

**KKTC
YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ**



**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, EKONOMİSİ
VE PLANLAMASI ANA BİLİM DALI**

**KKTC İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNDE
İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK İLİŞKİSİ**

**HAZIRLAYAN
NERİMAN SORAL TAYFUNOĞLU**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

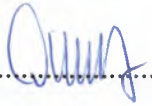
**TEZ DANIŞMANI
Doç.Dr.MEHMET ÇAĞLAR**

**Eylül, 2006
LEFKOŞA**

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne;

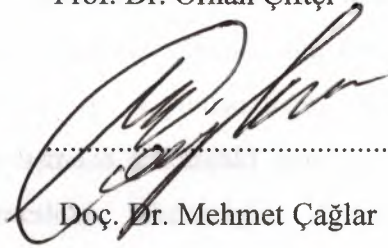
Neriman Soral Tayfunoğlu tarafından hazırlanan, “İlkokul Öğretmenlerinin İş Doyum ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki” (Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti geneli örneği) isimli bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Yönetimi, Denetimi, Ekonomisi ve Planlanması Ana Bilim Dalı’nda YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak oybirliği ile kabul edilmiştir.

Başkan



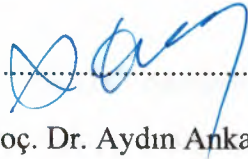
Prof. Dr. Orhan Çiftçi

Üye



Doç. Dr. Mehmet Çağlar

Üye



Doç. Dr. Aydın Anıkar

ONAY

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

...../...../.....

Enstitü Müdürü

 Doç. Dr. Cem Birol

ÖZET

Günümüzde adından en çok söz edilen konu “eğitimde verimlilik”tir. Eğitimde verimlilikten söz edebilmek için eğitimin temel ve göz ardı edilemez ögesi olan öğretmenlik mesleği irdelenmelidir. Eğitim süreci içerisinde öğretmene çok fazla görevler düşmektedir. Toplum öğretmenlerden yüksek beklentiler içindedir. Öğretmen hatasız çalışacak bir makine gibi görülmektedir. Tüm bu yüksek beklentiler, öğretmenin günlük yaşamında karşılaştığı güçlükler ve meslek yaşamı ile ilgili olumsuzluklar öğretmenin yıpranmasına sebep vermektedir.

Öğretmenin mutsuz olduğu bir ortamda çalışması öncelikle yetiştireceği genç beyinleri, iş hayatını ve dolayısıyla kendi özel hayatını etkileyecektir. Bu yüzden öğretmenin iş doyumunu üzerinde önemle durulması gereken konuların başında gelmektedir. Öğretmenin iş doyumsuzluğu, bireyi tükenmişlik sendromuna sürüklemektedir. Bu çalışmada yukardaki gerekçelere dayanarak öğretmenlerin iş doyum düzeyinin, mesleki tükenmişlik düzeyini değiştirdiği varsayılarak, tükenmişlik düzeyini etkileyebilecek bazı etkenler araştırılmıştır.

Araştırmanın amacı, ilkokul öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Tükenmişlik düzeyini ölçmek için “Maslach Tükenmişlik Envanteri”, iş doyumunu ölçmek için de “İş Doyum Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma verileri K.K.T.C’de devlete bağlı 56 ilkokulda çalışan 547 öğretmenlerden toplanmıştır. Veriler üzerinde korelasyon, t testi ve varyans analizi yapılmış ve yapılan analizler sonucunda şu sonuçlar elde edilmiştir:

- İlkokul öğretmenlerinin iş doyum gerçekleşme düzeyleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında negatif yönde orta düzeyde ilişki bulunmuştur. Buna göre iş doyum gerçekleşme düzeyi arttıkça mesleki tükenmişlik düzeyi azalmakta, mesleki tükenmişlik düzeyi arttıkça da iş doyum gerçekleşme düzeyi azalmaktadır.
- İlkokul öğretmenlerinin iş doyum beklenti düzeyi ile gerçekleşme düzeyi arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır.

- Mesleği isteyerek seçen öğretmenlerde tükenmişlik düzeyi, mesleği istemeden seçen öğretmenlere daha azdır.
- Üniversiteden mezun olunan bölüm ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir fark vardır. En düşük tükenmişlik bir üniversitenin sınıf öğretmenliği dışındaki bir eğitim fakültesinden mezun olan öğretmenlerde, en yüksek tükenmişlik ise bir üniversitenin sınıf öğretmenliği bölümünden mezun olan öğretmenlerde görülmektedir.
- Hizmet süresi, okuldaki görevi ve cinsiyeti ile mesleki tükenmişliği arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.
- Tükenmişlik ölçeğinden elde edilen puan yorumlandığında ise ilkokul öğretmenlerinin tükenmişliğinin düşük olduğu bulunmuştur.
- İş doyumunu ölçeğinden elde edilen puan yorumlandığı zaman ise ilkokul öğretmenlerinin iş doyumunun orta düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır.

SUMMARY

Today, the subject most talked about is “efficiency in education”. In order to be able to talk about efficiency in education, the profession of teaching, which is the core and unavoidable element of education, should be considered at length. The teacher undertakes many tasks throughout the process of education. The society has high expectations from teachers. The teacher is considered to be an inerrant machine. All these high expectations as well as the challenges the teacher faces in his/her daily life and all the hardship existing in his/her professional life results in the teacher’s exhaustion.

When the teacher works in an environment where he/she is not happy, will first affect the young brains he/she will bring up, then his/her professional life and eventually his/her own private life. Therefore, the teacher’s professional satisfaction is one of the most important subjects to be taken under serious consideration. The teacher’s professional dissatisfaction draws the individual into an exhaustion syndrome. In this study, based on the factors above, hypothesizing that the level of professional satisfaction changes professional exhaustion, some factors probably affecting the level of exhaustion are examined.

The purpose of the research is to determine the association between the professional satisfaction and the level of professional exhaustion in primary school teachers. “Maslach Exhaustion Inventory” is used to measure the level of exhaustion, and “Professional Satisfaction Scale” is used to measure professional satisfaction. The data for the research have been collected from 547 teachers in 56 public schools in the TRNC. The data have undergone correlation, the t test and variant analysis and as a result of the analyses the following results have been reached:

- A negative mid-level association has been found between the level of professional satisfaction and level of professional exhaustion of primary school teachers. According to this, as the level of the professional satisfaction realization level increases, the level of professional exhaustion decreases, and

as the level of professional exhaustion increases, the realization level of professional satisfaction decreases.

- There is a mid-level significant association between the level of professional satisfaction expectations of primary school teachers and the level of realization.
- The level of exhaustion is lower in teachers who have chosen the profession willingly than those who chose unwillingly.
- There is a significant difference between the department of graduation from university and the level of exhaustion. Teachers who graduated from any department other than Primary School Teaching at a faculty of education of a university have the lowest exhaustion, and the highest level of exhaustion is with teachers who graduated from the department of Primary School Teaching at a university.
- No significant differentiation has been found between professional exhaustion and the period of service, the duty in school and gender.
- When the score obtained from the exhaustion scale was interpreted, it has been found out that the exhaustion of primary school teachers is low.
- When the score obtained from the Professional satisfaction scale was interpreted, it has been concluded that the professional satisfaction of primary school teachers is mid-level.

ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR

Gelişmekte olan ve gelişmiş ülkelerin en büyük sorunlarından biri de tükenmişlik sendromudur. Yurt dışında konunun önemi anlaşılmış ve bu konu ile ilgili çok sayıda araştırma yapılmıştır. Oysa ülkemizde konu ile ilgili hiçbir araştırmaya rastlanamamıştır. Tükenmişlik sendromu iş doyumsuzluğu ile birlikte oluşacağı hipotezinden yola çıkılmış ve iş doyumu ile tükenmişlik arasındaki ilişki incelenmiştir.

Bu araştırmada, daha huzurlu ve daha verimli ortamlarda eğitim öğretim verebilmeleri için gerçekleşmesi muhtemel öğretmen sorunlarına yer verilmiş, ilkökul öğretmenlerinin iş doyum beklenti düzeyi ile iş doyum gerçekleşme düzeyi arasındaki ilişki incelenmiş, iş doyum düzeyi araştırılmıştır. İş doyumsuzluğunun nedenleri üzerinde yorum yapılmıştır. Ayrıca iş doyumu ile mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkiler, hizmet yılı, okuldaki görevi, mesleği isteyerek seçip seçmeme, cinsiyeti, üniversiteden mezun olunan bölüm gibi değişkenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi üzerindeki etkisi incelenerek bunlarla ilgili sonuçlar ortaya konmuştur.

Her satırını severek araştırdığım ve yazdığım bu çalışma şahsıma daha pozitif düşünmeyi kazandırmıştır. Başta bu yola çıkmamda bana destek olan eşim ve aileme, tezin hazırlanması sırasında bana danışmanlık yapan sayın Doç. Dr. Mehmet Çağlar'a, anketlerimin çözümlenmesinde katkı koyan sayın Selim Özmenek'e ve her türlü manevi desteği esirgemeyen sayın Mehmet Gürçimen'e teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No:

ONAY	i
ÖZET	ii-iii
SUMMARY	iv-v
ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR	vi
İÇİNDEKİLER	vii-x
TABLolar LİSTESİ	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii

BÖLÜM I	1
---------------	---

1. GİRİŞ	2
1.1. Problem	1
1.1.1. Problem Cümlesi	2
1.1.2. Alt Problemler	2-3
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın Önemi	4-5
1.4. Sayıtlılar	5
1.5. Sınırlılıklar	5
1.6. Tanımlar	5-6

BÖLÜM II	7
----------------	---

2. ARAŞTIRMANIN KURAMSAL TEMELLERİ	7
2.1 İş Doyumu	11
2.1.A İş Doyumunun Etkenleri	14-16
2.2. İş Doyumu, Verimlilik	16
2.3. İş Doyumu, Performans	17
2.4. Tükenmişlik	18
2.4.1 Tükenmişliğin Sonuçları	25

2.4.2. Tükenmişlikle Baş Etme Yolları.....	26-34
2.5. Stres ve Tükenmişliğe İlişkin Genel Kurallar.....	35-38
2.6. Motivasyon ve İş Doyumu.....	40-41
2.7. Motivasyon Kuramları.....	42
2.7.1. Gereksinim Kuramları	42-45
2.7.2. Mc. Gregor'un Kendini Gerçekleştirme Kuramı.....	45-46
2.7.3. Herzberg'in İki Etmenli Kuramı.....	46-47
2.7.4. Vroom'un ve Lawler'in Beklenti Kuramları.....	47-48
2.7.5. Porter-Lawler Beklenti Kuramı.....	48-50
2.7.6. Amaç Kuramı.....	50-52
2.7.7. Denklik Kuramı.....	52-53
2.8. Yabancılaşma.....	54
2.9. Konu ile İlgili Araştırmalar.....	55
2.9.1. K.K.T.C.'de İş Doyumu ile İlgili Araştırmalar.....	55
2.9.2. T.C'de İş Doyumu ile İlgili Araştırmalar.....	55-63
2.9.3. Yurt Dışında İş Doyumu ile İlgili Araştırmalar.....	63-69
2.9.4. K.K.T.C'de Tükenmişlikle İlgili Çalışmalar.....	69
2.9.5. T.C'de Tükenmişlikle İlgili Çalışmalar.....	70-78
2.9.6. Yurt Dışında Tükenmişlikle İlgili Çalışmalar.....	78-82
 BÖLÜM III.	 83
 3. YÖNTEM	 83
3.1 Araştırmanın Modeli.....	83
3.2. Evren ve Örneklem.....	83-85
3.3. Ölçme Araçları.....	85
3.4. Verilerin Çözümlemesi.....	87
 BÖLÜM IV	 88
 4. BULGULAR VE YORUMLAR.....	 88
4.1 Araştırma Grubunun Genel Özellikleri.....	88-96

4.2 Araştırma Bulguları.....	97
4.2.1 İlkokul Öğretmenlerinin İş Doyum Gerçekleşme ile Mesleki Tükenmişlikleri Düzeyleri Arasındaki İlişkilerle İlgili Bulgular ve Yorumlar.....	98
4.2.2. İlkokul Öğretmenlerinin İş Doyum Beklenti Düzeyi İle Gerçekleşme Düzeyi Arasındaki İlişkilerle İlgili Bulgular ve Yorumlar.....	99
4.2.3. İlkokul Öğretmenlerinin Hizmet Süreleri ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki Farkla İlgili Bulgular ve Yorumlar.....	100
4.2.4. İlkokul Öğretmenlerinin Okuldaki Görevleri ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farkla İlgili Bulgular ve Yorumlar.....	102
4.2.5. İlkokul Öğretmenlerinin Mesleği İsteyerek Seçip Seçmeme Durumu ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farkla İlgili Bulgular ve Yorumlar.....	103
4.2.6. İlkokul Öğretmenlerinin Cinsiyeti ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farkla İlgili Bulgular ve Yorumlar.....	106
4.2.7. İlkokul Öğretmenlerinin Mezun Oldukları Bölüm ve Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki Farkla İlgili Bulgular ve Yorumlar.....	107
 BÖLÜM V.....	110
SONUÇ VE ÖNERİLER	110
5.1.Sonuçlar.....	110-111
5.2.Literatür Taraması Özet.....	112
5.2.Öneriler	113-114
 KAYNAKÇA	115-130
EKLER	131
EK-1 Anket Formu Açıklama.....	132

EK-2 Anket Formu Bölüm I.....	133
EK-3 İş Doyum Ölçeği.....	134-135
EK-4 Tükenmişlik Ölçeği.....	136
EK-5 İzin Belgesi.....	137

TABLOLAR LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 1: Verilen ve Alınan Anket Sayısı.....	84-85
Tablo 2: Araştırma Grubunun Yaş Durumu.....	88
Tablo 3: Araştırma Grubunun Mezun Olduğu Okul Durumu.....	89
Tablo 4: Araştırma Grubunun Cinsiyet Durumu.....	90
Tablo 5: Araştırma Grubunun Okul Türüne Göre Durumu.....	91
Tablo 6: Araştırma Grubunun Kıdeme Göre Durumu.....	92
Tablo 7: Araştırma Grubunun Okuldaki Görevine Göre Durumu.....	93
Tablo 8: Araştırma Grubunun Okuldaki Saatlerine Göre Durumu.....	94
Tablo 9: Araştırma Grubunun Yeniden Aynı Mesleği Seçme Durumu.....	95
Tablo 10: İlkokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Gerçekleşme Düzeyleri ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki	98
Tablo 11: İlkokul Öğretmenlerinin İş Doyum Beklenti Düzeyi İle Gerçekleşme Düzeyi Arasındaki İlişki.....	99
Tablo 12: İlkokul Öğretmenlerinin Hizmet Süreleri ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki Fark.....	100
Tablo 13: İlkokul Öğretmenlerinin Okuldaki Görevleri ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki Fark Sınamasına İlişkin 't testi' Sonuçları	102
Tablo 14: İlkokul Öğretmenlerinin Mesleği İsteyerek Seçip Seçmeme Durumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Fark Sınanması.....	104
Tablo 15: Scheffe Testi Sonucu.....	104
Tablo 16: İlkokul Öğretmenlerinin Cinsiyeti ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki Fark.....	106
Tablo 17: İlkokul Öğretmenlerinin Mezun Oldukları Bölüm ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki Fark.....	108

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa
Şekil 1: Araştırma Grubunun Yaş Grubuna Göre Dağılımı.....	88
Şekil 2: Araştırma Grubunun Mezun Olunan Okula Göre Dağılımı.....	90
Şekil 3: Araştırma Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı.....	91
Şekil 4: Araştırma Grubunun Okul Türüne Göre Dağılımı.....	92
Şekil 5: Araştırma Grubunun Kıdeme Göre Dağılımı.....	93
Şekil 6: Araştırma Grubunun Okuldaki Görevine Göre Dağılımı.....	94
Şekil 7: Araştırma Grubunun Çalışma Saatlerine Göre Dağılımı.....	95
Şekil 8: Araştırma Grubunun Yeniden Aynı Mesleği Seçme Durumuna Göre Dağılımı	96
Şekil 9: İlkokul Öğretmenlerinin Hizmet Süreleri ve Aritmetik Ortalamaları Arasındaki İlişki Grafiği.....	101
Şekil 10: İlkokul Öğretmenlerinin Okuldaki Görevleri ve Aritmetik Ortalamaları Arasındaki İlişki Grafiği.....	103
Şekil 11: İlkokul Öğretmenlerinin Mesleği İsteyerek Seçip Seçmemeleri ve Aritmetik Ortalamaları Arasındaki İlişki Grafiği...105	105
Şekil 12: İlkokul Öğretmenlerinin Cinsiyeti ve Aritmetik Ortalamaları Grafiği.....	107
Şekil 13: İlkokul Öğretmenlerinin Mezun Oldukları Bölüm ve Aritmetik Ortalamaları Grafiği.....	109

BÖLÜM I

1. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu açıklanarak, problemin amacı, önemi, problem cümlesi ile araştırmanın sınırlılıkları belirtilmiş, ilgili terimlerin tanımları yapılarak araştırma genel hatlarıyla ortaya konmuştur.

1.1. PROBLEM

Son zamanlarda insanlarla yüz yüze ilişkilerle yürütülen mesleklerde çalışan kişilerin karşı karşıya kaldıkları olumsuzluklardan biri de tükenmişlik kavramı ile açıklanmaya çalışılmıştır. Tükenmişlik; stres, mesleki depresyon...vb. kavramlarla ilişkili olmakla beraber onlardan ayrı kompleks bir yapı oluşturmaktadır. Örgütlerde çalışan bireyler örgütlerdeki çalışma şartlarına bağlı olarak iş doyumu gibi bir durum ile karşı karşıya gelebilirler. İş doyum düzeyi, iş yerindeki insanların davranışlarını olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilir. Çoğu kez işgörenlerin, kaygı ve düş kırıklıklarını, işe karşı olumsuz tutumlarını, çalışma koşullarına yansıtarak yakınma yoluyla ortaya çıkardıkları görülür. Bu yüzden, çalışma koşullarından yakınmanın altında başka ne gibi sorunların bulunduğunu araştırmak, bunları çözmek işgörenlerin doyumunu yükseltmektedir.

İş doyumu, çalışan için bir mutsuzluk kaynağı, örgüt için ise doyumsuzluk olması nedeniyle, üzerinde özenle durulan konulardan biridir. İlgili yazın incelendiğinde doyum-başarı ilişkisinin, doyum belirleyen öğelerin, pek çok araştırmaya konu olduğu görülür. Gelişmiş ülkelerde, işgörenleri doyum ve doyumsuzluğa iten örgütsel öğeleri bulgulamak, böylece yönetimin örgütsel etkinliğini artırmak için, hangi değişkenler üzerinde duracağını ortaya çıkarmak amacıyla belirli aralıklarla örgüt çözümlemeleri yapılmaktadır(İncir,1990:3). Ülkemizde de işgörenin doyum olgusunu ve doyumsuzluk sorununu inceleyen araştırmalar yapılmıştır. Araştırma bulguları incelendiği zaman gelişmemiş ülke işgörenlerinin doyumsuzluk nedenlerinin gelişmiş ülke işgörenlerinkinden farklı olduğu görülür. Örneğin; ücret ögesi, gelişmiş ülke işgöreni için doyum kaynağı olmaktan çıkmış olmakla beraber

Ülkemiz işgörenleri için hl önemini korumakta olup, doyumsuzluğa neden olan örgütsel değişkenler içinde en başlarda yer almaktadır(İncir,1990:3).

Bu çalışmada incelenen konu araştırmanın varsayımı olan iş doyumsuzluğunun mesleki tükenmişliğe neden olduğu varsayımından yola çıkarak, iş doyumunu ve iş doyumsuzluğunun nedenleri üzerinde durularak mesleki tükenmişlik ile ilişkisinin incelenmesidir. İş doyumunun sağlanması başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk ve ilerleme gibi etkenlerin etkili olduğu bilinmektedir. İş doyumsuzluğunun ortaya çıkmasında ise yönetim, gözetim, ücret, çalışma koşulları, arkadaş ilişkileri etkili olmaktadır. Ülkemizde bazı nedenlerle çalışanlarda mutsuzluk görülmektedir. Bu problem temel eğitimi sunan ilkokul ğretmenlerinde de yoğun şekilde tespit edilmektedir. Bu nedenle iş doyumunu, gün geçtikçe yeni modellerin ortaya atıldığı dinamik, değişken ve irdelenmesi gereken bir konudur. Sürekli bilgiye a öğrencilerle ve diğer insanlarla muhatap olan öğretmenler büyük bir özveri göstermek zorundadır. Aşırı yüklenme, yüksek idealler erken zamanda öğretmenlerin tükenmesini de beraberinde getirecektir. Gelecek nesilleri yetiştirme görevini üstlenen öğretmenlerin iş doyumsuzluğu ve bunun beraberinde getireceği tükenmişlik sendromu tespit edilip nedenleri araştırılmalıdır. Eğitimde verimlilikten söz edebilmek için önce verimliliği sağlayacak öğretmenlerin verimli çalışmasının sağlanması, ülkenin geleceği açısından hayati öneme sahip olduğu söylenebilir.

1.1.1. PROBLEM CÜMLESİ

“ğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” Sorusu araştırmanın problem cümlesini oluşturmaktadır.

1.1.2. ALT PROBLEMLER

1. İlkokul ğretmenlerinin iş doyumunu gerçekleşme ile mesleki tükenmişlikleri arasında ilişki var mıdır?

2. İlkokul öğretmenlerinin iş doyumu beklenti düzeyi ile gerçekleşme düzeyi arasında ilişki var mıdır?
3. İlkokul öğretmenlerinin hizmet sürelerine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında fark var mıdır?
4. Öğretmenlerinin okuldaki görevlerine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı fark var mıdır?
5. Öğretmenlerin mesleği isteyerek seçip seçmeme durumuna göre mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı fark var mıdır?
6. İlkokul öğretmenlerinin cinsiyeti ile mesleki tükenmişliği arasında anlamlı bir fark var mıdır?
7. Üniversiteden mezun olunan bölüm ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir fark var mıdır?

1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

İş, insan yaşamının önemli bir parçasıdır. İşgörenin işinden sağladığı doyum, yaşamını da etkiler. İnsanın, kendine göre önemli bulduğu bir alandaki duygularını başka alanlara da yansıtarak, genellediği görülmektedir. İşgörenin aile yaşamındaki duygularını, örgütteki işine, işindeki duygularını aile yaşamına yansıtarak genellemesi olağan görülmektedir. İşini haz duyarak yapan bir işgörenin, ömrünün uzamasına yol açacağını söylemek olanaklıdır. Bunun yanında işgörenin bedensel ve ruhsal sağlığı yönünden işten doyumu, işgörene olumlu etki yapması da söz konusudur(www.öğretmenlik.com). İş doyumsuzluğu tükenmişliği de beraberinde getirmektedir. Bu araştırmanın amacı iş doyumu ve tükenmişlik arasındaki ilişkileri analiz etmektir. Elde edilen sonuçlara uygun çözüm yolları ortaya koymak ve öğretmenlerin iş doyumunu artırmak için gerekli önerilerde bulunmak, bu sorunlara dikkati çekmektir.

1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Günümüzde, bir ülkenin her alanda kalkınabilmesi ve ilerlemesi sahip olduğu nitelikli insan gücüne bağlı görünmektedir. Nitelikli insangücü, nitelikli eğitimin sonucudur. Nitelikli eğitim ise öğretmenin niteliği ile yakından ilgilidir. Yeni nesillerin yapıcı ve yaratıcı niteliklere sahip birer meslek adamı, ülkesine karşı görev ve sorumluluklarının bilincine varmış vatandaşlar olarak yetiştirilmelerinden öğretmenler sorumludur (Büyükkaragöz,Çivi 1997:11).

Özellikle ilköğretim öğretmenine yüklenen önem, görev ve sorumlulukların artması çoğu zaman öğretmende gerginlik yaratmaktadır. İlköğretim, eğitim sisteminin temel taşıdır. Bu evrede çocuklara eğitim kadar, toplumsallaşma ve toplumsal yaşamda gerekli bilgi ve beceriler kazandırır. İlkokullarda çağdaş yaşam için gerekli olan okuma yazma, anadilini doğru kullanma, temel matematik işlemleri gibi en temel bilgiler öğretilir. İlkokullarda çocuklara kazandırılan bilgi ve beceriler gelecek yaşamında kendisi ve toplum için üretken ve verimli olmasını sağlar. Özellikle ülkemizde eğitim kademelerinden salt ilköğretimin zorunlu olduğu göze alınırsa bu evrenin önemi ve gerekliliği dikkati çekecektir(Art.,Girgin 1995:3). İlkokul öğretmenlerinin önemi ve değeri gerek çocuk gerekse tüm toplum için oldukça fazladır. Gates(1990), öğretmenin ruh sağlığı üzerinde durarak öğretmenin başarılı bir eğitimci olabilmesi için ruhsal sağlığının iyiliğinin gerekliliğini savunmuştur. Ülkemizde öğretmenler bazı sorunlar yaşamaktadır. Mesleğini bilinçli seçmemesi, eğitim programının aşırı yüklü oluşu, eğitim materyallerinin yetersiz oluşu, politikaların eğitimi yanlış yönlendirmesi, öğretmen yetiştiren kurumların problemler ve öğretmen tayinleri gibi birçok neden sayılabilir.

Eğitimde verimliliğin sağlanması öncelikle öğretmenlerin yaptıkları işten doyum sağlamasına ve böylece bağlı bulunduğu örgütün amaçları doğrultusunda istekli davranmasına da bağlıdır. Bu da ancak öğretmenler üzerinde doyumsuzluk yaratan etkenlerin tespit edilip asgariye indirilmesi ile mümkündür.

Bu araştırma;

- 1.Öğretmenlerin iş doyumsuzluğuna neden olan etkenlerin ortaya çıkarılarak, yetkililerin gerekli önlemleri almasına kılavuzluk etmesi bakımından
- 2.Tükenmişlik araştırmasıyla öğretmenlerin ruhsal ve bedensel sağlıklarını korumaya yarayacak verilerin elde edilmesi bakımından
- 3.İş doyumunu ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiler ortaya koyarak üzerinde tartışılması bakımından
- 4.Yeni araştırma yapma olanakları yaratabileceği bakımından
- 5.Öğretmenlerin başarılarını artırmada iş doyumunun önemini ortaya koyarak örgütsel etkinliğinin sağlanmasına yönelik çalışmalarına katkıda bulunması bakımından önemli olabilir.

1.4. SAYILTILAR

Bu araştırmada aşağıdaki sayıltılardan hareket edilecektir.

1. Araştırmaya katılan öğretmenler soruları içtenlikle yanıtlamışlardır.
2. Öğretmenlerin yanıtları var olan durumu yansıtmaktadır.

1.5. SINIRLILIKLAR

Bu araştırma 2005-2006 öğretim yılı K.K.T.C'nde görev yapan ilkokul öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri ile sınırlıdır.

1.6. TANIMLAR

Öğretmen: Devletin eğitim-öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği olup görevlerini Türk Milli Eğitim'inin amaçlarına ve temel

ilkelerine uygun olarak ifâ etmekle yükümlü olan ve resmi öğretim kurumlarında çalışan insanlardır (Milli Eğitim Temel Kanunu, Madde 43).

Sınıf Öğretmenleri: Bir okulda herhangi bir sınıf veya şube(derslik)de eğitim ve öğretim görevlerini yerine getiren öğretmen (KKTC Öğ. Yasası:9).

Mesleki Tükenmişlik: Fiziksel tükenme, kronik yorgunluk, çaresizlik ve ümitsizlik duyguları, olumsuz benlik kavramının gelişmesi ile iş, yaşam ve diğer insanlara yönelik olumsuz tutumlarla belirginleşen, fiziksel , duygusal ve zihinsel tükenme sendromudur (Maslach ve Jackson, 1981: 99, Akt., Dursun,2000:7).

İş Doyumsuzluğu: İş doyumsuzluğu, bireyin mesleğinde mutsuz olması ve doyum alamayışıdır (Akt., Girgin, 1995:9).

İş Doyumu: İşgörenin iş boyutlarına ilişkin istekleri ile bunların işinde kazandırılması derecesine ilişkin algılamaları arasındaki farkın bir işlevi olan duygusal tepkilerdir (Balcı, 1985:5).

Stres: Bireyin uyum sınırlarını aşmaya zorlanmasına neden olan dış ve iç etkenler (Lewis, 1993, Akt., İzgar 2000:8).

Motivasyon(Güdülenme): Bir insanı belirli amaç için harekete geçiren güç demektir(Eren, 1979, Akt., Köşker 2005:11).

BÖLÜM II

Bu araştırmada K.K.T.C'nde görevli ilkokul öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ve mesleki tükenmişlikleri incelendi. Bu bölümde, araştırmanın kuramsal temelleri, iş doyumunu ile ilgili kavramlar, iş doyumsuzluğu, tükenmişlikle ilgili kavramlar, üzerinde durulmuştur.

ARAŞTIRMANIN KURAMSAL TEMELLERİ

Dünyamızda çağımızın koşullarıyla yenilikler birbiri ardına sıralanmakta ve insanlığın hizmetine sunulmaktadır. Buna paralel olarak eğitim ve öğretim şartları da sürekli değişmekte öğretmenlere yüklenen rol ve beklentiler artmaktadır (Işıklar,2002:9). Eğitimin amacı ise bireyi toplumun yararlı bir üyesi haline getirmektir. Bu amaç çeşitli örgütler tarafından gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır (Küçükahmet,1986, Akt.,Işıklar,2002:9). İnsanlar örgütlerde doğar, örgütlerde eğitilir ve yaşamının büyük bir kısmını örgütlerde çalışarak geçirir(Woolf, Janna ve Sigh 1985:5, Akt., Vamık,2003:1). Örgüt, bireylerin amaçlara ulaşmak için karşılıklı davranışlarda bulundukları yapısal bir süreçtir. Örgütler, işgörenler tarafından kendi kişisel amaçlarını elde etmek için araçlar olarak yapılandırılmıştır (Hicks, 1979:32, Akt., Sarpkaya, 1997:1).

Barnart (1938:74)'e göre bir örgütün var olabilmesi için üç öge zorunludur.

Bunlar:1-Birbirleri ile iletişimde bulunabilecek bireyler.

2-Amacın gerçekleştirilebilmesine katkıda bulunma isteği

3-Gerçekleştirilmesi gereken ortak bir amaçtır.

Örgütler bu öğeleri gerçekleştirebildikleri sürece varlıklarını sürdürebilirler.

Eğitim örgütlerinin girdisi ve çıktısının temel ögesi insandır. Bu anlamda, eğitim örgütleri için iş doyumunun önemi ortadadır (Akt., Çetinkanat 2000:48).

Eğitim, bireyin doğumundan ölümüne kadar gelen bir süreçtir. Bu süreçte bireylere çeşitli bilgi, beceri, tutum ve değerler kazandırılır. En geniş tanımıyla eğitim

bireyde kendi yaşantıları yoluyla davranış değişikliği meydana getirme süreci olarak tanımlanır. Dolayısıyla bu tanımdan yola çıkarak bizi etkileyen ve davranışlarımızın değişmesine neden olan her türlü etkinliğin eğitim olduğu söylenebilir (Erden,1998:13-14). Eğitim, toplumsal bir sistem olarak ele alındığında bu sistemin başlıca öğelerini öğrenciler, öğretmenler, eğitim programı, yöneticiler, eğitim uzmanları, eğitim teknolojisi, fiziksel ve finansal kaynaklar oluşturmaktadır. Bunların içinde öğretmen en temel öğedir (Şişman,2002:1). Eğitim kurumunun, öğretme, öğrenme ilişkisinde oluşturduğu ilk eğitim mesleği öğretmenliktir. Öğretmenler, öğrencilerine istenilen davranışları öğretmede ve öğrenilen davranışları pekiştirmede, eğitimin ilk sorumlusu olmuşlardır(Başaran,1994:77). Eğitime hangi olanak ve araçlar girerse girsün başarı, başta öğretmen olmak üzere iyi seçilip yetiştirilmiş eğitim personeline bağlıdır. Gelişen bilim ve teknoloji daha etkin öğretmen istemektedir(Altunya, 1995:97).

Eğitim ve öğretim politikalarına ve uygulamalarına esas teşkil eden felsefi ilkeler vardır. Bu ilkeler genellikle belli toplumsal ve kültürel bağlamda ne gibi özellikleri olan insan yetiştirileceğini tanımlar. Bu ilkeler ışığında belirlenen amaçlara ancak öğretmenlerin eğitim sürecine uygun nitelikte ve biçimde öğrencilerle iletişime geçmesiyle ulaşılabilir. Okulda yapılan eğitim ve öğretimde öğretmenlerin etkisi çok yönlüdür. Bir yandan sınıfta öğrencilerin zihinsel gelişimi için gerekli yolların açılması beklenirken, aynı zamanda sınıf içi etkileşim genel olarak bireyin toplumsal bir varlık olarak biçimlenmesi ve kültürel olarak gelişmesinde olumlu ya da olumsuz etki yapabilir(Gök, Okçanbol,1998:1).

