

T.C.  
YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
ORTAÖĞRETİM SOSYAL ALANLAR EĞİTİMİ ANABİLİM DALI

TARİH ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUM VE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK  
DÜZEYLERİNİN BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ:  
VAN İLİ ÖRNEĞİ

TEZLİ YÜKSEK LİSANS

Hazırlayan  
VOLKAN TUNÇ

Danışman  
Yrd. Doç. Dr. MEHMET YILDIRIM

VAN-2013

T.C. YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ  
VAN

Volkan TUNÇ tarafından yapılan "Tarih Öğretmenlerinin İş Doyum ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi: Van İli Örneği" konulu bu çalışma, jürimiz tarafından Ortaöğretim Sosyal Alanlar Eğitimi Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

Başkan : Yrd. Doç. Dr. Nurullah KARTA

Üye : Yrd. Doç. Dr. Mehmet YILDIRIM

Üye : Yrd. Doç. Dr. Gürol ZIRHLIOĞLU

Üye : .....

Üye : .....

Tez Savunma Sınavı Tarihi: 18/01/2013

Yukarıdaki bilgilerin doğruluğunu onaylarım.

22...01...2013  
Yrd. Doç. Dr. Ferit Tanhan  
Enstitü Müdürü

## Özet

### TARİH ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUM VE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ: VAN İLİ ÖRNEĞİ

TEZLİ YÜKSEK LİSANS

VOLKAN TUNÇ

YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
ORTAÖĞRETİM SOSYAL ALANLAR EĞİTİMİ ANABİLİM DALI

2013

Bu araştırmanın amacı, Van ili merkezindeki ortaöğretim okullarında çalışan tarih öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeylerini belirleyerek bazı demografik değişkenler (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, meslek süresi, kurum süresi ve ücret) açısından farklılaşıp farklılaşmadığına bakmaktır.

Araştırmaya Van ili merkezinde yer alan 38 ortaöğretim okulunda bulunan 92 tarih öğretmeninden 91'ine ulaşılmıştır. Geçerli bulunan 90 anket değerlendirmeye alınmıştır. Tarih öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini ölçmek için Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılarak katılımcıların içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum düzeyleri belirlenmiştir. Araştırmada kullanılan bir diğer ölçek olan Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile tarih öğretmenlerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı ve genel tükenmişlik düzeyleri belirlenmiştir. Ayrıca araştırmada Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır.

Araştırmada elde edilen verilerin analizi için “SPSS 15.0” paket programı kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde ise “t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), korelasyon ve Tukey HSD” test tekniklerinden yararlanılmıştır.

Tarih öğretmenlerinin genel iş doyumları “yüksek” seviyede bulunurken mesleki tükenmişlik düzeyleri “orta” seviyede bulunmuştur. İş doyumunu ile bazı demografik değişkenler arasında yapılan incelemede cinsiyet değişkeninde anlamlı bir fark bulunurken, hem iş doyumunu hem de tükenmişlik düzeyi ile bazı demografik değişkenler arasında yapılan incelemede yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, meslek süresi, kurum

süresi ve ücret değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ayrıca araştırma sonucunda tarih öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında kişisel başarı düzeyi hariç negatif bir ilişki tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Tarih Öğretmeni, İş Doyumu, Tükenmişlik, Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı

## Abstract

### A STUDY OF HISTORY TEACHERS' JOB SATISFACTION AND PROFESSIONAL BURNOUT LEVELS WITH REGARDS TO SOME VARIABLES: SAMPLE FOR PROVINCE OF VAN

POSTGRADUATE THESIS

VOLKAN TUNÇ

YUZUNCU YIL UNIVERSITY  
INSTITUTE OF EDUCATION SCIENCES  
DEPARTMENT OF SOCIAL SCIENCES EDUCATION

2013

The purpose of this study is to figure out if there have been any differences, by using demographic variables (gender, age, marital status, education level, occupation period, the institution period and wages), in the job satisfaction and professional burnout of history teachers working in secondary schools in the city center of Van.

91 of 92 history teachers working in 38 secondary schools in the city center of Van have taken part in the study. 90 current surveys have been evaluated. Using Minnesota Job Satisfaction Scale to measure history teachers' job satisfaction levels, participants' intrinsic satisfaction, extrinsic satisfaction, and general satisfaction levels have been determined. Another scale, Maslach Burnout Scale has been used to determine history teachers' emotional exhaustion, desensitization and personal accomplishment, and overall burnout levels. Personal Information Form too is available in the study.

For the analysis of the data obtained in the study, "SPSS 15 .0" package program has been used. And for analysis of the data, "t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), correlation and Tukey HSD" test techniques have been used.

The study has demonstrated that the history teachers' overall job satisfaction level is "high", yet their professional burnout level is "medium". Analyses by some demographic variables about job satisfaction have shown a significant difference in gender variable, however, the ones both for job satisfaction and professional burnout level by some demographic variables have indicated no significant differences in age, marital status, education level, occupation period, institution period and wage variables. In addition, at the end of study, with the exception of their personal accomplishment level, negative correlation has been ascertained between job satisfaction levels and burnout levels of history teachers.

**Key Words:** History Teacher, Job Satisfaction, Burnout, Emotional Exhaustion, Desensitization, Personal Accomplishment.

## Önsöz

Öğretmen, eğitimin temel taşıdır. Toplumun eğitim düzeyinin artması ve eğitimin muhasır medeniyetler seviyesine ulaşması, öğretmenlerin görevlerini layıkıyla yerine getirmesi ile olanaklıdır. Öğretmenlerin işinden sağladığı doyum düzeyi arttıkça ve tükenmişlik düzeyi azaldıkça öğretmenler işlerinde daha verimli çalışacaklardır.

Birey günlük yaşamının üçte birini iş yaşamında geçirmektedir. Bireyin çalışma ortamıyla ilgili olumlu ya da olumsuz duyguları hem iş yaşamını hem de iş dışındaki yaşamını etkilemektedir. Bireyin işiyle ilgili olumlu duygular yaşaması iş hayatında daha verimli olmasını sağlarken, iş hayatıyla ilgili olumsuz duygular yaşaması ve mutsuz olması ise bireyin iş hayatında verimsiz olmasına neden olacaktır. Unutulmamalıdır ki bireyin iş hayatındaki olumlu ve olumsuz duyguları iş yaşamı dışındaki hayatını ister istemez etkileyecektir. Olumlu iş yaşamı sonrasında birey ailesine, çevresine ve kendisine zaman ayırarak mutluluğunu arttıracaktır. Ancak iş yaşamındaki olumsuzluk bireyin ailesine ve çevresine yansıtacağı gibi bireyde yorgunluk, bıkkınlık, stres, ve tükenmişlik gibi olumsuz duygulara sebep olacak ve birey kendini yalnızlığa iterek mutsuzluğu artacaktır. Bu durum bireyin fiziksel ve ruhsal durumunu da olumsuz yönde etkileyecektir. Bu sebeple gelecek nesillerimize yön veren öğretmenlerin iş yaşamından doyum sağlaması oldukça önemlidir.

Bu çalışmada tarih öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeyleri çeşitli değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir.

Bu tezi hazırlarken yardımlarını esirgemeyen, tecrübeleriyle bana yol gösteren değerli hocalarımla ve dostlarımla adını zikretmek isterim. Araştırmalarımda ve tezi hazırlamamda görüş ve düşünceleri ile bana yol gösteren, hatalarıma karşı hoşgörülle yaklaşım yapıcı eleştiriler sunan kıymetli danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Mehmet YILDIRIM'a, tezle ilgili istatistiklerin değerlendirilmesinde kıymetli bilgilerini paylaşan Yrd. Doç. Dr. Gürol ZIRHLIOĞLU'na ve dostum Araştırma Görevlisi Tuba TEMİZ'e, tezi okuyup benimle paylaşan Yrd. Doç. Dr. Murat ÖZTÜRK'e ve Öğretim Görevlisi Eşref YANMAZ'a, değerli bilgileri ve manevi desteğiyle bana yol gösteren bölüm hocam Yrd. Doç. Dr. Nurullah KARTA'ya ve son olarak anketleri büyük bir içtenlikle okuyup değerlendiren tarih öğretmenlerine ayrı ayrı şükranlarımı sunarım.

Her zaman olduğu gibi bu çalışmamda da maddi ve manevi tüm desteğini esirgemeyen, çalışmam boyunca bana sabır ve anlayış gösteren aileme ve Duysal GÖK'e çok teşekkür ederim.

VAN-2013

Volkan TUNÇ



## İçindekiler

Özet .....	I
Abstract .....	III
Önsöz .....	V
İçindekiler .....	VII
Tablolar Listesi.....	IX
Kısaltmalar .....	X
Giriş.....	1
Problem Cümlesi .....	1
Alt Problemler .....	1
Araştırmanın Amacı .....	2
Araştırmanın Önemi .....	2
Sayıtlılar .....	3
Sınırlılıklar.....	3
Tanımlar .....	3
Kuramsal Bilgiler .....	5
İş Doyumu İle İlgili Kuramsal Bilgiler .....	5
İş - doyum nedir? .....	5
İş doyum - doyumsuzluğu nedir?.....	5
İş doyum.....	6
İş doyumsuzluğu .....	8
İş doyumunu etkileyen faktörler .....	9
Bireysel faktörler.....	10
Cinsiyet.....	10
Yaş.....	11
Kıdem .....	12
Eğitim düzeyi .....	13
Medeni durum .....	14
Beklentiler .....	15
Örgütsel faktörler .....	16
Ücret .....	16

İşin Niteliği.....	17
Örgüt.....	19
Yönetim .....	20
Stres .....	22
Çalışma şartları.....	22
İş güvenliği .....	24
Özlük hakları .....	25
Çalışma arkadaşları .....	26
Ödüllendirme.....	26
Tükenmişlik İle İlgili Kuramsal Bilgiler .....	27
Tükenmişlik kavramı .....	27
Tükenmişlik tanımları.....	27
Tükenmişlik belirtileri .....	28
Tükenmişliği etkileyen faktörler.....	31
Bireysel faktörler.....	31
Cinsiyet.....	31
Yaş.....	32
Eğitim düzeyi .....	33
Medeni durum .....	33
Beklentiler .....	34
Örgütsel faktörler .....	34
İş yükü .....	35
Ödül.....	36
Kontrol.....	37
Adalet .....	38
Aidiyet .....	38
Değerler .....	39
Tükenmişliğin sonuçları .....	40
Konu ile İlgili Yapılan Çalışmalar .....	41
Yurt içinde konu ile ilgili çalışmalar .....	41
Yurt dışında konu ile ilgili çalışmalar.....	44
Materyal ve Metot.....	47

Araştırma Modeli .....	47
Evren ve Örneklem.....	47
Veri Toplama Araçları.....	49
Kişisel bilgi formu .....	49
Minnesota iş doyum ölçeği (MİDÖ).....	49
Maslach tükenmişlik ölçeği (MTÖ).....	50
Maslach tükenmişlik ölçeğinin güvenirlik ve geçerliliği .....	51
Verilerin Analizi.....	52
Bulgular.....	53
Araştırmaya Katılan Tarih Öğretmenlerine Ait Kişisel Bilgiler .....	53
Tarih Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular .....	54
Araştırmaya Katılan Tarih Öğretmenlerinin İş Doyum ve Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyet Değişkeni Açısından İncelenmesine Yönelik Bulgular .....	55
Tarih Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki.....	56
Tartışma ve Sonuç.....	58
Öneriler.....	61
Kaynaklar .....	63
Ekler .....	76
Özgeçmiş.....	81

## Tablolar Listesi

Tablo.1.1. İş Doyumu ve Tükenmişlikle İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar.....	41
Tablo.1.2. İş Doyumu ve Tükenmişlikle İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar.....	44
Tablo.2.1. Van İli Merkezinde MEB Bağlı Ortaöğretim Okulları .....	47
Tablo.3.1. Van İli Örnekleminde Yer Alan Tarih Öğretmenlerinin Bireysel Özelliklerine Göre Dağılımı.....	53
Tablo 3.2. Tarih Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler .....	54
Tablo.3.3. Tarih Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	55
Tablo.3.4. İçsel Doyum Düzeylerinin Cinsiyete Göre Değerlendirilmesi .....	55
Tablo.3.5. Genel Doyum Düzeylerinin Cinsiyete Göre Değerlendirilmesi .....	56
Tablo.3.6. Tarih Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki .....	56

## Kısaltmalar

**MBI** : Maslach Burnout Inventory / Maslach Tükenmişlik Ölçeği

**MTÖ** : Maslach Tükenmişlik Ölçeği

**MJSQ** : Minnesota Job Satisfaction Questionnaire / Minnesota İş Doyum Ölçeği

**MİDÖ** : Minnesota İş Doyum Ölçeği

**ÖBA** : Örgütsel Bağlılık Anketi

**TDK** : Türk Dil Kurumu

**DMK** : Devlet Memurları Kanunu

**Akt.** : Aktaran

**vb.** : ve benzeri

## **Giriş**

Bu bölümde araştırmanın önemi ve gerekçesini içeren problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın amacı ve önemi, sayıltılar, sınırlılıklar ile tanımlar yer almaktadır.

### **Problem Cümlesi**

Van ili merkezinde ortaöğretim okullarında görev yapan tarih öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki nedir?

### **Alt Problemler**

1) Van ili merkezinde ortaöğretim okullarında görev yapan tarih öğretmenlerinin iş doyumunu hangi düzeydedir ve aşağıdaki demografik değişkenlere göre nasıl farklılaşmaktadır?

- a) Cinsiyet
- b) Yaş
- c) Kıdem
- d) Eğitim düzeyi
- e) Medeni durum

2) Van ili merkezinde ortaöğretim okullarında görev yapan tarih öğretmenlerinin tükenmişlik sendromu hangi düzeydedir ve aşağıdaki demografik değişkenlere göre nasıl farklılaşmaktadır?

- a) Cinsiyet
- b) Yaş
- c) Kıdem
- d) Eğitim düzeyi
- e) Medeni durum

3) Van ili merkezinde ortaöğretim okullarında görev yapan tarih öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin alt boyutları (içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum) ve tükenmişlik düzeyleri alt boyutları (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı) arasındaki ilişki nasıldır?

## **Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı, Van ili merkezindeki ortaöğretim okullarında çalışan tarih öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerini belirlemektir. Buna bağlı olarak iş doyumlarını etkileyen yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, kıdem, medeni durum, beklentiler, ücret, işin niteliği, stres, özlük hakları gibi olası faktörler ile tükenmişlik düzeyini etkileyen cinsiyet, yaş, ödül, adalet ve aidiyet gibi faktörler arasındaki ilişkinin bazı değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemektir.

## **Araştırmanın Önemi**

Sağlıklı her insan hayatını devam ettirmek için bir iş ve meslek sahibi olmak ister. Meslek sahibi bireylerin yaşamlarının büyük bir kısmı bu iş ortamında geçmektedir. Meslek sahibi olarak çalışan kişi bu çalışmasının karşılığını almak ister. Yaşamını örgütsel bir ortamda sürdüren insan, gereksinimlerinin doyurulması için uğraşacaktır. İsteddiği olanakları bulan ve gereksinimlerini karşılayan birey doyum sağlayacak ve psikolojik yönden huzura kavuşacaktır. Aksi durumda bir doyumsuzluk ve psikolojik sorunlar ortaya çıkacaktır. İş yaşamında birey istediği işi elde ettiği sürece işinde daha verimli olacaktır (Eren, 1989: 189).

Ülkemizde birçok meslek grubuyla ilgili iş doyumunu ve tükenmişlik araştırmaları yapılmıştır. Bunlar arasında içerisinde akademisyenler, öğretmenler, doktorlar, hemşireler, bankacılar... vb. gibi birçok meslek grubu sayılabilir. Ancak yaptığımız literatür araştırmaları sonucunda tarih öğretmenleri üzerine böyle bir çalışmanın yapılmadığı tespit edilmiştir. Bu yüzden yapılacak araştırmanın hem tarih öğretmenleri açısından hem de toplum açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Değişen dünya ve Türkiye konjonktüründe yapmış olduğumuz bu çalışmanın daha sonra bölge farklılıkları gibi değişen içerik çalışmalarıyla yapılacak olan benzer araştırmalara ışık tutabileceği kanaatindeyiz.

Bu araştırmanın önemi, Van ili merkezindeki ortaöğretim okullarında çalışan tarih öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenerek, tarih öğretmenlerinin mesleklerinin özellikleri ile kendi özelliklerinin uyum içinde olup olmadıklarını değerlendirmektir. Kişinin kendi iş deneyimlerini değerlendirerek işinden memnun olup olmadığını ve olumlu duygusal durumunu, bireyin işine duyduğu saygıyla

oluşan olumlu tutumları, iş yerinin değişen fiziksel, bireysel, kişiler arası ilişkiler ve kurumsal faktörlerin tarih öğretmenleri üzerindeki iş doyumlarının artması veya azalması ile işleri gereği karşılaştıkları bireylere duyarsızlaşma, kendilerini duygusal yönden tükenmiş hissetme, kişisel başarı ve yeterlilik duygularındaki azalmayı ortaya koymaktır.

### **Sayıtlar**

Araştırmaya katılan tarih öğretmenlerinin ölçek sorularını yanıtlarken içten ve objektif davrandıkları varsayılmıştır.

### **Sınırlılıklar**

1) Bu araştırmada elde edilen ölçeğe dayalı veriler 2011-2012 eğitim-öğretim yılında Van ili merkezindeki Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ortaöğretim okullarında görev yapan tarih öğretmenlerinden elde edilen bilgilerle sınırlıdır.

2) Bu araştırmada toplanacak veriler, Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ), Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ) ve Kişisel Bilgi Formundan elde edilen verilerle sınırlı kalacaktır.

### **Tanımlar**

**Tarih Öğretmeni:** Formal eğitim kurumları aracılığıyla tarih biliminin ortaya koymuş olduğu bilgi, tutum ve becerileri öğrencide davranış haline getirmeyi hedefleyen kişidir (Demircioğlu, 2010: 10).

**Doyum (Satisfaction):** Eldekinden hoşnut olma durumu, doyma işi, yetinme, kanma, kanaat. (TDK Sözlüğü)

**İş (Job):** Örgütsel ortamda, belirli bir zaman diliminde gerçekleşen, beraberinde kimi ilişkileri getiren ve ücret karşılığı girilen mal ve hizmet üretme çabasıdır (Orhan, 1997: 51).

**İş doyumunu (Job Satisfaction):** İş görenin işini ya da yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygudur (Başaran, 1992: 179).



**İş Doyumsuzluğu (Job Dissatisfaction):** İşgörenin işinden beklentilerini karşılayamaması nedeniyle yaşayabileceği fiziksel ve ruhsal rahatsızlık verici duygular olarak tanımlanabilir (Maslach ve Jackson, 1981: 101).

**Tükenmişlik (Burnout):** İş gereği insanlarla yoğun ilişkiler içerisinde olan bireylerde görülen duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization) ve düşük kişisel başarı (personal accomplishment) sendromudur (Maslach, 1982: 12).

**Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion):** Çalışanların yorgunluk ve duygusal yönden kendilerini aşırı yıpranmış hissetmeleri gibi duygularındaki artış olarak tanımlanmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981: 99).

**Duyarsızlaşma (Depersonalization):** Kişinin bakım ve hizmet verdiklerine karşı onların kendilerine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın ve duygudan yoksun şekilde davranmasıdır (Maslach ve Jackson, 1981: 99) .

**Kişisel Başarısızlık (Personal Accomplishment):** Kişinin kendini olumsuz değerlendirmesi ve kişisel başarı eksikliği olarak tanımlanmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981: 99).

## **Kuramsal Bilgiler**

### **İş Doymu İle İlgili Kuramsal Bilgiler**

#### **İş - doyum nedir?**

İş, insanın bilinçli olarak giriştiği üretici etkinliktir. İş, örgütsel ortamda belirli bir zaman dilimi içerisinde gerçekleşen, beraberinde kimi ilişkileri gerçekleştirilen ve belirli bir ücret karşılığı girilen mal ve hizmet üretme çabasıdır. İş, sosyal ve ekonomik sistem içinde, kişinin meslek adı altında yerine getirdiği ve toplum içinde almış olduğu rollerden biri olarak tanımlanabilir (Orhan, 1997: 51).

Doyum, eldekenden hoşnut olma durumu, doyma işi, yetinme, kanma, kanaat anlamına gelmektedir (TDK Sözlüğü). Ayrıca doyum, duygusal bir tepki olarak da ifade edilmektedir. Bireyin aklındaki içerik ve süreçlere yönelerek ortaya çıkabilir. Bireysel bir süreçtir, bu sebeple anlaşılabilmesi için içe dönük bakış süreçlerinin kullanılması gerekmektedir. Bireyin sözlerinden işinden ne kadar doyum sağladığı gözlenebilir. Bu gözleme dayanılarak doyum, bir davranış olarak nitelendirilebilir (Başaran, 1982: 204-205).

“İş doymu (tatmini), iş görenin işine karşı gösterdiği genel tutumdur. Kişinin işine karşı tutumu olumlu veya olumsuz olacağına göre iş doymu; kişinin iş deneyimlerinin sonunda ortaya çıkan olumlu ruh halidir, şeklinde tanımlamak, iş görenin işine karşı olumsuz tutumuna ise iş doyumsuzluğu demek doğru olacaktır. İş tatmini genellikle iş görenin iş ortamındaki deneyimlerinin onun üzerinde bıraktığı olumlu etki olarak düşünülür. İş, bireysel ihtiyaçları karşılamanın yanı sıra kişinin his ve değer yargılarını da olumlu yönde etkiliyorsa iş tatmini ortaya çıkıyor demektir.” (Erdoğan, 1991: 376).

#### **İş doymu - doyumsuzluğu nedir?**

İş hayatı insan yaşamında önemli bir yere sahiptir. Çünkü insan, hayatının yaklaşık üçte birini çalışarak geçirir ve bu faaliyetle birey hayatının devamlılığını sağlar. Çalışma ile birey sadece maddi kazanç (ekonomik gelir) elde etmekle kalmaz, bir yandan da yaptığı işten mutluluk duyması, başarı kazanması ve tatmin olması gibi unsurlarla manevi kazanımlar da elde eder. Yapılan araştırmalara göre insanların uyku

dışındaki vakitlerinin üçte ikisini işleriyle uğraşarak geçirdikleri sonucu ortaya çıktığı dikkate alınır, iş hayatının bireyin bütün yaşamında olumlu ya da olumsuz etki etme gücü ortaya çıkacaktır (Özsoy, 2002: 106).

İş doyum ve doyumsuzluğu, bireyin iş hayatı sonucunda elde ettiği önemli bir duygudur. Bireyin işiyle ilgili deneyimlerini değerlendirmesi sonucu yaşadığı olumlu duygular, düşünceler iş doyumunu; bireyin işiyle ilgili beklentilerini karşılayamaması sonucu duyduğu rahatsızlık, sıkıntı ve kaygı ise iş doyumsuzluğunu oluşturur.

### ***İş doyum***

İş doyum, birçok yazar ve araştırmacı tarafından değişik biçimlerde ele alınarak tanımlanmıştır. Bu tanımlar içerisinde en önemli görülenler aşağıda belirtilmiştir.

Birey günlük yaşamının önemli bir kısmını (%70) işinde geçirmektedir. İş, sadece ekonomik açıdan değil, psikolojik açıdan da bireyin dünyasında önemli bir yere sahiptir. O halde, insanın iş doyum ve mutluluğu nasıl sağlanacaktır? Sadece ücret yeterli midir? Huzurlu ve üretken olması nasıl sağlanacaktır? Bu ve buna benzer sorulara verilen cevaplarda, iş doyum önemli bir fonksiyona sahiptir. İş doyum; işin kapsamı ve iş ortamına karşı bireyin olumlu tutumlarının tümüdür. Çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur. İş doyum, işin özellikleriyle personelin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir. Bu uyum ne kadar çok olursa o oranda yüksek bir iş doyum gerçekleşecektir (Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2002: 327).

