

T. C.
YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI

**LİSE ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK VE İŞ DOYUMU
DÜZEYLERİ ÜZERİNE BİR ÇÖZÜMLEME: VAN ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

GÜLÜSTAN KAPAR

VAN-2016

T. C.
YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI

**LİSE ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK VE İŞ DOYUMU
DÜZEYLERİ ÜZERİNE BİR ÇÖZÜMLEME: VAN ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Gülüstan KAPAR

Danışman
Prof. Dr. M. Ruhi KÖSE

VAN – 2016

T.C.
YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü

TEZ KABUL VE ONAY SAYFASI

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu çalışma, jürimiz tarafından
ANABİLİM DALI **BİLİM DALI**'nda
TEZLİ YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan : İmza:.....

ÜYE (Danışman) : İmza:.....

ÜYE : İmza:.....

ÜYE : İmza:.....

ÜYE : İmza:.....

ONAY: Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

...../...../201....

.....

Enstitü Müdürü

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	i
ÖNSÖZ	iv
TABLolar LİSTESİ	v
GİRİŞ	1
I. BÖLÜM	6
KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE	6
1.1. TÜKENMİŞLİK KAVRAMI.....	6
1.1.1. Tükenmişlik Sendromu, Belirtileri ve Nedenleri.....	6
1.1.2. Başlıca Tükenmişlik Modelleri.....	9
1.1.2.1. Maslach Modeli.....	9
1.1.2.2. Cherniss Modeli.....	11
1.1.2.3. Suran ve Sheridan Modeli.....	11
1.1.2.4. Meiren Modeli.....	12
1.1.2.5. Edelwich Modeli.....	13
1.1.2.6. Perlman Modeli:.....	13
1.1.3. Tükenmişliğin Sonuçları.....	14
1.2. ÖĞRETMENLERDE TÜKENMİŞLİK SENDROMU.....	15
1.2.1. Öğretmenliğin Tanımı ve Bu Mesleğin Zorlukları.....	15
1.2.2. Öğretmenlik Mesleğinde Tükenmişliğin Nedenleri ve Sonuçları.....	16
1.3. İŞ DOYUMU.....	18
1.3.1. İş Doyumunun Tanımı.....	18
1.3.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	19
1.3.3. İş Doyumunu Açıklayan Başlıca Kuram ve Yaklaşımlar.....	20
1.3.3.1. İçerik Kuramları.....	21
1.3.3.2. Süreç Kuramları.....	23
1.3.3. Öğretmenlik Mesleğinde İş Doyumu Kavramı ve Tükenmişlik ile İş Doyumu Arasındaki İlişki.....	24
II. BÖLÜM	28
YÖNTEM	28
2.1. Evren ve Örneklem.....	28
2.2. Veri Toplama Teknik ve Araçları.....	29

2.3. Veri Çözümleme Teknikleri	30
2.4. Araştırmanın Amacı.....	31
2.5. Araştırmanın Önemi	32
2.6. Araştırmanın Problemleri	33
2.7. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	34
III. BÖLÜM	36
3. BULGULAR	36
3.1. Görev Taptıkları Lise Türünün Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik ile İş Doyumunun Üç Alt Boyutu (Kendini Gerçekleştirme, Bireyler Arası İlişkiler, Maddi ve Ekonomik) ve Toplam İş Doyumu Üzerindeki Etkilerini Gösteren Varyans Analizi Sonuçları	36
3.2. Cinsiyetin Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik ile İş Doyumunun Üç Alt Boyutu (Kendini Gerçekleştirme, Bireyler Arası İlişkiler, Maddi ve Ekonomik) ve Toplam İş Doyumu Üzerindeki Etkilerini Gösteren Varyans Analizi Sonuçları	42
3.3. İş Deneyiminin Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik ile İş Doyumunun Üç Alt Boyutu (Kendini Gerçekleştirme, Bireyler Arası İlişkiler, Maddi ve Ekonomik) ve Toplam İş Doyumu Üzerindeki Etkilerini Gösteren Varyans Analizi Sonuçları	47
3.4. Medeni Durumun Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik ile İş Doyumunun Üç Alt Boyutu (Kendini Gerçekleştirme, Bireyler Arası İlişkiler, Maddi ve Ekonomik) ve Toplam İş Doyumu Üzerindeki Etkilerini Gösteren Varyans Analizi Sonuçları	52
3.5. Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri, İş Doyumunun Üç Alt Boyutunu Oluşturan Kendini Gerçekleştirme, Bireyler Arası İlişkiler, Maddi/Ekonomik) Doyumları ile Toplam İş Doyumu Arasındaki Bağıntı Katsayılarını Gösteren	57
3.6. Görev Yapılan Lise Türü, Cinsiyet, Medeni Durum ve İş Deneyiminin Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerindeki Varyasyon Üzerindeki Ortak ve Bağımsız Etkilerini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları.....	59
3.7. Görev Yapılan Lise Türü, Cinsiyet, Medeni Durum ve İş Deneyiminin Öğretmenlerin İşlerinde Kendilerini Gerçekleştirmekten Sağladıkları Düzeylerindeki Varyasyon Üzerindeki Ortak ve Bağımsız Etkilerini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları	60
3.8. Görev Yapılan Lise Türü, Cinsiyet, Medeni Durum ve İş Deneyiminin Öğretmenlerin İşyerlerindeki Diğer Çalışanlarla İlişkilerinden Sağladıkları	

Düzelelerindeki Varyasyon Üzerindeki Ortak ve Bağımsız Etkilerini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları	62
3.9. Görev Yapılan Lise Türü, Cinsiyet, Medeni Durum ve İş Deneyiminin Öğretmenlerin İşlerinin Maddi/Ekonomik Getirilerinden Sağladıkları Düzeylerindeki Varyasyon Üzerindeki Ortak ve Bağımsız Etkilerini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları	63
3.10. Görev Yapılan Lise Türü, Cinsiyet, Medeni Durum ve İş Deneyiminin Öğretmenlerin Toplam İş Doyumu Düzeylerindeki Varyasyon Üzerindeki Ortak ve Bağımsız Etkilerini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları.....	64
IV. BÖLÜM	66
SONUÇ	66
KAYNAKÇA	79
SUMMARY	87
EKLER	89
EK I	90
EK II	91
EK III	92

ÖNSÖZ

Tükenmişlik, nesilleri yetiştirmede en önemli görevlerden birini üstlenmiş olan eğitimden birinci derece sorumlu olan diğer insanlarla çok yoğun iletişim ve dikkat gerektiren bir mesleğin içerisinde olan öğretmenlerin en önemli sorunlarından biridir. Yine bununla beraber çeşitli sebeplerden dolayı yaşadıkları iş tatminsizliği de öğretmenleri ve dolayısıyla öğrencileri olumsuz etkileyen önemli birer durumdur. Bu sorunlar sadece öğretmenleri değil öğrencilerinin akademik başarılarına ve gelişmelerine de olumsuz olarak etki edebilmektedir. Bu açıdan bakıldığında, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve iş tatminsizliğinin altında yatan temel sebeplerin belirlenmesinin ve bu olumsuzluklara karşı gerekli önlemlerin alınmasının, ülkenin geleceği olan çocukların yetiştirilebilmeleri açısından büyük önem taşıdığı söylenebilir. Bu çalışmada da, Van kent merkezinde yer alan liselerde görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyumu düzeyleri saptanarak mesleki tükenmişlik ve iş doyumu arasındaki ilişki ile bu olgular arkasında yatan faktörler incelenmeye çalışılmıştır. Çalışmanın, gün içinde yoğun baskı ve stres altında yaşayan öğretmenlerin mesleklerindeki bu durumlarından dolayı yaşadıkları sorunların giderilmesine dönük olarak eğitim politikalarının üretilmesi noktasında önemli katkılarda bulunacağı düşünülmektedir.

Çalışmalarım sırasında çok değerli hocam ve danışmanım Prof. Dr. M. Ruhi KÖSE' ye yapmış olduğu rehberlik ve yardımlarından dolayı teşekkür eder, saygılarımı sunarım. Ayrıca çalışmalarımın her safhasında beni destekleyen ve çokça sabır gösteren sevgili annem Sevim KAPAR, babam Sait KAPAR 'a ve sonrada tüm arkadaşlarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

TABLULAR LİSTESİ

- Tablo 1:** Araştırma Örnekleminin Okul Türlerine Göre Dağılımı.....29
- Tablo 2:** Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri, İş Doyumunun Üç Alt Boyutunu Oluşturan Kendini Gerçekleştirme, Bireyler Arası İlişkiler, Maddi/Ekonomik) Doyum ile Toplam İş Doyumu Aritmetik Ortalamalarının Lise Türlerine Göre Dağılımları36
- Tablo 3:** Lise Türünün Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumunun Üç Alt Boyutunu Oluşturan Kendini Gerçekleştirme, Bireyler Arası İlişkiler ve Maddi/Ekonomik Doyum ile Toplam İş Doyumu Üzerindeki Etkilerini Gösteren Varyans Analizi Sonuçları.....41
- Tablo 4:** Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri, İş Doyumunun Üç Alt Boyutunu Oluşturan Kendini Gerçekleştirme, Bireyler Arası İlişkiler, Maddi/Ekonomik Doyum ile Toplam İş Doyumu Aritmetik Ortalamalarının Cinsiyete Göre Dağılımları.....43
- Tablo 5:** Cinsiyetin Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumunun Üç Alt Boyutunu Oluşturan Kendini Gerçekleştirme, Bireyler Arası İlişkiler ve Maddi/Ekonomik Doyum ile Toplam İş Doyumu Üzerindeki Etkilerini Gösteren Varyans Analizi Sonuçları.....45
- Tablo 6:** Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri, İş Doyumunun Üç Alt Boyutunu Oluşturan Kendini Gerçekleştirme, Bireyler Arası İlişkiler, Maddi/Ekonomik Doyum ile Toplam İş Doyumu Aritmetik Ortalamalarının İş Deneyimine Göre Dağılımları47
- Tablo 7:** İş Deneyiminin Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumunun Üç Alt Boyutunu Oluşturan Kendini Gerçekleştirme, Bireyler Arası İlişkiler ve Maddi/Ekonomik Doyum ile Toplam İş Doyumu Üzerindeki Etkilerini Gösteren Varyans Analizi Sonuçları.....50
- Tablo 8:** Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri, İş Doyumunun Üç Alt Boyutunu Oluşturan Kendini Gerçekleştirme, Bireyler

Arası İlişkiler, Maddi/Ekonomik Doyum ile Toplam İş Doyumu Aritmetik Ortalamalarının Medeni Duruma Göre Dağılımları53

Tablo 9: Medeni Durumun Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumunun Üç Alt Boyutunu Oluşturan Kendini Gerçekleştirme, Bireyler Arası İlişkiler ve Ekonomik Doyum ile Toplam İş Doyumu Üzerindeki Etkilerini Gösteren Varyans Analizi Sonuçları.....55

Tablo 10: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri, İş Doyumunun Üç Alt Boyutunu Oluşturan Kendini Gerçekleştirme, Bireyler Arası İlişkiler, Maddi Doyumları ile Toplam İş Doyumu Arasındaki Bağın Katsayılarını Gösteren Korelasyon Analizi Sonuçları.....57

Tablo 11: Çalışılan Lise Türü, Cinsiyet, Medeni Durum ve İş Deneyiminin Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyindeki Varyasyon Üzerindeki Etkilerini Gösteren Regresyon Analiz Sonuçları59

Tablo 12: Çalışılan Lise Türü, Cinsiyet, Medeni Durum ve İş Deneyiminin Öğretmenlerin İşlerinde Kendilerini Gerçekleştirmekten Sağladıkları Doyum Düzeyindeki Varyasyon Üzerindeki Etkilerini Gösteren Regresyon Analiz Sonuçları61

Tablo 13: Çalışılan Lise Türü, Cinsiyet, Medeni Durum ve İş Deneyiminin Öğretmenlerin İşyerlerindeki Diğer Çalışanlarla İlişkilerinden Sağladıkları Doyum Düzeyindeki Varyasyon Üzerindeki Etkilerini Gösteren Regresyon Analiz Sonuçları.....62

Tablo 14: Çalışılan Lise Türü, Cinsiyet, Medeni Durum ve İş Deneyiminin Öğretmenlerin İşlerinin Maddi/Ekonomik Getirilerinden Sağladıkları Doyum Düzeyindeki Varyasyon Üzerindeki Etkilerini Gösteren Regresyon Analiz Sonuçları63

Tablo 15: Çalışılan Lise Türü, Cinsiyet, Medeni Durum ve İş Deneyiminin Öğretmenlerin Toplam İş Doyumu Düzeyindeki Varyasyon Üzerindeki Etkilerini Gösteren Regresyon Analiz Sonuçları65

GİRİŞ

Çalışma hayatında bireylerin iş performansları, işe karşı tutumları ve işten aldıkları doyum düzeyi çok önemli olup araştırmalara konu olmuştur. Yaşamlarını devam ettirebilmek için çalışmak zorunda kalan bireyler, çalışma şartları, diğer bireylerle yaşadıkları ilişkiler, çevresel faktörler ve benzeri nedenlerden dolayı önemli sorun ve stres yaşamaktadırlar. Tüm bu faktörler, bireyin yaşam direncini kırmakta ve yaşama karşı bir tükenmişliğe sebep olmaktadır. Öğretmenlik mesleği de, iş yaşamındaki yoğun stres kaynaklarından ötürü, tükenmişlik açısından büyük risk taşıyan bir meslektir. Bu sebeple öğretmen ve davranışlarının niteliği, eğitim öğretimin amaçlarına ulaşabilmesine etki eden çok önemli bir faktördür. Mesleği icra ederken de karşılaştıkları en önemli sorunların başında aşırı tükenmişlikleri gelmektedir. Mesleki yaşantıları devam ederken iş yaşamında hizmet kalitesinin en iyi olması, daha etkili daha verimli çalışma ortamının oluşturulabilmesi öğretmenin gerek tükenmişliğinin gerekse de iş doyumsuzluğunun bireysel ve örgütsel nedenlerinin anlaşılması ve buna bağlı olarak gerekli önlemlerin alınmasına bağlıdır. Bu önlemlerin ve çalışmaların yapılabilmesi de bu olumsuzlukların daha iyi anlaşılması ile mümkündür.

Tükenmişlik kavramı sözlükte genel olarak “enerji, güç ya da kaynakların aşırı talepler yoluyla tükenmesi ile yorgunluk ve başarısız olma” anlamlarında kullanılmaktadır. Kısaca kişinin yorulduğunu ve enerjisinin tükendiğini hissetmesi olarak da açıklanabilir. Tükenme durumu kendisini çeşitli belirtiler ile gösterir. Bu belirtileri genel olarak; fiziksel, duygusal-davranışsal ve psikolojik belirtiler şeklinde başlıklara ayırmak mümkündür. Bu belirtilerden fiziksel belirtiler; yorgunluk ve bıkkınlık, uykusuzluk, kilo kaybı, yüksek kolesterol, kalp rahatsızlığı, uyuşukluk, çok sık hastalanma ya da grip vb. şeklinde kendini gösterirken, duygusal – davranışsal ya da sosyal-mesleki davranışsal belirtiler de diyebileceğimiz sık sık öfkelenme, işe gitmek istememe ya da mesleğinden nefret etmeye başlama, alınganlık, özgüven eksikliği, unutkanlık, aşırı kaygı, başarısızlık hissi, suçlayıcı olma gibi pek çok belirtiler ile yine kendisini gösterir.

Psikolojik belirtilerde de psikolojik rahatsızlıklar, aile üyeleri ile yaşanan sorunlar, uyku problemleri gibi sorunlar ve tüm bunlara bağlı olarak depresif olma ve depresif tavırlar sergilemeye başlama gibi sorunlarla karşılaşmaktadır.

İş yaşamında çok sık karşılaşılabilecek bir durum haline gelmiş olan tükenmişliğin yaşanmasında pek çok faktör rol oynamaktadır. Tükenmişlik kavramı ile ilgili yapılmış pek çok araştırmada bu faktörlere ilişkin önemli tespitler yapılmıştır. Bu araştırmalara bakıldığında genel olarak tükenmişliğin nedenlerinin kişisel ve örgütsel olmak üzere iki başlık altında toplandığı gözlenmektedir. Kişisel faktörler bireyin kendisi ile ilgili faktörler olup genel olarak medeni durum, yaş, çocuk sahibi olma ve çocuk sayısı, kişilik özellikleri, kişisel stresleri, iş doyumu, performansı gibi etkenlerdir. İş yerindeki çalışma süresi, işin niteliği iş süresi, iş yerinin fiziki şartları, rol belirsizliği, eğitim durumu, örgüt içi ilişkiler, ekonomik şartlar gibi etmenler ise tükenmişliğe yol açan örgütsel faktörler olarak tanımlanır.

Tüm bunlar göz önünde bulundurularak öğretmenlerdeki tükenmişliğine baktığımızda diğer tükenen meslek grubundan farklı olarak öğretmen tükenmişliği sonucunda oluşan sorunlar yalnızca ilgili öğretmeni değil öğrencileri, okulu, veliyi, yani çevresindeki birçok kişiyi ya da kişileri de çok yakından ilgilendirmektedir. Öğretmenlik eğitim ortamındaki bireylerin yoğun bir şekilde etkisinde kaldıkları özgün ve çokça stres yaratan durumlardan ötürü, bireylerin ruhsal sağlıklarının ve buna bağlı olarak da çalışma yaşamlarının olumsuz bir şekilde etkilenmesinde önemli oranda risk taşıyan bir meslek grubudur. Toplumsal yaşam hareketli ve çok hızlı değişimler yaşamaktadır. Buna bağlı olarak öğretmenlerin rol ve sorumlulukları, öğretmenlerden bu değişim ve dönüşümlere ilişkin beklentiler de değişmekte ve artmaktadır. Bu beklentiler öğretmenlerin kendi mesleklerine olan bakışlarını ve performanslarını etkilemektedir. Bu etkilenmeler de sonuç itibarıyla öğretmenlerde psikolojik olarak mesleklerinde doyumsuzluk ve tükenmişliğe sebep olabilmektedir. Bu noktada yaşanan sorunların farklı değişkenlerle ilişkisinin incelenmesi, bu nedenle önemli bir olgu olarak değerlendirilebilir. Öğretmenlerin duygusal tükenmeleri, iş arkadaşlarıyla ilişkileri, kendilerine yönelik kişisel tutumları yani kendini gerçekleştirme doyumları, işlerinden elde ettikleri ekonomik gelire bağlı olarak elde ettikleri doyumları, cinsiyetleri, medeni durumları, yaşları, mesleki tecrübeleri, çalıştıkları okul türü vb. değişkenlerin düzeylerinin incelenmesinin öğretmenlerde tükenmişlik duygusuyla ilgili genel durumun ortaya konması açısından önemlidir. Böylelikle birçok çalışmaya konu olmasına rağmen önemini hiç yitirmeyen tükenmişlik, değişen toplumsal yapılar ışığında yeni bakış açılarıyla araştırılabilecek ve buna yönelik farklı çözüm önerileri

geliştirilebilecektir. Bu amaçla bu çalışma kapsamında öğretmenlerde tükenmişlik ve iş doyumunun ortaya konması ve bu değişkenler ile çeşitli faktörler arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

Öğretmenleri tüketen sebepler ekonomik, sosyal- davranışsal, psikolojik olabilmektedir. Kalabalık sınıflar, iş arkadaşları ile yaşanan sorunlar, tecrübesiz idare yani okul yöneticileri, veli ile yaşanan sorunlar, sağlık problemleri, iş tatminsizliği, ailevi sorunlar, memleketinden ya da ailesinden uzakta yaşama, ücret yetersizliği vb. birçok neden öğretmen tükenmişliğini tetiklemektedir.

Öğretmen tükenmişliğiyle çok yakından ilgili olan ve bu çalışmada da sık sık adını göreceğimiz, çalışmanın temel bağımlı değişkenlerinden bir diğeri olan “iş doyumunu” kavramı da yine birçok araştırmaya konu olup birçok tanımlama ile karşımıza çıkmaktadır. Genel olarak iş hakkında bireyin işi ile ilgili takındığı tutum olarak tanımlanabilir. İş doyumunu etkileyen birçok etmen vardır. Ayrıca iş tatmini/tatminsizliği her bireyi ayrı düzeylerde etkiler. Yani işinden aldığı doyum bireyden bireye farklılık gösterir. Kişinin cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, mesleki konumu, işinin toplum içindeki algısı, işin zorluk derecesi, rekabet koşulları, denetim biçimi gibi pek çok faktör iş doyumunu tetikler.

İş doyumunu sürekli değişebilen dinamik bir kavramdır. Yani iş doyumunu sürekli aynı seviyede tutulamamaktadır. Çok kısa bir sürede iş doyumunu elde edilebileceği gibi iş doyumsuzluğu da oluşabilir. İş yerindeki fiziksel, bireysel, kişiler arası ve kurumsal faktörler iş görenlerin iş doyumundaki yükselme veya düşmelerle ve bunların kısa sürede olabilmesiyle yakından ilişkili olmaktadır. İş doyumunu, mesleki açıdan farklı tutumları temsil edebilmektedir. Yani, çalışanlar işin bazı boyutlarına karşı olumlu tutumlara sahipken, başka boyutlarına karşı da olumsuz tutumlara sahip olabilirler. Bu nedenle genel iş doyumunu bulunurken, iş doyumunun farklı boyutları incelenmelidir. Bu çalışmada da iş doyumsuzluğunun sebepleri incelenirken iş doyumunu, üç alt boyutu ile ele alınmıştır. Bireyin işinde kendini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum, işyerindeki arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum, işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum şeklinde ele alınıp daha sonra da öğretmenlerin toplam iş doyumunu düzeylerine de bakılmıştır.

Bu araştırmada, genel olarak Van ili kent merkezindeki akademik ve mesleki liselerde görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerindeki varyasyonun arkasında yatan faktörlerin zmlemesi yapılmaya çalışılmıştır. Çalışmanın evreni, 2014-2015 Eğitim-ğretim Yılı içinde Van kent sınırları içinde yer alan akademik ve mesleki-teknik devlet liselerinde görev yapan öğretmenleri kapsamaktadır. Van kent merkezindeki  merkez ilçede (Tuşba, Edremit, İpekyolu) yer alan akademik ve mesleki-teknik liseler arasından toplam 16 okul araştırma örnekleme seçilmiş ve 360 ğretmen ile çalışılmıştır. Araştırmada dört bağımsız değişken olarak öğretmenlerin cinsiyet, okul türü, iş deneyimi ve medeni durumlarının mesleki tükenmişlik ve iş doyumları üzerindeki etkilerine bakılmaya çalışılmıştır. Araştırmanın bağımlı değişkenlerine ilişkin veri toplama aracı olarak Maslach ve Jackson(1981) tarafından geliştirilmiş Maslach Tükenmişlik leği(MTÖ)'nin Ergin(1992) tarafından yapılan evirisi, Köse(1985) tarafından geliştirilmiş elli soruluk iş doyumunu leği ve bağımsız değişkenlere ilişkin verilere ulaşmak için de araştırmacı tarafından geliştirilen 13 soruluk açık uçlu kişisel bilgilerini ölçmek için oluşturulmuş “kişisel bilgi formu” kullanılmıştır.

Üç aşamadan oluşan bir zlemeyi içeren araştırmanın birinci aşamasında, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik, işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum, işyerlerindeki çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum, işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum ve toplam iş doyumunu düzeylerinin çalışılan lise türü, cinsiyet, medeni durum ve iş deneyimine bağlı olarak değişkenlik gösterip göstermediğine bakılmış, daha sonra, lise türü, cinsiyet, medeni durum ile iş deneyiminin öğretmenlerin mesleki tükenmişlik, işinde kendini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum, işyerindeki arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum, işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum ile toplam iş doyumunu düzeylerindeki varyasyon üzerindeki bağımsız etkileri zlenmeye çalışılmıştır. İkinici aşamada; öğretmenlerin mesleki tükenmişlik, işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum, işyerlerindeki çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum, işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum ile toplam iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkilerin yönü ve derecesi zlenmeye çalışılmış ve son aşamada ise çalışılan okul türü, cinsiyet, medeni durum ve iş deneyimi değişkenlerinin öğretmenlerin mesleki tükenmişlik,

işlerinde kendilerini gerçekleştirmeden, işyerlerindeki arkadaşlarıyla ilişkileri ve işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum ile toplam iş doyum düzeylerindeki varyasyon üzerindeki ortak ve görece etkilerine bakılmıştır. Çalışma, öğretmenlerin çalıştıkları lise türü, cinsiyetleri, medeni durumları ve iş deneyimleri gibi değişkenlerden hareketle akademik ve mesleki-teknik liselerde görev yapmakta olan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyum düzeylerini çözümlemeyi, eğitim sistemindeki en önemli bileşenlerden biri olan öğretmenlerin yaptıkları işe karşı sahip oldukları psikolojik tutumları ortaya koyarak öğretmenlerin verimliliklerinin düşük olmasına yol açan nedenleri açığa çıkarmak anlamında önemli bir işleve sahiptir. Bunun yanı sıra, hem iş doyumunun üç boyutunu oluşturan işinde kendini gerçekleştirmekten sağlanan doyum, işyerindeki arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağlanan doyum ve işinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağlanan doyum düzeyleri ile mesleki tükenmişlik düzeyi arasındaki ve hem de toplam iş doyum ile mesleki tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkileri açığa çıkarıp çözümleyerek, söz konusu doyum düzeylerinden hangisinin öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinde kritik role sahip olduğunu açığa çıkaracaktır.

I. BÖLÜM

KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. TÜKENMİŞLİK KAVRAMI

1.1.1. Tükenmişlik Sendromu, Belirtileri ve Nedenleri

Günümüz bireylerinin sahip oldukları rollerin artması, kişiye önemli bazı sorumlulukların yüklenmesi, bireyin sosyal ilişkilerinin karmaşıklaşması ve dolayısıyla onun ruh sağlığını zorlayıcı bazı koşulların ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Bu koşullara bağlı olarak doğrudan insanlarla çalışan ve yüz yüze gelen bireylerin diğer insanlarla yaşadıkları ilişkiler yumağı onların yaşamlarında önemli bir yer tutmaktadır. Yaşamlarını devam ettirebilmek için çalışmak zorunda kalan bireyler, çalışma koşulları, diğer kişilerle yaşadıkları ilişkiler, çevresel etkiler ve benzeri nedenlerden dolayı önemli sorunlar yaşamaktadırlar. Tüm bu faktörler, bireyin yaşam direncini kırmakta ve yaşama karşı bir tükenmişlik haline yol açmaktadırlar. Söz konusu koşullar çerçevesinde tükenmişlik olgusu sosyal ve davranış bilimleri alanında önemli bir hale gelmiş bulunmakta, zaman üzerinden tükenmişlik kavramına ilişkin farklı tanımlar yapılarak bu olguya ilişkin birçok çalışma yürütülmektedir.

Tükenmişlik kavramı sözlükte genel olarak “enerji, güç ya da kaynakların aşırı talepler yoluyla tükenmesi ile yorgunluk ve başarısız olma” anlamlarında kullanılmaktadır. Otacıoğlu tükenmişliği, “bazen fiziksel rahatsızlıklarla karakterize olan, değişmeden kalan, işe ilişkin kronikleşmiş stres durumlarından sonra gelişen ruhsal ve fiziksel enerji azalması durumu için kullanılan popüler bir terim” olarak tanımlamaktadır (2008: 104). Tükenmişlik kavramının içeriğine ilişkin olarak yapılan çalışmalara ve tanımlamalara bakıldığında, değişik kuramcılarının bu kavram ile ilgili farklı tanımlar geliştirdikleri gözlemlenmektedir. Daha da önemlisi, tükenmişlik olgusunun sosyal bir problem olarak öneminin artmasına paralel olarak araştırmacılar tarafından ilgi duyulan bir çalışma konusu olduğu da gözlenmektedir. Tükenmişlik, en yalın haliyle “ruhsal ve fiziksel açıdan enerjinin tükenişi” olarak tanımlanırken, sosyal anlamda çalışma ortamıyla bireyin etkileşiminin bir sonucu olarak ele alınan araştırmalarda bu olgunun hem birey ve hem de örgütler açısından önemi ortaya konmaya çalışılmaktadır. Tükenmişliğin “mesleki bir tehlike” olarak ele alındığı ilk

klirik tanımlaması, bir sağlık hizmetleri kuruluşunda psikolog olarak çalışan ve sağlık çalışanları arasında görölen yorgunluk, hayal kırıklığı ve işi bırakma olguları üzerinde yoğunlaşan Herbert Fredenberger (1974) tarafından yapılmıştır. Dinç, Freudenberg'in tükenmişlik olgusunu “başarısızlık, çalışanın yıpranma, enerji, güç ve çalışma potansiyeli üzerinde aşırı isteklerde bulunma sonucu ortaya çıkan bir durum” olarak kavramlaştırdığını belirtmektedir (2008: 6). Başka bir deyişle tükenmişlik, bireylerin aşırı çalışma ya da iş yükü nedeni ile işlerinin gereklerini yerine getirememeleri sonucu zihinsel ve duygusal olarak yaşadıkları çöküntü anlamına gelmektedir.

Bununla birlikte tükenmişlik ile ilgili günümüzde en yaygın kabul gören tanım, konuyla ilgili çalışan araştırmacılar arasında en önemli isim olarak anılan ve “Maslach Tükenmişlik Envanterini” geliştiren, Christina Maslach'a aittir. Maslach tükenmişliği genel olarak fiziksel ve duygusal enerjinin azalmasıyla meydana gelen yorgunluk ve bitkinlik hali olarak tanımlamaktadır. Maslach tükenmişliği, bireyin duygusal tutum ve tavırlarında ortaya çıkan olumsuz yöndeki bir değişme olarak ele almaktadır. Maslach ve Jackson (1981) çalışmalarında tükenmişliği, duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda eksilme olarak tanımlamaktadırlar. Bu üç faktör, yani duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusundaki eksilme, tükenmişlik çalışmalarında yaygın olarak kullanılan Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin (MTÖ) üç temel alt boyutlarını oluşturmaktadırlar. Başka bir deyişle Maslach ve Jackson (1981) tükenmişlik kavramını, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliğine ilişkin duyguları sınıflandırdıkları üç alt düzeyde ele almışlardır. Duygusal tükenme, kişinin yaptığı iş nedeniyle aşırı yüklenilme ve tüketilmiş olma durumudur. Duyarsızlaşma, kişinin hizmet verdiği gruba karşı, onların kendilerine özgü birer birey olduklarını ihmal ederek onlara karşı duygudan yoksun biçimde tutum ve davranışlar sergilemesi olarak tanımlanmaktadır. Kişisel başarı duygusunda eksilme ise sorunların başarı ile üstesinden gelme ve kendini yeterli bulma duygusunda eksilme durumu olarak tanımlanmaktadır.

