olarak sağlıklı bir yapıdadırlar ve bu onların yaşamlarının kalitesini ve yaşam süresini arttırmaktadır. Üçüncü sebep ise, iş doyumunu yakalamış bireyler gerek sosyal yaşantılarında gerekse iş hayatlarında mutludurlar ve bu durumu tüm yaşantılarına yansıtırlar. Bu durum kişinin çalışma performansını olumlu yönde etkiler. Örgüt içerisindeki varlığını, sürekliliğini arttırmaktadır. Ayrıca yapılan araştırmalarda bu durumu destekler niteliktedir. Araştırmalar iş doyumunun düşük olduğu bireylerde çok sık hastalanmalar ve bu hastalanmalara bağlı olarak baş ağrısı ve kalp rahatsızlıkları sık gözlenen hastalıkların başında gelmektedir. Dolayısıyla iş doyumuna ulaşmış bireylerde karşılaşılan durumlar göz önüne alındığında; hastalık, işe gelmeme, işe geç gelme gibi durumlara az rastlanır. Bu durum örgütün yapısını güçlendirirken, sağlıklı ilgili harcamaları da azaltmış olur (Serençelik, 2005: 57).

2.2.2. İş Doyumu ve Bazı İş Değerleri Arasındaki İlişkiler

Aşağıda iş doyumuyla ilgili moral, tutum, verimlilik, motivasyon, başarı, özdeşleşme, yabancılaşma ve örgütsel iklim arasındaki ilişkilerden kısaca bahsedilmektedir.

2.2.2.1. İş Doyumu ve Moral ilişkisi

Birbirinden farklı kavramlar olan “moral” ve “iş doyumunu” çoğu kez birbiri ile karıştırılmakta ve aynı anlamda kullanılmaktadır. “moral” sadece birey için geçerli olan bir kavram olmaktan çok, bir grubun örgütün taşıdığı duygu yoğunluğu olarak kabul edilmiştir. Bu konuda araştırmalar yapan Bloom ve Naylor, Gilmer ile birlikte “iş doyumunu” kavramının tek başına “moral” kavramını ifade etmediğini, moralin oluşmasında iş doyumunun katkı sağlayabileceğini ifade etmektedirler (Başaran, 1991: 209). Başka bir ifadeyle, “moral” bireyin çalışma ortamında elde ettiği tüm kazanımlar sonucu ulaştığı duygusal yapının genel adıdır. “moral” kavramını en genel ifadeyle bireye veya örgüte etki eden “iklim” veya “atmosfer” olarak tanımlamak mümkündür. Bireyde veya bireyin ait olduğu grupta/örgütte oluşması gereken güçlü bir moral atmosferi için, olması gerekenleri şu şekilde sıralamak mümkündür;

1. Birliktelik ruhunun oluşması
2. Karşılaşılan durumlara karşı direnme gücü ve mücadele etme isteği
3. Süreklilik isteği
4. Lidere bağlılık duygusu
5. Hedeflerden sapmama hissi

İş doyumunun grubun morali üzerinde etki eden faktörlerden birisidir. Dolayısıyla örgütün var olan hedeflerine ulaşmak için, öncelikle çalışanın kişisel beklentilerine, arzu ve hedeflerine ulaşmasına ulaşma ortamının sağlanması aynı zamanda yüksek moral hissini de kazanmasına yardımcı olacaktır (Eren, 1998: 140).

2.2.2.2. İş Doyumu ve Tutum ilişkisi

Bireylerin örgüt içerisinde var olan tutumlarında etkili olan faktörler ele alındığında, çalışma şartları, iş ortamının yapısı ile genel özellikleri, sosyal ve ekonomik farklılıkların önemli bir yeri vardır. Bu faktörler aynı zamanda örgüt yöneticisinin

etki edebileceği değişkenler olmakla birlikte iş doyumunun yükselmesinde de etkilidir. Çalışanların iş tatmini üzerinde etkili olabileceği düşünölen bu değişkenleri şu şekilde sıralamak mümkündür(Erdoğan, 1999: 236):

1. İşin genel görünümü
2. İşin zorluk derecesi
3. Kariyer basamakları
4. Ödöl sistemi
5. İnsan ilişkileri
6. Sosyal koşullar
7. İş güvenliği
8. Çalışma şartları şeklinde sıralamak mümkündür.

Balcı'ya göre iş tutumu, iş doyumuna katkıda bulunabilir. Buna neden olarak da iş doyumunun birçok alandaki tutumların sonucu olan genel bir tutum oluşundan ileri gelmektedir. İş tutumu ise işle ilgili kişisel etkenler ile ilişkili belirli bir amaç doğrultusunda harekete geçmeye hazır olma durumudur. Vrooy'a göre iş doyumunu ve iş tutumu aynı şeydir ve çalışanların hali hazırdaki iş rollerine karşı olan duygusal tepkiler gösterir. Ancak bu yaklaşım pek uygun değildir. Çünkü iş tutumu, iş doyumuna katkıda bulunabilir. Buna neden olarak da, iş doyumunun birçok alandaki tutumların sonucu olan genel bir tutum oluşu ileri sürülebilir. İş tutumu ise, işle ilgili kişisel etkenler ile ilişkili olarak belirli bir amaç doğrultusunda harekete geçmeye hazır olma durumudur (Ayık, 2000: 41).

2.2.2.3. İş Doyumu ve Verimlilik ilişkisi

Verimlilik; "üretim sürecindeki girdilerin bu sürecin sonunda yaratılan çıktı ve çıktılara (üretime) katkısı" olarak tanımlanmaktadır.(Köse, 1992: 3). Başka bir ifadeyle, var olan sistem açısından en rasyonel bakış açısı, "verimlilik" ile "tatmin" kavramlarının birbirini etkileyen bir döngü içerisinde yer almalarıdır. Bireyin iş ortamında göstereceği yüksek gayretin etkisi ile işin olumlu sonuçlanmasına neden olur. Bu durum ise bir döngü meydana getirerek, iş doyumunda artışı gerçekleştirir.

Bu yöntem ile etkin bir liderlik sağlandığında, iş doyumunda meydana gelecek olumlu sonuçların, verimliliği etkileyeceği ve gerekli zeminin oluşmasına katkı sunacağı söylenebilir (Bingöl, 1996: 272).

Bireyin geçmiş yaşamında elde ettiği iş doyumunun verimliliğe yüksek oranda etki ettiği kabul edilirken, zaman içerisinde yapılan araştırmalar bu hipotezin geçerliliğini yitirdiğini göstermiştir.

İş doyumunu yüksek olan çalışanların üretime etkileri oldukça yüksek olmakla birlikte, az veya orta derecede de üretime katkı sağladıkları da gözlemlenmektedir. Çalışanın çalışma ortamında karşılaştığı birçok faktör incelendiğinde, İş doyumunu ile verimlilik ilişkisi karmaşık bir ilişki olduğu göze çarpmaktadır(Günbayı, 2000: 8).

2.2.2.4.İş Doyumu ve Motivasyon ilişkisi

İnsanı diğer varlıklardan ayıran temel özellikler incelendiğinde güdülenmenin sadece insana özgü bir durum olduğu göze çarpmaktadır. İnsana özgü davranışlar arasında yer alan, var olan bir hedefe ulaşmak, bir probleme çözüm yolları üretmek, bir ürünü meydana getirmek, ihtiyaçlarını karşılamak gibi davranışların gerçekleşmesinde ihtiyaç duyulan güdülenme olgusu insana özgü bir durumdur. Bu nedenle insanın var olan bu amaçlar için güdülenmesi doğal bir sürecin ürünüdür. Bununla birlikte örgüt içerisinde yer alan bireyin, örgütsel hedeflere güdülenmesi ise doğal olmayan bir sürecin neticesidir. Bu nedenle örgütsel yönetim, çalışan üzerinde örgütün hedeflerine ulaşması için gerekli olan güdülenmenin sağlanması için gerekli bilinci ve ortamı oluşturmak mecburiyetindedir. Bireyde örgütün hedeflerine ulaşması için gereken güdülenme sağlanmaması, örgütün var olan performansının istenilen düzeylere çıkmasında sorun oluşturmaktadır (Başaran, 1991: 144).

Güdülenme, bir istek veya bir amaca ulaşmaya yönelik bireyde meydana gelen çaba olarak açıklanır. Doyum kavramı ise bir olguya karşı bireyde var olan isteklerin gerçekleşmesi durumunda yaşanan hoşnutluktur. Bir başka deyişle, güdülenme bir olay sonucunda elde edilen dürtü olarak tanımlanırken, doyum ise var olan durumlar sonucunda elde edilen sonuçları ifade eder (Ayık, 2000: 42).

2.2.2.5.İş Doyumu ve Başarı ilişkisi

Bireylerin başarılı olma hissi, kendini gerçekleştirme evresine ulaşmış çalışanlar için verimi arttırmakta, bireyi güdülemektedir (Başaran, 1991: 206). İş doyumu kavramı ile başarının ilişkisini incelerken, bu iki kavramın birbiri üzerinde etkisi ortak etkiye sahip bir ilişki olarak ele almak gerekmektedir. Bu iki kavram arasındaki ilişkiyi, “iş doyumu başarıyı artırır” düşüncesine yerine, “iş doyumu başarıyı doğurur” düşüncesiyle ele almak yerinde olacaktır. Üstün başarı bireyde doyumu arttırırken, elde edilen bu doyumun zaman içerisinde başarıya yansımaları, doyum ile başarı arasındaki gerçek ilişkiyi ifade eder. Bu alanda yapılan araştırmalar incelendiğinde başarı ve iş doyumu olgularının ortaya çıkmasında ödül sisteminin etkili olmasıdır. Bu ilişkiyi şu şekilde ifade etmek gerekir; iş ortamında başarının artması ödül elde etme beklentisini arttırmış, ödül mekanizmasının da bireyde oluşan istekleri karşılama derecesi doyumu ortaya çıkarmıştır. Çalışma ortamında çalışanın ortaya koyduğu performans ödül vermeyi gerektiriyor ve ödül verme mekanizması adil bir biçimde ele alınıyorsa bu durum sonucunda doyum meydana gelir. Doyumun artması ise çalışanlar üzerinde başarının ödüllendirileceği hissini kuvvetlendirir. Ödül ile başarı arasındaki ilişki adilane yapılmaz ise ortaya doyumsuzluk çıkacaktır (Erdoğan, 1999: 248).

2.2.2.6.İş Doyumu ve Özdeşleşme ilişkisi

Bireyin çalışma ortamında örgütün temel değerlerine, hedeflerine inanması, onları kabul etmesi özdeşleşmenin temel unsurudur. Bu açıdan özdeşleşme ele alındığında, bireysel ve örgütsel hedeflerin birleşmesi süreci olarak ele alınabilir (Tosun, 1981: 145). Çalışanın yaptığı işle özdeşleşmesi, onun yaptığı iş ile olan bağını göstermektedir. Çalışma ortamında çalışan, iş ortamından istenilen düzeyde doyum elde edememiş olsa bile, ayrılmayacak derecede kendilerini bu duruma karşı bağlanmış hissedebilir. Özdeşleşme kavramı, bireyde olumlu veya olumsuz bir duygusal bağlanmayı ifade ederken, iş doyumu ise duygusal yapının pozitif olması ifade eder.

2.2.2.7. İş Doymu ve Yabancılaşma ilişkisi

İş ortamına olan bağın zayıflaması ile ortaya çıkan iş ortamına yabancılaşma kavramı ile iş doymu arasında ters orantı mevcuttur. Yabancılaşma arttıkça iş doymu azalmaktadır. Bu durum örgüt ile çalışan arasındaki bağın zayıflamasında etkili olmakla birlikte, iş doyumunun azalması örgüt ile çalışan arasındaki bağın; yabancılaşmanın tek nedeni değildir. Çalışanı iş ortamından uzaklaştıran, iş ortamına yabancılaştıran diğer etmenler ise, iş ortamında yalnız hissetme, yetersizlik hissi, iş ortamında gerçekleşen durumlarda anlamsızlık, kendinden uzaklaşma, kişiler arası ilişkilerde ölçüsüz davranma gibi etmenler bulunmaktadır. Kendinden uzaklaşma eğilimde olan çalışanların örgüt ortamında yabancılaşma hissi daha yüksek olabilmektedir (Başaran, 1991: 199).

2.2.3. İş Doymunu Etkileyen Faktörler

İş doymunu birçok faktör etkilemektedir. Bunlar; bireysel faktörler, iç faktörler, dış faktörler, işin fiziki yapısı ve niteliği olarak aşağıda açıklanmıştır.

2.2.3.1. İş Doymunu Etkileyen Bireysel Faktörler

İş doymunu etkileyen kişisel faktörler başlığı altında ele alınan faktörler; cinsiyet, aynı işte kalma süresi, yaş, eğitim, yetenek vb. gibi faktörler sırasıyla aşağıda açıklanmaktadır.

- **Cinsiyet:** çalışanların iş doymu ile cinsiyetleri arasında var olan

İlişki incelendiğinde birbirleri ile uyumsuzluk durumu göze çarpmaktadır. Yapılan bu çalışmalar incelendiğinde cinsiyetlere göre iş doymu konusunda belirgin bir farklılığa rastlanmamış, iş doyumunun aynı düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Araştırmalarda ayrıca kadın ve erkeğin iş türlerinin farklı olmasına rağmen iş doyumlarının aynı düzeyde olması dikkat çeken bir başka durumu ifade etmektedir.

Farklı iş ortamları ile ücret konusunda eşit iş doyumuna sahip olduğunu belirten bazı çalışmalarda mevcuttur. Bunlardan ilki, iş hayatından beklentilerinin kadınların farklı olabileceğini savunmaktadır. Kadınların erkeklere oranla iş ortamından beklentilerinin az olması, buna bağlı olarak da iş doyumlarının daha az olması sonucunu doğurur. Bir diğer çalışma ise, kadın ve erkeklerin kişisel beklentilerine bağlı olarak farklı farklı değer yargılarına sahip olduğunu ifade eder. Bunlar bu durumla ilgili yapılan olası açıklamalardır.

Günümüzde, kadınlarla ilgili yapılan bu iş doyumunu ifadesi, yani cinsiyetler arası eşit olmayan iş ortamına rağmen kadınların eşit düzeyde iş doyumuna sahip olmaları net olmayan bir durum olarak kabul edilmektedir (Spector, 1997: 28).