İş doyum genelde, bireylerin işlerine ilişkin duygu ve düşünceleri ile bireyin işine biçtiği değerler ve iş deneyimleriyle sonuçlanan tatminkâr ve pozitif duygusal bir durum olarak açıklanır. Genel olarak iş doyum bir bütün olarak iş yönündeki tutumdur. Kişinin işin farklı açılarına (denetim, ücret ve işin kendisi) verdiği önem ve bu önemli unsurların kendisinde belirli derecede etkisi, bir doyum göstergesidir (Organ ve Bateman, 1991: 340).

İş tatmini, çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk olarak ifade edilir. Tatmin duygusu ancak işin özellikleriyle çalışanların istekleri birbirine uyduğu zaman ortaya çıkar (Bingöl 1997: 270-271). Spector'a (1997: 2) göre iş doyum, basitçe, çalışanların işlerine ve işleriyle ilgili konular hakkındaki hissettiklerine ilişkin bir kavramdır. Genel olarak çalışanların işlerini sevmeleri ya da

sevmemeleridir. İş doyumu, davranışsal bir değişken ya da işin değişik boyutları ile ilgili davranışsal tepkilerdir. İş doyumu, iş hakkındaki evrensel duyguları kapsar.

Bush'a göre, iş doyumunu çalışanın içsel süreçlerine dayandırarak "bireyin, işe ilişkin değerlerinin ihtiyaçlarıyla uyumlu olması koşuluyla, bireyin iş başarılarına veya önemli bulduğu iş değerlerinin gerçekleştirilmesine olanak verildiğine ilişkin algısı" olarak tanımlamıştır (Akt. Orhan, 1997: 53).

Holland (1973)'a göre iş doyumu, işte kararlılık ve başarı bireyin kişisel özellikleri ile iş çevresi arasındaki bağdaşım ölçüsünde gerçekleşebilir. Kişiliği çevreyle bağdaşık olan bireyler çevreyle kişiliklerini pekiştirecekler, ödüllendirilecekler ve bu kişiler daha az olasılıkla çevrelerini değiştireceklerdir. Kişiliği çevreyle bağdaşık olmayanlar, ya çevreyi kendilerine göre değiştirecekler ya da o çevreden uzaklaşacaklardır (Akt. Kuzgun, 2000: 75).

İş doyumu, iş görenleri çalışmaya teşvik eden önemli bir etken, gösterdikleri çabalar sonucunda elde ettikleri başarı umutlarıdır. Bu umutlar gerçekleştiğinde iş doyumu söz konusu olmaktadır. Ortaya konan arzu ve ihtiyaçlar her şeyden önce insanın kendi benliği ile yakından ilişkili olmaktadır. Bu nedenle iş doyumu aynı zamanda bireyin kendi egosunun doyum yolu olarak tanımlanabilmektedir (Eren, 2001: 40-51).

Eren (1998: 68), "İş doyumu denince, işten elde edilen maddi çıkarlar ile işçinin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı bir mutluluk akla gelir." şeklinde ifade etmektedir.

Başka bir görüşe göre iş doyumu, iş şartlarının (işin kendisi, fiziksel ortam, yönetimin tutumu, çalışma arkadaşları) ya da işten elde edilen sonuçların (ücret, iş güvenliği, ödül) iş gören tarafından değerlendirilmesidir. İş doyumu iş görenin normlar, değerler ve beklentiler sisteminden geçerek değerlendirilen iş ve iş koşullarına ilişkin algılarına karşı geliştirdiği tepkilerden oluşmaktadır (Çekmecelioğlu, 2006: 153-168).

Bireyin hayat sürecinin önemli bir bölümünü kapsayan ve bu süreçte çoğunlukla yetişkinlik döneminin temel gelişimsel görevlerinden biri olarak kabul edilen iş hayatı; kişinin bedensel veya zihinsel olarak herhangi bir yönde emek vermesi, çaba harcaması ve bundan ekonomik, psikolojik, sosyal ve kültürel rolleri açısından doyum sağlaması durumudur (Keser, 2004: 35).

İş doyumu; iş görenin, işle ilgili deneyimlerini değerlendirmesi sonucunda oluşan olumlu bir duygusal durum olarak tanımlanabilir (Işıkhan, 1993: 37).

Başaran'a (1992: 179) göre iş doyumu, çalışanın işini ya da yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygudur. İş doyumu çalışanların örgütten elde edebileceği değerlerle gereksinim duyduğu değerleri denk gördüğünde ya da bağdaşabilir bulduğunda duyabileceği olumlu bir duygudur.

Locke'a (1976: 1297) göre iş doyumu, insanların işini ya da işle ilgili yaşantısını, memnuniyet verici ya da olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak takdir etmesi şeklinde tanımlamıştır. İş doyumu, çalışanların önemli olarak gördükleri şeyleri işlerinden ne kadar elde ettiklerine ilişkin algılarının bir sonucudur (Luthans, 1995: 126).

İş doyumunun üç temel boyutu vardır. Bunlardan ilki; iş doyumu, iş durumuna duyulan duygusal bir tepkidir. Bu nedenle, gözle görülemez, ancak anlaşılır. İkincisi ve en önemli olarak görüleni, sonucun beklentiyi ne kadar karşılayıp karşılamadığıdır. Örneğin bir grup, diğerlerinden daha fazla çalışıyor ama yeterince ödüllendirilemiyorsa, yöneticilerine ve çalışma arkadaşlarına karşı olumsuz bir tutum içinde olacaklar, dolayısı ile tatmin olamayacaklardır. Diğer taraftan kendilerine iyi ve eşit davranıldığını ve adil bir ödeme yapıldığını düşünürlerse, muhtemelen olumlu bir tavır içine gireceklerdir. Üçüncü olarakta, iş doyumu birden fazla birbiri ile bağımlı tavırları içermesidir (Luthans, 2002: 230).

Sonuç olarak iş doyumu, bireyin yaptığı iş ve iş ortamına ilişkin beklentileri ile bu beklentilerin karşılanması sonucu bireyde oluşan, olumlu – olumsuz duyguların tamamıdır. Bütün bu tanımlar göz önüne alındığında iş doyumunun, bireyin iş ve günlük yaşamının ne kadar içinde olduğu anlaşılmaktadır.

### ***İş doyumsuzluğu***

İş doyumsuzluğu, çalışanların işinden beklentilerini karşılayamaması nedeniyle yaşayabileceği fiziksel ve ruhsal rahatsızlık verici duygular olarak tanımlanabilir (Maslach ve Jackson, 1981: 101).

İş doyumunu etkileyen olası tüm faktörlerin aynı zamanda iş doyumsuzluğunun da kaynağı olduğunu söyleyebiliriz. Kişinin iş doyumunu sağlaması, bireysel ve örgütsel faktörler bireyin doyumsuzluk nedeni de olabilir. Bu nedenlerden dolayı doyumsuzluk yaşayan birey farklı olumsuzluklarla karşı karşıya kalabilir.

Bu iş doyumsuzluğunun nelere yol açabileceğini Davis şöyle ifade etmektedir; “Bir örgütte işlerin iyi gitmediğine en önemli kanıt, iş doyumunun düşmesidir. İş doyumsuzluğu, daha gizli biçimlerde, ani grevler, iş yavaşlatma, düşük verimlilik, disiplin sorunları ve diğer örgütsel sorunların arasında yer alır.” (Davis, 1984: 95).

İş doyum ve doyumsuzluğunun çalışan ve kurum açısından da önemli sonuçlarının olduğu bilinmektedir. İş doyumunu sağlayan kuruluşların eleman bulmakta sıkıntı yaşamadıkları, personelinin süreklilik gösterdiği bilinirken, bunun aksine; doyumsuzluğa yol açan kuruluşların eleman bulmakta sıkıntı yaşadıkları, elemanlarının süreklilik göstermediği ve olumsuz sendikal çalışmalara sahne olduğu da bilinen sonuçlardır. İş doyumunu yüksekliğinin çalışanın mutluluğuna katkıda bulunacağı gibi iş doyumunun azalması ise kişinin işine yabancılaşmasına, buna bağlı olarak da ilgisizlik ve uyumsuzluğun ortaya çıkacağı düşünülmektedir (Erdoğan, 1999: 246).

### **İş doyumunu etkileyen faktörler**

İş doyumunu, bireyin işinden umduklarını bulması ile ortaya çıkan olumlu tutumdur. Çalışanların işlerinden beklentileri, öncelikle kendi kişilikleri ile ilgili olarak şekillenir. Bireyin temel kişisel özellikleri, iş ve iş çevresinden beklentileri, nitelik ve nicelik olarak önemli bir sınırlayıcıdır. Kişiler, eğitim, sosyal statü ve kurduğu ilişkiler bütünü çerçevesinde, kendilerine uygun işler ararlar. Bireylerin işleri ve işten beklentileri kişisel özelliklerine göre şekillendiğine göre, insanların iş doyumunda kişisel etmenler önemli bir yer tutar (Erdoğan, 1999: 234).

İş doyumunu, iş hakkındaki olumlu ve olumsuz duygu ve tutumlarla ilgili olmakla birlikte pek çok faktöre de bağlı olmaktadır. Kişisel özellikler de iş doyumunu etkilemektedir. Motivasyonun ve işle ilgili isteklerin ve beklentilerin yüksek olması da işe yönelik tutumları etkilemektedir. Bazı insanlar için iş doyumunu kararlı ve durağandır; işin özelliklerinden bağımsız olmaktadır. Statü, ücret, çalışma koşulları ve hedeflerdeki değişiklikler bu insanların iş doyumlarını çok az etkilemektedir. Mutluluğa (doyum) ya

da mutsuzluğa (doyumsuzluk) yönelik kişisel eğilimler koşulları çok az değiştirmektedir (Schultz ve Schultz, 1994: 336).

Yapılan literatür taramasında da görüldüğü gibi iş doyumunu kişinin işinden dolayı duyduğu olumlu hislerdir. Bireyin iş doyumunu etkileyen örgütsel ve bireysel faktörler vardır (Balcı, 1985: 15). Bunlar aşağıda sırasıyla belirtilmiştir:

### ***Bireysel faktörler***

Bütün insanlar yaptıkları işten haz almak, mutluluk duymak ve doyum sağlamak ister. Ancak haz, mutluluk ve doyum göreceli kavramlar olup kişiden kişiye değişiklikler göstermektedir. Bireyin yapısı itibari ile değerleri, beklentileri, nitelikleri, algıları ve yargıları farklılık gösterir. Bu sebeple kişinin bireysel özellikleri onun iş doyumunu etkiler. Bu bölümde bireysel faktörler ele alınmıştır.

### *Cinsiyet*

Kadın ve erkek cinsiyeti arasındaki birçok özelliğin farklı olduğu düşünülecek olursa, bu farklı özellikler ve bakış açılarının iş doyumunda da etkili olacağı, iki ayrı cinsin, aynı şartlara haiz işlerde, farklı doyum seviyelerine ulaşacağı düşünülebilir.

Schultz ve Schultz (1998: 340) kadın ve erkek çalışanlar arasında iş doyumunu farklılıklarını ele alan çalışmaların sonuçları arasında bir tutarlığın bulunmadığını ifade etmektedir. Buna ek olarak bazı çalışmalarda ise kadın ve erkek çalışanların iş doyumunu arasında açık bir fark bulunmazken, bazı çalışmalarda da fark bulunduğunu ileri sürmektedir.

Sarpkaya'nın (2000: 111) öğretmenlerin iş doyumunu ile ilgili yaptığı araştırmasında ortaya çıkan sonuçlardan biri de öğretmenlerin kişisel özelliklerinden okul ve cinsiyet değişkeninin, öğretmenin iş doyumunda önemli bir değişken olduğunu tespit etmesidir. Bu durumun tam tersine, Yüksel'in (2001: 155) iş doyumunu ile ilgili yaptığı çalışmada ise yaş, cinsiyet, medeni durum gibi değişkenlerin, bireylerin iş doyumları üzerinde ciddi farklılıklar ortaya çıkarmadığı ileri sürülmektedir.

Huberman'a (1992: 122) göre bayan öğretmenler, erkek meslektaşlarına oranla daha tatminkârdırlar. Bayan ve erkek öğretmenler arası tatmin farklılığının, öğretmenin öğretme yeterliliği ile ilgili olarak değiştiğini ileri sürmektedir. Bu da çalışma şartları

dışında bir etkenin öğretmen doyumunu etkilediğini göstermektedir. Huberman, cinsiyetler arası tatmin farklılığını, okulun örgüt kültürünün erkek öğretmenleri daha fazla etkilediğine bağlamaktadır.

Şahin (1999: 72), “İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri” adlı araştırmasında şu sonuçlara ulaşmıştır: “Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş doyum puanlarının ortalamaları arasında önemli farklılık bulunmuştur. Kadınların iş doyum puanlarının ortalamaları erkeklerin iş doyum puanlarının ortalamalarından daha yüksektir.”

Bilgiç (1998: 549-558), kişisel özellikler ve iş doyum ilişkisini incelediği, Türkiye’de farklı kurumlarda çalışan bayan ve erkek iş görenlerle ilgili yaptığı araştırmasının cinsiyetle ilgili sonucu olarak, bu değişkenin genel iş doyum düzeyinde farklılığa yol açmadığını belirtir.

İş doyum ile ilgili yapılan birçok araştırma sonuçları, iş görenlerin iş doyumları ve cinsiyet arasındaki ilişkinin belirli meslek gruplarına göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Eğitim örgütlerinde iş gören öğretmenlerin ise; cinsiyet değişkenlerinin iş doyumunu kısmen de olsa etkilediği söylenebilir. Bayanların, fizyolojik ve psikolojik yapısı nedeniyle öğretmenlik mesleğine uyumlulukları ve fedakâr yapıları, işe olan ilgilerini artırmaktadır. Bununla ilgili olarak, bayan öğretmenlerin işlerine bağlılığı ve işini sevme oranının daha fazla olduğu söylenebilir. Bu da iş doyumunu beraberinde getirmektedir.

### *Yaş*

Yapılan araştırmalarda genel olarak yaş ilerledikçe iş doyumunun arttığı görülmektedir. Herzberg ve arkadaşlarının yaptığı bir incelemede yaş ile doyum arasında “U” harfi şeklinde bir ilişki bulunmuştur. Bireyler iş hayatına ilk başladıkları yıllarda iş doyum düzeyi yüksek olmakta; ancak daha sonraki yıllarda bu yükseliş azalmakta ve sonra tekrar yükselmeye başlamaktadır (Akt. Baysal, 1981: 193).

Davis (1984: 100), yaşlı iş görenlerin kazandıkları deneyimlerden dolayı işlerine uyum sağladıklarını ve buna bağlı olarak iş doyumlarının arttığını ifade etmektedir. Genç iş görenler ise yükselme ve diğer iş koşullarıyla ilgili olarak, aşırı bir beklentiye



girmeleri nedeniyle işlerinin ilk yıllarında doyumsuz, daha sonraki dönemlerde daha doyumlu olduklarını belirtmektedir.

Yapılan araştırmalar da yaş ve iş tatmini arasında bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İlişkinin belli olmamasına rağmen, bazı araştırmalar lineer bazıları ise çan eğrisi bir ilişkiden bahsetmektedirler. Brush, Moch ve Pooyan, yaş ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi göstermek amacıyla yaptıkları 19 çalışmada iş tatminin yaş ile arttığını tespit etmişlerdir. Zeitz (1990), iş tatmininin hayatın erken döneminde düştüğünü, orta yaş düzeyinde ve 45 yaş civarında yeniden sıçradığını gösteren çan eğrisi ilişkisini saptamıştır (Akt. Spector, 1997: 28).

Maktalan (1997: 29), “İş Tatminini Etkileyen Faktörler ve Plastik Profil İşletmelerinde Uygulama” adlı araştırmasında iş doyumunun genellikle yaşla birlikte arttığını belirterek; bu durumun genç çalışanların iş ile ilgili olarak fazla imkan ve sorumluluğa sahip olmamasından buna karşılık belirli bir yaşın üzerindeki çalışanların daha fazla maaş ve sorumluluğa sahip olmasından kaynaklandığını ifade etmekte ve yaşın artmasına bağlı olarak iş doyumunun da artabileceğini savunmaktadır.

Genel olarak iş doyumunu yaşla birlikte artmaktadır. Genç bireylerde daha düşük iş doyumunu görülmektedir. Çünkü genç insanların çoğu sorumluluk duydukları ve kendilerini yeterli hissettikleri bir iş bulmakta başarılı olmadıkları için ilk işlerinde hayal kırıklığına uğramaktadır. Bu hayal kırıklıkları sonraki işlerinde de olabileceği endişesini yaşamaktadırlar. Yaşlı olan çalışanların yaş ile iş doyumunu ilişkisi açısından bazı avantajları bulunmaktadır. Yaşlı olan iş görenler, arzu edilen iş koşullarıyla var olan iş koşulları arasındaki karşılaştırmayı daha sağlıklı yapabilmektedir. Yaşı daha büyük olan çalışanlar, daha yüksek maaş almakta ve daha fazla o işte çalışmış olduklarından daha fazla ödül almaktadırlar. Bu nedenle daha yaşlı çalışanların iş doyumları daha yüksek olmaktadır.

### *Kıdem*

Çalışanların yaşı ile tatmin etkileri doğru orantılıdır. İnsanlar yaşlandıkça ve kıdemleri arttıkça işlerinden daha fazla tatmin olmaya başladıkları görülmektedir. Bunun ise çeşitli nedenleri vardır. Öncelikle, yaşlanan kişilerin hayattan ve dolayısıyla işten beklentileri azalmaktadır. Kıdem aldıkça, işine ve sosyal ortama iyice alışır ve iş

başarımları artar. Genç iş görenler ise işten beklenti düzeyleri yüksek olduğundan, işlerine alışınca ve kıdemleri artınca kadar iş doyumunu daha düşük seyredecektir (Erdoğan, 1999: 256).

Uyargil'e (1983) göre, yapılan araştırmalarda iş tatmini ile kıdem arasında güçlü bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Yöneticiler arasında yapılan araştırmalar sonucu üst yönetim kademesinde bulunan kişilerin, iş tatminlerinin daha yüksek olduğu görülmektedir (Akt. Gülay, 2006: 57).

Hamilton (1978), Gilmer (1966) yaptıkları araştırmalarda insanların işe başlamalarından hemen sonra iş doyumunu düzeyleri yüksek olmakta, sonra bu düzey zamanla düşmektedir. Kişilerin kıdem ve deneyimleri arttıkça iyi yerlere gelebilme imkânları da artmaktadır. Bu da işten daha çok doyum almalarını sağlamaktadır (Akt. Tahta, 1995: 12).

Eğitim örgütlerinde çalışan öğretmenlerin, yaş ve hizmet süresi değişkenleri üzerinde yapılan araştırmalar, genellikle kıdemli öğretmenlerin mesleklerinden daha doyumlu oldukları sonucuna götürmüştür. Burada, öğretmenliğin yapılarak öğrenilen ve öğrendikçe iş başarımını ve ürününü kalitelendiren bir süreç olduğunu düşünecek olursak, kıdemli iş doyumunu olumlu etkileyebileceğini söyleyebiliriz. Kıdemli öğretmenler, toplumda ve iş ortamında belirli bir saygınlık ve konuma eriştiğinden ve mesleklerindeki tecrübelerinden dolayı iş başarımları yüksek olduğundan, genç öğretmenlere göre daha doyumludurlar. Bunun yanında yaş ilerledikçe ailevi sorumluluğun artması ve diğer işlere ilişkin ümitlerin azalması da doyuma etkisi olan diğer bir faktördür. Kısaca, kişi zaman ilerledikçe işini kabullenmekte ve bu da iş doyumunu artırmaktadır (Gergin, 2006: 44).

### *Eğitim düzeyi*

Eğitim, bireyin öğrenim sonucu elde ettiği bilgileri uygulamaya dönüştürmesini sağlayacak davranış değişikliğini meydana getiren, amaçları saptanmış, planlı bir etkinliktir. Eğitim, bir yandan davranışlarda bir takım değişiklikler yaratmakta; diğer yandan bireyin mevcut ve gelecekteki becerilerini dengeleyerek, bugünkü ve gelecekteki gereksinimlerini karşılamasını sağlamaktadır (Tınaz, 2005: 95).

Öztürk'e (2001) göre eğitim, iş doyumunu etkileyen en önemli faktörlerden biri olmaktadır. Burada önemli olan, eğitim doğrultusunda ortaya çıkan bilgi birikimi, çalışma değerleri, özlem düzeyleri, örgütsel beklentiler gibi faktörlerle, yapılan işin sağladığı ortam ve olanaklar arasında dengenin sağlanması olmaktadır. Örneğin bazı işlerde yüksek öğrenimli iş görenlerin, ilkökul, orta ve lise düzeyinde eğitim almış iş görenlere göre iş doyum düzeyleri daha düşük olmaktadır. Bu durum, eğitim düzeyi yüksek olan iş görenlerin yüksek ücret beklentisi olması ve bunun karşılanmamasından kaynaklanmaktadır. Bazı araştırmalarda da eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin iş doyum düzeylerinin, eğitim düzeyi düşük olanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda, örneklemdaki eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin örgütsel ödüllere daha çok ulaşmasına ve daha çok ücret almalarına dayandırılmaktadır (Akt. Sat, 2011: 9).

Eğitim, iş doyumunun oluşumunda en önemli faktörlerden biri olup, eğitim düzeyi çalışanın doyum derecesini de etkileyebilen bir yapıdadır. Dolayısıyla eğitim düzeyi, çalışanların işini daha iyi kavrayıp daha başarılı olmasını sağlamakta ve bu durum iş doyumunun oluşumuna katkıda bulunmaktadır (İncir, 1990: 53).

Kişinin eğitim seviyesine uygun bir iş yapmasının iş doyumunu etkileme olasılığı olduğu gibi, kişinin eğitim gördüğü alanla ilgili bir iş yapıyor ya da yapmıyor olması da iş doyumunu üzerinde etkili bir faktör olabilir. Örneğin bir alanda fakülte eğitimi gören bir kişinin eğitim süresince psikolojik olarak, bilgi ve beceri olarak bir hazırlık devresi geçirmesi beklenebilir. Eğitimini tamamladığında ise eğitim gördüğü alanla ilgili mesleğe sahip olacağını ve mesleğine uygun bir iş yapacağını düşünmektedir. Ancak kişi, ülkenin istihdam ve ekonomik politikaları vb. nedenlerden dolayı eğitim gördüğü alanın dışında bir iş yapmak zorunda kalıyor ise bu durum kişide, hayal kırıklığı ve işe soğuk kalma vb. gibi olumsuz tutumlar doğurması beklenebilir. Bu durumda, eğitim alanına uygun bir işi yapan kişiyle, aynı işi yapıyor olduğunu düşündüğümüzde, işinden daha az doyum alması beklenebilir (Demir, 2001: 30).

### *Medeni durum*

Evlilik ve iş doyumunu arasında anlamlı ve yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğu, evlilikten alınan doyumun iş doyumunu etkileyen değişkenlerden biri olduğu belirtilmektedir. Evlilik ile birlikte kişinin sorumlulukları arttığından, düzenli bir iş

hayatı onun için önem taşımaya başlamaktadır. Bu nedenle evli kişiler daha düzenli olabilmektedirler (Özkalp, 2001: 83). Evlilik, kişiye düzenli bir yaşam sağlayarak, iş doyum düzeyini arttırmaktadır (Keser, 2006: 113).

Yapılan araştırmalarda evli çalışanların genel iş doyumlarının bekârlara oranla daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır (Sevimli ve İşcan, 2005: 61). Yine yapılan araştırmalar, evli olan çalışanların daha az devamsızlık, daha az işten ayrılma ve bekâr olanlara kıyasla daha çok doyum sağladıklarını göstermektedir. Boşanmış olanlar, dullar ve evlilik dışı beraber yaşayanların iş verimliliklerinde ve iş doyumlarında düşüş olduğu görülmektedir (Lam, Zhang ve Baum, 2001a: 159).

