

T.C.  
NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

# LİSE ÖĞRETMENLERİNDE TÜKENMİŞLİK, İŞ DOYUMU VE ALGILANAN SOSYAL DESTEK: BURSA İLİ ÖRNEĞİ



YÜKSEK LİSANS TEZİ

Enis YILMAZ

Enstitü Anabilim Dalı : Psikoloji  
Enstitü Bilim Dalı : Psikoloji

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Selçuk ASLAN

ŞUBAT – 2017

TC.  
NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

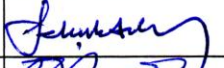


LİSE ÖĞRETMENLERİNDE TÜKENMİŞLİK, İŞ DOYUMU VE  
ALGILANAN SOSYAL DESTEK: BURSA İLİ ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Enis YILMAZ

Enstitü Anabilim Dalı : Psikoloji  
Enstitü Bilim Dalı : Psikoloji

Bu tez 23/02/2017 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği/Oyçokluğuyla kabul edilmiştir”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATİ	İMZA
Yrd. Doç. Dr. Selçuk ASLAN	Basarılı	
Yrd. Doç. Dr. Sera Yigiter ÇETİNGÖK	Basarılı	
Yrd. Doç. Dr. Hakan KARAS	Basarılı	

## BEYAN

Bu tezin yazımında bilimsel ahlak kurallarına uyup, başkalarının eserlerinden alıntılama durumunda bilimsel normlara uyarak atıfta bulunulduğunu, alıntılanan verilerde bir tahrifat yapılmayarak, tezin herhangi bir kısmının bu üniversitede veya diğer üniversitelerde bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

**Enis YILMAZ**

23/02/2017



## ÖNSÖZ

Eğitim, birey, toplum ve ülkeleri doğrudan ve dolaylı yollardan etkileyen önemli bir hizmettir. Eğitimin topluma olan bu etkisinden dolayı dünyada eğitim hizmetine olan ilgi her geçen gün artmakta ve profesyonel hale gelmektedir.

Bireysel ve toplumsal anlamda eğitimin geliştirilmesinde, öğretmenlerin önemli bir payı vardır. Bu nedenle öğretmenlerin sağlıklı olmaları gerekmektedir. Bunun sağlanabilmesi için de içsel (kişilik özellikleri) ve dışsal (çevresel) birçok faktörün etkisi dikkate alınarak öğretmen sorunları irdelenmeli ve çözümlenmelidir. Bu çerçevede tükenmişlik, iş doyumunu ve algılanan sosyal destek önemli etmenlerdir. Bu nedenle, öğretmenlerin çalışma yaşamlarında etki yaratabilecek bu değişkenlerin öğretmenler üzerindeki etkisi araştırmaya değer bulunmuştur.

Yüksek lisans eğitimim süresince üzerimde çok büyük emeği olan Nişantaşı üniversitesinin çok değerli öğretim üyeleri ve idarecilerine, bu çalışmanın hazırlanması sürecinde her türlü anlayış ve desteği sağlayarak engin tecrübe ve bilgi birikimi ile yol gösterici danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr. Selçuk ASLAN'a sonsuz şükran ve minneti borç biliyorum. Ayrıca emeklerinden dolayı kendilerine saygılarımı sunuyorum ve gönülden teşekkür ediyorum.

Verilerin toplanması sürecinde yardımcı olan tüm hocalarım, arkadaşlarım, Psikoloji Bölümü araştırma görevlileri, yüksek lisans eğitimim sürecinde katkısı olan ismini burada saymadığım tüm ilgililere ayrıca teşekkür ediyorum.

Teşekkürlerin en büyüğünü ise; beni bugünlere kadar yetiştirerek, maddi ve manevi her yönden her zaman yanımda olan; annem, babam, kardeşlerim ile bu çalışma sürecinde benden manevi destek ve sabrını esirgemeyen eşim Özlem YILMAZ'a armağan ederim.

**Enis YILMAZ**

**23/02/2017**

## İÇİNDEKİLER

<b>KISALTMALAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>TABLolar LİSTESİ.....</b>	<b>iv</b>
<b>ÖZET.....</b>	<b>vi</b>
<b>SUMMARY .....</b>	<b>vii</b>
<b>GİRİŞ .....</b>	<b>1</b>
<b>BÖLÜM 1: TÜKENMİŞLİK, İŞ DOYUMU VE ALGILANAN SOSYAL</b>	
<b>DESTEK: KAVRAMSAL ÇERÇEVE .....</b>	<b>8</b>
1.1. Tükenmişlik .....	8
1.1.1. Tükenmişlik Kavramı .....	8
1.1.2. Tükenmişliği Etkileyen Etmenler .....	11
1.1.3. Öğretmenlerde Tükenmişlik .....	14
1.1.4. Kuramsal Yaklaşımlar.....	15
1.2. İş Doyumu .....	16
1.2.1. İş Doyumu Kavramı.....	17
1.2.2. İş Doyumunu Etkileyen Etmenler.....	18
1.2.3. Öğretmenlerde İş Doyumu.....	21
1.2.4. Kuramsal Yaklaşımlar.....	21
1.3. Sosyal Destek .....	23
1.3.1. Sosyal Destek Kavramı .....	24
1.3.2. Sosyal Desteği Etkileyen Etmenler.....	26
1.3.3. Öğretmenlerde Sosyal Destek .....	28
1.3.4. Kuramsal Yaklaşımlar.....	29
1.3.5. Sosyal Destek, Tükenmişlik ve İş Doyumu İlişkisi .....	30
<b>BÖLÜM 2: YÖNTEM .....</b>	<b>32</b>
2.1. Araştırmanın Modeli .....	32
2.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi .....	32
2.3. Veri Toplama Araçları .....	34
2.3.1. Sosyo - Demografik Bilgi Formu.....	34
2.3.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ).....	34

2.3.3. Minnesota İş Doyum Ölçeği (MDÖ) .....	35
2.3.4. Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği - ÇBASDÖ (Multidimensional Scale Of Perceived Social Support-MSPSS).....	36
2.4. Araştırmanın Çözümlemesi.....	37
<b>BÖLÜM 3: BULGULAR.....</b>	<b>38</b>
3.1. Bağımsız Değişkenler ile Bağımlı Değişkenler Arasındaki İlişkiler .....	38
3.2. Bağımlı Değişkenler Arası İlişkiler .....	39
3.3. Gruplar Arası Karşılaştırmalar .....	42
3.3.1. Bağımlı Değişkenlere İlişkin Betimleyici İstatistikler.....	42
3.3.2. Yaş Gruplarına Göre Bağımlı Değişkenlere (Tükenmişlik, İş Doyumu ve Sosyal Destek) İlişkin Farklılıklar .....	43
3.3.3. Cinsiyet Gruplarına Göre Bağımlı Değişkenlere (Tükenmişlik, İş Doyumu ve Sosyal Destek) İlişkin Farklılıklar .....	46
3.3.4. Eğitim Durumu Gruplarına Göre Bağımlı Değişkenlere (Tükenmişlik, İş Doyumu ve Sosyal Destek) İlişkin Farklılıklar .....	49
3.3.5. Medeni Durum Gruplarına Göre Bağımlı Değişkenlere (Tükenmişlik, İş Doyumu ve Sosyal Destek) İlişkin Farklılıklar .....	51
3.3.6. Haftalık Girilen Ders Saati Gruplarına Göre Bağımlı Değişkenlere (Tükenmişlik, İş Doyumu ve Sosyal Destek) İlişkin Farklılıklar.....	54
3.3.7. Çalışma Süresi Gruplarına Göre Bağımlı Değişkenlere (Tükenmişlik, İş Doyumu ve Sosyal Destek) İlişkin Farklılıklar .....	58
3.3.8. Çevreden Takdir Görme Gruplarına Göre Bağımlı Değişkenlere (Tükenmişlik, İş Doyumu ve Sosyal Destek) İlişkin Farklılıklar.....	63
3.3.9. Okul Türü Gruplarına Göre Bağımlı Değişkenlere (Tükenmişlik, İş Doyumu ve Sosyal Destek) İlişkin Farklılıklar .....	65
<b>BÖLÜM 4: SONUÇ VE DEĞERLENDİRME.....</b>	<b>69</b>
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>83</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>85</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>98</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>104</b>

## KISALTMALAR

<b>ÇBASDÖ</b>	: Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği
<b>DU</b>	: Duyarsızlaşma
<b>DD</b>	: Dışsal Doyum
<b>DT</b>	: Duygusal Tükenme
<b>GD</b>	: Genel Doyum
<b>İD</b>	: İçsel Doyum
<b>KB</b>	: Kişisel Başarı
<b>MDÖ</b>	: Minnesota Doyum Ölçeği
<b>MTÖ</b>	: Maslach Tükenmişlik Ölçeği
<b>N</b>	: Örneklemin Sayısı
<b>P</b>	: Anlamlılık
<b>R</b>	: Korelasyon
<b>SDBF</b>	: Sosyo Demografik Bilgi Formu
<b>SPSS</b>	: Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket Programı
<b>SS</b>	: Standart Sapma

## TABLolar LİSTESİ

<b>Tablo 1:</b> Tükenmişliğin Belirtileri .....	10
<b>Tablo 2:</b> İş Doyumunun Etkileri .....	17
<b>Tablo 3:</b> Yaş, Cinsiyet ve Eğitim Durumuna İlişkin Kişisel Bilgiler.....	33
<b>Tablo 4:</b> Bağımsız Değişkenler ile Bağımlı Değişkenler Arasındaki İlişki Analizi .....	38
<b>Tablo 5:</b> Bağımlı Değişkenler Arası Toplam Puan İlişkin Korelasyon Analizi.....	40
<b>Tablo 6:</b> Bağımlı Değişkenlerin Toplam ve Alt Boyutlarına İlişkin Korelasyon Analizi .....	40
<b>Tablo 7:</b> Bağımlı Değişkenlere İlişkin Betimleyici İstatistikler – Ss Tablosu.....	42
<b>Tablo 8:</b> Bağımlı Değişkenlere İlişkin Betimleyici İstatistikler – Ss Tablosu.....	42
<b>Tablo 9:</b> Bağımlı Değişkenlere İlişkin Betimleyici İstatistikler – Ss Tablosu.....	42
<b>Tablo 10:</b> Yaş Gruplarının Tükenmişlik Ölçeği Puanları Bakımından Karşılaştırılması Anova sonuçları .....	43
<b>Tablo 11:</b> Yaş Gruplarının İş Doyumu Ölçeği Puanları Bakımından Karşılaştırılması Anova sonuçları.....	44
<b>Tablo 12:</b> Yaş Gruplarının Sosyal Destek Ölçeği Puanları Bakımından Karşılaştırılması Anova Sonuçları.....	45
<b>Tablo 13:</b> Aile Desteği Alt Boyutu Scheffe Testi Sonuçları.....	46
<b>Tablo 14:</b> Cinsiyet Gruplarının Tükenmişlik Ölçeği Puanları Bakımından Karşılaştırılması t testi sonuçları .....	47
<b>Tablo 15:</b> Cinsiyet Gruplarının İş Doyumu Ölçeği Puanları Bakımından Karşılaştırılması t Testi Sonuçları .....	47
<b>Tablo 16:</b> Cinsiyet Gruplarının Sosyal Destek Ölçeği Puanları Bakımından Karşılaştırılması t Testi Sonuçları .....	48
<b>Tablo 17:</b> Eğitim Durumu Gruplarının Tükenmişlik Ölçeği Puanları Bakımından Karşılaştırılması t Testi Sonuçları .....	49
<b>Tablo 18:</b> Eğitim Durumu Gruplarının İş Doyumu Ölçeği Puanları Bakımından Karşılaştırılması t Testi Sonuçları .....	50
<b>Tablo 19:</b> Eğitim Durumlarının Sosyal Destek Ölçeği Puanları Bakımından Karşılaştırılması t Testi Sonuçları .....	50
<b>Tablo 20:</b> Medeni Durum Gruplarının Tükenmişlik Ölçeği Puanları Bakımından Karşılaştırılması Kruskal Wallis-h Sonuçları .....	51



<b>Tablo 21:</b> Medeni Durum Gruplarının İş Doyumu Ölçeği Puanları Bakımından Karşılaştırılması Kruskal Wallis-h Testi Sonuçları.....	52
<b>Tablo 22:</b> Medeni Durum Gruplarının Sosyal Destek Ölçeği Puanları Bakımından Karşılaştırılması Kruskal Wallis-h Testi Sonuçları.....	53
<b>Tablo 23:</b> Aile Desteği Alt Boyutu Mann Whitney-U testi sonuçları.....	54
<b>Tablo 24:</b> Haftalık Girilen Ders Saati Gruplarının Tükenmişlik Ölçeği Puanları Bakımından Karşılaştırılması Anova Sonuçları .....	55
<b>Tablo 25:</b> Kişisel Başarı Alt Boyutu Scheffe Testi Sonuçları.....	56
<b>Tablo 26:</b> Haftalık Girilen Ders Saati Sayısı Durumu Gruplarının İş Doyumu Ölçeği Puanları Bakımından Karşılaştırılması Anova Testi Sonuçları.....	57
<b>Tablo 27:</b> Haftalık Girilen Ders Saati Gruplarının Sosyal Destek Ölçeği Puanları Bakımından Karşılaştırılması Anova Testi Sonuçları .....	58
<b>Tablo 28:</b> Çalışma Süresi Gruplarının Tükenmişlik Ölçeği Puanları Bakımından Karşılaştırılması Anova Testi Sonuçları.....	59
<b>Tablo 29:</b> Çalışma Süresi Gruplarının İş Doyumu Ölçeği Puanları Bakımından Karşılaştırılması Anova Testi Sonuçları.....	60
<b>Tablo 30:</b> Çalışma Süresine Göre Scheffe Testi Sonuçları .....	61
<b>Tablo 31:</b> Çalışma Süresine Göre Gruplarının Sosyal Destek Ölçeği Puanları Bakımından Karşılaştırılması Anova Testi Sonuçları .....	62
<b>Tablo 32:</b> Takdir Görme Gruplarının Tükenmişlik Ölçeği Puanları Bakımından Karşılaştırılması Mann Whitney-u Testi Sonuçları.....	63
<b>Tablo 33:</b> Çevresinden Takdir Görme Gruplarının İş Doyumu Ölçeği Puanları Bakımından Karşılaştırılması Mann Whitney-u Testi Sonuçları .....	64
<b>Tablo 34:</b> Çevresinden Takdir Görme Gruplarının Sosyal Destek Ölçeği Puanları Bakımından Karşılaştırılması Mann Whitney-u Testi Sonuçları .....	65
<b>Tablo 35:</b> Okul Türü Gruplarının Tükenmişlik Ölçeği Puanları Bakımından Karşılaştırılması Anova Sonuçları.....	66
<b>Tablo 36:</b> Okul Türü Gruplarının İş Doyumu Ölçeği Puanları Bakımından Karşılaştırılması Mann Whitney-u Testi Sonuçları.....	67
<b>Tablo 37:</b> Okul Türü Gruplarının Sosyal Destek Ölçeği Puanları Bakımından Karşılaştırılması t Testi Sonuçları .....	68

<b>Tezin Başlığı:</b> Lise Öğretmenlerinde Algılanan Sosyal Destek, Tükenmişlik ve İş Doyumu (Bursa İli Örneği)	
<b>Tezin Yazarı:</b> Enis YILMAZ	<b>Danışman:</b> Yrd. Doç. Dr. Selçuk ASLAN
<b>Kabul Tarihi:</b> 23.02.2017	<b>Sayfa Sayısı:</b> vii (ön kısım) + 97 (tez) + 6 (Ekler)
<b>Anabilim Dalı:</b> Psikoloji	<b>Bilim Dalı:</b> Psikoloji
<p>Araştırmanın amacı, öğretmenlerin çalışma yaşamlarında etkili olan tükenmişlik düzeyi (duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma, kişisel başarılilik ve genel tükenmişlik düzeyi), iş doyumunu (dışsal doyum, içsel doyum ve genel doyum düzeyi olarak) ve algılanan sosyal destek (aile desteği, arkadaş desteği ve genel sosyal destek olarak) değişkenleri arasında ki ilişkileri incelemektir. Ayrıca ele alınan demografik değişkenlerin bağımlı değişkenlerle ilişkisi araştırılmıştır. Bağımsız değişkenler temelinde oluşturulan gruplar arasında bağımlı değişken ortalamalarının farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir.</p> <p>Araştırma Bursa MEB çalışanı 302 (160 kadın ve 142 erkek) öğretmen üzerinde yapılmıştır. Araştırma evreni Bursa MEB çalışanı, kadrolu Anadolu Lisesi ve Meslek Lisesi öğretmenleridir. Araştırmada sosyo-demografik verilerinin toplanması amacıyla Kişisel Bilgi Formu, Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ), Minnesota Doyum Ölçeği (MDÖ), Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği (ÇBASDÖ) kullanılmıştır. Verilerin analizi SPSS 23 programı ile yapılmış ve %95 güven düzeyi ile çalışılmıştır.</p> <p>Sonuçta sosyal destek ile tükenmişlik arasında olumsuz ve anlamlı ilişki olduğu görülürken, sosyal destek ile genel doyum arasında olumlu ve anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin yaşlarına, medeni durumlarına, çevresinden takdir görme ve okul türü değişkenlerine göre sosyal destek algısının farklılaştığı; öğretmenlerin cinsiyet ve çevresinden takdir görme, değişkenlerine göre de tükenmişlik algılarının farklılaştığı görülmüştür.</p>	
<b>Anahtar Kelimeler:</b> Tükenmişlik, İş Doyumu, Algılanan Sosyal Destek, Öğretmen.	

<b>Title of the Thesis:</b> Perceived Social Support, Exhaustion and Job Satisfaction of High School Teachers (A Case Study on Bursa)	
<b>Author of the Thesis:</b> Enis YILMAZ	<b>Consultant:</b> Assistant Prof. Dr. Selçuk ASLAN
<b>Thesis Acceptance Date:</b> 23.02.2017	<b>Number of Pages:</b> vii (pre. text) + 97 (main body) + 6 (App.)
<b>Department:</b> Psychology	<b>Subfield:</b> Psychology
<p>This study aims to analyze the relationships among variables of the burnout level (Emotional exhaustion, desensitization, personal success and general burnout level), job satisfaction (External satisfaction, internal satisfaction and general satisfaction) and perceived social support (Family support, friend support and general social support) of teachers affecting their work lives. Furthermore, the relation of demographic variables to dependent variables has been researched. Whether averages of dependent variables differentiate or not among the groups formed based on independent variables has been studied.</p> <p>The research has been carried out on 302 (160 female and 142 male) teachers of Ministry of National Education in Bursa. The study population consists of permanent staffs of Anatolian High Schools and Vocational High Schools working for Ministry of National Education in Bursa. In order to collect their socio-demographic data, 'Personal Information Form', 'The Maslach Burnout Inventory (MBI)', 'Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)', 'The Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS)' have been used in the study. The analysis of data has been performed using SPSS Statistics 23.0 program and 95 % confidence level has been kept.</p> <p>In the end, it has been found that while there is a negative meaningful relationship between social support and exhaustion, there is a positive meaningful relationship between social support and general satisfaction. It has been seen that teachers' perception of social support differentiate with respect to variables of age, marital status, enjoying admiration and type of school; their perception of exhaustion differentiate as well with regard to variables of gender and enjoying admiration.</p>	
<b>Key Words:</b> Exhaustion, Job Satisfaction, Perceived Social Support, Teacher.	

## GİRİŞ

Bilim ve teknolojinin gelişmesi günümüzün yadsınamaz bir olgusudur. Bu süreç beraberinde birtakım olumlu ve olumsuz etkenlerle bizleri karşı karşıya bırakmıştır. Örneğin çalışma yaşamında nitelikli insan faktörü ve verimlilik büyük önem kazanmıştır. Örgütler, amaçlarına ulaşmak için çalışanlarına daha fazla yatırım yapma ihtiyacı hissetmişlerdir. Örgütlerde nitelikli ve verimli işgücünün oluşturulması, örgütsel etkililiğin artırılması amacıyla insan kaynakları ve gelişimine daha fazla önem verilmeye başlanmıştır (Ceyhan ve Siliğ, 2005).

Bu çerçevede çalışanlardan beklentiler de giderek artmaya başlamıştır. Öyleyse çalışanların bu gelişmelere her anlamda uyum sağlamaları, daha fazla verimli olmaları, beklentileri karşılamak için daha çok çaba göstermeleri gerekir. Bu süreçte etkili olan değişkenlerin belirlenmesi önemlidir.

Bir toplumsal varlık olan birey, toplum yapısı içerisinde zamanla oluşan değişimlerle beraber toplumsal uyum ve bireysel dengesini bozabilecek etkenlerle karşılaşabilmektedir. Bu anlamda küreselleşme ve değişen dünya düzeniyle beraber bireylerin, kendilerini doğrudan ve dolaylı olarak etkileyen korku, yalnızlık, depresyon, stres, sosyal fobi, tükenmişlik, yabancılaşma, rekabetçilik, benmerkezcilik, yalıtılmışlık gibi psikolojik sorunlardan daha fazla bahsedilmeye başlanmıştır (Tümlü ve Recepoğlu, 2013). Demek ki her değişim faktörü beraberinde sosyal ve bireysel sorunları da taşımaktadır. Bu durumda çağın gereklerine uygun, insan sorunlarının çözümüne odaklı çalışmalar önem arz etmektedir.

Tolay, Sürgevil ve Topoyan (2012)'a göre işin özellikleri, çalışanlar arası ilişkiler, örgütsel hareketlilik ve kişisel gelişim imkânları iş başarısını etkilemektedir. Ayrıca Ceyhan ve Siliğ (2005)'e göre de aşırı stres ve stres kaynakları belirliyse, bireyin çalışma yaşamı ile birlikte günlük yaşamı ve ruh sağlığı da bu durumdan olumsuz etkilenebilmektedir. Bu durumda çalışanların çevre ile baş etme yetenekleri ve uyumları tehdit altına girebilmekte bireylerde psikolojik rahatsızlıklar gelişebilmektedir.

Çalışma yaşamında çalışanlar farklı davranışlar sergileyebilmekte, kimi çalışan büyük bir istek, heves ve hoşnutluk içerisinde kendisinden beklenenleri gerçekleştirmeye çalışırken, kimi çalışan büyük bir isteksizlik ve bıkkınlık yaşayarak beklentilere cevap

verememekte, görev ve sorumluluklarını ihmal eğilimine girmektedir (Baykan ve Diğerleri, 2014).

Bu durum tükenmişlik ve iş doyumunu gibi değişkenlerin araştırmalarda incelenmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bireyin çalıştığı kurum ve çevresini olumsuz etkileme kapasitesine sahip, toplumsal anlamda etkili etmenlerden biri de tükenmişlik düzeyidir (Baykan ve Diğerleri, 2014).

Duygusal tükenme durumu isteksizlik, içsel yorgunluk ve enerjide azalma, duyarsızlaşma kişiler arası ilişkileri kapsayan umursamazlık ve ciddiyetsizlik, dolayısıyla da kişiler arasında mesafenin açılması durumudur. Kişisel başarı hissi de kişinin kendini olumsuz algılaması durumu ya da kendi gözündeki olumsuz değeri ifade etmektedir (Çetin, Basım ve Aydoğan, 2011).

Bu konuda yapılan çalışmalar tükenmişliğin iş kaybı, çeşitli toplumsal problemler ve hatta psikiyatrik hastalıklara kadar giden çok ciddi problemlere neden olduğunu göstermektedir (Baykan ve Diğerleri, 2014). Tükenmişliği bireysel, sosyal ve işle ilgili pek çok faktör etkilemektedir. Yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, aile yapısı, sosyal destek düzeyi, iş yükü, çalışma sisteminin yapısı gibi etkenlerin tükenmişliği etkileyen faktörler olduğu çeşitli çalışmalarla tespit edilmiştir (Baykan ve Diğerleri, 2014; Çetin, Basım ve Aydoğan, 2011).

1974 yılında yazılan bir makale ile alan yazına girmiş olan tükenmişlik kavramı güç kaybı, çaba gösterememe durumu gibi kavramlarla açıklanmakta ve genel anlamda mesleki tehlike olarak nitelendirilmektedir. İnsanlara yardım hizmeti sunan ve duygusal taleplerin yoğun olduğu ortamlarda uzun süre çalışan kişilerde daha çok görülmektedir (Baykan ve Diğerleri, 2014).

Sürekli fedakârlık isteyen öğretmenlik mesleği, etkili iletişim gerektiren, duygusal anlamda da bireyi tüketen bir meslek olarak tükenmişlik durumunun ortaya çıkma ihtimalinin en yüksek olduğu mesleklerden biri olarak kabul edilmektedir (Avcı, Seferoğlu, 2011; Çetin, Basım ve Aydoğan, 2011).

Avcı ve Seferoğlu, (2011), mesleklerinde daha bilgili ve etkili olmaları bakımından öğretmenlerin üzerinde günden güne artan bir baskı olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca öğretmenlerin akademik uzmanlığın ötesinde yerine getirmeleri beklenen ve

öğrencilerin başarılı olmalarını sağlamaları gereken sınavlar vardır. TEOG, LYS, YGS vb. gibi sınavlarda öğrencilerin başarılarında veya başarısızlıklarında öncelikli olarak öğretmenler sorumlu tutulmaktadır.

Öte yandan öğretmenler birçok duygusal ve davranışsal sorunlara sahip olan öğrencilerle karşılaşmaktadırlar. Öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarını karşılamak gibi bazı bireysel sorunları çözmek zorunda da kalabilen öğretmenler, çalışma kaynaklarının yetersizliği nedeniyle sıkıntılı anlar yaşamaktadırlar. Kalabalık sınıflarda, eksik materyallerle ve yetersiz maddi ve manevi destekle mesleklerini sürdürmeye çalışmakta, buna karşı da beklenti düzeyinin fazla olması gibi bir durumla karşılaşmaktadırlar (Avcı ve Seferoğlu, 2011).

Bu anlamda Bursa'da MEB'e bağlı liselerde çalışan öğretmenlerde bu alanda hiçbir çalışma olmaması bu araştırmanın yapılması ihtiyacını doğurmuştur. Bu nedenle Bursa ili Merkez ilçesinde MEB'e bağlı ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi, iş doyumu ve algıladıkları sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi, araştırmanın temel amacını oluşturmaktadır.

Bu amaca uygun olarak, Bursa ili Merkez ilçesinde MEB'e bağlı ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi, iş doyumu ve algılanan destek düzeylerinin belirlenip incelenmesi ve bu üç değişken arasındaki ilişkilerin farklı değişkenler açısından belirlenmesine yönelik uygulama yer almaktadır. Öncelikle Araştırmanın Hipotezleri, Evrenin Özellikleri Metodoloji, Araştırmanın Önem ve Amacı, Araştırmanın Evren ve Örneklemi, Araştırmanın Kısıtları, Ölçek Formlarının Yapısı hakkında bilgi verilmiştir. Daha sonra araştırma evrenini temsilen seçilen örneklem grubu içerisinde ilgili katılımcıların doldurdukları ölçekler analizlere tabi tutulmuş olup, bu analizler yorumlanmıştır.

### **Araştırmanın Amacı**

Araştırmanın amacı, öğretmenlerin çalışma yaşamını etkileme niteliğine sahip kişisel ve sosyal etkenler ile çalışma yaşamlarında etkili olan tükenmişlik düzeyi (duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı ve genel tükenmişlik düzeyi olarak), iş doyumu (dışsal doyum, içsel doyum ve genel doyum düzeyi olarak) ve algılanan sosyal destek

(aile desteği, arkadaş desteği ve genel sosyal destek olarak) değişkenleri arası ilişkileri incelemektir.

Bu temel ilişki ekseninde Bursa ili Merkez ilēesi Osmangazi de görev yapan ortaöğretim çalışanı kadrolu öğretmenlerin tükenmişlik, iş doyumunu ve algılanan sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişki ortaya konacaktır.

Araştırmanın amacına uygun olarak yanıtı aranacak sorular şunlardır:

1. Ele alınan bağımsız değişkenlerle (yaşlarına, cinsiyetlerine, eğitim durumlarına, medeni durumlarına, haftalık girdikleri ders saati sayısına, görev sürelerine, çevreden takdir görme durumlarına ve çalıştıkları okul türüne) algılanan sosyal destek, tükenmişlik düzeyi, iş doyumunu ve arasında bir ilişki var mıdır?
2. Bağımlı değişkenler (tükenmişlik, iş doyumunu ve algılanan sosyal destek) arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Yaş değişkenine göre oluşturulan gruplar arasında bağımlı değişkenler (tükenmişlik, iş doyumunu ve sosyal destek) bakımından anlamlı fark var mıdır?
4. Cinsiyet değişkenine göre oluşturulan gruplar arasında bağımlı değişkenler (tükenmişlik, iş doyumunu ve sosyal destek) bakımından anlamlı fark var mıdır?
5. Eğitim durumu değişkenine göre oluşturulan gruplar arasında bağımlı değişkenler (tükenmişlik, iş doyumunu ve sosyal destek) bakımından anlamlı fark var mıdır?
6. Medeni durum değişkenine göre oluşturulan gruplar arasında bağımlı değişkenler (tükenmişlik, iş doyumunu ve sosyal destek) bakımından anlamlı fark var mıdır?
7. Haftalık girilen ders saati değişkenine göre oluşturulan gruplar arasında bağımlı değişkenler (tükenmişlik, iş doyumunu ve sosyal destek) bakımından anlamlı fark var mıdır?
8. Çalışma süresi değişkenine göre oluşturulan gruplar arasında bağımlı değişkenler (tükenmişlik, iş doyumunu ve sosyal destek) bakımından anlamlı fark var mıdır?
9. Taktir görme değişkenine göre oluşturulan gruplar arasında bağımlı değişkenler (tükenmişlik, iş doyumunu ve sosyal destek) bakımından anlamlı fark var mıdır?

10. Okul türü değişkenine göre oluşturulan gruplar arasında bağımlı değişkenler (tükenmişlik, iş doyumunu ve sosyal destek) bakımından anlamlı fark var mıdır?

### **Araştırmanın Önemi**

Tükenmişlik, iş doyumunu ve algılanan sosyal destek, meslek ortamında verimlilik, kuruma aidiyet, problem çözümü, eğitim ve öğretim ortamı gibi birçok alanda etkili olan ve bütün öğretmenlerin karşılaştıkları bireysel, kurumsal, sistemsal ve toplumsal boyutları olan önemli etmenlerdir. Çalışma hayatındaki herkes aslında bu etmenlerle ilişkili sorunları yaşamak için bir adaydır (Algül, 2014: 11). Göktepe (2016: 12) tükenmişliğin günümüzde insanlarda anlam arayışı kapsamında gündeme geldiğini yetersizlik ve doyumsuzluk algısının tükenmişlikte önemli olduğunu vurgulamaktadırlar.

Ek olarak tükenmişlik insan kaynakları yönetimi açısından da oldukça önemli görülmekte, yönetici ve çalışanların kişiliklerini etkileyebilmektedir. Ayrıca toplumsal yaşam iş doyumunu üzerinde yıkıcı etkiler yaratabilmektedir. Gerekli önlemler alınmadığı takdirde kurumsal ve bireysel düzeyde bünyeyi kemiren bir soruna dönüşebilmektedir (Önal, 2010).

Tükenmiş insan sosyal destek arayışına girmekte, bu kapsamda sosyal medya ortamlarında beğenilme ve sevilme güdülerini doyumaya yönelmektedir. Bu da iş doyumunun azalması bireysel sorunların yaşanmasına neden olmaktadır (Eren, 1993: 18; Göktepe, 2016: 173; Kaya, 2014).

Bu etkenlere bağlı olarak ortaya çıkan doyumsuzluk ve tükenmişlik durumu gerekli çalışmaların yapılması durumunda belirtilen sorunların ortaya çıkmasını önlemeye yönelik tedbirlerin belirlenmesine yarayacağı gibi, bireylerin kişisel sağlığını korumaya ve iş hayatına yönelik politikaların geliştirilmesine de yardımcı olacaktır.

Birçok sorunla karşı karşıya olan ve görev ortamına uygun çözümler üretmek zorunda kalan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik yaşamaları, beklenen bir sonuçtur denebilir. Bu çerçevede yapılacak araştırmaların sonuçları, öğretmenlerin kendilerindeki isteksizliği, yetersizliği ve tükenmişliği algılayıp gidermelerini sağlayabilir (Tümekaya, 2000). Bu durum beraberinde kurumsal anlamda nitelikli bir eğitimi beraberinde



getirebilir. Bu kapsamda ülkemizde yapılan çalışmaların az oluşu da konuyu araştırmanın önemini artırmaktadır.

Bu nedenle tükenmişlik, doyum ve algılanan sosyal destek konularının incelenmesi hem eğitim kurumları, hem hizmet niteliği, hem de bireysel açıdan öğretmenler için oldukça önemli görülmektedir. Önleyici tedbirler alınması ve etkili eğitim politikaları yürütülmesi açısından ilgililerin de bu araştırmayla bilgileneceği umulmaktadır. Bu sebeplerle araştırmanın Bursa'nın eğitim niteliğinin ortaya konması ve geliştirilmesi bakımından önemli ve yararlı olacağı düşünülmektedir.

Ayrıca ortaya çıkan sonuçlar Bursa il Milli Eğitim Müdürlüğü'nün eğitimi geliştirme ve farklılaştırmaya yönelik adımlar atmasına, eğitim politikaları geliştirmesine yardımcı olacaktır. Bu bağlamda çalışmanın Bursa ilinde, eğitim öğretim çalışmalarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

### **Araştırmanın Yöntemi**

Araştırmada veri toplamak amacıyla nicel araştırma yöntemlerinden ölçek tekniği kullanılmıştır. Bu amaçla Maslach tükenmişlik ölçeği, Minnesota iş doyum ölçeği, sosyo demografik bilgi formu, çok boyutlu algılanan sosyal destek ölçeği kullanılmıştır.