Ardıç ve Polatlı'ya göre “tükenmişlik sendromu aniden ortaya çıkan bir durum değildir. Aksine, yavaş ve sinsice gelişen bir belirtiler yumağıdır. Tükenmişlik belirtilerinin göz ardı edilmesi de onun ilerlemesine ve başa çıkılmaz hale gelmesine neden olmaktadır. Bu sebeple tükenmişliğin sinsi sürecinin belirtilerinin iyi bilinmesi ve

zamanında teşhis edilerek gerekli önlemlerin alınması çok önemlidir" (2008; 73). Maraşlı'ya göre tükenmişlik, "özellikle birey iyi bir performans gösterdiği halde bu çabasının karşılığında uygun bir ödül alamadığı veya takdir edilmediği ve bunu da kabullenmediği zamanlarda ortaya çıkar. Bu durum süreklilik arz eden, ümitsizlik ve olumsuzluğun olduğu bir enerji tükenişidir" (2003; 28). Tükenmişliğin belirtileri kişiden kişiye farklılık göstermekle birlikte, genel olarak fiziksel, psikolojik ve davranışsal olmak üzere üç başlık altında incelenmektedir: Kaçmaz, tükenme durumunda bireyde ortaya çıkabilecek belirtileri şu şekilde sıralamaktadır: "1) Fiziksel Belirtiler: yorgunluk ve bitkinlik, enerji kaybı, uykusuzluk, somatik ağrı yakınmaları, solunum güçlüğü, gastrointestinal sistem problemleri ve kilo kaybı veya artışı; 2) Psikolojik Belirtiler: kayıtsızlık-İlgisizlik, çöküntülü duygu durumu, neşesizlik, endişe veya kaygı, huzursuzluk, benlik saygısında azalma, umutsuzluk, boşluk hissi, eleştirilere aşırı duyarlılık, karar verme yetisinde azalma ve zihinsel fonksiyonlarda yavaşlama; 3) Sosyal ve Mesleki Davranışsal Belirtiler: kişiler arası çatışmalar, işe gelme ile ilgili problemler, işten izinsiz erken ayrılmalar, sağlık sorunları yüzünden işe devam etmeme, işi bırakma eğilimi, hizmet verilen kişilere değer vermeme davranışları ve kuruma İlgisizlik"(2005; 29).

Günümüzde iş yaşamında çok sık karşılaşılabilecek bir durum haline gelmiş olan tükenmişliğin yaşanmasında pek çok faktör rol oynamaktadır. Tükenmişlik kavramının ortaya çıkmasıyla birlikte yapılmış olan pek çok araştırma sonucunda bu faktörlerin ne olduklarına ilişkin önemli tespitler yapılmıştır. Bu araştırmalara bakıldığında genel olarak tükenmişliğin nedenlerinin kişisel ve örgütsel olmak üzere iki başlık altında toplandığı gözlenmektedir. Otacıoğlu, genel olarak araştırmalarda "bireyin yaşı, medeni durumu, sahip olduğu çocuk sayısı, işine aşırı bağlılığı, kişisel beklentileri, motivasyonu, kişilik özellikleri, performansı, kişisel yaşamda karşılaştığı stresler, iş doyumu, informal ilişkiler içine girdiği bireyler ve üstlerinden gördüğü destek gibi etkenlerin tükenmişliğe yol açan kişisel faktörler başlığı altında incelendiğini, yapılan işin niteliği, çalışılan meslek türü, çalışma süresi, iş yerinin özellikleri, iş yükünün yoğunluğu, iş gerilimi, rol belirsizliği, eğitim durumu, karara katılamama, örgüt içi ilişkiler, ekonomik ve toplumsal etmenlerin ise tükenmişliğe yol açan örgütsel faktörler olarak tanımlandığını belirtmektedir" (2008; 105).

Konuyla ilgili literatür ve tükenmişlik sendromu ile ilişkili araştırmalar, cinsiyet, eğitim düzeyi, yaş, medeni durum, çalışılan bölge ve kurumun türü gibi pek çok demografik değişken üzerinde durulduğunu göstermektedir. Karakelle ve Canpolat tarafından yapılan araştırmanın bulguları, "kadınlar ile erkekler arasında tükenme boyutları/türleri bakımından farklılıklar olduğunu, çalışanların eğitim düzeyi arttıkça tükenmişlik düzeylerinin azaldığını, genç yaşlardaki çalışanlar arasında tükenmişlik düzeyinin daha yüksek olduğunu, bekârlarla karşılaştırmalı olarak evlilerde tükenmişlik düzeyinin daha yüksek olduğunu, kırsal bölgeler ve saygınlığı düşük kurumlardaki çalışanlarla karşılaştırmalı olarak şehir bölgeleri ve daha saygın kurumlarda çalışanların tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir" (2008; 110). Bu çalışmada söz konusu faktörlere ek olarak, çalışma saatlerinin uzunluğu, iş gereği yaşanan uyku bozukluğu, işin statüsünün düşüklüğü ve iş deneyiminin azlığı gibi faktörlerin de tükenmişlik düzeyini arttırdığı ileri sürülmektedir.

1.1.2. Başlıca Tükenmişlik Modelleri

Tükenmişlik ile ilgili yapılan araştırmaları içeren literatür, değişik kuramcıların bu kavrama ilişkin farklı modeller geliştirmiş olduklarını göstermektedir. Geliştiren kişilerin isimleriyle anılan bu modeller şu şekilde sıralanabilir: 1) Maslach Tükenmişlik Modeli; 2) Cherniss Tükenmişlik Modeli; 3) Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli; 4) Scott ve Meier Tükenmişlik Modeli; 5) Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli; 6) Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli. Bu modellerin sahip oldukları temel ve ayırt edici özellikler aşağıda kısaca sunulmaya çalışılmıştır.

1.1.2.1. Maslach Modeli

Tükenmişliği içeren literatür ve yapılan tanımlar incelendiğinde en fazla kabul gören ve araştırmalarda en yaygın biçimde başvurulan tükenmişlik modelinin Maslach ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş olan üç boyutlu tükenmişlik kavramı ve modeli olduğu gözlenmektedir. Maslach modelinde tükenmişlik, işi gereği sürekli olarak diğer insanlarla yüz yüze çalışan kişilerde sıklıkla ortaya çıkan üç boyutlu bir sendrom olarak tanımlanmaktadır. Bu üç boyut; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık olarak adlandırılmaktadır. Duygusal tükenme, çalışanların kendilerini yorgun ve duygusal yönden aşırı yıpranmış hissetmeleri ile kişinin işinde aşırı yüklenmiş olma

duygularını ifade eder. Enerji eksikliği ve bireyin duygusal kaynaklarının bittiği hissine kapılması biçiminde ortaya çıkar. Bu duygusal yorgunluğu yaşayan kişi, hizmet verdiği kişilere geçmişte olduğu kadar verici ve sorumlu davranmadığını düşünür. Gerginlik ve engellenmişlik duygularıyla yüklü olan birey için ertesi gün yeniden işe gitme zorunluluğu büyük bir endişe kaynağı oluşturur. Bu duruma yakalananlar kendilerini, yeni bir güne başlayabilmek için gerekli enerjiden yoksun hissederler. Kişinin duygusal kaynakları tamamen tükenmiştir. Tekrar doldurmak veya yerine koymak için yeni kaynak bulamaz. İş gereği karşılaştığı diğer insanlara ve işine karşı geliştirilen soğuk, ilgisiz, katı ve hatta insani olmayan tutum, tükenmişlik sendromunun ikinci ayağı olan duyarsızlaşmayı oluşturmaktadır. Dozu gittikçe artan bu negatif reaksiyon çeşitli şekillerde ortaya çıkar. Kişi karşısındakilere aşağılayıcı bir biçimde ve kaba davranır. Onların istek, rica ve taleplerini göz ardı eder. Tükenmişliğin bu boyutu, çalışanların hizmet verdikleri kişilere birer insan yerine nesne gibi davranmaları ile kendisini dışa vurur. Bu durumdaki iş görenler, etkileşimde buldukları kişilere ve çalıştıkları örgüte karşı mesafeli, umursamaz ve alaycı bir tavır takınırlar.

Küçültücü bir dil kullanma, insanları kategorize etme, katı kurallara göre iş yapma ve başkalarından sürekli kötülük geleceğini sanma, duyarsızlaşmanın diğer belirtilerindendir. Bu durumdaki bir kişi gerekli yardım ve hizmeti sağlamada başarısız olur. İçten bir arzuyla diğer insanların hayatından çıkıp kendisini yalnız bırakmalarını ister. Bu durumdaki bir kişi, diğer insanlara karşı saygısız ve küçük düşürücü davranabilir. Kişisel başarı, kişinin işindeki yeterlik ve başarı duygularını tanımlar. Kişisel başarısızlık ise, kişinin işinde yetersiz ve başarısız olarak değerlendirmesini ifade eder. Bu aşamada birey kişisel başarısızlık duyguları ile doludur. Başkaları hakkında geliştirdiği olumsuz düşünce tarzı, kişinin kendisi hakkında negatif düşünmesine de yol açar. Kişi bu düşünce ve yanlış davranışları ile kendisini suçlu hisseder. Kimsenin kendisini sevmediğine dair duygular geliştirir. Kendisi hakkında başarısız hükmünü verir. İşte bu noktada tükenmişliğin üçüncü aşaması olan düşük kişisel başarı hissi ortaya çıkar. Koçak'a göre "bireylerin kendileri ile ilgili değerlendirmelerinin olumsuz bir nitelik kazanmasının sonucu olarak işlerinde ve işleri gereği karşılaştıkları kişilerle ilişkilerinde başarısızlık ve yeterlik duygularında azalma görülür. İşlerinde ilerleme kaydedemediklerini, hatta gerilediklerini düşünen bu kişiler kendilerini suçlu hissederler" (2009; 67)

1.1.2.2.Cherniss Modeli

Tükenmişliğin kökeninde stresin olduğunu belirten Cherniss (1980), kişiye yönelik taleplerin kendisinin başa çıkma potansiyelini aşmasının bir sonucu olarak tükenmişliğin ortaya çıktığını ileri sürmektedir. Tükenmişlik, hizmeti alana karşı ilgi kaybını, kötümserliği, kişinin işine bağlılığının ve işteki çabasının azalmasını, ilgisizliği, çalışma arkadaşlarına karşı kızgınlığı ve yaratıcılığın kaybını içeren bir olgudur. Tükenmişlik, stresin yol açtığı durumlara karşı bireyin verdiği bir cevaptır. Başka bir deyişle, aşırı stres ya da doyumsuzluğa tepki olarak bireyin kendisini işten geri çekmesidir. Kısaca Cherniss tükenmişliği, yoğun stres ve doyumsuzluğa bir tepki olarak bireyin kendisini psikolojik olarak işinden soğumuş bir ruh hali içinde bulması olarak özetlemektedir (1980). Cherniss tükenmişliğin, iş stresine cevap olarak güdüsel, duygusal, tutum sal ve davranışsal değişiklikleri oluşturan tüm olguların bileşkesine eşdeğer bir durum olduğunu ve bu durumun geçici bir yorgunluk ve zorlanmanın ötesindeki bir ruh haline tekabül ettiğini ileri sürmektedir.

1.1.2.3. Suran ve Sheridan Modeli

Suran ve Sheridan'ın modeli de iş yerlerindeki çalışanlar üzerinde yaptıkları gözlemler ve deneyimlere dayanmaktadır. Erken ve orta yetişkinlik dönemleri boyunca gelişimsel açıdan benzer özellikler gösteren dört basamağın detaylı olarak incelenmesi konusunda girişimde bulunan bu yaklaşımdaki basamakları Oruç şu şekilde tanımlamaktadır: “Kimlik ve rol karmaşasının yaşandığı Birinci Basamakta mesleki gelişim ile ilgili konular etkin olarak dikkate alınmaktadır. Lisenin son sınıfında ve üniversitenin ilk yıllarında başlamaktadır. Kişisel ve mesleki kimlik rollerinin oluştuğu bu zaman dilimi, kişinin psikolojik gelişimi açısından kritik bir döneme tekabül etmektedir. Profesyonelin kimlik süreci ile işindeki yeterlilik/yetersizlik duygusunu ifade etmesi ve kişisel-sosyal yaşamını etkili bir şekilde birleştirmesi İkinci Basamakta tamamlanmaktadır. Çıraklığın tamamlanmasıyla başlayan Üçüncü Basamakta profesyonel birey, sistemden özgür hale gelmekte ve mesleki verimlilik süreci başlamaktadır. Otuzlu yaşlarda başlayan bu basamak, otuzlu yaşların sonlarına kadar devam eden bir dönemi kapsamaktadır. Orta ve ileri otuzlu yaşlardan, orta ve ileri kırklı yaşlara kadar devam eden Dördüncü Basamak boyunca birey, erken seçimlerini sorgulayarak yaşadığı hayal kırıklıkları çerçevesinde seçimlerini yeniden oluşturmaya

çalışır” (2007; 17). Buradaki her bir basamak, tükenmişliğin oluşumunda etkili olan hayat tarzını içermektedir. Suran ve Sheridan’a göre (1984) tükenmişlik, her basamakta yaşanma ihtimali bulunan çatışmaların doyumsuz kalmasıyla ortaya çıkmaktadır. Kaya’ya göre Suran ve Sheridan tarafından geliştirilmiş olan yaklaşım, Erikson’un (1950) kişilik gelişim kuramını temel almaktadır (2010; 16).

1.1.2.4. Meiren Modeli

Akten’in de belirtmiş olduğu gibi Scott Meier’in tükenmişlik modeli Bandura’nın geliştirdiği “Kendini yeterli bulma/öz yeterlilik (Self Efficacy)” modeli temel alınarak geliştirilmiştir. Meiere göre tükenmişlik, “bireyin işle ilgili olumlu pekiştirici beklentisinin çok düşük, ceza beklentilerinin çok yüksek olduğu, var olan pekiştiricileri kontrol edebilme yönündeki beklentilerinin düşük olduğu ve pekiştiricileri kontrol edebilmek için gereken davranışları yapmayla ilgili kişisel yeterlilik beklentilerinin düşük olduğu; tekrarlayan is yaşantılarının sonucu ortaya çıkan bir durumdur”(1983; 68). Meier’in (1983) tükenmişlik modelinde pekiştirme ile ilgili beklentiler, sonuca ilişkin beklentiler, yeterli olma beklentileri ve bağlamsal bilgi işleme(davranışları anlamlandırma süreci) olmak üzere dört öge önem taşımaktadır. Meier’e göre is yaşantılarının kişinin gizli veya açık amaçlarını karşılayıp karşılayamayacağı ile ilgili olan pekiştirme beklentileri gerçekleşmediği takdirde isten memnuniyetsizlik duyulmaya başlanmakta ve bu da zaman içinde tükenmişliğe yol açmaktadır. Algı farklılıkları nedeni ile is yaşantılarının sonuçları da bireyden bireye değişmektedir. Ders anlatan bir öğretmen sınıfında sıklıkla soru soran öğrencilerle birlikte olmaktan mutluluk duyabileceği gibi, bir diğeri onu sessizce dinleyen öğrencileri tercih edebilmektedir. Her ikisi de bekledikleri sonuçlarla karşılaştığında memnuniyet duyarken, aksi durumda her ikisi de memnuniyetsizlik duyguları yasayacaklardır. Bu memnuniyetsizlik durumu da tükenmişliğe neden olmaktadır. Özkan’ın da belirttiği gibi Meier’e göre sonuç beklentileri, “istenen sonuca ulaşmak için yapılması gereken davranışlarla ilgili tanımlamalardır. Yeterli olma beklentileri ise istenen sonuçları ortaya çıkaracak davranışları yapmaktaki kişisel yeterliliğe dayanmaktadır.” (2016;18) Son olarak bağlamsal bilgi işleme veya davranışları anlamlandırma süreci ise, Baysal’ın da belirttiği gibi “kişinin sosyal gruplar, örgütsel

yapılar, öğrenme stilleri ve kişisel inançlar gibi davranışları anlamlandırma süreçlerini ortaya koymaktadır.” (1995; 26).

1.1.2.5. Edelwich Modeli

Edelwich'in geliştirdiği modelde tükenmişliğin en önemli nedeni, çalışanların büyük umutlarla mesleğe başlamış olmaları ve beklenti düzeyinde umutlarının karşılanmamış olmasıdır. Edelwich modelinde tükenmişlik birbirini izleyen şu dört aşamada ortaya çıkmaktadır: 1) Kişinin enerji, umut ve beklenti düzeyinin yüksek olduğu “ideal coşku” dönemi; 2) Kişinin enerji düzeyinin düşmeye başladığı ve işi yavaşlatma düşüncelerinin ortaya çıktığı “durgunlaşma” dönemi. 3) Kişinin zaman ilerledikçe mesleğinin amaçlarını başarma gayretlerinin engellendiğini düşündüğü “engellenme” dönemi; 4) İlgisizlik ve duyarsızlığın kişinin tüm benliğine sindiği duyarsızlaşma (apathy) dönemi. Kaya'nın da belirttiği gibi, “bu dönemde kişide işe geç gelme, işten erken ayrılma ve bazen işe gelmeme edimlerine tanıklık edilmektedir” (2010; 19).

1.1.2.6. Perlman Modeli:

Perlman ve Hartman (1982), Berkeley Planlama Derneği ve Maslach ve Jackson Modeli gibi tükenmişlik çalışmalarını inceleyerek bir özet çıkartmaya çalışmışlardır. Perlman ve Hartman (1982), tükenmişliği üç boyutlu olarak kavramsallaştırmaya çalışmış ve ölçümlerin toplam bir puanla sonuçlanmadığını belirtmişlerdir. Perlman ve Hartman'ın yaklaşımları, kişisel değişkenler ve bireyin çevresini yorumlayan bilişsel bir odağa sahiptir. Bu modele göre tükenmenin üç boyutu, stresin üç temel semptom kategorisini yansıtmaktadır. Bunlar: 1) Fiziksel semptomlar üzerinde odaklaşan fizyolojik boyut (fiziksel tükenme); 2) Tutum ve duygular üzerinde odaklaşan duygusal-bilişsel boyut (duygusal tükenme); 3) Semptomatik davranışlar üzerinde odaklaşan davranışsal boyut (duyarsızlaşma ve düşük iş verimi). Bu yaklaşım, bireysel özelliklerin ve kurumsal/sosyal çevrenin, tükenme üzerinde etkisi ve algılanmasında önemli olduğunu göstermeye çalışmaktadır. Stresi, etkin ve etkin olmayan başa çıkma yolları etkilemektedir. Yaklaşımın dört aşaması bulunmaktadır: Birinci aşama, durumun strese iletkenliğini göstermektir. Stresin oluşumunda iki temel durum mevcuttur. Bireyin beceri ve yetenekleri, algısal ve gerçek örgütsel talepleri karşılamak için yetersiz olabilir

ya da iş, bireyin istek, ihtiyaç ve değerleri ile örtüşmeyebilir. İkinci aşama bireyin algıladığı stres düzeyini içermektedir. Strese yol açan birçok durum, bireyin kendini stres altında algılaması ile sonuçlanmaktadır. Üçüncü aşama, strese verilen üç temel tepki kategorisini içermektedir. Dördüncü aşama ise stresin sonuçlarını temsil etmektedir.

1.1.3. Tükenmişliğin Sonuçları

Soysal'a göre araştırma bulguları, "tükenmişliğin hem çalışan ve hem de hizmet verdiği kişiler için çok ciddi sonuçlara yol açabileceğini göstermektedir. Bu nedenle bu sendromun mümkün olan en kısa ve kolay yoldan anlaşılması ve saptanması gerekmektedir" (2011; 22). Çavuşoğlu'na göre "tükenmişliğin bireydeki en büyük göstergesi bireyin enerjisinin azalmasıdır" (2009; 23). Kişisel enerjisinin azalmasıyla beraber birey, yaşadığı olumsuz durumları, büyük oranda başta kendisi olmak üzere en önemli sosyal çevresi olan iş hayatı ve ailesi ile diğer kişilere yansıtmaktadır. Levinson'un da belirttiği gibi (1996) bu süreç içinde birey, kendisini çaresiz, kapana kısılmış, bitmiş hissetmeye başlar. Yapılan çalışma ve araştırmaların bulgularından hareketle tükenmişliğin sonuçlarını, bireysel ve kurumsal kökenli faktörler başlıklar altında toplamak mümkündür. Bireysel kökenli faktörlerin birey için yol açtığı önemli sonuçlarından birisi de tükenmişliğin zararlı alışkanlıklara yol açmasıdır. Sorunları aşmak isteyen birey sigara, içki, sakinleştirici ilaç gibi zararlı maddelerin kullanımını arttırmakta ve zamanla bağımlı hale gelebilmektedir. Soysal'a göre "yorgunluk, bitkinlik, uyku bozuklukları, baş ağrısı, uyuşukluk, solunum güçlüğü, deri şikâyetleri, sindirim güçlükleri vb. rahatsızlıklar tükenmişliğin yol açtığı fiziksel sonuçlardır. Duygusal tükenme, çabuk öfkelenme, içe kapanma, alay etme, negatif duygular, alınganlık vb. semptomlar ise tükenmişliğin yol açtığı duygusal sonuçlardır (2011: 22). Torun (1995) ve Gümüş'e (2006) göre tükenmişlik, ilk başta bireysel düzeyde etkisini gösteren bir sendrom olsa bile bu durum zaman içinde bireysel boyutları aşmaktadır. Hizmet kalitesinde düşme, işe gelmeme isteği, işten ayrılma isteği, iş kazaları, performans miktarı ve kalitesindeki düşme ise sendromun örgüt ortamındaki zararlı sonuçlarıdır. Polatçı ve Ardıç'a göre "bireyin sağlığını kaybetmesine ve moralinin bozulmasına neden olan tükenmişlik, çalışma hayatı üzerinde de bazı olumsuz etkilere sahiptir" (2008: 75). Soysal'a göre birçok meslek sahibi tükenmişlik nedeniyle mesleklerinden erken bir şekilde emekli olmaktadır. Tükenmişlik sonucunda iş gücü

kayıpları ve üretimde azalma belirgindir (2011; 22) Aktuğ (2006) ve Güneş (2009) tükenmişliğin, görevlilerin işe geç gelmeleri, işten erken ayrılmaları, işi bırakmaları, dinlenme raporları almaları, iş kazalarında artış, iş yerinde yeniliklerin, yapıcı eleştirilerin, üretkenliğin ve yaratıcı girişimlerin kısırlılığı gibi sorunlarla kendini gösterdiğini belirtmektedirler.

1.2. ÖĞRETMENLERDE TÜKENMİŞLİK SENDROMU

1.2.1. Öğretmenliğin Tanımı ve Bu Mesleğin Zorlukları

Öğretmenlik, belirli bilgi ve becerileri kazandırmaktan öte bireyin toplumsal yeteneklerinin ve kişisel gelişiminin sağlanmasını hedefleyen bir insanlık mesleğidir. Korkmaz ve Sadık'a göre "öğrenciler, öğretmenin verdiği bilgilerden daha çok, davranışlarından etkilenmekte, öğretmenler özellikle mesleğe, öğrenciye ve okul çalışmalarına yönelik tutumlarıyla, öğrencilerin öğrenmesini ve kişilik gelişimini etkilemektedirler" (2011; 122). Üstüner'e göre öğretmenlik, "bireylerin öğrenmelerinin belli bir amaç doğrultusunda başlatılması, yönlendirilmesi, kolaylaştırılması ve gerçekleştirilmesi sürecine ilişkin etkinlikleri kapsayan mesleğin adıdır. Bu etkinlikleri yapan kişi de öğretmendir" (2006; 110). Bu sebeple öğretmen, davranışlarının niteliği, eğitim sisteminin amaçlarına ulaşabilmesine etki eden önemli değişkenlerdendir. Kayabaşı, öğretmenlerin "mesleklerinde istenilen performansı gösterebilmeleri, psikolojik açıdan kendilerini iyi hissetmelerine bağlıdır. Özellikle mesleği icra ederken karşılaştıkları en önemli sorunların başında aşırı tükenmişlikleri gelmektedir (2008; 191).

Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu'na göre (2001) öğretmenlik, alan ve meslek bilgisinin yanı sıra, özveri, hoşgörü, sürekli kendini yenileme, mesleği severek yerine getirme gibi özellikleri de gerektiren bir meslektir. Ancak şu da unutulmamalıdır ki öğretmenlik mesleği, bazı stres kaynaklarından dolayı özellikle öğretmenlerin ruh sağlığının olumsuz yönde etkilenebilmesi açısından da riskli bir meslektir. Bu tür etkilenmeler, öğrencileri için çok önemli olan öğretmenin, öğrencilerine, işine, diğer insanlara karşı ilgisini, sevecenliğini ve mesleki rolünün gerektirdiği sorumlulukları yerine getirmedeki etkililiğini azaltabilir. Literatürde, bu tür olumsuzlukların yaşanması, yani enerjinin kaybı ya da aşırı talepler sonucu bazen fiziksel rahatsızlıklarla karakterize

ruhsal ve fiziksel enerji azalması durumu “tükenmişlik” olarak karşımıza çıkmaktadır. Cemaloğlu ve Şahin’e göre öğretmenlik, “eğitim ortamında kişilerin etkisinde kaldıkları özgün ve yoğun stres yaratan durumlar sebebiyle, bireylerin özellikle ruhsal sağlıklarının ve buna bağlı olarak da çalışma yaşamlarının kötü yönde etkilenmesinde önemli oranda risk taşıyan bir meslektir” (2007; 466). Öğretmenlerin mesleklerinde daha bilgili ve etkili olmaları bakımından günden güne artan bir baskı vardır. Bunun yanında öğretmenlerin akademik uzmanlığın ötesinde yerine getirmeleri beklenen başka sorumlulukları bulunmaktadır. Öte yandan öğretmenler birçok duygusal ve davranışsal sorunlara sahip olan öğrencilerle de çalışmaktadırlar. Birçok öğretmen öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarını karşılamakta kaynakların yetersizliği nedeniyle sıkıntılı anlar yaşamaktadırlar.

Başkan, “öğretmenlerin toplumdaki statüsünü belirleyen temel faktörlerin, öğretmenin yetişmesi ile ekonomik ve atanma koşulları olduğunu belirterek ülkemizin sözü edilen bu konularda ciddi sorunlarla karşı karşıya olduğunu ileri sürmektedir. Öğretmenlerin ekonomik açıdan son derece yetersiz durumda olduğunu ve öğretmen yetiştirme ile ilgilenen kurumların ciddi sıkıntılar içerisinde olduğunu belirten Başkan, öğretmenlerin yetiştirilmesi sürecinde öğretim elemanlarının nitel ve nicel yetersizliği, öğretim elemanlarının ders yüklerinin fazlalığı, öğretim programlarının yetersizliği gibi sorunlarla karşılaştığını ileri sürmektedir” (2001; 16). Sözü edilen tüm bu faktörler öğretmenlerde mesleki tükenmişliğe yol açmaktadırlar.

1.2.2. Öğretmenlik Mesleğinde Tükenmişliğin Nedenleri ve Sonuçları

Eğitimin en önemli unsurlarından biri olan öğretmenlik, zor görev şartları nedeniyle en yorucu ve yıpratıcı mesleklerden biridir. Peker’e göre “çalışma koşulları ve ortamlarında yoğun stres yapıcı etkenler dolayısıyla öğretmenler tükenmişlik bakımından yüksek riskli bir gruptur” (2002; 321). Bu nedenle Oruç (2007), öğretmenlerde tükenmişliğe neden olan değişkenlerin belirlenmesi ve gerekli önlemlerin alınması gerektiğini ileri sürmektedir. Dorman’a göre (2003) tükenmişlik, öğretmenlerin çalışmalarını sürdürmelerine çok ciddi zarar vermektedir. Öğretmenler bu sendromu yaşadıklarında olumsuz duygular beslemeye başlarlar. Öğrencileri ve meslektaşlarıyla iletişimleri ve ilişkilerinde kopukluklar yaşarlar. Bu durum, öğretmenlerin özel hayatlarını olumsuz yönde etkileyerek zarar görmesine ve bazı sağlık problemleri ile

karşılaşmalarına yol açabilir. Cemaloğlu ve Şahin, “öğrencilerin motivasyon eksikliği, problemleri davranışları, yaşları, ilgisizlikler, ebeveynlerin aşırı istekleri, yönetim desteğinin olmaması, istek dışı tayinler ile aşırı bürokrasi gibi faktörlerin öğretmenlerdeki tükenmişliği yaratan etkenler olduğunu belirtmektedirler” (2007; 468). Tümkaya (1996) ile Başol ve Altay (2009) öğretmenlerin tükenmişliğini, zor öğretim koşullarına, disiplinsiz öğrencilere, öğretim durumuna ve yönetim desteğinin eksikliğine tepki olarak geliştirilen olumsuz bir olgu olarak tanımlanmaktadır. Diğer mesleklerde olduğu gibi genel olarak öğretmenlerde tükenmişliğe yol açan faktörler, kişisel ve örgütsel değişkenler olarak iki grupta ele alınmaktadır. Tümkaya (1996), Başaran (1999) ve Oruç (2007) gibi bazı araştırmacılar örgütsel faktörleri şu başlıklar altında tanımlamaktadırlar: 1) örgütten kaynaklanan baskı; 2) idari desteğin eksikliği; 3) öğrencinin ilgisizliği, tembelliği veya olumsuz davranışları; 4) bazı meslektaşların olumsuz tutumları; 5) okul aile işbirliğinin eksikliği; 6) iş açısından ilerleme fırsatlarının azlığı ve 7) kişi başına düşen işin fazlalığı. Kişisel faktörleri ise demografik özelliklerin yanı sıra bireyin kişilik özellikleri (kaygı düzeyi, denetim odağı, dayanıklılık, gereksinimler, kapasite, vb.), fiziksel sağlık, beceri ve deneyim, duygusal durum, sosyal destek, olumlu ve gerçekçi tutumlar başlıkları altında tanımlanmaktadır.