### *Beklentiler*

İnsanlar hayatlarını devam ettirmek için yaptıkları mesleklerden bir beklenti içerisindedir. Bu beklenti kişiden kişiye farklılık göstermekle beraber temelde her biri belirli bir amaca yöneliktir. Bununla beraber günümüzde artık daha da bilinçlenen toplumlarda çalışanların işlerinden ve sosyal yaşamlarından olan beklentileri de birbirinden farklılık göstermektedir (Özgen ve diğerleri, 2002: 329).

Çalışanların beklentileri iş doyumuna da etki etmektedir. İş doyumunu, çalışanların işle ilgili beklentileri ile işten elde ettiklerini karşılaştırmaları sonucu ortaya çıkmaktadır. Beklediklerinden daha fazlasını elde etmeleri halinde çalışanlarda iş doyumunu gerçekleşmektedir (Spector, 1997: 33-34).

Uyargil'e (1983) göre bazı teorisyenler, (örneğin Weaver, Brickman, Ilgan, Hamstra ve Spector gibi) iş tatmini ve tatminsizliğini, bireyin işinden ne beklediği ile çevrenin kendisine nasıl bir imkân verdiği veya o çevreden ne elde ettiği arasındaki farkı tespit ederek farkın derecesine karar verdiklerini ileri sürerler. Beklentiler, duygusal reaksiyonlarımıza dolaylı olarak etki edebilirler. Araştırmacıların çoğu, (örneğin; Lock, Aranson ve Smith) beklenmedik başarı ve başarısızlık üzerinde yaptıkları araştırmada deneklerin çoğunun beklenen başarısızlığı, beklenmeyen başarıya tercih ettiklerini görmüşlerdir (Akt. Gülay, 2006: 59-60).

Karşılanmayan beklentiler ise, çalışanların işe uyum sağlamasını zorlaştırmakta ve iş doyumsuzluğu yaratmaktadır (Lam ve Zhang, 2003: 161). Beklentilerin karşılanmaması sonucunda ortaya çıkan iş doyumsuzluğu, çalışanlarda davranış

bozukluğu yaratmaktadır. Bu durumun sinirsel ve duygusal bozukluklara yol açtığı gibi uykusuzluk, iştahsızlık, duygusal çöküntü ve hayal kırıklığı gibi de rahatsızlıklara neden olduğu bilinmektedir (Özdemir, 2006: 80).

### ***Örgütsel faktörler***

İş doyumunu etkileyen çok çeşitli örgütsel faktör bulunmaktadır. Örgütün yapısı, ücret, iş güvenliği, çalışma şartları, yönetim, işin niteliği, özlük hakları, arkadaşlık ortamı ve ödüllendirme sistemi gibi faktörler iş doyumuna etki eden örgütsel faktörler arasında yer almaktadır. Bu bölümde örgütsel faktörler ele alınmıştır.

#### *Ücret*

Yönetimin, iş doyumunu ve çalışma hayatına etkisi yanında ücret özellikle ülkemiz için geçerli bir iş doyumunu değişkenidir. Ücret aslında iş doyumunun başlı başına bir değişkenidir. Para birçok mesleğin ve işin yegâne yapılma kaynağı olarak ortaya çıkabilmektedir. Bunun sebebi bitmek tükenmek bilmeyen ve her geçen gün daha da çeşitlenen insan ihtiyaçlarıdır; zaten iş yaşamı da insan ihtiyaçlarının önemli bir sonucudur. Dünya üzerinde yaşayan tüm insanların, daha iyi yaşayabilme istek ve arzularının tek kaynağı para olmuştur. İnsanlar artık paraya ulaşmak için birçok şeyi feda edebilmektedirler. Dünya hayatının doğal getirisi ücretin öneminin artması, eğitim çalışanlarına da yansımıştır (Gergin, 2006: 44).

İş doyumunu konusunda yapılan araştırmalar, iş doyum veya doyumsuzluğunun temel faktörlerinden birisi olarak ücreti göstermektedir. Şüphesiz iş görenin işe karşı tutumunu, aldığı ücretin yeterliliği, alması gerekene oranla normalliyi ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi de belirleyecektir. Şayet kişi ücretini yeterli buluyor ve maaşının ihtiyaçlarını karşılama düzeyini yeterli görüyorsa işe karşı tutumu olumlu yani işinden doyumlu aksi takdirde olumsuz tutum içerisinde olacaktır (Özgen ve diğerleri, 2002: 333).

Bir iş görenin aldığı ücret, onun örgüte yaptığı katkının karşılığıdır. Bir örgüt iş görenin bilgi ve becerileri karşılığında ödemedede bulunur. Yeterli ücrette bir iş bireyin kendisini işte iyi hissetmesini sağlar. Yetersiz bir ücret ise iş görenin örgüte karşı

olumsuz bir tutum geliştirmesine yol açtığı gibi bu durum aynı zamanda çalışanın öz benliğini de olumsuz etkiler (Günbayı, 1999: 8).

Yeterli bir ücret çok sayıda faktöre bağlıdır. Ücret iş görenlerin sunduğu bilgi ve beceriler arttıka yükselme eğilimi gösterir. Bu yüzden bir hizmetli için yüksek olan bir ücret, bir doktor için düşük olabilir. Diğer taraftan bireylerin yaşam biçimleri de farklılık gösterir. Bu da onların paraya olan ihtiyaçlarını etkiler. Aynı işe sahip ancak yaşam biçimleri farklı olması bakımından bir kişi için yeterli olan bir ücret diğer bir kişi için yeterli olmayabilir (Günbayı, 1999: 8). Ayrıca bireyin evli ve bekâr olması da ücret noktasında bireyleri etkileyen önemli bir faktördür. Benzer işe sahip bireylerden birinin evli bir diğerinin bekâr olması durumunda evli bireyin ihtiyaçları ve sorumlu olduğu kişi sayısı fazla olması sebebiyle ücret yeterli olmayabilirken, bekâr bireyde ise evliye oranla ücret yeterli olabilir.

### *İşin Niteliği*

İş, “Bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma” olarak tanımlanmıştır (TDK Sözlüğü).

İlgi çeken, doyum sağlayan bir işin niteliği şunlardır. Kişinin yetenek ve becerilerini kullanmaya uygun olması, öğrenmeye, yaratıcılığa, değişikliğe olanaklı, sorumluluğa ve demokratik denetime açık olması, değişik düşünce, beceri ve tutum zenginliğine sahip olması, bilişsel buluşlara, yeniliklere açık olması ve sorun çözmeye dayanması gerekmektedir (Locke, 1976: 1319).

İnsanlar yaptıkları işin ya kendileri açısından ya da diğer insanlar açısından bir anlama sahip olmasını isterler. Birçok iş gören önemli bir iş yaptığını düşünerek bundan doyum sağlar. Genellikle bütün işler bir örgütün işlerliği bakımından şu ya da bu şekilde anlamlıdır. Bir örgüt gereksiz bir görevi üstlenmesi için bir iş görene maaş ödeyerek parasını boşa harcamaz. Bireyler genellikle değişiklik, farklılık ve yeni bir şeyler aradıkları için kolayca sıkılırlar. Bu yüzden birçok iş gören bazı çabalara değecek mücadelecı bir iş ister. Saatlerce aynı aktiviteyi gerektiren bir iş kısa zamanda sıkıcı bir hale gelir (Demirel, 2006: 14-15).

İşinden sıkılmış, bunalmış bir kişi çoğunlukla iyi bir iş gören olamaz. Birçok işin az da olsa sıkıcı ve tek düze özellikleri vardır. Bununla birlikte birçok iş gören işlerini

daha ilginç bir hale getirmek için yaratıcılığını ve becerisini kullanma olanağına sahip olmayı ister. Örneğin bir öğretmen hem öğrencileri hem de kendisi için sınıf ortamını daha heyecan verici ve ilginç bir hale getirmek için bütün öğretmen becerilerini kullanarak, işinin getirdiği sıkıcılıktan kendisini kurtarabilir (Günbayı, 1999: 6).

Birey işin kendi şahsi beceri, ilgi ve eğitimine en uygun olanını en iyi şekilde yapar ve bundan doyum elde eder. İş hayatında birey, istediği işi ve bu işin kendi bilgi ve yeteneğine uygun kısmını elde ettiği zaman işinde verimli bir şekilde çalışacaktır. Kendisine uygun iş verilen bireyin, diğer maddi ve manevi ihtiyaçları da belirli seviyede karşılanırsa birey işinde doyuma ulaşır (Eren, 1998: 178).

Sağlıklı her birey bir iş ve meslek sahibi olmak ister. Meslek sahibi olarak çalışan kişi bu çalışmasının karşılığını almak ister. Yaşamını örgütsel bir ortamda sürdüren birey gereksinimlerinin giderilmesi için çalışacaktır. İsteddiği olanakları elde eden ve gereksinimlerini karşılayan kişi doyum sağlayacak ve psikolojik yönden huzura kavuşacaktır. Aksi takdirde bir doyumсузлук ve psikolojik sorunlar ve rahatsızlıklar ortaya çıkacaktır. İş yaşamında kişi istediği işi elde ettiği sürece işinde daha verimli olacaktır (Eren, 1989: 189).

İşin zorluk derecesi de iş doyumunu genellikle olumlu yönde etkileyen değişkenlerdendir. Bireylerin başarma arzuları ve başarılarını gösterme eğilimleri vardır. Özellikle, zihinsel olarak zor olan bir iş, birey tarafından üstesinden geliniyorsa ve çevre bu başarıyı fark ediyorsa çalışan üst düzeyde tatmin bulacaktır. Bireyin özellik ve niteliklerine göre basit olan işler sıkıntı yaratır, ancak bireysel yeteneklere uyumlu ve bireye meydan okuyucu olan işler tatmini sağlarken, işin bireyi çok zorlaması da bireyde hayal kırıklığına sebep olur ve iş tatminsizliğini doğurur (Robbins, 1991: 172).

İşin içsel özellikleri de iş doyumunu belirleyen değişkenler arasındadır. Bireylerin eğitimi, işe dönük olarak geliştirdiği özellikleri ne kadar gelişmişse ve üst düzeydeki kariyer göstergelerine ne ölçüde sahipse, işin meydan okuyuculuğu ve zorluğu o kadar önemli olur. Bireyler kendilerine yeteneklerini kullanma olanağı veren çok yönlü ve özel nitelikler gerektiren işleri yaptıkça kendilerinin de başarılı oldukları konusunda bilgi geldikçe, işlerinden tatmin olurlar (Erdoğan, 1996: 238-239).

## *Örgüt*

Örgüt kavramı, belirli bir amacı gerçekleştirmek için iki veya daha fazla kişinin çabalarının birleşmesi sonucu ortaya çıkan işbirliği sistemi olarak tanımlanmaktadır (İşcan ve Timuroğlu, 2007: 120).

Sosyal bir varlık olan insan ihtiyaçlarından en önemlilerinden biri de, bu sosyal yönünün gereği insan topluluklarının arasına girme, bir topluluğa dahil olma ve kabul görme ve aitlik ihtiyacıdır. İnsanların bu çok önemli ihtiyacı, hayatlarının büyük bir bölümünü geçirdikleri iş hayatında da ön planda olacaktır. Bu noktadan hareketle, eğitim örgütlerinde çalışan öğretmenlerin de, işbirliği ve uyum içinde bir ekip ruhu ile çalışmaları çok önemlidir. Öğretim ortamlarının amaçlarına ulaşılabilirlik, zaten bir ekip çalışması ve kişiler arası ilişkilerin iyi düzeyde olması gereğini ortaya koymaktadır (Gergin, 2006: 32-33).

Her örgütte formal veya informal gruplar oluşmuştur. İş görenler bu gruplardan birine dahil olmuşlardır ve bu gruplar içerisinde bağlılık arttığı gibi biz duygusu da bu gruplarda egemen olmuştur. Grubun başarı ve başarısızlığı bireylere yansiyacak, birey grubun amaçları doğrultusunda hareket edecektir. Dahil olunan grup başarılı ve hayat anlayışına uygun kimselerden oluşmuşsa, birey tatmin olacaktır. Formal olarak dahil olduğu grup, onu tatmin etmezse birey, informal gruplara dahil olacak ve tatmin arayacaktır (Erdoğan, 1999: 242). İnsanların bir veya birden daha çok formal veya informal gruba dâhil olması bir ihtiyaç olarak ortaya çıkar. Yöneticilerin birçoğu çalışanlar için ön planda olan şeyin, ekonomik gereksinimler olduğunu düşünürken, sosyal bir varlık olan bireyin, bir gruba dâhil olma ihtiyacını göz ardı ederler. Oysa ki çalışanların, çeşitli gruplara dâhil olmaları sosyal olduğu kadar, doğal bir olgudur. Bu bilince sahip olan yönetici, sosyal ilişkileri engellemek yerine, geliştirmek adına çeşitli fırsatlar oluşturur ve bu grupların oluşması ve grupça örgüt amaçlarına yönlendirilmesi konusunda çaba sarf eder (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005: 157-158).

Güçlü bir örgüt kültürü, örgütün başarısına ve örgütte çalışanların iş doyum düzeylerinin yükselmesine olumlu katkıda bulunmaktadır. Yapılan araştırmalarda örgüt kültürünün çalışanların moral ve üretkenlikleri üzerinde güçlü bir etkisinin olduğu ve örgüt kültürü ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır (İşcan ve Timuroğlu, 2007: 133).



Okul, ortak eylemlerin gerçekleştirildiği ortamlardandır. Ortak amaçlar için uğraşan bireylerin de ortak ideal ve yaşantı paylaşımı olması gerekir. Okulda bireysel çalışmalardan çok, grup ve takım çalışması ve buna bağlı olarak da grup başarısı teşvik edilmelidir. Bireyci kültürlerde takım ruhunun oluşturulmasının güç olmasına karşılık, grup davranışını ön plana çıkaran toplumcu kültürlerde ekip çalışması daha kolaydır. Bu kapsamda okul yöneticileri, okulda birlik, bütünlük ve beraberliği sağlamaya yönelik olarak ortak bir kültürün ve ekip çalışmasının oluşmasını sağlamalıdır (Şişman, 2002: 104).

### *Yönetim*

Yönetim bilimi, eldeki kaynakların en verimli şekilde kullanılmasını sağlayan bilim dalıdır. Kaynak unsurları; insan, zaman, para, malzeme ve yerdir. Bu unsurların en verimli biçimde kullanılarak örgütün devamlılığını sağlamak yönetimin amacıdır (Tortop, İşbir ve Aykaç, 1999: 7).

Yapılan araştırmalarda yönetim tarzı ile çalışanların iş doyumunu arasında olumlu bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır (Serinkan ve Bardakçı, 2007: 153).

İş doyumunu, yöneticinin çalışanlara karşı olan olumlu tutumu ile yakından ilişkili olup, çalışanlara değer vermesi, yönetici ve çalışan arasındaki olumlu ilişkiler bireylerin yaptığı işten doyum elde etmesini sağlayabilir (Bölüktepe, 1993: 9).

Tüm örgütlerde olduğu gibi, eğitim örgütlerinde de yönetimin tavrı eğitim süreçlerini ve bu süreçleri yapılandıran öğretmenleri etkileyecektir. Günümüzde eğitim yöneticilerinin, liderlik vasıflarına sahip olması, yönetim alanının tamamen bireye yönelik olması nedeniyle çok önemlidir. Okul yöneticilerinin okulunu bir öğretim lideri olarak yönetmesi, onların temel rolünün öğretim liderliği olduğu pek çok yönetim bilimci tarafından ifade edilmiştir (Balcı, 2000: 62). Lider olarak nitelendirilecek bir yönetici, etrafındakileri etkileme ve onları beklentilerinin ötesindeki amaçları gerçekleştirme konusunda bütünleştirme yeteneğine sahip olmalıdır. İş görenlerin örgüte bağlanmalarını ve onların enerjilerini örgütün amaçları doğrultusunda harekete geçirebilmelidir (Aydın, 1998: 273).

Okulların yönetim biçimi toplumun genel yönetim biçiminin özelliklerini yansıtır. Ancak okul müdürü, genel yönetim biçiminin sınırlarını aşmamak koşuluyla,

kendi anlayışına uygun yönetim uygulamaları yapabilir (Başaran, 1994: 143). Yanar'a (1997) göre eğitim yöneticisi; bir yandan personel işlerini, örgenci işlerini ve okulun işleyişini yönetmek, diğer yandan da kişi ve grup çatışmalarında uzlaştırıcı olmak ve morali yükseltmek mecburiyetindedir (Akt. Demirel, 2006: 23). Okul yöneticilerinin, öğretmenlerle olan ilişkileri okulun havasını ve öğretmenlerin moralini birinci derecede etkilemektedir (Bursalıoğlu, 1994: 47).

Okul yöneticilerinin hedeflere ulaşma, örgütsel sistemi yaşatma, örgütün dış çevresine uyum sağlama ve kültürel örüntüleri yaşatma gibi çok önemli sorumlulukları vardır. Bu sorumlulukların yerine getirilmesi öğretmen ve öğrenciler arasında sadakat ve özdeşlik duyguları yaratarak doyum elde etmelerini sağlar (Açıkgöz, 1994: 12-13). Yönetici okulun amaçlarının doğru olarak anlaşılması ve yorumlanmasında önemli rol oynar. Bu nedenle okul müdürü okul hedeflerinin öğrenme yaşantılarına dönüşebilmesi için öğrenme etkinliklerinin seçimi ve değerlendirilmesinde geçerli ölçütleri bilmeli ve öğretmenlere yol göstermelidir (Aydın, 1994: 195).

Eğitim yöneticileri öğretmenlerin psiko-sosyal gereksinimlerini karşılamak için gerekli önlemleri almalıdır. Çünkü öğretmenlerin işinden elde ettiği mutluluk öğrenciye yansımaktadır. Psiko-sosyal gereksinimleri karşılanmadığı için doyumsuzluk içinde bulunan öğretmenler, öğrencilerin benzeri gereksinimlerini karşılayamayacaktır. Öğretmenlerin psiko-sosyal gereksinimlerini karşılamak ve iş doyumlarını arttırmak için eğitim ve okul yöneticileri öğretmenleri kendilerini ilgilendiren kararların alınmasına katılmaya teşvik etmeli, onlara adil davranmalı, öğretmenlerin başarı duygusuna sahip olabilecekleri bir çalışma ortamı oluşturmalarıdır. Yöneticiler, görev dağılımında öğretmenlerin, ilgi ve yeteneklerini hesaba katmalı, memnun olacakları estetik yönü de olan bir çalışma ortamı oluşturmaları, işle ilgili olmayan sorunları karşısında duyarlı olmalı, sorumluluk almaları için fırsatlar yaratmalı, güven ve ait olma duygusunu geliştirmeleri için çaba göstermelidir. Unutmamalıdır ki öğretmenler en iyi çalışmayı kendilerini geliştiren ve doyum veren ortamlarda yapabilirler (Alıç, 1996: 178).

Kararların alınmasında söz sahibi olmak, çalışanların ruhsal sağlığı ve iş doyumunu üzerinde de güdüleyici bir etkiye sahiptir (Wright ve Kim, 2004: 19). Çalışanlar, örgütün kararlarına katılmak ve örgüt başarısına destek olmak

istemektedirler. Çalışanlar katkıda buldukları kararların başarıya ulaştığına inandıklarında iş doyumları artmaktadır (Spinelli ve Canavos, 2000: 33). Yapılan araştırmalarda çalışanların kararlara katılımı ile iş doyumunu arasında olumlu bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır (Bakan ve Büyükmeşe, 2005: 24).

### *Stres*

Stres, bireyin fiziksel ve sosyal çevreden gelen uyumsuz koşullar nedeniyle bedensel ve psikolojik sınırlarının ötesinde harcadığı gayret olarak tanımlanmaktadır (Seymen ve Özdemir, 2002: 255).

İş stresi ise çalışanın duygusal, fiziksel açıdan tehdit eden ve çalışma düzenini bozan iş çevresine gösterilen bireysel tepkidir (Yapraklı ve Yılmaz, 2007: 155). İş stresi, her şeyden önce kişinin işi ve iş ortamını algılaması ile ilgilidir. İş stresi, işle ilgili fiziksel ve psikolojik ihtiyaçların karşılanmadığı durumlarda ortaya çıkmaktadır (Siu ve Cooper, 1998: 55).

Stres durup dururken ya da kendiliğinden oluşmamaktadır. Stresin oluşması için insanın içinde bulunduğu ya da hayatını sürdürdüğü ortam veya çevrede meydana gelen değişimlerin insanı etkilemesi gerekmektedir (Eren, 1998: 223). Belirli bir durum, bir çalışana göre stres faktörü olurken bir başka çalışan için son derece basit veya önemsiz olabilmekte ve bu nedenle de stres oluşturmamaktadır (Karadal, 2001: 83).

İnsanın hayatını sürdürdüğü ortam veya çevre sonucunda bireyde meydana gelen stres sonrasında, sinirsel bir yorgunluk ve gerilim hali meydana getirmekte bu da bireyi olumsuz olarak etkilemektedir. Ayrıca zihinsel verimliliği ve iş motivasyonunu azalttığı gibi iş doyumsuzluğunu da arttırmaktadır.

### *Çalışma şartları*

Çalışma şartlarının iş doyumunu üzerinde orta seviyede bir etkisi bulunur. Eğer şartlar iyi ise (temiz, düzenli ve disiplinli gibi) personelin işlerini yapmaları daha kolay olacaktır. Bunun aksi durumda (sıcak, gürültülü ve disiplinsiz gibi) işlerin yolunda gitmesi zorlaşacaktır. Başka bir deyişle çalışma şartlarının etkisi, çalışma grubunun etkisi ile çok benzerdir. Eğer ortam iyi ise bu iş doyumunu etkileyebilir de

etkilemeyebilir de; ancak çalışma şartları kötü ise bu kesinlikle iş doyumunu olumsuz yönde etkileyecektir (Luthans, 2002: 232).

Genel olarak çalışanlar ısı, ışık, nem, havalandırma, sessizlik, rahatlık, tehlikesizlik (bina ve kişi güvenliği) gibi iş ortamı değişkenleri elverişli yerlerde çalışmayı istemektedirler ve bunlara çok önem vermektedirler. Yine işin eve yakınlığı, binanın temizlik, kullanılabilirlik ve iş araç-gereci yönüyle donanımlı olması çalışanların işyerlerinde olmasını istedikleri özelliklerdir. Çalışanların fiziksel ihtiyaçlarını karşılayacak fiziksel koşulların varlığı hem iş verimini, hem de çalışanların iş doyumlarını etkileyecektir (Başaran, 1991: 204).

İş doyumunu belirleyen faktörlerden biri olan çalışma koşulları, iş doyumunu temelde iki şekilde etkilemektedir. İlk olarak, uygun olmayan ve yetersiz çalışma koşulları çalışanlarda fiziksel rahatsızlıklara yol açarken, ikinci olarak da çalışma hayatının zaman yönünden bireyin yaşamının büyük bir kısmını kapsamaması nedeniyle uygun olmayan çalışma koşulları çalışanlarda psikolojik sorunlara sebep olmaktadır (Sığı ve Basım, 2006: 137).

Çalışan doyumunu etkileyen önemli koşullardan biri de işyerindeki sağlık ve hijyen koşullarıdır. Hijyenik olmayan koşullarda çalışanlarda hastalanma olasılığı yüksek olmakta, bireyin etkin ve verimli çalışmasını engelleyebilmekte ve hatta işe gidememesine neden olarak iş kaybına yol açabilmektedir (Tavmergen, 2000: 48).

Öğretmenin mesleğinin özelliği nedeniyle kendisini mesleğine adanması beklenir. Bu konuda öğretmenlere bazı engeller çıkmaktadır. Öğretmenlerin önlerine çıkan en büyük engel, maaş azlığı iken; yoksul bölgelerde çalışan öğretmenlerin yaşam şartlarındaki zorluklar, okul ve öğretmenlikle ilgili sorunlar öğretmeni zorlamaktadır. Okul binasının elverişsizliği, ders araç-gereçlerinin eksikliği veya yokluğu, öğrenci sayısı gibi olumsuzluklar öğretmenin çalışma isteğini olumsuz etkilemektedir (Başaran, 1982: 198).

