

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

FARKLI LİSELERDE GÖREV YAPAN YÖNETİCİ VE
ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMLARINA İLİŞKİN ALGILARI VE
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ
TEKİRDAĞ/ÇERKEZKÖY ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Selçuk ÖZEL

İstanbul
Şubat – 2016

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

FARKLI LİSELERDE GÖREV YAPAN YÖNETİCİ VE
ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMLARINA İLİŞKİN ALGILARI
VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ
TEKİRDAĞ/ÇERKEZKÖY ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Selçuk ÖZEL

Danışman: Yrd. Doç. Dr. M. Zeki İLGAR

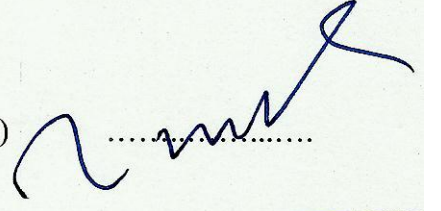
İstanbul
Şubat – 2016

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI

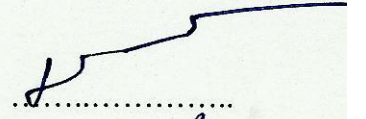
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan Yrd. Doç. Dr. M. Zeki ILGAR (Danışman)



Üye Yrd. Doç. Dr. Ertuğrul ORAL

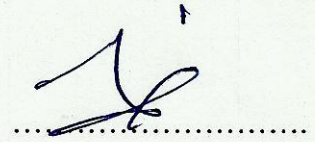


Üye Yrd. Doç. Dr. Bilal YILDIRIM



Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.



Prof. Dr. İbrahim GÜNEY

Enstitü Müdür V.

ÖNSÖZ

Bu araştırmanın amacı Tekirdağ İli Çerkezköy İlçesi'ndeki liselerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumlarına ilişkin algılarını ve algılarının cinsiyet, yaş, kıdem, öğrenim durumu, branş değişkenlerine göre nasıl değiştiği incelemektir. Araştırmaya birçok kişinin katkısı olmuştur. İbn-i Sina'nın "Nefsini ilimlerle süslemeye ve düzeltmeye çalış. İlimde her şey vardır. İnsanın ruhu kandil ve ilim onun aydınlığıdır. İlahi hikmet de kandildeki yağ gibidir. Bu yanar ve ışık saçarsa sana diri denilir. Yanmaz ve karanlık kalırsa sen ölü sayılırsın." Sözleriyle belirttiği gibi, bana örnek olan, verdiği desteklerle, bilgi yolunda ilerlememe önderlik eden, yüksek lisans eğitimi ve araştırma boyunca göstermiş olduğu anlayış, titiz çalışmaları ve yönlendirmeleriyle büyük destek gördüğüm ve birlikte çalışmaktan büyük mutluluk ve onur duyduğum çok kıymetli hocam Yrd.Doç.Dr. M. Zeki ILGAR'a, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesinde Yüksek Lisans Programı'nda derslerimize giren tüm hocalarıma, araştırmanın veri girişi ve analizlerinde emeği olan İZÜ Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Araştırma Görevlisi Beyza KIRCA Hanımefendiye, yüksek lisans eğitimi boyunca desteğini hiçbir zaman esirgemeyen hayat arkadaşım sevgili eşim Selime ÖZEL'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

“FARKLI LİSELERDE GÖREV YAPAN YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMLARINA İLİŞKİN ALGILARI VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ TEKİRDAĞ/ÇERKEZKÖY ÖRNEĞİ”

Selçuk ÖZEL

Yüksek Lisans Tezi

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Yar. Doç. Dr. M. Zeki ILGAR

Şubat – 2016, 65+XIV Sayfa

Bu araştırmanın amacı, Anadolu liselerinde çalışan yönetici ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini ve iş doyumlarını incelemektir. Ayrıca yönetici ve öğretmenlerin iş doyumlarının ve tükenmişliklerinin cinsiyet, yaş, kıdem, öğrenim durumu, branş değişkenlerine göre nasıl değiştiği de incelenmiştir.

Araştırmaya Tekirdağ İli Çerkezköy İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı olarak devlet okullarında çalışan 36 yönetici, 224 öğretmen toplam 270 çalışan katılmıştır. Veri elde etmek için Bilgi Formu, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile Hackman ve Oldham İş Doyum Ölçeği yönetici ve öğretmenlere uygulanmış ve tespit edilen algıları değerlendirmeye alınmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen verilerin kodlanması ve analizi SPSS 17,0 (Statistical Package for the Social Sciences) programında yapılmıştır. Katılımcıların ölçek formundaki maddelerin her birinden almış oldukları puanların toplamları alınarak ölçek puanları elde edilmiş, toplam puanlarının normallik dağılımı Shapiro-Wilk testi ile sınanmış, çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Tükenmişlik ölçeği puanlarının Shapiro-Wilk testi uygulanmış, normal dağılım göstermeyen veriler için demografik değişkenler ile toplam puanlar arasındaki ilişkinin incelenmesinde iki kategoriden oluşan değişkenler için nonparametrik testlerden Mann Whitney U testi, ikiden fazla kategoriden oluşan değişkenler için de Kruskal Wallis testi

kullanılmıştır. Tükenmişlik ve İş doyumu ölçeklerinin puanlarının aralarındaki ilişkiyi incelerken ise Çoklu Doğrusal Regresyon analizinden faydalanılmıştır.

Katılımcıların iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin orta derecede oldukları belirlenmiştir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin düşük derecede, kişisel başarılarının ise yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. İş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin görev değişkenine göre incelendiğinde idarecilerin iş doyumu düzeyinin öğretmenlerden daha yüksek olduğu, duygusal tükenmenin öğretmenlerde, kişisel başarıda azalmanın ise yöneticilerde daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Yaş değişkenine göre iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde 31-40 ile 50 ve üstü yaş grubunda olanlar diğerlerine, cinsiyet değişkenine göre ise erkekler kadınlardan kişisel başarıda daha fazla azalma yaşamaktadırlar. Eğitim durumu değişkenine göre lisans mezunları yüksek lisans mezunlarına kıyasla daha fazla iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür. Katılımcıların iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin branş değişkenine göre incelendiğinde Güzel Sanatlar branşındaki öğretmenlerin iş doyumu diğer branşlardan düşük, Fen Bilimleri branşındaki öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyleri yüksek, Güzel sanatlar ve diğer dersler branşındaki öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyleri düşük, kişisel başarı alt boyutunda diğer dersler grubundaki öğretmenlerin kişisel başarıda azalma düzeyleri ise daha yüksektir. 1-5 yıllık kıdeme sahip öğretmenlerin diğerlerine göre daha yüksek düzeyde iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür. 11-15 yıllık öğretmenlik kıdemine sahip olanlar daha düşük düzeyde duyarsızlaşma yaşadıkları, kişisel başarı alt boyutunda, 1-5 yıllık öğretmenlik kıdemine sahip olanların ise kişisel başarıda azalmayı daha düşük düzeyde yaşadıkları tespit edilmiştir. 1-5 yıllık kıdeme sahip idarecilerin düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıkları, okulda çalışma süresi değişkenine göre 1-5 yıllık çalışma süresine sahip olanların ise duyarsızlaşma düzeylerinin daha yüksek olduğu görüldü. 16 yıl ve üstü çalışma süresine sahip olanların kişisel başarıda azalma düzeyleri diğer çalışma süresine sahip olanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yapılan analiz sonuçlarından duygusal tükenme arttıkça iş doyumunun azaldığı ve iş doyumunun tükenmişlik düzeyinden etkilendiğini sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Doyumu, Tükenmişlik

ABSTRACT

“THE RELATION BETWEEN THE PERCEPTION OF JOB SATISFACTION AND THE LEVELS OF BURNOUT SYNDROME OF THE ADMINISTRATORS AND THE TEACHERS WHO WORK IN DIFFERENT HIGH SCHOOLS- THE EXAMPLE OF TEKİRDAĞ/ÇERKEZKÖY”

Selçuk ÖZEL

Master Thesis

Educational Sciences and Division

Educational Administration and Supervision Department

Supervisor: Assistant Prof. M. Zeki İLGAR

February 2016 - Page: 65+XIV

The purpose of this research was to analyse burnout levels and work satisfaction of the administrators and the teachers who work at different schools. In addition, an effort was made to determine how the variants; gender, age, seniority, education status and branch change the satisfaction and the burnout levels.

36 administrators and 224 teachers; in total 270 employees who work at state schools in Çerkezköy, Tekirdağ participated in this study. In the collection of data; information form, Maslach Burnout Inventory and Hackman and Olham Job Diagnostic Survey were applied to the participants. The perception of the participants was evaluated. The coding and analysis of data obtained from the survey results were carried out via the program of SPSS 17.0 (Statistical Package for the Social Sciences). The total score was obtained by gathering the points which the participants received from each question. Shapiro–Wilk Test was adopted to analyse the distribution of normality of the total score. The value of skewness and kurtosis were also analysed. Shapiro-Wilk Test was applied to burnout scale scores. To analyse the relation between the demographic variables for data not showing a normal distribution and the variable consists of two categories, Non-parametric Tests of Mann-Whitney U was adopted and The Kruskal-Walls Test was used for the variables comprising more than two categories. Multiple Linear Regression Analysis was used to examine the relationship between burnout and job satisfaction scale scores.

According to the results, levels of burnout and job satisfaction were moderate. Degree of emotional exhaustion and depersonalization were at low levels while personal success was found to be high. When the levels of job satisfaction and burnout are analysed according to task variables, it was found that the levels were higher for the administrators in comparison with the teachers. On the other hand, emotional exhaustion of the teachers was lower and the decrement in personal success of the managers was higher. When the job satisfaction and burnout was examined according to the age variable, the people who were between 31- 40, 50 and over 50 experienced less personal success than the others. According to the gender, men experienced less personal success than women do. According to the educational level, those who have a master degree experienced more job satisfaction compared to the others who didn't. When the participants were analysed according to the branch, the satisfaction of the Fine Art teachers was less than the other branches. Emotional exhaustion of Science and Technology teachers were at a high level while the depersonalization level of Fine Art Teachers were low. The reduction of personal accomplishment of other subject teachers was at a high level. The job satisfaction levels of the teachers who have an experience from 1 to 5 years were higher than the others. Depersonalization levels are getting lower for the teachers who are experienced from 11 to 15 years. The level of the reduction in personal success of the teachers between 1 to 5 years was at a low level. On the other hand, the administrators who are experienced from 1 to 5 years feel depersonalization at a low level but according to the working time level, 1 to 5 years experienced administrators live depersonalization at high levels. The administrators who have been working for 16 years or more experience the reduction of personal success at higher levels than the others. From the results of the analysis, it can be said that when emotional burnout increases, job satisfaction decreases and job satisfaction is affected by the levels of burnout.

Key Words: Job Satisfaction, Fatigue

İÇİNDEKİLER

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
ÖNSÖZ	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	vi
TABLolar	xiii
1.BÖLÜM:GİRİŞ.....	1
1.1.Problem Cümlesi	2
1.1.1.Alt Problemler	2
1.2.Araştırmanın Amacı.....	2
1.3.Araştırmanın Önemi	3
1.4.Varsayımlar.....	3
1.5.Sınırlılıklar	3
1.6.Tanımlar.....	3
1.7.Kısaltmalar.....	4
2.BÖLÜM:ALAN YAZIN İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	5
2.1.Tükenmişlik	5
2.1.1.Tükenmişliğin Nedenleri Ve Sonuçları.....	6
2.1.2.Öğretmenlerde Tükenmişliğin Önlenmesi	7
2.1.3.Tükenmişlik Modelleri	8

2.1.3.1.Cherniss Modeli	8
2.1.3.2.Pines Modeli	9
2.1.3.3.Edelwich Brodsky Modeli	9
2.1.3.4.Venigna Spradley Modeli	9
2.1.3.5.Frendenberger Modeli.....	10
2.1.3.6.Suran Sheridan Tükenmişlik Modeli	10
2.1.3.7.Scott Meier Tükenmişlik Modeli	10
2.1.3.8.Perlman Harkman Tükenmişlik Modeli	10
2.1.3.9.Maslach Modeli	11
2.1.3.9.1.Duygusal Tükenme.....	11
2.1.3.9.2.Duyarsızlaşma	11
2.1.3.9.3.Düşük Kişisel Başarı Hissi (Kişisel Başarının Azalması)	11
2.2.İş Doyumu	11
2.2.1.İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	11
2.2.1.1.Bireysel Faktörler	11
2.2.1.2.Örgütsel Faktörler	13
2.2.2.İş Doyumu İle İlgili Kuramlar.....	16
2.2.3.İş Doyumunun Sonuçları.....	16
2.2.3.1.Yüksek Moral	16
2.2.3.2.İşe Bağlanma.....	16
2.2.3.3.İş Yerinde Bütünleşme.....	17

2.2.4.İş Doyumsuzluğunun Sonuçları	17
2.2.4.1.Bireylerle İlgili Sonuçlar	17
2.2.4.2.Örgütle İlgili Sonuçları	17
2.3.İlgili Araştırmalar	18
2.3.1.Mesleki Tükenmişlikle İlgili Yurt İçi Çalışmaları	20
2.3.2.Mesleki Tükenmişlik İle İlgili Yurt Dışı Çalışmaları	20
2.3.3.Yurt İçinde İş Doyumu İle İlgili Yapılan Araştırmalar	21
2.3.4.Yurt Dışında İş Doyumu İle İlgili Yapılan Araştırmalar	22
3.BÖLÜM:YÖNTEM	23
3.1.Araştırmanın Modeli	23
3.2.Evren ve Örneklem/Araştırma Grubu	23
3.3.Verİ Toplama Araçları	24
3.3.1.Maslach Tükenmişlik Ölçeği	25
3.3.2.Hackman ve Oldham İş Doyum Ölçeği	26
3.4.Verilerin Normal Dağılım Analizi	27
3.5.Verilerin Toplanması	28
3.6.Verilerin Analizi	29
4.BÖLÜM:BULGULAR	30
4.1.Katılımcıların Demografik Yapısına İlişkin Değerler	30
4.2.Verilerin Çeşitli Değişkenlere Göre Değerlendirilmesi	31
4.2.1.Katılımcıların İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeyleri	31

4.2.2.Katılımcıların Görevlerine Göre İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri.....	32
4.2.3. Katılımcıların Yaşlarına Göre İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri.....	33
4.2.4.Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri.....	34
4.2.5.Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri	35
4.2.6.Katılımcıların Branşlarına Göre İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri.....	36
4.2.7.Öğretmenlerin Öğretmenlik Kıdemlerine Göre İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri	38
4.2.8.İdarecilerin İdarecilik Kıdemine Göre İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri.....	39
4.2.9.Katılımcıların Bulunulan Okulda Çalışma Süresine Göre İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri.....	40
4.2.10.Katılımcıların Tükenmişlik Düzeyleriyle İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki.....	41
4.2.11.Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumuna Etkisini Gösteren Regresyon Analizi	41
5.BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER.....	43
5.1.Sonuç	43
5.2.Öneriler	46
KAYNAKÇA.....	48
EKLER.....	56

EK-1:YAZIŞMALAR.....	57
EK-2:ÖLÇEKLER	62



TABLolar

Tablo 1: Araştırmaya Katılanların Okullara Göre Sayıları	24
Tablo 2: Maslah Tükenmişlik lği (MT) nin Alt Boyutları ve Boyutlarda Yer Alan Maddeler	26
Tablo 3: Hackman Ve Oldman İş Doyum lği Puan ve Derece Tablosu	26
Tablo 4: Anketlerin Geri Dönüş Oranları	28
Tablo 5: Örneklemeye Dair Demografik Bilgiler	30
Tablo 6: Katılımcıların İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Düzeyleri	31
Tablo 7: Katılımcıların Görevlerine Göre İş Doyum ve Tükenmişlik Düzeyleri	32
Tablo 8: İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Yaş Değişkeni İçin Kruskal Wallis H Testi Tablosu	33
Tablo 9: İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyet Değişkeni İçin Mann Whitney U Testi Tablosu	34
Tablo 10: İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkeni İçin Mann Whitney U Testi Tablosu	35
Tablo 11: İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Branş Değişkeni İçin Kruskal Wallis H Testi Tablosu	36
Tablo 12: İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin ğretmenlik Kıdemi Değişkeni İçin Kruskal Wallis H Testi Tablosu	38
Tablo 13: İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin İdarecilik Kıdemi Değişkeni İçin Kruskal Wallis H Testi Tablosu	39
Tablo 14: İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bulunulan Okulda alışma Süresi Değişkeni İçin Kruskal Wallis H Testi Tablosu	40
Tablo 15: Katılımcıların Tükenmişlik Düzeyleri İle İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkiyi Gösteren Pearson Korelasyon Analizi	41
Tablo 16: Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumuna Etkisini Gösteren Regresyon Analizi	41

1.BÖLÜM

GİRİŞ

Bu çalışmanın amacı, farklı liselerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve iş doyumlarının incelenmesidir.

