



ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİK VE İŞ DOYUMU
DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Serkan ÇALIŞKAN

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin ASLAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Haziran, 2019

TELİF HAKKI

2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu Ek Madde 40 hükümleri çerçevesinde (Ek:22/2/2018-7100/10 md.) “*Lisansüstü tezler yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından gizlilik kararı alınmadıkça, bilime katkı sağlamak amacıyla Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi tarafından elektronik ortamda erişime açılır.*”

Araştırmacılar tezlerin tamamı veya bir bölümünü yazarın izni olmadan ticari veya mali kazanç amaçlı kullanamaz, yayınlamayaz, dağıtamaz ve kopyalayamaz. Ulusal Tez Merkezi Web Sayfasını kullanan araştırmacılar, tezlerden bilimsel etik ve atıf kuralları çerçevesinde yararlanırlar.

YAZARIN

Adı : Serkan

Soyadı : ÇALIŞKAN

Bölümü : Eğitim Yönetimi

İmza :

Teslim Tarihi :

TEZİN

Türkçe Adı : Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki

İngilizce Adı : The Relation between the Levels of Burnout and Job Satisfaction of Teachers

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığıım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı: Serkan ÇALIŞKAN

İmza:

KABUL VE ONAY

Serkan ÇALIŞKAN tarafından hazırlanan “**Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki**” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği ile Ondokuz Mayıs Üniversitesi **Eğitim Bilimleri** Anabilim Dalı, **Eğitim Yönetimi Bilim Dalı**’nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: (Unvanı Adı Soyadı)

(Anabilim Dalı, Üniversite Adı)

Başkan: (Unvanı Adı Soyadı)

(Anabilim Dalı, Üniversite Adı)

Üye: (Unvanı Adı Soyadı)

(Anabilim Dalı, Üniversite Adı)

Üye: (Unvanı Adı Soyadı)

(Anabilim Dalı, Üniversite Adı)

Üye: (Unvanı Adı Soyadı)

(Anabilim Dalı, Üniversite Adı)

Bu tezin **Eğitim Bilimleri** Anabilim Dalı, **Eğitim Yönetimi Bilim Dalı**’nda Yüksek Lisans tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Tarihi: __/__/__

Prof. Dr. Ali ERASLAN

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

(İmza ve Mühür)



Sevgili eşim Betül'e...

TEŞEKKÜRLER

Bu çalışmanın gerçekleőmesinde katkılarından dolayı değerli danıőmanım Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin ASLAN'a teőekkürlerimi sunuyorum. Araőtırmam boyunca ölçeklerin uygulanmasında benden yardımlarını esirgemeyen köylerde görev yapan öğretmenlere ve araőtırmam sırasında beni motive eden sevgili eşim Betül ÇALIŞKAN'a teşekkür eder, bu araştırmanın eğitim sürecinde bulunan kişilerin tümüne yararlı olmasını dilerim.



ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİK VE İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Yüksek Lisans Tezi

Serkan ÇALIŞKAN

ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Haziran, 2019

ÖZ

Çalışmanın amacı öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın evrenini Kayseri ili Develi ilçesine bağlı köylerde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada nicel yöntem kullanılmıştır. Araştırma için gönderilen anketlerden 216 tanesine cevap gelmiş olup araştırma için örneklem alınmamış tüm evren araştırmaya dahil edilmiştir. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini belirlemek için Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen “Maslach Tükenmişlik Ölçeği”, iş doyumunu düzeylerini belirlemek için Dawis, Weiss, England, ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen “Minnesota İş Doyumu Ölçeği” ve kişisel bilgiler için kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Araştırmada veri toplama araçları ile elde edilen veriler, bilgisayar ortamına aktarılarak ve “SPSS 20.0” programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizinde ikili gruplarda bağımsız grup t-testi, çoklu gruplarda ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi kullanılmıştır. ANOVA testi sonucunda hangi gruplar arasında farklılık olduğunu bulabilmek için Tamhane’s T2 testi uygulanmıştır. Tükenmişlik ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi tespit etmek için Pearson Korelasyon Analizi testi yapılmıştır. Tüm testlerde .05 anlamlılık düzeyi ölçüt alınmıştır. Tükenmişlik ölçeğinin güvenilirliğini ölçmek için Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır. Yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin duygusal tükenmişlik ve kişisel başarı alt boyutlarında orta düzeyde (bazen düzeyinde), duyarsızlaşma alt boyutunda ise düşük düzeyde (çok nadir düzeyinde) tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir. Öğretmenlerin toplam tükenmişlik düzeyleri ise orta düzeydedir (bazen düzeyinde). Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet,

yaş, medeni durum ve mesleki kıdem değişkenlerine göre tükenmişlik ölçeğinin üç alt boyutunda, okul türü değişkenine göre ise kişisel başarı alt boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Öğretmenler iş doyumunu ölçeğinin içsel doyum ve dışsal doyum boyutunda orta düzeyde (kararsızım düzeyinde), genel doyum boyutunda ise düşük düzeyde (memnun değilim düzeyinde) iş doyumunu yaşamaktadır. Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum ve kıdem değişkenlerine göre iş doyumunu ölçeğinin üç alt boyutunda, okul türü değişkenine göre ise içsel doyum ve genel doyum alt boyutlarında anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Tükenmişlik ile iş doyumunu arasında negatif yönlü doğrusal bir ilişki bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler : Öğretmenler, Tükenmişlik, İş Doyumu

Sayfa Sayısı : 105

Danışman : Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin ASLAN

İkinci Danışman :

THE RELATION BETWEEN THE LEVELS OF BURNOUT AND JOB SATISFACTION OF TEACHERS

MS Thesis

Serkan ÇALIŞKAN

ONDOKUZ MAYIS UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL OF EDUCATIONAL SCIENCES

June, 2019

ABSTRACT

The purpose of this research is to examine the burnout and job satisfaction levels of teachers. The universe of the research is formed of village teachers who working in Develi district of Kayseri province. 216 of the questionnaires submitted for research have been responded and the entire universe that has not been sampled for research has been included in the survey. For determining the bornout levels of teachers, “Maslach Bornout Scale” developed by Maslach and Jackson (1981); for determining job satisfaction levels, “Minnesota Job Satisfaction Scale” developed by Davis, Weiss, England and Lofquist (1967); for personal information, an information form were used. The data obtained by means of data collection in the research were analyzed by using the “SPSS 20.0” program after being transferred to the computer environment. In the analysis of the data, independent group t-test was used in the two groups and one way variance analysis (ANOVA) was used in the multiple groups. Tamhane’s T2 test was used to find out which groups differed as a result of the ANOVA test. A Pearson Correlation Analysis test was performed to determine the relationship between burnout and job satisfaction. The significance level of .05 was taken as the criterion in all tests. The Cronbach’s Alpha reliability coefficent was calculated to measure the reliability of the burnout scale. As a result of the analysis, it was found that the teachers experienced moderate burnout in the exhaustion and reduced personal accomplishment dimensions, and low burnout in the depersonalization dimension. It was determined that the burnout levels of the teachers showed significant differences acording to the variables of gender, age, marital status and work experience in the three subscales of the burnout scale and in

the reduced personal accomplishment subscale according to the school type variable. Teachers have a low level of job satisfaction in the three subscales of the job satisfaction scale. Teachers have a moderate job satisfaction in the intrinsic satisfaction and extrinsic satisfaction dimensions and low job satisfaction in the general satisfaction dimension according to job satisfaction scale. It was determined that the job satisfaction levels of the teachers showed significant differences in the three subscales of job satisfaction scale according to gender, age, marital status and work experience variables and in intrinsic satisfaction and general satisfaction subscales according to school type variable. There is negative linear relationship between burnout and job satisfaction.

Key Words : **Teachers, Burnout, Job Satisfaction**

Number of Pages : **105**

Advisor : **Asst. Prof. Hüseyin ASLAN**

Co-advisor :

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI.....	II
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	III
KABUL VE ONAY	IV
TEŞEKKÜRLER	VI
ÖZ.....	VII
ABSTRACT	IX
İÇİNDEKİLER	XI
TABLolar LİSTESİ.....	XIII
BİRİNCİ BÖLÜM.....	1
I. GİRİŞ	1
1.1 Problem Durumu.....	1
1.2 Araştırmanın Amacı.....	3
1.3 Araştırmanın Önemi	4
1.4 Araştırmanın Sınırlılıkları.....	4
1.5 Varsayımlar	4
1.6 Tanımlar.....	5
İKİNCİ BÖLÜM	6
II. KURAMSAL ÇERÇEVE.....	6
2.1 TÜKENMİŞLİK.....	6
2.1.1 Tükenmişlik Kavramı	6
2.1.2 Tükenmişlik Araştırmaları Tarihi	7
2.1.3 Tükenmişliğin Boyutları	10
2.1.4 Tükenmişliğin Etkileyen Faktörler	11
2.1.5 Tükenmişliğin Sonuçları	17
2.1.6 Tükenmişliğin Diğer Kavramlarla İlişkisi.....	18
2.1.7 Tükenmişliğin Ölçülmesi.....	19
2.1.8 Öğretmenlerde Tükenmişlik.....	20
2.1.9 Tükenmişlik İle İlgili Araştırmalar.....	21
2.2 İŞ DOYUMU.....	25
2.2.1 İş Doymu (İş Tatmini) Kavramı.....	25
2.2.2 İş Doymu Teorileri	28
2.2.3 İş Doymunu Etkileyen Faktörler	35

2.2.4 İş Doyumunun Etkileri.....	39
2.2.5 İş Doyumunun Ölçülmesi.....	42
2.2.6 Öğretmenlerde İş Doyumu.....	44
2.2.7 İş Doyumu İle İlgili Araştırmalar	45
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	50
III. YÖNTEM.....	50
3.1 Araştırma Modeli	50
3.2 Evren ve Örneklem	51
3.3 Verilerin Toplanması	51
3.3.1 Veri Toplama Araçları.....	51
3.4 Verilerin Analizi	55
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	57
IV. BULGULAR.....	57
4.1 Demografik Bulgular	57
4.2 Tükenmişlik İle İlgili Bulgular.....	58
4.2.1 Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular	58
4.2.2 Değişkenlere Göre Öğretmenlerin Tükenmişliklerine İlişkin Bulgular	59
4.3 İş Doyumu İle İlgili Bulgular.....	64
4.3.1 İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Bulgular	64
4.3.2 Değişkenlere Göre Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin Bulgular	65
4.4 Tükenmişlik ve İş Doyumu İlişkisine Yönelik Bulgular	70
BEŞİNCİ BÖLÜM	72
V. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	72
5.1 Sonuçlar.....	72
5.1.1 Tükenmişliğe İlişkin Sonuçlar	72
5.1.2 İş Doyumuna İlişkin Sonuçlar	74
5.1.3 Tükenmişlik ve İş Doyumu İlişkisine Yönelik Sonuçlar	76
5.2 Öneriler	76
5.2.1 Uygulayıcılar İçin Öneriler	76
5.2.2 Araştırmacılar İçin Öneriler	77
KAYNAKÇA	78

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Güvenirlik Katsayıları	52
Tablo 2: Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Puanlarının Yorumlanması.....	53
Tablo 3: Minnesota İş Doyumu Ölçeği Güvenirlik Katsayıları	54
Tablo 4: Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin Puanlarının Yorumlanması.....	55
Tablo 5: Çarpıklık-Basıklık Değerleri	55
Tablo 6: Demografik Bulgulara İlişkin Frekans ve Yüzde Bilgileri.....	57
Tablo 7: Tükenmişlik Ölçeğine Göre Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri	58
Tablo 8: Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Sonuçları ...	59
Tablo 9: Tükenmişlik Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları	60
Tablo 10: Tükenmişlik Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre t Testi Sonuçları	61
Tablo 11: Tükenmişlik Düzeylerinin Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları	62
Tablo 12: Tükenmişlik Düzeylerinin Okul Türü Değişkenine Göre t Testi Sonuçları	63
Tablo 13: İş Doyumu Ölçeğine Göre Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri	64
Tablo 14: İş Doyumu Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Sonuçları....	65
Tablo 15: İş Doyumu Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları	66
Tablo 16: İş Doyumu Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre t Testi Sonuçları	67
Tablo 17: İş Doyumu Düzeylerinin Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları	68
Tablo 18: İş Doyumu Düzeylerinin Okul Türü Değişkenine Göre t Testi Sonuçları	69
Tablo 19: Tükenmişlik ile İş Doyumu Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları	70

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	29
Şekil 2: Alderfer'in ERG Kuramı	30
Şekil 3: Vroom'un Beklenti Teorisi	32



SİMGELER VE KISALTMALAR

DT	Duygusal Tükenme
D	Duyarsızlaşma
KB	Kişisel Başarı
MTÖ	Maslach Tükenmişlik Ölçeği
İD	İçsel Doyum
DD	Dışsal Doyum
GD	Genel Doyum
N	Örneklem Sayısı
X	Aritmetik Ortalama
Ss	Standart Sapma
Sd	Serbestlik Derecesi
p	Anlamlılık Değeri
KT	Kareler Toplamı
KO	Kareler Ortalaması
M.D.	Medeni Durum
r	Korelasyon
t	t Testi Sonucu Elde Edilen Değer
F	Tek Yönlü Varyans Analizi

BİRİNCİ BÖLÜM

I. GİRİŞ

Bu bölümde problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın sınırlılıkları, varsayımlar ve tanımlara yer verilmiştir.

1.1 Problem Durumu

Hizmet sektöründe çalışan kişilerin genellikle diğer insanlarla yoğun olarak etkileşime girmesi gerekir. Çoğu zaman hizmet alan-veren etkileşimi, hizmet alanın fiziksel, psikolojik veya sosyal sorunları üzerine yoğunlaşır. Bu sorunların çözümü her zaman kolay olmayabilir. Böylece durum gittikçe daha karmaşık ve belirsiz bir hal almaya başlar. Bu nedenle çalışanlarda huzursuzluk, öfke, korku ve ümitsizlik gibi hisler oluşur. Sürekli bu şartlarda çalışan kişiler için kronik stres bunalıcı olabilir. Çalışanlar düşük iş doyumu ve tükenmişlik yaşayabilir (Maslach ve Jackson, 1981).

Öğretmenlik tarih boyunca sevgi mesleği olarak görülmüştür. Ne yazık ki okul yaşamının gerçekleri öğretmenliği stresli bir meslek haline dönüştürmektedir. Günümüzde öğretmenlerden toplumun sorunlarına çare bulmaları, gençleri hayata hazırlamaları ve bunları cüzi bir maaş karşılığında yapmaları istenmektedir. İş şartlarının sonucu olarak birçok öğretmenin kendileri, öğrencileri, meslekleri hakkındaki hisleri başlangıçtakine göre daha olumsuz olmaktadır. Bu öğretmenler duygusal tükenme, yorgunluk, öğrencilerine karşı olumsuz tutumlar ve işlerine karşı başarısızlık hissi geliştirme konusunda hassastırlar (Schwab, Jackson ve Schuler, 1986).

Birey ortamdan gelen talepleri karşılayamayacağını düşünürse stres meydana gelir. Öğretmenler bir okul gününün büyük bir bölümünü diğer yetişkinlerden izole bir biçimde birkaç meslektaşıyla paylaşarak geçirir. Farklı öğrenme geçmişleri, kişilikleri, problemleri, potansiyelleri olan çok sayıda öğrenciyle ilgilenmek ise oldukça yorucudur. Çoğu okulda aşırı iş yüküne yetersiz eğitsel doküman eşlik

etmektedir. Teneffüsler dinlenmekten ziyade diğer derse hazırlık ile geçmektedir (Alschuler, 1980).

Günümüzün hızla gelişen dünyasından öğretmenlerden çok miktarda bireysel, sosyal ve profesyonel sorumluluğu üstlenmesinin yanında günlük olarak çok sayıda ve çeşitli etkinlikler yapması beklenir. Öğretmenler evrak işlerini tamamlar, plan ve projelerini hazırlar, öğrencilerini değerlendirir ve eğitim planlarını düzenlerler. Düzeltilen olarak öğrencileriyle meslektaşlarıyla, okul yöneticileriyle, okuldaki diğer personellerle ve ebeveynlerle pozitif ve negatif etkileşim içine girerler (Adams, 2001).

Öğretmen stresi ve tükenmişliğine anlamlı bir çözüm geliştirmek, görüldüğünden daha zordur. Buna çözüm geliştirmek için öğretmenlerin tutumlarında ve davranışlarında değişikliğe gitmesi gerekir. Bu tür değişikliklerin hayata geçirilmesi ise oldukça zordur. Böylesi bir durumda öğretmenlerin iş doyumları hatta fiziksel ve psikolojik sağlıkları da risk altındadır (Sparks, 1983).

Öğretmenlerin çoğu stresi günlük yaşamının normal bir parçası olarak kabul ederler. Ancak stresin sinsi bir kanser gibi zihinsel ve psikolojik sağlıklarını yavaşça tahrip ettiğini fark etmezler. Bir dereceye kadar stres eğitim-öğretimde kaçınılmaz bir gerçektir. Ancak öğretmenler strese farklı biçimlerde cevap verirler. Verilen cevap bazen profesyonel bir başarıya neden olacak biçimde, bazen de kendini harap edecek biçimde olur. Strese karşı başarılı bir mücadele eğitimle ilgili herkese fayda sağlayacaktır (Alschuler, 1980).

Öğretmenlik stresli bir meslek olabilir. Böyle stresli bir ortam öğretmenlerde düşük iş doyumunu, yüksek tükenmişlikle birlikte fiziksel ve psikolojik sorunların ortaya çıkmasına neden olabilir. Çoğu zaman öğretmenler stresle nasıl başa çıkması gerektiği konusunda yeterli düzeyde eğitim almadan çalışmak zorunda kalmaktadır (Harris, 2011).

“Çağımızda örgütsel başarının artırılması için insan kaynaklarından destek alınması olmazsa olmaz uygulamalardan biridir. İnsan kaynaklarını ilgilendiren onun performansını, motivasyonunu artıran en önemli etkenlerden biri örgüt üyelerinin iş doyum düzeyleridir. Çalışanların iş doyum

düzeyleri ne denli yüksek olursa, çalışanın örgütle bütünleşmesi kolaylaşacak örgüt de o denli başarılı olacaktır. Bu nedenle iş doyum düzeyinin artırılması adına, çalışanların iş ortamlarının refah düzeyinin artırılması, kişisel ilişkilerin olumlu biçimde devamının sağlanması, kişinin psikolojik durumuna önem ve öncelik verilmesi gibi birtakım önlemlerin alınması gerekmektedir” (Sarıcı, 2015, s. 2).

“Eğitimcilerin ve eğitim çalışanlarının sorunlarını kendi kapsamlarında ve çevre şartlarına göre değerlendirmek gerekmektedir. Özellikle kırsal kesimde görev yapan öğretmenlerin üstlendiği rolleri hassasiyetle yerine getirmesine her dönemde olduğu gibi günümüzde de ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bağlamda oldukça önemli ve ağır bir sorumluluğun yerine getirilmesinde köyde görev yapan öğretmenler sorunlarıyla baş başa bırakılmamalı, çözüm yolları üretilerek memleketin her köşesinin aydın ve refah içinde yaşayan bir toplum olarak şekillendirilmesine zemin hazırlanmalıdır” (Karataş ve Kınalıoğlu, 2018, s. 210).

Bu araştırma eğitim sistemimizde önemli bir yer tutan köy okullarında görev yapan öğretmenlerin, etkin, verimli, kaliteli eğitim vermelerini, öğrencilerine karşı hoşgörülü, anlayışlı, cesaretlendirici, destekleyici olmalarını etkileyen tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerini cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem, okul türü, değişkenleriyle ilişkilerini inceleyerek, gerekli önlemlerin, düzenlemelerin neler olabileceğine dair öneriler sunmayı hedeflemektedir. Köylerde öğretmenlik mesleğini icra eden kişilerin yaşadığı tükenmişlik duygusunun ve iş doyumundaki düşüşün nedenlerinin araştırılarak bu oluşumu engellemeye etki edecek faktörlerin ortadan kaldırılması bu alan yöneticileri tarafından büyük önem taşımaktadır.

1.2 Araştırmanın Amacı

Çalışmanın amacı köylerde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Köy okullarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi nedir?

2. Köy okullarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, okul türü değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

3. Köy okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu düzeyi nedir?

4. Köy okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, okul türü değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

5. Köy okullarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.3 Araştırmanın Önemi

Literatürde öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleriyle ilgili çok sayıda araştırma yapıldığı görülmekle beraber köylerde çalışan öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleriyle ilgili yeterli düzeyde araştırma bulunmamaktadır. Bu araştırmanın negatif durumların tespitini ortaya koyarak, çalışanlar için daha sağlıklı bir iş ortamının oluşturulmasına katkı sağlaması umulmaktadır.

1.4 Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma Kayseri ili Develi ilçesinde yer alan köy okullarında görev yapan öğretmenlerle sınırlıdır. Araştırmanın bulguları, öğretmenlerin “Kişisel Bilgi Formu”, “Maslach Tükenmişlik Ölçeği”, “Minnesota İş Doyumu Ölçeği” ve “Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu”na verdiği cevaplarla sınırlıdır.

1.5 Varsayımlar

Köy okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri uygulanan form ve ölçeğe dayalı olarak ölçülebilir. Kullanılan ölçme araçları köy okullarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerini belirlemede yeterlidir. Veri toplama araçlarını cevaplandıran öğretmenler objektif ve samimi davranmışlardır.

1.6 Tanımlar

Tükenmişlik: Tükenmişlik genellikle insanlarla yüz yüze çalışan kişilerde meydana gelen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve azalan kişisel başarı hissini yaşadığı psikolojik bir sendromdur (Maslach, Jackson ve Leiter, 1986).

Duygusal Tükenme: Aşırı psikolojik ve duygusal talepler sonucu kişinin enerjisini kaybetmesidir (Jackson, Schwab ve Schuler, 1986).

Duyarsızlaşma: Çalışanın hizmet verdiği kişilere sanki birer insan değil de nesneymiş gibi davranmasıdır (Cordes ve Dougherty, 1993).

Kişisel Başarısızlık Hissi: Kişinin kendini olumsuz bir biçimde değerlendirme eğilimidir (Maslach ve Jackson, 1981).

İş Doyumu: İş doyumu insanların mevcut işlerine karşı sahip oldukları hisler ve inançlar bütünüdür (George ve Jones, 2012).

İKİNCİ BÖLÜM

II. KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde tükenmişlik ve iş doyumu ile ilgili kuramsal bilgiler ve ilgili araştırmalar hakkında bilgi verilmiştir.

2.1 TÜKENMİŞLİK

2.1.1 Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişlik ruhsal olarak tükenme sürecini anlatmak için yaygın olarak kullanılan bir metafordur. Tükenmişliği tecrübe etmek tüm zamanlarda tüm insanlar için olası bir durum olmuştur. Muhtemelen içinde tükenmişlik sözcüğünün geçtiği en eski metin 1599 yılında Shakespeare tarafından yazılan “The Passionate Pilgrim (Tutkulu Yolcu)” dir. Yakın zamanda profesyonel ortamlarda bireylerin yaşamış olduğu tükenmişlik ayrıntılı bir biçimde resmedilmiştir (Schaufeli ve Buunk, 2003).

İnsanların işleri ve iş yaşamında karşılaştıkları güçlükler arasındaki ilişki modern çağda uzun zaman bir fenomen olarak görülmüştür. Tükenmişlik özellikle insan ilişkileri gerektiren mesleklerde görülmüştür. Aslında bu terim ilk defa 1961 yılında Greene'nin “Bir Tükenmişlik Olayı” adlı romanında kullanılmıştır. Gerek kurgusal gerekse kurgusal olmayan en eski çalışmalarda bile tükenmişlik aşırı yorgunluk ve işe olan heyecan kaybını içeren bir fenomen olarak tanımlanmıştır. Bir sosyal problem olarak tanımlanmasından sonra çok geçmeden araştırmacılar tükenmişlik üzerinde sistematik bir şekilde çalışmaya başlamıştır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Enerjinin tükenmesi metaforu olarak tükenmişlik, dumanın tütmesine veya mumun sönmesine atıfta bulunur. Yanmaya başladıktan sonra yeterli kaynak ile beslenmediği durumda ateşin boğulması tükenmişliğe benzetilir. Zamanla tükenmişlik yaşayan çalışanlar işlerine yoğun katkı sağlamak için gereken kapasiteyi yitirirler. Eğer çalışmaya devam ederlerse sakin, amaçsız, içten içe yanan bir hal almaya başlarlar. Kendilerinin veya başkalarının bakış açısından daha azını başarırlar. Kısacası metafor, tükenmişliği çalışanların işlerinde anlamlı bir etki bırakmak için gerekli yoğun katkının tükenmesi şeklinde tanımlar (Schaufeli, Leiter ve Maslach, 2008).

Tükenmişliğin tanımı açık bir şekilde yapılmaya çalışılırken ciddi güçlüklerle karşılaşmıştır. Uzun bir süre alandaki araştırmacılar arasında tükenmişliğin tam olarak ne olduğu hakkında bir fikir birliği sağlanamamıştır. Bunun başlıca nedeni tükenmişlik teriminin birçok durumda kullanılmasıdır. Maslach'a (1982) göre, tükenmişlik etkileyici bir terim olduğundan insanlar bu terimi kolayca kendi kişisel tecrübeleriyle ilişkilendirmektedir (aktaran Hock, 1988).

Muhtemelen tükenmişliğin en çok alıntı yapılan tanımı Maslach ve Jackson (1986) tarafından yapılmıştır. Bu tanıma göre tükenmişlik: "İnsanlarla bir dereceye kadar yüz yüze çalışan insanlarda ortaya çıkan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve azalan kişisel başarı hissidir." Bu popülaritenin nedeni bu tanımda yer alan tükenmişliğin üç boyutunun geniş ölçüde kullanılan Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nde yer almasıdır (aktaran Schaufeli ve Buunk, 2003).

2.1.2 Tükenmişlik Araştırmaları Tarihi

Başlarda tükenmişlik bilimsel çerçevede değil de toplumsal bir problem olarak karşımıza çıkmıştır. Bu nedenle tükenmişliğin kavramsallaşması başlarda akademik değil uygulamaya yönelik olarak gelişmiştir. Kavramsal gelişimin öncü safhasında odak noktası tükenmişliğin klinik tanımı olmuştur. Devamında ortaya çıkan ikinci safhada odak noktası tükenmişlikle ilgili sistematik araştırmalara özellikle de tükenmişliğin ölçülmesine kaymıştır. İki safha boyunca tükenmişlik kavramının evrimiyle diğer kavramsal yapıların bütünleşmesi sonucu önemli teorik gelişmeler kaydedilmiştir (Schaufeli, Maslach ve Marek, 1993).