- **Yaş:** Yapılan araştırmalara göre iş doyumunu ile kişisel özelliklerden yaş arasında bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır (Spector, 1997: 28). İş doyumunu en fazla etkileyen değişkenlerden biri olan “yaş” faktörü hakkında yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçlar incelendiğinde üç farklı başlık altında ele alınmıştır. Bu görüşlerden birincisine göre, iş doyumunu ile yaş değişkeni arasındaki ilişki, yaşa göre “U” şeklinde bir eğriye göre değişiklik göstermektedir. Şöyle ki; çalışanın yaşına göre bakıldığında erken yaşlarda “yüksek”, orta yaşlarda “düşük” ve ilerleyen yaşlarda “yüksek” bir eğilim göstermektedir. İkinci görüşe göre, çalışanın iş doyumunu ile yaş doğru orantılıdır. Yani; yaş ilerledikçe iş doyumunu da artmaktadır. Bir diğer görüşe göre ise iş doyumunu belirli bir yaşa kadar yaş ile paralel artış göstermekte, belli bir yaştan sonra da düşüşe geçmektedir (Tunacan ve Çetin, 2009: 155)

- **Zekâ:** Zekânın bir faktör olarak etkili kabul edilmesine karşılık tek başına doyum ya da doyumsuzluğa yol açtığı söylenemez. Çalışanların sahip oldukları zekâ seviyelerinin birçok meslek grubu için belirli bir düzeyde olması gereklidir. Zekâ düzeyinin istenilen düzeyde olmaması durumu ise çalışanlarda iş doyumsuzluğuna sebep olduğu ispat edilmiştir. (Tahta, 1995: 12). Birçok meslek grubunun kendine özgü çalışma koşulları ile bu çalışma koşullarına uygun niteliklerin çalışanlar üzerinde olması elzemdir. İşte bu nitelikler arasında yer alan “zekâ” değişkeninin işin nitelikleri ile çelişir olması durumu, çalışanın iş doyumunu olumsuz etkilemektedir.

- **Kişilik:** Öz güveni yüksek, öz benliğini geliştirmiş çalışanlar, bu yönlerini daha alt seviyelerde geliştiren çalışanlara oranla daha fazla işten doyum elde etmektedirler. Öz güvenini geliştirmiş, öz benliğini istenilen seviyelere çıkartabilmiş bir çalışanın, iş ortamında karşılaştığı güçlüklerle karşı daha sağlam direnç göstermekte, sonuca ulaşma noktasında daha fazla güdülenmekte, sorumluluk gerektiren bir durumla karşı karşıya kaldığında tereddütsüz tepki vermekte, yaptığı çalışmaları gerçekleştirirken övgü, onay gibi dış tepkilere daha az ihtiyaç duymakta, kendisine karşı yapılan tüm eleştirilere olumlu tepki vermekte, yoğun ve stresli zaman dilimlerinde kaygı düzeyini optimum seviyelerde tutmaktadır (Başaran, 1991: 205).

- **Eğitim Düzeyi:** eğitim düzeyi ile iş doyumunu ilişki incelendiğinde, aynı iş ortamını paylaşan çalışanlarda, eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların eğitim düzeyi daha düşük olan çalışanlara oranla daha az doyuma sahip çalışanlar olduğu gözlemlenmektedir. Bununla birlikte daha nitelikli işlerde eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların eğitim düzeyi düşük olan çalışanlara göre iş doyumlarının daha fazla olduğu da görülmektedir (Özgen vd. 2001: 330). Yapılan bazı araştırmalar incelendiğinde, iş doyumunu ile eğitim düzeyi arasında bir ilişkinin olmadığını da öne sürmektedirler. Öyle ki; Üniversiteyi yeni bitirmiş ve işe yeni başlayan bir çalışan ile yıllarda bu işte çalışan ve lise mezunu başka bir kişinin iş doyumları arasında eğitim düzeylerine göre ilişki kurulması iş doyumları arasında düşük veya yüksek çıkabilmektedir (Tunacan ve Çetin, 2009: 155)

- **Statü ve Kıdem:** Çalışmalar incelendiğinde, kıdem-yaş-ış doyumunu arasında bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Hamilton(1978) ve Gilmer(1966)'ın yapmış olduğu araştırmalar incelendiğinde iş doyumunu düzeyleri ile çalışma süreleri arasında bir ters orantı göze çarpmaktadır. Şöyle ki; işe yeni başlayan çalışanların iş doyum düzeyi yüksek iken, ilerleyen süreçlerde bu düzey aşağı düşmektedir. Kişinin statüsü ve kıdem ile iş doyumunu ilişkisine bakıldığında ise, çalışanın iş hayatında tecrübe ve deneyimleri ile birlikte kıdemleri de arttıkça daha iyi statülere gelmekte, bunun sonucunda da çalışma ortamından daha fazla doyum almaktadırlar (Tahta, 1995, s.12).

- **Aynı İş Ortamında Kalma Süresi;** Gilme'nin 1975'te yaptığı bir araştırmasında ilk işe girdikten sonra çalışanın iş doyumunu yüksek olduğu, daha sonra bu düzeyin düştüğü görülmüştür. İlk işteki bu düş kırıklığı iki nedenle açıklanmıştır. Okuldan mezun olduktan sonra ilk kez işe girenlerin, işte başarılı olma arzuları ve beklentileri bir süre sonra gerçekleşmiyorsa, bu durum kişinin işine karşı olan hoşnutluğunu azaltır. İkinci neden de birincisine bağlı olarak iş yerindeki üstlerin veya çalışma arkadaşlarının bütün güç işleri bir kişiye yığarak işin sanıldığı kadar kolay olmadığını ispatlama için takındıkları tutum olabilir. Diğer bir yandan kişi, yaşamı boyunca çok iş değiştirmiş ve her defasında iyi şartları olan işlere geçmişse bu o kişinin iş tatminsizliğini gösterir. Fakat burada kişinin yaşının ilerlediğini de düşünerek, yaş ile iş tatmini arasındaki olumlu ilişkiyi göz ardı edemeyiz. Bu nedenle, işte kalma süresi ile iş tatmini arasındaki ilişki, yaşında etkisiyle karmaşık bir hal alır ve bazen de iki faktör aynıymış gibi işlem yapılır (Baysal, 1981: 193).

2.2.3.2. İş Doyumunu Sağlayan İç Faktörler

Meslek doyumunu sağlayan pek çok iç faktör olmasına rağmen, en önemli üç faktör: İhtiyaç, değerler ve beklentilerdir. Bu değişkenler, tek başlarına iş doyumunu sağlamada yeterli olmasalar da, faktörlerin bileşimini de meslek tatmini ya da tatminsizliğini sağlayabilir.

- **İhtiyaçlar:** Yaşayan organizmada zorunlu olarak ortaya çıkan ihtiyaçlar, belirli bir hedefe yöneliktir. İhtiyaçlar, hayatın devamı için gerekli olan şartlara dayanır ve organizmanın sağlıklı yaşaması için olması zaruri dürtülerin enerji kaynağını oluşturur. İnsan şuurlu olarak arzu etse de etmese de ihtiyaçlar mevcuttur. İnsan ihtiyaçları konusunda pek çok araştırmacı çeşitli teoriler geliştirmişlerdir. Bireyin sosyal yönü, onun duygusal nitelikler gösteren ihtiyaçların alanıdır. Örneğin birey, belli bir sosyal çevre ve ortama ait olma isteğini duyacak, bu çevrenin diğer üyelerini sevme ve onlar tarafından sevildiğini hissetmek isteyecektir. Çevre, bireyin kendi ailesinden tüm insanlığa kadar geniş bir alanı kapsayabilir. Bunun sonucunda, ailesi, çevresi ve diğer insanlarla uyumlu olan, onlar tarafından sevildiğini hisseden bireyin, bu sosyal kişiliği onun işinden sağlamasına neden olacaktır (Özgen vd. 2001: 330).

- **Değerler;** bir toplumun sağlıklı olması, zaman ve mekân içerisinde gerçekleşen durumlara karşı kararlılık içerisinde değişme gösteren bir toplumdur. Ancak bununla birlikte zaman ve mekân içerisinde değişmeyen kavramlardan biri olan ahlaki değerler, bütün zaman dilimlerinde geçerliliği korumuştur. Bu değerler arasında yer alan; insanlara merhamet göstermek, şefkatli davranmak, insanlara saygı göstermek, yakınlarına yardımcı olmak, kişilere karşı dürüst davranmak gibi değerler, zaman içerisinde farklı şekiller almış ancak güncelliğini korumaktadır (Günbayı, 2000: 95).

- **Beklentiler:** Çalışma ortamında gerçekçi olmayan beklentiler çalışanların kişilik yapılarına göre zaman içerisinde değişiklik göstermektedir. Çalışanların bir kısmı beklentilerini çalışma ortamının realitelerine göre revize ederek çalışma ortamında var olan iş doyumunu arttırmırlar. Bir kısım çalışan ise, zaman ve mekân içerisinde var olan değişikliklere karşı beklentilerinin güncellemez, dolayısıyla doyumsuzluk yaşarlar. Bu bakış açısına sahip kişiler tarafından bu durum bir yaşam biçimi haline getirilmektedir (Karadal, 1999: 81).

2.2.3.3. İş Doyumunu Sağlayan Dış Faktörler

İş doyumuna etki eden dış faktörler incelendiğinde işin yapısı, maaş miktarı, ödüllendirme, çalışma arkadaşları ve yöneticilerle ilişkiler, kariyer basamakları ile çalışma ortamının koşulları bu faktörler arasında ele alınabilir.

- **İşin niteliği ve yapısı:** yapılan işin özellikleri incelendiğinde, iş ortamında çalışanların sahip oldukları yeterlilikler ile yapılan niteliklerinin uyuşması iş doyumunu açısından önemlidir. Bir makinenin kullanım yeterliliğine sahip çalışanın yaptığı işten elde ettiği doyumda aynı oranda artmaktadır. Bununla birlikte çalışma ortamının fiziki şartları da göz önüne alındığında yeterli ısıtma, aydınlatma, havalandırma gibi bireyin direkt sağlığını etkileyen etmenlerin eksiklikleri de çalışanın fiziksel ve ruhsal sorunlarla karşı karşıya kalmalarına yol açmaktadır (Eren, 2000: 18).

İşin içsel özellikleri de doyumunu belirleyen değişkenler arasındadır. Bireylerin zamanla elde ettikleri eğitimler, çalışma ortamında işe yönelik geliştirdiği özellikler ile ileri düzey kariyer yeterliliklerine sahip olmaları, karşılaşılabilecek problemlere karşı o denli önem arz eder. Çalışanların kişisel yeteneklerini kaliteli işlerde kullanmaları

ve yapılan işin kalitesi ile ilgili olumlu geri dönüt almaları doyum düzeyini artırır (Erdoğan, 1996: 238).

Yapılan işin zorluk derecesi genel olarak iş doyumunun sağlanmasında etkili olmaktadır. Yaşam boyunca bireylerin buldukları ortamlarda başarılı olma arzuları mevcuttur. Öyle ki; aynı zamanda kendi başarılarını görme ve diğer bireylerin bunu görmelerini sağlama eğilimleri de göz ardı edilmemelidir. Özellikle üst düzey yetenek gerektiren bir işin kişi tarafından başarıyor olması ve bu başarının çalışma ortamında yer alan kişiler tarafından takdir edilmesi çalışana büyük bir doyum sağlayacaktır. Dolayısıyla kişinin niteliklerine göre işlerde çalışmaları onlara doyum sağlarken, daha basit düzeyde veya kişiyi zorlayıcı işlerle muhatap olmaları iş doyumsuzluğu oluşturmaktadır (Robbins, 1991: 172).

Çalışanın çalıştığı işin özellikleri, çalışana sağladığı sosyal ve ekonomik olanaklar ile çalışma ortamının şartları bireyin iş doyumunu yaşamasında önem arz etmektedir. Çalışanların iş doyumunu yükseltmek için yöneticilerin karar verme sürecinde bu faktörleri dikkate alınmalıdır (Erdoğan, 1999: 236).

Ücret; Çalışanın özellikleri ile çalışma ortamının beklentileri, toplumun ekonomik düzeyi göz önünde bulundurulduğunda çalışana ödenen ücret adil ise bu durum çalışanın çalışma ortamına karşı tutumlarını da olumlu etkileyecektir. Bununla beraber çalışanın yapılan işe karşılık istenilen ücreti kazanması her durumda mümkün olmayabilir. Fakat çalışan açısından yapılan işe karşılık ödenen ücretin yüksek olmasından çok, çalışma ortamında bulunan kişilere oranla dengeli olması iş doyumunu açısından daha önemlidir (Erdoğan, 1999: 39).

Kul'un (2008:43), yapmış olduğu çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki sorunlar boyutunda; performanslarının en çok etkilendiği mesleki sorun olarak ekonomik sorun belirlenmiştir.

Çalışanlar için ücret kavramı, yapılan araştırmalar incelendiğinde iş doyumunu etkileyen temel etmenler arasında yer almaktadır. Öyle ki, çalışanın aldığı ücretin yapılan işe oranla yeterlilik düzeyi, çalışma performansını ve iş verimini de etkileyen faktörler arasındadır. Yeterli ücret ödenen çalışanın işe karşı tutumu dolayısıyla iş doyumunu yaşaması gözlemlenmekte iken, yetersiz ücret ise çalışanın verimini, işe bakışını ve doyumunu olumsuz etkilemektedir (Özgen vd. 2001: 333).

Takdir: Çalışma ortamının sürekliliği, iş performansının korunması veya artırılması, üretimin kalitesinin korunması gibi durumlar, çalışanın takdir duygusunun karşılanmasıyla doğrudan ilişkilidir. Motivasyonun yüksek olduğu çalışan, çalışma ortamına karşı pozitif bir bakış açısı geliştirmekte, dolayısıyla işin verimliliğini ve iş doyumunu sağlamaktadır. Bununla birlikte motivasyon düşürücü yaklaşım ve çalışanların olumsuz eleştirilere tabi olması da doyumsuzluk yaşanmasına sebep olmaktadır. Takdir duygusu tek başına motivasyonu sağlarken, çalışanın performansına yönelik geri bildirimler de işin kalitesinin sürekliliği açısından önem taşımaktadır (Başaran, 1991: 207).

Kişi psikolojisi açısından çalışanın kendini değerli hissetmesi kadar, çalışma ortamında bulunanlar tarafında da kendilerine değer atfedilmesini beklerler. Bu durum çalışanın yapılan işe karşılık beklentilerinin sadece ücret olmadığını, bununla beraber takdir edilme güdülerinin de olduğunu göstermektedir. Benzer durum çalışanın iş ortamını paylaştığı arkadaşları tarafından kabul görmesi, ortak paydaları taşıyabilmesi, saygı duyulması ve takım ruhu ile birlikte hareket edebilmesi de iş doyumunun artmasında etkili olmaktadır. Böylece çalışanın örgüte bağlılığı ve performansı da artmaktadır (Günbayı, 2000: 6).