İş hayatın ve gündelik yaşamdaki yoğun çalışma, çalışanlar üzerinde baskı ve strese neden olmakta bunun da birçok olumlu ve olumsuz etkisi gözlenmektedir. Birçok araştırmacı okul, öğrenci, yönetici ve öğretmenlerin başarısı üzerinde çalışmalar yapmıştır. Başarıda öğretmenlerin mesleki yeterlilikleri ve kişisel durumları önemli bir etkidir. Çalışma hayatı boyunca öğretmenler üzerlerinde sürekli baskı hissederler. Bu baskılar doğal olarak birçok sorun oluşturur.

Tükenmişlik ve iş doyumunu bireysel ve mesleki anlamda birçok kriter etkileyebilir. Yönetici ve öğretmenler insanlarla sürekli iletişim halinde olduklarından diğer meslek gruplarına göre daha fazla tükenmişlik yaşayabilmektedirler. İş stresinin yoğunluğu ile tükenmişlik arasında ciddi bir ilişki olduğu birçok araştırmacının tespit ettiği bir sonuçtur. Yöneticiler ve öğretmenlerin çalıştıkları ortamda paydaşlarıyla yaşadıkları sorunlar, kalabalık sınıflarda verilen eğitimin zorluğu, disiplin sorunları, fiziki koşullardaki yetersizlik, bürokratik işlemlerin fazlalığı, eğitim kurumları üzerindeki sosyal ve politik baskılar, bilgisayar ve akıllı tahta gibi teknolojik aletleri kullanmadaki eksiklikler, maddi yetersizlik tükenmişlik ve iş doyumunun oluşmasında önemli etkenlerdir. Yönetici ve öğretmenlerin teknoloji okuryazarlığı konusunda yetersiz olmaları mesleki tükenmişliği tetiklemektedir. Bu yetersizliğin oluşma nedenleri incelendiğinde hizmet içi eğitim eksikliği göze çarpmaktadır. Yönetici ve öğretmenlere mesleki ve kişisel gelişim ile teknoloji konusunda yeni kazanımların sağlanması tükenmişlik duygusunu en aza indirebilir.

İş doyumunu, çalışanların kişisel refahının güçlü bir işareti olarak düşünülebilir. Yönetici ve öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arttıkça, yaptıkları işin niteliği, kalitesi ve kurumun başarısına yansımaları da olumlu düzeyde olmaktadır. Duygusal, kişisel ve sosyal nitelikleri iş doyumunun unsurlarıdır. Bunların kişide bulunması mutlu ve huzurlu olmasını sağlar.

1.1.Problem Cümlesi

Liselerde görev yapan yönetici ve öğretmenler tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri nedir? Tükenmişlik ve iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Tükenmişlik ve iş doyumunu diğer faktörlerden etkilenmekte midir?

1.1.1.Alt Problemler

Öğretmenlerin tükenmişlikleri ve iş doyum düzeyleri, şu sorular ile incelenmiştir.

1. Katılımcıların görevlerine göre iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri nasıldır?
2. Katılımcıların yaşlarına göre iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri nelerdir?
3. Katılımcıların cinsiyetlerine göre iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri nelerdir?
4. Katılımcıların eğitim durumlarına göre iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri nelerdir?
5. Katılımcıların branşlarına göre iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri nelerdir?
6. Öğretmenlerin öğretmenlik kıdemine göre iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri nelerdir?
7. İdarecilerin idarecilik kıdemine göre iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri nelerdir?
8. Katılımcıların bulunulan okulda çalışma süresine göre iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri nelerdir?
9. Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki nedir?

1.2. Araştırmanın Amacı

Tekirdağ ili, Çerkezköy ilçesindeki Anadolu liselerinde çalışan yönetici ve öğretmenlerin iş doyumlarına ilişkin algıları ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde elde edilen bulgularla ileride yapılacak çalışmalara katkıda bulunmak, eğitim alanında niteliği artırmaya yönelik uygulamalara veri elde edebilmek araştırmanın amacını oluşturmaktadır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Tükenmişliği ve iş doyumunu anlamak, iş hayatındaki etkilerini tespit etmek ve bireylerin mesleki paydaşlarına daha fazla yardımcı olmalarını sağlamak açısından önemlidir. Araştırmanın yönetici ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini ve bunun oluşmasını sağlayan nedenleri belirleyerek, tükenmişliği önleyici tedbirlerin alınması açısından bireyleri bilgilendirileceği umulmaktadır. Yönetici ve öğretmenlerin iş doyumlarının tespiti ve meslek yaşamlarındaki etkilerinin belirlenmesi bakımından faydalı olacaktır. Gelecekte bu konu ile ilgili yapılacak araştırmalara kaynak teşkil edebilecek, getirilecek önerilerle de eğitimcilere ve kurumların işleyişinde yardımcı olunacağı ümit edilmektedir.

1.4. Varsayımlar

Ölçek sorularına verilen cevaplar yönetici ve öğretmenlerin gerçek görüşlerini yansıtmaktadır.

1.5. Sınırlılıklar

1. Araştırmada kullanılan ölçme araçlarından edinilen bilgiler, yönetici ve öğretmenlerin bu ölçeklere verdiği samimi cevaplarla ve ölçeklerin ölçtüğü özelliklerle sınırlıdır.
2. Bu araştırmada edinilen bulgular araştırmanın yürütüldüğü Tekirdağ ili, Çerkezköy ilçesindeki Anadolu Liselerinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerle sınırlıdır.
3. Bu araştırma orta öğretim kurumları yöneticileri ve öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumlarına yönelik görüşleri ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Mesleki Tükenmişlik: İşi gereği insanlarla yoğun ilişki içerisinde olan, genellikle insanlara yardım hizmeti sunan mesleklerde çalışan bireylerde görülen, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarının azalmasının yarattığı sendromdur (Maslach,2003).

İş Doyumu: Psikolojik, fizyolojik ve çevresel etkenlerin bir bileşimi olarak bunların bireyi mutlu kılma durumudur (Şişman ve Turan, 2004).

Kişisel Başarı: Çabaların olumlu sonuçlar üretmede sürekli başarısız kaldığı ve sorunların başarı ile üstesinden gelememe durumunu ifade eder (Tümkiye, 1996).

Duyarsızlaşma: Kişinin hizmet verdiklerine karşı, onların özgür birer varlık olduklarını dikkate almaksızın duygudan yoksun bir biçimde davranmalarını tanımlar (Çam 1991).

Stres: kişiye güç gelen, baskı ve engellenme yaratan, çıkmaza sokan, çaresizliğe sürükleyen, acı veren, bunaltı ve üzüntü verici yaşam olaylarıdır (Tuğrul, 2000).

Yönetici: Anadolu Liselerinde görev yapan idarecilerdir.

Öğretmen: Anadolu Liselerinde görev yapan branş öğretmenleridir.

Fiziksel ortam: Öğretim ortamındaki yeterliliktir

Kurum: Anadolu Lisesi.

Sendrom: Birkaç belirtinin bir arada görülüp bir rahatsızlığı tanımlama özelliği.

Çalışma olanakları: Yapılan işin etkin olabilmesi ve öğrenme için gerekli araç-gereç, kütüphane, bilgisayar gibi materyaller; kantin, yemekhane, spor salonu ve dinlenme ile ulaşım gibi gereksinimlerin yeterliliğidir.

Ücret ve personel: Yönetici ve öğretmenlerin yaptıkları iş karşılığında elde ettikleri gelir ve işin yapılabilmesinde Örgütte yapılan iş karşılığında elde edilen ücret ile işin yapılmasında görev alan kişilerdir.

Paydaş: Yönetici ve öğretmenlerin meslek yaşamlarında ilişki içerisinde olduğu diğer şahıs ve kurumlar.

1.7.Kısaltmalar

MTÖ :Maslach Tükenmişlik Ölçeği

TE :Maslach Tükenmişlik Envanteri

DT :Duygusal Tükenme

D :Duyarsızlaşma

KB :Kişisel Başarı

BT :Bilgi Teknolojileri

2. BÖLÜM

ALAN YAZIN İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Tükenmişlik

Maslach (1982), Beemsterboer ve Baum (1984), tükenmişlik insanların iş kaynaklı strese verdikleri tepki biçiminde negatif bir deneyim olarak tanımlamaktadır. Freudenberger göre tükenmişlik; başarısız olma, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumudur. (Akt: Başol ve Altay, 2009).

Kısaca tükenmişlik; enerji, güç ya da kaynakların aşırı talepler yoluyla tükenmesidir. Süreç streslidir ve idealizm kaybı oluşur. Tükenmişlik; bireyler ve örgütler üzerinde yarattığı olumsuz etkilerin fark edilmesiyle birlikte, önemli bir çalışma alanı haline gelmiştir (Budak ve Sürgevil, 2005).

Cherniss (1988), stres ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi konu alan araştırmasında tükenmişliği ortaya çıkaran beş adet stres kaynağı belirlemiştir. Buna göre temel stres kaynakları; bürokratik engeller, mesleki rolünü yerine getirememe, arkadaşlık ilişkilerinin olmaması, yeterlilik ve hizmet verilen bireylerle ilgili problemlerdir (Başol ve Altay, 2009).

Tükenmişlik yaşayan okul yöneticisi ve öğretmenlerin bu durumu gerek iş, gerekse sosyal yaşantılarında sorun olacağı, ayrıca çalışanları için de verimli ve etkili bir çalışma ortamı sağlamalarına engel olacağı düşünülmektedir. Pines (1993), tükenmişliğin belirtilerini sürekli yinelenen nezle, baş ağrısı, bulantı, düşük benlik algısı, kişisel ilişkilerde problemler, madde bağımlılığı, konsantrasyon bozuklukları, katılık ve kendi problemlerinden başkalarını sorumlu tutma olarak belirlemiştir (Akt: Başol ve Altay, 2009).

Koçak ve Çelik (2009) yaptıkları çalışmada okul yöneticilerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile evlilik doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiyi bazı bağımsız değişkenler açısından incelemişlerdir. Yapılan çalışmanın sonucuna göre çalışan bireylerin ev ve iş yaşantıları arasında ilişki olduğu, ev ve iş yaşantılarının birbirlerini etkilediği sonucuna ulaşılabılır.

2.1.1. Tükenmişliğin Nedenleri ve Sonuçları

Maslach, Jackson ve Leiter (1996)'e göre tükenmişliği açıklayan temel nedenler: rol çatışması, rol belirsizliği, karar verme mekanizmasına katılım, özerklik ve sosyal destektir (Akt: Başol ve Altay, 2009).

Öğretmenlerde tükenmişlik yöneticilerin ve eğitim alanındaki uzmanların en önemli ilgi alanlarından biridir. Tükenmişliğe sebep olan şartların iyileştirilmesi ancak öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi ile mümkün olabilir. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin mezun oldukları eğitim kurumuna göre farklılaşmaktadır. Eğitim durumları ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu birçok araştırmacı tarafından gözlenmiştir.

Eğitim durumunun artması, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme düzeylerinde azalmaya neden olabilmektedir. Eğitim düzeyi yüksek öğretmenlerin görevlerine başlamadan önce mesleğe daha iyi hazırlanmaları, beklentilerinin yüksek olması ve değişen, gelişen eğitim sistemine çabuk adapte olabilmeleri neden olarak söylenebilir. Öğretmenlerde manevi doyum azaldıkça tükenmişlik düzeyleri artmaktadır. İşinden manevi anlamda haz alamayan öğretmen stresli bir yaşam sürer, zevk ve heyecan duymada azalma yaşar, performansının düşmesine neden olur.

Öğretmenlerin mesleklerini isteyerek yapma durumlarının tükenmişlik düzeylerini etkilemekte olup olmadığı incelendiğinde mesleği isteyerek yapma durumu ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya çıkmaktadır. Mesleğini isteyerek yapan öğretmenlerin duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve kişisel başarı düzeylerinde tükenmişlikleri düşmektedir. Bunun nedeninin, işini severek, isteyerek, olumlu düşüncelerle yapmanın, yaşanan diğer olumsuzlukları etkisiz hale getirmesi olduğu düşünülebilir (Cemaloğlu ve Erdemoğlu Şahin, 2007).

Farber (1984) öğretim koşullarının zorluğu, disiplinsiz öğrenciler, yönetim eksikliğinin olması durumları tükenmişliği tetikleyebilmektedir. Öğrencilerde görülen disiplin problemleri ve duyarsızlıkları, kalabalık sınıflar, istek dışı tayinler, rol çatışması ve öğretmenlerin eleştirilmesi gibi faktörler onlarda tükenmişliğe yol açabilmektedir (Başol ve Altay, 2009).

Öğretmenler tükenmişlik yaşadıklarında hem sağlıkları bozulmakta hem de öğrencilere verilen eğitimin kalitesi düşmektedir. Yöneticilerde, ulaşamayacakları hedeflere yöneldiklerinde, fazla iş yüküne maruz kaldıklarında, düşük motivasyonlu kişilerle çalıştıklarında ve sosyal desteğin az olduğu durumlarda tükenmişlik duygusu ortaya çıkmaktadır.

Mearns ve Cain (2003) göre yönetici ve öğretmenlerin kendi aralarında yaşadıkları ilişkilerdeki eşitsizlikte tükenmişliği ortaya çıkarabilmektedir. Yani yönetici ve öğretmenler öğrencilerine, arkadaşlarına ve okullarına yaptıkları yatırımların kısacası verdiklerinin aldıklarından daha fazla olduğunu düşündüğünde duygusal, psikolojik ve mesleki açıdan problemler yaşarlar ve zaman içinde bu sorun giderek büyür. Gündüz (2006), Öğretmenlik mesleğinin ortaya koyduğu istek ve taleplerin tehdit olarak değerlendirilmesi öğretmenlerde stres ve tükenmeye yol açmaktadır (Akt: Avcı ve Seferoğlu, 2011). Bunlara ilave olarak tükenmişliğin meslekte yeni olmakla da ilgisi olduğu ileri sürülmektedir. Göreve yeni başlayan yönetici ve öğretmenlerin sorunlarla baş etme yollarını yeterince öğrenmediklerinden meslek hayatının başlarında tükenmişlik duygusu yaşamaktadırlar. Öğretmenlerin yaşadığı tükenmişlik kendisinin hayatını etkilediği gibi, öğrenci, veli ve okul çevresini de etkilemektedir. Dorman (2003) yüksek düzeyde tükenmişlik yaşayan ve çalışmaya devam eden öğretmenlerin öğrencileri üzerinde olumsuz etkilere sahip olduğunun görüldüğü belirtmektedir. Öğretmen ve yöneticilerin tükenmişlikleri arttıkça iş arkadaşları, öğrenci ve velilere karşı davranışları umursamaz, acımasız ve alaycı olabilmektedir. Bu da sınıf ortamını rahatsız edici bir hale getirmekte ve eğitim öğretimin kalitesini düşürmektedir (Akt: Avcı ve Seferoğlu, 2011)..

Maslach, (1982) yaş, medeni hal ve cinsiyet değişkenlerine göre bireylerin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinde farklılaşma olduğu da yapılan araştırmalarla desteklenmiştir (Akt:Başol ve Altay, 2009).

2.1.2. Öğretmenlerde Tükenmişliğin Önlenmesi

Kahn M.J, Khan N.A, Bano, Ali (2006) tükenmişliği önleme çalışmalarını bireysel olduğu kadar örgütsel temele dayandırmaktadırlar. Çalışanlar sorunlarını paylaşıp birbirleriyle etkili iletişime girdiklerinde stres ortadan kalkacak

dolayısıyla tükenmişlik duygusunun oluşumu belirli ölçülerde engellenecektir. Farber (2000)'a göre tüm tükenmişlik türlerini tedavi etmenin en etkili yolu okulun doğasını ve işleyişini değiştirmektir (Akt:Avcı, Seferoğlu, 2011).

Öğretmenlerin tükenmişlik duygusunu yok etmek için kullanılan yöntemlerden bir tanesi de internet ortamlarıdır. Bu tür çevrim-içi sosyal paylaşım ortamları sayesinde öğretmenler ve yöneticiler birbirleriyle sohbet edebilecek, sorunlarını paylaşacak ve sorular sorabilecektir. Bu sayede bireyler kendilerini bu ortamlara ait hissedecek, bir başka deyişle sosyal buradalık hissini yaşamalarının sağlanması bu süreçte atılacak önemli adımlar olacaktır. Böylece öğretmenler yalnız olmadıklarını hissedebilecekler ve tükenme duygusunu yenebileceklerdir.