2.1.2.1 Öncü Safha

İş tükenmişliği terimi ilk defa Bradley (1969) tarafından çocuk suçlular için toplum temelli bir programı yürüten şartlı tahliye memurları hakkında yazılan bir makalede geçmiş olmasına rağmen Herbert Freudenberger'in (1974) genel olarak tükenmişlik sendromunun fikir babası olduğu düşünülür. Onun iş tükenmişliği hakkındaki etkileyici makalesi kavramın tanıtımına zemin hazırlamıştır (Schaufeli ve Buunk, 2003).

Başlangıçta araştırmacıların amacı tükenmişlik denen fenomenini ne olduğunu ortaya koymak olmuştur. İlk araştırmalar 1970'lerin ortasında Amerika'da görünmeye başlamıştır. Bu araştırmaların en önemli katkısı tükenmişlik fenomenini

tanımlamak, isimlendirmek ve yaygın görülen bir problem olduğunu ortaya çıkarmak olmuştur. İlk çalışmalar insanlara yardım ve hizmet gerektiren meslek gruplarında çalışan insanların deneyimlerine dayanmaktadır. Bunun sonucunda tükenmişliğin duygusal ve kişiler arası stres kaynaklarından meydana geldiği ortaya çıkmıştır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Tükenmişlik fenomeninin tanımlanmasını ve isimlendirilmesini sağlayan yöntem bu fenomenin sosyal kökenini de resmetmektedir. Alternatif sağlık hizmetler acentesinde çalışan bir psikolog olan Freudenberg çalışmalarında çok sayıda çalışanın gittikçe artan duygusal tükenme ile birlikte motivasyon ve bağlılık kaybı yaşadığını gözlemlemiştir. Freudenberg bu zihinsel tükenme durumunu ifade etmek için halk arasında madde bağımlılığına atfedilen amiyane bir tabir olan “burnout” sözcüğünü kullanmıştır (Schaufeli, Maslach ve Marek, 1993).

Freudenberg’ten bağımsız bir biçimde eş zamanlı olarak Maslach ve meslektaşları sosyal hizmetler alanında çalışanlarla görüşmeler yaparken tükenmişlik terimiyle yolları kesişmiştir. Yapılan görüşmeler sonucunda Maslach bu çalışanların sıklıkla duygusal tükenmişlik yaşadığını, hizmet sağladıkları kişilere karşı olumsuz algılar ve hisler beslediğini ve bu duygusal kargaşa sonucunda, profesyonel anlamda kendilerini yetersiz hissettiğini belirlemiştir. Maslach ve arkadaşları da bu sendromla ilgili olarak “tükenmişlik” terimine atıfta bulunmuştur (Schaufeli, Leiter ve Maslach, 2008).

Neredeyse eş zamanlı olarak klinik tedavi uzmanı Freudenberg ve araştırmacı Maslach tarafından tükenmişliğin keşfi iki farklı geleneğin başlamasına damga vurmuştur. Bunlar; tükenmişlik fenomenine sırasıyla geleneksel ve bilimsel bakış açısıyla yaklaşılması şeklinde olmuştur. Birinci gelenek öncelikli olarak tükenmişliğin ölçülmesi, engellenmesi ve tedavisine odaklanırken, ikincisi daha çok araştırma ve tedaviye odaklanmıştır. İki gelenek de birbirinden nispeten bağımsız bir şekilde ilerlemiştir (Schaufeli ve Buunk, 2003).

2.1.2.2 Deneysel Safha

1980’lerde tükenmişlikle ilgili çalışmalar daha sistematik deneysel araştırmalara dönüşmüştür. Bu araştırmalarda kullanılan anketler, araştırma metodolojisi ve denek sayısı daha geniş ölçeklidir. Araştırmaların odak noktası tükenmişliğin ölçülmesidir

ve bunun için birkaç farklı ölçek geliştirilmiştir. Maslach ve Jackson'un (1981) geliştirdikleri Maslach Tükenmişlik Ölçeği bu ölçeklerden en çok kullanılanı olmuştur. MTÖ orijinalinde insan kaynaklarında kullanılmak üzere tasarlanmasına rağmen öğretmenler tarafından gösterilen ilgi karşılığında kısa süre sonra ölçeğin ikinci versiyonu eğitimle ilgili mesleklerde kullanılmak üzere geliştirilmiştir. Artan deneysel araştırmalarla alternatif öneriler de oluşturulmaya başlanmıştır (aktaran Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

1980'lerin sonuna gelindiğinde araştırmacılar ve uygulayıcılar tükenmişliğin insani hizmetler sektörü dışında da yaşandığını fark etmişlerdir. Yöneticiler, girişimciler, bedensel işçiler ve büro çalışanları bunlara örnektir. Böylece tükenmişlik metaforu, müşterilere sunulan hizmetin yoğun gereksinimlerinden yaratıcılık, problem çözme, danışmanlık gibi diğer gereksinimler noktasına gelmiştir. Bu daha genel haliyle tükenmişlik "Mesleğinin değerlerine inancını yitirmiş ve performans kapasitesine karşı şüpheli birinin tükenme durumu." olarak tanımlanmıştır (Schaufeli, Leiter ve Maslach, 2008).

Tükenmişlik üzerine yapılan deneysel araştırmalar diğer değişkenlerden ziyade daha çok mesleki faktörler üzerine yoğunlaşmıştır. Araştırmacılar iş doyumu, iş stresi (iş yükü, rol karmaşası, rol belirsizliği), işten ayrılma, iş beklentileri, meslektaşlarla ve amirlerle ilişkiler (iş yerinde sosyal destek) müşterilerle ilişkiler, iş yükü, iş yerindeki zaman ve çalışılan pozisyon, şirket politikası vb. gibi değişkenler üzerinde çalışmışlardır. Çalışılan kişisel faktörler ise çoğunlukla demografik faktörlerdir (yaş, cinsiyet, medeni durum vb.). Bununla beraber kontrol odağı, kişi sağlığı, aile ve arkadaşlarla ilişkiler kişisel değerler ve bağlılık gibi kişisel faktörlere az da olsa dikkat çekilmiştir (Schaufeli, Maslach ve Marek, 1993).

1990'lı yıllarda deneysel faz, birkaç değişik yönüyle devam etmiştir. İlk olarak tükenmişlik kavramı sosyal hizmetler ve eğitimle ilgili mesleklere yayılmıştır. İkinci olarak tükenmişlik araştırmaları sofistike metodoloji ve istatistiksel cihazlarla geliştirilmiştir. Bu yaklaşım araştırmacılara birçok potansiyel etkiyi incelemeyi ve eş zamanlı olarak tükenmişliğin ilerlemesine katkı sağlayan etkenlerin ayırt edilmesini sağlamıştır. Üçüncü olarak bazı boylamsal araştırmalar iş ortamı ile bireylerin düşünce ve hislerini incelemeye başlamışlardır. Boylamsal araştırmaların iş

ortamında bireylerin etkileşimi sonucu ortaya çıkan tükenmişliğin temel öncüllerini açıklamasının yanı sıra tükenmişliği hafifleten etkenleri incelemesi de önemlidir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

2.1.3 Tükenmişliğin Boyutları

Tükenmişlik bir çalışanın işle ilgili deneyimleri sonucunda ortaya çıkan bir dizi tutumsal ve duygusal reaksiyon olarak düşünülebilir. Tükenmişliğin birçok tanımı olmasına rağmen Maslach (1982) (aktaran, Schwab, Jackson ve Schuler, 1986) tükenmişliğin üç temel boyutu olduğunu belirtmiştir. Bunlar duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve azalan kişisel başarı hissidir. Genellikle tükenmişliğin ilk belirtisi birinin işine karşı hissettiği duygusal olarak tükenme hissidir (Schwab, Jackson ve Schuler, 1986).

Tükenmişlik sendromunun temel unsuru artan duygusal tükenme hissidir. Duygusal kaynakları tükendikçe çalışanlar artık kendilerine işlerine adayamayacaklarını düşünürler. Tükenmişliğin diğer bir unsuru çalışanın hizmet verdiği kişilere karşı negatif, duyarsız tutumlar ve hisler geliştirmesidir. Bu sendromun üçüncü unsuru ise çalışanın kendini negatif bir şekilde değerlendirme eğilimidir. Çalışanlar kendini mutsuz hisseder ve işlerindeki başarılarıyla ilgili doyumsuzluk yaşarlar (Maslach ve Jackson, 1981).

Duygusal tükenme bu karmaşık sendromun en çok açıklanan ve en önemli boyutudur. İnsanlar kendilerinin ve diğerlerinin tükenmişlik deneyimlerini tarif ederken sıklıkla duygusal tükenmeye atıfta bulunurlar. Tükenmişliğin üç halinden duygusal tükenme, en geniş ölçekli rapor edileni ve en kapsamlı şekilde analiz edilenidir. Ancak tükenmişliği değerlendirmek için sadece duygusal tükenme bileşeni açısından bakılırsa tüm fenomen tamamen kaybedilebilir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Duygusal olarak tükenmiş bir öğretmene kendini nasıl hissettiği sorulduğunda muhtemelen yorgun, bitkin ve sabredek gücünün kalmadığını söyleyecektir. Sabah uyanırken yeni bir iş gününe başlamanın korkusu eşlik edebilir. Bir zamanlar işlerine karşı azimli ve hedeflerine karşı idealist olan öğretmenlere duygusal olarak tükenmişlik hissi beklenmedik gelebilir. Ancak bu kişilerin müdürleri ve

meslektaşları duygusal tükenmişliği çok çalışmaya karşı doğal bir yanıt olarak algılayabilirler (Schwab, Jackson ve Schuler, 1986).

Tükenmişliğin diğer bileşeni duyarsızlaşma veya insan dışı hale gelmedir. Bu boyutta çalışanlar müşterilere karşı sanki bir insan değilmiş de objeymiş gibi davranırlar. Meslektaşlarına, müşterilere ve örgüte karşı duygusal vurdumduymazlık gösterebilirler. Maslach ve Pines'e (1977) göre (aktaran, Cordes ve Dougherty, 1993) görünür semptomlar soyut veya aşağılayıcı bir dil kullanımı olabilir. Örneğin böbrek hastası biri için "212 numaralı odadaki böbrek" tabiri kullanılabilir. İş yaşamını katı bir şekilde bölümlere ayırma, bir durum üzerine ayrıntılı bir şekilde düşünme, uzun molalar vererek veya iş arkadaşlarıyla uzayan konuşmalar yaparak işten uzak durma ve yoğun jargon kullanımı davranışları görülebilir (Cordes ve Dougherty, 1993).

Tükenmişliğin son bileşeni kişinin kendini negatif bir biçimde değerlendirme eğilimi olarak karakterize edilen azalan kişisel başarıdır. Birey iş başarısında ve iş yerindeki diğer insanlarla olan ilişkisinde kendini yetersiz hisseder. Bireyde çoğunlukla ilerleme eksikliği algısı vardır. Amirinden disiplin talimatı alma bu boyutta sıklıkla görülür. Bireyin kendini su sızdıran ve batmak üzere olan bir bottaki suyu boşaltmak için çabalıyormuş hissi bu bileşenin semptomlarından (Cordes ve Dougherty, 1993).

2.1.4 Tükenmişliği Etkileyen Faktörler

2.1.4.1 Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler demografik özellikler, kişilik özellikleri ve işe karşı tutum olmak üzere üç başlık altında incelenebilir.

2.1.4.1.1. Demografik Özellikler

Demografik değişkenler arasından tükenmişlikle en çok ilişkilendirilene yaştır. Genç çalışanların tükenmişliğinin 30-40 yaş grubundaki çalışanlardan daha fazla olduğu rapor edilir. Cinsiyet değişkeni bazı çalışmalarda kadınlarda tükenmişliğin daha fazla olduğu savına rağmen tükenmişlik için yordayıcı değildir. Bazı çalışmalarda kadınlar, bazılarında erkekler daha fazla tükenmişlik yaşamakla beraber bazılarında ise farklılık bulunamamıştır. Erkeklerin duyarsızlaşma boyutunda tükenmişlik düzeylerinin daha fazla olduğuna dair küçük fakat anlamlı bir farklılık bulunurken bazı çalışmalarda kadınların duygusal tükenme boyutunda erkeklerden biraz daha

fazla tükenmişlik yaşadığına dair bir eğilim bulunmaktadır. Bu farklılık toplumdaki cinsiyetle ilgili kalıp yargılardan kaynaklanabilir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Başlarda kadınların erkeklere oranla daha fazla tükenmişlik yaşadığı iddia edilmiştir. Ancak cinsiyet sıklıkla mesleki rol ve hiyerarşik pozisyon ile karıştırılır. Örneğin erkeklere kıyasla kadınlar denetleyici rolleri daha az işgal ederler. Bunun sonucunda da yüksek kazanç, sosyal statü ve bağımsızlık gibi iş ile ilgili ödüllere daha az erişim sağlarlar. Dolayısıyla kadınların kendilerini mutsuz hissetmelerine şaşırılmaması gerekir. Bu kafa karıştırıcı değişkenler düşünüldüğünde duyarsızlaşma haricinde tükenmişlikle ilgili kayda değer bir cinsiyet farkı bulunmamaktadır (Schaufeli ve Buunk, 2003).

Erkeklerin ve kadınların tükenmişlik düzeylerine ilişkin genellikle farklı sonuçlar elde edilmektedir. Genç bireylerin istikrarlı bir şekilde daha fazla tükenmişlik yaşadığına dair sonuçlar bulunmaktadır. Evli bireylerin ve çocuklu bireylerin daha düşük tükenmişlik yaşadığına dair bazı kanıtlar vardır (Cordes ve Dougherty, 1993).

Öğretmenlerin yaş değişkeni de tükenmişlik ile ilişkilidir. Genç öğretmenlerin duygusal tükenmişlik ve yorgunluk yaşama eğilimi daha yüksektir. Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre, öğrencilere karşı olumsuz hisleri daha yüksek bulunmuştur. Ortaokul ve lise öğretmenleri ilköğretim öğretmenlerine kıyasla öğrencilere karşı daha fazla olumsuz tutum sergilemekte ve daha düşük başarı hissine sahip olmaktadır. Buna karşılık medeni durum, eğitim seviyesi ve mesleki kıdem tükenmişlik ile anlamlı bir ilişkisi bulunmamaktadır (Schwab, Jackson ve Schuler, 1986).

2.1.4.1.2. Kişilik Özellikleri

Hangi insanların daha fazla tükenmişlik yaşama riski altında olduğunu bulmak amacıyla kişilik özellikleri üzerine çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Günlük aktivitelere katılma, olaylar üzerinde kontrol hissi, değişikliklere açık olma gibi konularda daha düşük düzeyde cesaret gösteren insanlar özellikle duygusal tükenme boyutunda daha fazla tükenmişlik yaşamaktadırlar. Dış kontrol odağına sahip insanlarda tükenmişlik iç kontrol odağına sahip insanlara göre daha fazladır. Benzer sonuçlar tükenmişlikle başa çıkma biçimlerinde de rapor edilmiştir. Tükenmişlikle aktif bir biçimde başa

çıkan kişilerde daha az tükenmişlik yaşadığı belirlenmiştir. Özellikle kişisel başarı boyutunda tükenmişlikle pasif bir şekilde mücadele eden kişilerde daha fazla tükenmişliğe rastlanmıştır. Başka bir araştırmada öz saygı eksikliğiyle tükenmişliğin üç boyutu ilişkilendirilmiştir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Schaufeli ve Enzmann'a (1998) göre, duygusal tükenme ile nevrozizm ve deneyime açıklık arasında pozitif yönlü bir korelasyon mevcuttur. Duyarsızlaşma ile nevrozizm arasında pozitif, uyumluluk arasında negatif bir ilişki vardır. Son olarak kişisel başarı eksikliği ile nevrozizm, deneyime açıklık ve dışadönüklük arasında pozitif, öz-disiplin arasında negatif bir ilişki vardır (aktaran Schaufeli ve Buunk, 2003).

2.1.4.1.3. İşe Karşı Tutum

İnsanlar, işlerinden beklentilerine göre çeşitlilik gösterirler. Bazı durumlarda bu beklentiler gerek işin yapısı gerekse başarıyı yakalama açısından çok yüksek olabilir. Bu beklentilerin tükenmişlik açısından risk faktörü olduğuna dair bir hipotez mevcuttur. Muhtemelen yüksek beklentiler insanların çok çalışmasına neden olur. Yüksek efor beklenen karşılığı vermezse bu durum duygusal tükenmeye ardından duyarsızlaşmaya yol açar. (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Tükenmişliğe yol açan unsurlardan biri de çalışanların başarabileceklerinden daha yüksek beklentilere sahip olmalarıdır. Öğretmenleri de içeren çoğu hizmet sektörü elemanı mesleğe başlarken hizmet ettikleri kişileri değiştireceği ve geliştireceği yönünde yüksek beklentilere sahiptir. Gerçekte neleri başarabileceklerinin farkına varınca bazı öğretmenler başarısız olduklarını düşünürler ve kendilerini suçlarlar. Beklentiler kariyer hedeflerini de içerebilir. Gerçekçi olmayan kariyer hedefleri belirleyen öğretmenler bu hedefleri başaramayacaklarını anladıklarında, başarısızlık hissi ortaya çıkabilir (Schwab, Jackson ve Schuler, 1986).

Yüksek beklentilerin yanında karşılanmamış beklentiler de tükenmişlik kaynağı olabilir. Bireyler bir mesleğe girince veya çalıştığı örgütü değiştirdince bazı beklentiler içine girebilirler. Beklentilerini ve deneyimlerini karşılaştıran bireyler aradaki çelişkinin farkına vararak tükenmişlik yaşayabilirler. (Cordes ve Dougherty, 1993).

2.1.4.2 Örgütsel Faktörler

İş yükü, kontrol, ödül, kariyer, sosyal destek, adalet, rol belirsizliği ve rol karmaşası, değerler gibi faktörler örgütsel faktörleri oluşturmaktadır.

2.1.4.2.1. İş Yükü

İş yükündeki uyumsuzluk genel olarak aşırı yükleme nedeniyle ortaya çıkar. Yüksek beklenti bireyin enerjisini tüketir ve birey geri dönüşü olmayan bir yola girer. İş yükü uyumsuzluğu yanlış iş seçiminden de kaynaklanabilir. Bazı işlerde bireyin yeteri derecede yeteneği ve eğilimi olmazsa bu durum bireyi tükenmişliğe itebilir. Eğer iş bireyin hislerini olduğundan farklı göstermesini gerektiriyorsa birey için daha bezdirici bir hal alır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Lee ve Ashforth (1996) tarafından (aktaran Schaufeli ve Buunk, 2003) yapılan bir meta-analiz çalışmasında iş yükü ve zaman baskısı ile duygusal tükenme arasında yüksek korelasyon bulunmuştur. Tükenmişliğin diğer iki boyutunda ise korelasyon daha düşüktür. İş yerindeki haftalık çalışılan iş saati, müşteri ile doğrudan yüz yüze gelme oranı, dosya yükü ve aşırı müşteri sayısı gibi problemler üzerinde fazla çalışılmamıştır. Bu problemlerle tükenmişlik arasındaki ilişki düşük olmasına karşın genel olarak çalışma saati, müşteri sayısı, dosya yükü ve müşteri ile doğrudan iletişim arttıkça tükenmişlik de artmaktadır (Schaufeli ve Buunk, 2003).

2.1.4.2.2. Kontrol

Kontroldeki uyumsuzluk genellikle tükenmişliğin kişisel başarı boyutuyla ilişkilendirilir. Kontroldeki uyumsuzluklar çoğu zaman bireyin işini yapması için gerekli olan kaynaklar üzerindeki yetersiz kontrolünün göstergesidir. Bireyin etkili bir biçimde işini sürdürmesi için gerekli olan otoriteye sahip olamaması durumunu ifade eder. Sorumluluğunun altında ezilen birey, iş yükünün yanı sıra kontrolde de kriz yaşayabilir. Bir çalışanın sorumluluğu otoritesini aşarsa böyle bir uyumsuzluğun ortaya çıkmasına sebep olabilir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Bazı araştırmalar göstermiştir ki bir çalışanın işine karşı kontrol eksikliği tükenmişliğe katkı sağlamaktadır. Kontrol çalışanın işi planlama ve politika geliştirme gibi doğrudan iş ortamını etkileyen konularda karar verme özgürlüğünü ifade eder. İş kontrol edilmeyen kişi kendini değersiz hissedebilir (Schwab, Jackson ve Schuler, 1986).

2.1.4.2.3. Kariyer

Kariyer basamaklarında ilerleme imkânına sahip olan bireyler daha az tükenmişlik yaşayabilirler. Makul bir kariyer sistemine sahip çalışanlar bağlı oldukları örgütün uygun yükselme politikalarına ve süreçlerine sahip olduğunu düşünürler. Öngörülebilir ve adil olarak algılanan bir iş ortamında daha az öğrenilmiş çaresizlik davranışları görülür. Bunun sonucunda da duyarsızlaşma minimuma indirilmiş olur. Teorik değerine karşılık bu değişken tükenmişlik literatüründe maalesef yeterince dikkat çekmemektedir (Cordes ve Dougherty, 1993).

2.1.4.2.4. Ödül

Bir örgütteki ödül ve ceza yapıları tükenmişliğin kişisel başarı ve duyarsızlaşma boyutlarıyla yakından ilgilidir. Birçok çalışan için ödül veya ceza almak yaptıkları iş hakkında diğerlerinin ne düşündüğünü öğrenmek açısından önemlidir. Ödül olarak bir çalışan işini ne kadar iyi yaptığını ve amirlerinin kendisi ne kadar takdir ettiğini öğrenebilir. Benzer şekilde ceza alarak nerede hata yaptığını ve kendini nasıl geliştirmesi gerektiğini de öğrenebilir. Ödül ve ceza bireye dönüt sağlar (Schwab, Jackson ve Schuler, 1986).

Ödüldeki uyumsuzluk, insanların yaptıkları işe uygun ödül alamamalarından kaynaklanır. İnsanların hak ettiği maaşı alamadığı veya başarısıyla orantılı biçimde ödüllendirilmediği durumlarda uyumsuzluk ortaya çıkar. Finansal ödüllerin yanı sıra kişinin başarısının diğerleri tarafından görmezden gelindiği ve takdir edilmediği durumlarda da uyumsuzluk yaşanır. Bu görmezden gelme işin ve işçinin değerini düşürmektedir. Ödül eksikliği yetersizlik hissiyle yakından ilişkilidir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

2.1.4.2.5. Rol Karmaşası ve Rol Belirsizliği

İş stresine katkı sağlayan örgütsel faktörlerin incelendiği birçok çalışmada, rol karmaşası ve rol belirsizliğinin iş stresine ciddi ölçüde etki ettiği ortaya çıkmıştır. Rol karmaşası aynı anda iki veya daha fazla rol davranışının ortaya çıkmasıdır. Rol belirsizliği ise görevler, sorumluluklar ve haklar ile ilgili açık ve tutarlı bilgi eksikliğidir (Schwab, Jackson ve Schuler, 1986).

Rol karmaşası ve rol belirsizliği ile tükenmişlik arasında yüksek derecede ilişki bulunmuştur. Schaufeli ve Peeters'e (2000) göre (aktaran Schaufeli ve Buunk, 2003)

rol karmaşası iş yerinde karşılanmak zorunda olunan taleplerle ilgili bir anlaşmazlığa düşünce ortaya çıkar. Örneğin ıslah memurlarına çocuk suçluları korumanın yanında onların eğitimini sağlamaları yönünde bir görev verilirse, rol karmaşası ortaya çıkar. Rol belirsizliği ise, işin yapılması için yeterince bilgi olmadığı durumlarda ortaya çıkar. Örneğin hemşirelere hastaların tedavisi için gerekli olan bilgilerin doktorlar tarafından verilmemesi rol belirsizliğine yol açar (Schaufeli ve Buunk, 2003).

2.1.4.2.6. Sosyal Destek

Topluluktaki uyumsuzluk insanların iş yerindeki diğer kişilerle arasındaki pozitif iletişimi kaybetmeleri durumunda ortaya çıkar. İnsanlar topluluk içinde sevdiği ve saygı gösterdiği kişilerle övgü, mutluluk, mizah gibi şeyleri paylaşırlarsa gelişir ve daha iyi hizmet ederler. Bu tür sosyal destekler kişinin kendini bağlı olduğu gruba ait hissetmesini sağlar. Maalesef bazı işler insanları birbirinden izole ettiği gibi bazıları da sadece resmi iletişime izin vermektedir. Topluluğun en yıkıcı tarafı meslektaşlarla yaşanan kronik ve çözülemeyen anlaşmazlıklardır. Bu tür anlaşmazlıklar yılgınlık ve düşmanlık hissi oluşturarak tükenmişliği beraberinde getirir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Sosyal destek eksikliği tükenmişliğe neden olabilir. Etkili sosyal destek ise çalışana duygusal rahatlık sağlar. Eğer çalışan hatalı davrandıysa uygun bir şekilde hatasını anlamasına neden olur. İş ile ilgili alanlarda çalışanın bireysel olarak gelişmesine teknik destek sağlar. Çalışanın benzer değerleri, inançları diğerleriyle paylaşmasına olanak sağlar (Schwab, Jackson ve Schuler, 1986).

2.1.4.2.7. Adalet

İş yerinde hissedilir derecede adalet olmazsa kişi ve meslek arasında ciddi bir uyumsuzluk meydana gelir. Adalet saygı ile yakından ilgilidir ve kişinin öz saygısını kuvvetlendirir. Topluluk hissini paylaşmak için ortak saygı gereklidir. İş yükü ve ödemelerde eşitsizlik olursa, değerlendirmelerde ve promosyonların dağılımında haksızlık yapılırsa şikâyetler için yapılan prosedürde ve uyuşmazlıkların çözümünde iki tarafa da söz hakkı verilmezse adaletsizlik ortaya çıkar. Adaletsizlik tükenmişliği iki şekilde artırır. İlki adaletsiz muameleyi yaşamamanın kişide duygusal tükenmeye neden olmasıdır. İkincisi ise adaletsizliğin kişinin iş yeriyle ilgili derin bir duyarsızlık yaşamasına yol açmasıdır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

2.1.5 Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişliğin belirtileri ve sonuçları arasındaki fark ile ilgili bir karışıklık vardır. Örneğin “Azalan kişisel başarı tükenmişliğin bir sonucu mudur yoksa belirtisi midir?” Bu karışıklık özellikle öncü safhada klinik gözlem hâkimken yaygınlaşmıştır. Deneysel safhada standartlaşmış ölçekler tükenmişliği ölçmek için kullanılınca aradaki ayırım ortaya çıkmıştır. Yine de tükenmişliğin belirtileri ve sonuçları tükenmişliğin kavramsallaştırılmasına bağlı olarak birbirinin yerine kullanılabilir (Schaufeli ve Buunk, 2003).

