

T.C
ÇAĞ ŐNİVERİSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTŐSŐ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI

OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN TŐKENMİŐLİK VE İŞ DOYUMU
DŐZEYLERİNİN BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

TEZİ YAZAN

Fahri Murat ACAR

TEZ DANIŞMANI

Prof.Dr.Bekir Aydın LEVENT

YŐKSEKLİSANS TEZİ

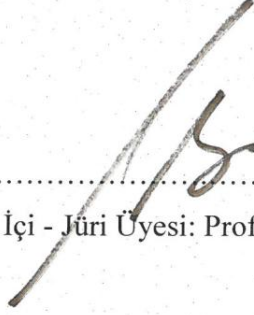
MERSİN, EYLŐL/2016

T.C
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ' NE

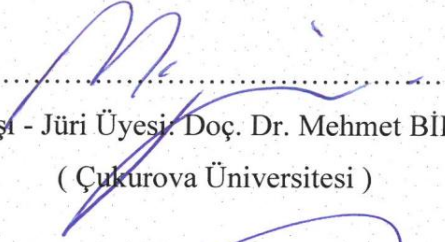
“201410003” numaralı öğrencimiz olan “Fahri Murat ACAR” tarafından hazırlanan “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” başlıklı bu tez çalışması jürilerimiz tarafından oy birliği ile Psikoloji Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.



.....
Üniv. İçi - Tez Danışmanı - Jüri Başkanı: Prof. Dr. Bekir Aydın LEVENT



.....
Üniv. İçi - Jüri Üyesi: Prof. Dr. Şükrü UĞUZ



.....
Üniv. Dışı - Jüri Üyesi: Doç. Dr. Mehmet BİLGİN
(Çukurova Üniversitesi)

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylıyorum.



.....
26 / 08 / 2016

Yrd. Doç. Dr. Murat KOÇ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 Sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'ndaki hükümlere tabidir.

ÖZET

OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN TÜKENMİŞLİK VE İŞ DOYUMU DÜZEYLERİNİN BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

Fahri Murat ACAR

Yüksek Lisans Tezi, Psikoloji Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Bekir Aydın LEVENT

Eylül 2016, 73 Sayfa

Bu çalışmanın amacı, özel kurumlarda çalışan okul öncesi öğretmenlerinin mesleklerindeki tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin yaş, hizmet yılı, mezun olunan okul türüne göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemektir.

Araştırmanın örneklemini, Adana ili Çukurova ilçesinde yer alan okul öncesi kurumlarda görev yapan 150 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan grubun, tükenmişlik düzeylerinin belirlemek amacıyla 'Tükenmişlik Ölçeği' ve iş doyumunu düzeylerini belirlemek için ise 'İş Doyum Ölçeği' kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan veriler SPSS 21 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Tükenmişlik ile iş doyumunu düzeylerinin yaş, mezun olunan okul türü, hizmet yılına göre anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için varyans analizi yapılmıştır.

Katılımcıların yaş değişkeni açısından tükenmişlik alt ölçekleri ve iş doyumunu düzeylerine göre anlamlı farklılıklar olmadığı, katılımcıların mezun olunan okul türü değişkeni açısından tükenmişlik alt ölçekleri ve iş doyumunu düzeylerine göre anlamlı farklılıklar olmadığı görülmüştür.

Katılımcıların hizmet yılı değişkeni açısından tükenmişlik alt ölçekleri düzeylerine göre anlamlı farklılık olduğu, tükenmişliğin özellikle 21-25 yıl hizmet süresi olan öğretmenlerde yoğun yaşandığı, iş doyumunu düzeylerine göre anlamlı farklılıklar olmadığı görülmüştür.

Araştırma sonucunda yaş ve hizmet yılı değişkeni arttıka retmenlerin mesleklerindeki tükenmişlik düzeyleri arttığı ve iş doyumlarının azaldığını, mezun olunan okul türü değişkeninin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyini etkilediği görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Okul ncesi ğretmenler, Tkenmişlik, İş Doyumu



ABSTRACT

INVESTIGATION OF THE BURNOUT AND THE JOB SATISFACTION LEVELS OF PRE-SCHOOL TEACHERS IN TERMS OF DIFFERENT VARIABLES

Fahri Murat ACAR

Master of Arts Thesis, Department of Psychology

Advisor: Prof. Dr. Bekir Aydın LEVENT

September 2016, 73 Page

The aim of this study is to investigate whether the burnout and job satisfaction levels of pre-school teachers working at private pre-schools show significant differences with respect to age, teaching experience, and the university they graduated from.

The sample group of the study consists of 150 teachers working in pre-schools in the central districts of Adana. The “Burnout Inventory” was used in order to detect the burnout level of the participants while the “Job Satisfaction Survey” was used to determine the level of their job satisfaction. The data gathered during the study was analyzed with SPSS 21. Subsequently a variance analysis was employed to determine whether there was a significant difference between the burnout and the job satisfaction levels according to age, the university they graduated from, and their job experience.

It was detected that there was no significant difference between the burnout sub-questionnaires and the job-satisfaction with regard to age and the university they graduated from.

It was detected that the years of experience of the participants showed a meaningful difference in the burnout sub-scales and that notably teachers with 21-25 years of experience had a high burn-out level but no significant differences were found in terms of job-satisfaction.

As a result of the study it was seen that a higher level of teachers' burnout and lower job satisfaction correlate with an increasing age and incremental years of experience as well as that the university they graduated from had an impact on burnout and job-satisfaction.

Key Words: Pre-school teachers, Burnout, Job satisfaction



İÇİNDEKİLER

KAPAK.....	i
TEZ İMZA SİRKÜLERİ.....	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ	ix
ÖNSÖZ.....	x

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ	1
1.1. Problem.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.2.1. Araştırmanın Alt Amacı.....	3
1.3. Araştırmanın Önemi	4
1.4. Varsayımlar.....	6
1.5. Sınırlılıklar.....	6
1.6. Tanımlar.....	6

İKİNCİ BÖLÜM

2. KURAMSAL AÇIKLAMALAR	7
2.1. İş Doyumu.....	7
2.1.1. İş Doyumu Kuramları	9
2.1.1.1. Başarı Güdüsü Kuramı.....	9
2.1.1.2. Çift Etmen Kuramı.....	10
2.1.1.3. Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı	10
2.1.1.4. Var Olma, İlişki Kurma ve Gelişme Hiyerarşisi Kuramı.....	12
2.1.2. Türkiye'de Gerçekleştirilen İş Doyumu Çalışmaları	13
2.1.3. İş Doyumu ve İş Doyumsuzluğu.....	14
2.2. Tükenmişlik.....	15
2.2.1. Tükenmişliğin Yarattığı Olumsuz Durumlar.....	18
2.2.2. Öğretmenlerde Yaşanan Tükenmişlik	20
2.2.3. Maslach Tükenmişlik Modeli	23
2.2.3.1. Duygusal Tükenme.....	23
2.2.3.2. Duyarsızlaşma	24
2.2.3.3. Kişisel Başarı.....	24

2.2.4. Tükenmişlik Üzerine Yapılan Çalışmalar.....	25
--	----

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.YÖNTEM.....	31
3.1. Araştırmanın Modeli.....	31
3.2. Çalışma Evreni ve Çalışma Grubu.....	31
3.3. Veri Toplama Araçları.....	33
3.3.1. Tükenmişlik Ölçeği.....	33
3.3.2. İş Doyumu Ölçeği.....	35
3.4. Verilerin Toplanması ve Analizi.....	35

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4.BULGULAR VE YORUM.....	37
4.1. Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerine Ait Betimsel İstatistikler.....	37
4.2. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Yaş Değişkenlerine Göre Tükenmişlik Düzeyleri Arasında Anlamlı Bir Farklılık Var mıdır?.....	41
4.3. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Yaş Değişkenlerine Göre İş Doyumu Düzeyleri Arasında Anlamlı Bir Farklılık Var mıdır?	42
4.4. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mezun Olunan Okul Türü Değişkenlerine Göre Tükenmişlik Düzeyleri Arasında Anlamlı Bir Farklılık Var mıdır?.....	44
4.5. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mezun Olunan Okul Türü Değişkenlerine Göre İş Doyumu Düzeyleri Arasında Anlamlı Bir Farklılık Var mıdır?.....	45
4.6. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Hizmet Yılı Değişkenlerine Göre Tükenmişlik Düzeyleri Arasında Anlamlı Bir Farklılık Var mıdır?.....	46
4.7. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Hizmet Yılı Değişkenlerine Göre İş Doyumu Düzeyleri Arasında Anlamlı Bir Farklılık Var mıdır?.....	47
5-SONUÇ VE ÖNERİLER.....	49
5.1. Sonuçlar.....	49
5.2. Öneriler.....	50
5.2.1. Uygulamaya Yönelik Öneriler.....	50
5.2.2. Yapılacak Araştırmalara Yönelik Öneriler.....	51
6-KAYNAKÇA.....	52
7-EKLER.....	61
7.1.Ek-1: Tükenmişlik Ölçeği.....	61
7.2. Ek-2: İş Doyumu Ölçeği.....	62
ÖZGEÇMİŞ.....	63

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. İş Doyumu Üzerine Yapılan Çalışmalar:.....	14
Tablo 2. Veri Toplama Grubunun Yaş Değişkenine Göre Dağılımı.....	32
Tablo 3. Veri Toplama Grubunun Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Dağılımı.....	32
Tablo 4. Veri Toplama Grubunun Hizmet Yılı Değişkenine Göre Dağılımı.....	33
Tablo 5. Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları.....	34
Tablo 6. Tükenmişlik ve İş Doyumu Ölçeklerine ait Betimsel İstatistikler.....	37
Tablo 7. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Tükenmişlik Puan Ortalamaları.....	38
Tablo 8. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları:.....	38
Tablo 9. Öğretmenlerin Mezun Olunan Okul Türüne Göre Tükenmişlik Puan Ortalamaları.....	39
Tablo 10. Öğretmenlerin Mezun Olunan Okul Türüne Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları.....	39
Tablo 11. Öğretmenlerin Hizmet Yılı Değişkenine Göre Tükenmişlik Puan Ortalamaları.....	40
Tablo 12. Öğretmenlerin Hizmet Yılı Değişkenine Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları.....	41
Tablo 13. Öğretmenlerin Yaş Değişkeni Yönünden Tükenmişlik Puanlarına Ait Varyans Analizi Tablosu.....	42
Tablo 14. Öğretmenlerin Yaş Değişkeni Yönünden İş Doyumu Puanlarına Ait Varyans Analizi Tablosu.....	43
Tablo 15. Öğretmenlerin Mezun Olunan Okul Türü Değişkeni Yönünden Tükenmişlik Puanlarına Ait Varyans Analizi Tablosu.....	44
Tablo 16. Öğretmenlerin Mezun Olunan Okul Türü Değişkeni Yönünden İş Doyumu Puanlarına Ait Varyans Analizi Tablosu.....	45
Tablo 17. Öğretmenlerin Hizmet Yılı Değişkeni Yönünden Tükenmişlik Puanlarına Ait Varyans Analizi Tablosu.....	46
Tablo 18. Öğretmenlerin Hizmet Yılı Değişkeni Yönünden İş Doyumu Puanlarına Ait Varyans Analizi Tablosu.....	47

ÖNSÖZ

Geçmişten günümüze insanoğlunun var olduğu her dönemde eğitim önemli bir yer teşkil etmiştir. Özellikle eğitim-öğretimin ilk basamağı olan okulöncesi dönem çocuğun ileriki yaşlarını şekillendirmesinde önem taşımaktadır. Bu kapsamda bakılacak olursa okulöncesi eğitimin önemi okulöncesi öğretmenlerine verilecek önem ile eşdeğerdir. Okulöncesi öğretmenlerinin mesleklerinde tükenmişlik yaşamaları iş doyumlarını etkileyerek öğrencilere sağlayacakları verimi düşürecektir. Bu düşünceler doğrultusunda okulöncesi öğretmenlerinin mesleklerindeki doyumsuzlukları ve tükenmişlik düzeyleri tespit edilmeye çalışılarak okulöncesi eğitime katkı sağlanması amaçlanmaktadır.

Türkiye’de okulöncesi eğitimin tarihsel gelişimi ve okulöncesi öğretmenlerinin mesleklerindeki tükenmişlik ve iş doyumunu incelediğimiz bu çalışmamız süresince çok değerli görüşleri bulunan, tez jürimde yer alan, danışmanım ve hocam Prof. Dr. Bekir Levent Aydın’a, değerli hocalarım Prof. Dr. Şükrü Uğuz ve Doç. Dr. Mehmet Bilgin’e, her zaman yanımda olan eşim Gül Acar’a ve güzel çocuklarım Sıraç ve Eymen’e sonsuz teşekkürler.

BÖLÜM I

1. GİRİŞ

1.1. Problem

‘Okul öncesi eğitim denildiği zaman, kişinin doğduğu ilk günden ilkokul çağına gelene kadar geçirmiş olduğu süreci ve bu süreçte çocukta çevre faktörleride içine alarak bireysel ve fiziksel özelliklerindeki gelişimin tamamlanma sürecidir’ (Oğuzkan ve Oraş, 1997).

Okul öncesi dönem çocuğun yaşamının en anlamlı olduğu ve kendini tanımaya başladığı önemli dönemlerden biridir. Bu dönemde çocuk için gerekli olan sosyal ve fiziki şartlar en üst düzeyde ayarlanmalı ve çocuklar arasında eğitim anlamında farklılıklar olmayacak şekilde bir düzen sağlanmalıdır (Ural, 1986).

Bu nedendir ki okul öncesi süreç insan hayatında önemli bir dönemi kapsamaktadır, kişi doğduğu gün başladığı öğrenme işini hayatında tüm süreçlerinde devam ettirmektedir. Özellikle erken yaşlarda öğrenmenin önemi ve bu öğrendiklerini yaşama aktarma çok önemli yer teşkil etmektedir (Oktay, 1999).

Okul öncesi eğitimin ve okulöncesi öğretmenlerinin çocuğun gelişiminde önemli yer teşkil etmektedir. Bu süreçte okul öncesi öğretmenlerinin gereksinimleri ve ihtiyaçları doğru bir şekilde saptanmalı ve mesleklerindeki iş doyumları ve tükenmişlikleri tespit edilmelidir.

Tükenmişlik kavramı kişide yavaş yavaş başlayıp zamanla gelişme göstermektedir. Ulaşılması gereken amaç tamamlandıktan sonra ani bir belirti ile kişi kendini tükenmiş hisseder. Kişi de bu belirtinin oluşması kişinin yaşadığı bazı sorunlar sonucu ortaya çıkmaktadır. Kimi zamanda kişi hiçbir olay yaşamadan tükenmişlik yaşayabilir. Tükenmişlik yaşayan kişiler önceleri yaşadıkları sendromun farkında olmamaktadırlar (Freudenberger ve Richelson, 1994).

Ani öfkelenmeler, sürekli kızgın olma hali, kendini kimsesiz ve çaresiz hissetme tükenmişlik durumunu yaşayanlarda en sık gözlenen durumlardır. Bu belirtilerde artışın gözlenmesi durumunda ise kendilerine olumsuzlukların nedeni sorulduğunda tükenmiş olduklarını ifade ettikleri cevaplar alınır (Baltaş ve Baltaş, 1998).

Tükenmişlik kavramı son yıllarda çalışanlarda yaygın bir şekilde görülmektedir. Özellikle çalışan kişilerin büyük bir çoğunluğu iş yaşamlarının bir noktasında tükenmişlik ile karşılaşır. Bu durum kişide birdenbire gelişmemektedir. Zaman içerisinde değişik etmenlerden etkilenerek ortaya çıkmaktadır (Güdük, Erol, Yağcıbulut, Uğur, Özvarış, ve Aslan, 2005).

Tükenmişlik özellikle insanlarla birebir ilişki içerisinde olan meslek guruplarında daha sıklıkla görülmektedir. Eğitim alanında yapılan çalışmalarda tükenmişlik araştırmalarının büyük bir kısmı öğretmenler üzerinden yapılmıştır. Öğretmenlik mesleği insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olmayı gerektirdiği için tükenmişlik sendromuna daha çok maruz kalmıştır (Erdemoğlu, 2007).

Tükenmişliğin bir çok sebebi olmakla birlikte genellikle insanların beklentileri ile ilgilidir, öğretmenlerde tükenmişlik; yoğun ve stresli eğitim- öğretim ortamı, öğrenci duyarsızlığı, kalabalık sınıflar, uygulamalarda yaşanan sıkıntılar gibi nedenler etkili olmaktadır (Tümekaya, 1996).

Öğretmenlerde yaşanan meslekten ve çalışma ortamlarından uzaklaşma sürecini kişinin kendisinden ve kaynaklı nedenlerden oluştuğunda söyleyebiliriz. Kendinden kaynaklı nedenler arasında özellikle öğretmenlik gibi özel bir mesleğin kendisi için ne derece uygun olduğuna dair nedenler. Öğretmenlik mesleği hayat boyu öğrenmeyi ve öğretmeyi sevmek ile başlayan özel bir meslek olup, öğretmen adaylarının bu mesleği gerçek anlamda sevmeleri gerekmektedir.