Bireyin doğup yetiştiği çevre onun gereksinimlerini, değer yargılarını, inançlarını ve tutumlarını belirlemede etkin bir rol oynadığından; olumsuz çevre koşullarının iş tatminine olumsuz etkiler yapacağı açıktır (Demir, 2007: 19). Çalışma arkadaşları ya da takımın durumu iş (meslek) doyum düzeyini etkileyen bir faktördür. Arkadaşça bir çalışma ortamı, bireysel bazda orta seviyede bir tatmin sağlayacaktır. Ancak bir grup ya da sıkı bir takımın üyesi olmak kişiye, destek ve rahatlık sağlayacaktır. İyi bir grup veya etkili bir takım işi daha zevk alıcı bir hale dönüştürür. Ancak bu durum iş doyumunda olmazsa olmaz faktörlerden biri değildir. Bunun tersi bir durum ise (geçmişte bir grup gibi) iş doyum düzeyini düşüren bir faktördür (Luthans, 2002: 232).

Örgüt ve Yönetim: Çalışanlar için örgüt ile yönetim şeklinin iş doyumuna etkisi optimum düzeydedir. Yönetim şeklinin iş doyumuna etkisi ele alındığında iki tip yönetim şekline bahsetmek mümkündür. Bunlar iş gören merkezli yönetim ile çalışanın yönetime katılımı olarak iki başlıkta ele alınmaktadır. İş gören merkezli yönetim şekli; çalışanın performansının takibi, kişisel danışmanlık, bireysel ve

kurumsal düzeyde görüşmeler ve kişisel yardımların amirler tarafından çalışanlara sağlanan kişisel ilgiyi ifade eder. Yöneticilerin çalışanlar üzerinde etkileri göz önüne alındığında, personel ile olan iletişimlerinin sürekliliği, alınacak kararlarda desteklemeleri çalışanların motivasyonunu ve iş doyumunu arttırmaktadır. Buckingham ve Coffman(1999) yapmış oldukları bir araştırmada, çalışanların iş ortamından ayrılmalarında yöneticilerin ilgisizliği ve çalışanlar üzerinde oluşturdukları olumsuz tutumlar olarak ortaya çıkmıştır (Buckingham ve Coffman, 1999: 264).

İlerleme İmkânları: Çalışma ortamında terfi elde etmek mesleğinde ilerlemek, işe yeni başlayan çalışanlar için oldukça güçtür. Öncelikle kendilerini ispat etmek, yeterliliklerini kanıtlamak mecburiyeti içerisindeyler. Yeterliliklerini kanıtlayan çalışanlar süreç içerisinde terfi ve ilerleme olanağına sahip olmak isterler. (Günbayı, 2000: 6). Her çalışan bulunduğu ortamda ilerleme isteği arzusundadır. Kimi çalışanlar için bu dürtü, çalışma ortamında eşitlik ilkesinin yerine getirilmesini ifade ederken, kimileri için ise ücretin artması ve yüksek mevki anlamına gelmektedir. Bu nedenle ilerleme istekleri çalışanlar arasında farklılık göstermekle birlikte bu durum iş doyumunu konusunda farklı beklentileri olduğunu da göstermektedir. Farklı beklentiler olmakla birlikte yükselme arzusu, bireyin daha istekli çalışmasına, kendini geliştirmesine, öz güven kazanmasına ve çalışanlar tarafından ilgi ve takdir görmesine olanak sağlamaktadır. Bu durum çalışanın iş doyumunun artmasına olumlu etki etmektedir (Özgen vd. 2001: 335).

Çalışma Şartları ve İş Güvenliği: Çalışma ortamı şartlarının, çalışanın performansı üzerinde etkileri göz önünde bulundurulduğunda iş doyumuna orta düzey etki ettiği söylenebilir. Çalışma ortamının şartları optimum düzeyde olan ortamlarda üretkenlik daha kolay olacağı gibi, bu durumun tersi ortamlarda ise çalışanın verimi dolayısıyla işin verimi azalmaktadır. İş doyumunun çalışma ortamıyla etkisi incelendiğinde çalışma ortamının istenilen düzeyde olması iş doyumunun artması anlamına gelmemekle birlikte, çalışma ortamının şartlarının kötü olması ise iş doyumunu kesinlikle negatif yönde etkilediği bilinmektedir (Luthans, 2002: 232).

Çalışma ortamının güvenli olması, çalışan açısından oldukça önemli bir faktör ve önemli bir doyum sebebidir. Aynı zamanda çalışma ortamında gerekli tedbirlerin alınmaması, çalışan açısından motivasyonunu düşürmekte, çalışma performansını da

olumsuz etkilemektedir. Bu duruma maruz kalan çalışanın güvenlik ile ilgili kaygıları oluşmakta bu durum ise çalışanda doyumsuzluk meydana gelmesine neden olacaktır. Araştırmalara göre iş doyumunu ile iş güvenliği arasında çalışanlar için paralellik mevcuttur. İş güvenliğinin optimum düzeyde olduğu çalışma ortamlarında çalışanlar kendilerini güvende hissetmekte dolayısıyla performansları da olumlu yönde değişmektedir. Bu tarz bir çalışma ortamı çalışanın motivasyonunu olumlu etkilerken yöneticilerin de iş ortamında etkilerini arttırmaktadır (Özgen vd. 2001: 334).

Denetim: Genel anlamda çalışanlar bir denetleyici mekanizma tarafından kontrol edilmekten hoşnut olmazlar. Yapılan denetimlerin destekleyici, düzeltici, geliştirici ya da yapıcı olmaktan çok eleştirici, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya üstünlük taşıyıcı bir yaklaşım içermesi, çalışanların iş doyumunu olumsuz etkilemektedir. Bu sebeple çalışanlar denetimlerin objektifliğine, demokratik yapılmasına ve en önemlisi öz denetime önem veren örgütlerle çalışmak isterler. (Başaran, 1991: 204). Yapılan denetimlerin çalışanların performansını etkiler nitelikte olması aynı zamanda çalışanın iş doyumunu da olumsuz etkiler. Denetimlerin yapıcı ve geliştirici olması da iş doyumunu arttırır. İş görenlerin denetlenmesinin amacı, iş görenin kendisinin ne yaptığı, örgütsel davranışların ne değerinde olduğunun ortaya çıkarılmasıdır (Ayık, 2000: 36).

2.2.4. İş Doyumunun Sonuçları

İş doyumunu ile ilgili yapılan çalışmalarda iş doyumunun iş gücü verimliliği, performansı, iş gücü devri örgüte bağlılık, stres, depresyon tükenmişlikle ilişkili olduğu vurgulanmıştır (Pelit, 2014: 74). Hawthorne araştırmalarını kaynak alan klasik görüşe göre iş doyumunu sağlayan kişinin daha yüksek performans göstereceğine dair bir düşünce olsa da, bu düşüncenin geçersiz olduğunu ortaya koyan çalışmalarda mevcuttur. Bunun yanında iş doyumunu ile verimlilik arasında da doğrudan olumlu bir ilişkinin olduğunu söyleyemeyiz. İş doyumunu ile verimlilik arasında son on yılda yapılan çalışmalar incelendiğinde. Bu iki faktör arasında ortak bir görüşe varılamadığı görülmektedir. Bazı çalışmalarda iş doyumunu sağlayan kişilerin verimli oldukları görülürken, bazı çalışmalarda da verimsiz çalışan kimselerin iş doyumlarının yüksek olduğu görülmektedir. Sonuç olarak iş doyumunu ve verimlilik arasında doğrudan olmayan olumlu bir ilişkinin varlığından bahsedebiliriz.

Nitekim diğerk faktörlerin etkisiz kabul ettiğimiz bir çalışma ortamında doyum ve verimlilik ve sonuç olarak performans ilişkisinin de olumlu ve olumsuz şekilde etkilendiği yine yapılan çalışmalarda görülmektedir(Pelit, 2014: 75).

İş doyumunu sağlayan kişilerin, örgütlerinde mutlu oldukları ve bunun sonucunda örgütlerine bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Bunun yanında iş doyumunu sağlamış ve örgütüne bağlı olarak çalışan kimselerin iş gücü devir hızlarının da düşük olduğunu söyleyebiliriz. Çalışanların iş doyumları ile yaşadıkları stres ve depresyonu ele alan çalışmalarda iş doyumunu yüksek olan çalışanların daha az stres yaşadıkları ve depresyona daha az girdikleri görülmektedir. Bunun yanında iş doyumunu sağlayan çalışanların, iş doyumunu sağlayamayan çalışanlara göre ruhsal ve bedensel anlamda daha sağlıklı olduğunu söyleyebiliriz (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 242).

İş doyumunu ile tükenmişlik arasındaki ilişkiye bakmak gerekirse, çalışan için olumsuz bir durum olan tükenmişlik, işinden yorulma ve yıpranma, işine karşı duygusal kaynakların azalması ve işiyle ilgili ideallerinin kaybolması şeklinde üç farklı durumda karşımıza çıkmaktadır. Tükenmişlik ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin konu alındığı çalışmalarda bu iki faktörün birbirini etkilediğine dair iki görüş ortaya çıkmıştır. Birinci görüşe göre iş doyumsuzluğun tükenmişliği arttırdığı öne sürülürken, ikinci görüşe göre ise tükenmişliğin iş doyumsuzluğuna yol açtığı savunulmuştur. Sonuç olarak iş doyumunu ile tükenmişlik arasında farklı görüşler olsa da, anlamlı bir ilişkinin varlığından bahsedebiliriz(Dil, 2005: 100).

Yaşamının önemli bir zaman dilimini iş yerinde geçiren çalışanın iş doyumunu, onun fiziksel ve ruhsal sağlığını önemli ölçüde etkileyecektir. İş doyumunu aynı zamanda çalışanların motivasyonlarını, örgüte bağlılıklarını, performans ve verimliliklerini iş gücü devrini olumlu yönde etkileyen bir faktördür. Bu sebeple çalışanlarının sağlıklı ve işlerinde başarılı bireyler olmasını isteyen örgütler çalışanların iş doyum düzeylerini yüksek tutmak zorundadır. Günümüz rekabet koşullarında bir örgütün ayakta kalabilmesi ancak iş doyumunu yüksek çalışanları bünyesinde çalıştırmasıyla mümkündür.

2.2.5. Öğretmenlerde İş Doyumu

İnsanlarla etkileşim halinde olan meslek gurupları arasında yer alan öğretmenler hakkında yapılan çalışmalar incelendiğinde, çalışma saatleri içerisinde tüm

zamanlarını iletişim halinde oldukları öğrencilere ayırmalarının ve öğrencilerin eğitim açısından temel gereksinimi olan öğrenme güdülerini karşılama ihtiyacı, öğretmenler üzerinde strese ve baskıya yol açmakta, bunun yanı sıra kişisel gelişim, mesleki gelişim, bilgi ve tecrübe paylaşımı gibi konularda kendilerine gereken zamanı ayıramamaları doyumsuzluğa yol açtığı gözlemlenmektedir.

Wolpin ve arkadaşları (1991), öğretmenlerin iş doyumu konusunda yaşadıkları sorunları şu şekilde sıralamaktadır:

- Fazla iş yükü
- Mesleki yeterlilik endişesi
- Fazla sınıf mevcutları
- Öğrencilerin gereksinimlerinin karşılanması
- Duyarsızlaşma
- Yersiz ve gereksiz veli tepkileri

Belirtilen bu stres kaynakları öğretmenin yaşadığı psikolojik tükenmişlik ile birlikte artarken, yapılan çalışmalar karşısında takdir edilmemesi de öğretmenlerin doyumsuzluk yaşamasına neden olan etmenler arasında yer almaktadır. (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001: 41).

Chapman ve Louthier (1972), öğretmenlerin iş tatmin düzeyini belirleyen etmenleri şu şekilde sıralamaktadır. (Talha, 1995: 16)

- Mesleki yeterlilik
- Karakter
- Performans değerlendirme sistemi
- Ödüllendirme
- Onaylama süreci

2.3. Öğretmenlik Mesleğinde İş Doyumu ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki

Yaşadığımız çağın en önemli meslek grupları arasında yer alan öğretmenlik, ülkenin ihtiyaç duyduğu kaliteli insan yetiştirme sorumluluğunu taşıması sebebiyle öğretmenlerin çalışma ortamlarının ve koşullarının iyileştirilmesi, daha verimli ve motivasyonu yüksek bir ortamda çalışabilmeleri için gerekli düzenlemelerin yapılması son derece önem arz etmektedir.

Geleceğin donanımlı insan topluluğunu yetiştirecek kurumlarda, potansiyeli yüksek, üretken, eleştiren düşünen ve farklı kaynaklardan beslenen bireylerin yetiştirilebilmesinin yolu, bu kurumların çalışan ana unsurunu oluşturan öğretmenlerin çalışma ortamında var olan potansiyellerini optimum düzeyde kullanabilmelerinden, iş doyumunu elde etmelerinden geçmektedir.

Çalışma ortamlarının verimli, üretken ve hizmet kalitesinin artırılması, motivasyonu yüksek iş ortamlarının oluşturulabilmesi için, kişisel ve örgütsel bağlamda olumsuzluk içeren, motivasyonu düşürücü, kişisel gelişimi ve üretkenliği engelleyici sebeplerin araştırılması ve gerekli tedbirlerin ivedilikle alınmasına da bağlıdır.

Turan'a göre (2004), öğretmenlik mesleğini icra eden bireyler, yaptıkları işin değerine ve önemine inanırlarsa çalışma ortamları daha verimli ve önemli olmakla birlikte yapılan işte anlam kazanmış olur(Balcı, 2004: 28)

Tunahan ve Çetin'in (2009: 151) belirttikleri gibi, öğretmenlerin çalışma ortamından elde ettikleri doyum düzeyleri arttıkça, motivasyon ve performans artarken, bunun sonucu olarak eğitimin kalitesi verimi de artmaktadır.

Çam (1995: 43), tükenmişlik ve iş doyum arasındaki ilişkiyi incelerken, çalışanların göstermiş olduğu bazı davranışların bu durumu tetiklediği gözlemlenmektedir. Şöyle ki; çalışanın izinsiz işe gelmemesi, verilen hizmetin kalitesinin düşmesi, uzun soluklu izin kullanma eğilimi ve izin sonunda rapor alma gibi yöntemlerle izin süresinin uzatılmaya çalışılması, iş ortamına uyumsuzluk, çalışma ortamında ikili ilişkilerde bozulma, çok sık hastalanma eğilimleri, iş doyumсуuzluğu gibi nedenler tükenmişlik ile iş doyum arasındaki ilişkiyi göstermektedir.