Mesleklerine başlamadan önce öğretmen adaylarına yapılacak çalışmalar tükenmişlik duygusunun gelişmesini önleme konusunda katkı sağlayacaktır. Adaylara, öğretmenliğe başladıklarında karşılaşacağı sorunlar hakkında gerçekçi bilgiler verilerek olumlu bir yapılandırmaya gidilebilir. İlerleyen süreçte mesleki gelişimin sağlanması, yeterliliğin artırılması ve kendilerine güven duyabilmelerini sağlamak için hizmet içi eğitim programlarına önem verilmesi önemli olabilir.

Öğretmenler teknolojiyi kullanımı konusunda olumlu tutumlar sergilemeleri, teknolojiyi uygun ve etkin bir şekilde kullanması paydaşlar arasında yeterli bir eğitim veriliyor duygusu uyandıracaktır. Dolayısıyla bireyler arasında etkileşimin kalitesi artacak kurum kültürünün oluşmasında önemli bir rol oynayacaktır. Tükenmişliğin birçok tanımı olduğu gibi farklı modelleri de bulunmaktadır. Yanar, (2011) yaptığı araştırmada tükenmişlik modellerini 9 alt başlıkta incelemiştir.

2.1.3.Tükenmişlik Modelleri

2.1.3.1.Cherniss Modeli

1980 yılında öne sürülen bu modele göre, tükenmişlik işle ilgili stres kaynaklarına bir tepki olarak başlayan ve işle psikolojik olarak ilişkiyi kesmeyi içeren başa çıkma davranışıyla son bulan bir süreçtir (Yıldırım, 1996: Akt Sürgevil 2006). Cherniss Modelinde tükenmişlik bir başka ifadeyle, iş ortamında ortaya çıkan stres

kaynaklarına uyum sağlama ve stresle başa çıkma yolu olarak görülmektedir (Cherniss, 1982).

2.1.3.2. Pines Modeli

Bu modelde tükenmişlik fiziksel, duygusal ve zihinsel açıdan eksiklik durumu olarak tanımlanmıştır (Pines ve Aranson, 1988).

2.1.3.3. Edelwich Brodsky Modeli

Edelwich ve Brodsky (1980) tükenmişliğin birbirini izleyen ve belirlenebilir aşamalardan geçtiğini ve bu aşamaların “İdealistik coşku, durgunluk, engellenme ve apati (duygusuzlaşma)” olduğunu ifade etmişlerdir:

İdealistik Coşku: Göreve yeni başlayan kişilerde görülen; fazla enerjiye, yüksek beklentilere ve umutlara sahip olunmasıdır.

Durgunluk: Çalışan işine yönelik birinci aşamada gösterdiği gayreti gösterememesidir. Sahip olduğu enerji düzeyi düşmekte, motivasyonu azalmakta, işle ilgili beklentilerinde hayal kırıklıkları yaşayabilmektedir. Bunun sonucunda kişi işinden soğumaktadır.

Engellenme: Çalışanın işini yaparken etkili olmasının önüne geçilmesi durumudur.

Apati (Duygusuzlaşma, İlgisizleşme): Sılığ (2003) engellenmeye karşı kullanılan doğal bir savunma mekanizmasıdır.

Sürgevil (2006), hizmeti veren kişinin hizmet sunduğu kişilerle olan ilişkilerinde duygusal kopma, inançların tamamen yitirilmesi, umutsuzluk, işe geç gelme, hizmet verilenlerle görüşmeleri kısa kesme, hizmet veren kişide teslim olmuş, her şeyden vazgeçmiş bir görünüş, mekanikleşme ve rutinlerin korunması şeklindedir.

2.1.3.4. Venigna Spradley Modeli

Bu modelde tükenmişlik beş aşamada ortaya çıkan bir süreçtir.

1.Aşama: Balayı (honey moon) süreci; bireyin heves, heyecan ve enerjisinin en iyi seviyede bulunduğu süreçtir.

2.Aşama: Yakıt azalması (fuel shortage) süreci; heyecan ve enerjinin en kötü seviyede bulunduğu süreçtir. Bu seviyede verimsizlik, uykusuzluk ve bağımlılıkta artış gözlenir.

3.Aşama: Fiziksel ve Psikolojik dengesizlikler bu seviyede ortaya çıkar.

4.Aşama: Bu seviyede tükenmişlik kriz halini alır.

5.Aşama: Kısaca bu seviye ümidin tükenmesidir

2.1.3.5. Freudenberger Modeli

Freudenberger'e (1974), göre tükenmiş kişi sinir ve öfkede ani patlamalar yaşar. Bunun sonucunda kişi kırılğan bir yapıya sahip olur. İşinde çok zaman geçirmesine rağmen verimli değildir (Sever, 1997).

2.1.3.6. Suran Sheridan Tükenmişlik Modeli

Suran ve Sheridan'ın (1985) modeli gözlem ve deneyimlere dayanmaktadır. Erken ve orta yetişkinlik süresince gelişimsel açıdan benzer özellikler gösteren dört basamağı içerir. Kimlik karmaşası, yetersizlik, verimsizlik ve hayal kırıklığı aşamalarıdır (Gürbüz, 2008).

2.1.3.7. Scott Meier Tükenmişlik Modeli

Scott ve Meier'in tükenmişlik modeli Bandura'nın öz yeterlik modeli temel alınarak geliştirilmiştir (Meier, 1983'den akt. Sürgevil, 2006). Öz yeterliğe sahip bireyler, kontrol edebilecekleri bir çevre yaratmaya çalışır, kariyer seçenekleri üzerinde kafa yorar, kendilerine daha farklı ve daha iyi kariyer hedefleri hazırlarlar. Öz yeterlik düzeyi yüksek bireylerin bir diğer özelliği de olumlu düşünceleridir ve bu olumlu düşünme onların işlerine kolay uyum sağlamalarını sağlar (Bandura, 1985).

2.1.3.8. Perlman Harkman Tükenmişlik Modeli

Perlman ve Harkman (1982)'in modeline göre stres altında çalışan kişi tükenmişlik yaşamaktadır. Strese maruz kalan çalışan buna tepki olarak tükenmişlik yaşamaktadır. Fizyolojik belirtiler, duygusal odaklanmada düşüş ve verimsizlik bu modeli yansıtmaktadır (Sılığ, 2003).

2.1.3.9. Maslach Modeli

Maslach Tükenmişlik modeli, “çok boyutlu tükenmişlik modeli” ya da “üç boyutlu tükenmişlik modeli” olarak da anılmaktadır. Maslach’ın tükenmişlikle ilgili ilk çalışması tükenmişliğin sosyal psikolojik açıdan analizine yönelik olmuştur.

2.1.3.9.1. Duygusal Tükenme

Duygusal tükenme, kompleks tükenmişlik sendromunun en açık şekilde gözlenebilen boyutudur. Çalışanların kendilerini yorgun ve duygusal yönden aşırı yıpranmış hissetmelerini tanımlar (Özer, 1998).

2.1.3.9.2. Duyarsızlaşma

İkinci aşamada birey işi gereği karşılaştığı diğer insanlara ve işine karşı soğuk, ilgisiz, katı hatta insani olmayan tutum geliştirir. Dozu gittikçe artan bu negatif reaksiyon çeşitli şekillerde ortaya çıkar. Hizmet verilen kişilere aldırış etmeme, düşmanlık içeren olumsuz tepkilerde bulunma sıklıkla görülen davranış biçimleridir. Kişi destek vermede ve hizmette yetersiz olur. Yapılan araştırmalar duygusal tükenmeyle duyarsızlaşma arasında önemli bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (Gürbüz, 2008).

2.1.3.9.3. Düşük Kişisel Başarı Hissi (Kişisel Başarının Azalması)

Kişisel yeterlilik, verim ve başarı hissiyatını tanımlar. Kişisel yetersizlik ise, düşük verim ve başarısız olarak değerlendirmesini ifade eder. Bu seviyede birey kişisel olarak başarısızlık duyguları ile doludur Kendisini kimsenin sevmediğine dair bir duygu geliştirir. Kendisi hakkında başarısız hükmünü verir (Cordes ve Dougherty,1993; Torun, 1995).

2.2. İş Doyumu

İş doyumu kavramını açıklamadan önce doyum kavramının ne olduğunun açıklanması faydalı olacaktır. Doyum, çalışanın örgüt tarafından işine karşı olumlu

etkiye sahip oryantasyon derecesidir. Price ve Mueller (1986) doyumlu çalışanın örgüte karşı olumlu etkili, doyumsuz çalışanın da olumsuz etkili oryantasyonu vardır.

Muchinsky (2000) İş doyumunu, çalışanların işle ilgili beklentilerinin yöneticileri tarafından karşılanması, bu beklentilerin gereksinimleri ile uyumlu olması, çalışanların işten aldığı haz ve doyumunu şeklinde ifade eder (Akt: Akşit Aşık,2010).

2.2.1.İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir.

2.2.1.1. Bireysel Faktörler

Avcı Uzun (2013), yaptığı araştırmada iş doyumunu etkileyen bireysel faktörleri aşağıdaki alt başlıklarda incelemiştir.

- Yaş,
- Cinsiyet,
- Eğitim düzeyi,
- Meslek,
- Sosyo-kültürel çevre,
- Zekâ,
- Kişilik özelliği,
- Çalışma süresi,

Yaş: Araştırmalar yaş ilerledikçe iş doyumunun arttığını göstermektedir. İş yaşamına yeni başlayan bir bireyin daha önceden hiçbir iş deneyimi olmadığı için, işten beklentisi de yüksek olmaktadır. Okul hayatının değişik sosyal aktivitelerle dolu renkli yanının işe girdiklerinde bulamayan gençler iş yaşamında beklentilerini elde edememekte ve hayal kırıklığına uğrayarak iş doyumunu düzeyleri düşük olmaktadır (Ciğerci, 2004; Yelboğa, 2007).

Cinsiyet: İş doyumunu ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi ele alan araştırma sonuçlarına göre, kadın ve erkek elemanların koşullar eşit olduğunda iş doyumunu konusunda bir farklılık göstermediği görülmektedir. Bunun yanı sıra bireyler arası ilişkiler etkeninin erkekler açısından iş doyumunda oldukça önemli olduğu, kadın çalışanlar için ise bu düzeyde önem yaratmadığı bulunmuştur (Eğinli, 2009).

Eğitim Düzeyi: Eğitim düzeyi farklılık gösterdiği gibi yeni mezun olmak da bu konuda büyük önem taşımaktadır. Bu yüzden de doyum düzeyi düşük veya yüksek çıkabilir.

Meslek: Meslekler çok değişik olduğundan her bir meslekteki iş doyumunu için farklı doyumlar söz konusu olabilmekte, bir meslekteki iş doyumunu çok yüksek, bir diğerinde ise çok düşük olabilmektedir.

Sosyo-Kültürel Çevre: Kişinin sosyo-kültürel çevre iş doyumunu etkilemektedir. (Derin, 2007).

Zekâ: İş ve meslekler için belirli bir zekâ düzeyinin gerekli olduğu, bu düzeyde azalmalar iş doyumsuzluğuna neden olduğu bilinmektedir.

Kişilik Özelliği: Çalışanların kişilik yapısının iş doyumlarını inceleyen araştırmalarda, iş doyumları yüksek olan bireylerin daha esnek ve kararlı kişiliği olan, işinde doyumsuz olan bireylerin ise, amaçlarını seçmede gerçekçi olmayan, çevresel güçlükleri yenemeyen ve katı bir kişiliğe sahip bireyler olduğunu göstermiştir (Bozkurt ve Bozkurt 2008).

Çalışma Süresi: İş görenin işinde hizmet süresi arttıkça kurum içi ödüllerden yararlanmada daha avantajlı olabilecekleri, ihtiyaçlarını sağlama düzeylerinin de giderek artmasıyla iş doyum düzeylerinin artabileceği öne sürmüştür (Derin, 2007).

2.2.1.2. Örgütsel Faktörler

İş ortamının ve işin kendisinin iş doyumunu üzerinde önemli etkileri vardır. Çalışanlara işyerinde nasıl davranıldığı, işte yapılan görevlerin doğası, işyerindeki diğer insanlarla olan ilişkiler, ödüller gibi faktörler doyumunu etkilemektedir. Çalışanın yaptığı işin niteliği, işyerindeki gruplar arasındaki ilişkiler, iş görenin ait olduğu grup içerisindeki yeri, gönderme grupları, kültürel etkenler, işe yönelik

gerginlik, iş yükü, çalışma saatleri, iş ile çalışanın birbirine uyumu, örgütsel iletişim gibi faktörler çalışanın iş doyumunu üzerinde etkili olmaktadır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008; Çarıkçı, 2000).

Avcı Uzun (2013), yaptığı araştırmada iş doyumuyla ilgili örgütsel faktörlerden bahsetmiştir.

- Ücret,
- İşin kendisi,
- Gelişme ve yükselme olanakları,
- Çalışma ortamı ve koşulları,
- Yönetim biçimi ve yöneticilerle ilişkiler,
- Çalışma arkadaşlarıyla ilgili ilişkiler

Ücret: Çalışan kişinin iş gücü karşılığında elde ettiği gelirdir. İş doyumunu ve motivasyonda özendirici araçlardan en etkilisidir ve iş doyumuna en fazla olumlu katkıda bulunan unsurdur. Ücretin, yapılan işe denk olması iş doyumunu artırır. Ücret işin kişiden istediklerine, bireyin yeteneğine ve toplumun ekonomik yapısına göre adil ise çalışanın işine karşı tutumu olumlu olacaktır. Çalışanla çalışmayanın aynı ücreti aldığını düşünenler ve üstlerle astlar arasındaki ücret farklılığının büyük olduğundan yakınanlar da iş doyumunu olumsuz olacaktır (Çarıkçı, 2000; Mete, 2006).

İşin Kendisi: İş doyumunu etkileyen etkenlerden en önemlileri doğal olarak işin kendisi ile ilgili olmaktadır. İşin yapısal özellikleri de doyum üzerinde etkili olmaktadır. İşin bireye sağladığı başarı ve tanınma fırsatları maddi ve manevi ödüller ve ücret, doyumunu etkileyen diğer iş özellikleridir. İş doyumunu sağlayan başta bir iş faktörü ise işin eğlenceli ve anlamlı olmasıdır. Çok yetenek gerektiren ve eğitim olanağı olmayan ya da hiç yetenek istemeyen işlerde işe ilgi azalmakta ve iş doyumsuzluğu ortaya çıkabilmektedir. İşin çeşitli ve farklı yetenekler gerektirmesi, iş görenin bir işi tümüyle üstlenmiş olması, işin diğer insanlar üzerindeki etkisinin fazla olması, bireyin kendi işine yönelik kararları verebilmesi ve işin doğru yapılıp yapılmadığı ile ilişkin olarak geri besleme alabilmesi iş doyumunu yükselten iş özellikleridir (Çarıkçı, 2000; Uyar, 1993).

Gelişme ve Yükselme Olanakları: Gelişme ve yükselme olanağı çalışana, bireysel kariyer, kendini geliştirme olanağı verir. Bu imkân, bireyin özgüvenini artırır, çalışanın kendini güçlü görmesini sağlar. İşte terfi, statüyü artırır ve yüksek bir doyum verir.

Çalışma Ortamı ve Koşulları: İçinde bulunulan çalışma ortamı ve fiziksel koşullar, verimliliği etkileyen önemli etkenler arasında sayılabilir. Bu koşulların en uygun düzeye çıkarılması, motivasyonunu etkileyebileceği ve dolayısıyla iş doyumunu da kolaylaştıracaktır. Bu nedenle fiziksel koşulların, iş görenlerin çalışma ritmi ve isteğini artıracak biçimde düzenlenmesine gidilmektedir. Dolayısıyla fiziksel koşullarının iyileştirilmesi, çalışanların iş doyumunu artırmaktadır (Taşdan ve Tiryaki, 2008)

Yönetim Biçimi ve Yöneticilerle İlişkiler: Yönetici davranışları ve çalışanları denetleme düzeyi, çalışanın işinden sağladığı doyum düzeyini etkilemektedir. Yöneticilerin işleriyle ilgili uzmanlıkları, bilgi ve deneyimleri, insan ilişkilerindeki yaklaşımları, işleri düzenleme özellikleri ve çalışanlarla kurdukları ilişkiler, iş doyumunu etkilemektedir. Takım çalışmasına uygun olan, kişilerin sunulan hizmetlere yönelik kararlara katılmasına olanak veren, takım üyeleri arasında açık iletişim olanakları sağlayan yönetim biçimleri, çalışan bireylere daha yüksek doyum sağlamaktadır. Kişisel tutumların yöneticilerce bilinmesi, sonuçta ortaya çıkabilecek olumlu ya da olumsuz durumların önceden kestirilebilmesi bakımından, iş doyumunu önemlidir. Güven verici, dürüst, adil davranılan, iyi ilişkilerin olduğu, az çalışmalı ortamlar, yönetimin sorun çözme yeteneği ve başarısı çalışanın doyum oranını olumlu yönde etkilemektedir (Derin, 2007; Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

Çalışma Arkadaşları ile İlişkiler: Çalışılan ortam kişinin sosyal ilişki gereksinimini sağlama işlevine sahip olma özelliği taşımaktadır. Dolayısıyla çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkiler doyum ya da doyumsuzluk üzerinde belirgin bir etkiye sahip olmaktadır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008). Sosyal katılım gereksinimini doyuma ulaştırmazsa, iyi bir işe sahip bile olsa, işini bırakmak durumunda kalabilmektedir. Öte yandan, grup içi ilişkileri iyi olan bir çalışan, işine daha çok motive olacak ve daha üretken olabilmektedir. Yöneticilerin, çalışanların

sosyal katılımını sağlamak için çeşitli araçlardan faydalanarak bireyler arası ilişkilerin kurulmasına yardımcı olması, örgüt başarısını arttıracaktır (Kınık, 2007).