Yapılan çalışmalarda çalışma koşullarının iyileştirilmesi ile çalışanların iş doyumunu arasında olumlu bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır (Sarpkaya, 2000: 117; Çarıkçı, 2000: 157).

### *İş güvenliği*

İş güvenliği kavram olarak, işin yapılması sırasında çalışanların karşılaştığı tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması konusunda işverene getirilen yükümlülüklerle ilişkin teknik kuralların bütünüdür. İş güvenliği, çalışanın yaşamına ve vücut bütünlüğüne yönelik tehlikelerin ortadan kaldırılması için gerekli teknik kuralları ele almaktadır (Sabuncuoğlu, 2000: 263).

İş güvenliğinin olması çalışanlar için iş doyumunun öncelikli faktörlerindedir. Birçok çalışan işinde güvenlik unsurunun tam olarak var olduğuna ve kendisine değer verildiğine inanıyorsa, bu durum onun işinden doyum sağlamasına yardımcı olacaktır. Bununla beraber, iş gören yaptığı işte güvenlik olmadığı ya da ihmal edildiği hissine kapıldığında motivasyonu kaybolacaktır. Bunun sonucunda çalışan emniyet ve güvenlik duygusundan yoksun olup hoşnutsuzluğa kapılacaktır. İşe karşı olumsuz tutumlar sergileyip, doyumsuzluk meydana gelecektir (Özgen ve diğerleri, 2002: 334).

Güvenlik önlemleri alınmış bir iş yeri ortamında çalışmak her şeyden önce çalışanın moral yönünden güvenli ve sağlıklı olmasını sağlamakta, böylelikle üretim sürecine uyum göstererek çalışanın verimli bir şekilde çalışması, psikolojik ve ruhsal yönden sağlıklı ve doyum sağlayıcı olmaktadır (Sabuncuoğlu, 2000: 263).

Araştırmalar iş doyumunu ile kazalar arasında negatif bir ilişki olduğu sonucunu vermektedir. Bu çerçevede iş güvenliğinin muhtemel kazaları önleyici bir etkiye sahip olması da iş görene işinden doyum sağlamada bir fayda sağlayıp, kişi kendisini güvence içerisinde hissedecek ve işe karşı bu olumlu tutumu devam edecektir. İş güvenliğinin varlığı iş görenin iş doyumunu artırdığı gibi, yönetimini de kolaylaştırır. Organizasyon tarafından işin güvenli bir şekilde yapılmasına imkân tanınması iş görenin işinden olan en önemli beklentilerinden biridir. Böyle bir ortam içerisindeki iş görenin amirleri ile olan ilişkileri daha sıcak olup, yönetimi kolaylaştırır (Özgen ve diğerleri, 2002: 334).

Günümüzde öğretmenlerin karşılaştığı güvenlik sorunlarının başında veli ve öğrenci saldırıları gelmektedir. Özellikle okullara giriş noktalarında özel veya kamu güvenlik güçlerinin olmayışı okula herkesin rahatlıkla girmesi bu tehlikeyi daha da artırmaktadır. 26 Eylül tarihinde Rabia öğretmenin 15 yaşındaki öğrencisi tarafından öldürülmesi, 18 Mayıs'ta Nejat öğretmenin öğrenci velisi tarafından bıçaklı saldırıya uğraması... vb birçok olay güvenlik zafiyetini ortaya koymaktadır. Bunun haricinde

okul binalarının yapı bakımından güvenli olmayışı, yangın gibi afetler için gerekli tedbirlerin çok az olması ve beden eğitimi öğretmenlerin çalışma yaptığı salonlardaki güvenlik önlemlerinin yetersiz oluşu gibi sebepler sıralanabilir. Bu şartların iyileştirilmediği takdirde öğretmenlerde doyumsuzluk meydana gelecektir.

### *Özlük hakları*

Özlük hakları, bireylerin bir örgütün personeli olarak çalıştığı sürece yararlanabileceği ve kendisine kanunların sağlamış olduğu haklardır. Bu haklar kişilere iş hayatının gereklerini yerine getirebilmeleri için gerekli olanakları sunar ve kişilerin iş hayatında maruz kalabilecekleri bir takım haksızlıkları önleme amacı güder. Ayrıca kişilere herhangi bir haksızlığa maruz kaldıkları takdirde itiraz etme hakkını tanıyarak bireylere karşı keyfi muameleleri engellemektedir (Demir, 2001: 46).

Kanunlarca bireye tanınan bu hakların, kanunlarda belirtilen durumlar dışında bireylerin elinden alınamayacağı Devlet Memurları Kanunu'nun 18. maddesinde yer alan; "Kanunlarda yazılı haller dışında Devlet memurunun memurluğuna son verilmez, aylık ve başka hakları elinden alınamaz." (DMK, m:18) ibaresi ile garanti altına alınmıştır.

Çalışanlar için işte yükselme olanağının olması çok önemlidir. Her bireyin ilerleme arzusu ve bu ilerleme çevresinde işinden duyduğu doyum derecesi farklılık göstermektedir. Yükselme bir çalışanca, psikolojik gelişme anlamına gelirken, başkalarınca eşitliğin yerine gelmesi, daha çok para kazanma, daha yüksek mevki elde etme, yarışmayı kazanma anlamına gelebilir. Bu çerçevede her bireyin yükselme veya ilerlemeye bakış açısı değişik olmakta, ilerlemenin bunlarda yaratacağı doyum ya da doyumsuzluk derecesi de farklı olmaktadır. Bunun yanında yükselmek, dinamik bir yaşantı sürdürmek isteyen her çalışanın özlemidir. Yükselme fırsatı yakalayan birey kendisine daha çok güven duyar; kişiliği gelişir, yetkilerinin artması nedeniyle çalışma isteği de artar. Ayrıca yükselmesi nedeniyle çevrenin göstereceği ilgi ve takdir birey üzerinde çok olumlu etki yaratır (Özgen ve diğerleri, 2002: 335). Yapılan bazı araştırmaların sonucunda çalışanların iş doyumunda yükselme olanağının, ücretten sonra ikinci derecede önemli olduğu saptanmıştır (Maktalan, 1997: 30).

### *Çalışma arkadaşları*

İnsanlar yaptıkları işlerden sadece para ve maddi getiriler beklemezler. Hayatlarının büyük bölümünü geçirdikleri iş ortamlarında, uyumlu iş arkadaşları ve huzurlu bir çalışma ortamı arayacaklardır. Bu nedenle, çalışma ortamlarında dost ve destekleyici iş arkadaşları, kişinin işinden aldığı hazzı artıracaktır (Erdoğan, 1999: 242). Çalışma arkadaşları ile iyi bir iletişim kuramayan kişinin doyum düzeyi de düşük olmaktadır (Oshagbemi, 2000: 90).

İnsanlar sevebileceği ve saygı duyabileceği kişilerle çalışmak ister. Çalışma arkadaşlarıyla samimiyeti hissedebilme bireyin kendisini iş takımının bir parçası olarak görmesini sağlar. Böyle bir bütünleşme de iş gören açısından doyumunu getirir. Çalıştığı ortamdaki diğer çalışanlarla iyi geçinen, grup birlikteliğini sağlayan ve grup desteğini alan bir iş gören daha fazla bir iş doyumunu sağlayacağı için çalıştığı örgüte kendini daha fazla ait hissedecektir (Günbayı, 2000: 6). Yapılan çalışmalarda da çalışma arkadaşlarının davranışları ile iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır (Sarpkaya, 2000: 117; Çarıkçı, 2000: 157).

### *Ödüllendirme*

İnsanlar, başarılarının başkaları tarafından tanınmasından, bilinmesinden ve takdir edilmesinden mutlu olur. Ödüllendirilen başarılar, başarının artımı yanında, çalışana moral ve doyum sağlar. Ödül denince sadece maddi ödül değil; her türlü, çalışana diğerlerinden farklı bir muamele gösterme olarak düşünülebilir. Okul ortamlarında yöneticilerin maddi ödül imkânları sınırlı olduğundan, öğretmenin okul ortamında başarısının tanınması, bilinmesi, kutlanması da ödül niteliği taşımaktadır (Şişman, 2002: 101).

Ödüller maaşlara ek olarak yapılan ödemelerdir. Maddi ihtiyaçlarının yanında, çalışanlar çeşitli ödül uygulamalarıyla sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını da karşılamaktadırlar. Bu sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarının başında statü ve saygınlık kazanma ve tanınma gelmektedir (Örücü, Bulut ve Karabulut, 2005: 53). Ödüller içsel ödüller ve dışsal ödüller olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. İçsel ödüller, başarı, sorumluluk, takdir edilme, tanınma gibi ödüllerdir. Dışsal ödüller ise örgütsel ödüller ve sosyal ödüller olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Örgütsel ödüller; ücret, çalışma

koşulları, iş güvencesi, iş güvenliği gibi, sosyal ödüller ise; arkadaşlık, diğerleri ile iyi ilişkiler kurmak gibi ödüllerdir (Lam, Baum ve Pine, 2001b: 36).

Ödül sisteminde önemli olan, ödül alacakların adil olarak tespit edilmiş olmasıdır. Hak eden, etmeyen herkese ödül verilmesi, hak etmeyeni teşvik etmediği gibi, hak edenin de, adil ödüllendirme olmadığından iş doyumunu olumsuz etkilemektedir (Erdoğan, 1999: 240). Ödüllendirmenin yanında, bireylerin çalışmalarından dolayı takdir edilmesi de önemli bir tatmin faktörüdür. Takdir bir gösteri niteliğinde değil, içten ve haklı olmalıdır. Aksi halde asılsız gösteriler bir hak gibi algılandığı gibi personel arasında da huzursuzluk ve gereksiz taktir gösterene karşı antipati oluşturur (Eren, 1998: 421).

## **Tükenmişlik İle İlgili Kuramsal Bilgiler**

### **Tükenmişlik kavramı**

Tükenmişlik kavramı, ilk kez 1974 yılında, Alman asıllı Herbert J. Freudenberger tarafından tanımlanmıştır. Freudenberger tükenmişliği, insanların aşırı çalışmaları sonucu, işlerinin gereklerini yerine getiremez bir duruma gelmeleri anlamını taşıyan duygusal tükenme durumu olarak tanımlamıştır (Akt. Özgen, 2007: 117).

### **Tükenmişlik tanımları**

Tükenmişliğin sözlük anlamı; kaybetme, bitkinlik, aşırı enerji, güç ve kaynak kullanımdan dolayı oluşan tükenmedir (Sılığ, 2003: 44). Tükenmişlikle ilgili literatür incelendiğinde, araştırmacıların tükenmişliğin psikolojik bir durum olduğu konusunda aynı fikirde oldukları ancak, tükenmişliğin tanımlanması hususunda ortak bir fikre varamadıkları görülmektedir. Bunlardan en önemli ve literatür de en sık rastlanan tanımlara aşağıda yer verilmektedir.

Tükenmişliğin bilimsel bir kavram olarak gelişmesi, Maslach ve arkadaşları ile Cherniss'in çalışmalarına dayanmaktadır. Maslach ve arkadaşları tükenmişliği (burnout), işi gereği insanlarla yoğun ilişkiler içerisinde olan bireylerde görülen duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization) ve düşük



kişisel başarı (personal accomplishment) sendromu olarak 3'e ayırmışlardır (Maslach, 1982: 12). Bunlar;

- a) *Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion)* : Bireylerin yorgunluk ve duygusal yönden kendilerini aşırı yıpranmış hissetmeleri gibi duygularındaki artış olarak tanımlanmaktadır.
- b) *Duyarsızlaşma (Depersonalization)* : Bireyin bakım ve hizmet verdiklerine karşı onların kendilerine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın ve duygudan yoksun şekilde davranmasıdır.
- c) *Kişisel Başarısızlık (Personal Accomplishment)* : Bireyin kendini olumsuz değerlendirmesi ve kişisel başarı eksikliği olarak tanımlanmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981: 99).

Cardinell'e göre tükenmişlik, kişinin hayatında ortaya çıkan ciddi bir rahatsızlık belirtisi ve orta yaş krizi olarak tanımlanmıştır. Bu bağlamda birçok insanın orta yaşlarda kariyer ve statü kazanma isteği başta olmak üzere, sosyal içerikli bazı problemler nedeniyle tükenmişlik yaşadıklarını ifade etmiştir (Cardinell, 1981: 22).

Cherniss'e göre tükenmişlik aşırı stres ve doyumsuzluğa tepki olarak bireyin kendini psikolojik olarak işinden geri çekmesidir. İş stresine cevap olarak motivasyonel, duygusal, tutumsal ve davranışsal değişiklikleri oluşturan tüm olguların bileşkesine eşdeğer bir baskı olduğunu ve baskının geçici bir yorgunluk ve zorlanma olmadığını kabul eder (Cherniss, 1980: 21).

Schwab (1986) tükenmişliği, bireylerin ve organizasyonların her ikisini de ilgilendiren, var olan güç ve kaynakların aşırı kullanılması ve enerji azalmasıyla birlikte karakterize edilen, her alanda çalışanların, verimliliklerini ve etkinliklerini etkileyen etmenlerden biri olan bir fenomen olarak tanımlanmaktadır (Akt. Çam, Akgün, Babacan, Bilge ve Keskin, 2005: 213-220). Tükenmişlik, hizmet sektöründe çalışanlarda, çalışma koşullarının bir sonucu olarak görülen, idealizm, enerji ve amaçtaki kayıptır (Özgen, 2007: 116-124).

### **Tükenmişlik belirtileri**

Tükenme, yavaş ve sinsi başlamaktadır. Ortaya çıkışı ani olsa da tükenme dinamik bir sürecin ürünü olmaktadır. Kişi; haftalar, aylar, hatta yıllar boyunca

belirlemiş olduğu ideale ulaşmak için kendini zorlamaktadır. Bir gün, daha önce hiçbir uyarıda bulunmadan ani bir belirti, ona tükendiğini göstermektedir. Tükenme durumuna gelmeden kısa bir süre önce, genellikle ya bir baskı, ya bir aile üyesinin hastalığı ya da arka arkaya gelen sınavlar, iş stresi gibi bazı çevresel koşullara rastlanır. Bazen herhangi bir olay olmadan birden bire ortaya çıkmaktadır. Tükenmiş kişiler zayıf yönlerini iyi gizleyebilen, becerikli ve yetenekli oldukları için, çoğunlukla bu durumun ilk dönemlerinde içlerinde olup bitenlerin farkında olmamaktadırlar (Tümkiye, 1996: 22).

Tükenmişlik, verilen hizmette bozulmaya yol açtığı gibi hizmeti veren bireylerin sağlığını da olumsuz etkilemektedir. Tükenmişliğin belirtileri araştırıldığında, çok çeşitli belirtilerle ortaya çıktığı görülmektedir. Tükenmişliğin belirtileri üç başlık altında şöyle sıralanmaktadır (Çam ve diğeri, 2005, 213-220):

*A) Tükenmişlikte davranışsal belirtiler*

- ❖ Öz güven azalması
- ❖ Teslimiyet, ızdırıp
- ❖ Hevesin kırılması, çaresizlik
- ❖ Çabuk öfkelenme, ani tepki gösterme
- ❖ İş doyumsuzluğu, işe geç gelmeler, gelmemeler
- ❖ İzolasyon, uzaklaşma, suçluluk, içlerlemişlik
- ❖ Alınganlık ve takdir edilmediğini düşünme
- ❖ İlaç, alkol, uyuşturucu madde ve tütün vb. almaya yönelme
- ❖ Öz saygı azalması
- ❖ Birçok konuyu şüphe ile karşılama
- ❖ Evlilik, aile çatışması ile aile ve arkadaşlardan uzaklaşma
- ❖ İşten nefret etme hatta işe gitmeyi istememe
- ❖ Unutkanlık, hareketli olmamak
- ❖ Kuruma yönelik ilginin azalması
- ❖ Görevlilere fazla güvenmeme veya onlardan kaçma

❖ Çalışmaya yönelmede direnç

❖ Başarısızlık hissi

*B) Tükenmişlikte fiziksel belirtiler*

❖ Yorgunluk ve bitkinlik hissi

❖ Uykusuzluk

❖ Baş ağrısı

❖ Kilo kaybı

❖ Deri şikâyetleri

❖ Yüksel kolesterol

❖ Mide-bağırsak hastalıkları

❖ Solunum güçlüğü

*C) Psikolojik-duygusal belirtiler*

❖ Aile sorunları

❖ Uyku düzensizliği

❖ Depresyon

❖ Psikolojik hastalıklar

❖ Hayal kırıklığı

❖ Umutsuzluk

❖ Yabancılaşma

❖ İç sıkıntısı, Alınganlık

❖ İlgisizlik, Endişe

İwanicki (1983) tükenmişlikle ilgili belirtileri derecelerine göre sınıflandırmıştır. Çeşitli derecelerde ele alınan tükenmişliğin her derecede farklı davranışlarla gözlenebileceği söylenmektedir. Buna göre tükenmişlik, hafif, orta ve şiddetli olarak üç grupta incelenmekte ve ortaya çıkan davranışlar şu şekilde sıralanmaktadır (Akt. Vızlı,

2005: 18). Hafif derecede tükenme gösterenler, kısa süren sinirlilik, alınganlık, bitkinlik, endişe ve sonuçsuz çabalarda bulunmaktadır. Orta derecede tükenme, hafif derecede tükenme gösterenlerdeki belirtilere sahiptirler ancak bu belirtiler en az iki haftada bir veya daha sık tekrarlanmaktadır. Şiddetli derecede tükenme gösterenler, fiziksel rahatsızlıklar, ülser, kronik ağrılar ve migren gibi sorunlar bildirirler. Aile sorunları biçiminde ortaya çıkan belirtileri ise; belli olmayan nedenlerle evde bulunmama, eşini ve çocuklarını ihmal etme, cinsel fonksiyonlarda anormallikler, aile üyeleri tarafından dışlanmışlık hissi yaşama... vb. olarak ifade edilmektedir.

### **Tükenmişliği etkileyen faktörler**

Günümüzde sıkça rastlanan bir kavram haline gelen tükenmişliğin ortaya çıkmasında birçok faktör etkili olmaktadır. Bu faktörler, bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki ana başlık altında incelenebilir.

#### ***Bireysel faktörler***

Yapılan araştırmalarda yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve beklentiler gibi birçok bireysel faktörün tükenmişliğe neden oldukları ortaya çıkmıştır. Bu değişkenlerden önemli olanlar aşağıda açıklanmıştır.

#### ***Cinsiyet***

Maslach ve Jackson'un (1981) yaptıkları araştırmada, kadın ve erkek cinsiyeti arasında farklı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Erkeklerle oranla kadınlarda duygusal tükenme daha yüksek çıkarken, kadınlara oranla erkeklerde ise duyarsızlaşma ve bireysel başarı boyutlarındaki tükenmişlik daha yüksek çıkmıştır (Akt. Örmən, 1993: 20).

Tükenmişlik araştırmalarında genel olarak kadınların erkeklere oranla daha fazla tükendikleri sonucuna ulaşılmaktadır. Bunun nedeni kadınların cinsiyetlerinden kaynaklanan içgüdüleri nedeniyle karşılarındaki insanları daha fazla gözetmeleri ve önem vermeleridir. Yine Ergin'in yaptığı çalışmada cinsiyetler açısından tükenmişlik alt boyutları dikkate alındığında duyarsızlaşma yönünden bir fark bulunmazken, duygusal tükenmeyi kadınların, kişisel başarı duygusunu ise erkeklerin daha fazla yaşadıkları saptanmıştır. Ergin'e (1992: 19) göre, kadınlar ve erkekler arasındaki bu farkın nedeni

kadınların genellikle işin “insan ilişkileri” yönüne önem vermeleri, erkeklerin ise işin “sonuçlarına” önem vermeleri şeklinde açıklamıştır.

Cinsiyet faktörünün önem kazandığı bir başka durum da kadın ve erkek insan kaynakları yöneticileri arasındaki rekabettir. Örgüt bünyesinde kadın ve erkekler arasında aşırı bir rekabetin olduğu durumlarda kadınların tükenmişlik sendromuna daha çok yakalandığı anlaşılmıştır (Mearns ve Cain, 2003: 77). Zira bazı kadın yöneticiler erkekler kadar başarılı görünmek istiyorlar; güçsüz veya çaresiz olarak algılanmayı gururlarına yediremiyorlar. İşte bu aşırı zorlanma çoğu zaman tükenmişliğe yol açmaktadır. Kadın yöneticilere erkeklere kıyasla daha az hoşgörülü ve daha olumsuz bir tutum içinde yaklaşılması da tükenmişlik sendromuna ivme kazandırmaktadır.

Yapılan araştırmaların bazılarında, kadınların daha fazla tükenmişlik yaşadıkları ortaya çıkmış, bazı araştırmalarda erkeklerde tükenmişlik duygusunun daha yoğun olduğunu belirlenmiştir. Bazı araştırmalar ise erkek ve kadınların tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olmadığı ortaya konulmuştur (Örmen, 1993: 20).

### *Yaş*

Bireyin yaşı tükenmişlikte önemli bir etkidir. Tükenmişlikle yaş arasında negatif yönde bir ilişki vardır. Tükenmişlik bireyin kariyerinin ilk yıllarında ortaya çıkmaktadır. Yaşı genç olanlar yaşlı iş görenlere göre daha fazla tükenmişlik yaşamaktadırlar (Maslach ve Jackson, 1981: 103).

Genç ve tecrübesiz çalışanlarda tükenmenin daha fazla görülmesi ise iş hayatına yeni başlayan bireylerin iş konusunda çok daha heyecanlı ve istekli olmaları nedeniyle daha fazla enerji harcayarak daha kısa zamanda yorulmalarına da bağlanabilir. İşinde kendisini ispatlamak isteyen bu bireyler genellikle kısa zamanda çok büyük başarılar kazanacaklarına inanır; fakat zaman geçtikçe amaçlarına ulaşamadığında heyecanları söner. Sonuç olarak gerçeği kabullenmek ve hedeflerini düşürmek yerine hayal kırıklığına ve tükenmişliğe sürüklenirler (Ergin, 1992: 20).

Cherniss (1980) bu durumu, gençlerin işle ilgili pek çok niteliğe sahip olmalarının yanı sıra, ancak deneyimle elde edilebilecek başa çıkma yollarına, sezgi ve iç donamına henüz sahip olamamalarına bağlamıştır. Diğer yandan ise yeni başlayan kişilerin daha rutin işlerde çalışmaları, üstlerindeki denetimin daha fazla olması, doyum

sağlayacak bazı statü özelliklerine sahip olmamaları ve işin ilk zamanlarında çok fazla iş ve sorunla karşılaşmaları onların tükenmişliğe sürüklenmesinde önemli etkenlerdir (Akt. Ergin, 1992: 20).

Chernis tarafından yapılan ve 12 yıl süren araştırmada, genç yaşlarda yaşanan tükenmişliğin daha az uzun vadeli sonuçlara yol açmadığı, ileri yaşlarda tükenmişlik yaşandığında ise olumsuz etkilerinin daha ciddi olduğu belirlenmiştir (Akt. Örmən, 1993: 19).

### *Eğitim düzeyi*

Eğitim düzeyi ile tükenmişlik arasındaki ilişki net değildir. Bazı araştırmacılar eğitim düzeyi ilerledikçe tükenmişlikle başa çıkma başarısının artabileceğini savunmuşlar; bazı araştırmacılar ise üniversite eğitimi almamış çalışanların daha az tükenme yaşadıkları ve üniversite mezunlarının da yüksek lisans mezunlarından daha fazla tükenme yaşadıklarını ortaya koymuşlardır (Özdemir, 2001: 25). Bu durumda tükenme düzeyi en yüksek olan grubun lisans mezunları olduğu görülmektedir ki; bu grupta duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanları yüksek, kişisel başarı puanları düşüktür (Selçukoğlu, 2001: 162).