İlgili ölçek ve sorular, Türkiye'ye yapısal olarak uygunluğu geçerlilik ve güvenirlik çalışmalarıyla test edilmiş tutum ölçekleridir.

Katılımcılara uygulanan 302 adet ölçekten hepsi, geçerli olarak kabul edilmiştir. 302 adet ölçekten elde edilen veriler, SPSS 23 programı ile analiz edilmiş ve %95 güven düzeyi ile çalışılmıştır. Çalışmada elde edilen veriler Demografik değişkenlerin ölçek puanları bakımından farklılığını incelemek için T testi, ANOVA, Mann Whitney ve Kruskal Wallis testi kullanılarak analiz edilmiştir.

### **Araştırmanın Sınırlılıkları**

Bu araştırma örneklem alınan Osmangazi ilçesi çalışanları ile sınırlıdır. Veriler 2015 – 2016 yıllarında görev yapan öğretmenlerden alınan verilerle sınırlıdır. Ölçeklere verilen yanıtların öğretmenlerin gerçek tutum ve düşüncelerini yansıttığı kabul edilmiştir. Bağımlı değişkenler kullanılan ölçeklerin ölçtükleri özellikler ile sınırlıdır.

## Varsayımlar

Bu araştırmada aşağıdaki varsayımlar kabul edilmiştir.

1. Araştırmaya katılan օęretmenlerin veri toplama araçları olan ‘Kişisel Bilgi Formu’, ‘Maslach Tükenmişlik ֖leği (MTÖ)’, ‘Minnesota Doyum ֖leği (MDÖ)’ ve ‘ok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek ֖leği (ÇBASDÖ)’ne gerçek duygu düşünce ve davranışlarına uygun olarak cevap verdikleri varsayılmaktadır.
2. Araştırma için seçilen ֖rneklemin bütün evreni temsil ettiği varsayılmaktadır.

## Tanımlar

**Tükenmişlik:** Başarısızlık durumu, yıpranmişlık, enerji kaybı ya da doyurulamayan gereksinimler neticesinde görlen tükenme halidir (Ardıç ve Polatcı, 2008).

**İş Doyumu:** İşi tutkuyla yapmak gibi bireysel süreçlerin yanında, işle ilgili kararlara katılmak gibi toplumsal etkenleri de içine alan iş doyumunu işten duyulan genel bir tatmin duygusudur (Keser, 2006; şimşek, Akgemci ve elik, 1998: 160; Telman ve Ünsal, 2004: 11, Üçüncü, 2016).

**Sosyal Destek:** Stres yaşayan kişiye çevresi tarafından sağlanan her türlü destek olarak tanımlanabileceği gibi, çevreden sağlanan fiziksel ve psikolojik yardım olarak ifade edilir (Aksüllü ve Doğan, 2004; Kozacıoğlu ve Gördürür, 1995: 32).

**֖ęretmen:** Hem օęreten hem eğiten bu yönüyle de insanları topluma kazandıran meslek grubudur (Recep֖ęlu; 2013)

# **BÖLÜM 1: TÜKENMİŞLİK, İŞ DOYUMU VE ALGILANAN SOSYAL DESTEK: KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

## **1.1. Tükenmişlik**

Maslach (1976) tükenmişlik halini, aşırı istek ve taleplerden kaynaklanan enerji, kuvvet ve kaynaklarda görülen tükenme durumu şeklinde tanımlanmaktadır (akt: Ergin, 1992: 22). Çam (1991) tükenmişliğin bireyin değerlerinde, itibar ve maneviyatında bir aşınma, insan ruhunun çöküşü, yaratıcılık ve uğraş yeteneğinin azaldığı gücün güçsüzlüğe teslim oluşu olduğu sonucuna varmıştır.

Günümüz çalışma ortamları birçok açıdan tükenmişliğin gelişimine sebep olmakta, tükenmişlik çalışanlar ve örgütler için oldukça ciddi bir maliyet yaratmakta, bireyleri ve çalışma hayatını önemli düzeyde tehdit etmektedir (Sürgevil, 2014: 1). Birey çalışma ortamında yaşamış olduğu çatışma ve kısır döngülerden kurtulamayınca sorunlarla baş başa kalmakta, yeni iş ortamları, yönetimler, yapılan işlerin nitelikleri ve özerklik durumları, çalışanlar arasında “Tükenmişlik (Burnout) Sendromu” denilen bir durumu ortaya çıkarmaktadır. Çok yönlü ve şiddetli olumsuzlukları içeren bu durum bireyin duyguları ve işe karşı tutumlarının değişmesine neden olmaktadır (Önal (2010: 31). Çünkü “psikolojik, fiziksel ve ekonomik” açıdan kendisini iyi hissetmeyen çalışanlar bireysel ve kurumsal olarak bedel öderler. Bu bağlamda kurumsal hizmetlerde niteliğin artırılması için çalışanlar ile kurumlar arasında olumlu ilişkilerin uyumu sağlanmalıdır. Çünkü kurum ve çalışan arası uyumsuzluk başarısızlığı beraberinde getirmektedir (Dalkılıç Sürgevil, 2014: 1).

Bu anlamda tükenmişlik kurumsal anlamda hizmet kalitesini artırmak için bütün yönleriyle üzerinde durulması gereken bir konudur.

### **1.1.1. Tükenmişlik Kavramı**

Tükenmişlik, ilk olarak 1970’lerde Amerika’da, müşteri hizmetlerinde çalışan insanların yaşadığı mesleki bunalımı ifade etmek amacıyla kullanılan, Psikoloji literatürüne 1974 de Herbeit Freudenberger'in "Journal of Social Issues" de yayımladığı bir makaleyle giren, yoğun iletişim gerektiren meslek gruplarında stres durumunda görülen bir durumdur (Sürgevil, 2014: 5; Yılmaz, 2007).

Tükenmişlik ilk olarak 1974 yılında Herbert Freudenberger tarafından adlandırılmıştır. Ayrıca tükenmişliği “Mesleki Tehlike” olarak ilk tanımlayan da Freudenberger’dir (Ardıç ve Polatçı, 2008; Gündüz, Çarpi ve Gökçakan, 2012). Tükenmişlik; anlamsızlık, güçsüzlük, iş ve müşterilere karşı negatif tutum, işe gelmeme, alkol ya da ilaç kullanımı, suçluluk, kötümserlik, ilgisizlik ve depresyonu içeren karmaşık bir sendromdur. Çoğunlukla öğretmenlik, doktorluk, yöneticilik gibi insan ilişkilerinin yoğun olduğu meslek dallarında görülmektedir (Köse, Oral ve Türesin, 2011; Sürgevil, 2014: 8).

Tükenmişlik, insanda bitkinlik, yorgunluk, çaresizlik, ümitsizlik, isteksizlik, bedensel ve zihinsel bir sendrom olarak ortaya çıkmakta; hırpalanmışlığı ifade eden duygusal tükenme, başkalarına karşı olumsuz tutum geliştirme, katı, soğuk ve ilgisiz olmayı ifade eden duyarsızlaşma ve mesleki başarı açısından değerlendirilip başarı duygusunda azalmayı ifade eden bir başarısızlık durumu olarak ele alınmaktadır (Akten, 2007; Kayıklık, 2007).

Duyarsızlaşma, kişinin hizmet verdiği diğerlerine karşı olumsuz ve umursamaz tutumlar göstermesini ifade etmektedir (Çalgan, Yeğenoğlu ve Aslan (2009). Duygusal Tükenme; çalışan bireyin fiziksel ve duygusal anlamda yoğun yıpranmışlık hissetmesini anlatmaktadır (Akten, 2007: 9). Kişisel başarısızlık ise; bireydeki yetersizlik algısı, başarı deneyimlememe, yaptığı işten geri kalma, kendini suçlama şeklinde ele alınmaktadır (Akten, 2007: 9). Bu boyutlarıyla tükenmişlik stres ve iş doyumunu gibi değişkenlerle yakından ilişkili görünmektedir. Stres; ilk olarak, Fransız fizyoloğu Claude Bernard tarafından, 19.yy.’ın ikinci yarısında ele alınıp, Organizmanın bedensel / fiziksel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilesi ve zorlanması ile ortaya çıkan memnuniyetsizliği ifade etmek için kullanılan, çevresel, duygusal (endişe, korku, öfke, hayal kırıklığı gibi), fiziksel ve psikolojik zorlamaya karşı bir tepkinin sonucu olan, çağa özgü olan, tükenmişliği etkileyen bir hastalıktır (Baltaş ve Baltaş, 2002: 305; Sürgevil, 2014: 14; Önal, 2010; Sabuncuoğlu ve Tüz, 1996:142).

Tükenmişlikle yakından ilişkili kavramlardan biride iş doyumudur. Kimi araştırmacılar iş doyumundaki azalmayı tükenmişliğin bir sonucu olarak görürken, kimileri de iş doyumunu bir neden olarak ele almaktadırlar. Tükenmişlik, sadece olumsuz duyguların varlığıyla değil, olumlu duyguların yokluğuyla da ilgilidir. (Azizoğlu ve Özyer, 2010; Sürgevil, 2014: 19 - 29; Kümbül, Kapız ve Pazarlıoğlu, 2001). Doyumsuzluk ve

tükenmişlik algılayan biri dışarıdan bakıldığında fazlaca sevilen biri değildir. Bu durumdan yola çıkarak doyumsuzluk ve tükenmişlik durumu bireyleri soğuk, itici, huzursuz, idealleriyle gerçek arasında uçurum olan bir sonuca götürebilir (Sürgevil, 2014: 30). Genel olarak tükenmişliğin fiziksel, psikolojik, sosyal, mesleki, davranışsal, duygusal belirtileri mevcuttur (Sürgevil, 2014: 31; Ören ve Türkoğlu, 2006). Bu belirtiler aşağıda tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 1**  
**Tükenmişliğin Belirtileri**

<b>Fiziksel Belirtiler</b>	<b>Psikolojik Belirtiler</b>	<b>Sosyal ve Mesleki Davranışlar</b>
Yorgunluk ve bitkinlik	Kayıtsızlık, ilgisizlik	Kişilerarası çatışmalar
Enerji kaybı	Çökkün duygu durumu, neşesizlik	İşe gelme ile ilgili problemler
Uykusuzluk	Anksiyete, huzursuzluk	İşten izinsiz ve erken ayrılmalar
Somatik ağrı yakınmaları	Benlik saygısında azalma	Sağlık sorunları yüzünden işe devam etmeme
Solunum güçlüğü	Umutsuzluk, boşluk hissi	İşi bırakma eğilimi
Gastrointestinal sistem problemleri	Eleştirilere aşırı duyarlılık	Hizmet verilen kişilere değer vermeme davranışları
Kilo kaybı veya artışı	Karar verme yetisinde azalma	Kuruma ilgisizlik
	Kognitif fonksiyonlarda yavaşlama	

**Kaynak:** Ardıç, K. ve Polatçı S. (2008). Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Çalışma. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10, 69-96.

Fiziksel belirtiler, yorgunluk ve bitkinlik hissi, grip, baş ağrıları, mide ve bağırsak hastalıkları, yüksek kolesterol, yüksek tansiyon, kas gerilmeleri, kronik yorgunluk, alerji, uyku bozuklukları, solunum güçlüğü, kilo kaybı veya şişmanlık, uyuşukluk, deri şikâyetleri (kabarma ve kızarıklık), diyabet, ülser, kronik kalp rahatsızlığı riskinde artış, genel ağrı ve sızılar, depresyon, geri çekilme, alerji, uykusuzluk, kolit, ve kanser”olarak sıralanmaktadır (Sürgevil, 2014: 31; Ören ve Türkoğlu, 2006).

Psikolojik / ruhsal belirtiler, değersizlik, kendisini yetersiz hissetme, çalışılan yere kendini yabancı gibi hissetme, başkalarıyla rekabet halinde olma, işini kaybetme

korkusu, bireylerin işlerine daha az ilgi ve bağlılık göstermeleri ve işe yönelik enerjilerinin azalması, ani öfke patlamaları, sürekli kızgınlık, yardımsızlık, yalnızlık ve çaresizlik, engellenmişlik ve stres şeklinde görülür. (Baltaş ve Baltaş, 2002: 46); Karaca, 2007; Sürgevil, 2014: 34; Okumuş, 2011: 58; Ören ve Türkoğlu, 2006).

Çevreyle az zaman geçirme, yavaşlık, görevden kaçma, acı söz, herkese şüpheyle bakma, konuşmaktan kaçınma, sık sık gözyaşı ve duygusal patlama, çabuk öfkelenme, ani sinir patlamaları, aşırı alınganlık, yalnız kalma isteği, ilaç, alkol ve tütün vb. almaya eğilim ya da bunların kullanımında artış, az / çok yemek yeme, sıkıntı, konsantrasyon güçlüğü, unutkanlık, kişilere tek tip davranma ve onları küçümseme, değişime direnç ve katılık ise belli başlı davranışsal belirtilerdir. (Freudenberger, 1981: 62-66; Maslach ve Leiter, 1997: 19; Potter, 1998: 6-15; Potter, 1995: 2; Akt: Sürgevil, 2014: 35; Gürşimşek ve Girgin, 2000; Ören ve Türkoğlu, 2006)

Bu bilgilere dayalı olarak davranışsal belirtilerin çoğunlukla doğrudan gözlenebilen, dolayısıyla da kurum yönetici ve çalışanları tarafından hissedilmesi kolay olan ve önlem alınması hizmetin niteliği açısından hem faydalı hem de kolay olan belirtiler olduğu söylenebilecektir.

Duygusal belirtiler ise, insanları eleştirme eğilimi, insanlarla ilgilenmede isteksizlik, düşük kişisel başarı hissi, hayal kırıklığı, sıkılma, depresyon, endişe, umutsuzluk, zayıf yoğunlaşma, alınganlık, yabancılaşma ve tek başına kalma duygularını içermektedir (Ören ve Türkoğlu, 2006).

### **1.1.2. Tükenmişliği Etkileyen Etmenler**

Avcı ve Seferoğlu (2011) öğretmenlerde tükenmişliğin ortaya çıkması ve yaygınlaşmasını, eğitim-öğretim felsefesi ve çalışmalarından kaynaklanan, olumsuz koşullar ve stres altında çalışma, öğretmenlerin görevlerine olan ilgide azalma, hizmetlerinin nitelik ve nicelik değişimi, birey olarak sağlıklarını ve psikolojilerini etkileyen etkenlerle açıklamaktadır. Onlara göre tükenmişlik, çok öğretmenler içerisinde yaşanır. Çünkü öğretmenlik mesleği fedakarlığa dayanıp, ilgiye ve iletişime yönelik bireyleri tüketici mesleklerdendir.

Öğretmenlerin deneyimsizliği, bürokrasi, kalabalık sınıflar, olumsuz öğrenci davranışları öğretmenlerdeki stres dolayısıyla tükenmişliği etkileyen etmenler olarak

karşımıza çıkmakta, profesyonel yönetim tarzı olmayan aşırı bürokratik okullar öğretmenler üzerinde tükenmişlik yaratabilmektedir (Oruç, 2007). Araştırmacılar öğretmenin bireysel etmenlerle, çalışma ortanlarıyla ilgili etmenlerin tükenmişliğe yol açtığını yaygın olduğunu gözlemişlerdir (Avcı ve Seferoğlu, 2011; Oruç, 2007).

Aşağıda değinilen bulgular öğretmenlerin yaş, cinsiyet, evli olup olmadığı, eğitim düzeyi vb. gibi demografik özellikleri ve çalıştıkları kurumdaki görev süresi, öğretmenin kendi gözündeki değer ve yetenekliliği tükenmişliği etkileyen bireysel etkenlerdir (Avcı ve Seferoğlu, 2011; Oruç, 2007). Kişinin ilişkilerindeki ödül - bedel eşitsizliğiyle, öğrencilerin kötü davranışları, isteklendirememeye tükenmişlikte bireysel diğer etkenlerdir (Oruç, 2007).

Duygusal ve fiziksel yorgunluk, kaygı, depresyon, kendine değer vermede düşüş, madde kullanımında artış (alkol ve uyuşturucu), yorgunluk ve bıkkınlık, endişe ve gerginlik gibi belirtilerle (Çalgan, Yeğenoğlu ve Aslan, 2009; Önal, 2010: 54; Sürgevil, 2014: 139 – 141) kendini gösteren tükenmişliği etkileyen bireysel faktörler aşağıda kısaca açıklanmıştır.

Tükenmişlikle ilgili değişkenlerin başında yaş gelmektedir. (Başol ve Altay (2009) araştırmasında, yaşla tükenmişlik arasında anlamlı ve olumsuz bir ilişki bulunmuştur. (Örmen, 1993) yaptığı çalışmada bireyin genç, tecrübesiz, kendine güveninin yetersiz oluşu, amaçlarının belirsizliği tükenmişlik olasılığını artırmaktadır bulgusuna ulaşmıştır. Çam(1991) da benzer olarak çalışanların yaşları ve hizmet süreleri ile tükenmişlik puanları arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki bulmuştur.

Bir diğer çalışmada Abacı (2004) sosyal hizmetler ve çocuk esirgeme kurumunda yaptığı çalışmada, genç çalışanların yaşlı çalışanlara oranla daha fazla stres yaşadıklarını tespit etmiştir. Diğer yandan yaş grupları (genç - yaşlı) arasında farklılık olup olmadığını inceleyen Yiğit (2007) yaptığı çalışmasında öğretmenlerin yaşlarına göre tükenmişlik düzeylerinde farklılık olmadığı sonucunu bulmuştur.

Tükenmişliği etkileyen bir diğer etkeninde cinsiyet olduğu görülmektedir. Akten'in (2007) rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi amacıyla yaptığı çalışmasında cinsiyetin tükenmişliğe neden olduğu bulunmuş, erkek öğretmenlerde ise bu durum gözlenmemiştir.

Benzer olarak Güllüce (2006) tarafından yapılan araştırmada tükenmişlik düzeyi bakımından cinsiyetler arası farklılık olduğu gösterilmiştir. Diğer yandan Yiğit (2007) tarafından yapılan bir çalışmada tükenmişlik düzeyi bakımından cinsiyetler arası fark bulunmuştur. Kadınlarda tükenmişlik erkeklerden düşük, iş doyumu düzeyleri ise daha yüksek bulunmuştur.

Çalışmasında Başol ve Altay (2009) eğitimin düzeyi de tükenmişliği etkilemektedir sonucunu bulmuştur. Eğitim düzeyi arttıkça tükenmişliğin daha çok yaşandığı gözlenmiştir Abacı (2004) sosyal hizmetler ve çocuk esirgeme kurumunda yaptığı araştırmada ise, stres 'in eğitim düzeyine göre oluşturduğu grupların anlamlı düzeyde farklılaştığını bulmuştur. Üniversite mezunlarının stres düzeyleri diğer gruplardan daha yüksek bulunmuştur.

Çalışmasında Başol ve Altay (2009) medeni durumunda tükenmişlik üzerinde etkili olduğu, çalışanların medeni durumlarına göre, tükenme düzeylerinin incelendiği aynı çalışmada bekârların tükenmişlik düzeylerinin evlilerden daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Ergin (1992: 143) yaptığı çalışmada evliliğin kişiye kişilerarası ilişkiler ve krizlerle başa çıkma deneyimi kazandırdığını belirtmektedir. Diğer yandan evli ve bekârlar arasında fark olmadığını gösteren araştırmalarda mevcuttur.

Akten (2007) rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi amacıyla yaptığı çalışmasında, medeni durum değişkeninin öğretmenlerde hiçbir boyutta tükenmişliğe yol açmadığı sonucuna ulaşmıştır. Benzer olarak Yiğit (2007) tarafından yapılan çalışmada, medeni duruma göre gruplar arasında tükenmişlik düzeyi bakımından farklılık olmadığı bulunmuştur. Başol ve Altay (2009)'da yöneticilerle yaptığı çalışmada, evlilik ve aile hayatından alınan doyumla ilgili aynı sonuca varmıştır.

Tükenmişlik ile çocuk sahibi olma arasında da bir ilişki görülmektedir. Başol ve Altay (2009), Çocuk sayısı arttıkça kişide katılığın azaldığı, evli ve çocuklu kişilerde yumuşak tavır sergilendiğini belirtmiştir.

Haftalık çalışma süresi ve hizmet yılının da tükenmişliği etkileyen etmenler olduğu belirtilmektedir. Kaya (2009), çalışanların iş doyumu ve tükenmişliklerinin haftada ne kadar süre ile çalıştıkları ve diğer yaşanan mesleki sorunlarla ilişkili olduğunu



bulgulamıştır. Akten (2007) yaptığı çalışmada, gruplar arası yapılan karşılaştırmalarda kıdem değişkenine göre, altıdan çok çalışanlar az çalışanlardan duygusal tükenme boyutunda anlamlı olarak farklılaştığını bulmuştur. Aynı şekilde Çam'ın (1991) hemşirelerde tükenmişlik hastalığının araştırılması amacıyla yaptığı çalışmada da çalışanların hizmetinin tükenmişliğiyle ilişkisini bulmuştur. Hizmet süresi arttıkça çalışanların tükenmişlik düzeyleri de azalmaktadır.

Toplumsal anlamda takdir edilmenin de tükenmişliği etkilediği gösterilmiştir. Yılmaz (2014) sağlık çalışanlarının tükenmişlik, depresyon ve iş doyumu düzeylerini araştırmış, aile, arkadaş ve özel insanlarla olan takdire dayalı ilişkilerin tükenme düzeylerini olumlu yönde etkilediği sonucunu bulmuştur. Bir diğer çalışmada Önal (2010) araştırmasında, demografik değişkenler ile eğitim iş görenlerinin duygusal tükenmişlikleri arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Aksi yönde Oruç (2007) ise, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinin yaptığı işle ilgili olarak çevresindekiler tarafından takdir edilmesinin tükenmişlikle ilişkisini incelediği özel eğitim alanındaki çalışmada eğitimcilerin çevresel desteğe görede tükenmişliğinde farklılaşmadığını bulunmuştur.

### **1.1.3. Öğretmenlerde Tükenmişlik**

Öğretmenlerini tükenmişliği her alanı etkiler. Çünkü eğitimciler her alana eleman yetiştirir, hayatın her şeyiyle ilgilendiğinden bütün sektörlerde vazgeçilemeyen öğelerden biridir. Öğretmenlere sorunlarını ve bu sorunları çözümleyici öneriler toplumsal gelecek açısından önemli görülmektedir. (Avcı ve Seferoğlu, 2011).

Öğretmenlerin okuldaki yöneticilerden ve öğrenci beklentilerinin gerçeklerle uyuşmaması sonucunda tükenmişlik yaşayabilmeleri doğal olarak görülmektedir. Hem veliler ve öğrenciler hem de yöneticiler öğretmenlerden yüksek beklenti içerisindedirler. İdeal olanla gerçek arasında oluşan bu uçurum öğretmenlerin tükenmişliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Öğretmen tükenmişliği uzun süreli stresten kaynaklanan bir hastalık tablosu olarak görülmektedir. Tükenme öğretmenlerde kendini davranışsal yorgunluk, duygusal yorgunluk, fiziksel yorgunluk olarak üç kategoride göstermektedir (Oruç, 2007).

Artan tükenmişlik, birtakım olumsuzluklara neden olarak topluma olumsuz yansiyabilmektedir (Cemaloğlu ve Şahin, 2007). Eğitimcilerin çalışmasına zarar verebilmekte, beslenmekten pasif tutuma iletişimsizlik yaşatmaktadır (Oruç, 2007).

Bilgi ve kontrol sahibi olmak, yeterli iş deneyimine sahip olmak, yetenekli olmak tükenmişliğin önlenmesinde şüphesiz önemli etkindir. (Çalgan, Yeğenoğlu ve Aslan, 2009; Kaya, 2014).

Avcı ve Seferoğlu (2011) tarafından tükenmişliği önlemek için bireysel farkındalığın artırılması, gerçekçi hedefler doğrultusunda öğretmenlere geri bildirim, danışma ve destek sistemi oluşturulması ve teknolojik gelişmeler konusunda bilgi verilmesi gerektiği önerilmektedir.

#### **1.1.4. Kuramsal Yaklaşımlar**

Tükenmişlik ile ilgili yazın incelendiğinde, konu ile ilgili, farklı araştırmacılar tarafından birçok farklı modelin öne sürüldüğü görülmektedir. Bu modeller; Cherniss, Edelwich ve Brodsky, Pines, Peariman ve Hartman, Meier, Suran ve Sheridan'ın modelleridir (Sürgevil, 2014).

Her ne kadar birçok araştırmada olduğu gibi bu araştırmada da Maslach tükenmişlik modeli kıstas alınarak çalışma yapılmış olsa da tükenmişliği tek modelle açıklamak doğru değildir. Ancak tükenmişlik anlamında en fazla çalışma ve güvenilirlik denetlemesi Maslach tükenmişlik modeli ile ilgili yapıldığı için, bu model hakkında aşağıda genel bir bilgi verilecektir.

İlk defa Freudenberger tarafından 1974 yılında tanımlanarak oluşturulan tükenmişlik modeli, kişinin enerji ve gücünde düşme, başarısızlık duygusu, yorgunluk ve karşılanamayan beklenti durumunda oluşan bir tükenme durumu olarak ifade edilir (Freudenberger, 1974 akt. Ardiç ve Polatçı, 2009).

Freudenbergerden sonra tükenmişlikle ilgili çeşitli tanımlar yapılmıştır. Ancak en detaylı tanım Maslach tarafından yapılmıştır. Maslach, tükenmişlik hastalığının stresli çalışma ortamında oluşan, ruhsal ve bedensel anlamda insana hizmete yönelik çalışan kişilerde ortaya çıktığını belirtmiştir (Maslach, 1976 akt. Erol, Sarıççek ve Gülseren, 2007). Maslach aynı zamanda tükenmişlik hastalık ilgili araştırmalardan elde ettiği

sonuçlarla yeni araştırmalara öncülük etmiştir. Bu araştırmalar sonucunda tükenmişliğin oluşum sürecine, nedenine ve önleme yöntemine ilişkin bilgiler sunmuştur. Maslach'a göre tükenmişlik, ani olarak ortaya çıkmayan, tam tersine uzun bir zaman sürecinde ortaya çıkan bir durumdur (Maslach, 2003, akt. Arı ve Bal, 2008).

Bu zaman süreci içerisinde kişinin duygu ve davranışlarında değişiklikler meydana gelir ve bu değişiklikler sonucunda kişi fiziksel, duygusal ve bilişsel olarak tükenmeye başlar. Bu şekilde yorgunluk, isinden soğuma, kabuğuna çekilme ve isinde yetersiz olduğu hissi kişide kronik bir hal almaya başlar ve kişi tükenme eğilimi gösterir (Pines ve Aranson, 1988; Schaufeli ve Van Dierendonck, 1993 akt. Arı ve Bal, 2008).

Maslach, Tükenmişliği fiziki, ruhsal ve hizmet duygusundan yoksunluk olarak üç faktörlü sendrom olarak ifade etmiştir (Maslach, 1976 akt. Çam, 1991).

Maslach'a insanlarla ilişkili mesleklerde kişinin kendini tükenmiş hissetmesi, insanlara karşı duyarsızlaşma, kişisel başarı / yeterliliğin azalması şeklinde görülen bir hastalığın üç boyutlu ele alımıdır (Sürgevil, 2014: 37 - 39) Maslach Envanteriyle ilgili ölçme araçları kısmında ayrıntılı bilgi verilmiştir.

## **1.2. İş Doyumu**

İş doyumu kişinin işinden hoşnutluğu ve eğlenceli görebilmesini, elde edilen maddi çıkarılardan sağlanan mutluluk, işe karşı olumlu tutum, çalışanların işleriyle ilgili algılarına, duygularına ve davranışlarına ilişkin tutumlar olarak tanımlanmaktadır (Barutçugil, 2004: 389; Bingöl, 1990: 266; Eğinli, 2009; Şimşek,1995; Şimşek, Akgemci ve Çelik,1998: 160; Üçüncü, 2016).

İş doyumu kavramı 1935'lerde ilk kez Hoppock tarafından ortaya atılmış, önemi ise tam olarak 1940'lı yıllarda anlaşılan bir süreç olarak ele alınmıştır. İş doyumu önemlidir çünkü kişinin fizik ile ruh sağlığını doğrudan etkileyen yaşam doyumu ve üretkenlikle ilgilidir (Akşit Âşık, 2010, Eren, 1993: 111; Sevimli ve Işcan, 2005).

Günümüzün mutluluğu bişey üretmek kadar önem verilen temel amaçlarından biri olmuştur. Çünkü bir kurumu yükseltecek, kâra geçirecek olanlar şirket çalışanlarıdır. Bu nedenle çalışanlar şirketin devamlılığı bakımından hayati öneme sahiptirler (Üçüncü, 2016).

Okutan, Yıldız ve Konuk, 2013; Çokluk, 1999)' a göre de çalışma yaşamındaki beklenti hizmet gerektiren sektörlerde kendini daha yoğun göstermekte, bu alanların başında da eğitim gelmektedir.

### 1.2.1. İş Doyumu Kavramı

Kişinin işindeki olumlu duyguları olarak ifade edilmektedir. Çalışanlardaki duygularını da etkileyen, doğrudan çalışanın iç huzuru ve rahatlığını, dolaylı olarak ta toplumu etkileyen, sadece birey ve işletme yönetimi açısından değil, ülkenin ekonomisi yönünden de üzerinde önemle durulması gereken bir kavramdır. (Keser, 2006; Şimşek, Akgemci ve Çelik, 1998: 160; Telman ve Ünsal, 2004: 11, Üçüncü, 2016).

Aşık (2010) yaptığı araştırmada, çalışanların iş doyumlarının arttıkça özgüvenlerinin, morallerinin, performanslarının ve verimlilikler ininde arttığını, hastalık, stres, gerginlik, endişe düzeyi, şikâyet düzeyi ve devamsızlığın ise azaldığını bulmuştur.

Pelit ve Öztürk'e (2010) göre iş doyumunun etkileri genel olarak sağlık üzerindeki etkileri, iş verimliliğine olan etkileri, iş dışındaki davranışlarına olan etkileri ve iş davranışına olan etkileri olarak incelenmektedir (Tablo 3).

**Tablo 2**

### İş Doyumunun Etkileri

Sağlık Üzerindeki Etkileri	İş Verimliliğini Etkileyen Davranışlar	İş Dışı Davranışlara Etkisi	İş Davranışındaki İlişki ve Verimliliğe Etkisi
- Fiziksel sağlık	-İş geciktirme	-Aile yaşantısı	-Örgütsel vatandaşlık davranışları
- Psikolojik sağlık	-Devamsızlık	-Evlilik	-İş performansı
- Zihinsel sağlık	-İş gören devir hızı	-Dinlenme	
-Yaşam ömrü (Uzun yaşam)	-İşi sabote etme	-Mutlu yaşam	
- Tükenmişlik			
-Uyuşturucu ve alkol alışkanlığı			

**Kaynak:** Pelit, E. ve Y. Öztürk. (2010). Otel İşletmeleri İş görenlerinin İş Doyum Düzeyleri: Sayfiye ve Şehir Otel İşletmeleri İş görenleri Üzerinde Bir Araştırma. İşletme Araştırmaları Dergisi, 1, 43-72.

İş doyumsuzluğunun ise genel anlamda davranışsal bozukluklara, toplumun ahlaki yapısına, sinirsel ve duygusal sorunlara, devamsızlık, işi bırakma, yüksek derecede moral ve isteklendirme bozukluğu, devamsızlık, yalancı hastalık, savurganlık, çalışmada yoğun ve sürekli kaygı yaratma gibi bireysel ve kurumsal çerçevede zararlı etkileri görülebilmektedir (Âşık, 2010; Başol ve Altay, 2009; Eğinli, 2009; Yılmaz, 2007)

### **1.2.2. İş Doyumunu Etkileyen Etmenler**

İş doyumuyla ilişkisi olan birçok etmen vardır. Bu faktörler genel anlamda bireysel yani kişisel, kurumsal yani dışsal faktörler olarak iki grupta toplanmaktadır (Kavaklı, Uzun ve Arslan, 2009; Telman ve Ünsal, 2004: 18).

İş doyumunu etkileyen dışsal faktörler genel olarak örgüt yapısı, yaratıcılık, örgüt kültürü, fiziki çalışma koşulları, terfi koşulları, hiyerarşik ilişkiler, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, iş güvenliği gibi etmenlerden oluşur (Keser, 2006; Dicle ve Dicle, 1989; Erdoğan, 1996:236; Sıgır ve Basım, 2006; Semercioğlu, Tengilimoğlu ve Semercioğlu, 2012; Telman ve Ünsal, 2004: 40 – 41; Yiğit, 2007).

Bireysel özellikler bazıları yaş, cinsiyet ve eğitim durumu, ücret, ödül, yükselme olanağı, haftalık çalışma saati, çalışma koşulları, iş deneyimi, eğitim, medeni durum, çocuk sayısı, sosyal takdir, aile tipi gibi pek çok etmeni içerir (Akşit Âşık, 2010; Bilge, Sayan ve Kabakçı, 2009; Eğinli, 2009; Erkmen ve Şencan, 1994; Pelit ve Öztürk, 2010; Toplu, 1998; Üngüren ve Diğerleri, 2010). İş doyumuyla ilişkili bu değişkenlerden araştırmada ele alınanlar ve ilgili araştırma sonuçları aşağıda kısaca aktarılacaktır.