2.1.5.1 Performansa Yönelik Sonuçlar

Tükenmişliğin sonuçları arasında, müşterilere, örgüte ve mesleğe karşı olumsuz tutum gelişimi görülür. Tükenmişlik yaşayan çalışanlarda devamsızlık, iş bırakma gibi davranışlar meydana gelebilir. Tükenmişliğin bileşenleri ayrıca düşük örgütsel bağlılıkla da ilişkilidir (Cordes ve Dougherty, 1993).

Tükenmişliğin sonuçları hem bireyi hem de örgütü etkiler. Bu etkilerden en önemlisi işten uzaklaşmadır. İşten uzaklaşma, işte olması gerekenden daha az zaman harcama, uzun molalar verme, çalışanın işiyle arasına mesafe koyma gibi davranışlardır. Uzaklaşma fiziksel olarak gerçekleşebileceği gibi zihinsel olarak da gerçekleşebilir. Örneğin bir öğretmen fiziksel olarak okulda olduğu halde zihinsel olarak başka yerde olabilir (Schwab, Jackson ve Schuler, 1986).

Örgütsel düzeyde tükenmiş çalışanlar ne amirleri ne de arkadaşları tarafından takdir görürler. Örgüte olan ilgilerini yitirirler ve yönetime, meslektaşlarına ve amirlerine karşı aşırı eleştirici olurlar. Schaufeli ve Enzmann’a (1998) göre, (aktaran Schaufeli ve Buunk, 2003) iş doyumu tükenmişliğin üç boyutuyla özellikle de duyarsızlaşmayla doğrudan ilişkilidir. Ayrıca örgütsel bağlılık, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile tutarlı biçimde negatif korelasyon gösterir. Benzer şekilde işten ayrılma niyetinin de tükenmişliğin üç boyutuyla ilişkili olduğu belirtilmiştir (Schaufeli ve Buunk, 2003).

2.1.5.2 Sağlıkla İlgili Sonuçlar

Tükenmişliğin sonuçları çalışanlar, hizmet alanları ve kurumları ciddi biçimde etkiler. Tükenmişlik, çalışanlar tarafından sağlanan hizmetin kalitesinin bozulmasına, devamsızlığa ve iş bırakmaya neden olabilir. Dahası tükenmişliğin fiziksel

yorgunluk, uykusuzluk, artan alkol ve uyuşturucu kullanımı ve ailevi problemlerle ilişkili olduğu görülmektedir (Maslach, Jackson ve Leiter, 1986).

Tükenmişliğin olumsuz etkileri bireyin iş yaşamını etkilediği gibi özel yaşamını da etkilemektedir. Maslach ve Jackson (1982) tarafından polis aileleri arasında yapılan bir çalışmada 142 evli poliste tükenmişlik olduğu belirlenmiştir. Bu polislerin eşlerine kocalarının evde nasıl davrandığı ve aileleriyle ne zaman etkileşime geçtiği sorulmuştur. Duygusal olarak tükenmiş polis memurları, eşleri tarafından gergin, endişeli, üzgün, öfkeli ve sürekli işteki problemlerden şikâyet eden kişiler olarak tarif edilmişlerdir. Polisler aynı zamanda evden uzaklaşma davranışı sergilemekte, ailesiyle zaman geçirmek yerine yalnız kalmayı tercih etmektedirler. Eşlerinin bildirdiğine göre, polis memurları insanlara karşı olumsuz tutumlar geliştirmekte ve çok az sayıda yakın arkadaşı bulunmaktadır (aktaran Schwab, Jackson ve Schuler, 1986).

Ruh sağlığı ile tükenmişlik arasındaki ilişki biraz daha karmaşıktır. Tükenmişliğin kendisinin bir ruhsal hastalık olduğuna dair veriler vardır. Ancak daha yaygın bir varsayım, tükenmişliğin ruhsal sorunlara yol açtığı yönündedir. Ruhsal açıdan anksiyete, depresyon, düşük özsaygı gibi olumsuzluklara zemin hazırlar. Başka bir görüş ise, ruhsal açıdan sağlıklı bireylerin kronik stresle daha iyi baş edebileceği ve böylece tükenmişlik yaşama ihtimalinin daha düşük olduğudur. (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Kahill'e (1988) göre, (aktaran Schaufeli ve Buunk, 2003) tükenmiş bireylerin en başta ve en yaygın olarak hissettikleri çaresizlik, ümitsizlik ve güçsüzlüktür. Hatta bazen birey kontrolü kaybettiği için delirme korkusu bile yaşayabilir. Başarısızlığın ardından iş anlamını kaybeder ve kişi kendini kapana kısılmış hisseder. Rossse ve diğerlerine (1991) göre, (aktaran Schaufeli ve Buunk, 2003) kişi başarısızlık hissini yanında yetersizlik, güçsüzlük ve düşük öz saygı hisseder. Ayrıca hafıza ve dikkat gibi bazı bilişsel beceriler zarar görebilir.

2.1.6 Tükenmişliğin Diğer Kavramlarla İlişkisi

Tükenmişliğin nedenlerinin, semptomlarının, tanımlarının ve sonuçlarının çeşitliliği, tükenmişliğin ayırt edici bir kavram olup olmadığı konusunda kafa karışıklığına yol açmıştır. Örneğin çeşitli zamanlarda tükenmişlik, iş stresi, depresyon, kronik

yorgunluk, iş doyumsuzluğu gibi çeşitli kavramlarla eşit tutulmuştur. Bu sonuç muhtemelen tükenmişliğin bilimsel yaklaşımdan çok uygulamacı yaklaşım sonucu ortaya çıkmasından kaynaklanmaktadır (Schaufeli, Maslach ve Marek, 1993).

Maslach'a (1993) göre, (aktaran Schaufeli ve Buunk, 2003) tükenmişlik ve iş stresi arasındaki kavramsal fark vardır. Buna göre, tükenmişlik alıcıya, işe ve örgüte karşı olumsuz tutumların ve davranışların gelişmesidir. Buna karşın iş stresinde bu tür tutum ve davranışların gelişmesine gerek yoktur. Herhangi biri iş stresi yaşayabilirken, tükenmişlik işe hevesli bir şekilde yüksek hedefler ve beklentilerle giren kişilerde görülmektedir. Tükenmişlik stresin komplike ve kronik doğasından kaynaklanan özel bir iş stresi türüdür (Schaufeli ve Buunk, 2003).

Stres kavramı tükenmişlik gibi birçok problemi içermektedir. Shirom'a (1989) göre, tükenmişlik iş yerindeki stres yapıcı etkenlere karşılık ortaya çıkan kendine özgü bir stres modelidir. Tükenmişlik iş yerindeki talepler (özellikle kişiler arası talepler) karşılanamayacak boyuta gelince meydana gelen bir sendromdur (aktaran Cordes ve Dougherty, 1993).

Tükenmişliğin stres ve depresyonla ilişkili olduğu ortaya çıktıktan sonra çeşitli çalışmalar sürdürülmüş, MTÖ ve çeşitli depresyon ölçekleri kullanılarak tükenmişliğin depresyonla ilişkisi kurulmuştur. Bu çalışmalar depresyonun hayatın her alanına yayılmaya eğilimli bir yapı olduğunu göstermiştir. Bu bulgular daha önce Freudenberger (1983) ve Warr (1987) gibi araştırmacıların (aktaran Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001) iddia ettikleri tükenmişliğin genel depresyona kıyasla meslekle ilişkili ve duruma özgü olduğu iddialarına destek vermiştir. Bununla birlikte depresyona yatkın olan kişilerin tükenmişliğe karşı daha hassas olduğu tespit edilmiştir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

2.1.7 Tükenmişliğin Ölçülmesi

Tükenmişlikle ilgili çok sayıda araştırma yapılmasına karşın tükenmişliğin ölçülmesi hususunda fazla araştırma yapılmamıştır. Az sayıda yayınlanan araştırma içerisinden en çok dikkat çeken ve en fazla kullanılanı Maslach Tükenmişlik Ölçeği'dir (Hock, 1988).

Tükenmişliğin üç temel boyutunu da değerlendirebilen tek ölçek Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ)'dir. MTÖ ilk etapta sosyal hizmetler ve sağlık sektöründe kullanılmak üzere tasarlanmıştır. İkinci versiyonu ise eğitim ortamında çalışanlar için geliştirilmiştir. Ölçeğin iki formu da insanların yoğun olarak etkileşime girdiği ortamlarda çalışanların tükenmişliğini yansıtmaktadır. Açık bir biçimde insan odaklı olmayan mesleklerde tükenmişliğe olan ilgi artınca ölçeğin üçüncü versiyonu olan genel versiyonu geliştirilmiştir. Burada tükenmişlik yapısının üç temel bileşeni daha kapsamlı terimlerle biraz daha mesleğe göre kavramsallaştırılmıştır. Böylece tükenmişliğin üç bileşeni son halini almıştır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Orijinal Maslach Tükenmişlik Ölçeği, sosyal hizmetlerle ilgili alanlarda kullanılmak üzere tasarlanmasına rağmen birçok çalışma özellikle öğretmenlik mesleğine odaklanmıştır. Öğretmenlerin yaşadığı tükenmişliğe gösterilen bu yüksek ilginin birkaç nedeni vardır. Bunlardan ilki öğretmenlik mesleğinin toplumda en çok göz önünde olan ve en geniş kapsamlı mesleklerden biri olmasıdır. İkincisi öğretmenlik mesleğinin uyuşturucu, alkol ve cinsel taciz gibi sosyal problemlerin çözümü için toplum tarafından baskı altında olmasıdır. Ayrıca öğretmenlerin öğrencileri akademik ve yetenek alanlarında eğitmek, zenginleştirilmiş aktiviteler sağlamak, öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarını karşılamak ve onların ahlaki gelişimini güçlendirmek gibi sorumlulukları vardır. (Maslach, Jackson ve Leiter, 1986).

En çok kullanılan ikinci tükenmişlik anketi Pines ve Aronson'un (1998) geliştirdikleri ölçektir. Orijinali olan Bezginlik Ölçeği Pines ve diğerleri (1981) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek Schaufeli ve Enzmann'a (1998) göre (aktaran Schaufeli ve Buunk, 2003) tüm çalışmaların yaklaşık yüzde beşinde kullanılmıştır. Ölçeği geliştirenler her ne kadar tükenmişliği fiziksel, duygusal ve ruhsal olmak üzere üç boyutlu olarak tanımlasa da ölçeği tek boyutlu olarak tasarlamışlardır (Schaufeli ve Buunk, 2003).

2.1.8 Öğretmenlerde Tükenmişlik

“Öğretmenlik mesleği, geleceğin yetişkinleri öğrencilerin yetiştirilmesi, gelişimleri, eğitimleri açısından diğer meslekler arasında stratejik bir önem taşımaktadır. Öğretmenlik, alan ve meslek bilgisinin yanı sıra özveri,

hoşgörü, sürekli kendini yenileme, mesleği severek yerine getirme gibi özellikleri de gerektiren bir meslektir. Ancak şu da unutulmamalıdır ki, öğretmenlik mesleği, bazı stres kaynaklarından dolayı, özellikle öğretmenlerin ruh sağlığının olumsuz yönde etkilenebilmesi açısından da riskli bir meslektir. Bu tür etkilenmeler, öğrencileri için çok önemli olan öğretmenin, öğrencilerine, işine, diğer insanlara karşı ilgisini, sevecenliğini ve mesleki rolünün gerektirdiği sorumlulukları yerine getirmedeki etkililiğini azaltabilir” (Girgin ve Baysal, 2006, s. 2).

“Özellikle ülkemizde kalabalık sınıflar, düşük ücret politikaları, kendini geliştirme fırsatlarının az olması, eğitim öğretime ilişkin problemler konusunda sınırlı profesyonel destek gibi nedenler öğretmenlerin tükenmişlik yaşama riskini arttırmaktadır” (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001).

Öğretmenlerin büyük bir kısmı tükenmişlikten etkilenmektedir. Genel olarak öğretmenliğin diğer mesleklerden daha stresli olduğu kabul edilmektedir. Eğitim sektöründeki öğretmen-öğrenci, okul-aile anlaşmazlıkları, öğrencilerin disiplin problemleri, çok miktarda bürokratik işler, terfi zorluğu, toplum desteğinin olmayışı, toplumsal ve politik güçlerin eğitim kurumları üzerindeki baskıları öğretmen stresinin nedenlerinden bazılarıdır. Bu nedenler öğretmenlerde stresin yanında endişeye, tükenmişliğe, düşük iş performansına, işe karşı negatif tutumlar beslemeye, işi aksatmaya, fiziksel ve duygusal sağlık sorunlarına yol açmaktadır (Ural, 2010).

“Öğretmenlerde tükenmişlik, eğitim politikaları geliştirenlerin ve yöneticilerin temel ilgi alanlarından birisi olmalıdır, çünkü eğitim öğretimde verimlilik doğrudan öğretmenlerin niteliği, niceliği ve kendilerini yeterli hissetmeleri ile ilgilidir” (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001).

2.1.9 Tükenmişlik İle İlgili Araştırmalar

Tükenmişlik geçmişten günümüze dek birçok araştırmaya konu olmuştur. Bu araştırmalar yurt içi ve yurt dışında yapılan araştırmalar olmak üzere iki başlık altında incelenmiştir.

2.1.9.1 Yurt İçinde Yapılan Bazı Araştırmalar

Girgin (1995), ilkokul retmenlerinin mesleki tükenmişliği üzerine yaptığı araştırmasında, erkek retmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin kadınlardan daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Yaşın artması ile doğu orantılı olarak tükenmişliğin azaldığını tespit etmiştir. Medeni durum ve ocuk sayısının tükenmişliği etkilemediğini, mesleğini isteyerek seçen retmenlerin tükenmişliklerinin isteyerek semeyenlere göre düşük olduğunu, mesleğini kendine uygun bulanların tükenmişliklerinin bulmayanlara göre düşük olduğunu tespit etmiştir.

Izgar (2000), okul yöneticileri üzerine yaptığı araştırmasında, kadınların erkeklere göre daha yüksek tükenmişlik yaşadığını, yaş arttıka tükenmişliğin azaldığını, branşı meslek dersleri olan okul yöneticilerinin diğerlerine göre daha fazla tükenmişlik yaşadığını, kıdem arttıka tükenmişliğin azaldığını, renci sayısı az olan okullardaki yöneticilerin daha fazla tükenmişlik yaşadığını, retmenliği isteyerek seçen yöneticilerin diğerlerine göre daha az tükenmişlik yaşadığını tespit etmiştir.

Baykoçak (2002), beden eğitimi üretmenleri üzerinde yaptığı araştırmasında, retmenlerin tükenmişliğin alt boyutlarında düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıklarını, kadın retmenlerin erkek retmenlere göre daha yüksek tükenmişlik yaşadıklarını, mesleğinden manevi doyum alan retmenlerin almayanlara göre tükenmişliklerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Başören (2005), rehber üretmenler üzerinde yaptığı araştırmasında, cinsiyet, çalışılan kurum, çalışma süresi ve mezun olunan alan değişkenlerinin tükenmişlik üzerinde bir etkisi olmadığını sonucuna varmıştır. Evli retmenlerin bekâr retmenlerden daha az tükenmişlik yaşadığını ortaya koymuştur.

Babaoğlan (2006), ilköğretim okulu yöneticileri üzerinde yaptığı araştırmasında, yöneticilerin düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıklarını belirlemiştir. Kadın yöneticilerin erkek yöneticilere göre, bekâr yöneticilerin ise evli yöneticilere kıyasla tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğunu, eş desteği almanın tükenmişlik üzerinde etkisinin olmadığını, çocuklu yöneticilerin daha az tükenmişlik yaşadıklarını, branşı sınıf retmenliği olan yöneticilerin diğerlerine göre daha az tükenmişlik yaşadıklarını belirlemiştir.

Özdemir (2009), istenmeyen öğrenci davranışları üzerine yaptığı araştırmasında, cinsiyetin tükenmişlik üzerinde etkisi olmadığını, sınıf öğretmenlerinin diğer branşlara göre daha yüksek tükenmişlik yaşadıklarını, yaş ilerledikçe tükenmişliğin arttığını, sınıf içi istenmeyen öğrenci davranışları arttıkça tükenmişliğin arttığını belirlemiştir.

Kavgacı, Sezgin, Kılınç ve Aslan (2012), eğitim denetmenleri üzerinde yaptıkları araştırmada, eğitim denetmenlerinin yarısına yakınının az veya çok tükenmişlik yaşadığını, eğitim denetmenlerinin yaşadıkları tükenmişlik ile cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları mesleki kıdemleri ve eğitim denetmenliğindeki kıdemleri, görev yaptıkları bölgeleri arasında ilişki olmadığını, eğitim düzeylerine göre tükenmişlik algıları incelendiğinde, genel olarak eğitim süresi arttıkça yaşanan tükenmişlikte anlamlı bir artış gözlemlendiğini, mesleki tükenmişliği yüksek olan eğitim denetmenlerinin mesleğin geleceğine ilişkin bakış açılarının anlamlı bir şekilde daha kötümser olduğunu, eğitim denetmenlerinin denetmen yardımcılarına göre daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Toplu (2012), okul öncesi ve ilköğretim öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmasında, cinsiyetin tükenmişlik üzerinde anlamlı bir farkının olmadığını, ilköğretim ikinci kademe öğretmenlerinin tükenmişliklerinin birinci kademe öğretmenlerine göre daha yüksek olduğunu, çocuk sayısının tükenmişlik üzerinde anlamlı bir farkının olmadığını, kıdem arttıkça tükenmişliğin azaldığını belirlemiştir.

Gökkaya (2014), okul yöneticileri üzerinde yaptığı araştırmasında, yöneticilerin çalıştıkları okulların yerleşim yerine uzaklıklarının anlamlı bir etkisinin olmadığını, yaş yükseldikçe tükenmişliğin arttığını, yöneticilerin tükenmişliklerinin medeni durum, eğitim düzeyi, mesleki kıdem, okul türü gibi değişkenlere göre farklılaşmadığını belirlemiştir.

Vurdu (2017), resmi okullarda görev yapan öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmasında, öğretmenlerin düşük düzeyde tükenmişlik yaşadığını, erkeklerin kadınlara göre tükenmişliğinin daha yüksek olduğunu, bekârların tükenmişlik düzeylerinin evlilere göre daha yüksek olduğunu, sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin branş öğretmenlerine göre daha yüksek olduğunu belirlemiştir.

2.1.9.2 Yurt Dışında Yapılan Bazı Araştırmalar

Schwab ve Iwanicki'nin (1982) öğretmenler üzerinde yaptıkları araştırmasında erkek öğretmenlerin öğrencilere karşı kadın öğretmenlerden daha fazla olumsuz tutum içerisinde bulduklarını, genç öğretmenlerin yaşlı öğretmenlere göre tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğunu, ortaokul ve lise öğretmenlerinin öğrencilere karşı ilköğretim öğretmenlerine göre daha fazla olumsuz tutum içerisinde bulunduğunu, okuldaki görev süresi, görev yapılan okulun bulunduğu konum, medeni durum gibi değişkenlerin tükenmişlik üzerinde etkisinin olmadığını belirlemiştir (aktaran Tümkaya, 1996).

Elis (1983), okul yöneticileri üzerinde yaptığı araştırmasında, okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin yüksek olmadığını, kadınların tükenmişlik düzeylerinin duygusal tükenme alt boyutunda daha fazla olduğunu, erkeklerin tükenmişlik düzeylerinin ise kişisel başarı boyutunda fazla olduğunu, ileri yaşta olan yöneticilerin tükenmişlik düzeyinin daha yüksek olduğunu belirlemiştir (aktaran İzgar, 2000).

Swenson-Donagan (1990), özel eğitim öğretmenleri üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin orta olduğunu, kırsal kesimde yaşayan öğretmenlerin daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıklarını, devlet okullarında çalışan öğretmenlerin dışlanmış bölgelerdeki okullarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını, çalışılan engel grubunun tükenmişlik üzerinde etkisinin olmadığını belirlemiştir (aktaran Oruç, 2007).

Byrne (1991) , farklı okullarda çalışan öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmasında, kadın ilköğretim öğretmenlerinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığını, erkek lise öğretmenlerinin ise kadın öğretmenlere göre kendilerini daha fazla tükenmiş hissettiğini, duygusal tükenme açısından tükenmişlik düzeyleri en düşük olan grubun üniversitelerde görev yapan öğretmenler olduğunu, buna karşılık duygusal tükenme boyutunda en yüksek düzeyde tükenmişlik yaşayan grubun ortaokul öğretmenleri olduğunu belirlemiştir (aktaran Tümkaya, 1996).

Chessnut (1997), orta öğretim kurumlarında çalışan eğitimciler hakkında yürüttüğü araştırmasında, sosyal destek ve tükenmişlik arasında olumsuz yönde korelasyon bulunduğunu, kadın öğretmenlerin tükenmişliklerinin erkeklere göre daha yüksek düzeyde olduğunu, cinsiyet ve yaş değişkenlerinin tükenmişlik ile ilişkili olduğunu,

45 yaş ve altı grupta bulunan öğretmenlerin bu yaş grubunun üzerinde bulunan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığını belirlemiştir (aktaran Izgar, 2000).

Schaufeli ve Enzmann'ın (1998) Amerika ve Hollanda'da eğitim, sosyal hizmetler, tıp, ruh sağlığı ve hukuk alanlarından yaptıkları araştırmada eğitim alanında yüksek düzeyde tükenmişlik yaşandığını, sosyal hizmetler ve ruh sağlığı alanında iki ülkenin birbirinden farklılaştığını, Amerika'da sosyal hizmetler alanında duyarsızlaşma boyutunda yüksek düzeyde tükenmişlik yaşanırken, Hollanda' da orta düzeyde yaşandığını, ruh sağlığı alanında Amerika'da çalışanların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alanında düşük seviyede tükenmişlik yaşarken Hollanda' da bu seviyenin yüksek olduğunu belirlemişlerdir (aktaran Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

2.2 İŞ DOYUMU

2.2.1 İş Doymu (İş Tatmini) Kavramı

İş çoğu insanın hayatında merkezi bir yere sahiptir. Hatta İngilizce konuşulan ülkelerde insanlar “Ne yaparsın?” sorusuna meslekleriyle cevap verirler. Dahası birçok dilde önemli sayıda insanın soyadı meslek isimlerinden gelmektedir. Halen çalışmakta olan insanların yarısından fazlası hayatlarının ciddi bir kısmını çalışarak geçirmektedir. Dolayısıyla öznel iyi oluşla ilgili hiçbir çalışmanın iş yerinde iyi oluş hesaba katılmadan başarılı olması düşünülemez (Judge ve Klingler, 2008).

Meslek, hayatın merkezinde olmasının yanı sıra başka nedenlerle de önemlidir. Judge ve Klingler'a (2000) göre (aktaran Judge ve Klingler, 2008) bunlardan ilki iş doyumunun endüstriyel-örgütsel psikolojinin belki de en çok araştırılan konusu olmasıdır. İkincisi ise iş doyumunun birçok teoride ve bireysel tutum ve davranış modellerinde merkezi rol oynamasıdır. Yani iş doymu araştırmaları örgütsel etkililik kadar bireysel gelişim için de çalışmalar yürütmektedir (Judge ve Klingler, 2008).

Rao'ya (2000) göre (aktaran Baghaei, 2007) insan kaynakları yönetiminin bir örgütte en değerli varlık olduğu düşünülür. Bir örgütteki yönetici kadrosunun ve diğer personellerin sahip oldukları yetenekler elde ettikleri bilgiler insan kaynakları

yönetimini oluşturur. Bireysel ve örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesi için insan kaynaklarından maksimum derecede faydalanılması gerektiği düşünülür. Bu nedenle çalışanların performansı hedeflere ulaşmak için çok önemlidir. Ancak unutulmamalıdır ki çalışanların performansı büyük ölçüde motivasyon ve iş doyumuna dayalıdır (Baghaei, 2007).

İş doyumunu örgütsel davranış içerisinde en çok araştırılmış ve en önemli kavramlardan biridir. İş doyumunu insanların mevcut işlerine karşı sahip oldukları hisler ve inançlar bütünüdür. Yöneticilerin ve araştırmacıların iş doyumunun bu denli önemli olduğunu düşünmelerinin nedeni örgütü ve çalışanları geniş ölçüde etkileme potansiyeline sahip olmasıdır (George ve Jones, 2012).

Bir örgütte insan ilişkileri ile ilgili çalışmalarda iş doyumunu en önemli faktörlerden biridir. İş doyumunu çalışanların işlerine olan tutumlarına odaklanır. İş doyumunun üç önemli boyutu vardır (Kondalkar, 2007):

- İş doyumunu iş şartlarına karşı duygusal bir karşılık olarak ortaya çıkar bu nedenle iş doyumunu görülemez ancak sonuç çıkarılabilir.
- Beklenen ödül ile alınan ödül arasındaki ilişki iş doyumunu belirler. İkisi arasındaki fark minimumsa bu göz ardı edilebilir ve kişi işine karşı pozitif tutum sergiler. Eğer büyük bir fark varsa çalışan işine karşı negatif tutum sergiler ve bunun sonucunda doyumsuzluk ortaya çıkar.
- İş doyumunu işin boyutlarıyla bağlantılıdır. İşin içeriği, alınan ücret, meslektaşların tutumu, terfi imkanları gibi etkenler iş doyumunu derinden etkiler (Kondalkar, 2007).

İnsanlar çalışanların tutumlarından bahsettiğinde genelde iş doyumunu kasteder. İş doyumunu insanın işinin özelliklerini değerlendirmesi sonucu ortaya çıkan pozitif his olarak tanımlanır. İş doyumunu yüksek olan bir kişi işine karşı pozitif hislere sahipken düşük olan kişi negatif hislere sahiptir. Bu nedenler örgütsel davranış araştırmacıları iş doyumuna büyük önem atfeder (Robbins ve Judge, 2013).