Maraşlı'ya göre “öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arttıkça, hizmet verdikleri öğrencilere ve buna bağlı olarak velilere karşı da davranışları umursamaz, acımasız ve alaycı olmaktadır. Bu da sınıf ortamını rahatsız edici bir hale getirmekte ve eğitim-öğretimin kalitesini düşürmektedir. Okulun bireylerin yaşamındaki yeri ve kapsadığı alan düşünülünce, öğrencilerin böylesi sıkıntılı ve kendilerini değersiz hissettikleri bir ortamda ne kadar mutlu olabilecekleri ve almaları gereken eğitimi ne kadar alabilecekleri tartışma konusudur” (2003; 30). Başkan, derlemiş olduğu araştırma bulgularından hareketle şu sonuca varmıştır: “öğretmenlik her toplumda profesyonel bir meslek olarak ele alınmaktadır. Öğretmenliğin toplumsal statüsü zaman içinde dalgalanmalar göstermektedir. Türkiye'de öğretmenlik özellikle son yıllarda ciddi statü kaybına uğramıştır. Bu statü kaybının nedenleri arasında, öğretmen yetiştirme sistemindeki eksiklikler, öğretmenlerin ekonomik yetersizlikleri ve öğretmenliğe atanma ölçütlerinin sık sık değiştirilmesi sonucunda öğretmenlik mesleğinin niteliğinin zarar görmesidir” (2001; 17). Dolunay ve Piyal ise “ çok fazla öğrenci ile ilgilenmek zorunda kalmaları, ücretlerinin düşük olması ve atamalarının plansız olmasının ülkemizdeki

öğretmenlerde tükenmişlik sendromunun ortaya çıkmasına yol açan faktörler olarak tanımlamaktadırlar” (2011; 37).

1.3. İŞ DOYUMU

1.3.1. İş Doyumunun Tanımı

Modern veya endüstriyel toplumlarda iş, bir kişinin yaşamını devam ettirmesi için gerekli olan ekonomik kazancın elde edilmesinde temel bir işleve sahiptir. Bu nedenle iş yetişkin bir bireyin yaşamını sürdürmesinde çok önemli bir anlama sahiptir. Bu doğrultuda örgütsel davranış alanında yaklaşık olarak yüzyıla yakın bir zamandan buyana işin anlamı, işin kişi için önemi ve işin kişiye sağladığı maddi ve manevi yararlar vb. konularda araştırmalar yapılmaktadır. Bu araştırmaların önemli bir bölümü ise kişinin işinden memnun olup olmadığını ifade eden “iş doyumunu” üzerinde odaklanmıştır. Eğinli'nin de belirttiği gibi “iş doyumunu ya da doyumsuzluğu, kişinin güdülenmesi ile ilgili olduğu gibi aynı zamanda da çalışanın kendisi, işin özellikleri ve iş çevresi ile ilgili çok sayıda faktörden etkilenecek ortaya çıkmaktadır” (2009; 35). Bireyselleşmenin daha yoğun olarak hissedilmeye başlandığı günümüz koşullarında, söz konusu bireyselliğin sadece beceri ve yetenekler üzerinden değil, fakat giderek daha hissedilir biçimde gelir düzeyi, sosyal statü ve belirli bir yaşam standardı gibi “yeni değerler” üzerinden biçimlendiği gözlenmektedir. Bu koşullarda insanların bir işe ve işyerine olan gereksinimleri, güvenli bir iş bulduklarında orada çalışmayı sürdürme zorunlulukları ve bu nedenle işin ve işyerinin bireylerin yaşamının çok önemli bir parçası haline geldiği yadsınamaz bir olgu haline gelmektedir. İşyeri hem bireye sağladığı olanaklar hem de bireyin zamanının çoğunu geçirdiği bir ortam olması açısından bireyin yaşamında etkin bir rol oynamaktadır. Sun'un da belirttiği gibi, “çok boyutlu bir kavram olmakla birlikte, basit olarak çalışanların işlerini sevme derecesi şeklinde tanımlanabilecek iş doyumuyla ilgili olarak farklı boyutları içeren çeşitli tanımlar yapılmış bulunmaktadır” (2003; 3). Bu boyutlar, psikolojik, fizyolojik veya maddi ve çevresel veya ilişkisel boyutlar olarak kavramlaştırılabilir. Ayrıca iş doyumunu, işin kendisinden kaynaklanan özellikler, işin ve işyerinin bireye sağladığı maddi yararlar ve olanaklar, işin ve işyerinin kişiye sağladığı kişisel gelişim fırsatları, tanınma, güven, denetim, iş koşulları, iletişim, memnuniyet, iş arkadaşları, sosyal haklar, örgütün

politika ve uygulamaları gibi daha alt düzeydeki boyutlardan söz edilebilir. Bir tanım vermek gerekirse eğer, iş doyumunu, psikolojik, fizyolojik ve çevresel etkenlerin bir bileşimi olarak bunların bireyi mutlu kılma durumudur. Bir başka ifade ile iş doyumunu, bireyin işinden ve iş yaşantılarından kaynaklanan pozitif bir durumdur. Kısacası Şişman ve Turan'ın da belirttikleri gibi iş doyumunu, “bireyin işinden duyduğu memnuniyet derecesini, işini ve çalışma koşullarını ne ölçüde sevdiğini ifade etmektedir” (2004; 119). Eğinli, iş doyumunu ile ilgili olarak yapılan tanımların temel olarak şu üç ortak noktaya sahip olduğunu belirtmektedir: “1) İş doyumunu, çalışanın işe ilişkin öznel ve içsel duygularını ifade eder, genel olarak gözlenemez ancak kişinin davranışlarından anlaşılabilir; 2) İş doyumunu, çalışanın elde etmek istediği ya da hak ettiğine inandığı ödüllere ulaştığı ya da beklentilerinin ötesinde kazanımlar elde ettiği durumda yaşanır; 3) İş doyumunu, birbirlerinden ayrı ama birbiri ile ilgili birkaç tutum objesini kapsamaktadır” (2009; 36).

1.3.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu kavramı genel olarak 1920'lerde ortaya atılmış olmasına rağmen kavramın önemi 1930'lu ve 1940'lı yıllarda ancak anlaşılabilir ve bu tarihten sonra sosyal bilimlerin birçok dalında araştırma konusu olarak kullanılmıştır. Filiz'in de belirttiği gibi, “uzun yıllardan bu yana araştırmalara konu olmasına rağmen, iş doyumunu çağdaş yönetim anlayışında hala önemli bir faktör olarak yer almaktadır” (2014;158). İş doyumunu, örgütler açısından özellikle örgütsel davranış alanında üzerinde çokça durulan ve araştırma yapılan konulardan biridir. İş doyumunun, örgütler ve çalışanlar açısından önemi, 1930'lu yıllardan itibaren gündeme getirilmiş olup konu ile ilgili olarak o günden bugüne binlerce araştırma yapılmıştır. Örgütler ve yönetim açısından yaklaşıldığında çalışanların motivasyonu ve iş doyumunuyla ilgili olarak geliştirilen bazı teorilerden söz edilebilir. Bunlardan en çok bilinenler, ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi, kendini gerçekleştirme teorisi, beklenti teorisi ve çift etmen kuramı gibi teoriler olup burada bu teoriler üzerinde durulmayacaktır.

Erken, iş doyumunu veya doyumunsuzluğunu yaratan faktörlerin bireyden bireye değişkenlik gösterdiğini ve bu faktörlerden her birinin bireylerin tutumlarını farklı

biçimde etkilediğini belirterek iş doyumunu yaratan faktörleri biri bireysel diğeri ise örgütsel olmak üzere iki başlık altında incelenebileceğini ileri sürmektedir (2006; 12). Erken'e göre iş doyumunu yaratan bireysel faktörler genel olarak; "yas, cinsiyet, medeni durum, eğitim ile kişinin içinde yaşamış olduğu sosyal ve kültürel çevre ile kişilik, değer yargıları, inançlar, deneyim ve işe ilişkin özel beklentilerden oluşan sosyal ve psikolojik öğeleri içermektedir" (2006; 12). Erken'e göre iş doyumunu yaratan örgütsel faktörler ise şu şekilde özetlenebilir: "1) Ücret: Ücret miktarının, eşit olup olmaması ve ücretin verilmiş şekli; 2) İşin kendisi: işin çalışanın ilgisini çekmesi, işin sahip olduğu çeşitlilik, çalışanın işteki başarı şansı ve işin zorluk derecesi; 3) Ödül: işteki ilerleme fırsatı; 4) Fark edilme: takdir ve gerektiğinde eleştiri; 5) Ek Yararlar: emeklilik, sağlık sigortası, ikramiyeler ve tatiller; 6) Çalışma koşulları: çalışma saatleri, dinlenme araları, ısı, aydınlatma, lojman; 7) Üst yönetim: insancıl ilişkiler, üst-ast ilişkileri; 8) Çalışma arkadaşları ile ilişkiler ve dostluklar; Örgütteki yönetim biçimi: çalışanlara karşı tutum, davranışlar ve işletme politikaları" (2006; 13).

1.3.3. İş Doyumunu Açıklayan Başlıca Kuram ve Yaklaşımlar

İş doyumunu farklı açılardan ele alan kuramlarından her biri iş doyumunu ile ilgili farklı değişkenler üzerinde yoğunlaşarak bu olguyu açıklamaya çalışmaktadırlar. Bu nedenle kuramların her birisi olgunun anlaşılıp açıklanmasına farklı katkılar sunmaktadırlar. İş doyumunu kuramları alan yazınında birisi içerik diğeri de süreç kuramları olmak üzere iki ana başlık altında sınıflandırılmaktadırlar. İçerik kuramları güdüler ve gereksinimler üzerinde odaklanırken, süreç kuramları daha çok güdülenmenin gelişim seyriyle ilgilenmektedir. Bu bölümde kısaca önde gelen içerik ve süreç kuramlarına değinilecektir. Köroğlu (2012), kronolojik anlamda ilk defa iş doyumunu açıklamaya çalışan içerik kuramlarını şu başlıklar altında sınıflandırmaktadır; 1) Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı; 2) Herzberg'in Çift Faktör Kuramı; 3) McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı; 4) Alderfer'in ERG Kuramı. Süreç kuramları ise genel olarak şu iki başlık altında sınıflandırılmaktadır: 1) Eşitlik Kuramı; 2) Locke'un Amaç-Değer Kuramı.

1.3.3.1. İçerik Kuramları

1.3.3.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Kendi yaşamsal gözlemleri temelinde inşa ettiği İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramında Maslow, insanların temel ihtiyaçlarını temelden yukarıya doğru beş kümede sınıflandırmaya çalışmaktadır. Bu kuramda kişinin ihtiyaçları, doyurulma önceliğine göre aşağıdan yukarıya doğru hiyerarşik bir biçimde sıralanmıştır. Bir ihtiyacın ortaya çıkması ve giderilebilmesi için öncelikle daha alt kademedeki ihtiyacın doyurulmuş olması gerekmektedir. Maslow'un tanımladığı ihtiyaçlar sırası ise şu şekilde sınıflandırılmıştır: 1) Fizyolojik İhtiyaçlar: Beslenme (insan organizmasının fiziksel sürdürülebilirliği için vazgeçilmez olan su, tuz, şeker, protein, kalsiyum ve diğer minerallerin alınması), hava, uyku, ph dengesi ve vücut sıcaklığının korunması, hareket etmek, uyumak, vücut atıklarından kurtulmak, acıdan kaçınmak ve cinselliği içeren temel ihtiyaçlar; 2) Güvenlik ve Barınma İhtiyacı: Organizmanın veya insan bedeninin doğal çevredeki olumsuz faktörlerden korunması ve psikolojik güvenliğini ve dengesini sürdürmesinden kaynaklanan ihtiyaçlar. Bu ihtiyacın karşılanmaması insanda hem fizyolojik tahribata ve hem de psikolojik olarak korku ve endişenin ortaya çıkmasına yol açmaktadır; 3) Sevgi İhtiyacı: Kişinin toplumla bütünleşme, toplumsal ilişkiler kurma, arkadaşlık, dostluk ihtiyaçlarıdır. Bu ihtiyaç kişinin çalışma ortamı için de geçerlidir. Bu gereksinimin karşılanmaması yalnızlık ve sosyal kaygılara neden olur; 4) Saygınlık İhtiyacı: Maslow, "düşük" ve "yüksek" olarak adlandırdığı iki tür saygınlık ihtiyacından söz etmektedir. Birincisi diğerlerinin saygısını kazanma, statü, tanınma, dikkat çekme, ilgi, ün, itibar hatta üstünlük ihtiyacıdır. Yüksek saygınlık ihtiyacı ise güven, yeterlik, başarı, ustalık, bağımsızlık ve özgürlük ihtiyaçları olarak tanımlanmaktadır. 5) Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı: Kişinin kapasitesini yükseltme ve yeteneklerini geliştirme gereksinimidir. Bu gereksinim diğer dört gereksinimden farklı olarak beslendikçe daha çok doyurulmak ister. Bu ihtiyaçların karşılanmaması düşük düzeydeki kendine güven duygusuna yol açar. Maslow, bu dört ihtiyacın sadece giderilme gereksinimi doğduğunda fark edildiklerini, giderildikleri durumda ise ihtiyacın son bulunduğunu ileri sürmektedir.

Bu kurama göre, bir örgüt çalışanın ihtiyaçlarını ne oranda karşılıyorsa, çalışanda o oranda işinden doyum alıyor demektir. Kuram, bireylerin fizyolojik

ihtiyacını karşılamak için işe girdiklerini, işyerindeki sigorta, sendika gibi haklarla da güvenlik ihtiyacını koruduklarını ve iş yerinde elde ettiği takdir, onay gibi durumlarla da saygınlık ihtiyacını koruduğunu belirtir. Tüm bunlardan hareketle, iş ortamında bireyin yani çalışanın ihtiyaçları karşılandığı oranda iş doyumundan söz edilmektedir. Aslan'a göre "Maslow'un kuramındaki ihtiyaçları sınıflara ayırmanın güçlüğü, bunların doyumunun bir sıra içerisinde olmayabileceği, kişinin bu kuramda belirtilen sıralamanın aksine alt düzeydeki bir ihtiyacını karşılanmadığı halde daha üst düzeyde bir ihtiyacını karşılayabiliyor olabileceği gibi sebeplerden dolayı kuramsal ve uygulama yönünden önemli eleştirilere maruz kalmıştır" (2006; 11-12).

1.3.3.1.2. Herzberg'in Çift Etmen Kuramı

Herzberg'in kuramı güdüleyici/koruyucu kuram olarak da bilinmektedir. Bu yaklaşımda birinci etmen, iş doyumunu azaltan durumları engellemeye yönelik "koruma" faktörlerini, ikinci etmen ise iş doyumunu arttırmaya yönelik "güdüleme" faktörlerini içermektedir. Koruma etkenleri genellikle dışsal çevreden gelen faktörlerdir. Bunlar denetim, yönetim, işletme politikaları, sosyal ilişkiler, amirlerle ilişkiler, ücret, özel yaşam, statü gibi öğeleri içermektedirler. Güdülenme etmenleri ise, yapılan işin içeriği ve bizzat işin kendisi ile ilgilidir. İş doyumunu sağlayan, çalışanın motivasyonunu yükselten faktörlerdir. Bunlar başarı, ilerleme ve gelişme olanakları, alınan sorumluluklar, tanınma, yükselme gibi içsel faktörlerdir. Herzberg'e (1987) göre, korunma etmenleri işin kendisi ile ilgili olmamakla birlikte bireyin fiziksel ihtiyaçlarına, güdülenme etmenleri ise kişinin gelişim ihtiyaçlarına cevap vermektedirler. Bu kurama göre iş doyumunu ve doyumunsuzluğu birbirine taban tabana zıt değildirler. Koruma faktörleri ile birlikte çalışana rahatsız eden faktörlerin ortadan kaldırılması sonucunda birey çalışmaya devam edebilir. Ancak bu durum güdüleyici etmenlerle desteklenmediği durumlarda çalışanın iş doyumunu sağlanamamaktadır. Yani birey işinden doyum sağlamadan da iş yaşamına devam edebilmektedir.

1.3.3.1.3. Alderfer'in ERG Kuramı

Alderfer'in (1972) kuramı şu üç temel ihtiyaç üzerine inşa edilmiştir: 1) Var Oluş İhtiyacı: Yiyecek, su, barınma, fiziksel güvenlik gibi yaşamı sürdürmekle ilgili en

alt düzeydeki gereksinimleri ifade eder; 2) İlişki İhtiyacı: Diğer insanlarla etkileşim, duygusal destek, saygı, kabul görme ve ait olma ihtiyaçlarını içermektedir; 3) Gelişme İhtiyacı: Kişisel gelişim, yeteneklerin ve becerilerin olabildiğince çok kullanımı ihtiyacıdır. ERG kuramında ihtiyaçlar bir hiyerarşi içerisinde sunulmamaktadırlar. Tüm ihtiyaçlar kişiyi aynı anda etkileyebilmektedirler. Maslow'un kuramının aksine, bu kuramda alt düzeydeki bir ihtiyacın doyurulması kişiyi mutlaka bir üst düzeydeki gereksinime yönlendirmez. Maslow, karşılanmayan ihtiyaçların saklı tutulduğunu savunurken, Alderfer karşılanmayan ihtiyaçtan vazgeçilerek daha temel ihtiyaçlara yönelebileceğini savunur. Aslan'a göre "iki kuram arasındaki bir diğer fark ise Maslow, doyurulmuş bir ihtiyacın artık kişi üzerinde güdüleyici bir etkisinin olmadığını, Alderfer ise, doyurulan bir ihtiyacın o ihtiyacı daha da güçlendirebileceğini savunmaktadır.

1.3.3.1.4. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı

Bu kuram, yüksek başarı güdüsüne sahip kişilerin amaçlarını gerçekleştirmek ve üstlendikleri iş ne olursa olsun ilerleme sağlamak ihtiyacında olduklarını savunur. Schultz'a göre (1998) bu kuram, McClelland ve arkadaşları tarafından 1950'lerden itibaren oluşturulmuş olup, pek çok ülkede başarılı yöneticilerin yüksek başarı güdüsünü saptamak için kullanılmıştır. McClelland bu tür yöneticilerin şu üç temel özelliği taşıdığına işaret etmektedir: 1) Sorunları çözebilmek için sorumluluk alabilecekleri bir iş ortamı arzularlar; 2) Kendilerine makul ve ulaşılabilir hedefler koymak ve tahmin edilebilir riskler almak eğilimindedirler; 3) İşlerini ne kadar iyi yaptıklarını bilmek için iş hakkında sürekli geribildirim ve onaya ihtiyaç duyarlar. Bu kuramı test etmeye yönelik araştırmalar kuramı tamamen desteklememiş olsa da, kuram çalışanların motivasyonu için makul bir açıklama olarak kabul görmektedir.

1.3.1.2. Süreç Kuramları

1.3.1.2.1.Eşitlik Kuramı

Bir güdülenme kuramı olan eşitlik kuramı Adams tarafından geliştirilmiş olup temel varsayımı, çalışanların örgüt ortamında eşit muamele görme isteğinde oldukları ve

motivasyonlarının bu isteğin gerçekleşip gerçekleşmemesine bağlı olarak ortaya çıkacağı şeklindedir. Örkün, Adams'a göre iş doyumunun, kişinin algıladığı girdi çıktı dengesine göre belirlendiğini ve bireyin kendisinin sarf ettiği gayret ve karşılığında elde ettiği sonucu aynı iş ortamında başkalarının sarf ettiği gayret ve elde ettikleri sonuç ile karşılaştırarak doyum veya doyumsuzluğa ulaştığı tezini savunduğunu ileri sürmektedir (2011; 10).

1.3.1.2.2. Locke'un Amaç-Değer Kuramı :

Locke'un kuramına göre iş doyumunu ihtiyaçlardan çok işin kişinin istekleri ve değerlerine katkı sağlayıp sağlamadığıyla ilgilidir. Yapılan iş kişinin amaçlarına ulaşmasını kolaylaştırıyorsa eğer, o zaman kişi yüksek bir edim sergileyecektir. Kişi ulaşamayacağı bir amaç belirlediğinde, kendisine ulaşabileceği daha kolay amaçlar belirleyen diğer bir kişininkiyle karşılaştırmalı olarak daha düşük bir edim sergileyecektir. Amaç-Değer Kurama göre iş doyumunu ve güdülenme altında yatan temel etmen, kişilerin belirledikleri amaçların ulaşılabilirliğiyle ilişkilidir (Locke, 2001). Çünkü kişiyi güdüleyen şey onun kendisi için belirlediği amaçtır. Bireyin davranışlarına kendisi için koyduğu amaçlar yön vermektedir. Dolayısıyla, iş doyumunu ve başarısını etkileyen en önemli etmenlerden biri kişinin istek ve amaçlarıdır. İş doyumunu ve başarısını etkileyen bir diğer faktör ise kişinin çalıştığı örgüt tarafından kendisine verilen ödül ya da özendiricilerdir. Bu iki etmen kişinin iş doyumunu etkileyen en önemli faktörleri oluşturmaktadırlar.

1.3.3. Öğretmenlik Mesleğinde İş Doyumu Kavramı ve Tükenmişlik ile İş Doyumu Arasındaki İlişki

Ülkenin ihtiyaç duyduğu insan gücünü yetiştirme sorumluluğunu yüklenen öğretmenlerin huzurlu ve verimli çalışabilmeleri için gerekli düzenlemelerin yapılması ve önlemlerin alınması gerekmektedir. Yarının nitelikli insan gücünü yetiştiren kurumlarda istenilen nitelikte çıktı sağlayabilmenin ön koşulu bu insan gücünü yetiştiren öğretmenlerin iş doyumunun sağlanmasından geçmektedir. İş yaşamında ürün ve hizmet kalitesinin yükseltilmesi, daha etkili ve verimli çalışma ortamının oluşturulması, ancak karmaşık örgüt yapılarında iş doyumsuzluğunun bireysel ve

örgütsel nedenlerinin daha iyi anlaşılması ve gerekli önlemlerin alınmasına bağlıdır. Turan'ın da (2004) belirttiği gibi, eğer öğretmenler, yaptıkları işin değerli ve önemli olduğuna inanırlarsa, iş yaşamları anlamlı, amaçlı ve önemli olur. Balcı (2004), Tunacan ve Çetin'in (2009) ifade ettikleri gibi, öğretmenin işinden duyduğu tatmin düzeyi yükseldikçe, güdülenme ve performans yükselir, eğitimin kalitesi ve verimi artar.

Öğretmenlerdeki tükenmişliğin sonuçlarına ilişkin bulgular, tükenmişliğin iş doyumunu ile ilişkisinin olduğunu göstermektedir. Çam (1992), işi savsaklama, işi bırakma niyetinde artış, hizmet niteliğinin bozulması, işe izinsiz gelmeme, izin bitiminde rapor alma gibi yollarla izni uzatmaya çalışma, işte ve iş dışında insan ilişkilerindeki bozulma, uyumsuzluk, eş ve aile bireylerinden uzaklaşma, iş doyumsuzluğu, sebepsiz hastalanma eğilimleri, iş kazalarındaki artış gibi olumsuz örnekler, tükenmişlik ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi gösteren olgular olduğunu belirtmektedir. Sucuoğlu, Akçamete ve Kaner (1998) yapmış oldukları araştırma sonucunda iş doyumunu ile tükenmişlik arasında yüksek bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. İşinde doyumsuzluk yaşayan kişide yüksek derecede moral bozukluğu ve motivasyon bozukluğu gözlenmektedir. Başaran (1991), zorunlu olarak örgüt ortamında kalanlarda görülen devamsızlık, yalancı hastalık, savurganlık, kazalara neden olucu davranışların bu durumun işaretleri olduğunu belirtmektedir. Ayrıca bazı araştırma sonuçları (Maslach, 1982; Başol ve Altay, 2009), yaş, medeni hal ve cinsiyet değişkenlerine göre bireylerin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinde farklılaşma olduğu kanıtlanmaktadır.

Sonuç olarak, kişinin mutluluğu ve iş doyumunu onun tüm yaşam alanlarını içermektedir. İşinden memnun olmayan kişiler, zamanla psikolojik ve ruhsal sorunlar yaşayarak tükenmektedirler. İş doyumsuzluğunun ve tükenmişliğin en önemli nedenleri arasında örgütsel yapı, meslektaşların ve yöneticilerin tutumu gelmektedir. İş doyumsuzluğu ve tükenmişlik yaşayan bireylerde işe gelmeme, işe geç gelme, işyerine yabancılaşma, monotonluk, fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklar, çatışma vb. durumlar gözlenmektedir. Bu nedenle yöneticilerin çalışanların iş doyumuna ve tükenmişliklerine önem vermeleri gerekmektedir. Filiz'in de belirttiği gibi, "tükenmişlik durumlarının iyileştirilmesi, iş doyumunun artırılması, öğretmenlerin iş verimliliklerini ve başarılarını arttırmaları yönünden oldukça önemlidir" (2014:168). İşyerindeki yaptığı işin çalışana anlamsız gelmesi, sorunların yöneticiler tarafından gereken biçimde ve

zamanında ele alınmaması, alınan kararların çalışana gereği gibi anlatılmaması gibi durumlar, çalışanı işyerine yabancılaştırmakta ve işinde bezginlik göstermesine yol açmaktadır. Ayrıca işe yönelik beklentilerinin karşılanmaması onun çocuksu tepkiler ve saldırganlık tutum ve davranışları sergilemesine yol açmaktadır. Aşık'ın da belirttiği gibi, “çalışanların kendilerini çok az veya hiç katkıları olmayan bir düzen içinde bulmaları, çalışanlar arasında huzursuzluklara ve direnmelere yol açmaktadır. Çalışanların düşük morale sahip olması sonucu işi yavaşlatma, işi durdurma, aşırı ölçüde devamsızlık, çalışan rotasyon hızının yükselmesi, iş veriminin düşmesi, çalışanlar arasında geçimsizlik, iş kurallarına ve yöneticilerin emir ve beklentilerine uyum sağlayamama gibi sorunların ortaya çıkmasına yol açmaktadır” (2010; 45-46).

Yukarıda sunulan kuramsal ve ampirik gelişmeler ışığında bu araştırmada, Van ili kent merkezinde yer alan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı akademik ve mesleki-teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyumu düzeyleri incelenmektedir. Türkiye’de bölgeler arası karşılaştırmalar, Doğu Anadolu Bölgesinin sosyal, ekonomik ve eğitimsel açıdan önemli dezavantajlara sahip olduğunu göstermektedir. Son otuz yıldan bu yana kırsal alanlardan ve çevre illerden oldukça yoğun bir göç almış olan Doğu Anadolu’nun en kalabalık nüfusa sahip olan kentlerinden biri olan Van kent merkezindeki eğitim-öğretim kurumlarında önemli sorunlar ve sıkıntılarla karşılaşmaktadır. Kentin son yıllarda aşırı göç alması ve nüfusunun hızlı bir biçimde artması, kent merkezindeki çocuk ve genç yaştaki nüfusa eğitim-öğretim hizmeti sunacak olan okullara ve öğretmenlere duyulan ihtiyacı büyük ölçüde arttırmıştır. Çoğu zorunlu göç yoluyla kente gelmiş kalabalık ailelerden oluşmuş olan nüfus, kent yaşamının gerektirdiği modern değer, tutum, norm ve özelliklerden yoksun olup, çocuklarının eğitim-öğretimi için gerekli olan maddi ve manevi gereklilikleri yerine getirememektedir. Devlet tarafından yapılan atamalara rağmen bölgedeki öğretmen açığı hala giderilememektedir. Atama yoluyla gelen öğretmenlerin önemli bir kısmı bölgenin kültürel ve sosyal koşullarına uyum sağlamakta zorluklar yaşamakta, bölgeye ve bölge insanına karşı yabancılık hissetmekte ve bir an önce görev yaptıkları yerden ayrılmaya çalışmaktadırlar. Van ili ve çevresi Milli Eğitim Bakanlığınca “zorunlu hizmet” bölgesi olarak tanımlanmaktadır. Zorunlu hizmet, tanımı gereği bölgedeki bir öğretmenin çalışmakla yükümlü olduğu hizmet süresi iki ila yedi yıl arasında değişmektedir. Bu zorunluluğa rağmen bölgeye gelen öğretmenlerin büyük

bir kısmı bu süreyi tamamlamadan bölgeden ayrılmaktadırlar. Eş durumu, sağlık vb. nedenlerden dolayı bölgeden giden öğretmenlerin yerine yeterince atama yapılamamakta ve okullardaki öğretmen açığı bir türlü giderilememektedir. Bölgeye ataması yapılan öğretmenlerin çoğu yeni mezun, meslek deneyiminden yoksun ve atandıkları yere kalıcı gözle bakmayan kadrolardan oluşmaktadır. “Stajyerlik” dönemlerini bölgede doldurur doldurmaz, asıl verimli olacakları dönemin başlangıcından itibaren tayin isteyerek bölgeden ayrılmaktadırlar. Bu durum, istikrarlı, süreklilik arz eden ve nitelikli bir eğitim-öğretimin yapılmasını önemli ölçüde engellemektedir. Ayrıca Milli Eğitim Bakanlığı tarafından 2005 yılından bu yana yürürlüğe konulmuş olan “yapılandırmacı” eğitim anlayışının bölgedeki uygulamalarında önemli sorunlarla karşılaşmaktadır. Bölgedeki olumsuz sosyal, ekonomik, kültürel ve beşeri faktörlerden dolayı hem öğretmenler ve hem de öğrenciler bu yeni eğitim anlayışının gerektirdiği bilgi kaynaklarına ve ders materyallerine ulaşmada engellerle karşılaşmakta ve sorunlar yaşamaktadırlar. Ayrıca Van’ın terör bölgesi olarak ilan edilen iller arasında olması, ataması yapılan ve göreve başlayan öğretmenlerde olumsuz bir algıya yol açmakta ve mesleki rollerini yerine getirmelerinin önünde önemli psikolojik engeller oluşturmaktadır.