Sucuoğlu, Akçamete ve Kaner'in (1998) iş doyum ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaları incelendiğinde, iş doyumу yaşayamayan çalışanlarda yüksek düzeyde motivasyon düşüklüğü ve performans eksikliği gözlemlenmektedir. Başaran'a (1991) göre ise mecburiyet sebebiyle çalışma ortamında kalan çalışanlarda, işe devamsızlık, gerçek dışı hastalanma, savurgan davranma ve kazalara sebep olan davranış biçimi geliştirme gibi durumlar tükenmişlik düzeyinin artışını gösteren belirtilerdir.

Bununla birlikte bu alanda yapılan bazı araştırmalarda (Başol ve Altay, 2009: 191), bazı demografik özelliklere göre (yaş, cinsiyet, medeni durum, v.b.) bireylerin iş doyum düzeyi ile tükenmişlik düzeylerinde farklılaşmalar göze çarpmaktadır.

Sonuç olarak, kişinin mutluluğu ve iş doyumу onun tüm yaşam alanlarını içermektedir. İşinden memnun olmayan kişiler, zamanla psikolojik ve ruhsal sorunlar

yaşayarak tükenmektedirler. İş doyumsuzluğunun ve tükenmişliğin en önemli nedenleri arasında örgütsel yapı, meslektaşların ve yöneticilerin tutumu gelmektedir. İş doyumsuzluğu ve tükenmişlik yaşayan bireylerde işe gelmeme, işe geç gelme, işyerine yabancılaşma, monotonluk, fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklar, çatışma vb. durumlar gözlenmektedir. Bu nedenle yöneticilerin çalışanların iş doyumuna ve tükenmişliklerine önem vermeleri gerekmektedir. Filiz'in de belirttiği gibi, "tükenmişlik durumlarının iyileştirilmesi, iş doyumunun artırılması, öğretmenlerin iş verimliliklerini ve başarılarını arttırmaları yönünden oldukça önemlidir" (Filiz, 2014: 168).

İşyerindeki yaptığı işin çalışana anlamsız gelmesi, sorunların yöneticiler tarafından gereken biçimde ve zamanında ele alınmaması, alınan kararların çalışana gereği gibi anlatılmaması gibi durumlar, çalışana işyerine yabancılaştırmakta ve işinde bezginlik göstermesine yol açmaktadır. Ayrıca işe yönelik beklentilerinin karşılanmaması onun çocuksu tepkiler ve saldırganlık tutum ve davranışları sergilemesine yol açmaktadır. Aşık'ın da belirttiği gibi, "çalışanların kendilerini çok az veya hiç katkıları olmayan bir düzen içinde bulmaları, çalışanlar arasında huzursuzluklara ve direnmelere yol açmaktadır. Çalışanların düşük morale sahip olması sonucu işi yavaşlatma, işi durdurma, aşırı ölçüde devamsızlık, çalışan rotasyon hızının yükselmesi, iş veriminin düşmesi, çalışanlar arasında geçimsizlik, iş kurallarına ve yöneticilerin emir ve beklentilerine uyum sağlayamama gibi sorunların ortaya çıkmasına yol açmaktadır" (Çam, 2010: 28).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırma yöntemi ele alınmaktadır. Araştırmanın modeli, araştırma evreni, araştırma örnekleme, veri toplama araçları, araştırmada kullanılan ölçek ve veri çözümleme teknikleriyle ilgili ayrıntılı bilgiler bu bölümde yer alacaktır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma, amacına en uygun model olan genel tarama modellerinden karşılaştırma türü tarama modeli ile yürütülmüştür. Bu model, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Genel tarama modelinde, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak için evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde tarama yapılmaktadır (Karasar, 2012: 77).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul İli Ataşehir İlçesi eğitim bölgesi sınırları içerisinde bulunan tüm resmi okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklemi ise Ataşehir ilçesinde hizmet veren tüm resmi eğitim kurumları arasından random yönetimi ile 76 eğitim kurumundan (anaokulu, ilkokul, ortaokul, lise, özel eğitim, RAM) 360 öğretmen seçilmiştir. Bu kurumlar; 8 anaokulu ve 17 öğretmen, 22 ilkokul ve 77 öğretmen, 21 ortaokul ve 160 öğretmen, 19 ortaöğretim (lise) ve 94 öğretmen, 6 özel eğitim ve 12 öğretmenden oluşmaktadır.

3.3. Verilerin Toplanma Araçları

Verilerin toplanması esnasında demografik özellikleri belirleyen anket formu, Mesleki Doyum Ölçeği ve Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır.

3.3.1. Anket Formu

Veri toplama aracı olarak kullanılan anket formu sosyo-demografik özelliklerin belirlendiği 1 tanesi kapalı uçlu, toplam 5 sorudan ve konuyla ilgili olarak yapılan

çalışmalarda da en yaygın şekilde kullanılan ('Maslach Tükenmişlik Modeli' - 'Mesleki Doyum Ölçeği') 2 adet ölçekten oluşmaktadır.

3.3.2.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. 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.

3.3.3.Mesleki Doyum Ölçeği

Öğretmenlerin Mesleki doyum düzeyinin belirlenmesi amacıyla Kuzgun, Sevim ve Hamamcı, tarafından geliştirilen Mesleki Doyum Ölçeği (1999), Resmi Devlet okullarında çalışan öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğini yapmaktan ve öğretmen olmaktan ne derece memnun olduklarını tespit etmek 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.

3.4. Verilerin Analizi

Anketlerin toplanmasından sonra veriler SPSS 22.0 programı kullanılarak analize tabi tutulmuş ve alt boyutlar, cinsiyet, yaş, medeni durum, okul türü ve kıdem değişkenlerine göre analiz edilmiştir. Analizlerde t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA), ki kare, korelasyon analizi yöntemlerinden yararlanılmıştır. Veri analizinde frekans dağılımlarına, ortalama değerlerine ve bağımsız değişkenlerin anlamlılık değerlerine bakılmıştır. Araştırmada bağımlı değişken, iş doyumunu ve tükenmişliktir. Bağımsız değişkenler ise " yaş, cinsiyet, kıdem, branş, medeni durum, okul türüdür. Bu değişkenlerde katılımcıların görüşlerinin ortalamalarına, standart sapmalarına gruplar arasında ilişkisel durumlarına bakılmıştır.

BÖLÜM IV

BULGU VE YORUMLAR

Bu bölümde öğretmenleri kişisel bilgileri, tükenmişlik ölçeği ve iş doyumu ölçeğinden elde edilen yüzde dağılımları ve bulgularının istatistiksel analizleri tablolar halinde sunulmuştur.

4.1. Demografik Özelliklere Ait Bulgular

Tablo 1. Cinsiyet

Gruplar	Frekans (n)	Yüzde (%)
Bayan	233	64,7
Erkek	127	35,3
Total	360	100,0

Katılımcıların cinsiyete göre dağılımları; 233 öğretmen (%64,7) kadın, 127 öğretmen (%35,3) erkek şeklinde görülmektedir. Toplam 360 öğretmen araştırmaya dâhil edilmiştir.

Tablo 2. Medeni Durum

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Bekâr	88	24,4
Evli	272	75,6
Total	360	100,0

Katılımcıların medeni duruma göre dağılımları; 88 öğretmen (%24,4) bekâr, 272 öğretmen (%75,6) evli şeklinde görülmektedir.

Tablo 3. Mesleki Deneyim

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
1-5 yıl	64	17,8
6-10 yıl	67	18,6
11-15 yıl	61	16,9
16-20 yıl	72	20,0
21 yıl üzeri	96	26,7
Total	360	100,0

Katılımcıların mesleki deneyimlerine göre dağılımları; 64 öğretmen (%17,8) 1-5 yıl, 67 öğretmen (%18,6) 6-10 yıl, 61 öğretmen (%16,9) 11-15 yıl, 72 öğretmen (%20,0) 16-20 yıl, 96 öğretmen (%26,7) 21 yıl ve üzeri şeklinde görülmektedir.

Tablo 4. Çalışılan Kurum

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
İlkokul	77	21,4
Ortaokul	160	44,4
Lise	94	26,1
Diğer	29	8,1
Total	360	100,0

Katılımcıların çalıştıkları kuruma göre dağılımları; 77 öğretmen (%21,4) ilkokul, 160 öğretmen (%44,4) ortaokul, 94 öğretmen (%26,1) lise, 29 öğretmen (%8,1) diğer şeklinde görülmektedir.

4.2. Tükenmişlik Ölçeği Maddelerine Ait Bulgular

Tablo 5. “İşimden soğuduğumu hissediyorum.”

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Hiçbir Zaman	112	31,1
Çok Nadir	87	24,2
Bazen	109	30,3
Çoğu Zaman	42	11,7
Her Zaman	10	2,8
Total	360	100,0

Öğretmenlerin “**İşimden soğuduğumu hissediyorum**” sorusuna verdikleri cevapların dağılımları; 112 öğretmen (%31,1) hiçbir zaman, 87 öğretmen (%24,2) çok nadir, 109 öğretmen (%30,3) bazen, 42 öğretmen (%11,7) çoğu zaman, 10 öğretmen (%2,8) her zaman şeklindedir.

Tablo 6. “İş günü sonunda kendimi tükenmiş hissediyorum”

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Hiçbir Zaman	44	12,2
Çok Nadir	76	21,1
Bazen	142	39,4
Çoğu Zaman	82	22,8
Her Zaman	16	4,4
Total	360	100,0

Öğretmenlerin “**İş günü sonunda kendimi tükenmiş hissediyorum**” sorusuna verdikleri cevapların dağılımları; 44 öğretmen (%12,2) hiçbir zaman, 76 öğretmen (%21,1) çok nadir, 142 öğretmen (%39,4) bazen, 82 öğretmen (%22,8) çoğu zaman, 16 öğretmen (%4,4) her zaman şeklindedir.

Tablo 7. “Sabah kalkıp, yeni bir iş gününe başlamak zorunda olduğum zaman, yorgunluk hissediyorum”

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Hiçbir Zaman	74	20,6
Çok Nadir	107	29,7
Bazen	113	31,4
Çoğu Zaman	54	15,0
Her Zaman	12	3,3
Total	360	100,0

Öğretmenlerin “**Sabah kalkıp yeni bir iş gününe başlamak zorunda olduğun zaman yorgunluk hissediyorum**” sorusuna verdikleri cevapların dağılımları; 74 öğretmen (%20,6) hiçbir zaman, 107 öğretmen (%29,7) çok nadir, 113 öğretmen (%31,4) bazen, 54 öğretmen (%15,0) çoğu zaman, 12 öğretmen (%3,3) her zaman şeklindedir.

Tablo 8. “Hizmet verdiğim kişilerin, olaylarla ilgili neler hissettiğini çok kolay anlayabiliyorum”

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Hiçbir Zaman	18	5,0
Çok Nadir	26	7,2
Bazen	53	14,7
Çoğu Zaman	189	52,5
Her Zaman	74	20,6
Total	360	100,0

Öğretmenlerin “**Hizmet verdiğim kişilerin olaylarla ilgili neler hissettiğini çok kolay anlayabiliyorum**” sorusuna verdikleri cevapların dağılımları; 18 öğretmen

(%5,0) hiçbir zaman, 26 öğretmen (%7,2) çok nadir, 53 öğretmen (%14,7) bazen, 189 öğretmen (%52,5) çoğu zaman, 74 öğretmen (%20,6) her zaman şeklindedir.

Tablo 9. “Hizmet verdiğim bazı kişilere karşı soğuk ve ilgisiz davrandığımı hissediyorum”

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Hiçbir Zaman	104	28,9
Çok Nadir	133	36,9
Bazen	86	23,9
Çoğu Zaman	27	7,5
Her Zaman	10	2,8
Total	360	100,0

Öğretmenlerin “**Hizmet verdiğim bazı kişilere karşı soğuk ve ilgisiz davrandığımı hissediyorum**” sorusuna verdikleri cevapların dağılımları; 104 öğretmen (%28,9) hiçbir zaman, 133 öğretmen (%36,9) çok nadir, 86 öğretmen (%23,9) bazen, 27 öğretmen (%7,5) çoğu zaman, 10 öğretmen (%2,8) her zaman şeklindedir.

Tablo 10. “Gün boyu insanlarla birlikte çalışmak beni gerçekten geriyor”

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Hiçbir Zaman	93	25,8
Çok Nadir	137	38,1
Bazen	96	26,7
Çoğu Zaman	26	7,2
Her Zaman	8	2,2
Total	360	100,0

Öğretmenlerin “**Gün boyu insanlarla birlikte çalışmak beni gerçekten geriyor**” sorusuna verdikleri cevapların dağılımları; 93 öğretmen (%25,8) hiçbir zaman, 137

öğretmen (%38,1) çok nadir, 96 öğretmen (%26,7) bazen, 26 öğretmen (%7,2) çoğu zaman, 8 öğretmen (%2,2) her zaman şeklindedir.

Tablo 11. “Hizmet verdiğim kişilerin sorunlarını çok etkili bir şekilde ele alıyorum”

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Hiçbir Zaman	17	4,7
Çok Nadir	22	6,1
Bazen	88	24,4
Çoğu Zaman	168	46,7
Her Zaman	65	18,1
Total	360	100,0

Öğretmenlerin “**Hizmet verdiğim kişilerin sorunlarını çok etkili bir şekilde ele alıyorum**” sorusuna verdikleri cevapların dağılımları; 17 öğretmen (%4,7) hiçbir zaman, 22 öğretmen (%6,1) çok nadir, 88 öğretmen (%24,4) bazen, 168 öğretmen (%46,7) çoğu zaman, 65 öğretmen (%18,1) her zaman şeklindedir.

Tablo 12. “İşimden dolayı tükendiğimi hissediyorum”

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Hiçbir Zaman	101	28,1
Çok Nadir	113	31,4
Bazen	90	25,0
Çoğu Zaman	39	10,8
Her Zaman	17	4,7
Total	360	100,0

Öğretmenlerin “**İşimden dolayı tükendiğimi hissediyorum**” sorusuna verdikleri cevapların dağılımları; 101 öğretmen (%28,1) hiçbir zaman, 113 öğretmen (%31,4)

çok nadir, 90 öğretmen (%25,0) bazen, 39 öğretmen (%10,8) çoğu zaman, 17 öğretmen (%4,7) her zaman şeklindedir.

Tablo 13. “Yaptığım iş ile başkalarının hayatını olumlu etkilediğimi düşünüyorum”

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Hiçbir Zaman	13	3,6
Çok Nadir	15	4,2
Bazen	39	10,8
Çoğu Zaman	160	44,4
Her Zaman	133	36,9
Total	360	100,0

Öğretmenlerin “**Yaptığım iş ile başkalarının hayatını olumlu etkilediğimi düşünüyorum**” sorusuna verdikleri cevapların dağılımları; 13 öğretmen (%3,6) hiçbir zaman, 15 öğretmen (%4,2) çok nadir, 39 öğretmen (%10,8) bazen, 160 öğretmen (%44,4) çoğu zaman, 133 öğretmen (%36,9) her zaman şeklindedir.