İş doyumunu temelde kişinin işine karşı tutumudur. Herhangi bir tutum gibi iş doyumunu da bilişleri (inançlar veya bilgiler), duyguları (hisler, duyarlılıklar veya

değerlendirmeler) ve davranışsal eğilimleri bir araya getiren kompleks bir yapıdır. Yüksek derecede iş doyumuna sahip olan bir birey işine karşı pozitif tutumlar beslerken doyumsuz biri ise negatif tutumlara sahiptir (Organ ve Hamner, 1982).

İş doyumunu basitçe insanların işlerine ve işlerinin farklı boyutlarına karşı nasıl hissettikleridir. İnsanların işlerinin ne ölçüde sevdiğini (iş doyumunu) veya sevmedikleri (doyumsuzluk) ile ilgilidir. Genel olarak kabul edildiği gibi iş doyumunu tutumsal bir değişkendir (Spector, 1997).

İş doyumunu yönetim, sosyal psikoloji alanlarında ve uygulamada büyük ölçüde ilgi uyandıran bir akademik kavramdır. Çeşitli akademik alanlardan çok sayıda araştırmacı iş doyumunu üzerine uzun süre çalışmalar yürütmüştür. Bunun sonucunda bu kavramla ilgili farklı akademik alanlardan çeşitli tanımlar ortaya çıkmıştır (Zhu, 2012).

Günümüzde araştırmacıların en çok alıntı yaptıkları iş doyumunu tanımları şunlardır (aktaran Baghaei, 2007):

- Feldman ve Arnold (1983) iş doyumunu bireyin işine karşı hissettiği pozitif hislerin toplamı olarak ifade etmiştir.
- Kreitner ve Knicki (1995) iş doyumunu kişinin işinin çeşitli kısımlarına karşı verdiği duygusal yanıt olarak tanımlamıştır. Bu tanım iş doyumunun bölünmez bir yapı olmadığı anlamına gelir.
- Davis and Newstorm (1989) iş doyumunu işe karşı hissedilen olumlu ve olumsuz hisler bütünü olarak açıklamıştır.
- Andrew (1988) iş doyumunu işe olan bağlılık veya memnuniyet düzeyi olarak ifade etmiştir.

İş doyumunu kavramı birçok şekilde tanımlanmıştır. Bununla beraber örgütsel araştırmalarda en çok kabul göreni Locke (1976) tarafından yapılandırılmıştır. Locke iş doyumunu (aktaran Judge ve Klinger, 2008) kişinin işini veya iş deneyimlerini takdir etmesiyle sonuçlanan hoş giden durum olarak tanımlamıştır. (Judge ve Klinger, 2008).

2.2.2 İş Doyumu Teorileri

2.2.2.1 İçerik Teorileri

İçerik teorileri bireyin içinde bulunan harekete geçirme, yönlendirme, sürdürme ve davranışı durdurma gibi faktörlere yoğunlaşır. Bu teoriler insanları motive etmek için gerekli olan ihtiyaçları belirlemeye çalışır. İçerik teorileri iş doyumu, çalışan davranışı ve ödül sistemleri gibi kavramları açıklamak için bireysel ihtiyaçlara odaklanır. Bu teorilere göre bireysel ihtiyaçlardaki eksiklikler davranışsal yanıtı tetikleyen baskıyı harekete geçirir (Gibson, Ivancevich, Donnelly ve Konopaske, 2012).

İçerik teorileri çalışanların daha etkili olabilmeleri için yöneticilere şunları önermektedir (Gibson, Ivancevich, Donnelly ve Konopaske, 2012):

- İstenilen performans düzeyi, bireysel ve grup davranışlarını tetikleyen ihtiyaçları belirlemek
- Çalışanların ihtiyaçlarını doyrabilecek anlamlı ödüller teklif edebilmek
- Uygun ödüller sunulduğunda çalışanların davranışlarını en iyi duruma getirmeyi bilmek

2.2.2.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

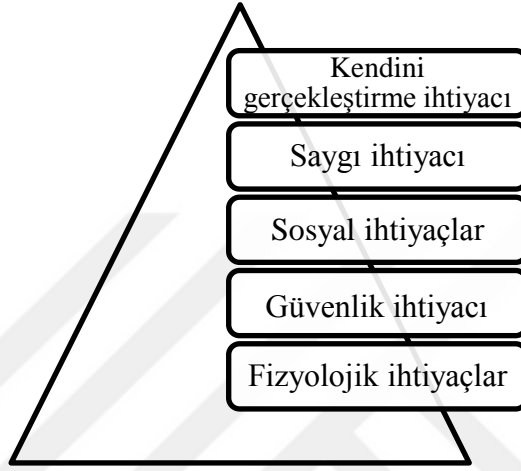
Maslow tatmin edilmesi gereken ihtiyaçları arasında bir hiyerarşi olduğunu öne sürmüştür. Teoriye göre, ihtiyaçlardan bazıları diğerlerine göre daha güçlüdür. Maslow bu güçlü ihtiyaçlar tatmin edilinceye kadar diğer ihtiyaçların bireyin davranışlarında çok da etkili olmadığını iddia etmiştir. Diğer bir deyişle biz önce en güçlü ihtiyaçlarımızı tatmin eder sonra daha az güçlü olanlarına doğru ilerleriz. Bir ihtiyacımız tatmin olunca bize daha az önemli gelmeye başlar ve diğer ihtiyaçlar davranışlarımız için motive edici olarak ortaya çıkar (Joshi, 2013).

Maslow her insanın içerisinde beş ihtiyacın hiyerarşisi olduğunu varsaymıştır (Robbins ve Judge, 2013):

- Fizyolojik ihtiyaçlar: Açlık, susuzluk, barınma, cinsellik ve diğer bedensel ihtiyaçlar
- Güvenlik ihtiyacı: Fiziksel ve duygusal tehlikelerden korunma ihtiyacı

- Sosyal İhtiyaçlar: Ait olma, kabul görme, dostluk ve şefkat ihtiyacı
- Saygı ihtiyacı: Öz saygı, bağımsızlık ve başarı gibi içsel faktörlerle statü, kabul görme ve dikkat çekme gibi dışsal faktörler
- Kendini gerçekleştirme ihtiyacı: Olgunlaşma, potansiyelini açığa çıkarma, kişisel tatmin

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi şekil 1'de görülmektedir.



Şekil 1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

2.2.2.1.1. Herzberg'in Motivasyon-Hijyen Kuramı (İki Faktör Kuramı)

Fredrick Herzberg ve arkadaşları 1950'li yıllarda iki temel faktöre dayalı olarak Motivasyon Teorisi'ni geliştirmişlerdir. Bu teori İki Faktör Teorisi olarak da bilinir. Herzberg dokuz farklı örgütten 200 katılımcıyla yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirmiştir. Araştırmanın amacı başarı hedeflerini etkileyecek ve motivasyon düzeylerini düşürmeyecek faktörleri tanımlamaktır (Kondalkar, 2007).

Herzberg araştırma verilerini inceledikçe işe özgü bazı özelliklerin iş doyumunu artırırken bazılarının ise doyumsuzluğu arttırdığını keşfetmiştir. Başarı, onaylanma gibi faktörlerin iş doyumunu arttırdığını fark etmiş ve bunlara motivasyon faktörleri adını vermiştir. Herzberg'e göre bu faktörlerin yokluğu iş doyumunu azaltmaktadır ancak aktif bir doyumsuzluğa neden olmamaktadır. Bunların aksine şirket politikası, çalışanlar arası ilişkiler gibi faktörlerin genelde ciddi iş doyumsuzluğuna neden olduğunu nadiren iş doyumunu katkı sağladığını belirlemiştir. Bu faktörlere ise hijyen faktörleri adını vermiştir (Wagner ve Hollenbeck, 2010).

2.2.2.1.2. Alderfer'in ERG Kuramı

Clayton Alderfer'in varlık-ilişki-gelişme (existence-relatedness-growth)-(ERG) teorisi Maslow'un bazı düşünceleri üzerine inşa edilmiştir. Bununla beraber Alderfer evrensel ihtiyaçların sayısını beşten üçe düşürmüştür. Ayrıca düzeyler arasındaki hareket daha esnektir. Bu düzeyler varlık ihtiyacı, ilişki kurma ihtiyacı ve gelişme ihtiyacıdır (George ve Jones, 2012).

Bu ihtiyaçlar şu anlama gelmektedir (Kondalkar, 2007):

- Varlık ihtiyacı: Bu ihtiyaçlar Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi'nde yer alan fizyolojik ihtiyaçlar ve güvenlik ihtiyacı gibi insanoğlunun varlığı için gerekli olan temel ihtiyaçlardır.
- İlişki kurma ihtiyacı: Bu ihtiyaçlar Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi'nde yer alan sosyal ihtiyaçlar ve saygı ihtiyacı basamaklarında yer alan statü, kabul görme ve dikkat çekme gibi ihtiyaçlardır.
- Gelişme ihtiyacı: Bu ihtiyaçlar Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi'nde yer alan kendini gerçekleştirme basamağında yer alan öz saygı, bağımsızlık, başarı gibi ihtiyaçlardır.

Alderfer'in ERG kuramı şekil 2'de gösterilmiştir:



Şekil 2: Alderfer'in ERG Kuramı

2.2.2.1.3. McClelland'ın İhtiyaçlar Kuramı

David McClelland'ın önerdiği ihtiyaçlar teorisine göre, insanlar başarı ihtiyacının düşük veya yüksek olmasına göre karakterize edilir. Başarı ihtiyacı yüksek bireyler daha fazla kişisel sorumluluk alırlar. McClelland'a göre iş yerinde motivasyonu sağlamanın en önemli yolu başarı ihtiyacı yüksek bireyler bulmak ve bu bireyleri başarı ihtiyaçlarını tatmin etmelerini olanak sağlayan ortamlara maruz bırakmaktır (Wagner ve Hollenbeck, 2010).

McClelland'ın ihtiyaçlar teorisinin üç ihtiyacı başarı ihtiyacı, bağlanma ihtiyacı ve güç ihtiyacıdır. McClelland'a göre bir insanda fazla olan bir ihtiyaç o insanı motive eder ve doyuma ulaşmasını sağlar. Örneğin yüksek başarı ihtiyacı olan bir işçi hedeflerine ulaşabilmek için daha çok çalışır ve yeteneklerini daha etkili biçimde kullanır (Gibson, Ivancevich, Donnelly ve Konopaske, 2012).

2.2.2.2 Süreç Teorileri

Süreç teorileri dışsal faktörler tarafından davranışın nasıl harekete geçtiğini, nasıl yönlendirildiğini, nasıl sürdürüldüğünü ve durdurulduğunu tanımlar ve analiz eder. Bu teoriler çalışanların nasıl motive olduklarını, ihtiyaçlarını karşılamak için davranışlarını nasıl seçtiklerini ve en doğru seçimi yapıp yapmadıklarını belirler. Süreç teorileri motivasyonun durumdan duruma değiştiğini ileri sürer (Gibson, Ivancevich, Donnelly ve Konopaske, 2012).

2.2.2.2.1. Vroom'un Beklenti Kuramı

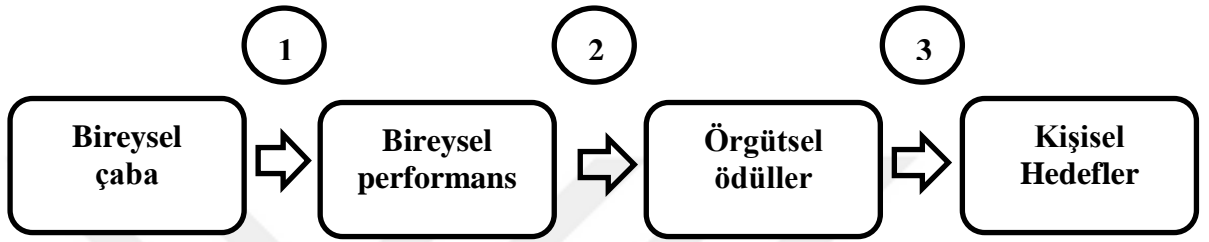
Victor Vroom tarafından ileri sürülen beklenti teorisi çalışanların beklentileri temeline dayanır. Vroom'a göre eğer çalışan sarf ettiği yüksek düzeyde çabanın iyi performansa bunun sonucunda da örgütsel ödüllere neden olacağına inanırsa motive olur. Bir performans değerlendirme sistemi çalışanlar için cazipse bu durumda çalışanlar örgütsel hedefleri gerçekleştirmek için elinden geleni yapar (Kondalkar, 2007).

Beklenti teorisi üç ilişkiye odaklanır (Robbins ve Judge, 2013):

- Çaba-performans ilişkisi: Birey yüksek düzeyde çaba gösterirse yüksek düzeyde performans sergiler.

- Performans-ödül ilişkisi: Birey yüksek düzeyde performans sergilerse istediği ödüllere kavuşabilir.
- Ödül-kişisel hedef ilişkisi: Birey istediği ödüllere kavuşursa kişisel hedeflerini ve ihtiyaçlarını doyurabilir.

Vroom'un beklenti kuramındaki ilişkiler şekil 3'de görülmektedir (Robbins ve Judge, 2013).



Şekil 3: Vroom'un Beklenti Teorisi

- 1 Çaba-performans ilişkisi
- 2 Performans-ödül ilişkisi
- 3 Ödül-kişisel hedef ilişkisi

2.2.2.2.2. Adams'ın Eşitlik Kuramı

Adams eşitlik kuramında bireylerin adalet değer verdiğini ve çalışan-işveren ilişkilerinde adalet aradığını varsayar. Adams'a göre çalışanlar elde ettiği çıktılarının (örneğin ödemeler) adil olduğunu düşünürse adalet sürdürülür. Dağıtımsal adalet göre, kişiler arasında eşitliği belirlemek için sosyal kıyaslama gereklidir. İnsanlar bu kıyaslamayı kendi algıladıkları girdiler ve çıktılarının oranı ile başkalarınınkini karşılaştırarak yapar. Eğer oranlar eşit değil ise eşitsizlik olduğunu düşünürler (Kanfer, 1990).

J. Stacy Adams'ın eşitlik teorisi ile ilgili dört önemli terim vardır. Bunlar (Gibson, Ivancevich, Donnelly ve Konopaske, 2012):

- Kişi: Eşitliği veya eşitsizliği algılayan kişi

- Kıyaslanan kişi: Girdilerin ve çıktılarının oranının kıyaslandığı kişi
- Girdiler: Tecrübe, beceri, yaş, cinsiyet, ırk gibi çalışanın işe getirdiği bireysel özelliklerdir.
- Çıktılar: Ödemeler, tazminat, onaylanma gibi kişinin işten algıladığı sonuçlardır.

2.2.2.2.3. Hackman ve Oldham'ın Meslek Özellikleri Kuramı

Bazı meslekle ilgili değişkenleri ölçmek için Hackman ve Oldham (1976) meslek tanılama anketini geliştirmiştir. Bu çalışma çalışanlara yüksek düzeyde fayda sağlayan iş özelliklerini tanımlar. Ayrıca yine bu teoriye göre, çalışanların psikolojik durumu daha yüksek iş doyumunu sağlayabilmek için belirleyici rol oynar (aktaran Kondalkar, 2007).

Hackman ve Oldham'a (1976) göre her meslekte motivasyonu etkileyen beş temel unsur vardır. Bu unsurlar şunlardır (aktaran Luthans, 1995):

- Yetenek çeşitliliği: Bir mesleği icra eden kişilerin geniş ölçüde bilgi sahibi olmalarının yanı sıra çok sayıda yeteneği de kullanmaları gerekir.
- Görev Kimliği: Bir mesleğin başından sonuna kadar görev tanımlarının yapılmış olmasına atıfta bulunur.
- Görevin önemi: Bir mesleğin önemine atıfta bulunur. Hem içsel önemi (Örgüt içerisinde meslek ne kadar önemli?) hem de dışsal önemi (Çalışanlar akrabalarına, arkadaşlarına, komşularına nerede çalıştıklarını ve ne iş yaptıklarını söylerken ne kadar gururlu?) içerir.
- Bağımsızlık: Çalışanların ne kadar özgürlüğe sahip olduklarına ve ne kadar kontrol altında bulduklarına atıfta bulunur. Örneğin bir çalışanın kendi işini planlarken ne kadar karar verme özgürlüğü var?
- Geri bildirim: İşin kendisinden, amirlerden, bilgilendirme sistemlerinden gelen süreç ve performansla ilgili bilgilerin objektif olmasına atıfta bulunur.

2.2.2.2.4. Locke'in Hedef Belirleme Kuramı

Locke'in hedef belirleme kuramına göre, belirli hedefler "Elinden geleni yap." gibi belirsiz ve genel hedeflere göre daha etkilidir. Belirli hedefler yüksek düzeyde performansla sonuçlanır. Örneğin satış yapan kişilere para miktarıyla, üretim bölümündeki kişilere sayıyla, yüzdeyle ve tarihle, diğer bölümlerde çalışanlara da ölçülebilir belirli hedefler verilmelidir. Bu tür hedefler "Yapabileceğinin en iyisini yap." ya da "Geçen yıldan daha iyisini yap." gibi hedeflerden çok daha etkilidir (Luthans, 1995).

Hedef belirlemede temel adımlar şunlardır (Gibson, Ivancevich, Donnelly ve Konopaske, 2012):

- İnsanların, örgütün ve teknolojinin hedef belirlemeye uygun olup olmadığını belirlemek
- Çalışanları artan kişiler arası etkileşim, haberleşme, eğitim ve hedef belirleme için eylem planı ile hazırlamak
- Hedefleri yöneticilerin ve astların anlayabileceği biçimde vurgulamak
- Belirlenen hedeflerde gerekli ayarlamaları yapmak için yeniden gözden geçirmek
- Son olarak ayarlanmış, değiştirilmiş ve başarılı hedefleri yeniden gözden geçirmek

2.2.2.2.5. Atıf Kuramı

Günlük hayatta karşılaştığımız insanlarla etkileşime geçeriz. İnsanların güdülleri, niyetleri, inançları ve tutumları nasıl davrandıklarını etkiler. İnsanlara ilişkin algımız büyük ölçüde gerçeklikten ziyade varsayımlarımıza göre şekillenir. Atıf teorisine göre, insanların davranışlarını etkileyen iki temel faktör vardır. İlki bireyin tamamen kontrolü altında olan içsel faktörlerdir. İkincisi ise bireyin kontrolü olmayan dışsal faktörlerdir. Atıf teorisi insanların davranışlarını ya içsel ya da dışsal faktörlere göre değerlendirdiğimizi iddia eder (Kondalkar, 2007).

2.2.3 İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

2.2.3.1 Bireysel Faktörler

Yaş, cinsiyet ve kişilik özellikleri gibi bireysel faktörler katılımcıları betimlemek ve değişkenler arası ilişkileri belirlemek için sıklıkla kullanılır. Araştırmaların çoğu bireysel faktörlerle iş doyumunu arasında ilişki olduğunu göstermesine karşın farklı sonuçlara da rastlanmaktadır. Aynı değişken için bazı araştırmalarda olumlu ilişki ortaya çıkarken bazı araştırmalarda tam tersi bir durum ortaya çıkmaktadır (Green, 2000).

2.2.3.1.1. Cinsiyet

İş doyumunda cinsiyet farklılığı fazla tutarlılık göstermemektedir. 1950'lerin ortalarına kadar yayımlanan çalışmalar erkekler ve kadınlar arasında kayda değer bir farklılık göstermemiştir. Sheppard ve Herrick'in (1972) (aktaran Organ ve Hamner, 1982) elde ettikleri bulgulara göre, kadınlar erkeklere göre daha az iş doyumunu yaşamaktadır. Araştırmaya göre, özellikle genç kadınlar daha az memnuniyet göstermektedir. Bunun en önemli nedeni kadınlar ile erkeklerin eşit şartlarda çalışmaması, kadınlara negatif ayrımcılık yapılmasıdır (Organ ve Hamner, 1982).

Cinsiyet ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaların sonucunda üç ihtimal ortaya çıkmıştır. Bazılarında kadınların iş doyumunu daha yüksek çıkarken bazılarında erkeklerinki daha yüksek çıkmıştır bazı araştırmalarda ise kadınlar ve erkekler arasında bir fark bulunamamıştır. Gruneberg'e (1979) göre, (aktaran Green, 2000) kadınların ve erkeklerin aynı örgütte farklı iş düzeylerinde çalışması, terfi süreçlerinin farklılık göstermesi gibi nedenler bu farklı sonuçların çıkmasına neden olabilir (Green, 2000).

Kadınların işlerine daha yüksek psikolojik bağlılık göstermesine karşın daha düşük beklenti düzeylerine sahip oldukları söylenebilir. Bu nedenle kadınlar erkeklere göre daha farklı değerlendirme süreçlerine sahiptir. Bazı araştırmalarda kadınların iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek çıkması buna bağlanabilir. İş özelliklerinin kadınlar ve erkekler üzerinde farklı etkileri olduğuna dair bazı kanıtlar vardır. Örneğin bağımsızlık erkeklerin iş doyumunu üzerinde önemli bir etkiye sahipken kadınlar için destekleyici denetim daha önemli görülmüştür (Baghaei, 2007).

2.2.3.1.2. Yaş

Herzberg ve diğerlerinin (1972) çalışması (aktaran Organ ve Hamner, 1982) yaş ve iş doyumunu arasında oldukça tutarlı sonuçlar göstermiştir. Buna göre, insanlar işe ilk başladıklarında -özellikle 20'li yaşların başında- oldukça hevesli durumdadırlar. Ancak bu heves dramatik bir şekilde sönmeye başlar. Bu sönmeye 20'li yaşların sonu veya 30'lu yaşların başına kadar devam eder. Daha sonra tutumlar 50'li yaşlara kadar pozitif bir biçimde artmaya başlar. Bundan sonraki eğilim ise kesin değildir. Bazı çalışmalar iş doyumunun artmaya devam ettiğini, en azından sabit bir şekilde kaldığını öne sürerken diğerleri düşüş gösterdiğine dikkat çekmiştir (Organ ve Hamner, 1982).

Yıllarca yaş ve iş doyumunu arasında bir bağlantı olduğuna dair istikrarlı sonuçlar elde edilememiştir. Ancak şu anda bir ilişkinin olduğuna dair önemli miktarda kanıtlar vardır. Yaş ve iş doyumunu arasında doğrusal bir korelasyon olduğu düşünülebilir. Ancak araştırmalarda durumun bundan karmaşık olduğu görülmektedir. Yapılan araştırmalar ilişkinin U şeklinde olduğunu göstermektedir. Çok genç yaşta olan çalışanlar yirmili yaşlarda olanlara göre daha yüksek iş doyumunu yaşamaktadır. Yaş yükseldikçe iş doyumunu tekrar yükselmektedir (Baghaei, 2007).

Yaş ve iş doyumunu arasındaki ilişkiye dair literatürde farklı sonuçlar bulunmaktadır. Quinn, Staines, ve McCullough (1974) (aktaran Green, 2000) yaş arttıkça iş doyumunun arttığını iddia etmektedir. Bu sonucun yaşlı çalışanların daha iyi işlerde ve daha iyi pozisyonlarda çalışmalarından kaynaklandığını belirtmişlerdir. Spector (1977) (aktaran Green, 2000) iş doyumunun yaş arttıkça artmasının nedenini iki şekilde açıklamıştır. Birincisi yaş arttıkça maaş ve ikramiye gibi ödemelerin artmasıdır. İkincisi ise yaş arttıkça çalışanların beklentilerini daha gerçekçi şekilde belirleyerek işlerine uyum sağlamasıdır (Green, 2000).

2.2.3.1.3. Kişilik

Dışadönüklük ve nevroitiklik (duygusal dengesizlik) kavramları karakter olarak nitelendirilse de bu kavramlar pozitif duygulanım ve negatif duygulanım gibi durumlara da açıklık getirir. Bu durumlar birbirinden bağımsızdır. Yüksek pozitif duygulanım azim ve heyecan hisleri şeklinde kendini gösterir. Yüksek negatif duygulanım ise öfke, korku, üzüntü ve suçluluk hisleri şeklinde kendini gösterir.

Dışadönük ve nevroitik karakter yapısına sahip bireylerin sahip olduğu bu pozitif ve negatif duygulanımlar iş performansını dolayısıyla da iş doyumunu doğrudan etkiler. (Baghaei, 2007).

İş doyumunu ve kişilik hakkındaki neredeyse her araştırmada iki kişilik özelliğine dikkat çekilir. Bunlar negatif duygulanım ve pozitif duygulanımdır. Bu kişilik özellikleri insanlardaki genel duygusal eğilimleri belirler. Pozitif duygulanımın yüksek olduğu kişiler canlı, sosyal ve genellikle pozitif ruh halinde olma eğilimindedir. Negatif eğilimin yüksek olduğu kişiler ise stresli, mutsuz ve olayların olumsuz tarafına bakma eğilimindedir (Weiss ve Cropanzano, 1996).

2.2.3.1.4. Beklenti

Bir işin ödeme düzeyi, zorluğu, sosyal statüsü nasıl olursa olsun işi yapan kişinin beklentileri yüksekse, iş doyumunu sağlama ihtimali düşüktür. Son yıllarda iş gücü arasında genel iş doyumunun düşmesi sadece iş şartlarının kötüleşmesiyle ilgili değildir. Günümüzde insanlar geçmişe göre daha iyi ödemeler almakta, daha iyi fiziki şartlar altında ve daha esnek zaman dilimlerinde çalışmaktadır. Ancak bu gelişmelerle aynı oranda beklentilerin de yükseldiği görülmektedir (Organ ve Hamner, 1982).

2.2.3.2 Örgütsel Faktörler

2.2.3.2.1. İşin Doğası

İşin doğası başlıca iş doyumunu kaynağıdır. İş teşvik edici olmalıdır. Çalışanların yeteneklerini ve tecrübelerini kullanmalarına olanak sağlamalıdır. İşin sıkıcı olmaması için cesaretlendirici ve ilgi çekici bir yapıya sahip olması gerekir. Pozitif geri dönütün ve bağımsızlığın çalışanın motivasyonu açısından önemli olduğu düşünülür. Çok zor veya çok kolay iş bezginlik ve başarısızlık hissi getirir. Bu nedenle işin bir dereceye kadar zor olması gerekir. Bu sayede çalışan yeteneklerini ve hayal gücünü kullanmak için çaba gösterir. Böylesine bir iş başarılı bir şekilde tamamlandığında, çalışan tarafından büyük bir doyum hissi elde edilir (Kondalkar, 2007).