Daha fazla eğitim alan kişilerin hayatta yapmak istedikleri ve beklentileri daha fazladır. Fazla idealist ve büyük amaçlara sahip olabilirler. Bunla birlikte iş hayatındaki rolleri için hazır değildirler. Gerçeklik ve idealleri arasındaki bu çatışma hayal kırıklığı ve tükenmişlikle sonuçlanabilir (Dolu, 1997: 12-13).

### *Medeni durum*

Yapılan araştırmalar da bekârların evlilere göre daha çok tükenmişlik problemleriyle karşı karşıya kaldıkları görülmektedir. Dul işçiler ise bu iki grup arasında yer almaktadır. Yine Maslach'ın araştırmalarında çocuksuz ailelerin, genç ve bekârların daha büyük risk yaşadığı ortaya çıkmıştır (Boahene, 2003: 69).

Yapılan diğer bazı araştırmalarda da bekârların evlilere göre, çocuk sahibi olmayanların, olanlara göre daha fazla tükendikleri gösterilmektedir (Izgar, 2001: 12). Evli ve çocuk sahibi iş görenler, daha dengeli ve psikolojik açıdan daha olgun bir yapı sergileyebilmektedirler. Ayrıca aile üyelerinin sevgi ve desteğini arkasına alan iş

görenler işlerinde karşılaştıkları sorunlarla daha kolay başa çıkmaktadır. Evlilik, iş güvenliği, ücret ve kazanç gibi konularda daha dikkatli adımlar atmasını sağlamaktadır. İş gören hizmet verdiklerinden ve iş arkadaşlarından daha az destek beklentisi içinde olmaktadır (Örmen, 1993: 21).

Samimi, sürekli ve ulaşılabilir bir aile ve dost çevresi içerisinde bulunma, bireye hem güven verip hayatını olumlu yönde etkiler, hem de stres yapıcı bir olayla karşılaştığında daha etkili başa çıkma konusunda sosyal destek ortamı sağlar (Selçukoğlu, 2001: 160).

### *Beklentiler*

Bir örgütte çalışmaya başlayan her çalışan, bazı beklentiler içindedir. İş gören, örgütün amaçlarını gerçekleştirmeye çalışırken bir yandan da kendi amaçlarını ve beklentilerini karşılamak ister. Örgütün çalışandan beklentileri ile çalışanın örgütten beklentileri arasında bir denge olmalıdır. Bu denge sağlandığında örgüt amaçlarını, çalışanlar da beklentilerini gerçekleştirerek doyuma ulaşırlar. Eğer çalışan beklentilerine karşılık bulmaz ve yaptığı işten doyum almazsa, kendine elem veren duygularla yüklenir ve bunun devam etmesi onun yaşamını zorlaştırır. Bu durum örgüte de zarar verir (Başaran, 1998: 234-241).

Çalışanların meslekleri, çalıştıkları kurum ve kişisel yeterlikleri ile ilgili gerçekçi olmayan, dolayısıyla karşılanması güç olan beklentileri tükenmişliğin artmasında önemli bir etkidir. Yapılan araştırma bulgularına bakıldığında genç ve tecrübesiz elemanlarda yaşlı ve tecrübeli elemanlara göre daha çok tükenmişlik görülmektedir. Bu durum beklenti düzeylerinin farklılığı ile açıklanmaktadır (Izgar, 2001: 13).

### *Örgütsel faktörler*

Tükenmişlik ortaya çıktığı ilk yıllarda, tükenmişliğin daha çok bireysel kaynaklı bir problem olduğu üzerinde durulmuştur. Bu bakış açısına göre problem kişidedir ve çözüm de kişinin problemlerini ortadan kaldırmak veya bireyden kurtulmaktır. Fakat ilerleyen yıllarda yapılan çalışmalarda tükenmişliğin sadece kişiden kaynaklı bir problem olmadığı ortaya çıkmıştır. Günümüzde tükenmişliğin, hem bireysel hem de

örgütsel faktörlerden kaynaklı bir problem olduğu görüşü hâkimdir (Maslach ve Leiter, 1997: 9-10).

### *İş yükü*

Çalışma hayatının temel alanlarından biri olan iş yükü “belirli bir zamanda, belirli kalitede yapılması gereken iş miktarı” şeklinde tanımlanabilir. İş yükü örgüt açısından verimliliği, bireysel açıdan ise işi yapmak için harcanan zaman ve enerjiyi ifade etmektedir (Maslach ve Leiter, 1997: 38).

Maslach ve Jackson’a göre bireyler bir işi bitirebilmek için gerekli beceri ve yeteneklerden yoksun durumda olduklarını hissettiklerinde nitel yükten; verilen sürede işi tamamlayamayacaklarını algıladıklarında da nicel yükten söz edilebilir. Ağır bir yükte karşı karşıya olan bireyler aileleriyle yeteri kadar beraber olamaz, dinlenme ve eğlenmeye ayırabildikleri süreler kısıtlanır. Zaman baskısı altında çalışmak ve istenilen faaliyetlere yer verememek beden ve ruh sağlığını olumsuz yönde etkiler (Maslach ve Leiter, 1997: 38-39).

Özkalp ve Kirel’e (2001) göre aşırı iş yükü ile az iş yükü ise kendi içinde niteliksel ve niceliksel olmak üzere her ikisi de kendi içinde ikiye ayrılırlar. Bunlar;

Niceliksel olarak aşırı iş yükü; belirli bir zaman dilimi içerisinde birçok iş bitirme gerekliliğinde ortaya çıkmaktadır. Kişi işi yapabilecek yetenek ve beceriye sahip olsa dahi zaman baskısı onun üzerinde negatif etki yapacak ve kişinin işi yapış şeklini olumsuz etkileyecektir.

Niteliksel olarak aşırı iş yükü; belirli bir zaman baskısı yoktur. Ancak yapılacak iş zor olup, çalışanların bilgi ve becerisi belirlenen işi yapmak için yeterli değildir ya da işin yapısı karmaşıktır. Bu durum çalışanları olumsuz etkileyecek ve basit, kolay, bilgi ve becerilerinin yeterli olduğu işlerde bile daha düşük performans göstereceklerdir. Diğer yandan az iş yükünün tükenmişlik üzerinde nasıl etkili olduğuna bakacak olursak; niceliksel olarak az iş yükünde ise işin yapılması için belirlenen zamanın gereğinden fazla olması veya belirli bir zaman içerisinde yapılması gereken işin çok kısa bir zamanda bitebilecek özelliğe sahip olması durumunu ifade edilmektedir. Böyle bir durumda iş gören zamanının çoğunu boş geçirecek, can sıkıntısı ve sahip olduğu vasıfları kullanamamadan kaynaklanan iş tatminsizliği ile karşı karşıya kalacaktır.



Niteliksel olarak az iş yükünde ise birey, sürekli tekrar eden, rutin ve zekânın kullanılmadığı işlerle görevlidir. Böyle bir görev tanımı ise bireyde monotonlaşmaya, sürekli aynı işi yapmaktan dolayı can sıkıntısına ve fiziksel rahatsızlıklara neden olacaktır (Akt. Polatçı, 2007: 64-65).

Aşırı iş yükü duygusal tükenmeyle doğru orantılıdır. Özellikle insanla uğraşılan mesleklerde bu yükün bir sonucu olarak fazla stres olacaktır. Aşırı iş yükü, belirli bir zaman limiti içinde işi bitirme zorunluluğu, çalışanın işin niteliklerine göre yetersiz olması veya işin standardının yüksek olmasını ifade eder. Yetersiz iş yükünün de aynı ölçüde stres yarattığı bilinmektedir (Rolf ve Wanger, 2001: 246).

Araştırmalar kaynak yetersizliği, küçültme programları nedeniyle personel sayısının azaltılması ve bürokratik işlemlerin çokluğunun, iş yükünü önemli ölçüde arttırdığını belirtmektedir. Yine araştırmalara bakıldığında personel başına düşen işin, özellikle nicel olarak artmasıyla tükenmişlik düzeyinde bir yükselme olduğu görülmektedir. Tükenmişliğin, çalışanların duygularla çalışma kapasitesini azalttığını ve iş ilişkilerinde bozulmaya neden olduğunu ortaya koyan araştırmalar da bulunmaktadır. Bazı araştırmalarda ise beden ve ruh sağlıklarının bundan olumsuz etkilendiğine ilişkin bulgulara da rastlanmaktadır. İş görenlerin, görevlerinin ve iş arkadaşlarına karşı sorumluluklarının farkında olması veya iş yerinin değiştirilebileceği korkusuyla kendilerini kötü hissetmeleri ve iş yorgunluğuna rağmen çalışmaya devam ettikleri belirtilmektedir. Yine iş görenlerin, başkalarıyla anlamlı ve saygıya dayalı ilişkiler kurmaya zaman ayırmak yerine, giderek kendi istihdam durumuyla daha yakından ilgilendikleri rapor edilmektedir (Uğurluoğlu Ok, 2002: 31).

Sonuç olarak yapılan araştırmalarda dikkate alınarak aşırı iş yükü bireyde tükenmişliği tetikleyen ve arttıran başlıca örgütsel sebeplerden biridir. Örgütte gerekli çalışmalar yapılarak çalışan üzerindeki aşırı iş yükü hafifletilmelidir. Bu durum hem şirketin verimliliğini hem de çalışanın verimliliğini arttıracaktır.

### *Ödül*

Ödül, bireyin örgüte yaptığı katkılara karşılık olarak, maddi veya manevi açıdan takdir edilmesidir. Maddi ödüller, iş görene maaş veya prim verilmesi, daha üst bir seviyede görevlendirilmesi vb. gibi doğrudan örgüt tarafından dağıtılan somut

ödüllendirir (Byars, 1992: 202). Manevi ödüller ise, üst yönetim tarafından takdir edilme, takım çalışanları arasında tanınma, onur belgesi verilmesi, ayın elemanı veya yılın elemanı seçilme şeklinde örneklendirilebilir.

Ödüllandirme, bireyin örgüte yaptığı katkılar karşılığında, kendisini tatmin olmuş, takdir edilmiş ve ödüllendirilmiş hissetmesini sağlayan bir çalışma ortamını ifade eder. Bireyler elde ettikleri, beklentileriyle uyumlu ödüller neticesinde kendilerinin örgüt için anlamlı ve önemli olduğuna inanırlar (Leiter, 2003: 9). Bu da bireyin verimini, motivasyonunu ve çalışma isteğini artırır.

Ödüllandirmeme, bireyin işiyle ilgili konularda kurumuna sağladığı katkı karşılığında herhangi bir ödüllendirmenin olmaması veya eksik olması durumunda ortaya çıkmaktadır (Maslach ve Leiter, 1997: 13). Birey yaptığı işten dolayı elde etmesi gerektiğini düşündüğü ödülleri elde etmiyor veya edemiyorsa, sağladığı katkıların örgüt tarafından göz ardı edildiğini düşünmesine, bu da onun motivasyonunun, performansının ve çalışma isteğinin düşmesine neden olur (Leiter, 2003: 9).

Objektif ve adaletli bir değerlendirmeye ve performansa dayandırılan ödüllendirme sistemi, insanları daha fazla çalışmaya teşvik eden en önemli motivasyon araçlarından biridir. Bu doğrultuda işletmeler ödüllendirmeyi, çalışanları en üst seviyede teşvik edecek şekilde kullanarak verimliliği artırabilirler (Bakan, Büyükbeşe, Taşlıyan ve Güven, 2004: 379).

### *Kontrol*

Kontrol, kişinin işi ile ilgili “seçim yapma, karar verme, sorun çözme ve sorumluluk alma ve yerine getirme olanağı” olarak tanımlanmaktadır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 414).

Bireylerin işleri için gerekli kaynaklar üzerinde kontrol sağlayamamaları veya işin yapılış şekli konusunda karar verme yetkisine sahip olmamaları durumunda ortaya iş uyumsuzluğu çıkmaktadır. Bu uyumsuzluk ise kişide işinden soğumasına, performansının azalmasına ve en nihayetinde tükenmesine neden olmaktadır (Maslach ve diğerleri, 2001: 414).

### *Adalet*

Örgütsel adalet, örgüt çalışanlarının örgütün karar ve politikalarının doğruluğu ile ilgili görüşlerini ifade etmektir. Adalet ise “örgütün herkes için tutarlı ve eşit kurallara sahip olması” anlamına gelmektedir (Bilgin, 2003: 273).

Adil bir işyeri için gerekli üç unsur güven, açıklık ve saygıdır. Bir örgüt birlik duygusuna sahipse, o örgütte iş görenler görevlerini yerine getirmek için birbirlerine güvenirler, amaçlarını açık bir şekilde ifade edebilirler ve birbirlerine karşı saygı çerçevesinde davranırlar. Güven, açıklık, saygı şeklinde belirtilen adaletin üç bileşeni bir iş görenin işle bütünleşmesini sağlayan temel unsurlardır. Bu sözü edilen üç unsurun yokluğu doğrudan tükenmişliğin oluşmasına neden olmaktadır (Maslach ve Leiter, 1997: 52).

J. Stary Adams'ın denklik kuramına göre, bireyin güdülemesinin işlevi olarak görülen iş başarısı ve işinden doyum sağlama derecesi, çalıştığı ortamla ilgili olarak algıladığı eşitlik veya eşitsizliklere bağlıdır. Adams'ın kurduğu dengeye göre insanlar, örgüte sundukları beceri, bilgi, deneyim, iş için harcanan zaman, eğitim ve hizmet içi eğitim gibi girdiler karşısında ücret, statü ve işin düzeyi gibi çıktıları karşılaştırır ve bir değerlendirme içinde olur. İkinci olarak bir değerlendirmede kendine eş olarak gördüğü diğer bir çalışanın girdi çıktı durumunu karşılaştırır ki algıladığı sonuç güdüleme düzeyinde ve bunun sonucu olarak iş başarısı üzerinde etkili olur (Akt. Çetinkanat, 2000: 27).

Birey, örgütün kendine verdiği karşılık, kendisinin verdiği az bulursa çalışmaya daha çok güdülenir. Kendisinin örgüte verdiği, örgütün kendisine verdiği çok bulursa çalışmaya güdülenemez. Böyle bir durumda çalışanda, tükenmişliğin oluşmasına sebep olur (Başaran, 1982: 186).

### *Aidiyet*

Bireyler sosyal bir varlık olması nedeniyle, bir topluluğa ait olma ve diğer bireylerle yakın ilişki kurma ihtiyacı hissederler (Silah, 2005: 429). Bir gruba mensup olma, kabul ve takdir edilme, başkaları tarafından sevilme, sevme, ilişkileri geliştirme gibi duygusal ve toplumsal isteklerle ilgilidir. Bu tür gereksinimlerin tatmin edilmesi,

kişinin sosyal yönden belirli bir doyuma ulaşmasını ve çalışma güdüsünün artmasını sağlar (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005: 52).

Bireylerin belirli gruplara katılması; bir yere ait olmak, başkalarından ilgi görmek gibi önemli psikolojik ve sosyal gereksinimlerini karşılamalarına yardım eder. Kendini bir gruba ait hisseden birey tek başına altından kalkamayacağı işlerin çalışma arkadaşlarıyla birlikte üstesinden gelebilir. Bir gruba ait olarak, gruba üye olmayan kişilerin edinemeyeceği bilgilere de kavuşabilen üyeler; yalnız olmalarına nazaran grup içinde kendilerini daha güvende hissederler. Grup aidiyeti aynı zamanda bireyin sosyal kimlik edinmesini de sağlar (Kağıtçıbaşı, 1999: 259).

Birey ile iş arasında, aidiyet açısından uyum; işyerindeki sosyal etkileşimlerin, bireyin beklentileriyle paralellik göstermesini ifade eder. Bu uyum, bireylerin birbirleriyle destekleyici ilişkiler içinde olmasının ve işyerinde birlik, beraberlik duygularının hâkim olduğunun bir göstergesidir. İnsanlar ancak övgülerini, refah, mutluluk ve samimiyetlerini sevip, saygı duydukları iş arkadaşları ile paylaştıklarında işyerinde huzurlu olurlar ve işlerini en iyi şekilde yaparlar (Maslach ve diğerleri, 2001: 415).

Maslach ve Leiter'a (1997: 49) göre çalışma yaşamında çeşitli nedenlerle, bir örgütteki birlik duygusunun temeli olan kişilerarası ilişkiler bozulabilir, karşılıklı destek ve saygı yitirilebilir, takım çalışmaları zarar görebilir ve bireyler arasında çatışmalar çıkabilir. Bu gibi durumlar, bireylerin daha çok içine kapanmalarına, çalışma arkadaşlarından ve örgütten soğumalarına ve kendilerini izole etmelerine neden olabilmektedir. İnsanların birlikte çalışmak yerine, ayrı ayrı çalıştıklarında da "ait olma" duyguları yok olmaktadır.

### *Değerler*

Değer kavramı en yalın haliyle neyin iyi, neyin kötü, neyin doğru, neyin yanlış olduğuna ilişkin sahip olunan inanç ve fikirler olarak ifade edilmektedir (Bilgin, 2003: 80-81).

Bireylerin işleriyle kurdukları derin ilişkilerin temelinde değerler vardır ve bu değerler bireylerin ideallerini ve onları işlerine bağlayan motivasyonları da kapsar (Maslach ve Leiter, 2004: 99). Özkalp ve Kirel'e (2001) göre her birey bir örgüte

girerken örgütle, işle veya çalışma arkadaşlarıyla ilgili bazı beklentiler ve düşüncelere sahiptir. Bu düşüncelerin temelinde değerler yatmaktadır. Değerler, çevremizdeki kişilerle kurduğumuz ilişkiler sayesinde öğrenilir. Bununla beraber, içinde yaşadığımız toplumun kültürel yapısı da bizim belirli değerlerle donatılmamızı sağlamaktadır (Akt. Polatçı, 2007: 73).

Bireyin örgütün misyonu ve amaçları ile kendi misyonu ve amaçlarını özdeşleştirmesi birey ile örgüt arasındaki uyumu sağlarken, örgütün yapısındaki bazı özelliklerin, bireyin beklentileriyle ters düşmesi de birey ile örgüt arasındaki uyumsuzluğa neden olmaktadır. Bu durum çalışanlarda değer çatışması ve tükenmişliğe neden olmaktadır (Leiter, 2003: 12).

### **Tükenmişliğin sonuçları**

Tükenmişlik yaşayan kişilerde fiziksel olarak; yorgunluk, uykusuzluk, iştahsızlık, baş ağrıları, sindirim güçlükleri gibi sonuçlar görülürken, duygusal (psikolojik) olarak da, depresyon, kaygı, çaresizlik, özsaygının azalması, alınganlık gibi sorunlar görülmektedir (Torun, 1995: 26).

Strese bağlı olarak gelişebilecek fizyolojik kökenli rahatsızlıklar; dolaşım sistemi ve kalp damar hastalıkları, solunum sistemi hastalıkları, sindirim sistemi hastalıkları, üreme sistemi hastalıkları, iç salgı bezi hastalıkları, deri hastalıkları, hareket sistemi hastalıkları ve migrendir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005: 310). Bu hastalıkların tükenme yaşayan bireylerde görülme ihtimali, tükenmişlikle stresin ilişkisi nedeniyle oldukça yüksektir.

Bireyin tükenme süreci içerisinde karşı karşıya kaldığı fizyolojik sorunlar, onun psikolojik düzenini de bozma eğilimi gösterecektir. Bu gibi durumlarda depresyon, kaygı, çaresizlik ve öz güvenin kaybolması gibi tükenmişlik belirtilerinin bireyde oluşturduğu kalıcı rahatsızlıklar psikolojik sağlığın bozulmasına neden olmaktadır (Kahill, 1988: 23).

Davranışsal olarak çalışmada tükenmişlik sonucu ortaya çıkan ruhsal sıkıntılar kişinin inanç ve tutumlarını etkiler. Bu gibi hallerde kişi önünü tıkayan engelleri normal yollarla halletmesi gereken bir sorun olarak değil zor kullanma ile ortadan kalkacak bir engel olarak görür. Bazı hallerde bu tür davranış bozuklukları kişinin karşısına çıkan

nesnenin bizzat kendisine yapıldığı gibi olayla hiç ilişkisi olmayan nesnelere de yöneldiği görülebilir (Eren, 1989: 195).

Meslektaşlarla, hizmet verilen kişilerle, arkadaşlarla ve aile bireyleriyle ilişkiler tükenmişliğin etkilediği bir başka alan olarak ortaya çıkmaktadır. Tükenmişlik düzeyi arttıkça içe kapanma, sabırsızlık, huysuzluk, hoşgörüsüzlük eğilimleri artmakta ve iş ortamından uzaklaşmak için yemek ve dinlenme aralarını uzatma girişimlerine rastlanmaktadır. Mesleki kimlikle, ailede üstlenilen roller arasında ayırım yapmada güçlük çeken çalışanlar, aile bireyleriyle ilişkilerinde müşterilerine davrandıkları gibi hareket etmektedirler. Böylece hem iş, hem de aile çevresinde ilişkiler giderek bozulmaktadır. Tükenmişlik sendromu yaşayan kişiler sıkıntılarını azaltabilmek için sigara, uyuşturucu ve sakinleştirici tüketimini arttırmakta ve zamanla bu maddelere bağımlı hale gelmektedirler. Bu da bireyi daha büyük bir çıkmaza sürüklemektedir. Bunun yanında işi savsaklama, işi bırakma eğiliminde artış, hizmetin niteliğinde bozulma, işe izinsiz gelmeme, izin sonunda rapor yoluyla izni uzatma eğilimi, işte insan ilişkilerinde bozulma, işe uyumsuzluk, düşük iş performansı, iş doyumsuzluğu, sebepsiz yere sık sık hastalanma eğilimleri, işte yaralanma ve iş kazalarında artış gibi sonuçlar örgüt ortamındaki zararlı sonuçlardır (Torun, 1995: 26).

### **Konu ile İlgili Yapılan Çalışmalar**

Bu alanda literatür çalışması yapılarak konu ile ilgili yurt içi ve dışı çalışmalar aşağıda tablo halinde verilmiştir.