2.2.2. İş Doyumu İle İlgili Kuramlar

Demir (2010) yaptığı araştırmada iş doyumuyla ilgili kuramları

- Mc Gregor Ve Kendini Gerçekleştirme Kuramı
- Herzberg'in Çift Etmen Kuramı
- Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Olmak üzere üç alt başlıkta belirtmiştir.

2.2.3. İş Doyumunun Sonuçları

2.2.3.1. Yüksek Moral

- Morali iyi olan bir kişi işini daha iyi yapar.
- Çalışanlar daha işlerinde daha istekli olurlar.
- Çalışanlar, işyerinin zor durumlarında, daha gayretlidirler.
- Çalışanların çalışma arzusu fazladır.
- Çalışanlar iş birliği isterler.
- Çalışanlarda kuruma bağlılık artar.
- Çalışanlar, yönetmeliklere, kurallara ve emirlere gönüllü olarak ve isteyerek uyarlar.
- Yüksek morale sahip olan çalışanlar işe devam konusunda isteklidir.

2.2.3.2. İşe Bağlanma

Çalışanların işlerine bağlılığının ve verimlerinin artması için bazı koşulların oluşması gereklidir.

İş görenin işten ekonomik, sosyal ve psikolojik doyumunu sağlayabilmelidir. İşletme yöneticisi bu kriterleri yeterli düzeyde tutmalıdır. Bunun sonucu çalışanın işine olan bağlılığı ve motivasyonunun artması daha kolay olacaktır.

2.2.3.3. İş Yerinde Bütünleşme

İşgören, işyerinin amaçlarını ne ölçüde benimserse, bu durum hedeflere ulaşmada o ölçüde katkıda bulunacaktır. İş yerinde bütünleşme, işi yavaşlatma ve gruplar arası iş iletişiminde görülebilecek bazı aksamalar yok edilecektir. İşyerinde verimlilik ve etkinlik artacaktır. Ayrıca, iş veren ve iş görenler arasında uyum görülecektir ve bunların sonucu olarak iki ekipler arasında sürtüşme ve çekişmeler minimum düzeye inecek, işyerinin sürekliliği sağlanacaktır (Erdoğan, 1983).

2.2.4. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları

2.2.4.1. Bireylerle İlgili Sonuçlar

Kurumda iş görenin kendisini etkileyen kararların alınmasında söz hakkına sahip olmadığına kendisini, örgüte ve ekibine yabancılaştırır.

Çalışana yapıcı gücünü ortaya koyacak bir ortam oluşturulmalıdır. Böyle bir ortam oluşturulmasında çalışanın kendisini etkileyen ve ilgilendiren konularda kararlara katılması faydalı olacaktır. İş görenin iş yerinde fiziksel gücünü ortaya koyarken, aynı zamanda düşünsel gücünden yararlandığını görmesi işe ve işyerine karşı bağlılığını artıracak, yaptığı iş anlam kazanacak ve yabancılaşma duygusu ortadan kalkacaktır. İşyerinde, yaptığı işin kişiye anlamsız gelmesi, sorunların yönetim kademesince titizlikle ve zamanında ele alınmaması, alınan kararların çalışana anlatılmaması gibi olaylar, iş görenin işyerinden kendini uzak tutmasına bezginlik göstermesine neden olmaktadır. Ayrıca beklentilerine ulaşamayan çalışan surat asabilmekte veya ağlayabilmektedir. Bununla birlikte beklentilerine ulaşamama bazı çalışanlarda saldırganlık davranışının ortaya çıkmasına yol açar.

2.2.4.2. Örgütle İlgili Sonuçları

Çalışanın morali kötü olduğunda iş yavaşlatma, işi durdurma, işe devamsızlık ve geç kalmalar, verimde düşmeler, diğer çalışanlarla ilişkilerinde olumsuzluklar, geçimsizlik, iş kurallarına ve iş emirlerine uyumsuzluk durumları ortaya çıkar (Eren, 1989).

2.3. İlgili Araştırmalar

Liselerde görev yapan yönetici ve öğretmenleri mesleki tükenmişliklerini ve iş doyumlarını araştırıldığından, bu bölümde mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu ile ilgili yayınlar incelenmiştir. Yapılan incelemeler sonucunda ülkemizde ve yurt dışında birçok çalışmaya rastlanmıştır. Bu bölümde öncelikle mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu ile ilgili çalışmalara yer verilmiştir.

2.3.1.Mesleki Tükenmişlikle İlgili Yurt İçi Çalışmaları

Dolunay ve Piyal (2003) Ankara Keçiören İlçesinde genel liselerde ve meslek liselerinde görev yapan öğretmenler üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Bu araştırmaya göre öğretmenin cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, hizmet süresi, sosyoekonomik düzey gibi değişkenlere göre tükenmişlik düzeyini incelemiştir. 366 öğretmen üzerinde araştırma yapılmış elde edilen sonuçlar incelendiğinde tükenmişliğin yaşa, hizmet süresine, mesleği seçme nedenine, mesleki verim düzeyine, çalışma ortamından memnun olma durumuna, üstlerinden takdir görme durumuna, eğitim sisteminden memnun olma derecesine göre farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır (Yanar, 2011).

Peker (2002) ise çalışmasında, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerini incelemiştir. Araştırma 100 ilköğretim okulu öğretmeninden oluşmuştur. Öğretmenlere “Öğretmen Tükenmişliği Ölçeği” ve “Kişisel Bilgi Toplama Formu” uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre: “Görülen İdari Destek” ve “İş Doyumu” alt ölçeklerinde erkek öğretmenlerin tükenmişlik seviyelerinin bayan öğretmenlere göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin mesleki kıdemleri tükenmişlik seviyelerini önemli bir oranda etkilemediği görülmüştür. Öğretmenlerin eğitim düzeyi arttıkça, “İşe Bağlı Stresle Başa Çıkabilme” ve “Öğrencilere Yönelik Tutumlar” alt ölçeklerinde tükenmişlik seviyeleri önemli şekilde artmıştır.

Çoban ve Demir (2004) Güneydoğu Anadolu Bölgesinde görev yapan psikolojik danışmanların yaş, cinsiyet, medeni durum, maaşa ilişkin beklentisi, iş yükü, işten aldığı doyum, hizmet yılı ve beraber çalıştığı psikolojik danışman sayısı ile tükenmişlik alt boyutları arasındaki ilişki, mezun olunan bölüm ve tükenmişlik puanları arasında fark olup olmadığını araştırmıştır. Psikolojik

danışmanların duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarında tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır. Maaşa ilişkin algıları, işten aldıkları doyum, iş yükü ile ilgili beklentileri arasında ilişki tükenmişliği önemli derecede etkilemektedir. Buna ek olarak cinsiyet, medeni durum ve mezun olunan bölüm değişkenlerine göre tükenmişliği önemli derecede etkilemediği ortaya çıkmıştır.

Budak ve Sürgevil (2005) çalışmalarında; akademik personelin tükenmişlik düzeylerinin, demografik değişkenlere ve akademik unvana göre tükenmişlik düzeylerindeki farklılaşmaların ve son olarak tükenmişliğe etki eden örgütsel faktörlerin belirlenmesi amaçlamaktadırlar. Araştırmanın bulguları; medeni durum, çocuk sahibi olma / olmama, yaş değişkenlerinin tükenmişliğin hiçbir boyutunda farklılaşma yaratmadığını göstermektedir.

Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005) bu çalışmada, teknik öğretmenlerin yaşam doyumu, iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerini incelemiştir. Konya merkezinde görev yapan toplam 173 öğretmenden elde edilen bulgulara göre; öğretmenlerin iş doyumu, tükenmişlik durumları cinsiyet yaşam doyumları, yaş, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma, iş deneyimi, kişisel başarıdaki azalma, medeni durum, işe bağlı gerginlik gibi etkenlere göre incelenmiştir.

Çına Bal ve Sağlam Arı (2008)'nin çalışmasının amacı; daha önce yapılan çalışmalardan yola çıkılarak tükenmişliğin kavramsal çerçevesini çizmektir..

Türe (2008)'nin bu çalışmasında, özel eğitim alanında çalışan psikolojik danışmanlık ve rehberlik bölümü ile psikoloji bölümü mezunu bireysel eğitimecilerin tükenmişlik düzeyleri araştırılmıştır. Yapılan çalışmada hizmet yılı ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Duyarsızlaşma ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş; duygusal tükenme ve kişisel başarı düzeyleri arasında ise herhangi bir anlamlılığa rastlanmadığı tespit edilmiştir. Erkek deneklerin duyarsızlaşma düzeyleri bayanlara göre daha yüksek çıkmıştır.

Cerit (2008) ilköğretim okulu müdürlerinin hizmet yönelimli liderlik davranışlarının öğretmenlerinin tükenmişlikleri üzerindeki etkilerini incelemiştir. Bu çalışma Bolu ilinde bulunan 19 ilköğretim okulunda görev yapan 19 okul müdürü ve 487 öğretmen üzerinde yapılmıştır. Elde edilen veriler okul

müdürlerinin hizmet yönelimli liderlik davranışlarını yüksek düzeyde yerine getirdiğini ve müdür ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğunu göstermiştir. Hizmet yönelimli liderlik ile tükenmişlik arasında olumsuz bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Otacıoğlu (2008) müzik öğretmenlerinin tükenmişliklerini incelemiştir. Yapılan araştırmanın sonucunda müzik öğretmenlerinin Tükenmişlikleri; “cinsiyet, yaş, çalışılan kurum, alınan takdir, mesleki kıdem ve ekonomik durumu” değişkenleri açısından anlamlı farklılıklar gösterdiği saptanmıştır.

Naktiyok ve Karabey (2005)’in çalışmasının temel amacı işkoliklik ile zihinsel, fiziksel ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Tulunay (2010) ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel iletişim düzeyleri ve bunların cinsiyet, kıdem ve mezun olunan yükseköğretim programı değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemiştir. Çalışmaya 304 sınıf öğretmeni katılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin az tükenmişlik düzeyine sahip olduğu, örgütsel bağlılıklarının ve örgütsel iletişimlerinin orta düzeyde bulunduğu ve kadınların tükenmişliğinin erkeklerden daha yüksek olduğu sonuçlarına varılmıştır.

2.3.2. Mesleki Tükenmişlik İle İlgili Yurt Dışı Çalışmaları

Leiter, Clark ve Durop (1994) Kanada Askeri Kuvvetlerinde görev yapan 232 erkek ve 241 kadının mesleki tükenmişliklerini, örgütsel bağlılıklarını incelemiştir. Bulgulara göre kadınların iş arkadaşlarından destek almaları önemlidir. Örgütsel sorunlarla baş etme konusunda da erkekler güçlü kadınlar ise daha zayıftır.

Chesnutt (1997), araştırmasında tükenmişlik alt boyutlarının destek ağının genişliği, sağlanan destekten alınan doyum ve desteğin miktarı ile ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Bununla birlikte cinsiyet ve yaşın tükenmişliği etkilediğini, sosyal destek ile tükenmişlik arasında olumsuz bir ilişkinin olduğunu saptamıştır. Wright ve Bonett (1997), “İş Performansına Tükenmişliğin Etkisi” adlı araştırmalarında Maslach’ın tükenmişlik kavramının üç alt boyutu ile iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma deneklere iki kez uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre: Duygusal tükenmişlik ile iş performansı arasında olumsuz ilişki olduğunu, iş performansı ile duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi arasında

herhangi bir ilişki bulunmadığını, duygusal tükenmişliğin tükenmişlik kavramının en önemli bileşeni olduğunu saptamıştır.

Shi Kan (2004) kaynakların adil dağıtımı ve kurallarda adil davranılmasının mesleki tükenmişliğe etkisini incelemiştir. Çalışmaya 3 şirketten 294 kişi katılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre örgütsel adaletin mesleki tükenmişliği etkilediği sonucuna varmıştır. Cropezano, Rupp ve Byrne (2003) duygusal tükenmenin çalışan ve işveren üzerindeki olumsuz sonuçlarını araştırmıştır, iş performansını, işten ayrılma niyetini ve örgütsel bağlılığa etkisini incelemiştir.

Mesleki tükenmişlikle ve iş doyumunu ile ilgili yapılan çalışmalarda genellikle yaş, hizmet yılı, kıdem, cinsiyet değişkenleri üzerinde çalışılmıştır. Çalışmaların çoğunda bu değişkenlerin mesleki tükenmişlik ile ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır, ancak bunun aksi sonuçlara ulaşan çalışmalar da vardır. Mesleki tükenmişlik ve örgütsel bağlılık yurt dışında son yıllarda daha az çalışılan bir konuyken, ülkemizde son yıllarda çok fazla çalışılan bir konudur.

2.3.3.Yurt İçinde İş Doyumu İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Hekimlerde iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerini Malatya il merkezinde çalışan 384 hekim üzerinde Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile İş Doyum Ölçeği uygulayarak incelediği çalışmasında, öğretim görevlisi/ üyesi hekimlerde ve meslekte çalışma süresi 6-10 yıl ve üzerinde olanlarda iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. (Karlıdağ, Ünal ve Yoloğlu (2000)).

Karlıdağ ve diğerleri (2000)'ne göre kadınların duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeylerinin daha düşük olduğu saptanmıştır. Öğrenci seçme ve yerleştirme sınavında ilk tercih, kişisel başarı düzeylerinin ise daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Ayfer Erbesler tarafından yapılan bir araştırmada kuruluş amaçlarına doğrudan katkıda bulunma ile iş doyumunu arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın bulgularına göre, örgütün amaçlarına doğrudan katkı iş doyumunu artırıcı bir özellik göstermektedir. Araştırmacının yorumuna göre, yükselme, sorumluluk, katılım, kendini gerçekleştirme gibi etmenlerin iş doyumunu üzerindeki etkileri ve güdüleyici nitelikleri oldukça açıktır (Uslu, 1999).

2.3.4.Yurt Dışında İş Doymu İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Demir (2010), tıp fakültesi hastanelerinde çalışanlarla ilgili yaptığı çalışmada, yurt dışında iş doymu ile ilgili yapılan araştırmalardan bahsetmiştir. Sosyal hizmetlerde çalışan sosyal hizmet uzmanlarının iş doymunu incelediği çalışmasında, iş doymu ile işin yoğunluğu, görevin anlam ve çeşitliliği, karşılaşılan zorluklar ve işten ayrılma arasında anlamlı ilişki gözlenmiştir (Butler, 1987). Çalışma stresinin psikolojik rahatsızlık ve iş doymu üzerine etkilerini sosyal desteğin stresi azaltma etkisi açısından kamuda çalışan 153 işçi üzerinde incelediği çalışmasında, fazla iş yükünün ne psikolojik rahatsızlığa ne de iş doymu üzerinde etkisi olmadığı saptanmıştır. Stres düzeyi ne olursa olsun yönetici desteğinin psikolojik rahatlama üzerinde temel etkilere sahip olduğu gözlenmiştir. (Deborah, Nielsen ve Pechard, 1983).

Olumlu ve olumsuz endüstriyel ilişki stres yapıcılarından sendika üyeliği, sendikada mevki elde etmek, endüstriyel ilişkiler pratisyeni olmak, toplu sözleşmelerle ilgilenmek, greve katılmak gibi olumlu ve olumsuz mizaç ile iç huzuru ve iş doymu üzerine etkisini Ontorio Üniversitesinde çalışan 20 endüstriyel ilişkiler pratisyeni üzerinde incelemişlerdir. Yapılan çalışmada, olumsuz endüstriyel ilişki stres yapıcılarının mizacı doğrudan, iş doymunu ise, dolaylı olarak etkilediğini, olumlu mizaç ile iş doymu arasında güçlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır (Kelloway, Barling ve Shah, 1993).

3. BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem/araştırma grubu, veri toplama araç ve teknikleri ile verilenin toplanması ve verilerin analizi yer almaktadır.

3.1.Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, Anadolu liselerinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumlarını incelemektedir.

Araştırmada, Tekirdağ ili Çerkezköy ilçesindeki Anadolu Liselerinde çalışan yönetici ve öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişliklerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmiştir.