2.2.3.2.2. Ödemeler

Ödemelerin iş doyumunu üzerinde belirgin bir rolü vardır. Bu iki nedenden kaynaklanır. İlki paranın bireyin ihtiyaçlarını karşılamasında önemli rol oynamasıdır.

İkincisi ise, çalışanların ödemeleri yönetimin ilgisinin bir yansıması olarak görmeleridir. Çalışanlar basit, adil ve beklentilerini karşılayacak doğrultuda bir ödeme sistemi ister. Ödemeler adil, çalışanların yetenek seviyelerine ve toplum standartlarına uygun olduğu zaman çalışanlarda yüksek düzeyde iş doyumunu görülür (Baghaei, 2007).

İş doyumunu sağlayanlar arasında en öne çıkanı kuşkusuz maaşı diğerlerine göre fazla olanlardır. Son yıllarda mesleki tutumları belirlemede gelirin etkisini azımsayan bir eğilim ortaya çıkmış görülmektedir. Tabii ki para iş doyumunun tek kaynağı değildir. Ancak muhtemelen çoğu insan doyumsuzluk nedeninin yetersiz veya adaletsiz ödemeler olduğunu söyleyecektir. Gelir seviyesi kaçınılmaz bir biçimde sosyal statü, bağımsızlık ve yaşam tarzı ile ilişkilidir (Organ ve Hamner, 1982).

2.2.3.2.3. Meslektaşlar

Meslektaşların aynı işi yapmaları, sürekli etrafta olmaları ve birçok ortak yöne sahip olmaları (aynı eğitimi almış olmaları gibi) gibi nedenlerin iş doyumunu üzerinde büyük bir etkisi vardır. Meslektaşların özellikle işe yeni giren kişiler üzerinde güçlü bir etkisi vardır. Yeni çalışanlar hala iş hakkında fikir yürütme sürecindedirler. Ne yapacaklarını ve sonunda işi sevip sevmeyeceklerini henüz bilmemektedirler. Eğer yeni çalışanın etrafında işini sevmeyen meslektaşları bulunursa büyük ihtimalle o da iş doyumunu sağlayamayacaktır. Eğer işinden zevk alan meslektaşlar etrafında bulunursa işinden doyum sağlama ihtimali de yüksek olacaktır (George ve Jones, 2012).

Çalışma grubu ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi yabana atmamak gerekir. 1920'lerde ve 1930'larda yapılan Hawthorne araştırmaları izole bir şekilde çalışan işçilerin gerginlik, iş doyumsuzluğu, moral bozukluğu yaşamaya daha fazla eğilimli olduğunu ortaya çıkarmıştır. Daha sonra otomotiv sektöründe yapılan bir araştırma (Walker ve Guest, 1952) (aktaran Organ ve Hamner, 1982) izole işçilerin işlerini sevmediğini ortaya koymuştur. Seashore (1954) (aktaran Organ ve Hamner, 1982) bir arada çalışan endüstriyel çalışma gruplarının ayrı çalışanlara göre, üretimin baskısından daha az etkilendiklerini ve işleri ile ilgili olarak daha az endişe duyduklarına dikkat çekmiştir (Organ ve Hamner, 1982).

2.2.3.2.4. Terfi

Terfi imkânları iş doyumunu önemli ölçüde etkiler. İş içeriği, ödeme, sorumluluk, bağımsızlık, statü gibi unsurları içerdiği için terfi isteği çalışanlar arasında yaygındır. Tipik bir kamu kuruluşunda çalışan ortalama bir çalışan tüm hizmet süresi boyunca iki veya üç terfi almayı ümit edebilir. Çalışanların kariyerlerinde terfi aldıkları zaman iş doyumlarında artış görülmesi şaşırtıcı değildir (Baghaei, 2007).

2.2.3.2.5. Denetim

Amirler tavsiye, rehberlik ve sorun çözümü için müsait olmalıdır. Amirler iş yerine yakın ve müsait durumda bulunmalıdır. Hem kişisel hem de resmi düzeyde çalışan ilişkilerine ilgi göstermelidir. Denetim kavramı artık değişmiş, günümüzde kendi kendine çalışan takımlar ve çalışma grupları popülerlik kazanmıştır. Çalışma grupları çalışma saatleri, zaman yönetimi, bağımsızlık ve mola saatleri konusunda daha fazla özgürlük talep etmektedir. Amirlerin bu istekleri karşılaması çalışanların moralini ve iş doyumunu artıracaktır (Kondalkar, 2007).

2.2.4 İş Doyumunun Etkileri

İş doyumunu örgütsel davranış içerisinde üzerinde en çok çalışılan ve en önemli tutumdur. İş doyumunun bu denli ilgi görmesinin nedeni çalışan iş doyumunu sağlasa da sağlamasa da bunun sadece kendisini değil meslektaşları, yöneticileri, takımları, grupları ve örgütün tümünü etkilemesidir (George ve Jones, 2012).

2.2.4.1 İş Performansı

İş doyumunun iş performansını arttırdığına yönelik popüler bir düşünce vardır. Gannon ve Noon'un (1971) personel müdürleri arasında yaptığı çalışmada (aktaran Organ ve Hamner, 1982) yüzde 61 oranında daha mutlu çalışanların daha verimli olacağına dair görüş ortaya çıkmıştır. Bir şekilde iş ile ilgili pozitif hislerin daha fazla üretime ve daha yüksek kaliteye neden olacağı mantıklı görünmektedir. Maalesef bu konu ile ilgili uzun yıllar süren araştırmalar bir sonuca ulaşmak için çok az bir temel oluşturmaktadır. Vroom'un (1964) yaptığı (aktaran Organ ve Hamner, 1982) 20 çalışma sonucunda iş doyumunu ve performans arasında doğrudan bir bağlantı olduğuna dair fazla kanıt bulunamamıştır (Organ ve Hamner, 1982).

İş performansı ve iş doyumunu arasındaki ilişki tartışmalı bir geçmişe sahiptir. 1930'larda gerçekleştirilen Hawthorne çalışmaları çalışan tutumlarının performans

üzerinde etkili olduğuna inanılarak gerçekleştirilmiştir. Hawthorne çalışmalarından kısa süre sonra araştırmacılar “Verimli işçi mutlu işçidir.” düşüncesine eleştirel bir şekilde bakmaya başlamışlardır. Konu ile ilgili yapılan ilk çalışmaların çoğunda, birbiriyle tutarsız sonuçlara ulaşılmıştır. Ancak bu güne kadar yapılan yaklaşık üç yüz çalışma sonucunda anlaşılmıştır ki iş doyumunu performans ile doğrudan ilişkilidir (Saari ve Judge, 2004).

2.2.4.2 Devamsızlık

Locke’a (1976) göre (aktaran Green, 2000) çalışmalar iş doyumunu ile devamsızlık arasında tutarlı, anlamlı fakat kısmen etkili negatif bir ilişki olduğunu göstermiştir. İşinden doyum sağlayan çalışanların devamsızlık yapma ihtimalleri sağlamayanlara göre daha düşüktür. Devamsızlık iş doyumundan etkilendiği gibi işe devam etme yönünde yapılan baskının azlığından veya çokluğundan da etkilenir. İşe katılım için yapılan teşvikler ve cezalar devamsızlığı azaltabilir. Hastalık izni ile ilgili ılımlı politika yüksek oranda doyum sağlayan çalışanların bile devamsızlık yapmasına neden olabilir (Green, 2000).

İşten ayrılma gibi devamsızlık da iş doyumunu ile ters orantılıdır. Bazı endüstrilerde işten ayrılma ve devamsızlık önemli derecede işgücü maliyetine neden olmaktadır. Yeni çalışanları işe alma, onların eğitim masrafları şirketler için göz ardı edilemez (Organ ve Hamner, 1982).

2.2.4.3 İşten Ayrılma

İş doyumuyla işi terk etme arasında olumsuz yönde bir korelasyon vardır. Yani yüksek iş doyumunu iş bırakma oranının düşmesine neden olmaktadır. Bazı çalışanlar iş doyumunu sağlamamasına rağmen işten ayrılmazken, bazıları ise ancak başka bir işe geçince doyum sağlayabilirler. Geçici nitelikte olan devamsızlığın aksine işten ayrılma kalıcıdır ve çalışanın hayatında büyük etkisi vardır. Bu nedenle işten ayrılma ciddi bir düşünme sürecinin sonucunda meydana gelir. Devamsızlık durumunda olduğu gibi işten ayrılma durumu da örgütler için maliyetlidir. Bu nedenle yöneticiler bunun minimuma indirilmesi gereken bir davranış olduğunu düşünürler (George ve Jones, 2012).

Deneysel çalışmalar iş doyumunu sağlayan çalışanların sağlamayanlara göre işten ayrılma ihtimalinin düşük olduğunu ortaya çıkarmıştır. İş doyumunu ile işten ayrılma

arasındaki ilişki bir örgütten diğerine ve bir zaman diliminden diğerine çeşitlilik gösterir. İş bulmanın zor olduğu ekonominin sıkıntılı dönemlerinde iş doyumunu yaşamayanlar işine sarılabırlar. Tam tersi durumlarda ise, işinden memnun olsa bile insanlar daha iyi ödeme şartları, kariyer geliştirme veya diğer imkânlar tarafından cezbedebilirler. Görüldüğü üzere, işsizlik düzeyi işten ayrılmada belirleyici etkindir. Yine de genel olarak iş doyumunu yaşayanların yaşamayanlara göre, işinde kalma ihtimali yüksektir. Yani işten ayrılma davranışı daha seyrek görülür (Organ ve Hamner, 1982).

2.2.4.4 Yaşam Doyumu

Genel olarak yaşam doyumunu, kişinin, iş, boş zaman ve diğer iş dışı zaman olarak tanımlanan yaşama gösterdiği duygusal tepki olarak tanımlanabilir (Sung-Mook ve Giannakopoulos, 1994). Schmitter'e (2003) göre bireylerin yaşam doyumunu birçok şeyden etkilenebilir. Bunlardan bazıları, günlük yaşamdan alınan mutluluk, yaşama yüklenen anlam, amaçlara ulaşma konusunda uyum, pozitif bireysel kimlik, fiziksel olarak bireyin kendisini iyi hissetmesi, ekonomik güvenlik ve sosyal ilişkilidir (aktaran Yılmaz ve Aslan, 2013).

İş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi araştıran çok sayıda araştırma mevcuttur. Araştırmacılar bu ilişkinin üç farklı şekilde gerçekleşebileceğini ileri sürer:

- Yayılma: İş yaşamındaki deneyimler günlük yaşama yayılır veya tam tersi olur.
- Bölünme: İş yaşamı ve günlük yaşam birbirinden ayrılır. Birbiri üzerindeki etkisi azdır.
- Telafi: Birey günlük yaşamda sorumluluk ve mutluluk arayarak doyum sağlamadığı işini telafi etmeye çalışır veya tam tersi olur (Saari ve Judge, 2004).

İş doyumuyla yaşam doyumunu pozitif ve karşılıklı biçimde birbiriyle ilişkilidir. İş doyumunu anlamlı bir şekilde yaşam doyumunu etkilerken yaşam doyumunu da aynı şekilde iş doyumunu etkiler (Judge ve Watanabe, 1993).

2.2.4.5 Örgütsel Bağlılık

İş doyumsuzluğu örgütsel bağlılığın düşüşüne neden olur. Örgütsel bağlılık insanların çalıştığı örgütü tanımlama derecesidir. Çalışanın örgüt yararına çaba göstermek için istekli olması ve örgütte uzun süre kalmaya istekli olması olarak ifade edilir (Wagner ve Hollenbeck, 2010).

Mowday, Porter ve Steers (1982) örgütsel bağlılığı şu şekilde tanımlar (aktaran Kondalkar, 2007):

- Belirli bir örgütün üyesi olarak kalma yönünde güçlü istek
- Örgüt yararına yüksek düzeyde çaba göstermek için isteklilik
- Örgütün değerlerini ve hedeflerini kabullenme

Diğer bir deyişle çalışanlar örgüte ait olma yönünde kesin bir tutum gösterir. Örgütten ayrılırsalar bile bu his devam eder. Son zamanlarda örgütsel vatandaşlık tanımı da kullanılmaktadır. Bu kavram çalışanın sanki bir örgütün vatandaşymış gibi o örgüte olan bağlılığını ifade eder. Ancak bu bağlılık örgütün bu hisleri geliştirme yönünde yaptığı katkıya bağlıdır (Kondalkar, 2007).

2.2.5 İş Doyumunun Ölçülmesi

Yöneticilerin çalışanların iş doyumlarını belirleyebilmeleri için kullanabileceği çeşitli ölçekler vardır. Bir yönetici çalışanların çoğunun işin aynı kısmıyla ilgili doyumsuzluk yaşadığını veya çalışanların genel iş doyumlarının düşük olduğunu hissederse iş ile ilgili değişiklikler yapmak için iş doyumunu ölçeklerini kullanabilir. Ayrıca araştırmacılar da iş doyumunun nedenleri ve sonuçlarını öğrenmek için bu ölçekleri kullanabilirler. Bu ölçeklerin çoğu iş doyumunu ölçmek için çalışanlara bir dizi soru ve durum sorar (George ve Jones, 2012).

İş doyumunu düzeyini ortaya çıkarmak için psikologlar çok sayıda standartlaştırılmış tutum ölçeği geliştirmişlerdir. Uzunluğu ve biçimi bakımından farklı ölçekler olsa da tipik bir iş doyumunu ölçeği katılımcıya mesleğin farklı boyutlarını değerlendiren sorular sorar. Katılımcıya her soru için kesinlikle katılıyorum, katılıyorum, kararsızım, katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum gibi seçenekler sunulur. Her bir cevap puanlanır (örneğin olumlu durumlar için kesinlikle katılıyorum 5, kesinlikle

katılmıyorum 1 puan; olumsuz durumlar için ise tam tersi) ve puanlar toplanarak genel bir iş doyumunu puanı elde edilir (Organ ve Hamner, 1982).

2.2.5.1 Genel İş Doyumu Ölçekleri

Bu tip ölçekler genel iş doyumunu ölçmek için kullanılır. Ironson, Smith, Brannick, Gibson ve Paul'un (1989) Genel İş Ölçeği genel iş doyumunu ölçeklerine örnektir. Bu ölçekte katılımcılara "Her şey hesaba katıldığında genel olarak işiniz nasıl?" sorusu sorulur ve cevap olarak "harika, berbat, idare eder" gibi cevapların işaretlenmesi istenir. Diğer taraftan katılımcılara "EVET" sözcüğü işlerini tanımlıyorsa "E" yi, hayır sözcüğü işlerini tanımlıyorsa "H" yi, tanımlayacak bir sözcük bulunamadıysa "?" ni işaretlemesi istenir (Green, 2000).

İş doyumunu genel bir his olarak görülebileceği gibi farklı özellikler açısından da değerlendirilebilir. Eğer çalışanın işini sevmesi veya sevmemesinin etkileri belirlenmek isteniyorsa genel yaklaşım kullanılabilir. Boyut yaklaşımı ise işin hangi özelliğinin iş doyumuna veya doyumumsuzluğuna yol açtığını bulmak için kullanılır (Spector, 1997).

2.2.5.2 Boyut-Özellik Yaklaşımli İş Doyumu Ölçekleri

İş doyumunu ile ilgili yapılan bir çalışmada doyumumsuzluğa neden olan alanlar tanımlamak ve bu doyumumsuzluğa çözüm bulmak isteniyorsa boyut-özellik yaklaşımı ile hazırlanmış ölçekler kullanılmalıdır. Bu yaklaşımın benimsenmesinin nedeni ölçeklerin güvenilirliğinin ve geçerliliğinin genel yaklaşıma göre hazırlanan ölçeklere göre yüksek olmasıdır (Green, 2000).

İş Doyumu Anketi: İş doyumunu anketi (Spector, 1985) genel iş doyumunun yanında iş doyumunun dokuz boyutunu ölçer. Ölçek 36 maddeden oluşur. Dokuz boyutun her biri dört maddeden oluşmaktadır. Tüm maddelerin birleşimiyle toplam iş doyumunu hesaplanabilir. Her bir madde işin bir özelliğiyle ilgili olumlu veya olumsuz ifade içerir (Spector, 1997).

İş Tanımlama İndeksi: Smith, Kendall, ve Hulin (1969) tarafından hazırlanan ölçek ödeme, terfi, meslektaşlar ve denetim unsurlarının iş doyumunu düzeyini ölçer. Katılımcılara verilen her bir durumun işlerini tanımlayıp tanımlamadığı sorulur.

“EVET” cevabı için +1, “HAYIR” cevabı için -1, “?” cevabı içinse 0 puan verilir (Green, 2000).

Minnesota İş Doyumu Ölçeği: Dawis, Weis, Lofquist ve England (1967) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin kısa formu katılımcının mesleğine dair 20 sorudan oluşmaktadır. Faktör analizi süreci sonunda içsel doyum ve dışsal doyum olmak üzere iki farklı boyut ortaya çıkar. Ayrıca tüm maddelerin genel bir özeti olan ve diğer boyutların birleşimi olarak görülebilecek diğer bir boyut ise genel doyum boyutudur (Arvey, Bouchard, Segal ve Abraham, 1989).

2.2.6 Öğretmenlerde İş Doyumu

“Bir hizmet sektörü olması nedeniyle eğitim çalışanlarının işlerinde doyum sağlaması son derece önemlidir. Söz konusu olan hizmet sektörü olduğunda, hizmet alanların mutluluğu hizmeti sunanların mutluluğuna bağlıdır. Öğretmenlerin işleriyle ilgili olumsuz tutumları ve neticede iş doyumunu sağlayamamaları hizmetten yararlananları olumsuz etkiler. Öğretmenlerin etkili ve verimli bir hizmet verebilmesi işlerinde doyum sağlamalarıyla mümkündür. İş doyumunu öğretmenlerin iş dışındaki sosyal yaşamlarını, fiziksel ve ruhsal sağlıklarını ve verimliliklerini de etkilemektedir” (Yılmaz ve Ceylan, 2011, s. 282).

“Öğretmenlerin iş doyumları üzerine yapılan araştırmaların sonuçlarına göre, bütün gün öğrencilerle etkileşimde bulunan ve öğrencilerin öğrenim gereksinimlerini karşılamaya çalışan öğretmenler üzerinde baskı ve stres oluşmakta, bilgi, beceri ve mesleki yeterlik açısından kendilerini geliştirememeleri, iş gereksinimlerinin karşılanmaması gibi etkenlerle güdeleri azalmakta, bunların sonucunda iş doyumsuzluğu meydana gelmektedir” (Akçamete, Kamer ve Sucuoğlu, 2001).

“Eğitim örgütlerinin verimliliği ancak öğretmenlerin yaptıkları işten doyum alması ve böylece amaçlar doğrultusunda davranmaya istekli olmasıyla mümkün olabilmektedir. Örgütteki bireylerin iş doyum düzeyleri, onların fiziksel ve ruhsal sağlığını, örgütün çalışma ortamını ve verimliliğini, toplum huzurunu ve ekonomik gelişmeleri etkileyebilmektedir” (Madenoğlu, Uysal, Sarıer ve Banoğlu, 2014, s. 51).

2.2.7 İş Doyumu İle İlgili Araştırmalar

İş doyumu gerek örgüt çalışanları gerekse araştırmacılar tarafından büyük ölçüde ilgi çeken bir konudur. Aslında örgütsel davranış alanında üzerinde en çok çalışılan değişkendir. Örgütsel davranış ve bağlantılı alanlarla ilgili dergilerde iş doyumu hakkında binlerce çalışma bulunmaktadır (Spector, 1997). Bu bölümde yurt içinde ve yurt dışında iş doyumu ile ilgili bazı araştırmalara yer verilmiştir.

2.2.7.1 Yurt İçinde Yapılan Bazı Araştırmalar

Çetinkanat (1988), okul müdürleri ve öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmasında, okul müdürü ve öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir fark olmadığını, okul müdürü ve öğretmenlerin özellikle sosyal gereksinim alanında yüksek doyumsuzluk algıladıklarını, eğitim düzeyi yükseldikçe güvenlik gereksinim alanındaki doyumsuzluğun arttığını, kıdem arttıkça güvenlik, saygınlık ve kendini gerçekleştirme gereksinimlerine ilişkin doyumsuzluğun arttığını, kıdemi en yüksek olan gruplarda ise bu gereksinimlere ilişkin doyumsuzluğun düşme eğilimi gösterdiğini, yaş arttıkça saygınlık otonomi ve kendini gerçekleştirme gereksinim alanlarındaki doyumsuzluğun azalmakta olduğunu belirlemiştir.

Uslu (1999), resmi ve özel kurumlarda çalışan rehber öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmasında rehber öğretmenlerin iş doyumlarının cinsiyete göre farklılaşmadığını, evli öğretmenlerin iş doyumlarının bekârlara göre daha yüksek olduğunu, kendini yeterli hisseden öğretmenlerin daha çok doyum elde ettiğini, fiziki şartları yeterli olan öğretmenlerin olmayanlara göre iş doyumlarının yüksek olduğunu, okul yöneticileriyle işbirliği yapan öğretmenlerin yapmayanlara göre daha yüksek iş doyumu elde ettiğini belirlemiştir.

Tan (2003), Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmasında, öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin iyi düzeyde olduğunu, branş ve cinsiyet değişkenlerinin öğretmenlerin iş doyumu düzeylerini etkilemediğini, hizmet süresi arttıkça öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin arttığını, öğrenim düzeyi arttıkça iş doyumu düzeylerinin arttığını belirlemiştir.

Doğan (2005), ilköğretim okulu müdür yardımcıları üzerinde yaptığı araştırmasında, müdür yardımcılarının genel olarak iş doyumlarının pozitif yönde olduğunu, branş değişkeninin iş doyumları üzerinde farklılık yaratmadığını, yöneticilik süresi 10

yıldan az olanların iş doyumunu düzeylerinin 10 yıldan fazla olanlara göre daha yüksek olduğunu belirlemiştir.

Çağlıyan (2007), devlet ve vakıf üniversiteleri üzerinde yaptığı araştırmasında, tükenmişlik ve iş doyumunu arasında negatif yönlü doğrusal bir ilişki olduğunu, erkeklerin iş doyumlarının kadınlara göre daha düşük olduğunu, devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin iş doyumlarının birbirine yakın olduğunu, farklı yaş gruplarındaki akademisyenlerin iş doyumlarının birbirine yakın olduğunu, kıdeme ve medeni duruma göre iş doyumunun farklılaşmadığını, genel olarak iş doyumunun düşük olmadığını belirlemiştir.

Ceyhun (2009), zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmasında, resmi kurumlarda görev yapan öğretmenlerin özel kurumlarda görev yapanlara göre daha fazla iş doyumunu sağladığını, kadın öğretmenlerin erkeklere göre daha fazla iş doyumunu sağladığını, genel iş doyumunu ile stres arasında ters yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu, resmi kurumlarda orta ve ağır düzeyde zihinsel engellilerle çalışan öğretmenlerin iş doyumunun özel kurumlarda çalışanlara oranla daha yüksek olduğunu belirlemiştir.

Kılıç (2011), ilköğretim okullarında görev yapan okul müdür ve öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmasında, öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen en önemli faktörün okulun fiziksel şartları olduğunu, sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre daha yüksek iş doyumunu yaşadığını, kıdem arttıkça iş doyumunun arttığını, öğretmenlerin büyük bir kısmının terfi olanaklarından memnun olmadığını, medeni durum ile cinsiyetin iş doyumunu etkilemediğini belirlemiştir.

Kubilay (2013), eğitim kurumlarında görev yapan yöneticiler üzerinde yaptığı araştırmasında, kadın yöneticilerin erkeklere göre daha yüksek doyum sağladığını, kıdem arttıkça iş doyumunun arttığını, evli olan öğretmenlerinin iş doyumlarının bekârlara göre yüksek olduğunu, çalışma ortamında fiziki şartların iyileştikçe iş doyumunun arttığını, ekonomik durumlarından memnun olan öğretmenlerin iş doyumlarının memnun olmayanlara göre daha yüksek olduğunu, eğitim seviyesinin iş doyumunu üzerinde etkisi olmadığını belirlemiştir.

Akbulut (2015), ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmasında, öğretmenlerin iş doyumunun genelde yüksek olduğunu, kadın öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğunu, meslekte yeni olan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin kıdemli olanlara göre daha yüksek olduğunu, özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin resmi kurumlarda görev yapanlara göre daha yüksek olduğunu, resmi ve özel ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumları arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu belirlemiştir.

Özkan (2017), ilkokul ve ortaokul öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışmasında, erkek ortaokul öğretmenlerinin kadın öğretmenlere göre iş doyumlarının daha yüksek olduğunu, ilkokul öğretmenlerinin iş doyumlarının cinsiyete göre farklılaşmadığını, ilkokul öğretmenlerinin ortaokul öğretmenlerine göre iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğunu, ilkokul öğretmenlerinde kıdem arttıkça iş doyumunu düzeyinin arttığını, ilkokul öğretmenlerinde yaş arttıkça iş doyumunun arttığını, ortaokul öğretmenlerinde ise yaşın iş doyumunu üzerinde belirleyici olmadığını tespit etmiştir.

2.2.7.2 Yurt Dışında Yapılan Bazı Araştırmalar

Fisher ve Hanna'nın (1931) yaptıkları durum çalışmalarının (aktaran Zhu, 2012) sonuçlarına dayanarak iş doyumunu düzenleyici olmayan ruh hali eğiliminin bir ürünü olarak tanımlamıştır. Hoppock (1935) doktora tezinde (aktaran Zhu, 2012) iş doyumunu iş durumlarının çalışanlar üzerindeki nesnel yansımaları şeklinde tanımlamıştır. Hoppock iş doyumunun meslek ve iş ortamının psikolojik ve fiziksel olarak nesnel bir değerlendirmesi olduğunu düşünmüştür. Araştırmacı Vroom (1962) iş doyumunun yedi boyutu olduğuna dikkat çekmiştir. Bu boyutları tazminat, amir, meslektaş, iş ortamı, iş kapsamı, terfi ve örgütün kendisi olarak belirtmiştir (aktaran Zhu, 2012).