Öğretmenlik mesleği, sürekli gelişmeyi gerektiren bir meslektir. Çünkü bir yandan ülkenin siyasal, kültürel, ekonomik ve toplumsal yapısı hızla değişmekte; bir yandan endüstri ve teknik hızla değişmekte; diğer yandan da eğitim bilimleri yeni bulgularla donanarak hızla gelişmektedir. Bu kadar hızlı gelişen dünyada öğretmenlerin öğrencilerini eskimiş yöntem ve bilgilerle yetiştirmesi, kendini yenilememesi, öğrencilerine yenilikleri sunmaması olanaksızdır (Başaran, 1994:78). Bu bakımdan da öğretmenlik güç meslekler grubundadır. Eğitim sisteminin temel ve gözardı edilemez öğesi olan öğretmenlik toplumu tüm yönleriyle etkileme gücüne sahip mesleklerin başında gelmektedir. Okul sisteminin önemli bir öğesi olan öğretmenler, statü ve rolleri

gereği gerek okul içinde, gerekse okul dışında diğer insanlarla sürekli etkileşim içindedir. Öğretmenler topluma yol gösterici konumda bulunan insanlardır.

Öğretme işinin temel sorumlusu öğretmendir. Öğretmen olmak, genç neslin eğitimi için topluma karşı olan sorumluluğu kabul etmek demektir. İyi bir öğretmen olma, eğitim öğretimde başarıdan zevk alma, stres dolu okul ortamına karşı dayanıklı olma, hem okul içinde hem de okul dışında başkalarıyla iletişim kurabilme, eğitim sorunlarını çözebilme, güç eğitim koşullarının yerine getirilmesinde öğrencilere ve anne babalarına önerilerde bulunma, sorumlu ve tutarlı olma anlamındadır (Editör:Demirel, Kaya, 2003, Sünbül:245). Öğretmenlik özünde insanlarla ilişkili bir meslek olduğu için öğretmenin sosyal çevre ile ilişkileri de önem arz etmektedir. Bu ilişkiler sürecinde öğretmen davranışları öğrenciler için bir model niteliğindedir. Bu bağlamda öğretmeni birçok görevler beklemektedir. Öğretmenin yapmakla yükümlü olduğu görevlerin yanında dikkat etmesi gereken birçok unsur da göz önünde tutulmalıdır. Öğretmen davranışları, örnek teşkil etme niteliğinde olduğu için özellikle üzerinde durulması gereken bir konudur.

Öğrencilerin sosyalleşmesinde öğretmenin etkisi büyüktür. Çocuklar kendi güdülerini, yetişkin, akraan ve özellikle öğretmenlerin rolleriyle özdeşik kurarak tutum ve değer kazanmaktadırlar (Demirel ,Kaya, 2003). Sosyalleşme bireyin çeşitli sosyal çevre etkileriyle bazı tutum ve davranışları öğrenmesi, benimsemesi ve çevresine uyum sağlayabilmesidir (Ergün, 1992:61). Kişiliğin temellerinin atılmasında önemli bir motor güç olan öğretmen davranışlarını kontrol altında tutmalı. Öğrencilerin sosyalleşmesinde gerekli bilgi düzeyi ve bilgi aktarımına dikkat etmelidir. Öğretmenler işlenmemiş bir hamura şekil vereceklerdir, verdikleri şekil belki de bir ulusun kaderini etkileyecektir. Bu yüzden öğretmenler en iyiyi ortaya koymak için kendilerini geliştirmeli ve tam donanımlı olmalıdır.

Öğretmenlerin mesleklerinde başarılı olabilmeleri için aşağıdaki bilgilere ihtiyaçları vardır:

- 1-Eğitim programı bilgisi 2-Pedagojik bilgi 3-Psikolojik bilgi 4-Okul ve sınıf süreçleri bilgisi 5-Irk, sınıf, cinsiyet, din gibi faktörlere ilişkin sosyolojik bilgi 6-

Farklı yetenekteki öğrencilere uygun materyal ve bilgi kaynakları örgütleme 7-Karmaşık bilgi gövdesini analiz etme 8-Argüman, önerme ve kurumların geliştirilebilmesi için fikirleri sentez edebilme 9-Bütünlüğüne zarar vermeden bilgiyi karmaşıklığı açıklığa kavuşturacak şekilde sunma 10-Öğrenci çalışmalarını değerlendirme, gelişmelerini yönetebilme, dönüt verme 11-Öğrenci etkinliklerini yönetebilme 12-Kendini içgörü kazanacak ve pratik geliştirmek üzere değerlendirebilme (Balcı, 2002:140-141).

Öğretmen davranışlarının öğrenciler üzerindeki etkileri göz önüne alındığında, başarılı öğretmen davranışının önemi daha iyi anlaşılabilir (Aydın,2001). Öğrencilerin beğendiği en iyi öğretmenler, samimi sıcakkanlı ve iyi huylu kişilerdir. Öğrenciler iyi bir mizah duygusuna sahip, şakadan anlayan, çocukların gülmelerinden, mutluluklarından kıvanç duyan öğretmenlerden hoşlanmaktadırlar. Açıkça görülüyor ki bu nitelikleri kendinde toplayan öğretmenin iyi bir ruh sağlığına sahip olması ve olmakta devam etmesi şansı büyüktür. Bu niteliklere sahip olmamakla beraber, bunları kazanmaya gayret eden öğretmenin daha mutlu ve daha iyi bir kişi haline geleceği şüphesizdir(Sezgen, Soysal, Özkaya, Yüzbaşıoğlu,Bozali,1991:73).

Başarılı öğretmen, ideal öğretmen ile ilgili birçok tanımlar yapılsa, çeşitli yargılara göre tartışılsa bile, toplum öğretmenden yüksek beklentiler içindedir. Öğretmen sosyal çevrenin beklentileri doğrultusunda kendini yetiştirmezse yetersiz olarak algılanacak ve bu algılama onun meslek yaşamını olumsuz etkileyecektir. Üstlenilen sorumluluk, toplumsal beklentiler ve kazanılması gereken özellikler dikkate alındığında öğretmenliğin ne kadar zor ve yıpratıcı bir meslek olduğu ortaya çıkmaktadır.

Bu güç ve yıpratıcı işi yapma karşılığında öğretmenler genellikle uygun olmayan koşullarda öğretim yapmaya çalışmakta, işlerinde kendilerini gerçekleştirebilecekleri fırsatları elde edememekte ve birçok ülkede oldukça düşük ücret karşılığında çalışmaktadırlar. Ayrıca terfi ve ilerleme ile ilgili güçlüklerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Dolayısıyla birçok öğretmen işe başladıktan bir süre sonra meslekleri, öğrencileri ve kendileri hakkında olumsuz tutumlar geliştirmeye

başlamaktadırlar (Schwab, Jackson ve Schuler, 1986, Akt., Akçamete, Kaner, Sucuoğlu, 2001:1). Olumsuz koşulların sürmesi ve dikkate alınmamasıyla birlikte öğretmenlerin işe bağlılıklarında azalma görülmektedir. Olabildiğince az çalışmak istemekte, işe gitmekte isteksiz olmakta, duyarsızlaşma yaşamakta hatta işi bırakmak istemektedirler.

2.1 İŞ DOYUMU

İş doyumu, ilk kez 1920'lerde ortaya atılmış asıl önemi 1930 ve 40'lı yıllarda anlaşılmıştır. O yıllardan beri endüstri ve örgüt psikolojisinin en fazla çalışılan konusudur (Landy, 1989). İşgörenlerin işlerindeki mutluluğunun, o kişilerin verimliliğini etkilediği görüşünün ortaya atılması iş doyumu kavramına daha da güncellik kazandırmıştır (Aksayan 1990:5). İş doyumu çalışanın çalıştığı kurumdaki ve işinden bekledikleri ile aldıkları arasındaki uyumdur, çalışanın örgütte elde edebildiği değerleri uyumlu bulunduğu, çalışan tarafından hissedilen bir duygudur. İş doyumu genellikle çalışanların işlerine ilişkin duygular olarak tanımlanır (Mumford, 1991, Ergin,1997, Locke, 1976, Akt. Özben, Argun 2002:1). İşten doyum, bir işgörenin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz, ulaştığı duygusal durumdur (www. Öğretmenik.com:1). İşgörenin ulaştığı bu haz duygusunun derecesi ne oranda yüksek ise, işinden sağladığı doyum da o oranda yükselir (Başaran 1982:204). İş doyumunun yaşam doyumu ile ilişkili olduğu ve bireylerin fizik ve ruh sağlıklarını doğrudan etkilediği kabul edilmektedir (Ergin, 1997). Öznel ve duygusal bir kavramı ifade eden doyum, bir başka birey tarafından doğrudan gözlenemeyen, yalnızca ilgili birey tarafından tanımlanabilen ve ifade edilebilen iç zevki veya iç huzuru anlatan bir kavramdır (Bölüktepe, 1993:3). İş doyumu; çalışma yaşamının kalitesinin artırılması, çalışma koşullarının ve çalışma çevresinin düzenlenmesi, çalışanların psikolojik, ekonomik ve toplumsal gereksinimlerinin karşılanması ve çalışma yaşamından kaynaklanan sorunların en aza indirgenmesi ile sağlanabilmektedir(İncir,1993, Akt. Izgar 2001:6).

İş yaşamı kalitesi, örgüt üyelerinin önemli kişisel ihtiyaçlarını çalışma yaşamında doyurabilme derecesidir. Örgütlerin başarısı bireysel ve örgütsel doyum

arasında hassas bir dengedir(Özdemir, 2000) İnsan yaşamının önemli bir parçası olan iş yaşamının, insana elem, keder, sıkıntı vermesi ve bunun sürmesi insanın yaşamını zorlaştırmaktadır. İşten doyumsuzluk, yalnız işgörene değil örgüte de zarar vermektedir (www öğretmenlik.com:1). İş yaşamında işgörenler istedikleri işi ve bu işin kendi bilgisi ve yeteneği bölümüne giren kısmını elde ettiği sürece işinde ve iş yerinde daha verimli olacaktır. Ters durumda bir doyumsuzluk ve ruh çöküntüsü dediğimiz psikolojik durumlar ortaya çıkacaktır. Bu olumsuzluklar şunlar olabilir (Koman, 1978:179,194, Eren 1993,Başaran, 1991:207) :

- İşten doyumsuzluk işgörende psikomatik pek çok rahatsızlığa yol açabilmektedir. Kalp, mide rahatsızlıkları, kas katılaşması, birçok uyum bozuklukları gibi
- Doymumsuzluk ruh sağlığını da bozmaktadır. Aşırı kaygı, korku oluşturmaktadır.
- İşin gerektirdiği gibi bir takım tekrarlar ve dinlenme zamanının kısa olması tek düzeliğe dayanan iş bıkkınlığı oluşturmaktadır.
- İşten doyumsuz bireyler kavgacı, saldırgan olmaktadırlar.
- İş bırakmakla iş doyumsuzluğu arasında yüksek bir bağlantı vardır.
- İşe devamsızlıkla iş doyumsuzluğu arasında yüksek bir bağlantı vardır.
- İşten doyumsuz işgörenler örgütlerine yabancılaşmakta ve örgütsel amaçları görmezden gelerek örgütün işleyişini bozmaktadırlar.

İş, insanın yaşamının önemli bir parçasıdır. İşgörenin işinden sağladığı doyum yaşamını da etkiler. İşgören aile yaşamındaki duygularını örgütteki işine, işindeki duygularını aile yaşamına yansıtıp genelleyebilir. Dolayısıyla mutsuz olur.

Davranış bilimcilere göre işinde doyumsuz kişi şu üç seçenekten birini seçer:

- 1- Örgütün üretim normlarına uyar.
- 2- Örgütten ayrılır.
- 3- Üretimi sınırlandırır.

Kişi birinci seçeneği seçerek örgütün üretim normlarına uyma ve üretime katılma kararı alabilir. Sıkı denetim ve kişinin çalışma değerleri, inançları bunu zorlayabilir. Kişi iş gereklerini yerine getirir, örgütsel etkinliğin azalması söz konusu

değildir. Kişi ikinci seçeneği seçerek, örgütten ayrılma kararı alır. Yerine gelen yeni işgörenin acemilik dönemi örgüt etkinliğini olumsuz etkiler. Üçüncü seçenek ise örgüt için istemeyen seçenektir. Çünkü üretimi sınırlandırma davranışı öteki işgörenleri de etkileyerek alt grup normu şekline dönüşebilir ve örgüt etkinliğini tehlikeye düşürebilir (İncir,1990:18).

İşgöreni psikolojik, sosyolojik ve ekonomik bir bütün içinde ele alarak, bunlarla ilgili ihtiyaçları sağlamaya çalışan bir örgütün çabaları hiçbir zaman boşa harcanmış olmayacaktır (Aksayan, 1990:2). İş doyum derecesi (düzeyi) işgörenden işgörene değişir. İşten doyum, işgörenin gereksiniminin türüne, derecesine, süresine, işinden örgütten beklentisinin niteliğine, işini değerlendirmesindeki yeterliliğe dayanır (www.öğretmenlik.com).

Balcı iş doyumunu etkenlerini öncelik sırasına göre birlikte çalışan kimseler, gelişme ve yükselme olanakları, çalışma koşulları, teftiş sistemi, örgütsel ortam, ücret ile iş ve niteliği olarak saptamıştır (Balcı 1985:233-239). Öğretmenlerin iş doyumunu, yönetici ve veli desteği, öğrenci davranışları, örgüt iklimi, öğretmenin rahat çalışma koşulları da etkilemektedir.

İş doyumunu kendisiyle ilgili birkaç özellik gösterir. Simith, Kendall ve Hulin 5 iş doyum boyutundan söz etmişlerdir.

Bunlar: 1-İşin kendisi

2-Ücret

3-Yükselme olanakları

4-Denetim

5-İş arkadaşları olarak sıralanabilir(Akt.,Çetinkanat, 2000:2).

Bir kurama göre de doyum ve doyumsuzluğa yol açan etmenler şöyle sıralanabilir. Doyuma yol açan etmenler: başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk, ilerleme gibi içsel özelliklerden kaynaklanan etmenlerdir. Doyumsuzluğa yol açan etmenler: yönetim, gözetim, denetim, çalışma koşulları, ücret, arkadaş ilişkileri gibi dışsal özelliklerden kaynaklanan özelliklerdir. Herzberg, doyuma yol açan etmenlere

güdüleyiciler, doyumsuzluğa yol açan etmenlere de koruyucular (sağlık etmenleri) diyor (İncir,1990:10). İş doyumunu elde edemeyen ve mutsuz olan bireylerin işe karşı eğilimleri az olur. Sık sık işe geç gelir ya da devamsızlık yaparlar (Çetinkanat, 2000:2)

2.1.A. İşten Doyumun Etkenleri

İşten doyumunu etkileyen etkenlerin sıralanması çok uzun bir çizelge oluşturmaktadır. Kaynaklarca farklı kümelenendirilen iş doyum etkenleri şu şekilde özetlenmiştir:

1. İş ve İşin Niteliği

İşgörenin çalıştığı işin niteliğini beğenmesi işten doyumun başta gelen etkeni olmaktadır. İşgörenin işini beğenmesi şu koşullara bağlıdır.1- İşinin, yeteneklerini kullanmaya elverişli olması. 2- Yenilikleri öğrenmeye, gelişmeye açık olması. 3- İşgöreni yaratıcılığa, değişkenliğe ve sorumluluk almaya yöneltmesi. 4- İşin sorun çözmeye dayanması (www.öğretmenlik.com.:5).

Her insan önemli bir iş yaptığını düşünerek mutlu olur. Çalışanlar yaptıkları işin kendileri veya çalışanlar açısından bir anlam ifade etmesini isterler ayrıca yeniliklere, gelişmeye açık işler çalışanların iş doyumunu artırır. Rutin işler insanlar üstünde bıkkınlık etkisi yaratır.

2. Ödeme

Ödeme, çalışanın yalnız emeğin, edimin karşılığı olarak değil işteki başarının da karşılığı olarak görülmektedir. Ödemenin az görülmesi işten doyumunu azaltacaktır. Bu durum aynı zamanda çalışanın öz benliğini de olumsuz etkiler. Bunun yanında ödemenin doyum sağlamasında; a)İşgörenin yaşı, kıdemi, öğrenimi, yaşantısı gibi bireysel özellikleri b)Harcadığı çaba, üretimin niteliği, yaratıcılığı, yenileşmeye eğilimi gibi bireysel eylemleri c)Sorumluluk, yeterlilik, bilişsel yük, savaşım isteme düzeyi gibi

görev özellikleri ile elde ettiği ücret arasında bir dengenin olması ve işgörence algılanması doyum yaratmaktadır (Lawler,1971,Akt., www. öğretmenlik com.:5).

3. İlerleme Olanakları

Yükselme olasılığının yüksekliği, sıklığı, adil olmasıyla, yükselme isteğinin işgörence duyulması, iş doyumunu artırır. Her işgörene göre yükselmenin anlamı farklıdır. Bu yüzden yaratacağı doyum ya da doyumsuzluk farklı olacaktır.

İşgörenler daha fazla sorumluluk almak ve kendilerini göstermek isterler. Yükselme ve ilerleme yolları tıkanan bireylerin gayret ve şevkleri azalacaktır (Eren, 2000, Akt., öğretmenlik com.:5).

4. Çalışma Koşulları

İşgörenler, işyerlerinin evlerine yakın, çalıştıkları binanın temiz, tertipli, araç gereç bakımından tam donanımlı kısacası fiziki yapısının uygun olmasını isterler. Tüm bunlar işten doyum için gerekli görülmektedir.

5. Denetim

Genel olarak işgörenler denetlenmekten hoşlanmazlar. Baskı altında, alay edici, sürekli kusur arayıcı denetim, iş doyumlarına engel olur. İşgörenler demokratik denetim şartlarında çalışmaktan daha mutlu olurlar.

6. Çalışanlar Arası İlişkiler

Çalışanlar arasındaki yardımlaşma, dayanışmayı beraberinde getirir ve iş doyumunun artmasına neden olur. Çalışma ortamındaki samimi hava takım çalışmasını oluşturur.

Kabul gören insan, enerjisini ve zamanını üretici ve yaratıcı olmaya harcar. Kabul görmeyen yani yargılanan insan ise, zaman ve enerjisini, kendini sosyal yüzler, maskeler arkasına saklamaya harcar. Üretici ve yaratıcı olmaya enerjisi kalmaz(Cüceloğlu,2003:106).

7. Örgüt ve Yönetim

Yönetimin niteliği, başlıbaşına doyuma yol açar. Adam kayırmacı herkese eşit haklar tanınmayan takım çalışmasından çok bireysel görevlerle uğraşan bir yönetimle çalışan bireylerde iş doyumsuzluğu gözlenebilmektedir.

8. İşgörenin Kişiliği

İşgörenin kişilik özelliğinin iş doyumuna etkisi olduğu düşünülmektedir. İşgörenin kişilik özellikleri olumlulaştıkça ve yükseldikçe işten doyum o oranda artmaktadır(Locke,1976, Korman,1977, Akt. öğretmenlik com.:6). İşgörenlerin doyum düzeyleri üzerinde önemle durulmalı ve dikkate alınmalı. İşgörenler özlemleri, istekleri ve gereksinimleri örgütçe karşılandığı sürece doyumlu olur örgütlerini sever ve ona bağlılırlar (İncir,1990:18).

2.2. İş Doyumu, Verimlilik

İş doyumuna ile verimlilik, performans, tükenmişlik arasında ilişki olduğu hipotezleri ortaya atılmış ve ilişkiyi destekleyen araştırmalar yapılmıştır. Çeşitli araştırmalar iş doyumuna ile verimlilik arasındaki ilişkiyi incelemiştir. İş doyumuna ile üretkenlik arasında doğrudan bir ilişki olmamakla birlikte iş doyumsuzluğunun yarattığı stres ve grup uyumu sorunları gibi dolaylı etkiler konunun önemini göstermektedir(Ergin,1997).

2.3. İş Doyumu, Performans

İş doyumu ile performans arasındaki ilişki konusunda çeşitli tartışmalar devam etmektedir (Çetinkanat,2000:6). İş doyumunun performansı değil, performansın örgütçe ödüllendirildiği durumlarda iş doyumunu etkilediği söylenebilir(Reitz 1987:228, Akt., Çetinkanat 2000:7)

Literatüre göre özel okul öğretmenleri devlet okul öğretmenlerinden, İlköğretim okul öğretmenleri orta dereceli okul öğretmenlerinden, anne baba desteği alan öğretmenler almayanlardan doyumludurlar. Daha genç ve deneyimsiz öğretmenler daha yaşlı ve deneyimli öğretmenlerden doyumludurlar. Öğretmenin yaşı ve kıdemi iş doyumu ile ilişkili bulunmuştur. Öğretmenin iş doyumu ile maaşı ve ücretleri arasındaki ilişki zayıf bir ilişki olarak saptanmıştır. Olumlu çalışma koşulları ile iş doyumu arasında pozitif ilişki görülmüştür(NCES, 1997, Akt., Özben, Argun, 2002:1). Örgütsel davranış ve yönetim alanında iş doyumu uzun yıllardır üzerinde çalışılmış en yaygın konu olmasına karşın literatürde iş doyumu ve tükenmişlik arasındaki ilişkilerin inceleneceği araştırmalar yok denecek kadar azdır.

Yöneticiler iş görenlerin doyumu ile çeşitli nedenlerle ilgilenirler. İşgörenlerin kendilerini iyi hissetmelerinden sorumlu hissetme duygusu, kendi iş ortamında çalışmak için daha hoş bir hale getirmek, iş görenlerin şikayetlerine yanıt olarak ya da iş doyumunun işe devamsızlık, işe geç gelme, işten ayrılma, fiziksel ve ruhsal sağlık, verimlilik ve performansla yakından ilişkili olduğuna inanmaları gibi (Çetinkanat, 2000:3). Çalışmalar gösteriyor ki organizasyondaki rol çatışması ve negatif etki işteki gerginliği, kaygıyı ve iş doyumsuzluğunu artırmaktadır.

Artan beklentiler karşısında eğitim hayatındaki başarının yükseltilmesi için okul şartlarının ve okul çevresinin düzenlenmesi, öğretmenlerin psikolojik, ekonomik ve toplumsal ihtiyaçlarının karşılanması ve çalışma koşullarından kaynaklanan sorunların en aza indirilmesi gerekmektedir(Işıklar,2002:13). Öğretmenliğin zorlukları arasında disiplin problemi, kaynak yetersizliği, öğrenci seviyelerinin faklılığı, yetersiz destek ve okul amaçlarının zayıf olması sayılabilir(Cala brese, 1987, Akt., Işıklar 2002:12).

Öğretmenler sosyal alan çalışanlarıdır. Onların iletişimde bulundukları insanlardan etkileniş düzeyleri ve empatik eğilimleri önemlidir. Bir kişinin belirli duygusunu anlayarak ona durumumunu iletmeye empati adı verilmiştir(Akbay,1995, Akt., Işıklar 2002:14). Öğretmenlerin de diğer sosyal alan çalışanları gibi iletişim içinde olması daha çok yıpranmasına ve tükenmişlik duygusu yaşamasına neden olur. İşten bıkkınlık ve işe ilişkin stres hemen hemen bütün meslekler için geçerli olmasına karşın tükenmişlik genellikle insanlarla çalışılan meslekler için tanımlanmaktadır. Bu sendrom hemşirelik, hekimlik, avukatlık, polislik, fizyoterapistlik gibi mesleklerde daha yoğun olarak görülmektedir(Girgin,1995).

2.4. TÜKENMİŞLİK

Tükenmişlik eğitimin en temel problemlerinden biridir. Kişisel başarıdaki düşüş, bireyin çalışma başarısını ve performansını azaltır. Tükenmişlik kavramı ilk olarak Freudenberger(1974) tarafından tanımlanmış ve son 20 yıldır farklı iş olanakları ile ilgili olarak birçok araştırma yapılmıştır. İş gereği sürekli olarak insanlarla yüzyüze çalışan kişilerde sıklıkla ortaya çıkmakta ve üç boyutlu bir durum olarak kabul edilmektedir(Maslach ve Jackson 1985, Akt.,Izgar 2000:3). Günümüzde kabul gören en yaygın tükenmişlik tanımı Maslach ve arkadaşları (Maslach, 1982 b; Maslach ve Jackson 1981;Piness ve Maslach, 1980) tarafından yapılan ve tükenmişliği üç boyutlu bir kavram olarak algılayan tanımdır. Bu tanımda tükenmişlik işi gereği sürekli olarak diğer insanlarla yüz yüze çalışan kişilerde sıklıkla ortaya çıkan üç boyutlu bir sendrom olarak kabul edilmektedir. Bu üç boyut duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi olarak adlandırılmıştır (Izgar, 2000:2).

Tükenmişliğin birinci boyutu duygusal tükenmedir. Duygusal tükenme; çalışanların kendini yorgun ve duygusal açıdan aşırı yıpranmış hissetmelerini, diğer bir deyişle kişinin içinde aşırı yüklenmiş olma duygularını tanımlar (Özer,1998:15). Tükenmişliğin temel boyutu olarak duygusal tükenme kabul edilmektedir. Psikolojik düzeyde birey duygusal kaynaklarının giderek azaldığını hissetmektedir. Duygusal yönden yoğun bir çalışma temposu içinde bulunan kişi kendini zorlar ve diğer

insanların talepleri altında ezilir. Duygusal tükenme bu duruma bir tepkidir. Bu duruma yakalanan bireyler kendilerini yeni bir güne başlayacak enerjiden yoksun hissederler. Duygusal kaynakları tamamen tükenmiştir, tekrar doldurmak için kaynak bulamazlar(Dursun,2000:14).

İkinci boyut, duygusal kaynakların azalmasına bağlı olarak ortaya çıkan, bireyin çalıştığı kişilere karşı olumsuz, alaycı tutumlar ve duygular geliştirmesini ifade eden duyarsızlaşma olarak tanımlanmaktadır(Akçamete,Kaner, Sucuoğlu,2001:3). Salyangoz kabuğu sarsılırsa kabuğa çekilir, gene sarsılırsa tepki vermez duyarsızlaşma da işte bu misal gibidir. Gelişen soğuk, ilgisiz, katı hatta insani olmayan yapı tükenmişlik sendromunun ikinci ayağı olan duyarsızlaşmayı oluşturur (Dursun, 2000:15). Kişi kaşısındakine alaycı ve kaba davranır, onların rica ve taleplerini göz ardı eder (Cordes ve Dougeherty, 1993, Akt., Işıklar, 2002:3). Küçültücü bir dil kullanma insanları kategorize etme, katı kurallara göre iş yapma ve başkalarından kötülük geleceğini sanma duyarsızlaşmanın ilk belirtileri arasındadır (Torun, 1995:7).

Üçüncü boyut ise kişisel başarısızlıktır. Kişinin kendini, işinde yetersiz ve başarısız olarak değerlendirdiğini gösterir (Gökçakan ve Özer 1999:15). Başkaları hakkında geliştirdiği olumsuz düşünce tarzı, kişinin kendisi hakkında negatif düşünmesine yol açar; kişi bu düşünce ve davranışları ile kendisini suçlu hisseder. Kendisini kimsenin sevmediğine dair bir duygu geliştirir. Kendisi hakkında başarısız hükmü verir. İşte bu noktada tükenmişliğin üçüncü aşaması olan düşük kişisel başarı hissi ortaya çıkar (Örmen,1993:3). Tükenmişliğin üç boyutu birbiriyle ilişkili bulunmakta, örneğin hastahane çalışan bakıcılar için duyarsızlaşma hem duygusal tükenme hem de kişisel başarıda azalmaya yol açmakta, benzer bir ilişki öğretmenlerde de gözlenmekte, öğretmenin öğrencisine karşı duyarsızlaşması, kendini geri çekmesi öğrenciden uzaklaşması daha fazla duygusal tükenmeye ve daha alt düzeyde kişisel başarıya yol açmaktadır(Starnaman ve Miller, 1992, Akt., Akçamete, Kaner, Sucuoğlu, 2001:3).

Tükenmişlikle ilgili yapılan çalışmalar tükenmişliğe yeni bir bakış açısı getirmiştir. (Freudenerger & Richelson 1980) çalışmalarında tükenmiş bireylerin tembel

ya da başarısız bireyleri değil gerçekte çok başarılı dinamik, karizmatik, empatik, idealist ve insana dönük bireyleri karakterize ettiklerini göstermektedirler (Çetinkanat,2002:188).

Tükenmenin nedenleri, insanın beklentileri ile ilişkilendirilmektedir. Genellikle gerçek dışı beklentiler ve gerçek beklentiler arasındaki uyumsuzluğun fazla olması sonucu gelişen bir durumdur (Tümkaya,1996, Akt. Kınılmaz, Çelen, Sarp:3). Araştırmalar tükenmişliğe yol açan pek çok olay ve durum tespit etmişlerdir. Bunlardan Miller ve Smith (1997) tükenmişliğin sinsice gelişen bir durum olduğunu belirterek tükenmişliğe yol açabilecek bazı olayları açıklamıştır.

Bunlar:

- 1-Beklenti düzeyinin yüksek olması ve ulaşılması olanaksız olan hedeflere sahip olmak
- 2-Zihinsel yorgunluk ve iş stresi
- 3-Kendi kendini aşırı güldürmeye çalışmak
- 4-Katı kurallar
- 5-Her şeyi mükemmel yapma isteği
- 6-İnsanlarla sık sık karşı karşıya gelme
- 7-Zamanı gelmeden üst makama terfi etme şeklindedir.

Öğretmen tükenmişliği, stresli öğretim koşullarına, öğrencilere, öğretme mesleğine ve yönetim desteğinin eksikliğine tepki şeklinde geliştirilen olumsuz bir örnek olarak gösterilebilir. Öğretmenlik mesleği, eğitim ortamlarında kişilerin etkisinde kaldıkları özgün ve yoğun stres yaratan bir meslektir.

Öğretmen tükenmişliğini etkileyen etmenler ise şunlardır:

- 1-Okul yöneticilerinden ve müfettişlerden takdir görüp görmeme durumu.
- 2-Ekonomik durum
- 3-Öğretmenlerin mesleklerinde yeterlilik durumuna ilişkin algılar
- 4-Öğretmenlerin öğrencileri ile iletişim kurma becerilerine ilişkin algılar
- 5-Öğretmenlerin meslektaşları ile iletişim kurma biçimine ilişkin algılar.
- 6-Mesleki kıdem (Mesleki kıdem arttıkça tükenmişlik düzeyi azalmaktadır)

7-Velilerden takdir görme durumu.

8-Çalışılan işyeri (Şehir merkezinde çalışan öğretmenler daha çok tükenmektedir)

Amerikan stres enstitüsünün yaptığı çalışmaların sonuçlarına göre öğretmenlik sağlığı tehlikeye sokan ve günlük yaşam problemleri ile başa çıkmayı zorlaştıran yüksek riskli meslek gruplarından biri olarak değerlendirilmektedir (Bataş ve Baltaş, 1998:3). Stres öğretmenler arasında önemli sorunlardan biridir. Öğretmen tükenmişliği yaygın olarak görülen ve sadece öğretmenlerde değil ülkenin eğitim sisteminde sorunlara yol açan bir durumdur(Kırılmaz , Çelen , Sarp, 2003:3).

Tükenmişlik verilen hizmetin niteliğinde ve niceliğinde bozulmaya yol açtığı gibi hizmet veren bireylerin sağlığını da olumsuz etkilemektedir. Tükenmişliğin belirtileri araştırıldığında çok çeşitli belirtilerle ortaya çıktığı görülmektedir (Izgar,2000:7). Freudenberg ve Richeison'e (1974) göre tükenme yavaş ve sinsice başlar. Tükenme sürekli gelişen bir durumdur. Kişi haftalar, aylar, yıllar boyunca belirlediği ideallere ulaşmak için kendini zorlamıştır(Tüm kaya,1996:12). Tükenmişlik sürecindeki gidişi şöyle bir seyir izlemektedir. Çabuk öfkelenme, ani irritasyon ve engellenme belirtileriyle duyguları ele almada güçlük, kolay ağlama, önemsiz baskıların taşıyabileceğinden fazlaymış gibi algılanması, bağırma çağırma, şüphe ve alınganlıkta artma. Böylece başkalarının kendisini aldattığını düşünmeye başlama (Freudenberg, 1974, Akt., Dursun, 2000:19-20).

Tükenmişlik duygusu bireyin fiziksel, davranışsal ve psikolojik boyutlarını etkiler (Sabuncuoğlu, 1996, Akt., Işıklar,2002:5).

A) Fiziksel Belirtiler

Yorgunluk ve bitkinlik

Uykusuzluk

Solunum güçlüğü

Kilo kaybı

Sık sık baş ağrısı

Uyuşukluk

Genel ağrı ve sızılar

Çok sık görülen soğuk algınlığı ve gripler

B) Davranışsal Belirtiler

Çabuk öfkelenme

İşten nefret etme

Şüphe ve endişe

İş doyumsuzluğu ve işe geç gelmeler

Özgüven azalması

İzolasyon uzaklaşma, içe kapanma ve sıkıntı

Unutkanlık, hareketli olmayış

Kuruma yönelik ilgi kaybı

C) Psikolojik Belirtiler

Aile sorunları

Uyku düzensizliği

Depresyon

Psikolojik hastalıklar

Tükenmişlik yaşayan öğretmenlerin ilgisiz, yaklaşımsız, vizyonsuz, donuk ve öğrencileriyle iletişim kurmaktan kaçınan kimseler oldukları görülmüştür. Tükenmişlik yaşayan öğretmenlerin sınıfla iletişim kuramadığı, öğrencilerden gelen pozitif değerlendirmeleri algılamadığı, sınıf içerisinde kontrolü sağlayamadıkları görülmüştür (Vann,1995, Akt., Işıklar:5). Tükenme belirtisi genellikle çok başarılı olmak için yoğun ve dolu bir programla çalışan, her çalışmada kendi üzerine düşenden fazlasını yapan ve sınırlarını tanımayan kişilerde görülür.