Araştırmada iş doyumuyla ilişkisi incelenen değişkenlerden biri yaştır. Yaş ile iş doyumu arasında farklı araştırmalarda farklı sonuçlar bulunmuştur.

Tahta (1995) incelediği çalışmasında yaşlı öğretmenlerdeki doyumun genç öğretmenlerden düşüklüğünü bulmuştur. Diğer yandan Tunacan (2005) incelediği araştırmasında öğretmenlerin yaşları açısından iş doyum düzeylerinin farklılaşmadığı sonucunu bulmuştur.

Cinsiyet değişkeni de iş doyumu ile ilişkili bulunmuştur. Kadın ve erkeklerin işlerinden farklı beklentileri olması, dolayısıyla, farklı yönlerden daha doyumlu ya da daha az doyumlu olmaları mümkündür (Telman ve Ünsal, 2004: 57 – 58). Yılmaz, Korkut ve

Köse, 2010; Tunacan, 2005’de yaptıkları araştırmada kadınlar erkeklerden doyumlu sonucunu bulmuşlardır.

Güler (1990) araştırmasında cinsiyetin iş doyumunu üzerinde temel etkisinin anlamlı olmadığını, ancak cinsiyet ile sürekli kaygı değişkenleri ortak etkisinin iş doyumunu etkilediğini bulmuştur.

Bağcılar ilçesinde örnek çalışma olarak yapılan araştırma da kadınların doyumunu erkeklerden yüksektir (Yılmaz, 2007).

Tunacan (2005) Beykozda ki araştırmasında cinsiyete göre, iş doyum düzeylerinin farklılaştığını, kadınların doyumunun erkeklerin düzeylerinden anlamlı olarak daha fazla olduğu sonucunu bulmuştur.

İş doyumunu ile ilişkili bir diğer kavramda eğitim düzeyidir. Eğitim düzeyi yükseldikçe doyum artmaktadır. Genel iş doyumunu, yüksek eğitim düzeyli olanlarda düşük eğitimli yâda eğitimsiz olanlara göre daha yüksek düzeydedir (Baysal, 1981:193; Derin, 2007; Sun, 2002; Telman ve Ünsal, 2004: 59; Yılmaz, Korkut ve Köse, 2010).

Diğer yandan Güler (1990)’da eğitimin etkisini incelemek amacıyla yaptığı araştırmada eğitim düzeyi fazla olanların iş doyumunun düşüklüğü sonucuna ulaşmıştır.

Kişinin evli olup olmaması da iş doyumunu etkileyebilmektedir. Telman ve Ünsal (2004: 59) evlilerin bekârlardan doyumlu olduğunu, medeni durumun iş doyumunu ile ilişkili olduğunu ifade etmektedirler.

Güler’in (1990) medeni durumun etkisini incelemek amacıyla yaptığı çalışmasında, medeni durumunun iş doyumunu ile anlamlı bir ilişkisinin olmadığı, ancak kaygının doyum üzerinde etkili olduğunu göstermiştir.

Tahta (1995) doyumun düzeylerini incelediği çalışmasında ise, medeni durum değişkeni bakımından evlilerin bekâr olanlardan iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu bulgulamıştır.

Bir çalışanın iş doyumunu örgütteki hizmet süresiyle de yakından ilgilidir (Telman ve Ünsal, 2004: 58). Hizmet süresinin sorumlulukta artış oluşturacağı düşünülmekte, yani

zamanla kurumdan beklenti arttıkça iş doyumunu da bundan etkilenmektedir (Sığı ve Basım, 2006; Tahta, 1995; Yılmaz, Korkut ve Köse, 2010).

Turcan (2011) tarafından çalışması sonucunda, deneyimli ilköğretim okulu öğretmenlerinin genel olarak kendilerini daha yeterli olarak algıladıkları, kendilerini başarılı gördükleri ve iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Gelir durumu da iş doyumunu etkileyen önemli etmenlerdendir. Eşit olarak değerlendirilmediğini düşünen çalışan iş tatminsizliği yaşayabilmektedir. Ücret, iş görenin iş tatmini sağlamada tek etken olmamakla birlikte oldukça önemli bir etkisi olabilmektedir (Uyarlıgil ve diğerleri, 2009). İnsanların yaptıkları iş için kazançlarının eksik ya da fazla olması onların çalışma verimini etkiler. Ücret işin karşılığıyla orantılıdır (Çalgan, Yeğenoğlu, Aslan, 2009; Eğinli, 2009; Telman ve Ünsal, 2004: 39 – 40; Akşit Âşık, 2010). Bu çerçevede yapılan araştırmalar gelir düzeyinin iş doyumuyla ilişkisini açıkça göstermektedir. Kesici (2006), ücret ile güdülenmeyle doyumun doğru orantılılığını bulmuştur. Özkurt (2015) ise, tüm çalışanlarda iş doyumunun aynı olmadığını, birinci düzey çalışanlarında yüksek gelir nedeniyle iş doyumunun daha yüksek olduğunu, ek ödemelerin dikkatlice ve adaletli bir şekilde düzenlenmesinin, çalışma ortamının ve fiziki koşulların çalışanların ihtiyaçlarını karşılayabilecek düzeyde olmasının iş doyumunu yordayan önemli etmenler sonucuna varmıştır. Özdemir (1986), öğretmenlerin çoğunun ücretlerini yetersiz bulduğu bunun da doyum düzeylerini olumsuz yönde etkilediği sonucuna varmıştır. Benzer olarak Tellioglu (2004)'da, düşük ücretin iş doyumunu olumsuz etkilediği sonucunu bulmuştur.

Sosyal takdir ya da destek de iş doyumunu etkileyen önemli etmenlerdendir. Bu konuda, Özdayı (1991) meslekle tatmin arası araştırmada, en fazla tatminsizlik oluşturan değişkenin, mesleki güvence, çalışma şartları, teftiş ve terfi gibi etmenlerden ziyade, kişiyi etkileyen dışsal yapı yani aile yapısı gibi sosyal destek unsurları olduğu sonucuna varmıştır.

Yılmaz (2007) Bağcılar ilçesinde örnek çalışma olarak karşılaştırma amacıyla yaptığı çalışmada, liselilerdeki doyumunu sosyal anlamda iş arkadaşlarından aldıkları destek ve yönetim biçiminden deneyimlemişlerdir.

### 1.2.3. Öğretmenlerde İş Doyumu

İş doyumunu kişisel başarının gereğidir. Birey gününün çoğunu işinde geçirdiğinden dolayı gereksinimlerini iş yerinde karşılamış olacaktır. Bu gereksinimlerin yeterli düzeyde karşılanması iş doyumuna, karşılanmaması ise iş doyumsuzluğuna neden olacaktır (Oflezer ve diğerleri, 2011; Keser, 2005). Bu anlamda işe karşı tutumlar doyumla paralel olacaktır ( Erdoğan, 1991: 376).

Altınışik (1997)'a göre iş doyumundaki verimliliğin yüksekliği sürekli gözlenmez. Bu bir çok değişkene bağlı olabilir

Cemaloğlu ve Şahin, (2007); Şahin ve Dursun, (2009) öğretmenlik etkileyici sosyal ve politik baskılar, ödüllendirmede yetersizlik, maaş, çalışma koşulları, çalışma saatleri nedeniyle içsel dengeyi bozucu şekilde yorumlanmaktadır. Öğretmeni birliğe ve hizmete yönlendirmek, yöneticileri, meslektaşları, öğrencileri, velileri, okul personeli ve çevresi ile olumlu ilişkiler içinde olmak önem arz etmektedir.

Tunacan ve Çetin (2009) bu konuda eğitimin kalitesinin öğretmen niteliği ile doğru orantılı olduğunu, öğretmenlerin işine değer verip, önemine inanırlarsa, iş yaşamlarının anlamlı, amaçlı - önemli olacağını, tatmin düzeyi yükseldikçe, güdülenme ve performansın yükseleceğini, bu şekilde de eğitim kalitesi ve veriminin artacağına vurgu yapmaktadırlar.

Tümkaya (2005) öğretmenlikle tükenmişlik üzerine yaptığı araştırmada öğretmenlerin istenmedik davranışlarda bulunmasının sınıfın iklimini bozduğunu söylemiştir. Işıkhan (1996) Sosyal hizmet örgütlerinin işlevsellik ölçütü konusunda yaptığı çalışmada işin zenginleştirilmesinin, yönetimin ve grup kararlarına katılma konusunda artışın iş doyumunu artırdığını belirtmektedir.

### 1.2.4. Kuramsal Yaklaşımlar

Çalışanların işten doyumunu hem çalışan hem de hizmet alanlar için önemli bir durumdur. Güdü ve doyumunu esas alan bu anlamda çok kuram vardır. Kuramlar genel anlamda iş tatminini çözümlenmeye yönelik kuramlardır. Maslow'un "ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı", Herzberg'in "çift faktör kuramı", Alderfer'in "var olma ilişki-gelişme kuramı", Mc Clelland'ın "başarı güdüsü kuramı", Vroom'un "beklenti kuramı", Lawler ve Porter'ın



“ümit (beklenti) kuramı”, Adams’ın “eşitlik (ödül adaleti) kuramı”, Locke’nin “değer ayrılığı kuramı”, Lawler’in “çok yönlü tatmin kuramı”, Salancık ve Pfeffer’in “sosyal bilgi süreci ve genetik kuramı” başlıca iş tatmini kuramları olarak adı geçen kuramlardır (Smither, 1998: 77-78). İş doyumunu tek modelle açıklamak mümkün değildir. Bu kuramlarla ilgili aşağıda genel olarak bilgi verilecektir.

Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, kendisinden sonra oluşturulan bütün kuramlara temel oluşturan, temel ihtiyaçları en alt basamakta yer alan fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları olarak ele alıp, bu ihtiyaçlardan biri giderilmeden diğer (üst) basamaklardaki ihtiyaçlara geçilmeyecek şekilde bir hiyerarşisi olan, hiyerarşik bir kuramdır (Okumuş, 2011: 44 – 46; Tınaz, 2000; Üçüncü, 2016). Bu ihtiyaçlar temel fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyaçları, aidiyet ihtiyaçları, saygı ve statü ihtiyacı, kendini gerçekleştirme ve doyum ihtiyaçları şeklinde sırasıyla aşağıdan yukarıya doğru sıralanmıştır (Güney, 2008: 356).

Herzberg’in Motivasyon Hijyen Kuramı, Maslow’un kuramındaki ihtiyaçlarında içinde olduğu iki temel ihtiyaç çerçevesinde açıklanır. Herzberg ihtiyaçları güdüleyici ve sağlık bilgisi faktörleri olarak sınıflandırmıştır. Kurama göre iş doyumunu güdülenme ve sağlık bilgisi bağlamında ele alınmalıdır (Okumuş, 2011: 46).

Mcgregor’un X ve Y Kuramı, X teorisi olumsuz özellikleri, Y teorisi olumlu özellikleri temsil eder. Genel olarak X teorisine göre iş görenler işe karşı olumsuz tutum içindedirler ve pek çalışma taraftarı değildirler. Y teorisine göre iş görenler işi bir oyun gibi görürler (Okumuş, 2011: 47 – 48; Şahin, 2004).

Alderfer’in Erg Kuramında, temelini bireyleri motive eden var olma ihtiyaçları, ilişki ihtiyacı yani sevgi, saygı, ait olma ihtiyacı ve büyüme ihtiyacı oluşturur. Bireyin üst düzey ihtiyaçlarını doyurması için öncelikle alt ihtiyaçlarının karşılanması gerektiği görüşünü reddeder. Yani birey üç ihtiyacı da aynı anda hissedebilir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2005: 434; Tınaz, 2000).

Adams’in Eşitlik Kuramı ise ödül bedel ilişkisini temel alarak iş doyumunu açıklar. Bireyin ödüllерinin kendi çaba ve katkılarına oranı ile diğer bireylerin aldıkları ödüllерin çaba ve katkılarına oranı karşılaştırılır ve eşitse birey işinden doyum algılayacaktır (Türk, 2007: 90 – 91).

Vroom'un Beklenti Kuramı, gerçekleşmesi birey için önemli olan amaçları konu edinen, amaçların bireyden bireye farklılık gösterdiğini, çalışanın davranışlarının sonucunda bir ödül alacağını bildiğinde daha fazla başarıma çabası göstereceğini temel alan bir kuramdır (Ataay,1998: 94; Okumuş, 2011: 51).

Bu kuramlardan farklı olarak Başaran (2000: 216 - 217) iş doyumu kuramlarını içerik kuramları, süreç kuramları, uyumsuzluk kuramları olarak üç grupta ele almıştır. İçerik kuramları, çalışanlar için iş doyumunu ve gereksinimleri açıklamaya çalışan, bazı değer ve gereksinimlerin kurum tarafından karşılandığında çalışanın doyuma ulaşacağını savunan kuramdır. Süreç kuramları, istediklerini elde eden insan doyum sağlar, istenen ve kendisi için önemli olan bir şeyi elde edememişse doyumsuzluk yaşar gerçeğiyle doyumu çevreye bireye bağlayan bir kuramdır. Uyumsuzluk kuramı kurumdan istenen iş doyumu beklentisi karşılandığında beklenti ile gerçekte karşılanan farkla doyumun ters orantılandığı kuramdır. Burada belirleyici etken kurumun ihtiyaç karşılama düzeyiyle kişinin beklentisi arası farktır.

### **1.3. Sosyal Destek**

Toplumsal bir varlık olan insan dünyada çevreden yarımsız yaşayamaz. Yaşamın devamı toplumla ilişkiye bağlıdır. Aileden başlayan en temel toplumsal ilişkilerden, kurumlar ve toplum düzeyindeki toplumsal ilişkilere kadar tüm ilişkiler birey için yaşamını sürdürebilmesi için bir gerekliliktir. Bütün ilişkiler yaşamaya yönelik beklentileri içinde taşır. Toplumsal yaşam karşılıklı beklentiler ve bu beklentilerin doyurulma çabalarından oluşur. Destekleyici bir sosyal çevreye sahip olmak birey üzerinde olumlu bir etki yaratır. (Pearson, 1990: 22; Yıldırım, 2007).

Bayraktar (2011) çalışmasında sosyal destek alanındaki araştırmasında algılanan sosyal destek düzeyiyle ilgili yapılan tanımlara benzer olarak, sosyal desteğin kişinin kendisini algılama, yorumlama biçimini olduğunu bulgularıyla bu durumun kişinin ruh sağlığı üzerinde etkili olduğuna ulaşmıştır.

Karadağ (2007) ve Ünüvar (2003) yaptıkları çalışmada, algının yaşam, uyarıcı, davranış etkenlerinin farkına vararak, kişinin kendi yargısı, değerliliği, sevilen ve sayılan bir bakış açısına sahip olması ile beliren bir durum olduğunu bulgulamışlardır. . Bu da demektir ki algı sosyal ilişkinin niteliğini ortaya koyar. Bu bağlamda algılanan sosyal

destek, Arkanoc (2001: 215 - 218)'den hareketle sosyal ilişkiden sağlanan doyum ile ilişkili kavramlardır. Sosyal destek çevreden bireye yönelen saygılı, sevgili, takdirli, mali ve sosyo psikolojik kapsamdaki her türlü yardım süreci olarak tanımlanmalıdır.

Tolman'a (2014) göre kişinin yaşadığı çevreyle ilgili algılar, inançlar, kişinin davranışlarını etkiler. Örneğin, bir vejetaryen et yemekleri dışında bütün yemekleri yemeye çalışır. İnanç ve algıları et yemesini engeller. Kişinin çevrede şekillenen bilişleri, ihtiyaç duyulduğunda kişinin yaşam amaçlarına varmasında bir araçtır. Yani çevreye verilen anlam kişinin bakış açısını etkiler. Buda onun algısıyla ilgili bir durumdur.

Cohen, S. ve Syme, S. L (1985)'e göre kişinin hayatında kaygı yaratan olaylar, değişmeler ile yaşam mücadelesi, sosyal destek oldukça önemlidir. Sosyal destek; sosyal anlamda kişiye güven hissi verir. Algılanan destek bireyin yaşamının çeşitli alanlarında kişiye değerli olduğu hissi veren, gereksinim durumunda destek alabileceği insanların olduğunu ifade eder (Arkanoc, 2001: 235 - 239).

Bu bağlamda sosyal destek ile ilişkili olduğu düşünülen tükenmişlik ve iş doyum kavramları yapılan araştırmalar çerçevesinde incelenecektir.

### **1.3.1. Sosyal Destek Kavramı**

İlk defa bilimsel çalışma kapsamına koruyucu sağlığın araştırılmasıyla 1960'ta giren, sevilme, değerlilik ve toplumsal ağin üyesi olduğuna inanma olarak ifade edilen sosyal desteğin, çeşitli tanımları vardır. (Cobb, 1976: 300).

Kişinin diğerleriyle bağlılığı ya da bağ kurması da sosyal destek olarak adlandırılır. Çevre tarafından bireye sağlanan destek ve kişiye yardımcı bir çevrenin kişinin sağlığı üzerinde ayrıca önemli bir yere sahip olduğu söylenebilir (Aksüllü ve Doğan, 2004; Kozacıoğlu ve Gördürür, 1995: 32).

Sosyal desteğe ilişkin yaklaşımlar birlikte değerlendirildiğinde sosyal destek, çevresinden bireye yönelen dürütlüğü, saygıyı, takdiri, sosyo – psikoloik kapsamlı yardımlar olarak tanımlanabilir (Kozacıoğlu ve Gördürür, 1995: 32; Yıldırım, 1998).

Cüceloğlu (1992: 375 - 376) sosyal destek kavramını; Sosyal desteğin yönü (sosyal desteği almak ya da vermek), eğilimi (destek kaynaklarına ulaşılabilirlik ve kaynağı),

niteliği (algılanan sosyal desteğin kaynağına göre olumlu ya da olumsuz olması), içeriği (bilgisel, duygusal, araçsal destek gibi), ağını (İletişim içinde olduğu insanların tümü) kapsayan farklı boyutlarda destekleyici bir unsur olarak ele almıştır. Yıldırım (1998) sosyal desteği ayrıca;

- Bireyin psiko biyolojik yeteneklerini harekete geçiren,
- Kişisel isteklerin karşılanmasına yardım eden,
- Kişiyi beceri kazandırıp, para başta olmak üzere maddi kaynaklara ulaşmasına yardımcı olan,
- Bireye rehberlik yapan, bilgi sunan, yardım sağlayan bir süreç olarak ifade etmiştir.

Sosyal destek, stres verici yaşam olaylarının oluşumunu, fiziksel ve psikolojik hastalık riskini ortadan kaldırmaya yardımcı olan, bireyin sorunlarıyla baş etmesinde önemli rol oynayan, kişinin kendine olan güvenini artıran, stresli yaşamın olumsuz etkilerine karşı bireyi koruyan durumları kapsar (Kaşıkçı ve diğerleri, 2009).

Cohen ve Wills (1985) ise toplumsal desteği 4 değişik kategoride ele alır. Bunlar:

- Bireyin saygı gördüğü, kabul edildiği ve benlik saygısının geliştiğini ifade eden saygı desteği,
- Sorunun tanımlanması, anlaşılması, sorunla baş edilmesi, öğüt verme, sorunun boyutlarını değerlendirme gibi bilişsel rehberliğe dayanan bilgi desteği,
- Boş zaman değerlendirme ve başkalarına yakınlık ihtiyacının karşılandığı, sorun üzerinde düşünme yerine olumlu duygu durumunun teşvik edildiği stresi azaltıcı destek türü olan sosyal arkadaşlık,
- Maddi destek, çevreden gelen ve ihtiyaç duyulan hizmetlerin sağlanması bireyin rahatlamasını sağlayan, kişiyi eğlenmeye yönlendiren, böylece zaman kazandırıp stresi azaltıcı bir özellik gösteren işlevsel destektir.

Sosyal desteğin hangi kaynaktan alındığı da önemlidir. Sosyal desteğin kaynakları, aile, arkadaşlar, komşular, akrabalar gibi doğrudan kaynaklar ve danışmanlar, öğretmenler, sağlık profesyonelleri, din adamları gibi sosyal hizmetlerde çalışanlar gibi dolaylı kaynaklar olarak açıklanmıştır (Özyurt, 2015; Topkaya ve Büyükgöze Kavas, 2015; Yürür ve Sarıkaya, 2011).

Sosyal destek alanındaki araştırmalarıyla bilinen Shumar ve Hill (1991) sosyal desteğin bireyin üzerinde psikolojik ve fizyolojik sağlığa etkisinin olduğunu, bağlılık gereksiniminin doyurulması, kimlik duygusunun korunup güçlendirilmesi, kendine güvenin artması gibi faktörlerinde bunu etkileyen etmenler olduğunu belirtmişlerdir. Sosyal destek ayrıca, bireyin yaşamda anlam bulmasını teşvik etmekte; diyet, egzersiz yapma, düzgün uyuma, uygun alkol ve sigara tüketimi davranışlarını düzenlemekte olduğunu belirtmişlerdir.

### **1.3.2. Sosyal Desteği Etkileyen Etmenler**

Sosyo-demografik özelliklere göre sosyal destek algısı değişiklik gösterebilmektedir. Yaşın, cinsiyetin, medeni halin, çocuk sayısının, çalışılan saati ve görev süresi, aylık gelir durumu, aile tipi, sosyal takdir gibi özelliklerin sosyal destek üzerinde etkili olduğu düşünölmektedir. Bu amaçla araştırmada etkisi incelenen bu değişkenlerle sosyal destek arasındaki ilişki ve yazında ki araştırmalar hakkında aşağıda kısaca bilgi verilmiştir.

Sosyal destekle ilişkisi olduğu gösterilen değişkenlerden biri yaştır. Gökler ve Aydın (2011), toplumsal çevreden destek alamayan, bu nedenle yalnız kalan bireylerin yaşlarının artmasıyla birlikte benlik algılarında düşüş olduğu sonucunu bulmuştur. Alver (2003) araştırmasın da yaşlı bireylerde görölen psikolojik hastalık belirtileriyle gençlerde görölen psikolojik hastalık belirtilerinin farklı olduğu sonucunu bulmuştur.

Cinsiyette araştırmada ele alınan ve sosyal destekle ilişkisi incelenen değişkenlerden biridir. Yıldırım (2007), öğrencilerdeki toplumsal desteğin düzeyleri üzerine yaptığı araştırmada, başarı beklentisinin erkeklerde, kaygıya daha fazla neden olduğu sonucunu bulmuştur. Ayrıca toplumsal desteğin stresin etkileyici unsuru olduğu sonucuna ulaşmıştır. Alver (2003) araştırmasın da, psikolojik sağlık durumu açısından kadınların psikolojik etkilenim düzeylerinin, erkeklerin psikolojik etkilenim düzeyinden daha yüksek olduğu sonucunu bulmuştur. Altıparmak (2009) huzurevindekileri incelediği araştırmada, çalışanlarda sosyal desteğin, kadınlarda erkeklere göre daha iyi yönde etki bıraktığı sonucunu bulmuştur.

Eğitimde araştırmada ele alınan ve sosyal destekle ilişkisi incelenen değişkenlerden biridir. Başar (2006) kendini kabulle toplumsal destek arasında ilişkinin sonucunu

bulmuştur. Bireyin eğitim düzeyi ile algıladığı sosyal destek arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Demirtaş (2008) toplumun desteğiyle kaygıyı inceleme amacıyla yaptığı araştırmasında, Toplumsal destekle akademik başarı arası ilişkisinin sonucunu bulmuştur. Öğrencilerde destekle mücadele gücünün arttığı bunda akademik başarıyı olumlu yönde etkilediği sonucunu bulmuştur. Alver (2003) ruhsal duyguları incelediği çalışmada çalışanların eğitim düzeyi yüksek olan kurumlarda ki bireylerin psikolojik sağlık puanlarının eğitim düzeyi düşük olanlara göre daha yüksek olduğu sonucunu bulmuştur.

Medeni durumun da sosyal destekle ilişkili olduğu görülmektedir. Topçu, 2015’de yaptığı araştırmasında, evli kişilerin eşlerinden gelen olumlu ve süreklilik arz eden tutumların, geçmişte yaşanan olumsuz travmatik yaşantıların etkisini sildiğini, evli kadınların olmayanlara göre daha yüksek oranda iyileşme gösterdiğini saptamıştır. Altıparmak (2009) huzur evindekiler konulu çalışmada çalışanlarda sosyal desteğin, evlenmemişlerde evlilerden olumlu sonuçlar ortaya koyduğu bulgusuna ulaşmış, sosyal destek ile medeni durum arasında korelasyon ilişkisi olduğu sonucuna varmıştır. Alver (2003), Bekârlarda psikotizm ve depresyon belirtisinin evli ve boşanmışlara göre daha yüksek olduğu sonucunu bulmuştur.

Sahip olunan çocuk sayısı da sosyal desteği etkileyebilmektedir. Özmete (2008) çalışmasında evli, eşleri hayatta olan ve çocuklarından sosyal destek gören çalışanların, bekâr ve çocuksuz olanlara nazaran mutlu ve doyumlu olduğu sonucunu tespit etmiştir.

Çalışanların çalışmalarına karşılık elde ettikleri gelirden sosyal destekle ilişkili bulunmuştur. Özmete’ye (2008) göre yaşlı çalışanlar emekli olmadan kendilerine ait konut almaya yönelmekte, bu da gelir düzeyleri düşük olsa da ekonomik bakımdan fazlaca sorun yaşamamalarını sağlamaktadır. Çünkü giderin azalmasıyla gelir düzeyinde görülen artış bireylere kendilerini daha sağlıklı ve aktif hissettirmektedir. Altıparmak (2009) huzur evindekileri incelediği araştırmasında, çalışanlarda yüksek gelirli de toplum desteğinin olumlu bir etki bıraktığını bulmuştur. Sosyal destek ile gelir düzeyi arasında ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Kağıtçıbaşı (2000: 86), ailenin gelir düzeyinin, kişinin sosyo-kültürel çevresi ile hangi değerlere sahip olduğunu belirlediğini söylemektedir.

Çalışanların aile yapıları da sosyal destekle ilişkili bulunmuştur. Kentleşme sürecine bağlı olarak aile yapısının geniş aileden çekirdek aileye dönüşümü, hem kent hem de kırsal bölgelerdeki aileleri etkilemiş, yaşlılara her türlü güvenceyi sağlayan geniş aile yerine çekirdek aile gelmiştir. Bu değişimle beraber akraba ilişkileri zayıflamış, aile ilişkilerinde sosyo – ekonomik anlamda farklı sorunlar ortaya çıkmaya başlamıştır (Sevil, 2005:6). Bu da sosyal destek bakımından kentli ailelerin daha az destek kaynağına sahip olduğu anlamına gelmektedir. Ana – baba tutumları da sosyal destekle yakından ilişkilidir. Sağlam (2007) liselerde ebeveyn konulu araştırmasında, aile yapısı demokratik olan öğrencilerin, otoriter aile yapılarına sahip öğrencilere göre sosyal destek düzeylerinin daha yüksek olduğu, ev ve çevre desteğinin sorunlu eylemleri etkilediğine ulaşmıştır. Kağıtçıbaşı (2000: 86) ise ana - babanın sosyal sınıf, konumu ve değerleri çocuk üzerinde çok daha fazla etkili olmaktadır. Çocukluktaki bu ortam bireyin gelecekteki davranışlarında etkili olmaktadır.

Sosyal takdir ve sosyal destekte bir birini etkileyen iki faktördür. Kozaklı (2006) tarafından toplum desteğiyle üniversiteler ilişkisi için yapılan araştırmada, destek arttıkça uyumluluğun arttığı, üzüntünün düştüğü bulunmuştur. Sosyal destek ile yalnızlık düzeyi ve kaynakları (aile, arkadaş ve özel biri) arasında ise olumsuz ve anlamlı ilişki bulgulamıştır.

### **1.3.3. Öğretmenlerde Sosyal Destek**

Okul şartlarının strese oldukça elverişli olması nedeniyle, stres öğretmenlerin çalışma yaşamını olumsuz yönde etkileyen etmenlerin başında gelmektedir. Öğretmen üzerindeki sosyal baskılar, okul ortamındaki sosyal ve fiziki yetersizlikler olumsuz etkiler yaratmaktadır. Bu şartlar altında görev yapan öğretmenler sık sık stres deneyimlemektedirler (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001: 113; Işıkhan, 2004: 88).

Özkan (2002) depresyonla desteği incelemek amacıyla yaptığı çalışmada, sosyal desteğin çalışanlara güven ve olumlu bir hava verdiğini, gerginliği azaltıp, davranış ve tutumları olumlu yönde etkilediğini belirtmiştir. Çakır ve Palabıyıköğlu (1997), sosyal desteğin kişiye olumlu bir toplumsal onay duygusu verdiğini, kişinin hayatı ve kendini daha kolay kabullenmesine yardımcı olduğunu, bedensel ve ruhsal sağlığını olumsuz etkileyecek davranışları azalttığını söylemektedirler.

Sosyal destek alan çalışanlar kendini daha güçlü hissetmekte, bu da stresle mücadeleyi kolaylaştırmaktadır. Stresle en fazla karşılaşan meslek gruplarından olan öğretmenlik mesleği maddi, sosyal ve kültürel destek bağlamda incelenmesi gereken önemli bir alandır (Doğan, 2001).

Öğretmenler üzerinde sosyal destek ve iş ilişkisini araştırmak amacıyla yapılan araştırma sonuçları da, öğretmenlik mesleğinin sosyal destek ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Çetinkanat (1988) örgütsel iklim ve iş doyumunu araştırmak üzere, öğretmenlerle yaptığı çalışmada sosyal destek ihtiyaçlarıyla doyum arası olumsuz ve anlamlı ilişki bulmuştur. Tellioğlu (2004) ilköğretimler üzerine yaptığı araştırmasında, en yüksek doyum iş arkadaşları yani arkadaş çevresinden sosyal destek boyutu yüksek olanlarda bulunmuştur.

#### **1.3.4. Kuramsal Yaklaşımlar**

Sosyal destek kavramının bireyin sağlığı üzerindeki psikolojik niteliğini açıklamaya yönelik iki temel model bulunmaktadır Cohen ve Wills ( 1985). Bunlar;

Tampon Etkisi Modeli, stres yaratan olayların zararlı etkilerinden korunmada sosyal desteğin bir tampon görevi yerine getirdiği ileri sürülmektedir. Kurama göre stres yaratacak olumsuz bir durum yoksa sosyal desteğin bulunmaması sağlık üzerinde olumsuz bir etki yaratmaz. Sosyal destek, stresin yarattığı olumsuz etkiyi kişiyi yalnızlıktan koruyup, yeni geldiği ortama kolay uyum sağlamasını kolaylaştırıp bireyin ruh sağlığını korumasına yardımcı olur. Bu modelde sosyal destek, stres seviyesi yüksek olanlarda, düşük seviyedekilere oranla daha kalıcı ve yararlı etki gösterir (Bayraktar, 2011: 17; Yeşilyaprak, 2003: 11).

Temel / Ana Etki Modeline göre ise sosyal destek, bireyin fiziği, sağlığı, hisler duygusunda etkilidir. Toplumsal desteğin olmaması kişide kendi başına olumsuzluk yaratabilir. Sosyal destek bu bağlamda birey sağlığı için olumlu bir durumdur ve her zaman sosyal desteğin olması kişi üzerinde olumlu bir etki yaratır (Cohen ve Wills, 1985).



### 1.3.5. Sosyal Destek, Tükenmişlik ve İş Doyumu İlişkisi

Sosyal destek sistemi çalışanları olumlu yönde etkilemekte, psikolojik ve sosyolojik yönden kişilere olumlu etki yapmakta, yaşama ilişkin olumlu bir anlam oluşturmaya yardımcı olmaktadır. Duygu ve davranış sorunlarının, sağlık problemlerinin ortadan kaldırılmasında ve diğer sorunların çözümünde önemli yere sahiptir (Gökler, 2007).

Sosyal destek, tükenmişlik ile mücadelede önemli bir yere sahiptir. Burke ve Veir (1978) öğretmenlerle yaptıkları çalışmada öğretmenlerin algıladıkları sosyal desteğin onları tükenmişlikten koruyan bir etmen olduğunu göstermişlerdir

Yılmaz (2014) sağlık çalışanlarının tükenmişlik, depresyon ve iş doyumu düzeylerinin incelenmesi amacıyla yaptığı çalışmada, aile, arkadaş ve özel insanlarla olan takdire dayalı ilişkilerin tükenme düzeylerini olumlu yönde etkilediği sonucunu bulmuştur. Çivilidağ (2011) üniversitelerdeki öğretim elemanları üzerinde yaptığı toplum destek düzeylerini öğrenme amaçlı çalışmasında, işyerinde sosyal desteğin az olması durumunda çalışanların iş yapma isteğinde ve çalışma şevkinde azalma olduğunu bulgulamıştır.

Torun (1995) tükenme ve aile arası ilişkiyi incelediği çalışmasında iş yerinde yaşanan stresin, çalışanda psikolojik ve bedensel bitkinlik, beden ve ruh sağlığında bozukluk, benlik saygısında düşüş gibi durumlar ortaya çıkardığını, bu durumda dost ve akrabaların sorunlarla başa çıkmada sağladıkları sosyal desteğin çözümleyici bir etken olabileceğini bulgulamıştır.