Churcill ve diğerleri (1974) (aktaran Zhu, 2012) "Endüstri Alanındaki Satış Elemanlarının İş Doyumlarının Ölçümü" adlı bir makale yayımlamıştır. Bu makalede yapısal bir kavram olarak iş doyumunun iş ve iş ortamı ile ilgili özellikleri barındırdığını açıklamışlardır. İş doyumunun işlevsel bir tanımını yapan Churcill ve diğerleri iş ile ilgili duyuşsal durumları beş farklı açıdan incelemişlerdir. Bunlar amir, meslek, meslektaş, tazminat ve terfi imkanlarıdır. Locke (1976) Fisher'in

tanımı geliştirerek geniş kapsamlı etki alanı olan bir iş doyumunu tanımı önermiştir. Locke'a göre iş doyumunu bireyin iş deneyimlerini değerlendirme sürecinde gerçekleşen bir tür hoş veya pozitif duyuşsal durumdur. Bu noktada iş doyumunu işe karşı kademeli bir şekilde gerçekleşen duyuşsal bir yansımadır (aktaran Zhu, 2012).

Rahman (2001), Malezya'daki öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmasında, ilköğretimde görev alan öğretmenlerin ortaöğretimde görev alanlara göre iş doyumlarının daha yüksek olduğunu, erkek öğretmenlerin iş doyumlarının kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu, kırsal alanda yer alan okullarda çalışan öğretmenlerin merkezi okullarda çalışanlara göre daha yüksek iş doyumunu sağladığını belirlemiştir (aktaran Yavaş, 2007).

Kalleberg (1977) (aktaran Zhu, 2012) iş doyumunu bir çalışanın işine karşı normal tutumu olduğunu ileri sürmüştür. Çalışan işinin farklı kısımlarına karşı doyumunu ve doyumsuzluğu arasında bir denge kurar ve sonunda işine karşı genel bir karara varır. Organ ve Near (1985) (aktaran Zhu, 2012) iş doyumunun duyuşsal veya bilişsel bakış açısıyla açıklanabileceğini keşfetmişlerdir. İş doyumunu bilişsel bakış açısı temelli olarak tanımlamanın psikolojik sürecinin anlaşılması şeklinde yorumlanmıştır. Bu yorumlama bilinç, algı, muhakeme, yargı gibi unsurları içermiştir. Brief (1989) önceki araştırmaları özetlemiş ve bir çelişki öne sürmüştür. Brief'e göre iş doyumunu genellikle duyuşsal unsurları içeren bir akademik terim olarak yorumlanmış ancak etkili bir şekilde ölçülmemiştir. İş doyumunun ölçülmesinde daha çok kavrama odaklanılmıştır (aktaran Zhu, 2012).

Borg ve Riding (1991), ortaokul ve lise öğretmenleri üzerinde yaptıkları araştırmada, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha fazla doyum sağladığını, kadın öğretmenlerin yaş ilerledikçe mesleğe olan bağlılıklarının düştüğünü, erkeklerin ise yükseldiğini, ortaokulda çalışan öğretmenlerin lisede çalışanlara göre daha yüksek iş doyumunu sağladığını, zorunlu derslere giren öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin zorunlu olmayan derslere giren öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir (aktaran Ünal, 2015).

Moorman (1993) "İş Doyumu ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Bilişsel ve Duyuşsal Etkisi" adlı çalışmasında (aktaran Zhu, 2012), iş doyumunun duyuşsal açıdan genel pozitif duyuşsal bir değerlendirme olduğunu,

bilişsel açıdan ise iş şartlarının mantıksal ve rasyonel bir değerlendirme olduğunu açıklamıştır. Brief (1998) çelişki teorisi temelli olarak iş doyumunu işi sevmeye veya sevmemeye ilişkin duygulanım ve kavrayışı yansıtan içsel durumun ifadesi şeklinde tanımlamıştır (aktaran Zhu, 2012).

Sargent ve Hannum (2003), okul öncesi öğretmenleri üzerinde yaptıkları araştırmada genç öğretmenlerin iş doyum seviyelerinin yaşlı öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğunu, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha düşük iş doyum sağladıklarını, öğretmenlerin eğitim seviyelerinin yükseldikçe iş doyum seviyelerinin de yükseldiğini belirlemiştir (aktaran Özkan, 2017).

Weiss (2002) (aktaran Zhu, 2012) iş doyumunu kişinin iş şartlarını pozitif ölçülebilir bir şekilde yargılaması olarak tanımlamıştır. Weiss iş doyumunu bireyin işini sevmesi veya sevmemesinin etkili bir değerlendirmesini içeren içsel bir süreç olarak görmüştür. Lussier (2005) (aktaran Zhu, 2012) iş doyumunu kişinin işine karşı genel tutumu olarak tanımlamıştır. İş doyumunun kişinin işindeki her bir özel durumun değerlendirmesini yansıttığını bu nedenle genel olarak değil her bir özel durumun ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir. Harrison ve diğerleri (2006) “İş tutumları ne kadar önemli? Bütüncül davranışsal sonuçları ve zaman sırasının meta-analitik karşılaştırması” adlı makalede iş doyumunun bir tür iş tutumu olduğuna dikkat çekmişlerdir (aktaran Zhu, 2012).

Perie ve Baker (1997), Amerikan öğretmenleri üzerinde yaptıkları araştırmasında, devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin özel okullarda görev yapanlara göre daha yüksek iş doyum sağladığını, devlet okullarında görev yapan genç öğretmenlerin yaşlılara göre iş doyum seviyelerinin daha yüksek olduğunu, ücret ile iş doyum arasında güçlü bir ilişki bulunmadığını belirlemiştir (aktaran Yavaş, 2007).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

III. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizi hakkında bilgiler verilmiştir

3.1 Araştırma Modeli

Öğretmenlerinin tükenmişliklerini ve iş doyumlarını belirlemek için tarama modeli kullanılmıştır. “Tarama araştırmaları geniş bir uygulama alanı olan ve birçok problem türünde kullanılabilen bir araştırma yöntemidir. Tarama araştırmaları bireylerin tutumlarını, eylemlerini, fikirlerini ve inançlarını belirleme ihtiyacı duyduğunuzda tercih edebileceğiniz bir yöntemdir” (Christensen, Johnson ve Turner, 2015, s. 370-371).

Öğretmenlerinin tükenmişliklerinin ve iş doyumlarının bağımsız değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediklerini ve öğretmenlerin tükenmişlikleri ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemek için ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. “İlişkisel araştırma, değişkenler arasındaki ilişkileri saptamak üzere yapılabilir” (Sönmez ve Alacapınar, 2011, s. 48). “İlişkisel çözümleme iki türlü yapılabilir. Bunlar korelasyon türü ilişki ile karşılaştırma yoluyla elde edilen ilişkilerdir” (Karasar, 2000, s. 81).

Öğretmenlerinin tükenmişliklerinin ve iş doyumlarının bağımsız değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediklerini belirlemek amacıyla nedensel karşılaştırma yöntemi kullanılmıştır. “Nedensel karşılaştırma olmuş bitmiş bir olgunun sonuçlarına etki eden nedenleri belirleme araştırmasıdır. Araştırmacı olguya, sürece, sonuçlara hiçbir şekilde müdahale edemez. Sonuçlar ortadadır. Bu sonuçların nedenlerini saptamaya yönelik bilimsel etkinlikler işe koşulmalıdır” (Sönmez ve Alacapınar, 2011, s. 49).

Öğretmenlerinin tükenmişlikleri ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyonel araştırma yöntemi kullanılmıştır. “Korelasyon türü ilişki aramalarda değişkenlerin birlikte değişip değişmedikleri, birlikte bir değişim varsa, bunun nasıl olduğu öğrenilmeye çalışılır” (Karasar, 2000, s. 82). “Korelasyonel araştırma bazı

ilişki türü ya da türlerinin ne dereceye kadar var olduğunu bulmaya çalışır” (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2010, s. 15).

3.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Kayseri ili Develi ilçesinde bulunan 34 köy okulunda görev yapan 332 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışma evreninin tamamına ulaşıldığından örneklem alınmamıştır. Köy okullarına gönderilen anketlerde 216 tanesine cevap gelmiştir.

3.3 Verilerin Toplanması

Araştırma Kayseri İli Develi ilçesindeki köy okullarında yapılmıştır. “Kişisel Bilgi Formu”, “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” ve “Minnesota İş Doyumu Ölçeği” nin okullarda uygulanması için Develi İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü’ne başvuruda bulunulmuştur. Ölçeklerin İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından uygulanması uygun görülmüştür.

3.3.1 Veri Toplama Araçları

Veri toplama araçları “Kişisel Bilgi Formu”, “Maslach Tükenmişlik Ölçeği”, “Minnesota İş Doyumu Ölçeği” nden oluşmaktadır.

3.3.1.1 Kişisel Bilgi Formu

Bağımsız değişkenler ile ilgili bilgi toplamak için, araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Bu formda cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem ve okul türü hakkında bilgi edinmek için sorular sorulmuştur.

3.3.1.2 Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini ölçmek için Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiş olan Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek tükenmişliğin üç bileşeni olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıyı ölçmek için tasarlanmıştır. 22 madde üç alt ölçeğe bölünmüştür. Duygusal tükenme alt ölçeğinde dokuz madde bulunmaktadır. Bu maddeler çalışanın işine karşı duygusal olarak tükenmişliğini ölçer. Duyarsızlaşma alt ölçeğinde beş madde bulunmaktadır. Bu maddeler çalışanın hizmet verdiği kişilere karşı hissizliğini ve umursamazlığını ölçer. Kişisel başarı alt ölçeğinde ise sekiz madde bulunmaktadır.

Bu maddeler çalışanın işine karşı yeterlilik ve başarı algısını ölçer (Maslach ve Jackson, 1981).

Ergin (1992) tarafından Türkçeye çevrilen envanterin 235 kişilik (doktor, hemşire, öğretmen, avukat, polis vb.) bir grupta ön dememesi yapılmış, bu gruptan elde edilen verilerin analizi sonucunda envanterde bazı değişiklikler yapılmıştır. Özgün formu “hiçbir zaman-yılda birkaç kere-ayda bir-ayda birkaç kere-haftada bir-haftada birkaç kere-her gün” şeklinde 7 basamaklı cevap seçeneklerinden oluşmaktadır. Türkçe uyarlaması ise “hiçbir zaman-çok nadir-bazen-çoğu zaman-her zaman” şeklinde 5 basamaklı cevap seçeneklerinden oluşmaktadır (Izgar, 2003, s. 85). Bu çalışmada 5 seçenekli form kullanılmıştır. Bu çalışmada Ergin (1992) tarafından çevirisi ve uyarlanması yapılan 5 seçenekli form kullanılmıştır.

3.3.1.2.1. Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin Güvenirliği ve Geçerliği

“Sucuoğlu ve Kuloğlu-Aksaz (1996) öğretmenlerden toplanan verilerle güvenilirlik çalışmaları yapmıştır. Cronbach Alfa ile yapılan güvenilirlik hesaplaması sonucu duygusal tükenme için .82, duyarsızlaşma için .60, kişisel başarı için ise .73'tür. İki yarı tekniği ile yapılan güvenilirlik hesaplaması sonucu ise duygusal tükenme için .77, duyarsızlaşma için .42, kişisel başarı için .75 sonuçları elde edilmiştir” (Akçamete, Kaner, Sucuoğlu, 2001, s. 28).

Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin güvenilirlik çalışması tekrar yapılmıştır. Güvenirlik katsayıları Tablo 1'de gösterilmiştir..

Tablo 1: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Güvenirlik Katsayıları

Ölçekler	Madde Sayısı	Cronbach Alpha İç tutarlık güvenilirlik katsayısı
Duygusal Tükenme	9	.76
Duyarsızlaşma	5	.61
Kişisel Başarı	8	.73

Elde edilen güvenilirlik katsayılarının Sucuoğlu ve Kuloğlu-Aksaz (1996) ile benzer olduğu görülmektedir.

3.3.1.2.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Puanlanması ve Yorumu

Likert tipi bir ölçek olan Maslach Tükenmişlik Ölçeği 1 ile 5 arasında puanlanır. Ölçeğin 9 maddesi duygusal tükenme boyutu, 5 maddesi duyarsızlaşma boyutu, 8 maddesi kişisel başarı boyutu ile ilgilidir. Her boyuttaki puanların toplamının madde sayısına bölünmesi ile o boyutun puanı elde edilir. Ölçek puanlarının yorumlanma şekli Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2: Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Puanlarının Yorumlanması

	Hiçbir zaman (çok düşük)	Çok nadir (düşük)	Bazen (orta)	Çoğu zaman (yüksek)	Her zaman (çok yüksek)
Duygusal Tükenme	1.00-1.80	1.81-2.60	2.61-3.40	3.41-4.20	4.21-5.00
Duyarsızlaşma	1.00-1.80	1.81-2.60	2.61-3.40	3.41-4.20	4.21-5.00
Kişisel Başarı	1.00-1.80	1.81-2.60	2.61-3.40	3.41-4.20	4.21-5.00
Toplam Tükenmişlik	1.00-1.80	1.81-2.60	2.61-3.40	3.41-4.20	4.21-5.00

3.3.1.3 Minnesota İş Doyumu Ölçeği

Araştırmada öğretmenlerin iş doyumunu ölçmek için Dawis, Weis, Lofquist ve England (1967) tarafından geliştirilen Minnesota İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek çok sayıda çalışmada kullanılan ve iyi bilinen bir ölçektir. Ölçeğin kısa formu katılımcının mesleğine dair 20 sorudan oluşmaktadır. Faktör analizi süreci sonunda içsel doyum ve dışsal doyum olmak üzere iki farklı boyut ortaya çıkar. İçsel doyum verimlilik, başarı ve mesleğinde diğerleri için bir şeyler yapma gibi durumları yansıtır. Dışsal doyum ise şirket politikaları, çalışma şartlarının niteliği gibi durumları ölçer. Ayrıca tüm maddelerin genel bir özeti olan ve diğer boyutların birleşimi olarak görülebilecek diğer bir boyut ise genel doyum boyutudur (Arvey, Bouchard, Segal ve Abraham, 1989).

“İş doyumu ölçeğinin Türkçe tercümesi Baycan (1985), Oran (1989), Özdayı (1990) ve Bayraktar’ın (1996) araştırmalarında kullanılmıştır. Ölçek Baycan (1985) tarafından Türkçe’ye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik (Cronbach’s alpha= .77) çalışmaları yapılmıştır (Yelboğa, 2007, s. 6).” Bu çalışmada da Baycan (1985) tarafından çevrisi ve uyarlaması yapılan ölçek kullanılmıştır.

3.3.1.3.1. Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin Güvenirliği ve Geçerliği

“Moorman’a (1993) göre ölçeğin orijinalinin güvenilirlik katsayısı .83’tür. Türkiye’deki güvenilirlik çalışması Yıldırım (1996) tarafından yapılmıştır. Test-tekrar test güvenilirlik katsayısı .76, iç tutarlılık katsayısı .90 olarak bulunmuştur” (Yıldırım, 2007, s. 263).

Minnesota İş Doyumu Ölçeği’nin güvenilirlik çalışması tekrar yapılmıştır. Güvenirlik katsayıları Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3: Minnesota İş Doyumu Ölçeği Güvenirlik Katsayıları

Ölçekler	Madde Sayısı	Cronbach Alpha İç tutarlık güvenilirlik katsayısı
İçsel Doyum	12	.88
Dışsal Doyum	8	.90
Genel Doyum	20	.92

Elde edilen güvenilirlik katsayılarının Moorman (1993) ve Yıldırım (1996) ile benzer olduğu görülmektedir.

3.3.1.3.2. Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin Puanlanması ve Yorumu

Likert tipi bir ölçek olan Minnesota İş Doyumu Ölçeği 1 ile 5 arasında puanlanır. Ölçeğin 12 maddesi içsel doyum boyutu, 8 maddesi ise dışsal doyum boyutu ile ilgilidir. Ölçekteki 20 maddenin tümü bize genel doyumunu verir. Her boyuttaki puanların toplamının madde sayısına bölünmesi ile o boyutun puanı elde edilir.

Ölçek puanlarının yorumlanma şekli Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4: Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin Puanlarının Yorumlanması

	Hiç memnun değilim (çok düşük)	Memnun değilim (düşük)	Kararsızım (orta)	Memnunum (yüksek)	Çok memnunum (çok yüksek)
İçsel Doyum	1.00-1.80	1.81-2.60	2.61-3.40	3.41-4.20	4.21-5.00
Dışsal Doyum	1.00-1.80	1.81-2.60	2.61-3.40	3.41-4.20	4.21-5.00
Genel Doyum	1.00-1.80	1.81-2.60	2.61-3.40	3.41-4.20	4.21-5.00

3.4 Verilerin Analizi

Araştırmada veri toplama araçları ile elde edilen veriler, bilgisayar ortamına aktarılarak “SPSS 20.0” programı kullanılarak analiz edilmiştir. Demografik bulguları analiz etmek için frekans ve yüzde bilgileri kullanılmıştır. Tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerini belirlemek amacıyla aritmetik ortalama kullanılmıştır.

Verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek için çarpıklık-basıklık değerleri kontrol edilmiştir. Çarpıklık-basıklık değerleri Tablo 5’de gösterilmiştir.

Tablo 5: Çarpıklık-Basıklık Değerleri

Alt Boyutlar	n	Çarpıklık	Basıklık
Cinsiyet	216	.26	-1.94
Yaş	216	1.18	.95
Kıdem	216	1.63	1.89
Medeni durum	216	.24	-1.95
Okul türü	216	.66	-1.56

Tabloya 5'e göre verilerin dağılımı tüm değişkenler açısından +1.96 ile -1.96 arasında normal dağılım göstermektedir.

Verilerin analizinde ikili gruplarda bağımsız grup t-testi, çoklu gruplarda ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi kullanılmıştır. ANOVA testi sonucunda hangi gruplar arasında farklılık olduğunu bulabilmek için Tamhane's T2 testi uygulanmıştır. Tükenmişlik ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson Korelasyon Analizi testi uygulanmıştır. Ölçeklerin güvenilirliğini hesaplamak için Cronbach's Alpha kullanılmıştır.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

IV. BULGULAR

Bu bölümde öğretmenlerinin demografik bulguları belirtilmiş, tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri belirlenmiş, öğretmenlerin demografik değişkenler açısından tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerine ait bulgular tablolar halinde sunulmuş, tükenmişlik ve iş doyumunu arasındaki ilişki tespit edilmiştir. Son olarak öğretmenlerle yapılan görüşmenin sonuçları analiz edilmiştir.

4.1 Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan 216 öğretmene ait frekans ve yüzdeler Tablo 6’da belirtilmiştir.

Tablo 6: Demografik Bulgulara İlişkin Frekans ve Yüzde Bilgileri

Demografik Özellikler		Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	122	57
	Kadın	94	43
Yaş	20-29	109	50
	30-39	79	37
	40-49	18	8
	50 ve üzeri	10	5
Medeni durum	Bekar	121	56
	Evli	95	44
Kıdem	1-9	142	66
	10-19	48	22
	20-29	16	7
	30 ve üzeri	10	5
Okul türü	İlkokul	142	66
	Ortaokul	74	34

Tablo 6'ya göre araştırmaya katılan öğretmenler cinsiyetlerine göre; 122'si (%57) erkek, 94'ü (%43) kadındır. Yaş gruplarına göre; 109'u (%50) 20-29 yaş grubunda, 79'u (%37) 30-39 yaş grubunda, 18'i (%8) 40-49 yaş grubunda, 10'u (%5) 50 ve üzeri yaş grubunda yer almaktadır. Medeni durumlarına göre; 121'i (%56) bekâr, 95'i (%44) evlidir. Görev sürelerine göre; 142'si (%66) 1-9 yıl, 48'i (%22) 10-19 yıl, 16'sı (%7) 20-29 yıl, 10'u (%5) 30 ve üzeri yılları arasında görev yapmaktadır. Okul türüne göre; 142'si (%66) ilkokulda, 74'ü (%34) ortaokulda görev almaktadır

4.2 Tükenmişlik İle İlgili Bulgular

Bu bölümde tükenmişlik ile ilgili verilerin analizine yer verilmiştir.

4.2.1 Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular

“Köy okullarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi nedir?” sorusuna yanıt aramak amacıyla öğretmenlerin ölçeğin alt boyutlarından aldıkları puanların aritmetik ortalama değerleri Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7: Tükenmişlik Ölçeğine Göre Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri

Alt Boyutlar	n	Minimum	Maksimum	\bar{X}	Ss
Duygusal Tükenme	216	2.00	3.88	3.08	4.70
Duyarsızlaşma	216	1.40	3.20	2.36	2.13
Kişisel Başarı	216	1.75	3.75	2.96	4.10
Toplam Tükenmişlik	216	1.71	5.27	2.80	

Tablo 7'ye göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin aritmetik ortalaması duygusal tükenme alt boyutunda ($\bar{X}=3.08$) olarak ölçülmüştür. Buna göre, öğretmenler duygusal tükenme alt boyutunda bazen düzeyinde (2,61-3,40), diğer bir deyişle orta düzeyde tükenmişlik yaşamaktadırlar.

Duyarsızlaşma alt boyutunda öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ($\bar{X}=2.36$) olarak ölçülmüştür. Buna göre, öğretmenler duyarsızlaşma alt boyutunda çok nadir düzeyinde (1,81-2,60), diğer bir deyişle düşük düzeyde tükenmişlik yaşamaktadırlar.

Kişisel Başarı alt boyutunda öğretmenlerin tükenmişliği ($\bar{X}=2.96$) olarak ölçülmüştür. Buna göre öğretmenler kişisel başarı alt boyutunda bazen düzeyinde (2,61-3,40), diğer bir deyişle orta düzeyde tükenmişlik yaşamaktadırlar.

Öğretmenlerin toplam tükenmişlik düzeyleri ise ($\bar{X}=2.80$) olarak ölçülmüştür. Buna göre öğretmenler genel olarak bazen düzeyinde (2,61-3,40), diğer bir deyişle orta düzeyde tükenmişlik yaşadığı yaşamaktadırlar.

4.2.2 Değişkenlere Göre Öğretmenlerin Tükenmişliklerine İlişkin

Bulgular

Bu bölümde “Köy okullarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, okul türü değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna yanıt aranmıştır.

4.2.2.1 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Tükenmişliklerine İlişkin Bulgular

Cinsiyet değişkenine göre yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8: Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{X}	Ss	Sd	t	p
Duygusal Tükenme	Erkek	122	2.87	5.30	214	-7.37	.00*
	Kadın	94	3.34	2.04			
Duyarsızlaşma	Erkek	122	2.27	1.95	214	-3.57	.00*
	Kadın	94	2.47	2.22			
Kişisel Başarı	Erkek	122	2.81	4.71	214	-5.39	.00*
	Kadın	94	3.16	2.29			

p<.05

Tablo 8’e göre duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur [t(214)=-7.370, p<.05]. Kadın öğretmenlerin tükenmişlikleri ($\bar{X}=3.34$) erkek öğretmenlere ($\bar{X}=2.87$) göre anlamlı şekilde yüksektir. Duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur [t(214)=-7.370, p<.05]. Kadın öğretmenlerin tükenmişlikleri ($\bar{X}=2.47$) erkek öğretmenlere ($\bar{X}=2.27$) anlamlı şekilde yüksektir. Kişisel başarı alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur [t(214)=-5.399, p<.05]. Kadın öğretmenlerin

tükenmişlikleri ($\bar{X}=3.16$) erkek öğretmenlere ($\bar{X}=2.81$) göre anlamlı şekilde yüksektir.

Bu sonucun ortaya çıkmasında kadınların gerek ev işlerinde gerekse çocuk bakımında erkeklere göre daha fazla sorumluluğunun olmasının etkili olduğu düşünülmektedir.

4.2.2.2 Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Tükenmişliklerine İlişkin Bulgular

Yaş değişkenine göre yapılan tek yönlü ANOVA testi sonuçları Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9: Tükenmişlik Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
Duygusal	Gruplar Arası	2803.09	3	934.36	101.36	.00*
Tükenme	Gruplar İçi	1954.23	212	9.21		
	Toplam	4757.33	215			
	Gruplar Arası	170.02	3	56.67	14.90	.00*
Duyarsızlaşma	Gruplar İçi	805.93	212	3.80		
	Toplam	975.95	215			
	Gruplar Arası	2138.66	3	712.88	102.37	.00*
Kişisel Başarı	Gruplar İçi	1476.22	212	6.96		
	Toplam	3614.88	215	934.36		

p<.05

Tablo 9’a göre duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur [F(3, 212)=101.36, p<.05]. 20-29 yaş grubundaki öğretmenlerin tükenmişlikleri ($\bar{X}=3.30$); 30-39 ($\bar{X}=3.13$), 40-49 ($\bar{X}=2.02$) ve 50 ve üzeri ($\bar{X}=2.13$) yaş grubundaki öğretmenlerden anlamlı şekilde yüksektir. 30-39 yaş grubundaki öğretmenlerin tükenmişlikleri ($\bar{X}=3.13$); 40-49 ($\bar{X}=2.02$) ve 50 ve üzeri ($\bar{X}=2.13$) yaş grubundaki öğretmenlerden anlamlı şekilde yüksektir.

Duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur [F(3, 212)=14.90, p<.05]. 20-29 yaş grubundaki öğretmenlerin tükenmişlikleri ($\bar{X}=2.46$); 40-49 ($\bar{X}=2.02$) ve 50 ve üzeri ($\bar{X}=1.76$) yaş grubundaki öğretmenlerden anlamlı şekilde yüksektir. 30-39 yaş

grubundaki öğretmenlerin tükenmişlikleri (\bar{X} =2.38); 40-49 (\bar{X} =2.02) ve 50 ve üzeri (\bar{X} =1.76) yaş grubundaki öğretmenlerden anlamlı şekilde yüksektir.

Kişisel başarı alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur [$F(3, 212)=102.37, p<.05$]. 20-29 yaş grubundaki öğretmenlerin tükenmişlikleri (\bar{X} =3.24); 30-39 (\bar{X} =2.91), 40-49 (\bar{X} =1.97) ve 50 ve üzeri (\bar{X} =2.12) yaş grubundaki öğretmenlerden anlamlı şekilde yüksektir. 30-39 yaş grubundaki öğretmenlerin tükenmişlikleri (\bar{X} =2.91); 40-49 (\bar{X} =1.97) ve 50 ve üzeri (\bar{X} =2.12) yaş grubundaki öğretmenlerden anlamlı şekilde yüksektir. 40-49 yaş grubundaki öğretmenlerin tükenmişlikleri (\bar{X} =1.97); 50 ve üzeri (\bar{X} =2.12) yaş grubundaki öğretmenlerden anlamlı şekilde düşüktür.