Kısacası, Van ilinin çağdaş eğitim yaklaşımlarının uygulanması açısından olumsuz sosyal, ekonomik ve kültürel özelliklere sahip olması, ataması yapılmış ve görev yapmakta olan öğretmenlerin farklı nedenlerden dolayı bölgeye ve bölge insanına karşı güvensizlik duyması, deprem sonrası ortaya çıkan öğretmen açığı nedeniyle çalışan öğretmenlerin iş yüklerinin ağırlaşmış olması, idareci ve öğretmenlerin mesleki açıdan yeterli deneyime sahip olmamaları, gerek aileler ve gerekse öğrencilerin eğitim-öğretime karşı yoğun bir isteklilik duymamaları, okullardaki eğitim-öğretim sürecini ve öğretmenleri olumsuz yönde etkileyerek öğretmenlerde iş doyumsuzluğuna ve mesleki tükenmişliğe yol açmaktadır. Bu nedenlerden dolayı bu araştırmada Van kent merkezinde yer alan liselerde görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin saptanarak mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu arasındaki ilişki ile bu olguların arkasında yatan faktörler incelenmeye çalışılacaktır.

II. BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın evreni, örnekleme ve örneklem seçim yöntemi, veri toplama teknikleri ve veri çözümleme teknikleri ile birlikte, araştırmanın önemi, amaçları, problemleri ve sınırlılıkları sunulacaktır.

2.1. Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evreni, 2014-2015 Eğitim-Öğretim Yılı içinde Van kent merkezinde yer alan akademik ve mesleki-teknik devlet liselerinde görev yapan öğretmenleri kapsamaktadır. Van kent merkezindeki üç merkez ilçede (Tuşba, Edremit, İpekyolu) yer alan akademik ve mesleki-teknik liseler arasından toplam 16 okul araştırma örnekleme seçilmiştir. Van kent merkezinde yer alan özel liseler ile çok programlı liseler bu araştırmanın evreninin kapsamı dışında tutulmuştur. Bu doğrultuda ilk aşamada, il milli eğitim müdürlüğünden elde edilen bilgiler ve veriler ışığında Van kent merkezinde var olan liseler aralarında akademik ve meslek olmak üzere iki ana gruba ayrılmıştır. İkinci aşamada ise akademik liseler de kendi aralarında fen Liseleri, Anadolu liseleri ve daha sonradan Anadolu lisesi olmuş normal devlet liseleri olmak üzere üç alt gruba ayrılmışlardır. Meslek liseleri de kendi aralarında imam hatip liseleri, endüstri meslek liseleri, ticaret meslek liseleri, sağlık meslek liseleri ve kız eslek liseleri olmak üzere beş gruba ayrılmışlardır. Okulların gruplandırılmasından sonra, üçüncü aşamada her gruptan seçilecek okul sayısı ve adları belirlenmiştir. Dördüncü ve son aşamada ise, oransal olarak her okul grubundan ve bu grup içindeki her bir okuldan örnekleme dâhil edilecek öğretmen sayıları belirlenmiştir. Veri toplama aşamasının başında 400 kişiden oluşan bir örnekleme ulaşılması hedeflenirken, çeşitli nedenlerden dolayı 40 öğretmene ulaşılammış ve araştırma örnekleme 360 öğretmenle sınırlı kalmıştır. Araştırmanın öğretmen örnekleminin niceliği saptanırken, farklı okul türleri ve okullardaki öğretmen sayıları göz önünde bulundurulmuştur. Bu çalışmada anket uygulanan ve veri toplanan toplam öğretmen sayılarının okul türlerine göre dağılımları Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1: Araştırma Örneklemine Okul Türlerine Göre Dağılımı

Okul Türü	Anket Uygulan Öğretmen Sayısı
Fen Lisesi	30
Anadolu Lisesi	48
Genel Lise	56
İmam Hatip Lisesi	52
Kız Meslek Lisesi	46
Sağlık Meslek Lisesi	20
Ticaret Meslek Lisesi	44
Endüstri Meslek Lisesi	64
TOPLAM	360

2.2. Veri Toplama Teknik ve Araçları

Bu araştırmada bağımsız değişken olarak kullanılmış olan okul türü, cinsiyet, medeni durum ve iş deneyimi ile ilgili veriler, araştırmacı tarafından geliştirilen ve öğretmenlere uygulanan kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Ölçek hakkında daha detaylı bilgi için Ek 1'e bakınız.

Bu Araştırmanın bağımlı değişkenlerinden birisi olan mesleki tükenmişlik ile ilgili veriler, Maslach ve Jackson(1981) tarafından geliştirilmiş olan ve daha sonra Ergin (1981) Türkçeye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik testi yapıp kullanılmış olan Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ)'nin öğretmenlere uygulanması sonucunda toplanmıştır. Likert-Tipi beş seçenekli bir özelliğe sahip olan Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) toplam 22 maddeden/önermeden oluşmakta ve ölçekten alınacak olan puanlar maksimum 22 minimum 110 arasında bir dağılım göstermektedir. Toplam 22 maddeden/önermeden oluşan Maslach Tükenmişlik Ölçeğindeki 8 madde olumlu, 14 madde ise olumsuz bir içeriğe sahiptir. Buradaki olumsuz maddelerin puanlarının hesaplanmasında tersinden işlem yapılmıştır. Ölçek hakkında daha detaylı bilgi sahibi olmak için Ek 2'e bakınız.

Bu araştırmanın ikinci bağımlı değişkeni olan iş doyumu ile ilgili veriler, Köse(1985) tarafından geliştirilmiş olan İş Doyumu Ölçeğinin (İDÖ) öğretmenlere uygulanması sonucunda toplanmıştır. Köse tarafından geliştirilen İş Doyumu Ölçeği (İDÖ), ilk defa 1985 yılında Ortadoğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde

yürütülen bir yüksek lisans tezi için Ankara'daki iç araştırma kurumunda çalışan personele uygulanmıştır. İş Doyumu Ölçeği Likert-Tipi altı seçenekli 50 maddeden/önermeden oluşmaktadır. Ölçek kendi içinde şu üç alt boyuttan oluşmaktadır: 1) İşinde kendini Gerçekleştirmeden Sağlanan Doyum; 2) İşyerindeki Diğer Çalışanlarla İlişkilerden Sağlanan Doyum; 3) İşin Maddi/Ekonomik Getirilerinden Sağlanan Doyum. Toplam 50 maddeden/önermeden oluşan ölçekteki maddelerin/önermelerin alt boyutlara göre dağılımları şu şekildedir: “İşinde Kendini Gerçekleştirmekten Sağlanan Doyum” = 17 madde/önerme; “İşyerindeki Çalışanlarla İlişkilerden Sağlanan Doyum” = 19 madde/önerme; “İşin Maddi/Ekonomik Getirilerinden Sağlanan Doyum” = 14 madde/önerme. İşinde Kendini Gerçekleştirmekten Sağlanan Doyumdan alınacak puanlar minimum 17 maksimum 102 puan, İşyerindeki Çalışanlarla İlişkilerden Sağlanan Doyum minimum 19 maksimum 114 ve İşin Maddi/Ekonomik Getirilerinden Sağlanan Doyum ise minimum 14 maksimum 84 puan arasında bir dağılım göstermektedir. Her üç boyutun toplamından oluşan “Toplam İş Doyumundan” alınacak puanlar ise minimum 50, maksimum 300 puan arasında bir dağılım göstermektedir. Ölçekte yer alan dokuz madde/önerme (5, 17, 20, 23, 24, 27, 29, 33 ve 42. madde/önerme) olumsuz bir anlama sahip oldukları için bunlara verilen yanıtların hesaplanmasında tersinden işlem yapılmıştır. Ölçek hakkında detaylı bilgi sahibi olmak için Ek 3'e bakınız.

2.3. Veri Çözümleme Teknikleri

Bu araştırmanın verilerinin yüklenmesinde ve çözümlenmesinde Statistical Package for the Social Sciences'in (SPSS) (Nie, Hull, Jenkins, Steinbrenner ve Brenner, 1975) 15.00 versiyonu kullanılmıştır. Veri çözümleme sürecinde araştırmanın bağımlı değişkenlerinin, seçilmiş olan bağımsız değişken kategorilerine göre değişkenlik gösterip göstermediğini saptamak ve seçilmiş olan bağımsız değişkenlerden her birinin bağımlı değişkenler üzerindeki bağımsız etkilerini çözümlemek için Tek-Yönlü Varyans Analizi (One-Way Analysis of Variance) tekniği kullanılmıştır. Varyans analizi; bir istatistiki veride grup ortalamaları ve bunlara bağlı işlemleri analiz etmek için kullanılır. Yani birden çok grubun aritmetik ortalamalarını karşılaştırmada bize yardımcı olur.

Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri, işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeyleri, işyerlerindeki çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerin sağladıkları doyum düzeyleri, işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeyleri ile toplam iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkilerin ve bağıntı katsayılarının yönünü ve derecesini çözümlmek için Korelasyon Analizi tekniği kullanılmıştır.

Son olarak, araştırmanın bağımsız değişkenlerinin her bir bağımlı değişkendeki varyasyon üzerindeki ortak ve görel etkilerini saptamak ve çözümlmek için Çoklu Regresyon Analizi tekniği kullanılmıştır.

Kullanılan bu istatistiksel veri çözümlme teknikleri aracılığıyla aşağıda belirtilen araştırma problemlerine yanıtlar bulunmaya çalışılmıştır.

2. 4. Araştırmanın Amacı

Genel olarak Van ili kent merkezindeki akademik ve mesleki liselerde görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyum düzeylerindeki varyasyonun arkasında yatan faktörleri çözümlmeyi amaçlayan bu çalışmada aşağıdaki alt amaçlara ulaşılması hedeflenmektedir:

1. Çalıştıkları lise türüne bağlı olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri, işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeyleri, iş yerindeki çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum düzeyleri, işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeyleri ve toplam iş doyum düzeyleri arasındaki farklılıkların istatistiksel olarak anlamlılık derecesini tespit ederek lise türünün bu düzeylerdeki varyasyon üzerindeki etkisini çözümlmek.

2. Cinsiyetlerine bağlı olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri, işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeyleri, iş yerindeki çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum düzeyleri, işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeyleri ve toplam iş doyum düzeyleri arasındaki farklılıkların istatistiksel olarak anlamlılık derecesini tespit ederek cinsiyetin bu düzeylerdeki varyasyon üzerindeki etkisini çözümlmek.

3. İş deneyimlerine bağlı olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri, işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeyleri, iş yerindeki çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum düzeyleri, işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeyleri ve toplam iş doyumunu düzeyleri arasındaki farklılıkların istatistiksel olarak anlamlılık derecesini tespit ederek iş deneyiminin bu düzeylerdeki varyasyon üzerindeki etkisini çözümlmek.

4. Medeni durumlarına bağlı öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri, işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeyleri, iş yerindeki çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum düzeyleri, işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeyleri ve toplam iş doyumunu düzeyleri arasındaki farklılıkların istatistiksel olarak anlamlılık derecesini tespit ederek medeni durumun bu düzeylerdeki varyasyon üzerindeki etkisini çözümlmek.

5. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik, işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum, iş yerlerindeki çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum, işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum ve toplam iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkilerin istatistiksel anlamlılık derecesini tespit ederek bu ilişkilerin yönünü ve derecesini çözümlmek.

6. Çalıştıkları lise türü, cinsiyetleri, iş deneyimleri ve medeni durumlarının öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri, işlerinde kendilerini gerçekleştirme düzeyleri, iş yerindeki çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum düzeyleri, işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeyleri ve toplam iş doyumunu düzeylerindeki varyasyon üzerindeki ortak ve bağımsız etkilerini çözümlmek.

2.5 Araştırmanın Önemi

Çalıştıkları, lise türü, cinsiyetleri, medeni durumları ve iş deneyimleri gibi faktörlerden hareketle akademik ve mesleki-teknik liselerde görev yapmakta olan öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerini çözümlmeyi amaçlayan bu araştırma, Türkiye'deki ortaöğretim sisteminin en önemli bileşenlerinden biri olan öğretmenlerin yaptıkları işe karşı sahip oldukları psikolojik tutumları ortaya koyarak eğitim-öğretim etkinliklerinin yürütülmesinde önemli bir işleve sahip olan

öğretmenlerin verimliliklerinin düşük olmasına yol açan nedenleri açığa çıkarmak anlamında önemli bir işleve sahiptir.

Ayrıca, hem iş doyumunun üç boyutunu oluşturan işinde kendini gerçekleştirmekten sağlanan doyum, işyerindeki arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağlanan doyum ve işinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağlanan doyum düzeyleri ile mesleki tükenmişlik düzeyi arasındaki ve hem de toplam iş doyumunu ile mesleki tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkileri açığa çıkarıp çözümleyerek, söz konusu doyum düzeylerinden hangisinin/hangilerinin öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinde kritik role sahip olduğunu açığa çıkaracaktır.

Son olarak, öğretmenlerin çalışma yaşamlarında ve okullarında karşılaştıkları sorunları teşhis etme potansiyeline sahip olan bu araştırmanın bulguları, Milli Eğitim Bakanlığı yetkilileri ile il milli eğitim ve okul yöneticilerinin öğretmenlerin daha verimli koşullarda çalıştırılmaları hususunda önemli veriler sunma kapasitesine sahiptir.

2.6 Araştırmanın Problemleri

Bu çalışmada yukarıda belirtilen genel amaç doğrultusunda aşağıda sunulan problemlere cevap aranmaya çalışılmıştır:

1. Çalıştıkları lise türüne bağlı olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri, işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeyleri, iş yerindeki çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum düzeyleri, işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeyleri ve toplam iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? Varsa eğer, lise türünün bu düzeylerdeki varyasyon üzerindeki etkisi ne kadardır?

2. Cinsiyetlerine bağlı olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri, işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeyleri, iş yerindeki çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum düzeyleri, işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeyleri ve toplam iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? Varsa eğer, cinsiyetin bu düzeylerdeki varyasyon üzerindeki etkisi ne kadardır?

3. İş deneyimlerine bağlı olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri, işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeyleri, iş yerindeki çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum düzeyleri, işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeyleri ve toplam iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? Varsa eğer, iş deneyiminin bu düzeylerdeki varyasyon üzerindeki etkisi ne kadardır?

4. Medeni durumlarına bağlı olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri, işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeyleri, iş yerindeki çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum düzeyleri, işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeyleri ve toplam iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? Varsa eğer, medeni durumun bu düzeylerdeki varyasyon üzerindeki etkisi ne kadardır?

5. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik, işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum, iş yerlerindeki çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum, işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum ve toplam iş doyumunu düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler var mıdır? Varsa eğer, bu ilişkilerin yönü ve derecesi nedir?

6. Çalıştıkları lise türü, cinsiyetleri, iş deneyimleri ve medeni durumlarının öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri, işlerinde kendilerini gerçekleştirme düzeyleri, iş yerindeki çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum düzeyleri, işlerinin maddi/ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeyleri ve toplam iş doyumunu düzeylerindeki varyasyon üzerindeki ortak ve bağımsız etkileri ne kadardır?

2.7. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. 2014-2015 Eğitim-Öğretim Yılında Van Büyükşehir Belediyesine bağlı üç merkez ilçede (İpekyolu, Tuşba, Edremit) yer alan akademik ve mesleki devlet liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlerle sınırlı olan bu araştırma sonunda elde edilen bulgular, sadece bu araştırmanın evreni için geçerlidir.

2. 2014-2015 Eğitim-Öğretim Yılında Van Büyükşehir Belediyesine bağlı üç merkez ilçede (İpekyolu, Tuşba, Edremit) yer alan özel liseler ile çok programlı liseler bu araştırmanın kapsamının dışında tutulmuştur.

3. Bu araştırmada öğretmenlerin mesleki tükenmişlik, işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum, işyerlerindeki arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum, işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum ve toplam iş doyumunu düzeyleri kullanılmış olan Mesleki Tükenmişlik ve İş Doyumu Ölçekleri aracılığıyla toplanmış olan verilerle sınırlıdır.



III. BÖLÜM

3. BULGULAR

Bu bölümde seçilmiş olan bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkilerini gösteren varyans ve regresyon analizleri ile bağımlı değişkenler arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon analizleri sonuçları sunulacaktır.

3. 1. Görev Taptıkları Lise Türünün Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik ile İş Doyumunun Üç Alt Boyutu (Kendini Gerçekleştirme, Bireyler Arası İlişkiler, Maddi ve Ekonomik) ve Toplam İş Doyumu Üzerindeki Etkilerini Gösteren Varyans Analizi Sonuçları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ile iş doyumunun üç alt boyutunu oluşturan işinde kendini gerçekleştirmekten sağlanan doyum, işyerindeki bireylerarası ilişkilerden sağlanan doyum, işin maddi/ekonomik getirilerinden sağlanan doyum ve toplam iş doyumunu aritmetik ortalamalarının çalışılan lise türüne göre dağılımları Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2: Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri, İş Doyumunun Üç Alt Boyutunu Oluşturan Kendini Gerçekleştirme, Bireyler Arası İlişkiler, Maddi/Ekonomik Doyum ile Toplam İş Doyumu Aritmetik Ortalamalarının Lise Türlerine Göre Dağılımları

Lise Türü *	Mesleki Tükenmişlik		Kendine Gerçekleştirme Boyutu		Bireylerarası İlişkiler Boyutu		Maddi/Ekonomik Boyut		Toplam İş Doyumu	
	Aritmetik ortalama	Standart sapma	Aritmetik ortalama	Standart sapma	Aritmetik ortalama	Standart sapma	Aritmetik ortalama	Standart sapma	Aritmetik ortalama	Standart sapma
1.	70,27	7,74	84,60	3,78	81,10	11,59	24,13	7,91	190,50	16,01
2.	76,67	6,13	79,58	8,15	73,40	13,45	40,54	10,58	193,73	24,79
3.	86,00	8,79	69,98	10,75	68,66	9,42	43,54	15,39	182,20	33,01
4.	80,33	8,92	76,67	9,68	54,12	13,50	53,19	14,49	183,06	31,18
5.	84,65	12,10	76,11	11,31	80,78	7,23	76,28	7,173	233,22	23,46
6.	87,45	8,19	77,15	6,27	76,85	10,46	53,60	15,98	209,05	27,93
7.	93,61	7,31	58,80	8,90	75,75	9,92	75,93	8,82	210,30	16,07
8.	87,25	7,57	63,59	10,41	64,77	6,91	73,45	5,72	201,75	20,16
Toplam	83,69	10,52	72,13	12,24	70,41	13,47	56,94	20,45	199,47	29,69

*Lise Türü: 1 = Fen Lisesi; 2 = Anadolu Lisesi; 3 = Genel Lise; 4 İmam Hatip Lisesi; 5 = Kız Meslek Lisesi; 6 = Sağlık Meslek Lisesi; 7 = Ticaret Meslek Lisesi; 8 = Endüstri Meslek Lisesi.

Tablo 2’de sunulan analiz sonuçları, görev yapmakta oldukları lise türlerine bağlı olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik, işte kendini gerçekleştirmeden, işteki bireylerarası ilişkilerden ve işin maddi/ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum ile toplam iş doyumları aritmetik ortalamalarının önemli farklılıklar gösterdiğini ortaya koymaktadır. Tablodan da görülebileceği gibi, Fen Liselerinde görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik aritmetik ortalaması 70,22, Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin 76,67, Genel Liselerde görev yapan öğretmenlerin 86,00, İmam Hatip Liselerinde görev yapan öğretmenlerin 80,33, Kız Meslek Liselerinde görev yapan öğretmenlerin 84,65, Sağlık Meslek Liselerinde görev yapan öğretmenlerin 87,45, Ticaret Meslek Liselerinde görev yapan öğretmenlerin 93,61 ve Endüstri Meslek Liselerinde görev yapan öğretmenlerin ise 87,25’tir. Analiz sonuçları, Ticaret Meslek Liselerinde görev yapan öğretmenlerin 93,61’lik bir ortalamayla en yüksek mesleki tükenmişlik düzeyine, Fen Liselerinde görev yapan öğretmenlerin ise 70,22’lik bir ortalamayla en düşük mesleki tükenmişlik düzeyine sahip olduklarını göstermektedir. Bulgular, 76,67’lik bir aritmetik ortalamayla Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin Fen Liselerindeki öğretmenlerden sonra en düşük mesleki tükenmişlik düzeyine, 87,45’lik bir aritmetik ortalamayla Sağlık Meslek Liselerinde görev yapan öğretmenlerin ise Ticaret Meslek Lisesindeki öğretmenlerden sonra en yüksek mesleki tükenmişlik düzeyine sahip olduklarını göstermektedir. Analiz sonuçları, 87,25’lik aritmetik ortalamayla Endüstri Meslek Liselerindeki öğretmenlerin en üstteki üçüncü sırada, 86,00’lik aritmetik ortalamayla Genel Liselerde çalışan öğretmenlerin ise en üstteki dördüncü sırada yer aldıklarını göstermektedir. Analiz sonuçları, 80,33’lük aritmetik ortalamayla İmam Hatip Liselerinde görev yapan öğretmenlerin en alttaki üçüncü sırada, 84,65’lik aritmetik ortalamayla Kız Meslek Liselerinde görev yapan öğretmenlerin ise en alttaki dördüncü sırada yer aldıklarını göstermektedir. Son olarak analiz sonuçları, Fen, Anadolu ve İmam Hatip Liselerinde görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin genel ortalamanın altında, Ticaret Meslek, Sağlık Meslek, Endüstri Meslek, Genel ve Kız Meslek Liselerinde görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin ise genel ortalamanın üstünde seyrettiğini göstermektedir.

Tablo 2’de sunulan analiz sonuçları, görev yapmakta oldukları lise türlerine bağlı olarak öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum

düzeyleri arasında da önemli farklılıklar olduğunu göstermektedir. Analiz sonuçları, Fen Liselerindeki öğretmenlerin kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyumun aritmetik ortalamasının 84,60, Anadolu Liselerindeki öğretmenlerin 79,58, Sağlık Meslek Liselerindeki öğretmenlerin 77,15, İmam Hatip Liselerindeki öğretmenlerin 76,67, Kız Meslek Liselerindeki öğretmenlerin 76,11, Genel Liselerdeki öğretmenlerin 69,98, Ticaret Meslek Liselerindeki öğretmenlerin 63,59 ve son olarak Endüstri Meslek Liselerindeki öğretmenlerin ise 58,80 olduğunu göstermektedir. Tablodan da görülebileceği gibi, 84,60'lık bir ortalamayla Fen Liselerindeki öğretmenler en yüksek, 58,80'lik bir ortalamayla Endüstri Meslek Liselerindeki öğretmenler ise en düşük doyum düzeyine sahiptirler. Bulgular, işinde kendini gerçekleştirmekten sağlanan doyum açısından Anadolu Liselerindeki öğretmenlerin en üstten ikinci, Sağlık Meslek Liselerindeki öğretmenlerin üçüncü ve İmam Hatip Liselerindeki öğretmenlerin ise dördüncü sırada yer aldıklarını göstermektedir. İşlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum açısından Endüstri Meslek Liseleri ile Genel Liselerdeki öğretmenler ise sondan ikinci ve üçüncü sırada yer almaktadırlar. Bulgular, Ticaret Meslek, Endüstri Meslek ve Genel Liselerdeki öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeylerinin genel ortalamanın altında, Fen, Anadolu, Sağlık Meslek, İmam Hatip ve Kız Meslek Liselerindeki öğretmenlerin doyum düzeylerinin ise genel ortalamanın üzerinde seyrettiğini göstermektedir.

Tablo 2'de sunulan analiz sonuçları, görev yapmakta oldukları lise türlerine bağlı olarak öğretmenlerin işyerlerindeki bireyler arasındaki ilişkilerden sağladıkları doyum düzeyleri arasında da önemli farklılıklar olduğunu göstermektedir. Analiz sonuçları, Fen Liselerindeki öğretmenlerin bireylerarası ilişkilerden sağladıkları doyumun aritmetik ortalamasının 81,10, Kız Meslek Liselerindeki öğretmenlerin 80,78, Sağlık Meslek Liselerindeki Öğretmenlerin 76,85, Ticaret Meslek Liselerindeki öğretmenlerin 75,75, Anadolu Liselerindeki öğretmenlerin 73,40, Genel Liselerdeki öğretmenlerin 68,66 ve son olarak İmam Hatip Liselerindeki öğretmenlerin ise 54,12 olduğunu göstermektedir. Bulgular, Fen ve Kız Meslek Liselerindeki öğretmenlerin işyerlerindeki bireyler arası ilişkilerden en yüksek doyum düzeyine, İmam Hatip Liselerindeki öğretmenlerin ise en düşük doyum düzeyine sahip olduklarını göstermektedir.

Tablo 2’de sunulan analiz sonuçları, görev yapmakta oldukları lise türlerine bağlı olarak öğretmenlerin işlerinden sağladıkları maddi/ekonomik doyum düzeyleri arasında da önemli farklılıklar olduğunu ve bir önceki iki doyum biçimi ile maddi/ekonomik doyum düzeyleri arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Analiz sonuçları, kendini gerçekleştirme ve işyerlerindeki bireyler arası ilişkilerden sağlanan yüksek doyumun tersine, Fen Liselerindeki öğretmenlerin 24,13’lük bir ortalama ile sekiz lise türündeki öğretmenler arasında en düşük maddi/ekonomik doyum düzeyine sahip olduklarını göstermektedir. Bulgular, 76,28’lik bir aritmetik ortalama ile Kız Meslek Liselerindeki öğretmenlerin ise en yüksek maddi/ekonomik doyum düzeyine sahip olduklarını göstermektedir. Analiz sonuçları, Kız Meslek ve Ticaret Meslek Liselerindeki öğretmenlerin işlerindeki maddi/ekonomik getirilerden sağladıkları doyum düzeyinin Fen Liselerindeki öğretmenlerin üç katından daha fazla olduğunu göstermektedir. Bulgular, işlerinden sağladıkları maddi/ekonomik doyum açısından 40,54 ve 43,54’lük ortalamalarla Anadolu Liseleri ve Genel Liselerdeki öğretmenlerin Fen Liselerindeki öğretmenlerden sonra en düşük maddi/ekonomik doyum düzeylerine sahip olduklarını göstermektedir. Başka bir deyişle, analiz sonuçları, akademik liselerde çalışan öğretmenlerin işlerinin maddi/ekonomik getirilerinden sağladıkları doyumun mesleki liselerdeki öğretmenlerden daha düşük olduğunu göstermektedir.

Son olarak Tablo 2’de sunulan analiz sonuçları, sekiz farklı lise türünde çalışan öğretmenlerin toplam iş doyumları düzeyleri arasında da önemli farklılıklar olduğunu göstermektedir. Analiz sonuçları, Kız Meslek Liselerinde çalışan öğretmenlerin toplam iş doyumları aritmetik ortalamalarının 233,22, Ticaret Meslek Liselerinde çalışan öğretmenlerin 210,30, Sağlık Meslek Liselerinde çalışan öğretmenlerin 209,05, Endüstri Meslek Liselerinde çalışan öğretmenlerin 201,75, Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlerin 193,73, Fen liselerinde çalışan öğretmenlerin 190,50, İmam Hatip Liselerinde çalışan öğretmenlerin 183,06 ve son olarak Genel Liselerde çalışan öğretmenlerin ise 182,20 olduğunu göstermektedir. Bulgular, sırasıyla Kız Meslek, Ticaret Meslek, Sağlık Meslek ve Endüstri Meslek Liselerinde çalışan öğretmenlerin en yüksek, Genel, İmam Hatip, Anadolu ve Fen Liselerinde çalışan öğretmenlerin ise en düşük toplam iş doyumları düzeylerine sahip olduklarını göstermektedir.

Peki, görev yaptıkları lise türlerine bağlı olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik, işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten, işyerlerindeki bireyler arası ilişkilerden, işlerinin maddi/ekonomik getirilerin sağladıkları doyum düzeyi ile toplam iş doyumunu düzeyleri arasındaki bu farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı mıdır? Anlamlıysa eğer, çalışılan lise türünün öğretmenlerin mesleki tükenmişlik, kendini gerçekleştirme, bireyler arası ilişkiler ve maddi/ekonomik doyum ile toplum iş doyumları üzerindeki etkileri ne kadardır? Çalışılan lise türüne bağlı olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik, kendini gerçekleştirme, bireyler arası ilişkiler ve maddi/ekonomik doyum ile toplam iş doyumunu düzeyleri arasında gözlenen farklılıkların istatistiksel anlamlılık derecesi ile lise türünün bu değişkenlerdeki varyasyon üzerindeki etkilerini gösteren varyans analizi sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3'te sunulan varyans analizi sonuçları, çalıştıkları lise türlerine bağlı olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında gözlenen farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir [$F(7, 352) = 27,753, p = .000$]. Tablo 3'te sunulan mesleki tükenmişlik düzeyine eşlik eden ETA Kare değeri, çalışılan lise türünün öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerindeki varyasyonun % 35,6'sını açıkladığını göstermektedir. Başka bir deyişle, varyans analizi sonuçları, görev yaptıkları lise türünün öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerinin % 36'sını etkilediğini göstermektedir.