Stresli durumlarda, iş yerinde aşırı iş yüküne maruz kalma durumlarında, sosyal destek elde edemeyen bireyler yalnız kalırlar. Sosyal destek, strese maruz kalanların bu olumsuz durumu azaltmak için kullandıkları önemli bir yöntemdir. Sosyal destek bireyin öz güvenini, psikolojik durumunu, mutluluk hissini, öz saygısını ve düşüncesini artırmaktadır (Kepir, 2004)

Maslach, Johnson ve Leiter (1986)'da tükenmişlik kavramını açıklığa kavuşturan ana sebepler arasında sosyal desteğin önemli yeri olduğunu belirtmiştir (akt: Ergin, 1992). Başarının birinci faktörü destektir (Balay, 2000: 135 – 139; Altay, Görener ve Demirkıran, 2010).

Sosyal destek, iş doyumu kavramıyla yakından bağlantılı, iş doyumunun genel bir ölçüsü konumundadır. Bulunduğu çevre tarafından destek gören kişi ihtiyacını karşılayıcı girişimlerde bulunmaya başlar. Yani ihtiyacı ve başarıyı ödüllendirecek bir ortamın yaratılması önemli bir iştir (Özer ve Bakır, 2003; Yılmaz, 2006). Kağan (2005) da devlet, rehberlik araştırma merkezleri ve özel ilköğretim okullarında yaptığı araştırmada çevreden takdir gören çalışanların iş doyum düzeylerinin çevreden takdir görmeyenlere göre daha yüksek olduğunu bulgulamıştır.

Sosyal destek ve iş doyumu arası ilişkinin incelendiği araştırmalarda aşağıdaki bulgulara varılmıştır. Bilgiç (1998), kıdem ile iş doyumu arasında olumsuz ilişkiyi bularak fazla çalışanların ödül azlığının olması da iş doyumunu olumsuz etkilemektedir. Yelboğa (2007) ekonomide doyum faktörü amacıyla yaptığı çalışmada işe yeni başlayan kişilerde iş doyumunun daha yüksek olduğunu bulmuştur. Yeni bir işe başlayanlarda çalışmak kişiye çekici görünebilmekte, iş doyumu, çalışma yılının artması ve kişinin mesleki anlamda gelişmesi ile beraber azalmaktadır. Ayrıca çalışanlar çevrelerinden destek göremeyince çalışma enerjileri düşmektedir. Bu durum mesleğin ilerleyen yıllarında sosyal destek eksikliği fazla ise daha yaygın görülmektedir.

## **BÖLÜM 2: YÖNTEM**

Araştırmada çalışma alanı olan Bursa merkez ilçesi Osmangazi'deki Anadolu liseleri ve Meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin tükenmişlik, iş doyum ve algıladıkları sosyal destek düzeyleri farklı değişkenler açısından incelenmiştir. . Yapılan analiz, çözümlene ve sonuçlar bu bölümde belirtilmiştir.

### **2.1. Araştırmanın Modeli**

Araştırma var olan durumu olduğu gibi betimlemeye çalıştığı için ilişkisel tarama modeline uygun olarak düzenlenmiştir. Tarama modelleri, zamanı önemsiz ve durumu değiştirmeden betimlemeyi hedefleyen bir araştırma yaklaşımlarıdır. Çalışmalara tema olan kişi veya nesne, kendi şartları doğrultusunda olduğu gibi değiştirilmeden tanımlanmaya çalışılır. Onları etkileme uğraşı içine girilmez. Önemli olan ona uygun bir şekilde gözlemleyip belirleyebilmektir (Karasar, 2006: 77).

### **2.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi**

Araştırmanın evreni Bursa merkez de bulunan ortaöğretim okullarında kadrolu olarak çalışan öğretmenler; örneklemini ise Bursa Merkez ilçesi Osmangazi'de bulunan beş Anadolu lisesi ve dört meslek lisesi çalışanı 302 kadrolu öğretmen oluşturmaktadır.

Örneklem çalışma alanı olarak Bursa merkez ilçesi Osmangazi, Acemler – Bağlarbaşı mevkiindeki liseler seçilmiştir. Bu civardaki liselerin seçilmesinin nedeni ise; 2015-2016 yılı itibarıyla Bursa'da bulunan tüm liselerin ağırlıklı olarak bu mevkide yer almasıdır.

Örneklem çalışma alanı kapsamında seçilen lise gruplarında kadrolu çalışan ilgili öğretmenlerin hepsine ulaşılmaya çalışılmış, ulaşılan öğretmenlerden örneklemini temsil eden bütün öğretmenlere ölçek formu dağıtılmış, ancak sonuçta 302 adet geçerli ölçek formu elde edilebilmiştir. Evren ve örneklemin demografik özellikleri tablo 4 de verilmiştir.

Araştırmanın örneklemini Bursa Merkez ilçesinde bulunan tüm ortaöğretim kurumlarından rastlantısal (seçkisiz) olarak belirlenen dört adet Meslek lisesi ile beş adet Anadolu lisesi olmak üzere, toplam dokuz adet lisede çalışan 302 kadrolu öğretmenden oluşmaktadır.

**Tablo 3**  
**Yaş, Cinsiyet ve Eğitim Durumuna İlişkin Kişisel Bilgiler**

Demografik Bilgiler	Gruplar	n	%
Yaş	22-32 yaş	31	10,3
	33-43 yaş	96	31,8
	44-54 yaş	143	47,4
	55 yaş ve üz.	32	10,6
Cinsiyet	Erkek	142	47,0
	Kadın	160	53,0
Eğitim	Lisans	265	87,7
	Yüksek Lisans	37	12,3
Medeni Durum	Evli	244	80,8
	Bekâr	42	13,9
	Boşanmış	16	5,3
Çocuk Sayısı	Yok	59	19,5
	1-2 çocuk	207	68,5
	3 çocuk ve üz	36	11,9
Haftalık girdiği ders saati	0-22 saat	108	35,8
	23-33 saat	132	43,7
	Diğer	62	20,5
Görev süresi	1-6 yıl	41	13,6
	7-12 yıl	32	10,6
	13-19 yıl	81	26,8
	20 yıl ve üz	148	49,0
Aylık gelir durumu	Gelir giderden az	44	14,6
	Gelir gider eşit	187	61,9
	Gelir giderden fazla	71	23,5
Aile tipi	Çekirdek	271	89,7
	Geniş	31	10,3
Çevrenizden takdir görüyor musunuz?	Evet	286	94,7
	Hayır	16	5,3
Okul türü	Anadolu Lisesi	174	57,6
	Meslek Lisesi	128	42,4
	Toplam	302	100

Tablo 3 de görüldüğü üzere öğretmenlerden %10,3'ü (31 kişi) 22-32, %31,8'i (96 kişi) 33-43, %47,7'si (143 kişi) 44-54, %10,6'sı (32 kişi) 55 yaş ve üzerindedir. Öğretmenlerden %47,0'ı (142 kişi) erkek iken %53,3'ü (160 kişi) kadındır. Öğretmenlerden %87,7'si (265 kişi) lisans mezunu, % 12,3'ü (37 kişi) yüksek lisans mezunudur. Öğretmenlerden %80,8'i (244 kişi) evli, %13,9'u (42 kişi) bekâr, %5,3'ü (16 kişi) boşanmıştır. Öğretmenlerden %19,5'inin (59 kişi) çocuğu yok iken %68,7'sinin (207) 1-2 çocuğu, %11,9'unun (36 kişi) 3 ve üzeri çocuğu vardır.

Öğretmenlerden %35,8'i (108 kişi) haftada 0-22 saat, %43,7'si (132 kişi) haftada 23-33 saat, %20,5'i (62 kişi) diğer sürelerde haftalık derse girmektedir. Öğretmenlerden %13,6'sı (41 kişi) 1-6 yıldır, %10,6'sı (32 kişi) 7-12 yıldır, %26,8'i (81 kişi) 13-19 yıldır, %49,0'u (148 kişi) 20 yıl ve üzeri süredir çalışmaktadır. Öğretmenlerden %14,6'sının (44 kişi) geliri giderinden az, %61,9'unun (187 kişi) gelir ve gideri eşit, %23,5'inin (71 kişi) geliri giderinden fazladır. Öğretmenlerden %89,7'si (271 kişi) çekirdek aile, %10,3'ü (31 kişi) geniş ailedir. Öğretmenlerden %94,7'ü (286 kişi) çevresinden takdir görmekte, %5,3'ü (16 kişi) çevreden takdir görmemektedir. Öğretmenlerden %57,6'sı (174 kişi) Anadolu Lisesinde görev yapmakta iken %42,4'ü (128 kişi) Meslek Lisesinde görev yapmaktadır. Toplam 302 öğretmen vardır.

### **2.3. Veri Toplama Araçları**

Bu aşamada bilgi alma amaçlı kullanılan bağımlı ve bağımsız değişkenleri kapsayan sosyo demografik bilgi formu, çok boyutlu algılanan sosyal destek ölçeği, Maslach tükenmişlik ölçeği, Minnesota iş doyum ölçeği ile ilgili bilgi verilecektir.

#### **2.3.1. Sosyo - Demografik Bilgi Formu**

Katılımcıların cinsiyeti, yaşı, medeni durumları, eğitim durumu, çocuk sayısı, haftalık kaç saat derse girdiği, görev süresi, aylık gelir durumu, aile tipi, çevresinden takdir görme düzeyini ölçmek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen bir formdur.

#### **2.3.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ)**

Maslach (1981) tarafından geliştirilmiştir Ergin, 1992; Telman ve Çelik, 2013: 169 - 174). Türkçe 'ye çevirip güvenilirlik ve geçerlik denetlemesi de Ergin (1992)' de doktor ve hemşirelerin tükenmişlik düzeyini araştırmak amacıyla yapılan araştırmayla yapılmıştır. Ölçek 22 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte 7'li Likert tipi ölçeğin puanları 0'dan 6'ya kadar değerlendirilmiştir. Duygusal tükenme (DT) ve Duyarsızlaşma (DU) alt ölçekleri olumsuz anlatımlardan, Kişisel başarı boyutu ise olumlu ifadelerden oluşmaktadır. DT ve DU artışı tükenmişliğin fazlalığını, KB puanının artışı da tükenmişlikte azalmayı gösterir (Telman ve Çelik, 2013: 169 -174).

Ölçeğin orijinal envanterin de yedili derecelendirme kullanılırken, Ergin (1992) tarafından Türkçeye uyarlanan envanterde, maddeler 5 dereceli (0 hiçbir zaman, 1 çok

nadir, 2 bazen, 3 çoğu zaman, 4 her zaman) olmak üzere tekrar düzenlenmiştir (Ergin, 1992: 143).

Söz konusu ölçek, 5'li likert tipi olup, tükenmişliğin üç boyutunda ölçen 22 soruluk olup, her sorusunda tükenmişlik hastalığının bir boyutunu ölçmeye yönelmiştir. 1, 2, 3, 6, 8, 13, 16, 20. sorular duydusal tükenmeyi ölçmekte, 5, 10, 11, 15, 21, 22. sorular duyarsızlaşmayı ölçmekte, 4, 7, 9, 12, 14, 17, 18, 19. sorularsa kişisel başarı duygusunda azalmayı ölçmektedir. KB'yi ölçen sorular ters puanlanmaktadır. Tükenme var veya yok şeklinde bir ayırım yapılamamakta, fakat tükenmişliği olan kişilerin DT ve DU puanları yüksek, KB puanları düşük seviyelerde çıkmaktadır (Ergin, 1992: 144: Telman ve Çelik, 2013: 169 -174).

Ölçeğin basamakları 'hiçbir zaman, çok nadir (yılda birkaç kez), bazen (ayda birkaç kez), çoğu zaman (haftada birkaç kez), her zaman (her gün) şeklinde derecelenmiştir (Ergin, 1992: 145: Telman ve Çelik, 2013: 169 -174).

### **2.3.3. Minnesota İş Doyum Ölçeği (MDÖ)**

Minnesota Doyum Ölçeği ilk olarak Weiss, Davis England ve Lofquist tarafından 1967 yılında iş doyumunu ölçmeye yönelik geliştirilmiştir (Telman ve Çelik, 2013: 157 – 162). Türkçeye uyarlamak amacıyla yapılan çalışması ise Özdayı tarafından 1991 yılında yapılan araştırmayla yapılmış, bu araştırmada 1134 kişi üzerinde ölçeğin güvenilirliği ve geçerliliği ispat edilmiştir (Özdayı, 1991).

MDÖ 20 maddeden oluşan beşli likert tipli bir ölçektir. Her bir soru içinde, kişinin işinden duyduğu hoşnutluğun derecesini tanımlayan “Hiç Memnun Değilim” den, “Çok Memnunuma” kadar 5 (beş) seçenek bulunmaktadır. Sonuçta ölçek puanı artıyorsa iş doyumunu yükseliyor demektir. (Özdayı, 1991; Telman ve Çelik, 2013: 157 – 162).

Ölçekte, içsel yani kişisel kaynaklı doyum (1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 19, 20) dışsal yani çevresel kaynaklı doyum ( 5, 6, 12, 13, 14, 16, 17, 18) ve toplam doyum ölçen tüm maddeler bulunmaktadır (Özdayı, 1991; Telman ve Çelik, 2013: 157 – 162).

Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan 20, orta noktada ki 60 nötr yani etkisiz doyumunu ifade eder. Puanların 20'ye yaklaşması doyumun düştüğünü, 100'e

yaklaşması doyumun yükselmişliğini ifade eder (Özdayı, 1991; Telman ve Çelik, 2013: 157 – 162)

“Hiç memnun değilim, memnun değilim, kararsızım, memnunum, çok memnunum” şeklinde derecelendirilen beşli likert tipi bir ölçektir (Özdayı, 1991; Telman ve Çelik, 2013: 157 – 162).

#### **2.3.4. Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği - ÇBASDÖ (Multidimensional Scale Of Perceived Social Support-MSPSS)**

1983 yılında S. Harter tarafından geliştirilmiş Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği, bireylerin, aile, arkadaş ve hayatlarında özel anlamlar taşıyan insanların desteklerini belirlemek üzere geliştirilmiş bir ölçektir (Telman ve Çelik, 2013: 204 - 209; Yıldırım, 1997). Ülkemizdeki geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları ise 1995 yılında Çok boyutlu algılanan sosyal destek ölçeğinin güvenilirlik ve geçerliliği Eker, Arkar ve Yıldız tarafından araştırılarak yapılmıştır. Sosyal destek ölçütü olarak aile ve arkadaş başta olmak üzere, flört, nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor gibi sosyal etkenler kullanılmıştır (Eker, Arkar ve Yıldız, 2001; Telman ve Çelik, 2013: 204 – 209; Yıldırım, 1997).

ÇBASDÖ 12 maddeden oluşan bir ölçektir. Her biri 4 (dört) maddeden oluşan desteğin kaynağına ilişkin 3 (üç) alt boyut vardır. Bunlara, aile, arkadaş ve özel insandır. Her bir madde 7 (yedi) aralıklı ölçek kullanılarak derecelendirme yapılmıştır. Kişilerin bu ölçeklerden alabilecekleri en düşük puan 4 (dört), en yüksek puan ise 28 (yirmi sekiz)'dir. Toplam puan üzerinden alınabilecek en yüksek puan 84 (seksen dört), en düşük puan 12 (on iki)'dir (Eker, Arkar ve Yıldız, 2001; Telman ve Çelik, 2013: 204 - 209; Yıldırım, 1997).

Aileyle ilgili maddeler 3,4,8, 11, arkadaşlarla ilgili maddeler 6, 7, 9, 12 ve özel insanlarla ilgili maddeler 1, 2, 5, 10'dur. Alt boyut puanlarının toplanmasıyla ölçeğin toplam puanı belirlenebilmektedir. Ters puanlanan maddeler ise bulunmamaktadır (Eker, Arkar ve Yıldız, 2001; Telman ve Çelik, 2013: 204 - 209; Yıldırım, 1997).

Kişilerin almış oldukları yüksek puan hayatlarında algıladıkları sosyal desteklerinin fazlaca bulunduğunu gösterir. Ölçek toplam 12 maddeden oluşmakla birlikte 1 - 7 arasında puanlanan likert tipi bir ölçektir. Maddelerdeki puan değişiklikleri kişilerin

yanıtlarına göre 1'den 7'ye kadar “kesinlikle hayır” ve “kesinlikle evet” arasında değişmektedir (Eker, Arkar ve Yıldız, 2001; Telman ve elik, 2013: 204 - 209; Yıldırım, 1997).

#### **2.4. Araştırmanın özümlemesi**

Verilerin analizi SPSS 23 programı ile yapılmış ve %95 güven düzeyi ile çalışılmıştır. Çalışmada dağılımın normal dağılım gösteren değişkenler için ikili karşılaştırmalarda t testi, üç ve üzeri gruplar arası karşılaştırmalarda ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA), dağılımın normal olmadığı değişkenlerde parametrick olmayan (nonparametrik) test tekniklerinden Mann Whitney ve Kruskal Wallis kullanılmıştır.





## BÖLÜM 3: BULGULAR

### 3.1. Bağımsız Değişkenler ile Bağımlı Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Demografik değişkenler ile ölçek puanları arasındaki korelasyon analizleri sonuçları tablo 4 de gösterilmiştir.

**Tablo 4**

**Bağımsız Değişkenler ile Bağımlı Değişkenler Arasındaki İlişki Analizi**

	Aile Desteği	Arkadaş Desteği	Özel İnsan Desteği	Sosyal Destek	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişise Başarı	Toplam Tükenmişlik	İçsel Doyum	Dışsal Doyum	Genel Doyum
Yaş	-,147*	-,113*	-,065	-,122*	-,077	,061	,000	-,023	-,061	-,022	-,047
Cinsiyet	,226**	,252**	,193**	,264**	,022	-,250**	-,134*	-,133*	,131*	-,004	,075
Eğitim	-,043	,061	,059	,040	-,094	,030	-,081	-,081	,021	,065	,045
Medeni durum	-,142*	-,024	,009	-,049	,035	-,059	-,004	-,001	,041	,006	,027
Haftalık Girilen Ders Saa	,007	-,043	-,066	-,048	-,026	,092	,033	,031	-,097	,034	-,040
Görev süresi	-,076	-,098	-,112	-,118*	-,032	,021	-,052	-,036	,083	,055	-,076
Takdir görme	-,099	-,234**	-,184**	-,213**	,222**	,129*	,166**	,245**	-,329**	-,135*	-,260
Okul türü	-,089	-,142*	-,089	-,127*	-,088	,072	,041	-,006	-,061	-,022	,150**

\*\*p<0,01, \*p<0,05

Öğretmenlerin yaş değişkeni ile aile desteği arasında ( $r=-,147$ ) düşük düzeyde olumsuz ve anlamlı; arkadaş desteği arasında ( $r=-,113$ ) düşük düzeyde olumsuz ve anlamlı; toplam sosyal destek arasında ( $r=-,122$ ) düşük düzeyde olumsuz ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur ( $p<,05$ ).

Öğretmenlerin cinsiyet değişkeni ile aile desteği arasında ( $r=,226$ ) düşük düzeyde pozitif ve anlamlı; arkadaş desteği arasında ( $r=,252$ ) düşük düzeyde pozitif ve anlamlı; Özel İnsan desteği boyutu arasında ( $r=,193$ ) düşük düzeyde pozitif ve anlamlı; toplam sosyal destek arasında ( $r=,264$ ) düşük düzeyde pozitif ve anlamlı; Duygusal Tükenmişlik arasında ( $r=,022$ ) düşük düzeyde pozitif ve anlamlı; Kişisel Başarı arasında ( $r=-,134$ ) düşük düzeyde olumsuz ve anlamlı; Toplam Tükenmişlik arasında ( $r=-,133$ ) düşük düzeyde olumsuz ve anlamlı; İçsel Doyum arasında ( $r=,131$ ) düşük düzeyde pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. ( $p<,05$ ).

Öğretmenlerin eğitim durumu değişkeni ile bağımlı değişkenler arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. ( $p > .05$ ).

Öğretmenlerin medeni durumu değişkeni ile aile desteği arasında ( $r = -.142$ ) düşük düzeyde olumsuz ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. ( $p < .05$ ).

Öğretmenlerin haftalık girdikleri ders saati değişkeni ile bağımlı değişkenler ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. ( $p > .05$ ).

Öğretmenlerin görev süresi değişkeni ile toplam sosyal destek arasında ( $r = -.118$ ) düşük düzeyde negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. ( $p < .05$ ).

Öğretmenlerin çevresinden takdir görme değişkeni ile arkadaş desteği arasında ( $r = -.234$ ) düşük düzeyde negatif ve anlamlı; Özel İnsan desteği arasında ( $r = -.184$ ) düşük düzeyde negatif ve anlamlı; toplam sosyal destek arasında ( $r = -.213$ ) düşük düzeyde negatif ve anlamlı; Duygusal Tükenmişlik arasında ( $r = .222$ ) düşük düzeyde pozitif ve anlamlı; Duyarsızlaşma arasında ( $r = .129$ ) düşük düzeyde pozitif ve anlamlı; Kişisel Başarı arasında ( $r = .166$ ) düşük düzeyde pozitif ve anlamlı; Toplam Tükenmişlik arasında ( $r = .245$ ) düşük düzeyde pozitif ve anlamlı; İçsel Doyum arasında ( $r = -.329$ ) düşük düzeyde negatif ve anlamlı; Dışsal doyum arasında ( $r = -.135$ ) düşük düzeyde negatif ve anlamlı; Genel Doyum arasında ( $r = -.260$ ) düşük düzeyde negatif ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. ( $p < .05$ ).

Öğretmenlerin okul türü değişkeni ile arkadaş desteği arasında ( $r = -.142$ ) düşük düzeyde negatif ve anlamlı; toplam sosyal destek arasında ( $r = -.127$ ) düşük düzeyde negatif ve anlamlı; Genel Doyum arasında ( $r = .150$ ) düşük düzeyde pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. ( $p < .05$ ).

### **3.2. Bağımlı Değişkenler Arası İlişkiler**

Katılımcılardan elde edilen ölçümlere göre, ölçek puanlarının ilişki analizi yapılmıştır. İlgili analiz – korelasyon sonuçları tablo 5’de gösterilmiştir.

**Tablo 5****Bağımlı Değişkenler Arası Toplam Puana İlişkin Korelasyon Analizi**

	Sosyal Destek	Toplam Tükenmişlik	Genel Doyum
Sosyal Destek	1	-,250**	,184**
Toplam Tükenmişlik		1	-,554**
Genel Doyum			1

Tablo 5’de görüldüğü üzere toplam sosyal destek ölçeği puanları ile toplam tükenmişlik ölçeği puanları arasında ( $r=-,250$ ) negative yönlü ve düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu, genel doyum ölçeği puanları arasında ( $r=,184$ ) pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Tükenmişlik ölçeği puanları ile iş doyum puanları arasında ise ( $r=-,554$ ) negatif yönlü ve orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. ( $p<.05$ ).

Toplam ölçek puanları ile alt boyutlara ilişkin korelasyon analizi sonuçları tablo 6’da gösterilmiştir.

**Tablo 6****Bağımlı Değişkenlerin Toplam ve Alt Boyutlarına İlişkin Korelasyon Analizi**

	Aile Desteği	Arkadaş Desteği	Özel İnsan Desteği	Sosyal Destek	Duygusal Tükenmişlik	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı	Toplam Tükenmişlik	İçsel Doyum	Dışsal Doyum	Genel Doyum
Aile Desteği	1	,543**	-,243*	,716**	-,090	-,134*	-,243**	-,209**	,113*	,067	,115*
Arkadaş Desteği		1	-,244**	,877**	-,168**	-,132*	-,244**	-,252**	,188**	,092	,188**
Özel İnsan Desteği			1*	-,260**	,237**	,194**	-,181**	,665**	,153**	,070	,371**
Sosyal Destek				1	-,142*	-,147*	-,260**	-,250**	,184**	,091	,184**
Duygusal Tükenmişlik					1	,468**	,237**	,826**	-,516**	-,447**	-,516**
Duyarsızlaşma						1	,194**	,683**	-,275**	-,209**	-,275**
Kişisel Başarı							1	,665**	-,371**	-,238**	-,371**
Toplam Tükenmişlik								1	-,554**	-,431**	-,554**
İçsel Doyum									1	,909**	,935**
Dışsal Doyum										1	,909**
Genel Doyum											1

\*\* $p<0,01$ , \* $p<0,05$

Tablo 6’da görüldüğü üzere aile desteği puanı ile arkadaş desteği ( $r=,543$ ) ve toplam sosyal destek ( $r=,716$ ) arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunduğu, özel insan desteği( $r=-,243$ ) ile ise negatif yönde anlamlı ilişki olduğu, toplam tükenmişlik ölçeği( $r=-,209$ ) ile duyarsızlaşma ( $r=-,134$ ) ve kişisel başarı ( $r=-,243$ ) arasında negatif

yönlü anlamlı ilişki olduğu, içsel doyum( $r=,113$ ) ve genel doyumda( $r=,115$ ) pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. ( $p<.05$ ).

Arkadaş desteği puanı ile toplam sosyal destek ( $r=,877$ ) arasında pozitif yönde anlamlı ve yüksek düzeyde ilişki bulunduğu, özel insan desteği ( $r=-,244$ ) ile ise negative yönde anlamlı ilişki olduğu, duygusal tükenmişlik ( $r=-,168$ ), duyarsızlaşma ( $r=-,132$ ) kişisel başarı ( $r=-,244$ ) ve toplam tükenmişlik ölçeği ( $r=-,252$ ) arasında negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu, içsel doyum( $r=,188$ ) ve genel doyumda ( $r=,188$ ) pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. ( $p<.05$ ).

Özel insan desteği ile toplam sosyal destek ( $r=-,260$ ) arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunduğu, toplam tükenmişlik ölçeği ( $r=,665$ ) ile duygusal tükenmişlik, ( $r=,237$ ) duyarsızlaşma ( $r=,194$ ) arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu, kişisel başarı ( $r=-,181$ ) alt boyutunda ise negatif yönde anlamlı ilişki olduğu, içsel doyum ( $r=,153$ ) ve genel doyumda ( $r=,371$ ) pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. ( $p<.05$ ).

Toplam sosyal destek ile duygusal tükenmişlik ( $r=-,142$ ), duyarsızlaşma ( $r=-,147$ ), kişisel başarı ( $r=-,260$ ) ve toplam tükenmişlik ölçeği ( $r=-,250$ ) arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu, içsel doyum ( $r=,184$ ) ve genel doyumda ( $r=,180$ ) pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. ( $p<.05$ ).

Duygusal tükenmişlik ile duyarsızlaşma ( $r=,468$ ) kişisel başarı ( $r=,237$ ) toplam tükenmişlik ölçeği ( $r=,826$ ) arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu, genel doyum ( $r=-,510$ ) içsel doyum ( $r=-,516$ ) dışsal doyum ( $r=-,447$ ) arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. ( $p<.05$ ).

Duyarsızlaşma ve kişisel başarı ( $r=,194$ ) toplam tükenmişlik ( $r=,683$ ) arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu, içsel doyumda ( $r=-,275$ ), dışsal doyum ( $r=-,209$ ) genel doyum ( $r=-,270$ ) arasında negative yönde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. ( $p<.05$ ).

Toplam tükenmişlik ile içsel doyum ( $r=-,554$ ) dışsal doyum ( $r=-,431$ ) ve genel doyum ( $r=-,550$ ) arasında negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. ( $p<.05$ ).

İçsel doyum dışsal doyum ( $r=,909$ ) ve genel doyum ( $r=,935$ ) arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. ( $p<.05$ ).

### 3.3. Gruplar Arası Karşılaştırmalar

#### 3.3.1. Bağımlı Değişkenlere İlişkin Betimleyici İstatistikler

Katılımcılardan elde edilen ölçümlere göre tükenmişlik ölçeği, iş doyumu ölçeği, algılanan sosyal destek ölçeği puanlarının betimleyici analizi yapılmıştır. İlgili standart sapma sonuçları Tablo 7, Tablo 8 ve Tablo 9’da gösterilmiştir.

**Tablo 7**

**Bağımlı Değişkenlere İlişkin Betimleyici İstatistikler – Ss Tablosu**

<b>Boyut</b>	<b>N</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>ss</b>
Duygusal Tükenme	302	19,41	6,163
Duyarsızlaşma	302	12,03	3,616
Kişisel Başarı	302	16,46	5,149
Toplam Tükenmişlik	302	47,91	10,985

Tablo 7’de görüldüğü üzere Duygusal Tükenme puan ortalaması 19,41 (ss: 6,163), Duyarsızlaşma puan ortalaması 12,03 (ss: 3,616), Kişisel Başarı puan ortalaması 16,46 (ss: 5,149), Tükenmişlik puan ortalaması 47,91 (ss: 10,985)’dir.

**Tablo 8**

**Bağımlı Değişkenlere İlişkin Betimleyici İstatistikler – Ss Tablosu**

<b>Boyut</b>	<b>N</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>ss</b>
İçsel Doyum	302	46,51	7,082
Dışsal Doyum	302	26,67	5,997
Genel Doyum	302	73,18	12,075

Tablo 8’da içsel Doyum puan ortalaması 46,51 (ss: 7,082), Dışsal Doyum puan ortalaması 26,67 (ss: 5,997), Genel Doyum puan ortalaması 73,18 (ss: 12,075) dir.

**Tablo 9**

**Bağımlı Değişkenlere İlişkin Betimleyici İstatistikler – Ss Tablosu**

<b>Boyut</b>	<b>N</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>ss</b>
Aile Desteği	302	24,61	4,178
Arkadaş Desteği	302	23,06	5,128
Özel İnsan Desteği	302	21,39	6,838
Tüm Ölçek	302	69,06	13,471

Tablo 9’da görüldüğü üzere aile desteği puan ortalaması 24,61 (ss=4,178), Arkadaş Desteği puan ortalaması 23,06 (ss=5,128), Özel İnsan Desteği puan ortalaması 21,39±6,838, Tüm ölçek puan ortalaması 69,06 (ss=13,471) olduğu görülmüştür.

### 3.3.2. Yaş Gruplarına Göre Bağımlı Değişkenlere (Tükenmişlik, İş Doyumu ve Sosyal Destek) İlişkin Farklılıklar

1. Katılımcılardan elde edilen ölçümlere göre, katılımcıların yaş gruplarının tükenmişlik ölçeği puanları bakımından karşılaştırılması yapılmıştır. İlgili yaş gruplarının ölçek puanları bakımından karşılaştırma sonuçları Tablo 10’da gösterilmiştir.

**Tablo 10**  
**Yaş Gruplarının Tükenmişlik Ölçeği Puanları Bakımından Karşılaştırılması**  
**Anova sonuçları**

$f$ , $\bar{x}$ ve $ss$ Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Yaş	$N$	$\bar{x}$	$ss$	Var. K.	$KT$	$Sd$	$KO$	$F$	$P$
Duygusal Tükenme	22-32 yaş	31	20,52	5,397	<b>G.Arası</b>	126,832	3	42,277	1,114	,344
	33-43 yaş	96	19,36	6,308	<b>G.İçi</b>	11306,429	298	37,941		
	44-54 yaş	143	19,57	6,541	<b>Toplam</b>	11433,262	301			
	55 yaş ve üz.	32	17,78	4,316						
	Toplam	302	19,41	6,163						
Duyarsızlaşma	22-32 yaş	31	11,39	2,871	<b>G.Arası</b>	23,242	3	7,747	,590	,622
	33-43 yaş	96	11,89	3,324	<b>G.İçi</b>	3912,427	298	13,129		
	44-54 yaş	143	12,27	3,910	<b>Toplam</b>	3935,669	301			
	55 yaş ve üz.	32	12,03	3,789						
	Toplam	302	12,03	3,616						
Kişisel Başarı	22-32 yaş	31	16,68	4,468	<b>G.Arası</b>	161,373	3	53,791	2,050	,107
	33-43 yaş	96	16,85	5,540	<b>G.İçi</b>	7817,726	298	26,234		
	44-54 yaş	143	15,80	4,669	<b>Toplam</b>	7979,099	301			
	55 yaş ve üz.	32	18,06	6,242						
	Toplam	302	16,46	5,149						
Toplam Tükenmişlik	22-32 yaş	31	48,58	10,023	<b>G.Arası</b>	27,768	3	9,256	,076	,973
	33-43 yaş	96	48,10	10,945	<b>G.İçi</b>	36290,818	298	121,781		
	44-54 yaş	143	47,64	11,773	<b>Toplam</b>	36318,586	301			
	55 yaş ve üz.	32	47,88	8,454						
	Toplam	302	47,91	10,985						

Tablo 10’da görüldüğü üzere öğretmenlerin yaşlarına göre tükenmişlik ölçeği puanlarının gruplar arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmış ve grupların aritmetik ortalamaları arasında toplam ölçek ile hiçbir alt boyutta anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $F=1,114$ ;  $p>,05$ ;  $F=,590$ ;  $p>,05$ ;  $F=2,050$ ;  $p>,05$ ;  $F=,076$ ;  $p>,05$ ).

2. Katılımcılardan elde edilen ölçümlere göre, katılımcıların yaş gruplarının iş doyumunu ölçeceği puanları bakımından karşılaştırılması yapılmıştır. İlgili yaş gruplarının ölçek puanları bakımından karşılaştırma sonuçları Tablo 11’de gösterilmiştir.