İş doyumunu ve tükenmişliği tespit etmek üzere literatür taraması yapılmıştır. Uygulanan anketle, yönetici ve öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerine yönelik elde edilen bulgular doğrultusunda, durum belirlenmiş ve alt problemlere yönelik tespitler yapılmıştır. Bu araştırmanın amacı Tekirdağ ili, Çerkezköy ilçesindeki Anadolu liselerinde çalışan yönetici ve öğretmenlerin iş doyumunun ve tükenmişlik düzeylerinin arasındaki ilişkinin incelenmesi olduğundan, araştırmanın yöntemi olarak betimsel yöntem kullanılmıştır.

3.2.Evren ve Örneklem/Araştırma Grubu

Evren Tekirdağ ili Çerkezköy ilçesindeki Anadolu Liselerinde çalışan yönetici ve öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme tespit edilirken; çalışma evreninde Temel Eğitimden Orta Öğrenime Geçiş Sınavı ile öğrenci alan Anadolu Liselerinin yönetici ve öğretmenleri grubunun içine dâhil edilmiştir.

Bilgi formu, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile Hackman ve Oldham İş Doyum Ölçeğinin uygulanabilmesi için, Tekirdağ Valiliğinden 11/12/2014 tarih ve 6351664 Sayılı onay yazısı alınmıştır (Ek 1).

Anket formları araştırmacı ve yardımcıları tarafından okul müdürleri ve öğretmenlere yüz yüze görüşülerek dağıtılmıştır. Maslach Tükenmişlik Ölçeği yönetici ve öğretmenlerin büyük ölçüde ilgisini çekmiştir.

Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin sayıları Tablo-1’de görülmektedir.

Tablo 1:Araştırmaya Katılanların Okullara Göre Sayıları

Orta Öğretim Okulunun Adı	Yönetici	Öğretmen
Hacı Fahri Zümbül Anadolu Lisesi	5	41
Pakize Narin Anadolu Lisesi	4	32
Çerkezköy Enesler Anadolu İmam Hatip Lisesi	4	22
Çerkezköy Ticaret Sanayi Odası Anadolu Lisesi	6	32
Kızılpınar Anadolu Lisesi	3	22
Hacı Fahri Zümbül Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	5	25
Çerkezköy Halit Narin Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	5	26
Kızılpınar Belediyesi Çok Programlı Anadolu Lisesi	4	24
TOPLAM	36	224

Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin özelliklerini göstermek için cinsiyet, yaş, kıdem, öğrenim durumu, branş bilgileri incelenmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veri olarak, yönetici ve öğretmenlerin algıları bulunmaktadır.

Bu araştırmada veriler üç ayrı araçla toplanmıştır.

A. Kişisel Bilgiler Formu (Ek 2).

B. Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Ek 2).

Hackman ve Oldham İş Doyum Ölçeği (Ek 2).

Uygulanan anket üç bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümü, araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgiler bölümünden oluşmaktadır. Kaynak taraması elde edilen bilgiler ve benzer uygulamalar ışığında kişisel bilgilere yönelik 8 adet soru ile yanıtlama yönergesi bulunmaktadır. Bu bölümde; cinsiyet, yaş, görev, yöneticilikte kıdem, öğretmenlikte kıdemi, Çalıştığı okulda hizmet, öğrenim durumu, branş sorularıyla kişisel özelliklere yanıt aranmıştır. Anketin ikinci bölümünde Maslach Tükenmişlik Ölçeği, üçüncü bölümde ise Hackman Ve Oldham İş Doyum Ölçeği bulunmaktadır.

3.3.1.Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Araştırmada tükenmişliğin ölçülmesi için Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Toplam 22 maddeden oluşan ölçek (MBI) tükenmişliği üç alt boyutta değerlendirmektedir.

Bunlardan birincisi, 9 maddeden oluşan “Emotional Exhaustion” kısaca – EE- ile ifade edilen “Duygusal Tükenme” (DT) alt ölçeğidir. İkincisi 5 maddeden oluşan “Depersonalization” kısaca –DP- olarak ifade edilen “Duyarsızlaşma” (D) alt ölçeği, üçüncüsü ise 8 maddeden oluşan “Personal Accomplishment” kısaca –PA- ile ifade edilen “Kişisel Başarı” (KB) alt ölçeğidir. Ölçekte yer alan her madde 0= hiçbir zaman ve 6=her zaman olmak üzere 7’li derecelendirme ile cevaplandırılmaktadır.

“Duygusal Tükenme” (DT) 9 maddeden oluşmuş (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20), duygusal enerjinin boşalması olarak gelişen yorgunluk, bitkinlik ve aşırı yüklenilmiş olma duygularını tanımlamaktadır.

İkinci alt ölçek “Duyarsızlaşma” (D), 5 maddeden oluşmuş (5, 10, 11, 15, 22), kişinin hizmet verdiği kişilere yönelik olarak, onların kendilerine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın, duygudan yoksun şekilde davranmasını tanımlamaktadır.

Üçüncü alt ölçek “Kişisel Başarı” (KB), 8 maddeden oluşmuş (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21), insanlarla çalışan bir kimsede yeterlilik ve başarı ile sorunların üstesinden gelme duygularını tanımlamaktadır.

MTÖ’nün puanları DT ve D alt boyutlarında, hiçbir zaman 0, çok nadir 1, bazen 2, çoğu zaman 3, her zaman 4 şeklinde düz; KB alt boyutunda ise hiçbir zaman 4, her zaman 0 şeklinde tersine puanlanmaktadır. Olumlu ifadelerden oluşan KB alt boyutunda puanlama ters yönde yapılmış ve “kişisel başarısızlık” olarak yorumlanmıştır.

Ölçeğin her üç alt boyutu düşük, orta, yüksek düzey tükenmişlik olarak değerlendirilmektedir. DT alt boyutunda 0-14 puan düşük, 15-22 puan orta ve 23-36 puan yüksek düzey duygusal tükenmeyi göstermektedir. D alt boyutunda 0-8 düşük, 9-12 normal, 20-32 yüksek düzey duyarsızlaşmayı göstermektedir. KB alt

boyutunda 0-13 düşük, 14-19 normal ve 20-32 yüksek düzey kişisel başarısızlığı göstermektedir.

Tablo 2: Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) nin Alt Boyutları ve Boyutlarda Yer Alan Maddeler

Alt Boyut	Maddeler
Duygusal Tükenme	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20
Duyarsızlaşma	5, 10, 11, 15, 22
Kişisel Başarı	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21

3.3.2.Hackman ve Oldham İş Doyum Ölçeği (HOİDÖ)

Hackman ve Oldman'ın çalışanların işlerini değerlendirmek amacıyla geliştirdikleri ölçektir. 14 maddeden oluşan ölçek 5'li likert tipi bir ölçme aracıdır. Ölçeğin maddelerinin tamamı düz ifadelerden oluşmakta ve 1'den 5'e doğru puanlanmaktadır. Ölçekten alınacak en yüksek puan 70, en düşük puan ise 14'tür.

Tablo 3: Hackman ve Oldman İş Doyum Ölçeği Puan ve Derece Tablosu

Puan Aralığı	İş Doyum Derecesi
53-70	Yüksek
33-52	Orta
14-32	Düşük

Bu araştırmada bağımsız değişken olarak bireysel değişkenler, bağımlı değişken olarak da iş doyumunu ele alınmıştır. Okul yönetici ve öğretmenlerinin iş doyumuna ilişkin görüşleri;

- Cinsiyet
- Yaş
- Görev
- Yöneticilikte Kıdem
- Öğretmenlikte Kıdem
- Halen Çalıştığı Okuldaki Kıdemi

g. Eğitim Durumu

h. Branş

değişkenlerine göre belirlenmeye çalışılmıştır. Analiz ve değerlendirmelerin daha anlaşılır olması için;

Yaş: 30 ve daha az, 31-40 arası, 41 ve üstü, olmak üzere üç grupta,

Yöneticilikte Kıdem: 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16 yıl ve üstü olmak üzere dört grupta,

Öğretmenlikte Kıdem: 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16 yıl ve üstü olmak üzere dört grupta,

Halen Çalıştığı Okuldaki Hizmeti: 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16 yıl ve üstü olmak üzere dört grupta,

Eğitim Durumu: Lisans ve Yüksek Lisans olmak üzere iki grupta,

Branş: Sosyal bilimler (Tarih, Coğrafya, Felsefe grubu, Edebiyat, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi), Fen Bilimleri (Fizik, Kimya, Biyoloji, Matematik), Yabancı Dil (İngilizce Almanca), Güzel Sanatlar (Resim, Müzik), Diğer Dersler (Beden Eğitimi, Rehberlik, Bilgisayar) olmak üzere dört grupta değerlendirilmiştir.

3.4.Verilerin Normal Dağılım Analizi

Örneklemdaki bireylerin iki ölçek formundaki maddelerin her birinden almış oldukları puanların toplamları alınarak ölçek puanları elde edilmiştir. Toplam puanlarının normallik dağılımı Shapiro-Wilk testi ile sınanmış ayrıca çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır.

Tükenmişlik ölçeği puanlarının Shapiro-Wilk testi sonucunda normal dağılım göstermediği belirlenmiştir. (S-W= .000, $p < .05$). Çarpıklık (.312/,151) ve basıklık (2,802/,301) değerleri de normal dağılımın söz konusu olmadığını göstermektedir. İş Doyumu ölçeği ortalama puanlarının çarpıklık (-,199/,151) ve basıklık (-,440/,301) değerleri normal olsa da Shapiro-Wilk testi sonucuna bakıldığında normal dağılım göstermediği görülmektedir (S-W= ,002 $p < ,05$).

Normal dağılım göstermeyen veriler için demografik değişkenler ile toplam puanlar arasındaki ilişkinin incelenmesinde iki kategoriden oluşan değişkenler için nonparametrik testlerden Mann Whitney U testi, ikiden fazla kategoriden oluşan değişkenler için de Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Tükenmişlik ve İş doyumu

ölçeklerinin puanlarının aralarındaki ilişkiyi incelerken ise Çoklu Doğrusal Regresyon analizinden faydalanılmıştır.

3.5.Verilerin Toplanması

Verileri toplamaya başlamadan önce İl Milli Eğitim Müdürlüğüne izin başvurusu yapılmıştır. Gerekli evraklar tamamlandıktan sonra, müdürlükçe ölçeklerin yönetici ve öğretmenlere uygulanmasında bir sorun olmadığı belirtilmiş ve araştırma izni verilmiştir.

Verilerin toplanması için araştırmacı tarafından Çerkezköy'deki Anadolu Liselerinde çalışan yönetici ve öğretmenlere: Kişisel Bilgiler, Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Hackman ve Oldham İş Doyum Ölçeği uygulanmıştır (Ek-2). Anketlerin çoğaltılması, sınıflandırılması, alana ulaştırılması, toplanması araştırmacı tarafından bizzat yürütülmüştür.

Okullarda yönetici ve öğretmenlere, araştırmacı tarafından ankete ilişkin açıklayıcı bilgiler verilmiştir. Anketlerin alana dağıtılması uygulanması ve toplanması yaklaşık bir aylık bir süreyi içermektedir.

Tablo 4: Anketlerin Geri Dönüş Oranları

Okullar	Gönderilen	Dönen	Yüzde
Hacı Fahri Zümbül Anadolu Lisesi	55	46	83,3
Pakize Narin Anadolu Lisesi	50	36	72
Çerkezköy Enesler Anadolu İmam Hatip Lisesi	40	26	65
Çerkezköy Ticaret Sanayi Odası Anadolu Lisesi	60	38	63,3
Kızılpınar Anadolu Lisesi	40	27	72
Hacı Fahri Zümbül Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	45	30	67,5
Çerkezköy Halit Narin Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	50	31	62
Kızılpınar Belediyesi Çok Programlı Anadolu Lisesi	50	28	56
TOPLAM	380	260	68,4

3.6.Verilerin Analizi

Öncelikle toplanan anketlerin, yönergelerine uygun olarak yanıtlanıp, yanıtlanmadığı kontrol edilmiştir. Dağıtılan 380 anket formunun 260 tanesi geri dönmüş, 120 anket formu çeşitli nedenlerle geri dönmemiştir. Eksik veri içeren anket formu tespit edilmiş ve 260 anket formu değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırma sonucunda elde edilen verilerin kodlanması ve analizi SPSS 17,0 (Statistical Package for the Social Sciences) programında yapıldı.



4. BÖLÜM

BULGULAR

Araştırmanın bu kısmında, katılımcıların demografik özelliklerinin betimleyici frekans ve yüzde dağılımları incelenmiş, sonrasında farklılaşma analizleri ve ölçekler arası korelasyon ve regresyon analizlerine dair bulgular sunulmuştur.

4.1. Katılımcıların Demografik Yapısına İlişkin Değerler

Araştırmada yönetici ve öğretmenlerden oluşan bir örneklem grubu vardır. Araştırmaya katılanların demografik özellikleri aşağıda sunulmuştur.

Tablo 5: Örnekleme Dair Demografik Bilgiler

	Gruplar	f	%
Görev	İdareci	36	13,8
	Öğretmen	224	86,2
	Toplam	260	100,0
Yaş	30 ve altı	88	33,8
	31-40	132	50,8
	41-50	32	12,3
	51 ve üstü	8	3,1
	Toplam	260	100,0
Cinsiyet	Kadın	132	50,8
	Erkek	128	49,2
	Toplam	260	100,0
Öğrenim Durumu	Lisans	180	69,2
	Yüksek lisans	80	30,8
	Toplam	260	100,0
Branş	Sosyal Bilimler	114	43,8
	Fen Bilimleri	70	26,9
	Yabancı Dil	38	14,6
	Güzel Sanatlar	8	3,1
	Diğer Dersler	30	11,5
	Toplam	260	100,0
Öğretmenlerin Kıdemi	1-5 yıl	94	41,96
	6-10 yıl	44	19,64
	11-15 yıl	38	16,96
	16 ve üstü	48	21,43
	Toplam	224	100,0
İdarecilerin Kıdemi	1-5 yıl	18	50,0
	6-10 yıl	10	27,78
	11-15 yıl	6	16,67
	16 ve üstü	2	5,56
	Toplam	36	100,0
Bulunulan Okulda Çalışma Süresi	1-5 yıl	196	75,4
	6-10 yıl	40	15,4
	11-15 yıl	10	3,8
	16 ve üstü	14	5,4
	Toplam	260	100,0

Araştırmaya katılanların %13,8'i idareci (36), %86,2'si (224) ise öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılanların %33,8'i (88) 30 yaş ve altı, %50,8'i (132) 31-40 yaş, % 12,3'ü (32) 41-50 yaş, %3,1'i (8) ise 51 yaş ve üzeri grubundadır. Araştırmaya katılanların % 50,8'i (132) kadın, %49,2'si (128) ise erkeklerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılanların %69,2'si (180) lisans mezunu, %30,8'i(80) ise yüksek lisans mezunudur. Araştırmaya katılanların %43,8'i (114) Sosyal Bilimler, %26,9'u (70) Fen Bilimleri, %14,6'sı (38) Yabancı Dil, %3,1'i (8) Güzel Sanatlar, %11,5'i (30) diğer branşlarda eğitim vermektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 41,96'sı (94) 1-5, %19,64'ü (44) 6-10, %16,96'sı (38) 11-15 yıllık, % 21,43'ü (48) 16 yıl ve üstü öğretmenlik kıdemine sahiptir. Araştırmaya katılan idarecilerin %50'si (18) 1-5, %27,78'i (10) 6-10, %16,67 (6) 11-15yılılık, %5,56 (2) ise 16 yıl ve üstü idarecilik kıdemine sahiptir. Araştırmaya katılanların %75,4'ü (196) 1-5, %15,4'ü (40) 6-10, %3,8'i (10) 11-16, %5,4'i (14) ise 16 yıl ve daha fazla süredir buldukları okulda çalışmaktadırlar.

4.2.Verilerin Çeşitli Değişkenlere Göre Değerlendirilmesi

Katılımcıların tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri; bu düzeylerin görev, yaş, cinsiyet, eğitim durumu, öğretmenlik kıdemi, idarecilik kıdemi, branş, bulunulan okulda çalışma süresi değişkenlerine göre farklılaşma analizleri; ayrıca katılımcıların iş doyumunu düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiye dair analizler aşağıda sunulmuştur.