Bir diğer araştırma problemimizde okulöncesi öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri üzerinde çalışma yapılmıştır. Bir çok tanımı olmakla birlikte iş doyumu; kişinin yaptığı işi, çalıştığı kurumu, ve bu kurumdaki koşullara karşı verdiği duygusal tepkidir (Akt.Demir, 2007). Kişinin işinden sağladığı bu doyum hem kendisine hem de çalıştığı kuruma verdiği hizmet kalitesini arttırmaktadır (Musal, Ergin ve Elçi, 1995).

İş doyumu çalışanların işe yönelik tutumları, işe ve çalışmaya ilişkin tepkilerinin ifadesidir. Çalışanın işine karşı olumlu davranışlarda bulunması iş doyumluluğunu, işine karşı olumsuz tavırlar sergilemesi iş doyumсуuzluğu olarak ifade edilir. İş doyumu, genel olarak işten duyulan doyum, ücretten alınan doyum, güvenlik açısından doyum, sosyal çalışma koşulları açısından doyum, denetimden duyulan doyum, gelişme olanklarından kaynaklı doyum olarak farklı biçimlerde incelenmektedir. Çalışanın iş doyumсуuzluğu ise işe geç gelme, devamsızlık, sık sık iş değiştirme, performans

düşüklüğü gibi sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Bu durumda çalışanın işinden memnun olması işyerinide olumlu yönde etkilerken, işinden memnun olmamak kişinin işyerinde olumsuz yönde etkiler yaratabilir (Eğimli, 2009).

Bu durumda okul öncesi öğretmenlerinin yaş, hizmet yılı, mezuniyet düzeyi değişkenleri tükenmişlik ve iş doyumlarını etkilemektedir. Öğretmenin işinden memnun olması onu olumlu yönde etkileyecek, memnun olmadığı durumlarda olumsuz etkiler yaratabilecektir. Yaşa, hizmet yılına ve mezuniyet durumuna bağlı olarak tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri değişkenlikler gösterecektir. Sonuç olarak bu araştırmanın problem cümlesi şu şekilde belirlenmiştir: ‘Okulöncesi kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yaş, hizmet yılı ve mezun olunan okul türü değişkenlerine göre tükenmişlik ve iş doyumları düzeylerinde anlamlı farklar var mıdır?’.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı, Adana ili merkez özel okul kurumlarında çalışan okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin yaş, mezun olunan okul ve hizmet yılı açısından anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda şu sorulara cevap aranmaktadır:

1.2.1. Araştırmanın Alt Amaçları

- 1) Okul öncesi öğretmenlerinin yaş gruplarına göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı fark var mıdır?
- 2) Okul öncesi öğretmenlerinin hizmet yılı gruplarına göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı fark var mıdır??
- 3) Okul öncesi öğretmenlerinin mezun olduğu okul türüne göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı fark var mıdır?
- 4) Okul öncesi öğretmenlerinin yaş gruplarına göre iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı fark var mıdır?
- 5) Okul öncesi öğretmenlerinin hizmet yılı gruplarına göre iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı fark var mıdır?
- 6) Okul öncesi öğretmenlerinin mezun olunan okul türüne göre iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı fark var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Okul öncesi eğitim gün geçtikçe ülkemizde çok önem kazanmakta ve özellikle tüm illerde okul öncesi eğitim kurumları yaygınlaşmaktadır. Okul öncesi eğitimin gelişimi için özellikle üniversitelerde bilimsel çalışmalar yapılmakta, eğitim kurumlarının fiziki yapıları, kullanılan teknik ve yöntemler her geçen gün geliştirilmektedir. Bu gelişmeler doğrultusunda okul öncesi kurumlarında görev yapan eğitimcilerin çocuklar üzerinde etkileri tartışılmaz bir gerçektir. Okul öncesi öğretmenlerinin mesleklerindeki tükenmişlik düzeyleri ve iş doyumu düzeyleri ülkemizde okul öncesi eğitimin geliştirilmesi açısından takip edilmesi gereken bir konudur.

Tükenmişliğin bireydeki en büyük göstergesi bireyin enerjisinin azalmasıdır. Eskiye oranla bireyin enerjisinde azalma görülmüşse yolunda gitmeyen bir şeyler var demektir (Freudenberger ve Richelson, 1981; Akt. Erdemoğlu-Şahin, 2005). Tükenmişlik yaşayanlar duygusal yoğunluğun yanında fiziksel yorgunluğu da hissederler. Yaşanan yoğun gerginlik huzurlu uykuya izin vermemekte, kronikleşen yorgunluk ve gerginlik baş ağrılarını arttırmakta, mide rahatsızlıkları ile boyun ve sırt ağrılarına neden olmaktadır (Maslach, Zimbardo, 1982; Akt. Erdemoğlu-Şahin, 2005).

Yapılan çalışmalarda tükenme yaşayanların işi bırakmayı düşünen, hastalıklı, aile ve evlilik çatışmalarını yaşayan insanlar olarak kabul edildikleri sonucuna ulaşılmıştır (Maslach ve Jackson 1985; Maslach ve Jackson 1986).

Tükenmişliğin önemli sonuçlarından biri de zararlı alışkanlıklara yol açmasıdır. Sorunları aşmak isteyen birey, sigara, içki, sakinleştirici ilaç gibi zararlı maddelerin kullanımını arttırmakta ve zamanla bu maddelere bağımlılık geliştirebilmektedir (Izgar, 2001).

Öğretmenler tükenmişlik yaşama riski en fazla olan kişilerdir. Özellikle ülkemizde kalabalık sınıflar, düşük ücret uygulamaları, kendilerini geliştirme fırsatlarının azlığı, eğitim öğretim ile ilgili problemler öğretmenlerin tükenmişliğini arttırmakta ve iş doyumlarını düşürmektedir.

Eğitim programlarını geliştirenler ve yöneticiler öğretmenlerde tükenmişlik ve iş doyumu konusu ile yakından ilgilenmeleri gerekmektedir. Çünkü eğitim öğretimde verimlilik direkt öğretmenlerin niteliği ile yakından ilgilidir. Öğretmenlerin gelişen

dünyaya paralel olarak yetiştirilmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesine destek verilmelidir.

Öğretmenlerin kendilerini geliştirmesine fırsat verilmesi, kurumlarda öğretmen ve yöneticiler arasında işbirliğin sağlanması öğretmenlerin yaptıkları işten doyum sağlanmasını sağlayacak, bununla birlikte eğitim ve öğretim ortamlarının sağlıklı bir şekilde düzenlenmesi tükenmişliği azaltacaktır (Akçamete, Kamer, Sucuoğlu, 2001).

Okulöcesi öğretmenlerinin yaş, hizmet yılı, mezun olunan okul değişkenleri açısından incelenmesi, bu değişkenlerin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri açısından anlamları farklılaşma olup olmadığının araştırılması okulöcesi eğitimin gelişimi açısından önemli olacağı düşünülmektedir.

Özellikle bu süreçte önemli bir yer alan okulöcesi öğretmenlerin ihtiyaçlarını belirlemede ve yeni yöntemlerin geliştirilmesinde katkı sağlayacaktır. Okulöcesi öğretmenlerinin mesleklerini istekli ve mutlu olarak yapması onların mesleklerine daha iyi hazırlanmasını, performansları yüksek verimli birer öğretmen olmalarını sağlayacaktır. Bu durum tükenmişlik yaşama riskini düşürerek, iş doyumunu arttıracaktır.

Çimen (2007), ilköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik yaşantıları ve yeterlilik algılarını incelemiş araştırma Maslach Tükenmişlik Ölçeği araştırma örneğine alınan 30 okulda görev yapan 390 öğretmene uygulanmıştır. Araştırmada bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla daha fazla duygusal yorgunluk yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Yaş ile tükenmişlik arasında olumsuz bir ilişki olduğu bulunmuş, 6-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerin hizmet süresi daha fazla olanlara göre daha çok duygusal yorgunluk yaşadıkları tespit edilmiştir. Ayrıca tükenmişliğin iş tecrübesi ile negatif ilişkide olduğu, dolayısıyla genç öğretmenlerin daha fazla yorgunluk yaşama eğiliminde oldukları görülmüştür. Elde edilen bir diğer sonuç da lisansüstü eğitime sahip öğretmenler ile branş öğretmenlerinin daha fazla duyarsızlaştığıdır. Yeterlilik algısı açısından ise sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine oranla kendilerini daha yeterli algıladıkları saptanmıştır. Kendini yeterli hissetmeyen öğretmenlerin ise daha fazla duygusal yorgunluk yaşadıkları görülmüştür.

Araştırmada, okulöcesi öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenip, öğretmenlik mesleğine katkı sağlaması açısından önemlidir.

1.4. Varsayımlar

- 1.Öğretmenler, araştırmayı doğru ve içtenlikle yanıtlamışlardır.
- 2.Anketteki iş doyumunu etkenleri, öğretmenlerin iş doyumunu etkenlerini yansıtmaktadır.
- 3.Anketteki tükenmişlik etkenleri öğretmenlerin tükenmişlik etkenlerini yansıtmaktadır.

1.5. Sınırlılıklar

Bu çalışma da, Adanal ili Çukurova ilçesinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı özel anaokullarında görev yapan, tesadüfî örneklem yolu ile seçilmiş, okulöncesi öğretmenleri üzerinde yapılmıştır.

Araştırmada elde edilen sonuçlar 2015-2016 eğitim-öğretim yılı için geçerlidir. Başka zamanlar için genelleme yapılamaz.

1.6. Tanımlar

Tükenmişlik (Burnout): Beklentiler, tutumlar, güdüler ve duygular içeren, bireysel düzeyde ortaya çıkan, içsel psikolojik bir deneyimdir (Hock, 1988).

Duygusal Tükenmişlik (Emotional Exhaustion): Tükenmişliğin temel boyutu olarak kabul edilmekte bireyin duygusal kaynaklarının azaldığını hızlı bir şekilde hissetmesi durumudur (Akçatepe, Kamer, Sucuoğlu, 2001).

Duyarsızlaşma (Depersonalizasyon): Bireyin çalıştığı kişilere karşı olumsuz, alaycı tutumlar içerisine girmesi durumudur (Akçatepe, Kamer, Sucuoğlu, 2001).

Kişisel Başarı (Personal Accomplishment): Kişinin çalıştığı iş ile ilgili kendini başarısız hissetmesi ve olumsuz değerlendirmesidir (Akçatepe, Kamer, Sucuoğlu, 2001).

İş Doyumu: Kişinin işine karşı duyduğu olumlu etki ya da duygu durumudur. Kişinin işinde duyduğu memnuniyet ya da memnuniyetsizlik halidir.

BÖLÜM II

2. İş Doyumu ve Tükenmişlik İle İlgili Kuramsal Bilgi ve Araştırmalar

Bu bölümde araştırmanın temelini oluşturan iş doyumu ve tükenmişlik kavramlarından bahsedilmiştir.

2.1. İş Doyumu

Bir kurumda çalışan bir birey, bir süre sonra çoğunlukla iş doyumu gibi genel bir kavram kapsamında düşünülebilecek bir takım tutumlar geliştirmeye başlar. İş doyumu da diğer tutumlar gibi, duygusal, bilgisel ve davranışsal özelliklerin bir karışımıdır. Birçok etkenden kaynaklanabilir.

İş doyumunda üç önemli etken vardır. Bunlardan ilki, iş doyumuna duygusal bir tepkidir. Bu etken görülemez ancak anlaşılır. İş doyumu genellikle çıktılarının beklentileri ne kadar karşıladığı veya aştığına göre belirlenir. Örneğin, eğer kurum üyeleri aynı bölümdeki diğer üyelere göre çok daha fazla çalıştıkları halde çok az ödüllendirildiklerini hissediyorlarsa, onlar bu durumda işlerine, iş arkadaşlarına ve yöneticilerine karşı olumsuz bir tutum geliştireceklerdir. Bu üyelere iş doyumunun olmayacağıdır. Bu üyelere iş doyumunun olmayacağıdır. Diğer taraftan, üyeler kendilerine eğer çok iyi davranıldığını, adil bir ücret sistemi olduğunu hissediyorlarsa işlerine karşı olumlu bir tutum geliştirebilirler. Bunlarda da iş doyumu olacaktır. Üçüncü olarak iş doyumu, kendisi ile ilişkili birkaç özellik gösterir. Smith, Kendall ve Hulin beş iş doyumu boyutundan söz etmişlerdir. Bunlar; işin kendisi, ücret, yükselme olanakları, denetim, iş arkadaşları (Akkurt, 2008, s.16).

Çalışanların işlerine karşı duygularını tanımlayan iş doyumu, ilk defa 1920'lerde ortaya atılmış, 1930'lardan sonra önemi anlaşılmaya başlanmıştır. İş doyumu kişinin fiziki ve ruh sağlığını etkilemektedir. Özellikle yöneticiler çalışanlar için iş ortamlarını düzenlemeleri gerekmektedir çünkü çalışan kişilerin yaşamlarının büyük bir kısmını iş yerinde geçirmektedir. Bu yüzden iş doyumu ve yaşam doyumu arasında bir ilişki bulunmaktadır, bu da bize gösteriyor ki iş doyumu insanlar için hayati bir ihtiyaçtır (Sevimli, İşcan, 2005).

İş doyumunu kişiye gerçek manada ben işimden oldukça memnunum dedirten psikolojik, fizyolojik ve çevresel durumların değişik biçimde birleşimidir. Uzun zamandan beri kurumlardaki bireyler ve kurumlar için iş doyumunu kavramı, geniş olarak tanımlanmaya başlanmıştır.

İş doyumunu kurum çalışanları tarafından tutulan özel bir davranışın alt kümesi olarak görülmektedir. Davranışlar onların işine karşı duyduklarıdır. Hulin ve Blood (1968) iş doyumunu üç alandaki (belirli iş faktörleri, bireysel özellikler ve dışındaki grup ilişkileri) belirli çoğul davranışın sonuçları olarak tanımlanmaktadır.

Cribbin'e (1972) göre iş doyumunu, bireyin toplam iş çevresinden, işin kendisinden, yöneticilerden, çalışma grubundan ve iş organizasyonundan elde etmeye çaba gösterdiği rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı bir duygudur.

Porter ve Lawler (1965) iş doyumunu iş görenin gerçekte elde ettiği ödülün algılanan ödülle eş değer olma veya onu geçme derecesi olarak tanımlamıştır.

Luthans (1998)' a göre iş doyumunun üç önemli yönü vardır.

* İş doyumunu, duygusal yönü ağır basan bir kavramdır. Çünkü görülmez ve sadece hissedilebilir.

* İş doyumunu, genellikle beklentileri ne derecede karşıladığı ile ifadelendirilebilir.

* İş doyumunu, birbirleriyle ilgili birçok tutumuda beraberinde getirir. Bunlar genellikle iş, ücret terfi olanakları, yönetim tarzı v.s işletmelerin önceden belirlenen hedeflere ulaşması, çalışanların iş doyumunun sağlanması, çalışanların yaşam kalitesinin arttırılmasıyla mümkündür (Günbayı, 1999, s.153).

İş yaşamının niteliğinin yükseltilmesi ve iyileştirilmesi önemli bir konudur. Bu, bireyin özel ve sosyal yaşamında etkilemektedir. Başlangıçta iş doyumunu ile çalışanların verimlilikleri arasında bazı ilişkilerin olacağı düşünülmüş ama söz konusu araştırmalarda birbiriyle uyumlu olmayan karmaşık sonuçlara ulaşılmıştır. Sonraki çalışmalarda çalışanların iş doyumunu ile işe devamsızlıklara ve işten ayrılmaları arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Konuya okullar açısından bakıldığında da okulun başarısı için üretken ve iş doyumunu yüksek bireylere ihtiyaç vardır.

İş doyumunun kurumlar ve çalışanlar açısından önemi, 1930'larda gündeme gelmiş ve birçok araştırma yapılmıştır. Bu konuda birçok teoriden söz edilebilir. Bunlarda en çok bilinenler ihtiyaçlar hiyerarsisi teorisi, kendini gerçekleştirme teorisi, beklenti teorisini sayabiliriz. İş doyumunu çeşitli boyutları olan bir konudur. Bunlar psikolojik, fizyolojik, çevresel boyutlar olarak kavramlaştırılabilir.

Kısacası iş doyumunu, bireyin işinden duyduğu memnuniyeti, işini ve çalışma koşullarını ne ölçüde sevdiğini ifade etmektedir. Yapılan araştırmalarda, iş doyumunu arasındaki ilişkilerdir. Diğer tarafta bireyin bireysel özellikleriyle iş doyumunu arasında da bazı ilişkilerin bulunduğu belirlenmiştir (Şişman-Turan,2004,s.118).