**Tablo 11**  
**Yaş Gruplarının İş Doyumu Ölçeği Puanları Bakımından Karşılaştırılması**  
**Anova sonuçları**

$f, \bar{x}$ ve $ss$ Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Yaş	$N$	$\bar{x}$	$ss$	Var. K.	$KT$	$Sd$	$KO$	$F$	$P$
İçsel Doyum	22-32 yaş	31	49,32	5,793	<b>G.Arası</b>	297,734	3	99,245	1,999	,114
	33-43 yaş	96	45,78	7,946	<b>G.İçi</b>	14797,713	298	49,657		
	44-54 yaş	143	46,41	7,069	<b>Toplam</b>	15095,447	301			
	55 yaş ve üz.	32	46,44	4,738						
	Toplam	302	46,51	7,082						
Dışsal Doyum	22-32 yaş	31	27,52	5,898	<b>G.Arası</b>	30,023	3	10,008	,276	,843
	33-43 yaş	96	26,54	6,600	<b>G.İçi</b>	10795,199	298	36,225		
	44-54 yaş	143	26,50	6,030	<b>Toplam</b>	10825,222	301			
	55 yaş ve üz.	32	26,94	3,809						
	Toplam	302	26,67	5,997						
Genel Doyum	22-32 yaş	31	76,84	11,308	<b>G.Arası</b>	496,668	3	165,556	1,137	,334
	33-43 yaş	96	72,32	13,552	<b>G.İçi</b>	43387,676	298	145,596		
	44-54 yaş	143	72,92	12,019	<b>Toplam</b>	43884,344	301			
	55 yaş ve üz.	32	73,38	7,165						
	Toplam	302	73,18	12,075						

Tablo 11’de görüldüğü üzere öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyumunu ölçeceği puanlarının gruplar arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmış ve grupların aritmetik ortalamaları arasında toplam ölçek ile hiçbir alt boyutta anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $F=1,999; p>,05; F=,276; p>,05; F=1,137; p>,05;$ ).

3. Katılımcılardan elde edilen ölçümlere göre, katılımcıların yaş gruplarının ölçek puanları bakımından karşılaştırılması yapılmıştır. İlgili yaş gruplarının ölçek puanları bakımından karşılaştırma sonuçları Tablo 12’de gösterilmiştir.

**Tablo 12**  
**Yaş Gruplarının Sosyal Destek Ölçeği Puanları Bakımından Karşılaştırılması**  
**Anova Sonuçları**

$f, \bar{x}$ ve $ss$ Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Yaş	$N$	$\bar{x}$	$ss$	Var. K.	$KT$	$Sd$	$KO$	$F$	$P$
Aile Desteği	22-32 yaş	31	24,74	3,669	<b>G.Arası</b>	237,273	3	79,091	4,698	,003
	33-43 yaş	96	25,28	3,898	<b>G.İçi</b>	5016,400	298	16,834		
	44-54 yaş	143	24,69	3,962	<b>Toplam</b>	5253,672	301			
	55 yaş ve üz.	32	22,16	5,507						
	Toplam	302	24,61	4,178						
Arkadaş Desteği	22-32 yaş	31	24,35	3,675	<b>G.Arası</b>	199,061	3	66,354	2,563	,055
	33-43 yaş	96	23,01	5,184	<b>G.İçi</b>	7715,866	298	25,892		
	44-54 yaş	143	23,28	5,164	<b>Toplam</b>	7914,927	301			
	55 yaş ve üz.	32	20,97	5,597						
	Toplam	302	23,06	5,128						
Özel İnsan Desteği	22-32 yaş	31	23,52	7,075	<b>G.Arası</b>	157,984	3	52,661	1,128	,338
	33-43 yaş	96	21,05	7,429	<b>G.İçi</b>	13915,688	298	46,697		
	44-54 yaş	143	21,21	6,703	<b>Toplam</b>	14073,672	301			
	55 yaş ve üz.	32	21,13	5,053						
	Toplam	302	21,39	6,838						
Toplam Sosyal Destek	22-32 yaş	31	72,61	12,582	<b>G.Arası</b>	1141,287	3	380,429	2,120	,098
	33-43 yaş	96	69,34	13,817	<b>G.İçi</b>	53483,640	298	179,475		
	44-54 yaş	143	69,17	13,191	<b>Toplam</b>	54624,927	301			
	55 yaş ve üz.	32	64,25	13,782						
	Toplam	302	69,06	13,471						

Tablo 12’de görüldüğü üzere öğretmenlerin yaşlarına göre sosyal destek ölçeği puanlarının gruplar arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmış ve grupların aritmetik ortalamaları arasında aile desteği alt boyutunda ( $F=4,698$ ;  $p<,05$ ) anlamlı bir farklılık bulunurken toplam ölçek diğer alt boyutlarda anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Anlamlı farklılığın bulunduğu aile desteği alt boyutunda farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı Scheffe testi uygulanmıştır sonuçlar tablo 13’de gösterilmiştir.



**Tablo 13**  
**Aile Desteği Alt Boyutu Scheffe Testi Sonuçları**

Boyut	Yaş (i)	Yaş (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
Aile Desteği	22-32 yaş	33-43 yaş	-,539	,848	,939
		44-54 yaş	,057	,813	1,000
		55 yaş ve üz.	2,506	1,034	,102
	33-43 yaş	22-32 yaş	,539	,848	,939
		44-54 yaş	,596	,541	,750
		55 yaş ve üz.	3,125*	,837	,003
	44-54 yaş	22-32 yaş	-,057	,813	1,000
		33-43 yaş	-,596	,541	,750
		55 yaş ve üz.	2,529*	,802	,020
	55 yaş ve üz.	22-32 yaş	-2,506	1,034	,102
		33-43 yaş	-3,125*	,837	,003
		44-54 yaş	-2,529*	,802	,020

Tablo 13’de görüldüğü üzere aile desteği alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Scheffe testi sonucunda, söz konusu anlamlı farklılığın yaşları 55 yaş ve üzeri ( $\bar{x} = 22,16$ ) olan grupla yaşları 44-54 yaşa arası olan grup ( $\bar{x} = 24,69$ ) ortalaması ve 33-43 arası grup ( $\bar{x} = 25,28$ ) ortalaması arasında anlamlı düzeyde daha düşüktür. Diğer gruplarda ise anlamlı farklılık yoktur.

### 3.3.3. Cinsiyet Gruplarına Göre Bağımlı Değişkenlere (Tükenmişlik, İş Doyumu ve Sosyal Destek) İlişkin Farklılıklar

1. Katılımcılardan elde edilen ölçümlere göre, katılımcıların cinsiyet gruplarının tükenmişlik ölçeği puanları bakımından karşılaştırılması yapılmıştır. İlgili cinsiyet gruplarının ölçek puanları bakımından karşılaştırma sonuçları Tablo 14’de gösterilmiştir.

**Tablo 14**  
**Cinsiyet Gruplarının Tükenmişlik Ölçeği Puanları Bakımından Karşılaştırılması**  
**t testi sonuçları**

Puan	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Duygusal Tükenme	Erkek	142	19,27	6,763	,568	-,388	300	,698
	Kadın	160	19,54	5,595	,442			
Duyarsızlaşma	Erkek	142	12,99	3,976	,334	4,481	300	,000
	Kadın	160	11,18	3,030	,240			
Kişisel Başarı	Erkek	142	17,20	5,717	,480	2,350	300	,019
	Kadın	160	15,81	4,505	,356			
Toplam Tükenmişlik	Erkek	142	49,46	12,245	1,028	2,323	300	,021
	Kadın	160	46,54	9,561	,756			

Tablo 14’de görüldüğü üzere öğretmenlerin cinsiyetlerine göre tükenmişlik ölçeği puanlarının gruplar arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi uygulanmış ve grupların aritmetik ortalamaları arasında toplam ölçek ile duygusal tükenme hariç ( $t=-,388$ ;  $p>,05$ ) diğer alt boyutlarda anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $t=4,481$ ;  $p<,05$ ;  $t=2,350$ ;  $p<,05$ ;  $t=2,323$ ;  $p<,05$ ;). Toplam tükenmişlik ölçeğinde ve kişisel başarı ve duyarsızlaşma alt boyutlarında erkekler ( $x_1=19,27$ ;  $x_2=12,99$ ;  $x_3=17,20$ ;  $x_T=49,46$ ) kadınlara ( $x_1=19,54$ ;  $x_2=11,18$ ;  $x_3=15,81$ ;  $x_T=46,54$ ) göre daha yüksek tükenmişlik algısı taşıdıkları görülmüştür.

2. Katılımcılardan elde edilen ölçümlere göre, katılımcıların cinsiyet gruplarının iş doyumunu ölçeği puanları bakımından karşılaştırılması yapılmıştır. İlgili cinsiyet gruplarının ölçek puanları bakımından karşılaştırma sonuçları Tablo 15’de gösterilmiştir.

**Tablo 15**  
**Cinsiyet Gruplarının İş Doyumu Ölçeği Puanları Bakımından Karşılaştırılması**  
**t Testi Sonuçları**

Puan	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
İçsel Doyum	Erkek	142	45,53	7,763	,651	-2,293	300	,023
	Kadın	160	47,39	6,314	,499			
Dışsal Doyum	Erkek	142	26,69	6,309	,529	,067	300	,947
	Kadın	160	26,64	5,726	,453			
Genel Doyum	Erkek	142	72,22	13,052	1,095	-1,304	300	,193
	Kadın	160	74,03	11,107	,878			

Tablo 15’de görüldüğü üzere öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş doyumu ölçeği puanlarının gruplar arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi uygulanmış ve grupların aritmetik ortalamaları arasında içsel doyumda anlamlı bir farklılık bulunurken ( $t=-2,293$ ;  $p<,05$ ) toplam ölçek ( $t=-1,304$ ;  $p>,05$ ) ile dışsal doyum alt boyutunda ( $t=,067$ ;  $p>,05$ ) anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. İçsel doyum alt boyutunda kadınlar ( $\bar{x} = 47,39$ ) erkeklere ( $\bar{x} = 45,53$ ) göre daha yüksek oranda içsel doyum yaşamaktadırlar.

3. Katılımcılardan elde edilen ölçümlere göre, katılımcıların cinsiyet gruplarının ölçek puanları bakımından karşılaştırılması yapılmıştır. İlgili cinsiyet gruplarının ölçek puanları bakımından karşılaştırma sonuçları Tablo 16’da gösterilmiştir.

**Tablo 16**  
**Cinsiyet Gruplarının Sosyal Destek Ölçeği Puanları Bakımından Karşılaştırılması**  
**t Testi Sonuçları**

Puan	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Aile Desteği	Erkek	142	23,61	4,780	,401	-4,016	300	,000
	Kadın	160	25,50	3,331	,263			
Arkadaş Desteği	Erkek	142	21,69	5,479	,460	-4,510	300	,000
	Kadın	160	24,28	4,472	,354			
Özel İnsan Desteği	Erkek	142	19,99	6,614	,555	-3,414	300	,001
	Kadın	160	22,63	6,813	,539			
Toplam Sosyal Destek	Erkek	142	65,29	14,404	1,209	-4,744	300	,000
	Kadın	160	72,41	11,645	,921			

Tablo 16’da görüldüğü üzere öğretmenlerin cinsiyetlerine göre sosyal destek ölçeği puanlarının gruplar arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi uygulanmış ve grupların aritmetik ortalamaları arasında toplam ölçek ile tüm alt boyutlarda kadınlar lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $t=-4,016$ ;  $p<,05$ ;  $t=-4,510$ ;  $p<,05$ ;  $t=-3,414$ ;  $p<,05$ ;  $t=-4,744$ ;  $p<,05$ ;). Toplam sosyal destek ile tüm alt boyutlarda kadınlar erkeklere göre anlamlı düzeyde daha yüksek oranda sosyal destek algısına sahiptirler.

### 3.3.4. Eğitim Durumu Gruplarına Göre Bağımlı Değişkenlere (Tükenmişlik, İş Doymu ve Sosyal Destek) İlişkin Farklılıklar

1. Katılımcılardan elde edilen ölçümlere göre, katılımcıların eğitim durumu gruplarının tükenmişlik ölçeği puanları bakımından karşılaştırılması yapılmıştır. İlgili eğitim durumu gruplarının ölçek puanları bakımından karşılaştırma sonuçları Tablo 17’de gösterilmiştir.

**Tablo 17**  
**Eğitim Durumu Gruplarının Tükenmişlik Ölçeği Puanları Bakımından**  
**Karşılaştırılması t Testi Sonuçları**

Puan	Eğitim Durumu	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Duygusal Tükenme	Lisans	265	19,63	6,114	,376	1,637	300	,103
	Yüksek Lisans	37	17,86	6,378	1,048			
Duyarsızlaşma	Lisans	265	11,99	3,604	,221	-,522	300	,602
	Yüksek Lisans	37	12,32	3,735	,614			
Kişisel Başarı	Lisans	265	16,62	5,236	,322	1,405	300	,161
	Yüksek Lisans	37	15,35	4,373	,719			
Toplam Tükenmişlik	Lisans	265	48,24	10,887	,669	1,403	300	,162
	Yüksek Lisans	37	45,54	11,536	1,897			

Tablo 17’de görüldüğü üzere öğretmenlerin eğitim durumlarına göre tükenmişlik ölçeği puanlarının gruplar arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi uygulanmış ve grupların aritmetik ortalamaları arasında toplam ölçek ile hiçbir alt boyutta anlamlı bir fark bulunmamıştır ( $t=1,637$ ;  $p>,05$ ;  $t=-,522$ ;  $p>,05$ ;  $t=1,405$ ;  $p>,05$ ;  $t=1,403$ ;  $p>,05$ ).

2. Katılımcılardan elde edilen ölçümlere göre, katılımcıların eğitim durumu gruplarının iş doymu ölçeği puanları bakımından karşılaştırılması yapılmıştır. İlgili yaş gruplarının ölçek puanları bakımından karşılaştırma sonuçları Tablo 18’de gösterilmiştir.

**Tablo 18**  
**Eğitim Durumu Gruplarının İş Doyumu leği Puanları Bakımından**  
**Karşılaştırılması t Testi Sonuçları**

Puan	Eğitim Durumu	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
İçsel Doyum	Lisans	265	46,46	6,748	,415	-,371	300	,711
	Yüksek Lisans	37	46,92	9,230	1,517			
Dışsal Doyum	Lisans	265	26,52	5,829	,358	-1,123	300	,262
	Yüksek Lisans	37	27,70	7,090	1,166			
Genel Doyum	Lisans	265	72,98	11,549	,709	-,775	300	,439
	Yüksek Lisans	37	74,62	15,440	2,538			

Tablo 18’de görüldüğü üzere öğretmenlerin eğitim durumlarına göre iş doyumunu leği puanlarının gruplar arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi uygulanmış ve grupların aritmetik ortalamaları arasında toplam ölçek ( $t=-,775$ ;  $p>,05$ ) ile hiçbir alt boyutta anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $t=-,371$ ;  $p>,05$ ;  $t=-1,773$ ;  $p>,05$ ).

3. Katılımcılardan elde edilen ölçümlere göre, katılımcıların eğitim durumlarının ölçek puanları bakımından karşılaştırılması yapılmıştır. İlgili eğitim durumu gruplarının ölçek puanları bakımından karşılaştırma sonuçları Tablo 19’da gösterilmiştir.

**Tablo 19**  
**Eğitim Durumlarının Sosyal Destek leği Puanları Bakımından Karşılaştırılması**  
**t Testi Sonuçları**

Puan	Eğitim Durumu	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Aile Desteği	Lisans	265	24,68	4,126	,253	,742	300	,459
	Yüksek Lisans	37	24,14	4,565	,751			
Arkadaş Desteği	Lisans	265	22,94	5,250	,322	-1,054	300	,293
	Yüksek Lisans	37	23,89	4,115	,676			
Özel İnsan Desteği	Lisans	265	21,24	6,748	,415	-1,018	300	,309
	Yüksek Lisans	37	22,46	7,463	1,227			
Toplam Sosyal Destek	Lisans	265	68,86	13,471	,828	-,687	300	,492
	Yüksek Lisans	37	70,49	13,574	2,232			

Tablo 19’da görüldüğü üzere öğretmenlerin eğitim durumlarına göre sosyal destek leği puanlarının gruplar arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini

belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi uygulanmış ve grupların aritmetik ortalamaları arasında toplam ölçek ile hiçbir alt boyutta anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $t=,742; p>,05; t=-1,054; p>,05; t=-1,018; p>,05; t=-,687; p>,05;$ ).

### 3.3.5. Medeni Durum Gruplarına Göre Bağımlı Değişkenlere (Tükenmişlik, İş Doyumu ve Sosyal Destek) İlişkin Farklılıklar

1. Katılımcılardan elde edilen ölçümlere göre, katılımcıların medeni durum gruplarının tükenmişlik ölçeği puanları bakımından karşılaştırılması yapılmıştır. İlgili medeni durum gruplarının ölçek puanları bakımından karşılaştırma sonuçları Tablo 20’de gösterilmiştir.

**Tablo 20**  
**Medeni Durum Gruplarının Tükenmişlik Ölçeği Puanları Bakımından**  
**Karşılaştırılması Kruskal Wallis-h Sonuçları**

Puan	Medeni Durum	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\chi^2$	p
Duygusal Tükenme	Evli	244	149,46	1,082	,582
	Bekar	42	164,48		
	Boşanmış	16	148,56		
	Toplam	302			
Duyarsızlaşma	Evli	244	152,14	1,613	,446
	Bekâr	42	157,50		
	Boşanmış	16	125,94		
	Toplam	302			
Kişisel Başarı	Evli	244	149,36	2,746	,253
	Bekâr	42	170,44		
	Boşanmış	16	134,44		
	Toplam	302			
Toplam Tükenmişlik	Evli	244	149,76	2,146	,342
	Bekâr	42	167,88		
	Boşanmış	16	135,03		
	Toplam	302			

Tablo 20’de görüldüğü üzere öğretmenlerin medeni durumlarına göre tükenmişlik ölçeği puanlarının gruplar arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kruskal Wallis-H Testi uygulanmış ve grupların aritmetik ortalamaları arasında toplam ölçek ile hiçbir alt boyutta anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $H(x)=2.146, p>.05$ ).

2. Katılımcılardan elde edilen ölçümlere göre, katılımcıların medeni durum gruplarının iş doyumu ölçeği puanları bakımından karşılaştırılması yapılmıştır. İlgili medeni durum gruplarının ölçek puanları bakımından karşılaştırma sonuçları Tablo 21’de gösterilmiştir.

**Tablo 21**  
**Medeni Durum Gruplarının İş Doymu Ölçeği Puanları Bakımından**  
**Karşılaştırılması Kruskal Wallis-h Testi Sonuçları**

Puan	Medeni Durum	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\chi^2$	p
İçsel Doyum	Evli	244	148,72	1,292	,524
	Bekâr	42	163,57		
	Boşanmış	16	162,16		
	Toplam	302			
Dışsal Doyum	Evli	244	151,51	,017	,992
	Bekâr	42	152,38		
	Boşanmış	16	149,06		
	Toplam	302			
Genel Doyum	Evli	244	149,95	,468	,791
	Bekâr	42	159,86		
	Boşanmış	16	153,19		
	Toplam	302			

Tablo 21’de görüldüğü üzere öğretmenlerin medeni durumlarına göre iş doyumu ölçeği puanlarının gruplar arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kruskal Wallis-h testi uygulanmış ve grupların aritmetik ortalamaları arasında toplam ölçek ile hiçbir alt boyutta anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. ( $p>.05$ ).

3. Katılımcılardan elde edilen ölçümlere göre, katılımcıların medeni durumlarına göre ölçek puanları bakımından karşılaştırılması yapılmıştır. İlgili medeni durum gruplarının ölçek puanları bakımından karşılaştırma sonuçları Tablo 22’de gösterilmiştir.

**Tablo 22**  
**Medeni Durum Gruplarının Sosyal Destek Ölçeği Puanları Bakımından**  
**Karşılaştırılması Kruskal Wallis-h Testi Sonuçları**

Puan	Medeni Durum	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\chi^2$	p
Aile Desteği	Evli	244	157,03	6,502	,039
	Bekâr	42	134,88		
	Boşanmış	16	110,75		
	Toplam	302			
Arkadaş Desteği	Evli	244	152,76	,993	,609
	Bekâr	42	152,07		
	Boşanmış	16	130,72		
	Toplam	302			
Özel İnsan Desteği	Evli	244	150,56	,814	,666
	Bekâr	42	161,14		
	Boşanmış	16	140,53		
	Toplam	302			
Toplam Sosyal Destek	Evli	244	152,96	,545	1,213
	Bekâr	42	151,86		
	Boşanmış	16	128,25		
	Toplam	302			

Tablo 22’de görüldüğü üzere öğretmenlerin medeni durumlarına göre sosyal destek ölçeği puanlarının gruplar arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kruskal Wallis-H testi uygulanmış ve grupların aritmetik ortalamaları arasında aile desteği alt boyutunda ( $H(\chi^2)=6.502$ ,  $p<.05$ ) anlamlı bir farklılık bulunurken toplam ölçek ile diğer alt boyutlarda anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Gruplar arasında anlamlı farklılığın bulunması için yapılan Mann Whitney-U testi sonuçları tablo 23’de verilmiştir.



**Tablo 23****Aile Desteği Alt Boyutu Mann Whitney-U testi sonuçları**

Puan	Medeni Durum	<i>N</i>	$\bar{x}_{sira}$	$\sum_{sira}$	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>P</i>
Aile Desteği	Evli	244	146,56	35761,50	4376,500	-1,579	,114
	Bekâr	42	125,70	5279,50			
	Toplam	286					
	Evli	244	132,97	32444,50	1349,500	-2,163	,031
	Boşanmış	16	92,84	1485,50			
	Toplam	260					
	Bekâr	42	30,68	1288,50	286,500	-,878	,338
	Boşanmış	16	26,41	422,50			
	Toplam	58					

Tablo 23’de görüldüğü üzere öğretmenlerin medeni durumlarına göre aile desteğinde puanlarının gruplar arasında nasıl farklılaştığını bulmak için Mann Whitney-u testi uygulanmış ve grupların aritmetik ortalamaları arasında aile desteği alt boyutunda evlilerle boşanmışlar arasında evliler lehine anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Evlilerin aile desteği algısı boşanmışlara göre anlamlı şekilde yüksektir. Evliler ile bekârlar arasında ve bekârlar ile boşanmışlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

**3.3.6. Haftalık Girilen Ders Saati Gruplarına Göre Bağımlı Değişkenlere (Tükenmişlik, İş Doyumu ve Sosyal Destek) İlişkin Farklılıklar**

1. Katılımcılardan elde edilen ölçümlere göre, katılımcıların haftalık girilen ders saati gruplarının tükenmişlik ölçeği puanları bakımından karşılaştırılması yapılmıştır. Öğretmenler haftada zorunlu olarak 21 saat derse girmektedirler. Bu saat esas alınarak 22 saate kadar derse girenler grubu oluşturulmuş, en fazla 33 saat ek ders ücreti almaktadırlar ki bu amaçla 22 – 33 saat derse girenler grubu oluşturulmuş, birde 33 saatten fazla derse girenler grubu oluşturulmuştur. İlgili haftalık girilen ders saati gruplarının ölçek puanları bakımından karşılaştırma sonuçları Tablo 24’de gösterilmiştir.

Tablo 24

**Haftalık Girilen Ders Saati Gruplarının Tükenmişlik Ölçeği Puanları Bakımından Karşılaştırılması Anova Sonuçları**

$f$ , $\bar{x}$ ve $ss$ Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Ders saati	$N$	$\bar{x}$	$ss$	Var. K.	$KT$	$Sd$	$KO$	$F$	$P$
Duygusal Tükenme	0-22 saat	108	19,71	5,537	<b>G.Arası</b>	16,427	2	8,213	,215	,807
	23-33 saat	132	19,19	6,375	<b>G.İçi</b>	11416,835	299	38,183		
	Diğer	62	19,37	6,790	<b>Toplam</b>	11433,262	301			
	Toplam	302	19,41	6,163						
Duyarsızlaşma	0-22 saat	108	11,64	3,427	<b>G.Arası</b>	33,256	2	16,628	1,274	,281
	23-33 saat	132	12,12	3,538	<b>G.İçi</b>	3902,413	299	13,052		
	Diğer	62	12,53	4,060	<b>Toplam</b>	3935,669	301			
	Toplam	302	12,03	3,616						
Kişisel Başarı	0-22 saat	108	16,82	4,995	<b>G.Arası</b>	208,355	2	104,178	4,009	,019*
	23-33 saat	132	15,59	4,575	<b>G.İçi</b>	7770,744	299	25,989		
	Diğer	62	17,69	6,219	<b>Toplam</b>	7979,099	301			
	Toplam	302	16,46	5,149						
Toplam Tükenmişlik	0-22 saat	108	48,18	9,944	<b>G.Arası</b>	318,290	2	159,145	1,322	,268
	23-33 saat	132	46,90	10,736	<b>G.İçi</b>	36000,296	299	120,402		
	Diğer	62	49,60	13,008	<b>Toplam</b>	36318,586	301			
	Toplam	302	47,91	10,985						

\* $P < ,05$ 

Tablo 24’de görüldüğü üzere öğretmenlerin haftalık girilen ders saatine göre tükenmişlik ölçeği puanlarının gruplar arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmış ve grupların aritmetik ortalamaları arasında kişisel başarı alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunurken ( $F=4,009$ ;  $p < ,05$ ) toplam ölçek ile diğer alt boyutlarda anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $F=,215$ ;  $p > ,05$ ;  $F=1,274$ ;  $p > ,05$ ;  $F=1,322$ ). Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı Scheffe testi uygulanmış sonuçlar tablo 25’de gösterilmiştir.

**Tablo 25****Kişisel Başarı Alt Boyutu Scheffe Testi Sonuçları**

Boyut	Ders Saati (i)	Ders Saati (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	<i>p</i>
Kişisel Başarı	0-22 saat	23-33 saat	1,233	,661	,178
		Diğer	-,869	,812	,565
	23-33 saat	0-22 saat	-1,233	,661	,178
		Diğer	-2,103*	,785	,029
	Diğer	0-22 saat	,869	,812	,565
		23-33 saat	2,103*	,785	,029

Tablo 25’de görüldüğü üzere kişisel başarı alt boyutu puanlarının haftalık girilen ders saati sayısına göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Scheffe testi sonucunda, haftalık 23-33 saat derse girenler ile diğer grubunda bulunanlar karşılaştırıldığında haftalık 23-33 saat derse girenlerin daha yüksek oranda ( $\bar{x}= 15,99$ ) kişisel başarılarının olduğu görülmüştür. Diğer gruplar arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. ( $P<,05$ )

2. Katılımcılardan elde edilen ölçümlere göre, katılımcıların haftalık girilen ders saati sayısı durumu gruplarının iş doyumu ölçeği puanları bakımından karşılaştırılması yapılmıştır. İlgili haftalık girilen ders saati sayısı durumu gruplarının ölçek puanları bakımından karşılaştırma sonuçları Tablo 26’da gösterilmiştir.

Tablo 26

**Haftalık Girilen Ders Saati Sayısı Durumu Gruplarının İş Doyumu Ölçeği Puanları Bakımından Karşılaştırılması Anova Testi Sonuçları**

$f, \bar{x}$ ve $ss$ Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Ders saati	$N$	$\bar{x}$	$ss$	Var. K.	$KT$	$Sd$	$KO$	$F$	$P$
İçsel Doyum	0-22 saat	108	47,13	6,016	<b>G.Arası</b>	162,635	2	81,318	1,628	,198
	23-33 saat	132	46,66	6,594	<b>G.İçi</b>	14932,812	299	49,943		
	Diğer	62	45,13	9,378	<b>Toplam</b>	15095,447	301			
	Toplam	302	46,51	7,082						
Dışsal Doyum	0-22 saat	108	26,28	6,519	<b>G.Arası</b>	27,489	2	13,745	,381	,684
	23-33 saat	132	26,95	5,280	<b>G.İçi</b>	10797,733	299	36,113		
	Diğer	62	26,73	6,527	<b>Toplam</b>	10825,222	301			
	Toplam	302	26,67	5,997						
Genel Doyum	0-22 saat	108	73,41	11,686	<b>G.Arası</b>	139,281	2	69,641	,476	,622
	23-33 saat	132	73,61	10,622	<b>G.İçi</b>	43745,063	299	146,305		
	Diğer	62	71,85	15,339	<b>Toplam</b>	43884,344	301			
	Toplam	302	73,18	12,075						

Tablo 26’da görüldüğü üzere öğretmenlerin haftalık girilen ders saati durumlarına göre iş doyumu ölçeği puanlarının gruplar arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (Anova) uygulanmış ve grupların aritmetik ortalamaları arasında toplam ölçek ile hiçbir alt boyutta anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $F=1,628; p>,05; F=,381; p>,05; F=,476; p>,05;$ ).

- Katılımcılardan elde edilen ölçümlere göre, katılımcıların haftalık girdikleri ders saati gruplarının ölçek puanları bakımından karşılaştırılması yapılmıştır. İlgili haftalık girdiği ders saatlerine göre gruplarının ölçek puanları bakımından karşılaştırma sonuçları Tablo 27’de gösterilmiştir.

Tablo 27

**Haftalık Girilen Ders Saati Gruplarının Sosyal Destek Ölçeği Puanları  
Bakımından Karşılaştırılması Anova Testi Sonuçları**

$f$ , $\bar{x}$ ve $ss$ Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Ders saati	$N$	$\bar{x}$	$ss$	Var. K.	$KT$	$Sd$	$KO$	$F$	$P$
Aile Desteği	0-22 saat	108	24,20	4,057	<b>G.Arası</b>	92,434	2	46,217	2,677	,070
	23-33 saat	132	25,23	3,756	<b>G.İçi</b>	5161,238	299	17,262		
	Diğer	62	24,00	5,044	<b>Toplam</b>	5253,672	301			
	Toplam	302	24,61	4,178						
Arkadaş Desteği	0-22 saat	108	23,19	4,719	<b>G.Arası</b>	24,450	2	12,225	,463	,630
	23-33 saat	132	23,21	5,379	<b>G.İçi</b>	7890,477	299	26,390		
	Diğer	62	22,50	5,306	<b>Toplam</b>	7914,927	301			
	Toplam	302	23,06	5,128						
Özel İnsan Desteği	0-22 saat	108	21,86	6,313	<b>G.Arası</b>	63,026	2	31,513	,673	,511
	23-33 saat	132	21,37	7,066	<b>G.İçi</b>	14010,647	299	46,858		
	Diğer	62	20,60	7,248	<b>Toplam</b>	14073,672	301			
	Toplam	302	21,39	6,838						
Toplam Sosyal Destek	0-22 saat	108	69,26	12,907	<b>G.Arası</b>	319,131	2	159,565	,879	,416
	23-33 saat	132	69,82	13,190	<b>G.İçi</b>	54305,796	299	181,625		
	Diğer	62	67,10	14,982	<b>Toplam</b>	54624,927	301			
	Toplam	302	69,06	13,471						

Tablo 27’de görüldüğü üzere öğretmenlerin haftalık girilen ders saatine göre sosyal destek ölçeği puanlarının gruplar arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmış ve grupların aritmetik ortalamaları arasında toplam ölçek ile hiçbir alt boyutta anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $p > ,05$ ).

### 3.3.7. Çalışma Süresi Gruplarına Göre Bağımlı Değişkenlere (Tükenmişlik, İş Doyumu ve Sosyal Destek) İlişkin Farklılıklar

1. Katılımcılardan elde edilen ölçümlere göre, katılımcıların çalışma süresi gruplarının tükenmişlik ölçeği puanları bakımından karşılaştırılması yapılmıştır. İlgili çalışma süresi gruplarının ölçek puanları bakımından karşılaştırma sonuçları Tablo 28’de gösterilmiştir.

Tablo 28

**Çalışma Süresi Gruplarının Tükenmişlik Ölçeği Puanları Bakımından  
Karşılaştırılması Anova Testi Sonuçları**

$f, \bar{x}$ ve $ss$ Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Çalışma Süresi	N	$\bar{x}$	ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	P
Duygusal Tükenme	1-6 yıl	41	18,54	4,707	<b>G.Arası</b>	214,120	3	71,373	1,896	,130
	7-12 yıl	32	21,28	7,629	<b>G.İçi</b>	11219,142	298	37,648		
	13-19 yıl	81	20,05	6,318	<b>Toplam</b>	11433,262	301			
	20 yıl ve üz	148	18,91	6,024						
	Toplam	302	19,41	6,163						
Duyarsızlaşma	1-6 yıl	41	11,39	3,177	<b>G.Arası</b>	43,207	3	14,402	1,103	,348
	7-12 yıl	32	12,94	3,868	<b>G.İçi</b>	3892,462	298	13,062		
	13-19 yıl	81	12,00	3,496	<b>Toplam</b>	3935,669	301			
	20 yıl ve üz	148	12,03	3,731						
	Toplam	302	12,03	3,616						
Kişisel Başarı	1-6 yıl	41	16,93	4,257	<b>G.Arası</b>	71,147	3	23,716	,894	,445
	7-12 yıl	32	16,09	5,590	<b>G.İçi</b>	7907,952	298	26,537		
	13-19 yıl	81	17,11	5,548	<b>Toplam</b>	7979,099	301			
	20 yıl ve üz	148	16,06	5,052						
	Toplam	302	16,46	5,149						
Toplam Tükenmişlik	1-6 yıl	41	46,85	9,254	<b>G.Arası</b>	479,676	3	159,892	1,329	,265
	7-12 yıl	32	50,31	12,790	<b>G.İçi</b>	35838,911	298	120,265		
	13-19 yıl	81	49,16	11,866	<b>Toplam</b>	36318,586	301			
	20 yıl ve üz	148	47,00	10,458						
	Toplam	302	47,91	10,985						

Tablo 28’de görüldüğü üzere öğretmenlerin çalışma süresine göre tükenmişlik ölçeği puanlarının gruplar arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmış ve grupların aritmetik ortalamaları arasında toplam ölçek ile hiçbir alt boyutta anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $F=1,896; p>,05; F=1,103; p>,05; F=,894; p>,05; F=1,329; p>,05;$ ).