Tablo 14. “Bu işe girdiğimden beri insanlara karşı daha duyarsız oldum”

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Hiçbir Zaman	223	61,9
Çok Nadir	79	21,9
Bazen	33	9,2
Çoğu Zaman	17	4,7
Her Zaman	8	2,2
Total	360	100,0

Öğretmenlerin “**Bu işe girdiğimden beri insanlara karşı daha duyarsız oldum**” sorusuna verdikleri cevapların dağılımları; 223 öğretmen (%61,9) hiçbir zaman, 79

öğretmen (%21,9) çok nadir, 33 öğretmen (%9,2) bazen, 17 öğretmen (%4,7) çoğu zaman, 8 öğretmen (%2,2) her zaman şeklindedir.

Tablo 15. “Bu işin ben duygusal olarak körelttiğinden endişe ediyorum”

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Hiçbir Zaman	183	50,8
Çok Nadir	88	24,4
Bazen	53	14,7
Çoğu Zaman	24	6,7
Her Zaman	12	3,3
Total	360	100,0

Öğretmenlerin “**Bu işin ben duygusal olarak körelttiğinden endişe ediyorum**” sorusuna verdikleri cevapların dağılımları; 183 öğretmen (%50,8) hiçbir zaman, 88 öğretmen (%24,4) çok nadir, 53 öğretmen (%14,7) bazen, 24 öğretmen (%6,7) çoğu zaman, 12 öğretmen (%3,3) her zaman şeklindedir.

Tablo 16. “Kendimi çok enerjik hissediyorum”

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Çok Nadir	46	12,8
Bazen	93	25,8
Çoğu Zaman	157	43,6
Her Zaman	64	17,8
Total	360	100,0

Öğretmenlerin “**Kendimi çok enerjik hissediyorum**” sorusuna verdikleri cevapların dağılımları; 46 öğretmen (%12,8) çok nadir, 93 öğretmen (%25,8) bazen, 157 öğretmen (%43,6) çoğu zaman, 64 öğretmen (%17,8) her zaman şeklindedir.

Tablo 17. “İşimin beni kısıtladığını düşünüyorum”

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Hiçbir Zaman	121	33,6
Çok Nadir	76	21,1
Bazen	97	26,9
Çoğu Zaman	43	11,9
Her Zaman	23	6,4
Total	360	100,0

Öğretmenlerin “İşimin beni kısıtladığını düşünüyorum” sorusuna verdikleri cevapların dağılımları; 121 öğretmen (%33,6) hiçbir zaman, 76 öğretmen (%21,1) çok nadir, 97 öğretmen (%26,9) bazen, 43 öğretmen (%11,9) çoğu zaman, 23 öğretmen (%6,4) her zaman şeklindedir.

Tablo 18. “İş yerinde çok yoğun çalıştığımı düşünüyorum”

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Hiçbir Zaman	37	10,3
Çok Nadir	65	18,1
Bazen	112	31,1
Çoğu Zaman	94	26,1
Her Zaman	52	14,4
Total	360	100,0

Öğretmenlerin “İş yerinde çok yoğun çalıştığımı düşünüyorum” sorusuna verdikleri cevapların dağılımları; 37 öğretmen (%10,3) hiçbir zaman, 65 öğretmen (%18,1) çok nadir, 112 öğretmen (%31,1) bazen, 94 öğretmen (%26,1) çoğu zaman, 52 öğretmen (%14,4) her zaman şeklindedir.

Tablo 19. “Hizmet verdiğim bazı kişilere ne olup ne olmadığı beni gerçekten ilgilendirmiyor”

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Hiçbir Zaman	197	54,7
Çok Nadir	79	21,9
Bazen	50	13,9
Çoğu Zaman	25	6,9
Her Zaman	9	2,5
Total	360	100,0

Öğretmenlerin “**Hizmet verdiğim bazı kişilere ne olup ne olmadığı beni gerçekten ilgilendirmiyor**” sorusuna verdikleri cevapların dağılımları; 197 öğretmen (%54,7) hiçbir zaman, 79 öğretmen (%21,9) çok nadir, 50 öğretmen (%13,9) bazen, 25 öğretmen (%6,9) çoğu zaman, 9 öğretmen (%2,5) her zaman şeklindedir.

Tablo 20. “İnsanlarla doğrudan birlikte çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor”

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Hiçbir Zaman	108	30,0
Çok Nadir	127	35,3
Bazen	75	20,8
Çoğu Zaman	39	10,8
Her Zaman	11	3,1
Total	360	100,0

Öğretmenlerin “**İnsanlarla doğrudan birlikte çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor**” sorusuna verdikleri cevapların dağılımları; 108 öğretmen (%30,0) hiçbir zaman, 127 öğretmen (%35,3) çok nadir, 75 öğretmen (%20,8) bazen, 39 öğretmen (%10,8) çoğu zaman, 11 öğretmen (%3,1) her zaman şeklindedir.

Tablo 21. “Hizmet verdiğim kişilerle birlikte kolaylıkla bir ortam oluşturabiliyorum”

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Hiçbir Zaman	17	4,7
Çok Nadir	12	3,3
Bazen	49	13,6
Çoğu Zaman	184	51,1
Her Zaman	98	27,2
Total	360	100,0

Öğretmenlerin “**Hizmet verdiğim kişilerle birlikte kolaylıkla bir ortam oluşturabiliyorum**” sorusuna verdikleri cevapların dağılımları; 17 öğretmen (%4,7) hiçbir zaman, 12 öğretmen (%3,3) çok nadir, 49 öğretmen (%13,6) bazen, 184 öğretmen (%51,1) çoğu zaman, 98 öğretmen (%27,2) her zaman şeklindedir.

Tablo 22. “Hizmet verdiğim kişilerle yakından ilgilendikten sonra kendimi canlanmış hissedirim”

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Hiçbir Zaman	13	3,6
Çok Nadir	18	5,0
Bazen	55	15,3
Çoğu Zaman	170	47,2
Her Zaman	104	28,9
Total	360	100,0

Öğretmenlerin “**Hizmet verdiğim kişilerle yakından ilgilendikten sonra kendimi canlanmış hissedirim**” sorusuna verdikleri cevapların dağılımları; 13 öğretmen (%3,6) hiçbir zaman, 18 öğretmen (%5,0) çok nadir, 55 öğretmen (%15,3) bazen, 170 öğretmen (%47,2) çoğu zaman, 104 öğretmen (%28,9) her zaman şeklindedir.

Tablo 23. “İşimde birçok önemli şey yaptım”

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Hiçbir Zaman	8	2,2
Çok Nadir	18	5,0
Bazen	81	22,5
Çoğu Zaman	180	50,0
Her Zaman	73	20,3
Total	360	100,0

Öğretmenlerin “**İşimde birçok önemli şey yaptım**” sorusuna verdikleri cevapların dağılımları; 8 öğretmen (%2,2) hiçbir zaman, 18 öğretmen (%5,0) çok nadir, 81 öğretmen (%22,5) bazen, 180 öğretmen (%50,0) çoğu zaman, 73 öğretmen (%20,3) her zaman şeklindedir.

Tablo 24. “Sabrımın tükendiğini hissediyorum”

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Hiçbir Zaman	54	15,0
Çok Nadir	118	32,8
Bazen	131	36,4
Çoğu Zaman	45	12,5
Her Zaman	12	3,3
Total	360	100,0

Öğretmenlerin “**Sabrımın tükendiğini hissediyorum**” sorusuna verdikleri cevapların dağılımları; 54 öğretmen (%15,0) hiçbir zaman, 118 öğretmen (%32,8) çok nadir, 131 öğretmen (%36,4) bazen, 45 öğretmen (%12,5) çoğu zaman, 12 öğretmen (%3,3) her zaman şeklindedir.

Tablo 25. “İşimde duygusal sorunlara soğukkanlılıkla yaklaşırım”

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Hiçbir Zaman	13	3,6
Çok Nadir	36	10,0
Bazen	112	31,1
Çoğu Zaman	138	38,3
Her Zaman	61	16,9
Total	360	100,0

Öğretmenlerin “İşimde duygusal sorunlara soğukkanlılıkla yaklaşırım” sorusuna verdikleri cevapların dağılımları; 13 öğretmen (%3,6) hiçbir zaman, 36 öğretmen (%10,0) çok nadir, 112 öğretmen (%31,1) bazen, 138 öğretmen (%38,3) çoğu zaman, 61 öğretmen (%16,9) her zaman şeklindedir.

Tablo 26. “Hizmet verdiğim kişilerin bazı sorunları yüzünden beni suçladıklarını hissediyorum”

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Hiçbir Zaman	142	39,4
Çok Nadir	113	31,4
Bazen	79	21,9
Çoğu Zaman	13	3,6
Her Zaman	13	3,6
Total	360	100,0

Öğretmenlerin “Hizmet verdiğim kişilerin bazı sorunları yüzünden beni suçladıklarını hissediyorum” sorusuna verdikleri cevapların dağılımları; 142 öğretmen (%39,4) hiçbir zaman, 113 öğretmen (%31,4) çok nadir, 79 öğretmen (%21,9) bazen, 13 öğretmen (%3,6) çoğu zaman, 13 öğretmen (%3,6) her zaman şeklindedir.

4.3. İş Doyumu Ölçeği Maddelerine Ait Bulgular

Tablo 27. “Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleği yapmak ister misiniz?”

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Her Zaman	149	41,4
Sık Sık	82	22,8
Ara Sıra	59	16,4
Nadiren	34	9,4
Hiçbir Zaman	36	10,0
Total	360	100,0

Öğretmenlerin “**Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleği yapmak ister misiniz?**” sorusuna verdikleri cevapların dağılımları; 149 öğretmen (%41,4) her zaman, 82 öğretmen (%22,8) sık sık, 59 öğretmen (%16,4) ara sıra, 34 öğretmen (%9,4) nadiren, 36 öğretmen (%10,0) hiçbir zaman şeklindedir.

Tablo 28. “Yaptığımız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz?”

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Her Zaman	261	72,5
Sık Sık	62	17,2
Ara Sıra	23	6,4
Nadiren	8	2,2
Hiçbir Zaman	6	1,7
Total	360	100,0

Öğretmenlerin “**Yaptığınız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz?**” sorusuna verdikleri cevapların dağılımları; 261 öğretmen (%72,5) her zaman, 62 öğretmen (%17,2) sık sık, 23 öğretmen (%6,4) ara sıra, 8 öğretmen (%2,2) nadiren, 6 öğretmen (%1,7) hiçbir zaman şeklindedir.

Tablo 29. “Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz?”

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Her Zaman	139	38,6
Sık Sık	91	25,3
Ara Sıra	84	23,3
Nadiren	26	7,2
Hiçbir Zaman	20	5,6
Total	360	100,0

Öğretmenlerin “**Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz?**” sorusuna verdikleri cevapların dağılımları; 139 öğretmen (%38,6) her zaman, 91 öğretmen (%25,3) sık sık, 84 öğretmen (%23,3) ara sıra, 26 öğretmen (%7,2) nadiren, 20 öğretmen (%5,6) hiçbir zaman şeklindedir.

Tablo 30. “Keşke başka bir iş yapan insan olsam dediğiniz olur mu?”

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Her Zaman	29	8,1
Sık Sık	52	14,4
Ara Sıra	117	32,5
Nadiren	91	25,3
Hiçbir Zaman	71	19,7
Total	360	100,0

Öğretmenlerin “**Keşke başka bir iş yapan insan olsam dediğiniz olur mu?**” sorusuna verdikleri cevapların dağılımları; 29 öğretmen (%8,1) her zaman, 52 öğretmen (%1,4) sık sık, 117 öğretmen (%32,5) ara sıra, 91 öğretmen (%25,3) nadiren, 71 öğretmen (%19,7) hiçbir zaman şeklindedir.

Tablo 31. “Mesleğinizin gelişmenize olanak verdiğini düşünüyor musunuz?”

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Her Zaman	76	21,1
Sık Sık	113	31,4
Ara Sıra	82	22,8
Nadiren	58	16,1
Hiçbir Zaman	31	8,6
Total	360	100,0

Öğretmenlerin “**Mesleğinizin gelişmenize olanak verdiğini düşünüyor musunuz?**” sorusuna verdikleri cevapların dağılımları; 76 öğretmen (%21,1) her zaman, 113 öğretmen (%31,4) sık sık, 82 öğretmen (%22,8) ara sıra, 58 öğretmen (%16,1) nadiren, 31 öğretmen (%8,6) hiçbir zaman şeklindedir.

Tablo 32. “İşinize hevesle gelir misiniz?”

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Her Zaman	121	33,6
Sık Sık	135	37,5
Ara Sıra	68	18,9
Nadiren	30	8,3
Hiçbir Zaman	6	1,7
Total	360	100,0

Öğretmenlerin “İşinize hevesle gelir misiniz?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımları; 121 öğretmen (%33,6) her zaman, 135 öğretmen (%37,5) sık sık, 68 öğretmen (%18,9) ara sıra, 30 öğretmen (%8,3) nadiren, 6 öğretmen (%1,7) hiçbir zaman şeklindedir.

Tablo 33. “İşiniz ile ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?”

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Her Zaman	167	46,4
Sık Sık	144	40,0
Ara Sıra	35	9,7
Nadiren	13	3,6
Hiçbir Zaman	1	,3
Total	360	100,0

Öğretmenlerin “İşiniz ile ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımları; 167 öğretmen (%46,4) her zaman, 144 öğretmen (%40,0) sık sık, 35 öğretmen (%9,7) ara sıra, 13 öğretmen (%3,6) nadiren, 1 öğretmen (%0,3) hiçbir zaman şeklindedir.

Tablo 34. “İş yerinizde aldığınız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz?”

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Her Zaman	182	50,6
Sık Sık	101	28,1
Ara Sıra	35	9,7
Nadiren	22	6,1
Hiçbir Zaman	20	5,6
Total	360	100,0

Öğretmenlerin “İş yerinizde aldığınız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımları; 182 öğretmen (%50,6) her zaman, 101 öğretmen (%28,1) sık sık, 35 öğretmen (%9,7) ara sıra, 22 öğretmen (%6,1) nadiren, 20 öğretmen (%5,6) hiçbir zaman şeklindedir.

Tablo 35. “İş günü sonunda kendinizi mutsuz ve bıkkın hissediyor musunuz?”