2.1.1. İş Doyumu Kuramları

2.1.1.1. Başarı Güdüsü Kuramı

Murray'a (1938) göre, gereksinimler araştırmacılar tarafından gözlemlenebilecek olgular değildir. Gereksinimler, ancak gözlemlenebilen davranışlardan çıkarılabilen, insan davranışlarını açıklamak için araştırmacı tarafından kurulan varsayımsal yapılardır. Gereksinimler, içsel eğilimler olmayıp öğrenilmiş davranışlardır (Akt. Onaran, 1981). İnsanlarda, kimi zaman birbirleriyle çatışan gereksinimler de olabileceğini söyleyen Murray, bu gereksinimleri sıralamıştır. Başarı güdüsü de bu gereksinimlerden biridir (Onaran, 1981).

Kişiler hoş duygular, durumlar yaşamak isterken, hoş olmayan duygulardan da kaçınırlar. İnsan hoş bir durumun içindeyken gerek çevresinden, gerek kendi içinden (bedeninden, düşüncelerinden, duygularından) birtakım uyaranlar alır. Bu uyaranlar, o duygusal durumla birleşerek, gelecekte de kişinin karşısına çıktıklarında o kişiyi tekrar hoş olan o duruma yönelmeye güdülerler. Bununla birlikte, eğer insan olumsuz bir durumdaysa, bu defa bu olumsuz duygularla birleşen uyaranlar, ileride onu böyle durumlardan kaçınmaya güdüleyecektir. Böyle bir güdü, gelecekteki bir amaca yönelmeyi ya da ondan kaçınmayı içeren, geçmişteki bazı uyaranların hoş olan ya da olmayan durumlarla bağlantısına dayanan, güçlü bir duygusal çağrışımdır (McClelland, 1951).

Başarı güdüsü yüksek olan kişiler, daha uyarıcı, ilginç ve onlara başarmaları için sürekli yeni hedefler koyan işlerden zevk alırlar. Durağan, başarılması kolay işler bu kişilere cazip gelmeyebilir. Sonuç olarak, iş zenginleştirme çalışmaları ile yapılacak değişiklikler başarı güdüsü yüksek olan çalışanları daha doyumlu kılacaktır (Akt. Samadov, 2006).

2.1.1.2. Çift Etmen Kuramı

Herzberg ve arkadaşlarının araştırmalarında, 200 mesleki ve teknik çalışanla yüz yüze görüşerek ortaya çıkardıkları etmenlerden bazıları doyuma bazıları da doyumсуuzluğa yol açmaktadır. Bu yaklaşıma göre, bazı iş şartlarının elverişsiz olması çalışanlarda doyumсуuzluğa neden olurken, çalışanlarca bu şartların istendik düzeyde olduğunun algılanması iş doyumunu artırıcı olmaktadır. Herzberg'in hijyen etmenleri adını verdiği koruyucular, yani işle doğrudan ilgisi olmayan çevreyle ilgili faktörler ücret, kişiler arası ilişkiler, çalışma şartları, işletme yöntemi, politikalar ve gözetimdir. Herzberg, bu faktörleri iki temel ihtiyaca bağlamaktadır.

Bunlardan birincisi güdüleyiciler, gelişme ve kendini gerçekleştirme gereksinimlerini karşıladıkları için doyuma, sağlık etmenleri de hoş olmayan şeylerden kaçınma gereksinimi yüzünden doyumсуuzluğa yol açmaktadır. Birinci grupta, işin içsel özelliklerinden kaynaklanan, kişiyi daha yüksek performans ve çabaya sevk eden tanınma, işi başarma, işin kendisi, sorumluluk ve ilerleme imkanları olarak sıralanan etmenler, iş verenin sağladıklarından çok çalışanın kendi yaptıklarıyla ilgilidir.

İkincisi ise sağlık etmenleridir. İkinci grubu oluşturan sağlık etmenlerinin yeterli olmadığı ya da bulunmadığı çalışma ortamında bir insan doyuma ulaşmamış olacak, ancak sağlık etmenleri tam olduğu zaman doyuma ulaşmış olacaktır. Bunun yanında, çift etmen kuramını iki temel faktör üzerine sistematize eden Herzberg, aynı zamanda sadece sağlık etmenleriyle doyuma ulaşanların da var olabileceğini kabul etmektedir (Onaran, 1981).

2.1.1.3. Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı

Bu yaklaşımın iki temel varsayımı vardır. Bunlardan birincisi, kişinin gösterdiği her davranışın, kişinin sahip olduğu belirli ihtiyaçları gidermeye yönelik olduğudur. İhtiyaçlar davranışı belirleyen önemli bir faktördür. İkinci varsayım ise, ihtiyaçların

sırası ile ilgilidir. Buna göre kişi, belirli bir hiyerarşi izleyen ihtiyaçlara sahiptir (Dinçer ve Yahya, 1999).

Maslow'un geliştirmiş olduğu bu yaklaşımın gerçeğe uygunluk derecesini araştıran pek çok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmaların bir kısmı bu yaklaşımın varsayımlarını doğrulamış, bir kısmı ise doğrulamamıştır. Bütün bunlara rağmen, ihtiyaçlar hiyerarşisi yaklaşımı basitliği, anlaşılabilirliği ve mantıklı olması gibi nedenlerle en çok bilinen motivasyon teorisi olmuştur (Koçel, 2001).

Maslow'un (1970) gözlemlerine dayanan bu kuram, insanın temel gereksinimlerini beş kümede toplar. Bu gereksinimler sırası ile şu şekilde sınıflandırılmıştır:

1-Fizyolojik gereksinimler: Yemek yemek (su, tuz, şeker, protein, kalsiyum ve diğer minerallerin alınması için), hava, uyku, ph dengesi ve sıcaklığın korunması, hareket etmek, uyumak, vücut atıklarından kurtulmak, acıdan kaçınmak ve seksüel içeren temel ihtiyaçlardır.

2-Güvenlik Gereksinimi: Fiziksel korunma, psikolojik güvenlik ve denge ihtiyacıdır. Bu gereksinimin karşılanmaması korku ve endişeye sebep olur.

3-Sevgi gereksinimi: 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 gereksinimi: Maslow düşük ve yüksek olarak adlandırdığı iki tür saygınlık gereksiniminden bahseder. Düşük saygınlık ihtiyacı diğerlerinin saygısını kazanma, statü, tanınma, dikkat çekme, ilgi, ün, itibar hatta üstünlük ihtiyacıdır. Yüksek saygınlık gereksinimini ise güven, yeterlik, başarı, ustalık, bağımsızlık ve özgürlük gereksinimleri olarak tanımlamaktadır. Bu gereksinimin karşılanmaması düşük öz güvene yol açar. Maslow bu dört gereksinimin, sadece giderilme ihtiyacı doğduğunda fark edildiğini, giderildiğinde ise gereksinimin son bulunduğunu savunur.

5-Kendini gerçekleştirme gereksinimi: Kişinin kapasitesini yükseltme ve yeteneklerini geliştirme gereksinimidir. Bu gereksinim, diğer dört gereksinimden farklı olarak beslendikçe daha çok doyurulmak ister.

Maslow'un bu kuramı; ihtiyaçları sınıflara ayırmanın güçlüğü, bunların doyumunun bir sıra içerisinde olmayabileceği, kişinin bu kuramda belirtilen sıralamanın aksine alt düzeydeki bir ihtiyacı karşılamadığı halde daha üst düzeyde bir ihtiyacı karşılıyor olabileceği gibi sebeplerden dolayı kuramsal ve uygulama yönünden eleştirilmiştir (İncir, 1990).

2.1.1.4. Var Olma, İlişki Kurma ve Gelişme İhtiyacı (ERG) Kuramı

Alderfer'in, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisini basitleştirerek geliştirmiş olduğu motivasyon yaklaşımıdır. Burada ihtiyaç sıralaması daha basittir, ancak yine Maslow'un sınıflaması gibi bir ihtiyaç sıralaması esastır (Koçel, 2001). ERG kuramında, ihtiyaçlar bir hiyerarşi içerisinde değildir.

Tüm gereksinimler kişiyi aynı anda etkileyebilir. Maslow'un kuramının aksine, bu kuramda alt düzeydeki bir gereksinimin doyurulması kişiyi mutlaka bir üst düzeydeki gereksinime yönlendirmez. Maslow, karşılanmayan gereksinimlerin saklı tutulduğunu savunurken, Alderfer karşılanmayan gereksinimden vazgeçilerek daha temel gereksinimlere yönelindiğini savunur.

İki kuram arasındaki bir diğer fark da, Maslow'un doyurulmuş bir gereksinimin artık kişi üzerinde güdüleyici bir etkisinin olmadığını, Alderfer'in ise doyurulan bir gereksinimin o gereksinimi daha da güçlendirebileceğini savunmasıdır (Akt; Aslan 2006).

Var Oluş Gereksinimi (Existence): Yiyecek, su, barınma, fiziksel güvenlik gibi yaşamı sürdürmekle ilgili en alt düzeydeki gereksinimleri ifade eder.

İlişki Gereksinimi (Relatedness): Diğer insanlarla etkileşim, duygusal destek, saygı, kabul görme ve ait olma ihtiyaçlarını içerir.

Gelişme Gereksinimi (Growth): Kişisel gelişim, yeteneklerin ve becerilerin olabildiğince çok kullanımı ihtiyacıdır (Aslan, 2006).

2.1.2. Türkiye’de Gerçekleştirilen İş Doymu Çalışmaları

İş doymu üzerine çok fazla araştırma yapılmıştır (Tarhan, Tütüncü, 2001:143). İş doymu ile ilgili yapılan bazı çalışmalar Tablo 1’de bulunmaktadır.

Tablo 1. İş Doymu Üzerine Yapılan Çalışmalar

Ülke	Kaynak	Çalışma Grubu	Bulgular
Türkiye (2003)	Dikmen, (2003), ‘Örgüt Yapısının Hastanelerde İş Tatminine Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma	Hastane çalışanları	Formalleşme ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.
Türkiye (2010)	Karcioğlu, Akbaş, (2010), ‘İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi’, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler dergisi,C.24,S.3,s.139	Kamuve Özel Sektörde Çalışan Sağlık Çalışanları	Psikolojik Şiddet ve iş tatmini arasında negative yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
Türkiye (2009)	Doğan,(2009),’İlköğretim Okullarında Öğretmenlere Uygulanan Psikolojik Şiddetin(Mobbing)İşDoymuna Etkisi:Ankara ili Sincan İlçesi Örneği	Kamuve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler Ankara ili Sincan ilçesi	Mobbing ile iş doymu arasında negative yönlü orta düzeyde ilişki bulunmuştur.
Türkiye (2008)	Çalışkan,Tepeci,(2008),‘Otelİşletmelerinde Ortaya Çıkan Yıldırma Davranışlarının İş Tatmini ve İşte Kalma Niyetlerine Etkileri’,TurizmAraştırmaları Dergisi,C.19,S.2,s.145	Antalya, kapadokya, Bodrum bölgelerinde faaliyet gösteren otel çalışanları	Yıldırma davranışı ile iş tatmini arasında negative yönlü bir ilişki bulunmuştur.
Türkiye (2007)	Toker,(2007),’DemografikDeğişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş ve Dört Yıldızlı Otelere Yönelik Bir Uygulama’,DoğuşÜniversitesi Dergisi,C.8,S.1,s.101	5ve 4 yıldızlı otellerde çalışanlar	33-42 yaş grubu ile 18-25 yaş grubu arasında anlamlı fark vardır. Lise mezunlarının, üniversite mezunlarına göre iş tatmin düzeyleri daha yüksektir.
Türkiye (2008)	Taşdan,Tiryaki,(2008),’Özel ve Devlet İlköğretimOkulu Öğretmenlerinin İş Doym DüzeylerininKarşılaştırılması’,Eğitimve Bilim,C.33,S.147,s.54	Trabzon’da bulunan özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenleri	Özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doym düzeyleri ölçeğin tamamında ve altboyutlarında devlet ilköğretimokuluöğretmenlerine kıyaslayüksek bulunmuştur.
Türkiye (2007)	Göktaş,(2007),’Balıkesir İlindeki Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş doymu ve bazı Değişkenlerle Olan ilişkisinin İncelenmesi’, Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor bilimleri Dergisi,C.1,S.1,s.23	Balıkesirindeilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan ibeden eğitimi öğretmenleri	Beden eğitimi öğretmenlerinin genel olarak iş doym düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür.

Türkiye’de iş doymu üzerine ilk kapsamlı araştırmayı Balcı (1985) yapmıştır. Okul yöneticileri üzerine yapılan araştırmada yöneticilerin en yüksek doymu iş ve işin niteliğinden, en düşük doymuda ücretten sağladıkları sonucuna varmıştır (Balcı, 1985).

Eğitim alanında yapılan çalışmalarda eğitimde daha iyi verimin sağlanabilmesi için çalışanların moralinin yüksek olması önemlidir. Çalışanların moralini yükseltmek için yöneticilerin iyi bir örnek olmaları, bilinçli bir Şekilde alışanlarda çalışma duygusunu uyandırmaları gerekmektedir.

alışan bireyin işyerinde moralinin yaptığı iş ve iş arkadaşlarıyla ilişkisi, kişiliğine verilen değer, statüsü ve yöneticinin davranışları ile yakından ilgilidir.

Bireyi sürekli mutlu kılan bir doyum noktası yoktur. Bir ihtiyaın bittiği yerde diğerini başlar. İnsanları motive eden Őeylerin ne olduğu iyi anlaşırsa, insanlar daha etkin bir Şekilde motive edebilirler. Motivasyonun esası gereksinimlerin karşılanmasıdır. Motivasyon, bireylerdeki içsel enerjinin belirli hedeflere yönlendirilmesi için hareketlendirilmesi ve aktive edilmesidir.İş doyumunu kavramı, kurum çalışanlarının işlerine karşı gösterdikleri içsel bir tepkiyle ilgilidir ve çeşitli Şekilde elde edilmektedir.

İş doyumunu, bir bireyin işini ya da işle ilgili yaşantısı, memnuniyet verici veya olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak takdir etmesidir. İş doyumunu genellikle çıktıların beklentileri ne kadar karşıladığı veya aştığına göre belirlenir. Eğitim alışmaları verimli insanla gerçekleştirilmektedir. Bu verimin yaratılmasında insanların duygusu coşkusu ve heyecanı büyük önem taşımaktadır. Yorgun, kırgın küskün bireyler verimli olamaz (Karaköse-Kocabaş, 2006, s.4).

2.1.3. İş Doyumu ve İş Doyumsuzluğu

İş doyumunu kavramı “kişinin işi ile ilgili değerlerinin karşılandığını algılaması ve bu değerlerin bireyin gereksinimleri ile uyumlu olması” Şeklinde tanımlanır (Telman ve nsal, 2004). Tükenmişlik ve iş doyumunu kavramları karşılaştırıldığında bu iki kavram arasında negative bir ilişki olduğu anlaşılır (Hock, 1988). Araştırmacıların bir çoğu tükenmişliğin iş doyumundaki azalmanın bir sebebi olduğunu dşunmekteler (Low, Cravens, Grant, Moncrief, 2001). İş doyumunu yada iş doyumsuzluğu tükenmişlik için geçerli bir etken olmuş olsa da tükenmişlik ile aynı kavram olmadığı belirtilmiştir. Tükenmişlik, duyarsızlaşma, işe karşı duyulan motivasyon veya enerjide azalmayı ifade eden bir kavram olarak iş doyumsuzluğundan farklılaşmaktadır (Sürgevil, 2006).

2.2. Tükenmişlik

Tükenmişlik kavramı, ilk kez 1974 yılında Herbert Freudenberger tarafından tanımlanmıştır. Freudenberger, uzun yıllar tükenmişlik ve stres konusuyla ilgilenmiş, hapisten çıkanların kaldıkları geçici yurtlar ve serbest klinikler gibi kurum çalışanlarında görülen stres tepkilerine yönelik çalışmalarıyla tanınmış bir klinik psikologudur (Jackson, Schwab, Schuler,1986). Tükenmişliğin mesleki bir tehlike olarak ilk klinik tanımlamalarından biri, Freudenberger tarafından yapılmıştır (Suran ve Sheridan, 1985).

Günümüzde en yaygın kabul gören tükenmişlik tanımını Maslach Tükenmişlik Envanterini geliştiren Christina Maslach yapmıştır. Maslach'a göre tükenmişlik, "iş gereği yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli diğer insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda kalan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının, yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansması ile oluşan bir sendromdur" (Maslach, Zimbardo, 1982).

Maslach, tükenmişlik kavramını; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıya ilişkin duyguları kategorize eden üç ayrı boyutta ele almaktadır (Ergin, 1995).

Tükenmişlik kavramı kişinin işinden sıkılması, bıkmısından çok farklıdır. Kişinin iş çevresiyle olan etkileşimlerinden ortaya çıkabilen, bu etkileşimlerin kötü yansması sonucu bütün işlevlerine egemen olan bir dizi semptomların yaşanmasıyla ortaya çıkan bir sendrom olarak kabul edilmektedir.

Kavramda tükenmişlik yaşama ile işe bağlı stres ve gerginlik yaşama ayrımını koymak gerekir. Çalışma saatinde tükenmişlikten bahsedip, çalışma saati dışında yüksek enerjiye sahip bir birey tükenmişlikten bahsedemez. Tükenmişlik hem ev, hem iş ortamında enerji ve motivasyonda azalma içermektedir.