- Katılımcılardan elde edilen ölçümlere göre, katılımcıların Çalışma Süresi gruplarının iş doyumunu ölçeği puanları bakımından karşılaştırılması yapılmıştır. İlgili Çalışma Süresi gruplarının ölçek puanları bakımından karşılaştırma sonuçları Tablo 29’da gösterilmiştir.

**Tablo 29**  
**Çalışma Süresi Gruplarının İş Doyumu Ölçeği Puanları Bakımından**  
**Karşılaştırılması Anova Testi Sonuçları**

$f, \bar{x}$ ve $ss$ Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Çalışma Süresi	$N$	$\bar{x}$	$ss$	Var. K.	$KT$	$Sd$	$KO$	$F$	$p$
İçsel Doyum	1-6 yıl	41	49,78	5,935	<b>G.Arası</b>	1055,779	3	351,926	7,470	,000
	7-12 yıl	32	46,53	7,620	<b>G.İçi</b>	14039,668	298	47,113		
	13-19 yıl	81	43,85	8,560	<b>Toplam</b>	15095,447	301			
	20 yıl ve üz	148	47,06	5,814						
	Toplam	302	46,51	7,082						
Dışsal Doyum	1-6 yıl	41	27,78	5,807	<b>G.Arası</b>	294,446	3	98,149	2,777	,041
	7-12 yıl	32	28,03	5,772	<b>G.İçi</b>	10530,776	298	35,338		
	13-19 yıl	81	25,19	6,626	<b>Toplam</b>	10825,222	301			
	20 yıl ve üz	148	26,87	5,616						
	Toplam	302	26,67	5,997						
Genel Doyum	1-6 yıl	41	77,56	11,349	<b>G.Arası</b>	2322,159	3	774,053	5,550	,001
	7-12 yıl	32	74,56	12,218	<b>G.İçi</b>	41562,186	298	139,470		
	13-19 yıl	81	69,04	14,075	<b>Toplam</b>	43884,344	301			
	20 yıl ve üz	148	73,93	10,411						
	Toplam	302	73,18	12,075						

Tablo 29’da görüldüğü üzere öğretmenlerin çalışma süresi durumlarına göre iş doyumu ölçeği puanlarının gruplar arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (Anova) uygulanmış ve grupların aritmetik ortalamaları arasında toplam ölçek ( $F=5,550; p<,05$ ) ile tüm alt boyutlarda ( $F=7,470; p<,05; F=2,777; p<,05$ ) anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı Scheffe testi uygulanmış, test sonuçları tablo 30’da verilmiştir.

**Tablo 30**  
**Çalışma Süresine Göre Scheffe Testi Sonuçları**

Boyut	Çalışma Süresi (i)	Çalışma Süresi (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
İçsel Doyum	1-6 yıl	7-12 yıl	3,249	1,619	,261
		13-19 yıl	5,929*	1,316	,000
		20 yıl ve üz	2,720	1,211	,171
	7-12 yıl	1-6 yıl	-3,249	1,619	,261
		13-19 yıl	2,679	1,433	,323
		20 yıl ve üz	-,530	1,338	,984
	13-19 yıl	1-6 yıl	-5,929*	1,316	,000
		7-12 yıl	-2,679	1,433	,323
		20 yıl ve üz	-3,209*	,949	,010
	20 yıl ve üz	1-6 yıl	-2,720	1,211	,171
		7-12 yıl	,530	1,338	,984
		13-19 yıl	3,209*	,949	,010
Dışsal Doyum	1-6 yıl	7-12 yıl	-,251	1,402	,998
		13-19 yıl	2,595	1,139	,041
		20 yıl ve üz	,909	1,049	,861
	7-12 yıl	1-6 yıl	,251	1,402	,998
		13-19 yıl	2,846	1,241	,156
		20 yıl ve üz	1,160	1,159	,801
	13-19 yıl	1-6 yıl	-2,595	1,139	,041
		7-12 yıl	-2,846	1,241	,156
		20 yıl ve üz	-1,686	,822	,242
	20 yıl ve üz	1-6 yıl	-,909	1,049	,861
		7-12 yıl	-1,160	1,159	,801
		13-19 yıl	1,686	,822	,242
Genel Doyum	1-6 yıl	7-12 yıl	2,998	2,786	,763
		13-19 yıl	8,524*	2,264	,003
		20 yıl ve üz	3,629	2,084	,388
	7-12 yıl	1-6 yıl	-2,998	2,786	,763
		13-19 yıl	5,525	2,466	,173
		20 yıl ve üz	,630	2,302	,995
	13-19 yıl	1-6 yıl	-8,524*	2,264	,003
		7-12 yıl	-5,525	2,466	,173
		20 yıl ve üz	-4,895*	1,632	,031
	20 yıl ve üz	1-6 yıl	-3,629	2,084	,388
		7-12 yıl	-,630	2,302	,995
		13-19 yıl	4,895*	1,632	,031

Tablo 30’da görüldüğü üzere iş doyumunu puanlarının çalışma süresine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Scheffe testi sonucunda, mesleki kıdemleri 13-19 yıl çalışanlar ile 1-6 yıl ve 20 yıl ve üzeri gruplar karşılaştırıldığında



anlamli farklılığın olduğu, 1-6 yıl ( $\bar{x}= 77,56$ ) alışanların içsel doyum ve genel doyum düzeylerinden, 13- 19 yıl çalışanlardan daha yüksek olduğu bulunmuştur. 20 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olanların ( $\bar{x}= 73,93$ ) 13-19 yıl çalışanlardan ( $\bar{x}= 69,04$ ) genel doyum düzeyleri daha yüksektir.

3. Katılımcılardan elde edilen ölçümlere göre, katılımcıların çalışma süresi gruplarının ölçek puanları bakımından karşılaştırılması yapılmıştır. İlgili alışma süresine gruplarının ölçek puanları bakımından karşılaştırma sonuçları Tablo 31'de gösterilmiştir.

**Tablo 31**

**Çalışma Süresine Göre Gruplarının Sosyal Destek leği Puanları Bakımından Karşılaştırılması Anova Testi Sonuçları**

$f, \bar{x}$ ve $ss$ Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	alışma Süresi	$N$	$\bar{x}$	$ss$	Var. K.	$KT$	$Sd$	$KO$	$F$	$p$
Aile Desteği	1-6 yıl	41	25,12	3,600	<b>G.Arası</b>	61,697	3	20,566	1,180	,317
	7-12 yıl	32	24,53	4,377	<b>G.İçi</b>	5191,975	298	17,423		
	13-19 yıl	81	25,16	3,964	<b>Toplam</b>	5253,672	301			
	20 yıl ve z	148	24,19	4,382						
	Toplam	302	24,61	4,178						
Arkadaş Desteği	1-6 yıl	41	24,46	3,722	<b>G.Arası</b>	145,934	3	48,645	1,866	,135
	7-12 yıl	32	22,31	5,468	<b>G.İçi</b>	7768,993	298	26,070		
	13-19 yıl	81	23,49	5,278	<b>Toplam</b>	7914,927	301			
	20 yıl ve z	148	22,59	5,255						
	Toplam	302	23,06	5,128						
Özel İnsan Desteği	1-6 yıl	41	24,05	6,336	<b>G.Arası</b>	359,988	3	119,996	2,608	,057
	7-12 yıl	32	20,25	7,862	<b>G.İçi</b>	13713,684	298	46,019		
	13-19 yıl	81	21,27	7,154	<b>Toplam</b>	14073,672	301			
	20 yıl ve z	148	20,96	6,441						
	Toplam	302	21,39	6,838						
Toplam Sosyal Destek	1-6 yıl	41	73,63	11,309	<b>G.Arası</b>	1298,897	3	432,966	2,420	,066
	7-12 yıl	32	67,09	14,987	<b>G.İçi</b>	53326,030	298	178,946		
	13-19 yıl	81	69,93	13,853	<b>Toplam</b>	54624,927	301			
	20 yıl ve z	148	67,74	13,273						
	Toplam	302	69,06	13,471						

Tablo 31'de görüldüğü üzere öğretmenlerin çalışma süresine göre sosyal destek leği puanlarının gruplar arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmış ve grupların aritmetik

ortalamaları arasında toplam ölçek ile hiçbir alt boyutta anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $p > ,05$ ).

### 3.3.8. Çevreden Takdir Görme Gruplarına Göre Bağımlı Değişkenlere (Tükenmişlik, İş Doyumu ve Sosyal Destek) İlişkin Farklılıklar

1. Katılımcıların takdir görme gruplarının tükenmişlik ölçeği puanları bakımından karşılaştırılması yapılmıştır. İlgili çalışma süresi gruplarının ölçek puanları bakımından karşılaştırma sonuçları Tablo 32’de gösterilmiştir.

**Tablo 32**

#### Takdir Görme Gruplarının Tükenmişlik Ölçeği Puanları Bakımından Karşılaştırılması Mann Whitney-u Testi Sonuçları

Puan	Takdir Görme	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	U	z	P
Duygusal Tükenme	Evet	286	147,61	42217,00	1176,000	-3,276	,001
	Hayır	16	221,00	3536,00			
	Toplam	302					
Duyarsızlaşma	Evet	286	148,50	42471,50	1430,500	-2,547	,011
	Hayır	16	205,09	3281,50			
	Toplam	302					
Kişisel Başarı	Evet	286	148,29	42410,50	1369,500	-2,708	,007
	Hayır	16	208,91	3342,50			
	Toplam	302					
Toplam Tükenmişlik	Evet	286	146,69	41954,50	913,500	-4,046	,000
	Hayır	16	237,41	3798,50			
	Toplam	302					

Tablo 32’de görüldüğü üzere öğretmenlerin çevresinden takdir görme durumuna göre tükenmişlik ölçeği puanlarının gruplar arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Mann Whitney-u testi uygulanmış ve grupların aritmetik ortalamaları arasında toplam ölçek ( $z = -4,046$ ;  $p < ,05$ ) ile tüm alt boyutlarda anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $z = -3,276$ ;  $p < ,05$ ;  $z = -2,547$ ;  $p < ,05$ ;  $z = -2,708$ ;  $p < ,05$ ). Toplam tükenmişlik ölçeği ile tüm alt boyutlarda çevresinden takdir görenlerin tükenmişlik düzeyleri çevresinden takdir göremeyenlere göre düşük bulunmuştur.

2. Katılımcılardan elde edilen ölçümlere göre, katılımcıların çevresinden takdir görme gruplarının iş doyumu ölçeği puanları bakımından karşılaştırılması

yapılmıştır. İlgili takdir görme gruplarının ölçek puanları bakımından karşılaştırma sonuçları Tablo 33’de gösterilmiştir.

**Tablo 33**

**Çevresinden Takdir Görme Gruplarının İş Doyumu Ölçeği Puanları Bakımından Karşılaştırılması Mann Whitney-u Testi Sonuçları**

Puan	Takdir Görme	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
İçsel Doyum	Evet	286	157,49	45043,00	574,000	-5,051	,000
	Hayır	16	44,38	710,00			
	Toplam	302					
Dışsal Doyum	Evet	286	154,15	44086,00	1531,000	-2,231	,026
	Hayır	16	104,19	1667,00			
	Toplam	302					
Genel Doyum	Evet	286	156,54	44769,50	847,500	-4,241	,000
	Hayır	16	61,47	983,50			
	Toplam	302					

Tablo 33’de görüldüğü üzere öğretmenlerin çevresinden takdir görme durumlarına göre genel iş doyumu ve alt boyutları puanlarının gruplar arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Mann Whitney-u testi uygulanmış ve grupların aritmetik ortalamaları arasında toplam ölçek ( $z=-4,241$ ;  $p>,05$ ) ile tüm alt boyutlarda anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $z=-5,051$ ;  $p>,05$ ;  $z=-2,231$ ;  $p>,05$ ). Çevresinden takdir görenlerin içsel, dışsal ve genel doyumları ( $\bar{x}_{sıra}=157$ ;  $\bar{x}_{sıra}=154,15$ ;  $\bar{x}_{sıra}=156,54$ ) çevreden takdir görmeyenlerin içsel, dışsal ve genel doyum ( $\bar{x}_{sıra}=44$ ;  $\bar{x}_{sıra}=104$ ;  $\bar{x}_{sıra}=61$ ) düzeylerinden anlamlı düzeyde yüksektir.

- Katılımcılardan elde edilen ölçümlere göre, katılımcıların çevresinden takdir görme durumuna göre ölçek puanları bakımından karşılaştırılması yapılmıştır. İlgili gruplarının ölçek puanları bakımından karşılaştırma sonuçları Tablo 34’de gösterilmiştir.

**Tablo 34****Çevresinden Takdir Görme Gruplarının Sosyal Destek Ölçeği Puanları  
Bakımından Karşılaştırılması Mann Whitney-u Testi Sonuçları**

Puan	Takdir Görme	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>p</i>	
Aile Desteği	Evet	286	152,86	43718,50	1898,500	-	1,194	,232
	Hayır	16	127,16	2034,50				
	Toplam	302						
Arkadaş Desteği	Evet	286	155,93	44595,50	1021,500	-	3,792	,000
	Hayır	16	72,34	1157,50				
	Toplam	302						
Özel İnsan Desteği	Evet	286	155,33	44423,00	1194,000	-	3,260	,001
	Hayır	16	83,13	1330,00				
	Toplam	302						
Toplam Sosyal Destek	Evet	286	155,52	44479,00	1138,000	-	3,396	,001
	Hayır	16	79,63	1274,00				
	Toplam	302						

Tablo 34’de görüldüğü üzere öğretmenlerin çevresinden takdir görme değişkenine göre sosyal destek ölçeği puanlarının gruplar arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Mann Whitney U testi uygulanmış ve grupların aritmetik ortalamaları arasında aile desteği alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmazken ( $p > ,05$ ) toplam ölçek ( $Z = -3,396$ ;  $p < ,05$ ) ile diğer alt boyutlarda anlamlı bir farklılık bulunmuştur (arkadaş desteği için  $Z = -3,792$ ; özel insan desteği için  $p < ,05$ ; toplam sosyal destek için  $Z = -3,260$ ;  $p < ,05$ ). Toplam sosyal destek ölçeği ile arkadaş ve özel insan desteği alt boyutlarında çevresinden takdir gördüğünü düşünenler ile çevresinden takdir görmediğini düşünenler arasında anlamlı farklılık görülmüştür. ( $p < ,05$ ).

**3.3.9. Okul Türü Gruplarına Göre Bağımlı Değişkenlere (Tükenmişlik, İş Doyumu ve Sosyal Destek) İlişkin Farklılıklar**

1. Katılımcılardan elde edilen ölçümlere göre, katılımcıların okul türü gruplarının tükenmişlik ölçeği puanları bakımından karşılaştırılması yapılmıştır. İlgili çalışma süresi gruplarının ölçek puanları bakımından karşılaştırma sonuçları Tablo 35’de gösterilmiştir.

**Tablo 35**  
**Okul Türü Gruplarının Tükenmişlik Ölçeği Puanları Bakımından**  
**Karşılaştırılması Anova Sonuçları**

Puan	Okul Türü	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	<i>t</i> Testi		
						<i>t</i>	<i>Sd</i>	<i>p</i>
Duygusal Tükenme	Anadolu L.	174	19,88	6,520	,494	1,533	300	,126
	Meslek L.	128	18,78	5,605	,495			
Duyarsızlaşma	Anadolu L.	174	11,81	3,605	,273	-1,249	300	,212
	Meslek L.	128	12,34	3,622	,320			
Kişisel Başarı	Anadolu L.	174	16,28	5,234	,397	-,716	300	,475
	Meslek L.	128	16,71	5,040	,445			
Toplam Tükenmişlik	Anadolu L.	174	47,97	11,471	,870	,112	300	,911
	Meslek L.	128	47,83	10,330	,913			

Tablo 35’de görüldüğü üzere öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre tükenmişlik ölçeği puanlarının gruplar arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi uygulanmış ve grupların aritmetik ortalamaları arasında toplam ölçek ile hiçbir alt boyutta anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $t=1,533; p>,05; t=-1,249; p>,05; t=-,716; p>,05; t=,112; p>,05$ ).

2. Katılımcılardan elde edilen ölçümlere göre, katılımcıların okul türü gruplarının iş doyumu ölçeği puanları bakımından karşılaştırılması yapılmıştır. İlgili okul türü gruplarının ölçek puanları bakımından karşılaştırma sonuçları Tablo 36’da gösterilmiştir.

**Tablo 36**  
**Okul Türü Gruplarının İş Doyumu Ölçeği Puanları Bakımından Karşılaştırılması**  
**Mann Whitney-u Testi Sonuçları**

Puan	Okul Türü	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	<i>t</i> Testi		
						<i>t</i>	Sd	<i>p</i>
İçsel Doyum	Anadolu L.	174	45,95	7,180	,544	-1,604	300	,110
	Meslek L.	128	47,27	6,901	,610			
Dışsal Doyum	Anadolu L.	174	25,68	5,839	,443	-3,394	300	,001
	Meslek L.	128	28,01	5,970	,528			
Genel Doyum	Anadolu L.	174	71,63	11,956	,906	-2,620	300	,009
	Meslek L.	128	75,28	11,962	1,057			

Tablo 36’da görüldüğü üzere öğretmenlerin okul türü durumlarına göre iş doyumu ölçeği puanlarının gruplar arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi uygulanmış ve grupların aritmetik ortalamaları arasında içsel doyumda anlamlı bir farklılık bulunmazken ( $p>,05$ ) toplam ölçek ( $t=-2,620$ ;  $p<,05$ ) ile dışsal doyumda ( $t=-3,394$ ;  $p<,05$ ) anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Meslek lisesinde çalışanların dışsal ve genel doyum düzeyleri (Dışsal doyum için  $\bar{x}=28,01$ ; genel doyum  $\bar{x}=75,28$ ) Anadolu Lisesinde çalışanların (dışsal doyum  $\bar{x}=25,68$ , toplam doyum  $\bar{x} = 71,63$ ) dışsal ve genel doyum düzeylerinden anlamlı düzeyde yüksektir.

- Katılımcılardan elde edilen ölçümlere göre, katılımcıların okul türü gruplarının ölçek puanları bakımından karşılaştırılması yapılmıştır. İlgili okul türü gruplarının ölçek puanları bakımından karşılaştırma sonuçları Tablo 37’de gösterilmiştir.

**Tablo 37**  
**Okul Türü Gruplarının Sosyal Destek Ölçeği Puanları Bakımından**  
**Karşılaştırılması t Testi Sonuçları**

Puan	Okul Türü	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Aile Desteği	Anadolu L.	174	24,93	3,873	,294	1,548	300	,123
	Meslek L.	128	24,18	4,539	,401			
Arkadaş Desteği	Anadolu L.	174	23,68	4,637	,352	2,488	300	,013
	Meslek L.	128	22,21	5,637	,498			
Özel İnsan Desteği	Anadolu L.	174	21,91	6,792	,515	1,546	300	,123
	Meslek L.	128	20,68	6,863	,607			
Toplam Sosyal Destek	Anadolu L.	174	70,52	12,877	,976	2,215	300	,027
	Meslek L.	128	67,07	14,047	1,242			

Tablo 37’de görüldüğü üzere öğretmenlerin çalıştıkları okul türü değişkenine göre sosyal destek ölçeği puanlarının gruplar arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi uygulanmış ve grupların aritmetik ortalamaları arasında toplam ölçek ile arkadaş desteği alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunurken ( $t=2,488$ ;  $p<,05$ ;  $t=2,215$ ;  $p<,05$ ) diğer alt boyutlarda anlamlı bir farklılık görülmemiştir ( $p>,05$ ). Toplam sosyal destekte Anadolu Lisesi  $\bar{x}=70,52$ ; Meslek Lisesi  $\bar{x}=67,07$  ve arkadaş desteğinde Anadolu Lisesinde çalışanlar  $\bar{x}=23,68$ ; Meslek Meslek lisesinde  $\bar{x}=22,21$ ; çalışanlara göre daha yüksek sosyal destek algısına sahiptirler. ( $p<,05$ ).

## **BÖLÜM 4: SONUÇ VE DEĞERLENDİRME**

Çalışma yaşamı, çalışanın verimliliğini etkileyen iş stresini etkilerken, çalışanların psikolojik ve fiziksel fonksiyonlardaki değişimler de iş stresini etkiler. Ayrıca çalışma koşullarından beklenti ve hoşnutluk düzeyi ile kuruma yönelik memnuniyet düzeyinin, kurumsal sorumluluğu etkilediği, dolayısıyla da verim düzeyini etkilediği söylenebilir.

Bu durum tükenmişlik ve iş doyumunu gibi değişkenlerin araştırmalarda incelenmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bireyin çalıştığı kurum ve çevresini olumsuz etkileme kapasitesine sahip, toplumsal anlamda etkili etmenlerden biri de tükenmişlik düzeyidir (Baykan ve Diğerleri, 2014). Ek olarak tükenmişlik insan kaynakları yönetimi açısından da oldukça önemli görülmekte, yönetici ve çalışanların kişiliklerini etkileyebilmektedir. Ayrıca toplumsal yaşam iş doyumunu üzerinde yıkıcı etkiler yaratabilmektedir. Gerekli önlemler alınmadığı takdirde kurumsal ve bireysel düzeyde bünyeyi kemiren bir soruna dönüşebilmektedir (Önal, 2010). Bu etkenlere bağlı olarak ortaya çıkan doyumsuzluk ve tükenmişlik durumu gerekli çalışmalar yapılması durumunda belirtilen sorunların ortaya çıkmasını önlemeye yönelik tedbirlerin belirlenmesine yarayacağı gibi, bireylerin kişisel sağlığını korumaya ve iş hayatına yönelik politikaların geliştirilmesine yardımcı olacaktır.

Bunun sağlanabilmesi için de içsel (kişisel) ve dışsal (çevresel) birçok faktörün etkisi dikkate alınarak öğretmen sorunları irdelenmeli ve çözümlenmelidir. Bu çerçevede tükenmişlik, iş doyumunu ve algılanan sosyal destek önemli etmenlerdir. Bu nedenle, öğretmenlerin çalışma yaşamlarında etki yaratabilecek bu değişkenlerin öğretmenler üzerindeki etkisi araştırmaya değer bulunmuştur.

Birçok sorunla karşı karşıya olan ve görev ortamına uygun çözümler üretmek zorunda kalan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik yaşamaları, beklenen bir sonuçtur denebilir. Bu çerçevede yapılacak araştırmaların sonuçları, öğretmenlerin kendilerindeki isteksizliği, yetersizliği ve tükenmişliği algılayıp gidermelerini sağlayabilir (Tümekaya, 2000). Bu durum beraberinde kurumsal anlamda nitelikli bir eğitimi beraberinde getirebilir. Bu kapsamda ülkemizde yapılan çalışmaların az oluşu da konuyu araştırmanın önemini artırmaktadır. Yılmaz (2014) aile, arkadaş ve özel insanlarla olan takdire dayalı ilişkilerin tükenme düzeylerini olumlu yönde etkilediği sonucunu



bulmuştur. Veir (1978) öğretmenlerle yaptıkları çalışmada öğretmenlerin algıladıkları sosyal desteğin onları tükenmişlikten koruyan bir etmen olduğunu göstermişlerdir. Kozaklı (2006) tarafından yapılan çalışmada, algılanan sosyal destek düzeyi arttıkça çevreye uyum düzeylerinin arttığı, depresyon düzeylerinin düştüğü bulunmuştur. Sosyal destek ile yalnızlık düzeyi ve kaynakları (aile, arkadaş ve özel biri) arasında ise olumsuz ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Bu çerçevede araştırmanın amacı, öğretmenlerin çalışma yaşamlarında etkili olan tükenmişlik düzeyi (duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı ve genel tükenmişlik düzeyi olarak), iş doyumunu (dışsal doyum, içsel doyum ve genel doyum düzeyi olarak) ve algılanan sosyal destek (aile desteği, arkadaş desteği ve genel sosyal destek olarak) değişkenleri arası ilişkileri incelenmesi olarak belirlenmiştir.

**1. Ele alınan bağımsız değişkenlerle (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durumla, haftalık girdikleri ders saati sayısı, görev süreleri, çevreden takdir görme durumları ve çalıştıkları okul türü) algılanan sosyal destek, tükenmişlik düzeyi, iş doyumunu ve arasında bir ilişki var mıdır?**

Öğretmenlerin yaş değişkeni ile aile desteği arasında, arkadaş desteği, toplam sosyal destek arasında düşük düzeyde negatif ve anlamlı; Özel İnsan desteği, Duygusal Tükenmişlik Duyarsızlaşma Kişisel Başarı Toplam Tükenmişlik İçsel Doyum Dışsal doyum arasında düşük düzeyde negative ve anlamsız ilişkiler bulunmuştur.

Öğretmenlerin cinsiyet değişkeni ile aile desteği arkadaş desteği Özel İnsan desteği toplam sosyal destek arasında Duygusal Tükenmişlik ve içsel doyum arasında düşük düzeyde pozitif ve anlamlı Kişisel Başarı arasında Toplam Tükenmişlik arasında düşük düzeyde negative ve anlamlı; Duyarsızlaşma arasında Dışsal doyum arasında, düşük düzeyde negative ve anlamsız; Genel Doyum arasında düşük düzeyde pozitif ve anlamsız ilişkiler bulunmuştur.

Öğretmenlerin eğitim durumu değişkeni aile desteği arkadaş desteği Özel İnsan desteği toplam sosyal destek Duygusal Tükenmişlik Duyarsızlaşma Kişisel Başarı Toplam Tükenmişlik arasında İçsel Doyum Dışsal doyum Genel Doyum arasında ( $r=,045$ ) anlamsız ilişkiler bulunmuştur.

Öğretmenlerin medeni durumu değişkeni ile aile desteği arasında ( $r=-,142$ ) düşük düzeyde negatif ve anlamlı; arkadaş desteği Özel İnsan desteği toplam sosyal destek Duygusal Tükenmişlik Duyarsızlaşma Kişisel Başarı Toplam Tükenmişlik İçsel Doyum Dışsal doyum arasında Genel Doyum arasında anlamsız ilişkiler bulunmuştur.

Öğretmenlerin haftalık girdikleri ders saati değişkeni ile aile desteği arkadaş desteği Özel İnsan desteği toplam sosyal destek Duygusal Tükenmişlik Duyarsızlaşma Kişisel Başarı Toplam Tükenmişlik İçsel Doyum Dışsal doyum Genel Doyum arasında anlamsız ilişkiler bulunmuştur.

Öğretmenlerin görev süresi değişkeni ile aile desteği arkadaş desteği Özel İnsan desteği Duygusal Tükenmişlik Duyarsızlaşma arasında Kişisel Başarı Toplam Tükenmişlik Genel Doyum arasında anlamsız ilişkiler bulunmuştur. Toplam sosyal destek arasında düşük düzeyde negatif ve anlamlı; İçsel Doyum arasında ( $r=,935$ ) yüksek düzeyde pozitif ve anlamlı; Dışsal doyum arasında ( $r=,909$ ) yüksek düzeyde pozitif ve anlamlı;

Öğretmenlerin çevresinden takdir göreme değişkeni ile aile desteği arkadaş desteği Özel İnsan desteği toplam sosyal destek arasında düşük düzeyde negatif ve anlamlı; Duygusal Tükenmişlik Duyarsızlaşma Kişisel Başarı Toplam Tükenmişlik arasında düşük düzeyde pozitif ve anlamlı; İçsel Doyum Dışsal doyum Genel Doyum arasında düşük düzeyde negatif ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Öğretmenlerin çevresinden takdir görme değişkeni ile aile desteği Özel İnsan desteği Duygusal Tükenmişlik Duyarsızlaşma Kişisel Başarı Toplam Tükenmişlik İçsel Doyum Dışsal doyum arasında anlamsız; arkadaş desteği arasında ( $r=-,142$ ) düşük düzeyde negatif ve anlamlı; toplam sosyal destek arasında ( $r=-,127$ ) düşük düzeyde negatif ve anlamlı; Genel Doyum arasında ( $r=,150$ ) düşük düzeyde pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

## **2. Bağımlı değişkenler (tükenmişlik, iş doyumunu ve algılanan sosyal destek) arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?**

Toplam sosyal destek ölçeği puanları ile toplam tükenmişlik ölçeği puanları arasında negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu, genel doyum ölçeği puanları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Sosyal destek görenlerin tükenmişliklerinin az olacağı, genel iş doyumlarının ise yüksek olacağı yorumu yapılabilir. Tükenmişlik

ölçeği puanları ile iş doyumu puanları arasında ise negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin tükenmişlikleri arttıkça iş doyumlarının azalacağı yorumu yapılabilir. Bu bulguya benzer şekilde Torun (1995) çalışmasında iş yerinde yaşanan stresin, çalışmada psikolojik ve bedensel bitkinlik, beden ve ruh sağlığında bozukluk, benlik saygısında düşüş gibi durumlar ortaya çıkardığını, bu durumda dost ve akrabaların sorunlarla başa çıkmada sağladıkları sosyal desteğin çözümleyici bir etken olabileceğini bulgulamıştır. Çivilidağ (2011) üniversitelerdeki öğretim elemanları üzerinde yaptığı destek doyum ve taciz düzeyini öğrenme amaçlı çalışmasında, işyerinde sosyal desteğin az olması durumunda çalışanların iş yapma isteğinde ve çalışma şevkinde azalma olduğunu bulgulamıştır.

Stresli durumlarda, iş yerinde aşırı iş yüküne maruz kalma durumlarında, sosyal destek elde edemeyen bireyler yalnız kalırlar. Sosyal destek, strese maruz kalanların bu olumsuz durumu azaltmak için kullandıkları önemli bir yöntemdir. Sosyal destek bireyin öz güvenini, psikolojik durumunu, mutluluk hissini, öz saygısını ve düşüncesini artırmaktadır (Kepir, 2004)

Aile desteği puanı ile arkadaş desteği ve toplam sosyal destek arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunduğu, özel insan desteği ile ise negatif yönde anlamlı ilişki olduğu, duygusal tükenmişlikle negatif yönlü anlamlı ilişkinin olmadığı, toplam tükenmişlik ölçeği ile duyarsızlaşma ve kişisel başarı arasında negative yönlü anlamlı ilişki olduğu, içsel doyum ve genel doyumda pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu dışsal doyumda ise pozitif yönlü anlamsız ilişki olduğu görülmüştür. Bu bulgulara benzer şekilde Yılmaz (2014) sağlık çalışanlarının tükenmişlik, depresyon ve iş doyumu düzeylerinin incelenmesi amacıyla yaptığı çalışmada, aile, arkadaş ve özel insanlarla olan takdire dayalı ilişkilerin tükenme düzeylerini olumlu yönde etkilediği sonucunu bulmuştur.

Arkadaş desteği puanı ile toplam sosyal destek arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunduğu, özel insan desteği ile ise negatif yönde anlamlı ilişki olduğu, toplam tükenmişlik ölçeği ile tüm alt boyutları arasında negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu, içsel doyum ve genel doyumda pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu dışsal doyumda ise pozitif yönlü anlamsız ilişki olduğu görülmüştür.

Sosyal destek, tükenmişlik ile mücadelede önemli bir yere sahiptir. Sosyal destek, güven duygusu ve huzuru etkilemekte, kişide olumlu bir algı oluşturmaktadır. Bu

anlamda sosyal destek tükenmişlikle mücadelede önemli bir yere sahiptir. Burke ve Veir (1978) öğretmenlerle yaptıkları çalışmada öğretmenlerin algıladıkları sosyal desteğin onları tükenmişlikten koruyan bir etmen olduğunu göstermişlerdir. Tellioglu (2004) Beyoğlunda işdoyumları üzerine yaptığı araştırmasında, en yüksek doyumunu iş arkadaşları yani çevreden sosyal destek boyutu yüksek olanlarda bulunmuştur. Sosyal takdir ve sosyal destekte bir birini etkileyen iki faktördür. Kozaklı (2006) tarafından sosyal destekle yalnızlığı inceleme amacıyla yapılan çalışmada, algılanan sosyal destek düzeyi arttıkça çevreye uyum düzeyinin de arttığı ve depresyon düzeylerinin düştüğü bulunmuştur. Sosyal destek ile yalnızlık düzeyi ve kaynakları (aile, arkadaş ve özel biri) arasında ise olumsuz ve anlamlı ilişki bulgulanmıştır.

Özel insan desteği ile toplam sosyal destek arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunduğu, toplam tükenmişlik ölçeği ile duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu, kişisel başarı alt boyutunda ise negatif yönde anlamlı ilişki olduğu, içsel doyum ve genel doyumda pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu dışsal doyumda ise pozitif yönlü anlamsız ilişki olduğu görülmüştür.

Toplam sosyal destek toplam tükenmişlik ölçeği ve tüm alt boyutları arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu, içsel doyum ve genel doyumda pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu dışsal doyumda ise pozitif yönlü anlamsız ilişki olduğu görülmüştür. Bu bulguya benzer şekilde Demirtaş (2008) yalnızlıkla toplum desteğini inceleme amacıyla yaptığı çalışmada, yalnızlık ölçeği ve algılanan sosyal destek ölçeği ile akademik başarı düzeyi arasında ilişki olduğu sonucunu bulmuştur. Öğrencilerin yalnızlık düzeyi arttıkça stresle başa çıkma düzeyleri azalmakta, aileden alınan sosyal destek düzeyleri ile genel sosyal destek düzeyleri arttıkça stresle başa çıkma düzeylerinin de artmakta olduğu, bununda akademik başarıyı olumlu yönde etkilediği sonucunu bulmuştur. Alver (2003)'te araştırmasında çalışanların eğitim düzeyi yüksek olan kurumlarda ki bireylerin psikolojik sağlık puanlarının eğitim düzeyi düşük olanlara göre daha yüksek olduğu sonucunu bulmuştur.