Tablo 3: Lise Türünün Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumunun Üç Alt Boyutunu Oluşturan Kendini Gerçekleştirme, Bireyler Arası İlişkiler ve Maddi/Ekonomik Doyum ile Toplam İş Doyumu Üzerindeki Etkilerini Gösteren Varyans Analizi Sonuçları

Değişkenin Adı	Varyasyonun Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalamanın Karesi	F Değeri	P Değeri	ETA Kare
Mesleki Tükenmişlik	Gruplar Arası	14129,738	7	2018,534	27,753	,000	,356
	Grup İçi	25601,792	352	72,732			
	Toplam	39731,531	359				
Kendini Gerçekleştirme Boyutu	Gruplar Arası	22382,481	7	3197,497	35,793	,000	,416
	Grup İçi	31444,894	352	89,332			
	Toplam	53827,375	359				
Bireyler Arası İlişkiler Boyutu	Gruplar Arası	26906,638	7	3843,805	35,354	,000	,413
	Grup İçi	38270,151	352	108,722			
	Toplam	65176,789	356				
Maddi/Ekonomik Boyut	Gruplar Arası	106743,36	7	15249,052	123,64	,000	,711
	Grup İçi	43412,170	352	123,330			
	Toplam	150155,53	356				
Toplam İş Doyumu	Gruplar Arası	94425,142	7	13489,306	21,369	,000	,298
	Grup İçi	222198,58	352	631,246			
	Toplam	316623,72	356				

İkincisi, Tablo 3'teki varyans analizi sonuçları, çalıştıkları lise türüne bağlı olarak öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeyleri arasında gözlenen farklılıkların da istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir [$F(7,352)=35,793, p=.000$]. Tablo 3'te sunulan kendini gerçekleştirmekten sağlanan doyum düzeyine eşlik eden ETA Kare değeri, çalışılan lise türünün öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeyindeki varyasyonun % 41,6'sını açıkladığını göstermektedir. Başka bir deyişle, varyans analizi sonuçları, görev yaptıkları lise türünün öğretmenlerin kendileri gerçekleştirmekten sağladıkları doyumun % 42'sini etkilediğini göstermektedir.

Üçüncüsü, Tablo 3'te sunulan varyans analizi sonuçları, çalıştıkları lise türüne bağlı olarak öğretmenlerin işyerlerindeki diğer kişilerle ilişkilerinden sağladıkları doyum düzeyleri arasında gözlenen farklılıkların da istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir [$F(7,352)=35,354, p=.000$]. Tablo 3'te sunulan kendini bireyler arası ilişkilerden sağlanan doyum düzeyine eşlik eden ETA Kare değeri, çalışılan lise türünün öğretmenlerin işyerindeki diğer çalışanlarla ilişkilerinden sağladıkları doyum düzeyindeki varyasyonun % 41,3'ünü açıkladığını göstermektedir. Başka bir deyişle,

varyans analizi sonuçları, görev yaptıkları lise türünün öğretmenlerin okullarındaki diğer çalışanlarla ilişkilerinden sağladıkları doyumun % 41'ini etkilediğini göstermektedir.

Dördüncüsü, Tablo 3'te sunulan varyans analizi sonuçları, çalıştıkları lise türüne bağlı olarak öğretmenlerin çalıştıkları işten sağladıkları maddi/ekonomik iş doyum düzeyleri arasında gözlenen farklılıkların da istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir [$F(7,352)=123,64, p=.000$]. Tablo 3'te sunulan yaptıkları işin maddi/ekonomik getirilerinden sağlanan doyum düzeyine eşlik eden ETA Kare değeri, çalışılan lise türünün öğretmenlerin işlerinin maddi/ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeyindeki varyasyonun % 71,1'ini açıkladığını göstermektedir. Başka bir deyişle, varyans analizi sonuçları, görev yaptıkları lise türünün öğretmenlerin işlerinden sağladıkları maddi/ekonomik doyumun % 71'ini etkilediğini göstermektedir.

Son olarak, Tablo 3'te sunulan varyans analizi sonuçları, çalıştıkları lise türüne bağlı olarak öğretmenlerin çalıştıkları işten sağladıkları toplam doyum düzeyleri arasında gözlenen farklılıkların da istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir [$F(7,352)=21,37, p=.000$]. Tablo 3'te sunulan toplam iş doyum düzeyine eşlik eden ETA Kare değeri, çalışılan lise türünün öğretmenlerin işlerinden sağladıkları toplam doyum düzeyindeki varyasyonun % 29,8'ini açıkladığını göstermektedir. Başka bir deyişle, varyans analizi sonuçları, görev yaptıkları lise türünün öğretmenlerin işlerinden sağladıkları toplam doyumun % 30'unu etkilediğini göstermektedir. Kısaca özetlemek gerekirse eğer, varyans analizlerinde yer alan beş bağımlı değişkene ilişkin sonuçlar, çalışılan lise türünün en çok etkilediği bağımlı değişkenin maddi/ekonomik iş doyumunu, en az etkilediği bağımlı değişkenin ise toplam iş doyumunu olduğunu göstermektedir.

3.2. Cinsiyetin Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik ile İş Doyumunun Üç Alt Boyutu (Kendini Gerçekleştirme, Bireyler Arası İlişkiler, Maddi ve Ekonomik) ve Toplam İş Doyumu Üzerindeki Etkilerini Gösteren Varyans Analizi Sonuçları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ile iş doyumunun üç alt boyutunu oluşturan işinde kendini gerçekleştirmekten sağlanan doyum, işyerindeki bireylerarası ilişkilerden sağlanan doyum, işin maddi/ekonomik getirilerinden sağlanan doyum ve toplam iş doyumunu aritmetik ortalamalarının cinsiyete göre dağılımları Tablo 4'de sunulmuştur.

Tablo 4: Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri, İş Doyumunun Üç Alt Boyutunu Oluşturan Kendini Gerçekleştirme, Bireyler Arası İlişkiler, Maddi/Ekonomik Doyum ile Toplam İş Doyumu Aritmetik Ortalamalarının Cinsiyete Göre Dağılımları

Cinsiyet	Mesleki Tükenmişlik		Kendine Gerçekleştirme Boyutu		Bireylerarası İlişkiler Boyutu		Maddi/Ekonomik Boyut		Toplam İş Doyumu	
	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
Kadın	90,67	8,427	66,46	11,72	65,78	12,82	51,02	21,04	183,43	22,76
Erkek	79,03	9,120	80,63	6,96	77,35	11,29	65,81	15,88	223,54	21,51
Toplam	83,69	10,520	72,13	12,24	70,41	13,47	56,94	20,45	199,47	29,69

Tablo 4’de sunulan analiz sonuçları, cinsiyetlerine bağlı olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında önemli farklılıklar olduğunu göstermektedir. Analiz sonuçları, kadın öğretmenlerin mesleki tükenmişlik aritmetik ortalamalarının 90,67, erkek öğretmenlerin ise 79,03 olduğunu ve kadın öğretmenlerin işlerinde yaşadıkları mesleki tükenmişlik düzeyinin erkek öğretmenlerden daha fazla olduğunu göstermektedir.

Analiz sonuçları, cinsiyete bağlı olarak öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeyleri arasında önemli farklılıklar olduğunu göstermektedir. Analiz sonuçları, erkek öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyumun aritmetik ortalamasının 80,63, kadın öğretmenlerin ise 66,46 olduğunu ve erkek öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeyinin kadın öğretmenlerin sağladıkları doyum düzeyinden bir hayli yüksek olduğunu göstermektedir.

Analiz sonuçları, cinsiyete bağlı olarak öğretmenlerin işyerindeki diğer çalışanlarla ilişkilerden sağladıkları doyum düzeyleri arasında önemli farklılıklar olduğunu göstermektedir. Analiz sonuçları, erkek öğretmenlerin okullarındaki diğer insanlarla ilişkilerinden sağladıkları doyumun aritmetik ortalamasının 77,35, kadın öğretmenlerin sağladıkları doyumun aritmetik ortalamasının ise 65,78 olduğunu ve erkek öğretmenlerin okullarındaki diğer insanlarla ilişkilerinden sağladıkları doyum düzeyinin kadın öğretmenlerin sağladıkları doyum düzeyinden daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Analiz sonuçları, cinsiyete bağılı olarak öğretmenlerin yaptıkları işin maddi/ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeyleri arasında önemli farklılıklar olduğunu göstermektedir. Analiz sonuçları, erkek öğretmenlerin yaptıkları işin maddi/ekonomik getirilerinden sağladıkları doyumun aritmetik ortalamasının 65,81, kadın öğretmenlerin sağladıkları doyumun aritmetik ortalamasının ise 51,02 olduğunu ve erkek öğretmenlerin işlerinin maddi/ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeyinin kadın öğretmenlerin sağladıkları doyum düzeyinden daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Analiz sonuçları, cinsiyete bağılı olarak öğretmenlerin yaptıkları işten sağladıkları toplam doyumun düzeyleri arasında önemli farklılıklar olduğunu göstermektedir. Analiz sonuçları, erkek öğretmenlerin yaptıkları işten sağladıkları toplam doyumun aritmetik ortalamasının 223,54, kadın öğretmenlerin sağladıkları toplam doyumun aritmetik ortalamasının ise 183,43 olduğunu ve erkek öğretmenlerin işlerinden sağladıkları toplam doyumun düzeyinin kadın öğretmenlerin sağladıkları toplam doyum düzeyinden daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Peki, cinsiyetlerine bağılı olarak kadın ve erkek öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri, işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeyleri, işyerindeki diğer çalışanlarla ilişkilerinden sağladıkları doyum düzeyleri, işlerinin maddi/ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeyleri ile toplam iş doyumunu düzeyleri arasındaki bu farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı mıdır? Eğer anlamlıysa, cinsiyetin öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi, işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeyi, işyerlerindeki diğer çalışanlarla ilişkilerinden sağladıkları doyum düzeyi ve işlerinin maddi/ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeyi ile toplam iş doyumunu düzeyindeki varyasyon üzerindeki etkisi ne kadardır?

Kadın ve erkek öğretmenlerin mesleki tükenmişlik, işlerinde kendilerini gerçekleştirme, işyerindeki diğer çalışanlarla ilişkileri ve işlerinin maddi/ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeyleri ile toplam iş doyumunu düzeyleri arasındaki farklılıkların istatistiksel anlamlılık derecesi ile cinsiyetin bu değişkenlerdeki varyasyon üzerindeki etkilerini gösteren varyans analizi sonuçları Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Cinsiyetin Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumunun Üç Alt Boyutunu Oluşturan Kendini Gerçekleştirme, Bireyler Arası İlişkiler ve Maddi/Ekonomik Doyum ile Toplam İş Doyumu Üzerindeki Etkilerini Gösteren Varyans Analizi Sonuçları

Değişkenin Adı	Varyasyonun Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalamanın Karesi	F Değeri	P Değeri	ETA Kare
Mesleki Tükenmişlik	Gruplar Arası	11694,757	1	11694,757	149,33	,000	,294
	Grup İçi	28036,773	358	78,315			
	Toplam	39731,531	359				
Kendini Gerçekleştirme Boyutu	Gruplar Arası	17340,000	1	17340,000	170,13	,000	,322
	Grup İçi	36487,375	358	101,920			
	Toplam	53827,375	359				
Bireyler Arası İlişkiler Boyutu	Gruplar Arası	11564,817	1	11564,817	77,225	,000	,177
	Grup İçi	53611,972	358	149,754			
	Toplam	65176,789	359				
Maddi/Ekonomik Boyut	Gruplar Arası	18880,091	1	18880,091	51,488	,000	,126
	Grup İçi	131275,44	358	366,691			
	Toplam	150155,53	359				
Toplam İş Doyumu	Gruplar Arası	139041,16	1	139041,157	280,30	,000	,439
	Grup İçi	177582,56	358	496,041			
	Toplam	316623,72	359				

Tablo 5'teki analizi sonuçları, cinsiyetlerine bağlı olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında gözlenen farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir [$F(1, 358) = 149,33$, $p = .000$]. Tablo 5'te sunulan mesleki tükenmişlik düzeyine eşlik eden ETA Kare değeri, cinsiyetin öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerindeki varyasyonun % 29,4'nü açıkladığını göstermektedir. Başka bir deyişle, analizi sonuçları, öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerindeki varyasyonun % 29'unun cinsiyetleri tarafından etkilendiğini göstermektedir.

Benzer bir şekilde analiz sonuçları, cinsiyetlerine bağlı olarak öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeyleri arasında gözlenen farklılıkların da istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir [$F(1, 358) = 170,13$, $p = .000$]. Tablo 5'te sunulan kendini gerçekleştirme düzeyine eşlik eden ETA Kare değeri, cinsiyetin öğretmenlerin kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeylerindeki varyasyonun % 32'sini açıkladığını göstermektedir. Başka bir deyişle, analizi sonuçları, öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeyindeki varyasyonun % 32'sinin cinsiyetleri tarafından etkilendiğini göstermektedir.

Analiz sonuçları, cinsiyetlerine bağlı olarak öğretmenlerin işyerlerinde birlikte çalıştıkları arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum düzeyleri arasındaki farklılıkların da istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir [$F(1,358)=77,235$, $p=.000$]. Tablo 5'te sunulan bireyler arası ilişkilerden sağlanan doyum düzeyine eşlik eden ETA Kare değeri, cinsiyetin öğretmenlerin işyerlerindeki diğer çalışanlarla ilişkilerinden sağladıkları doyumdaki varyasyonun % 18'e yakın bir oranını açıkladığını göstermektedir. Başka bir deyişle, analiz sonuçları, öğretmenlerin işyerlerindeki diğer çalışanlarla ilişkilerinden sağladıkları doyumdaki varyasyonun % 18'inin cinsiyet tarafında etkilendiğini göstermektedir.

Analiz sonuçları, cinsiyetlerine bağlı olarak öğretmenlerin işlerinin maddi/ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeyleri arasındaki farklılıkların da istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir [$F(1,358)=51,488$, $p=.000$]. Tablo 5'te sunulan işin maddi/ekonomik getirilerinden sağlanan doyum düzeyine eşlik eden ETA Kare değeri, cinsiyetin öğretmenlerin işlerinin maddi/ekonomik getirilerinden sağladıkları doyumdaki varyasyonun % 13'e yakın bir oranını açıkladığını göstermektedir. Başka bir deyişle, analiz sonuçları, öğretmenlerin işlerinin maddi/ekonomik getirilerinden sağladıkları doyumdaki varyasyonun % 18'inin cinsiyetin etkisinde olduğunu göstermektedir.

Son olarak analiz sonuçları, cinsiyetlerine bağlı olarak öğretmenlerin işlerinden sağladıkları toplam doyum düzeyleri arasındaki farklılıkların da istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir [$F(1,358)=280,30$, $p=.000$]. Tablo 5'te sunulan toplam iş doyumuna eşlik eden ETA Kare değeri, cinsiyetin öğretmenlerin toplam iş doyumlarındaki varyasyonun % 44'ünü açıkladığını göstermektedir. Başka bir deyişle, analiz sonuçları, öğretmenlerin toplam iş doyumlarındaki varyasyonun % 44'ünün cinsiyet tarafından etkilendiğini göstermektedir.

Kısaca özetlemek gerekirse eğer, varyans analizi sonuçları, seçilmiş beş bağımlı değişkenin de cinsiyet tarafından etkilendiğini, fakat bu değişkenler arasında cinsiyetin etkisine en çok duyarlı olan değişkenin toplam iş doyumunu, en az duyarlı olan değişkenin ise maddi/ekonomik doyum olduğunu göstermektedir.

3.3. İş Deneyiminin Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik ile İş Doyumunun Üç Alt Boyutu (Kendini Gerçekleştirme, Bireyler Arası İlişkiler, Maddi ve Ekonomik) ve Toplam İş Doyumu Üzerindeki Etkilerini Gösteren Varyans Analizi Sonuçları

Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik, işlerinde kendilerini gerçekleştirmeden sağladıkları doyum, işyerindeki diğer insanlarla ilişkilerinden sağladıkları doyum, işlerinin maddi/ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum ile toplam iş doyumunu düzeylerinin sahip oldukları iş deneyimine göre değişkenlik gösterip göstermediğine ilişkin analiz sonuçları Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6: Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri, İş Doyumunun Üç Alt Boyutunu Oluşturan Kendini Gerçekleştirme, Bireyler Arası İlişkiler, Maddi/Ekonomik Doyum ile Toplam İş Doyumu Aritmetik Ortalamalarının İş Deneyimine Göre Dağılımları

İş Deneyimi *	Mesleki Tükenmişlik		Kendine Gerçekleştirme Boyutu		Bireylerarası İlişkiler Boyutu		Maddi/Ekonomik Boyut		Toplam İş Doyumu	
	Aritmetik ortalama	Standart sapma	Aritmetik ortalama	Standart sapma	Aritmetik ortalama	Standart sapma	Aritmetik ortalama	Standart sapma	Aritmetik ortalama	Standart sapma
1.	85,63	10,166	72,51	11,285	70,11	12,943	59,59	19,857	202,05	30,328
2.	83,65	10,063	72,31	13,199	69,51	15,202	57,85	18,406	199,31	30,139
3.	80,82	8,430	67,65	11,612	67,80	12,324	50,71	19,703	186,96	25,781
4.	79,36	13,111	74,39	13,664	75,69	11,945	50,61	25,016	200,69	29,370
5.	82,00	13,620	76,92	14,280	77,15	12,110	53,54	25,142	208,38	24,268
6.	78,67	5,774	80,67	8,145	70,67	23,861	62,33	11,150	217,00	39,154
7.	84,00	4,243	60,00	,000	59,00	1,414	74,50	7,778	193,50	6,364
Toplam	83,69	10,520	72,13	12,245	70,41	13,474	56,94	20,451	199,47	29,698

İş Deneyimi*1 = 1-5 yıl; 2 = 6-10 yıl; 3 = 11-15 yıl; 4= 16-20 yıl; 5 =21-25 yıl; 6 = 26-30 yıl; 7 = 31 ve üstü yıl

Analiz sonuçları, öğretmenlerin iş deneyimlerine bağlı olarak mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında önemli sayılabilecek farklılıklar olmadığını göstermektedir. Bulgular, 1-5 yıl iş deneyimine sahip olan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik aritmetik ortalamasının 85,63, 6-10 yıl iş deneyimine sahip olan öğretmenlerin 83,65, 11-15 yıl iş deneyimine sahip olan öğretmenlerin 80,82, 16-20 yıl iş deneyimine sahip olan öğretmenlerin 79,26, 21-25 yıl iş deneyimine sahip olan öğretmenlerin 82,00, 26-30 yıl iş deneyimine sahip olan öğretmenlerin 78,67, 31 ve üzeri yıl iş deneyimine sahip olan öğretmenlerin aritmetik ortalaması ise 84,00 olduğunu

göstermektedir. Bu bulgulara göre, 1-5 yıl iş deneyimine sahip olan öğretmenler en yüksek, 26-30 yıl iş deneyimine sahip olan öğretmenler ise en düşük mesleki tükenmişlik düzeyine sahip görünmektedirler. Analiz sonuçları, meslekteki iş deneyimlerine bağlı olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında önemli sayılabilecek istikrarlı farklılıklar olmadığını göstermektedir.

Analiz sonuçları, öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeylerinin de iş deneyimine bağlı olarak istikrarlı bir farklılığa sahip olmadığını göstermektedir. Analiz sonuçları, 1-5 yıl iş deneyimine sahip olan öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyumun aritmetik ortalamasının 72,51, 6-10 yıl iş deneyimine sahip olan öğretmenlerin 72,31, 11-15 yıl iş deneyimine sahip olan öğretmenlerin 67,65, 16-20 yıl iş deneyimine sahip olan öğretmenlerin 74,39, 21-25 yıl iş deneyimine sahip olan öğretmenlerin 76,92, 26-30 yıl çalışma deneyimine sahip olan öğretmenlerin 80,67, 31 yıl ve üzeri iş deneyimine sahip olan öğretmenlerin ise 60,00 olduğunu göstermektedir. Bu bulgulara göre, işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeyi en yüksek olan öğretmenler 26-30 yıl iş deneyimine sahip olanlar, en düşük olan öğretmenler ise 31 ve üzeri yıl iş deneyimine sahip olanlardır. Analiz sonuçları, iş deneyimleri veya çalışma sürelerine bağlı olarak öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeyleri arasında önemli sayılabilecek istikrarlı farklılıklar olmadığını göstermektedir.

Analiz sonuçları, iş deneyimlerine bağlı olarak öğretmenlerin okullarındaki diğer çalışanlarla ilişkilerinden sağladıkları doyum düzeyleri arasında önemli sayılabilecek farklılıklar olmadığını göstermektedir. Analiz sonuçları, 1-5 yıl iş deneyimine sahip olan öğretmenlerin okullarındaki diğer çalışanlarla ilişkilerinden sağladıkları doyumun aritmetik ortalamasının 70,11, 6-10 yıl iş deneyimine sahip olan öğretmenlerin 69,51, 11-15 yıl iş deneyimine sahip olan öğretmenlerin 67,80, 16-20 yıl iş deneyimine sahip olan öğretmenlerin 75,69, 21-25 yıl iş deneyimine sahip olan öğretmenlerin 77,15, 26-30 yıl çalışma deneyimine sahip olan öğretmenlerin 70,67, 31 yıl ve üzeri iş deneyimine sahip olan öğretmenlerin ise 59,00 olduğunu göstermektedir. Bu bulgulara göre, okullarındaki diğer çalışanlarla ilişkilerinden sağladıkları doyum düzeyi en yüksek olan öğretmenler 21-25 yıl iş deneyimine sahip olanlar, en düşük olan öğretmenler ise 31 ve üzeri yıl iş deneyimine sahip olanlardır. Analiz sonuçları, iş deneyimleri veya çalışma sürelerine bağlı olarak öğretmenlerin okullarındaki diğer çalışanlarla ilişkilerinden

sağladıkları doyum düzeyleri arasında da önemli sayılabilecek istikrarlı farklılıklar olmadığını göstermektedir.

Analiz sonuçları, iş deneyimlerine bağlı olarak öğretmenlerin işlerinin maddi/ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeyleri arasında da önemli sayılabilecek farklılıklar olmadığını göstermektedir. Bulgular, 1-5 yıl iş deneyimine sahip olan öğretmenlerin işlerinin maddi/ekonomik getirilerinden sağladıkları doyumun aritmetik ortalamasının 59,59, 6-10 yıl iş deneyimine sahip olan öğretmenlerin 57,85, 11-15 yıl iş deneyimine sahip olan öğretmenlerin 50,71, 16-20 yıl iş deneyimine sahip olan öğretmenlerin 50,62, 21-25 yıl iş deneyimine sahip olan öğretmenlerin 53,34, 26-30 yıl çalışma deneyimine sahip olan öğretmenlerin 62,33 ve 31 yıl ve üzeri iş deneyimine sahip olan öğretmenlerin ise 74,50 olduğunu göstermektedir. Bu bulgulara göre, işlerinin maddi/ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeyi en yüksek olan öğretmenler 31 ve üzeri yıl iş deneyimine sahip olanlar, en düşük olan öğretmenler ise 21-25 yıl iş deneyimine sahip olanlardır. Analizler, iş deneyimleri veya çalışma sürelerine bağlı olarak öğretmenlerin işlerinin maddi/ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeyleri arasında da önemli sayılabilecek istikrarlı farklılıklar olmadığını göstermektedir.

Son olarak analiz sonuçları, iş deneyimlerine bağlı olarak öğretmenlerin toplam iş doyumunu düzeyleri arasında da önemli sayılabilecek farklılıklar olmadığını göstermektedir. Bulgular, 1-5 yıl iş deneyimine sahip olan öğretmenlerin toplam iş doyumunu aritmetik ortalamasının 202,05, 6-10 yıl iş deneyimine sahip olan öğretmenlerin 199,31, 11-15 yıl iş deneyimine sahip olan öğretmenlerin 186,96, 16-20 yıl iş deneyimine sahip olan öğretmenlerin 200,69, 21-25 yıl iş deneyimine sahip olan öğretmenlerin 208,38, 26-30 yıl çalışma deneyimine sahip olan öğretmenlerin 217,00 ve 31 yıl ve üzeri iş deneyimine sahip olan öğretmenlerin ise 199,47 olduğunu göstermektedir. Bu bulgulara göre, toplam iş doyumunu düzeyi en yüksek olan öğretmenler 21-25 yıl iş deneyimine sahip olanlar, en düşük olan öğretmenler ise 11,15 yıl iş deneyimine sahip olanlardır. Analizler, iş deneyimleri veya çalışma sürelerine bağlı olarak öğretmenlerin toplam iş doyumunu düzeyleri arasında da önemli sayılabilecek istikrarlı farklılıklar olmadığını göstermektedir.

Kısaca özetlemek gerekirse eğer, analiz sonuçları, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik, işlerinde kendilerini gerçekleştirme, çalışma arkadaşları ile ilişkileri ve

işlerinin maddi/ekonomik getirilerin sağladıkları doyum düzeyleri ile toplam iş doyumunu düzeylerinin iş deneyimleri veya çalışma sürelerine bağlı olarak önemli sayılabilecek farklılıklar arz etmediğini göstermektedir.

Peki, iş deneyimlerine bağlı olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik, işlerinde kendilerini gerçekleştirme, çalışma arkadaşları ile ilişkileri ve işlerinin maddi/ekonomik getirilerin sağladıkları doyumun aritmetik ortalamaları arasında gözlenen farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı mıdır? Eğer anlamlıysa, iş deneyiminin mesleki tükenmişlik, işlerinde kendilerini gerçekleştirme, çalışma arkadaşları ile ilişkileri ve işlerinin maddi/ekonomik getirilerin sağladıkları doyumdaki varyasyon üzerindeki etkisi ne kadardır?

İş deneyimlerine bağlı olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik, işlerinde kendilerini gerçekleştirme, işyerindeki diğer çalışanlarla ilişkileri ve işlerinin maddi/ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeyleri ile toplam iş doyumunu düzeyleri arasındaki farklılıkların istatistiksel anlamlılık derecesi ile iş deneyiminin bu değişkenlerdeki varyasyon üzerindeki etkilerini gösteren varyans analizi sonuçları Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7. İş Deneyiminin Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumunun Üç Alt Boyutunu Oluşturan Kendini Gerçekleştirme, Bireyler Arası İlişkiler ve Maddi/Ekonomik Doyum ile Toplam İş Doyumu Üzerindeki Etkilerini Gösteren Varyans Analizi Sonuçları

Değişkenin Adı	Varyasyonun Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalamanın Karesi	F Değeri	P Değeri	ETA Kare
Mesleki Tükenmişlik	Gruplar Arası	1868,352	6	311,392	2,903	,011	,039
	Grup İçi	37863,178	353	107,261			
	Toplam	39731,531	359				
Kendini Gerçekleştirme Boyutu	Gruplar Arası	2048,681	6	341,447	2,328	,032	,038
	Grup İçi	51778,694	353	146,682			
	Toplam	53827,375	359				
Bireyler Arası İlişkiler Boyutu	Gruplar Arası	2283,827	6	380,638	2,136	,049	,035
	Grup İçi	62892,962	353	178,167			
	Toplam	65176,789	359				
Maddi/Ekonomik Boyut	Gruplar Arası	5577,595	6	929,599	2,270	,037	,037
	Grup İçi	144577,94	353	409,569			
	Toplam	150155,53	359				
Toplam İş Doyumu	Gruplar Arası	11223,763	6	1870,627	2,162	,046	,035
	Grup İçi	305399,96	353	865,156			
	Toplam	316623,72	359				

Tablo 7’de sunulan varyans analizi sonuçları, iş deneyimlerine bağlı olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında gözlenen farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığını göstermektedir [$F(6, 353) = 2,903, p = .011$]. Tablo 7’de sunulan mesleki tükenmişlik düzeyine eşlik eden ETA Kare değeri, iş deneyiminin öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerindeki varyasyonun ancak % 03,9’unu açıkladığını göstermektedir. Başka bir deyişle, varyans analizi sonuçları, sahip oldukları iş deneyiminin öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerindeki varyasyonun sadece % 3,9’unu etkilediğini göstermektedir.

Tablo 7’de sunulan varyans analizi sonuçları, iş deneyimlerine bağlı olarak öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeyleri arasında gözlenen farklılıkların da istatistiksel olarak anlamlı olmadığını göstermektedir [$F(6, 353) = 2,328, p = .032$]. Tablo 7’de sunulan işinde kendini gerçekleştirmeye eşlik eden ETA Kare değeri, iş deneyiminin öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyumdaki varyasyonun ancak % 038’ini açıkladığını göstermektedir. Başka bir deyişle, varyans analizi sonuçları, sahip oldukları iş deneyiminin öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyumdaki varyasyonun sadece % 038’ini etkilediğini göstermektedir.

Tablo 7’de sunulan varyans analizi sonuçları, iş deneyimlerine bağlı olarak öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki diğer insanlarla ilişkilerinden sağladıkları doyum düzeyleri arasında gözlenen farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığını göstermektedir [$F(6, 353) = 2,136, p = .049$]. Tablo 7’de sunulan işyerlerindeki diğer insanlarla ilişkilerden sağlanan doyum düzeyine eşlik eden ETA Kare değeri, iş deneyiminin öğretmenlerin okullarında çalışan diğer insanlarla ilişkilerinden sağladıkları doyumdaki varyasyonun ancak % 035’ini açıkladığını göstermektedir. Başka bir deyişle, varyans analizi sonuçları, sahip oldukları iş deneyiminin öğretmenlerin iş arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyumdaki varyasyonun sadece % 035’ini etkilediğini göstermektedir.

Tablo 7’de sunulan varyans analizi sonuçları, iş deneyimlerine bağlı olarak öğretmenlerin işlerinin maddi/ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeyleri arasında gözlenen farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığını göstermektedir [$F(6, 353) = 2,270, p = .037$]. Tablo 7’de işin maddi/ekonomik getirilerinden sağlanan doyum düzeyine eşlik eden ETA Kare değeri, iş deneyiminin öğretmenlerin işlerinin

maddi/ekonomik getirilerinden sağladıkları doyumdaki varyasyonun ancak % 037'sini açıkladığını göstermektedir. Başka bir deyişle, varyans analizi sonuçları, sahip oldukları iş deneyiminin öğretmenlerin işlerinin maddi/ekonomik getirilerinden sağladıkları doyumdaki varyasyonun sadece % 037'sini etkilediğini göstermektedir.