Tükenmişliğin belirtileri araştırıldığında, çok çeşitli belirtilerle ortaya çıktığı görülmektedir. Tükenmişlik sendromu fiziksel, davranışsal ve psikolojik-duygusal belirtiler göstermektedir. Tükenmişliğin belirtileri üç başlık altında şöyle sıralanabilir (Çam, 1991; Baysal, 1995; Tümkiye, 1996; Çam 1999; Izgar, 2001; Sılığ, 2003).

1-Fiziksel Belirtileri

- Yorgunluk ve bitkinlik hissi
- Sık sık baş ağrısı
- Uykusuzluk
- Solunum güçlüğü
- Uyuşukluk
- Kilo kaybı
- Genel ağrı ve sızılar
- Yüksek kolesterol
- Koroner kalp rahatsızlığı
- Çok sık görülen soğuk algınlığı ve gripler
- Sindirim sistemi hastalıkları
- Hızlı kalp atması
- Enfeksiyonlara karşı direncin azalması
- Hafıza problemleri

2-Davranışsal Belirtiler

- Çabuk öfkelenme
- İşe gitmek istememe, hatta nefret etme
- Birçok konuyu şüphe ve endişe ile karşılama

- Alınganlık, takdir edilmediğini düşünme
- İş duyumsuzluğu, işe geç gelmeler
- Alkol ve ilaç kullanımının artması
- Öz-saygısı ve öz-güvende azalma
- Yakın çevre ile sorunlar yaşama
- İzolasyon, uzaklaşma, içe kapanma ve sıkıntı
- Teslimiyet, suçluluk, içerlemişlik
- Hevesin kırılması, çaresizlik, kolay ağlama, konsantrasyon güçlüğü
- Unutkanlık, hareketli olmayış
- Yansıtma
- Kendi kendine zihinsel uğraş içinde olma
- Örgütlemeye yetersizlik
- Rol çatışması, görev ve kurallarla ilgili karışıklık
- Görevlilere fazla güvenme veya onlardan kaçınma
- Kuruma yönelik ilginin kaybı
- Bazı şeyleri erteleme ya da sürüncemede bırakma
- Başarısızlık hissi
- Çalışmaya yönelmede direniş
- Arkadaşlarla iş konusunda tartışmaktan kaçınma, alaycı olma ve suçlayıcı olma.

3-Psikolojik-Duygusal Belirtileri

- Aile sorunları
- Uyku düzensizliği
- Depresyon
- Psikolojik hastalıklar
- Hayal kırıklığı
- Umutsuzluk
- Yabancılaşma
- İç sıkıntısı
- Özgüvende azalma
- Alınganlık
- İlgisizlik
- Endişe

2.2.1. Tükenmişlik Yarattığı Olumsuz Durumlar

1- Yoğun ve kronik stres ile bağlantılı olan tükenmişlikte vücut da bir takım değişiklikler meydana gelir.

2- Stresin etkisiyle bazı hormonlar salgılanır. Bu hormanlar bedenin stresle baş etmesine yardımcı olur. Bazen de bu hormonlar kişiyi olumsuz etkiler. Kilo alma, hafıza kaybı, baş ağrısı, yorgunluk, mide sorunları, kalp damar sorunları çıkabilir.

3- Tükenmişliğin psikolojik sorunları da oldukça önemlidir. Öfke, depresyon, sürekli gerginlik, endişe, yetersizlik duygusu, düşük benlik algısı, madde bağımlılığı, panik atak v.s. tükenmişliğin psikolojik olarak yarattığı sorunlardır.

4- Tükenmişlik davranışsal olarakta belirtiler gösterir. Kişiler arası iletişim bozulması, izinsiz ya da hastalık gibi nedenlerle işe gelmeme, hizmet niteliğinde bozulma, bazı işleri erteleme tükenmişliğin yol açtığı problemlerdir.

Bir çok tükenmişlik nedeninden söz edebiliriz: uzun süreli stres altında kalma, iş yükünün fazla olması, meslektaşlar arasında yeterli paylaşımın olmaması, düşük ücret, kötü eğitim, kaynak yetersizliği v.s. bazı çalışmalarda yaş, medeni durum, cinsiyet de tükenmişliği etkileyen nedenler arasında gösterilmiştir.

Örgütte tükenmişlik yaşayan işgörenlerin performanslarında önemli düşüşler yaşanmaktadır. Performans düşüşleri işin niceliğinden çok, nitelik ve kalitesinde görülmektedir. Bu kişiler hizmet alanlara daha az zaman ayırırlar. Motivasyonları düştüğü için karar alırken çok dikkatsizdirler.

Karşılarındaki kişilerin insancıl ihtiyaçlarını önemsemezler, onlara karşı düşüncesiz ve kaba davranışlarda bulunurlar. Birçok insanla birlikte çalışmak işgörende gerginlik yaratır, gerginlik nedeniyle geri çekilerek insanlarla daha az iletişim kurarlar. İşten erken ayrılıp geç gelmeye başlarlar (Örmen, 1993).

İwanicki (1983) tükenmişlikle ilgili belirtileri derecelerine göre sınıflandırmıştır. Buna göre tükenmişlik, hafif, orta ve şiddetli olmak üzere üç grupta incelenmekte ve ortaya çıkan davranışlar şu şekilde sıralanmaktadır (Akt. Vızlı, 2005).

Hafif Derecede Tükenme Gösterenler: Kısa süren sinirlilik, alınganlık, bitkinlik, endişe ve sonuçsuz çabalarda bulunma.

Orta Derecede Tükenme Gösterenler: Hafif derecede tükenme gösterenlerdeki belirtiler görülür ancak bu belirtiler en az iki haftada bir veya daha sık tekrarlanır.

Şiddetli Derecede Tükenme Gösterenler: Fiziksel rahatsızlıklar, ülser, kronik ağrılar ve migren gibi sorunlar bildirirler. Aile sorunları biçiminde ortaya çıkan belirtileri ise; belli olmayan nedenlerle evde bulunmama, eşini ve çocuklarını ihmal etme, cinsel fonksiyonlarda anormallikler, aile üyeleri tarafından dışlanmışlık hissi yaşama olarak

ifade edilebilir.

2.2.2. Öğretmenlerde Yaşanan Tükenmişlik

Mesleki tükenmişlik öğretmenlerin yorgunluk, uykusuzluk ve bazı psikosomatik rahatsızlık yaşamalarına neden olmaktadır. Bireyde işten soğuma, öğrencilere, velilere ve idarecilere karşı ilgi ve sevgide azalma, meslekten uzaklaşma idealizmde azalma gözlenmektedir. Hizmet verdiği kişilere karşı olumsuz duygular geliştirmeye ve öğrencilerine karşı hizmet sunamaz hale gelmeye başlamaktadır. Tükenmişlik üzerine yapılan çalışmaların % 22'si öğretmenler üzerine yapılmış ve tükenmişliği neden olan iş ile ilgili değişkenleri incelediği görülmektedir.

Uluslararası literatüre göre öğretmenlik en stresli mesleklerden biridir. Meslekten kayıplı olarak ortaya çıkan tükenmişlik öğretmenliğin niteliğini azaltmaktadır.

Öğretmenlerde gözlenen tükenmişlik duygusal, düşüncesele ve fizyolojik boyutlarda hissedilen tükenmişlikle karakterizedir. Öğretmenlik mesleğini stresi ile bir takım psikolojik, fizyolojik ve davranışsal problemler ortaya çıkmaktadır. Yapılan çalışmalarda stres yaratan faktörler olarak şunlar gözlenmiştir; Öğrenci sayısını fazlalığı, öğrencideki gelişim geriliği, iş yükü fazlalığı, rol çatışması, yetersiz maaş, statü, zaman kısıtlılığı, kaynak kısıtlılığı, öğretmenin yaşı, cinsiyeti, yılı, aldığı eğitim, çalışılan sınıf düzeyi, öğrenci yaşı, v.s.

Yapılan çalışmalarda anaokulu öğretmenlerinin ilkökul sınıflarında çalışan öğretmenlerden daha fazla duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma yaşadığını göstermektedir.

Stresle başa çıkamayan öğretmenlerin işten ayrıldıklarını, ayrılmayanların ise emekli olana kadar haftasonu tatillerini bekledikleri gözlenmiştir. Bir kısmı ise stresle başa çıkma yollarını öğrenmektedir. Asıl mesele stres kaynaklarımızın farkına varıp bunlarla başa çıkabilmemizdir.

Ülkemizde öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri alanında yapılan çalışmalar sınırlı sayıdadır. Bu çalışmalarda anaokulu öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin yaş, medeni hal, çalışma süresi, eğitim düzeyi, statü, çalışan kurumun niteliği ve

çalışılan çocuk sayısının değişkenlikleriyle ilişkili olup olmadığının araştırılması amaçlanmıştır (Tuğrul-Çelik, 2002, s.3).

Okul öncesi eğitim yaşamın 'sihirli yılları' olarak kabul edilir. Çocuğun yakın çevresi dışında karşılaştığı ilk yetişkin olan okul öncesi öğretmenin her açıdan nitelikli olması gerekmektedir. Çünkü çocuğun okula karşı edindiği ilk izlenimde ve sonraki yıllarda okula bakış açısını etkilemektedir. Çocuğun gelişiminde ilk yılların önemi ve okulöncesi öğretmenlerinin özellikleri çocuğu etkileyen önemli bir etkidir.

0-6 yaş zihinsel, sosyal, duygusal ve fiziksel gelişimin en hızlı olduğu yaşlardır. Bu yaşlarda beynin deneyimlere yanıt verdiği ve çevrenin beynin gelişiminde etkisi olduğu kanıtlanmıştır.

Küçük yaş grubuyla çalışan öğretmenlerin işlerini sevmeleri, tükenmişliklerinin çeşitli faktörler çevresinde incelenmesi eğitimin kalitesi artırma açısından önemlidir. Çünkü eğitimde kaliteyi arttırabilmenin en önemli unsuru öğretmenlerdir (Akman-Taşkın-Özden-Çörtü, s. 808-809).

Okulöncesi eğitim kurumları, kişiliğin şekillendiği bu dönemde çocuğu fiziksel, ruhsal, sosyal yönden en sağlıklı şekilde hazırlamayı ve aileyi okul öncesi eğitimi ile ilgili bilgilendirmeyi amaçlar.

Çocuk tüm gelişimine ilişkin beceri, tutum ve alışkanlıkları ailede kazanır. Çocuktan sorumlu ilk kurumdur. Aileden sonra, okul öncesi eğitim kurumları yaşama hazırlamada aileyi destekleyen kurumlar olarak sistemde yer alır.

Öğretmen öğretim sürecini yürüten kişidir. Bu sürecin etkili olması öğretmenin niteliklerine bağlıdır. İyi bir öğretmen iyi öğretimi gerçekleştiren kişidir.

Okul öncesi öğretmeni, 0 - 72 ay grubundaki çocuklar gelişim düzeylerinde ve bireysel özelliklerine uygun zemini hazırlayan onların bedensel, ruhsal, duygusal ve sosyal yönden gelişmelerini destekleyen toplumun kültürel değerleri doğrultusunda yönlendiren ve ilköğretime en iyi şekilde hazırlayandır. Eğitimin gelişimi, gelişime öncülük eden öğretmenlere bağlıdır.

Öğretmenlerin profesyonel gelişimleri teşvik edilmelidir. Okul öncesi eğitim işi severek isteyerek seçildiğinde verimli ve başarılı olunabilecek bir iştir.

Son yıllarda yapılan araştırmalar, öğretmenlerin ruh sağlıklarının bozulduğu ekonomik sıkıntılar yaşadığı, toplumda saygın yere sahip olmayan öğretmenlerin bu durumu okula yansıttıkları ve bunalıma düştükleri belirtilmiştir. Okulöncesi öğretmeni okulöncesi eğitim en önemli parçasıdır ve bu öğretmenlerden beklenti yüksektir.

Bu beklentileri gerçekleştirmede kendini tanıyan duygularını anlayabilen kendini ve ilişkilerini yönlendirebilen empati kurabilen, kendini motive eden bir öğretmen daha başarılı olacaktır. Bu şekilde olmayan öğretmenler zamanla doyum elde edemeyecek ve işlerini bırakmaya kadar gidebilecek tükenmişlik duygusunu yaşayacaklardır. Buda verilen eğitimin kalitesini etkileyecektir. Duygusal zeka, iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerini etkileyen faktörlerin bilinmesi, duygusal zeka ve iş doyumunun artırılması tükenmişlik düzeyinin azaltılmasında etkili olabileceği ve böylece araştırmalar sonucunda tespit edilen öğretmenler ile ilgili bu olumsuz durumlara çözüm bulmada katkı sağlıcağı düşünölmektedir (Öztürk-Deniz, 2004, s.579)

Yapılan işin niteliği stresle karşı karşıya kalmayı belirleyen önemli bir etkidir. Çeşitli meslek grupları, iş görenler, örgütsel yapılar ve çalışma koşulları nedeniyle stres altında kalmaktadır.

Öğretmenlik mesleği eğitim ortamında yoğun stres sebebiyle ruh sağlıklarının kötü yönde etkilenmesinde önemli oranda risk taşıyan bir meslek grubudur.

Öğretmenlerin daha çok stres yaşama sebepleri, eğitim - öğretim hizmetlerindeki öğrenci - öğretmen ve okul aile çatışmaları, disiplin, kalabalık sınıflar, fiziki koşulların yetersizliği gibi sorunlardır.

Ayrıca öğretmenlerden beklentilerin fazla olmasıda stres kaynağıdır. Öğretmenin sahip olduğu sorumluluklar arasında nitelikli okul-aile işbirliğini sağlamak ve aileleri, çocukların eğitim-öğretimi ile ilgili olarak yönlendirmekte yer almaktadır. Öğretmen, yöneticileri, öğrencileri, velileri, okul personeli ve çevresi ile iyi bir iletişim içinde olmalıdır. Çünkü bu insanlarla hep yüzyüze çalışmak durumundadır (Cemaloğlu-Erdemoğlu Şahin, 2007, s.465-484).

Tükenmişliğin yaşanmaması için bir takım önlemler alınabilir.

1- Bunlar, kişilerin işe başlarken iş konusunda bilgilendirilmesi, bu konuya yönelik eğitim verilmesi, çalışanların tükenmişlik konusunda takip edilmesi ve

tükenmişliğe neden olan durumların ortadan kaldırılması, çalışanlara stresten uzak bir ortam hazırlanması, enerjilerini gösterebilecek işler verilmesi v.s . olarak göz önünde bulundurulmaktadır.

2- Tükenmişliğin engellenmesinde tatilin çok büyük önemi vardır. Kişinin zihinsel ve duygusal açıdan yenilenmesi için bu çok önemlidir. Tatillerin duygusal psikolojik açıdan birey yenileyerek tükenmişliği azalttığı ileri sürülmektedir (Tuğrul-Çelik,2002,s.3).

Tükenmişlik kişide, mesleğindeki yorgunluğun sonucunda karmaşık duygular yaşatır. Ancak bu duyguları dile getirmede zorlanır. Belirgin beklentilerin olmayışı, durumun gözardı edilmesine neden olur. Bireyde tahammülsüzlük işten soğuma, kendinden şüphelenme ve kendi gibi davranmama görülür.

Tükenmişlik bireyin birşeylerin ters gittiğini kabul etmediği durumlarda gelişir. Bu durum ümitsizlik ve olumsuzluğun olduğu bir durumdur.

Tükenmişliğe bir 'Mesleki Otizm' olarak da bakılabilir. Bu durum insanın duygusal çöküşünü ifade eder. Bunu değiştirmek için çaba sarfedilmez ve bazen uyum bile gösterilir (Tümekaya, 1996, s.26).

2.2.3. Maslach Tükenmişlik Modeli

Çok boyutlu tükenmişlik modeli ya da üç boyutlu tükenmişlik modeli olarak da bilinir. Bu modelde tükenmişlik, yaygın olarak insanlarla yüz yüze çalışılan mesleklerde bireylerin, duygusal yönden kendilerini tükenmiş hissetmeleri, işleri gereği karşılaştıkları insanlara karşı duyarsızlaşmaları ve kişisel başarı duygularında azalma şeklinde görülen bir sendrom olarak tanımlanır. Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi şeklinde üç boyutlu olarak tanımlanır (Maslach, Leiter, 1997).

2.2.3.1. Duygusal Tükenme

İş hayatında tükenmişlik, işte idealizmi ve hevesi kaybetmek, hizmet verdiği insanlarla gerçekten ilgilenmiyor olarak da tanımlanabilir.

Duygusal tükenme, kişinin yaptığı iş nedeni ile duygusal olarak aşırı yüklenmiş ve tükenmiş hissini yaşamasıdır.

Tükenmişliği bireysel boyutu olan ve açıkça gözlenebilen duygusal tükenme, bireyin duygusal ve fiziksel kaynaklarında azalmayı yorgun ve bitkinliği ifade eder. Birey sabahları yorgun kalkar ve sürekli halsizlik yaşar.

Tükenmişliğin bireysel stres boyutunu belirtir. Bireyin duygusal, fiziksel kaynaklarında azalmayı ifade eder. Çalışanların fiziksel ve duygusal açıdan kendilerini yorgun ve yıpranmış hissetmeleri şeklinde de tarif edilebilir (Sürgevil, 2006).