Tükenen biri dıştan bakıldığında pek sempatik değildir. Bu insanlar garip, eleştirici, kızgın, katı, önerilere kapalı ve insanları iten davranışlar içinde görülürler. Bu görüntüyü biraz aralayıp altındaki kişinin gerçekten acı çektiğini görmezsek içimizden onun yanından uzaklaşmak gelir (Şahin, 1998:64-65). Tükenmişliğin sebepleri incelendiği zaman birçok sebepten söz edildiği görülmüştür. Bunların bir kısmı kişisel nedenlerden, bir kısmı çevresel nedenlerden kaynaklanmaktadır. Kısaca kişisel nedenler; yaş, medeni durum, işe aşırı bağlılık, kişisel beklentiler, motivasyon, kişilik,

performans, mesleki doyum, stres, üstlerinden gördüğü destek tükenmişlikle ilgili araştırmalarda en ilgili görülen özelliklerin başında gelmektedir (Izgar,2000:11). Örgütsel nedenler ise işin niteliği, kurumun tipi, çalışma süresi, iş yükü, rol belirsizliği, kararlara katılma, örgüt ortamı ve bunun gibi birçok etken kabul edilmiştir (Çam 1991:5). Sosyal alan çalışanlarında düşük ücret, yetersiz kaynaklar, çok çalışma ve yetersiz feedback tükenmişliği yaygınlaştırmaktadır (Cherniss 1980 ve bşk., Akt., Işıklar 2002:2).

Tükenmiş kişiler zayıf yönlerini iyi gizleyebilen becerikli ve yetenekli insanlar oldukları için, çoğunlukla durumun ilk dönemlerinde farkında değildirler (Şahin,1998:65-66). Öğretmen tükenmişliği kendini olumsuz değerlendirme, öğrencilere karşı olumsuz tutum, öğretmenliği bırakma isteğiyle sonuçlanan, cesaretsizlik ve çöküş gibi öğretmenliğe karşı güçlü olumsuz duygularla tanımlanır (Fiedman, 1993:53, Akt., Özben, Argun 2002:1).

Öğretmenin iki çeşit tükenmişliği vardır. Bunlardan biri durgunluk tükenmişliğidir. Öğretmenler bu tür tükenmişlikte mesleklerini heyecansız, ilginç olmayan, sıkıcı, monoton, rutin olarak tanımlarlar. Mesleklerinde kişisel ve mesleki bir gelişme fırsatının olmadığını tanımlarlar. Durgunluk tükenmişliğinin erken tepkileri yaratıcılık ve enerji kaybı, içe çekilme, ezbeden, düşünmeden, çabasız öğretme ve can sıkıntısını içerir. Acelecilik tükenmişliği denilebilecek ikinci tür tükenmişlikte tükenmişliği yaşayan öğretmenler işlerini yoğun, sürekli alan ve stresli bir iş olarak görürler. Onlar sayısız roller, çeşitli işler, değişen ve baş edilmesi gereken durumlarda dengeli kalmalıdır. Bunun erken belirtileri yüksek düzeyde kaygı, daha çok uzun ve daha hızlı çalışarak daha çok iş yapma ihtiyacı hissetmeleridir (Kelly,2002, Akt., Özben, Argun 2002:2).

Yaratıcı, girişken, iyi yetişmiş, zeki insanların aniden kendilerinin işletme içindeki kariyerini olumsuz etkileyecek adım atması meslek intiharı denilen bir başka kavramla açıklanmaktadır. Bunun yolları ise şunlardır: Birey işini kendinden yeteneksizlere terk eder, hırçınlaşır, agresif davranır, soğur ve çalışmayı aksatır, bunalıma girer yeniliklerden uzaklaşır, baş ağrısı, ülser gibi rahatsızlıkları ortaya çıkar,

fiziki intihara teşebbüs edebilir(Cole,1987:6). Meslek intiharının ana nedenlerinden biri de işveren ve çalışan arasındaki duygusal anlaşmanın niteliğinde ortaya çıkan belirgin değişikliklerdir. Meslek intiharı süreci genelde, kişinin kendisinden ne beklediği açıkça ifade edilmeyen görevi kabullenmesiyle başlar. Belirsizlik Amerikan yönetim sisteminde önemli bir etkidir. Yöneticilerin uğraşmak zorunda oldukları ortak bir gerilim nedenidir. Belirsiz bir görevi kabul eden kişiye organizasyon yapısı olmaması yüzünden rakip gözüyle bakılır. Görevin yeterince açık olmaması astı yöneticiden soğutur. Bu ortamda çalışmaya zorlanan bireyler telaşlı ve hassas olurlar. Gerilim altındaki insanlar kurumun ihtiyaçlarını gideremezler. Yetenekli insanların mesleki bozulması 7 şekilde olur.1- İşlerini bırakıp yeteneğinin çok altı işlere yönelme. 2- Hırçınlaşır ve kovulacak şeyler yapar.3-İşten soğur. 4- Teknolojiye ayak uyduramaz kendini küçük görür. 5-Baş ağrısı, bel ağrısı gibi fizyolojik rahatsızlıklar 6- Parlak ve verimli dönemden sonra yararlı olamadıkları işlere verilmek. 7- Kilo verememek ve sigarayı bırakamamak(Cole,1987:9-10).

Belirsizlik, yönetimin kendi yeteneksizliklerini yükleyebileceği bir araçtır. Amaca yönelik faaliyetlerin yerine getirilmesi gerekli koşullar: 1- Fiziksel kolaylık 2- Teçhizat ve parasal destek 3- Fiziksel ve psikolojik güvenlik 4- Bir işletme ve topluluk hüviyeti 5- Özsaygı duygusu. Önceki zamanlarda temel sorun iş akraanları arasındaki rekabetti, yönetici dedikoduları veya rekabeti artırarak başarı sağlanacağı kanısı yaygındı. Fakat günümüzde başarılı olabilmek için iyi arkadaş ilişkileri geliştirmenin önemi üzerinde durulmaktadır(Cole,1987: 72-73).

Tükenmişlik organizasyon yapısını kişiler arası ilişkileri ve organizasyonun diğer çalışma koşullarını bozmaktadır (Maslach, Jackson, 1981,Akt., Işıklar, 2002:6). Burke ve Greenglass (1993) tarafından yapılan çalışmada tükenmişliği en iyi yordayan değişkenlerden birinin öğrenci ile yetersiz iletişim olduğu saptanmıştır. Öğretmen tükenmişliği sadece öğretmenleri değil, öğrencileri de işveren örgütü de etkileyen bir eğitim sorunudur. Yapılan araştırmalarda tükenmişliğin birçok olumsuz sonucu ortaya çıkmıştır. Tükenmişlik yaşayan insanların çok karmaşık duygular yaşadığını, bunun sonucu olarak birçok davranış bozukluğu gösterdiği gözlenmiştir. Tükenmişliğin sonucu olarak ortaya çıkan önemli sonuçlardan bazıları şunlardır (Izgar,2000:21-28)

2.4.1 TÜKENMİŞLİĞİN SONUÇLARI

1. Stres Belirtileri

Stres psikolojik, sosyal, kültürel ya da fizik ajanlarının organizmada oluşturduğu değişiklik durumudur (Ertekin, 1993:5). Stresin uzun sürmesi ya da ağır olması halinde, kişinin fizik ve ruh sağlığına zararlı etkileri olacağı kabul edilir. Stres bireyin enerji kaynaklarını yok etmektedir. Stres altında moralini ve sağlığını kaybeden kişinin örgüte yansıyan sonuçları performans düşüklüğü, işe devamsızlık ve yabancılaşmadır.

2. İş hayatına Etkileri

Maslach (1982) ve Goppelt (1978) gibi araştırmacılar tükenmişliğin etkisinin en çok görüldüğü durumun, kişinin iş performansındaki düşüş olduğu ifade edilmektedir. Bunun sonucu olarak, motivasyon düşer, sinirlilik artar, itici davranışlar ortaya çıkar. Tükenmiş kimseler kendisini yenileme ihtiyacı duymaz, yenilikçi değil tutucu ve statükocudurlar.

Sucuoğlu, Akçamete ve Kaner (1998) yapmış oldukları araştırmada iş doyumu ile tükenmişlik arasında yüksek ilişki bulmuşlardır. İşinde doyumsuzluk yaşayan kişide yüksek düzeyde moral ve motivasyon bozukluğu görülmektedir (Başaran,1982:209). Tükenmişlik ile performans arasındaki ilişki de oldukça yüksektir.

3. Kararsızlık

Kararsızlık, herşeyi kendine dert etme ve iç mücadele şeklinde kendini gösterir. İç mücadele endişe ve üzüntünün artmasına neden olur (Ersin 1981:35). Kararsızlık tükenmişliği artıran faktörlerin başında gelmektedir.

4. Yorgunluk Belirtileri

Zihin yorgunluğu sıkıntıya, sıkıntı da konuya karşı ilgi eksikliğine neden olur. Aşırı yorgunluk sinir bitkinliği ya da zihin durması denen duruma yol açar. Bu durumdaki kişi yoğun bir kaygı yaşar, sağlıklı düşünemez, işinden zevk alamaz hale gelir (Pinter ve Ark, 1991:116)

5. Davranış Bozuklukları

Genellikle yüksek düzeyde duygusal tükenme kişinin amacına ulaşmasını engellemektedir. Erişilmek istenen amacın gerçekleşmemesi ruhsal durumlar ve kişiler arası anlaşmazlıklara yol açar. Bunun sonucu olarak iş yerinde çalışma ahengini bozar ve çatışmalara neden olur. Psikolojik tatminsizliğe uğrar. Psikolojik tatminsizliğe uğrayan kişi davranış bozukluğu içerisine girer ve bu insanlarla olan ilişkilerinde kendini gösterir (Izgar,2000:28).

2.4.2.TÜKENMİŞLİKLE BAŞ ETME YOLLARI

Yapılan çalışmalar “tükenmişlik” yaşayanlara destek verme ve dinlemenin gerekliliğinin önemini göstermiştir. Özellikle bireyin çalıştığı kurumda ideallerini kaybetmesinin tükenmişlik oluşumuna etkileri düşünüldüğünde desteğin önemi daha da ortaya çıkar(Girgin,1995:21).

Tükenmişlik ile başa çıkma yolları, bireyde yapılabilecek değişimler ve örgütsel değişimler olarak iki başlık altında ele alınabilir.

1. Bireyde Yapılabilecek Değişimler

Bireyin öncelikle problem çözme, karar verme, olaylara bakışı gibi kendisine ilişkin bilişsel şemaları değiştirilmelidir. Mesleki beklentilerinin bulunduğu koşullara uygun olarak belirlenmeli, mesleki algı ve düşüncelerini netleştirmelidir (Girgin, 1995:21). Bireye, iletişim, strateji takdikleri öğretilerek sorunlarla ilgili kolay başatma

imkanı tanınmalıdır. Spor, müzik gibi sosyal aktivitelere bireyleri yönlendirerek hem ortamdaki uzaklaşması, hem de farklı gruplara katılım sağlanmalıdır. Tüm bunların yanında iş ortamında mekansal değişiklikler (renk, şekil gibi...) yapılarak ortam daha iyi duruma getirilebilir (Girgin,1995:21-22).

Tükenmişliğin önlenmesine ilişkin araştırmacılar bazı önerilerde bulunmuşlardır. Croucler'in (2000) önerileri aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

1. Ruhunuzu rahatlatın ve rahatlatma sanatını öğrenin, önünüze problemler çıktığında şaşırmayın.
2. Zamanı düzenli (programlı) kullanın
3. Uyuyun ve uyku düzeninize dikkat edin
4. Yüzün, tenis oynayın, yürüyün
5. Rahatlayın, en az 20 dakikalık periyotlarla stresin zararlı etkilerinden uzaklaşın.
6. Küçük spor gruplarına katılın
7. Düşüncelerinizi değiştirin, benlik tutumlarınızı iyileştirin
8. Eğlenin, çocuklar gibi olun, bir kitap satın alın yaşamı ciddiye almayın

Tükenmişlikle mücadelede alınabilecek bireysel düzeyde, işle ilgili gerçekçi beklenti ve hedeflerin geliştirilmesi; atılganlık eğitimi; kişisel gelişme ve danışmanlık gruplarına katılma; zaman yönetimi; hobi edinme; tatile çıkma; meditasyon; gevşeme eğitimi; biyofeedback; jimnastik; monotonluğu azaltmak ve iş değişikliği önerilmektedir (Glogow,1986, Akt.,Izgar, 2001:43).

a) Gerçekçi hedefler belirleme

Tükenmişliğin nedenleri insan idealleriyle ilgilidir. Tükenmiş kişi bağlandığı bir yaşam tarzı ya da ilişkiden beklentilerini elde edememesine bağlı bir yorgunluk ve hayal kırıklığı içerisinde. Eğer insanın beklentileri gerçekten olabileceklerin üzerinde ise ve kişi kendi kafasındaki bu amaca ulaşmada ısrarlıysa huzursuzluk ve sıkıntı yolda demektir (Tümkaya, 1997:43). İçinde bir yerlerde yoğun çatışmalar yaşanmaktadır. Bunun kaçınılmaz sonucu ise öz kaynaklarının yaşam enerjisinin ve işlevselliğinin tükenmesidir.

Çalışmaları gerçekleştirilebilir hedeflere yönlendirmek tükenmişliği önlemede başlıca etmenlerden birisidir. Bu alandaki araştırmacılar insanların hedeflerini kendileri belirledikleri zaman daha hırslı ve başarılı olduklarını belirtmektedirler (Watts,1990:14). Gerçekçi hedefler belirlemek, kendi sınırlarımızın ve yeteneklerimizin farkında olmamızı gerektirir. Hedefler soyut, ütöpik hedefler değil gerçekleşmesi olası net hedefler olmalıdır. Gerçekleşme şansı olabilecek, bireyin ulaşabileceği hedefler olmalıdır. Ulaşması imkansız hedefler belirlemek kaybetmeye mahkum olmak demektir.

b) Dinlenme

Yorgunluktan kaçınmak, işe ara vermek, çay molaları, kısa süreli dinlenme zamanları belirlemek, işinizin dışında dinlenmek için zaman ayırmak, meditasyon ve gevşeme teknikleri uygulamak, TV'yi az izlemek, ilginç kitaplar okumak, A tipi kişiliğiniz varsa B tipi kişiliğe geçmeye çalışmak 10-15 dakikalık molalarla yorgunluktan kaçınma başvurulacak teknikler olabilir.

c) İş Değiştirme

Aynı işi sürdürmek kişinin daha çok tükenmesine neden olabilir. Bu durumda monotonluğu azaltmak ve iş değiştirmek tükenmişlikle mücadelede bir yöntem olarak önerilmektedir (Glogow, 1986, Akt., Izgar, 2001:46). Fakat işten ayrılmak ciddi bir durumdur önce bütün alternatifleri değerlendirmeli ve ödeyeceği bedeli göz önüne almalı.

d) İşe Ara Verme

Etrafımızdaki olaylar zor ve rahatsız edici olduğu zaman bu durumdan kurtulmak gerekir. Bu durumlarda bir gün izin almak ve çalışmaya bir süre ara vermek en doğru davranış olacaktır.

e) Kendini Tanıma

İnsanın kendini tanınması ve ihtiyaçlarının farkında olması mücadelede oldukça önemlidir. Stresle baedebilmek için karşıt dengeleyici stratejilere ihtiyaç duyduklarının farkına varan insanlar kendi içindeki hislere kulak verirler. Mücadelede ilk adım ne hissettiğini ve niye hissettiğini bilmektir.

f) Kendini Gerçekleştirme

Kişinin kendini gerçekleştirebilmesi nihai bir amaçtır. İnsanoğlunun amaçlı ve devamlı çaba gösteren bir varlık olduğunu insanın toplum içinde kişi olarak varlık ve bütünlüğünü yaratıcılığını amaç ve çabasını ifade eden bir ihtiyaçtır (Maslow, 1954:5). Kendisini gerçekleştirmeyen insan psikolojik olarak sağlığını kaybetme tehlikesi ile karşı karşıyadır. Bu nedenle kendini gerçekleştirme tükenmişlik ile başa çıkmada önemli bir etken faktörüdür.

g) İçgörü Geliştirme

İçgörü, kişinin kendini yeni bir ışık altında, daha önce tanımadığı boyutlarla, görmeye ve kabul etmeye başlamasıdır. İçgörü geliştirme kişinin ilişkilerinde erişilmeye çalışılan ve tükenmişliği önleyen önemli bir amaçtır.

2. Örgütsel Değişmeler

Tükenmişlikle mücadelede geliştirilen örgütsel yntemeler şunlardır: Roger(1984), yöneticilerin tükenmişlik belirtilerini hafifletmek için çeşitli yönetsel tedbirler alabileceklerini belirtmiştir, işin yoğunlaştığı dönemlerde yardımcı personel ve ek donanım sağlamak, serbest karar verme imkanlarını ve kararlara katılma imkanlarını artırmak, başarıları takdir etmek, ödül dağılımını gözden geçirmek, kişisel dinlenme ve gelişme için tanınan süreleri artırmak, st yönetimin desteğini sağlamak kişiler arası ilişkilerin biçimini değiştirmek, iletişim miktarını azaltıp kalitesini yükseltmek, işin gerektirdiği sorumluluk miktarını yeniden ayarlamak ve kişileri yeni görevlere atamak bu tür tedbirlere örnek gösterilebilir (Izgar, 2000:30).

a. Hizmet içi eğitim

b. Yükselme

- c. Değişime
- d. Örgüt geliştirme
- e. Çatışma yönetimi
- f. Hedef belirleme
- g. Örgüt çevresi ilişkisi

a. Hizmet İçi Eğitim

Gelişen bilim ve teknoloji karşısında öğretmenler hızla eskimektedir. Bunun için hizmet içi eğitimin, sürekli, duruma göre pedagojik, eğitim fakülteleri ile ilişkili bir şekilde yürütülmesi gerekir. Hizmet içi eğitim, yeni bilgi ve beceriler kazandırma, gelişen eğitim teknolojisini tanıtmaya yanında, branşı işlevsiz kalan öğretmenlere yeni branş edindirme gibi kazanımlar da sağlayacaktır(Altunya,1995:3).

Hizmet içi eğitim morali güçlendirir. Eğitim programlarına çağrılmak, kişiliğe özel bir önem ve değer verilmesi anlamında değerlendirilebilir. Kişiyi kendini geliştirme ve görevinde başarılı olma fırsatı vermek eğitimde güdüleyici rol oynar ve moralin güçlenmesine yardımcı olur.

Eğitim programları, eğitilenlerin bir birlerini daha iyi tanımalarına, aralarında sağlıklı ilişkiler kurmalarına, ortak anlayışın doğmasına hizmet eder (Tutum, 1979:124). Her insan kendini geliştirme ve yükselme istek ve ihtiyacı içindedir. Bu güdü ve ihtiyaç, ihtiyaçlar sıra düzeninin en üst düzeyinde yer alır. Çalışma hayatı ile bu istek ve ihtiyacın karşılanması için en uygun ortamdır. Böylece kişisel doyum gerçekleşir, bu ise hem hizmetin yararınadır hem de kişinin çalıştığı kuruma bağlılığını artırıcı bir eylemdir (Canman, 1995:86).

b. Yükselme

Yükselme isteği, dinamik bir yaşantı sürmek isteyen her bireyin özlemidir. Planlı ve yararlı eğitim programlarına katılan ve yükselebilen işgören elde ettiği bilgi ve

becerilerle kişiliğini geliştirir. Örgütsel yapı içinde kazandığı yeni görevlerden dolayı hoşnutluk duygusu kazandırır (Sabuncuoğlu, 1996:126).

İyi bir performansın karşılığında sağlanan maaş artışı, terfi ve statünü yükselmesi gibi ödüllendirme yöntemleri motivasyonu artırmada yeterli olduğu varayılır(Akt., Akçay, 2005:18-19).Geleneksel kariyer sisteminde ücret bir güdüleme kaynağı iken çağdaş kariyerde bir dönüt niteliğindedir. Ve başarının ölçüsü olarak görülmektedir(Kapız, 2002:219, Akt., Akçay, 2005:20). Motivasyon ise iş ile özdeşleşme derecesi ile belirlenir. Yeni kariyer modelinin ortak özellikleri, profesyonelliğin iş bağlılığın, verimliliğin ön plana alınmasıdır(Aytaç,2002:33).

Öğretmenlikte üst pozisyon ve makamlar daha azdır. Bu da kariyer sistemini daha durağan, daha az dinamik kılmaktadır. Öğretmenlik mesleğinde yatay kariyer olanakları çok azdır. Meslekte yükselme yolları açık ve az seçeneklidir. Bu seçenekleri artırmadan öğretmenlerin kendilerini ve yeteneklerini değişik yönde geliştirmeyi istemeleri mümkün değildir(Akçay,2005:21-22).

Meslekte Çağdaş Gelişimleri Egemen Kılmak İçin Yapılması Gerekenler:

- a) Meslekte yükselme ve yönetici olmanın yolları, olanakları çeşitlendirilmeli
- b) Meslekte yükselme öznel ve kıdeme dayalı değil, nesnel ve yeterliğe dayalı bir sisteme kavuşturulmalıdır.
- c) Eğitim uzmanlığı, rehber öğretmenlik, halk eğitimi uzmanlığı, eğitim programcılığı, eğitim teknolojisi uzmanlığı vb. yeni ve ihtiyaca uygun bir düzenleme ile canlandırılmalı.
- d) Müdürlük sadece okul için değil, Rehberlik araştırma merkezi, Hizmetiçi eğitim merkezi, Eğitim araçları merkezi ve Halk eğitim merkezi gibi kurumların müdürlüğü için de geçerli olabilmelidir.
- e) Meslek genel olarak üç basamak şeklinde ele alınmıştır. Her basamak beşer yıllık süreden oluşmaktadır. Beş yıllık süreyi doldurmayan bir üst sınava geçiş için sınav hakkına sahip olmayacaktır.
- f) Her basamakta zorunlu süre dışında kıdem, hizmetiçi eğitime katılma, araştırma, makale gibi bilimsel çalışmalar, geliştirdiği özgün eğitim öğretim

uygulamaları, sosyal etkinlikler, yüksek lisans, doktora gibi koşullar söz konusudur. Belli bir toplam puanı toplamayan öğretmenler bir üst basamağa geçiş için sınav hakkına sahip olamayacaklardır.

- g) Uzman öğretmenliğe geçiş için yüksek lisans, başöğretmenliğe geçiş için ise doktora öğrenimlerini görenlere bu sınavlara giriş için öngörülen koşulları yerine getirmiş sayılacaklardır. Bu şekilde bir çağdaş kariyer anlayışı ile öğretmenler kendilerini mesleklerinde ve uzmanlık alanlarında gelişmeleri teşvik edilecek ve güdülenecektir (Akçay,2005:22-25).

c. Değişme

Değişime kapalı örgütlerde durgunluk yaşanır. Durgunluk örgütleri tembelliğe sürükler ve çalışanlar için bir tükenmişlik nedenidir. Aynı zamanda hızlı değişme işgörenler üzerinde strese neden olacağından tükenmişliği hızlandıran bir faktör olacaktır.

Örgüt ortamı içerisinde değişiklik yapabilmenin çeşitli şartları vardır. Herşeyden önce değişikliğin bir ihtiyaçtan doğması gerekir. Böyle olursa yapılacak değişiklik örgüt üyelerinin değerine aykırı düşmeyecektir. Okulunda değişiklik yapmayı düşünen yönetici kültürel ve sosyal engellerden hangileriyle karşılaşacağını tahmin etmeli ve gerekli önlemleri almalıdır (Izgar,2000:32-33).

Öğretmenlerin uygun görmediği ve benimsemediği bir değişimi gerçekleştirmek oldukça zordur. Bu nedenle değişime karar verirken öncelikle bu sürece öğretmenleri de katmak gerekir. Ayrıca, değişime öğretmenlerin değer vermesi için değişimin amaçları ile öğretmenin amaçlarının uyuşmasının sağlanması gerekir. Bu sağlanmaz ise değişimin uygulanması sembolikleşir ya da değişim bir direnç ile karşılaşır (Balcı,1993, Akt., Erdoğan,2002:87). Değişim, baştan sona heyecan verici ve enerji gerektiren bir süreçtir. Bu nedenle özellikle öğretmenlerin değişim konusunda heyecanlanması ve değişimin başarılı olabileceği konusunda güven duyması gerekir. Dolayısıyla eğitimdeki değişim girişimlerinde özellikle öğretmenlerin, heyecan duyacakları şekilde güdülemek gerekiyor(Erdoğan, 2002:87).

d. Örgüt Geliştirme

Örgüt geliştirme, planlı, örgüt çapında, yukarıdan yönetilen, örgütün emeklilik ve sağlığını artırmak amacıyla davranış bilimlerinin bilgilerinden yararlanarak örgüt sürecine yapılan her türlü müdahaledir. Örgüt geliştirme örgütteki sadece insan teknoloji ya da yapı ve süreçlerin değil aksine bunların tümünün bir bütün olarak değişmesini öngörür (Balcı, 1995, Akt., Izgar, 2000:33). Bu sayede kişi ve gruplar hizmet verdikleri kurum ve kuruluşlar için daha verimli olacaklar, böylece örgütün etkinliğinin sağanmasına katkıda bulunacaktır. Örgüt yönetimiyle tükenmişlik arasında doğrudan bir ilişki vardır. Kararlara katılma, üst yöneticiler ve çalışma arkadaşlarından destek görme tükenmişliği önlemektedir. Bu nedenle örgüt geliştirme programları tükenmişliği önleme açısından önem kazanmaktadır.

e. Yetki Devri

Eğitim örgütlerinde üst düzey yöneticilerin yetki devri ilkesini benimsemesi ve yetkilerinin bir kısmını astlarına devretmesi kaçınılmazdır. Bu hem üst düzey yöneticilerin yükünü hafifletecek, hem örgütü hantallıktan kurtararak örgüt içi iletişimi hızlandıracak, hem de okul yöneticilerinin başarılı olmak için ihtiyaç duydukları ortamları sağlayacaktır. Böyle bir ortam tükenmişliğin eğitim örgütlerinde filizlenmesine fırsat vermeyecektir.

f. Çatışma Yönetimi

Çatışma, sosyal bilimler (Birey, grup, örgüt) ve bunun gibi içinde veya dışında anlaşmazlık, uyumsuzluk veya ahenksizlik şeklinde kendini gösteren insan yaşamının ayrılmaz bir yönü olarak tanımlanmaktadır.

Çatışmadan kaçınma yerine olumlu çatışma ortamları yaratarak bütünleştirici ve sorun çözücü yönetimlerle çatışmayla yüzleşmenin önemini belirtmektedir. Örgütsel çatışma kaçınılmaz olduğuna göre yönetimin bu çatışmayı kontrol etmesi önem kazanmıştır. Yönetici her şeyden önce mevcut çatışmaları gözden geçirmeli, nedenlerini

araştırmalı ve tedavi yollarını uygulamaya koymalıdır. Çatışmaya neden olacak davranışlardan ve uygulamalardan kaçmak yöneticinin en başta gelen davranışlarından olmalıdır. Son bulgular her tür çatışmanın kişiyi stres altına soktuğunu gözlemektedir. Tükenmişliğin üç alt boyutu da çatışmalardan doğrudan etkilenmektedir.

g. Hedef Belirleme

Çalışanı makul hedeflere yönlendirme tükenmişlikle mücadelede önemli bir yöntemdir. Belli bir amaç olmadan yapılan çabada doyum düzeyi düşük olacaktır. İş doyumunu artırarak tükenmişlikle mücadele edilebilir.

h. Örgüt Çevre İlişkisi

İşgörenler çalıştığı çevrenin fiziksel koşullarına olduğu kadar sosyo-psikolojik koşullarına da uymak zorundadır. Çevreye uyum sağlayamayanlar bazen bunalımlara yol açabilen çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalabilirler. Grup dışında bırakma, dışarıda kalanın yanlış çözüm yollarına sapmasına yol açabilir.

Bir kurumun temsil edilmesinde ve tanınmasında çalışanların saygın ve güvenilir bir nitelik taşımaları kadar sevilen ve çevresindekilere sevgi ile yaklaşan kişiler olmasına özen gösterilmelidir (Açıkalın, 1994:138). Kurum-çevre ilişkilerinin bağımsız olması çalışanlar üzerinde bir baskı unsuru olduğundan tükenmede etken bir rol oynayacaktır.

Öğretmenlerin rotasyon yolu ile görev yerleri ve ortamları değiştirilebilir. Hizmet verenlere onların fikirlerinin alınıp ona göre programlar yapılabileceği resmi ya da resmi olmayan toplantılar düzenlenerek fikirleri alınmalıdır(Girgin, 1995:22). Motivasyon açısından bireylere seçim imkanı sağlanmalı, daha sevecekleri işleri yapmaları sağlanmalıdır. Zaman zaman küçük grup toplantıları yapılarak, bireylerin kendilerini göstermesine imkan tanınmalı ve onları cesaretlendirmelidir.

2.5. STRES VE TÜKENMİŞLİĞE İLİŞKİN GENEL KURALLAR*

Tükenmişlik sendromunu tipik olarak yaşayan bir öğretmen yoktur. Stres ve tükenmişlik her düzeyde kent ve kırdaki hizmet veren öğretmenleri etkileyebilmektedir. Öğretmenlerin özel yaşamlarındaki zorları farklı olduğundan sınıftaki enerjileri de farklı olmaktadır. Araştırmacıların yaptığı çalışmalardan sonra işe ilişkin stres ve tükenmişlik ile ilgili şu genellemeler yapılmıştır.

2.5.1. Bozuk İlişkiler

Öğretmenler genellikle öğrenciler, veliler, meslektaşları ve yöneticileri tarafından dinlenilmediklerinden ve saygı duyulmadığından şikayet etmektedirler. Öğretmenler en çok fikirlerinin alınmadığı müfredat programının yoğunluğundan ve politikaların zorlamalarından rahatsızlık duymaktadırlar. Öğretmen başkasına zarar veren bir diğer öğrenciye nasıl davranacağına çok kısa zamanda karar verme gibi bir zoru da yaşamaktadır. Yoğun olarak problem ile karşılaşma ve çözme, uzun süre konuşma hem fiziksel, hem de ruhsal olarak öğretmeni işgününün sonunda bitkin düşürmektedir.

2.5.2. İzolasyon Duygusu

Öğretmenler işgününün çoğunu sınıflarda geçirmektedirler: Meslektaşları ile işe ilişkin konularda destekleyici ve yapıcı görüşmeler yapmaya pek fırsat bulamamakta sadece kısa aralarda yüzeysel olarak konuşabilmektedirler. Öğretmenlerin bu izole olmuşluk duyguları onlarda umutsuzlukların artmasına da neden olmaktadır.

*(Bu bölüm Girgin, 1995 tarafından aynen çevrilmiştir.)

2.5.3. Güçsüzlük ve Sorumluluk Duyguları

Öğretmenler ders kitaplarının yazılması, eğitim materyallerinin yetersizliği gibi konulardan dolayı kendilerini güçsüz hissetmektedirler. Bu durum onları çok rahatsız etmektedir. Ayrıca kalabalık sınıflar, öğrencilerin yetenek ve düzenlerinin farklı olması, kitap yetersizliği, sınıfların havalandırma ve ısıtma sorunlar gibi problemler de öğretmenleri umutsuzluğa sürüklemektedir. Öğretmenler, öğrencilerin okula ve eğitime negatif tavırlarından, yanlış çalışma alışkanlıklarından ve sorumsuz davranışlarından sıklıkla hayal kırıklığı yaşarlar. Mesleklerinde yaşadıkları çaresizliğin bir diğer nedeni de günlük sorunları çözmeye ilişkin olarak eğitim almamış olmalarıdır.

Aslında bu sorunlarla karşılaşan öğretmenlerden öğrencileri için birşeyler yapma gereğini hisseden öğretmen sıkıntı duymaktadır. "Ben olayları iyi hale getirmek zorundayım" diyen öğretmen sorunu yaşarken aynı sorunu "Benim ya da başkasının bu öğrenci için yapabileceği hiçbir şey yok" diyen öğretmen sorundan uzak kalmaktadır. Tükenmişlik ile başa çıkmak için bazı öğretmenler (belki bilinçsiz olarak) öğrenciler ve işleri konusunda önemseme duygularını azaltmışlardır. Sorumluluklarını reddederek, mesleğin sevimsiz gerçeklerine karşı bir savunma geliştirmişlerdir.

2.5.4. Rol Çelişkisi

Öğretmenler, öğrencilerinin, velilerin ve yöneticilerin talepleri ile uğraşırken çok çelişki yaşarlar. Yönetimin uygun gördüğü davranış, öğrenciler tarafından reddedilebilir ya da velilerin talepleri yönetim veya öğrencilerden farklı olabilir, bu durumda öğretmen ne yapacağını bilemeyebilir.