4.2.1.Katılımcıların İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri

Tablo 6: Katılımcıların İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri

Boyut	<i>n</i>	En Düşük Değer	En Yüksek Değer	\bar{x}	<i>ss</i>
İş Doyumu	260	25,00	64,00	45,461	8,580
Tükenmişlik	260	12	74	42,754	7,389
Duygusal Tükenme	260	1	35	11,613	5,735
Duyarsızlaşma	260	2	17	7,862	2,862
Kişisel Başarı	260	1	33	23,277	4,234

Tablo-6’da görüldüğü üzere, katılımcıların iş doyumunu ölçeceği puanlarının aritmetik ortalaması $\bar{x} = 45,461$ standart sapması $ss=8,580$ alınan en düşük değer 25, en yüksek değer 64’tür. Ölçek değerlendirme kriterlerine göre bu puan katılımcıların orta derecede iş doyumuna sahip olduğu anlamına gelmektedir. Katılımcıların tükenmişlik ölçeği puanlarının aritmetik ortalaması $\bar{x} = 42,754$, standart sapması $ss=7,389$, alınan en düşük değer 12, en yüksek değer 74’tür. Ölçek değerlendirme kriterlerine göre bu puan katılımcıların orta derecede tükenmişlik düzeyine sahip olduğu anlamına gelmektedir. Alt faktörlerden Duygusal Tükenme puanlarının aritmetik ortalaması $\bar{x} = 11,614$ standart sapması $ss=5,735$ alınan en düşük değer 1, en yüksek değer 35’tir. Ölçek değerlendirme kriterlerine göre bu puan katılımcıların düşük derecede duygusal tükenme düzeyine sahip oldukları anlamına gelmektedir. Alt faktörlerden Duyarsızlaşma puanlarının aritmetik ortalaması $\bar{x} = 7,862$ standart sapması $ss=2,862$ alınan en düşük değer 2, en yüksek değer 17’dir. Ölçek değerlendirme kriterlerine göre bu puan katılımcıların düşük derecede duyarsızlaşma düzeyine sahip oldukları anlamına gelmektedir. Alt faktörlerden Kişisel Başarı puanlarının aritmetik ortalaması $\bar{x} = 23,277$ standart sapması $ss=4,234$ alınan en düşük değer 1, en yüksek değer 33’tür. Ölçek değerlendirme kriterlerine göre bu puan katılımcıların yüksek düzeyde kişisel başarıda azalma yaşadığı anlamına gelmektedir.

4.2.2. Katılımcıların Görevlerine Göre İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri

Tablo 7: Katılımcıların Görevlerine Göre İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri

	Grup	N	$\bar{x}_{sıra}$	Sıralar Toplam i	U	z	p
İş Doyumu	İdareci	36	171,72	6182,0	2548,0	-3,546	,000
	Öğretmen	224	123,88	27748,0			
Tükenmişlik	İdareci	36	126,04	4537,5	3871,5	-,384	,701
	Öğretmen	224	131,22	29392,5			
Duygusal Tükenme	İdareci	36	100,82	3629,5	2963,5	-2,556	,011
	Öğretmen	224	135,27	30300,5			
Duyarsızlaşma	İdareci	36	117,25	4221,0	3555,0	-1,146	,252
	Öğretmen	224	132,63	29.709,0			
Kişisel Başarı	İdareci	36	181,74	6542,5	2187,5	-4,420	,000
	Öğretmen	224	122,27	27387,5			

Tablo-7 incelendiğinde, katılımcıların iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin görev değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda iş doyumunda ve tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından duygusal tükenme ve kişisel başarıda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir.

İdarecilerde iş doyumu, öğretmenlerde ise duygusal tükenme yüksektir. Kişisel başarıda azalmanın yöneticilerde daha fazla olduğu tespit edildi..

4.2.3. Katılımcıların Yaşlarına Göre İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri

Tablo 8: İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Yaş Değişkeni İçin Kruskal Wallis H Testi Tablosu

	Grup	N	$\bar{x}_{sıra}$	X^2	p	Anlamlı Fark
İş Doyumu	30 ve altı	88	142,02	4,345	,226	-
	31-40	132	121,73			
	41-50	32	130,38			
	50 ve üstü	8	148,94			
	Toplam	260				
Tükenmişlik	30 ve altı	88	122,82	4,807	,187	-
	31-40	132	135,64			
	41-50	32	119,69			
	50 ve üstü	8	173,38			
	Toplam	260				
Duygusal Tükenme	30 ve altı	88	128,88	1,865	,601	-
	31-40	132	133,05			
	41-50	32	118,36			
	50 ve üstü	8	154,75			
	Toplam	260				
Duyarsızlaşma	30 ve altı	88	141,19	3,764	,288	-
	31-40	132	122,26			
	41-50	32	131,17			
	50 ve üstü	8	146,19			
	Toplam	260				
Kişisel Başarı	30 ve altı	88	109,26	14,795	,002	1-2
	31-40	132	141,33			
	41-50	32	129,52			1-4
	50 ve üstü	8	189,50			
	Toplam	260				

$1=30$ ve altı, $2=31-40$, $3=41-50$, $4=50$ ve üstü

Tablo-9 incelendiğinde, katılımcıların iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin yaş değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda sadece tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından kişisel başarıda gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Farkın kaynağını bulmak için Kruskal Wallis testinin sağladığı ikili karşılaştırmalara bakıldığında, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır. 50 ve üstü yaş grubunda olanlarda kişisel başarıda daha fazla azalma yaşamaktadırlar.

4.2.4. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre İş Doymu ve Tükenmişlik Düzeyleri

Tablo 9: İş Doymu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyet Değişkeni İçin Mann Whitney U Testi Tablosu

	Grup	N	$\bar{x}_{sıra}$	Sıralar Toplamı	U	z	p
İş Doymu	Kadın	132	127,06	16772	7994	-,750	,454
	Erkek	128	134,05	17158			
	Toplam	260					
Tükenmişlik	Kadın	132	128,99	17027	8249	-,329	,742
	Erkek	128	132,05	16903			
	Toplam	260					
Duygusal Tükenme	Kadın	132	138,09	18228	7446	-1,656	,098
	Erkek	128	122,67	15702			
	Toplam	260					
Duyarsızlaşma	Kadın	132	127,09	16775,5	7997,5	-,748	,455
	Erkek	128	134,02	17154,5			
	Toplam	260					
Kişisel Başarı	Kadın	132	115,40	15232,5	6454,5	-3,300	,001
	Erkek	128	146,07	18697,5			
	Toplam	260					

Tablo-9 incelendiğinde, katılımcıların iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda gruplar arasında

sadece Tükenmişlik alt boyutlarından Kişisel Başarıda istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir. Buna göre, erkekler kadınlara kıyasla kişisel başarıda daha fazla azalma yaşamaktadırlar.

4.2.5. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri

Tablo 10: İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkeni İçin Mann Whitney U Testi Tablosu

	Grup	N	$\bar{x}_{sıra}$	Sıralar Toplamı	U	z	p
İş Doyumu	Lisans	180	142,85	25713,50	4976,500	,3,976	,000
	Yüksek Lisans	80	102,71	8216,50			
	Lisans						
	Toplam	260					
Tükenmişlik	Lisans	180	129,57	23323,50	7033,500	-,298	,766
	Yüksek Lisans	80	132,58	10606,50			
	Lisans						
	Toplam	260					
Duygusal Tükenme	Lisans	180	130,31	23455,50	7165,500	-,062	,951
	Yüksek Lisans	80	130,93	10474,50			
	Lisans						
	Toplam	260					
Duyarsızlaşma	Lisans	180	130,44	23480,00	7190,000	-,018	,986
	Yüksek Lisans	80	130,63	10450,00			
	Lisans						
	Toplam	260					
Kişisel Başarı	Lisans	180	129,97	23394,50	7104,500	-,171	,864
	Yüksek Lisans	80	131,69	10535,50			
	Lisans						
	Toplam	260					

Tablo-10 incelendiğinde, katılımcıların iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda gruplar arasında sadece İş Doyumunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir. Lisans mezunları yüksek lisans mezunlarına kıyasla daha fazla iş doyumuna sahip oldukları tespit edildi.

4.2.6. Katılımcıların Branşlarına Göre İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri

Tablo 11: İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Branş Değişkeni İçin Kruskal Wallis H Testi Tablosu

	Grup	N	$\bar{x}_{sıra}$	X^2	p	Anlamlı Fark
İş Doyumu	Sosyal Bilimler	114	141,11	22,632	,000	4-1
	Fen Bilimleri	70	105,72			4-2
	Yabancı Dil	38	144,22			4-3
	Güzel Sanatlar	8	50,63			4-5
	Diğer Dersler	30	151,93			2-1
	Toplam	260				2-3
Tükenmişlik	Sosyal Bilimler	114	126,88	9,247	,055	-
	Fen Bilimleri	70	152,11			
	Yabancı Dil	38	110,84			
	Güzel Sanatlar	8	123,06			
	Diğer Dersler	30	120,72			
	Toplam	260				
Duygusal Tükenme	Sosyal Bilimler	114	127,32	19,345	,001	2-1
	Fen Bilimleri	70	158,52			2-3
	Yabancı Dil	38	108,46			2-5
	Güzel Sanatlar	8	154,00			
	Diğer Dersler	30	98,87			
	Toplam	260				
Duyarsızlaşma	Sosyal Bilimler	114	133,28	11,849	,019	4-1
	Fen Bilimleri	70	142,64			4-2
	Yabancı Dil	38	136,62			4-3
	Güzel Sanatlar	8	79,38			5-1
	Diğer Dersler	30	97,52			5-2
	Toplam	260				5-3
Kişisel Başarı	Sosyal Bilimler	114	126,57	18,483	,001	5-1
	Fen Bilimleri	70	122,51			5-2
	Yabancı Dil	38	118,07			5-3
	Güzel Sanatlar	8	111,50			5-4
	Diğer Dersler	30	184,90			
	Toplam	260				

1=Sosyal Bilimler, 2=Fen Bilimleri, 3=Yabancı dil, 4=Güzel Sanatlar, 5=Diğer

Tablo-11 incelendiğinde, katılımcıların iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin branş değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda iş doyumunda ve tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir.

Farkın kaynağını bulmak için Kruskal Wallis testinin sağladığı ikili karşılaştırmalara baktığımızda, iş doyumu ölçeğinde Sosyal Bilimler, Fen Bilimleri, Yabancı Dil ve diğer dersler branşı ile Güzel Sanatlar branşı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır. Buna göre, Güzel Sanatlar branşındaki öğretmenlerin iş doyumu diğer dört branştan anlamlı bir şekilde düşüktür.

Duygusal tükenme alt boyutunda Fen bilimleri ile sosyal bilimler, yabancı dil ve diğer dersler grubu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır. Buna göre, Fen bilimleri branşındaki öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyleri yüksektir.

Duyarsızlaşma boyutunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır. Buna göre, güzel sanatlar ve diğer dersler branşındaki öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyleri anlamlı bir şekilde daha düşüktür.

Kişisel başarı alt boyutuna bakıldığında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır. Buna göre, diğer dersler grubundaki öğretmenlerin kişisel başarıda azalma düzeyleri diğer dört gruptan anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

4.2.7. Öğretmenlerin Öğretmenlik Kıdemlerine Göre İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri

Tablo 12: İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Öğretmenlik Kıdemi Değişkeni İçin Kruskal Wallis H Testi Tablosu

	Grup	N	$\bar{x}_{sıra}$	X^2	p	Anlamlı Fark
İş Doyumu	1-5	94	129,54	12,432	,006	1-2
	6-10	44	95,41			
	11-15	38	95,36			
	16 ve üstü	48	108,38			
	Toplam	224				
Tükenmişlik	1-5	94	108,37	1,443	,696	-
	6-10	44	109,23			
	11-15	38	115,53			
	16 ve üstü	48	121,19			
	Toplam	224				
Duygusal Tükenme	1-5	94	109,69	,356	,949	-
	6-10	44	113,15			
	11-15	38	116,33			
	16 ve üstü	48	114,39			
	Toplam	224				
Duyarsızlaşma	1-5	94	128,52	16,480	,001	3-1
	6-10	44	106,80			
	11-15	38	78,96			
	16 ve üstü	48	112,91			
	Toplam	224				
Kişisel Başarı	1-5	94	94,28	15,453	,001	1-3
	6-10	44	113,22			
	11-15	38	134,30			
	16 ve üstü	48	130,26			
	Toplam	224				

1=1-5, 2=6-10, 3=11-15, 4=16 ve üstü

Tablo-12 incelendiğinde, öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin öğretmenlik kıdemi değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda iş doyumunda ve tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından duyarsızlaşma ve kişisel başarıda gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Farkların kaynağını bulmak için Kruskal Wallis testinin sağladığı ikili karşılaştırmalara baktığımızda, iş doyumu ölçeğinde 1-5 yıllık öğretmenlik kıdemi daha yüksek düzeyde iş doyumuna sahip oldukları görülmektedir. Tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından duyarsızlaşmaya bakıldığında, 11-15 yıllık öğretmenlik kıdemine

sahip olanların daha düşük düzeyde duyarsızlaşma yaşadıkları görülmektedir. Kişisel başarı alt boyutunda, 1-5 yıllık öğretmenlik kıdemine sahip olanların daha düşük düzeyde yaşadıkları görülmektedir.

4.2.8. İdarecilerin İdarecilik Kıdemine Göre İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri

Tablo 13: İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İdarecilik Kıdemi Değişkeni İçin Kruskal Wallis H Testi Tablosu

	Grup	N	$\bar{x}_{sıra}$	X^2	p	Anlamlı Fark
İş Doyumu	1-5	18	18,89	2,231	,526	-
	6-10	10	21,25			
	11-15	6	15,08			
	16 ve üstü	2	11,50			
	Toplam	36				
Tükenmişlik	1-5	18	16,83	7,853	,049	2-3
	6-10	10	14,60			
	11-15	6	25,42			
	16 ve üstü	2	32,25			
	Toplam	36				
Duygusal Tükenme	1-5	18	17,39	7,230	,065	-
	6-10	10	14,10			
	11-15	6	24,83			
	16 ve üstü	2	31,50			
	Toplam	36				
Duyarsızlaşma	1-5	18	16,42	6,669	,083	-
	6-10	10	15,55			
	11-15	6	26,83			
	16 ve üstü	2	27,00			
	Toplam	36				
Kişisel Başarı	1-5	18	17,44	5,071	,167	-
	6-10	10	21,90			
	11-15	6	12,58			
	16 ve üstü	2	28,75			
	Toplam	36				

1=1-5 yıl, 2=6-10 yıl, 3=11-15 yıl, 4= 16 yıl ve üstü

Tablo-13 incelendiğinde, idarecilerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin idarecilik kıdemi değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda iş doyumunda anlamlı bir farklılık olmadığı fakat tükenmişlik ölçeğinin genelinde gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Farkın kaynağını bulmak için

Kruskal Wallis testinin sağladığı ikili karşılaştırmalara göre 6-10 yıllık idarecilik kıdemi sahiplerinin düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir.

4.2.9. Katılımcıların Bulunulan Okulda Çalışma Süresine Göre İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri

Tablo 14: İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bulunulan Okulda Çalışma Süresi Değişkeni İçin Kruskal Wallis H Testi Tablosu

	Grup	N	$\bar{x}_{sıra}$	X^2	p	Anlamlı Fark
İş Doyumu	1-5	196	133,47	3,200	,362	-
	6-10	40	112,18			
	11-15	10	147,45			
	16 ve üstü	14	129,11			
	Toplam	260				
Tükenmişlik	1-5	196	134,41	4,519	,211	-
	6-10	40	113,56			
	11-15	10	151,80			
	16 ve üstü	14	108,96			
	Toplam	260				
Duygusal Tükenme	1-5	196	132,09	2,981	,395	-
	6-10	40	128,40			
	11-15	10	149,60			
	16 ve üstü	14	100,64			
	Toplam	260				
Duyarsızlaşma	1-5	196	142,26	24,212	,000	1-2
	6-10	40	86,69			
	11-15	10	140,50			
	16 ve üstü	14	83,96			
	Toplam	260				
Kişisel Başarı	1-5	196	124,92	12,020	,007	4-1
	6-10	40	136,40			
	11-15	10	124,95			
	16 ve üstü	14	195,79			
	Toplam	260				

1=1-5yıl, 2=6-10 yıl, 3=11-15 yıl, 4=16 yıl ve üstü

Tablo-14 incelendiğinde, katılımcıların iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin, bulunulan okulda çalışma süresi değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda iş doyumunda anlamlı bir farklılık olmadığı gözlemlendi. Tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından duyarsızlaşma ve kişisel başarıda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Farkların kaynağını bulmak için Kruskal Wallis testinin sağladığı ikili karşılaştırmalara göre tükenmişlik ölçeğinin

duyarsızlaşma alt boyutunda gruplar arasında anlamlı bir şekilde farklı oldukları görülmektedir. 1-5 yıllık çalışma süresine sahip olanların duyarsızlaşma düzeyleri diğerlerinden daha yüksektir. 16 yıl ve üstü çalışma süresine sahip olanların kişisel başarıda azalma düzeyleri daha yüksektir.