Genç öğretmenlerin daha çok çok kırsal yerleşimlerde görev yapması tükenmişlik düzeylerinin artmasında rol oynayabilir. Güçlüklerle başa çıkmada yeteri kadar tecrübelerinin olmayışının da bu sonucun ortaya çıkmasında etkisi olabilir.

4.2.2.3 Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin Tükenmişliklerine İlişkin Bulgular

Medeni durum değişkenine göre yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 10: Tükenmişlik Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre t Testi

Sonuçları

Alt Boyutlar	M.D.	n	\bar{X}	Ss	Sd	t	p
Duygusal Tükenme	Bekâr	121	3.23	2.48	214	5.27	.00*
	Evli	95	2.88	6.07			
Duyarsızlaşma	Bekâr	121	2.42	1.67	214	2.53	.01*
	Evli	95	2.28	2.54			
Kişisel Başarı	Bekâr	121	3.12	2.50	214	5.48	.00*
	Evli	95	2.76	5.07			

p<.05

Tablo 10'a göre duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur [$t(214)=5.273, p<.05$]. Bekâr öğretmenlerin tükenmişlikleri (\bar{X} =3.23) evli öğretmenlere (\bar{X} =2.88) göre anlamlı şekilde yüksektir. Duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur [$t(214)=2.531, p<.05$]. Bekâr öğretmenlerin tükenmişlikleri (\bar{X} =2.42) evli öğretmenlere (\bar{X} =2.28) anlamlı şekilde yüksektir. Kişisel başarı alt

boyutunda anlamlı fark bulunmuştur $[t(214)=5.488, p<.05]$. Bekâr öğretmenlerin tükenmişlikleri ($\bar{X}=3.12$) evli öğretmenlere ($\bar{X}=2.76$) göre anlamlı şekilde yüksektir. Aile bireylerine duyulan sevginin ve düzenli aile hayatının tükenmişlikle mücadelede olumlu rol oynadığı düşünülmektedir.

4.2.2.4 Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Tükenmişliklerine İlişkin Bulgular

Mesleki kıdem değişkenine göre yapılan tek yönlü ANOVA testi sonuçları Tablo 11’de gösterilmiştir.

Tablo 11: Tükenmişlik Düzeylerinin Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
Duygusal	Gruplar Arası	311.27	3	859.36	83.60	.00*
Tükenme	Gruplar İçi	7233.62	212	10.27		
	Toplam	7544.90	215			
	Gruplar Arası	130.38	3	58.78	15.58	.00*
Duyarsızlaşma	Gruplar İçi	1788.34	212	3.77		
	Toplam	1918.72	215			
	Gruplar Arası	143.52	3	635.29	78.80	.00*
Kişisel Başarı	Gruplar İçi	2222.51	212	8.06		
	Toplam	2366.04	215	859.36		

$p<.05$

Tablo 11’e göre duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur $[F(3, 212)= 83.60, p<.05]$. Görev süresi 1-9 yıl olan öğretmenlerin tükenmişlikler ($\bar{X}=3.19$); görev süresi 20-29 ($\bar{X}=2.02$) ve 30 ve üzeri ($\bar{X}=2.02$) olan öğretmenlerden anlamlı şekilde yüksektir. Görev süresi 10-19 yıl olan öğretmenlerin tükenmişlikleri ($\bar{X}=3.31$); görev süresi 20-29 ($\bar{X}=2.02$) ve 30 ve üzeri ($\bar{X}=2.08$) olan öğretmenlerden anlamlı şekilde yüksektir.

Duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur $[F(3, 212)=15.58, p<.05]$. Görev süresi 1-9 yıl olan öğretmenlerin tükenmişlikleri ($\bar{X}=2.42$); görev süresi 20-29 ($\bar{X}=2.10$) ve 30 ve üzeri ($\bar{X}=1.64$) olan öğretmenlerden anlamlı şekilde yüksektir. Görev süresi 10-19 yıl olan öğretmenlerin tükenmişlikleri ($\bar{X}=2.41$); görev süresi 20-

29 ($\bar{X}=2.10$) ve 30 ve üzeri ($\bar{X}=1.64$) olan öğretmenlerden anlamlı şekilde yüksektir. Görev süresi 20-29 yıl olan öğretmenlerin tükenmişlikleri ($\bar{X}=2.10$); görev süresi 30 ve üzeri ($\bar{X}=1.64$) olan öğretmenlerden anlamlı şekilde yüksektir.

Kişisel başarı alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur [$F(3, 212)=78.80, p<.05$]. Görev süresi 1-9 yıl olan öğretmenlerin tükenmişlikleri ($\bar{X}=3.17$); görev süresi 10-19 ($\bar{X}=2.83$), 20-29 ($\bar{X}=1.98$) ve 30 ve üzeri ($\bar{X}=2.12$) olan öğretmenlerden anlamlı şekilde yüksektir. Görev süresi 10-19 yıl olan öğretmenlerin tükenmişlikleri ($\bar{X}=2.83$); görev süresi 20-29 ($\bar{X}=1.98$) ve 30 ve üzeri ($\bar{X}=2.12$) olan öğretmenlerden anlamlı şekilde yüksektir. Görev süresi 20-29 yıl olan öğretmenlerin tükenmişlikleri ($\bar{X}=15.8750$); görev süresi 30 ve üzeri ($\bar{X}=2.12$) olan öğretmenlerden anlamlı şekilde düşüktür.

Mesleğinin ilk yıllarında öğretmenlerin mesleklerine daha idealist yaklaşması ve beklenti düzeyinin daha yüksek olması tükenmişlik düzeylerinin yüksek olmasını açıklayabilir.

4.2.2.5 Okul Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin Tükenmişliklerine İlişkin Bulgular

Okul türü değişkenine göre yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 12’de gösterilmiştir.

Tablo 12: Tükenmişlik Düzeylerinin Okul Türü Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Okul T.	n	\bar{X}	Ss	Sd	t	p
Duygusal Tükenme	İlkokul	142	3.04	5.56	214	-1.39	.16
	Ortaokul	74	3.14	2.16			
Duyarsızlaşma	İlkokul	142	2.40	2.32	214	1.94	.05*
	Ortaokul	74	2.28	1.63			
Kişisel Başarı	İlkokul	142	2.79	4.11	214	-7.74	.00*
	Ortaokul	74	3.29	2.44			

p<.05

Tablo 12’ye göre duygusal tükenme alt boyutunda [$t(214)=-1.39, p>.05$] ve duyarsızlaşma alt boyutunda [$t(214)=1.94, p>.05$] anlamlı fark bulunamamıştır. Buna karşılık kişisel başarı alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur [$t(214)=-7.74, p<.05$]. Ortaokul öğretmenlerin tükenmişlikleri ($\bar{X}=3.29$) ilkokul öğretmenlerine

(\bar{X} =2.79) göre anlamlı şekilde yüksektir. Ortaokullarda sınavların daha fazla olması, öğrencilerinin daha zor kontrol altına alınması ve disiplinsiz davranışları ortaokul öğretmenlerin tükenmişliğini artırabilir.

4.3 İş Doyumu İle İlgili Bulgular

Bu bölümde iş doyumu ile ilgili verilerin analizine yer verilmiştir.

4.3.1 İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Bulgular

“Köy okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumu düzeyi nedir?” sorusuna yanıt aramak için öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri, Minnesota İş Doyumu Ölçeği'nin alt boyutlarını oluşturan “İçsel Doyum (İD), Dışsal Doyum (DD), Genel Doyum (GD)” puanları açısından Tablo 13'te incelenmiştir.

Tablo 13: İş Doyumu Ölçeğine Göre Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri

Alt Boyutlar	n	Minimum	Maksimum	\bar{X}	Ss
İçsel Doyum	216	1.5	4.00	2.79	7.25
Dışsal Doyum	216	1.37	4.00	2.53	5.63
Genel Doyum	216	1.6	3.85	2.68	11.84

Tablo 13'e göre öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin aritmetik ortalaması içsel doyum alt boyutunda (\bar{X} =2.79) olarak ölçülmüştür. Buna göre öğretmenler içsel doyum boyutunda kararsızım düzeyinde (2,61-3,40), diğer bir deyişle orta düzeyde iş doyumu yaşamaktadır.

Dışsal doyum boyutunda aritmetik ortalama (\bar{X} =2.53) olarak ölçülmüştür. Buna göre öğretmenler dışsal doyum boyutunda kararsızım düzeyinde (2,61-3,40), diğer bir deyişle orta düzeyde iş doyumu yaşamaktadır.

Genel doyum boyutunda aritmetik ortalama (\bar{X} =2.68) olarak ölçülmüştür. Buna göre öğretmenler genel doyum boyutunda memnun değilim düzeyinde (1,81-2,60), diğer bir deyişle düşük düzeyde iş doyumu yaşamaktadır.

4.3.2 Değişkenlere Göre Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin Bulgular

Bu bölümde “Köy okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumları düzeyleri cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, okul türü değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna yanıt aranmıştır.

4.3.2.1 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin Bulgular

Cinsiyet değişkenine göre yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 14’te gösterilmiştir.

Tablo 14: İş Doyumu Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{X}	Ss	Sd	t	p
İçsel Doyum	Erkek	122	2.99	7.52	214	5.95	.00*
	Kadın	94	2.53	5.53			
Dışsal Doyum	Erkek	122	2.79	5.62	214	6.79	.00*
	Kadın	94	2.19	4.38			
Genel Doyum	Erkek	122	2.91	11.7	214	6.99	.00*
	Kadın	94	2.39	9.16			

p<.05

Tablo 14’e göre içsel doyum alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur [t(214)= 5.95, p<.05]. Erkek öğretmenlerin iş doyumları (\bar{X} =2.99) kadın öğretmenlere (\bar{X} =2.53) göre anlamlı şekilde yüksektir. Dışsal doyum alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur [t(214)=6.79, p<.05]. Erkek öğretmenlerin iş doyumları (\bar{X} =2.79) kadın öğretmenlere (\bar{X} =2.19) anlamlı şekilde yüksektir. Genel doyum alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur [t(214)=6.99, p<.05]. Erkek öğretmenlerin iş doyumları (\bar{X} =2.91) kadın öğretmenlere (\bar{X} =2.39) göre anlamlı şekilde yüksektir.

Bu sonucun ortaya çıkmasında erkeklerin gerek ev işlerinde gerekse çocuk bakımında kadınlara göre daha az sorumluluğunun olmasının etkili olduğu düşünülmektedir.

4.3.2.2 Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin Bulgular

Yaş değişkenine göre yapılan tek yönlü ANOVA testi sonuçları Tablo 15’te gösterilmiştir.

Tablo 15: İş Doyumu Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
İçsel Doyum	Gruplar Arası	5535.47	3	1845.15	67.71	.00*
	Gruplar İçi	5776.52	212	27.24		
	Toplam	11312.00	215			
Dışsal Doyum	Gruplar Arası	2333.52	3	777.84	36.65	.00*
	Gruplar İçi	4498.43	212	21.21		
	Toplam	6831.95	215			
Genel Doyum	Gruplar Arası	14982.43	3	4994.14	69.67	.00*
	Gruplar İçi	15196.52	212	71.68		
	Toplam	30178.95	215			

p<.05

Tablo 15'e göre içsel doyum alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur [F(3, 212)=67.71, p<.05]. 20-29 yaş grubundaki öğretmenlerin iş doyumları (\bar{X} =2.43); 30-39 (\bar{X} =2.96), 40-49 (\bar{X} =3.60) ve 50 ve üzeri (\bar{X} =3.83) yaş grubundaki öğretmenlerden anlamlı şekilde düşüktür. 30-39 yaş grubundaki öğretmenlerin iş doyumları (\bar{X} =2.96); 40-49 (\bar{X} =3.60) ve 50 ve üzeri (\bar{X} =3.83) yaş grubundaki öğretmenlerden anlamlı şekilde düşüktür.

Dışsal doyum alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur [F(3, 21)=36.65, p<.05]. 20-29 yaş grubundaki öğretmenlerin iş doyumları (\bar{X} =2.19); 30-39 (\bar{X} =2.70), 40-49 (\bar{X} =3.16) ve 50 ve üzeri (\bar{X} =3.72) yaş grubundaki öğretmenlerden anlamlı şekilde düşüktür. 30-39 yaş grubundaki öğretmenlerin iş doyumları (\bar{X} =2.70); 50 ve üzeri (\bar{X} =3.72) yaş grubundaki öğretmenlerden anlamlı şekilde düşüktür.

Genel doyum alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur [F(3, 21)=69.671, p<.05]. 20-29 yaş grubundaki öğretmenlerin iş doyumları (\bar{X} =2.34); 30-39 (\bar{X} =2.85), 40-49 (\bar{X} =3.42) ve 50 ve üzeri (\bar{X} =3.79) yaş grubundaki öğretmenlerden anlamlı şekilde düşüktür. 30-39 yaş grubundaki öğretmenlerin iş doyumları (\bar{X} =2.85); 40-49

(\bar{X} =3.42) ve 50 ve üzeri (\bar{X} =3.79) yaş grubundaki öğretmenlerden anlamlı şekilde düşüktür. 40-49 yaş grubundaki öğretmenlerin iş doyumları (\bar{X} =3.42); 50 ve üzeri (\bar{X} =3.79) yaş grubundaki öğretmenlerden anlamlı şekilde düşüktür. Bu sonucun ortaya çıkmasında insanların yaş ilerledikçe olgunlaşması ve daha mantıklı düşünebilmesinin etkili olduğu düşünülmektedir.

4.3.2.3 Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin Bulgular

Medeni durum değişkenine göre yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 16'da gösterilmiştir.

Tablo 16: İş Doyumu Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre t Testi

Sonuçları

Alt Boyutlar	M.D.	n	\bar{X}	Ss	Sd	t	p
İçsel Doyum	Bekâr	121	2.66	5.25	214	-3.60	.00*
	Evli	95	2.95	8.84			
Dışsal Doyum	Bekâr	121	2.40	4.36	214	-3.15	.00*
	Evli	95	2.70	6.71			
Genel Doyum	Bekâr	121	2.55	8.57	214	-3.72	.00*
	Evli	95	2.85	14.41			

p<.05

Tablo 16'ya göre içsel doyum alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur [t(214)= -3.60, p<.05]. Bekâr öğretmenlerin iş doyumları (\bar{X} =2.66) evli öğretmenlere (\bar{X} =2.95) göre anlamlı şekilde düşüktür. Dışsal doyum alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur [t(214)=-3.15, p<.05]. Bekâr öğretmenlerin iş doyumları (\bar{X} =2.40) evli öğretmenlere (\bar{X} =2.70) anlamlı şekilde düşüktür. Genel doyum alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur [t(214)=-3.72, p<.05]. Bekâr öğretmenlerin iş doyumları (\bar{X} =2.55) evli öğretmenlere (\bar{X} =2.85) göre anlamlı şekilde düşüktür. Aile bireylerine duyulan sevginin ve düzenli aile hayatının iş doyumunun artmasında olumlu rol oynadığı düşünülmektedir.

4.3.2.4 Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Doyumu Bulguları

Mesleki kıdem değişkenine göre yapılan tek yönlü ANOVA testi sonuçları Tablo 17'de gösterilmiştir

Tablo 17: İş Doyumu Düzeylerinin Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
İçsel Doyum	Gruplar Arası	3984.58	3	1328.19	38.42	.00*
	Gruplar İçi	7327.41	212	34.56		
	Toplam	11312.00	215			
Dışsal Doyum	Gruplar Arası	1524.84	3	508.28	20.30	.00*
	Gruplar İçi	5307.11	212	25.03		
	Toplam	6831.95	215			
Genel Doyum	Gruplar Arası	10141.56	3	3380.52	35.76	.00*
	Gruplar İçi	20037.39	212	94.51		
	Toplam	30178.95	215			

p<.05

Tablo 17'ye göre içsel doyum alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur [F(3, 212)=38.42, p<.05]. Görev süresi 1-9 yıl olan öğretmenlerin iş doyumları (\bar{X} =2.58); görev süresi 10-19 (\bar{X} =2.93), 20-29 (\bar{X} =42.7500) ve 30 ve üzeri (\bar{X} =3.83) olan öğretmenlerden anlamlı şekilde düşüktür. Görev süresi 10-19 yıl olan öğretmenlerin iş doyumları (\bar{X} =2.93); görev süresi 20-29 (\bar{X} =3.56) ve 30 ve üzeri (\bar{X} =3.83) olan öğretmenlerden anlamlı şekilde düşüktür.

Dışsal doyum alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur [F(3, 212)=20.30, p<.05]. Görev süresi 1-9 yıl olan öğretmenlerin iş doyumları (\bar{X} =2.34); görev süresi 10-19 (\bar{X} =2.70) ve 30 ve üzeri (\bar{X} =3.77) olan öğretmenlerden anlamlı şekilde düşüktür. Görev süresi 10-19 yıl olan öğretmenlerin iş doyumları (\bar{X} =2.70); görev süresi 30 ve üzeri (\bar{X} =3.77) olan öğretmenlerden anlamlı şekilde düşüktür. Görev süresi 20-29 yıl

olan öğretmenlerin iş doyumları (\bar{X} =2.89); görev süresi 30 ve üzeri (\bar{X} =3.77) olan öğretmenlerden anlamlı şekilde düşüktür.

Genel doyum alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur [$F(3, 212)= 35.76, p<.05$]. Görev süresi 1-9 yıl olan öğretmenlerin iş doyumları (\bar{X} =2.48); görev süresi 10-19 (\bar{X} =2.84), 20-29 (\bar{X} =3.29) ve 30 ve üzeri (\bar{X} =3.81) olan öğretmenlerden anlamlı şekilde düşüktür. Görev süresi 10-19 yıl olan öğretmenlerin iş doyumları (\bar{X} =2.84); görev süresi 20-29 (\bar{X} =3.29) ve 30 ve üzeri (\bar{X} =3.81) olan öğretmenlerden anlamlı şekilde düşüktür. Görev süresi 20-29 yıl olan öğretmenlerin iş doyumları (\bar{X} =3.29); görev süresi 30 ve üzeri (\bar{X} =3.81) olan öğretmenlerden anlamlı şekilde düşüktür.

Mesleğinin ilk yıllarında öğretmenlerin mesleklerine daha idealist yaklaşması ve beklenti düzeyinin daha yüksek olması iş doyum düzeylerinin düşük olmasını açıklayabilir. Mesleki kıdemi daha fazla olan öğretmenler yıllar boyunca edindikleri tecrübe yardımıyla zorlukların daha kolay üstesinden gelebilirler.

4.2.2.5 Okul Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin Bulgular

Okul türü değişkenine göre yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 18’de gösterilmiştir.

Tablo 18: İş Doyumu Düzeylerinin Okul Türü Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Okul T.	n	\bar{X}	Ss	Sd	t	p
İçsel Doyum	İlkokul	142	2.87	7.87	214	2.79	.00*
	Ortaokul	74	2,63	5.44			
Dışsal Doyum	İlkokul	142	2.58	6.27	214	1.59	.11
	Ortaokul	74	2.42	4.05			
Genel Doyum	İlkokul	142	2.75	12.99	214	2.46	.01*
	Ortaokul	74	2.55	8.70			

p<.05

Tablo 18’e göre içsel doyum alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur [$t(214)= 2.79, p<.05$]. Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumları (\bar{X} =2,63) ilkokul öğretmenlerine göre (\bar{X} =2.87) anlamlı şekilde düşüktür. Dışsal doyum alt boyutunda anlamlı fark bulunamamıştır [$t(214)= 1.59, p>.05$]. Genel doyum alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur [$t(214)=2.46, p<.05$]. Ortaokul öğretmenlerin iş doyumları (\bar{X} =2.55)

ilkokul öğretmenlerine ($\bar{X}=2.75$) göre anlamlı şekilde düşüktür. İlkokullarda sınavların daha az olması öğrencilerinin daha kolay kontrol altına alınması gibi nedenlerin öğretmenlerin iş doyumunu artırdığı düşünülmektedir.

4.4 Tükenmişlik ve İş Doyumu İlişkisine Yönelik Bulgular

“Köy okullarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusuna yanıt aramak için yapılan Pearson korelasyon analizi testi sonuçları Tablo 19’da gösterilmiştir.

Tablo 19: Tükenmişlik ile İş Doyumu Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

		İD	DD	GD
DT	r	-.60	-.48	-.59
	p	.00*	.00*	.00*
	N	216	216	216
D	r	-.25	-.44	-.36
	p	.00*	.00*	.00*
	N	216	216	216
KB	r	-.65	-.42	-.60
	p	.00*	.00*	.00*
	N	216	216	216

Tablo 19’a göre duygusal tükenme ile içsel doyum arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır ($r= -.601$, $p<.05$). Duyarsızlaşma ile içsel doyum arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır ($r= -.253$, $p<.05$). Kişisel başarı ile içsel doyum arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır ($r= -.656$, $p<.05$). Duygusal tükenme ile dışsal doyum arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır ($r= -.482$, $p<.05$). Duyarsızlaşma ile dışsal doyum arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır ($r= -.445$, $p<.05$). Kişisel başarı ile dışsal doyum arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki

vardır ($r = -.420$, $p < .05$). Duygusal tükenme ile genel doyum arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır ($r = -.597$, $p < .05$). Duyarsızlaşma ile genel doyum arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır ($r = -.367$, $p < .05$). Kişisel başarı ile genel doyum arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır ($r = -.602$, $p < .05$). Buna göre tükenmişlik arttıkça iş doyumunu azalmaktadır.



BEŞİNCİ BÖLÜM

V. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmanın bulgularına dayalı olarak sonuçlar üzerinde durulmuştur. Bunun yanı sıra, yine araştırma bulguları çerçevesinde uygulamaya ve bu konuda araştırma yapmak isteyen araştırmacılara yönelik önerilerde bulunulmuştur.

5.1 Sonuçlar

Araştırmaya katılan öğretmenler cinsiyetlerine göre; 122'si erkek, 94'ü kadındır. Yaş gruplarına göre; 109'u 20-29 yaş grubunda, 79'u 30-39 yaş grubunda, 18'i 40-49 yaş grubunda, 10'u 50 ve üzeri yaş grubunda yer almaktadır. Medeni durumlarına göre; 121'i bekâr, 95'i evlidir. Görev sürelerine göre; 142'si 1-9 yıl, 48'i 10-19 yıl, 16'sı 20-29 yıl, 10'u 30 ve üzeri yılları arasında görev yapmaktadır. Okul türüne göre; 142'si ilkokulda, 74'ü ortaokulda görev almaktadır.

5.1.1 Tükenmişliğe İlişkin Sonuçlar

Köylerde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik ölçeğine göre, duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutunda bazen düzeyinde (orta düzeyde), duyarsızlaşma alt boyutunda ise çok nadir düzeyinde (düşük düzeyde) tükenmişlik yaşamaktadır. Öğretmenlerin toplam tükenmişlik düzeyleri ise bazen düzeyindedir (orta düzeyde).

İnce'nin (2014) birleştirilmiş ve bağımsız sınıf öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmada birleştirilmiş sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarında orta düzeyde, duyarsızlaşma alt boyutunda ise düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıkları ortaya çıkmıştır. İnce'nin (2014) ulaştığı sonuçlar araştırmada elde edilen sonuçlarla benzerlik göstermektedir.

Cinsiyet değişkeni açısından kadın öğretmenlerin tükenmişlikleri, tükenmişlik ölçeğinin üç alt boyutunda da erkek öğretmenlere göre daha yüksektir. Uçman (1990), Izgar (2000), Baykoçak (2002), Izgar (2003) ve Babaoğlu'nun (2006) çalışmalarında ulaştıkları sonuçlar araştırmada elde edilen sonuçla benzerlik göstermektedir. Buna karşın Girgin (1995) ve Vurdu (2017) kadın öğretmenlerin tükenmişliklerinin erkeklere kıyasla daha düşük olduğunu tespit etmiştir. Başören

(2005) ve Toplu (2012) ise cinsiyetin tükenmişlik üzerinde anlamlı bir farkının olmadığını tespit etmiştir.

Yaş değişkeni açısından duygusal tükenme alt boyutunda 20-29 yaş grubundaki öğretmenlerin tükenmişlikleri; 30-39, 40-49 ve 50 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlere göre, 30-39 yaş grubundaki öğretmenlerin tükenmişlikleri; 40-49 yaş ve 50 ve üzeri yaş grubundakilere göre anlamlı şekilde yüksektir. Duyarsızlaşma alt boyutunda 20-29 yaş grubundaki öğretmenlerin tükenmişlikleri; 40-49 ve 50 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlere göre, 30-39 yaş grubundaki öğretmenlerin tükenmişlikleri; 40-49 ve 50 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlere göre anlamlı şekilde yüksektir. Kişisel başarı alt boyutunda 20-29 yaş grubundaki öğretmenlerin tükenmişlikleri; 30-39, 40-49 ve 50 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlere göre, 30-39 yaş grubundaki öğretmenlerin tükenmişlikleri; 40-49 ve 50 ve üzeri yaş grubundakilere göre anlamlı şekilde yüksektir. 40-49 yaş grubundaki öğretmenlerin tükenmişlikleri; 50 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlerden anlamlı şekilde düşüktür.

Araştırmada genel olarak yaş ilerledikçe tükenmişliğin azaldığı görülmektedir. Girgin (1995), Izgar (2000), Izgar (2003) ve Vurdu'nun (2017) çalışmalarında, ulaştıkları sonuçlar araştırmada elde edilen sonuçlarla benzerlik göstermektedir. Buna karşın Özdemir (2009) ve Gökçaya (2014) yaş arttıkça tükenmişliğin arttığını belirlemiştir.

Medeni durum değişkeni açısından bekâr öğretmenlerin tükenmişlikleri tükenmişlik ölçeğinin üç alt boyutunda da evli öğretmenlere göre daha yüksektir. Ergin (1992), Izgar (2003), Başören (2005), Babaoğlan (2006) ve Vurdu'nun (2017) çalışmalarında, ulaştıkları sonuçlar araştırmada elde edilen sonuçla benzerlik göstermektedir. Buna karşın Girgin (1995), Gökçaya (2014) ve İnce (2014) medeni durumun tükenmişlik üzerinde etkisinin olmadığını sonucuna varmıştır.