Çelişkinin bir diğer nedeni de öğretmenin rollerinin çokluğu ile bağıntılıdır. Öğretmen aynı zamanda anne, baba, eş, ev hanımı vb.

rolleri de üstlendiğinden güç durumda kalmaktadır. Sınıfta iyi performans göstermek isteyen öğretmen çok yorulmakta hatta eve iş getirmektedir. Ev yaşamında da ilgileneceği alan çok olduğundan ne yapacağını şaşırmıştır. İyi bir ebeveyn, iyi bir eş olmayı da istemekte fakat süresi kısıtlı olduğundan zorlanmaktadır. Sonuçta zaman kısıtlılığı hissi ve gerilimini yaşamaktadır.

2.5.5. Zamanı Yönetme Problemleri

Zamana bağlı stres faktörü rol çokluğu ile bağlantılıdır. Yapacak işlerin çokluğu nedeni ile zaman değerli bir malzemedir. Uykudan fedakarlık ederek evrakları gözden geçirebilir, hizmetiçi eğitime devam edebilir ve ev işleri yapabilir. Stresi azaltan hobiler ise ancak bunlardan zaman ve enerji kalırsa yapılabilir.

2.5.6. Hayat Değişiklikleri ve Evreleri

Stres ve tükenmişliğin sık rastlanan nedenleri yaşamdaki değişikliklerdir. Bu alandaki temel araştırma Holmes ve Rahe (1967) tarafından yürütüldü. Bu çalışmalarda fiziki hastalıkların öncesinde genellikle kişinin yaşamında büyük değişiklikler oluşturan stresin bulunduğu görüldü. Büyük yaşam değişikliği yaşayan öğretmenler yeni yaşamlarına uyum sağlarken iş yüklerinin çokluğundan rahatsızlık duyabilirler. Yaşamsal değişiklik kavramı, okul kapanmaları, istem dışı tayinler ve sürgün edilen öğretmenler için özel anlam kazanır. Bu olayların birikimi sonucu öğretmende ruhsal ve fiziksel sağlığında bozulmalar görülür.

Levinson (1978) ve Sheehy (1976) "Yaşam Evreleri Arasındaki Geçişler" düşüncesini popülerize etmişlerdir. Bireyler her 7 ile 10 yılda bir değerlerini, hedeflediklerini, evliliklerini ve kariyerlerini tekrar gözden geçirmektedirler. Bu evreler genelde sorunsuz atlatılırken bazen de önemli strese neden olabilmektedir. Bu durumu yaşayan bazı öğretmenler sınıflarına olumsuz emosyonel ve

fiziksel koşullarda gittiklerini belirtmektedirler. Bazı öğretmenler ise "çalışmak benim kurtuluşum" demektedirler.

2.5.7. Kuramsal Uygulama ve Politikalar

Bir okulun yönergeleri ve politikaları, öğretmenler arasında stresin en sık rastlanan nedenidir, iletişim yetersiz olduğunda çelişkileri gidermek ve sorunları çözmek için fırsatlar yoksa, öğretmenler kronik olarak hayal kırıklığına uğrar ve gerilim yaşarlar. Nedensiz ve mantıksız kurallar öğretmende yetenek ve zamanın boşa harcanmışlığı duygusunu yaratır. Okullardaki bürokrasi ve örgütsel işleyiş öğretmende güçsüzlük ve izolasyonu arttırabilmektedir.

2.5.8. Öğretmenlerin ve Okulların Toplumca Eleştirilmesi

Genellikle medya okullarda disiplinin azaldığı eğitim kalitesinin düştüğü konusunda açıklamalarda bulunarak öğretmenin yalnız, bırakılmasına ve takdir yerine olumsuz dürtüler almasına neden olmaktadır. Çalışmaya göre ideal bir okulun en zaruri özelliği öğretmenlerin iyi nitelikte olması ve öğretmenlerin düzenli aralıklarla başarı sınavları kontrolünden geçirilerek düzeylerinin kontrol edilmesidir. Öğretmenlere ilişkin bulguların sık sık halka açılması; öğretmenlerin devamlı olarak işleri hakkında savunmalarda bulunma morallerini azaltarak meslekten uzaklaşmalarına neden olmaktadır (Girgin, 1995).

Araştırmacılar, işinde mutlu olan insanların daha uzun yaşadıklarını belirtmişlerdir. İşinde mutlu olmayan insanların stres altında kaldıkları saptanmıştır. Stresin kalp rahatsızlığına ve mide rahatsızlığına neden olduğu bilinmektedir (Organ, Hammer, 1988). Kişinin iç dünyasında düşündüğü, hissettiğiyle dışarıya karşı söylediği duygu ve düşünceler arasındaki fark, onun yaşamındaki önemli bir stres kaynağı oluşturur (Cüceloğlu, 2003:78).

Tükenmişlik özellikle sorunlu ve problemlili insanlarla yoğun bir şekilde ilgilenmekten kaynaklanan kronik duygusal gerginliğe bir tepkidir. Bir tür stres olarak kabul edilir. Strese benzer belirti ve etkilere sahiptir fakat tükenmişliği stresten ayıran özellik, tükenmişliğin yardımcı olan ile danışan arasındaki sosyal ilişkili bir stres olduğudur (Dursun,2000:14). Tükenme durumunda stres yaratan kaynaklarla olumlu pekiştireçler ve destekler arasındaki denge bozulmaktadır (Scott ve Taffa, 1989:85). Tükenmişlik ile stres arasında bir ilişki olduğu görüşüne bilimsel olarak varılmıştır. Ancak bu ilişkinin ne olduğu konusunda farklı görüşler vardır.

Özellikle psikolojik dengenin sağlanamadığı iş koşullarında iş stresi yaşanmakta ve zamanla burnout sendromu haline gelmektedir. Özellikle başarılı olamak için yoğun bir tempoda çalışan, kendi sınırlarını zorlayan kişilerde görülmektedir (Baltaş, 1996). Stres sürecindeki son basamak olarak kabul edilen tükenmişliği stresten ayıran temel özellik, yardım eden kişi ile sorunu olan insanların yaşadığı, sosyal ilişki kaynaklı bir sendrom oluşudur. Diğer bir görüşe göre ise tükenmişlik stres ile başlayan ve stresin sürekli olarak yorgunluk, tükeniş ve yılgınlığa yol açan bir sendromdur.

İnsanın işi mümkün olan her zaman onun fizyolojik kapasitelerine iş hevesine, yeteneklerine ve kişilik yapısına uygun olarak seçilmeli ve insanların verimliliğini tehdit eden her çeşit stres etkiden korunmalıdırlar (Erkan, 1989:30). Bir iş ortamında stres yaratan etkiler şunlar olabilir: Rollerde belirsizlik, kişiler arası çatışmalar, sorumluluk, ağır iş yükü, katılım, mekan ve yer sorunları (Şahin, 1994:27). Soğuk, sıcak, rutubet, gürültü, titreşim, aydınlatma, zehirli, tozlar, biyolojik zararlılar, radyasyon, beceri yetmezliği, tekrarlı iş, duruş ve oturuş, taşımalar, vardiyalar, monotonluk, yavaş ve hafif işler stres yaratan etkenler arasında sayılabilir. (Erkan,1990: 32-35).

Strese karşı verilen tepkiler uzun bir zaman dilimi içerisinde kronik hastalıkların gelişmesine mekân hazırlar. İnsanlar edinmiş oldukları davranış kalıpları ve zihinsel özelliklerine göre stres karşısında psikolojik tepki olarak geri çekilme, kabullenme, karşı koyma veya korku, endişe, depresyon gibi duygusal problemler geliştirebilirler. Öte yandan dikkatin azalması, motivasyon güçlüğü, aşırı unutkanlık, obsesif (takıntılı)

düşünceler zihinsel düzeydeki problemlerin bazılarıdır. Stres çeşitli düzeylerde ortaya çıkan problemlere kişinin verimliliğini düşürür. Hayattan aldığı zevki azaltır ve yakın çevre ile olan duygusal ilişkilerini zedeler (Baltaş, 2004:30). İş ortamındaki streslerin artması, insanların fizyolojik kapasitelerini tehdit eder ve iş gücü kayıplarına neden olur. Öte yandan, tam sağlıklı ve her çeşit stres faktörüne karşı korunmuş insanlar üstün verim ile uzun yıllar görev yapabilirler (Erkan, 1990:38). Stresle başa çıkmada bedenle ilgili teknikler, beslenme düzeni, zihinsel teknikler, güvenli davranış biçiminin kazanılması, zaman düzenlemesi, öfkeyi yenme çalışmaları etkili olabilecek teknikler olarak gösterilmektedir. Görüldüğü gibi stresle tükenmişlik ilintili olarak düşünülmüştür ve benzerliklerine dikkat çekmek için stres konusu ile ilişkilendirilmiştir.

Mesleğinde maddi ve manevi doyuma ulaşamayan bir bireyin işinde yoğunlaşması ve verimli olması beklenemez. Bunun için iş doyumu ile yakından ilişkisi olan motivasyonun incelenmesi gerekmektedir. Motivasyonla iş doyumu ve yabancılaşmanın bir türü olan mesleki tükenmişlik arasında bir ilişki olduğu düşünülmektedir. Buna göre öğretmenlerin motivasyonu arttığında iş doyumunun arttığı, iş doyumu arttığında da mesleki tükenmişlik ve yabancılaşmanın azaldığı varsayılmaktadır. Bu varsayımlara dayanacak motivasyon-iş doyumu ilişkisi ve motivasyon teorileri ile iş doyumu mesleki tükenmişlik ilişkisi üzerinde durulmuştur.

2.6. Motivasyon ve İş Doyumu

Motivasyon sözcüğü kullanım durumuna göre istek, gereksinim, güdü, hedef, dürtü, dilek, amaç, sevgi, arzu gibi yüzlerce anlama gelebilir(Morgan, 1995: 190). Motivasyon kavramının tam karşılığını bulmak oldukça zordur. Etimolojik olarak ise motivasyon, İngilizce'de motive ve Latince movere sözcüklerinden gelmektedir(Aydın, 2001: 144). Motive teriminin Türkçe karşılığı güdü veya harekete geçirici olarak belirlenebilir. Kısaca motivasyon bir insanı belirli bir amaç için harekete geçiren güç demektir. (Eren,1979, Akt., Köşker,2005:13)

Birey açısından motivasyon bireyin kişisel gereksinimlerinin doyurulmasından, bireyin kendini gerçekleştirmesine kadar birçok evreleri kapsar. Örgütsel açıdan

motivasyon ise; örgüt üyelerinin çalışmaya başlamalarını, çalışmalarını sürdürmelerini ve görevlerini istekle yerine getirmelerini sağlayan güçlerin ve mekanizmaların tümü anlamını taşır(İncir, 1984). Motivasyon, öğretme-öğrenme sürecine, öğretmen ve öğrencilerin gönül güçleri ile katılımı olarak da tanımlanmaktadır. Buna göre motivasyon sürecinde, sorumluluk alma, paylaşma, yaratma, öğrenmeden haz alma davranışları bulunmaktadır. Motivasyon, öğretmen ve öğrenci eksenli bir kavramdır. Öğrencinin derse motive olabilmesi için, öğretmenin kişisel olarak eğitim etkinliklerine istek ve coşku ile katılması gerekir(Aydın, 2000:64). Örgütsel kültür bireylerin çok çalışmasını destekliyorsa, bireylerin yüksek düzeyde güdülenebileceğini; desteklemiyorsa bireylerin orta veya düşük düzeyde güdülenebileceğini belirtir. İlk çalışmalar, 1910 ve 1915 yıllarında Frederick Taylor'un bilimsel yönetimle ilgili yazılarıdır. Taylor, insanların genellikle ekonomik etkenlerle güdülendiklerine inanmış, bilimsel yönetimde insanların istenen işi tam yapabilmeleri için güdülenmelerine ücret artışlarıyla ilgili bir sistem olması gerektiğini savunmuştur. Bununla birlikte, işin rutin ve uzmanlaştırılmış doğası, yöneticilerin üretimin sonucuna göre ücreti azaltabilmesi, işçilerin yüksek üretim yapanlarına karşı direnmelerine neden olmuştur. Para, özellikle üretimin sonucuna göre elde edilen bir şey olduğundan, istendik bir etken olmaktan çıkmıştır (Bartol ve Martin 1991: 446).

Araştırmalar, üyelerin birbirine bağlı grupların, uygun koşullar altında amaçların gerçekleşmesine daha çok katıldıklarını göstermektedir. Örgüt amaçlarını tehlikeye düşüren davranışlar, özellikle üyelerin gereksinimlerini karşılanmadığı zaman meydana gelmektedir. Direnme, karşı gelme, işbirliğinden kaçınma gibi davranışlar, gerçekte birer neden değil, sonuçtur. Bir okul yöneticisinin, okulundaki gruplardan korkması veya bunlardan bir kısmını yanına, diğerlerini karşısına alması doğru değildir, insanın yaratılışında bulunan gruplaşma eğilimini önlemeye çalışmak yerine, bu grupları okul amaçlarının gerçekleşmesine yarayacak biçimde eyleme geçirmelidir.(İncir,1990) İşgörenin belirlenen bazı değerleri ya da gereksinimleri örgütçe karşılandığında işgörenin doyuma ulaşacağını savunurlar. Dolayısıyla bireyin gereksinimlerini iyi bilmeli, motivasyonu ön plana çıkarmalıdır. İşgörenin işinden doyumuna ilişkin bazı kuramlar geliştirilmiştir. Bu kuramlar, işten doyuma değişik açılardan yaklaşmaktadırlar.

2.7. MOTİVASYON KURAMLARI

2.7.1. GEREKSİNİM KURAMLARI

Bireyin temel gereksinimleri, fizyolojik, güvenlikte olma, bir gruba ait olma ve statü kazanmadır. İnsanlar bu gereksinimlerini karşıladıktan sonra, gizil güçlerinin farkına vararak kendini gerçekleştirme sürecine girerler. Kendini gerçekleştirme süreci ile ilgili merakını giderme, bilme ve anlama, estetik, yaratıcı olma gereksinimleri üst düzey gereksinimler olarak kabul edilmektedir. Öğretmenin öğrencilerini güdüleyebilmesi için gereksinimlerini iyi bilmesi gerekir(Erden, Akman,1997:241).

Güdülenme kuramları içinde en yaygın olarak bilinen kuramlardan biri Abraham Maslow'un geliştirdiği, günümüzde popülerliğini koruyan, bireysel gereksinimlerin en kapsamlı biçimde incelendiği ve bunların bir hiyerarşi içinde olduğunu öne süren kuramdır(Akt.,Çetinkanat,2000:11). Gereksinme sıradizini kuramına göre, işgörenin karşılandığında doyum sağlayacağı fizyolojik, güvenlik, sevgi ve ilişkinlik, saygınlık, özgerçekleştirme gereksinimleri teker teker sayılmıştır. Bu beş kümedeki gereksinimler doyurulmadıkça işgören, bir üst basamaktaki gereksinimlerin doyurulmasına istek duymaz. Bir örgüt işgörenin gereksinimlerini ne oranda karşılıyor ise işgören o oranda işinden doyum sağlıyor demektir.

Bu kurama göre insanın içinde onu öz gerçekleştirmeye, üstünlüğe doğru iten bir güç olduğu varsayılır. Bu güce güdü (motiv) denir. İnsanın en yüksek düzey güdüsü olan öz gerçekleştirmeye ulaşabilmesi için bunun altında, bir sıra dizin oluşturan birçok güdüsünü doyurması gerekir. Birey bu güdülerini doyurabilmek için değişik çalışmalar yapar(Başaran, 1982: 181).

Maslow'un sınıflamasının temel varsayımları şunlardır:

- 1.İnsanı harekete geçiren ya da davranışını etkileyen gereksinimler, doyurulmayan gereksinimlerdir.
- 2.Bu gereksinimler, aşağıdan yukarıya doğru sıralı sınıflama biçimindedir.

3.İnsanın bir basamaktaki gereksinimi, ancak daha alt basamaktaki gereksiniminin belli bir dereceye kadar doyurulmasıyla ortaya çıkar.

Maslow gereksinim hiyerarşisini (Maslow 1987: 15-22) şöyle açıklamaktadır:

1. Fizyolojik Gereksinimler: Fizyolojik gereksinimler, güdülenme kuramında başlangıç noktası olarak kabul edilir ve fizyolojik dürtüler olarak adlandırılır. Bireyin homeostatik dengesini koruyabilmek için gereksinme duyduğu yiyecek, içecek, oksijen, uyku, seks ve hareket etme dürtülerini içerir. Bu gereksinimler giderildikten sonra diğer gereksinimler belirecektir(Çetinkanat, 2000:12).

2. Güvenlik Gereksinimleri: Fizyolojik gereksinimler doyurulduktan sonra ortaya çıkan güvenlik, denge, korunma, korku ve kaygı ile kaostan uzak olma özgürlüğü, bunun için de yapı, kural, kanun ve yasalara olan gereksinimlerdir. Bunlar insanın kendini güvenlik içinde hissetmesi için gerekli ihtiyaçlardır. Bu ihtiyaçlar, daha çok çocuklarda görülür. Yetişkinler için de emeklilik, sigorta, vb. işlemleri örnek gösterilebilir. Birinciler gibi bunlar da giderilmedikleri zaman organizmaya bütünüyle egemen olurlar. Böylelikle insan sadece güvenlik arayan bir varlık haline gelir. Bütün insan davranışlarının arkasında bu ihtiyacı bulmak mümkündür. Sağlıklı ve mutlu bireylerin, güvenlik gereksinimlerinin doyurulmuş olduğu söylenebilir.

3. Ait Olma ve Sevgi Gereksinimleri: Fizyolojik ve güvenlik gereksinimleri giderildikten sonra sevgi ve ait olma gereksinimleri belirmeye başlar. Burada sevgi gereksinimi hem vermeyi hem de almayı içerir. Duygusal sevgi, arkadaşlık, özellikle çocuklar ve arkadaşlarla ve genel olarak insanlarla sevgiyle ilişki kurabilme, bir yere ait olduğunu hissetme, bu gereksinimler içindedir. Bu gereksinimler doyurulmazsa bireyler, ilişkisi kesilmiş, reddedilmiş ve yalnızlığın acısını hissedeceklerdir (Çetinkanat, 2000:12).

4. Saygınlık Gereksinimleri: Kendine saygı, kendine güven, başkalarına saygı gösterme ve başkalarından saygı görmeyi içerir ve içsel dışsal açıdan bu

gereksinimler üzerine yoğunlaşabilir. İçsel gereksinimler, saygınlık, güçlü olma arzusu, başarılı ve yeterli olma, ustalık, kendinden emin olma ve özgürlüğe duyulan isteklere duyulan gereksinimler olarak sıralanabilir. Dışsal olarak ise, şan, şeref, statü, üstün olma, tanınma, dikkat ve önem çekme, başkaları tarafından bilinme ve takdir edilme istekleri sıralanabilir. Kendine saygı gereksinimlerinin doyurulması, bireyde kendine güven, güçlü olma ve bir işe yaradığı duygularını ortaya çıkarır. Bu gereksinimlerin doyurulmaması ya da engellenmesi bireyin kendini küçük görme, zayıflık ve çaresizlik duygularına yol açar. Bu duygular cesaretin kırılmasına ve nörotik eğilimlere yol açar. Burada önemli olan işin hakedilmiş olmasıdır (Çetinkanat, 2000:12-13).

5. Kendini Gerçekleştirme Gereksinimi: Maslow hiyerarşisinin en üst basamağında yer alan gereksinimdir. Kendini farketme, devam eden bir bireysel gelişim, insan oluşunun gelişmesinin bir sürecidir. Bu gereksinim, birisinin kendi potansiyelini, yaratıcılığını, kabiliyetlerini gerçekleştirebilmeyi amaçlaması ile ilgilidir. Bu gereksinim birisinin ne olabilecekse, onu olması anlamına gelir. Kendini gerçekleştirme gereksiniminin tam anlamı ile doyumu imkansızdır. Çünkü kapasiteyi geliştirmeye çalıştıkça, potansiyel ve kendini gerçekleştirme daha güçlü bir hâl alır. Sevgi ve ait olma gereksinimi, bir işte çalışan insanların beraber olma duygusu ve iş arkadaşları ile ilişkileri yoluyla ait olma duyguları ve güdüleyici bir güç olarak önemli olabilir, insan ilişkileri, sosyal güvenlik duygusu ve iş çevresi yoluyla örgüte ait olma duygusunu ortaya çıkarabilir (Schultz ve Schultz 1990: 323,). Sosyal ilişkiler pek çok insan için yüksek düzeyde güdüleyicidir, bu nedenle de iş doyumunun temel faktörlerinden biri olarak sayılabilir (Armstrong 1993: 165).

Maslow'un geliştirdiği bu sıralı sınıflamayı genel bir kalıp olarak görmek daha uygundur. Nitekim Maslow'da normal bir kişinin fizyolojik gereksinimlerinin % 85'ini, güvenlik gereksinimlerinin %70'ini, sosyal gereksinimlerinin %50'sini, saygı görme gereksinimlerinin %40'ını ve kendini gerçekleştirme gereksinimlerinin %10'unu doyummuş olabileceğini ileri sürmüştür.

Bu yaklaşıma göre, kişiler halihazırda sahip oldukları şeylerden çok sahip olmak istedikleri şeyler tarafından davranışa sevk edileceklerdir . Maslow'un modeli

çeşitli yönlerden eleştiriye uğramıştır. Bunlar içinde en önemlisi, bütün kişilerin gereksinimlerini aynı sırayı izleyen kalıp içine koymanın zorluğudur. Bazı kişiler için saygınlık gereksinimleri, söz gelimi sosyal gereksinimlerden önce gelebilir . Ayrıca bunları, birbirinden ayıracak kesin çizgilere koymak oldukça zordur. Son olarak doyurulan gereksinimin ortadan kalkacağı düşüncesi alt basamaktaki gereksinimler için geçerli olabilir . Ancak aynı şeylerin üst basamaklar içinde geçerli olduğunu görmek kuşku doğurucu niteliktedir. Bu tür eleştirilere karşın gereksinimler sıralı sınıfı yaklaşımı, anlaşılabilirliği ve mantıklı olması gibi nedenlerle en çok bilinen güdülenme yaklaşımı olmuştur.

2.7.2. Mc. GREGOR'UN KENDİNİ GERÇEKLEŞTİRME KURAMI

McGregor, Maslow'un kuramına dayanarak X kuramı (geleneksel yönetim-denetim görüşü) ile Y kuramı (bireysel-örgütsel amaçların kaynaştırılması) adını verdiği iki kuram ileri sürmüştür. Bu iki kuram, yönetimle ilgili iki karşıt görüş niteliğini taşımaktadır. X görüşüne göre insan genellikle işi sevmez, elinden geldiği kadar işten kaçır. Bu yüzden insanların çoğu, örgüt amaçlarının elde edilmesinde yeterli çabayı göstermeleri için zorlanmalı, denetlenmeli, yönetilmeli, cezayla korkutulmalıdır. İnsan genellikle yönetilmeyi yeğler, sorumluluktan kaçmak ister, hırsı azdır, her şeyin üstünde de güvenlik arar(Onaran, 1981:21).

Buna karşılık McGregor'un ileri sürdüğü Y kuramına göre insanın güdülleri hiyerarşik bir düzen içinde sıralanmıştır. Örgütte çalışan bir insan alt düzeydeki ihtiyaçları bir ölçüde karşılandıktan sonra işinde başarılı olmaya çalışır. Dışarıdan denetim ya da cezayla korkutma insan çabasını örgütsel amaçlara yönelten tek araç değildir. İnsanlar amaçlara bağlanırlarsa kendi kendilerini yöneltip denetleyebilirler. Amaçların en önemlisi de insanın kendi benliğini gerçekleştirmedir(Onaran, 1981: 22).

X kuramının temel ilkesi, örgütte yetkiyi kullanma yönüyle yönetme ve denetlemedir. Y kuramının temel ilkesi ise örgütte kaynaşma ve bütünleşmedir(Bal'cı, 1985: 41). Y teorisi daha çok işyerindeki insan ilişkilerine önem verirken; X teorisi ise

yönetim mekanizmasına önem vermektedir. Topçu'nun(1998) araştırma sonuçlarına dayanarak söylenebilir ki; örgütlerde çalışan insanların davranışlarını örgüt iklimi yani insani ilişkiler ağı etkilemektedir. Bu araştırma sonucuna göre iş doyumunun artırılması konusunda, iş yerinde insani ilişkilere önem veren Y kuramının X kuramından daha etkili olabileceği söylenebilir(Gençer,2002:13).

2.7.3. HERZBERG'İN İKİ ETMENLİ (ÇİFT ETMENLİ) KURAMI

Pittsburgh bölgesindeki 9 şirketteki muhasebeci ve mühendisler, işin kendisi ve başarıma duygulan ile ilgili iki etkenden söz etmişlerdir. Herzberg bu etkenleri doyum ve güdüleyiciler olarak adlandırmış güdülenmediklerini hissettikleri durumlar da doyumsuzluk ya da koruyucu etkenler olarak adlandırılmıştır. Bunlar da işin çevresel koşulları ile ilişkilendirilmiştir (Bartol ve Martin 1991: 452, Akt., Çetinkanat, 2000:18).

Bu kuram Herzberg'in çalışmalarına dayanmaktadır. Herzberg ve arkadaşları işyerlerinde araştırmalar yaparak doyuma ve doyumsuzluğa yol açan etmenleri sıralamaya çalışmışlardır. Araştırmacılar, işgörenlerden, önce, çalışma yaşamlarına ilişkin olumlu duygular yaratan olayları anlatmalarını istemişlerdir. Bu olaylara dayanarak, kişide doyuma yol açan etmenleri saptamışlar, daha sonra aynı kişilerden, kendilerinde olumsuz duygular yaratan olaylarla anlatmalarını isteyerek doyumsuzluğa neden olan etmenler sıralamaya çalışmışlardır. Ayrıca, işgörenlerden, bu olayların, işbaşarımları (performansları) üzerindeki etkisini de araştırmalarını istemişlerdir (İncir,1990:9).

Bu kuram Maslow kuramı ile benzerlikler göstermektedir. Schultz ve Schultz (1990; 325)'un da belirttiği gibi Herzberg'in koruyucu etkenleri, Maslow'un fizyolojik, güvenlik ve sevgi gereksinimlerine benzer. Güdüleyici etkenlerin kendini gerçekleştirme ve saygınlık gereksinimleri ile benzediği görülmektedir. Ayrıca Maslow'un gereksinimler sıradizini kuramı ile Herzberg'in iki etmenli güdülenme kuramı, en yaygın olan iki içerik kuramıdır. İki Etmenli Kuramda, sürdürme ve güdüleyici etmenler başlıkları altında işgörenin örgüt ortamında doyuracağı

gereksinimleri sıralanmıştır. Sürdürme etmenleri, örgütün siyasi, teknik denetim, ücret, kişiler arası ilişkiler, çalışma koşullarıdır. Bunlar işgörenin örgüt içinde sağlıklı çalışması için gerekli olduğundan, bunlara sağlık etmenleri denilmiştir. Ayrıca bunlar işgöreni dıştan etkilediği için de dışsal etmenler (extrinsic factors) olarak da adlandırılmaktadır.

Sürdürme etmenlerinin örgütçe sağlanması, işgörende işten doyumu sağlamaktadır. Ama bunların yokluğu ya da az karşılanması işten doyumu azaltmaktadır. Çünkü bir işgören, örgütün üyesi olduğu için, bu gereksinimlerin karşılanması kendinin doğal hakkı olmaktadır. Bunlar örgütçe sağlandığında, yönetim görevini yapmış olmakta, sağlanamadığında ise işgörende işten doyumsuzluk oluşturmaktadır. İşgörende işten doyum sağlayan, güdüleyici etmenlerdir. Bunlar; başarı, tanınma, ilginç ve savaşım isteyen görev verme, sorumluluk yüklenme, yükselme olanağı verme gibi etmenlerdir. Bunlar hem doyum sağlayıcı (satisfier) hem de işgöreni içten güdülediği için içsel intrinsic) etmenlerdir.

Bu kurama göre doyum, doyumsuzluğun karşıtı değildir, işgören işinden doyum sağlamadan, ama doyumsuz olmadan da çalışabilir. Böylece pek çok işgören doyumla doyumsuzluğun arasında işini sürdürebilir. Eğer bir örgüt sürdürme etmenlerinin gerektirdiklerini karşılıyor ama güdüleyici etmenlerin gerektirdiklerini sağlamıyorsa, işgören işinden doyumsuzluk çekmeden, bir başka deyişle işinden doyum sağlamadan işini sürdürebilir (Dubin, 1976; Carroll ve Tosi, 1977; Korman, 1977 Akt., www Eğitimciler Dünyası:3).

2.7.4. VROOM'UN VE LAWLER'İN BEKLENTİ KURAMLARI

Maslow'un geliştirdiği gereksinimler sıra dizini kuramında olsun, Herzberg'in iki etmenli kuramında olsun, insan davranışlarına etki eden gereksinimler üzerinde durulmuş ve gereksinimlerin varlığının davranışları yönlendireceği varsayımı kabul edilmiş ancak yalnız gereksinimlerin varlığının davranışı başlatmaya yetmeyeceği, ayrıca kişinin davranışta bulunması için bu davranış gereksinimi gidermede amaca ulaşacağı yolunda bir beklentinin olması gerektiğini ileri sürülmüş ve bu görüşe

dayanan güdüleme kuramları geliştirilmiştir. Bu kuramlardan en bilineni Victor Vroom'un beklenti kuramıdır. Vroom'un beklenti kuramına göre bir insanın güdülenmesi, eylemin amaca ulaşma beklentisi ile sonuca verilen önemin çarpımına eşittir(İncir, 1990:11-12). Bu kurama göre çalışanların eylemleri, elde edilecek ürün için bir araç niteliğindedir. Bundan dolayı çalışan, beklentilerini gerçekleştirecek eylemleri seçer, ürünü elde etmek için gayret gösterir. Çalışan, amacına ulaşmayı ne kadar çok istiyor ise o kadar gayret gösterir. Kısacası güdülenme, bir eylemden beklenen ile, eylemle elde edilmesi olası görülen değerin sonucudur(Başaran, 1982:82-183).

Bu modelin üç kavramı bulunmaktadır. Bunlardan biri Valens'tir. Valens, yani ödülü arzulama derecesi ya da ödülün çekiciliğidir ve kişiden kişiye değişmektedir. İkinci temel kavram bekleyiştir. Kişi buna inandığı ölçüde, çaba gösterecek, böyle bir ilişkiye inanmazsa, göstermeyecektir. Üçüncü temel kavram araçsallıktır. Araçsallıkta birey belli bir çaba ile, belli bir düzeyde performans gösterebilir ve bunun sonucu belli bir şekilde ödüllendirilebilir. Bu durumda ödüllendirme birinci aşamada elde edilen bir sonuç olmaktadır, örneğin maaş artışı, terfi etme gibi. Birinci aşamada elde edilen sonuçlar, ikinci aşamada sonuç olarak gösterilebilecek amaçları gerçekleştirmede bir araç olmaktadır. Kişi hem birinci hem ikinci aşamadaki ödülleri arzu ediyorsa, bu kişi motive olacaktır (Tosunoğlu, 1998: 44).

2.7.5. PORTER-LAWLER BEKLENTİ KURAMI

Porter'la Lawler'in(1968) kuramı, özel kurumda çalışan yöneticilerin işle ilgili tutumlarının işle ilgili davranışlarıyla, işteki başarılarıyla ilişkilerini inceleyen bir araştırmada kavramsal bir taslak geliştirme ihtiyacından doğmuştur. Kuramın başlıca özelliği, daha önce ayrı ayrı ele alınan çok sayıdaki değişkeni bir araya getirip aralarındaki ilişkileri belirlemesidir. Kuramda incelenen bu on değişken şunlardır (Onaran, 1981: 79-81, Akt., Gençer, 2002:16):

1. **Ödülün Değeri:** Ödüller çeşitli temel ihtiyaçları karşıladıkları ölçüde değerli olurlar. Araştırmacılar yaptıkları araştırmalarda ödülün değeri

yerine sonuçların değeri kavramını ön plana çıkarmışlardır. Bu değişken çeşitli sonuçlarının birey için çekiciliğini ifade etmektedir.