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Her Zaman	8	2,2
Sık Sık	45	12,5
Ara Sıra	137	38,1
Nadiren	118	32,8
Hiçbir Zaman	52	14,4
Total	360	100,0

Öğretmenlerin “İş günü sonunda kendinizi mutsuz ve bıkkın hissediyor musunuz?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımları; 8 öğretmen (%2,2) her zaman, 45 öğretmen (%12,5) sık sık, 137 öğretmen (%38,1) ara sıra, 118 öğretmen (%32,8) nadiren, 52 öğretmen (%14,4) hiçbir zaman şeklindedir.

Tablo 36. “Fırsatını bulduğunuz an başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz?”

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Her Zaman	24	6,7
Sık Sık	27	7,5
Ara Sıra	78	21,7
Nadiren	90	25,0
Hiçbir Zaman	141	39,2
Total	360	100,0

Öğretmenlerin “Fırsatını bulduğunuz an başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımları; 24 öğretmen (%6,7) her zaman, 27 öğretmen (%7,5) sık sık, 78 öğretmen (%21,7) ara sıra, 90 öğretmen (%25,0) nadiren, 141 öğretmen (%39,2) hiçbir zaman şeklindedir.

Tablo 37. “Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünür müsünüz?”

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Her Zaman	26	7,2
Sık Sık	37	10,3
Ara Sıra	60	16,7
Nadiren	105	29,2
Hiçbir Zaman	132	36,7
Total	360	100,0

Öğretmenlerin “Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünür müsünüz?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımları; 26 öğretmen (%7,2) her zaman, 37 öğretmen (%10,3) sık sık, 60 öğretmen (%16,7) ara sıra, 105 öğretmen (%29,2) nadiren, 132 öğretmen (%36,7) hiçbir zaman şeklindedir.

Tablo 38. “Meslektaşlarınızla karşılaştığınızda onların işlerini nasıl yaptığını sorar mısınız?”

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Her Zaman	85	23,6
Sık Sık	115	31,9
Ara Sıra	101	28,1
Nadiren	40	11,1
Hiçbir Zaman	19	5,3
Total	360	100,0

Öğretmenlerin “**Meslektaşlarınızla karşılaştığınızda onların işlerini nasıl yaptığını sorar mısınız?**” sorusuna verdikleri cevapların dağılımları; 86 öğretmen (%23,6) her zaman, 115 öğretmen (%31,9) sık sık, 101 öğretmen (%28,1) ara sıra, 40 öğretmen (%11,1) nadiren, 19 öğretmen (%5,3) hiçbir zaman şeklindedir.

Tablo 39. “Mesleki bilgilerinizi arttırmak için seminerlere, kongrelere katılırmısınız?”

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Her Zaman	62	17,2
Sık Sık	89	24,7
Ara Sıra	136	37,8
Nadiren	59	16,4
Hiçbir Zaman	14	3,9
Total	360	100,0

Öğretmenlerin “**Mesleki bilgilerinizi arttırmak için seminerlere, kongrelere katılırmısınız?**” sorusuna verdikleri cevapların dağılımları; 62 öğretmen (%17,2) her zaman, 89 öğretmen (%24,7) sık sık, 136 öğretmen (%37,8) ara sıra, 59 öğretmen (%16,4) nadiren, 14 öğretmen (%3,9) hiçbir zaman şeklindedir.

Tablo 40. “İş yerinde bazı engeller çalışma isteğinizi engeller mi?”

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Her Zaman	27	7,5
Sık Sık	61	16,9
Ara Sıra	153	42,5
Nadiren	92	25,6
Hiçbir Zaman	27	7,5
Total	360	100,0

Öğretmenlerin “İş yerinde bazı engeller çalışma isteğinizi engeller mi?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımları; 27 öğretmen (%7,5) her zaman, 61 öğretmen (%16,9) sık sık, 153 öğretmen (%42,5) ara sıra, 92 öğretmen (%25,6) nadiren, 27 öğretmen (%7,5) hiçbir zaman şeklindedir.

Tablo 41. “İşinizin yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz? “

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Her Zaman	150	41,7
Sık Sık	131	36,4
Ara Sıra	54	15,0
Nadiren	13	3,6
Hiçbir Zaman	12	3,3
Total	360	100,0

Öğretmenlerin “İşinizin yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımları; 150 öğretmen (%41,7) her zaman, 131 öğretmen (%36,4) sık sık, 54 öğretmen (%15,0) ara sıra, 13 öğretmen (%3,6) nadiren, 12 öğretmen (%3,3) hiçbir zaman şeklindedir.

Tablo 42. “Mesleğinizle ilgili yayınları izler misiniz?”

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Her Zaman	84	23,3
Sık Sık	144	40,0
Ara Sıra	97	26,9
Nadiren	23	6,4
Hiçbir Zaman	12	3,3
Total	360	100,0

Öğretmenlerin “**Mesleğinizle ilgili yayınları izler misiniz?**” sorusuna verdikleri cevapların dağılımları; 84 öğretmen (%23,3) her zaman, 144 öğretmen (%40,0) sık sık, 97 öğretmen (%26,9) ara sıra, 23 öğretmen (%6,4) nadiren, 12 öğretmen (%3,3) hiçbir zaman şeklindedir.

Tablo 43. “Mesleğinizi yürütürken karşılaştığınız engellerle mücadele ediyor musunuz?”

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Her Zaman	106	29,4
Sık Sık	173	48,1
Ara Sıra	62	17,2
Nadiren	14	3,9
Hiçbir Zaman	5	1,4
Total	360	100,0

Öğretmenlerin “**Mesleğinizi yürütürken karşılaştığınız engellerle mücadele ediyor musunuz?**” sorusuna verdikleri cevapların dağılımları; 106 öğretmen (%29,4) her zaman, 173 öğretmen (%48,1) sık sık, 62 öğretmen (%17,2) ara sıra, 14 öğretmen (%3,9) nadiren, 5 öğretmen (%1,4) hiçbir zaman şeklindedir.

Tablo 44. “İşinizin ilgilerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?”

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Her Zaman	132	36,7
Sık Sık	139	38,6
Ara Sıra	51	14,2
Nadiren	25	6,9
Hiçbir Zaman	13	3,6
Total	360	100,0

Öğretmenlerin “İşinizin ilgilerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımları; 132 öğretmen (%36,7) her zaman, 139 öğretmen (%38,6) sık sık, 51 öğretmen (%14,2) ara sıra, 25 öğretmen (%6,9) nadiren, 13 öğretmen (%3,6) hiçbir zaman şeklindedir.

Tablo 45. “Mesleğinizi değiştirmeyi düşündüğünüz anlar oldu mu?”

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Her Zaman	29	8,1
Sık Sık	34	9,4
Ara Sıra	74	20,6
Nadiren	106	29,4
Hiçbir Zaman	117	32,5
Total	360	100,0

Öğretmenlerin “Mesleğinizi değiştirmeyi düşündüğünüz anlar oldu mu?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımları; 29 öğretmen (%8,1) her zaman, 34 öğretmen (%9,4) sık sık, 74 öğretmen (%20,6) ara sıra, 106 öğretmen (%29,4) nadiren, 117 öğretmen (%32,5) hiçbir zaman şeklindedir.

Tablo 46. “Meslek bilginizi arttırmaya yönelik girişimlerde bulunuyor musunuz?”

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Her Zaman	99	27,5
Sık Sık	149	41,4
Ara Sıra	69	19,2
Nadiren	28	7,8
Hiçbir Zaman	15	4,2
Total	360	100,0

Öğretmenlerin “Meslek bilginizi arttırmaya yönelik girişimlerde bulunuyor musunuz?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımları; 99 öğretmen (%27,5) her zaman, 149 öğretmen (%41,4) sık sık, 69 öğretmen (%19,2) ara sıra, 28 öğretmen (%7,8) nadiren, 15 öğretmen (%4,2) hiçbir zaman şeklindedir.

4.4. Tükenmişlik Alt Boyutları ve İş Doyumu İlişkisine Ait Bulgular

Tablo 47. “Cinsiyete Göre Tükenmişlik, Alt Boyutları ve İş Doyumu İlişkisi”

	Cinsiyet		
	X ²	Df	p
Duygusal Tükenme	43.494	29	,041*
Kişisel Başarı	33.745	21	,039*
Duyarsızlaşma	12.967	16	,675
Tükenmişlik	41.107	44	,596
İş Doyumu	50.981	38	,078

Cinsiyet değişkeninin duygusal tükenme alt boyutuyla bağımlılık düzeyinin incelendiği ki-kare (chi-square) testinin çözümlene sonucu değerlendirildiğinde her iki değişken arasındaki bağımlılık düzeyi istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=43,494$; $p<.05$).

Cinsiyet değişkeninin kişisel başarı alt boyutuyla bağımlılık düzeyinin incelendiği ki-kare (chi-square) testinin çözümlene sonucu değerlendirildiğinde her iki değişken arasındaki bağımlılık düzeyi istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=33,745$; $p<.05$).

Cinsiyet değişkeninin duyarsızlaşma alt boyutuyla bağımlılık düzeyinin incelendiği ki-kare (chi-square) testinin çözümlene sonucu değerlendirildiğinde her iki değişken arasındaki bağımlılık düzeyi istatistiki olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=12,967$; $p>.05$).

Cinsiyet değişkeninin tükenmişlik ile düzeyinin incelendiği ki-kare (chi-square) testinin çözümlene sonucu değerlendirildiğinde her iki değişken arasındaki bağımlılık düzeyi istatistiki olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=41,107$; $p>.05$).

Cinsiyet değişkeninin iş doyumunu ile bağımlılık düzeyinin incelendiği ki-kare (chi-square) testinin çözümlene sonucu değerlendirildiğinde her iki değişken arasındaki bağımlılık düzeyi istatistiki olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=50,981$; $p>.05$).

Tablo 48. “Medeni Duruma Göre Tükenmişlik, Alt Boyutları ve İş Doyumu İlişkisi”

	Medeni Durum		
	X^2	Df	p
Duygusal Tükenme	28.448	29	,494
Kişisel Başarı	16,630	21	,885
Duyarsızlaşma	15.265	16	,505
Tükenmişlik	37.905	44	,729
İş Doyumu	33.590	38	,673

Medeni durum değişkeninin duygusal tükenme alt boyutuyla bağımlılık düzeyinin incelendiği ki-kare (chi-square) testinin çözümlene sonucu değerlendirildiğinde her iki değişken arasındaki bağımlılık düzeyi istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=28,448$; $p>.05$).

Medeni durum değişkeninin kişisel başarı alt boyutuyla bağımlılık düzeyinin incelendiği ki-kare (chi-square) testinin çözümlene sonucu değerlendirildiğinde her iki değişken arasındaki bağımlılık düzeyi istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=16,630$; $p>.05$).

Medeni durum değişkeninin duyarsızlaşma alt boyutuyla bağımlılık düzeyinin incelendiği ki-kare (chi-square) testinin çözümlene sonucu değerlendirildiğinde her iki değişken arasındaki bağımlılık düzeyi istatistiki olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=15,265$; $p>.05$).

Medeni durum değişkeninin tükenmişlik ile bağımlılık düzeyinin incelendiği ki-kare (chi-square) testinin çözümlene sonucu değerlendirildiğinde her iki değişken arasındaki bağımlılık düzeyi istatistiki olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=37,905$; $p>.05$).

Medeni durum değişkeninin iş doyumunu ile bağımlılık düzeyinin incelendiği ki-kare (chi-square) testinin çözümlene sonucu değerlendirildiğinde her iki değişken arasındaki bağımlılık düzeyi istatistiki olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=33,590$; $p>.05$).

Tablo 49. “Mesleki Kıdeme Göre Tükenmişlik, Alt Boyutları ve İş Doyumu İlişkisi”

	Mesleki Kıdem		
	X^2	Df	p
Duygusal Tükenme	133.760	116	,124
Kişisel Başarı	84.499	84	,464
Duyarsızlaşma	85.166	64	,040*
Tükenmişlik	179.447	176	,414
Doyum	205.445	152	,003*

Mesleki kıdem değişkeninin duygusal tükenme alt boyutuyla bağımlılık düzeyinin incelendiği ki-kare (chi-square) testinin çözümlene sonucu değerlendirildiğinde her iki değişken arasındaki bağımlılık düzeyi istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=133,760$; $p>.05$).

Mesleki kıdem değişkeninin kişisel başarı alt boyutuyla bağımlılık düzeyinin incelendiği ki-kare (chi-square) testinin çözümlene sonucu değerlendirildiğinde her iki değişken arasındaki bağımlılık düzeyi istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=84,499$; $p>.05$).

Mesleki kıdem değişkeninin duyarsızlaşma alt boyutuyla bağımlılık düzeyinin incelendiği ki-kare (chi-square) testinin çözümlene sonucu değerlendirildiğinde her

iki değişken arasındaki bağımlılık düzeyi istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=85,166$; $p<.05$).

Mesleki kıdem değişkeninin tükenmişlik ile bağımlılık düzeyinin incelendiği ki-kare (chi-square) testinin çözümlene sonucu değerlendirildiğinde her iki değişken arasındaki bağımlılık düzeyi istatistiki olarak anlamlı bulunmamıştır. ($X^2=179,447$; $p>.05$).

Mesleki kıdem değişkeninin iş doyumunu ile bağımlılık düzeyinin incelendiği ki-kare (chi-square) testinin çözümlene sonucu değerlendirildiğinde her iki değişken arasındaki bağımlılık düzeyi istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=205,445$; $p<.05$).

Tablo 50. “Çalışılan Kuruma Göre Tükenmişlik, Alt Boyutları ve İş Doyumu İlişkisi”

	Çalışılan Kurum		
	X^2	Df	p
Duygusal Tükenme	91.700	87	,344
Kişisel Başarı	56.764	63	,697
Duyarsızlaşma	63.102	48	,071
Tükenmişlik	149.323	132	,144
Doyum	138.531	114	,059

Çalışılan kurum değişkeninin duygusal tükenme alt boyutuyla bağımlılık düzeyinin incelendiği ki-kare (chi-square) testinin çözümlene sonucu değerlendirildiğinde her iki değişken arasındaki bağımlılık düzeyi istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=91,700$; $p>.05$).

Çalışılan kurum değişkeninin kişisel başarı bağımlılık düzeyinin incelendiği ki-kare (chi-square) testinin çözümlene sonucu değerlendirildiğinde her iki değişken

arasındaki bağımlılık düzeyi istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=56,764$; $p>.05$).

Çalışılan kurum değişkeninin duyarsızlaşma alt boyutuyla düzeyinin incelendiği ki-kare (chi-square) testinin çözümlene sonucu değerlendirildiğinde her iki değişken arasındaki bağımlılık düzeyi istatistiki olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=63,102$; $p>.05$).