Mesleki kıdem değişkeni açısından duygusal tükenme alt boyutunda görev süresi 1-9 yıl olan öğretmenlerin tükenmişlikleri; görev süresi 20-29 yıl ve 30 ve üzeri olan öğretmenlere göre, görev süresi 10-19 yıl olan öğretmenlerin tükenmişlikleri; 20-29 ve 30 ve üzeri olanlara göre anlamlı şekilde yüksektir. Duyarsızlaşma alt boyutunda görev süresi 1-9 yıl olan öğretmenlerin tükenmişlikleri; 20-29 ve 30 ve üzeri olan

öğretmenlere göre, görev süresi 10-19 yıl olan öğretmenlerin tükenmişlikleri; 20-29 ve 30 ve üzeri olanlara göre, görev süresi 20-29 yıl olan öğretmenlerin tükenmişlikleri; görev süresi 30 ve üzeri olan öğretmenlere göre anlamlı şekilde yüksektir. Kişisel başarı alt boyutunda görev süresi 1-9 yıl olan öğretmenlerin tükenmişlikleri; görev süresi 10-19, 20-29 ve 30 ve üzeri olanlara göre, görev süresi 10-19 yıl olan öğretmenlerin tükenmişlikleri; görev süresi 20-29 ve 30 ve üzeri olan öğretmenlere göre anlamlı şekilde yüksektir. Görev süresi 20-29 yıl olan öğretmenlerin tükenmişlikleri; görev süresi 30 ve üzeri olan öğretmenlerden anlamlı şekilde düşüktür.

Araştırmada genel olarak kıdem süresi arttıkça tükenmişliğin azaldığı görülmektedir. Izgar (2000), Çokluk (2001), Dolunay ve Piyal (2001), Oruç (2007) ve Toplu'nun (2012) yaptıkları çalışmalarda ulaştıkları sonuçlar araştırmada elde edilen sonuçlarla benzerlik göstermektedir. Buna karşın Başören (2005) ve Gökkaya (2014) kıdem tükenmişlik üzerinde etkisinin olmadığı sonucuna varmıştır.

Okul türü değişkeni açısından kişisel başarı alt boyutunda ortaokul öğretmenlerinin tükenmişlikleri ilkökul öğretmenlerine göre daha fazladır. Babaoğlu (2006) ve Toplu'nun (2012) yaptıkları çalışmalarda ulaştıkları sonuçlar araştırmada elde edilen sonuçla benzerlik göstermektedir. Buna karşın Özdemir (2009) ve Vurdu (2017) sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre daha yüksek tükenmişlik yaşadığını tespit etmiştir. Gökkaya (2014) ise okul türünün tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna varmıştır.

5.1.2 İş Doyumuna İlişkin Sonuçlar

Ö iş doyumunu ölçeğine göre içsel doyum ve dışsal doyum boyutunda kararsızım (orta düzeyde), genel doyum boyutunda ise memnun değilim düzeyinde (düşük düzeyde) iş doyumunu yaşamaktadır. İnce (2014) birleştirilmiş sınıf öğretmenlerinin içsel doyum boyutunda yüksek, dışsal doyum ve genel doyum boyutunda düşük düzeyde iş doyumunu yaşadıklarını belirtmiştir. İnce'nin (2014) genel doyum boyutu ile ilgili ulaştığı sonuç araştırma ile benzerlik göstermekle beraber içsel doyum ve dışsal doyum boyutlarında ulaştığı sonuçlar farklılık göstermektedir.

Cinsiyet değişkeni açısından iş doyumunu ölçeğinin üç alt boyutunda da erkek öğretmenlerin iş doyumunu kadınlara göre daha yüksektir. Sarpkaya (2000) ve

Gamsız'ın (2013) çalışmalarında ulaştıkları sonuç araştırma ile benzerlik göstermektedir. Buna karşın Çağlıyan (2007), Ceyhun (2009), Kubilay (2013) ve Akbulut (2015) kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha yüksek iş doyumunu yaşadığını belirlemiştir. Uslu (1999), Tan (2003), Kılıç (2011) ve İnce (2014) ise cinsiyet değişkeninin iş doyumunu üzerinde anlamlı fark yaratmadığını belirtmiştir.

Yaş değişkeni açısından içsel doyum alt boyutunda 20-29 yaş grubundaki öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri; 30-39, 40-49 ve 50 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlere göre, 30-39 yaş grubundaki öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri; 40-49 ve 50 ve üzeri yaş grubundakilere göre anlamlı şekilde düşüktür. Dışsal doyum alt boyutunda 20-29 yaş grubundaki öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri; 30-39, 40-49 ve 50 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlere göre, 30-39 yaş grubundaki öğretmenlerin iş doyumları; 50 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlere göre anlamlı şekilde düşüktür. Genel doyum alt boyutunda 20-29 yaş grubundaki öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri; 30-39, 40-49 ve 50 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlere göre, 30-39 yaş grubundaki öğretmenlerin iş doyumları; 40-49 ve 50 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlere göre, 40-49 yaş grubundaki öğretmenlerin iş doyumları; 50 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlerden anlamlı şekilde düşüktür.

Araştırmada genel olarak yaş ilerledikçe iş doyumunu artış göstermektedir. Sarpkaya (2000) ve Mahmutoglu'nun (2007) çalışmalarında ulaştığı sonuçlar araştırma ile benzerlik göstermektedir. Buna karşın Çağlıyan (2007) yaşın iş doyumunu üzerinde etkili olmadığını belirlemiştir.

Medeni durum değişkeni açısından evli öğretmenlerin iş doyumları iş doyumunu ölçeğinin üç alt boyutunda da bekâr öğretmenlere göre daha yüksektir. Uslu (1999) ve Kubilay'ın (2013) çalışmalarında ulaştığı sonuçlar araştırma ile benzerlik göstermektedir. Buna karşın Çağlıyan (2007), Kılıç (2011) ve İnce (2014) medeni durumun iş doyumunu üzerinde etkili olmadığı sonucuna varmıştır.

Mesleki kıdem değişkeni açısından içsel doyum alt boyutunda görev süresi 1-9 yıl olan öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri; görev süresi 10-19 yıl, 20-29 yıl ve 30 ve üzeri olan öğretmenlere göre, görev süresi 10-19 yıl olan öğretmenlerin iş doyumları; görev süresi 20-29 ve 30 ve üzeri olan öğretmenlere göre anlamlı şekilde düşüktür. Dışsal doyum alt boyutunda görev süresi 1-9 yıl olan öğretmenlerin iş doyumunu

düzeyleri; 10-19 ve 30 ve üzeri olan öğretmenlere göre, görev süresi 10-19 yıl olan öğretmenlerin iş doyumları; görev süresi 30 ve üzeri olan öğretmenlere göre, görev süresi 20-29 yıl olan öğretmenlerin iş doyumları; görev süresi 30 ve üzeri olan öğretmenlere göre anlamlı şekilde düşüktür. Genel doyum alt boyutunda görev süresi 1-9 yıl olan öğretmenlerin iş doyumları; görev süresi 10-19, 20-29 ve 30 ve üzeri olanlara göre, görev süresi 10-19 yıl olan öğretmenlerin iş doyumları; görev süresi 20-29 ve 30 ve üzeri olan öğretmenlere göre, görev süresi 20-29 yıl olan öğretmenlerin iş doyumları; görev süresi 30 ve üzeri olan öğretmenlerden anlamlı şekilde düşüktür.

Araştırmada kıdem arttıkça iş doyumunun da arttığı görülmektedir. Sarpkaya (2000), Tan (2003), Kılıç (2011) ve Kubilay'ın (2013) çalışmalarında ulaştığı sonuçlar araştırma ile benzerlik göstermektedir. Buna karşın Doğan (2005) ve Akbulut (2015) yaptıkları çalışmalarda görev süresi düşük olanların daha yüksek iş doyumunu yaşadığı sonucuna varmışlardır. Çağlıyan (2007) ve İnce (2014) ise görev süresinin iş doyumunu üzerinde etkili olmadığını tespit etmişlerdir.

Okul türü değişkeni açısından içsel doyum ve genel doyum alt boyutlarında ortaokul öğretmenlerinin iş doyumları ilköğretim öğretmenlerine göre anlamlı şekilde düşük olduğu görülmektedir. Kılıç (2011) ve Özkan'ın (2017) çalışmalarında ulaştığı sonuçlar araştırma ile benzerlik göstermektedir. Buna karşın Sarpkaya (2000), Tan (2003) ve Doğan (2005) yaptıkları çalışmalarda okul türünün iş doyumunu üzerinde bir etkisinin olmadığını belirlemişlerdir.

5.1.3 Tükenmişlik ve İş Doyumu İlişkisine Yönelik Sonuçlar

Tükenmişlik ile iş doyumunu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Tükenmişlik arttıkça iş doyumunu azalmaktadır. Çağlıyan (2007) ve İnce'nin (2014) çalışmalarında elde ettiği sonuçlar araştırma ile benzerlik göstermektedir.

5.2 Öneriler

5.2.1 Uygulayıcılar İçin Öneriler

- Köy okullarında öğretmenlere yönelik tükenmişliğin nedenleri ve tükenmişlikle mücadele konusunda seminerler verilebilir.

- Eğitim fakültelerinde öğretmen adaylarına köy okullarında daha fazla staj yapma olanağı sunulabilir.
- Köy okullarındaki öğrencilere ve velilerine eğitim-öğretime daha fazla önem verilmesi hususunda seminerler verilebilir.
- Köy okullarındaki alt yapı sorunları çözülür ve bu okullara daha fazla yatırım imkânı sunulursa eğitimin kalitesi artar ve öğretmenlerdeki tükenmişlik hissinin azalması sağlanır.
- Birleştirilmiş sınıfla eğitim veren köy okullarını yakın köylere taşıma yapılmak suretiyle mümkün oldukça bu uygulamaya son verilmesinin eğitim-öğretimin kalitesini artıracakı düşünülmektedir.
- Ücretli öğretmenlerin maaşlarında iyileştirmeye gidilerek bu öğretmenlerin iş doyumunu artırılabilir.

5.2.2 Araştırmacılar İçin Öneriler

- Bu araştırmanın farklı illerde ve daha büyük öğretmen örneklemini kullanılarak yapılması sonuçların daha güvenilir çıkmasına katkıda bulunmakla beraber literatüre daha önemli katkılar sağlayabilir.
- Öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleriyle ilgili araştırmaların evrenine köylerde görev yapan yöneticiler de dâhil edilebilir. Bu şekilde farklı açılardan tükenmişlik ve iş doyumunu değerlendirilebilir.
- Öğretmenlerin yaşadığı düşük iş doyumunu ve yüksek tükenmişliğin öğrencileri, velileri ve yöneticileri nasıl etkilediği incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Adams, E. (2001). A proposed causal model of vocational teacher stress. *Journal of Vocational Education and Training*, 53(2), 223-246.
- Akbulut, B. (2015). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış doktora tezi. Hacettepe Üniversitesi, Ankara
- Akçamete G., Kaner S. ve Sucuoğlu B. (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik iş doyumunu ve kişilik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Alschuler, A. S. (1980). *Teacher burnout. Analysis and action series*. Connecticut: NEA Distribution Center
- Arvey, R. D., Bouchard, T. J., Segal, N. L. ve Abraham, L. M. (1989). Job satisfaction: Environmental and genetic components. *Journal of Applied Psychology*, 74(2), 187.
- Babaoğlu, E. (2006). *İlköğretim okulu yöneticilerinde tükenmişlik*. Yayınlanmamış doktora tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu
- Baghaei, R. (2007). *A comparative study of human resource management practices in private and public hospitals of Iran with special reference to job satisfaction of nurses*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. University of Pune, Maharashtra
- Başören M. (2005). *Çeşitli değişkenlere göre rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Zonguldak Kara Elmas Üniversitesi, Zonguldak
- Baykoçak C. (2002). *Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki sorunları ve tükenmişlik düzeyleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Sakarya Üniversitesi, Sakarya
- Büyüköztürk Ş., Çakmak E. K., Akgün Ö. E., Karadeniz Ş. ve Demirel F. (2010). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi
- Ceyhun, T. A. (2009). *Zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerde iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumunu*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu
- Christensen, L. B., Johnson, B. ve Turner, L. A. (2015). *Araştırma yöntemleri: Desen ve analiz*. Ankara: Anı Yayıncılık
- Cordes, C. L. ve Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621-656.
- Çağlıyan, Y. (2007). *Tükenmişlik sendromu ve iş doyumuna etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli
- Çetinkanat, A. C. (1988). *Örgütsel iklim ve iş doyumunu*. Yayınlanmamış doktora tezi. Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Çokluk, Ö. (2001). Engelliler okullarında görev yapan yöneticilerde ve öğretmenlerde tükenmişlik. *Özel Eğitim Dergisi*, 3(1), 35-47.
- Doğan, N. (2005). *İlköğretim okulu müdür yardımcılarının iş doyumunu*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale
- Dolunay, A. B. ve Piyal, B. (2001). Öğretmenlerde bazı mesleki özellikler ve tükenmişlik. *Kriz Dergisi*, 11 (1), 35-48.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin uyarlanması. *Ankara Hacettepe Üniversitesi VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını*, 143-153.

- Gamsız, Ş. (2013). *Öğretmenlerde stres kaynakları, öz yeterlik, a tipi kişilik ve iş doyumu*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon
- George J. M. ve Jones G. R. (2012). *Understanding and managing organizational behavior*. New Jersey: Pearson Education
- Gibson J. L., Ivancevich J. M., Donnelly J. H. ve Konopaske R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes*, New York: McGraw-Hill
- Girgin, G. (1995). *İlkokul öğretmenlerinde meslekten tükenmişliğin gelişimini etkileyen değişkenlerin analizi ve bir model önerisi (İzmir ili kırsal ev kentsel yöre karşılaştırması)*. Yayınlanmamış doktora tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir
- Girgin, G., ve Baysal, A. (2005). Zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi ve bazı değişkenler (İzmir Örneği). *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(18), 1-10.
- Green J. (2000). *Job satisfaction of community college chairpersons*. Yayınlanmamış doktora tezi. Virginia Polytechnic Institute and State University, Virginia
- Gökkaya E. (2014). *Rotasyona uğrayan okul yöneticilerinde iş doyumu ve tükenmişlik*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Erciyes Üniversitesi, Kayseri
- Harris, G. E. (2011). Individual stress management coursework in Canadian teacher preparation programs. *Canadian Journal of Education*, 34(4), 104-117.
- Hock, R. R. (1988). Professional burnout among public school teachers. *Public Personnel Management*, 17(2), 167-189.
- Izgar, H. (2000). *Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri nedenleri ve bazı etken faktörlere göre incelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi. Selçuk Üniversitesi, Konya
- Izgar, H. (2003). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik*. Ankara: Nobel Yayıncılık
- İnce, N. B. (2014). *Birleştirilmiş ve bağımsız sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Hacettepe Üniversitesi, Ankara
- Jackson, S. E., Schwab, R. L. ve Schuler, R. S. (1986). Toward an understanding of the burnout phenomenon. *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 630.
- Joshi H. (2013). *Human resource management*. London: London Business School
- Judge, T. A. ve Klinger, R. (2008). *Job satisfaction: Subjective well-being at work*. New York: Guilford Press
- Judge, T. A. ve Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78, 939-948.
- Kanfer, R. (1990). Motivation theory and industrial and organizational psychology. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1(2), 75-130.
- Karasar, N. (2000). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları
- Karataş, A. ve Kınalıoğlu, İ. H. Köy okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin sorunları. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(3), 207-220.
- Kavgacı, H., Sezgin, F., Kılınç, A. Ç., ve Aslan, H. (2012). Eğitim denetmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2012(9), 175-191.

- Kılıç, Ö. S. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan okul müdürü ve öğretmenlerin iş doyumu (Tokat ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi, Konya
- Kondalkar V. G. (2007). *Organizational behavior*. New Delhi: New Age International
- Kubilay, S. (2013). *Eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin iş doyumu ve yaşam doyumu düzeylerinin incelenmesi: Niğde ili örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Erciyes Üniversitesi, Kayseri
- Luthans B. (1995). *Organizational behavior*. (2011). New York: : McGraw-Hill
- Mahmutoğlu, A. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde iş doyumu ve örgütsel bağlılık*. Yayınlanmamış doktora tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Madenoğlu, C., Uysal, Ş., Sarier, Y., ve Banoğlu, K. (2014). Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumlarının örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 20(1), 47-69.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P. (1986). *Maslach burnout inventory*. California: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Organ, D. W. ve Hamner, W. Clay (1982). *Organizational behavior; An applied psychological approach*. Texas: Business Publications.
- Oruç S. (2007). *Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana
- Özdemir, T. (2009). *İstenmeyen öğrenci davranışlarının görülme sıklığı ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış doktora tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu
- Özkan, A. (2017). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri (Balıkesir ili merkez ilçeler örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir
- Robbins S. P. ve Judge T. A., (2013). *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson Education
- Saari, L. M. ve Judge, T. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4), 395-407
- Sarıcı D. (2015). *Öğretmenlerin iş doyumu ile pozitif psikolojik sermaye düzeylerine yönelik görüşleri (İzmir-Foça ilçesi örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu
- Sarpkaya, R. (2000). Liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumu. *Amme İdaresi Dergisi*, 33(3), 111-124.
- Schwab, R. L., Jackson, S. E. ve Schuler, R. S. (1986). Educator burnout: Sources and consequences. *Educational Research Quarterly*, 10(3), 14-30.
- Schaufeli, W. B. ve Buunk, B. P. (2003). Burnout: *An overview of 25 years of research and theorizing*. M. J. Schabracq, J. A.M. Winnubst ve C. L. Cooper (Yay. haz.), *The handbook of work and health psychology*. West Sussex: John Wiley & Sons

- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. ve Maslach, C. (2008). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204-220.
- Schaufeli, W. B., Maslach, C. ve Marek, T. (1993). *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Philadelphia: Taylor & Francis
- Sönmez, V. ve Alacapınar, F. G. (2011). *Örneklendirilmiş bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: ANI Yayıncılık.
- Sparks, D. (1983). Practical solutions for teacher stress. *Theory into Practice*, 22(1), 33-42.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. California: SAGE Publication.
- Tan, N. (2003). *Anadolu Lisesi öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen etmenler (Ankara ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara
- Toplu, N. Y. (2012). *Okul öncesi ve ilköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın
- Tümkaya, S. (1996). *Öğretmenlerdeki tükenmişlik görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları*. Yayınlanmamış doktora tezi. Çukurova Üniversitesi, Adana
- Uçman, P. (1990). Ülkemizde çalışan kadınlarda stresle başa çıkma ve psikolojik belirtiler. *Psikoloji Dergisi*, 7(24) 58-75.
- Ural, A. (2010). A research on burnout level of teachers. *Management and Education VI (3)*
- Uslu, M. (1999). *Resmi eğitim kurumlarında çalışan psikolojik danışma ve rehberlik uzmanlarının iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin danışmanların denetim odağı ve bazı değişkenlere göre karşılaştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi, Konya
- Ünal, A. (2015). *İş doyumunu, yaşam doyumunu ve yaşam anlamı değişkenlerinin ilköğretim ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki bağlılıkları üzerine etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun
- Vurdu, U. (2017). *Resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik durumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Yeditepe Üniversitesi, İstanbul
- Wagner J. A. ve Hollenbeck J. R. (2010). *Organizational behavior*. New York: Taylor & Francis
- Weiss H. ve Cropanzano R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1-74
- Yavaş, T. (2007). *Kırsal alanda ve kent merkezinde çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Fırat Üniversitesi, Elazığ
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*. 4(2)
- Yıldırım, F. (2007). İş doyumunu ile örgütsel adalet ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 62(1), 253-278
- Yılmaz, A., ve Ceylan, Ç. B. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumunu ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(2), 277-394

Yılmaz, E., ve Aslan, H. (2013). Öğretmenlerin iş yerinde yalnızlıkları ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 3(3), 59-69.

Zhu, Y. (2012). A review of job satisfaction. *Asian Social Science*, 9(1), 293–299



EK 1: Kişisel Bilgi Formu

**ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİK VE İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Değerli Meslektaşım,

Bu araştırmanın amacı köylerde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın amacına ulaşması, açıklamaların ve anket sorularının dikkatlice okunmasına, cevapların özenle seçilmesine ve soruların cevapsız bırakılmamasına bağlıdır. Vereceğiniz samimi cevaplar için teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Serkan ÇALIŞKAN

OMÜ Yüksek Lisans Öğrencisi

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Aşağıdaki sorulara size en uygun seçenekleri işaretleyerek yanıtlayınız.

1) Cinsiyetiniz

Erkek Kadın

2) Yaşınız

20-29 30-39 40-49 50 ve üzeri

3) Medeni durumunuz

Bekâr Evli

4) Meslekteki görev süreniz

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

5) Çalıştığınız okul türü

İlkokul Ortaokul

TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

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

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

İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

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

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

ÖĞRETMEN GÖRÜŞME FORMU

Tarih: .../.../....

Saat (Başlangıç/ Bitiş):.....

Değerli Meslektaşım,

Merhaba adım Serkan ÇALIŞKAN. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Yönetimi Programında yüksek lisans öğrencisiyim. “Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki” konusunda araştırma yapmaktayım. Bu araştırmada eğitim sistemimizde önemli bir yer tutan köy okullarında görev yapan siz değerli öğretmenlerimizin görüşlerini almak istiyorum.

Görüşme süresince söyleyeceklerimizin tümünün gizli kalacak ve araştırmacı dışında başka kimse tarafından görülmeyecektir. Ayrıca araştırma sonuçları rapora yansıtılırken, isimleriniz kesinlikle belirtilmeyip, bunun yerine bir rumuz kullanılacaktır. Sizin için bir sakıncası yoksa görüşme süresince söyleyeceklerinizi doğru ve ayrıntılı kaydetmek amacıyla görüşme kayıt cihazı kullanılacaktır. Sormak istediğiniz herhangi bir şey yoksa izninizle başlayabilir miyiz?

MÜLAKAT SORULARI

1. Köyde görev yapan bir öğretmen olarak mesleğinizde kendinizi tükenmiş hissediyor musunuz? (Evet) (Hayır)
Hissediyorsanız buna etki eden etmenler nelerdir?
Hissetmiyorsanız buna etki eden etmenler nelerdir?
2. Köyde görev yapan bir öğretmen olarak mesleğinize ilişkin iş doyumu sağlıyor musunuz? (Evet) (Hayır)
Sağlıyorsanız buna etki eden etmenler nelerdir?
Sağlamıyorsanız buna etki eden etmenler nelerdir?

EK 5: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu Kararı



T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURUL KARARLARI

KARAR TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	KARAR SAYISI
08.06.2018	5	2018 / 208

KARAR NO: 2018 - 208
Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Serkan ÇALIŞKAN' ın Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin ASLAN danışmanlığında "Köy Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi" isimli yüksek lisans tezine ilişkin anket, mülakat ve ses kaydı çalışmaları okunarak görüşüldü.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Serkan ÇALIŞKAN' ın Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin ASLAN danışmanlığında "Köy Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi" isimli yüksek lisans tezine ilişkin anket, mülakat ve ses kaydı çalışmalarının kabulüne oy birliği ile karar verildi.

ASLI GİBİDİR.

EK 6: Milli Eğitim Müdürlüğü Anket Uygulama İzni



T.C.
DEVELİ KAYMAKAMLIĞI
İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 46375773/100/2890932
Konu: Anket İzni

17/03/2015

KAYMAKAMLIK MAKAMINA
DEVELİ

İlgi :Çayırözü İlkokulu/Ortaokulu sınıf öğretmeni Serkan ÇALIŞKAN 02/ 03/2015 tarihli dilekçesi.

İlçemiz Çayırözü İlkokulu/Ortaokulu sınıf öğretmeni 19 Mayıs Üniversitesi Eğitim Yönetimi Teftişi ve Planlaması ve Ekonomisi alanında yüksek lisans yapan Serkan ÇALIŞKAN ilgi dilekçesi ile ilçemiz köy okullarında görev yapan öğretmenlere yönelik " Köy Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Farklı Değişikeler Açısından İncelenmesi" konulu tez çalışması kapsamında ilçemiz köy okullarında görev yapan öğretmenlere yönelik anket çalışması yapmak istediğini belirtmektedir. Söz konusu anket çalışmasının eğitim öğreimi aksatmayacak bir biçimde ders saatleri dışında, okul müdürünün sorumluluk ve gözetiminde uygulanması Müdürlüğümüzce uygun müteala edilmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Uğur BAYRAM
Şube Müdürü

Uygun görüşle arz ederim.
Ali ARSLAN
Milli Eğitim Müdürü

OLUR
17/03/2015

Enver ÜNLÜ

Yusuf SİPAHIOĞLU
Müdür
Güvenli Elektronik İmza
ASLI İLE AYNI DİR.
...../20.....

Elbiz Caddesi No: 09 38400 Develi / KAYSERİ
Telefon (0352) 621 60 54 – 621 02 00 Faks (0352) 621 21 05
e-mail: develi38@meb.gov.tr.

Bilgi İçin:
Şef. : M.ÇARKAN
İnt. Adr. : <http://develi.meb.gov.tr/>

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 5855-9663-3bcc-85fb-79d2 kodu ile teyit edilebilir.

İZİN BELGESİ

08.12.2014

Sayın Serkan Çalışkan,

"Köy Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi" konulu tezinizde MBI ölçeğini kullanmanızda bir sakınca bulunmamaktadır. Çalışmanızda başarılar dilerim.



Prof. Dr. Canan ERGİN

Özyeğin Üniversitesi
Sosyal Bilimler Fakültesi Dekanı

EK 8: Minnesota İş Doymu Ölçeği için Aslı Baycan BİNARK' ın Onayı



Aslı Baycan Binark (asli@aslibaycan.com) [Kişilere ekle](#) 04.12.2014 |>
Kime: Serkan ÇALIŞKAN ✉

Eylemler ▾

Anketi kullanabilirsiniz..

F.Aslı Baycan

From: Serkan ÇALIŞKAN [serkanhoca87@hotmail.com]
Sent: Thursday, December 04, 2014 1:50 PM
To: Aslı Baycan Binark
Subject: Anket İzni

Merhaba Aslı Hanım ben Serkan ÇALIŞKAN Kayseri' de sınıf öğretmeniyim Ondokuz Mayıs Üniversitesi'nde Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi alanında yüksek lisans yapıyorum. Çevirmiş olduğunuz Minnesota iş doymu anketini tez çalışmamda kullanmak istiyorum. Gerekli izni verirsiniz seviniirim.