2. **Algılanan çaba-ödül olasılığı:** Bu değişken kişinin çabaları karşısındaki ödül beklentisini ifade etmektedir. Beklenti iki alt beklentiye ayrılabilir. (1) Ödülle iş başarısı arasındaki beklenti (2) İş başarısıyla çaba arasındaki beklenti. Bu ikisinin gerçekleşme olasılığı düşükse, çabanın ödülle sonuçlanma ihtimali de düşük olur.
3. **Çaba:** Araştırmacılara göre işe güdülenme daha çok çabayla ilgilidir. Çalışma ortamında bir kimsenin işe güdülenmesi, başarısından çok çabası ile ön plana çıkar.
4. **Yetenekler, Özellikler:** Bunlar insanın doğuştan getirdiği kişilik özellikleri ile ilgilidir. Bu kişilik özellikleri bireyin başarısını dolayısıyla iş doyumunu önemli ölçüde etkilemektedir.
5. **Rol algıları:** Bireyin işini nasıl algıladığı ve başarılı olmak için nasıl çaba göstereceği ile ilişkilidir. Bir birey işinde nasıl başarılı olacağına ilişkin anlık yorumlar yapıyorsa, ne kadar çaba gösterirse göstereceği başarılı olamayacaktır.
6. **İş Başarımı:** İş başarımının somut ölçütleri olduğu gibi bireyin kendince yapılan değerlendirmeleri de iş başarımını ifade etmektedir. İş başarımı bireyin çabaları ve çalışmaları sonucu ortaya koyduğu durumdur.
7. **Ödüller:** Bunlar ya kendi çabalarıyla elde edilir, ya da başkalarınca verilir. İçsel ödüller, bir işi yapıp bitirmek, başarılı bir çalışma yapmak gibi, kişinin kendi davranışı sonucu elde ettiği ödüllerdir. Dışsal ödüllerse ücret artışı, yükselme gibi çalışanın dışında, daha çok örgüt tarafından verilen ödüllerdir. İçsel ödüller daha çok özerklik,

kendini gerçekleştirme gibi üst düzey ihtiyaçların doyumunda etkili olur. Dışsal ödüller her zaman iş başarısı ile ilgili değildir. Bu ödüller genellikle iş başarısına bakılmadan herkese verilir. İçsel ödüllerle iş başarısı arasında işe daha sıkı bir ilişki vardır. Elde edilen ödüller, algılanan adil ödüllerden çoksa, birey doyumlu olacaktır. Elde edilen ödüller, algılanan ödüllerden azsa doyumsuz olacaktır (Gençer,2002).

8. **Algılanan adil ödüller:** Her çalışanın çalışması karşısında hak ettiğini düşündüğü bir ödül miktarı vardır. Birey beklentilerinin çok altında fiyat alıyorsa kaosa düşer.
9. **Doyum:** Elde edilen ödüller, algılanan ödüllerle karşılaştırıldığı zaman onu karşılayıp karşılamadığını belirtir. Doyum yalnız gerçekte elde edilen ödüllerle değil, çalışanın alması gerektiğini düşündüğü ödül miktarıyla da belirlenmektedir.
10. **Geriye Bildirim:** Bir çalışan, geçmişte de benzer çabalarının ödülle sonuçlandığını görmüşse o zaman şimdiki çabasının da ödülle sonuçlanacağını daha çok düşünecektir. Yalnız burada dikkat edilmesi gereken iki nokta vardır. Birincisi; örgütün verdiği ödüller çalışanca ödül olarak görülmeyebilir, dolayısıyla çabaların ödül getirme olasılığını artırmayabilir. İkincisi; çalışan aldığı ödüllerin iş başarısıyla bir ilgisi olmadığını düşünebilir. Bundan dolayı geriye bildirim ödülünden daha çok, iş başarısı-ödül ilişkisinde aranmalıdır(Gençer,2002:16-18)

2.7.6. AMAÇ KURAMI

Edvin A. Locke ve Gary P. Latham tarafından geliştirilen Amaç Kuramında, insanların kendileri için saptadıkları ve bu amaçları başarmanın kendileri için ödül olacağından, işe bu amaçlar için güdülendirildikleri görüşü savunulmaktadır. Locke, kendisine yüksek amaçlar saptayan ya da başkalarının onlar için saptadığı yüksek

amaçları kabul eden bireylerin, daha çok çalışıp ve daha iyi performans göstereceğini ileri sürmektedir (Jewell ve Siegall 1990: 323).

Amaçlarla davranış arasındaki yakın ilişkiden yola çıkan amaç kuramı, amaçların iş başarımını belirleyeceği varsayımını kabul etmektedir(İncir, 1990: 12) Kuramın başlıca iki önermesi vardır. Birincisi, bir insanın kendisi için koyduğu amaçlar büyük ölçüde onun davranışını yönlendirir. Birey, çalışmaya başlarken mevcut fizik enerjisini kendi saptadığı amaca yöneltir. Dolayısıyla iş başarısını etkileyen önemli bir güdüsel etmen de bireyin amaçları, niyetleridir. İkincisi ise dışarıdan, örgüt tarafından verilen özendiriciler, çalışanların amaçlarıyla niyetlerini etkileyerek iş başarısı üzerinde etkili olurlar. Yani özendiricilerle çalışanların davranışları arasındaki ilişki, çalışanların kendileri için belirledikleri amaçlar yoluyla gerçekleşmektedir. Bu ilişkide amaçlar aracılık görevini yapmaktadırlar(Onaran, 1981: 138-139).

Amaçlarla niyetlerin iş başarısı üzerinde etkisinin ölçüldüğü araştırmada şu sonuçlar elde edilmiştir(Onaran, 1981: 140-141).

1. Amaç ne kadar belirgin olursa iş başarısı da o düzeyde artmaktadır. Amaçlar açıkça belli olduğunda, çalışanlar çabalarını hangi yöne yönelteceklerini bildiklerinden iş başarısı düzeyi yükselmektedir.
2. Amaçlar güçleştikçe iş başarı düzeyinin arttığı gözlenmiştir. Başarılı kişiler güç amaçlara daha çok önem vermekte ve bunlara ulaşmak için daha çok gayret sarf etmektedirler.
3. Amaçların gerçekleşme düzeyini artırmak için amaçların çalışanlarca benimsenip kabul edilmesi gerekir. Amaçların benimsenmesi bir bakıma kişilerin özlemleriyle amaçlarının benzer olduğunu gösterir. Kişiler benimsedikleri amaçlar için daha çok çabalarlar.
4. Çalışanların kendi işleriyle ilgili konularda kararlara katılmaları, iş başarısını artırmaktadır. Karara katılma, çalışanların işlerini, daha çok benimsemelerini,

işleriyle daha çok ilgilenmelerini sağlayarak güdülenmeyi artırmakta, dolayısıyla iş başarısını yükseltmektedir.

5. Çalışanlara, yaptıkları işlerin sonuçlarına ilişkin bilgi verilmesi, iş başarısını artırmaktadır. Kendisine geriye bildirim verilen çalışan, iş başarımını kendi ölçütlerine göre değerlendirerek, amaçlarını yükseltmekte ve iş başarısını artırmaktadır.

2.7.7. DENKLİK KURAMI

Eşitlik kuramında, güdülemenin bireylerin işlerinde sarfettikleri çabayla iş sonunda elde ettikleri çıktılar arasındaki uyumu sağlamaya çalıştıkları ileri sürülmektedir. Bu yaklaşımın en yaygın kabul edilen görüşleri Adams'ın denklik kuramıdır. Denklik kuramına göre, bireysel girdilerle çıktıların diğerleri karşılaştırıldığında algılanan dengesizlik, uyumu bozar, çıktılarda doyum verici bulunmaz (Jewel ve Siegal 1990: 322-323). Denklik kuramında iki temel görüş vardır. Kuram ilk olarak, eşitsizliğin algılanması bizde gerginlik yaratır görüşünü, ikinci olarak gerginlik bizi eşitsizliği bozmaya, azaltmaya güdüler, görüşlerini tartışır. Algılanan eşitsizlik arttıkça, gerginlik de o kadar artacak ve güdüleme bunu azaltma yolunda olacaktır (Bartol ve Martin 1991: 462, Akt., Çetinkanat, 2000:27-28).

Çalışan, örgütün kendine verdiği karşılık, kendisinin örgüte verdiğini az bulursa çalışmaya daha çok güdülenir. Kendisinin örgüte verdiğini, örgütün kendisine verdiğinden çok bulursa çalışmaya güdülenemez. Böyle bir durumda çalışanın, sağlıklı bir yargıya ulaşabilmesi için diğer çalışanlarla kendini karşılaştırması gerekir (Başaran, 1982: 186). Denklik kuramında yararlı birçok öneri ve görüşler ileri sürülmüştür. Bunlardan biri, yöneticilerin astları ile eşitsizliği algılayabilmeleri için iki yönlü iletişim kurmaya özen göstermelidirler. Diğer ise, astların çıktı ile girdi arasındaki ilişkiyi anlayabilmesi için "kural"ları bilmesi önemlidir. Denklik kuramı ile yakından ilişkili olan bir diğer görüş de çıktı ve performans arasındaki ilişkinin astlar için açık hale getirilmesidir. Aynı zamanda örgütte haksızlığın uzun süre devam etmesi örgütte temel

güçlülere neden olur. Örgütte astlarla, üstlerle, denklerle, işle ilgisi olan örgüt dışı diğer kişilerle ilişkilerde iyi iletişim kurulması önemlidir (Bartol ve Martin 1991:463, Akt., Çetinkanat, 2000:28).

Öğretmenlerin değişen şartlar çerçevesinde kendilerini yenileyerek, mesleklerini en iyi şekilde yerine getirmeleri ve bundan doyum sağlamaları, örgütlerin etkiliği için giderek önem kazanan bir konu haline gelmektedir. İş doyumunu, ücret, sosyal haklar, yönetim sürecine katılma, örgütün amaçları insani ilişkiler ve benzeri bir çok değişkene göre değişebilen bir konudur. Bu çalışmada iş doyumunu ile bir yabancılaşma türü olan mesleki tükenmişlik arasında bir ilişki olduğu düşünülmektedir. İş doyumunu ile ilgili motivasyon kuramları incelendiğinde her bir kuramın değişik açılardan iş doyumunu değerlendirdiğini görüyoruz. Her bir kuram, motivasyonun belli şartlar çerçevesinde gerçekleşebileceği iddiasındadır. Ve bu iddiaların kendilerine göre doğruluk payları olabilir. Örneğin, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı incelendiğinde açlık, susuzluk gibi fizyolojik ihtiyaçlar karşılanmadan kendine güven, kendini gerçekleştirme, saygınlık gibi ihtiyaçlar karşılanamaz. Bunun yanında amaç kuramının, amaç belirleme ile iş başarısı arasındaki ilişkileri açıklayan görüşlerinde de belirli bir gerçeklik payına sahip olduğu düşünülmektedir. Çünkü amaçsız ya da amacı belirgin olmayan insanların sonuca gitmeleri oldukça zordur. Bunun için amaç ne kadar belirgin ve güçlü olursa iş başarısının da o kadar artacağı düşünülmektedir(Gençer,2002:21).

Örgütün temel vizyonu ve misyonunu gerçekleştirmek için konulmuş açık ya da gizli amaçları olabilir. Örgütte çalışanlardan belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek için bedensel, zihinsel ve gönül güçlerini ortaya koymaları beklenmektedir. Genellikle örgütte çalışanlar, başkalarınca konulmuş amaçları izlemek ve gerçekleştirmek için gerekli olan araçlar olarak düşünülmektedir. Bundan dolayı genellikle amaçlar üzerinde herhangi bir söz sahibi olamamaktadırlar. Sürekli olarak başkaları tarafından konulmuş amaçları izlemek durumunda olan insanlar, sisteme yabancılaşma durumuyla karşı karşıya kalmaktadırlar(Şişman ve Turan, 2001: 44-45).



2.8. YABANCILAŞMA

Yabancılaşma ile işten doyumsuzluğun arasında yüksek bir bağlantı bulunmuştur. Ama işten doyumsuzluk, örgüte yabancılaşmanın tek nedeni olmamaktadır, işgöreni yabancılaşmaya iten kavramların içinde yetersizlik, anlamsızlık, ölçümsüzlük, yalnızlık, özyabancılaşma gibi kavramlar da bulunmaktadır. Kendi özüne yabancılaşmaya eğilimli olan bir işgörenin örgüte yabancılaşmaya eğilimi yüksek olabilmektedir (Korman, 1977).

Yabancılaşma (alienation), işgörenin örgütten soğuması, ruhsal olarak uzaklaşması, kendini çekmesidir. İşgören örgüte yabancılaştığında, işine devam etse bile, kendini örgütün bir üyesi olarak görmemektedir, işgörenin yabancılaşması görevine, üyesi olduğu kümeye karşı da olabilir. Yabancılaşmanın en kötü olanı işgörenin kendi özüne karşı olanıdır.

Örgüte yabancılaşan bir işgören, örgütün kendine verdiği örgütsel ve toplumsal konumu, saygınlığı reddeder, işini elverdiğince yaşamının bir kesimi olarak görmeye, işinden özel yaşamından söz etmeye çalışır. Örgütün yönetimine, toplumsal etkinliklerine, görevi dışındaki işlere arkasını dönmüştür. Örgütü ve işi ile gurur duyamaz. Örgüt dışında kendine doyum kaynakları arar (Başaran, 1991).

2.9. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

İş Doyumu ile İlgili Yurt İçi ve Yurt Dışı Araştırmalar

2.9.1. K.K.T.C’de Yapılan Araştırmalar

K.K.T.C’de yapılan iş doyumu ile ilgili araştırmalar içerisinde İlkokul öğretmenlerinde tükenmişlik ve iş doyum ilişkisini konu alan bir araştırmaya, yapılan literatür taramasında rastlanamamıştır. Sadece iş doyumunu konu alan araştırmalar mevcuttur.

Vamık (2003), Bu araştırmasıyla, ilkokul müdürlerinin iş doyum düzeylerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaca ulaşmak için toplam 77 ilkokul müdürünün, hizmet öncesi alınan eğitim, kıdem, cinsiyet ve görev yapılan ilçelere göre iş doyumlarını belirlemeye yönelik geliştirilen anketle görüşleri alınmıştır. Araştırma sonucundan elde edilen sonuçlar şu şekilde özetlenebilir. İlkokul müdürleri; işleri ile ilgili yetki ve sorumluluk dağılımının dengeli olması gerektiği konusunda görüş birliği içerisindeyler. İlkokul müdürleri; aldıkları maaşın yaptıkları işle orantılı olmadığını düşünmektedirler. İlkokul müdürleri; amirlerinin kendilerine karşı davranışlarında tutarlı olmadıkları konusunda fikir birliği içerisinde bulunmaktadır. İlkokul müdürleri arasında; görevleri sırasında tesbit ettikleri hata ve eksiklerin, geliştirdikleri görüş ve önerilerin ilgili makamlarca dikkate alınmadığı görüşü hakim durumdadır. İlkokul müdürleri; çalıştıkları ortamların fiziksel şartlarının daha iyi olması gerektiği düşüncesindedirler. İlkokul müdürleri; okul içerisindeki öğretmenlerle ve kendi üst yöneticileri ile ilişkilerini iyi tutarak daha başarılı bir yönetim gösterebileceklerini düşünmektedirler.

2.9.2. Türkiye’de Yapılan Araştırmalar

İncir(1990), araştırmasında kamu kesiminde çalışanların doyum düzeyleri ve örgüte bağlılıklarını incelemiştir. Bu çalışmayla, işgörenlerin, örgüte bağlılık ve doyum düzeylerini bulgulamak ve herhangi bir güdüleme kuramının veya modelinin çalışanlar yönünde sınanması amaçlanmıştır. Yanlınızca işgörenlerin örgütlerden bekledikleri ve iş

yaşamına ilişkin özlemleri, herhangi bir modelin çerçevesi ile sınırlamadan ortaya koymaya çalışılmıştır. Araştırma kapsamına kamu ikdisadi teşebbüslerinin merkez örgütlerinde çalışan işgörenler arasından rastlantısal olarak seçilen 385 işgören alınmıştır.

Balcı(1985), Türk Eğitim Sistemindeki ödül mekanizmasını inceleyerek ödüllendirmenin işlevselliğinin araştırılması amaçlanmaktadır. Araştırmada öğretmenler için ödülün yeterince doyum sağlamadığı ve gerçek anlamda doyurucu bulunmadığı tespit edilmiştir.

Tahta (1995), Bu araştırmayı Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinin; İş doyumunu düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini görmek amacıyla düzenlemiştir. Araştırmada 1985 yılında Doç. Dr. Ali Balcı tarafından geliştirilen ve uygulanan "Yöneticilerde İş Doyumu Ölçeği" uzman kişilerin görüşleri alınarak öğretmenlere uyarlanmış olan anket kullanılmıştır. Örneklem ise anaokullardaki öğretmen sayısına bağımlı olarak tabakalı rastgele örneklem yöntemi ile 150 öğretmen seçilmiştir. Böylece örneklem olarak 58 resmi anaokulu, 92 özel anaokulu öğretmeni olmak üzere toplam 150 kişi belirlenmiştir.

Öğretmenlerin iş doyumunu faktörlerinden elde edilen verilere göre;

- İş ve niteliği faktörüne ilişkin istemleriyle ilgili olarak iş doyumunu etkenine çok yüksek değer verdikleri saptanmıştır.
- İş doyumunun iş ve niteliği faktöründen 20 ile 39 yaş arasındaki öğretmenler daha fazla doyum duymaktadırlar.
- İş doyumunu iş ve niteliği faktöründe bütün branşlarda aynı düzeydedir.
- Kıdeme göre iş ve niteliği faktöründe öğretmenlerin doyum oranları aynı düzeydedir.
- Teftiş faktörü yönünden resmi kurumda çalışan öğretmenler özel kurumda çalışan öğretmenlere göre daha doyumludurlar.
- Teftiş faktörü yönünden en fazla doyum sağlayan 30-39 yaşındakilerdir.
- Eğitim durumuna göre teftiş faktöründen üniversite mezunları daha fazla doyum duyarken, lise mezunları daha az doyum duymaktadırlar.

- Ücret faktöründe 20-29 yaş arasında çalışanlar daha az doyum bulurken, 30-39 yaş oranı daha fazla doyum bulmaktadır.
- Ücret faktöründen evliler daha fazla doyum duymaktadır.

Gökçen (2000), tarafından yapılan araştırma, bazı demografik değişkenler, tükenmişlik ve stresin iş doyumundaki rolünü araştırmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Veriler, İş Doyumu Ölçeği, Stres Kaynakları Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Envanteri ve Demografik Envanterin 20 şehirdeki 44 Gima mağazasında çalışan 691 (358 erkek, 333 kadın) personele uygulanmasıyla elde edilmiştir. Erkek, bayan ve tüm personelden toplanan veriler 3 ayrı çoklu regrasyon analiziyle değerlendirilmiştir. Çoklu regrasyon analizi sonuçlarına göre kişisel başarı, duygusal tükenme, stres kaynakları ve yaş tüm örneklemin iş doyumunu açıklayan önemli değişkenler olarak görülmektedir. Ayrıca, kişisel başarı, stres kaynakları ve duygusal tükenme erkek örneklemin iş doyumunu açıklayan önemli değişkenler olarak görülürken, duygusal tükenme ve kişisel başarı bayan örneklemin iş doyumunu açıklayan önemli değişkenler olarak görülmektedir.

Gençer (2002), Bu çalışmada öğretmenlerin iş doyumunu ile mesleki tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiyi araştırmaya çalışmıştır. Tükenmişliği ölçmek için; Maslach tükenmişlik envanteri, iş doyumunu ölçmek için; iş doyumunu ölçeği kullanılmıştır. İş doyumunu ölçeği, araştırmacı tarafından geliştirilmiş ve yapılan analiz sonucunda 0,88 oranında güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Araştırma verileri, Bursa'nın İnegöl ilçesinde bulunan 8 lise ve 13 ilköğretim okulunda çalışan 382 öğretmenden toplanmıştır. Veriler üzerinde t testi, korelasyon ve varyans analizi yapılmış, yapılan bu analizler sonucunda şu sonuçlar elde edilmiştir. Öğretmenlerin iş doyumunu beklenti düzeyleri ile iş doyumunu gerçekleşme düzeyleri arasında önemli bir fark bulunmaktadır. Bu fark, öğretmenlerin iş doyumsuzluğunu ortaya koymaktadır. İş doyumunu ile mesleki tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre iş doyum düzeyi arttıkça mesleki tükenmişlik düzeyi azalmakta, mesleki tükenmişlik düzeyi arttıkça da iş doyum düzeyi azalmaktadır. Mesleği isteyerek seçen öğretmenlerde iş doyum düzeyi, mesleği istemeyerek seçen öğretmenlere göre daha yüksektir. Ayrıca hizmet yılı ile mesleki tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Yavuz (2002), ilköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin denetim odağı, iş doyumunu ve demografik niteliklerinin zaman yönetimleri ile olan ilişkisini incelemiştir. Survey desen kullanılarak yapılan araştırmanın örneklemi Konya il merkezinde bulunan ilköğretim okulu yöneticisi ve 328 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma sonucunda; İlköğretim okulu öğretmenlerinde cinsiyet ile zaman yönetimleri, mesleki kıdem ile zaman yönetimleri, denetim odağı ile zaman yönetimleri arasında anlamlı ilişki bulunmazken, iş doyumları ile zaman yönetimleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. İlköğretim okulu yöneticilerinde ise; mesleki kıdem ile zaman yönetimleri, denetim kaynakları, iş doyum düzeyleri ve zaman yönetimleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamazken, cinsiyete göre zaman yönetiminin "personel işlerine ayrılan zaman" boyutunda erkek yöneticiler lehine farklılık tespit edilmiştir. Zaman yönetiminin araştırma kapsamındaki diğer boyutlarında ise her iki cins arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir.

Yılmaz (2003), tarafından yapılan bu araştırma, hizmet öncesi eğitimlerini sınıf öğretmenliği alanından alan ve farklı alanlardan gelen sınıf öğretmenlerinin, hizmet öncesi eğitim, cinsiyet ve kıdemlerine göre mesleklerinden duydukları iş doyum düzeylerini saptamak amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda, sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Hizmet öncesi eğitimlerine göre sınıf öğretmenliği alanından ve farklı alanlardan gelen sınıf öğretmenlerinin iş doyumları açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. "Toplumda saygın kişi olma", "yöneticinin karar verme yeteneği", "terfi", "fikir ve kanaatlerini kullanabilme", "arkadaşlarıyla anlaşabilme", "kendi yöntemlerini kullanabilme" ve "takdir edilme" konularında kadın ve erkek öğretmenler arasında anlamlı farklılıklar olduğu ve kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. "Mesleği ile meşgul olma" konusunda, diğer kıdemlerle 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenler; "toplumda saygın kişi olma" ve "vicdani sorumluluk taşıma" konularında; 16-20 yıl arası kıdemlilerle 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenler; "terfi" ve "kendi yöntemlerini kullanabilme" konularında; 1-5 yıl ve 16-20 yıl arası kıdemlilerle 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenler arasında

anlamlı farklılıklar olduğu ve 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Ağan (2002), Bu araştırmayla devlet okullarında, özel okullarda ve dershanelerde çalışan öğretmenlerin, iş tatminlerini saptamak ve aralarında istatistiksel açıdan manidar bir farklılık olup olmadığını belirlemeyi amaçlamıştır. Ayrıca öğretmenlerin iş tatminlerinin cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki deneyim, meslek seçimi, mezun olunan kurum, başka işte çalışma ve gelir durumu değişkenlerine göre nasıl değiştiği de incelenmiştir. Araştırmaya 2000-2001 öğretim yılında, İstanbul'da Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet okulu, özel okul ve dershanelerde görev yapan toplam 22 kurumdan 282 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre özel okullarda ve dershanelerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin devlet okullarına göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Altunok (2003), Erzurum Valiliği Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı İlköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum kaynakları ile kendini kabul düzeyleri arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla bu araştırmayı gerçekleştirmiştir. Analizler sonucunda, kendini kabul ile mesleki doyum arasında aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

1- Mesleki doyum kaynağı "yeteneklere uygunluk" olan öğretmenlerin kendini kabul düzeyleri, mesleki doyum kaynağı "yardım etme, çok para kazanma ve çalışma koşulları" olan öğretmenlerin kendini kabul düzeylerinden yüksek çıkmıştır. Buna karşılık meslekî doyum kaynağı "yeteneklere uygunluk" olan öğretmenlerin kendini kabul düzeyleri diğer gruplardan (ilgilere uygunluk, yardım etme, saygınlık) önemli düzeyde farklılaşmamıştır.

2- Mesleki doyum kaynağı "ilgilere uygunluk" olan öğretmenlerin kendini kabul düzeyleri, mesleki doyum kaynağı "çalışma koşulları" olan öğretmenlerin kendini kabul düzeylerinden yüksek çıkmıştır. Buna karşılık mesleki doyum kaynağı "ilgilere uygunluk" olan öğretmenlerin kendini kabul düzeyleri diğer gruplardan (sosyal güvence, yardım etme, çok para kazanma, saygınlık) önemli düzeyde farklılaşmamıştır.

3- Mesleki doyum kaynağı "sosyal güvence" olan öğretmenlerin kendini kabul düzeyleri, mesleki doyum kaynağı "yardım etme, çok para kazanma, çalışma koşulları,

saygınlık" olan öğretmenlerin kendini kabul düzeylerinden önemli düzeyde farklılaşmamıştır.

4- Mesleki doyum kaynağı "yardım etme" olan öğretmenlerin kendini kabul düzeyleri, mesleki doyum kaynağı "çalışma koşulları" olan öğretmenlerin kendini kabul düzeylerinden yüksek çıkmıştır. Buna karşılık mesleki doyum kaynağı "yardım etme" olan öğretmenlerin kendini kabul düzeyleri diğer gruplardan (çok para kazanma, saygınlık) önemli düzeyde farklılaşmamıştır.

5- Mesleki doyum kaynağı "çok para kazanma" olan öğretmenlerin kendini kabul düzeyleri, mesleki doyum kaynağı "çalışma koşulları, saygınlık" olan öğretmenlerin kendini kabul düzeylerinden önemli düzeyde farklılaşmamıştır.

6- Mesleki doyum kaynağı "çalışma koşulları" olan öğretmenlerin kendini kabul düzeyleri, mesleki doyum kaynağı "saygınlık" olan öğretmenlerin kendini kabul düzeylerinden önemli düzeyde farklılaşmamıştır.

Çimen (2000), Türk Silahlı Kuvvetleri sağlık personelinin işlerine ilişkin tutumları, ve bunların nedenlerini demografik değişkenler açısından incelemiştir. Demografik değişkenlerin (yordayıcı değişkenler) işe ilişkin tutumlara; tükenmişlik, iş doyumunu kuruma bağlılık, rol çatışması ve rol belirsizliği, işten ayrılma niyeti ve iş arama davranışına (yordanan değişkenler), etkisi incelenmiştir. Ayrıca demografik değişkenler ile, işle ilgili tutumların sonuçları bir arada değerlendirilerek çalışanların işten ayrılma niyeti ve iş arama davranışları yordanmıştır. Araştırma sonuçları iş doyumunu düzeyinin yaşın yükselmesine paralel olarak yükseldiği, kadınların erkeklere göre işlerinden daha az doyum sağladıkları, hemşirelerin ve pratisyen tabiplerin iş doyum düzeylerinin diğer mesleklere göre düşük olduğu görülmüştür. Kuruma bağlılığın yaş ve hizmet süresi yükseldikçe arttığı, mecburi hizmeti olanların duygusal bağlılıklarının düşük olduğu bulunmuştur. Rol çatışması açısından yaş, meslek ve görev yeri değişkenlerinin tümünde genel ortalamanın yüksek, rol belirsizliğinin ise daha düşük olduğu görülmüştür. Yaşı ileri olanlar, daha saygın bir grup olarak ortaya çıkmıştır. Genel olarak kadınlar ve hemşireler çalıştıkları ortamdaki saygınlığı daha yetersiz görmüşlerdir. Yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk durumu, meslek, akademik ünvan ve görev yerinin işten ayrılma niyetini etkilediği bulunmuştur.

Işıklar (2002), lise, lise dengi okullar ve ilköğretim okullarında çalışan öğretmen ve idarecilerin tükenmişlik düzeyleri, iş doyum düzeyleri ve onların öğrencilerine karşı empatik çatışma eğilimlerini incelemiştir. Bu araştırma tarama modeline uygun olarak yapılmıştır. Araştırmanın evrenini: 2000-2001 eğitim-öğretim yılında Aksaray ilinde görev yapan lise, lise dengi okullar ve ilköğretim okullarındaki öğretmen ve idareciler oluşturmuştur. Verilerin toplanmasında, tükenmişlik envanteri, iş doyum envanteri ve empatik çatışma eğilimleri envanteri kullanılmıştır. Araştırmanın bulguları; öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre iş doyum düzeyinin farklılık gösterdiği, öğretmenlerin cinsiyet çatışmasında, pasif ve insancıl yaklaşım boyutunda, anlamlı farklılık gösterdiği, müdür ve müdür yardımcılarının iletişim çatışması, varoluşçu çatışma ve insancıl çatışma boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği, branşlara bakıldığında önyargılı çatışma boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği ve ayrıca öğretmenler, tükenmişliğin ikinci boyutu, kişisel başarıyla pasif iletişim çatışması düzeyi arasında ters yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür.

Can'ın (1985) özel ve kamu sektöründeki yöneticiler üzerinde yapmış olduğu karşılaştırmalı araştırma bulgularına göre, işyerindeki sorumluluk düzeyi arttıkça bireysel başarı ve ön ayak olmanın da arttığı görülmüştür. Kamu kurumlarında aşırı merkeziyetçi, özgürlük tanımayan yapı başarısızlığı beraberinde getirmektedir. Kamu işletmelerinin yeniden yapacağı düzenlemelerle bu sorunları belli ölçüde azaltacağı sanılmaktadır.

Paknadel'in (1988) örgüt iklimi ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelediği ve ilkokullarda görevli müdür ve öğretmenlerin örgütsel iklime ve iş doyumuna ilişkin algılamalarını tespit etmek amacıyla yapmış olduğu araştırmada şu sonuçları elde etmiştir: Müdürlerin algılarına göre, örgütsel iklimin kritik öğeleri olan "moral" ve işe "dönüklük" müdürlerin "saygınlık" ve "kendilerini gerçekleştirme" gereksinim alanları ile anlamlı bir ilişki göstermektedir. Örgütsel iklimin çözülme, moral, işe dönüklük ve anlayış gösterme boyutları ile öğretmenlerin iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin algılarına göre; "engellenme", "uzak tutma", "yakından kontrol", boyutlarının öğretmenlerin iş doyumunu ile ilişkili olmadığı saptanmıştır.

Özdayı (1990), resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ve iş stresi faktörlerinin karşılaştırmalı olarak ele alındığı araştırma sonucuna göre; resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin doyum sağladığı faktörler genel olarak aynıdır. Bunlar mesleğin içsel yapısı, otorite, sosyal yardım, sorumluluk ve serbestlikle ilgilidir. Her iki grubun iş doyumunu ve iş stres düzeyleri de farklıdır. Buna göre resmi liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri düşük, stres düzeyleri yüksektir. Özel liselerde çalışan öğretmenlerin ise stres düzeyleri düşük, iş doyum düzeyleri yüksektir.

Evcimen (1998), genellikle iletişim düzeyi yüksek müdürlerle çalışan öğretmenlerin, iş doyumlarının yüksek olduğunu belirlemiştir. İletişim düzeyi düşük olan müdürlerle çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri farklılaşma göstermiştir. Müdür iletişiminin düşük olmasına rağmen öğretmen iş doyumunun yüksek olmasının başka nedenleri olduğu düşünülmüştür. Bu nedenler arasında; başarı duygusu, sorumluluk, sosyal bir ortamda bulunma, kişiler arası ilişkiler, kendini geliştirme, iş güvencesi ve öğretme işinin kendisinden doyum sağladıkları ve bu iki durumu birbirinden ayrı değerlendirebildikleri sayılabilir.

Tosunoğlu (1998), Öğretim üyelerinin üzerinde yapmış olduğu araştırmaya göre, öğretim üyelerinin yaptıkları işten yüksek düzeyde, ücret, terfi, amir ve iş arkadaşlarıyla ilişkiler açısından ise orta düzeyde doyum sağladıkları bulunmuştur.

Demir (1998), rehber öğretmenlerin iş doyumunu üzerine yapmış olduğu araştırmanın sonucunda, öğretmenler iş ve niteliğine ilişkin beklentilerinin düzeyini “çok” olarak ifade ederken, gerçekleşme düzeyini “az” olarak ifade etmiştir. Öğretmenler, ücrete ilişkin beklentilerini “çok yüksek” düzeyde ifade ederken, gerçekleşme düzeyini az olarak belirtmişlerdir. Öğretmenler, iş doyumunu etkenlerinde gelişme ve yükselme olanaklarına ilişkin beklentilerini “çok” olarak ifade ederken, gerçekleşme düzeyini “az” olarak belirtmişlerdir.

Minibaş (1990), özel ve devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmini düzeyi ve bu düzeyin frustrasyon karşısında gösterilen tepki tipi ve ogresyon yolu ile ilişkisinin incelendiği bu araştırmada aşağıdaki sonuçlara ulaşmıştır: Özel

ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin çeşitli boyutlardaki iş tatmini düzeyleri, devlet ilkokullarındaki öğretmenlerden daha yüksektir. Yüksek ve düşük iş tatmin düzeyi gösterilen frustrasyon karşısında gösterdikleri tepki tipi ve agresyon yönü açısından karşılaştırıldığında farklı davranış şekilleri ortaya koyduğu belirlenmiştir.

Çelik (1987), teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğu ve öğretmenlikten ayrılmalarına etkisi isimli araştırmasıyla öğretmenlik yapan ve teknik öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin ücretten doyumsuzluk duydukları, bunu sosyal konumdan, gelişme ve yükselme olanaklarından duyulan doyumsuzluklar izlemiştir. Teknik öğretmenlerin öğretmenlikten ayrılmalarında işten duydukları doyumsuzluğun önemli etkisi olmuştur.

2.9.3. İş Doyumuyla İlgili Yurtdışı Çalışmalar

Obermestik ve Jones (1992), üniversite öğrencisi olup aynı zamanda çalışan 47'si daha üst statüde, 18'i de daha düşük statüde olmak üzere toplam 65 kişi ile bir araştırma yapmışlardır. Bu çalışmada üst statüde çalışanların iş doyumunun, düşük statüde çalışanlara göre daha yüksek olduğunu, aynı zamanda bu çalışanların ilk iş yıllarında da iş doyumunun daha fazla olduğuna yönelik bulgular elde etmişlerdir.