4.2.10. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeyleriyle İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki

Tablo 15: Katılımcıların Tükenmişlik Düzeyleri ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkiyi Gösteren Pearson Korelasyon Analizi

		İş Doyumu
Duygusal Tükenme	r	-0,23
	p	,00
Duyarsızlaşma	r	,024
	p	,706
Kişisel Başarı	r	,073
	p	,244

Tablo-15 incelendiğinde, duygusal tükenme ile iş doyumu arasında zayıf düzeyli istatistiksel açıdan anlamlı negatif ilişki bulunmuştur. Buna göre duygusal tükenme arttıkça iş doyumu azalmaktadır.

Duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt faktörleri ile iş doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

4.2.11. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumuna Etkisini Gösteren Regresyon Analizi

Tablo 16: Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumuna Etkisini Gösteren Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	β	t	p	R ²	F
Sabit	52,630	3,337		15,773	,000		
Duygusal Tükenme	-,815	,089	-,545	-9,135	,000		
Duyarsızlaşma	,560	,177	,187	3,168	,002	0.248	28.124
Kişisel Başarı	-,090	,114	-,044	-,791	,430		

Tükenmişlik düzeyinin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=28,124$; $p=0,000<0.05$). Regresyon modelindeki R^2 determinasyon katsayısı değerine göre, iş doyumundaki değişkenliğin %24,8'i üç bağımsız değişken (tükenmişlik alt boyutları) tarafından açıklanabilmektedir. Bulgulara göre iş doyumunu düzeyi duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkilenirken kişisel başarı alt boyutundan etkilenmemektedir.

Bulgular, katılımcıların iş doyumunun tükenmişlik düzeyinden etkilendiğini göstermektedir. Başka bir deyişle, katılımcıların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin, iş doyumlarının yordayıcısı olduğu söylenebilir.

5. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1.Sonuç

Bu bölümde, araştırmanın bulgularına dayanarak elde edilen sonuçlar üzerinde durulmuştur. Çalışmada aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

1.Katılımcıların iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin orta derecede oldukları belirlenmiştir. Alt faktörlerden duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin düşük derecede, kişisel başarılarının ise yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

2.Katılımcıların iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin görev değişkenine göre incelendiğinde, iş doyumunda ve tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından duygusal tükenme ve kişisel başarıda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu görülmüştür. İdarecilerin iş doyumunu düzeyinin öğretmenlerden daha yüksek olduğu, duygusal tükenmenin öğretmenlerde, kişisel başarıda azalmanın ise yöneticilerde daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

3.Katılımcıların iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin yaş değişkenine göre incelendiğinde sadece tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından kişisel başarıda gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. 31-40 ve 50-üstü yaş grubundakiler ile 30 yaş ve altı grubundakiler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Buna göre; 31-40 ile 50 ve üstü yaş grubunda olanlar 30 ve altı yaş grubunda olanlara göre kişisel başarıda daha fazla azalma yaşamaktadırlar. Bu durumun olası nedeni; öğretmenlerin yoğun iş temposu, vücut direncinin zayıf düşmesi, performans göstermede zorlanmaları ve dinlenme imkânını bulamamalarından dolayı açıklanabilir.

4.Katılımcıların iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde gruplar arasında sadece Tükenmişlik alt boyutlarından Kişisel Başarıda istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu görülmüştür. Buna göre, erkekler kadınlara kıyasla kişisel başarıda daha fazla azalma yaşamaktadırlar. Bu durumun olası nedeni günümüz koşullarında erkeklerin toplumdaki cinsiyet rollerinin ve sorumlulukların daha fazla olması, erkek cinsiyetine ait toplumsal beklentilerin çokluğu ve iş yerinde geçirdiği zamanı ve kalitesini etkilemektedir.

5.Katılımcıların iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre incelendiğinde gruplar arasında sadece İş Doyumunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu görülmüştür. Buna göre, lisans mezunları yüksek lisans mezunlarına kıyasla daha fazla iş doyumuna sahiptirler.

6.Katılımcıların iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin branş değişkenine göre incelendiğinde iş doyumunda ve tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. İş doyumunu ölçeğinde Sosyal Bilimler, Fen Bilimleri, Yabancı Dil ve diğer dersler branşı ile Güzel Sanatlar branşı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır. Buna göre, Güzel Sanatlar branşındaki öğretmenlerin iş doyumunu diğer dört branştan anlamlı bir şekilde düşüktür. Duygusal tükenme alt boyutunda Fen bilimleri ile sosyal bilimler, yabancı dil ve diğer dersler grubu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır. Buna göre, Fen bilimleri branşındaki öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyleri diğer dersler branşlardaki öğretmenlerden anlamlı şekilde yüksektir. Duyarsızlaşma boyutuna baktığımızda, güzel sanatlar ve diğer dersler branşı ile sosyal bilimler, fen bilimleri ve yabancı dil branşı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır. Buna göre, güzel sanatlar ve diğer dersler branşındaki öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyleri diğer branşlardaki öğretmenlerden anlamlı bir şekilde daha düşüktür. Kişisel başarı alt boyutuna baktığımızda diğer dersler branşı ile sosyal bilimler, fen bilimleri, yabancı dil ve görsel sanatlar branşları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır. Buna göre, diğer dersler grubundaki öğretmenlerin kişisel başarıda azalma düzeyleri diğer dört gruptan anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

7.Öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin öğretmenlik kıdemi değişkenine göre incelendiğinde ölçeğinin alt boyutlarından duyarsızlaşma ve kişisel başarıda gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. İş doyumunu ölçeğinde 1-5 yıllık kıdeme sahip öğretmenlerin diğerlerine göre daha yüksek düzeyde iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür. Tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından duyarsızlaşmaya bakıldığında, 11-15 yıllık öğretmenlik kıdeminde sahip olanların diğerlerine göre daha düşük düzeyde duyarsızlaşma yaşadıkları görülmektedir. Son olarak kişisel başarı alt boyutunda, 1-5 yıllık öğretmenlik

kıdemine sahip olanların diğerlerine göre kişisel başarıda azalmayı daha düşük düzeyde yaşadıkları tespit edilmiştir.

8.İdarecilerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin idarecilik kıdemi değişkenine göre incelendiğinde iş doyumunda anlamlı bir farklılık olmadığı fakat tükenmişlik ölçeğinin genelinde gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. 6-10 yıllık idarecilik kıdemi sahip olanların diğerlerine göre daha düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıkları; 1-5 yıllık kıdem sahiplerinin diğerlerine kıyasla daha düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir.

9.Katılımcıların iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin bulunulan okulda çalışma süresi değişkenine göre incelendiğinde iş doyumunda anlamlı bir farklılık olmadığı fakat tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından duyarsızlaşma ve kişisel başarıda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Tükenmişlik ölçeğinin duyarsızlaşma alt boyutunda 1-5 yıl ile 6-10 ve 16 ve üstü gruplarının anlamlı bir şekilde farklı oldukları görülmektedir. Ayrıca 6-10 ve 11-15 yıl grupları arasında da anlamlı bir fark bulunmaktadır. Buna göre 1-5 yıllık çalışma süresine sahip olanların duyarsızlaşma düzeyleri diğerlerinden daha yüksektir. 11-15 yıllık çalışma süresine sahip öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyleri de 6-10 yıl çalışma süresine sahip olanlardan anlamlı şekilde daha yüksektir. Kişisel başarı alt boyutuna baktığımızda 16 yıl ve üstü çalışma süresine sahip olanların kişisel başarıda azalma düzeyleri diğer çalışma süresine sahip olanlardan anlamlı şekilde daha yüksektir. Bu durumun olası nedeni; kuruma yeni gelenlerin beklenti düzeylerinin ve mesleki ideallerinin yüksek olması, zamanla beklentilere cevap bulamaması veya azalması, bunun sonucunda yaşanan hayal kırıklığı ve aldıkları eğitimin gerçek hayattaki sorunları çözmede yetersiz kalması olabilir.

10.Duygusal tükenme ile iş doyumunu arasında zayıf düzeyli istatistiksel açıdan anlamlı negatif ilişki bulunmuştur. Buna göre duygusal tükenme arttıkça iş doyumunu azalmaktadır. Duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt faktörleri ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

11.Tükenmişlik düzeyinin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi anlamlı bulunmuştur. İş doyumunu düzeyi duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarından istatistiksel olarak

anlamalı düzeyde etkilenirken kişisel başarı alt boyutundan etkilenmemektedir. Bulgular, katılımcıların iş doyumunun tükenmişlik düzeyinden etkilendiğini göstermektedir. Başka bir deyişle, katılımcıların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin, iş doyumlarının yordayıcısı olduğu söylenebilir.

5.2.Öneriler

Söz konusu bilgiler ışığında okullarımızda konunun ciddiyeti doğrultusunda önlemler alınmasının kaçınılmaz olduğu düşünmekteyiz.

Öğretmenlerin ve yöneticilerin mesleklerinde daha başarılı ve verimli olmalarını sağlamak için tükenmişlik sendromunun tanıtılması, bu konuda seminerler ve hizmet içi eğitimler düzenlenmesi, bu çalışmalar belirli aralıklarla tekrarlanması faydalı olacaktır.

Eğitim kurumlarında başarılı öğretmenler ve okul yöneticileri, yetkili kurullar tarafından daha fazla ödüllendirilmeli, başarısız öğretmenler tespit edilmeli ve başarısızlık nedenleri belirlenerek başarısızlıklarını artıran etmenlerin azaltılmasına yönelik tedbirler alınmalıdır. Mesleklerinde tecrübeli öğretmenler deneyim ve bilgilerini göreve yeni başlayan öğretmenlerle paylaşmalıdır.

Göreve yeni başlayan ve yaş grubu ilerlemiş öğretmenlerin kuruma olan bağlılığını artırmak için okulda sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlerin düzenlenmesi, kurum içi etkili iletişim ve sınıf yönetimi seminerlerinin düzenlenmesi, sahiplenme duygusunun gelişmesine yardımcı olacaktır.

Öğretmenlerin ekonomik durumlarının iyileştirilmesi toplumdaki statüsünün yükseltilecek sosyal ve ekonomik koşullarının düzeltilmesi için gerekli önlemlerin alınmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

Stres ve tükenmişlik öğretmenlerin mücadele ettiği en önemli sorunların başında gelmektedir. Günümüzde toplumsal ve iş yaşamının bir gerçeği olan stres çalışanları, kurumları ve yaşam kalitesini zayıflatan bir tehlike kaynağıdır. Bundan dolayı öğretilerde stres ve tükenmişlik kaynaklarını iyi tanımaları sağlanmalı, stresle baş edebilme becerileri konusunda iyi eğitilmeleri hatta öğretmen yetiştiren kurumlarda bunların ders olarak programlara alınmaları faydalı olacaktır.

Okullarda öğretmenlerin örgüt desteğinin eksikliği, örgüt içi iletişim zayıflığı iş arkadaşı ve yönetici desteğinin azlığı, sorumlulukların yeterince paylaşılmamış olması da tükenmişliğin ve stresin kaynaklarındandır. Bu anlamda örgüt desteğinin sağlanması, örgüt içi iletişimin güçlü olması, grup çalışmalarının düzenlenmesi ve özendirilmesi de öğretmenlerde kuruma bağlılığı artırıcı bir etken olarak önemli bir rol oynayabilir.



KAYNAKÇA

- Akşit, N. A. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*(467), 31-51.
- Avcı, Ü., & Seferoğlu, S. S. (2011). Bilgi Toplumunda Öğretmenin Tükenmişliği. *Akdeniz Eğitim Bilimleri Dergisi*(9), 13-26.
- Avcı Uzun, D. (2013). Cerrahi Kliniklerde Çalışan Hemşirelerin Hasta Ve Hasta Yakınlarından Gördükleri Şiddetin Tükenmişlik, Aleksitimi Ve İş Doyumuna Etkisi. Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü: Erzurum.
- Avşaroğlu, A., Deniz, S., & Kahraman, E. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *16(1)*, 575-586.
- Bandura, A. (1985). Explorations In Self-Efficacy. In S. Sukemune (Ed.). *Advances In Social Learning Theory*: Tokyo: Kaneko-Shoho.
- Başol, G., & Altay, M. (2009). Eğitim Yöneticisi Ve Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(58), 191-216.
- Beemsterboer, J., & Baum, B. H. (1984). Burnout Definitions And Health Care Management. *Social Work In Health Care*, 10(1), 97-109.
- Bozkurt, Ö., & Bozkurt, İ. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*(9), 1-18.
- Budak, G., & Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik Ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerine Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95-108.
- Butler, B. B. (2010). Factors Associated With Job Satisfaction Among Social Workers. *Social Work Research And Abstracts*.

- Cemaloğlu, N., & Erdemoğlu-Şahin, D. (2007). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 465-484.
- Cemaloğlu, N., & Şahin, D. E. (2007). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 465-484.
- Cerit, Y. (2008). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Hizmet Yönelimli Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Tükenmişliklerine Etkisi. *Kuram Ve Uygulama Eğitim Yönetimi*(55), 547-570.
- Chernis, C. (1982). Staff Burnout: Too Much Stress Or Little Commitment. Lake Wilderness Conference On The Impact Of Residential Environments On Retarded Persons And Their Care Providers, 28-31.
- Cherniss, C. (1988). Observed Supervisory Behavior And Teacher Burnout İn Special Education. *Exceptional Children*, 54(5), 449-554.
- Chesnutt, W. J. (1997). The Relationship Between Social Support And Professional Burnout Among Public Secondary School Teachers İn Northeast Tennessee. *Dissertation Abstract International*, 52(6), 2070.
- Ciğerci, Y. (2004). Afyon Bölgesinde Çeşitli Sağlık Kuruluşlarında Çalışmakta Olan Cerrahi Hemşirelerinin İş Doyumu Düzeylerinin Ve Bunları Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Cerrahi Hastalıklar Hemşireliği Programı. Yüksek Lisans Tezi: Afyonkarahisar.
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A Review And An İntegration Of Research On Job Burnout. *Academy Of Management Review*, 18(4), 621-656.
- Cropanzao, R., Rupp, D. E., & Byrne, Z. S. (2003). The Relationship Of Emotional Exhaustion To Work Attitudes, Job Performance And Organizational Citizenship Behaviors. *Journal Of Applied Psychology* (88), 160-169.

- Çam, O. (1991). Hemşirelerde Tükenmişlik Sendromunun Araştırılması. Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Programı, Doktora Tezi. İzmir
- Çarıkçı, İ. H. (2000). Çalışanların İş Tatminlerini Etkileyen Kişisel Özellikler Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi, (5), 2-157.
- Çınabal, E., & Sağlamarı, G. (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey Ve Örgütler Açısından Önemi. Yönetim Ve Ekonomi, 15(1), 131-148.
- Çoban, A. E., & Demir, A. (2004). Güneydoğu Anadolu Bölgesinde Görev Yapan Psikolojik Danışmanların Tükenmişlik Düzeyleri Ve Bazı Demografik Değişkenlerle Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, (2), 20-28.
- Deborah, J. T., Nielsen, M., & Pechard, L. (1993). Effect Of Work Stress On Psychological Well-Being And Job Satisfaction: The Stress Buffering Role Of Social Support. Australian Journal Of Psychology, 45(3), 168-175.
- Demir, S. (2010). Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastaneleri Çalışanlarının Tükenmişlik Ve İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Kurumları İşletmeciliği Ana Bilim Dalı: Ankara.
- Derin, N. (2007). Devlet Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyleri Ve Etkileyen Faktörler. Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı: Eskişehir.
- Dolunay, A., & Piyal, B. (2003). 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.
- Edelwich, J., & Brodsky, A. (1980). Burnout: Stages Of Disillusionment In The Helping Professions. Human Science Press: New York.