Sabah uyandıkları zaman, kendilerini en az akşam yatağa girdikleri kadar yorgun hissedilen bu bireylerin, başka bir iş yapma enerjileri kalmaz. Duygusal tükenme, işin taleplerinin ve değişikliklerin yarattığı strese verilen ilk tepkidir (Maslach, Leiter, 1997).

2.2.3.2. Duyarsızlaşma

Tükenmişliğin bireyler arası boyutu olan duyarsızlaşmada, çalıştığımız kişilere karşı aldırış etmeme olumsuz tepkiler verme ve hatta işe karşı tepkisizleşmeyi belirtmektedir. Duyarsızlaşmada kişi bireylere karşı alaycıdır. Kendine göre katı kurallar geliştirmiş ve başkalarının kendisine kötülük yapacağına inanmaktadır.

Duyarsızlaşma, kişinin hizmet verdiği karşı olumsuz duygular geliştirilmesi ve buna uygun davranılması olarak kendin gösterir. Kişisel başarı eksikliği ise kişinin kendini iş konusunda başarısız ve yetersiz görmesi ile ilgilidir.

Hizmet götürülen kişilere karşı katı, soğuk, ilgisiz tavır sergileme şeklinde tanımlanır (Hock, 1988).

Duyarsızlaşma, insanlara birer nesne gibi davranmaya işaret eder ve sıklıkla ilişkide bulunulan kişilerden bahsedilirken, kişi yerine, nesne isimlerini kullanmak şeklinde kendini gösterir (Sürgevil, 2006).

2.2.3.3. Kişisel Başarı (Kişisel Yeterlilik)

Tükenmişliğin kişisel gelişme boyutunu temsil eder. Yetersizlik, başarısızlık duygusu düşük moral, iş verimliliğinde azalma, düşük üretkenlik, kişiler arası anlaşmazlık, sorunlarla başa çıkmada yetersizlik, benlik saygısında azalma belirtilerle karakterize edilen düşük kişisel başarı (düşük kişisel yeterlilik) duygusu; kısaca kişinin kendini olumsuz değerlendirme eğiliminde olmasını ifade eder (Sürgevil, 2006).

Düşük kişisel başarı duygusu olanlar ise kendini genelde hep olumsuz değerlendirir. Sorumluluklarını yerine getiremediğini düşünür. Yeterlilik duygusu azalmıştır. Bu durumda çevredekilerde ona karşı güven duygusu azalmıştır.

2.2.4. Tükenmişlik Üzerine Yapılan Çalışmalar

Tükenmişlik daha çok doktor, hemşire ve öğretmenler de görülmektedir. Türkiye de yapılan araştırmalarda öğretmenlerin tükenmişlik durumları çeşitli değişkenlere göre değişmektedir. Ayrıca yapılan bir çalışma da hizmet süresi arttıkça tükenmişliği azaldığı gözlenmiştir. Yine mesleğini severek yapan öğretmenler de tükenmişlik düzeyleri daha düşük çıkmıştır. Bir diğer yapılan araştırmaya göre öğretmenin hizmet süresinin tükenmişliği etkilemediği, isteyerek bu mesleği seçenlerde tükenmişlik düzeyinin düşük olduğu gözlenmiştir.

Zihinsel engellilerle çalışan öğretmenlerde duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında tükenmişlik belirlenmiştir.

Okulöncesi eğitiminde çalışan öğretmenlerin işleri gereği çocuklar ve aileleriyle yoğun iletişim için de olması, öğrenci sayılarının fazlalığı gibi nedenlerle yoğun iş temposun da oldukları bilinmektedir. Bunlara bağlı olarak fiziksel, ruhsal ve iş ile ilgili sorunlar yaşamaktadırlar. Bu da öğrencilerin başarılarını ve gelişmelerini olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle yapılan çalışmalarda okulöncesi öğretmenlerinin çalışma sürelerinin, mesleklerini isteyerek seçip seçmedikleri ve çalıştıkları okulun ilköğretim bünyesinde olup olmasının tükenmişlik düzeyinde etkili olup olmadığının araştırılmaktadır.

Maslach ise, tükenmişliğin oluşma sürecinde bireylerde fiziksel yorgunluk ve bitkinlik, hizmet verilen kişilerden soğuma uzaklaşmaya yol açan psikolojik yorgunluk ve kendinden şüphelenmeyi içeren manevi yorgunluğu yaşadıklarını belirtmiştir (Kan, 2008, s.432).

Uzun yıllardır yapılan çalışmalarda gün içinde çok fazla insanla yüzyüze gelen mesleklerde diğer mesleklere göre tükenmişliğin daha fazla olduğu gözlenmektedir.

Tükenmişlik riskinin yüksek olduğu meslekleri öğretmenler, hemşireler, diş hekimleri, psikologlar, polisler v.s olarak sıralayabiliriz.

Öğretmenler bir yandan geçim sıkıntısı, bir yandan eğitim politikalarının sık sık değişmesi mesleği iyice zorlaştırmaktadır. Yoğun tempoda çalışma ve beklentilerinin karşılanmaması sonucu tükenmişlik sendromu öğretmenleri tehdit etmektedir (Girgin, 2010, s.603).

Öğretmenin fiziksel, akademik ve sosyal performansını doğrudan etkileyen bir sendrom olarak görülen tükenmişlik işin getirdiği stresli durumlara uygun ya da uygun olmayan tepkiler verilmesi sonucunda oluşan bir süreçtir.

Bu sürecin oluşmasında iş yükü, sosyal destek, yönetim desteğinin azlığı, yaş, hizmet yılı gibi dışsal değişkenlerin etkisi olduğu gibi, stresle başa çıkma biçimi, kontrol odağı gibi kişisel özelliklerin etkisinde bulunmaktadır.

Öğretmen tükenmişliği 90'lı yılların ortalarından itibaren ülkemizdeki çalışmalarda incelenmeye başlanmıştır. Üniversite öğretim elemanlarında, lise öğretmenlerinde, ilköğretim öğretmenlerinde ve anaokulu öğretmenlerinde olmak üzere geniş bir eğitimci yelpazesinde incelenen tükenmişlik, çeşitli demografik mesleki ve psikolojik değişkenler çerçevesinde ele alınmıştır (Gündüz, 2005, s154).

Potter (1980) tükenmişliğin, kişilerin ilgi duyduğu ve becerebildiği, yapabilir olduklarını yapmaması; genel bir arzu ve istek kaybı olarak tanımlamıştır.

Van Slyke ise, yapabilecekleriniz dikkate alındığında, performansınız çok düşük düzeyde kalıyor ise, aynı zamanda zihinsel ve fiziksel olarak boşaldığınızı ve hatta bittiğinizi yaşıyor iseniz siz tükenmişsiniz diyerek tükenmişliği tanımlamıştır (İkiz, 2006, s.26).

Son yıllarda birçok meslek gruplarında tükenmişlik gözlenmektedir. Bunlar daha çok insanlarla yüzyüze iletişimin yoğun olduğu alanlarda çalışan bireylerde gözlenmektedir. Tükenmişlik, insanlarla yoğun iletişim içinde bulunan meslek gruplarında görülen ve stresle başa çıkamama sonucu görülen fizyolojik ve duygusal olarak hissedilen tükenme hissiyle orantılı bir durumdur.

Kişiler arası ilişkiler, motivasyon, iş yükü ve kişinin stresle başa çıkabilme başarısının tükenmişlikle yakından ilişkisi olduğu belirlenmiştir. İş yerinde yaşanan iç çekişme ve buna bağlı gelişen stres çalışanı tükenmişliğe eğilimli hale getirmektedir.

Stres ve motivasyonun önemini vurgulayan araştırmacılar, iş stresi yüksek olmasına rağmen motivasyonu düşük çalışanların tükemişlik yaşamadıklarını belirtmektedir.

Duygusal tükemişlik çalışanın stres ile başa çıkma konusundaki başarısıyla yakından ilişkilidir. Bu konuda başarısız bireyler daha fazla tükemişlik yaşamaktadırlar. Bu da bireyin kendini çaresiz, kapana kısılmış, bitmiş hissetmesine neden olmaktadır. Yani tükemişlik stresten çok daha fazla ciddi ve olumsuz bir durumu ifade eder.

Tükemiřlik toplum içinde de bir takım önemli değişikliklere sebep olmaktadır. Bunlar iře katılımın ve doyumun dūřmesi, işten ayrılmaların artması, performansın dūřmesi, sağlık harcamalarının artması, aile hayatında olumsuzluklar v.s. olarak gözlenmektedir.

Ören ve Türkoėlu (2006), öğretmen adaylarında tükemişliği çeşitli değişkenlere göre incelemiştir. Araştırmada Eğitim Fakóltesi ve Teknik Eğitim Fakóltesinin dördüncü sınıflarında öğrenim gören 268 kişi örneklemini oluşturmuştur. Elde edilen bulgularda cinsiyetlerine göre, kişisel başarı ve duyarsızlaşma boyutunda erkeklerin, duygusal tükeme de ise kızların tükemişlik düzeyleri yüksek çıkmıştır. Bölümlere göre Elektronik ve Bilgisayar bölümlerinin tükemişlik düzeyleri yüksek, Okul Öncesi Öėretmenliėinin düşük çıkmıştır. Yaşa göre de 23 ve üzerindeki öğrencilerin tükemişlikleri yüksek çıkmıştır. Sosyo-ekonomik düzey yönünden önemli bir fark bulunmamıştır.

Altıntaş'ın (1999) yaptığı araştırmada teknik öğretmenlerde tükemişlik düzeyini etkileyen değişkenlerin neler olduğunu incelemiştir. 150 öğretmen ile yaptığı çalışmasında Maslach Tükemişlik Envanterini kullanmıştır. Sonuçta öğretmenlik mesleğini kişilik özelliklerine uygun olarak algılayanların, öğretmenlik mesleğinde manevi doyum sağlayanların, öğretmen meslektaşlarından takdir ve destek görenlerin, teknik öğretmenlik mesleğinin gelirini yetersiz olarak algılayanların duygusal tükemeleri ve duyarsızlaşmaları önemli düzeyde düşük çıkarken kişisel başarıları da yüksek çıkmıştır.

Tümkaya (2001) tarafından ilkokul öğretmenlerinde, denetim odağı ile tükemişlik arasındaki ilişkiyi incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini ilköğretim

okullarının I. kademesinde görev yapan 112 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmanın sonuçlarında, öğretmenlerin içsel ya da dışsal denetim odağına sahip olmaları açısından “Öğretmen Tükenmişliği Ölçeği”nin dört alt ölçeği arasında önemli farklılıklar olduğunu göstermiştir. Ayrıca kadın öğretmenlerin denetim odağı puanları erkek öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur

Tuğrul ve Çelik (2002), normal çocuklarla çalışan bayan anaokulu öğretmenlerinin tükenmişlikleriyle ilişkili faktörleri belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada Türkiye'nin farklı illerindeki özel ya da devlete bağlı kurumlarda çalışan 216 bayan öğretmenle çalışmışlardır. Maslach Tükenmişlik Envanterini kullandıkları çalışmada öğretmenlerin tükenmişlikleri ile yaş, mesleki tecrübe, medeni hal, gelir değişkenlerinin ayrı ayrı ilişkisini incelemişlerdir. Araştırmanın sonucunda duygusal tükenmişlik, kişisel başarısızlık ve duyarsızlaşma puanlarının yaşa bağlı olarak değişmediği bulunmuştur. Çalışma süresinin, kişisel başarısızlık alt ölçek puanları ile, duygusal tükenmişliğin eğitim ve çalışılan kurumun niteliği ile alınan eğitimin duyarsızlaşma alt ölçek puanları ile ilişkili olduğu görülmüştür.

Dolunay (2002) genel lise ve teknik-ticaret meslek-lisesi öğretmenlerinin tükenmişlik durumlarını belirleyerek ve bu durumun bazı sosyo-demografik özelliklere göre incelemiştir. Maslach Tükenmişlik Envanterini 366 lise öğretmenine uygulamıştır. Sonuçta yaş arttıkça duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın azaldığı, kişisel başarı duygusunun ise artmakta olduğu sonucuna ulaşmıştır. Toplam hizmet süresi arttıkça genel tükenmişlik azalmakta kişisel başarı duygusunun ise azalmakta olduğu tespit edilmiştir. Çocuk sayısının genel tükenmişlik, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puan ortalamalarını etkilemediği bulunmuştur. Buna karşın çocuk sayısı arttıkça kişisel başarının arttığı görülmüştür.

Mesleği isteyerek seçenlerin genel tükenmişlik, duygusal tükenme, kişisel başarısızlık ve duyarsızlaşma puan ortalamaları, istemeyerek seçenlerden daha düşük bulunmuştur. Üstlerinden takdir görmeyenlerin puan ortalamaları her zaman takdir görenlerden daha yüksek bulunmuştur. Sınıf mevcudu arttıkça duyarsızlaşma puanlarının da arttığı görülmüştür. Aylık net gelir arttıkça kişisel başarı duygusunun arttığı görülmüştür.

Çalışılan okul türünün, cinsiyetin, medeni durumun, son mezun olunan okulun, branşın, çalışılan kurumdaki hizmet süresinin, ek geliri olma durumunun, eş mesleğinin, son üç ay içerisinde mesleki gelişimlerine katkıda bulunacak bir çalışma yapma durumunun tükenmişlik düzeyini etkilemediği saptanmıştır.

Peker'in (2002) anaokulu, ilköğretim ve lise öğretmenlerinde mesleki tükenmişliğin okul düzeyi, cinsiyet, öğrenim düzeyi ve mesleki kıdem bakımından incelemiştir. Öğretmen Tükenmişlik Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu 90 öğretmene uygulanmıştır. Araştırmanın sonucunda görülen idari, destek ve işe bağlı stresle başa çıkabilme alt ölçeklerinde lise öğretmenlerinin tükenmişlik puanları daha yüksek çıkmış fakat istatistiksel analizlerde anlamlı bir fark bulunamamıştır. İş doyumu alt ölçeğinde ise lise öğretmenleri anaokulu ve ilköğretim okulu öğretmenlerinden daha yüksek tükenmişlik puanı aldıkları görülmüştür. Öğrencilere yönelik tutumlar alt ölçeğinde anaokulunda çalışan öğretmenlerin en düşük, lise öğretmenlerinin ise en yüksek tükenmişlik düzeyine sahip oldukları görülmüştür.

Karakuş (2008) özel ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini bazı değişkenlere incelediği çalışmasında 368 özel okul öğretmeni ile çalışılmıştır. Veriler Maslach Tükenmişlik Envanteri ile toplanmıştır. Araştırmanın sonucunda cinsiyet ve mesleği kendine uygun bulmanın duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma boyutlarına ilişkin tükenmişlik düzeylerinde etkili olduğu bulunmuştur. Medeni durum, branş, yaş hizmet süresi, haftalık ders sayısı, mesleği ne derece isteyerek seçtiği, mesleğin toplumdaki saygınlığı, meslekle ilgili güncel konuları okuma ve mesleği yapmanın temel nedenine göre ise duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma boyutlarına ilişkin tükenmişlik düzeylerinde ise etkili olmadığı görülmüştür. Üstlerinden takdir görmelerine göre ise duygusal tükenme ve kişisel başarı boyutuna ilişkin tükenmişlik düzeyinde etkili olduğu, duyarsızlaşma boyutuna ilişkin tükenmişlik düzeylerinde ise etkisinin olmadığı görülmüştür.

Deniz Kan (2008) bir grup okul öncesi öğretmenin tükenmişlik durumunu incelemiştir. Araştırmasını Ankara'da çalışan 72 öğretmenle yürütmüştür. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacı ile "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, hizmet süresi fazla olan, mesleğini

isteyerek seçen ve ilköğretim bünyesinde hizmet veren okul öncesi öğretmenlerinin kişisel başarı puanlarının, mesleğini istemeden seçen öğretmenlerin ise tükenmişlik puanlarının yüksek olduğu saptanmıştır.



BÖLÜM III

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve çözümlenmesi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma özel kurumlarda görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin yaş, mezun olunan okul türü, hizmet yılına göre tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını incelemeye yönelik ilişkisel tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. Araştırmanın bağımlı değişkeni; tükenmişlik ve iş doyumu, bağımsız değişkenleri; yaş, mezun olunan okul türü, hizmet yılıdır.

3.2. Çalışma Evreni ve Çalışma Grubu

Araştırma evreni, 2015-2016 eğitim öğretim yılı içerisinde Adana ili merkez ilçesi sınırları içinde bulunan özel okullarda görev yapan okul öncesi öğretmenlerden oluşmaktadır. Adana ilinde özel okulöncesi kurumlarının Çukurova ilçesinde diğer ilçelere kıyasla daha yoğun olması nedeniyle araştırmada bu ilçede gerçekleştirilmiştir.

MEB’de kayıtlı Adana ilinde 98 okulöncesi kurumdan, Çukurova ilçesinde 40, Seyhan ilçesinde 14, Yüreğir ilçesinde 1, Sarıçam ilçesinde 1 olmak üzere toplam 56 özel okul öncesi kurum bulunmaktadır.