Rabin ve Zelner (1992), İsrail'de 70 kadın, 17 erkek sosyal çalışma uzmanıyla yaptıkları çalışmada hizmet süreleri arttıkça iş doyumunun da arttığına dair bulgular elde etmişlerdir. Ayrıca iş ortamında atılman davranan kişilerin, iş doyumlarının atılman davranmayanlara göre daha fazla olduğu bulunmuştur.

Sarason (1971), hiçbir beklenti olmaksızın 5 yıl ve daha fazla öğretmenlik yapmış olan kişilerin mesleğe ilk başladıkları yıllarda aldıkları zevk, heyecan, istek ve başarı duygusunu, daha sonraları alamaz hale geldiklerini vurgulamaktadır. Bu çalışmanın neticesi okulun ödül yapısı, öğretmenlerin kendi iş doyum ve başarısı ile aynı paralelde olmadığını göstermektedir. Buradaki doyum ile korelasyon önemli boyutta değildir.

Edward A. Holdaway (1978), öğretmenlerin işleri ve iş koşulları ile ilgili doyum derecelerini ölçmüştür. Bu araştırma Herzberg'in Çift Faktör Kuramına ilişkin görüşlerinden hareket edilerek geliştirilmiştir. Ayrıca üniversitede çalışan memurlar, öğretmen cemiyetleri, Amerikan Eyalet Kuruluşları ile görüşülmüştür. Elde ettiği bulgulardan iş güvencesi, maaş, izin ile ilgili durumlarda doyum oranının yüksek olduğunu bulmuştur.

Schwab ve Menaman (1977), de yaş ile deneyimin iş doyumuna ile ilişkisini ortaya çıkarmaya çalışan bir araştırmada bu değişkenler arasında yüksek ilişki bulmuştur. Bu araştırmanın bir diğer sonucu yaşlı işçilerin genç işçilere nazaran daha fazla iş doyumuna sahip olduğunu göstermiştir.

Butler (1987)' in, yapmış olduğu araştırmada: Sosyal Hizmet görevinin anlamı ve çeşitliliğinden dolayı, işten ayrılma ve şu an çalıştıkları işte karşılaştıkları zorluklardan dolayı doyumsuzluk yaşadıklarını bulmuştur.

Tieman (1989), danışmanların stres ve iş doyumunu incelemiştir. Danışmanların işe katılma konusunda isteksiz olduklarını bulmuştur.

Brown(1997), okumayı geliştirme öğretmenleri arasında önderlik uygulamaları, iş doyumunu ve liderlik faaliyetleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla 231 öğretmen üzerinde yapmış olduğu çalışma sonucunda şu bulguları elde etmiştir:

1. Okumayı geliştirme öğretmenleri, liderlik uygulamaları ve iş doyumuna arasında önemli bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuşlardır.
2. Okumayı geliştirme öğretmenlerinin doğal doyumları, doğal olmayan doyumlarından daha yüksektir.
3. İş doyumunu, derece, cinsiyet ve öğretme durumuyla ilişkilidir.
4. Belirli liderlik uygulamaları, eğitim yılı en yüksek eğitimsel derece, eğitim içinde çalışılan yıllar ve öğretmenin öğretme durumu ile ilişkilidir.
5. Bu araştırma ile elde edilen veriler, okumayı geliştirme öğretmenlerinin %92'sinin sunuş yapma, personel geliştirme, meslektaşlarla çalışma yapma ve diğer çeşitli liderlik uygulamalarında etkin, meşgul olduklarını desteklemektedir.

Reynolds(1997)'ın yaptığı araştırma, Orta Atlantik okul sistemindeki temel okul yönetimine dayanan ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin karar almaya katılım düzeyi ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Araştırmanın amacı karar almada asıl ve istenen katılımın ölçüleri ve bunların ayrılıklarını karakterize etmek ve aralarındaki ilişkiyi iş doyumuna göre incelemektir. Araştırmaya 516 öğretmen katılmıştır. Bu araştırmada kararlara katılım düzeyi ne kadar yüksekse, iş doyumunu, takım doyumunu ve amaçları benimseme düzeyi de o kadar yüksek bulunmuştur.

Gorrown(1997), ilköğretim okullarındaki 3. ve 5. sınıf öğretmenleri üzerinde yapmış olduğu araştırmada öğretmenlerin iş doyumunu ile okulların performansı arasındaki ilişki araştırılmıştır. Buna göre yüksek performans seviyesindeki okullarda çalışan öğretmenlerin, düşük performans seviyesindeki okullarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür.

Hutchison(1997), iş doyumunu ile beceri geliştirme ve kurumsal destek arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Sonuçlar ortaya koymuştur ki belirli bir beceri geliştirme stratejileri ile iş doyumunu arasında hiçbir ilişki yoktur. Kararlılık ise iş doyumunu için sınırlı bir tahmin edilebilirlik sağlamaktadır. Yüksek iş performansı, yüksek seviyede denetimci desteği ile ve kurumsal seviyede ise yönetsel başarı ile ödüllendirmek ve yeni becerileri denemek için cesaret sağlamakla ilişkilidir.

Ulriksen(1997), öğretmenlerin iş doyumunu veya doyumsuzluğunu araştırmak için Herzberg tarafından geliştirilen ve 16 neden içeren soru formunun uygulanması ile şu sonuçları elde etmiştir: Öğretmenlerin iş doyumunun en başta gelen nedenleri, tanınma, başarı, kendi kendine çalışma olduğu bulunurken; iş doyumsuzluğunun en başta gelen nedenleri ise yönetim ve doğal insan ilişkileridir.

Patrick(1997), Evlilik ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışma sonucunda iş doyumunu ile evlilik tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğunu bulurken; iş doyumunu ile cinsiyet arasında hiçbir ilişki bulamamıştır. Ayrıca evlilik hayatındaki tatminsizliğin, hem erkek hem de kadınlar üzerinde iş hayatında da doyumsuzluğa neden olduğunu bulmuştur.

Evans ve Maas (1969), Herzberg etmenlerinin iş doyumu ya da doyumsuzluğunun kaynağı olma durumlarını araştırmalarına konu almışlardır. 1259 öğretmeni kapsayan araştırma bulgularına göre; öğretmenler, Herzberg etmenlerinden ilerleme dışındaki tüm etmenleri hem doyumun hem de doyumsuzluğun bir kaynağı olarak görmektedirler. Araştırmada, bazı öğretmenlerin önemli bir doyurucu ya da doyumsuz olarak gördükleri bir etmene, diğer bazı öğretmenler tepkisiz kalmışlardır.

Sergiovanni ve Carver (1973), Illinois'de 1593 ortaokul öğretmeni ile yinelediği bir diğer araştırmasında, ilk araştırmayı yüksek derecede destekler bulgular elde etmiştir. Bulgular açık olarak, öğretmenlerin güvenlik ve sosyal düzeyde iyi doyum elde ettiklerini, diğer üst düzeyli gereksinim alanlarında ise anlamlı düzeyde en az doyum elde ettiklerini göstermektedir. Saygı gereksinimi duyan öğretmenlerin bu gereksinimleri giderilince, üst düzeyli basamaklara ve kendini gerçekleştirmeye yönelecekleri beklenebilir. Böylece üst düzeyli gereksinimlere güdülenmiş öğretmenler, okulun amaçlarına ulaşmak için etkinliklerde bulunarak üst düzeyli gereksinimlerini doyurabilirler. Ayrıca alt düzeyli gereksinimlerin ise, okulun amaçları ile hiçbir ilgisi olmadığı saptanmıştır.

Thomas Sergiovanni (1967)'nin, Herzberg kuramına dayalı bir diğer araştırmasında öğretmenlerin iş doyumu etkenlerine ilişkin duyguları ölçülmüştür. Etkenlerden bazıları yüksek, bazıları düşük değer olarak bir biri içine girmeyen iki gruba ayrılmıştır. İş doyumu etkenlerinden anlamlı derecede yüksek olanlar tanınma, başarı ve sorumluluktur. Bunlardan anlamlı derecede düşük bulunanlar ise, üsteler ve deneklerle bireysel ilişkiler, teknik denetim, okul politikası ve yönetimi ile özel yaşamdır.

Ostraff (1992), işgörenlerin doyumu ile işle ilgili tutumlar (işe bağlılık, uyum ve psikolojik stres) ve performans arasındaki ilişkinin araştırılmasını konu almıştır. Araştırma için 298 okuldaki 13.808 öğretmen, 352 müdür ve 24.874 öğrenciden iş doyumu ve tutumla ilgili veriler toplamıştır. Yapılan analizler sonucunda daha

doyumlu işgörenleri olan örgütlerin, daha az doyumlu işgörenleri olan örgütlere göre daha etkili oldukları sonucuna varılmıştır.

Worklife Report (1992), öğretmenlerin doyum ve streslerinin incelenmesini amaç edinmiştir. Kanadalı Öğretmenler Federasyon'unun Kanada'daki 17.000 öğretmene anket ve 223 öğretmene görüşme tekniği uyguladığı belirtilmektedir. Bir önemli bulgu olarak şu sonuca ulaşılmıştır, çok yaygın bir şekilde öğretmenlerin işlerinden hoşlandıklarıdır. Öğretmenlerin %90'a yakın bir kısmı öğretmen olmaktan gurur duyduklarını belirtmiş ve öğretmenliğin çok değerli bir uzmanlık alanı olduğu görüşünde birleşmişlerdir. Öğretmenlerin %90'dan fazlası öğrencilerin kendilerine güvendiğini, saygı duyduğunu belirtirken ancak yarısı toplum tarafından kendilerine saygı gösterildiğini hissettiklerini belirtmiştir. Araştırmada öğrenci ile olumlu ilişkilerinin öğretmenlerin daha çok doyumunu gösteren bir etken olduğu bulunmuştur. Araştırma iş yükü ve zamana bakarak, stresin en geniş ortaya çıkış nedeni olarak yöneticilerin yardım ve desteklemedeki eksikliği ile disiplin sorunlarını belirlemiştir. Büyük bir çoğunluk okulun gelişmesinde eleştiriler ortaya koymuşlardır.

Horner (1982), araştırmasında devlet okullarındaki öğretmenlerin iş doyumunu ve dolayısıyla iş verimini etkileyen değişkenlerin hangisi olduğunu bulmayı amaçlamıştır. Bu amaçla İllionis'de tesadüfî örneklemele seçilen 547 öğretmene anket uygulanmıştır. Sonuçta okulların bulunduğu bölgelerin öğretmenlerin iş doyumları üzerinde en yüksek etkiye sahip olduğu 60 ve daha üstü yaş ile 21 yıldan daha fazla kıdeme sahip olan öğretmenlerin daha fazla iş doyumuna sahip oldukları saptanmıştır. Ayrıca öğretmenlerin %90'nının işlerinden doyum sağladıkları da saptanmıştır.

Fleming (1982), öğretmenlerin mesleki düzeyi, iş çevresinin karmaşıklığı ve bunların iş doyumunu üzerindeki etkisi arasındaki ilişkilerin doğasını incelemeyi amaçlamıştır. Bu amaçla ölçme amacı olarak Corwin (1966)'nin Mesleki Oryantasyon Ölçeği ve Okulun Çevresel Karmaşıklığı Ölçeğini rastgele bir örneklemele seçilen kırsal ve şehir alanlarındaki ilkokul öğretmenlerine uygulamıştır. Fleming'in elde ettiği sonuçları iki maddede özetleyebiliriz: Okulun çevresel karmaşıklığının seviyesi ve iş

doyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Meslekleşme seviyesine bağlı iş doyumunda ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Kreis (1982), il merkezindeki lise öğretmenlerinin algılanan insan gereksinimleri hiyerarşisinin karşılanması ile iş doyum dereceleri arasındaki ilişkiyi araştırmayı amaçlamıştır. Bu amaçla iş doyum indeksinde (Brayfield ve Rothe: 1951) bu anketi Amerika Birleşik Devletlerinin güneydoğusunda bulunan geniş bir bölgeden seçilen 18 liseden 900 öğretmene uygulamıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular ise; iş doyum ve ihtiyaçları karşılama arasında bir ilişki olmasına rağmen, ihtiyaçların mutlaka hiyerarşiye uygun bir şekilde karşılanmadığını ortaya koymuştur. Araştırma sonuçları aynı zamanda iş doyumunun bireylerin işleri aracılığıyla karşılamaya çalıştığı ihtiyaçların karşılanmasına bağlı olduğu fikrini de desteklemiştir. Öğretmenin istekleri ile işleri yoluyla elde ettikleri arasındaki uyum arttıkça iş doyumları da artar.

Rippe (1983), Nebraska'daki devlet okullarındaki okul yöneticileri ve öğretmenleri açısından iş doyum, rol çatışması ve rol belirsizliği arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Bu amaçla Nebraska'daki devlet okullarından elde edilen örnekleme bu üç değişken arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla bir anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda şu sonuçlar elde edilmiştir: İlkokul öğretmenlerinde lise öğretmenlerinden daha fazla iş doyum ve daha az düzeyde rol çatışması ve rol belirsizliği görülmüştür. Lise müdürlerinde ilkokul müdürlerinden daha yüksek seviyede rol çatışması görülmüştür. 30 yaşından daha fazla olan profesyonel eğitimcileri 30 yaşın altındakilerden daha yüksek seviyede iş doyum göstermişlerdir. İş doyum hem öğretmenler hem de okul yöneticileri tarafından elde edilen yükselmeyle artış göstermiştir.

Borg (1991), ilkokul öğretmenlerinin mesleki stres ve stresin nedenlerini araştırmıştır. Araştırma sonucunda öğretmen stresine etki eden dört faktörü belirlemiştir: (1) Öğrencilerin kötü davranışları, (2) zamani kaynak yetersizliği, (3) mesleki kabul ihtiyaçları ve (4) zayıf ilişkiler. Ayrıca iş doyum, mesleğe bağlılık ve iş

stresi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Sonuçta, öğrencilerin kötü davranışlarının öğretmen stresi üzerinde en önemli etkiye sahip olan faktör olduğunu belirtmiştir.

Lukaszewski (1991), Zihni stres, iş doyumsuzluğu ve yaşam doyumsuzluğunun ilk ve ortaokul öğretmenleri tarafından algılanma derecesini tespit etmeyi amaçladığı araştırmasında; 10 okuldan 266 öğretmene meslek ilişkileriyle ilgili 22 soruluk bir anket uygulamıştır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre, iş ilişkilerinde üç iklim çeşitliliği ortaya çıkmıştır. Bunlar: Yetki-Kontrol, Başarı-Arınım ve Bağlantı-Eş Desteği'dir. Ayrıca araştırma bulguları iş doyumsuzluğunun, yaşam doyumunu etkilediğini ve yaş ile cinsiyetin zihni stres üzerinde etkili olduğunu ortaya çıkarmıştır.

McCormiek ve Solman (1992), öğretmenlerin iş stresi ve iş doyumunu açısından sorumluluklarına olan tutumlarını incelemek amacıyla araştırmayı gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda; ilk ve orta kademedeki öğretmenlerde farklı seviyelerde stresin olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca öğretmenler sorumluluklarının özellikle kötü öğrenci davranışları ile başa çıkmada strese neden olduklarını da belirtmişlerdir.

Taylor ve Tashakkori (1995), öğretmenlerin karara katılması, yeterlilik duyguları ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yaklaşık 10.000 öğretmen üzerinde bir tarama çalışması yapmıştır. Sonuçta; karara katılmanın öğretmenlerin iş doyumunu ve yeterlilikleri üzerindeki en iyi belirleyici olmadığı bulgusu elde edilmiştir.

Tükenmişlikle İlgili Yurt İçi ve Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

2.9.4. Tükenmişlikle İlgili K.K.T.C'nde Yapılan Çalışmalar

K.K.T.C'de yapılan çalışmalar içerisinde tükenmişlik konusu ile ilgili bir araştırmaya rastlanamamıştır.

2.9.5. Tükenmişlikle İlgili Türkiye’de Yapılan Çalışmalar

Tükenmişlik ile ilgili araştırmalar Freudenberger (1974), tarafından başlatılmış ve günümüze kadar çeşitli meslek grupları üzerinde onu ortaya çıkaran değişkenler incelenmiştir. Maslach ve Jackson (1978:99) tarafından avukatlar üzerinde, Maslach ve Pines (1979:5) tarafından çocuk bakıcıları üzerinde, MC Carty (1985:305) tarafından psikiyatri hemşireleri üzerinde, Storlie (1979:2108) ve Dolan (1987:3) tarafından hemşireler üzerinde, Armour ve arkadaşları (1987:3), Todd ve William (1988:65) ve Bryne (1991:583) tarafından öğretim elemanları üzerinde araştırılmıştır. (Dursun,2000)

Özer (1998), tarafından yapılan “Rehber Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyi Nedenleri ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi” adını taşıyan araştırmanın bulguları şöyle özetlenmektedir. Rehber öğretmenlerin %13’ünde duygusal tükenmişlik, %24’ünde kişisel başarısızlık şeklinde tükenmişlik ve % 2’sinde de duyarsızlaşma şeklinde tükenmişlik görülmüştür. Medeni durum değişkenine göre hem duygusal tükenmişliğin, hem de kişisel başarısızlık şeklindeki tükenmişliğin bekar öğretmenlerde, evli öğretmenlere kıyasla anlamlı düzeyde fark oluşturduğu ortaya çıkmıştır.

Dolunay (2002), araştırmasında, Keçiören ilçesindeki genel liseler ile teknik-ticaret- meslek lisesi öğretmenlerinin yaş, cinsiyet, medeni durumu, çocuk sayısı, hizmet süresi ve sosyo ekonomik düzey gibi değişkenlere göre tükenmişlik düzeyinin saptanması ve karşılaştırılmasını amaçlamıştır. Araştırmanın evrenini Keçiören ilçesindeki 13 genel lisede ve 7 teknik- ticaret- meslek lisesinde görev yapan toplam 1462 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma kapsamına sistematik örnekleme yöntemi ile 366 öğretmen alınmıştır. Veriler araştırmacı tarafından Maslach tükenmişlik ve sosyodemografik bilgilerin yer aldığı soru forumlarının gözlem altında uygulanmasıyla toplanarak, SPSS ile analiz edilmiştir. Araştırma grubunun genel tükenmişlik puanları arasında toplam hizmet süresi, öğretmenlik yapmalarının temel nedenleri, mesleği isteyerek seçme, mesleği kendine uygun bulma, mesleği uygulamadaki verim düzeyi, mesleki geleceği değerlendirme, üstlerinden takdir görme durumu, mesleğin toplumda hak ettiği yeri bulması , eğitim sisteminden memnun olma durumu, aylık net gelir ve geleceğe ilişkin gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır.

Çam (1991), Maslach Tükenmişlik envanterini Türkçe'ye çevirerek geçerlik ve güvenirlik açısından sınamıştır. Çalışmaya 276 hemşire, denek olarak katılmıştır. Aracın geçerliği için deneklerin arkadaşlarına da başvurulmuş olup iki grup arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Güvenirlik katsayıları; Kuder-Richardson 20 formülü ve yarıya bölme tekniği ile hesaplanmış olup, anlamlı düzeyde oldukları saptanmıştır. Sonuç olarak bu konu önlem ve tedbirler alınması açısından önemlilik taşır. Elde edilen bulgular MBI'nın geçerliği ve güvenirliği yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir. MBI, bu amaçla kullanılabilir bir ölçüm aracı olarak görülmektedir.

Dursun(2000), öğretmenlerde tükenmişlik ile yükleme biçimi, cinsiyet, eğitim düzeyi, hizmet süresi değişkenleri arasındaki yordayıcı ilişkileri incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma grubu, Trabzon il merkezindeki çeşitli liselerde görev yapan ve araştırmaya gönüllü olarak katılan 188 erkek, 112 bayan olmak üzere toplam 300 öğretmenden oluşmuştur. Öğretmenlere; Papatya (1987) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Yükleme Biçimi Ölçeği", Tümkaya (1996) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Öğretmen Tükenmişliği Ölçeği" ve çeşitli değişkenler hakkında bilgi toplamak amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan "Kişisel Bilgi Formu" uygulanmıştır. Elde edilen bulgular ise; hizmet süresi ve genel-özel yükleme biçiminin öğretmenlerde işe bağlı stresle başa çıkma konusundaki tükenmişliği tek başlarına yordadıklarını, hizmet süresi ve genel yüklemeler arttıkça tükenmişliğin daha fazla yaşandığını göstermiştir. Öğrencilere yönelik tutumlar konusundaki tükenmişliği; cinsiyet, eğitim düzeyi ve içsel-dışsal yükleme biçimlerinin tek başlarına yordadıkları bulunmuştur. Bayan, eğitim düzeyi yüksek ve dışsal yükleme yapan öğretmenlerde tükenmişlik daha yoğun yaşanmaktadır. Eğitim düzeyi ve hizmet süresi değişkenlerinin aynı zamanda öğretmenlerde iş doyumu konusunda görülen tükenmişliği de tek başlarına yordadıkları bulunmuştur. Eğitim düzeyi arttıkça, hizmet süresi azaldıkça tükenmişlik daha çok yaşanmaktadır. Hiçbir değişkenin görülen idari destek konusundaki tükenmişliği yordamadığı bulunmuştur.

Yerlikaya(2000), araştırmasında, tükenmişlik düzeyi ile değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmada ayrıca tükenmişliğe neden olan nitel faktörler de ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Bu araştırma, 2000 yılında Erzurum ilinde ilköğretim

okullarında görevli toplam 76 denek üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada, tükenmişlik düzeyi ile çeşitli değişkenler arası ilişkiler incelenmiştir. Kurulan hipotezlere ilişkin elde edilen bulgular özet olarak şunlardır: Görev yerleri (köy-sehir), cinsiyet, alan mezunu olup olmama, haftalık toplam çalışma saati, medeni durum bakımından sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır. Mesleki kıdem bakımından, 0-1 yıl arası görev yapan öğretmenlerde, 6-10 yıl arası görev yapanlara oranla duyarsızlaşma daha yüksek bulunmuştur. Mesleğinde mutsuz olan sınıf öğretmenlerinde duyarsızlaşma, duygusal tükenmişlik ve kişisel başarısızlık boyutlarındaki tükenmişlik daha yüksek bulunmuştur. Mesleki iş verimini kötü ve orta olarak değerlendiren sınıf öğretmenlerinde, iyi ve çok iyi değerlendirenlerle oranla tükenmişliğin her üç boyutu daha yüksek saptanmıştır.

Girgin (1995), ilkokul öğretmenlerinde meslekten tükenmişliğe etki eden faktörleri irdelemek ve tükenmişliği ölçmek üzere geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanterinin uyarlamasını yapmak amacıyla araştırmayı gerçekleştirmiştir. Araştırmaya İzmir Metropol alanından, farklı sosyo ekonomik düzeylerden 23, metropol dışından 15 olmak üzere toplam 38 okul katılmıştır. 253'ü kadın 148'i erkek, 401 kişi katılmıştır. Çalışma sonucunda duygusal tükenmeyi (EE) etkileyen faktörler: Okuldaki konum (yönetici-öğretmen) mesleği sürdürme nedeni, meseği isteyerek seçip seçmeme, meslektaşlarından destek, üstlerden takdir görme durumu, mesleğin toplumda hak ettiği yeri bulup bulmadığı kanısı, eğitim sistemden memnun olup olmama olarak bulunmuştur. Duyarsızlaşma (DP) alt boyutunu etkileyen değişkenler: Cinsiyeti, çalışma yılı, mesleğin toplumda hak ettiği yeri bulup bulmadığı konusundaki kanılar, eğitim sisteminden memnuniyet durumu metropolde çalışan sosyo-ekonomik düzeydir. Kişisel başarı (PA) puanını etkileyen etmenler ise: Çalışma yılı, okuldaki konum, mesleği sürdürme nedeni, üstlerden takdir görme durumu, çalışan sosyo-ekonomik düzey olarak saptanmıştır. Tüm bunların yanında yaş, mesleği kendine uygun bulma, mesleki geleceğe bakış, çalışan ortamdan memnuniyet durumu tüm tükenmişlik alt boyutlarını etkilemektedir. Metropol alanında çalışan öğretmenler ile metropol alan dışında hizmet veren öğretmenlerin tükenmişlik puanları arasında anlamlı farklılıklara rastlanamamıştır. Ayrıca çalışma

sonucunda Maslach Tükenmişlik Envanteri (MBI) öğretmen formunun uygulanabilir olduğu kanısına da varılmıştır.

Baysal (1995), lise ve dengi okul öğretmenlerinde meslekten tükenmişliğe etki eden faktörleri incelemiştir. 551 öğretmen üzerinde çalışmıştır. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin MBI Ed-Formu'ndan aldıkları tükenmişlik puanları aritmetik ortalamaları farkının, her üç ölçek içinde anlamlı bulunmadığı değişkenler ise, çalışılan lisenin metropol alanında olması ya da olmaması, medeni durum, çocuk sayısı, branş, sınıftaki ortalama öğrenci sayısı, öğretmenlerin sosyo-ekonomik düzeyi, aylık gelir, mesleği isteyerek seçip seçmeme durumu, mesleğin toplumda hak ettiği yeri bulup bulmaması, mesleki gelişime katkıda bulunacak bir çalışmanın olup olmaması gibi değişkenlerdir.

Izgar(2000), okul yöneticilerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarında yaşadıkları tükenmişlik düzeylerini belirlemek ve onların sorunlarını daha iyi tanımalarına yardımcı olarak, işlerinde verimli ve başarılı olmalarına katkıda bulunmayı amaçlamıştır. Araştırmanın evrenini Aksaray, Nevşehir, Niğde, Karaman ve Konya illerinde bulunan ilk ve orta dereceli okul yöneticileri; örneklemi ise tesadüfi küme örnekleme yöntemiyle seçilmiş 420 okul müdürü oluşturmıştır. Araştırmanın bulguları, genel kanıyla tutarlı olarak, okul yöneticilerinin belli bir oranda tükenmişlik yaşadıklarını ortaya koymuştur. Araştırmanın örneklemine giren okul yöneticileri, her üç alt boyutta da (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarında) orta düzeyde tükenmişlik yaşamaktadırlar. Araştırmada okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı ölçüde farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Sonuçlar tükenmişlik ile cinsiyet arasında anlamlı ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Duygusal tükenme alt boyutunda, anlamlı olmamakla beraber, kadın yöneticilerin erkek meslektaşlarından daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşamaktadırlar. Duyarsızlaşma alt boyutunda da durum aynıdır, yani kadın okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyi daha yüksektir. Kişisel başarı alt boyutunda ise cinsiyeti kadın olan okul yöneticileri erkek meslektaşlarından anlamlı düzeyde daha yüksek kişisel başarıda düşme hissi yaşamaktadırlar. Bu sonuçlar kadın okul yöneticilerinin başarı algılarının erkek meslektaşlarından daha düşük olduğunu göstermektedir. Bu araştırma okul

yöneticilerinin yaşları ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı ilişki olduğunu ortaya koymuştur

Örmen (1993), "Tükenmişlik duygusu ve yöneticiler üzerine bir uygulama" isimli araştırmasında şu sonuçlara ulaşmıştır. Kişisel seviyede bazı kişilik ve özgeçmiş özelliklerinin tükenmişliğe katkıda bulunduğu ortaya çıkmıştır. Kişinin genç, tecrübesiz, kendine güveninin yetersiz, aile bağlarının zayıf, amaçlarının belirsiz olduğu durumlarda tükenmişliğin yüksek olduğu görülmüştür.

Sucuoğlu ve Kuloğlu (1996), özel eğitim öğretmenleri ile ilkököl öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri arasında fark olup olmadığını ve öğretmenlerde tükenmişliğe etki eden etmenleri, 199 özel eğitim öğretmenleri ile 112 ilkököl öğretmeni üzerinde incelemiştir. Araştırmada Maslach Tükenmişlik Envanterini kullanmıştır. Sonuçlar, iki grup öğretmenin toplam tükenmişlik puanları arasında anlamlı fark olmadığını, ancak ilkököl öğretmenlerinin kişisel başarı puanlarının özel eğitim öğretmenlerinden daha fazla olduğunu göstermiştir. Tükenmişlik, cinsiyet, yaş ve çalışılan süre değişkenleri açısından değerlendirilmiş ve bu değişkenlerin alt ölçek puanlarında etkili değişkenler olduğu bulunmuştur. Ayrıca özel eğitim öğretmenlerinin toplam tükenmişlik ve alt ölçek puanlarının çalışılan çocuğun özür türü ve öğretmenin aldığı eğitim ile ilişkili olmadığı da bulunmuştur.

Tümekaya(1996), öğretmenlerdeki tükenmişlik konusunu incelemiştir. Tükenmişlik ile birlikte, "Görülen Psikolojik Belirtiler", kullandıkları "Başa çıkma davranışları" ve "Meslek ile çalışma koşulları" da araştırılmıştır. Bu araştırmaya ilkököl, ilköğretim okulu, ortaokul ve lise öğretmenlerinden oluşan toplam 22 öğretmen katılmıştır. Araştırmada; sosyo-demografik değişkenlerle, görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları yönünden öğretmen tükenmişliğinde bir farklılaşma, olup olmadığını ortaya koymak ve öğretmen tükenmişliği ile ilgili mesleğe ve çalışma koşullarına bağlı değişkenleri belirlemek amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda tükenmişlik ile cinsiyet, yaş, öğrenim derecesi, çalışılan okul, okuldaki görevi, çalışma yılı ve okulun SED'i gibi sosyodemografik değişkenler arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim derecesi, çalışılan okul, çalışma yılı,

branş ve okulun SED'inin psikolojik belirtiler ile (strese karşı olumsuz tepkiler) anlamlı farklılıklar gösterdiği gözlenmiştir.

Öğretmenlerde "Tükenmişlik" ve "Psikolojik Belirtiler" ile başa çıkma da; her gece 8-10 saat veya 10 saatten fazla uyuma; uykusuzluk, alkol kullanma, oburluk, iştahsızlık, sigara içme, müfettişe açılma, hobiler, TV. izleme, başağrısı, yüksek tansiyon, soğuk algınlığı, mide ağrısı, kalp rahatsızlıkları, evlilik sorunları, yalnızlık hissi, cinsel sorunlar, depresyon, kendini bırakma, sinirlilik, tatil yapma, mesleki tartışmalara katılma, koşma, aerobik, genel egzersizler, yürüme, bisiklete binme ve derin nefes alma egzersizleri gibi davranışlarla önemli ilişkiler olduğu anlaşılmıştır. Öğretmenlerin meslek ve çalışma koşullarına ilişkin değerlendirmelerinde kalabalık sınıflarda çalışmayı, işte yükselme olanaklarının olmamasını, yönetimden yeterli destek görmemelerini ve ücret yetersizliğini olumsuz koşullar olarak bildirirlerken, işlerinin sıkıcı olmamasını, meslektaş desteğini denetimin aşırı olmamasını, öğrencinin derse ilgisini ve çalıştıkları okuldan memnuniyetlerini olumlu koşullar olarak bildirmişlerdir. Mesleğe ve çalışma koşullarına ilişkin görev algısı, iş değiştirme isteği, işte yükselme olanağı ve çalışılan okulun SED'i gibi değişkenlerin tükenmişlikle ilişkili olduğu gözlenmiştir.

Murat (2000), yardım mesleklerinde yaygın olarak görülen tükenmişliğin sınıf öğretmenlerinde 10 yıllık meslek sürecinde nasıl bir gelişim gösterdiğini ve ayrıca tükenmişlik üzerinde cinsiyet, mezun olunan okul türü, çalışma süresi, çalışılan yerleşim birimi, müfettiş ve okul yöneticilerinden takdir görme durumu, ekonomik durumlarını değerlendirme, mesleki yeterliklerini algılama, öğrencilerle iletişim kurma becerilerini planlama ve meslektaşları ile uyumlarını algılama değişkenlerinin etkilerini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma, Diyarbakır ilinde görev yapan araştırmaya gönüllü olarak katılan 401 sınıf öğretmeninden oluşmaktadır. Tükenmişliğin gelişim haritasının çizilmesi amacına yönelik bulgular genel olarak değerlendirildiğinde; duygusal, kişisel başarısızlık ve duyarsızlaşma şeklindeki tükenmişliklerin yaklaşık 4. yıldan itibaren ortaya çıkmaya başladıkları, yine tümünde de 8. yılda düşmüş olduğu görülmektedir. Cinsiyet ve mezun olunan okul değişkenleri bakımından ise gelişim, tükenmişliğin üç alt boyutunda da farklı bir seyir izlemektedir. Sınıf öğretmenleri arasında duygusal ve

kişisel başarısızlık şeklindeki tükenmişlik düzeyleri açısından; cinsiyet, mezun olunan okul, hizmet süresi, çalışılan yerleşim birimi, müfettiş ve okul yöneticilerinden takdir görme durumu, ekonomik durumlarını değerlendirme, mesleki yeterliklerini algılama, öğrencilerle iletişim kurma becerilerini algılama ve meslektaşları ile uyumlarını algılama değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Sınıf öğretmenleri arasında duyarsızlaşma şeklindeki tükenmişlik düzeyleri açısından ise; mezun olunan okul, müfettiş ve okul yöneticilerinden takdir görme durumu, mesleki yeterliklerini algılama, öğrencilerle iletişim kurma becerilerini algılama ve meslektaşları ile uyumlarını algılama değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farkındalık saptanmıştır.