Son olarak Tablo 7'de sunulan varyans analizi sonuçları, iş deneyimlerine bağlı olarak öğretmenlerin toplam iş doyum düzeyleri arasında gözlenen farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığını göstermektedir [$F(6, 353) = 2,162, p = .046$]. Tablo 7'de sunulan toplam iş doyumuna eşlik eden ETA Kare değeri, iş deneyiminin öğretmenlerin toplam iş doyumlarındaki varyasyonun ancak % 035'ini açıkladığını göstermektedir. Başka bir deyişle, varyans analizi sonuçları, sahip oldukları iş deneyiminin öğretmenlerin toplam iş doyumlarındaki varyasyonun sadece % 035'ini etkilediğini göstermektedir.

3.4. Medeni Durumun Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik ile İş Doyumunun Üç Alt Boyutu (Kendini Gerçekleştirme, Bireyler Arası İlişkiler, Maddi ve Ekonomik) ve Toplam İş Doyumu Üzerindeki Etkilerini Gösteren Varyans Analizi Sonuçları

Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik, işlerinde kendilerini gerçekleştirmeden sağladıkları doyum, işyerindeki diğer insanlarla ilişkilerinden sağladıkları doyum, işlerinin maddi/ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum ile toplam iş doyum düzeylerinin medeni durumlarına göre değişkenlik gösterip göstermediğine ilişkin analiz sonuçları Tablo 8'de sunulmuştur.

Analiz sonuçları, medeni durumlarına bağlı olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında fazla önemli sayılabilecek farklılıklar olmadığını göstermektedir. Bulgular, bekâr öğretmenlerin mesleki tükenmişlik aritmetik ortalamasının 85,98, evli öğretmenlerin 82,48, dul öğretmenlerin ise 81,50 olduğunu göstermektedir. Bu bulgulara göre, bekâr öğretmenler en yüksek, dul öğretmenler ise en düşük mesleki tükenmişlik düzeyine sahip görünmektedirler. Analizler sonucunda elde edilen bulgular, bekâr öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ortalamalarının genel ortalamanın üstünde, evli ve dul öğretmenlerin ortalamasının ise genel ortalamanın altında kaldığını göstermektedir.

Tablo 8: Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri, İş Doyumunun Üç Alt Boyutunu Oluşturan Kendini Gerçekleştirme, Bireyler Arası İlişkiler, Maddi/Ekonomik Doyum ile Toplam İş Doyumu Aritmetik Ortalamalarının Medeni Duruma Göre Dağılımları

Medeni Durum	Mesleki Tükenmişlik		Kendine Gerçekleştirme Boyutu		Bireylerarası İlişkiler Boyutu		Maddi/Ekonomik Boyut		Toplam İş Doyumu	
	Aritmetik ortalama	Standart sapma	Aritmetik ortalama	Standart sapma	Aritmetik ortalama	Standart sapma	Aritmetik ortalama	Standart sapma	Aritmetik ortalama	Standart sapma
Bekâr	85,98	10,45	72,05	11,99	70,84	12,89	60,55	18,87	202,27	27,53
Evli	82,48	10,20	71,94	12,43	70,08	13,74	55,14	20,89	197,19	30,54
Dul	81,50	16,69	80,50	9,12	73,33	17,32	47,33	27,39	204,50	38,15
Toplam	83,68	10,52	72,13	12,25	70,41	13,47	56,94	20,45	199,47	29,70

Analiz sonuçları, medeni durumlarına bağlı olarak öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeyleri arasındaki farklılıkların göreceli olarak biraz daha fazla olduğunu göstermektedir. Bulgular, bekâr öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyumun aritmetik ortalamasının 72,05, evli öğretmenlerin 71,94 dul öğretmenlerin ise 80,50 olduğunu göstermektedir. Bu bulgulara göre, dul öğretmenler en yüksek, evli öğretmenler ise en düşük işinde kendini gerçekleştirmeden sağlanan doyum düzeyine sahip görünmektedirler. Analizler sonucunda elde edilen bulgular, bekâr ve evli öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum ortalamalarının genel ortalamasının altında, dul öğretmenlerin ortalamasının ise genel ortalamasının üstünde kaldığını göstermektedir.

Analiz sonuçları, medeni durumlarına bağlı olarak öğretmenlerin birlikte çalıştıkları diğer insanlarla ilişkilerinden sağladıkları doyum düzeyleri arasındaki farklılıkların oldukça az olduğunu göstermektedir. Bulgular, bekâr öğretmenlerin birlikte çalıştıkları insanlarla ilişkilerinden sağladıkları doyumun aritmetik ortalamasının 70,84, evli öğretmenlerin 70,08, dul öğretmenlerin ise 73,33 olduğunu göstermektedir. Bu bulgulara göre, dul öğretmenler en yüksek, evli öğretmenler ise en düşük ilişkilerden sağlanan doyum düzeyine sahip görünmektedirler. Analizler sonucunda elde edilen bulgular, dul ve bekâr öğretmenlerin ilişkilerinden sağladıkları doyum ortalamalarının genel ortalamasının altında, evli öğretmenlerin ortalamasının ise genel ortalamasının üstünde kaldığını göstermektedir.

Analiz sonuçları, medeni durumlarına bağlı olarak öğretmenlerin yaptıkları işin maddi/ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeyleri arasındaki farklılıkların önemli olduğunu göstermektedir. Bulgular, bekâr öğretmenlerin işlerinin

maddi/ekonomik getirilerinden sağladıkları doyumun aritmetik ortalamasının 60,53, evli öğretmenlerin 55,14, dul öğretmenlerin ise 47,33 olduğunu göstermektedir. Bu bulgulara göre, bekâr öğretmenler en yüksek, dul öğretmenler ise en düşük maddi/ekonomik doyum düzeyine sahip görünmektedirler. Analizler sonucunda elde edilen bulgular, dul ve evli öğretmenlerin işlerinin maddi/ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum ortalamalarının genel ortalamasının altında, bekâr öğretmenlerin ortalamasının ise genel ortalamasının üstünde kaldığını göstermektedir.

Son olarak analiz sonuçları, medeni durumlarına bağlı olarak öğretmenlerin toplam iş doyumunu düzeyleri arasındaki farklılıkların pek önemli olmadığını göstermektedir. Bulgular, bekâr öğretmenlerin toplam iş doyumunu aritmetik ortalamasının 202,27, evli öğretmenlerin 197,19, dul öğretmenlerin ise 204,50 olduğunu göstermektedir. Bu bulgulara göre, dul öğretmenler en yüksek, evli öğretmenler ise en düşük toplam iş doyumunu düzeyine sahip görünmektedirler. Analizler sonucunda elde edilen bulgular, dul ve bekâr öğretmenlerin toplam iş doyumunu ortalamalarının genel ortalamasının üstünde, evli öğretmenlerin ortalamasının ise genel ortalamasının üstünde kaldığını göstermektedir.

Peki, medeni durumlarına bağlı olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik, işlerinde kendilerini gerçekleştirme, çalışma arkadaşları ile ilişkileri ve işlerinin maddi/ekonomik getirilerin sağladıkları doyumun aritmetik ortalamaları arasında gözlenen farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı mıdır? Eğer anlamlıysa, medeni durumun mesleki tükenmişlik, işlerinde kendilerini gerçekleştirme, çalışma arkadaşları ile ilişkileri ve işlerinin maddi/ekonomik getirilerin sağladıkları doyum ile toplam iş doyumundaki varyasyon üzerindeki etkisi ne kadardır?

Medeni durumlarına bağlı olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik, işlerinde kendilerini gerçekleştirme, işyerindeki diğer çalışanlarla ilişkileri ve işlerinin maddi/ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeyleri ile toplam iş doyumunu düzeyleri arasındaki farklılıkların istatistiksel anlamlılık derecesi ile medeni durumun bu değişkenlerdeki varyasyon üzerindeki etkilerini gösteren varyans analizi sonuçları Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9. Medeni Durumun Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumunun Üç Alt Boyutunu Oluşturan Kendini Gerçekleştirme, Bireyler Arası İlişkiler ve Ekonomik Doyum ile Toplam İş Doyumu Üzerindeki Etkilerini Gösteren Varyans Analizi Sonuçları

Değişkenin Adı	Varyasyonun Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalamanın Karesi	F Değeri	P Değeri	ETA Kare
Mesleki Tükenmişlik	Gruplar Arası	1047,238	2	523,619	4,832	,008	,026
	Grup İçi	38684,293	357	108,359			
	Toplam	39731,531	359				
Kendini Gerçekleştirme Boyutu	Gruplar Arası	429,008	2	214,503	1,434	,240	,008
	Grup İçi	53398,369	357	149,525			
	Toplam	53827,375	359				
Bireyler Arası İlişkiler Boyutu	Gruplar Arası	98,498	2	49,249	0,270	,763	,002
	Grup İçi	65078,291	357	182,292			
	Toplam	65176,789	359				
Maddi/Ekonomik Boyut	Gruplar Arası	2957,111	2	1478,556	3,586	,029	,020
	Grup İçi	147198,42	357	412,321			
	Toplam	150155,53	359				
Toplam İş Doyumu	Gruplar Arası	3182,598	2	1591,299	1,812	,165	,010
	Grup İçi	313441,12	357	877,986			
	Toplam	316623,72	359				

Tablo 9’da sunulan varyans analizi sonuçları, medeni durumlarına bağlı olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında gözlenen farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir [$F(3, 357) = 4,832, p = .008$]. Tablo 9’da sunulan mesleki tükenmişlik düzeyine eşlik eden ETA Kare değeri, medeni durumun öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerindeki varyasyonun sadece % 026’sını açıkladığını göstermektedir. Başka bir deyişle, varyans analizi sonuçları, medeni durumlarının öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerindeki varyasyonun sadece % 026’sını etkilediğini göstermektedir.

Tablo 9’da sunulan varyans analizi sonuçları, medeni durumlarına bağlı olarak öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeyleri arasında gözlenen farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığını göstermektedir [$F(3, 357) = 1,434, p = .240$]. Tablo 9’da sunulan işinde kendini gerçekleştirmeye eşlik eden ETA Kare değeri, medeni durumun öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyumdaki varyasyonun ancak % 008’ini açıkladığını göstermektedir. Başka bir deyişle, varyans analizi sonuçları, sahip oldukları iş deneyiminin öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyumdaki varyasyonun sadece % 008’ini etkilediğini göstermektedir.

Tablo 9’da sunulan varyans analizi sonuçları, medeni durumlarına bağlı olarak öğretmenlerin okullarındaki çalışanlarla ilişkilerinden sağladıkları doyum düzeyleri

arasında gözlenen farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığını göstermektedir [$F(3, 357) = 0,270, p = .743$]. Tablo 9’da sunulan çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler eşlik eden ETA Kare değeri, medeni durumun öğretmenlerin okullarındaki çalışanlarla ilişkilerinden sağladıkları doyumdaki varyasyonun ancak % 002’sini açıkladığını göstermektedir. Başka bir deyişle, varyans analizi sonuçları, medeni durumun öğretmenlerin okullarındaki diğer çalışanlarla ilişkilerinden sağladıkları doyumdaki varyasyonun sadece % 002’sini etkilediğini göstermektedir.

Tablo 9’da sunulan varyans analizi sonuçları, medeni durumlarına bağlı olarak öğretmenlerin işlerinin maddi/ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeyleri arasında gözlenen farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığını göstermektedir [$F(3, 357) = 3,586, p = .029$]. Tablo 9’da sunulan maddi/ekonomik doyuma eşlik eden ETA Kare değeri, medeni durumun öğretmenlerin işlerinin maddi/ekonomik getirilerinden sağladıkları doyumdaki varyasyonun ancak % 020’sini açıkladığını göstermektedir. Başka bir deyişle, varyans analizi sonuçları, sahip oldukları iş deneyiminin öğretmenlerin işlerinin maddi/ekonomik getirilerinden sağladıkları doyumdaki varyasyonun sadece % 020’sini etkilediğini göstermektedir.

Son olarak, Tablo 9’da sunulan varyans analizi sonuçları, medeni durumlarına bağlı olarak öğretmenlerin toplam iş doyum düzeyleri arasında gözlenen farklılıkların da istatistiksel olarak anlamlı olmadığını göstermektedir [$F(3, 357) = 1,812, p = .165$]. Tablo 9’da sunulan toplam iş doyumuna eşlik eden ETA Kare değeri, medeni durumun öğretmenlerin toplam iş doyumundaki varyasyonun sadece % 010’unu açıkladığını göstermektedir. Başka bir deyişle, varyans analizi sonuçları, sahip oldukları iş deneyiminin öğretmenlerin toplam iş doyumundaki varyasyonun sadece % 010’unu etkilediğini göstermektedir.

Kısaca analiz sonuçları, medeni durumun öğretmenlerin mesleki tükenmişlik, işlerinde kendilerini gerçekleştirme, işyerindeki diğer çalışanlarla ilişkileri ve işlerinin maddi/ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeyleri ile toplam iş doyum düzeyleri üzerinde önemli sayılabilecek bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir.

3.5. Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri, İş Doyumunun Üç Alt Boyutunu Oluşturan Kendini Gerçekleştirme, Bireyler Arası İlişkiler, Maddi/Ekonomik) Doyumları ile Toplam İş Doyumu Arasındaki Bağntı Katsayılarını Gösteren Korelasyon Analizi Sonuçları

Mesleki tükenmişlik, kendini gerçekleştirme, bireyler arası ilişkiler, maddi/ekonomik doyum ile toplam iş doyumunu arasındaki bağıntı katsayılarını gösteren korelasyon analizi sonuçları Tablo 10’da sunulmuştur.

Tablo 10: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri, İş Doyumunun Üç Alt Boyutunu Oluşturan Kendini Gerçekleştirme, Bireyler Arası İlişkiler, Maddi/Ekonomik) Doyumları ile Toplam İş Doyumu Arasındaki Bağntı Katsayılarını Gösteren Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler*	1	2	3	4	5
1	---	-.054	-.280**	-.566**	-.531**
2		---	.353**	.175**	.453**
3			---	.189**	.732**
4				---	.693**
5					---

*Değişkenler: 1 = Mesleki Tükenmişlik; 2 = Kendini Gerçekleştirmekten Sağlanan Doyum; 3 = Bireyler Arası İlişkilerden Sağlanan Doyum; 4 = Maddi/Ekonomik Doyum; 6 = Toplam İş Doyumu

Tablo 10’da sunulan korelasyon analizi sonuçları, araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri iş doyumunun üç alt boyutu ile toplam iş doyumunu arasında ters yönlü olumsuz ilişkiler olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile yaptıkları işte kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeyi arasındaki bağıntı katsayısı (-.054), bu iki değişken arasında zayıfta olsa, negatif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile işyerindeki bireylerle ilişkilerinden sağladıkları doyum düzeyi arasındaki bağıntı katsayısı (-.280), bu iki değişken arasında çok güçlü olmasa da önemli bir olumsuz ilişki olduğunu ve öğretmenlerin işyerlerindeki diğer çalışanlarla ilişkilerinden sağladıkları doyumun düzeyi düştükçe mesleki tükenmişlik düzeylerinin arttığını göstermektedir. Korelasyon analizi sonuçları, mesleki tükenmişlik düzeyi ile en yüksek negatif bağıntı katsayısına (-.566) sahip olan iş doyumunu alt boyutunun

öğretmenlerin işlerinin maddi/ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum olduğunu göstermektedir. Mesleki tükenmişlik düzeyi ile işin maddi/ekonomik getirilerinden sağlanan doyum düzeyi arasındaki ters yönlü güçlü ilişki, öğretmenlerin işlerinin maddi/ekonomik getirilerinden sağladıkları doyumun düzeyi düştükçe mesleki tükenmişlik düzeylerinin arttığını göstermektedir. Öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum ile işyerlerindeki diğer çalışanlarla ilişkilerinden sağladıkları doyum arasındaki bağıntı katsayısı (.353) bu iki değişken arasında olumlu bir ilişki olduğunu göstermektedir. Başka bir deyişle analiz sonuçları, çok fazla olmasa da, öğretmenlerin kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum ile işyerlerindeki diğer çalışanlarla ilişkilerinden sağladıkları doyum düzeylerinin birlikte arttığını göstermektedir. Öğretmenlerin kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeyi ile işlerinin maddi/ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeyi arasındaki bağıntı katsayısı (.175) bu iki değişken arasında da zayıf ta olsa pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Başka bir deyişle bulgular, öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum ile işlerinin maddi/ekonomik getirilerinden sağladıkları doyumun çok fazla olmasa da birlikte arttığını göstermektedir. Öğretmenlerin işlerinde kendini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeyi ile toplam iş doyum düzeyleri arasındaki bağıntı katsayısı (.453), diğer iki boyut dikkate alınmadığında öğretmenlerin kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyumun toplam iş doyumunda içinde % 45'lik bir paya sahip olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin işyerlerindeki diğer çalışanlarla ilişkilerinden sağladıkları doyum ile işlerinin maddi/ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum arasındaki bağıntı katsayısı (.189) bu iki değişken arasında da çok güçlü olmayan pozitif bir ilişki olduğunu ve kısmen de olsa öğretmenlerin bu iki doyum düzeylerinin birlikte arttığını göstermektedir. Öğretmenlerin işyerlerindeki diğer çalışanlarla ilişkilerinden sağladıkları doyum ile toplam iş doyumları arasındaki bağıntı katsayısı (.732), bu iki değişken arasında oldukça güçlü bir ilişki olduğunu ve toplam iş doyumunun içinde en güçlü paya sahip olan alt boyutun işyerindeki diğer çalışanlarla ilişkilerden sağlanan doyum olduğunu göstermektedir. Son olarak öğretmenlerin işlerinin maddi/ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum ile toplam iş doyumları arasındaki bağıntı katsayısı (.693), bu iki değişken arasında da güçlü bir ilişki olduğunu ve öğretmenlerin işlerinin

maddi/ekonomik getirilerinden sağladıkları doyumun toplam iş doyumları içinde oldukça önemli bir paya sahip olduğunu göstermektedir.

Korelasyon analizi sonuçları, mesleki tükenmişlik düzeyi ile iş doyumunun üç alt boyutunu oluşturan kendini gerçekleştirme, bireyler arası ilişkiler, maddi/ekonomik doyum ve toplam iş doyumunu düzeyleri arasında negatif ilişkiler olduğunu göstermektedir. Ayrıca sonuçlar, mesleki tükenmişlik düzeyi ile en güçlü negatif ilişkiye sahip olan alt boyutun maddi/ekonomik doyum olduğunu göstermektedir. Analiz sonuçları, iş doyumunun üç alt boyutu arasından toplam iş doyumuyla en güçlü ilişkiye sahip olan boyutun öğretmenlerin işyerlerindeki diğer çalışanlarla ilişkilerinden sağladıkları doyum/doyumsuzluk olduğunu göstermektedir.

3.6. Görev Yapılan Lise Türü, Cinsiyet, Medeni Durum ve İş Deneyiminin Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerindeki Varyasyon Üzerindeki Ortak ve Bağımsız Etkilerini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Görev yapılan lise türü, cinsiyet, medeni durum ve iş deneyiminin öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerindeki varyasyon üzerindeki ortak ve bağımsız etkilerini gösteren regresyon analizi sonuçları Tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11. Çalışılan Lise Türü, Cinsiyet, Medeni Durum ve İş Deneyiminin Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyindeki Varyasyon Üzerindeki Etkilerini Gösteren Regresyon Analiz Sonuçları

Çoklu Katsayıları	Korelasyon	Varyans Analizi	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalamanın Karesi	F Değeri
R	,628	Regresyon	15657,983	4	3914,496	57,725
R Kare	,394	Artık	24073, 547	355	67,813	
Uyarlanmış Kare	R ,387	Toplam	39731,531			
Standart Sapma	8,235					
Değişken	Nispi Katsayısı (b)	Regresyon	Standart Regresyon Katsayısı (B)	Açıklanan Varyasyon		
Cinsiyet	-10,899		-.508	.294		
Lise türü	6,329		.291	.092		
Meslek	-,135		-,083	.007		
Deneyimi Sabit	92,245					

Tablodan da görülebileceği gibi analiz sonuçları, bir arada regresyon denkleminde giren lise türü cinsiyet, medeni durum ve iş deneyimi değişkenlerinin öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerindeki varyasyon üzerindeki ortak etkilerinin istatistiksel

olarak anlamlı olduğunu göstermektedir [$F(4,355)=77,725$, $p=.000$]. Analiz sonuçları, birlikte regresyon denklemine giren dört bağımsız değişkenin öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerindeki varyasyonun %39'unu açıkladığını göstermektedir. Her bir bağımsız değişkenin öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerindeki bağımsız etkileri ile ilgili analiz sonuçları, cinsiyet, lise türü ve meslek deneyimi değişkenlerinin istatistiksel olarak anlamlı bağımsız etkilere sahip olduğunu, fakat bu değişkenlerle birlikte regresyon denklemine giren medeni durumun öğretmenlerin tükenmişlik düzeyindeki varyasyon üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir. Analiz sonuçları, diğer üç bağımsız değişkenle birlikte denkleme giren cinsiyetin tek başına mesleki tükenmişlik düzeyindeki varyasyonun % 29,4'ünü, lise türünün % 09,2'sini ve mesleki deneyimin ise % 00,7'sini açıkladığını göstermektedir. Bu üç bağımsız değişkenin her birine eşlik eden standart regresyon katsayıları, cinsiyetteki değişimin (kadın veya erkek olmanın) öğretmenlerin tükenmişlik düzeyindeki varyasyonda .508 birimlik bir değişime, lise türlerinde aşağıdan yukarıya doğru bir değişimin tükenmişlik düzeyindeki varyasyonda .291 birimlik bir azalışa ve meslek deneyimindeki her bir yıllık fazladan çalışmanın ise -.083 birimlik bir azalışa yol açtığını göstermektedir.

3.7. Görev Yapılan Lise Türü, Cinsiyet, Medeni Durum ve İş Deneyiminin Öğretmenlerin İşlerinde Kendilerini Gerçekleştirmekten Sağladıkları Düzeylerindeki Varyasyon Üzerindeki Ortak ve Bağımsız Etkilerini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Görev yapılan lise türü, cinsiyet, medeni durum ve iş deneyiminin öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeylerindeki varyasyon üzerindeki ortak ve bağımsız etkilerini gösteren regresyon analizi sonuçları Tablo 12'de sunulmuştur.

Tablodan da görülebileceği gibi analiz sonuçları, bir arada regresyon denklemine giren lise türü cinsiyet, medeni durum ve iş deneyimi değişkenlerinin öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeyindeki varyasyon üzerindeki ortak etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir [$F(4,355)=68,232$, $p=.000$]. Analiz sonuçları, birlikte regresyon denklemine giren dört bağımsız değişkenin öğretmenlerin kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeyindeki varyasyonun %44'ünü açıkladığını göstermektedir.

Tablo 12. Çalışılan Lise Türü, Cinsiyet, Medeni Durum ve İş Deneyiminin Öğretmenlerin İşlerinde Kendilerini Gerçekleştirmekten Sağladıkları Doyum Düzeyindeki Varyasyon Üzerindeki Etkilerini Gösteren Regresyon Analiz Sonuçları

Çoklu Korelasyon Katsayıları	Varyans Analizi	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalamanın Karesi	F Değeri	
R	,659	Regresyon	3396,085	4	5849,021	68,232
R Kare	,435	Artık	30431,290	355	85,722	
Uyarlanmış R Kare Standart Sapma	,428	Toplam	53827,375			
	9,259					
Değişken	Nispi Regresyon Katsayısı (b)	Standart Regresyon Katsayısı (B)	Regresyon Açıklanan Varyasyon			
Cinsiyet	-.15,002	-,601			.322	
Lise türü	-.8,125	-,321			.106	
Sabit	106,128					

Değişkenlerin her birinin kendini gerçekleştirmeden sağlanan doyum düzeyi üzerindeki bağımsız etkileri ile ilgili analiz sonuçları, cinsiyet ve çalışılan lise türü değişkenlerinin istatistiksel olarak anlamlı bağımsız etkilere sahip olduğunu, fakat bu değişkenlerle birlikte regresyon denkleminde giren medeni durum ve iş deneyimi değişkenlerinin kendini gerçekleştirmeden sağlanan doyumdaki varyasyon üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bağımsız etkilere sahip olmadıklarını göstermektedir. Analiz sonuçları, diğer üç bağımsız değişkenle birlikte denkleme giren cinsiyetin tek başına kendini gerçekleştirirken sağlanan doyum düzeyindeki varyasyonun % 32,2'sini, çalışılan lise türünün ise % 10,4'ünü açıkladığını göstermektedir. Cinsiyet ve lise türü değişkenlerine eşlik eden standart regresyon katsayıları, cinsiyetteki değişimin (kadın veya erkek olmanın) öğretmenlerin kendilerini gerçekleştirirken sağladıkları doyum düzeyindeki varyasyonda .601 birimlik bir değişime, lise türündeki aşağıdan yukarıya doğru bir değişimin ise -.321 birimlik bir azalışa yol açtığını göstermektedir.

3.8. Görev Yapılan Lise Türü, Cinsiyet, Medeni Durum ve İş Deneyiminin Öğretmenlerin İşyerlerindeki Diğer Çalışanlarla İlişkilerinden Sağladıkları Düzeylerdeki Varyasyon Üzerindeki Ortak ve Bağımsız Etkilerini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Görev yapılan lise türü, cinsiyet, medeni durum ve iş deneyiminin öğretmenlerin işyerlerindeki diğer çalışanlarla ilişkilerinden sağladıkları doyum düzeylerindeki varyasyon üzerindeki ortak ve bağımsız etkilerini gösteren regresyon analizi sonuçları Tablo 13’de sunulmuştur.

Tablo 13. Çalışılan Lise Türü, Cinsiyet, Medeni Durum ve İş Deneyiminin Öğretmenlerin İşyerlerindeki Diğer Çalışanlarla İlişkilerinden Sağladıkları Doyum Düzeyindeki Varyasyon Üzerindeki Etkilerini Gösteren Regresyon Analiz Sonuçları

Çoklu Katsayıları	Korelasyon	Varyans Analizi	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalamanın Karesi	F Değeri
R	,468	Regresyon	14271,059	4	3567,765	47,809
R Kare	,219	Artık	50905,730	355	13,396	
Uyarlanmış R Kare	,210	Toplam	65176,789			
Standart Sapma	12,000					
Değişken	Nispi Katsayısı (b)	Regresyon	Standart Katsayısı (B)	Regresyon	Açıklanan Varyasyon	
Cinsiyet	-.12,213		-.445		.177	
Lise türü	-.4,774		-.171		.034	
Sabit	96,867					

Tablodan da görülebileceği gibi analiz sonuçları, bir arada regresyon denkleminde giren lise türü cinsiyet, medeni durum ve iş deneyimi değişkenlerinin öğretmenlerin işyerlerindeki diğer çalışanlarla ilişkilerinden sağladıkları doyum düzeyindeki varyasyon üzerindeki ortak etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir [F(4,355)=47,809, p=.000]. Analiz sonuçları, birlikte regresyon denkleminde giren dört bağımsız değişkenin öğretmenlerin diğer çalışanlarla ilişkilerinden sağladıkları doyum düzeyindeki varyasyonun %21’ini açıkladığını göstermektedir. Değişkenlerin her birinin işyerindeki diğer çalışanlarla ilişkilerden sağlanan doyum düzeyi üzerindeki bağımsız etkileri ile ilgili analiz sonuçları, cinsiyet ve çalışılan lise türü değişkenlerinin istatistiksel olarak anlamlı bağımsız etkilere sahip olduğunu, fakat bu değişkenlerle birlikte regresyon denkleminde giren medeni durum ve

iş deneyimi değişkenlerinin diğer çalışanlarla ilişkilerden sağlanan doyumdaki varyasyon üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bağımsız etkilere sahip olmadıklarını göstermektedir. Analiz sonuçları, diğer üç bağımsız değişkenle birlikte denkleme giren cinsiyetin tek başına diğer çalışanlarla ilişkilerden sağlanan doyum düzeyindeki varyasyonun % 17,7'sini, çalışılan lise türünün ise % 03,4'ünü açıkladığını göstermektedir. Cinsiyet ve lise türü değişkenlerine eşlik eden standart regresyon katsayıları, cinsiyetteki değişimin (kadın veya erkek olmanın) öğretmenlerin diğer çalışanlarla ilişkilerinden sağladıkları doyum düzeyindeki varyasyonda .445 birimlik bir değişime, lise türünde aşağıdan yukarıya doğru bir değişimin ise -.171 birimlik bir azalışa yol açtığını göstermektedir.

3.9. Görev Yapılan Lise Türü, Cinsiyet, Medeni Durum ve İş Deneyiminin Öğretmenlerin İşlerinin Maddi/Ekonomik Getirilerinden Sağladıkları Düzeylerdeki Varyasyon Üzerindeki Ortak ve Bağımsız Etkilerini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Görev yapılan lise türü, cinsiyet, medeni durum ve iş deneyiminin öğretmenlerin işlerinin maddi/ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeylerindeki varyasyon üzerindeki ortak ve bağımsız etkilerini gösteren regresyon analizi sonuçları Tablo 14'te sunulmuştur.