Çalışılan kurum değişkeninin tükenmişlik ile düzeyinin incelendiği ki-kare (chi-square) testinin çözümlene sonucu değerlendirildiğinde her iki değişken arasındaki bağımlılık düzeyi istatistiki olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=149,323$; $p>.05$).

Çalışılan kurum değişkeninin iş doyumu ile bağımlılık düzeyinin incelendiği ki-kare (chi-square) testinin çözümlene sonucu değerlendirildiğinde her iki değişken arasındaki bağımlılık düzeyi istatistiki olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=138,531$; $p>.05$).

Tablo 51. “Tükenmişlik Alt Boyutları ve İş Doyumu Korelasyonu”

		İş doyumu
Duygusal tükenme	Pearson Correlation	,230**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	360
Kişisel başarı	PearsonCorrelation	,248**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	360
Duyarsızlaşma	Pearson Correlation	,139**
	Sig. (2-tailed)	,008
	N	360

İş Doyum Ölçeği ile Mesleki Tükenmişlik Ölçeğinin alt boyutları arasında yapılan Korelasyon analizi sonucunda elde edilen bulgular şöyledir; Duygusal Tükenmişlik düzeyi ile İş Doyumu arasındaki bağ incelenmiş ve anlamlı bir ilişki mevcuttur. ($p<0,05$). Değişkenler arasında bir ilişki saptanmıştır ($r:0,000$).

Kişisel başarı ile İş Doyumu arasındaki bağ incelenmiş ve anlamlı bir ilişki mevcuttur..(**p<0,05**). Değişkenler arasında bir ilişki saptanmıştır.(**r:0,00**).

Duyarsızlaşma ile mesleki doyum arasında anlamlı bir ilişki mevcuttur (**p<0,05**). Değişkenler arasında negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır (**r:0,008**).



BEŞİNCİ BÖLÜM

DEĞERLENDİRME TARTIŞMA

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen verilerin değerlendirilmesine, ulaşılan bulguların tartışılmasına ve yeni öneriler sunulmasına yer verilmiştir.

5.1.Genel Değerlendirme ve Tartışma

Eğitim kurumları belirli bir misyon ve vizyonu olan, sürekli gelişen ve değişen çağın gerekliliklerine uyum sağlayan, sürekli kendini yenileyen ve hizmet üreten kurumlardır. Bu kurumların yeterliliklerini sürdürebilmeleri ve ihtiyaçlara cevap verebilmeleri için, kurum kimliğinin yerleşmesinde temel etken öğretmenlerdir. Ülke hedeflerinin gerçekleşmesi, ideal nesillerin yetiştirilmesi, geleceğe güvenle bakabilmek ve istenilen hedeflere ulaşmada okulların dolayısıyla öğretmenlerin önemi büyüktür. Bu nedenle öğretmenlerin mesleki deformasyonlarının sebepleri araştırılarak atılması gereken adımların belirlenmesi ve mesleki doyumlarını arttıracak tedbirlerin alınması önem arz etmektedir.

Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ve mesleki doyumlarının incelenmesinin amaçlandığı bu çalışmada literatürel bilgiler verildikten sonra uygulama neticesinde alınan veriler ışığında aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

Araştırmaya katılan öğretmenleri demografik özellikleri bakımından değerlendirdiğimizde kadın öğretmenlerin sayısının erkek öğretmenlerin sayısından fazla olduğu görülmektedir. Bunda öğretmenlik mesleğinin daha çok bayanlar tarafından tercih edilmesinin etkisi olduğu görülmektedir.

Araştırmaya 360 öğretmen katılmıştır. Bu öğretmenlerden elde edilen verilerin demografik dağılımları şu şekildedir:

Katılımcıların cinsiyete göre dağılımları; 233 öğretmen (% 64,7) kadın ve 127 öğretmen (35,7) erkektir. Bu sonuç öğretmenlik mesleğinin seçiminde kadınların erkeklere oranla daha fazla öğretmenlik mesleğini tercih ettikleri sonucunu desteklemektedir.

Katılımcıların medeni duruma göre dağılımları; 88 öğretmen (%24,4) bekâr, 272 öğretmen (%75,6) evlidir.

Katılımcıların mesleki deneyimlerine göre dağılımları; 64 öğretmen (%17,8) 1-5 yıl, 67 öğretmen (%18,6) 6-10 yıl, 61 öğretmen (%16,9) 11-15 yıl, 72 öğretmen (%20,0) 16-20 yıl, 96 öğretmen (%26,7) 21 yıl ve üzerindedir. Bu sonuç örneklemin seçildiği İstanbul ili Ataşehir ilçesinde görev yapan öğretmenlerin kıdem yılı fazla olan öğretmenler tarafından tercih edildiğini göstermektedir. Eğitim şartları ile birlikte sosyal çevrenin uyumlu bir biçimde iyileştirildiği bölgelerde öğretmenlerin daha iyi ve kaliteli bir eğitim ortamı oluşturmak istemeleri örneklemin seçildiği bölgenin tercih edilmesinde önem arz etmektedir. Bu durum her eğitim bölgesinin sosyal çevre ile birlikte desteklendiğinde eğitimin kalitesinin artmasında etkili olacağı sonucunu desteklemektedir.

Katılımcıların çalıştıkları kuruma göre dağılımları; 77 öğretmen (%21,4) ilkokul, 160 öğretmen (%44,4) ortaokul, 94 öğretmen (%26,1) lise, 29 öğretmen (%8,1) diğer şeklinde görülmektedir.

Yapılan ki-kare testlerinde ise iş doyumunu ile tükenmişlik alt boyutları arasında anlamlılık düzeyleri incelenmiş ve değişkenler arasında ilişki aşağıdaki maddelerde görülmüştür.

- Cinsiyet değişkeninin tükenmişlik düzeyine etkisi istatistiksel olarak incelendiğinde, cinsiyetin tükenmişlik düzeyini etkilediği görülmektedir. ($X_2=43,494$; $p<.05$). Bu konuda yapılan bazı araştırmalarda (Erkul, (2004), Karataş (2009)) cinsiyet faktörünün tükenmişlik düzeyini etkilediği görülmekle birlikte, bazı araştırmalarda (Cinay (2015), Kırılmaz, Çelen, Sarp, (2000), Dolunay (2001), Girgin (2010), Özgül ve Atan (2016)) ise cinsiyet faktörünün tükenmişlik düzeyini etkilemediği görülmektedir.
- Cinsiyet değişkeninin kişisel başarı düzeyine etkisi istatistiksel olarak incelendiğinde, cinsiyetin kişisel başarı düzeyini etkilediği görülmektedir. ($X_2=33,745$; $p<.05$). Araştırma kişisel başarıda cinsiyet faktörünün önemini göstermektedir.
- Cinsiyet değişkeninin iş doyumunu düzeyine etkisi istatistiksel olarak incelendiğinde, cinsiyetin iş doyum düzeyini etkilemediği görülmektedir ($X_2=50,981$; $p>.05$). Bu araştırmada cinsiyet değişkeni ile iş doyumunu arasında anlamlı bir farkın tespit edilemediği sonucunun birçok araştırma sonucu ile benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir (Usta (2015); Bilir (2007); Kale (2007); Bilge, Akman ve Kellecioğlu (2007)).

- Medeni durum değişkeninin tükenmişlik düzeyine etkisi istatistiksel olarak incelendiğinde, medeni durumun tükenmişlik düzeyini etkilemediği görülmektedir ($X_2=37,905$; $p>.05$). Yapılan araştırmalarda (Erkul, (2014); Karataş, (2009)) medeni durumun iş doyumunu düzeyini etkilemediği sonucu benzerlik göstermektedir.
- Medeni durum değişkeninin iş doyumunu düzeyine etkisi istatistiksel olarak incelendiğinde, medeni durumun iş doyum düzeyini etkilemediği görülmektedir ($X_2=33,590$; $p>.05$). Çalışanların medeni durumu ile iş doyumunu üzerindeki etkisi için yapılan araştırmalarda, medeni durum ile iş doyumunu arasında çok anlamlı bir ilişki bulunmasa bile genel olarak, evli çalışanların bekar çalışanlara göre daha fazla işinden doyum sağladığı ortaya çıkarılmıştır. Bunun nedeni, evli çalışanların aile yaşamındaki doyumun işe yaygınlaştırılmasından veya evliliğin işle ilgili beklentileri değiştirmesinden kaynaklanabilmektedir. (Filiz, 2014: 154)
- Mesleki kıdem değişkeninin tükenmişlik düzeyine etkisi istatistiksel olarak incelendiğinde, Mesleki kıdemın tükenmişlik düzeyini etkilemediği görülmektedir ($X_2=179,447$; $p>.05$). Karataş (2009) tarafından yapılan araştırmada mesleki kıdem değişkeninin tükenmişlik düzeyini etkilemediği görülmekte, bu durumun ulaşılan sonuçla benzerlik göstermediği tespit edilmiştir.
- Mesleki kıdem değişkeninin iş doyumunu düzeyine etkisi istatistiksel olarak incelendiğinde, Mesleki kıdemın iş doyum düzeyini etkilediği görülmektedir ($X_2=205,445$; $p<.05$). Uğur (2015) tarafından yapılan araştırmada mesleki kıdemın iş doyum düzeyini etkilemediği görülmekte, bu durumun ulaşılan sonuçla benzerlik göstermediği tespit edilmiştir.
- İş Doyum Ölçeği ile Mesleki Tükenmişlik Ölçeğinin alt boyutları arasında yapılan Korelasyon analizi sonucunda elde edilen bulgular incelendiğinde, duygusal tükenmişlik düzeyinin iş doyumunu etkilediği görülmektedir. ($p<0,05$).

SONUÇ

Genel olarak değerlendirme yapıldığında; duygusal tükenme, çalışanın zamana bağlı olarak işe yönelik enerjisinin azalması ve duygusal kaynakları tükenmektedir. Bu durum özellikle araştırmaya katılanlar açısından değerlendirildiğinde kadın öğretmenlerin bu durumdan daha fazla etkilendiği görülmektedir. Bu durum çalışma ortamında diğer çalışanlarla alakaların kesilmesi, iletişimde eksiklikler, mesafeli yaklaşımlar, gerginlik, kayıtsızlık duygusu, sorumsuz davranışlar şeklinde kendini ortaya çıkaracaktır.

Araştırma bulgularına göre erkeklerde kişisel başarı hissiyatı noktasında bazı tükenmişlik davranışları ve buna bağlı olarak da iş doyumunu ilişkisi negatif yönde gözlenmiştir. Bu öğretmenlerde; kişisel başarıda azalma, kendini olumsuz değerlendirme, kötü iş performansı, kendini yetersiz, işinde verimsiz hissetmesine, moralinin düşük olmasına, kişiler arası uyumsuzluk yaşamasına, üretken olamamasına, sorunlarla başa çıkmada yetersizlik gibi davranışlar görülmesi muhtemeldir.

Bulgulara göre öğretmenlerin mesleki kıdemleri arttıkça çevreye karşı duyarsızlaştıkları gibi iş doyumlarında da azalma görülmektedir. Bu anlamda bu öğretmenler diğer çalışma arkadaşlarına karşı yok hükmünde davranışlar içine girebilmektedirler. Bu öğretmenlerde stres, ilişkisel problemler, katı kurallara göre iş yapma, aşağılayıcı bir dil kullanma, insanları kategorize etme, başkalarından sürekli kötülük geleceğini sanma ve insanlara karşı alaycı bir tavır takınma gibi davranışlar görülebilmektedir.

Sonuç olarak, bireylerin mutluluğu ve doyumunu tüm yaşam alanlarını içermektedir. Çalıştığı ortamdaki memnun olmayan bireyler, zamanla psikolojik ve ruhsal problemler yaşayarak tükenmektedir. İş doyumsuzluğunun ve tükenmişliğin en önemli nedenleri arasında örgütsel yapı, meslektaşların ve yöneticilerin tutumu gelmektedir. İş doyumsuzluğu ve tükenmişlik yaşayan bireylerde; işe gelmeme, geç gelme, işyerine yabancılaşma, monotonluk, fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklar, çatışma vb. durumlar görülür. Bu nedenle yöneticilerin iş doyumuna ve tükenmişliğe önem vermeleri gerekir.

Öğretmenlerin tükenmişlik durumlarının iyileştirilmesi, iş doyumunun artırılması, iş verimliliklerini ve başarılarını arttırmaları yönünden oldukça önemlidir.

Yapılan değerlendirmelere göre aşağıdaki öneriler geliştirilebilir:

- Okul yöneticileri, kendi kadrolarının mesleki tükenmişlik durumlarını ölçmek için veriler toplamalı,
- Çalışanların iş motivasyonu ve iş bağlılığını artırmaya yönelik faaliyetler ve çalışmalar yürütmelidir.
- Yöneticiler, daha sonra kendi öz değerlendirmelerini yapmalı güçlü ve zayıf taraflarını tanıyarak zayıf yönlerini iyileştirmelidirler.
- Yöneticiler ve öğretmenler, başkalarının duygularını hissedebilme, onların bakış açısı ile düşünebilme ve onların endişelerine ilgi duymalıdır.
- Öğretmenler çok güçlü bir iletişim yeteneği geliştirerek önce dinlemeli ve sonra temiz, net mesajlar vermelidir. Yeni fikirler üretip değişimi ateşleyebilmelidirler.
- Yöneticilerinin, maruz kaldıkları tükenmişlikle baş etmeleri için örgütleriyle ilgili başa çıkma programları geliştirmesi ve bunu uygulamaya koyması gerekmektedir.
- İnsana verilen değer arttıkça işgücünün verimi, yaptığı işin kalitesi ve işletme için yaptığı özveriler de artacaktır. Bu da insanların daha fazla önemsendiği, görüşlerine değer verildiği, beklentilerinin karşılandığı bir yönetim anlayışı ile sağlanabilecektir.
- Tükenmişlikle başa çıkabilmek için önce bu kavramın, örgütsel ve bireysel düzeyde ne denli önemli olduğunun bilinmesi, neyi ifade ettiğinin anlaşılması, bu kavrama nelerin sebep olduğu ve sonuçlarının neler olabileceği, örgütsel ve bireysel anlamda hangi önlemlerin alınabileceği, nasıl bir strateji izleneceği ciddiyetle ele alınmalıdır.