Kırılmaz, Çelen, Sarp (2003), MEB'nin periyodik olarak düzenlediği "Okul Sağlığı Formatörlük Kursuna" katılan 43 ilköğretim öğretmenin tükenmişlik düzeyini saptamak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Dar kapsamlı bir araştırmadır. Çalışmada, araştırma grubunun duyarsızlaşma yönünden en iyi, duygusal tükenme yönünden en kötü durumda oldukları saptanmıştır. Araştırma grubunun yaş, cinsiyet, mezun olunan okul, toplam hizmet süresi, çalışılan kurumdaki hizmet süresi, çocuk sayısı, mesleki verim düzeyini değerlendirme, ders verilen ortalama sınıf mevcudu gibi özelliklerinin tükenmişlik düzeyini etkilemediği, ancak, medeni durum, öğretmenlik mesleğini yapma nedeni, öğretmenlik mesleğini seçme nedeni, mesleği kendilerine uygun bulma durumu, mesleki açıdan geleceği değerlendirme durumu, çalışma ortamı, memnuniyet durumu, üstlerinden takdir görme durumu, mesleğin toplumdaki hakkettiği yeri bulma durumu, eğitim sisteminden memnuniyet durumu gibi özelliklerinin ise, tükenmişlik düzeyini etkilediği saptanmıştır. Ayrıca, araştırma grubunun duyarsızlaşma ve kişisel başarı puanları farklı parametrelerden etkilendiği, birbirlerinden bağımsız olarak değiştiği gözlenmiştir.

Torun (1995), "Tükenmişlik, aile yapısı ve sosyal destek ilişkilerini inceleme" isimli araştırmasında şu sonuçları elde etmiştir: Ailede uyum arttıkça ve sosyal destek çoğaldıkça stresin olumsuz sonuçlarından biri olan tükenmişlik azalmaktadır. Çocuk sayısı arttıkça başkalarına ilginin artıp katılığın azalması; evlilerde başkalarına ilginin daha yüksek düzeyde olması tükenmişlik aile yapısı ilişkisini ortaya koymaktadır.

Duygusal tükenme yönünden gruplar arasında herhangi bir farklılığa rastlanmamasına karşın, tükenmişliğin canlılık süresi, gelir düzeyi, çocuk sayısı, cinsiyet, medeni durum ve ünvan değişkenleri üzerinde etkili olduğu anlaşılmaktadır.

Ensari ve Tuzcuoğlu (1996), yapmış oldukları "Marmara Üniversitesine Bağlı Fakültelerde Görev Yapan Yönetici ve Öğretim Elemanlarının Meslekten Yılgınlıklarında (Burnout) Kişilik Özelliklerinin Rolü" adını taşıyan araştırmalarında şu sonuçlara ulaşmışlardır: a- Yöneticilerde yılgınlık, öğretim personeline göre daha azdır, b- Kişilik özellikleri ile yılgınlık ve türleri arasında ilişkiler vardır. Bu ilişkiler genellikle yöneticiler ve öğretim personeline farklı şekillerde belirmektedir, c- Yılgınlık Demografik özelliklerinden; 1- medeni durum, çocuk sayısı, okuldaki esas görev, bu görevdeki hizmet süresi, bir öğretim yılında doğrudan sorumlu olduğu öğrenci sayısı değişkenlerine göre farklılık göstermektedir. 2- Yaş, cinsiyet, şimdiki eşle kaç yıldır evli olduğu, kaç çocuğu ile birlikte yaşadığı, alınmış olunan en yüksek akademik derece, bu güne kadar görev yaptığı öğretim düzeyi, kaç yıldır eğitim alanında çalışmakta olduğu değişkenlerine göre farklılaşmamaktadır. 3- Yılgınlığın demografik özelliklere göre farklılaşmasında yönetim görevinin etkisi (ortak etki) yoktur.

Sucuoğlu, Akçamete ve Kaner (2001), özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının ve kişilik özelliklerinin normal eğitim alanında çalışan öğretmenlerle karşılaştırmalı olarak incelenmesi ve bu iki temel değişkenin tükenmişliği yordayıp yordamayacağını belirlenmesi araştırmanın amacını oluşturmuştur. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Engelli olmayan çocuklarla çalışan öğretmenler (EOÇÖ) ile engelli çocuklarla çalışan öğretmenlerin (EÇÇÖ) tükenmişlik, iş doyum düzeyleri ve kişilik özellikleri farklılaşmakta mıdır?

2. Engelli ve engelli olmayan çocuklarla çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri ile kişilik özellikleri; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim şekli ve görev süresine göre farklılaşmakta mıdır?

3. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri, iş doyumu düzeyleri ve kişilik özellikleri arasında bir ilişki var mıdır?

4. Engelli ve engelli olmayan çocuklarla çalışan öğretmenlerin iş doyumları ve kişilik özellikleri onların tükenmişliklerini yordamakta mıdır?

Sonuç olarak, bu çalışmada tükenmişlik, iş doyumu ve kişilik özellikleri arasında ilişki olduğu gözlenmiştir. Tükenmişlik ile iş doyumu arasında yüksek ve ters yönde bir ilişki olduğu; iş doyumu arttıkça tükenmişliğin azaldığı, işe katılımın her iki grup öğretmende de duygusal tükenme ve toplam tükenmeyi yordayabileceği bulunmuştur. Bu bulgular, gerek engelli olmayan gerekse engelli çocuklarla çalışan öğretmenler için uygun iş koşullarının oluşturulması ve tükenmişliği azaltıcı tedbirler alınması açısından önemlidir.

Ergin (1992), doktor ve hemşireler üzerinde yaptığı çalışmalarda şu sonuçlara ulaşmıştır. Kadınlar erkeklere oranla daha fazla tükenmişlik duygusu içindedir. Çalışma süresi arttıkça tükenmişlik azalmaktadır.

2.9.6. Yurt Dışında Yapılan Bazı Araştırmalar

Kremer ve Hofmann (1985), yapmış oldukları çalışmada öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile mesleki kişilikleri arasında önemli ölçüde olumsuz ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Fakat kişiliğin güçlü olmasının tükenmişliği engelleyen bir faktör mü olduğu, ya da kişiliğin zayıf olmasının tükenmişlik sendromunu artırarak, yavaş yavaş bir çözülmeye mi sebep olacağı yeterince açık değildir. Kişilik yapısının tükenmişliği nasıl etkilediği ortaya konulmamıştır.

Hughes ve diğerleri (1987), yaptıkları çalışmada kendine güveni daha yüksek, dışa dönük ve duyarlı kişiliğe sahip öğretmenlerin tükenmişliğe karşı daha dayanıklı olduklarını, baskı altında çalışırken kişisel başarıma duygularını koruyabildiklerini, buna karşılık duygusal tiplerin yüksek düzeyde tükenmişliğe müsait olduklarını bulmuşlardır.

Mc Guire (1975), Bardo (1979), Sparks (1979) ve Gold (1985), tarafından yapılan araştırmalarda, eğitim ortamında tükenmişliğe yol açan etkenler incelenmiştir. Sonuçta iş atmosferi, zorlayıcı-yıkıcı öğrenciler, yetersiz ücret, öğretmenlerin sınıf içindeki kontrolünü kaybettiği inancı, birlikte karar alma eksikliği, okul içindeki zayıf ilişkilerin tükenmişliğe neden olduğu bulunmuştur.

Corkery (1994), öğretmenlerin öğrencilerde görülen bazı davranış bozukluklarına karşı gösterdikleri hoşgörü ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi, yaş, mesleki deneyim, eğitim düzeyi, öğretim yaptıkları düzey, mevcut pozisyonda çalışma süreleri gibi bazı demografik değişkene göre incelemiştir. Yapılan analizler sonucunda; öğretmenlerin yaşı, eğitim düzeyi, öğretim yaptığı okulun düzeyi, deneyimleri ve mevcut pozisyonda çalışma sürelerinin tükenmişlikleri ile anlamlı ilişki göstermediklerini ortaya koymuştur. Ancak okulun sosyoekonomik durumu ile öğretmenlerin gösterdiği hoşgörü düzeyi ve öğretmenlerin ırkları ile hem tolerans düzeyleri hem de tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı ilişkili bulunmuştur. Zenci öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında beyazlara göre daha az tükenmişlik yaşadıkları, aynı zamanda yanlış olarak nitelenen davranışlara karşın daha hoşgörülü oldukları araştırmanın bulguları arasındadır.

Farbegr'e (1984) göre, öğrencilerin disiplin problemleri, aşırı kalabalık sınıflar, fazla bürokratik iş, düşük ücret, terfi etme güçlükleri, müdür ve idarecilerin desteğinin olmaması ile toplumun eleştirileri gibi stresler öğretmenlerde tükenmişliğe yol açmaktadır.

De Robbio (1995), yaptığı çalışmada "orta öğretim düzeyinde çalışan öğretmenlerde tükenmişliğin, kişisel ve mesleki özelliklerle ilişkisini, tükenmişlik ve strese neden olan değişkenleri" belirlemeye çalışmıştır. İki aşamada gerçekleşen araştırmanın ilk aşamasında 378 öğretmene demografik bilgi formu ile birlikte MBI, ikinci aşamada tükenmişlik düzeyi yüksek bulunan öğretmenlere Blase Öğretmen Stres Envanteri uygulamıştır. Elde edilen bulgular yaş, cinsiyet, çalışılan okul düzeyi gibi değişkenlerin tükenmişlikle ilişkisini ortaya koymuştur. Bu değişkenler özellikle MBI'

in duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı farklılıklara yol açarken, duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarında herhangi bir farklılaşmaya neden olmamıştır. Öğretmenlerin tükenmişlik yaşamalarına neden olan değişkenler ise; disiplin, çok fazla bürokratik iş, bürokratik engeller, düşük ücret, öğretmenin kendisine ve mesleğine karşı yapılan saygısızlıklar olarak belirlenmiştir.

Sarros (1988), yaptığı araştırmada okul müdürlerinin tükenmişliğinin, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında ortalama düzeyin altında, kişisel başarı boyutunda ise orta düzeyde olduğunu ortaya koymuştur.

Chesnutt (1997), öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile almış oldukları destek ilişkisini inceleyen çalışmasında, tükenmişliğin boyutlarının; destek ağının genişliği, sağlanan destekten alınan doyum ve desteğin miktarı ile ilişkili olduğunu belirlemiştir. Cinsiyet ve yaş, hem sağlanan destek örüntüsünün yapısı hem de tükenmişlikle ilişkili bulunmuştur. Çalışmanın sonuçları sosyal destek ve tükenmişlik arasında negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Araştırma bulguları yönetici desteği ve meslektaşlardan sağlanan destek ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında ters yönde bir ilişkiyi ortaya koymuştur. Araştırma ayrıca, kadınların duygusal tükenme düzeylerinin erkeklere oranla daha yüksek olduğunu, 45 yaş ve altında olan öğretmenlerin bu yaşın üzerindekiyle oranla daha fazla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadıklarını belirlemiştir.

Sermon (1994), yaş, cinsiyet, çalışma süresi ile orta öğretimde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmaya 169 öğretmen katılmıştır. Araştırmanın bulguları duygusal tükenmenin orta düzeyde, ancak duyarsızlaşma ve kişisel başarının düşük olduğunu ortaya koymuştur. Yaş, cinsiyet ve çalışma yılı gibi demografik değişkenlerle tükenmişlik arasında ilişki bulunmamıştır. Orta öğretim düzeyinde görev yapan öğretmenlerde rol çatışması ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında ters yönde bir ilişkili bulunmuştur. Rol belirsizliği ile tükenmişlik arasında ise ilişki bulunmamıştır.

Kantas ve Eleni (1997), "Yunanlı Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik: Maslach Tükenmişlik Envanterinin Geçerliği" adını taşıyan araştırmalarında, 220 öğretmen üzerinde Maslach Tükenmişlik Envanterinin geçerlik ve güvenilirliğini test etmişler, Maslach ve Jackson tarafından bulunan sonuçlara benzer sonuçlar bulmuşlardır. Araştırma sonucunda envanterin yapısının araştırmanın yapıldığı ülkenin kültüründen etkilenmediği görülmüştür. Araştırmada ayrıca, Yunanlı öğretmenlerin mesleki memnuniyetleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkilere bakmışlardır. Yunanlı öğretmenlerin, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında diğer ülkelerdeki meslektaşlarından daha düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıkları belirtilmiştir. Araştırma sonucunda; genç öğretmenlerin duygusal tükenme düzeylerinin yaşlı öğretmenlere göre daha yüksek olduğu, ilkökul öğretmenlerinin ortaokul öğretmenlerinden daha fazla kişisel başarıda düşme hissi yaşadıkları, yine ilkökul öğretmenlerinin duyarsızlaşma düzeylerinin ortaokul öğretmenlerinden daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Hodge, Jupp ve Taylor (1994), müzik ve matematik öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini incelemişlerdir. Sonuç olarak, müzik öğretmenlerinin matematik öğretmenlerinden daha fazla stres yaşadıklarını, işle ilgili stres ve başkalarının tutumlarından daha fazla etkilendiklerini bulmuşlardır.

Singh ve arkadaşları (1998), yüksek öğretim kurumlarında çalışan öğretim üyeleri üzerinde yaptıkları araştırmalarında, ödül ile tükenmişlik ilişkisini araştırmışlardır. Araştırmanın bulguları ödül ile mesleki tükenmişlik arasında yüksek düzeyde ilişki bulunduğunu göstermiştir. Sürekli kadroda çalışanların tükenmişlik düzeyleri orta düzeyde bulunurken, geçici kadroda çalışanların tükenmişlik düzeyleri yüksek düzeyde bulunmuştur. Araştırmanın bulgularına göre, ödül eksikliği tükenmişliği artıran bir faktördür.

Daly (1992), resmi okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerini görev yapılan okulun türü ve öğrenci sayısı açısından karşılaştırılmasının amaçlandığı çalışmada, yöneticilerin tükenmişlik belirtilerini olumsuz benlik, düşmanlık duygusuna kapılma,

yabancılaşma, geri çekilme, içine kapanma başlıkları altında incelenmiştir. Sonuçta okulun türü ve büyüklüğünün, tükenmişlik düzeyi açısından anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür. Araştırmaya 450 okul yöneticisi katılmıştır.

Gold. Roth, Wright ve Michael (1991), öğretmenin yaşının, cinsiyetinin, evli olup olmamasının, aynı okulda çalıştığı sürenin, çalıştığı sınıf düzeyinin, aldığı eğitimin ve çalışma süresinin; Perlman ve Hartman (1982, s. 283) ise öğrencilerle not ve sınavlar nedeni ile çıkan çatışmaların öğretmenlerin tükenmişlikleri ile ilgili değişkenler olduklarını belirtmişlerdir.

Blase (1984), öğretmenlerin stresli olduklarında kullandıkları başa çıkma davranışlarını incelemiştir. Bunun sonucunda öğretmenlerdeki negatif davranışların; işe devamsızlık, sigara içme, uyuşturucu ve alkol kullanma, pozitif davranışların ise; hobileri ve eğlenceye ait aktiviteleri olduğunu bulmuştur.

BÖLÜM III

3. YÖNTEM

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Öğretmenlerin; iş doyumu ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkiler, iş doyumu beklenti düzeyi ile iş doyumu gerçekleşme düzeyi arasındaki farklar hizmet süresi, okuldaki görev, mesleği isteyerek ya da istemeden seçme, cinsiyet, mezun olunan okul gibi değişkenler açısından ve tükenmişlik düzeyi de yine aynı değişkenler açısından incelenmiştir.

Bir birini etkileyebilecek iki farklı durum arasındaki ilişkiler çeşitli değişkenler çerçevesinde incelendiği için bu araştırmanın modeli ilişkisel taramadır(Gençer, 2002:38).

3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Bu araştırmanın evrenini, 2005-2006 öğretim yılında, K.K.T.C devlet okullarına bağlı ilkokul ve anaokul öğretmenleri oluşturmaktadır. Evrenin tümüne ulaşmak zaman ve mali olanaklar nedeniyle mümkün olmadığından oransız küme örnekleme yöntemi ile 56 tane ilkokul seçilmiştir. Evreni oluşturan 1233 öğretmenden 819'una ölçme aracı verilmiş ve bunlardan 547'si sağlıklı bir şekilde geri dönmüştür. Tablo 1'de okullara göre öğretmenlere verilen ve toplanan anket sayıları verilmektedir.

Tablo:1 Verilen ve Alınan Anket Sayısı

Anket Uygulanan İlkokullar	Verilen Anket	Alınan Anket
Akdoğan Dr. Fazıl Küçük İlkokulu	22	7
Eşref Bitlis İlkokulu	21	12
Alasya İlkokulu	14	9
Dört Yol İlkokulu	13	9
Alaniçi İlkokulu	8	6
Tatlısu İlkokulu	11	9
Şht. Osman Ahmet İlkokulu	21	15
Gazi İlkokulu	16	6
Karakol İlkokulu	13	9
Şht. Osman Ahmet İlkokulu	21	15
Şht. Mustafa Kurtuluş İlkokulu	11	7
Gazi Marif Anaokulu	4	4
Güvercinlik İlkokulu	8	8
İnönü İlkokulu	8	7
Geçitkale İlkokulu	10	8
Gönendere İlkokulu	10	10
Ulukışla İlkokulu	9	8
Serdarlı İlkokulu	9	7
Akova İlkokulu	4	3
Sütlüce İlkokulu	2	2
Türkmenköy İlkokulu	8	5
Yıldırım İlkokulu	3	3
Çağlayan İlkokulu	12	9
Şht. Mehmet Eray İlkokulu	21	14
Atatürk İlkokulu	31	19
9 Eylül İlkokulu	32	22
Alayköy İlkokulu	11	9
Balıkesir İlkokulu	9	6
Arabahmet İlkokulu	16	10
Gönyeli İlkokulu	31	20
Dr. Fazıl Küçük İlkokulu	10	10
Şht. Ertuğrul İlkokulu	37	10
Şht. Doğan Ahmet	19	9
Değirmenlik İlkokulu	11	11
Haspolat İlkokulu	13	11
Dikmen İlkokulu	16	12
Lapta İlkokulu	21	16
Şht. Hasan Cafer İlkokulu	16	11
Tepebeşi İlkokulu	10	7
Karaoğlu İlkokulu	11	9
Alsancak İlkokulu	18	9

Tablo 1'in devamı

23 Nisan İlkokulu	46	24
Esentepe İlkokulu	10	7
Özgürlük İlkokulu	15	12
Zümrütköy İlkokulu	9	7
Lefke İstiklâl İlkokulu	15	12
Fikri Karayel İlkokulu	18	16
Aydinköy İlkokulu	12	10
Barış İlkokulu	11	9
Kurtuluş İlkokulu	23	18
Gemikonağı İlkokulu	10	5
Dipkarpaz İlkokulu	18	13
Yedikonuk İlkokulu	9	3
Büyükkonuk İlkokulu	3	2
Mehmetçik İlkokulu	13	6
Ziyamet İlkokulu	16	10
Toplam	819	547

3.3. ÖLÇME ARAÇLARI

Araştırma konusu ile ilgili gerek yurt içinde gerekse yurt dışında yapılan çalışmalar taranarak konu ile ilgili ölçekler incelenmiştir. İncelenen bu ölçeklerden Gençler'in(2002:40), T.C'de İlköğretim ve Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlere uyguladığı ölçek üzerinde bir takım çalışmalar yapılmıştır.

Öğretmenlerin iş doyumunu ölçmek için geliştirilen ölçeğin kapsam geçerliliği Gençler tarafından ölçülmüştür. Bu ölçeğin sağlıklı bilgiler toplamaya elverişli olup olmadığını sınamak için 50 öğretmen üzerinde bir uygulama yapmıştır. Uygulama sonucunda öğretmen iş doyum ölçeğinin açık, anlaşılır ve durumu yansıtıcı olduğu görülmüştür. Yapılan analizler sonucunda öğretmen iş doyum ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0.88 bulunmuştur.

Anket formları dağıtılmadan önce Milli Eğitim ve Kültür Bakanlığından onay alınmıştır. Anketin uygulanabilirliğini gösteren onay ekler kısmında sunulmuştur.

Ekler kısmındaki anket formunda belirtildiği gibi Gençler tarafından geliştirilen iş doyum ölçeği "mesleğin niteliği, ücret ve sosyal haklar, çalışma şartları, bireyler arası

ilişkiler, öğrenciler ile ilişkiler, gelişme ve yükselme olanakları” olmak üzere 6 bölümden oluşmakta ve bu alt bölümde toplam 25 madde bulunmaktadır. Her bir maddenin karşısında “beklenti düzeyi” ve “beklentinin gerçekleşme düzeyi” olmak üzere iki bölüm yer almaktadır. Her bölümde ise “hiç, az, orta, çok, tam” olmak üzere 5 seçenek yer almaktadır. İş doyumu ölçeğinin iş doyumunu sağlıklı bir şekilde ölçebilmesi için, iş doyumu ölçeğinde yer alan 6. sorudan elde edilen verilerin rakamları ters çevrilmiştir. Burada iş doyumu ölçeğinden elde edilen verilerin düşük çıkması iş doyumunun düşük, verilerin yüksek çıkması iş doyumunun yüksek, verilerin orta düzeyde çıkması iş doyumunun orta düzeyde olduğunu gösterir.

Eklerde sunulan anket formunda belirtildiği gibi tükenmişliğin ölçülmesi için Maslach tarafından geliştirilmiş olan 22 maddeden oluşan Maslach Tükenmişlik Envanteri(Malach Burnout Invertory- MBI) kullanılmıştır. Bu envanter üç alt ölçekten oluşmaktadır. Bunlar: Duygusal Tükenme (EE, 9 madde), Duyarsızlaşma (DP, 5 madde) ve Kişisel Başarı(PA, 8 madde). Duygusal tükenme alt ölçeği, kişinin aşırı yüklenilmiş olma duygularını tanımlar. Duyarsızlaşma alt ölçeği, kişinin hizmet verdiklerine karşı katı insani olmayan, duygudan yoksun davranışlarını tanımlar. Kişisel başarı alt ölçeği ise, işteki yeterlilik ve başarı duygularını tanımlar(Çam, 1992)

Maslach tükenmişlik Envanteri 7’li likert tipi bir ölçektir. Kişisel başarı alt ölçeğinden alınan puan düşük düzeyde, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinden alınan puan ise yüksek düzeyde olması tükenmişliği gösterir. Her bir alt ölçekteki orta düzeyler ise orta derecede tükenmişlik anlamını verir. Maslach tükenmişlik ölçeğinden elde edilen verilerin, genel olarak tükenmişliği ölçebilmesi için kişisel başarı alt ölçeğinde yer alan sekiz sorudan (4,7,9,12,17,18,19 ve 21. sorular) elde edilen verilerin rakamları ters çevrilmiştir. Bunun için bu sorular değerlendirilirken; elde edilen verilerin düşük çıkması kişisel başarının yüksek, tükenmişliğin düşük; verilerin yüksek çıkması kişisel başarının düşük, tükenmişliğin yüksek, verilerin orta düzeyde çıkması kişisel başarının ve tükenmişliğin orta düzeyde olduğunu gösterir(Gençer,2002:41).

Araştırmada kullanılan diğer bir araç ise, araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan bilgi formudur. Bu form, öğretmenlerin cinsiyet, yaş, mesleki hizmet süresi, okuldaki görev, mesleği isteyerek ya da istemeden seçme, mezun olunan okul, çalıştığı okul türü, çalışma saati gibi değişkenlere göre durumlarını belirlemek amacıyla düzenlenmiş bir bilgi formudur.

3.4. VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ

Ölçeklerden elde edilen veriler SPSS paket programına aktarılmıştır. Elde edilen verilerle t test, F test, korelasyon analizi, Scheffe ve Anova yapılmıştır.

BÖLÜM IV BULGULAR VE YORUMLAR

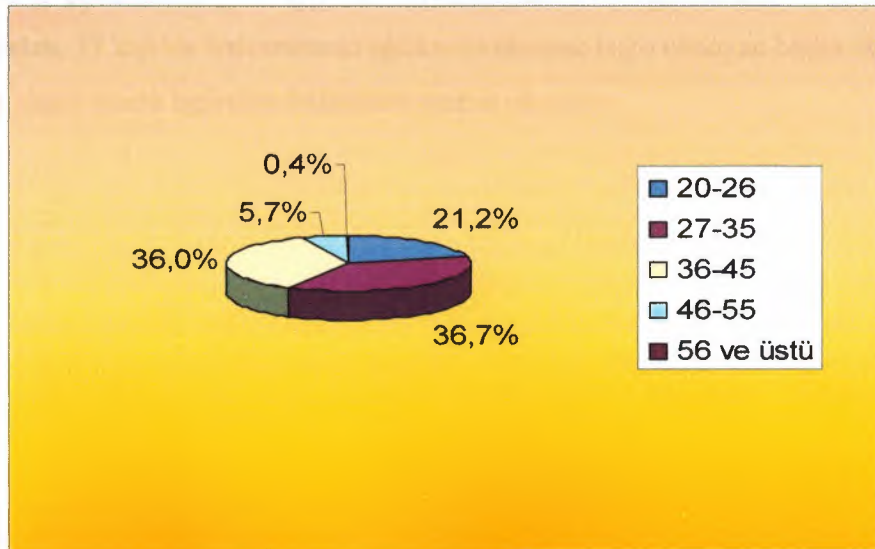
4.1. ARAŞTIRMA GRUBUNUN GENEL ÖZELLİKLERİ

Tablo 2: Araştırma Grubunun Yaş Durumu

YAŞ	N	ORAN (%)
20-26	116	21,2
27-35	201	36,7
36-45	197	36,0
46-55	31	5,7
56 ve üstü	2	,4
Toplam	547	100,0

Tablo 2'ye bakıldığı zaman araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşlarına göre dağılımı belirtilmektedir. Buna göre araştırma grubundan 116 kişi 20-26 yaşları arasında, 201 kişi 27-35 yaşları arasında, 197 kişi 36-45 yaşları arasında, 31 kişi 46-55 yaşları arasında, 2 kişi de 56 ve üstü yaştadır.

Şekil 1: Araştırma Grubunun Yaş Grubuna Göre Dağılımı



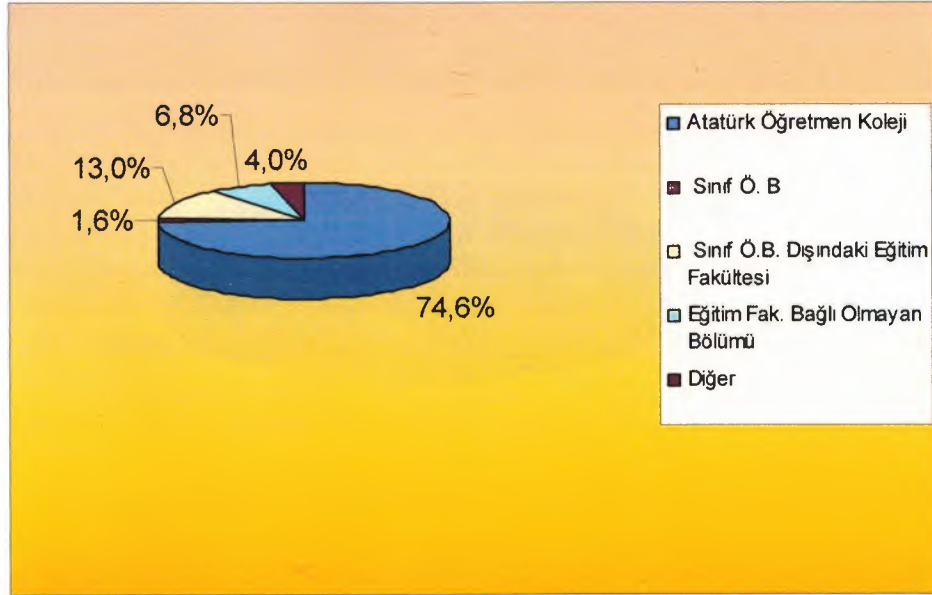
Şekil 1’de deneklerin yaş gruplarına göre dağılımı yüzdeler olarak görülmektedir. Çizelgeden de anlaşılacağı üzere örnekleme giren deneklerin çoğunluğunu (%36,7) 27-35 yaş grubu oluşturmaktadır. En az yüzdeyi ise (%0,4) 56 ve üstü yaş grubu paylaşmaktadır.

Tablo 3: Araştırma Grubunun Mezun Olduğu Okul Durumu

MEZUN OLUNAN OKUL	N	ORAN (%)
Atatürk Öğretmen Koleji (Atatürk Öğretmen Akademisi)	408	74,6
Bir Üniversitenin Sınıf Öğretmenliği Bölümü	9	1,6
Bir Üniversitenin Sınıf Öğretmenliği Dışındaki Eğitim Fakültesi	71	13,0
Bir Üniversitenin Eğitim Fak. Bağlı Olmayan Bölümü	37	6,8
Diğer	22	4,0
Toplam	547	100,0

Tablo 3’e bakıldığı zaman deneklerin mezun olunan okullara göre dağılımları görülmektedir. 408 kişi Atatürk Öğretmen Akademisi’nden , 9 Kişi bir üniversitenin sınıf öğretmenliği bölümünden, 71 kişi bir üniversitenin sınıf öğretmenliği dışındaki eğitim fakültesinden, 37 kişi bir üniversitenin eğitim fakültesine bağlı olmayan başka bölümünden ve 22 kişi diğer olarak belirtilen bölümden mezun olmuştur.

Şekil 2: Araştırma Grubunun Mezun Olunan Okula Göre Dağılımı



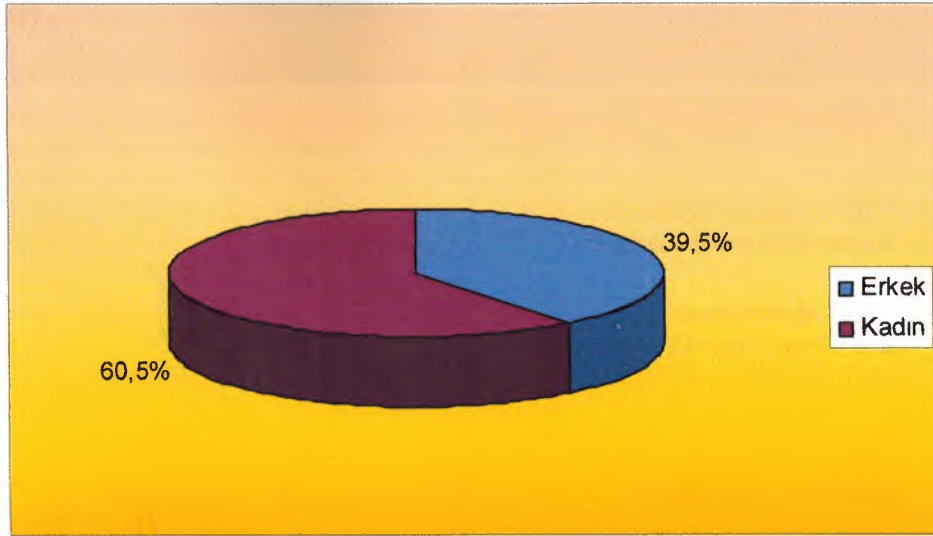
Şekil 2'den anlaşılabacağı üzere araştırmaya katılan öğretmenlerin yarısından fazlasını (%74,6)'sını Atatürk Öğretmen Akademisi mezunu olanlar oluşturmaktadır. En düşük yüzdeyi ise (%4) diğer olarak belirtilen daha farklı bir bölümden mezun olan kısım oluşturmaktadır.

Tablo 4: Araştırma Grubunun Cinsiyet Durumu

CİNSİYET	N	ORAN (%)
Erkek	216	39,5
Kadın	331	60,5
Toplam	547	100,0

Tablo 4'te örneklemin cinsiyete göre dağılımı verilmiştir. Buna göre araştırmaya 216 erkek, 331 kadın öğretmen katılmıştır.

Şekil 3: Araştırma Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı



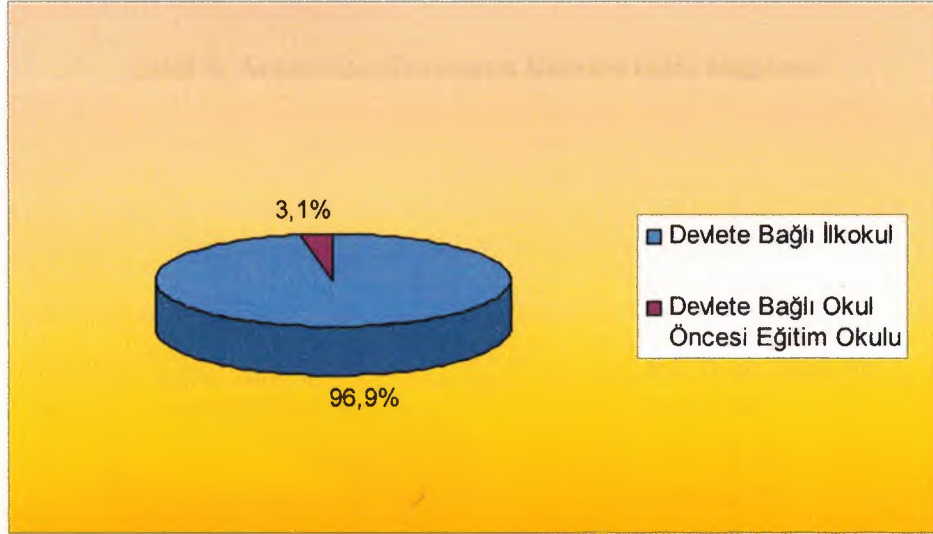
Şekil 3’den anlaşılabacağı üzere araştırmaya katılan öğretmenlerin yarısından fazlası (%60,5)’i kadın (%39.5)’i erkektir.