Duygusal tükenmişlik ile toplam tükenmişlik ölçeği ve diğer alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu, genel doyum ve alt boyutlarında ise negatif yönde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında da aynı sonuçlara ulaşılmıştır. Toplam tükenmişlik ile iş doyumunu arasında negative yönlü

anlamli iliŒki olduğu tespit edilmiŒtir. İŒsel doyum dıŒsal doyum ve genel doyum arasında pozitif yönlü anlamli iliŒki olduğu grlmŒtr.

Güney (2014) duyarsızlaŒmayla iŒ doyumunu arasında pozitif bir iliŒki vardır. Duygusal tükenmeyle iŒ doyumunu arasında olumsuz iliŒki vardır. İŒ doyumunu arttıka duygusal tükenme azalacaktır. DuyarsızlaŒmayla duygusal tükenme arası olumsuz iliŒki vardır. Duygusal tükenme arttıka duyarsızlaŒma azalacaktır. Duygusal tükenmeyle kiŒisel baŒarı arasında olumsuz iliŒki vardır. KiŒisel baŒarı arttıka duygusal tükenme azalacaktır.

### **3. YaŒ Gruplarına Göre KarŒılaŒtırmalar**

Öğretmenlerin yaŒlarına göre sosyal destek leği puanlarının gruplar arasında aile desteği alt boyutunda anlamli farklılık bulunurken toplam ölçek diğer alt boyutlarda anlamli farklılık bulunmamıŒtır. Aile desteği alt boyutunda söz konusu anlamli farklılığın yaŒları 55 yaŒ ve üzeri olan grupla yaŒları 44-54 ve 33-43 arası grup arasında olduğu grlmŒtr. YaŒları 55 yaŒ ve üzeri olan grup en dŒk düzeyde aile desteği aldığı grlmŒtr. YaŒları 55 yaŒ ve üzeri olan grup 44-54 yaŒ olan gruptan anlamli Œekilde farklılaŒmakta ve aileden daha az destek aldığı, yine 55 yaŒ ve üzeri grup 33-43 yaŒ arasındaki grupla da anlamli farklılaŒmakta aileden daha az destek algısına sahip olduğu grlmŒtr. Diğer gruplarda ise anlamli farklılık yoktur. Bu bulgulara benzer Œekilde Gökler ve Aydın (2011), toplumsal çevreden destek alamayan, bu nedenle yalnız kalan bireylerin yaŒlarının artmasıyla birlikte benlik algılarında dŒuŒ olduğu sonucunu bulmuŒtur. Alver (2003) ruhsal belirtileri incelediği araŒtırmada yaŒlı bireylerde grlen psikolojik hastalık belirtileriyle gençlerde grlen psikolojik hastalık belirtilerinin farklı olduğu sonucunu bulmuŒtur.

Öğretmenlerin yaŒ, eğitim durumu, medeni durum, alıŒma süresi ve okul türü deĐiŒkenlerine göre tkenmiŒlik leği puanlarının gruplar arasında toplam ölçek ile hiçbir alt boyutta anlamli bir farklılık bulunmamıŒtır. Örneklem grubu bağlamında yaŒ eğitim durumu, medeni durum, alıŒma süresi ve okul türü deĐiŒkenlerinin tkenmiŒlik algısı üzerinde etkili olmadığı yorumu yapılabilir.

BaŒol ve Altay (2009) tkenmiŒlikle yaŒ arasında araŒtırmasında anlamli ve olumsuz bir iliŒki bulmuŒtur. Örmen (1993) yaptığı alıŒmada bireyin genç, tecrübesiz, kendine

güveninin yetersiz oluşu, amaçlarının belirsizliği tükenmişlik olasılığını artırmaktadır bulgusuna ulaşmıştır. Çam (1991) da benzer olarak çalışanların yaşları ve hizmet süreleri ile tükenmişlik puanları arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki bulmuştur.

Öğretmenlerin yaş, eğitim durumu, medeni durum ve haftalık girilen ders saati sayısı iş doyumunu ölçeği puanlarının gruplar arasında toplam ölçek ile hiç bir alt boyutta anlamlı farklılık bulunmamıştır. Örneklem grubu bağlamında yaş, eğitim durumu, medeni durum ve haftalık girilen ders saati sayısı değişkenleri iş doyumunu etkilememiştir. Aşık (2010) yaptığı araştırmada, çalışanların iş doyumlarının arttıkça özgüvenlerinin, morallerinin, performanslarının ve verimliliklerinin de arttığını, hastalık, stres, gerginlik, endişe düzeyi, şikâyet düzeyi ve devamsızlığın ise azaldığını bulmuştur. Bu bağlamda davranış ve tutumlarına dikkat edilen ve ihtiyaçları karşılanan çalışanların işlerine daha bağlı olduğu, dolayısıyla iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu dikkate alınırsa iş tatmini araştırılması gereken kavramdır.

Alan yazında bu konuda yapılan araştırmaların farklı sonuçlar verdiği görülmüştür. Bu bulguyu destekler nitelikte Güney (2014) yaş, medeni durum, görevleri arasında anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir. Bu bulgulardan farklı olarak Karahan (2006), ilköğretim ikinci kademedeki görev yapan öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerini bazı değişkenlere göre incelemiştir. Öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinde yaş gruplarına göre farklılaşma olduğunu belirtmiştir. Öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinde güvenlik, saygınlık, otonomi ve kendini gerçekleştirme bakımından cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Mesleki doyum düzeylerinde kıdem gruplarına göre farklılaşma olduğunu belirtmiştir. Bilge, Akman ve Kelecioğlu (2007) öğretim elemanlarının iş doyumlarını inceledikleri çalışmalarında, yaş ve hizmet süresi fazla olanların az olanlara göre içsel doyumlarının anlamlı düzeyde farklılaştığını bulmuşlardır. Tahta (1995) iş doyumunu düzeylerinin incelediği çalışmasında ise, medeni durum değişkeni bakımından evlilerin bekâr olanlardan iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu bulgulamıştır. Güler'in (1990)'da yaptığı çalışmasında, medeni durumunun iş doyumunu ile anlamlı bir ilişkisinin olmadığı, ancak kaygıyla medeni durumun iş doyumunu üzerinde etkili olduğunu göstermiştir. Telman ve Ünsal (2004: 59) evlilerin bekârlardan fazla iş doyumunu yaşadığını, medeni durumun iş doyumunu ile ilişkili olduğunu ifade etmektedirler. Güler (1990)'da endüstri işçilerinin iş doyumunu ve iş

verimine depresyon, kaygı ve bazı değişkenlerin etkisini incelemek amacıyla yaptığı araştırmada eğitim düzeyi yüksek olan çalışanlarda iř doyumunun dūřuk olduğu sonucuna ulaşmıştır. Eęitim düzeyi yükseldikçe doyum artmaktadır. Genel iř doyumunu, yüksek eğitim düzeyli olanlarda dūřuk eğitimli ya da eğitimsiz olanlara göre daha yüksek düzeydedir (Baysal, 1981:193; Derin, 2007; Sun, 2002; Telman ve Ünsal, 2004: 59; Yılmaz, Korkut ve Köse, 2010). Tahta (1995) okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iř doyumunu düzeylerinin incelediği çalışmasında yaşlı öğretmenlerin iř doyumunu düzeylerinin genç öğretmenlerden dūřuk düzeyde olduğunu bulmuştur. Dięer yandan Tunacan (2005) Beykoz ilçesindeki lise öğretmenlerinin iř doyumunu etkileyen faktörleri incelediği araştırmasında öğretmenlerin yaşları açısından iř doyum düzeylerinin farklılaşmadığı sonucunu bulmuştur.

#### **4. Cinsiyet Gruplarına Göre Karşılaştırmalar**

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre sosyal destek ölçeği puanlarının gruplar arasında toplam ölçek ile tüm alt boyutlarda kadınlar lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Toplam sosyal destek ile tüm alt boyutlarda kadınlar erkeklere göre daha yüksek oranda sosyal destek algısına sahiptirler. Bu durum kadınların sosyal destek puanlarının erkeklerden fazla olduğu göstermekte ve kadınlar daha yüksek oranda sosyal destek algısı taşıdıkları görülmüştür. Bu bulgulara benzer şekilde Alver (2003) ruhsal belirtileri incelediği araştırmada, psikolojik sağlık durumu açısından kadınların psikolojik etkilenim düzeylerinin, erkeklerin psikolojik etkilenim düzeyinden daha yüksek olduğu sonucunu bulmuştur. Altıparmak (2009) huzur evinde kileri incelediği araştırmada, çalışanlarda sosyal desteğin, kadınlarda erkeklere göre daha iyi yönde etki bıraktığı sonucunu bulmuştur.

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre tükenmişlik ölçeği puanlarının gruplar arasında toplam ölçek ile duygusal tükenme hariç diğer alt boyutlarda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Toplam tükenmişlik ölçeğinde ve kişisel başarı ve duyarsızlaşma alt boyutlarında erkekler kadınlara göre daha yüksek tükenmişlik algısı taşıdıkları görülmüştür. Örnekleme grubu bağlamında cinsiyetin tükenmişlik algısını etkilediği söylenebilir. Erkeklerin kadınlardan daha fazla tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Güllüce (2006) tarafından mesleki tükenmişlik ve duygusal zekâ arasındaki ilişkiyi araştırmak amacıyla yapılan araştırmada tükenmişlik düzeyi bakımından cinsiyetler arası farklılık olduğu gösterilmiştir. Diğer yandan Yiğit (2007) tarafından yapılan bir çalışmada tükenmişlik düzeyi bakımından cinsiyetler arası fark bulunmuştur. Kadın öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri erkek öğretmenlerden daha düşük, iş doyumu düzeyleri ise daha yüksek bulunmuştur. Bu bulgulara benzer şekilde cinsiyete göre farklılaşma olduğuna yönelik Uçman (1990), Arıcan (1999), Izgar (2001)'in araştırmaları vardır. Ancak onların araştırmasında genel tükenmişliğin erkeklerde kadınlardan az olduğunu bulgulamıştır. Akten'in (2007) rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi amacıyla yaptığı çalışmasında duygusal anlamda cinsiyetin kadınlarda tükenmeye neden olduğu bulunmuş, erkek öğretmenlerde ise bu durum gözlenmemiştir.

Bu bulgudan farklı olarak Sucuoğlu, Kulaksızoğlu ve Aksaz (1996) araştırmasında cinsiyetlere göre fark bulamamıştır. Kulaksız, Dilmaç ve Aydın (2003)' da aynı sonuca ulaşmıştır. Izgar (2001)'da kişisel başarı alt boyutunda kadınların aleyhine bir fark tespit etmiştir. Aydın (2002)i Aksu (2005) ve Babaoğlu (2006)' da bu yöndedir.

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş doyumu ölçeği puanlarının gruplar arasında içsel doyumda anlamlı farklılık bulunurken, toplam ölçek ile dışsal doyum alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmamıştır. İçsel doyum alt boyutunda kadınlar erkeklere göre daha yüksek oranda içsel doyum yaşamaktadırlar. Bu bulguya benzer şekilde kadın öğretmenlerin iş doyum düzeyleri erkek öğretmenlerden daha yüksek bulunmuştur (Yılmaz, 2007). Bu bulgudan farklı olarak Güney (2014) İş doyumu ölçeği ile ölçek'e katılım gösterenlerin cinsiyetlerine göre değişmediği sonucuna ulaşmıştır. Güler (1990) doyumun etkisini incelemek amacıyla yaptığı araştırmada cinsiyetin iş doyumu üzerinde temel etkisinin anlamlı olmadığını, ancak cinsiyet ile sürekli kaygı değişkenleri ortak etkisinin iş doyumunu etkilediğini bulmuştur. Cinsiyet değişkeni de iş doyumu ile ilişkili bulunmuştur. Kadın ve erkeklerin işlerinden farklı beklentileri olması, dolayısıyla, farklı yönlerden daha doyumlu ya da daha az doyumlu olmaları mümkündür (Telman ve Ünsal, 2004: 57 – 58). Yılmaz, Korkut ve Köse, 2010; Tunacan, 2005) yaptıkları araştırmada erkeklerin kadınlardan doyumunun düşük olduğu sonucunu bulmuşlardır.



## **5. Eğitim Durumu Gruplarına Göre Karşılaştırmalar**

Öğretmenlerin eğitim durumlarına, haftalık girilen ders saatine, çalışma süresine göre sosyal destek ölçeği puanlarının gruplar arasında toplam ölçek ile hiç bir alt boyutta anlamlı farklılık bulunmamıştır. Araştırma örneklemini için eğitim durumu, haftalık girilen ders saati, çalışma süresini değişkenleri sosyal desteği yordamamakta ve gruplar arasında anlamlı farklılık oluşturmamaktadır yorumu yapılabilir.

## **6. Medeni Durum Gruplarına Göre Karşılaştırmalar**

Öğretmenlerin medeni durumlarına göre sosyal destek ölçeği puanlarının gruplar arasında aile desteği alt boyutunda anlamlı farklılık bulunurken toplam ölçek ile diğer alt boyutlarda anlamlı farklılık bulunmamıştır. Aile desteğinde gruplar arasında evlilerle boşanmışlar karşılaştırıldığında evliler lehine anlamlı farklılığın olduğu görülmüştür. Evlilerin aile desteği algısı boşanmışlara göre anlamlı farklılaşmaktadır. Evliler ile bekârlar arasında ve bekârlar ile boşanmışlar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Medeni durumun sosyal desteği etkilediği ve evli olanların diğer gruplara kıyasla yüksek düzeyde aile desteği aldıkları görülmüştür. Bu bulguya benzer şekilde Medeni durumun da sosyal destekle ilişkili olduğu görülmektedir. (Topçu, 2015) travmatik yaşantıları olan kadınlarda sosyal destek türleri ile depresyon düzeyi ve antidepresan kullanımı arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, evli kişilerin eşlerinden gelen olumlu ve süreklilik arz eden tutumların, geçmişte yaşanan olumsuz travmatik yaşantıların etkisini sildiğini, evli kadınların olmayanlara göre daha yüksek oranda iyileşme gösterdiğini saptanmıştır. Altıparmak (2009) huzur evinde yaşayan yaşlı bireylerin yaşam doyumu, sosyal destek düzeyleri ve etkileyen faktörler konulu çalışmada çalışanlarda sosyal desteğin, evlilerde olumlu sonuçlar ortaya koyduğu bulgusuna ulaşmış, sosyal destek ile medeni durum arasında korelasyon ilişkisi olduğu sonucuna varmıştır. Alver (2003), Bekârlarda psikotizm ve depresyon belirtisinin evli ve boşanmışlara göre daha yüksek olduğu sonucunu bulmuştur.

Bu bulgulara benzer şekilde Güney (2014) tükenmişlik ölçeği alt boyutları ile ölçek'e katılım gösterenlerin görev yaptıkları okul türleri, branş, eğitim durumu ve ikametleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir. Başol ve Altay (2009) çalışmasında, medeni durumunda tükenmişlik üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Çalışanların medeni durumlarına göre, tükenme düzeylerinin incelendiği bir çalışmada

bekârların tükenmişlik düzeylerinin evlilerden daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Farklı olarak Akten (2007) rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi amacıyla yaptığı çalışmasında, medeni durum değişkeninin öğretmenlerde hiçbir boyutta tükenmişliğe yol açmadığı sonucuna ulaşmıştır. Benzer olarak Yiğit (2007) tarafından yapılan çalışmada, medeni duruma göre gruplar arasında tükenmişlik düzeyi bakımından farklılık olmadığı bulunmuştur. Ergin, 1992: 143 - 144) sağlıkçılarda tükenme amaçlı yaptığı çalışmada evliliğin kişiye kişilerarası ilişkiler ve krizlerle başa çıkma deneyimi kazandırdığını belirtmektedir. Diğer yandan evli ve bekârlar arasında fark olmadığını gösteren araştırmalarda mevcuttur. Başol ve Altay (2009) meslekteki tükenmişliğin düzeylerinin incelenmesi amacıyla yaptığı çalışmada, eş doyumuyla aile yapısının olumlu olarak algılanmasının tükenmişlikle olumsuz ilişkili olduğu görülmüştür. Başol ve Altay (2009) meslekteki tükenmişliğin düzeylerinin incelenmesi amacıyla yaptığı çalışmada, eğitim düzeyide tükenmişliği etkilemektedir sonucunu bulmuştur. Abacı (2004) sosyal hizmetler ve çocuk esirgeme kurumunda yaptığı araştırmada ise, stres'in eğitim düzeyine göre oluşturduğu grupların anlamlı düzeyde farklılaştığını bulmuştur. Üniversite mezunlarının stres düzeyleri diğer gruplardan daha yüksek bulunmuştur.

## **7. Haftalık Girilen Ders Saati Gruplarına Göre Karşılaştırmalar**

Öğretmenlerin haftalık girilen ders saatine göre tükenmişlik ölçeği puanlarının gruplar arasında kişisel başarı alt boyutunda anlamlı farklılık bulunurken toplam ölçek ile diğer alt boyutlarda anlamlı farklılık bulunmamıştır. Kişisel başarı alt boyutu puanlarının haftalık girilen ders saati sayısına göre haftalık 23-33 saat derse girenler ile diğer grubunda bulunanlar karşılaştırıldığında haftalık 23-33 saat derse girenlerin daha yüksek oranda kişisel başarılarının olduğu görülmüştür. Diğer gruplar arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir (Kişisel başarı alt boyutu ters çevrilmiştir). Haftalık çalışma süresi ve hizmet yılının da tükenmişliği etkileyen etmenler olduğu görülmüştür. Bu bulgulara benzer şekilde Kaya (2009), çalışanların iş doyumunu ve tükenmişliklerinin haftada ne kadar süre ile çalıştıkları ve diğer yaşanan mesleki sorunlarla ilişkili olduğunu bulgulamıştır. Akten (2007) rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi amacıyla yaptığı çalışmasında, gruplar arası yapılan

karşılaştırmalarda kıdem değişkenine göre, 6 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin hizmet süresi az olanlardan duygusal tükenme boyutunda anlamlı olarak farklılaştığını bulmuştur. Aynı şekilde Çam'ın (1991) hemşirelerde tükenmişlik sendromunun araştırılması amacıyla yaptığı çalışmasında da çalışanların hizmet süreleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki bulmuştur. Hizmet süresi arttıkça çalışanların tükenmişlik düzeyleride azalmaktadır.

### **8. Çalışma Süresi Gruplarına Göre Karşılaştırmalar**

Öğretmenlerin çalışma süresi durumlarına göre iş doyumunu ölçeceği puanlarının gruplar arasında toplam ölçek ile tüm alt boyutlarda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. İş doyumunu puanlarının çalışma süresine göre hangi gruplar arasında 13-19 yıl çalışanlar ile 1-6 yıl ve 20 yıl ve üzeri gruplar karşılaştırıldığında anlamlı farklılığın olduğu 1-6 yıl çalışanların en yüksek iş doyumunu yaşadığı görülmüştür. 13- 19 yıl çalışanların 20 yıl ve üzeri grupla karşılaştırıldığında da anlamlı farklılığın olduğu ve 20 yıl ve üzerinin daha yüksek iş doyumunu yaşadığı görülmüştür. Örneklem grubu bağlamında çalışma süresi iş doyumunu etkilemektedir. 1-6 yıl çalışanlar en yüksek iş doyumunu yaşarken, 20 yıl ve üzeri çalışanlar ikinci yüksek grubu oluşturmaktadır. En düşük iş doyumunu yaşayan grup ise 13-19 yıl çalışanların olduğu bulunmuştur. Bu bulgulara benzer şekilde Turcan (2011) yeterlilik ve doyum farkını araştırma amacıyla yaptığı çalışma sonucunda, deneyimli ilköğretim okulu öğretmenlerinin genel olarak kendilerini daha yeterli olarak algıladıkları, kendilerini başarılı gördükleri ve iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bir çalışanın iş doyumunu örgütteki hizmet süresiyle de yakından ilgilidir (Telman ve Ünsal, 2004: 58). Gelirle hizmet süresi olumlu ilişki olacağı düşünülmekte, yani zamanla kurumdan beklenti arttıkça iş doyumunu da bundan etkilenmektedir (Sığırı ve Basım, 2006; Tahta, 1995; Yılmaz, Korkut ve Köse, 2010).

### **9. Çevreden Takdir Gruplarına Göre Karşılaştırmalar**

Öğretmenlerin çevresinden takdir görme değişkenine göre sosyal destek ölçeği puanlarının gruplar arasında aile desteği alt boyutunda anlamlı bulunmazken toplam ölçek ile diğer alt boyutlarda anlamlı bulunmuştur. Toplam sosyal destek ölçeği ile diğer alt boyutlarda çevresinden takdir gördüğünü düşünenler ile çevresinden takdir görmediğini düşünenler arasında anlamlı farklılık görülmüştür. Çevresinden takdir

gördüğünü düşünenlerin sosyal destek algısı daha yüksek bulunmuştur. Buradan takdir görme algısı sosyal destek algısını etkilediği yorumu yapılabilir.

Öğretmenlerin çevresinden takdir görme durumuna göre tükenmişlik ölçeği puanlarının gruplar arasında toplam ölçek ile tüm alt boyutlarda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Toplam tükenmişlik ölçeği ile tüm alt boyutlarda çevresinden takdir görenlerin tükenmişlik düzeyleri çevresinden takdir görmeyenlere göre düşük bulunmuştur. Çevresinden takdir görmeyenler daha yüksek tükenmişlik yaşamaktadırlar. Örneklem grubu bağlamında çevresinden takdir görme değişkeninin tükenmişlik algısı üzerinde etkili olmadığı görülmüştür.

Öğretmenlerin çevresinden takdir görme durumlarına göre iş doyumunu ölçeği puanlarının gruplar arasında toplam ölçek ile tüm alt boyutlarda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Çevresinden takdir gördüğünü düşünenler takdir görmediğini düşünenlere göre daha yüksek oranda iş doyumunu yaşamaktadırlar. Örneklem grubu bağlamında çevresinden takdir görme iş doyumunu etkilemiştir.

Yılmaz (2014) sağlık çalışanlarının tükenmişlik, depresyon ve iş doyumunu düzeylerini araştırmış, aile, arkadaş ve özel insanlarla olan takdire dayalı ilişkilerin

Toplumsal anlamda takdir edilmenin de tükenmişliği etkilediği görülmüştür. Aksi yönde Oruç (2007) ise, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinin yaptığı işle ilgili olarak çevresindekiler tarafından takdir edilmesinin tükenmişlikle ilişkisini incelediği özel eğitim alanındaki çalışmada öğretmenlerin iş arkadaşlarından destek görme durumuna göre tükenmişlik düzeylerinin farklılaşmadığını bulunmuştur.

## **10. Okul Türü Gruplarına Göre Karşılaştırmalar**

Öğretmenlerin çalıştıkları okul türü değişkenine göre sosyal destek ölçeği puanlarının gruplar arasında toplam ölçek ile arkadaş desteği alt boyutunda anlamlı farklılık bulunurken diğer alt boyutlarda anlamlı farklılık görülmemiştir. Toplam sosyal destek ve arkadaş desteğinde Anadolu Lisesinde çalışanlar Meslek lisesinde çalışanlara göre daha yüksek sosyal destek algısına sahiptirler. Araştırma örneklemini için çalışılan okul türü değişkeni sosyal desteği yordamakta ve gruplar arasında anlamlı farklılık oluşturmaktadır. Anadolu Lisesinde çalışanların sosyal destek algısı daha yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin okul türü durumlarına göre iş doyumu ölçeği puanlarının gruplar arasında içsel doyumda anlamlı bir farklılık bulunmazken toplam ölçek ile dışsal doyumda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Meslek lisesinde çalışanlar Anadolu Lisesinde çalışanlara göre daha yüksek iş doyumu yaşadıkları bulunmuştur. Örneklem grubu bağlamında çalışılan okul türü iş doyumunu etkilemiştir. Bu bulgulara benzer şekilde Yılmaz (2007) Bağcılar ilçesinde örnek çalışma olarak orta dereceli okullardaki matematik öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri: lise ve meslek liselerinin karşılaştırılması amacıyla yaptığı çalışmada, liselerde görev yapan matematik öğretmenleri en yüksek iş doyumunu, sosyal anlamda iş arkadaşlarından aldıkları destek ve yönetim biçiminden deneyimlemişlerdir.



## SONUÇ VE ÖNERİLER

1. Öğretmenlerin sosyal destek algısı ile tükenmişlikleri arasında negatif yönde ilişki bulunmuştur. Bu durum sosyal destek algısı arttıkça tükenmişliğin azalacağını göstermektedir. Bu sebeple öğretmenlere meslektaş dayanışması yoluyla, okulda, sosyal ortamda arkadaşları, aile ortamında eşi tarafından destek verilmelidir. Bu durum öğretmenin tükenmişlik duygu durumunun azalmasına yol açacaktır. Bu bağlamda okul yöneticileri öğretmenlerin sosyal destek alabilecekleri ortamları oluşturmak durumundadırlar. Meslektaş dayanışmasını öne çıkaran faaliyetleri gerçekleştirmelidirler.

2. Sosyal destek ile iş doyumunu arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Sosyal destek arttıkça iş doyumunu da artmaktadır. İş doyumunun artırılması ve verimliliğin bu ölçüde sağlanması için sağlıklı iletişime dayalı bir okul iklimi oluşturulabilir. Bunun için gerek okul yöneticileri gerekse öğretmenler ortak çaba gösterebilir ve eğitim öğretim faaliyetlerini birlikte planlanabilir, alınan kararlar ortak yürütülebilir ve sorumlulukları ölçüsünde herkes görevler alabilir. Okul iklimi kurulacak sağlıklı iletişim ve ortak amaçlarla şekillendirilebilir, istenilen hedeflere doğru sosyal destek sağlanarak yürünebilir.

3. Öğretmenlerin haftalık girilen ders saatine göre tükenmişlik ölçeği puanlarının gruplar arasında kişisel başarı alt boyutunda anlamlı farklılık bulunurken toplam ölçek ile diğer alt boyutlarda anlamlı farklılık bulunmamıştır. Kişisel başarı alt boyutu puanlarının haftalık girilen ders saati sayısına göre haftalık 23-33 saat derse girenler ile diğer grubunda bulunanlar karşılaştırıldığında haftalık 23-33 saat derse girenlerin daha yüksek oranda kişisel başarılarının olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin yoğun çalışmaları onların kişisel başarı duygusunun gelişmesini destekleyici bir unsur olduğu bu bulgudan çıkarılabilir. Okul yöneticileri öğretmenin ders yükünü kendisini değerli hissetmesini sağlayacak ölçüde ayarlaması önerilebilir.

4. Öğretmenin takdir görme algısının iş doyumunu üzerinde olumlu etki yaptığı sonucu gereği okul yöneticileri öğretmenlerin çalışmalarını takdir etme davranışlarını göstermelidirler. Bu amaçla ödül mekanizmaları çalıştırılabilir. Maddi ödül yanında

öğretmeni takdir edici manevi ödüller moral ve isteklendirme sağlamada daha etkili olabilir.

**5.** Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş doyumunu ölççeği puanlarının gruplar arasında içsel doyumda anlamlı farklılık bulunurken, toplam ölçek ile dışsal doyum alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmamıştır. İçsel doyum alt boyutunda kadınlar erkeklere göre daha yüksek oranda içsel doyum yaşamaktadırlar. Erkek öğretmenlerin iş doyumlarını artırıcı çalışmalar yapılmalıdır. Fikirlerinin sorularak ortak karar alma yöneticilere önerilebilir.

**6.** Öğretmenlerin çalışma süresi durumlarına göre iş doyumunu ölççeği puanlarının gruplar arasında toplam ölçek ile tüm alt boyutlarda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Mesleki kıdemleri daha düşük olan grubun mesleki doyumları daha yüksek bulunmuştur. Bu bulgu önemlidir. Mesleki katkılarının daha yüksek olacağı yorumu yapılabilir. Öğretmenlerin 13-19 yıl kıdeme sahip olanlar ise iş doyumları en düşük bulunmuştur. Mesleğin aslında en verimli olması gereken kıdem durumu olmasına rağmen iş doyumlarının düşük olması düşündürücüdür. Bunda son dönemde üzerinde konuşulan rotasyon hazırlıkları etkili olmuş olabilir. Bu bağlamda araştırmacılar nitel çalışmalarda bu değişkeni daha kapsamlı ele alabilirler.

**7.** Meslek lisesinde çalışanlar Anadolu Lisesinde çalışanlara göre daha yüksek iş doyumunu yaşadıkları bulunmuştur. Bu bulgu okul türü açısından ele alındığında yürütülen faaliyetlerin iş doyumunu etkilediği şeklinde düşünülebilir. Bu amaçla araştırmacılar bu konuyu derinlemesine incelemeleri önerilebilir.

**8.** Benzer bir araştırma farklı örneklemeler üzerinde çalışılabilir.

## KAYNAKÇA

### *Kitaplar*

- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik. Ankara: Nobel Yayınları.
- Arkanoc, S. A. (2001). Sosyal Psikoloji. İstanbul: Alfa yayınları.
- Başaran, İ. E. (2000). Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü. Ankara: Feryal Matbaası
- Çelik, A., ve Akgemci, T. (1998). Girişimcilik Kültürü ve Kobiler. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Algül, R. A. (2014). Bugün İşe Gitmesem, İş Yaşamında Tükenmişlik Sendromu. İstanbul: Mitra Yayınları.
- Ataay, İ. D. (1998). İşletmelerde İnsan Gücü Verimliliğini Etkileyen Faktörler. Ankara: Mess Yayınları.
- Balay, R. (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık. Ankara: Nobel Yayınları.
- Baltaş, A. ve Baltas, Z. (2002). Stres ve Başa Çıkma Yolları (21. Basım). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Barutçugil, İ. (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Baysal, A.C. (1981). Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar. İstanbul: Yalçın Ofset Matbaası.
- Bingöl, D. (1990). Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Basımevi.
- Cüceloğlu, D. (1992). İnsan ve Davranışı. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Dalkılıç Sürgevil, O. (2014). Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri. Ankara: Nobel Yayınları.
- Erdoğan, İ. (1991). İşletmelerde Davranış. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Erdoğan, İ. (1996). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış. İstanbul: Avcıoğlu Basım Yayım.
- Eren, E. (1993). Yönetim ve Organizasyon. İstanbul: Beta Yayınları.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik Ve Maslach Tükenmişlik Envanterinin Uyarlanması. Psikoloji Kongre Kitabı. Ankara: Psikologlar Derneği Yayınları.



- Göktepe, A. K. (2016). Tükenmişlik Sendromu. İstanbul: Nesil Yayınları.
- Güney, S. (2008). Davranış Bilimleri. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Işıkhani, V. (2004). Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları. Ankara: Sandal Yayınları.
- Izgar, H. (2001). Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik” Ankara; Nobel yayın dağıtım.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2000). Kültürel Psikoloji Kültür Bağlamında İnsan ve Aile. İstanbul: Evrim Yayınları.
- Karasar, N. (2006). Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Ankara, Nobel Yayın.
- Kozacıoğlu, G. ve Gördürür. H. E. (1995). Bireyden Topluma Ruh Sağlığı. Alfa Yayınları.
- Okumuş, M. (2011). Öğretmenlerde Meslek Tatmini ve İş Stresi. İstanbul: Özgü Yayınları.
- Özdamar, K. (2004). Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi 1, (Genişletilmiş Baskı), Eskişehir: Kaan Kitapevi.
- Pearson, R. E (1990). Counseling and Social Support. London: Sage Publications.
- Sevil, H. T. (2005). Yaşlılığın Sosyal Anatomisi, Ankara: Sabev Yayınları.
- Smither, R.D. (1998). The Psychology of Work and Human Performance (3. Edition), New York: Longman.
- Şimşek, M.Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2005). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış. Konya: Yaşar Ofset.
- Şimşek, Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (1998). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Telman, N. ve Çelik, D. A., (2013). Endüstri / Örgüt Psikolojisi Alanında Kullanılan Ölçekler El Kitabı. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). Çalışan Memnuniyeti. İstanbul: Epsilon Yayınları.
- Türk, M. S. (2007). Örgüt Kültürü ve İş Tatmini. Ankara: Gazi Kitabevi Yayınları.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (1996). Örgütsel Psikoloji (2. Baskı). Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Uyarlıgil, C. ve Diğerleri, (2009). İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Beta Yayınları.
- Yeşilyaprak, B. (2003). Eğitimde Rehberlik Hizmetleri, Ankara: Nobel yayınları.