Tablo 14. Çalışılan Lise Türü, Cinsiyet, Medeni Durum ve İş Deneyiminin Öğretmenlerin İşlerinin Maddi/Ekonomik Getirilerinden Sağladıkları Doyum Düzeyindeki Varyasyon Üzerindeki Etkilerini Gösteren Regresyon Analiz Sonuçları

Çoklu Katsayıları	Korelasyon	Varyans Analizi	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalamanın Karesi	F Değeri
R	,774	Regresyon	89979,332	4	44945,363	132,705
R Kare	,599	Artık	60176,199	355	168,809	
Uyarlanmış R Kare	,596	Toplam	150155,53			
Standart Sapma	13,020					
Değişken	Nispi Regresyon Katsayısı (b)	Standart Regresyon Katsayısı (B)	Açıklanan Varyasyon			
Lise türü	29,197	.690	,506			
Cinsiyet	12,647	-.303	,092			
Sabit	30,798					

Tablodan da görülebileceği gibi analiz sonuçları, bir arada regresyon denklemine giren lise türü cinsiyet, medeni durum ve iş deneyimi değişkenlerinin öğretmenlerin işlerinden sağladıkları maddi/ekonomik doyum düzeyindeki varyasyon üzerindeki ortak

etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir [$F(4,355)=132,705$, $p=.000$]. Analiz sonuçları, birlikte regresyon denklemine giren dört bağımsız değişkenin öğretmenlerin işlerinin maddi/ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeyindeki varyasyonun % 60'ını açıkladığını göstermektedir. Değişkenlerin her birinin işin maddi/ekonomik getirilerinden sağlanan doyum düzeyi üzerindeki bağımsız etkileri ile ilgili analiz sonuçları, çalışılan lise türü ve cinsiyet değişkenlerinin istatistiksel olarak anlamlı bağımsız etkilere sahip olduğunu, fakat bu değişkenlerle birlikte regresyon denklemine giren medeni durum ve iş deneyimi değişkenlerinin işin maddi/ekonomik getirilerinden sağlanan doyumdaki varyasyon üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bağımsız etkilere sahip olmadıklarını göstermektedir. Analiz sonuçları, diğer üç bağımsız değişkenle birlikte denkleme giren okul türünün tek başına işin maddi/ekonomik getirilerinden sağlanan doyum düzeyindeki varyasyonun % 50,6'sını, cinsiyetin % 09.2'sini açıkladığını göstermektedir. Cinsiyet ve lise türü değişkenlerine eşlik eden standart regresyon katsayıları, lise türlerinde aşağıdan yukarıya doğru bir değişimin öğretmenlerin işlerinin maddi/ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeyinde .690 birimlik bir artışa, cinsiyetteki değişimin (kadın veya erkek olmanın) .303 birimlik bir artış veya azalışa yol açtığını göstermektedir.

3.10. Görev Yapılan Lise Türü, Cinsiyet, Medeni Durum ve İş Deneyiminin Öğretmenlerin Toplam İş Doyumu Düzeylerindeki Varyasyon Üzerindeki Ortak ve Bağımsız Etkilerini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Görev yapılan lise türü, cinsiyet, medeni durum ve iş deneyiminin öğretmenlerin toplam iş doyumunu düzeylerindeki varyasyon üzerindeki ortak ve bağımsız etkilerini gösteren regresyon analizi sonuçları Tablo 15'te sunulmuştur.

Tablo 15. Çalışılan Lise Türü, Cinsiyet, Medeni Durum ve İş Deneyiminin Öğretmenlerin Toplam İş Doymu Düzeyindeki Varyasyon Üzerindeki Etkilerini Gösteren Regresyon Analiz Sonuçları

Çoklu Katsayıları	Korelasyon	Varyans Analizi	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalamanın Karesi	F Değeri
R	,711	Regresyon	160135,06	4	40033,765	90,818
R Kare	,506	Artık	156488,66	355	440,813	
Uyarlanmış Kare Standart Sapma	R ,500	Toplam	316623,72			
	20,996					
Değişken	Nispi Katsayısı (b)	Regresyon	Standart Regresyon Katsayısı (B)	Açıklanan Varyasyon		
Cinsiyet	-.39,563		-.654	.439		
Lise türü	16,050		.261	.063		
Sabit	233,149					

Tablodan da görülebileceği gibi analiz sonuçları, bir arada regresyon denklemine giren lise türü, cinsiyet, medeni durum ve iş deneyimi değişkenlerinin öğretmenlerin işlerinden sağladıkları toplam doyum düzeyindeki varyasyon üzerindeki ortak etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir [$F(4,355)=90,818$, $p=.000$]. Analiz sonuçları, birlikte regresyon denklemine giren dört bağımsız değişkenin öğretmenlerin işlerinden sağladıkları toplam doyum düzeyindeki varyasyonun yaklaşık olarak % 51'ini açıkladığını göstermektedir. Değişkenlerin her birinin yapılan işten sağlanan toplam doyum düzeyi üzerindeki bağımsız etkileri ile ilgili analiz sonuçları, cinsiyet ve çalışılan lise türü değişkenlerinin istatistiksel olarak anlamlı bağımsız etkilere sahip olduğunu, fakat bu değişkenlerle birlikte regresyon denklemine giren medeni durum ve iş deneyimi değişkenlerinin işten sağlanan toplam doyumdaki varyasyon üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bağımsız etkilere sahip olmadıklarını göstermektedir. Analiz sonuçları, diğer üç bağımsız değişkenle birlikte denkleme giren cinsiyetin tek işten sağlanan toplam doyum düzeyindeki varyasyonun % 43,9'unu, çalışılan lise türünün ise % 06.3'ünü açıkladığını göstermektedir. Cinsiyet ve lise türü değişkenlerine eşlik eden standart regresyon katsayıları, cinsiyetteki değişimin (kadın veya erkek olmanın) öğretmenlerin işlerinden sağladıkları toplam iş doymu düzeyinde .654 birimlik bir artış veya azalışa yol açtığını, lise türlerindeki aşağıdan yukarıya doğru bir değişimin ise öğretmenlerin işlerinden sağladıkları toplam iş doymu düzeyinde .261 birimlik bir artışa yol açtığını göstermektedir.

IV. BÖLÜM

SONUÇ

Van Büyükşehir Belediyesine bağlı üç merkez ilçede (İpekyolu, Tuşpa, Edremit) yer alan akademik ve mesleki liselerde görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerini etkileyen faktörleri çözümlenmeyi amaçlayan bu araştırma üç aşamadan oluşan bir çözümlenmeyi içermektedir. Araştırmanın birinci aşamasında, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik, işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum, işyerlerindeki çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum, işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum ve toplam iş doyumunu düzeylerinin çalışılan lise türü, cinsiyet, medeni durum ve iş deneyimine bağlı olarak değişkenlik gösterip göstermediği tespit edilmeye çalışılmıştır. Daha sonra, lise türü, cinsiyet, medeni durum ile iş deneyiminin öğretmenlerin mesleki tükenmişlik, işinde kendini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum, işyerindeki arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum, işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum ile toplam iş doyumunu düzeylerindeki varyasyon üzerindeki bağımsız etkileri çözümlenmeye çalışılmıştır.

İkinci aşamada ise, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik, işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum, işyerlerindeki çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum, işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum ile toplam iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkilerin yönü ve derecesi çözümlenmeye çalışılmıştır.

Üçüncü ve son aşamada ise çalışılan okul türü, cinsiyet, medeni durum ve iş deneyimi değişkenlerinin öğretmenlerin mesleki tükenmişlik, işlerinde kendilerini gerçekleştirmek, işyerlerindeki arkadaşlarıyla ilişkileri ve işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum ile toplam iş doyumunu düzeylerindeki varyasyon üzerindeki ortak ve göreceli etkileri çözümlenmeye çalışılmıştır.

Yapılan istatistiksel çözümlenmeler sonucunda ulaşılan sonuçlar, çalışılan lise türüne bağlı olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında önemli farklılıklar olduğunu, tüm lise türlerinde çalışan öğretmenler arasında Ticaret Melek Liselerinde çalışan öğretmenlerin en yüksek, Fen ve Anadolu Liselerinde çalışan

öğretmenlerin ise en düşük mesleki tükenmişlik düzeyine sahip olduklarını göstermektedir. Bulgular, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yapılan merkezi sınavlarla öğrenci alan Fen ve Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin, sınavsız öğrenci alan Genel Liseler ile meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinden daha düşük olduğunu göstermektedir. Başka bir deyişle bu araştırma sonunda elde edilen bulgular, sosyo-ekonomik düzeyi yüksek ailelerden gelen nitelikli öğrencilere sahip olan ve dolayısıyla daha nitelikli eğitim-öğretim sunan liselerde görev yapan öğretmenlerin diğer liselerde görev yapan öğretmenlerle karşılaştırmalı olarak mesleki olarak kendilerini daha az tükenmiş hissettiklerini ve daha az yıprandıklarını göstermektedir.

İstatistiksel analizler sonucunda elde edilen bulgular, benzer bir durumun öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeyinde de gözlemlendiğini göstermektedir. Analiz sonuçları, işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeyi en yüksek olan öğretmenlerin Fen ve Anadolu Liselerinde, en düşük olan öğretmenlerin ise Ticaret Meslek ve Endüstri Meslek Liseleri ile Genel Liselerde görev yapan öğretmenler olduğunu göstermektedir. Daha da önemlisi analiz sonuçları, mesleki tükenmişlik düzeyi ile işinde kendini gerçekleştirmekten sağlanan doyum düzeyi arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu, işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeyi en yüksek olan Fen ve Anadolu Liselerindeki öğretmenlerin en düşük mesleki tükenmişlik düzeyine, işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeyi en düşük olan Ticaret Meslek, Endüstri Meslek ve Genel Lise öğretmenlerinin ise en yüksek mesleki tükenmişlik düzeyine sahip olduklarını göstermektedir. Bulgular, Fen ve Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin mesleki ve bireysel olarak daha fazla geliştiklerine inandıklarını ve dolayısıyla yaptıkları işin kendilerini daha az yıprattığını, Ticaret Meslek ve Endüstri Meslek Liseleri ile Genel Liselerde görev yapan öğretmenlerin ise yaptıkları işin mesleki ve bireysel olarak kendilerini daha az geliştirdiğini ve dolayısıyla mesleklerinin kendilerini daha fazla yıprattığına inandıklarını göstermektedir.

Analiz sonuçları, Fen Liseleri ve Kız Meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin işyerlerindeki arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağlanan en yüksek doyum düzeyine, İmam Hatip Liseleri ve Endüstri Meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin ise en düşük doyum düzeyine sahip olduklarını göstermektedir. Burada

en dikkat çekici olan nokta, İmam Hatip Liselerinde görev yapan öğretmenlerin çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum düzeyinin oldukça düşük olmasıdır. Bu durum, İmam Hatip liselerinde görev yapan öğretmenler arasında oldukça önemli ve ciddi sayılabilecek bir geçimsizlik ve gerilim olduğunu göstermektedir. Kendine özgü bir durum olarak gözlenen bu geçimsizlik ve gerilimin nedenlerinin bu okullar bazında kendi içinde ele alınıp incelenmesi gerekmektedir.

Analiz sonuçları, sekiz farklı lise türünde görev yapan öğretmenlerin işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeyleri arasında da önemli farklılıklar olduğunu göstermektedir. Bulgular, Kız Meslek, Ticaret Meslek ve Endüstri Meslek Liselerinde çalışan öğretmenlerin en yüksek, Fen ve Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlerin ise en düşük maddi ve ekonomik doyum düzeyine sahip olduklarını göstermektedir. Burada dikkat çeken en önemli nokta, işlerinde kendilerini gerçekleştirme ve işyerlerindeki çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları yüksek doyum düzeylerine karşın, Fen Liselerinde çalışan öğretmenlerin işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeyinin oldukça düşük olmasıdır. Başka bir deyişle, Fen Liselerinde çalışan öğretmenler işlerinin manevi getirilerinden en yüksek doyum düzeyine, maddi getirilerinden ise en düşük doyum düzeyine sahip görünmektedirler. Fen Liselerinde görev yapan öğretmenler, diğer liselerde görev yapan öğretmenlerle karşılaştırmalı olarak yaptıkları işin maddi karşılığını alamadıklarını düşünmektedirler. Bu durum Fen Liselerinde çalışan öğretmenlerin toplam iş doyum düzeylerine de yansımaktadır. Fen Liselerinde çalışan öğretmenler sekiz lise türü arasında en düşük toplam iş doyum düzeyine sahipken, Kız Meslek Liselerinde çalışan öğretmenler en yüksek toplam iş doyum düzeyine sahiptirler.

Yapılmış olan Tek-Yönlü Varyans Analizleri sonucunda elde edilen sonuçlar, diğer değişkenler göz ardı edilerek tek başına analizlere girdiğinde, çalışılan lise türünün bağımsız olarak en çok etkilediği bağımlı değişkenin öğretmenlerin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeyi olduğunu göstermektedir. Büyük bir olasılıkla bu sonuca yol açan en önemli faktör, Fen Liselerinde çalışan öğretmenlerin yukarıda da değinilen genel ortalamanın altındaki oldukça düşük doyum düzeyleridir. Varyans analizi sonuçları, tek başına denkleme giren lise türünün öğretmenlerin işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyumdaki varyasyonun % 71'ini açıkladığını göstermektedir. Bağımsız bir değişken olarak lise türünün en çok etkide bulunduğu

ikinci bağımlı değişken öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeyidir. Bu değişkendeki varyasyonun % 42'si lise türü tarafından açıklanmaktadır. Bağımsız bir değişken olarak lise türünün üçüncü sırada etkilediği bağımlı değişken ise öğretmenlerin çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum düzeyidir. Lise türü bu değişkendeki varyasyonun % 41'ini açıklamaktadır. Bağımsız bir değişken olarak çalışılan lise türünün en az etkilediği iki bağımlı değişken ise öğretmenlerin toplam iş doyumunu ile mesleki tükenmişlik düzeyleridir. Lise türü öğretmenlerin toplam iş doyumunu düzeylerindeki varyasyonun % 30'unu, mesleki tükenmişlik düzeylerindeki varyasyonun ise % 36'sını açıklamaktadır.

Analiz sonuçları, cinsiyetlerine bağlı olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik, işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum, işyerlerindeki arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum, işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum ile toplam iş doyumunu düzeyleri arasında da önemli farklılıklar olduğunu göstermektedir. Analizler, kadınların mesleki tükenmişliklerinin erkeklerden daha yüksek, fakat iş doyumunu düzeylerinin ise erkeklerden daha düşük olduğunu göstermektedir. Genel olarak ifade etmek gerekirse eğer, bulgular, liselerde öğretmenlik yapan kadınların erkeklerle karşılaştırmalı olarak işlerinden kendilerini gerçekleştirmekten, işyerlerindeki arkadaşlarıyla ilişkilerinden, işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden daha az doyum sağladıklarını ve dolayısıyla mesleki olarak daha çok yıprandıklarını ve bunun sonucu olarak kendilerini psikolojik olarak daha kötü hissettiklerini göstermektedir. Bu durumun eğitim öğretimin tüm kademelerinde çalışan kadın öğretmenlere has bir özellik mi yoksa sadece ortaöğretim kurumlarındaki genç yaştaki kız ve erkek öğrencilere öğretmenlik yapan kadın öğretmenlere özgü bir özellik mi olup olmadığı hususunda yeni ve farklı araştırmaların yapılması gerekmektedir. Bu araştırmanın sonuçları, kadın öğretmenlerin mesleklerinin tüm boyutları ile ilgili erkeklerden daha yüksek bir doyumsuzluk yaşadıklarını ve bu doyumsuzluğunda onların mesleklerine yönelik olumsuz psikolojik bir algı ve tutum içine girdiklerini göstermektedir.

Yapılmış olan Tek-Yönlü Varyans Analizleri sonucunda elde edilen sonuçlar, diğer değişkenler göz ardı edilerek tek başına analizlere girdiğinde, cinsiyetin bağımsız olarak en çok etkilediği bağımlı değişkenin öğretmenlerin toplam iş doyumunu düzeyi olduğunu göstermektedir. Varyans analizi sonuçları, tek başına denkleme giren

cinsiyetin öğretmenlerin toplam iş doyumdaki varyasyonun % 44'ünü açıkladığını göstermektedir. Tek başına analizlere girdiğinde bağımsız bir değişken olarak cinsiyetin en çok etkide bulunduğu ikinci bağımlı değişken öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyumdur. Bu değişkendeki varyasyonun % 32'si cinsiyet tarafından açıklanmaktadır. Bağımsız bir değişken olarak lise türünün üçüncü sırada etkilediği bağımlı değişken ise öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyidir. Cinsiyet öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerindeki varyasyonun % 29'unu açıklamaktadır. Bağımsız bir değişken olarak cinsiyetin en az etkilediği iki bağımlı değişken ise öğretmenlerin işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum ile işyerlerindeki arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum düzeyleridir. Tek başına analizlere giren cinsiyet öğretmenlerin işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeyindeki varyasyonun % 13'ünü, işyerlerindeki arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum düzeyindeki varyasyonun ise % 18'ini açıklamaktadır.

Analiz sonuçları, sahip oldukları iş deneyimlerine bağlı olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında önemli sayılabilecek farklılıklar olmadığını, öğretmenlerin iş deneyimlerinin artmasına veya azalmasına bağlı olarak mesleki tükenmişlik düzeylerinin artıp azalmadığını göstermektedir. Araştırma bulguları 1-5 yıl arasındaki en düşük iş deneyimine sahip olan öğretmenlerin en yüksek tükenmişlik düzeyine, 26-30 arası iş deneyimine sahip olan öğretmenlerin ise en düşük mesleki tükenmişlik düzeyine sahip olduklarını göstermektedir.

Analiz sonuçları, sahip oldukları iş deneyimine bağlı olarak öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeyleri arasında istikrarlı olmamakla birlikte önemli sayılabilecek farklılıklar olduğunu göstermektedir. Ancak burada da bulgular, iş deneyimlerinin artmasına veya azalmasına bağlı olarak öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeylerinin artıp azamadığını göstermektedir. Analiz sonuçları, 31 ve üzeri yıllık iş deneyimine sahip olan öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağlanan en düşük doyum düzeyine, 26-30 yıl arası iş deneyimine sahip olan öğretmenlerin ise en yüksek doyum düzeyine sahip olduklarını göstermektedir.

Analiz sonuçları, sahip oldukları iş deneyimine bağlı olarak öğretmenlerin işyerlerindeki çalışma arkadaşları ile ilişkilerinden sağladıkları doyum düzeyleri

arasında istikrarlı olmamakla birlikte önemli sayılabilecek farklılıklar olduğunu göstermektedir. Ancak burada da bulgular, iş deneyimlerinin artmasına veya azalmasına bağlı olarak öğretmenlerin işyerlerindeki çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum düzeylerinin artıp azalmadığını göstermektedir. Analiz sonuçları, 26-30 yıllık iş deneyimine sahip olan öğretmenlerin işyerlerindeki çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağlanan en düşük doyum düzeyine, 21-25 yıl arası iş deneyimine sahip olan öğretmenlerin ise en yüksek doyum düzeyine sahip olduklarını göstermektedir.

Analiz sonuçları, sahip oldukları iş deneyimine bağlı olarak öğretmenlerin işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeyleri arasında da istikrarlı olmamakla birlikte önemli sayılabilecek farklılıklar olduğunu, ancak iş deneyimlerinin artmasına veya azalmasına bağlı olarak öğretmenlerin işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeylerinin artıp azamadığını göstermektedir. Analiz sonuçları, 26-30 yıl arası iş deneyimine sahip olan öğretmenlerin işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağlanan en yüksek doyum düzeyine, 16-20 yıl arası iş deneyimine sahip olan öğretmenlerin ise en düşük doyum düzeyine sahip olduklarını göstermektedir.

Son olarak analiz sonuçları, sahip oldukları iş deneyimine bağlı olarak öğretmenlerin toplam iş doyumları düzeyleri arasında da istikrarlı olmamakla birlikte önemli sayılabilecek farklılıklar olduğunu, ancak burada da iş deneyimlerinin artmasına veya azalmasına bağlı olarak öğretmenlerin toplam iş doyumları düzeylerinin artıp azamadığını göstermektedir. Analiz sonuçları, 26-30 yıl arası iş deneyimine sahip olan öğretmenlerin en yüksek toplam iş doyumları düzeyine, 11-15 yıl arası iş deneyimine sahip olan öğretmenlerin ise en düşük toplam iş doyumları düzeyine sahip olduklarını göstermektedir.

Yapılmış olan Tek-Yönlü Varyans Analizleri sonucunda elde edilen bulgular, diğer değişkenler göz ardı edilerek tek başına analizlere girdiğinde, iş deneyiminin bağımsız olarak en çok etkilediği bağımlı değişkenin öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi, en az etkilediği bağımlı değişkenin/değişkenlerin ise bireyler arası ilişkilerden sağlanan doyum düzeyi ile toplam iş doyumları düzeyi olduğunu göstermektedir. Fakat varyans analizi sonuçları, açıklanan en yüksek varyasyonla en düşük varyasyon arasındaki farkın sadece binde dört olduğunu göstermektedir. Varyans analizi sonuçları,

tek başına denkleme giren iş deneyiminin en çok öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerindeki varyasyonun (% 039), en az ise öğretmenlerin toplam iş doyum düzeylerindeki varyasyonu (% 035) açıkladığını göstermektedir. Analiz sonucunda elde edilen bu bulgular, iş deneyiminin bağımlı değişkenlerdeki varyasyonu açıklama çerçevesinde, iş deneyiminin pek etkili bir bağımsız değişken olmadığını göstermektedir. Başka bir deyişle, öğretmenlerin sahip oldukları iş deneyiminin süresi onların mesleki tükenmişlik düzeyleri ile iş doyumunun üç alt boyutu ve toplam iş doyum düzeyleri üzerinde önemli sayılabilecek etkilere sahip bağımsız bir değişken olarak görünmemektedir.

Analiz sonuçları, medeni durumlarına bağlı olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik, işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum, işyerlerindeki arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum, işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum ile toplam iş doyum düzeyleri arasında önemli sayılabilecek farklılıklar olmadığını göstermektedir. Analizler, bekâr öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin evli olanlardan daha yüksek, evli olanların ise dul olanlardan daha yüksek olduğunu, fakat üç grubun mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki farklılıkların çok az olduğunu göstermektedir. Analiz sonuçları tam tersine, dul öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten ve işyerlerindeki çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum düzeylerinin daha yüksek, fakat bekâr öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum ile işyerlerindeki arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum düzeyinin daha düşük olduğunu göstermektedir. Bulgular, bekâr öğretmenlerin işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağlanan en yüksek doyum düzeyine, dul öğretmenlerin ise en düşük doyum düzeyine sahip olduklarını göstermektedir. Büyük bir olasılıkla bekâr öğretmenlerin geçimlerinden sorumlu oldukları başka kişilerin yokluğundan, dul öğretmenlerin ise aldıkları tek bir maaş veya ücretle kendileri dışındaki ailenin diğer üyelerinin geçimlerinden sorumlu olmaları böyle bir sonuca yol açmaktadır.

Yapılmış olan Tek-Yönlü Varyans Analizleri sonucunda elde edilen sonuçlar, diğer değişkenler göz ardı edilerek tek başına analizlere girdiğinde, bağımsız bir değişken olarak medeni durumun öğretmenlerin mesleki tükenmişlik, işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağlanan doyum, işyerlerindeki çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum, işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden

sağladıkları doyum ile toplam iş doyumunu düzeyleri üzerinde önemli sayılabilecek bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir.

Sekiz lise türünden seçilmiş olan 360 öğretmenin mesleki tükenmişlik, işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum, işyerlerindeki çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum ve işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum ile toplam iş doyumunu düzeyleri arasındaki bağıntıları gösteren korelasyon analizi sonuçları, beş bağımlı değişken arasında oldukça önemli ilişkiler olduğunu göstermektedir.

Mesleki tükenmişlik ile iş doyumunun üç boyutu ve toplam iş doyumunu arasındaki ilişkileri gösteren bağıntı katsayıları, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi ile en güçlü ilişkiye sahip olan iş doyumunu alt boyutunun işin maddi ve ekonomik getirilerinden sağlanan doyum ile işinde kendini gerçekleştirmekten sağlanan doyum olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum ile işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki güçlü negatif ilişkiler, bu iki boyuttan sağlanan doyum düzeyleri düştükçe mesleki tükenmişlik düzeylerinin arttığını göstermektedir. Başka bir deyişle, öğretmenlerin işlerinin maddi ve ekonomik getirileri ile işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeyi azaldıkça mesleki tükenmişlik düzeyleri artmaktadır. Bu durum, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin artmasının en önemli iki nedeninin işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinin yetersizliği ile işlerinde kendilerini gerçekleştirme koşullarının yetersizliği olduğunu göstermektedir. Mesleki tükenmişlik ile işyerindeki çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum düzeyi arasındaki pek güçlü olmayan negatif ilişki, çalışma arkadaşlarıyla olumsuz ilişkilerinin de öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinde bir artışa yol açtığını göstermektedir.

İş doyumunun üç boyutu ile bu boyutlar ve toplam iş doyumunu arasındaki ilişkileri gösteren bağıntı katsayıları, öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeyi ile çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum düzeyi arasında güçlü bir ilişki olduğunu, fakat işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeyi ile işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeyi arasında karşılaştırmalı olarak daha zayıf bir ilişki olduğunu göstermektedir. Benzer bir biçimde, bu değişkenler arasındaki bağıntı

katsayıları, öğretmenlerin işyerlerindeki çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum düzeyi ile işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeyi arasında pek güçlü olmayan pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Korelasyon analizi sonunda elde edilen bağıntı katsayıları, toplam iş doyumunu ile en güçlü ilişkiye sahip olan iş doyumunu alt boyutunun öğretmenlerin çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum, en zayıf ilişkiye sahip olan alt boyutun ise işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum olduğunu göstermektedir.

Lise türü, cinsiyet, iş deneyimi ve medeni durumun öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerindeki varyasyon üzerindeki ortak etkilerini gösteren regresyon analizi sonuçları, dört bağımsız değişkenin bir arada mesleki tükenmişlik düzeyindeki varyasyonun % 39'unu açıkladığını, fakat bir arada denkleme girdiklerinde her bir bağımsız değişkenin mesleki tükenmişlikteki varyasyon üzerindeki bağımsız etkileri arasında önemli farklılıklar olduğunu göstermektedir. Lise türü tek başına analize girdiğinde mesleki tükenmişlik düzeyindeki varyasyonun % 36'sını açıklamıştı. Fakat diğer değişkenlerle birlikte regresyon denklemine girdiğinde okul türünün bağımsız etkisi % 09'a düşmektedir. Tek başına analize girdiğinde öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerindeki varyasyonun % 29'unu açıklayan cinsiyet, diğer değişkenlerle birlikte analize girdiğinde de yine % 29'luk bir etkiye sahip görünmektedir. Analiz sonuçları, diğer değişkenlerle analize giren meslek deneyiminin ise mesleki tükenmişlik üzerinde % 007'lik bir etkiye, medeni durumun ise herhangi bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir. Kısacası, analiz sonuçları öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerindeki varyasyon üzerinde en etkili olan bağımsız değişkenin cinsiyet olduğunu göstermektedir.

Lise türü, cinsiyet, iş deneyimi ve medeni durumun öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeylerindeki varyasyon üzerindeki ortak etkilerini gösteren regresyon analizi sonuçları, dört bağımsız değişkenin bir arada bağımlı değişkendeki varyasyonun % 44'ünü açıkladığını, fakat bir arada denkleme girdiklerinde her bir bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki bağımsız etkileri arasında önemli farklılıklar olduğunu göstermektedir. Lise türü tek başına varyans analizine girdiğinde öğretmenlerin işyerlerindeki kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeyindeki varyasyonun % 42'sini açıklamıştı. Fakat diğer

değişkenlerle birlikte regresyon denklemine girdiğinde lise türünün bağımsız etkisi % 11'e düşmektedir. Tek başına varyans analizine girdiğinde öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeylerindeki varyasyonun % 32'sini açıklayan cinsiyet, diğer değişkenlerle birlikte regresyon analize girdiğinde de yine % 32'lik bir etkiye sahip görünmektedir. Analiz sonuçları, diğer değişkenlerle birlikte analize giren meslek deneyimi ve medeni durum değişkenlerinin ise öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirme düzeyleri üzerinde herhangi bir bağımsız etkiye sahip olmadıklarını göstermektedir. Kısacası, analiz sonuçları öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeylerindeki varyasyon üzerinde en etkili olan bağımsız değişkenlerin cinsiyet ve lise türü olduğunu göstermektedir.

Lise türü, cinsiyet, iş deneyimi ve medeni durumun öğretmenlerin işyerlerindeki çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum düzeylerindeki varyasyon üzerindeki ortak etkilerini gösteren regresyon analizi sonuçları, dört bağımsız değişkenin bir arada bağımlı değişkendeki varyasyonun % 22'sini açıkladığını, fakat bir arada denkleme girdiklerinde her bir bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki bağımsız etkileri arasında önemli farklılıklar olduğunu göstermektedir. Lise türü tek başına varyans analizine girdiğinde öğretmenlerin işyerlerindeki çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum düzeyindeki varyasyonun % 41'ini açıklamıştı. Fakat diğer değişkenlerle birlikte regresyon denklemine girdiğinde lise türünün bağımsız etkisi % 03'e düşmektedir. Tek başına varyans analizine girdiğinde öğretmenlerin işyerlerindeki çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum düzeylerindeki varyasyonun % 18'ini açıklayan cinsiyet, diğer değişkenlerle birlikte regresyon analize girdiğinde de yine % 18'lik bir etkiye sahip görünmektedir. Analiz sonuçları, diğer değişkenlerle birlikte analize giren meslek deneyimi ve medeni durum değişkenlerinin ise öğretmenlerin işyerlerindeki çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum düzeyi üzerinde herhangi bir bağımsız etkiye sahip olmadıklarını göstermektedir. Kısacası, analiz sonuçları öğretmenlerin işyerlerindeki çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum düzeylerindeki varyasyon üzerinde en etkili olan bağımsız değişkenlerin cinsiyet ve lise türü olduğunu göstermektedir.

Lise türü, cinsiyet, iş deneyimi ve medeni durumun öğretmenlerin işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeylerindeki varyasyon

üzerindeki ortak etkilerini gösteren regresyon analizi sonuçları, dört bağımsız değişkenin bir arada bağımlı değişkendeki varyasyonun % 60'ını açıkladığını, fakat bir arada denkleme girdiklerinde her bir bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki bağımsız etkileri arasında önemli farklılıklar olduğunu göstermektedir. Lise türü tek başına varyans analizine girdiğinde öğretmenlerin işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeyindeki varyasyonun % 71'ini açıklamıştı. Fakat diğer değişkenlerle birlikte regresyon denklemine girdiğinde lise türünün bağımsız etkisi % 51'e düşmektedir. Tek başına varyans analizine girdiğinde öğretmenlerin işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeylerindeki varyasyonun % 13'ünü açıklayan cinsiyet, diğer değişkenlerle birlikte regresyon analize girdiğinde etkisi % 09'a düşmektedir. Analiz sonuçları, diğer değişkenlerle birlikte analize giren meslek deneyimi ve medeni durum değişkenlerinin ise öğretmenlerin işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeyi üzerinde herhangi bir bağımsız etkiye sahip olmadıklarını göstermektedir. Kısacası, analiz sonuçları öğretmenlerin işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeylerindeki varyasyon üzerinde en etkili olan bağımsız değişkenlerin lise türü ve cinsiyet olduğunu göstermektedir.