- Eğimli, A. T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*(23), 40.
- Erdoğan, İ. (1983). İşletmelerde Kişi Değerlemede Psikoteknik. İstanbul Üniversitesi, 16-17.
- Eren, E. (1989). Yönetim Psikolojisi. Yön Ajans, 139.
- Erikson, E. H. (1950). *Childhood And Society*. New York: Norton.
- Farber, B. A. (1984). Stress And Burnout In Suburban Teachers. *Journal Of Educational Research*, 77(6), 325-332.
- Farber, B. A. (2000). Introduction: Understanding And Treating Burnout In A Changing Culture. *Psychotherapy In Practice*, 56(5), 589-594.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burnout. *Journal Of Social Issues*(30), 159-165.
- Gündüz, B. (2006). Öğretmenlerde Akılcı Olmayan İnançların Kişisel Ve Mesleki Değişkenlere Göre İncelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(11), 75-95.
- Gürbüz, Z. (2008). Kars İlinde Görevli Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeyleri Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: İstanbul.
- İnceoğlu, M. (2004). Tutum. Algı İletişim. Birinci Baskı. Ankara: Elips Kitap.
- İnceoğlu, M. (2010). Tutum Algı İletişim. İstanbul: Beykent Üniversitesi Yayınevi.
- İncir, G. (1985). Çalışanların Motivasyonuna Genel Bir Bakış. Mpm Yayınları: Ankara.
- Karlıdağ, R., Ünal, S., & Yoloğlu, S. (2000). Hekimlerde İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeyi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 11(1), 49-57.
- Kavla, İ. (1998). Hemşirelerde İş Doyum İle Tükenmişlik İlişkisi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

- Kelloway, E. K., Barling, J., & Shah, A. (1993). Industrial Relations Tress And Job Satisfaction Concurrent Effect And Mediation. *Journal Of Organizational Behaviour*(14), 447-457.
- Khan, M. J., Khan, N. A., Bano, M., & Ali, J. (2006). Home-Work Stress, Burnout And Social Support İn University Teachers. *Journal Of Law And Society*, 34(47), 49-58.
- Kımk, S. (2007). Kişilik Özellikleri İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi: Eskişehir.
- Koçak, R., & Çelik, C. (2009). Okul Yöneticilerinin Mesleki Tükenmişlikleri İle Evlilik Doyumları Arasındaki İlişkinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Dergisi*, 4(31), 52-60.
- Leiter, M., Clark, M., Durup, D., & Durup, J. (1994). Distict Models Of Burnout And Commitment Among Men And Women İn The Military. *Journal Of Applied Behavioral Science*(30), 63-82.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The Cost Of Caring*. Nj: Prentice Hall: Englewood Cliffs.
- Maslach, C. (2003). Job Burnout New Directions İn Research And İntervention. *Current Directions İn Psychological Science*(12), 189-192.
- Maslach, C., B, W., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review Of Psychology*(52), 397-422.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Mbı: Maslach Burnout Inventory*. University Of California/Consulting Ca, Palo Alto: Psychologists Press.
- McLellan, H. (1999). Online Education As İnteractive Experience: Some Guiding Models. *Educational Technology*, 39(5), 36-42.
- Mearns, J., & Cain, E. J. (2003). Relationships Between Teachers' Occupational Stress And Their Burnout And Distress: Roles Of Coping And Negative Mood Regulation Expectancies. *Anxiety, Stress And Coping*, 16(1), 71-82.

- Mete, C. (2006). Ege İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri İle İş Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü. Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Programı. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Muchinsky, P. M. (2000). Psychology Applied To Work (Sixth Edition). Usa: Wadsworth.
- Naktiyok, A., & Karabey, C. (2005). İşkoliklik Ve Tükenmişlik Sendromu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 179-198.
- Otacıoğlu, S. G. (2008). Müzik Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu Ve Etkileyen Faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 103-116.
- Özer, R. (1998). Rehber Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyi Nedenleri Ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Trabzon.
- Peker, R. (2002). Anadolu İlköğretim Ve Lise Öğretmenlerinde Mesleki Tükenmişliğin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 305-318.
- Perlman, B., & Hartman, E. (1982). Burnout: Summary And Future Research. *Human Relations*(35), 283-385.
- Pines, A. (1993). Burnout: An Existential Perspective. In: W. B. Schaufeli: D.Maslach.
- Pines, A., & Aranson, E. (1988). Career Burnout. Causes And Cures: New York: The Free Press.
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1986). Handbook Of Organizational Measurement. Cambridge, Massachusetts: Ballinger Publishing Co.
- Sağlam Arı, G., & Çınabal, E. (2008). Tükenmişlik Kavramı Birey Ve Örgütler Açısından Önemi. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Yönetim Ve Ekonomi Dergisi*, 15(1), 131-148.

- Sekeran, U. (1989). Paths To The Job Satisfaction Of Bank Employees”,. Journal Of Organizational Behaviour, 10(4), 347-359.
- Sever, A. (1997). Hemşirelerin İş Stresi İle Başa Çıkma Yolları Ve Bunun Sonuçlarının Araştırılması. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü: İstanbul.
- Shi-Kan, H. W. (2004). A Review Of The Research About Organizational Commitment. Advances İn Psychological Science, 12(1), 103-110.
- Sılığ, A. (2003). Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Eskişehir.
- Suran, B. G., & Sheridan, E. P. (1985). Management Of Burnout: Training Psychologists İn Professional Life Spain Perspectives. Professional Psychology: Research And Practice, 16(6), 741-752.
- Sürgevil, O. (2006). Tükenmişlik Sendromu, Çalışma Hayatında Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Şişman, M., & Turan, S. (2004). Bazı Örgütsel Değişkenler Açısından Çalışanların İş Doyumu Ve Sosyal Duygusal Yalnızlık Düzeyleri. *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 117-128.
- Taşdan, M., & Tiryaki, E. (2008). Özel Ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Eğitim Ve Bilim* (147), 33-58.
- Torun, A. (1995). Tükenmişlik, Aile Yapısı Ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Tuğrul, C. D. (2000). Stres Ve Depresyon. *Psikiyatri Dünyası*(4), 12-17.
- Tulunay, Ö. (2010). Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri Ve Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel İletişim İle İlişkisi (Sivas İli Örneği). Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi: Kırıkkale.

- Tümkiye, S. (1996). Öğretmenlerdeki Tükenmişlik Görülen Psikolojik Belirtiler Ve Başa Çıkma Davranışları Yayınlanmamış Doktora Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi.
- Türe, M. E. (2008). Özel Eğitim Sektöründe Çalışan Bireysel Eğitimcilerin Tükenmişlik Düzeyleri. Maltepe Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi: İstanbul.
- Uslu, M. (1999). Resmi Eğitim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Uzmanlarının İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Danışmaların Denetim Odağı Ve Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. Selçuk Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi: Konya.
- Uyar, G. (1993). Hemşirelik Ve Yönetim. Hürbilek Matbaacılık: 1.Baskı Ankara.
- Wright, T. A., & Bonett, D. G. (1997). The Contribution Of Burnout To Work Performance. *Journal Of Organizational Behavior*, 18(5), 491-499.
- Yanar, İ. A. (2011). Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişliklerinin Ve Örgütsel Bağlılıklarının Çalıştıkları Okulların 2010 Ygs'deki Başarılarına Göre İncelenmesi. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı. İzmir
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*(4), 1-18.
- Yıldırım, F. (1996). Banka Çalışanlarında İş Doyumu Ve Algılanan Rol Çatışması İle Tükenmişlik Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara

EKLER

	Sayfa
EK – 1. Yazışmalar	57
EK – 2. Ölçekler	62

EK-1: YAZIŞMALAR**ÇERKEZKÖY İLÇE MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE**

Hacı Fahri Zümbül Anadolu Lisesinde fizik öğretmeni olarak görev yapmaktayım. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Programında kayıtlı öğrencisiyim.

Müdürlüğünüze bağlı liselerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerle tez konuyla ilgili anket çalışması yapmak istiyorum. Gerekli onayın verilmesini arz ederim.

25.11.2014

**SELÇUK ÖZEL****EKLER:**

1. Tez Konusu Belgesi
2. Kişisel Bilgiler Anketi
3. Maslack Tükenmişlik Ölçeği
4. Hackman ve Oldham İş Doyum Ölçeği

 **Istanbul Zaim Üniversitesi**
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

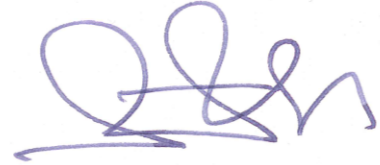
Sayı : 34555043-300-321
Konu : Selçuk ÖZEL'in Tez Konusu

24 Kasım 2014
İstanbul

İLGİLİ MAKAMA

Enstitümüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Programı 500113023 numaralı öğrencisi Selçuk ÖZEL'in EBB 500 Yüksek Lisans Tez konusu "*Farklı Liselerde Çalışan Yönetici ve Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin Algıları ve Tükenmişlik Düzeyleri*" olarak belirlenmiştir.

Adı geçen öğrencimizin yapacağı çalışma için gerekli olan izinlerin verilmesi hususunda bilgilerinizi rica ederim.



Prof. Dr. Bülent ARI

Müdür V.

Not: Bu belge öğrencinin isteği üzerine hazırlanmıştır.



T.C.
ÇERKEZKÖY KAYMAKAMLIĞI
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 52905227/44/6544497

16/12/2014

Konu: Araştırma Uygulaması

..... MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi: Tekirdağ Milli Eğitim Müdürlüğü'nün 12/12/2014 tarih ve 6383661 sayılı yazısı.

Tekirdağ Milli Eğitim Müdürlüğü'nün "Araştırma Uygulaması" konulu yazısı ve ekleri ilişikte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

İrfan DANIŞMAZ
Müdür A.
Şube Müdürü

EK:
Yazı Örneği ve Ekleri (3 Sayfa)

DAĞITIM:
Tüm Ortaöğretim Okul/Kurum Md.

G.M.K.P. Mah. Hükümet Cad. 59500 Çerkezköy/TEKİRDAĞ
Elektronik Ağ: <http://cerkezkoy.meb.gov.tr>
E-Posta: cerkezkoy59@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Ö. ŞENGÜR - VHKİ
Tel : (0 282) 726 50 16 (Dahili 116)
Faks: (0 282) 726 92 32



**T.C.
TEKİRDAĞ VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü**

Sayı : 43996270/44/6383661
Konu: Araştırma Uygulaması

12/12/2014

ÇERKEZKÖY İLÇE MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi :02/12/2014 tarih ve 60051712/903/5941753 sayılı yazınız.

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Yönetimi ve Denetimi tezli yüksek lisans öğrencisi Selçuk ÖZEL'in "Farklı düzeylerde çalışan yönetici ve öğretmenlerin iş doyumlarına ilişkin alguları ve tükenmişlik düzeyleri" konulu yüksek tez çalışmasına veri toplamak amacıyla Tekirdağ ilinde yer alan liselerde görev yapan müdür, müdür yardımcısı ve öğretmenlere yönelik anket uygulama isteği ile ilgili olarak Valilik Makamının 11/12/2014 tarih ve 6351664 sayılı olurları ekte gönderilmiş olup onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen, uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan anket sorularının, eğitim öğretimi aksatmayacak şekilde, okul müdürlerinin koordinesinde ve kontrolünde, gönüllülük esas olmak kaydıyla Tekirdağ ilindeki liselerde görev yapan müdür, müdür yardımcısı ve öğretmenlere yönelik olarak Milli Eğitim Bakanlığı'nın 2012/13 sayılı "Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzni" konulu genelgesine göre gerçekleştirilmesini rica ederim.

Erol AĞIRBAŞ
Müdür a.
Şube Müdürü

EK:
1-Valilik Oluru (1 Sayfa).
2-Onaylı Anket Soruları (3 Sayfa)



**T.C.
TEKİRDAĞ VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü**

Sayı : 43996270/44/6351664

11/12/2014

Konu: Araştırma Uygulaması

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Çerkezköy İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'nün 02/12/2014 tarih 60051712/903/5941753 sayılı yazısı.

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Yönetimi ve Denetimi tezli yüksek lisans öğrencisi Selçuk ÖZEL'in "Farklı liselerde çalışan yönetici ve öğretmenlerin iş doyumlarına ilişkin alguları ve tükenmişlik düzeyleri" konulu yüksek lisans tez çalışmasına veri toplamak amacıyla Tekirdağ ilinde yer alan liselerde görev yapan müdür, müdür yardımcısı ve öğretmenlere yönelik anket uygulama isteği, ilgi yazı ile Müdürlüğümüze bildirilmiştir.

Söz konusu araştırma uygulaması, Müdürlüğümüz Değerlendirme Komisyonu tarafından incelenmiş olup anketin uygulanmasında bir sakınca görülmediği, yapılacak çalışmalar sonucunda hazırlanacak raporun Müdürlüğümüze gönderilmesinin uygun olacağı bildirilmiştir.

Bu kapsamda onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen, uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan görüşme sorularının eğitim öğretimi aksatmayacak şekilde, okul müdürlerinin koordinesinde ve kontrolünde, gönüllülük esas olmak kaydıyla Tekirdağ ilindeki liselerde görev yapan müdür, müdür yardımcısı ve öğretmenlere yönelik olarak, Milli Eğitim Bakanlığının 2012/13 sayılı "Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinleri" konulu genelgesine göre gerçekleştirilmesini tensiplerinize arz ederim.

Halis İŞLER
Milli Eğitim Müdürü

OLUR
11/12/2014

Mustafa YEL
Vali a.
Vali Yardımcısı

Strateji Geliştirme Bölümü -Valilik Binası Zemin Kat No:49 59030 /TEKİRDAĞ
Tel: (0282) 261 20 11 (Dahili 1041) Faks: (0 282) 261 87 22
E-Posta: stratejigelistirme59@meb.gov.tr Web Sayfası: <http://tekirdag.meb.gov.tr>

Ayrıntılı Bilgi İçin: G.USLU-Şef

EK-2: ÖLÇEKLER

Sayın Meslektaşım;

Bu araştırma ile Anadolu Liselerinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumları incelenmiştir.

Bu amaçla hazırlanmış anket üç bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde; kişisel bilgilerinize, ikinci bölümde iş doyumunu, üçüncü bölümde ise tükenmişlikleri ölçmeye yönelik sorulara yer verilmiştir. Her bölümde gerekli açıklama yapılmıştır. Anketin ikinci ve üçüncü bölümünün sorularını yanıtlarken, lütfen her ifadeyi dikkatle okuduktan sonra sizin duygu ve düşüncelerinizi en iyi yansıtan seçenektan bir tanesini işaretleyiniz. Vereceğiniz bilgiler araştırmanın amacı dışında hiçbir amaç için kullanılmayacaktır. Bu nedenle ankete adınızı ve görev yaptığınız okulun adını yazmanız gerekmemektedir. Sorulara açıklamalar doğrultusunda vereceğiniz yanıtların içtenliği ve doğruluğu araştırmanın güvenilirliği açısından önemlidir.

İlgi ve katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Saygılarımla
Selçuk ÖZEL
Hacı Fahri Zübül Anadolu
Lisesi Fizik Öğretmeni
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü
Çerkezköy – TEKİRDAĞ

Sabahattin Zaim Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönetimi Denetimi
Ana Bilim Dalı
İSTANBUL

KİŞİSEL BİLGİLER – BÖLÜM 1

Bu bölümde sizinle ilgili bazı kişisel bilgiler yer almaktadır. Lütfen size uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

- 1.Cinsiyetiniz: Bayan
Erkek
- 2.Yaşınız: 30 ve daha az
31-40 arası
41 yaş ve üstü
- 3.Göreviniz: Okul Müdürü
Müdür Yardımcısı
Öğretmen
- 4.Yöneticilikte Kıdeminiz: 1-5 yıl
6-10 yıl
11-15 yıl
16 yıl ve üstü
- 5.Öğretmenlikte Kıdeminiz: 1-5 yıl
6-10 yıl
11-15 yıl
16 yıl ve üstü
- 6.Halen Çalıştığınız Okulda Hizmetiniz: 1-5 yıl
6-10 yıl
11-15 yıl
16 yıl ve üstü
- 7.Eğitim Durumunuz: Lisans
Yüksek Lisans
Doktora
- 8.Branşınız:
- Sosyal Bilimler (*Tarih, Coğrafya, Felsefe, Edebiyat, Din Kültürü*)
 - Fen Bilimleri (*Fizik, Kimya, Biyoloji, Matematik*)
 - Yabancı Dil (*İngilizce, Almanca.*)
 - Güzel Sanatlar (*Resim, Müzik*)
 - Diğer Dersler (*Beden Eğitimi, Rehberlik, Bilgisayar*)



MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ – BÖLÜM 2

Lütfen aşağıdaki ifadelerin her birinin sizi ne sıklıkta tanımladığını belirtiniz.

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



HACKMAN VE OLDHAM İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ – BÖLÜM 3

Lütfen aşağıda iş ortamınızla ilgili verilen ifadelerin her biri için en uygun derecelendirmeyi yapınız

	Çok Yetersiz	Yetersiz	Kararsızım	Yeterli	Çok Yeterli
1.İşinizin size sağladığı güvenlik derecesi nedir?					
2.Aldığınız para ve destekler yeterli mi?					
3.İşinizde kişisel gelişme ve yükselme olanakları var mı?					
4.İşinizde beraber çalıştığınız ve ilişki içinde olduğunuz kişilerden memnun musunuz?					
5.Amirlerinizin size karşı davranışlarını adil ve saygılı buluyor musunuz?					
6.İşinizi yaparken takdir edileceğiniz duygusu içinde misiniz?					
7.İş yerinde birlikte çalıştığınız arkadaşlarınızla yakın ilişki içinde misiniz?					
8.Üstlerinizden gördüğünüz destek ve yardımdan memnun musunuz?					
9.Yaptığınız iş karşılığında aldığınız para sizce adaletli mi?					
10.İşinizi yaparken bağımsız olarak kişisel istek ve düşüncelerinizi uygulayabiliyor musunuz?					
11.Geleceğinize ilişkin planlarınız açısından iş yerinizi güvenceli buluyor musunuz?					
12.İş yerinizdeki ilgililerle düşüncelerinizi paylaşma olanağı oluyor mu?					
13.İşinizde, başarınızı gösterme ve yarışma fırsatı var mı?					
14. İş yeri yönetiminin tutumundan memnun musunuz?					