### *Sürekli Yayınlar*

- Aksu A., ve Baysal A. (2005). İlköğretim Okulu Müdürlerinde Tükenmişlik. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi 11(41),7-24
- Aksüllü, N. ve Doğan, S. (2004). Huzurevinde ve Evde Yaşayan Yaşlılarda Algılanan Sosyal Destek Etkenleri İle Depresyon Arasındaki İlişki. Anadolu Psikiyatri Dergisi, 5, 76-84.
- Akşit Aşık, N. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. Türk İdare Dergisi, 467, 31-52.
- Altay, B., Görener, D. ve Demirkıran, C. (2010). Klinik Araştırma: Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri ve Aile Desteğinin Etkisi. Fırat Tıp Dergisi, 1, 10-16.
- Altınışik, S. (1997). Örgütsel Etkinlikte İş Doyumunun Etkisi. Eğitim Yönetimi, 2, 135-153.
- Altıparmak, S. (2009). Huzur Evinde Yaşayan Yaşlı Bireylerin Yaşam Doyumu, Sosyal Destek Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler. Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Tıp Dergisi, 23, 159-164.
- Ardıç, K. ve Polatçı S. (2008). Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Çalışma. Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10, 69-96.
- Ardıç, K., Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme. Erciyes Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 32, 21-46.
- Arı, S. G., Bal, Ç. G. (2008). Tükenmişlik kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. Yönetim ve Ekonomi, 15, 131-148.
- Avcı, Ü. ve Seferoğlu, S.S. (2011). Bilgi Toplumunda Öğretmenin Tükenmişliği: Teknoloji Kullanımı ve Tükenmişliği Önlemeye Yönelik Alınabilecek Önlemler. Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi, 9, 13-26.
- Azizoğlu, Ö. ve Özyer, K. (2010). Polislerde Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Ampirik Çalışma. Turizm Araştırmaları Dergisi (Prof. Dr. Hasan Işın Dener Özel Sayısı), 1, 137-147.
- Başol, G. ve M. Altay. (2009). Eğitim Yöneticisi ve Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 58, 191-216.
- Baykan, Z. Çetinkaya, F. Naçar, M. Kaya, A. ve Işıldak, M. Ü. (2014). Aile Hekimlerinin Tükenmişlik Durumları ve İlişkili Faktörler. Türk Aile Hek. Dergisi, 3, 122-133.

- Bilge, F. Sayan, A. ve Kabakçı, Ö. F. (2009). Aile Mahkemesi Uzmanlarının Mesleki Doyumları, Yaşam Doyumları ve İlişkilerine Yönelik İnançlarının İncelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 32, 20-31.
- Bilge, F. Akman, Y. Kelecioğlu, H. (2007). Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 32-41, 2007.
- Bilgiç, R. (1998). The Relationship Between Job Satisfaction and Personal Characteristics of Turkish Workers, *Journal of Psychology*, 5: 549-558.
- Burke, R.J. ve Weir, T. (1978). Benefits to adolescents of informal helping relationships with their parents and peers. *Psychological Report*, 42, 1175-1184.
- Cemaloğlu, N. ve Erdemoğlu Şahin, D. (2007). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 2, 465-48.
- Cohen S ve Wills T A. (1985). Stress, Social Support and The Buffering Hypothesis. *Psychol Bull.* 98, 310-570
- Cohen, S. ve Syme, S. L. (1985). Issues In The Study And Application Of Social Support. Newyork, Newyork Academic Press, 1, 33 -34.
- Cobb, S. (1976). Social Support As A Moderator Of Life Stress. *Psychosomatic Medicine*, 38, 300-313
- Çakır, Y., Palabıyıkoglu, R. (1997). Gençlerde Sosyal Destek-Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeğinin Güvenirlilik Ve Geçerlik Çalışması. *Kriz Dergisi*; 5: 15 - 24.
- Çetin, H., Basım, N. ve Aydoğan, O. (2011). Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik İle İlişkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 61-70.
- Ceyhan, A. A. ve Siliğ, A. (2005) Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyleri ile Uyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiler. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2, 44- 45.
- Çalgan, Z. Yeğenoğlu, S. ve Aslan, D. (2009). Eczacılar da Mesleki Bir Sağlık Sorunu: Tükenmişlik. *Hacettepe Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Dergisi*, 1, 61-74.
- Dicle, Ü. ve Dicle A. (1989). Motivasyon. *Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi, Dergisi*, 7.
- Eğimli, A. T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3, 35- 52.
- Eker, D., Arkar, H. ve Yıldız, H. (2001). Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği'nin Gözden Geçirilmiş Formunun Faktör Yapısı, Geçerlik ve Güvenirliliği. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 12, 17 - 25.

- Erkmen, T. ve Şencan, H. (1994). Örgüt Kültürünün İş Doyumu Üzerindeki Etkisinin Otomotiv Sanayinde Faaliyet Gösteren Farklı Büyüklükteki İki İşletmede Araştırılması. İÜ İşletme Fakültesi Dergisi, 2, 107-125.
- Erol, A. Sarıçiçek, A. Gülseren, Ş. (2007). Asistan Hekimlerde Tükenmişlik: İş Doyumu Ve Depresyonla İlişkisi. Anadolu Psikiyatri Dergisi, 8, 241-247.
- Gökler, I. (2007). Çocuk ve Ergenler İçin Sosyal Destek Değerlendirme Ölçeği, Türkçe Formunu Uyarlama Çalışması: Faktör Yapısı Geçerlik Ve Güvenirliği. Çocuk ve Gençlik Ruh Sağlığı Dergisi, 14 (2), 90-99.
- Gökler, I. ve Aydın, G. (2011). Huzur Evinde Yaşayan Yaşlıların Benlik Algılarının Yordanmasında Sosyo Demografik Özellikler ve Algılanan Sosyal desteğin Rolü. Toplum ve Aile.7(24), 69-80.
- Gündüz, B., Çarpi, B. ve Gökçakan, Z. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Dicle Üniversitesi, Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, 19, 38-55.
- Gürşimşek, I. ve Girgin, G. (2000). İzmir Örnekleminde Okul öncesi Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullarda Hizmet Veren Öğretmenlerde Görülen Tükenmişlik Düzeyi. II. Ulusal Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu, 314-320.
- Işıkkhan, V. (1996). Sosyal Hizmet Örgütlerinin İşlevsellik Ölçütü: İş doyumunu. Verimlilik Dergisi, 1, 117-130.
- Kaşıkçı, M. İpek Çoban, G. Ünsal, A. Avşar, G. (2009). Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinde Aileden ve Arkadaştan Algılanan Sosyal Destek ve Benlik Saygısı. İ.Ü. Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi, 17, 158-165.
- Kavaklı, Ö. Uzun, Ş. ve Arslan, F. (2009). Yoğun Bakım Hemşirelerinin Profesyonel Davranışlarının Belirlenmesi. Gülhane Tıp Dergisi, 51, 168-173.
- Kaya, Z. (2014). Antalya Emniyet Müdürlüğü Hassas Bölgeleri Koruma Şube Müdürlüğü Personelinde Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Çalışma: Düşünce – Yorum. Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi, Hikmet Yurdu, 13, 229 – 250.
- Kayıklık, H. (2007). Din Görevlilerinde Tükenmişlik. Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi, Dergisi 7, 1-19.
- Keser, A. (2005). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. Çalışma Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 7, 77-96.
- Keser, A. (2006). Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi İle İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1, 100-119.
- Köse, S. Oral, L. ve Türesin, H. 2011). Duygusal Emek Davranışlarının İş görenlerin Tükenmişlik Düzeyleri İle İlişkisi Üzerine Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. İşletme Fakültesi Dergisi, 2, 165-185.

- Kulaksız, A. Dilmaç, B. ve Aydın, A. (2003), "Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Duygusu Üzerine Karşılaştırmalı Bir İnceleme", Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3(1) 15-27.
- Kümbül, B. Kapız, S. ve Pazarlıoğlu, M. V. (2001). Tükenmişlik ve İş doyumunu Etkileşimi: Polis ve Hemşireler Üzerinde Bir İnceleme. 8. Ulusal Ergonomi Kongresi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Oflezer, C. M. Ateş, G. Bektaş ve A. İrban. (2011). Bir Kamu Hastanesinde Çalışan İşçilerin İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler. Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 4, 203-214.
- Okutan, E. Yıldız, Ş. ve Konuk, F. (2013). İş Hayatında Tükenmişlik Sendromu: Finans ve Muhasebe Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine İlişkin Bir Çalışma. Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2, 1-17.
- Ören, N. ve Türkoğlu, H. (2006). Öğretmen Adaylarında Tükenmişlik. Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16, 38-55.
- Özer, M. ve Bakır, B. (2003). Sağlık Personelinin Motivasyonu İle İlgili Etmenlerin Belirlenmesi. Gülhane Tıp Dergisi, 2, 117-122.
- Özdayı, N. (1991) Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Eğitim Ortamlarının İş Tatmini ve Verimlilik Açısından Değerlendirilmesi, Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 10,237-251.
- Özmete, E. (2008). Yaşlılıkta Yaşamın Anlamının Refah Göstergeleri İle Yordanması. Aile ve Toplum, 4, 7-20.
- Özyurt, B. E. (2015) Kanser Hastalarının Algıladıkları Sosyal Destek Düzeyine İlişkin Betimsel Bir Çalışma. Kriz Dergisi. 1, 1-15.
- Pelit, E. ve Öztürk, Y. (2010). Otel İşletmeleri İş görenlerinin İş Doyum Düzeyleri: Sayfiye ve Şehir Otel İşletmeleri İş görenleri Üzerinde Bir Araştırma. İşletme Araştırmaları Dergisi, 1, 43-72.
- Recepoğlu, E. (2013). Öğretmen Adaylarının Yaşam Doyumları ile Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Özel Sayı 1, 311-326.
- Shumar, S. A. ve Hill, D. R. (1991). Gender Differences In Social Support And Physical Health. Health Psychology, 10, 102-111.
- Semercioğlu, S. Tengilimoğlu, D. ve Semercioğlu, M. G. (2012). Özel ve Kamu Hastanelerinde Çalışan Tıbbi Sekreterlerin İş Doyumu ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Alan Çalışması. Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 4, 225-238.

- Sarros, J.C. (1988). Administrator Burnout: Findings and Future Directions. *Journal of Educational Administration*. 26(2), 184
- Sevimli, F. ve İşcan. Ö.F. (2005). Bireysel Ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 1, 55-64.
- Sığırı, Ü. ve Basım, N. (2006). İş Görenlerin İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1, 131-154.
- Sucuoğlu, B. Kuloğlu, Aksaz, N. (1996), “Özürlü Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişliğin Değerlendirilmesi”, *Türk Psikoloji Dergisi*, 10(36), 44-60.
- Şahin, A. (2004). Yönetim Kurumları ve Motivasyon İlişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 523-548.
- Şahin, H. ve Dursun, A. (2009). Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumları: Burdur Örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18, 160-174.
- Tınaz, P. (2000). Çalışma Yaşamında Motivasyon Kuramları. *Mercek Dergisi*, 5, 29 - 37.
- Tolay, E. Sürgevil O. ve Topoyan. M. (2012). Akademik Çalışma Ortamında Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin Duygusal Bağlılık ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri. *Ege Akademik Bakış*, 4, 449-465.
- Topkaya, N. ve Büyükgöze Kavas, A. (2015). Algılanan Sosyal Destek, Yaşam Doyumu, Psikolojik Yardım Almaya İlişkin Tutum ve Niyet Arasındaki İlişkiler: Bir Model Çalışması. *Turkish Studies-International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 2, 979-996.
- Tunacan, S. ve Çetin, C. (2009). Lise Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin Tespitine İlişkin Bir Araştırma. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 29, 155-172.
- Tümkaya, S. (2000). İlkokul Öğretmenlerindeki Denetim Odağı ve Tükenmişlikle İlişkisi. *IV. Ulusal Sınıf Öğretmenliği Sempozyumu 1998. Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8, 1-8.
- Tümkaya, S. (2005). Öğretmenlerin Sınıf İçi Disiplin Anlayışları ve Tükenmişlikle İlişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 44, 549-568.
- Tümlü, Ü. G. ve Recepoğlu, E. (2013). Üniversite Akademik Personelinin Psikolojik Dayanıklılık ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3, 205-213.
- Uçman, P. (1990). Ülkemizde Çalışan Kadınlarda Stresle Basa Çıkma ve Psikolojik Belirtiler. *Psikoloji Dergisi*, 7(24) 58-75.

- Üngüren, E. Doğan, H. Özmen, M. ve Akgün Tekin. Ö. (2010). Otel Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Tatmin Düzeyleri İlişkisi. *Journal of Yasar University*, 5, 2922-2937.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2: 1 – 18.
- Yıldırım, F. (2007). İş Doyumu İle Örgütsel Adalet İlişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 62, 253-278.
- Yıldırım, İ. (1997). Algılanan Sosyal Destek Ölçeğinin Geliştirilmesi Güvenirliği ve Geçerliliği, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13, 1 – 26
- Yıldırım, İ. (1998). Akademik Başarı Düzeyleri Farklı Olan Lise Öğrencilerinin Sosyal Destek Düzeyleri, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2, 33-45.
- Yıldırım, İ. (2007). Üniversite Seçme Sınavına Hazırlanan Türk Öğrencilerde Depresyon, Sınav Kaygısı Ve Sosyal Destek. *Eurasian Journal of Educational Research*, 29, 171-184.
- Okutan, E. Yıldız, Ş. ve Konuk, F. (2013). İş Hayatında Tükenmişlik Sendromu: Finans ve Muhasebe Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine İlişkin Bir Çalışma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3, 1-17.
- Yılmaz, B. Korkut, Ş. Ve Köse, E. (2010). Ankara'daki Üniversite ve Halk Kütüphanelerinde Çalışan Kütüphanecilerin İş Doyumları Üzerine Bir Araştırma. *Bilgi Dünyası*, 1, 49-80.
- Yürür, S. ve Sarıkaya, M. (2011). Sosyal Çalışmacıların Sosyal Destek Algılarının Tükenmişliğe Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 4, 537-552.

## *Tezler*

- Abacı, Z.K. (2004). Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumuna Bağlı Saray ve Ayaş Rehabilitasyon Merkezlerinde Bakıma İhtiyaç Duyan Bireylerin Bakımından Sorumlu Personelin İş Doyumu, Tükenmişlik, Stres ve Depresyon Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı: Ankara.
- Akten, S. (2007). Rehber Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Edirne.
- Alver, B. (2003), Çeşitli Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışanların Empatik Becerileri, Karar Stratejileri ve Psikolojik Belirtileri. (Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Erzurum.
- Arıcan K. (1999). İlköğretim Okullarında Görevli Yönetici ve Öğretmenlerde Stres Yaratan Durumlar ve Etkileri. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı.
- Aydın, L.(2002). İlköğretim Okul Yöneticilerinin Bireysel Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Babaoğlan, E. (2006). İlköğretim okulu yöneticilerinde tükenmişlik, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Bayraktar, Ö. (2011). Üniversite Öğrencilerinin Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri İle Duygusal Zekâları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Bilim Dalı: Konya.
- Çam, O. (1991). Hemşirelerde Tükenmişlik Sendromunun Araştırılması. (Doktora Tezi). Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Programı: İzmir.
- Çetinkanat, A. C. (1988). Örgütsel İklim Ve İş Doyumu. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.
- Çivilidağ, A. (2011). Üniversitelerdeki Öğretim Elemanlarının Psikolojik Taciz (Mobbing), İş Doyumu Ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri. (Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Konya.
- Çokluk, Ö. (1999). Zihinsel ve İşitme Engelliler Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerde Tükenmişliğin Kestirilmesi. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.
- Demirtaş, A.S. (2008). İlköğretim 8. Sınıf Öğrencilerinin Algılanan Sosyal Destek ve Yalnızlık Düzeyleri İle Stresle Başa Çıkma Düzeyleri Arasındaki İlişki.



- (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Ankara.
- Derin, N. (2007). Devlet Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler. (Yüksek Lisans Tezi). Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı: Eskişehir.
- Güler, M. (1990), Endüstri İşçilerinin İş Doyumu ve İş Verimine Depresyon, Kaygı ve Bazı Değişkenlerin Etkisi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, PDR Anabilim Dalı: Ankara.
- Güllüce, A. Ç. (2006). Mesleki Tükenmişlik ve Duygusal Zekâ Arasındaki İlişki. (Yüksek Lisans). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı: Erzurum.
- Güney, B. (2014). Sağlık Meslek Lisesi Yöneticilerinin Liderlik Vasıfları İle Meslek Dersi Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki, (Yüksek Lisans). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Ve Denetimi, İstanbul.
- Kağan, M. (2005). Devlet ve Özel İlköğretim Okulları İle Rehberlik Ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü: Ankara.
- Karaca, B. (2007). İlköğretim ve Ortaöğretim Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini Üzerine Bir Çalışma: Ankara'daki Devlet Ve Özel Okulların Karşılaştırılması. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü: Ankara.
- Karadağ, İ. (2007). İlköğretim Beşinci Sınıf Öğrencilerinin Akademik Başarılarının Sosyal Destek Kaynakları Açısından İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İlköğretim Ana Bilim Dalı: Adana.
- Karahan, Ç. (2006). İlköğretim İkinci Kademe Öğretmenlerinin Öz Algılamaları Ve Mesleki Doyumlarının İncelenmesi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Kesici, S. (2006). Bankalarda Motivasyon ve İş Tatmini İlişkisi ve Uygulamadan Bir Örnek. (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı: Denizli.
- Kozaklı, H. (2006). Üniversite Öğrencilerinde Yalnızlık Ve Sosyal Destek Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin Karşılaştırılması. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Mersin.

- Oruç, S. (2007). Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi: Adana İli Örneği. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İlköğretim Anabilim Dalı: Adana.
- Önal, M. (2010). Eğitim İş Görenlerinin Duygusal Zekâları İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı: Konya.
- Örmen, U. (1993). Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Özdemir, S. (1986). Kamu Ödeme Sistemi İçinde Öğretmen Ücretlerinin Yeri Ve Sağladığı Doyum. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.
- Özdayı, N. (1991). Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini Durumlarının Karşılaştırılması. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Özkan, B. (2002). Zihinsel Engelli Ve Normal Çocuğa Sahip Annelerin Algıladıkları Sosyal Destek Ve Depresyon Düzeylerinin İncelenmesi.(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Özel Eğitim Anabilim Dalı: Ankara.
- Sağlam, S. (2007). Lise Öğrencilerinin Ana-baba İletişimi Sosyal Destek ve Ana-baba Tutumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Erzurum.
- Sun, H. Ö. (2002). İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü. (Uzmanlık Yeterlilik Tezi). Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü: Ankara.
- Tahta, F. (1995). Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü: Ankara.
- Tellioğlu, A. (2004). İstanbul ili Beyoğlu İlçesinde İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Erzurum.
- Topçu Özkurt, E. (2015). Travmatik Yaşantıları Olan Kadınlarda Sosyal Destek Türleri İle Depresyon Düzeyi Ve Antidepresan Kullanımı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.( Yüksek Lisans Tezi). Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Klinik Psikoloji Ana Bilim Dalı: İstanbul.
- Toplu, D. B. (1998). Kamu Kurum Arşivlerinde Çalışan Personelin İş Tatmini. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi: Ankara.

- Torun, A. (1995). Tükenmişlik, Aile Yapısı Ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Tunacan, S. (2005). Beykoz İlçesindeki Lise Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörler. (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Turcan, H. G. (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Özyeterlik Algıları İle İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı: Konya.
- Üçüncü, K. (2016). İş Tatmini ve Motivasyon. Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Orman Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı: Trabzon.
- Ünal Yılmaz, Z. (2014). Sağlık Çalışanlarının Tükenmişlik, Depresyon ve İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Ana Bilim Dalı, Uygulamalı Psikoloji Yüksek Lisans Programı: İstanbul.
- Ünüvar, A. (2003) Çok Yönlü Algılanan Sosyal Desteğin 15-18 Yaş Arası Lise Öğrencilerinin Problem Çözme Becerisine ve Benlik Saygısına Etkisi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Konya.
- Yılmaz, M.K. (2006). Stres ve Motivasyonun Satış Gücünün İş Tatmini Üzerine Etkisi: Erzurum'daki İlaç Satış Mümessilleri Üzerinde Bir Uygulama. (Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı: Erzurum.
- Yılmaz, N. (2007). Orta Dereceli Okullardaki Matematik Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeyleri: Lise ve meslek liselerinin karşılaştırılması, Bağcılar İlçesinde örnek çalışma. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi: İstanbul.
- Yiğit, A. (2007). Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş doyumu, Tükenmişlik ve Ruh Sağlık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Niğde.

## Web Sayfaları

Edward Chace Tolman. <http://www.psikoloji.com.tr/akademi/dusunurler/edward-chace-tolman-1797.html> (Erişim:26 Haziran 2014)

Kepir, H. (2004). Profesyonel Yaşamda İş Stresi ve Tükenmişlik. <http://www.turkbusinesscenter.com/content/makale-3.php>(09.04.2014).



## EKLER

### EK-1

<b>SOSYO DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU</b>	
<b>Yaş:</b>	<input type="checkbox"/> 22 - 32 <input type="checkbox"/> 33 - 43 <input type="checkbox"/> 44 - 54 <input type="checkbox"/> 55 - 65
<b>Cinsiyet:</b>	<input type="checkbox"/> Bay <input type="checkbox"/> Bayan
<b>Eğitim:</b>	<input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Yüksek lisans <input type="checkbox"/> Doktora <input type="checkbox"/> Diğer
<b>Medeni Durum:</b>	<input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekâr <input type="checkbox"/> Boşanmış <input type="checkbox"/> Diğer
<b>Çocuk Sayısı:</b>	<input type="checkbox"/> Yok <input type="checkbox"/> 1 - 2 <input type="checkbox"/> 3 - 4 <input type="checkbox"/> 5 - 6 <input type="checkbox"/> Diğer
<b>Haftalık Kaç Saat Derse Girdiğiniz:</b>	<input type="checkbox"/> 0 - 10 Saat <input type="checkbox"/> 11 - 22 <input type="checkbox"/> 23 - 33 <input type="checkbox"/> Diğer
<b>Görev süresi</b>	<input type="checkbox"/> 1 - 6 <input type="checkbox"/> 7 - 12 <input type="checkbox"/> 13-19 <input type="checkbox"/> 20 ve üzeri
<b>Aylık Gelir Durumu:</b>	<input type="checkbox"/> Gelir Giderden Az <input type="checkbox"/> Gelir Gidere Eşit <input type="checkbox"/> Gelir Giderden Fazla
<b>Aile Tipi:</b>	<input type="checkbox"/> Çekirdek <input type="checkbox"/> Geniş
<b>Çevrenizden takdir görüyor musunuz?</b>	<input type="checkbox"/> evet <input type="checkbox"/> hayır
<b>Okul Türünüz?</b>	<input type="checkbox"/> Anadolu Lisesi <input type="checkbox"/> Meslek Lisesi

## EK-2

### MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

**Açıklama:** Aşağıda tükenmişlik ölçeğine ait tabloda verilen ifadeleri dikkatlice okuyarak, kendinize en uygun şıkkı ( X ) bir çarpı işareti koyarak belirtiniz.

	Hiç Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
Kendimi işimden duygusal olarak uzaklaşmış hissediyorum	1	2	3	4	5
İş günün sonunda kendimi bitkin hissediyorum	1	2	3	4	5
Sabah kalkıp yeni bir iş günü ile karşılaşmak zorunda kaldığımda kendimi yorgun hissediyorum	1	2	3	4	5
Öğrencilerimin pek çok şey hakkında neler hissettiklerini kolayca anlayabiliyorum	1	2	3	4	5
Bazı öğrencilerime onlar sanki kişilikten yoksun birer objeymiş gibi davrandığını hissediyorum	1	2	3	4	5
Bütün gün insanlarla çalışmak benim için gerçekten bir gerginliktir	1	2	3	4	5
Öğrenci ve velilerimin sorunlarını etkili bir şekilde hallederim	1	2	3	4	5
İşimin beni tükettiğini hissediyorum	1	2	3	4	5
İşimle diğer insanların yaşamlarını olumlu yönde etkilediğini hissediyorum	1	2	3	4	5
Bu mesleğe başladığımdan beri insanlara karşı katılaştım	1	2	3	4	5
Bu işin beni duygusal olarak katılaştırdığı için sıkıntı duyuyorum	1	2	3	4	5
Kendimi çok enerjik hissediyorum	1	2	3	4	5
İşimin beni hayal kırıklığına uğrattığını düşünüyorum	1	2	3	4	5
İşimde gücümün üstünde çalıştığımı hissediyorum	1	2	3	4	5
Bazı öğrencilerimin başarısızlığı gerçekten umurumda değil	1	2	3	4	5
Doğrudan insanlarla çalışma bende çok fazla stres yaratıyor	1	2	3	4	5
Öğrencilerime rahat bir atmosferi kolayca sağlayabilirim	1	2	3	4	5
Öğrencilerimle yakın ilişki içinde çalıştıktan sonra kendimi ferahlamış hissediyorum.	1	2	3	4	5
Bu meslekte pek çok değerli işler başardım	1	2	3	4	5
Kendimi çok çaresiz hissediyorum	1	2	3	4	5
İçimde duygusal sorunları bir hayli soğukkanlılıkla hallederim	1	2	3	4	5
Öğrencilerin bazı problemleri için beni suçladıklarını hissediyorum	1	2	3	4	5

## EK-3

## MINNESOTA İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

<b>Açıklama:</b> Aşağıdaki tabloda iş doyumu ölçeğine ait verilen ifadeleri dikkatlice okuyarak, kendinize en uygun şıkkı ( X ) bir çarpı işareti koyarak belirtiniz.					
<b>ŞİMDİKİ İŞİMDEN</b>	<b>Hiç Memnun Değilim</b>	<b>Memnun Değilim</b>	<b>Kararsızım</b>	<b>Memnunum</b>	<b>Çok Memnunum</b>
<b>Beni her zaman meşgul etmesi bakımından</b>	1	2	3	4	5
<b>Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından</b>	1	2	3	4	5
<b>Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından</b>	1	2	3	4	5
<b>Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından</b>	1	2	3	4	5
<b>Yöneticimin ekibindeki kişileri yönetme tarzı bakımından</b>	1	2	3	4	5
<b>Yöneticimin, karar vermedeki yeteneği bakımından</b>	1	2	3	4	5
<b>Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından</b>	1	2	3	4	5
<b>Bana sabit bir iş sağlaması bakımından</b>	1	2	3	4	5
<b>Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olma açısından</b>	1	2	3	4	5
<b>Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam açısından</b>	1	2	3	4	5
<b>Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından</b>	1	2	3	4	5
<b>İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından</b>	1	2	3	4	5
<b>Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından</b>	1	2	3	4	5
<b>İş içinde terfi olanağımın olması açısından</b>	1	2	3	4	5
<b>Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından</b>	1	2	3	4	5
<b>İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından</b>	1	2	3	4	5
<b>Çalışma şartları bakımından</b>	1	2	3	4	5
<b>Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından</b>	1	2	3	4	5
<b>Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından</b>	1	2	3	4	5
<b>Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden</b>	1	2	3	4	5

#### EK-4

### ÇOK BOYUTLU ALGILANAN SOSYAL DESTEK ÖLÇEĞİ

Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeğinin Gözden Geçirilmiş Formu
Aşağıda 12 cümle ve her bir cümle altında da cevaplarınızı işaretlemeniz için 1'den 7'ye kadar rakamlar verilmiştir. Her cümlede söylenenin sizin için ne kadar çok doğru olduğunu veya olmadığını belirtmek için o cümle altındaki rakamlardan yalnız bir tanesini daire içine alarak işaretleyiniz. Bu şekilde 12 cümlelerin her birine bir işaret koyarak cevaplarınızı veriniz. Lütfen hiçbir cümleyi cevapsız bırakmayınız. Sizce doğruya en yakın olan rakamı işaretleyiniz.
1. Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve ihtiyacım olduğunda yanımda olan bir insan (örneğin, flört, nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor) var. <b>Kesinlikle hayır. 1.... 2.....3.....4.....5.....6.....7..... kesinlikle evet.</b>
2. Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve sevinç ve kederlerimi paylaşabileceğim bir insan (örneğin, flört, nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor) var. <b>Kesinlikle hayır..... 1.... 2.....3.....4.....5.....6.....7..... kesinlikle evet.</b>
3. Ailem (örneğin, annem, babam, eşim, çocuklarım, kardeşlerim) bana gerçekten yardımcı olmaya çalışır. <b>Kesinlikle hayır..... 1.... 2.....3.....4.....5.....6.....7..... kesinlikle evet.</b>
4. İhtiyacım olan duygusal yardımı ve desteği ailemden (örneğin, annemden, babamdan, eşimden, çocuklarımdan, kardeşlerimden) alırım. <b>Kesinlikle hayır..... 1.... 2.....3.....4.....5.....6.....7..... kesinlikle evet.</b>
5. Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve beni gerçekten rahatlatan bir insan (örneğin, flört, nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor) var. <b>Kesinlikle hayır..... 1.... 2.....3.....4.....5.....6.....7..... kesinlikle evet.</b>
6. Arkadaşlarım bana gerçekten yardımcı olmaya çalışırlar. Kesinlikle hayır..... 1.... 2.....3.....4.....5.....6.....7..... kesinlikle evet.
7. İşler kötü gittiğinde arkadaşlarıma güvenebilirim. <b>Kesinlikle hayır..... 1.... 2.....3.....4.....5.....6.....7..... kesinlikle evet.</b>
8. Sorunlarımı ailemle (örneğin, annemle, babamla, eşimle, çocuklarımla, kardeşlerimle) konuşabilirim. <b>Kesinlikle hayır..... 1.... 2.....3.....4.....5.....6.....7..... kesinlikle evet.</b>
9. Sevinç ve kederlerimi paylaşabileceğim arkadaşlarım var. <b>Kesinlikle hayır..... 1.... 2.....3.....4.....5.....6.....7..... kesinlikle evet.</b>
10. Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve duygularıma önem veren bir insan (örneğin, flört, nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor) var. <b>Kesinlikle hayır..... 1.... 2.....3.....4.....5.....6.....7..... kesinlikle evet.</b>
11. Kararlarımı vermede ailem (örneğin, annem, babam, eşim, çocuklarım, kardeşlerim) bana yardımcı ol maya isteklidir. <b>Kesinlikle hayır..... 1.... 2.....3.....4.....5.....6.....7..... kesinlikle evet.</b>
12. Sorunlarımı arkadaşlarımla konuşabilirim. <b>Kesinlikle hayır..... 1.... 2.....3.....4.....5.....6.....7..... kesinlikle evet.</b>



**EK-5**



**T.C.  
Nişantaşı Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü**

11.05.2016

**Sayı:** 19639138-300-289

**Konu:** Enis YILMAZ hk.

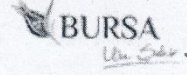
İlgili Makama;

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Enis YILMAZ, ders dönemini başarıyla tamamlamış olup Tez dönemine geçmiştir. Öğrencimizin tez konusu "Öğretmenlerin tükenmişlik sendromu ve iş doyumlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi'dir.

Öğrencimizin tezle ilgili saha araştırması yapabilmesi için gerekli izinlerin verilmesini saygılarımla arz ederim.

Yrd. Doç. Dr. K. Özan ÖZER  
Nişantaşı Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enst. Müd.





T.C.  
BURSA VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 86896125-605.01-E.5610419

20.05.2016

Konu : Enis YILMAZ'ın Araştırma İzni

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : M.E.B. Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinleri konulu 07/03/2012 tarihli ve 2012/13 sayılı Genelgesi

Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Genel Psikoloji Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Enis YILMAZ'ın "Bursa Merkezde Belirlenen Bazı Anadolu Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesidir." konulu araştırma isteği Enis YILMAZ'ın 16/05/2016 tarihli ve 5419011 sayılı yazısı ile bildirilmektedir.

Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Genel Psikoloji Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Enis YILMAZ'ın "Bursa Merkezde Belirlenen Bazı Anadolu Liselerinde, Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesidir." konulu araştırmasını ilimiz ekli listede belirtilen okullardaki öğretmenlere uygulama yapma isteği okul müdürlüklerinden araştırmanın uygulanması ile ilgili alınan olumlu görüşle birlikte, ilimizde oluşturulan "Araştırma Değerlendirme Komisyonu" tarafından incelenerek değerlendirilmiştir. Araştırma ile ilgili çalışmanın okul/kurumlardaki eğitim öğretim faaliyetleri aksatılmadan, araştırma formlarının aslı okul müdürlüklerince görülerek, gönüllülük esası ile okul müdürlüklerinin gözetim ve sorumluluğunda ilgi Genelge çerçevesinde uygulanması ayrıca araştırma sonuçlarının Müdürlüğümüz ile paylaşılması komisyonumuzca uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

İbrahim ATAMAN  
İl Millî Eğitim Şube Müdürü

OLUR

<...>

Veli SARIKAYA

Vali a.

İl Millî Eğitim Müdürü

EK: Okul Listesi ( 1 Sayfa )

Adres : Yeni Hükümet Konağı A Blok  
16050/Osmangazi/BURSA

Telefon No:(0224) 445 16 00 Fax : (0 224) 256 66 80

E-posta: arge16@meh.gov.tr İnternet Adresi: http://bursa.meh.gov.tr

Bilgi için : İbrahim ATAMAN Engin SEYMEN  
Şube Müdürü ARGE VHKI

Tel: (0224) 445 1640 (0224) 215 25 39

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. http://evraksorgu.meh.gov.tr adresinden 6903-42e4-3e44-8586-352d kodu ile teyit edilebilir.

## ÖZGEÇMİŞ

Enis YILMAZ, 1980 yılında Giresun'da doğdu. İlköğrenimini 1991 yılında Giresun/Dereli/Atatürk İlköğretim Okulu'nda tamamladı. 1997 yılında Giresun Merkez İmam Hatip Lisesi'nden mezun oldu. Lisans eğitimini 2002 yılında Selçuk Üniversitesi Sosyoloji Bölümü'nde tamamladı. 10 (on) yıl kadar Final dergisi dershanelerinin farklı şubelerinde Görevli Rehber Öğretmeni olarak çalıştı. 2014 yılında 2. Lisans kapsamında Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Din Kültürü Ve Ahlak Bilgisi öğretmenliği bölümünü bitirdi. Aynı yıl MEB'e kadrolu DKAB öğretmeni olarak atandı. 2014 yılında başladığı Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı'nda yüksek lisans eğitimine halen devam etmektedir.