Çalışma evrenine kolay ulaşılabilirlik olduğu için örneklem almaya gidilmemiştir, tüm özel okulöncesi kurumlara ulaşılmıştır. Çalışmaya gönüllük esası ile 150 okulöncesi öğretmen katılmıştır.

3.2.1. Katılımcıların yaşlarına ait frekans dağılımı Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Veri Toplama Grubunun Yaş Değişkenine Göre Dağılımı:

Yaş	N	%
18-28	59	39.3
29-39	77	51.3
40-50	14	9.3
TOPLAM	150	100.0

Tablo 2’de görüleceği gibi, çalışmaya katılan öğretmenlerin %39.3 18-28; %51.3 29-39 ve %9,3 ü 40–50 yaşları arasındadır.

3.2.2. Katılımcıların öğrenim durumlarına ait frekans dağılımı Tablo 3’de gösterilmiştir.

Tablo 3. Veri Toplama Grubunun Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Dağılımı:

Öğrenim Durumu	N	%
Lise	33	22.0
Önlisans	69	46.0
Lisans	48	32.0
TOPLAM	150	100.0

Tablo 3’de görüleceği gibi, çalışmaya katılan öğretmenlerin %22.0 lise; %46.0 önlisans ve %32.0 lisans mezunudur.

3.2.3 Katılımcıların hizmet yılına ait frekans dağılımı Tablo 4’de gösterilmiştir.

Tablo 4. Veri Toplama Grubunun Hizmet Yılı Değişkenine Göre Dağılımı:

Hizmet Yılı	N	%
0-5	43	28.7
6-10	67	44.7
11-15	22	14.7
16-20	13	8.7
21-25	5	3.3
TOPLAM	150	100.0

Tablo 4’de görüleceği gibi, çalışmaya katılan öğretmenlerin %28.7 meslekte 0–5 yıldır; %44.7 6–10 yıldır; %14.7 11–15 yıldır; %8.7 16–20 yıldır ve %3.3 21–25 yıldır çalışmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada okulöncesi öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerini belirlemek için ‘Tükenmişlik Ölçeği’ ve ‘İş Doyumu Ölçeği’ kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçme araçları ile ilgili bilgiler aşağıda sunulmuştur.

3.3.1. Tükenmişlik Ölçeği

Tükenmişlik ölçeği, 1981 yılında Maslach ve Jackson tarafından geliştirilmiştir. Ülkemizde ilk Türkçeye uyarlanması Ergin (1995) tarafından yapılmış ve 235 kişiye (doktor, hemşire, öğretmen, avukat ve polis meslek gruplarından) uygulanmıştır. Bu uygulamalar sonucunda; orijinalinde 7 dereceli likert tipi olan ölçek 5 dereceli likert tipi olan son halini almıştır. Ölçekte; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarına ait toplam 22 madde bulunmaktadır. Ölçeğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarına ait puanlar, adı geçen alt boyutlara ait maddelere

öğretmenlerin katılım düzeylerine bağlı olarak 1 den 5 e doğru artan şekilde bir puanın verilmesiyle, kişisel başarı alt boyuna ait puan ise bu boyuta ait maddelere öğretmenlerin katılma düzeylerine bağlı olarak 5 den 1 e doğru azalan şekilde bir puanın verilmesiyle hesaplanır. Puanlama sonucunda ölçekten ve alt boyutlarından alınan puanlar yükseldikçe öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin yükseldiği şeklinde yorumlanır. Tablo 5’de tükenmişlik ölçeğinin alt boyutları, madde sayıları ve alınabilecek en düşük ve en yüksek puanları gösterilmektedir.

Tablo 5. Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları

Alt Boyutlar	Maddeler	Minimum Puan	Maximum Puan
Duygusal Tükenme	1,2,3,6,8,13,14,16,20	9	45
Duyarsızlaşma	5,10,11,15,22	5	25
Kişisel Başarı	4,7,9,12,17,18,19,21	8	40
Toplam		22	110

Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları Ergin (1992) tarafından yapılmıştır. Cronbach alpha kat sayıları duygusal tükenme .83, duyarsızlaşma .65, kişisel başarının .72’dir. ölçeğin alt boyutlarına ilişkin test tekrar test güvenirlik katsayıları ise duygusal tükenme .83, duyarsızlaşma .72, kişisel başarı .67’dir. Ölçeğin yapı geçerliği faktör yapısının incelenmesi yoluyla yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda beş doğal faktör ortaya çıksa da ‘Varimax Rotation’ yapılarak yeniden değerlendirilmiş ve üç temel faktör ortaya çıkmıştır (Akt:Izgar, 2000, s:869).

3.3.2. İş Doyumu Ölçeği

İş doyumu ölçeği, Hackman ve Oldham (1980) tarafından geliştirilen iş tanımlayıcı ölçeğinin bir alt ölçeğidir. Bireyin işle ilgili değerlendirmesini ölçmede kullanılan iş doyum ölçeği, 14 maddeden oluşmuş ve likert tekniğine göre düzenlenmiştir. Ölçekteki maddelerin hepsi olumlu yönde ve yarım bırakılmış olup, çalışanların mantıksal yolla tamamlaması istenen cümlelerden oluşmaktadır. Beni Hiç Tatmin Etmez, Beni Yeterince Tatmin Etmez, Kararsızım, Beni Oldukça Tatmin Eder ve Beni Çok Tatmin Eder seçeneklerinden biriyle cevap verme durumundadır. Ölçek ilköğretim düzeyinde öğrenim görmüş bireyler için 20 dakikalık bir sürede yanıtlandırılacak niteliktedir. Ölçekteki maddelerin hepsi pozitif yönlü olduğu için, puanlamada bir dönüştürme söz konusu değildir. Madde sayısı 14, seçenek sayısı 5 olduğundan ve puanlama 1 den 5 e artan puanlar şekilde verildiğinden ölçekten alınacak en yüksek puan 70, en düşük ise 14 dür. Puan genişliği 56 dır. Puanların düşmesi doyum sağlanmadığını, yükselmesi ise doyum sağlandığını göstermektedir.

Ölçeğin güvenilirlik çalışması Hackman ve Oldham tarafından, test tekrar test yöntemiyle yapılmış, birinci uygulamanın puan ortalaması 34.27, ikinci uygulamanın puan ortalaması 34.71 olarak bulunmuştur. İki uygulamanın puan ortalamalarının birbirine çok yakın olması güvenliliğin göstergesi olarak kabul edilmiştir.

İş doyumu ölçeğinin geçerlik çalışması Hackman ve Oldham (1980) tarafından yapılmıştır. Türkiye’de Gödelek (1988) ‘in bu ölçeğin madde geçerliliği için yaptığı çalışmada, ölçekteki maddelerin korelasyonları incelendiğinde, maddelerin çoğunun toplamı ile anlamlı ilişkiler verdikleri görülmüştür. Aynı durum test tekrar test uygulamasından sonrada elde edilmiştir (Akt: Güler, 1990, s:52).

3.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmanın verileri 2015-2016 eğitim öğretim yılı ikinci yarısında araştırmacı tarafından okul ziyaretleri yapılarak toplanmıştır. Öncelikli olarak uygulama süresine okullara gidilerek çalışma hakkında bilgi verilmiş, uygulama günleri belirlenmiştir. Uygulama gün ve saatinde gönüllü katılımcılar ile ortalama 15 dakika sürmüştür. Uygulama sırasında okul ortamında bulunmuş, ölçekler aynı gün içinde toplanmıştır.

Verilerin analizinde SPSS 21 programı kullanılmıştır. Öğretmenlerin ölçeklerden elde ettikleri puanlarda araştırmada ele alınan değişkenler açısından anlamlı farklılıklar olup olmadığını incelemek amacıyla her bir değişken için (yaş, mezunun olunan okul türü ve hizmet yılı) ANOVA testleri uygulanmış, p değeri anlamlı bulunan gruplar arasında LSD çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Tüm analizler için anlamlılık düzeyi 0.5 olarak kabul edilmiştir.



BÖLÜM IV

4. BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde; veri üzerinde yapılan istatistiksel analiz çalışmalarına dayalı bulgulara yer verilmiştir. Bulguların sunulmasında, öncelikle araştırmaya katılan öğretmenlere ait betimsel istatistiklere ve sonra da araştırmada cevap aranan alt problemlere uygun olarak öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin bağımsız değişkenler yönünden incelenmesine yer verilmiştir.

4.1. Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerine Ait Betimsel İstatistikler

Araştırmaya katılan okulöncesi öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu ölçeklerinden elde ettikleri puanlara ait genel betimsel istatistikler Tablo 6' de verilmiştir.

Tablo 6. Tükenmişlik ve iş doyumu ölçeklerine ait betimsel istatistikler

Tükenmişlik ölçeği	N	Aritmetik orta	Standart sapma
Duygusal tükenmişlik	150	17.54	7.63
Duyarsızlaşma	150	7.90	3.62
Kişisel başarı	150	16.64	6.33
İş doyumu ölçeği	150	43.57	10,18

Tablo 6'de görüldüğü üzere, tükenmişlik ölçeği alt boyutları olan duygusal tükenme (DT) düşük, duyarsızlaşma (D) çok düşük, kişisel başarı (KB) orta iken iş doyumu orta değer almıştır.

Aşağıda öğretmenlerin ölçeklerden elde ettikleri puanlara ait betimsel istatistikler, bağımsız değişkenlere göre sırasıyla; yaş değişkeni için Tablo 7-8 'da, mezun olunan okul türü değişkeni için Tablo 9-10'de ve hizmet yılı değişkeni için de Tablo 11-12'da sunulmuştur.

Tablo 7. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Tükenmişlik Puan Ortalamaları:

Yaş	Duygusal Tükenme		Duyarsızlaşma		Kişisel Başarı	
	X	S	X	S	X	S
18-28	17.52	7.98	7.81	2.90	17.40	7.04
29-39	16.80	6.98	7.58	3.65	15.90	5.99
40-50	21.64	8.73	10.00	5.44	17.50	4.68

Tablo 7’te görüldüğü gibi; öğretmenlerin yaş değişkenine göre tükenmişlik puan ortalamaları; duygusal tükenme alt boyutu için 16.80 ile 21.64 arasında; duyarsızlaşma alt boyutu için 7.58 ile 10.00 arasında; kişisel başarı alt boyutu için 15.90 ile 17.50 arasında ve değişmektedir. Buna göre; 40–50 yaş arasındaki katılımcıların genel tükenmişlik puanı en yüksek bulunurken, 29-39 yaş arası katılımcıların en düşüktür.

Tablo 8. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre İş Doyumu Puan Ortalamalar:

Yaş	İş Doyumu	
	X	S
18-28	42.77	11.31
29-39	43.96	9.21
40-50	44.78	10.77

Tablo 8’da iş doyumu puan ortalamaları 42.77 ile 44.78 arasında değişmekte ve en yüksek puan 40-50 yaş arası katılımcıların, en düşük puan ise 18-28 yaş arası katılımcılarındır. Tüm katılımcılar orta düzeyde iş doyumu puanı elde etmişlerdir.

Tablo 9. Öğretmenlerin Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Tükenmişlik Puan Ortalamaları:

Öğrenim Durumu	Duygusal Tükenme		Duyarsızlaşma		Kişisel Başarı	
	X	S	X	S	X	S
Lise	18.60	6.59	8.27	3.42	17.15	6.36
Ön lisans	17.33	7.77	7.42	3.15	16.91	6.75
Lisans	17.10	8.15	8.33	4.32	15.91	5.73

Tablo 9’de görüldüğü gibi; öğretmenlerin mezun olunan okul türü değişkenine göre tükenmişlik puan ortalamaları; duygusal tükenme alt boyutu için 17.10 ile 18.60 arasında; duyarsızlaşma alt boyutu için 7.42 ile 8.33 arasında; kişisel başarı alt boyutu için 15.91 ile 17.15 arasında değişmektedir. Buna göre; Lise mezunu katılımcıların genel tükenmişlik puanı en yüksek, lisans mezunu katılımcıların en düşük bulunmuştur.

Tablo 10. Öğretmenlerin Mezun Olunan Okul Türü Değişkenine Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları:

Öğrenim Durumu	İş Doyumu	
	X	S
Lise	44.09	10.74
Ön lisans	41.95	9.43
Lisans	45.54	10.66

Tablo 10’de görüldüğü üzere iş doyumu puan ortalamaları 41.95 ile 45.54 arasında değişirken, en yüksek puan lisans mezunlarının ve en düşük puan ön lisans mezunlarıdır. Lise mezunu katılımcıların iş doyumu puanları yüksek bulunurken, diğer katılımcıların iş doyumu puanları orta düzeyde kalmıştı

Tablo 11. Öğretmenlerin Hizmet Yılı Değişkenine Göre Tükenmişlik Puan Ortalamaları:

Hizmet Yılı	Duygusal Tükenme		Duyarsızlaşma		Kişisel Başarı	
	X	S	X	S	X	S
0-5 yıl	17.72	7.63	7.62	2.99	16.25	6.38
6-10 yıl	15.95	7.20	7.41	3.12	16.28	6.50
11-15 yıl	20.27	6.46	8.86	4.20	18.40	6.63
16-20 yıl	17.30	7.84	7.00	3.24	16.61	5.82
21-25 yıl	25.80	11.30	14.80	6.18	17.20	4.08

Tablo 11’da görüldüğü gibi; öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine göre tükenmişlik puan ortalamaları; duygusal tükenme alt boyutu için 15.95 ile 25.80 arasında; duyarsızlaşma alt boyutu için 7.00 ile 14.80 arasında; kişisel başarı alt boyutu için 16.25 ile 18.40 arasında değişmektedir. Buna göre; meslekte 21-25 yıl arasında bir süredir görev yapan katılımcıların tükenmişlik puanı en yüksek bulunurken, 6-10 yıldır bulunan katılımcıların en düşük bulunmuştur.

Tablo 12. Öğretmenlerin Hizmet Yılı Değişkenine Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları:

Hizmet Yılı	İş Doyumu	
	X	S
0-5	42.48	10.28
6-10	44.53	10.23
11-15	43.27	10.84
16-20	42.53	9.18
21-25	44.00	11.13

Tablo 12’da görüldüğü üzere iş doyumu puanları 42.48 ile 44.53 arasında değişmektedir. En yüksek puan ortalaması 6-10 yıl arasında görev yapan katılımcıların iken en düşük puan ortalaması 0-5 ve 16-20 yıldır görevde olan katılımcıların. Tüm katılımcılar orta düzeyde iş doyumu puanı elde etmişlerdir.

4.2. Okul öncesi Öğretmenlerinin Yaş Değişkenlerine Göre Tükenmişlik Düzeyleri Arasında Anlamlı Bir Farklılık Var mıdır?

Yaş değişkenine göre tükenmişlik puanlarına ait bulgular Tablo 13’de yer almaktadır.

Tablo 13. Öğretmenlerin Yaş Değişkeni Yönünden Tükenmişlik Puanlarına Ait Varyans Analizi Tablosu

Alt Ölçekler	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ort	F	p
Duygusal Tükenme	Gruplar arası	277.256	2	138.628	2.425	.092
	Gruplar içi	8402.004	147	57.156		
	Toplam	8679.260	149			
Duyarsızlaşma	Gruplar arası	69.850	2	34.925	2.717	.069
	Gruplar içi	1889.650	147	12.855		
	Toplam	1959.500	149			
Kişisel Başarı	Gruplar arası	86.172	2	43.086	1.074	.344
	Gruplar içi	5898.101	147	40.123		
	Toplam	5984.273	149			

Tablo 13’de görüldüğü gibi; öğretmenlerin yaş değişkeni yönünden gerek tükenmişlik gerekse iş doyumunu puan ortalamaları arasında manidar bir fark bulunmamaktadır. (DT için $F=2.425$; D için $F=2.717$, KB için $F=1.074$ ve İD için $F=.331$). Bu sonuçlara göre; öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin yaş değişkenine bağlı olarak değişmediği söylenebilir.

4.3. Okulöncesi Öğretmenlerinin Yaş Değişkenlerine Göre İş Doyumu Düzeyleri Arasında Anlamlı Bir Farklılık Var mıdır?

Yaş değişkenine göre iş doyumunu puanlarına ait bulgular Tablo 14’de yer almaktadır.

Tablo 14. Öğretmenlerin Yaş Değişkeni Yönünden İş Doymu Puanlarına Ait Varyans Analizi Tablosu

Alt Ölçekler	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ort	F	p
İş doymu	Gruplar arası	69.317	2	34.659	.331	.719
	Gruplar içi	15395.376	147	104.730		
	Toplam	15464.693	149			

Tablo 14’de görüldüğü gibi; öğretmenlerin yaş değişkeni yönünden iş doymu puan ortalamaları arasında manidar bir fark bulunmamaktadır. (İş Doymu için $F=.331$). Bu sonuçlara göre; öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doymu düzeylerinin yaş değişkenine bağlı olarak değişmediği söylenebilir.