Lise türü, cinsiyet, iş deneyimi ve medeni durumun öğretmenlerin toplam iş doyumunu düzeylerindeki varyasyon üzerindeki ortak etkilerini gösteren regresyon analizi sonuçları, dört bağımsız değişkenin bir arada bağımlı değişkendeki varyasyonun % 51'ini açıkladığını, fakat bir arada denkleme girdiklerinde her bir bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki bağımsız etkileri arasında önemli farklılıklar olduğunu göstermektedir. Lise türü tek başına varyans analizine girdiğinde öğretmenlerin toplam iş doyumunu düzeyindeki varyasyonun % 30'unu açıklamıştı. Fakat diğer değişkenlerle birlikte regresyon denklemine girdiğinde lise türünün bağımsız etkisi % 06'ya düşmektedir. Tek başına varyans analizine girdiğinde öğretmenlerin toplam iş doyumunu düzeylerindeki varyasyonun % 44'ünü açıklayan cinsiyet, diğer değişkenlerle birlikte regresyon analizine girdiğinde de yine % 44'lük bir etkiye sahip görünmektedir. Analiz sonuçları, diğer değişkenlerle birlikte analize giren meslek deneyimi ve medeni durum değişkenlerinin ise öğretmenlerin toplam iş doyumunu düzeyleri üzerinde herhangi bir bağımsız etkiye sahip olmadıklarını göstermektedir. Kısacası, analiz sonuçları

öğretmenlerin toplam iş doyumu düzeylerindeki varyasyon üzerinde en etkili olan bağımsız değişkenlerin cinsiyet ve lise türü olduğunu göstermektedir.

Son olarak bu sonuçlar ışığında aşağıdaki önermelerde bulunulabilir.

1) Bulgular, Fen ve Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin genel liseler ile meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinden daha düşük, tersine genel ve mesleki liselerde görev yapan öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeylerinin ise Fen ve Anadolu liselerinde görev öğretmenlerden daha düşük olduğunu göstermektedir. Farklı lise türlerinde görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ve iş doyumları arasındaki bu farklılıkların altında yatan temel nedenlerin ciddi bir şekilde araştırılması gerekmektedir.

2) Analiz sonuçları, cinsiyetlerine bağlı olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyumu düzeyleri arasında da önemli farklılıklar olduğunu, kadınların mesleki tükenmişlik düzeylerinin erkeklerden daha yüksek, fakat iş doyumu düzeylerinin ise erkeklerden daha düşük olduğunu göstermektedir. Kadın öğretmenlerin mesleklerinden duyduğu hazzın artırılmasına yönelik olarak araştırmalar yapılmalı ve ilgili kurum ve kuruluşlar tarafından, kadın öğretmenlerin eğitim sektörü içinde daha fazla yer almaları özendirilmelidir.

3) Mesleki tükenmişlik ile iş doyumun üç boyutu ve toplam iş doyumu arasındaki ilişkileri gösteren bağıntı katsayıları, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi ile en güçlü ilişkiye sahip olan iş doyum alt boyutunun işin maddi ve ekonomik getirilerinden sağlanan doyum ile işinde kendini gerçekleştirmekten sağlanan doyum olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlardan yola çıkarak, Eğitim sisteminden kaynaklanan sorunlar çözümlenmeli, öğretmenlik mesleğinin toplumdaki statüsü yükseltilerek sosyal ve kültürel koşulları ve özlük hakları düzeltilmesi için gerekli önlemler alınmalıdır.

4) Öğretmenlik mesleğinin mesleki özveri, yoğun ilgi, insana sevgi ve sabır gerektiren bir meslek olması nedeniyle, öğretmen seçiminde bu özelliklere sahip olan kişilere öncelik tanınmalıdır. Öğretmenlerin sıklıkla yer değiştirmelerinin sebepleri ve buna kaynaklık eden stres ve tükenmişliğin boyutları incelenebilir ve öğretmenlerin mesleği isteyerek seçmesi sağlanmalı, verim düzeyi artırılmalıdır.

5) Ülkenin eğitim politikaları belirlenirken, okulun fiziki şartlarının düzeltilmesi ve sınıf mevcutlarının azaltılmasına yönelik önlemler alınmalıdır.

6) Öğretmenlerin ortam ve çalışma koşulları iyileştirilmeli, okul yöneticileri tarafından gerekli destek sağlanmalıdır.

7) Milli Eğitim Bakanlığı okul yöneticileri ile sıklıkla irtibat halinde olarak öğretmenlerin mesleki ve yaşam kalitesini artıracak konular üzerinde durulmalı, böylece öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri belli bir seviyeye kadar azaltılabilmelidir.

8) Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik durumlarının azaltmak amacıyla öğretmenlerin iş doyumunu arttırmaya yönelik, sosyal, psikolojik ve ekonomik gereksinimler göz önüne alınarak gerekli iyileştirmeler yapılmalı ve öğretmenlerin ortam ve çalışma koşulları iyileştirilmeli, okul yöneticileri tarafından gerekli destek sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

- Akçamete, G., Kaner S. ve Sucuoğlu, B. (2001), Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu Ve Kişilik, 324, Nobel Yayınevi, Ankara
- Akten, S. (2007). Rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Aktuğ, Đ.Y; Susur, A; Keskin, S; Balcı, Y; Seber, G. (2006). “Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesinde Çalışan Hekimlerde Tükenmişlik Düzeyleri”. *Osmangazi Tıp Dergisi*, 28 (2): 91– 101.
- Alderfer, C.P. (1972). Existence, Relatedness, and Growth; Human Needs in Organizational Settings. *New York: Free Pres.*
- Ardıç, K. Ve Polatçı, S. (2008) “Tükenmişlik Sendromu: Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama” *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15): 69-96.
- Aslan, H., (2006). Çalışanların iş doyumuna göre depresyon, benlik saygısı ve denetim odağı algısı değişkenlerinin incelenmesi (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Aşık, A. N. (2010), “Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme” *Türk İdare Dergisi*, s. 467
- Balcı, B. (2004). Milli Eğitime Bağlı Meslek Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Başaran, B.I. (1999), “Zihinsel, görme, işitme özürlü çocuklara eğitim veren özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin kişilik özelliklerinin belirlenmesi ve Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Başkan, A.G. (2001), “Öğretmenlik Mesleği ve Öğretmen Yetiştirmede Yeniden Yapılanma”, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20:16-25

- Başol, G.ve Altay, M. (2009) “Eğitim Yöneticisi ve Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi” *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(58): 191-216
- Baysal, A., (1995), “Lise ve dengi okul öğretmenlerinde meslekte tükenmişliğe etki eden faktörler”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Cemaloğlu, N. ve Şahin, D. E. (2007), “Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi.” *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 2; 465-484.
- Cherniss, C. (1980). *Professional burnout in human service organizations*. Praeger Press, New York.
- Çam, O. (1992), *Tükenmişlik envanterinin geçerlik ve güvenirliliğinin araştırılması*, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Ankara: Hacettepe Üniversitesi VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Tür Psikologlar Derneği Yayını, 155-159.
- Çavuşoğlu, İ. (2009). “Sınıf öğretmenliği son sınıf öğretmen adaylarının tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi”. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı. Adana
- Dolunay, A. B. Piyal, B. (2001). Öğretmenlerde Bazı Mesleki Özellikler ve Tükenmişlik. *Kriz Dergisi*, Ankara. 11 (1), 35-48.
- Dorman, J. (2003). “Testing a model for teacher burnout”. *Austrian Journal of Educational & Developmental Psychology*, 3, 35-47.
- Eğinli, A.T., (2009). “Çalışanlarda İş doyumunu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B. Dergisi*, 23(3) Erzurum.
- Filiz, Z. (2014). “Öğretmenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157-171.

- Freudenberger, Herbert J. (1974), “ Staff Burn-Out”, *Journal of Social Issues*, 30(1):159-165.
- Gümüş, H. (2006), “Farklı mesleklerde çalışanların iş ve yaşam doyumlarının tükenmişlik düzeyleri açısından karşılaştırılması”, (*Yayınlanmamış Doktora Tezi*), Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Güneş, İ. Bayraktaroğlu, S. ,Kutanis Özen, R. (2009) “Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: Bir Devlet Üniversitesi Örneği” *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3) : 481-497
- Herzberg, F. (1987). One more time: How dou you motivate employees?. *Harward Business Review*. September–October: 6- 12
- Kaçmaz N., (2005)”Tükenmişlik (Burnout) Sendromu”, *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68:29-32
- Karakelle, S., & Canpolat, S. (2008). Tükenmişlik düzeyi yüksek ilköğretim öğretmenlerinin öğrencilere yaklaşım biçimlerinin incelenmesi, *Eğitim ve Bilim*, 33 (147), 106-120.
- Kaya, N., Kaya, H., Ayık, S., Uygur, E. (2010). Bir devlet hastanesinde çalışan hemşirelerde tükenmişlik. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 7:1. Erişim: (03.02.2016) <http://www.insanbilimleri.com>
- Kayabaşı, Y. (2008). “Bazı Değişkenler Açısından Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 20: 191-212.
- Koçak, R. (2009). Okul yöneticilerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *F.Ü.Sosyal Bilimler Dergisi*, 19 (1), 65-83.
- Koroğlu , Ö. (2012), “İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri İle Genel İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2); 275-289.
- Köse, M. R. (1985) “A Study on Job Satisfaction of Employees in Three Research Organizations in Turkey” Unpublished MS Thesis, Institute of Social Sciences, METU,Ankara.

- Korkmaz, G. ve Sadık, F. (2011). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Tutumlarının Sosyo-Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20 (1), 121-138.
- Levinson, H. (1996). "Burnout". *Harvard Business Review*. July-August. p.153-161
- Maraşlı, M. (2003) "Lise öğretmenlerinin Bazı Özelliklerine ve Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerine Göre Tükenmişlik Düzeyleri", (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.ss28
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(1), 99-113.
- Meier, S. T. (1983). "Toward a Theory of Burnout", *Human Relations*, Oct,36(10): 1.
- Nie, H. Hull, C. Jenkins, J. Steinbrenner, K, & Bent, D. (Eds) (1975) *SPSS: Statistical Package for the Social Sciences*, New York: Basic Books.
- Oruç, S. (2007), "Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi", (Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Otacıoğlu, G. S. (2008) "Müzik Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu ve Etkileyen Faktörler", *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15; 103-116.
- Örkün, Ü. (2011) "Tekstil Sektörü Mavi Yaka Çalışanlarının Yaşam Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu Tarafından Yordanması" (Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana
- Özkan, A. (2016) "İlkokul ve Ortaokul Yöneticilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi (Denizli İli Pamukkale ve Merkezefendi İlçe Örneği), (Tezsiz Yüksek Lisans Projesi), Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli

- Peker, R. (2002). Anaokulu, ilköğretim ve lise öğretmenlerinde mesleki tükenmişliğin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1):319-331.
- Perlman, B. ve E. A. Hartman (1982), “Burnout: Summary and Future Research”, *Human Relations*, 35 (4): 283 – 305.
- Schultz, D.P., & Schultz, S.E. (1998). *Psychology and Work Today*. New Jersey: Prentice Hall.
- Soysal,A.(2011) "İş Yaşamında Tükenmişlik", <http://www.ceis.org.tr/> Erişim Tarihi: 08.01.2016
- Sun, Ö.H. (2002) İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Yayınlanmamış Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Suran, B. G., Sheridan, E. P. (1984), “Management Of Burnout: Training Psychologists In Professional Life Span Perspectives”, *Professional Psychology: Research And Practice*. 15,6,741-752.
- Şişman, M., Turan, S. (2004). Bazı Örgütsel Değişkenler Açısından Çalışanların İş Doyumu Ve Sosyal- Duygusal Yalnızlık Düzeyleri. *Osman Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 5 (1), 117-128.
- Torun, A. (1995), “Tükenmişlik, aile yapısı ve sosyal destek ilişkileri üzerine bir inceleme”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Tunacan, S., Çetin C. (2009). “Lise Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin Tespitine İlişkin Bir Araştırma”. *M.Ü. Atatürk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 29, 155-172.
- Turan, S. (2004). “Yönetim ve Öğretmenlik Mesleği”. M. Ö. ,Karslı (ed.). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş Alternatif Yaklaşım* (s. 255–275). İkinci Baskı. Ankara: Öğreti- Pegem A Yayıncılık.

Tümkaya, S. (1996). Öğretmenlerdeki tükenmişlik grlen psikolojik belirtiler ve başa
ıkma davranışları. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). ukurova Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

stner, M. (2006). “ğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum leğinin Geçerlik ve
Güvenirlik alışması”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*,0045:109-127.



ÖZET

Bu çalışma lise öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerini incelemeyi amaçlamaktadır. Van Büyükşehir Belediyesine bağlı üç merkez ilçede (İpekyolu, Tuşpa, Edremit) yer alan akademik ve mesleki liseler arasından kümelendirilmiş oransal rastlantısal seçim yöntemiyle belirlenmiş sekiz lise türünden seçilmiş 360 öğretmenden oluşan bir örneklem üzerinde yürütülmüş olan bu çalışma, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerini etkileyen faktörleri çözümlenmeyi amaçlamaktadır. Bu araştırmadaki çözümlenmelerde üç aşamalı bir süreç izlenmiştir. Birinci aşamasında, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik, işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum, işyerlerindeki çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum, işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum ve toplam iş doyumunu düzeylerinin çalışılan lise türü, cinsiyet, medeni durum ve iş deneyimine bağlı olarak değişkenlik gösterip göstermediği tespit edilmeye çalışılarak, seçilmiş olan dört bağımsız değişkenin öğretmenlerin mesleki tükenmişlik, işinde kendini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum, işyerindeki arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum, işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum ile toplam iş doyumunu düzeylerindeki varyasyon üzerindeki bağımsız etkileri çözümlenmeye çalışılmıştır. İkinci aşamada, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik, işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum, işyerlerindeki çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum, işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum ile toplam iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiler çözümlenmeye çalışılmıştır. Üçüncü ve son aşamada ise çalışılan okul türü, cinsiyet, medeni durum ve iş deneyimi değişkenlerinin öğretmenlerin mesleki tükenmişlik, işlerinde kendilerini gerçekleştirmek, işyerlerindeki arkadaşlarıyla ilişkileri ve işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum ile toplam iş doyumunu düzeylerindeki varyasyon üzerindeki ortak ve görece etkileri çözümlenmeye çalışılmıştır.

Yapılan istatistiksel çözümlenmeler sonucunda ulaşılan sonuçlar, çalışılan lise türüne bağlı olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik, işlerinde kendilerini gerçekleştirme, çalışma arkadaşlarıyla ilişkileri, işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum ile toplam iş doyumunu düzeyleri arasında önemli farklılıklar olduğunu göstermektedir. Bulgular, Fen ve Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin genel liseler ile meslek liselerinde

görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinden daha düşük, tersine genel ve mesleki liselerde görev yapan öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeylerinin ise Fen ve Anadolu liselerinde görev öğretmenlerden daha düşük olduğunu göstermektedir. Analiz sonuçları, cinsiyetlerine bağlı olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri arasında da önemli farklılıklar olduğunu, kadınların mesleki tükenmişlik düzeylerinin erkeklerden daha yüksek, fakat iş doyumunu düzeylerinin ise erkeklerden daha düşük olduğunu göstermektedir. Bulgular, sahip oldukları iş deneyimi ve medeni durumlarına bağlı olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri arasında önemli sayılabilecek farklılıklar olmadığını göstermektedir. Tek-Yönlü Varyans Analizi sonuçları, çalışılan lise türü ile cinsiyet bağımsız olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş deneyimindeki varyasyon üzerine önemli etkilere sahip olduğunu, buna karşın medeni durum ve iş deneyiminin ise önemli sayılabilecek etkilere sahip olmadığını göstermektedir. Mesleki tükenmişlik ile iş doyumunun üç boyutu ve toplam iş doyumunu arasındaki ilişkileri gösteren bağıntı katsayıları, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi ile en güçlü ilişkiye sahip olan iş doyumunu alt boyutunun işin maddi ve ekonomik getirilerinden sağlanan doyum ile işinde kendini gerçekleştirmekten sağlanan doyum olduğunu göstermektedir.

Anahtar Terimler: Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu, Kendini Gerçekleştirme, Bireylerarası İlişkiler, Ekonomik Yararlar, Lise Türü, Toplumsal Cinsiyet, İş Deneyimi, Medeni urum

SUMMARY

This study aimed at investigating job exhaustion (teachers' burnout) and job satisfaction of teachers. This study which is aimed at analyzing the factors influencing the variation in job exhaustion and satisfaction levels of high school teachers has been carried on a sample of 360 teachers who have been selected from academic and vocational high schools taking place within the boundaries of Van metropolitan region by utilizing a stratified proportional random sampling procedure. A three stage process has been followed in the data analysis of this study. In the first stage, degree of the variations in job exhaustion, in satisfaction from self-actualization, in satisfaction from intrapersonal relationship, in satisfaction from economic benefits of the job and in total job satisfaction are tested as depending on the type of high school, gender, marital status and job experience of the teachers. As depending on the degrees of these variations, later the statistical significance of the independent effects of each of the independent variables on the dependent variables were analyzed. In the second stage the direction and degree of the relationships between job exhaustion, satisfaction from self-actualization, satisfaction from intrapersonal relationship, satisfaction from economic benefits of the job and total job satisfaction were analyzed. In the third and last stage the joint and independent effects of the type of high school, gender, marital status and job experience on the variations in the dependent variables were analyzed.

The results of this study indicated that there are significant differences between job exhaustion levels of the teachers as depending on the type of high school that they are working in. The analyses indicated that job exhaustion level of the Science and Anatolian high school teachers is lower than general and vocational high school teachers. But the results indicated that contrary to the previous case, Science and Anatolian high school teachers have greater levels of satisfaction from self-actualization and intrapersonal aspects of their jobs as compared with the general and vocational high school teachers. The results of this study indicated that there are significant differences between job exhaustion levels of the teachers as depending on their sex. The analyses indicated that job exhaustion level of the male teachers is lower than those of female teachers. But the results indicated that male teachers have greater levels of satisfaction

from self-actualization and intrapersonal aspects of their jobs as compared with the female teachers. Findings indicated that there are no significant differences between job exhaustion and satisfaction levels of the teachers as depending on their marital status and job experience. One-Way Analyses of Variance results indicated that both type of high school and gender have significant independent effects on the level of the variation in job exhaustion and satisfaction levels of the teachers. But, the analyses indicated that marital status and job experience have no significant independent effects on variation the selected dependent variables. Correlation coefficients results indicated that there are significant negative relationships between job exhaustion and satisfaction levels of the teachers. The analyses indicated that the two dimensions of job satisfaction which have the strongest negative relationships with job exhaustion are self actualization and economic benefits of the job.

Keywords: Job Exhaustion, Job Satisfaction, Self-Actualization, Intrapersonal Relationships, Economic Benefits, Type of High School, Gender, job Experience, Marital Status

EKLER

Ek- 1 (Öğretmen Anketi)

Ek- 2 (Maslach Mesleki Tükenmişlik Ölçeği)

Ek-3 (İş Doyumu Ölçeği)



EK I
ÖĞRETMEN ANKETİ

Saygı değer Öğretmenler,

Bu anket, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü tarafından Van iline bağlı merkez ilçelerde görev yapmakta olan lise öğretmenlerinin sosyal, ekonomik ve demografik özelliklerine bağlı olarak iş doyumunu ve mesleki tükenmişliklerini incelemeyi amaçlayan bir araştırma için hazırlanmıştır. Anketteki sorulara vereceğiniz yanıtlar sonucunda elde edilecek veriler araştırmanın bilimsel amacı dışında kullanılmayacak, hiçbir kişi veya kuruma verilmeyecek ve tamamen gizli tutulacaktır.

Soruları yanıtlarken göstereceğiniz ilgi ve titizlik için teşekkür ederiz.

GÜLÜSTAN KAPAR

1. Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek
2. Medeni Durumunuz : () Bekâr () Evli () Dul/Boşanmış
3. Doğum Tarihiniz:/...../.....
4. Doğduğunuz İlin Adı:
5. Doğduğunuz Yerleşim Birimi: () İl Merkezi () İlçe () Belde () Köy
6. Şu Anda Görev Yaptığınız Okulun Adı:
.....
7. Şu Anda Ders Verdiğiniz
Branş:.....
8. Mezun Olduğunuz Üniversitenin
Adı:.....
9. Mezun Olduğunuz Fakültenin
Adı:.....
10. Mezun Olduğunuz Bölümün
Adı:.....
11. Kaç Yıldan Bu Yana Öğretmenlik
Yapmaktasınız:.....
12. Kaç Yıldan Bu Yana MEB' e Bağlı Okullarda Öğretmenlik
Yapmaktasınız:.....
- 13.Kaç Yıldan Bu Yana Bu Okulda Öğretmenlik Yapmaktasınız

EK II

MASLACH MESLEKİ TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

Aşağıda kişilerin ruhsal durumlarını ifade ederken kullandıkları bazı önermeler verilmiştir. Lütfen her bir önermeyi dikkatle okuyarak hangi sıklıkta hissettiğinizi size uyan seçeneğe işaret koyarak belirtiniz.

	Hiçbir zaman	Yılda bir kaç kez	Ayda bir kaç kez	Haftada bir kaç kez	Hergün
1. Kendimi işimden duygusal olarak uzaklaşmış hissediyorum	1	2	3	4	5
2. Sabah kalkıp yeni bir işgünü ile karşılaşmak zorunda kaldığımda kendimi yorgun hissediyorum	1	2	3	4	5
3. İşgününün sonunda kendimi bitkin hissediyorum	1	2	3	4	5
4. Öğrencilerimin pek çok şey hakkında neler hissettiklerini anlayabilirim	1	2	3	4	5
5. Bazı öğrencilerime onlar sanki kişilikten yoksun bir objeymiş gibi davrandığını hissediyorum	1	2	3	4	5
6. Bütün gün insanlarla çalışmak benim için gerçekten bir gerginliktir	1	2	3	4	5
7. Öğrencilerimin sorunlarını etkili bir şekilde Hallederim	1	2	3	4	5
8. İşimin beni tükettiğini hissediyorum	1	2	3	4	5
9. İşimle diğer insanların yaşamlarını olumlu yönde etkilediğimi hissediyorum	1	2	3	4	5
10. Bu mesleğe başladığımdan beri insanlara karşı katılaştığımı hissediyorum	1	2	3	4	5
11. Bu iş beni duygusal olarak katılaştırdığı için sıkıntı duyuyorum	1	2	3	4	5
12. Kendimi çok enerjik hissediyorum	1	2	3	4	5
13. İşimin beni hayal kırıklığına uğrattığını düşünüyorum	1	2	3	4	5
14. İşimde gücümün üstünde çalıştığımı hissediyorum	1	2	3	4	5
15. Bazı öğrencilerin başına gelenler gerçekten umurumda değil	1	2	3	4	5
16. Doğrudan insanlarla çalışmak bende çok fazla strese neden oluyor	1	2	3	4	5
17. Öğrencilerime rahat bir atmosferi kolayca sağlayabilirim	1	2	3	4	5
18. Öğrencilerimle yakın ilişki içinde çalıştıktan sonra kendimi ferahlamış hissediyorum	1	2	3	4	5
19. Bu meslekte pek çok değerli işler başardım	1	2	3	4	5
20. Kendimi çok çaresiz hissediyorum	1	2	3	4	5
21. İşimde duygusal sorunları bir hayli soğukkanlılıkla hallederim	1	2	3	4	5
22. Öğrencilerin bazı problemleri için beni suçladıklarını hissediyorum	1	2	3	4	5

EK III İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

Aşağıda kişilerin iş yerleri ve iş durumları ile ilgili ruh hallerini ifade ederek kullandıkları önermeler verilmiştir. Lütfen her bir önermeyi dikkatle okuyarak verilen seçenekler arasından size en uygun olanı işaretleyiniz

Tamamen Doğru	Doğru	Kısmen Doğru	Kısmen Yanlış	Yanlış	Tamamen Yanlış
6	5	4	3	2	1

1	Şu andaki işim ilgi alanıma uygundur	6	5	4	3	2	1
2	Yaptığım işi seviyorum	6	5	4	3	2	1
3	Okulumdaki arkadaşlarımla ortak inanç ve görüşlere sahibim	6	5	4	3	2	1
4	Yaptığım iş bilgi ve becerilerimi geliştiriyor	6	5	4	3	2	1
5	Bazı zamanlar yanlış iş veya meslek seçtiğim düşüncesine kapılıyorum	6	5	4	3	2	1
6	İşimi ilgilendiren kararlara katılmamı yeterli buluyorum	6	5	4	3	2	1
7	Yaptığım işin toplumsal yararlılığını doyurucu buluyorum	6	5	4	3	2	1
8	İşimle ilgili sorumluluğu yeterli buluyorum	6	5	4	3	2	1
9	İşimle ilgili yetkileri yeterli buluyorum	6	5	4	3	2	1
10	İşim beni kendime ve çevreme yabancılaştırıyor	6	5	4	3	2	1
11	Bugün yeniden seçme şansım olsaydı, yine şu andaki işimi seçerdim	6	5	4	3	2	1
12	İşimle ilgili süreç ve uygulamaları yeterli buluyorum	6	5	4	3	2	1
13	İşim kişiliğimin gelişmesine ve olgunlaşmasına katkıda bulunuyor	6	5	4	3	2	1
14	İşimdeki başarımdan memnunum	6	5	4	3	2	1
15	İşimde bireysel inanç ve görüşlerimi açıklama olanağı buluyorum	6	5	4	3	2	1
16	İşyerim çağdaş gelişme ve yeniliklere açıktır	6	5	4	3	2	1
17	İşyerimde hoşlanmadığım ve inanmadığım şeyleri yapmak zorunda kalıyorum	6	5	4	3	2	1
18	İşyerimde görüş ve önerilerime yeteri kadar önem veriliyor	6	5	4	3	2	1
19	İşyerimde sevmediğim ve beğenmediğim insanlar var	6	5	4	3	2	1
20	Bazen arkadaşlarımla düşünce ve görüş ayrılığına düşerim	6	5	4	3	2	1

21	İşyerimdeki arkadaşlarımla ortak inanç ve görüşlere sahibim	6	5	4	3	2	1
22	Çalıştığım kurum veya birimde adilane bir görev dağılımı var	6	5	4	3	2	1
23	Bana karşı haksız ve gerekçesiz davranan arkadaşlarım var	6	5	4	3	2	1
24	İşyerimde ne yapmam gerektiğini söyleyen çok fazla insan var	6	5	4	3	2	1
25	İşyerimdeki idareciler işimde karşılaştığım zorlukları aşmada bana yeterli yardım ve desteği sağlıyor	6	5	4	3	2	1
26	İşyerimdeki çalışma arkadaşlarım ihtiyaç duyduğum yardım ve desteği sağlıyor	6	5	4	3	2	1
27	İşyerimde kendimi yalnız ve çalışma arkadaşlarıma yabancı hissedirim	6	5	4	3	2	1
28	İdarecilerin işyerimdeki uygulama ve davranışlarımdan memnunum	6	5	4	3	2	1
29	Çalışma arkadaşlarımla kırıncı ilişkilerim oluyor	6	5	4	3	2	1
30	Çalıştığım kurum veya birimi dostça ve arkadaşça bir birim olarak tanımlayabilirim	6	5	4	3	2	1
31	İş arkadaşlarımla karşılıklı mutluluk ve üzüntülerimi paylaşıyorum	6	5	4	3	2	1
32	Maddi veya manevi yardıma ihtiyacım olduğunda arkadaşlarıma başvurabiliyorum	6	5	4	3	2	1
33	İşyerimde rahatsız edici dost-ahbap ilişkileri var	6	5	4	3	2	1
34	Çalışma arkadaşlarım görev ve sorumluluklarını yerine getirebiliyorlar	6	5	4	3	2	1
35	Arkadaşlarım arasındaki eleştiri ve özeleştiri mekanizmasını yeterli buluyorum	6	5	4	3	2	1
36	Bir bütün olarak, çalıştığım kurumdaki arkadaşlık ilişkilerini doyurucu buluyorum	6	5	4	3	2	1
37	Maaşım zorunlu ihtiyaçlarımı karşılamaya ve ailemi geçindirmeye yetiyor	6	5	4	3	2	1
38	Maaşım yaptığım iş ve çalışmalarımın karşılığıdır	6	5	4	3	2	1
39	İşim, eğitim düzeyimin karşılığı olan maddi imkânları sağlıyor	6	5	4	3	2	1
40	Bilgi ve becerilerimin karşılığı olan ücreti alıyorum	6	5	4	3	2	1
41	Şu andaki işyerimdeki iş güvencemi doyurucu buluyorum	6	5	4	3	2	1
42	Ara sıra işimi kaybetme korkusuna kapılıyorum	6	5	4	3	2	1
43	İşim bana iyi bir maddi gelecek vaat ediyor	6	5	4	3	2	1
44	Çalıştığım işyerimde hak ettiğim kıdem, derece ve kadroyu alabiliyorum	6	5	4	3	2	1

45	İşyerimi seviyorum	6	5	4	3	2	1
46	Çalıştığım kurumda maaş ve yan ödeneklerime yapılan zamları yeterli buluyorum	6	5	4	3	2	1
47	Maaşımın yetersizliğinden dolayı bazı ihtiyaçlarımdan fedakârlık yapıyorum	6	5	4	3	2	1
48	Şu andaki işimden sağladığım yan gelirleri doyurucu buluyorum	6	5	4	3	2	1
49	Fazla mesai ve çalışmalarımın karşılığını alabiliyorum	6	5	4	3	2	1
50	Bir bütün olarak, işimden sağladığım maddi kazançları doyucu buluyorum	6	5	4	3	2	1