#### **Yurt içinde konu ile ilgili çalışmalar**

Tablo.1.1. İş Doyumu ve Tükenmişlikle İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

<b>Yazarın Adı ve Yayın Yılı</b>	<b>Konu Başlığı</b>	<b>Örneklem ve Materyal</b>	<b>Sonuçlar</b>
N. Özdayı 1991	Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırılması Analizi	İstanbul il sınırları içerisindeki resmi ve özel liselerde çalışan 1134 öğretmenden oluşan örneklem, MİDÖ	Resmi ve özel liselerde çalışanların doyum sağladıkları faktörler, genel olarak aynıdır. Bunlar, mesleğin içsel yapısı, yani otorite, sosyal yardım, sorumluluk ve serbestlikle ilgilidir. Doyumsuzluk yaratan faktörler de mesleğin dışsal yapısından kaynaklanan terfi, takdir edilme, çalışma şartları, mesleki güvence ve

			maaşlarla ilgilidir. Resmi liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri düşük, Stres düzeyleri yüksektir. Özel liselerde çalışan öğretmenlerin ise stres düzeyleri düşük, iş doyum düzeyleri yüksektir.
A.Baysal 1995	Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinin de Mesleki Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler	Genel lise ve mesleki teknik liselerde hizmet veren 551 öğretmenden oluşan örneklem, MTÖ	Yaş ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin özellikle ilk beş yılında tükenmişlik için daha riskli oldukları bulunmuştur. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre duygusal tükenme alt ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha fazla duygusal tükenme yaşadıkları bulunmuştur.
S. Gözüm 1996	Koruyucu Sağlık Hizmetlerinde Görev Yapan Hemşire ve Ebelerde İş Doyumu, Tükenmişlik ve İşe Devamsızlığı Etkileyen Faktörlerin Araştırılması	Erzurum’da koruyucu sağlık hizmetlerinde görev yapan 32 hemşire ve 54 ebeden oluşan örneklem, MTÖ	Hemşire ve ebelerin iş doyumları ile tükenmişlik düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunurken, iş doyumunu ile işe devamsızlık arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Örgüte bağlılık ve işten ayrılma girişiminin duygusal tükenmişliği, mesleğe bağlılığın ise duyarsızlaşma ve duygusal tükenmişliği etkilediği saptanmıştır.
A. Sever 1997	Hemşirelerin İş Stresi İle Başa Çıkma Yolları ve Bunun Sonuçlarının Araştırılması	İstanbul ilinde 5 hastaneden 374 hemşireden oluşan örneklem, MTÖ	İşten ayrılmayı düşünen hemşirelerin iş stresi ve tükenmişlik düzeyinin daha fazla, iş doyum düzeyinin daha az olduğu ve etkili başa çıkmayı daha az kullandıkları, etkisiz başa çıkma yollarını kullanan hemşirelerin iş stresi ve tükenmişlik düzeyinin yüksek, iş doyumunun ise düşük olduğu saptanmıştır.
M. Uslu 1999	Resmi Eğitim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uzmanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin	Resmi eğitim kurumlarında çalışan 107 psikolojik danışma ve rehberlik uzmanlarından oluşan örneklem, J.R. Hackman ve	J.R. Hackman ve G.R. Oldman’ın(1975) geliştirdiği İş Doyum Ölçeği uygulayarak incelediği çalışmada, cinsiyet, medeni durum, mesleki yeterlilik, hizmet içi eğitim, kurumun fiziki şartları, okul yöneticisiyle iş birliği yapmak, görev yaptıkları yerleşim birimi, denetim odağına göre iş doyumları

	Danışmanların Denetim Odağı ve Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırması	G.R. Oldman'ın geliştirdiği İDÖ	farklılaşmakta ve önemli ölçüde etkilemekte, içten denetimli rehber öğretmenlerin iş doyumları dıştan denetimlilere göre önemli düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır.
R. Karlıdağ, S. Ünal, S. Yoloğlu 2000	Hekimlerde İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyi	Malatya il merkezinde çalışan 384 hekimden oluşan örneklem, J.R. Hackman ve G.R. Oldman'ın geliştirdiği İDÖ ve MTÖ	Öğretim görevlisi-üyesi hekimlerde ve meslekte çalışma süresi 6-10 yıl ve üzerinde olanlarda iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Kadınların duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri daha düşük olduğu saptanmıştır. Günlük çalışma süresi 9 saat ve üzerinde olanların duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri ile hekimlikle ilgili ek işi olanların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri daha yüksek olduğu saptanmıştır.
G.Akçamete, S. Kaner, B. Sucuoğlu, 2001	Engelli ve Engelli Olmayan Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Karşılaştırılması Olarak İncelenmesi	Ankara il merkezinde görev yapan 261 engelli olmayan çocuklarla çalışan öğretmenler ile 153 Engelli çocuklarla çalışan öğretmenlerden oluşan örneklem	Engelli olmayan çocuklarla çalışan öğretmenlerin duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve tükenmişlik toplam puan ortalamaları engelli çocuklarla çalışan öğretmenlerin puan ortalamalarından daha yüksek olduğu saptanmıştır. Kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre işlerinde kendilerini daha çok gerçekleştirmelerinin yanı sıra; kadınlar iş ortamında erkeklere göre daha doyurucu kişiler arası ilişkiler yaşamakta oldukları görülmüştür.
A. Gençer 2002	Öğretmenlerin İş Doyumu İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler	Ortaöğretimde çalışan 602 branş öğretmeni ve ilköğretim okullarında çalışan 382 sınıf ve branş öğretmen üzerinde oluşan örneklem, MTÖ ve İDÖ	Öğretmenlerin, ilçe merkezindeki öğretmenlerin, branş öğretmenlerinin ve sınıf öğretmenlerinin iş doyum gerçekleştirme düzeyi ile meslek tükenmişlik düzeyi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Öğretmenlerin, ilçe merkezindeki öğretmenlerin, branş öğretmenlerinin ve sınıf öğretmenlerinin, ilçe merkezi dışındaki öğretmenlerin, iş doyum beklenti düzeyleri ile iş doyum gerçekleştirme düzeyleri arasında anlamlı fark gözlenmiştir.
			İş doyumunu açısından ortalamaların



A.Özyurt 2004	İstanbul Hekimlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri	598 hekim üzerinde oluşan örneklem, MTÖ ve MİDÖ	üzerinde bir iş doyumuna, tükenmişlik düzeyi açısından da düşük düzeye sahip oldukları saptanmıştır. İş doyumuyla tükenmişlik düzeyi arasında güçlü, negatif ve istatistiksel olarak önemli bir ilişki saptanmış olup bu bulgu beklenen bir sonuç olarak değerlendirilmiştir.
B.D. Şeker G. Zırhlıoğlu 2009	Van Emniyet Müdürlüğü Kadrosunda Çalışan Polislerin Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkilerin Değerlendirmesi	Van Emniyet Müdürlüğüne bağlı 1214 polis memurundan oluşan örneklem, MTÖ, MİDÖ ve YDÖ	Uygulanan ölçeklerin farklı demografik değişkenlere göre farklılaştığını ve yaşam doyumunu, tükenmişlik alt boyutları ile iş doyumunu arasında ilişkinin bulunduğunu göstermiştir. Buna göre, yaşam doyumunu yüksek olan katılımcıların yaşam doyumunu düşük olanlara göre daha az duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma, kişisel başarı duygusunda azalması yaşadıkları saptanmıştır. Ayrıca çalışmada yaşam doyumunu ile iş doyumunu arasında da anlamlı bir ilişki ortaya konmuştur.

### Yurt dışında konu ile ilgili çalışmalar

Tablo.1.2. İş Doyumu ve Tükenmişlikle İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Yazarın Adı ve Yayın Yılı	Konu Başlığı	Örneklem ve Materyal	Sonuçlar
C. Maslach, S. Jackson 1981	The Measurement of Experienced Burnout	İlk 605 sonra da 420 kişiden oluşan örneklem, MBI	Araştırma sonunda, MBI alt ölçeklerine göre kadın ve erkek cinsiyeti arasında farklı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Kadınların erkeklere göre fazla duygusal tükenme yaşadıkları bulunmuştur. Yaş durumu göz önüne alındığında, genç yaştakilerin daha fazla duyarsızlaşma ve duygusal tükenme yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Duygusal tükenme boyutu ile doğrudan ilgili olan evlilik durumu açısından bakıldığında, bekâr veya boşanmış olanların evli olanlara göre duygusal tükenme düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur.
J. Gaines, J. Jermier	Emotional Exhaustion in A High Stress	169 polis memurundan oluşan örneklem,	Polislerin medeni durumlarının ve mesleki deneyim sürelerinin tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkisi olmadığı, birimler arasında göre

1983	Organization	MBI	araştırma biriminde çalışanların tükenmişlik derecelerinin masa başı görevi bulunanlardan daha düşük olduğu saptanmıştır. Meslekte ilerleme ve ücret değişkenlerinin ise, anlamlı yönde etkileyen en belirgin faktörler olduğunu göstermektedir.
M.D. Litt, D.C. Turk 1985	Sources of Stress and Disatisfaction in Experenced High School Teachers	291 öğretmenden oluşan örneklem	Hoşnutsuzluk ve stresin kaynaklarının; yetersiz maaş, öğretmenlik mesleğinin statüsünün düşük olması, öğretmen-örgenci ilişkisi, yüklü program, rol belirsizliği gibi sorunların olduğu gözlenmiştir.
M. J. Fimian, L. P. Blanton 1987	Stres, Burnout and Role Problems Among Teacher Trainees and First-Year Teachers	413 öğretmenden oluşan örneklem, MBI	Deneyimsiz öğretmenlerin ve öğretmen adaylarının stres yaşadıkları kanıtlanmıştır. Rol problemleri yaşayan deneyimsiz öğretmenlerin daha çok stres ve daha çok tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir.
M.P. Leiter, C. Maslach 1988	The Impact of Interpersonal Environment on Burnout and Organizational Commitment	Hastanelerde görev yapan 52 hemşire ve destek personelden oluşan örneklem, MBI ve ÖBA	Duygusal tükenmişlik duyarsızlığa yol açmakta bu da düşük kişisel başarı hissi oluşturmaktadır. Kişiler arası iletişim, her aşamada tükenmişliği geliştiren bir durumdur. Şeflerle ve çalışma arkadaşlarıyla olumlu ya da olumsuz iletişim biçimleri tükenmişliğin üç boyutuyla da ilgilidir. Yüksek düzeyde tükenmişlik, örgütsel bağlılığı da düşürmektedir.
I.A.Friedman 1991	High-and Low-Burnout Schools: School Culture Aspects of Teache Burnout	78 okul 1597 öğretmenden oluşan örneklem, MBI	Erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlerden daha yüksek tükenmişlik yaşadıklarını ve araştırmaların çevresel faktörlerin tükenmişliğin etkisi üzerinde yoğunlaştırılması gerektiği sonucu tespit etmiştir.
C. Cherniss 1992	Long-Term Consequences of Burnout: An Exploratory Study	Hukuk, hemşirelik, öğretmenlik ve ruh sağlığı alanlarında çalışan 25 uzmandan oluşan örneklem, MBI	Bu kişiler kariyerlerinin ilk yılında incelenmiş, sonra da 12 yıl sonra tekrar incelenmiştir. İlk yılda yaşanan tükenmişlik, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile yüksek oranda korelasyona sahiptir. Kariyer uyumu değişkenleri arasında, aynı kariyerde kalma durumu, iş tatmini, ilgilendikleri

			insanlara karşı tutumlar ve esneklik yer almaktadır.
S.M. Brown 1997	Leadership Practises, Job Satisfaction and Leadership Activities of Trained Reating Recovery Teachers Ed. D. University of Bridgeport	231 öğretmenden oluşan örneklem	Okumayı geliştirme, öğretmenlerin liderlik uygulamaları ve iş doyumunu arasında önemli bir ilişkinin olduğunu saptamıştır. Okumayı geliştirme öğretmenlerinin doğal doyumları, doğal olmayan doyumlarından daha yüksektir.
M. Euwema, N. Kop, A.B. Bakker 2004	The Behaviour of Police Officers in Conflict Situations: How Burnout and Reduced Dominance Contribute to Better Outcomes	358 Hollanda polisinden oluşan örneklem, MBI	Talep-ödül dengesizliğinin tükenmişliğin (duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında) yordayıcısı olduğunu göstermiştir.
M. Platsidou, I. Agaliotis 2008	Burnout, job satisfaction and instructional assignment-related sources of stress in Greek special education teachers.	127 özel eğitim öğretmeninden oluşan örneklem, MBI ve MJSQ	Özel eğitim öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin düşük seviyede olduğunu göstermiştir. İşleriyle ve temelde bir bütün olarak okul organizasyonları ile ilgili memnuniyetlerinin ise yüksek seviyede olduğu bulunmuştur. Ayrıca olarak, yaş, cinsiyet ve aile statüsünün çok az da olsa tükenmişliğe etkisi olduğu saptanmıştır.

## Materyal ve Metot

### Araştırma Modeli

Bu araştırma, tarih öğretmenlerinin iş doyumu ile mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi amacıyla yapılan bir çalışmadır. Araştırmanın bağımlı değişkenleri; tarih öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleridir. Bağımsız değişkenleri ise cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyleri, beklentiler, ücret, işin niteliği, örgüt, yönetim, stres, özlük hakları, iş yükü, ödül, adalet, aidiyet, değerler, iş güvenliği ve çalışma şartları olarak algılanmaktadır.

### Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni Van ili merkezinde 2011-2012 eğitim-öğretim döneminde görev yapan tarih öğretmenlerinden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Van ili merkezinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı olan 38 ortaöğretim okulunda bulunan 92 tarih öğretmeninden 90'ına ulaşılarak oluşturulmuştur.

Tablo.2.1. Van İli Merkezinde MEB Bağlı Ortaöğretim Okulları

Okul Adları	Mevcut Tarih Öğretmen Sayısı	Alınan Anket Sayısı
Van Türk Telekom Fen Lisesi	0	0
Van Anadolu Öğretmen Lisesi	2	2
Van Atatürk Anadolu Lisesi	2	2
Kazım Karabekir Anadolu Lisesi	3	3
Milli Piyango Anadolu Lisesi	3	3
Türkiye Yardımsevenler Derneği Anadolu Lisesi	2	2
Zeve Anadolu Lisesi	1	1
Niyazi Türkmenoğlu Anadolu Lisesi	2	2
Erek Anadolu Lisesi	1	1
Şehit Koray Akoğuz Lisesi	5	5
Vali Haydar Bey Lisesi	8	8

---

Van Abdurrahman Gazi Lisesi	6	6
Cumhuriyet Lisesi	4	4
Selahattin Eyyubi Lisesi	6	6
Şehit İbrahim Karaoğlanoğlu Lisesi	4	4
Mehmet Akif Ersoy Lisesi	4	4
Ahmed-i Hani Lisesi	2	2
Orhan Okay Lisesi	2	2
Bostaniçi Lisesi	2	2
Erçek Lisesi	2	2
Van Anadolu Güzeli Sanatlar ve Spor Lisesi	1	1
Van Anadolu İmam Hatip Lisesi	1	1
İmam Hatip Lisesi	4	4
Mizancı Murat Hani İmam Hatip Lisesi	2	2
İskele Anadolu İmam Hatip Lisesi	1	1
Van Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi	0	0
Endüstri Meslek Lisesi	3	3
Kız Meslek Lisesi	2	0
Sağlık Meslek Lisesi	2	2
Tarım Meslek Lisesi	1	1
Van Gölü EML	1	1
Nene Hatun Kız Meslek Lisesi	2	2
Halide Edip Adivar Kız Meslek Lisesi	3	3
Münci İnci Bilişim Lisesi	1	1
Van Denizcilik Lisesi	2	2
Emin Paşa Ticaret Meslek Lisesi	1	1
Ticaret Meslek Lisesi	3	3

---

Ahmet Yurtsevenler Kız Meslek Lisesi	1	1
<b>Toplam: 38 Okul</b>	<b>92</b>	<b>90</b>

### Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler;

- ✓ Kişisel Bilgi Formu
- ✓ Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ)
- ✓ Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ)

uygulanarak toplanmıştır.

### Kişisel bilgi formu

Bağımsız değişkenler ile ilgili bilgi toplamak üzere, araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Bu formda cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, meslekteki hizmet yılı, bulunduğu kurumdaki hizmet yılı ve ücretle ilgili sorular yer almaktadır.

### Minnesota iş doyum ölçeği (MİDÖ)

Araştırmada kullanılan ilk ölçek, Weiss, David, England ve Lofquist (1967) tarafından iş doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilen ve yirmi sorudan oluşan Minnesota İş Doyum Ölçeğidir. Minnesota iş doyum ölçeğinin İngilizceden Türkçeye çevrilmesi Hacettepe Üniversitesinden Deniz ve Güliz Gökçora tarafından yapılmıştır. Daha sonra çeviri yeniden yapılarak geçerliliği kanıtlanmış ve Boğaziçi Üniversitesinden A.F. Baycan tarafından çalışanlar üzerinde denemeleri yapılmıştır (Özyurt, 2004: 24). Minnesota İş Doyum Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında;

- ✓ Hiç memnun değilim; 1 puan,
- ✓ Memnun değilim; 2 puan,
- ✓ Kararsızım; 3 puan,
- ✓ Memnunum; 4 puan,

✓ Çok memnunum; 5 puan

olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan 20 olup, orta noktaya düşen 60 puan ise nötr doyumunu ifade etmektedir. Puanların 20'ye yaklaşması doyum düzeyinin düştüğünü, 100'e yaklaşması ise yükseldiğini göstermektedir.

Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmuştur.

- 1- İçsel doyum 1., 2., 3., 4., 7., 8., 9., 10., 11., 15., 16. ve 20. maddeler
- 2- Dışsal doyum 5., 6., 12., 13., 14., 17., 18. ve 19. maddeler
- 3- Genel doyum: 1., 2., 3., 4., 5., 6., 7., 8., 9., 10., 11., 12., 13., 14., 15., 16., 17., 18., 19. ve 20.

maddeleri içermektedir.

### **Maslach tükenmişlik ölçeği (MTÖ)**

Araştırmada tarih öğretmenlerinin algıladıkları tükenmişliği belirlemek için Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Maslach Burnout Inventory-MBI) kullanılmıştır. Toplam 22 maddeden oluşan ölçek, tükenmişliği; Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion), Duyarsızlaşma (Depersonalization) ve Kişisel Başarı Duygusunda Azalma (Personal Accomplishment) olmak üzere üç alt boyutta değerlendirmektedir.

Duygusal tükenme alt boyutunda, kişinin mesleği tarafından tüketilmiş ve aşırı yüklenilmiş olmayı ifade etmektedir. Bu alt boyutta, yorgunluk, bıkkınlık, duygusal enerjinin azalması ile ilgili 8 madde yer almaktadır. Bunlar sırasıyla; 1., 2., 3., 6., 8., 13., 16., ve 20. maddelerdir.

Duyarsızlaşma alt boyutunda, bireyin bakım ve hizmet verdiklerine karşı, duygudan yoksun bir biçimde, bireylerin kendine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın davranmalarını tanımlar. Altı maddeden oluşan duyarsızlaşma alt ölçeğinde 5., 10., 11., 15., 21. ve 22. maddeler yer almaktadır.

Kişisel başarı düzeyinde azalma alt boyutunca, insanlarla çalışan bir kimsede yeterlik ve başarıyla üstesinden gelme duygularını tanımlar. Bu alt ölçek 8 maddeden

oluşmakta ve 4., 7., 9., 12., 14., 17., 18. ve 19. maddeleri içermektedir (Çam, 1992: 155-159).

Duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma boyutları olumsuz kişisel başarı duygusunda azalma boyutu ise olumlu ifadelerden oluşmaktadır. Bu nedenle her alt boyutun puanı ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinden alınan puanların yüksek olması kişisel başarı duygusunda azalma alt ölçeğinden alınan puanın ise düşük olması tükenmişliği göstermektedir (Çam, 1992: 155-159).

Maslach tükenmişlik ölçeği (MTÖ), Ergin (1992: 146-154) tarafından Türkçeye çevrilmiş ve ölçeğin 235 kişilik (doktor, hemşire, öğretmen, avukat... vb.) bir grupta yapılan ön uygulamasından sonra grupta elde edilen verilerin analizi sonucunda ölçekte bazı değişiklikler yapılmıştır. Ölçeğin özgün formunda hiçbir zaman, yılda birkaç kere, ayda birkaç kere, haftada bir, haftada birkaç kere, her gün şeklinde 7 basamaklı olan cevap seçeneklerinin, hiçbir zaman, çok az, bazen, çoğu zaman ve her zaman şeklinde beşli likert tipi olarak derecelenmesine karar verilmiştir. Tarih öğretmenleriyle yapılan bu çalışmada da ölçeğin 5 likert şekli kullanılmıştır.

### **Maslach tükenmişlik ölçeğinin güvenirlik ve geçerliliği**

Ölçeğin ülkemizde uyarlama çalışmaları Ergin (1992) tarafından yapılmıştır. Maslach tükenmişlik ölçeğinin güvenirliğini iki yöntemle incelenmiştir. Bunlardan birincisi, ölçeğin iç tutarlılığını toplam 552 doktor ve hemşireden oluşan grupta elde edilen verilerle hesaplanmasıdır. Cranbach Alfa katsayıları, duygusal tükenme için .83, duyarsızlaşma için .71 ve kişisel başarı duygusunda azalma için .72'dir. Ölçeğin güvenirliği test-tekrar test yöntemiyle de incelenmiştir. Bunun için ilk uygulamadan 2-4 hafta sonra 99 kişiye ulaşılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin test-tekrar test güvenirlik katsayıları ise; duygusal tükenme için .83, duyarsızlaşma için .72 ve kişisel başarı duygusunda azalma için .67'dir (Ergin, 1992: 146-154).

Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin güvenirlik ve geçerlik çalışmaları Sucuoğlu ve Kuloğlu (1996) tarafından da ilkökul öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri üzerine yapılmış; güvenirlik çalışması için Cronbach Alfa ve iki yarı tekniği ile iç tutarlılık katsayıları hesaplanmış, duygusal tükenme için .82,



duyarsızlaşma için .60 ve kişisel başarı için .73 bulunmuştur. Benzer şekilde iki yarı tekniği ile hesaplanan güvenilirlik katsayıları da sırasıyla duygusal tükenme için .73, duyarsızlaşma için .77 ve kişisel başarı için .75 olarak hesaplanmıştır.

### **Verilerin Analizi**

İş doyumunu ve tükenmişlik düzeyini anketiyle toplanan veriler, “SPSS 15.0” programı kullanılarak bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Minnesota İş Doyum Ölçeğinden elde edilen puanların aritmetik ortalaması ve standart sapması hesaplanmıştır.

Verilerin değerlendirilmesinde gruplar arasında anlamlı bir fark olup olmadığını saptamak amacıyla ikili gruplarda değişkenlerin karşılaştırılmasında bağımsız değişkenler için t-testi, çoklu gruplarda değişkenlerin sorgulandığı maddelerde tek yönlü varyans analizi (anova), farklılığın anlamlı bulunduğu durumlarda TUKEY HSD testi uygulanmıştır. Araştırma anlamlılık düzeyi ( $p < .05$ ) olarak kabul edilmiştir. Ayrıca iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır.

## Bulgular

### Araştırmaya Katılan Tarih Öğretmenlerine Ait Kişisel Bilgiler

Aşağıdaki Tablo.3.1’de araştırmaya katılan tarih öğretmenlerinin kişisel bilgileri bazı demografik değişkenler açısından açıklanmıştır.

Tablo.3.1. Van İli Örneklemine Yer Alan Tarih Öğretmenlerinin Bireysel Özelliklerine Göre Dağılımı

Değişken	f	%
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	21	23.3
Erkek	69	76.7
<b>Yaş</b>		
20-29 yaş arası	18	20.0
30-39 yaş arası	64	71.1
40-49 yaş arası	8	8.9
<b>Medeni Durum</b>		
Evli	65	72.2
Bekâr	25	27.8
<b>Eğitim Düzeyi</b>		
Lisans	54	60.0
Yüksek Lisans	36	40.0
<b>Meslek Süresi</b>		
0-5 yıl	24	26.7
6-10 yıl	28	31.1
11-15 yıl	29	32.2
16-20 yıl	9	10.0
<b>Kurum Süresi</b>		
0-5 yıl	72	80.0
6-10 yıl	13	14.4
11-15 yıl	5	5.6
<b>Ücret</b>		
1000-2000 TL	62	68.9
2001-3000 TL	28	31.1
<b>Sektör</b>		
Kamu	90	100.0

Çalışmaya 90 tarih öğretmeni katılmıştır. Bunların 21'i kadın (% 23.3), 69'u (%76.7) erkektir. Ayrıca çalışmaya katılanlardan 18'i 20-29 yaş arasında (% 20), 64'ü 30-39 yaş arasında (% 71.1), 8'si 40-49 yaş arasından (% 8.9) oluşmaktadır. Demografik özelliklerden medeni durum değişkenine göre 65'i evli (% 72.2) ve 25'i de (% 27.8) bekârdır. Çalışmaya katılanların eğitim düzeyi incelendiğinde, 54'ü lisans (% 60), 36'si yüksek lisans (% 40) mezunudur. Bunlardan 24'ü 0-5 yıl (% 26.7), 28'i 6-10 yıl (% 31.1), 29'u 11-15 yıl (% 32.2), 9'u 16-20 yıl (% 10) arası bu meslekte çalışmaktadırlar. Deneklerin şu an buldukları kurumdaki çalışma süreleri incelendiğinde, 72'si 0-5 yıl (% 80), 13'ü 6-10 yıl (% 14.4) ve 5'i 11-15 yıl (% 5.6) dan beri aynı kurumda çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Bu bireylerin ise 62'si 1000-2000 TL (% 68.9), 28'si de 2001-3000 TL (% 31.1) ücret aldıklarını belirtmişlerdir.

### **Tarih Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular**

Aşağıdaki tablolarda katılımcıların iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin betimleyici değerler açıklanmıştır.