KAYNAKLAR

- Acar, E. (2007). Uzmanlık alanında çalışmanın iş doyumuna etkisi. *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 3(1): 1-18.
- Akçamete, G., Kaner, S., Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyumunu ve kişilik*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Aksu, A. , Baysal, A. (2005). İlköğretim okulu müdürlerinde tükenmişlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergi*, 11(41): 7-24
- Akten, S. (2007). *Rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madolyonun öbür yüzü:İşle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(2): 21-46.
- Aslan, N. (2009). *Kars ili ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerde mesleki tükenmişlik düzeyi*. Yüksek Lisans Tezi. Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.
- Ayık, A. (2000). İlköğretim okullarındaki yöneticilerin yönetsel davranışlarının öğretmenlerin iş doyumuna etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Balcı, B. (2004). *Milli Eğitime Bağlı Meslek Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul
- Başaran, E. İ. (1991). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Ef Yayıncılık.

- Başaran, B.I. (1999), *Zihinsel, görme, işitme özürlü çocuklara eğitim veren özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin kişilik özelliklerinin belirlenmesi ve karşılaştırılması*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Başol, G. ve Altay, M. (2009). *Eğitim yöneticisi ve öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi. 15(2): 191-216
- Bayrak, M, (2014). *İlkokullarda eğitim veren sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyi*. Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Baysal A. (1981), *Sosyal ve örgütsel psikolojide tutumlar*, İstanbul: Yalçın Ofset Matbaası
- Bilir, M. (2007). *Öğretmen algılarına göre, ilköğretim okul yöneticilerin dönüşümcü liderlik özellikleriyle öğretmenlerin iş doyumunu ilişkisinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Bilge, F., Akman, Y. ve Kelecioğlu, H. (2007). Öğretim elemanlarının iş doyumlarının incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (32): 32-41.
- Bingöl, D. (1996). *Personel Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları
- Buckingham and Coffman (1999). *First, Break All The Rules - What The World's Greatest Managers Do Differently*.
- Cemaloğlu, N. ve Şahin, D. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2): 465-484.

- Cinay, F. (2015). *İlkokul öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi).Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çam M.O. (1991). *Hemşirelerde tükenmişlik (burnout) sendromunun araştırılması*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi) Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Çam, M.O. (1995).*Tükenmişlik*. İzmir: Medikal Yayıncılık.
- Çam, Z. (2010). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yıldırma eylemleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkisi. Van Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van
- Çimen, S. (2007). *İlköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik yaşantuları ve yeterlilik algıları*. Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli
- Çolakoğlu, İ. (2001). *Ortaokullarda görev yapan müzik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Dağlı, A. ve Gündüz, H. (2008). Yatılı ilköğretim bölge okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri (Diyarbakır ili örneği) *Diyarbakır Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi* (10):12-35.
- Demir, N. (2007). *Örgüt kültürü ve iş tatmini*. İstanbul: Türkmen Kitapevi.
- Dil, M. (2005). *İnsan kaynakları yönetiminde performans değerlemenin iş doyumu üzerindeki etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dolunay, A. B. ve Piyal, B. (2011). Öğretmenlerde bazı mesleki özellikler ve tükenmişlik. *Kriz Dergisi*, 11(1): 35-48.

Dorman, J. (2003). Testing a model for teacher burnout. *Austrian Journal of Educational & Developmental Psychology*,(3): 35-47.

Dünya Sağlık Örgütü (1998), *Dünya sağlık raporu*, (Çev. Ed. Metin, B., Akın, A.,Güngör, İ.) Ankara: Sağlık Bakanlığı Sağlık Projesi Genel Koordinatörlüğü

Efeoğlu, G.E. ve Özgen, H. (2007). İlaç sektöründe bir araştırma: iş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumunu örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (2): 237-25.

Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: Beta.

Erdoğan, İ. (1999).*İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul. Dönence Yayınları.

Erdoğan, G.T. (2004). *Toplam kalite yönetimi yaklaşımında insan kaynakları yönetiminin çalışanların iş doyumuna etkisi ve uygulama sonuçlarına yönelik bölgesel bir araştırma*. Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.

Eren, E.(1998).*Yönetim Psikolojisi*. İstanbul Beta yayıncılık.

Eren, E. (2000). *Örgütsel Davranış ve Örgüt Psikolojisi*.. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Erkul, A. (2014). *Meslek lisesi öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi*.(Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Ertürk, E. ve Keçecioglu, T. (2012). Çalışların iş doyumunu ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12(1): 41-54.

- Filiz, Z. (2014). *Öğretmenlerin İş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi. 10(23): 151-171.
- Girgin, G. (2010). *Öğretmenlerde tükenmişliğe etki eden faktörlerin araştırılması*. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi. 9 (32), 32-48.
- Güllüce, A. Ç. Ve İşcan, Ö. F, (2010). *Mesleki tükenmişlik ve duygusal zeka arasındaki ilişki*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi. 5(2): 7-29.
- Güllüce, A. Ç. (2006). *Mesleki tükenmişlik ve duygusal zeka arasındaki ilişki (yöneticiler üzerine bir uygulama)*. Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Günbayı, İ. (2000). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu önem puanları. *Verimlilik Dergisi*. (2), 93- 112.
- Gündoğdu, N. (2013). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerine bir çalışma: Mersin ili örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güngör, E. (1995). *Değerler Psikolojisi Üzerine Araştırmalar*. İstanbul. Ötüken yayınevi.
- Izgar, H. (2001). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Izgar, H. (2000). *Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyi nedenleri ve bazı etken faktörlere göre incelenmesi (Orta Anadolu örneği)*. Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kaçmaz, N, (2005). Tükenmişlik (burnout) sendromu, *İstanbul Üniversitesi, İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68 (1), 29-32.

- Kale, F. (2007). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Karadal, H. (1999). *Yönetici yaşam biçimleri ile yöneticinin etkinliği ve iş tatmini arasındaki İlişki: Bazı sektörlerde bir araştırma*. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana
- Karahan, Ş. , Balat, G. (2011). *Özel eğitim okullarında çalışan eğitimcilerin öz-yeterlik algılarının ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 29(1): 1-14.
- Karaman, P. (2009). *Örgütsel adalet algısı ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik öğretmenler üzerinde bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karataş, H. (2009). *Öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ve çok boyutlu algılanan sosyal destekleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kırılmaz, A. Y. , Çelen, Ü. , Sarp, N. (2003). *İlköğretimde Çalışan Bir Öğretmen Grubunda "Tükenmişlik Durumu" Araştırması*. İlköğretim-online 2(1): 2-9. <http://www.ilkogretim-online.gov.tr>
- Koçel, T. (2003). *İşletme yöneticiliği-yönetim ve organizasyon, organizasyonlarda davranış, klasik, modern, çağdaş ve güncel yaklaşımlar*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Köse, A. H. (1992). *Büyüme ve Verimlilik*. Ankara. MPM Yayıncılık.

Kul M. (2008).Beden eğitimi öğretmenlerinin sorunları ve performanslarına etkileri. (Sakarya İli Örneği).Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya.

Luthans, F. (2002). Organizational Behaiovur.New York McGrav Hill.

Maraşlı, M. (2003). *Lise öğretmenlerinin bazı özelliklerine ve öğrenilmiş güçlülük düzeylerine göre tükenmişlik düzeyleri*. Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara

Oruç, S. (2007). *Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi (Adana ili örneği)*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Özcan, T. (2008). *Pendik 'te görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Özgen, H. , Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2001). *İnsan kaynakları yönetimi*. Adana: Nobel Yayınları.

Özgüven, E, İ, (2003).Endüstri Psikolojisi. Ankara, Pegem Yayıncılık.

Özgül, F. , Atan, T. (2016). *Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin demografik özelliklerine göre incelenmesi (Ordu İli Örneği)*. Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 18 (2): 1002-1016

Peker, R. (2002). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerine etki eden bazı faktörler. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1): 305-318.

Pelit, E. (2014). İşgören Güçlendirme ve İş Doyumu. Gece kitaplığı yayıncılık.

Polat, S. , Ercengiz, M. ve Tetik, H. (2012). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliklerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 1(1):152-173.

Polatçı, S. (2007). *Tükenmişlik sendromu ve tükenmişlik sendromuna etki eden faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi akademik personeli üzerinde bir analiz)* Yüksek Lisans Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat

Robbins, S. P. (1991). *Organizational behavior: Concepts, controversies, applications*. New Jersey: Prentice Hall.

Schultz, D. P., Schultz, S. E. (1990). *Psychology and industry Today*. New York: Macmillan.

Serençelik, İ. (2005). *Halk eğitim merkezlerinde Milli Eğitim Bakanlığı ve sivil toplum kurumları tarafından verilen kurslara katılan eğitimcilerin sorun alanları çözüm önerileri, geleceğe yönelik beklentileri ve iş doyumlarının araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Solmuş, T. (2010). *İşyeri Terapisi*. İstanbul: Papatya yayıncılık.

Spector, P. E. (1997). *Industrial & organizational psychology*. USA: John Wiley.

Sucuoğlu, B. , Akçamete, G. ve Kaner, S. (1998). Engelli ve Normal Çocuklarla Çalışan Eğitim Yöneticilerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi. 6. Ergonomi Kongresi, Milli Prodöktivite Merkezi Yay. Ankara.

Sürücüoğlu, H. (2011). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik: Kütahya il merkezi örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,

Kütahya

Şahin, E. (2010). *İlköğretim öğretmenlerinde yaratıcılık mesleki tükenmişlik ve yaşam doyumu*. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Şanlı, S. , Akbaş, T. (2006). *Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Polis Bilimleri Dergisi. 11 (2): 74-85.

Tahta A.F. (1995). *Okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi*, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Telman, N. (1987). *İş Tatminsizliği ve Yabancılaşma Duygusu ile Olan İlişkisi*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul.

Telman, N. , Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayınevi.

Tevrüz, S. (1996). *Endüstri ve örgüt psikolojisi*, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları

Torun, A. (1995). *Tükenmişlik, aile yapısı ve sosyal destek ilişkileri üzerine bir inceleme*, Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Tosun, M. (1981), *Örgütsel etkililik, Yönetim Psikolojisi II*. Ulusal Sempozyumu, Ankara: TODAİE.

Tuna, M. , Çimen, Z. (1993). *Ankara'da Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. Pamukkale

- Tunahan, S. , Çetin, C. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumlarını etkileyen faktörlerin tespitine ilişkin bir araştırma. *Eğitim Bilimleri Dergisi*. 29(29): 155-173.
- Turan, Ö. (2004). *Çağrı merkezlerinde çalışanların iş tatminlerinin performansa etkisi ve iletişim sektöründe bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tümkaya, S. (1996). *Öğretmenlerde tükenmişlik görülme belirtileri ve başa çıkma davranışları*. Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana
- Tümkaya, S. , Çavuşoğlu, İ. (2010). *Sınıf öğretmenliği son sınıf öğretmen adaylarının tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19 (2):468–481.
- Uğur, A. (2015). *Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler ile Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı, Giresun.
- Usta, N. (2015). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ile demografik faktörler arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara

EKLER

Değerli öğretmenler,

“Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ve mesleki doyumlarının incelenmesi” adlı Yüksek Lisans Tezi çalışmasında kullanılacak olan kişisel bilgi formu ile Mesleki Doyum Ölçeği ve Tükenmişlik Ölçeği bulunmaktadır. Size uygun olanların yanına (x) işareti koyunuz. Vereceğiniz cevapların objektif olması, yapılan bilimsel çalışmanın güvenilirliği açısından son derece önemlidir.

Gösterdiğiniz ilgi ve alakaya teşekkür ederim.


Tütay AKMAN

1.Cinsiyetiniz: Bayan () Erkek ()

2.Yaşınız:

3.Medeni Durumunuz: Bekar () Evli ()

4.Mesleki Kıdeminiz: 1-5yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21 ve üzeri yıl ()

5.Çalıştığınız Kurum : İlkokul () Ortaokul () Lise () Diğer ()



TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ					
Lütfen, aşağıdaki ifadeleri ne sıklıkta yaşadığınızı ifadenin yanında yer alan (0 Hiçbir zaman - 4 Her zaman) aralıklar arasında size uygun olan seçeneği işaretleyiniz. Teşekkürler.					
	Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Oran	Çoğu Zaman	Her Zaman
1	0	1	2	3	4
2	0	1	2	3	4
3	0	1	2	3	4
4	0	1	2	3	4
5	0	1	2	3	4
6	0	1	2	3	4
7	0	1	2	3	4
8	0	1	2	3	4
9	0	1	2	3	4
10	0	1	2	3	4
11	0	1	2	3	4
12	0	1	2	3	4
13	0	1	2	3	4
14	0	1	2	3	4
15	0	1	2	3	4
16	0	1	2	3	4
17	0	1	2	3	4
18	0	1	2	3	4
19	0	1	2	3	4
20	0	1	2	3	4
21	0	1	2	3	4
22	0	1	2	3	4
MESLEKİ DOYUM ÖLÇEĞİ					
Açıklama: Aşağıda işinizle ilgili bazı sorular sorulmaktadır. Size uygun gelen şıkki işaretleyiniz. Teşekkürler.					
	Her zaman	Sık ak	Ara sıra	Nadiren	Hiçbir zaman
1	()	()	()	()	()
2	()	()	()	()	()
3	()	()	()	()	()
4	()	()	()	()	()
5	()	()	()	()	()
6	()	()	()	()	()
7	()	()	()	()	()
8	()	()	()	()	()
9	()	()	()	()	()
10	()	()	()	()	()
11	()	()	()	()	()
12	()	()	()	()	()
13	()	()	()	()	()
14	()	()	()	()	()
15	()	()	()	()	()
16	()	()	()	()	()
17	()	()	()	()	()
18	()	()	()	()	()
19	()	()	()	()	()
20	()	()	()	()	()

94



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 5919/4011-444-E/4714/2016
Konu: Anket Araştırma İzin

27.04.2016

İSTANBUL SABAHATTIN ZAIM ÜNİVERSİTESİ
(Sosyal Bilimler Enstitüsüne)

- İlgili: a) 06.04.2016 tarih ve 261 sayılı yazınız.
b) Valilik Makamının 26.04.2016 tarih ve 4685352 sayılı oluru.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Tülay AKMAN'ın "*Öğretmenlerin Mesleki Doyumları İle Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*" konulu tezi hakkındaki ilgi (a) yazınıza ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanmaması, *uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının uygulanması*, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılması, okul idarecilerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim -öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda uygulanması ve işlem bitikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.

Harun TÜYSÜZ
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

EK:1- Valilik Onayı
2- Ölçekler

Elektronik İmza Aklı Sistemimizde Mevcuttur	
Adı Soyadı:	Mualla ÇELEBİ
Önvan:	Bölüm Sor.
Tarih:	26/04/2016
İmza:	

İl Millî Eğitim Müdürlüğü
E-Posta: spb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239
Faks: (0 212) 455 06 52