Özel Kurumlarda Görev Yapan Okulöncesi Öğretmenlerinin Yaş Değişkeni Açısından Tükenmişlik ve İş Doymu Düzeyleri Arasında Anlamlı Bir Fark Olup Olmadığına İlişkin Yorum

Araştırmamız sonucunda yaş değişkeni ile tükenmişlik ve iş doymu puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilmemiş, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutu puan ortalamalarına bakıldığında 40-50 yaş arası öğretmenlerinin genel tükenmişlik puan ortalaması diğer yaş gruplarına oranla daha yüksek bulunmuştur.

Tuğrul ve Çelik (2002)’de okul öncesi öğretmenleri ile yaptıkları araştırma sonunda tükenmişlik puan ortalamaları ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılığa ulaşamamışlardır. Özmen (2001) ve Erginsoy (2002) yaptıkları çalışmada, öğretmenlerdeki yaş değişkeni duygusal tükenme, kişisel başarı ve toplam tükenmişlik puanlarını etkilemediğini belirtmişlerdir.

Yaş değişkeni açısından iş doymu puanlarına bakıldığında genel anlamda bütün yaş grubundaki öğretmenlerin yüksek iş doymu sağladıkları söylenebilir. Özellikle 40-50 yaş arasındaki okul öncesi öğretmenlerde iş doymu diğer yaş grubu

öğretmenlere göre yüksek olması mesleki ve kişisel deneyimleri sebebiyle genel uyumlarının artmasından kaynaklanabilir.

Çalık'a (2003) göre yapılan çalışmalarda işgörenin gruba uyumu ile iş doyumu ve işe bağlılık arasında yüksek bir bağ olduğunu görülmektedir.

4.4. Okulöncesi Öğretmenlerinin Mezun Olunan Okul Türü Değişkenlerine Göre Tükenmişlik Düzeyleri Arasında Anlamlı Bir Farklılık Var mıdır?

Mezun olunan okul türü değişkenine göre tükenmişlik puanlarına ait bulgular Tablo 15'de yer almaktadır.

Tablo 15. Öğretmenlerin Mezun Olunan Okul Türü Değişkeni Yönünden Tükenmişlik Puanlarına Ait Varyans Analizi Tablosu

Alt Ölçekler	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ort	F	p
Duygusal Tükenme	Gruplar arası	49.569	2	24.784	.422	.656
	Gruplar içi	8629.691	147	58.705		
	Toplam	8679.260	149			
Duyarsızlaşma	Gruplar arası	2.129	2	.710	1.123	.328
	Gruplar içi	76.251	147	.522		
	Toplam	78.380	149			
Kişisel Başarı	Gruplar arası	.797	2	.266	.481	.619
	Gruplar içi	92.707	147	.635		
	Toplam	93.504	149			

Tablo 15'den görüleceği gibi; öğretmenlerin öğrenim durumu değişkeni yönünden tükenmişlik puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır (DT için $F=0.422$, D için $F=1.123$ ve KB için $F=0.481$, $p > .05$). Genel olarak; bu araştırmanın sonuçlarına göre; öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin öğrenim durumu değişkenine bağlı olarak değişmediği söylenebilir.

4.5. Okul öncesi Öğretmenlerinin Mezun Olunan Okul Türü Değişkenlerine Göre İş Doyumu Düzeyleri Arasında Anlamlı Bir Farklılık Var mıdır?

Mezun olunan okul türü değişkenine göre tükenmişlik puanlarına ait bulgular Tablo 16’de yer almaktadır.

Tablo 16. Öğretmenlerin Mezun Olunan Okul Türü Değişkeni Yönünden İş Doyumu Puanlarına Ait Varyans Analizi Tablosu

Alt Ölçekler	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ort	F	p
İş doyumu	Gruplar arası	375.180	2	187.59	1.827	.164
	Gruplar içi	15089.514	147	102.65		
	Toplam	15464.693	149			

Tablo 16’da görüldüğü üzere iş doyumu puan ortalamaları incelendiğinde de öğrenim durumu değişkeni yönünden öğretmenler arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir ($F=1.827$; $p>.05$). Bu durum genel olarak öğretmenlerin mezun oldukları kurumlara göre yapılan gruplar arasında iş doyumu puanları yönünden farklılığın olmadığını gösterir.

Özel Kurumlarda Görev Yapan Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mezun Olunan Okul Türü Değişkeni Açısından Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeyleri Arasında Anlamlı Bir Fark Olup Olmadığına İlişkin Tartışma ve Yorum

Öğretmenlerin mezun olunan okul türü değişkenine göre tükenmişlik düzeylerinde anlamlı farklılık olmamakla beraber, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarının puan ortalamaları incelendiğinde yüksek lisans mezunu okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişlik puanları daha düşük bulunmuştur.

Eğitim düzeyi arttıkça tükenmişlik azalmıştır, okul öncesi öğretmenlerinde özellikle lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenler okullarda sınıf öğretmeni olup, sınıfın yönetimini üstlenirken, lise mezunu öğretmenler yardımcı öğretmen durumunda çalışmaktadırlar.

Bu durum lise mezunu okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişliğini arttırmıştır. Yapılan çalışmalarda Erginsoy (2002) ve Kapıkıran (2003) önlisans mezunu okul öncesi öğretmenlerinin lisans mezunu öğretmenlerden daha fazla tükenmişlik yaşadığı sonucuna varılmıştır.

Okul öncesi öğretmenlerinin mezun olunan okul türü değişkenine göre iş doyumunu düzeylerinde anlamlı farklılık bulunmamıştır. İş doyumunu puan ortalamaları incelendiğinde yüksek lisans ve lisans eğitimi tamamlayan okul öncesi öğretmenlerde iş doyumunu, lise ve önlisans mezunu okul öncesi öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu görülmüştür.

Bu durum özellikle eğitimi lisans ve yüksek lisans düzeyinde tamamlayan okul öncesi öğretmenlerinin gerekli donanımlara üst düzeyde sahip olması ve pedagojik eğitimi mesleğinde kullanması iş doyumunu arttıran etmenlerdendir.

4.6. Okulöncesi Öğretmenlerinin Hizmet Yılı Değişkenlerine Göre Tükenmişlik Düzeyleri Arasında Anlamlı Bir Farklılık Var mıdır?

Hizmet yılı değişkenine göre tükenmişlik puanlarına ait bulgular Tablo 17'de yer almaktadır.

Tablo 17. Öğretmenlerin Hizmet Yılı Değişkeni Yönünden Tükenmişlik Puanlarına Ait Varyans Analizi Tablosu

Alt Ölçekler	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ort	F	p
Duygusal Tükenme	Gruplar arası	675.810	4	168.95	3.061	.019*
	Gruplar içi	8003.450	145	55.196		
	Toplam	8679.260	149			
Duyarsızlaşma	Gruplar arası	287.764	4	71.941	6.240	.000*
	Gruplar içi	1671.736	145	11.529		
	Toplam	1959.500	149			
Kişisel Başarı	Gruplar arası	85.280	4	21.320	.524	.718
	Gruplar içi	5898.993	145	40.683		
	Toplam	5984.273	149			

Tablo 17’de görüleceği gibi; öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği’nden elde ettikleri puanlara ait aritmetik ortalamalar arasında DT ve D alt ölçeklerinde hizmet yılı değişkeni açısından anlamlı bir fark bulunmaktadır (DT için $F= 3.061$, $p=.019$; D için $F= 6.240$, $p=.000<.05$). Yapılan LSD testi sonuçlarına göre anlamlı farklar DT alt boyutunda hizmet yılı 0-5, 6-10 ve 19-20 yıl olan öğretmenler ile hizmet yılı 21-25 yıl arasında olan öğretmenler arasında olup, hizmet yılı 21-25 yıl olan öğretmenlerin ölçek puanları daha yüksektir. Benzer şekilde hizmet yılı 6-10 yıl ve 11-15 yıl olan öğretmenlerin puanları arasındaki fark da anlamlı olmuş, hizmet yılı 11-15 yıl olan öğretmenlerin puanları daha yüksek olmuştur. Duyarsızlaşma (D) alt ölçeğinde gözlenen anlamlı farkın kaynağını tespit etmek amacıyla yapılan LSD testi sonucunda da benzer durumla karşılaşmış, hizmet yılı 21.25 yıl olan öğretmenlerin puanlarının diğerlerinden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durumda hizmet yılı uzadıkça öğretmenlerin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeylerinin arttığı söylenebilir. Ölçeğin KB alt boyutu ile ise öğretmenler arasında hizmet yıllarına göre anlamlı bir fark olmamıştır (KB için $F=.524$, $p=.718$).

4.7. Okulöncesi Öğretmenlerinin Hizmet Yılı Değişkenlerine Göre İş Doyumunu Düzeyleri Arasında Anlamlı Bir Farklılık Var mıdır?

Hizmet yılı değişkenine göre tükenmişlik puanlarına ait bulgular Tablo 18’de yer almaktadır.

Tablo 18. Öğretmenlerin Hizmet Yılı Değişkeni Yönünden İş Doyumu Puanlarına Ait Varyans Analizi Tablosu

Alt Ölçekler	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ort	F	p
İş Doyumu	Gruplar arası	129.698	4	32.425	.307	.873
	Gruplar içi	15334.995	145	105.75		
	Toplam	15464.693	149			

Tablo 18’da ölçeğin iş doyumu ölçek puanlarında ise öğretmenler arasında hizmet yıllarına göre anlamlı bir fark olmamıştır (İş Doyumu Ölçeği için $F= .307, p=.873>.05$).

Özel Kurumlarda Görev Yapan Okul Öncesi Öğretmenlerinin Hizmet Yılı Değişkeni Açısından Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeyleri Arasında Anlamlı Bir Fark Olup Olmadığına İlişkin Tartışma ve Yorum

Okul öncesi öğretmenlerinin hizmet yıllarının tükenmişlik düzeylerini etkileyip etkilemediği konusu bu çalışmamızın alt problemlerini oluşturmaktadır. Araştırmanın bulguları okul öncesi öğretmenlerinin hizmet yılı ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür. Hizmet yılı arttıkça tükenmişlik alt boyutu olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinde artış görülmektedir.

Uzun hizmet süreleri olan öğretmenlerin mesleklerindeki heyecanı kaybetmeleri, performans düşüklüğü yaşamaları, benzer faaliyetlerde bulunmaları işten soğumaya neden olmuştur. Tümkaya (1996) yaptığı çalışmalarda tükenmişlik ve hizmet yılı arasında anlamlı bir farklılığın olduğunu belirtmiştir.

Çalışmada hizmet yılı yıllarının iş doyumu üzerinde anlamlı bir farklılık olmadığını göstermiştir. Ortalamalara baktığımızda 40-50 yaş arası öğretmenlerin diğer yaş gruplarına göre iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğunu görmekteyiz.

Daha fazla hizmet yılı olan öğretmenlerin zamanla olumsuz çalışma koşullarına alışmaları ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi konusu ile mesleğin ilk yıllarında olduğu gibi önem vermemesi ve beklentilerinde ki düşüşleri sıralayabiliriz. Altınışik’in (1997) da, araştırmamıza yakın olarak, hizmet yılı arttıkça öğretmenlerin çalışma olanaklarındaki doyumun arttığını bildirmiştir.

BÖLÜM V

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma sonucunda elde edilen bulgular genel olarak değerlendirilmiş ve bu değerlendirmeler sonucunda bu konuda yapılacak uygulamaya ve ileride yapılacak araştırmalara yönelik öneriler sunulmuştur.

5.1.Sonuçlar

Bu araştırmada, özel okullarda görev yapan okulöncesi öğretmenlerinin yaş, kıdem ve öğrenim durumu değişkenleri açısından tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Yapılan sınıflamaya göre araştırmaya dahil edilen 150 öğretmenin yaş grubuna göre sınıflanması sonucu 40-50 yaş arası katılımcıların yani en yüksek yaş grubunun, tükenmişlik puanının en fazla olduğu bulunmuştur. Yine araştırma sonucuna göre, 29-39 yaş arası katılımcıların tükenmişlik puanlarının en düşük olduğu bulunmuştur.

Diğer bir sonuca göre, 29-39 ve 40-50 yaş arası katılımcıların iş doyumu puanı yönünden en yüksek ortalamaya ulaştıkları görülmektedir.

Ancak öğretmenlerin yaşlarına göre tükenmişlik ve iş doyumuları arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre yapılan sınıflamada, lise mezunlarının en yüksek tükenmişlik puanına, önlisans ve lisans mezunlarının ise, en düşük tükenmişlik puanına sahip oldukları bulunmuştur.

Araştırmanın diğer bir sonucuna göre, en yüksek iş doyumu ortalaması lisans ve yüksek lisans mezunlarında bulunurken, en düşük iş doyumu ortalaması lise ve önlisans mezunlarında bulunmaktadır.

Bunun yanında öğretmenlerin mezun oldukları okul türüne göre tükenmişlik ve iş doyumu arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

Öğretmenlerin hizmet yılı değişkenine göre yapılan sınıflamalarda, 21-25 yıl arası katılımcıların en yüksek tükenmişlik ortalamasına, 6-10 yıl arası katılımcıların ise, en düşük tükenmişlik ortalamasına sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Ayrıca 21-25 yıl arası katılımcıların en yüksek iş doyumunu ortalamasına, 0-5 yıl arası katılımcıları ise, en düşük iş doyumunu ortalamasına sahip olduğu görülmüştür.

Bununla birlikte, hizmet yılı türüne göre bakıldığında tükenmişlik alt boyutu duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında anlamlı bir fark bulunmuştur, tükenmişlik alt boyutu kişisel başarı ve iş doyumunu arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

5.2.Öneriler

Özel okullarda görev yapan okulöncesi öğretmenlerinin tükenmişliklerinin ve iş doyumlarının bazı değişkenlere göre incelendiğinde araştırmanın sonucu doğrultusunda getirilen öneriler, uygulamaya yönelik ve yapılacak olan araştırmalara yönelik öneriler olmak üzere iki başlık altında toplanmıştır:

5.2.1. Uygulamalara Yönelik Öneriler

1- Eğitimde verimin artırılması için öncelikli olarak öğretmenlerin kendilerini rahat hissedecek ortamlarda özgür çalışmalarını sağlanmaktadır. İyi bir çocuk eğitimi alabilmek için iyi bir öğretmen eğitimi verilmesi gereklidir. Ülke politikalarında özellikle öğretmen atamaları ve görevlendirmelerde daha dikkatli ve özverili uygulamalar seçilmelidir.

2- Okullarda eğitim ortamlarının fiziki koşulları iyi bir şekilde ayarlanmalı ve ihtiyacı karşılayacak öğretmen atamaları acilen gerçekleştirilmelidir.

3- Özellikle okulöncesi eğitimi müfredatı ve öğretmen görevleri net ve çağa uygun bir şekilde yeniden şekillendirilmelidir. Özel ve devlet okulöncesi kurumlarının şartları eşit düzeye getirilmelidir. Böylece öğretmenlerin iş doyumunu büyük ölçüde sağlanmış olacaktır.

4- Dünyada hızlı geçerliliği artan alternatif okullar ve eğitim sistemleri incelenmeli ve okulöncesi çocukların eğitiminde önemli yer teşkil etmelidir. Yeni,

özgür ve demokrat eğitim modelleri araştırılıp okulöncesi kurumlarında uygulanmaya başlanmalıdır.

5- Öğretmen yetiştiren kurumların öğretmenleri tükenmişlik ve iş doyumu konuları hakkında bilgi verilmeli, bu süreçler gözardı edilmeden bilinçli olarak öğretmenler bilinçlendirilmelidir.

5.2.2. Yapılacak Araştırmalara Yönelik Öneriler

1- Bu araştırmanın örneklemini Adana ili Çukurova ilçesinde bulunan özel okulöncesi kurumlarını kapsamaktadır. Bu araştırma başka örneklem ve gruplarda uygulanabilir.

2- Tükenmişlik ve iş doyumunun başka değişkenlerle olan ilişkilerine (maaş, medeni durum vb.) bakılarak bu yönde çalışmalar yapılabilir.

3- Özel kurumlarda çalışan okulöncesi öğretmenlerinin tükenmişliğini ve iş doyumunu ayrıntılı incelemek için, uzun süreçli araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Akçamete, G., Kamer, S., Sucuoğlu, B., 2001. Öğretmenlerde Tükenmişlik İş doyumunu İş Doyumu ve Kişilik, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Akkurt, Z., 2008. Okul öncesi Öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Yayınlanmış yüksek lisans tez, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Akman, B., Taşkın, N., Özden, Z., Çörtü, F., 2003. Okul öncesi öğretmenlerinde tükenmişlik üzerine bir çalışma,1. Ulusal İlköğretim Kongresinde bildiri olarak sunulan bir araştırmanın daha önce yayınlanmayan bölümü.
- Altıntaş, E., 1999. “Teknik Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerini Ekileyen Bazı Faktörler ve Yordayıcı Değişkenler”, 4. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Bildirileri S.4, ss.219-243, Eskişehir.
- Anar, B., 2011. Evli ve Çalışan Yetişkinlerin Toplumsal Cinsiyet Rollerini ile Evlilik Doyumu ve İş Doyumu ilişkisinin İncelenmesi, Adana.
- Aslan, H., 2006. Çalışanların İş Doyumu Düzeylerine Göre Depresyon, Benlik Saygısı ve Denetim Odağı Algısı Değişkenlerinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balcı, A., 1985. Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu. Yayınlanmış Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Baltaş, A. ve Baltaş, Z., 1998. Stresle Başa Çıkma Yolları (18. Baskı) İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Başal, H.A., 1998. Okul Öncesi Eğitime Giriş. Bursa: Uludağ Üniversitesi.
- Başal, H.A., 2005. Okulöncesi Eğitimin İlk Yöntemleri. İstanbul: Morpa Kültür Yayınları.