Tablo 3.2. Tarih Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

İş Doyumu	N	$\bar{x}$	ss
İçsel Doyum	90	3.5426	0.62962
Dışsal Doyum	90	2.8056	0.71773
Genel Doyum	90	3.2478	0.58999

Tablo.3.2 incelendiğinde ölçekten elde edilen puanlara göre katılımcıların iş doyumu düzeyleri belirtilmiştir. Katılımcıların içsel doyum düzeyleri ( $\bar{x} = 3.54 \pm 0.63$ ) gibi yüksek bir değer olarak hesaplanmıştır. Dışsal doyum düzeyleri ise ( $\bar{x} = 2.80 \pm 0.72$ ) gibi orta bir değer olarak hesaplanmıştır. Genel doyum düzeyleri ( $\bar{x} = 3.24 \pm 0.59$ ) gibi yüksek bir değer olarak hesaplanmıştır.

Tablo.3.3. Tarih Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Tükenmişlik	N	$\bar{x}$	ss
Duygusal Tükenme	90	1.8321	0.75969
Duyarsızlaşma	90	1.0578	0.70710
Kişisel Başarı	90	2.5486	0.57716
Genel Tükenmişlik	90	1.9167	0.35362

Tablo.3.3’de katılımcıların tükenmişlik düzeyleri ifade edilmektedir. Duygusal tükenme düzeyleri ( $\bar{x} = 1.83 \pm 0.76$ ) olarak hesaplanmıştır. Bu değerler orta bir değer olarak dikkati çekmektedir. İkinci olarak, araştırmaya katılanların duyarsızlaşma düzeyleri ( $\bar{x} = 1.06 \pm 0.70$ ) gibi orta bir değer olarak hesaplanmıştır. Üçüncü olarak çalışmaya katılanların kişisel başarı düzeyleri ( $\bar{x} = 2.55 \pm 0.58$ ) gibi yüksek bir değer olarak hesaplanmıştır. Son olarak da katılımcıların genel tükenmişlik düzeyleri ( $\bar{x} = 1.92 \pm 0.35$ ) gibi orta bir değer olarak hesaplanmıştır.

#### **Araştırmaya Katılan Tarih Öğretmenlerinin İş Doyum ve Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyet Değişkeni Açısından İncelenmesine Yönelik Bulgular**

Tarih öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri cinsiyet değişkeni açısından incelenmiş ve sonuçlar aşağıdaki tablo3.4’de belirtilmiştir.

Tablo.3.4. İçsel Doyum Düzeylerinin Cinsiyete Göre Değerlendirilmesi

Cinsiyet	N	$\bar{x}$	ss	sd	t	p
Kadın	21	3.85	0.38	88	2.67	0.009
Erkek	69	3.45	0.66			

Tablo 3.4’de verilen değerler incelendiğinde tarih öğretmenlerinin içsel doyum düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir  $t_{(88)}=2.67$ ,  $p<0.01$ . Kadın öğretmenlerin içsel doyum düzeyleri ( $\bar{x} =3.85$ ) erkek öğretmenlere göre ( $\bar{x} =3.45$ ) göre daha yüksek bulunmuştur.

Tablo.3.5. Genel Doyum Düzeylerinin Cinsiyete Göre Değerlendirilmesi

Cinsiyet	N	$\bar{x}$	ss	sd	t	p
Kadın	21	3.53	0.41	88	2.54	0.013
Erkek	69	3.16	0.61			

Tarih öğretmenlerinin genel doyum düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir,  $t_{(88)}=2.54$ ,  $p<0.05$ . Kadın öğretmenlerin genel doyum düzeyleri ( $\bar{x}=3.53$ ) erkek öğretmenlere göre ( $\bar{x}=3.16$ ) göre daha yüksek bulunmuştur.

Tarih öğretmenlerinin iş doyumunun alt boyutlarından olan dışsal doyum da, tükenmişliğin alt boyutlarından olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı ve genel tükenmişlik düzeylerinde cinsiyet bakımından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Ayrıca tarih öğretmenlerinin iş doyumunun alt boyutlarından olan içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum ile tükenmişliğin alt boyutlarından olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı ve genel tükenmişlik düzeylerinde eğitim düzeyi, yaş, medeni durum, meslek süresi, kurum süresi ve ücret bakımından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

### Tarih Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki

Tarih öğretmenlerinin iş doyumunu ve alt boyutları ile tükenmişlik düzeyi ve alt boyutları arasındaki ilişkiler Tablo 3.6’da belirtildiği gibidir.

Tablo.3.6. Tarih Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki

	İçsel Doyum	Dışsal Doyum	Genel Doyum
Duygusal Tükenmişlik	-0.508**	-0.570**	-0.603**
Duyarsızlaşma	-0.255*	-0.391**	-0.354**
Kişisel Başarı	0.363**	0.267*	0.362**
Genel Tükenmişlik	-0.347**	-0.520**	-0.475**

\*\*  $p < 0.01$

\*  $p < 0.05$

Tablo 3.6'daki değerlere göre iş doyum puan ortalamaları ile tükenmişlik düzeyi puan ortalamaları arasındaki korelasyon incelendiğinde ilk olarak iş doyumunun içsel doyum boyutu ile tükenmişliğin duygusal tükenmişlik boyutu arasında orta düzeyde negatif ( $r=-0.508$ ,  $p<0.01$ ), içsel doyum boyutu ile duyarsızlaşma boyutu arasında düşük düzeyde negatif ( $r=-0.255$ ,  $p<0.05$ ), içsel doyum boyutu ile kişisel başarı boyutu arasında düşük düzeyde pozitif ( $r=0.363$ ,  $p<0.01$ ) ve içsel doyum boyutu ile genel tükenmişlik boyutu arasında düşük düzeyde negatif ( $r=-0.347$ ,  $p<0.01$ ) ilişki bulunmuştur.

İkinci olarak iş doyumunun dışsal doyum boyutu ile tükenmişliğin duygusal tükenmişlik boyutu arasında orta düzeyde negatif ( $r=-0.570$ ,  $p<0.01$ ), dışsal doyum boyutu ile duyarsızlaşma boyutu arasında düşük düzeyde negatif ( $r=-0.391$ ,  $p<0.01$ ), dışsal doyum boyutu ile kişisel başarı boyutu arasında düşük düzeyde pozitif ( $r=0.267$ ,  $p<0.05$ ) ve dışsal doyum boyutu ile genel tükenmişlik boyutu arasında orta düzeyde negatif ( $r=-0.520$ ,  $p<0.01$ ) ilişki bulunmuştur.

çnc olarak iş doyumunun genel doyum boyutu ile tükenmişliğin duygusal tükenmişlik boyutu arasında orta düzeyde negatif ( $r=-0.603$ ,  $p<0.01$ ), genel doyum boyutu ile duyarsızlaşma boyutu arasında düşük düzeyde negatif ( $r=-0.354$ ,  $p<0.01$ ), genel doyum boyutu ile kişisel başarı boyutu arasında düşük düzeyde pozitif ( $r=0.362$ ,  $p<0.01$ ) ve genel doyum boyutu ile genel tükenmişlik boyutu arasında orta düzeyde negatif ( $r=-0.475$ ,  $p<0.01$ ) ilişki bulunmuştur.

## Tartışma ve Sonuç

Bu bölümde elde edilen bulgular tartışılmış ve yorumlanmıştır.

Bu araştırmada tarih öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyleri yüksek seviyede bulunmuştur. Genel tükenmişlik düzeyleri ise orta seviyede bulunmuştur. Genel tükenmişlik düzeylerinin böyle çıkmasının sebebi ölçeğin 1., 6., 13. ve 14. maddelerine verilen cevaplar göz önüne alındığında, bireyin işinden soğuması, yıpranması, kısıtlandığını düşünmesi ve çalışma saatlerinin fazla olması gibi sebepler olabilir. Ayrıca iş doyumunun alt boyutlarından olan içsel ve genel doyum yüksek seviyede iken dışsal doyum orta seviyede bulunmuştur. Dışsal doyumun böyle bulunmasında ölçeğin 5., 13., 14. ve 17. maddelerine verilen cevaplar göz önüne alındığında, yöneticilerin öğretmenlere davranış ve tutumları, ücret, terfi ve çalışma şartlarının ağır olması gibi sebepler olabilir.

Tükenmişlik düzeyinin alt boyutlarından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma orta seviyede iken, kişisel başarı yüksek seviyede bulunmuştur. Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve genel tükenmişlik düzeylerinin orta seviyede çıkmasında ölçeğin 1., 6., 11., 13., 14. ve 16. maddelerine verilen cevaplar göz önüne alındığında, öğretmenlerinin işlerinden soğuması, yıpranmaları, kısıtlanması, çalışma saatlerinin fazla olması, iş stresi ve korkular gibi sebepler olabilir. Bununla beraber kişisel başarı duygusunun yüksek çıkmasında ölçeğin 9., 17. ve 19. maddelerine verilen cevaplar göz önüne alındığında, sorumluluk, öğrencilerle kurulan samimi ilişkiler ile öğrencilere verilen özverili eğitim sonrasında öğrencilerin elde ettikleri başarılar öğretmenlerin kişisel başarı duygusunun yüksek çıkmasında etkili olabilir.

Yapılan literatür çalışmasında tarih öğretmenleri ile ilgili böyle bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu sebeple farklı meslek dallarına ait bulgular ile karşılaştırma yapılmıştır. Bu bulgular Şahin'in (1999) araştırmasında yer alan "sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri 'kısmen' düzeyindedir", Demir'in (2001) araştırmasında yer alan "sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri 'ne tatmin edici ne değil' düzeyindedir" ve Demirel'in (2006) araştırmasında yer alan "sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri 'orta' düzeyindedir" bulgularıyla paralellik göstermektedir.

Araştırmada tarih öğretmenlerinin cinsiyet faktörüne göre kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre içsel ve genel doyumları daha yüksek seviyede bulunmuştur. İçsel ve genel doyumun erkeklere oranla kadınlarda daha yüksek çıkmasında, ölçeğin 1., 4., 9. ve 11. maddelerine verilen cevaplar göz önüne alındığında, kadınların işleriyle daha fazla meşgul olmaları, mesleğin toplumda saygınlık görmesi, gelecek nesiller için bir şeyler yapabilmeye imkan vermesi ve yaptıklarına inanmaları ve bireysel yeteneklerini gösterebilmeye imkan vermesi gibi sebepler olabilir. Bu bulgular Şahin'in (2003) yöneticiler, Demirel'in (2006) da sınıf öğretmenleri, Kale'nin (2007) de beden eğitim öğretmenleri ile Şeker ve Zırhlıoğlu'nun (2009) da polisler üzerine ile yapmış oldukları çalışmalar ile elde edilen bulgularla paralellik göstermemektedir.

Araştırmada iş doyum puan ortalamaları ile tükenmişlik puan ortalamaları arasındaki korelasyon incelendiğinde iş doyumunun içsel doyum boyutu ile tükenmişliğin duygusal tükenmişlik boyutu arasında orta düzeyde negatif yönde bir ilişki vardır. Bu durumda içsel doyum düzeyi arttıkça öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeylerinde azalma görülmektedir. İçsel doyum boyutu ile duyarsızlaşma arasında düşük düzeyde negatif yönde bir ilişki vardır. İçsel doyum boyutu ile duyarsızlaşma arasındaki ilişki duygusal tükenmişliğe göre daha zayıftır. İçsel doyum ile kişisel başarı arasında düşük düzeyde pozitif yönde bir ilişki vardır. Bu durumda öğretmenlerinin içsel doyumları arttıkça kişisel başarı duygusunun da arttığı görülür. İçsel doyum ile genel tükenmişlik boyutu arasında düşük düzeyde negatif yönde bir ilişki vardır. Bu durumda öğretmenlerin içsel doyum düzeyleri arttıkça genel tükenmişlik düzeyleri azaldığı veya içsel doyum düzeyleri azaldıkça genel tükenmişlik düzeyleri arttığı söylenebilir.

İş doyumunun dışsal doyum boyutu ile tükenmişliğin duygusal tükenmişlik boyutu arasında orta düzeyde negatif yönde bir ilişki vardır. Bu durumda dışsal doyum düzeyi arttıkça öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeylerinde azalma görülmektedir. Dışsal doyum boyutu ile duyarsızlaşma arasında düşük düzeyde negatif yönde bir ilişki vardır. Dışsal doyum boyutu ile duyarsızlaşma arasındaki ilişki duygusal tükenmişliğe göre daha zayıftır. Dışsal doyum ile kişisel başarı arasında düşük düzeyde pozitif yönde bir ilişki vardır. Bu durumda öğretmenlerinin dışsal doyumları arttıkça kişisel başarı duygusunun da arttığı görülür. Dışsal doyum ile genel tükenmişlik boyutu arasında orta



düzyeyde negatif yönde bir ilişki vardır. Bu durumda değişkenlerden birinin artması diğerinin azalmasına sebep olabilir.

Son olarak iş doyumunun genel doyum boyutu ile tükenmişliğin duygusal tükenmişlik boyutu arasında orta düzeyde negatif yönde bir ilişki vardır. Bu durumda genel doyum düzeyi arttıkça öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeylerinde azalma görölmektedir. Genel doyum boyutu ile duyarsızlaşma arasında düşük düzeyde negatif yönde bir ilişki vardır. Genel doyum boyutu ile duyarsızlaşma arasındaki ilişki duygusal tükenmişliğe göre daha zayıftır. Genel doyum ile kişisel başarı arasında düşük düzeyde pozitif yönde bir ilişki vardır. Bu durumda öğretmenlerinin genel doyumları arttıkça kişisel başarı duygusunun da arttığı görölmür. Genel doyum ile genel tükenmişlik boyutu arasında orta düzeyde negatif yönde bir ilişki vardır. Bu durumda öğretmenlerin dışsal doyum düzeyleri artıkça genel tükenmişlik düzeyleri azaldığı gibi bunun tam tersi de söylenebilir. Bu bulgular Kale'nin (2007) de beden eğitim öğretmenleri ile Sat'ın (2011) de banka çalışanları üzerine yapmış oldukları araştırmaların bulguları ile paralellik göstermektedir.

Araştırmada tarih öğretmenlerinin iş doyumunun alt boyutlarından olan içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum ile tükenmişliğin alt boyutlarından olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı ve genel tükenmişlik düzeylerinde medeni durum bakımından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Şanlı'nın (2006) polisler iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri, Kale'nin (2007) beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri ve Sat'ın (2011) de banka çalışanlarının iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri üzerine yaptıkları çalışmalar ile elde ettikleri bulgularla paralellik göstermektedir. Ancak Işıkhani'nin (1993) sosyal hizmet uzmanlarının iş doyumları ve Demirel'in (2006) sınıf öğretmenlerinin iş doyumları üzerine yaptıkları çalışmalar ile elde edilen bulgularla paralellik göstermemektedir.

Araştırmada tarih öğretmenlerinin iş doyumunun alt boyutlarından olan içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum ile tükenmişliğin alt boyutlarından olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı ve genel tükenmişlik düzeylerinde meslek süresi bakımından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Kale'nin (2007) beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri ile ilgili yaptığı çalışmada anlamlı bir fark bulunmamıştır bu bulguyla paralellik göstermektedir.

Ancak Demirel'in (2006) sınıf öğretmenlerin iş doyumları, Şeker ve Zırhlıoğlu'nun (2009) da polislerin tükenmişlik, iş doyum ve yaşam doyumları ile Sat'ın (2011) de banka çalışanlarının iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri üzerine yaptıkları çalışmalar sonrasında elde ettikleri bulgularla paralellik göstermemektedir. Bununla beraber Şanlı'nın (2006) polisler iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri üzerine yaptığı çalışmada iş doyum ve duygusal tükenme arasında mesleki kıdeme göre anlamlı bir fark bulunmamışken, iş doyum ve duyarsızlaşma ile kişisel başarı arasında mesleki kıdeme göre anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu bulgu ile de kısmen paralellik göstermektedir.

Bu araştırma sonucunda; tarih öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişliklerine göre farklılık gösterebilecek "cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, meslek süresi, kurum süresi ve ücret" analiz edildiğinde cinsiyet durumlarını algılamada anlamlı bir farklılığa sahip oldukları tespit edilmiştir.

Tarih öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, meslek süresi, kurum süresi ve ücretlerine göre farklılığı incelendiğinde iş doyum ve tükenmişlik boyutlarının hiç birinde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu durum iş doyum ve tükenmişlik konusunda tarih öğretmenlerinde yaşın, medeni durumun, eğitim düzeyinin, meslek süresinin, kurum süresinin ve ücretin önemli bir değişken olmadığını göstermektedir.

Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeylerine göre, bağımsız değişkenleri algılama durumları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

## **Öneriler**

Bu bölümde araştırmada elde edilen sonuçlar ışığında bazı öneriler sunulmuştur.

1) Tarih öğretmenlerinin genel iş doyum düzeylerinin artması ve tükenmişlik düzeylerinin azalması için maaş ve ek ders ödeneklerinde iyileştirmeye gidilmesi gerekir. Ülkemizde ekonomik sıkıntıların sadece öğretmenlik mesleğinde olmadığı bilinmekle beraber unutulmamalıdır ki ekonomik sıkıntılar içerisinde bulunan bir öğretmenin kendini mesleğine tam olarak adanması mümkün değildir.

2) Tarih öğretmenlerinin genel iş doyum düzeylerinin artması ve tükenmişlik düzeylerinin azalması için çalışma koşul ve saatlerinin yeniden belirlenerek uygun bir

seviyeye getirilmelidir. Ağır çalışma koşulları altında olan, ailesine ve kendisine yeteri kadar zaman ayıramayan bir kişi tükenmişlik düzeyine daha erken ulaşacaktır. Bu durumda kişiden verimli bir çalışma beklenemeyecektir. Bunun önüne geçmek için yeni öğretmen atamaları yapılarak öğretmenler üzerindeki ders yükü azaltılabilir.

3) Derslerin daha verimli bir şekilde yürütülmesi için dersin önemi üzerinde durulmalıdır. Geleceğe geçmişin ışığı altında yön veren en önemli sosyal bilim dalıdır. Ayrıca derslerde teknolojiden yararlanılmalı bilgisayar, tepegöz, harita gibi materyaller kullanılmalıdır. Bu bağlamda yürütülen “Fatih Projesi” bu sorunları çözmeye yolunda oldukça önemli bir adımdır.

4) Tarih öğretmenlerinin genel iş doyum düzeylerinin artması ve tükenmişlik düzeylerinin azalması için özlük hakları, yönetim ve denetim biçimlerinde iyileştirmeler yapılmalıdır. Yöneticiler ve denetim mekanizması öğretmenlere adil ve objektif davranmalıdır. Eşitsizliğin olduğu bir yerde güven ortamı sağlanamayacağı gibi çatışmalarında çıkması doğaldır. Bu eşitlik kavramı sadece yönetici ve denetleyici mekanizmalarında değil aynı zamanda özlük haklarında adil, eşit ve insan ihtiyaçlarını karşılayacak seviyede olmalıdır.

5) Tarih öğretmenleri için hizmet içi eğitim kurslarıyla değişime ayak uydurmaları sağlanması, toplumda öğretmenin saygınlığını arttıracak çalışmalar yapılması ve yapılan güzel çalışmaların desteklenip ödüllendirilmesi gerekir.

6) Yüksek lisans ve doktora öğrenimi yapan öğretmenlerin maddi ve manevi yönden desteklenip, ödüllendirilmesi ve yapılan bu çalışmalardan yararlanma yollarına gidilmesi faydalı olacaktır.

7) Bu araştırmanın evren ve örneklemini genişletilerek ülke çapında yapılması, ayrıca tarih öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyini etkileyen bireysel ve örgütsel faktörlerin çeşitlendirilerek etkinliğinin araştırılması, eğitime rehber olarak faydalı olacaktır.

## Kaynaklar

- Açıkgöz, K.(1994). *Eğitimde Etkili Yönetici Davranışları*. İzmir: Kanyılmaz Matbaa.
- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). *Engelli ve Engelli Olmayan Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Karşılaştırılmalı Olarak İncelenmesi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Alıç, M. (1996). İnsan İlişkileri Yaklaşımının Eğitime Etkileri. *Eğitim Yönetimi*, 2 (2) ss.173-182.
- Aydın, M. (1994). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Hatipoğlu Yayınevi.
- Aydın, M. (1998). *Eğitim Yönetimi (Kavramlar, Kuramlar, Süreçler, İlişkiler)*. Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.
- Bakan, İ., Büyükbeşe, T., Taşlıyan, T. ve Güven, M. (2004). Ödüllendirmenin Çalışanın Davranışına Etkisi: Bir Alan Çalışması. *12. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi*, Uludağ Üniversitesi, ss. 379-382.
- Bakan, İ. ve Büyükmeşe, T. (2005). Katılımcı Karar Verme: Çalışanlar Hangi Düzeyde Kararlara Katılmak İsterler. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 7 (2), ss. 23-48.
- Balcı, A. (1985). *Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu*. Yayınlanmamış doktora tezi, A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi, Ankara.
- Balcı, A. (2000). *Örgütsel Sosyalleşme (Kuram, Strateji ve Taktikler)*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Başaran, İ. E. (1982). *Örgütsel Davranış* (3. Baskı). Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel Davranış-İnsanın Üretim Gücü* (2. Baskı). Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Başaran, İ. E. (1992). *Yönetimde İnsan İlişkileri-Yönetimsel Davranış*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Başaran, İ. E. (1992). *Yönetim*. Ankara: Gül Yayınevi.

- Başaran, İ. E. (1994). *Türkiye Eğitim Sistemi*. Ankara: Yargıcı Matbaası.
- Başaran, İ. E. (1998). *Yönetimde İnsan İlişkileri*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Baysal, C. A. (1981). *Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar*. İstanbul: Yalçın Ofset Matbaası.
- Baysal, A. (1995). *Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler*. Yayınlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Bilgiç, R. (1998). The Relationship Between Job Satisfaction and Personal Characteristics of Turkish Workers. *Journal of Psychology*, 132(5), pp. 549-558.
- Bilgin, N. (2003). *Sosyal Psikoloji Sözlüğü*. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Bingöl, D. (1996). *Personel Yönetimi* (2. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Boahene-Asimeng, L. (2003). Understanding and Preventing Burnout Among Social Studies Teachers in Africa. *The Social Studies*, March/April, pp. 68- 72.
- Bölüktepe, F. (1993). *Kamu Örgütlerinde İş Tatmini*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Brown, S. M. (1997). Leadership Practises, Job Satisfaction and Leadership Activities of Trained Reating Recovery Teachers. *Ed. D. University of Bridgeport, Dissertation Abstracts International*, 58 (1), pp. 227-262.
- Bursalıoğlu, Z. (1994). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Byars, L. L. (1992). *Concepts Of Strategic Management* (3th Edition). Harper Collins Publishers, New York.
- Cardinell, C. F. (1981). Mid-Life Professional Crises: Two Hypotheses. *The Annual Meeting of the National Conferance of Professors of Educational Administration*, Seattle.
- Cherniss, C. (1980). *Professional Burnout in Human Service Organizations*. Praeger Press, New York.

- Cherniss, C. (1992), Long-Term Consequences of Burnout: An Exploratory Study. *Journal of Organizational Behavior*, 13(1), pp. 1-11.
- Çam, O. (1992). Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenilirliğinin Araştırılması. *7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, Editörler: R. Bayraktar ve İ. Dağ, Hacettepe Üniversitesi, ss. 155-160.
- Çam, O., Akgün, E., Babacan, G. A., Bilge, A., ve Keskin, G. Ü. ( 2005). Bir Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hastanesinde Çalışan Hekim ve Hemşirelerin Klinik Ortamlarını Değerlendirmeleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 6, ss. 213-220.
- Çarıkçı, İ. H. (2000). Çalışanların İş Tatminlerini Etkileyen Kişisel Özellikler: Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5 (2), ss. 155-168.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8 (2), ss. 154-168. <http://www.isguc.org/index.php?p=makale&id=263&cilt=8&sayi=2&yil=2006>  
Erişim Tarihi: 10.05.2012
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Davis, K. (1984). *İşletmelerde İnsan Davranışı-Örgütsel Davranış* (Çev. Kemal Tosun ve diğerleri). İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi - İktisat İşletmesi Yayınları, Yayın No: 136.
- Demir, E. (2001). *Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Olası Faktörler ve Bu Faktörler Kapsamında Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Demircioğlu, İ. H. (2010). *Tarih Öğretiminde Öğrenci Merkezli Yaklaşım* (3. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Demirel, F. (2006). *Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri (Denizli İli Örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

- Devlet Memurlar Kanunu: <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/388.html>. Erişim Tarihi: 10.08.2012
- Dolu, G. (1997). *Onkolojide Çalışan Hekimlerde Tıbbi Sosyal Çalışma Açısından Tükenmişlik Sendromunun Araştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Erdoğan, İ. (1991). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları, No: 158.
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi - İşletme İktisadi Enstitüsü, İstanbul: Araştırma ve Yardım Vakfı Yayın No: 5.
- Eren, E. (1989). *Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: İşletme İktisadi Enstitüsü Yayını.
- Eren, E. (1998). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım-Yayın-Dağıtım A.Ş.
- Eren, E. (2001). *Yönetim ve Organizasyon* (5. Basım). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Mesleki Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması. *VII. Ulusal Psikoloji Türk Psikologları Derneği Yayınlar*, Editörler: R. Bayraktar ve İ. Dağ, Hacettepe Üniversitesi, ss. 143 – 154.
- Euwema, M., Kop, N. ve Bakker, A. B. (2004). The Behaviour of Police Officers in Conflict Situations: How Burnout and Reduced Dominance Contribute to Better Outcomes. *Taylor & Francis*, 18 (1) pp. 23 – 38.
- Fimian, M. J., ve Blanton, L. P. (1987). Stres, Burnout and Role Problems Among Teacher Trainees and First-Year Teachers. *Journal of Occupational Behavior*, 8 (2), pp. 157-165.
- Friedman, I. A. (1991). High And Low Burnout Schools: Scholl Culture Aspects Of Teacher Burnou. *The Journal Of Educational Research*, 84 (6), pp. 325-333.

- Gaines J. ve Jermier J. (1983). Emotional Exhaustion In A High Stress Organization. *Academy of Management Journal*, 26, pp. 567-586.
- Gençer, A. (2002). *Öğretmenlerin İş Doyumu İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Gergin, B. (2006). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri (Çorum İli Örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gözüm, S. (1996). *Koruyucu Sağlık Hizmetlerinde Görev Yapan Hemşire ve Ebelerde İş Doyumu ve İşe Devamsızlığı Etkileyen Faktörlerin Araştırılması*. Yayınlanmamış doktora tezi, Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Gülay, H. E. (2006). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması (Kocaeli İli Örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Günbayı, İ. (1999). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu (Malatya İli Örneği)*. Yayınlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde İş Doyumu ve Güdüleme*. Ankara: Özen Yayıncılık.
- Huberman, M. (1992). Teacher Development and Instructional Mastery. *Understanding Teacher Development*, London: Gassell, pp. 122-142.
- Işıkhan, V. (1993). *Sosyal Hizmet Uzmanlarının İş Doyumları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Izgar, H. (2001). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik Nedenleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Iwanicki, E. F. (1983). Toward Understanding and Alleviating Teacher Burnout. *Theory into Practice*, 22 (1), pp. 27-32.
- İncir, G. (1990). *Çalışanların İş Doyumu Üzerinde Bir İnceleme*. Ankara: Milli Prodüktive Merkezi Yayınları.



- İşcan, Ö. F. ve Timuroğlu M. K. (2007). Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi, İ.İ.B.F.Dergisi*, 21 (1), ss. 119-135.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1999). *Yeni İnsan ve İnsanlar* (10. Baskı). İstanbul: Evrim Yayınevi.
- Kahill, S. (1988). Symptoms of Professional Burnout: A review of the Empirical Evidence. *Canadian Psychology*, 29, pp. 284-297.
- Kale, F. (2007). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Karadal, H. (2001). İş Stresi Düzeyi ile İş Tatmini İlişkisinin Analizi: Bolu Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Araştırma. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2 (3), ss. 82-97.
- Karlıdağ, R., Ünal, S. ve Yoloğlu, S. (2000). Hekimlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 11(1) ss. 49-57.
- Keser, A. (2004). Çalışma Birey İlişkisi ve Çalışmanın Birey Yaşamındaki Yeri. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6 (2), [http://www.isguc.org/?p=article&id=230\\_&cilt=6&sayi=2&yil=2004](http://www.isguc.org/?p=article&id=230_&cilt=6&sayi=2&yil=2004) Erişim Tarihi: 10.05.2012.
- Keser, A. (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*. İstanbul: Alfa Aktüel Yayınları.
- Koroğlu, Ö. (2011). *İş Doyumu Ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek Danışmanlığı Kuramlar Uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Lam, T. and Zhang, H. Q. (2003). Job Satisfaction and Organizational Commitment in the Hong Kong Fast Food Industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 15 (4), pp. 214-220.

- Lam, T., Zhang, H. Q. and Baum, T. (2001a). An Investigation of Employees' Job Satisfaction: The Case of Hotels in Hong Kong. *Tourism Management*, 22 (2), pp. 157-165.
- Lam, T., Baum, T. and Pine, R. (2001b). Study of Managerial Job Satisfaction in Hong Kong's Chinese Restaurants. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 13 (1), pp. 35-42.
- Leiter, M. P. (2003). *Areas of Worklife Survey Manual* (3th Edition). Centre for Organizational Research and Development, Wolfville, Canada.
- Litt, M. D. ve Turk, D. C. (1985). Sources Of stress And Disatisfiacion In Experenced High school Teachers. *Jurnoul Of Eduational Research*, pp. 178 – 185.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: R. And Mc Nally. pp. 1297-1349.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior* (7th Edt). İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Luthans, F. (2002). *Organizational Behavior* (9th Edt). McGraw- Hill Book Company, New York.
- Maktalan, F. (1997). *İş Tatminini Etkileyen Faktörler ve Plastik Profil İşletmelerinde Uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Maslach, C. (1982). Burnout The Cost Of Coring. *Neus Jensey Prantich –Healt*, pp. 12-113.
- Maslach, C. ve Jackson S. E. (1981). The Measurement Of Experienced Burnout. *Journal of Occupation Behaviour*, 2, pp. 99-113.
- Maslach, C. ve Leiter, M. P. (1988). The Impact of Interpersonel Environment on Burnout and Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behaviour*, 9, pp. 297-308.
- Maslach, C. ve Leiter, M. P. (1997). *The Truth About Burnout*. Jossey-Bass, San Francisco.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. and Leiter, M.P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, pp. 397-422.

- Mearns, J. and Cain, J. E. (2003). Relationships Between Teachers' Occupational Stress and Their Burnout and Distress: Roles of Coping and Negative Mood Regulation Expectancies. *Anxiety, Stres and Coping*, 16 (1), pp. 71-82.
- Organ, D. W. and Bateman, T. S. (1991). *Organizational Behaviour* (4th Edt). R. D. Irwin, Boston.
- Orhan, K. (1997). *İş Doyumu ve Değerler*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Oshagbemi, T. (2000). Satisfaction with Co-workers' Behaviour. *Employee Relations*, 22 (1), pp. 88-106.
- Örmen, U. (1993). *Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Örücü, E., Bulut, Z. A. ve Karabulut, A. N. (2005). Konaklama İşletmelerinde Uygulanan Ücret ve Ödül Yönetim Sistemi. *Gazi Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 7 (1), ss. 51-72.
- Özdayı, N. (1991). *Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırılması Analizi*. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Özdemir, H. D. (2001). *Üniversite Akademik Personelinin Görev Ünvanları Açısından İş Tükenmişlik Düzeylerinin Araştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Özdemir, F. (2006). *Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Özgen, I. (2007). Yiyecek İçecek İşletmelerinde Çalışanlarda Tükenmişlik Sendromu (İzmir Adnan Menderes Havalimanı Örneği). *I. Ulusal Gastronomi Sempozyumu ve Sanatsal Etkinlikler*, Antalya: 4-5 Mayıs 2007, ss. 116-124.  
[http://www.kompedan.info/TC\\_PDF/MAKALE\\_12.pdf](http://www.kompedan.info/TC_PDF/MAKALE_12.pdf) Erişim Tarihi: 11.06.2012

- Özgen, H., Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Adana: Nobel Yayıncılık.
- Özkalp, E. (2001). *Örgütsel Davranış* (6. Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özsoy O. (2002). *Değişen Dünyada Meslek Seçimi: Geleceğin Meslekleri*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Özyurt, A. (2004). *İstanbul Hekimlerinin İş Doyum ve Tükenmişlik Düzeyleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Platsidou, M. and Agaliotis, I. (2008). Burnout, job satisfaction and instructional assignment-related sources of stress in Greek special education teachers. *International Journal of Disability, Development and Education* (1034-912X), 55(1), pp. 61-76.
- Robbins, S. P. (1991). *Organizational Behavior* (5th Edt). Prentice Hall, New Jersey.
- Polatçı, S. (2007). *Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Analiz)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Rolf, V. D. and Wagner, U. (2001). Stress and Strain in Teaching: A Structural Equation Approach. *British Journal of Educational Psychology*, 71, pp. 243-259.
- Sabuncuoğlu, Z. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (1. Baskı). Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2005). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Alfa Aktüel Basım Yayın.
- Sarpkaya, R. (2000). *Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu (Manisa İli Örneği)*. Amme İdaresi Dergisi. 33 (3), ss. 111-124.
- Sat, S. (2011). *Örgütsel ve Bireysel Özellikler Açısından İş Doyumu İle Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki: Alanya'da Banka Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme*.

Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Schultz, D. P. and Schultz, S. E. (1994). *Psychology and Industry Today*. New York: Mac Millan Publishing Company.

Selçukoğlu, Z. (2001). *Araştırma Görevlilerinde Tükenmişlik Düzeyi ile Yalnızlık Düzeyi ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Serinkan, C. ve Bardakçı, A. (2007). Pamukkale Üniversitesi'nde Çalışan Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarına İlişkin Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, 12 (7), ss. 152-163.

Sever, A. (1997). *Hemşirelerin İş Stresi ile Başa Çıkma Yolları ve Bunun Sonuçlarının Araştırılması*. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Seymen, O. A. ve Özdemir, G. (2002). Örgütsel Küçülme Kapsamında İşgören Çıkarma Uygulamasının Stres Boyutuyla Değerlendirilmesi ve Bir Model Önerisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16 (5-6), ss. 247-271.

Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Üniversitesi, İ.İ.B.F. Akademik Bakış Dergisi*, 5 (1-2), ss. 55-64.

Sıgı, Ü. ve Basım, N. (2006). İşgörenlerin İş doyumunu ile Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6 (12), ss. 131-154.

Sılığ, A. (2003). *Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Silah, M. (2005). *Endüstride Çalışma Psikolojisi* (2. Baskı). Eskişehir: Seçkin Yayıncılık.

- Spector, E. P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences*. California: Sage Publications.
- Spinelli, M. A. and Canavos, G. C. (2000). Investigating the Relationship Between Employee Satisfaction and Guest Satisfaction. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 41 (6), 29-35.
- Sucuoğlu, B. ve Kuloğlu, N. (1996). Özürlü Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişliğin Değerlendirilmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 10 (36), ss. 44-60.
- Siu, O. and Cooper, C. L. (1998). A Study of Occupational Stress, Job Satisfaction and Quitting Intention in Hong-Kong Firms: The Role of Locus of Control and Organizational Commitment. *Stress Medicine*, 14 (1), pp. 55-66.
- Şahin, İ. (1999). *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Şahin, A. (2003). Yöneticilerin İş Tatmini ve Memnuniyeti. Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomi Araştırmalar Dergisi, 1 (5), ss. 137-157. [http://www.iibf.selcuk.edu.tr/iibf\\_dergi/dosyalar/121347914740.pdf](http://www.iibf.selcuk.edu.tr/iibf_dergi/dosyalar/121347914740.pdf)  
Erişim Tarihi 21.09.2012
- Şanlı, S. (2006). *Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Şeker, B. D. ve Zırhlıoğlu, G. (2009). Van Emniyet Müdürlüğünün Kadrosunda Çalışan Polislerin Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 11 (4), ss.1-26.
- Şişman, M. (2002). *Öğretim Liderliği*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Tahta, F. (1995). *Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tavmergen, İ. P. (2000). Turizm Sektöründe ve Çalışma Hayatının Kalite Çok Önemli Rol Oynuyor. *Standart Dergisi*, 39 (458), ss. 47-50.

- Tınaz, P. (2005). *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar*. İstanbul: Beta Basım.
- Tortop, N., İşbir, E. G. ve Aykaç, B. (1999). *Yönetim Bilimi*. Ankara: Yargı Yayınevi.
- Torun, A. (1995). *Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme*. Yayınlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tümkaya, S. (1996). *Öğretmenlerde Tükenmişlik Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları*. Yayınlanmamış doktora tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Türk Dil Kurumu: <http://tdkterim.gov.tr/bts/> Erişim Tarihi: 07.08.2012
- Uğurluoğlu Ok, S. (2002). *Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu, Rol Çatışması, Rol Belirsizliği ve Bazı Bireysel Özelliklere Göre İncelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Uslu, M. (1999). *Resmi Eğitim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışma Rehberlik Uzmanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Danışmanların Denetim Odağı ve Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Vızlı, C. (2005). *Görme Engelliler İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerle Normal İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması (Üsküdar İlçesi Örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Wright, B. and Kim, S. (2004). Participation's Influence on Job Satisfaction: The Importance of Job Characteristics. *Review of Public Personnel Administration*, 24 (1), pp. 18-40.
- Yaman, M., Mirici, İ. H., Demir, İ. G., ve Hergüner, G. (2002). Spor Teşkilatında Çalışan Personelin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi, *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6 (2), ss. 85-108. [http://dokuman.tsadergisi.org/dergiler\\_pdf/2002/2002-Agustos/9.pdf](http://dokuman.tsadergisi.org/dergiler_pdf/2002/2002-Agustos/9.pdf) Erişim Tarihi: 12.07.2012

- Yapraklı, Ş. ve Yılmaz, M. K. (2007). Çalışanların İş Stresi Algılarının İş Tatminleri Üzerindeki Etkisi: Erzurum'da İlaç Müessesileri Üzerinde Bir Saha Araştırması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 21 (1), ss. 154-183.
- Yüksel, İ. (2001). Bilgisayar İşletmelerinin Öznel Yorgunluk Belirtileri ile İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi. *Hacettepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 19 (2), ss. 143-157.



## Ekler

### EK 1. KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Değerli Meslektaşlarım,

Bu anket bir tez çalışmasında kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Bu araştırmanın amacı, Van ili merkezindeki tarih öğretmenlerinin iş doyumları ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırma bilimsel bir amaç doğrultusunda yapılmaktadır. Bu sebeple anketler başka hiçbir kişi veya kurumlara verilmeyecektir.

Araştırmanın amacına ulaşması, açıklamaların ve anket sorularının dikkatlice okunmasına, cevapların özenle seçilmesine ve soruların cevapsız bırakılmaması ile doğrudan ilgilidir. İçten vereceğiniz yanıtlarla, araştırmamıza bulunacağınız katkılar için şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Anket formlarını doldururken lütfen isminizi yazmayınız.

Volkan TUNÇ  
Yüzüncü Yıl Üniversitesi  
Araştırma Görevlisi

Aşağıda sizi tanımaya yönelik sorular sıralanmıştır. Tüm soruları lütfen dikkatlice okuyarak yanıtlayınız. **Her soruya ilişkin size uygun gelen tek bir şıkkı (X) işareti koyarak belirtiniz.**

I. Cinsiyetiniz? 1. Kadın ( ) 2. Erkek ( )

II. Yaşınız? 1. 20-29 ( ) 2. 30-39 ( ) 3. 40-49 ( ) 4. 50 ve üstü ( )

III. Medeni durumunuz? 1. Evli ( ) 2. Bekâr ( ) 3. Boşanmış ( )  
4. Dul ( ) 5. Ayrı Yaşıyor ( ) 6. Birlikte Yaşıyor ( )

IV. Eğitim düzeyiniz? (En son bitirdiğiniz okul itibarıyla)

1. Lisans ( ) 2. Yüksek Lisans ( ) 3. Doktora ( )

V. Kaç yıldır bu mesleği yapıyorsunuz?

1. 0-5 ( )    2. 6-10 ( )    3. 11-15 ( )    4. 16-20 ( )    5. 21 yıl ve üstü ( )

VI. Şu an görev yaptığınız kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz?

1. 0-5 ( )    2. 6-10 ( )    3. 11-15 ( )    4. 16-20 ( )    5. 21 yıl ve üstü ( )

VII. Aylık ücretiniz ne kadar?

1. 1000 – 2000 YTL ( )    2. 2001–3000 YTL ( )    4. 3001 ve üstü ( )

VIII. Çalıştığınız kurum hangi sektördedir?

- 1.Kamu ( )    2. Özel ( )

## EK 2. MİNNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

Aşağıda yapmakta olduğunuz işe karşı duygu ve durumlarınızı gösteren ifadeler bulunmaktadır. Sizden beklenen bu ifadeler üzerinde düşünmeniz ve size en uygun seçeneği ‘X’ işareti koyarak belirtmenizdir.

1=Hiç Memnun Değilim 2=Memnun Değilim 3= Kararsızım 4=Memnunum 5=Çok Memnunum

		Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsız	Memnunum	Çok Memnunum
1	Beni her zaman meşgul etmesinden.					
2	Tek başıma çalışmama imkân vermesinden					
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilmeme imkân vermesinden.					
4	Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesinden.					
5	Yöneticimin astlarını idare tarzından.					
6	Yöneticimin karar vermedeki yeteneğinden.					
7	Vicdanıma uygun şeyler yapabilme olanağımın olmasından.					
8	Bana sabit bir iş olanağı sağlamasından.					

9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağım olmasından.					
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansım olmasından.					
11	Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansımın olmasından.					
12	İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konmasından.					
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretten.					
14	İş de terfi olanağımın olmasından.					
15	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini vermesinden.					
16	Kendi yeteneklerimi uygulama şansını vermesinden.					
17	Çalışma şartlarından.					
18	Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmalarından.					
19	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmemden.					
20	Yaptığım işten duyduğum başarı hissinden.					

### EK 3. MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

Aşağıda insanların işlerine ilişkin duygu ve durumlarını gösteren ifadeler yer almaktadır. Sizden beklenen bu ifadelerde belirtilen duygu ya da durumları yaşıyıp yaşamadığınızı düşündükten sonra size uygun olan seçeneğe 'X' işareti koymanızdır.

4= Her Zaman 3=Çoğu Zaman 2=Bazen 1=Çok Az 0=Hiçbir Zaman

		Her zaman	Çoğu zaman	Bazen	Çok az	Hiçbir zaman
1	İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
2	İş dönüşü ruhi bir tükenmişlik yaşadığımı hissediyorum.					
3	Sabah kalktığımda bir gün daha işime katlanamayacağımı düşünüyorum.					

4	İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.					
5	İşim gereği bazı insanlara sanki insan değilmişler gibi davrandığımı fark					
6	Bütün insanlarla uğraşırken çok yıprandığımı düşünüyorum.					
7	İşim gereği insanların sorunlarına olası en uygun çözüm yollarını bulurum.					
8	Yaptığım işten dolayı tükendiğimi hissediyorum.					
9	Yaptığım iş ile insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
10	Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştiğimi hissediyorum.					
11	Bu işin beni katılaştıracağına dair korkularım var.					
12	Çok şeyler yapabilecek güçte olduğumu hissediyorum.					
13	İşimin beni kısıtladığını düşünüyorum.					
14	İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.					
15	İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğunu umursamıyorum.					
16	Doğrudan insanlarla çalıştığım için çok stres oluyorum.					
17	İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda sıcak bir hava yaratırım.					
18	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra canlandığımı hissederim.					
19	Bu işte kayda değer birçok başarı elde ettim.					
20	Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
21	İşimde duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.					
22	İsim gereği karşılaştığım insanların bazı problemleri sanki benden kaynaklıymış gibi					

## EK 4. ONAY BELGESİ

T.C.  
VAN VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.65.00.605/ 9859  
Konu : Anket Çalışma İzni (Volkan TUNÇ)

26.04.2012

İL MAKAMINA  
VAN

İlgi: Y.Y.Ü Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'nün 25.04.2012 tarihli yazısı

Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ortaöğretim Sosyal Alanlar Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Volkan TUNÇ'un "Van İli ve İlçelerindeki Tarih Öğretmenlerinin İş Doyumları ve Tükenmişlik Düzeyleri" konulu tez çalışmasını ilimizde görevli öğretmenlerine uygulama isteği ilgi yazı ile bildirilmektedir.


Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ortaöğretim Sosyal Alanlar Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Volkan TUNÇ'un tez çalışmasına konu olan söz konusu anket çalışması 28.02.2007 tarih ve 1084 sayılı Bakanlık Onayı ile yürürlüğe giren "Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi"nin 5. maddesi kapsamında belirtilen esaslara göre Araştırma Değerlendirme Komisyonumuzca değerlendirilerek, araştırma kapsamında yapılacak olan anket, gözlem, mülakat vb. uygulamalarının; ilimizde görevli tarih öğretmenlerine bizzat araştırmacı tarafından, eğitim öğretimi aksatmayacak şekilde ve anket araştırma çalışması tamamlandıktan sonra araştırma sonuç raporunun bir örneğinin müdürlüğümüze verilmesi koşuluyla gerçekleştirilmesinde herhangi bir sakınca olmadığı anlaşılmıştır.

Bir örneği müdürlüğümüzce muhafaza edilen (3 Sayfa 3 bölüm ve 42 sorudan oluşan) anket araştırma çalışmasının ilimiz merkez ilköğretim okullarında görevli tarih öğretmenlerine 2011-2012 Eğitim Öğretim Yılı ikinci dönemi içinde uygulanması müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

  
Muhlis CEYLANI

Müdür a.  
Millî Eğitim Şube Müdürü

  
04/2012  
Ali İhsan SAYILIR  
Vali a.  
Millî Eğitim Müdürü

25/04/2012 Koor M. Tayyar TÜRKÖĞLU



VAN İL MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ  
Abdurrâhman Gazi Mah. İskele Cad.  
65040 - VAN  
Telefon : 0(432) 222 41 62 -67  
Fax : 0(432) 222 41 61  
e-posta : vanmem@meb.gov.tr  
İnternet : http://van.meb.gov.tr



## **Özgeçmiş**

### **KİŞİSEL BİLGİLER**

**Ad-Soyadı:** Volkan TUNÇ

**Doğum Yeri:** İstanbul

**Doğum Tarihi:** 26.10.1980

**E-Posta Adresi:** volkan\_tunc23@hotmail.com

### **EĞİTİM DURUMU**

2009 - 2010: Fırat Üniversitesi /Orta Öğretim Sosyal Alanlar Eğitimi / Tarih Öğretmenliği Tezsiz Yüksek Lisans / Elazığ

2001 - 2005: Fırat Üniversitesi /Fen-Edebiyat Fakültesi / Tarih Bölümü / Elazığ

### **İŞ DENEYİMİ VE STAJLAR**

2010-.....: Yüzüncü Yıl Üniversitesi/Orta Öğretim Sosyal Alanlar Eğitimi Bölümü /Tarih Öğretmenliği Anabilim Dalı/ Araştırma Görevlisi

2005-2008: Öz Asfen Dershanesinde Öğretmen

2003-2005: Öz Asfen Dershanesinde Stajyer Öğretmen

### **KATILDIĞI SEMPOZYUMLAR**

26-30 Temmuz 2010: Uluslararası Osmanlı Öncesi ve Dönemi Osmanlı Araştırmaları Sempozyumu / CIEPO-19 / Van

16-18 Haziran 2010: I. Uluslararası Tarih Eğitimi Sempozyumu / Erzurum