- Baysal, A., 1995. “Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Burçin, A., 2011. Evli ve Çalışan Yetişkinlerin Toplumsal Cinsiyet Rollerini ile Evlilik Doyumu ve İş Doyumu İlişkisinin İncelenmesi, Adana.
- Çalışkan O., Tepeci M., 2008. Otel İşletmelerinde Ortaya Çıkan Yıldırma Davranışlarının İş Tatmini ve İşte Kalma Niyetlerine Etkileri, Turizm Araştırmaları Dergisi, C.19, S.2 s.145.
- Çam, O., 1991. “Hemşirelerde Tükenmişlik (Burnout) Sendromunun Araştırılması”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Programı, İzmir.
- Çam, O., 1999. “Tükenmişlik Üzerine Yapılmış Bir Araştırma”, Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi, 14.
- Çavuşoğlu, İ., 2009. Sınıf Öğretmenliği Son Sınıf Öğretmen Adaylarının Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Çavuşoğlu, İ., 2009. Sınıf Öğretmenliği Son Sınıf Öğretmen Adaylarının Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Cemaloğlu, N. Erdemoğlu Şahin, D., 2007. Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi, Kastamonu Eğitim Dergisi Cilt:15 No:2.
- Chapman, O. W. ve Hutcheson, S. M., 1981. “Attrition From Teaching Careers: A Discriminant Analysis” American Educational Research Journal.
- Çimen, S., 2007. “İlköğretim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Yaşantıları ve Yeterlilik Algıları”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

- Demir, N., 2007. Örgüt Kültürü ve İş Tatmini, İstanbul; Türkmen Kitapevi.
- Demiriz, S., Karadağ, A., ve Ulutaş, A., 2003. Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Eğitim Ortamı ve Donanımı, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Deniz Kan, Ü., 2008. “Bir Grup Okul Öncesi Öğretmeninde Tükenmişlik Durumunun İncelenmesi”, Kastamonu Eğitim Dergisi, c.16, S.2, ss431-438.
- Deniz, M.E., Öztürk, A., 2004. Okulöncesi Öğretmenlerinin Duygusal Zeka Yetenekleri İş Doyumları ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, Selçuk Üniversitesi.
- Dikmen Ç., 2003. Örgüt Yapısının Hastanede İş Tatminine Etkisinin incelemeğe Yönelik Bir Araştırma, İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi Yönetim, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, C.14, S.45, s.21-33.
- Dinçer, Ö. ve Yahya, F., 1999. İşletme Yönetimi, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Doğan M., 2009. İlköğretim Okullarında Öğretmenlere Uygulanan Psikolojik Şiddetin(Mobbing) İş Doyumuna Etkisi: Ankara İli Sincan İlçesi Örneği. Atılım Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, s.17.
- Dolunay, A.B., 2002. “Keçiören Lisesi Genel Liseler-Teknik-Ticaret-Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu Araştırması”, Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, c.55,S.1, ss.51-62.
- Dündar, S., 2007. Alternatif eğitimin felsefi temelleri ve alternatif okullardaki uygulamalar. Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Eğimli, T.A., 2009. Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,23(3),35-53.
- Ercan, R., 2014. Eğitimin felsefi temelleri. N. Saylan (Ed.), Eğitim Bilimine Giriş içinde (s. 39-75), Ankara: Anı Yayıncılık.

- Erdemoğlu-Şahin, D., 2007. "Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erdemoğlu-Şahin, D., 2007. Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ergin, C., 1995. Akademisyenlerde Tükenmişlik ve Çeşitli Stres Kaynaklarının incelenmesi, Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, Cilt: 12, Sayı: 1-2, 37-50.
- Freudenberger, N. J. Ve Richelson, G., 1994. "Tükenmeye rağmen nasıl yaşanabilir?", N. Hisli Şahin (Editör), Stresle Başa Çıkma, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, S.2, ss. 64-67.
- Girgin, G., 2010. Bir Grup İlköğretim Öğretmeninde Tükenmişlik Sendromu, Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi, İzmir.
- Göktaş Z., 2007, Balıkesir İlindeki Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Bazı Değişkenlerle Olan İlişkinin İncelenmesi, Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, C.1, S.1, s.23.
- Güdük, M., Erol, Ş., Yağcıbulut, Ö., Uğur, Z., Özvarış, Ş.B. ve Aslan, D., 2005. Ankara'da Bir Tıp Fakültesinde okuyan Son Sınıf Öğrencilerinde Tükenmişlik Sendromu. Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi, c.14, s.8, ss.169-173.
- Güler, A., 2014. Eğitim ve Felsefe. M. Taşpınar (Ed.), Eğitim Bilimine Giriş içinde (s. 106-137), Ankara: Edge Akademi.
- Güler, M., 1990. Endüstri İşletmelerinin İş Doyumu ve Depresyon, Kaygı ve Diğer Bazı Değişkenlerin Etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Günbayı, İ., 1999. İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu. Doktora Tezi, S.B.E. Ankara. Hacettepe Üniversitesi.

- Gündüz, B., 2005. İlköğretim Öğretmenlerinde Tükenmişlik, Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, cilt1, Sayı 1,ss.152-162.
- Herzberg, F., 1966. Work and the nature of man, Cleveland: The World Publishing Company.
- Hock, R. R., 1988. "Professional Burnout Among Puplic School Teachers" Public Personnel Management, Volume.17, No: 2, s: 167-189.
- İkiz, F.E., 2006. Danışma becerileri eğitiminin danışmanların empatik eğilim,empatik beceri ve tükenmişlik düzeyine etkisi.Yayınlanmamış Doktora Tezi.Dokuz Eylül Üniversitesi,Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- İncir, G., 1990, Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme, Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- Izgar, H., 2000. Okul Yöneticilerin Tükenmişlik Düzeyleri Nedenleri ve Bazı Etken Faktörlere Göre İncelenmesi.Yayınlanmış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Izgar, H., 2001. Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kan, Ü., 2008. Bir Grup Okul Öncesi Öğretmeninde Tükenmişlik Durumunun İncelenmesi, Kastamonu Eğitim Dergisi 431-438, Cilt:16 No:2.
- Karaköse, T., Kocabaş, İ., 2006. Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine etkileri, 2(1), 3-14,makale,eğitimde kuram ve uygulama.
- Karakuş, G., 2008. "Özel İlköğretim Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi", Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Karcioğlu F., Akbaş S., 2010. İş Yerinde Psikolojik Taciz ve İş Tatmini İlişkisi, Atatürk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi, Cilt:24, Sayı:3, s.139-140.
- Koçel, T., 2001. İşletme Yöneticiliği, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Low, G. S. Cravens, D. W. Grant K. ve Moncrief W. C., 2001. “Antecedents and consequences of salesperson burnout” European Journal of Marketing, Volume.35, No:5/6, s: 587-611.
- Maslach, C. Leiter M.P., 1997. The Truth About Burnout, Jossey-Bass, San Francisco, CA.
- Maslach, C., Jackson, S. E., 1985. “The Role of Sex and Family Variables in Burnout”, Sex Roles, S. 12, ss. 837-851.
- Maslach, C., Jackson, S. E., 1986. “Maslach burnout inventory manual”, (2 nd Ed.) Palo Alto, Ca: Consulting Psychologist Press.
- McClelland, C. D., 1951. Personality, New York: A Holt-Dryden Book.
- Musal, B., Ergin, S. ve Elçi, Ö.C., 1995. Uzman Hekimlerde Mesleki Doyum, Toplum ve Hekim, 10(68), 2-7.
- Öğretmen, H., 2013. Mobbingin İş Doyumuna Etkisi: Mersin İli Tarsus İlçesinde Görev Yapan Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmış Yüksek lisans Tezi. Çağ Üniversitesi, Mersin.
- Oğuzkan, ř. ve Oral, G., 1997. Okulöncesi Eğitimi, Milli Eğitim Basımevi, İstanbul.
- Oktay A., 1999. Yaşamın Sihirli Yılları: Okulöncesi Dönem, Epsilon Yayınları, İstanbul.
- Oktay, A., 2002. Yaşamın Sihirli Yılları: Okul Öncesi Dönem. İstanbul:Epsilon Yayıncılık.

- Onaran, O., 1981. Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Yayınları, Ankara.
- Ören, N. ve Türkoğlu, H., 2006. "ğretmen Adaylarında Tükenmişlik", Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi(lke), S.16.
- Örmen, U., 1993. "Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler zerinde Bir Uygulama",Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Oruç, S., 2007. Özel Eğitim Alanında alışan ğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından incelenmesi Adana ili rneği, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Adana.
- z, M., 2008. Amerika'da Alternatif bir eğitim modeli olarak kişi merkezli eğitim, Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Peker, R., 2002. "Anaokulu, İlköğretim ve Lise ğretmenlerinde Mesleki Tükenmişliğin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi", Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, c.15, S.1, ss.319-331.
- Poyraz, H., 2003. Okul ncesi Eğitimin İlke ve Yöntemleri, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Sadet A., Nejat Ė., Bozcan, E., Yenal, H., e-Journal of New World Sciences Academy 2011, Volume: 6, Number: 1, Cumhuriyetin Kuruluşundan Günümüze Milli Eğitim şuralarında Okulöncesi Eğitimi ve Bugünkü Durumu.
- şahin, D. E., 2007. Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- şahin, E., 2005. Okulöncesi Eğitimi ğretmen Adayları ve ğretmenleri İçin Uygulama Kılavuzu, Ankara: Anı Yayıncılık.

- Samadov, S., 2006. İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Seren, M., 2006. Bir Bilim Olarak Eğitimin Toplumsal Temelleri. Ç. Özdemir (Ed.), Eğitim Bilimine Giriş içinde (s. 55-76), Ankara: Ekinoks Yayıncılık.
- Sevimli F., İşcan Ö.F., 2005. Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu, Ege Akademik Bakış, C.5, S.1, s.50-64.
- Şişman, M. Turan, S., 2004. Bazı Örgütsel Değişkenler Açısından Çalışanların İş Doyumu ve Sosyal –Duygusal Yalnızlık Düzeyleri, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 5 sayı 1.
- Sılığ, A., 2003. “Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Suran, B. G. ve Sheridan E. P., 1985. “Management of burnout: Training psychologist in Professional life span perspectives” Professional Psychology: Research Practice, s: 741-752.
- Sürvegil, O., 2006. Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, s: 8.
- Taşdan M., Tiryaki E., 2008. Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması, Eğitim ve Bilim, C.33, S.147, s.54.
- Telman, N. ve Ünsal, P., 2014. Çalışan Memnuniyeti, Epsilon Yayıncılık, İstanbul.
- Toker, B., Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama, Doğu Üniversitesi Dergisi, C.8, S.1, s.96-145.

- Tuğrul, B. ve Çelik, E., 2002. “Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik”, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, c.2, S.12, ss.1-11.
- Tuğrul, B., Çelik, E., 2002. Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik,Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,Sayı:12.
- Tümkiye, S., 1996. “Öğretmenlerdeki Tükenmişlik Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa çıkma Davranışları”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Tümkiye, S., 2001. “Denetim Odakları Farklı İlkokul Öğretmenlerinin Bazı Değişkenlere Göre Tükenmişlikleri”, Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, c.2, S.15, ss.29-40.
- Tümkiye, S., 1996. Öğretmenlerdeki tükenmişlik görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları. Yayınlanmamış Doktora Tezi,Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,Adana.
- Turaşlı, N., 2007. Okulöncesi Eğitime Giriş, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Ural, M., 1986. “Ülkemizde Okul Öncesi Eğitimin Yeri ve Önemi”, Ya-Pa 4. Okul Öncesi Eğitimi ve Yaygınlaştırılması Semineri, Ya-Pa Yayınları. İstanbul.
- Ural, M., 1986. “Ülkemizde Okulöncesi Eğitimin Yeri ve Önemi”, 4. Ya-Pa Okulöncesi Eğitimi ve Yaygınlaştırma Semineri, Ankara: Ya-Pa Yayınları. ve Kişilik, Nobel Yayın dağıtım, Ankara.
- Vızlı, C., 2005. “Görme Engelliler İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlere Normal İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin, Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması Üsküdar İlçesi Örneği”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü,İstanbul.

7.EKLER

7.1.EK-1: OKULÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKLERİNDEKİ TÜKENMİŞLİK DERECELERİNE YÖNELİK ARAŞTIRMA ANKETİ

Bu anket, özel anaokullarında görev yapan okulöncesi öğretmenlerinin yapmakta oldukları görevlerindeki tükenmişlik derecelerini ortaya koymak amacıyla düzenlenmiştir.

İfadeleri cevaplamada göstereceğiniz samimiyet ve sabır, var olan durumu olduğu gibi ortaya koyması açısından önemlidir. Bu nedenle anketteki hiçbir ifadeyi boş bırakmamanızı dilerim.

Göstereceğiniz ilgi ve katkı için teşekkür ederim.

Sizden istenen, her ifadenin örneklediği durumu ne kadar sıklıkla yaşadığınızı uygun cevap aralığını işaretleyerek belirtmenizdir.

KİŞİSEL BİLGİLER

1.Yaşınız : 1 () 18-28 2 () 29-39 3 () 40-50 4 () 51-61
2.Mezuniyetiniz : 1 () Lise 2 () Önlisans 3 () Lisans 4 () Yüksek lisans
3.Meslekteki Kıdeminiz : 1 () 0-5 2 () 6-10 3 () 11-15
4 () 16-20 5 () 21-25 6 () 26-30

ANKET FORMU

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

7.2. EK-2: OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKLERİNDEKİ İŞ DOYUMUNA YÖNELİK ARAŞTIRMA ANKETİ

Bu anket, özel anaokullarında görev yapan okulöncesi öğretmenlerinin yapmakta oldukları görevlerindeki iş doyumunu düzeyini ortaya koymak amacıyla düzenlenmiştir.

İfadeleri cevaplamada göstereceğiniz samimiyet ve sabır, var olan durumu olduğu gibi ortaya koyması açısından önemlidir. Bu nedenle anketteki hiçbir ifadeyi boş bırakmamanızı dilerim.

Göstereceğiniz ilgi ve katkı için teşekkür ederim.

Sizden istenen, her ifadenin örneklediği durumu ne kadar sıklıkla yaşadığınızı uygun cevap aralığını işaretleyerek belirtmenizdir.

KİŞİSEL BİLGİLER

- 1.Yaşınız : 1 () 18-28 2 () 29-39 3 () 40-50 4 () 51-61
- 2.Mezuniyetiniz : 1 () Lise 2 () Önlisans 3 () Lisans 4 () Yüksek lisans
- 3.Meslekteki Kıdeminiz : 1 () 0-5 2 () 6-10 3 () 11-15
4 () 16-20 5 () 21-25 6 () 26-40

Aşağıdaki her bir soruda size uygun seçeneği (X) ile işaretleyiniz.	BENİ HİÇ TATMİN ETMEZ	BENİ YETERİNCE TATMİN EDER	KARARSIZIM	BENİ OLDUKÇA TATMİN EDER	BENİ ÇOK TATMİN EDER
1. İşimin bana sağladığı güvenliğin derecesi	()	()	()	()	()
2. Aldığım maaş ve terfilerin miktarı	()	()	()	()	()
3. İşimin bana verdiği kişisel gelişme ve yükselme miktarı	()	()	()	()	()
4. İşimde birlikte çalıştığım ve konuştuğum kişiler.	()	()	()	()	()
5. Amirlerimin bana gösterdiği adil davranış ve saygı derecesi.	()	()	()	()	()
6. İşimi yaparken hissettiğim takdir edilme duygusu	()	()	()	()	()
7. İş sırasında birlikte çalıştığım arkadaşlarımı tanıma şansı.	()	()	()	()	()
8. Amirimden gördüğüm destek ve rehberlik.	()	()	()	()	()
9. Yaptığım işin karşılığında aldığım paranın adaletlilik derecesi.	()	()	()	()	()
10. İşyerimde uygulayabildiğim bağımsız düşünce ve davranışlar miktarı	()	()	()	()	()
11. İşyerimin geleceğim açısından vaat ettiği güvence derecesi.	()	()	()	()	()
12. İşyerimdeki diğer insanlara yardım etme fırsatı	()	()	()	()	()
13. İşyerimdeki mücadele miktarı.	()	()	()	()	()
14. İşyerimdeki yönetimin niteliği	()	()	()	()	()

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı ve Soyadı: Fahri Murat ACAR

Doğum Tarihi: 17.04.1980

Doğum Yeri: ADANA

Medeni Hali: Evli

E-posta: fahrimuratacar@gmail.com