Tablo 5:Araştırma Grubunun Okul Türüne Göre Durumu

OKUL TÜRÜ	N	ORAN (%)
Devlete Bağlı İlkokul	530	96,9
Devlete Bağlı Okul Öncesi Eğitim Okulu	17	3,1
Toplam	547	100,0

Tablo 5’te araştırma grubunun görev yaptığı okul türüne göre dağılımı verilmiştir. Ankete katılan 530 öğretmen devlete bağlı ilkokullarda, 17 öğretmen ise devlete bağlı ana okullarında görev yapmaktadır.

Şekil 4: Araştırma Grubunun Okul Türüne Göre Dağılımı



Şekil 4'e bakıldığı zaman araştırma grubunun büyük çoğunluğunu (%96,9) devlete bağlı ilkokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Devlete bağlı okul öncesi eğitim okullarında görev yapan öğretmenler ise düşük bir yüzdeyi (%3.1) paylaşmaktadır.

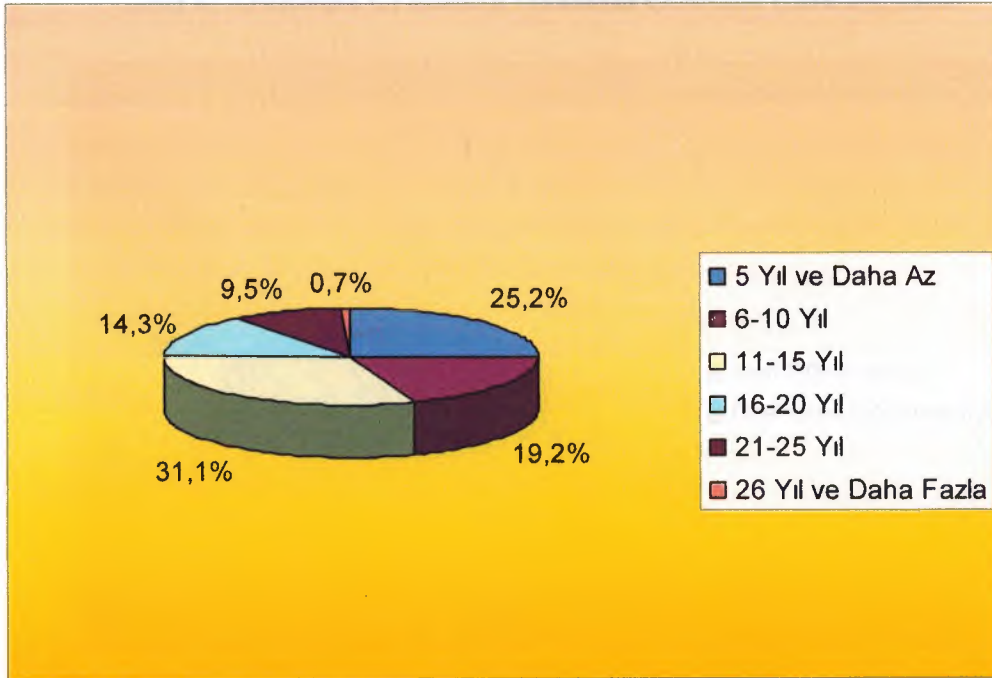
Tablo 6: Araştırma Grubunun Kıdeme Göre Durumu

KIDEM	N	ORAN (%)
5 Yıl ve Daha Az	138	25,2
6-10 Yıl	105	19,2
11-15 Yıl	170	31,1
16-20 Yıl	78	14,3
21-25 Yıl	52	9,5
26 Yıl ve Daha Fazla	4	,7
Toplam	547	100,0

Tablo 6'da araştırma grubunun mesleki kıdemlerine göre durumları belirtilmiştir. Araştırmaya katılan 138 kişi 5 yıl ve daha az öğretmenlik yapmış, 105 kişi 6-10 yıl öğretmenlik yapmış, 170 öğretmen 11-15 yıl öğretmenlik yapmış, 78 kişi 16-20 yıl

öğretmenlik yapmış, 52 kişi 21-25 yıl öğretmenlik yapmış, 4 kişi ise 26 yıl ve daha fazla öğretmenlik yapmıştır.

Şekil 5: Araştırma Grubunun Kıdeme Göre Dağılımı



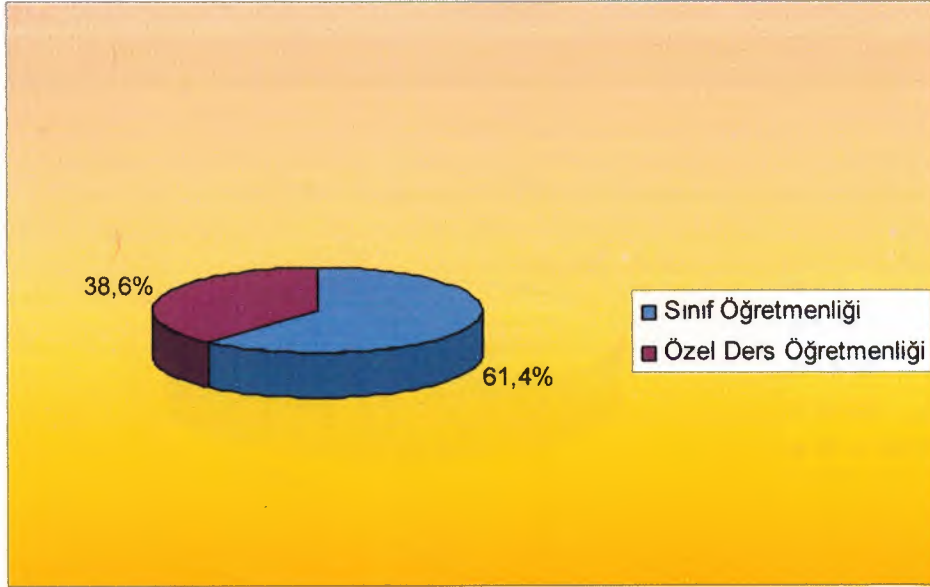
Şekil 5'ten anlaşılabacağı üzere araştırma grubunun kıdeme göre dağılım yüzdesinden en büyük payı(%31,1) 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenler oluşturmaktadır. En düşük yüzdeyi ise(%0,7) 26 yıl ve daha fazla kıdeme sahip öğretmenler oluşturmaktadır.

Tablo 7: Araştırma Grubunun Okuldaki Görevine Göre Durumu

OKUL TÜRÜ	N	ORAN (%)
Sınıf Öğretmenliği	336	61,4
Özel Ders Öğretmenliği	211	38,6
Toplam	547	100,0

Tablo 7'ye baktığımız zaman öğretmenlerin okuldaki görevlerine göre dağılımı verilmiştir. Araştırmaya katılan 336 öğretmen sınıf öğretmenliği, 211 öğretmen özel ders öğretmenliği yapmaktadır.

Şekil 6: Araştırma Grubunun Okuldaki Görevine Göre Dağılımı



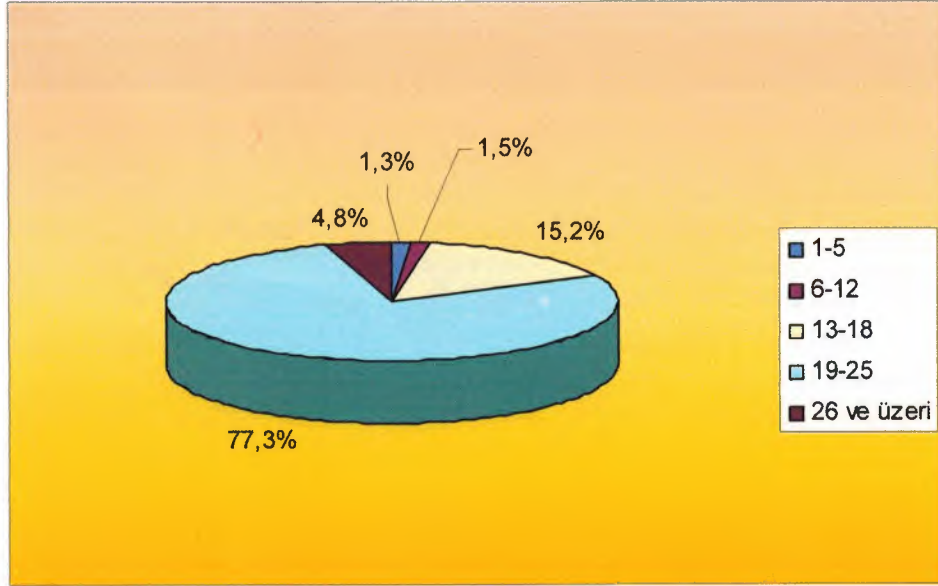
Şekil 6'dan anlaşılacağı gibi araştırma grubunun yarısından fazlasını(%61,4) sınıf öğretmenliği, (%38,6)'sını özel ders öğretmenliği yapan öğretmenler oluşturmaktadır.

Tablo 8: Araştırma Grubunun Okuldaki Saatlerine Göre Durumu

ÇALIŞMA SAATİ	N	ORAN (%)
1-5	7	1,3
6-12	8	1,5
13-18	83	15,2
19-25	423	77,3
26 ve üzeri	26	4,8
Toplam	547	100,0

Tablo 8’de araştırma grubunun okuldaki saatlerine göre durumu belirtilmiştir. Araştırmaya katılan 7 kişi 1-5 saat, 8 kişi 6-12 saat, 83 kişi 13-18 saat, 423 kişi 19-25 saat, 26 kişi 26 saat ve üzeri çalışmaktadır.

Şekil 7: Araştırma Grubunun Çalışma Saatlerine Göre Dağılımı



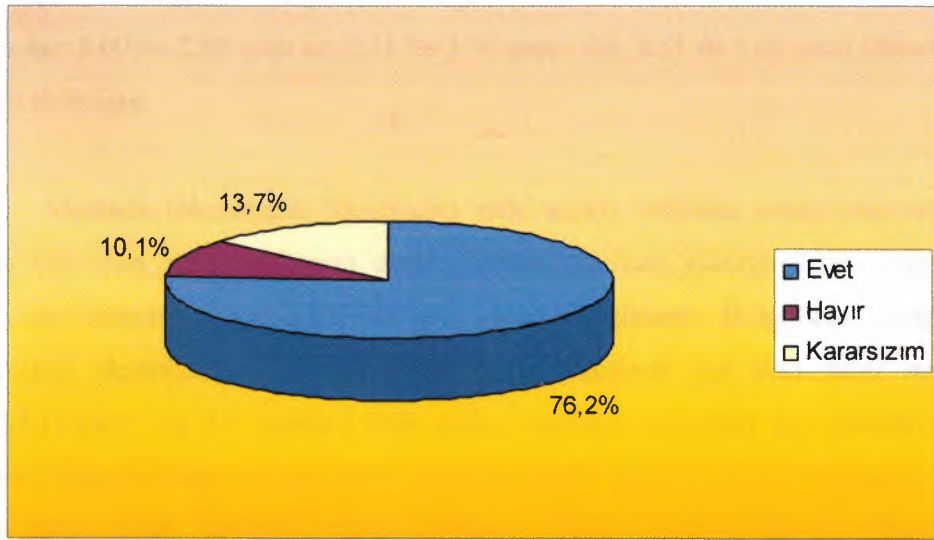
Şekil 7’den anlaşılacağı gibi araştırma grubunun çalışma saatlerine göre dağılımından en büyük payı(%77,3) 19-25 saat, en düşük payı (%1,3) 1-5 saat çalışan öğretmenler almaktadır.

Tablo 9: Araştırma Grubunun Yeniden Aynı Mesleği Seçme Durumu

YENİDEN	N	ORAN (%)
Evet	417	76,2
Hayır	55	10,1
Kararsızım	75	13,7
Toplam	547	100,0

Tablo 9’da araştırma grubunun yeniden aynı mesleği seçme durumu belirtilmektedir. 417 kişi bu soruya evet, 55 kişi hayır, 75 kişi kararsızım yanıtını vermiştir.

Şekil 8: Araştırma Grubunun Yeniden Aynı Mesleği Seçme Durumuna Göre Dağılımı



Şekil 8’den anlaşılabacağı gibi yeniden meslek seçseydiniz aynı mesleği seçer miydiniz sorusuna yarıdan fazlası(%76,2) evet yanıtını vermiş, en az yüzdeyi ise (%10,1) hayır yanıtını verenler oluşturmuştur.

4.2 ARAŞTIRMA BULGULARI VE YORUMLAR

Bu bölümde ölçme araçlarından elde edilen veriler analiz edilerek ulaşılan bulgular tablolar halinde yorumlanmıştır. İş doyumu ölçeğinden elde edilen verilerin düşük çıkması iş doyumunun düşük, verilerin yüksek çıkması iş doyumunun yüksek, verilerin orta düzeyde çıkması iş doyumunun orta düzeyde olduğunu gösterir. İş doyumu ölçeğinden birden beşe kadar “hiç, az, orta, çok, tam” seçenekleri verilmiştir. Bu puanlardan elde edilen ortalamalar; 1.00 ile 2.50 arası az, 2.51 ile 3.50 arası orta, 3.51 ile 5.00 arası yüksek olarak değerlendirilmiştir.

Maslach tükenmişlik ölçeğinden elde edilen verilerin ortalamalarının düşük çıkması öğretmen tükenmişliğinin düşük, yüksek çıkması tükenmişliğin yüksek, orta çıkması ise öğretmen tükenmişliğinin orta olduğunu gösterir. Bulguların, genel olarak tükenmişliği ölçebilmesi için kişisel başarı alt ölçeğinde yer alan sekiz maddeden (4,7,9,12,17,18,19 ve 21. sorular) elde edilen verilerin rakamları ters çevrilmiştir. Bu maddeleri değerlendirirken elde edilen verilerin düşük çıkması, kişisel başarının yüksek, tükenmişliğin düşük, verilerin yüksek çıkması, kişisel başarının düşük, tükenmişliğin yüksek, verilerin orta düzeyde çıkması, kişisel başarının ve tükenmişliğin orta düzeyde olduğunu gösterir.

Maslach tükenmişlik ölçeğinde birden yediye kadar “hiçbir zaman, çok, nadiren, bazen, genellikle, çok sık, her zaman” seçenekleri verilmiş, bu seçeneklere de sırasıyla “1,2,3,4,5,6,7,” puanları verilmiştir. Bu punalarda elde edilen ortalamalar 1 ile 2.75 arası az, 2,76 ile 4,00 arası orta, 4,01 ile 7,00 arası yüksek olarak değerlendirilmiştir. Çünkü “hiçbir zaman” ve “çok nadiren” “nadiren” ve “bazen” seçeneklerinde ise orta düzeyde olması beklenir. “genellikle”, “çok sık” ve “her zaman” seçenekleri ise yüksek düzeyde tükenmişliği verir.

4.2.1. İlkokul Öğretmenlerinin İş Doyum Gerçekleşme ile Mesleki Tükenmişlikleri Düzeyleri Arasındaki İlişkilerle İlgili Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın birinci alt problemi, “ilkokul öğretmenlerinin iş doyum gerçekleşme ile mesleki tükenmişlikleri arasında ilişki var mıdır?” şeklinde belirlenmiştir. Buna göre elde edilen verilerin çözümlenmesi sonucunda aşağıdaki bulgular elde edilmiş ve Tablo-10’da gösterilmiştir.

Tablo 10: İlkokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Gerçekleşme Düzeyleri ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki

Gruplar	N	$\bar{x}$	SS	sd	R	p
Gerçekleşme Düzeyi	547	3,30	,518	546	-,385	,000*
Tükenmişlik Düzeyi	547	2,50	,673			

*p<0,01

Tablo 10’den görüldüğü gibi öğretmenlerin iş doyum gerçekleşme ile mesleki tükenmişlikleri arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır. $r=-,385$ olan bu ilişki çok yüksek olmamakla birlikte orta düzeyde negatif bir ilişki olduğunu göstermektedir. $p=,05$ anlamlılık düzeyinde bakıldığında bu ilişkinin ,000 düzeyinde anlamlı olduğu ve $r^2=(-,385)^2=0,15$ olduğuna göre iş doyum gerçekleşme düzeyinin açıklamasından tükenmişliğin 0,15 olarak etkilendiği görülmektedir.

Bu bulgulara dayanarak iş doyum ile mesleki tükenmişlik arasında negatif korelasyon olduğu söylenebilir. Yani öğretmenlerin iş doyum düzeyi arttıkça mesleki tükenmişlik düzeyleri azalmaktadır. Mesleki tükenmişlik düzeyi azaldıkça da iş doyum düzeyi düşmektedir.

4.2.2. İlkokul Öğretmenlerinin İş Doyum Beklenti Düzeyi İle Gerçekleşme Düzeyi Arasındaki İlişkilerle İlgili Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın ikinci alt problemi, “ilkokul öğretmenlerinin iş doyum beklenti düzeyi ile gerçekleşme düzeyi arasında ilişki var mıdır?” şeklinde belirlenmiştir. Buna göre elde edilen verilerin çözümlenmesi sonucunda aşağıdaki bulgular elde edilmiş ve Tablo-11’de gösterilmiştir.

Tablo 11: İlkokul Öğretmenlerinin İş Doyum Beklenti Düzeyi İle Gerçekleşme Düzeyi Arasındaki İlişki

Gruplar	N	$\bar{x}$	SS	sd	R	p
Beklenti Düzeyi	547	3,97	,578	546	,302	,000*
Gerçekleşme Düzeyi	547	3,30	,518			

*p<0,01

Tablo 11’den görüldüğü gibi öğretmenlerin iş doyum beklenti düzeyi ile gerçekleşme düzeyi arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. $r=,302$ olan bu ilişki çok yüksek olmamakla birlikte orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. $p=,05$ anlamlılık düzeyinde bakıldığında bu ilişkinin ,000 düzeyinde anlamlı olduğu ve $r^2=(,302)^2= 0,09$ olduğuna göre iş doyum gerçekleşme düzeyinin açıklamasından tükenmişliğin 0,09 olarak etkilendiği görülmektedir.

Bu araştırmada öğretmenlerin iş doyum beklenti düzeyinin ortalaması 3,97, iş doyum gerçekleşme düzeyi ortalaması 3.30 olarak bulunmuştur. Öğretmenlerin genelinin iş doyum beklenti düzeylerinin yüksek olduğu fakat beklentilerinin gerçekleşme düzeyinin orta olduğu görülmüştür. Genel sonuç olarak iş doyumun orta düzeyde olduğu söylenebilir.

Birlik (1999), öğretmenlerin mesleki doyum ve eğitim anlayışları üzerinde yapmış olduğu araştırma sonucunda görülmüştür ki; genç öğretmenlerin aşırı beklenti

içinde olmaları işe ilk girdiklerinde doyum düzeylerini düşürmektedir. Gençer (2002), öğretmenlerin genelinin iş doyumunu beklenti düzeyinin yüksek olduğunu fakat beklentilerinin gerçekleşme düzeyinin az olduğu tespit etmiştir.

4.2.3. İlkokul Öğretmenlerinin Hizmet Süreleri ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki Farkla İlgili Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın üçüncü alt problemi, “İlkokul öğretmenlerinin hizmet sürelerine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında fark var mıdır? ” şeklinde belirlenmiştir. Buna göre elde edilen verilerin çözümlenmesi sonucunda aşağıdaki bulgular elde edilmiş ve tablo-12’de gösterilmiştir.

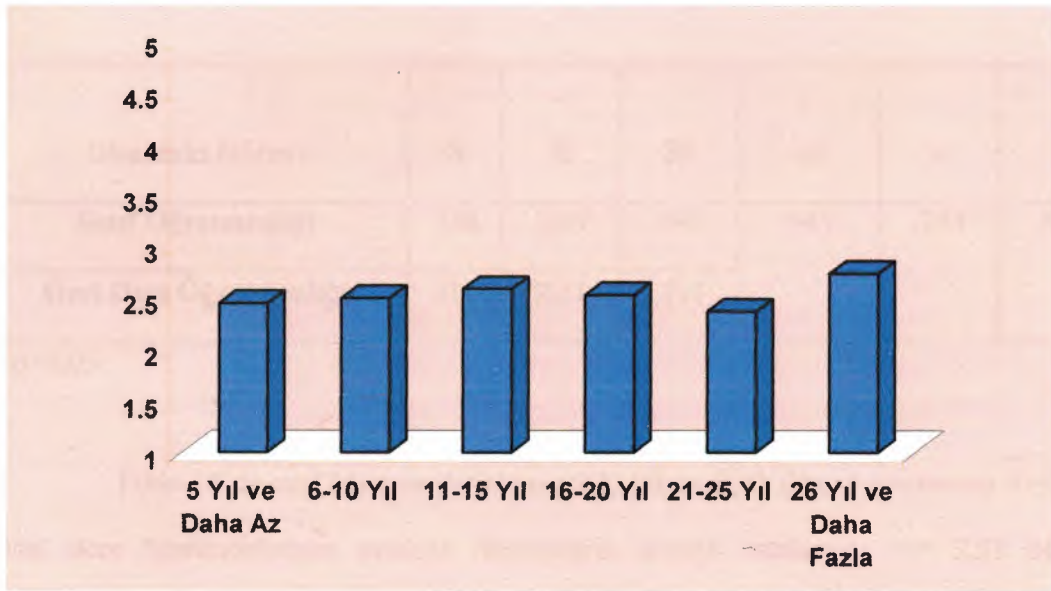
Tablo 12: İlkokul Öğretmenlerinin Hizmet Süreleri ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki Fark

Hizmet Süresi	N	$\bar{x}$	SS	F	P
5 Yıl ve Daha Az	138	2,44	,704	1,199	0,308
6-10 Yıl	105	2,49	,621		
11-15 Yıl	170	2,58	,707		
16-20 Yıl	78	2,52	,607		
21-25 Yıl	52	2,36	,663		
26 Yıl ve Daha Fazla	4	2,73	,589		
Toplam	547	2,50	,673		

Tablo 12’de görüldüğü gibi öğretmenlerin hizmet sürelerine göre genel tükenmişlik düzeyi ortalamaları kıdemi az olandan başlayarak sırasıyla $\bar{x}=2,44$, $\bar{x}=2,49$,

$\bar{x}=2,58$, $\bar{x}=2,52$, $\bar{x}=2,36$, $\bar{x}=2,73$ olarak gerçekleştirilmiştir. Bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı varyans analizi ile test edilmiştir ve 1,199 sonucu elde edilmiştir. Elde edilen bu varyans değeri 0.05 düzeyinde anlamlı değildir. Bu bulgulara göre öğretmenlerin hizmet sürelerine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark oluşmadığı söylenebilir.

Şekil 9: İlkokul Öğretmenlerinin Hizmet Süreleri ve Aritmetik Ortalamaları Arasındaki İlişki Grafiği



Şekil 9'da Yatay eksen İlkokul öğretmenlerinin hizmet sürelerini, düşey eksen ise aritmetik ortalamalarını göstermektedir. 26 ve daha fazla yıl görev yapan öğretmenlerin aritmetik ortalamaları(2,73) en yüksek, 21-25 yıl görev yapan öğretmenlerin aritmetik ortalamaları(2,36) en düşük değeri almaktadır.

4.2.4. İlkokul Öğretmenlerinin Okuldaki Görevleri ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farkla İlgili Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın dördüncü alt problemi, “İlkokul öğretmenlerinin okuldaki görevlerine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında fark var mıdır? ” şeklinde belirlenmiştir. Buna göre elde edilen verilerin çözümlenmesi sonucunda aşağıdaki bulgular elde edilmiş ve tablo-13’da gösterilmiştir.

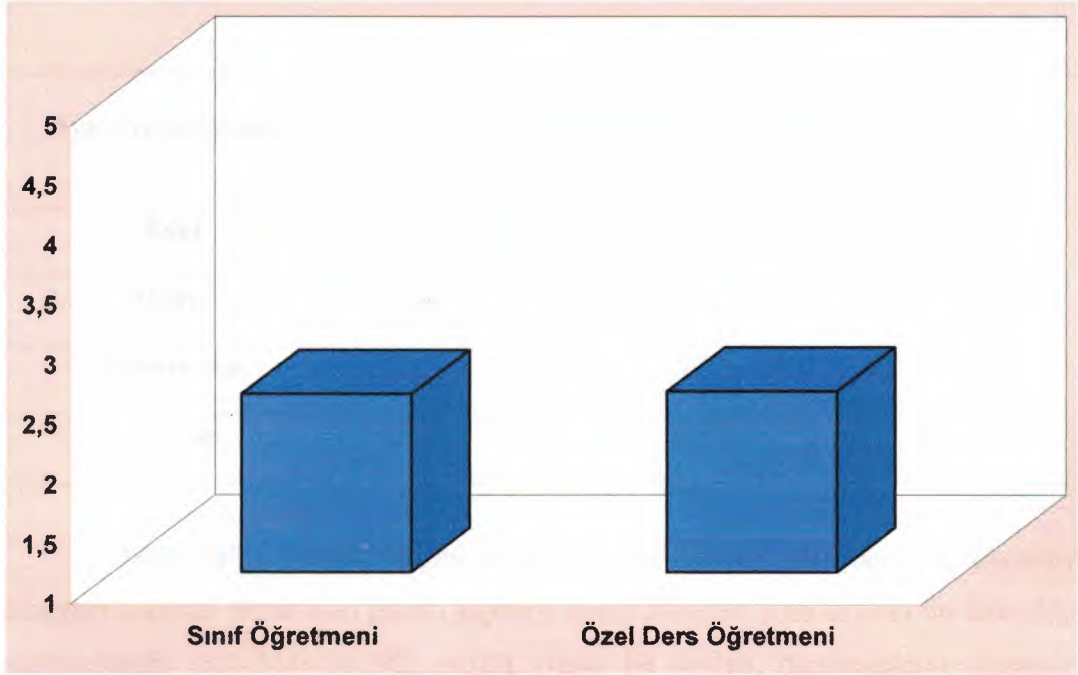
Tablo 13: İlkokul Öğretmenlerinin Okuldaki Görevleri ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki Fark Sınamasına İlişkin ‘t testi’ Sonuçları

Okuldaki Görevi	N	$\bar{X}$	SS	sd	t	p
Sınıf Öğretmenliği	336	2,49	,649	545	,254	,800*
Özel Ders Öğretmenliği	211	2,51	,711			

*p>0,05

Tablo 13’de sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyi ortalaması $\bar{x}=2,49$, özel ders öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyi ortalaması $\bar{x}= 2,51$ olarak bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı t testi ile yoklanmış ve t değeri ,254 olarak bulunmuştur. Bulunan t değeri 0,05 düzeyinde anlamlı değildir. Bu bulgulara göre sınıf öğretmenleri ile özel ders öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı farkın olmadığı söylenebilir.

Şekil 10: İlkokul Öğretmenlerinin Okuldaki Görevleri ve Aritmetik Ortalamaları Arasındaki İlişki Grafiği



Şekil 10’da Yatay eksen ilkokul öğretmenlerinin okuldaki görevlerini, düşey eksen ise aritmetik ortalamalarını göstermektedir. Özel ders öğretmenlerinin tükenmişlik aritmetik ortalamaları 2,51, sınıf öğretmenlerinin ise 2,49 olarak tespit edilmiştir.

4.2.5. İlkokul Öğretmenlerinin Mesleği İsteyerek Seçip Seçmeme Durumu ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farkla İlgili Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın beşinci alt problemi, “İlkokul öğretmenlerinin mesleği isteyerek seçip seçmeme durumuna göre mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında fark var mıdır? ” şeklinde belirlenmiştir. Buna göre elde edilen verilerin çözümlenmesi sonucunda aşağıdaki bulgular elde edilmiş ve tablo-14’da gösterilmiştir.

Tablo 14: İlkokul Öğretmenlerinin Mesleği İsteyerek Seçip Seçmeme Durumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Fark Sınanması

Aynı Görevi Seçme	N	$\bar{x}$	SS	F	P
Evet	417	2,37	,592	36,592	0,000
Hayır	55	3,05	,806		
Kararsızım	75	2,78	,704		
Toplam	547	2,50	,673		

Tablo 14’de görüldüğü gibi analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasında tekrar aynı görevi yapmayı tercih etmesine göre anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. ($F(2-544)=36,592$, $p<,05$). Başka bir deyişle, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri tekrar aynı görevi tercih edip etmemelerine göre değişmektedir.

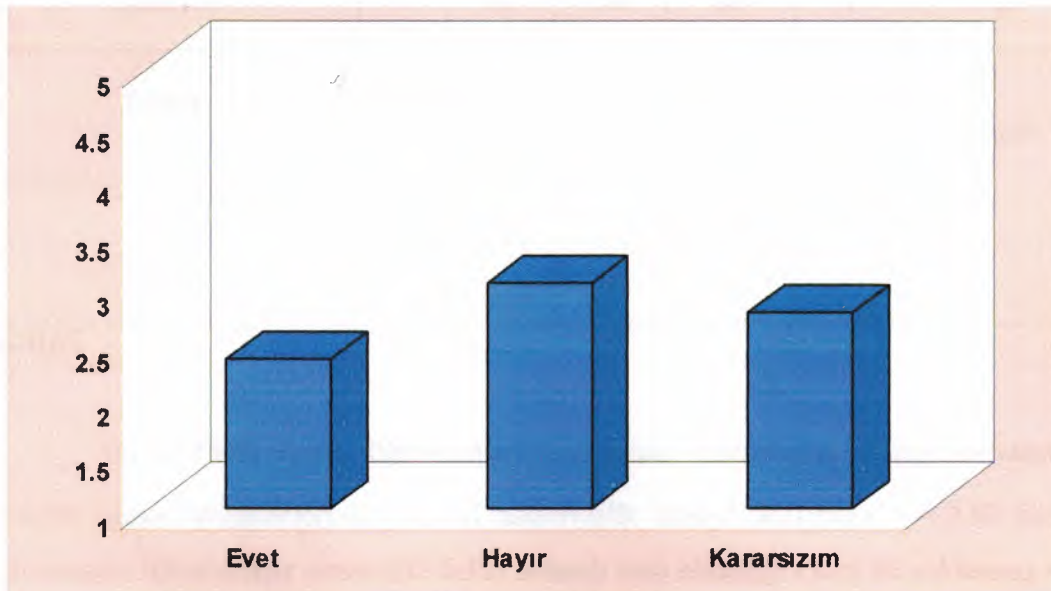
Tablo 15:Scheffe Testi Sonucu

	N	Subset for alpha = .05		
		1	2	3
Evet	417	2,37		
Kararsızım	75		2,79	
Hayır	55			3,05
Sig.		1,00	1,00	1,00

Birimler arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçları tablo 15’de görülmektedir. Buna göre, bu görevi tercih etmeyen yani hayır diyenlerin tükenmişlik düzeyleri evet ve kararsızım diyenlere göre daha yüksektir ($\bar{x} = 3,05$), daha sonra kararsızım diyenlerin tükenmişlik düzeylerinin de diğer düzeylere göre farklı olduğu görülmektedir ($\bar{x} = 2,79$). Evet diyenlerin ise diğerlerine göre tükenmişlik düzeyleri daha azdır. ($\bar{x}=2,37$)

Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerde mesleği isteyerek seçenlerde tükenmişlik düzeyinin daha az, mesleği istemeyerek seçenlerde ise tükenmişlik düzeyinin daha yüksek, kararsızım yanıtını verenlerde ise orta düzeyde olduğu söylenebilir. Araştırma sonuçlarına göre bir işi isteyerek yapma ile o işteki tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır. Mesleğini severek yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyinin az, mesleğini istemeyerek yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinin çok olduğu söylenebilir.

Şekil 11: İlkokul Öğretmenlerinin Mesleği İsteyerek Seçip Seçmemeleri ve Aritmetik Ortalamaları Arasındaki İlişki Grafiği



Şekil 11’da Yatay eksen ilkökul öğretmenlerinin mesleği isteyerek seçip seçmeme durumlarını, düşey eksen ise aritmetik ortalamalarını göstermektedir. “Evet” diyen öğretmenlerinin tükenmişlik aritmetik ortalamaları 2,37, “hayır” diyenlerin 3,05, “kararsızım” diyenlerin 2,78 olarak tespit edilmiştir. Tükenmişlik aritmetik ortalaması en yüksek değeri hayır diyen öğretmenler almaktadır.

4.2.6. İlkokul Öğretmenlerinin Cinsiyeti ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farkla İlgili Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın altıncı alt problemi, “ilkokul öğretmenlerinin cinsiyetine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında fark var mıdır?” şeklinde belirlenmiştir. Buna göre elde edilen verilerin çözümlenmesi sonucunda aşağıdaki bulgular elde edilmiş ve tablo-16’da gösterilmiştir.

Tablo 16: İlkokul Öğretmenlerinin Cinsiyeti ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki Fark

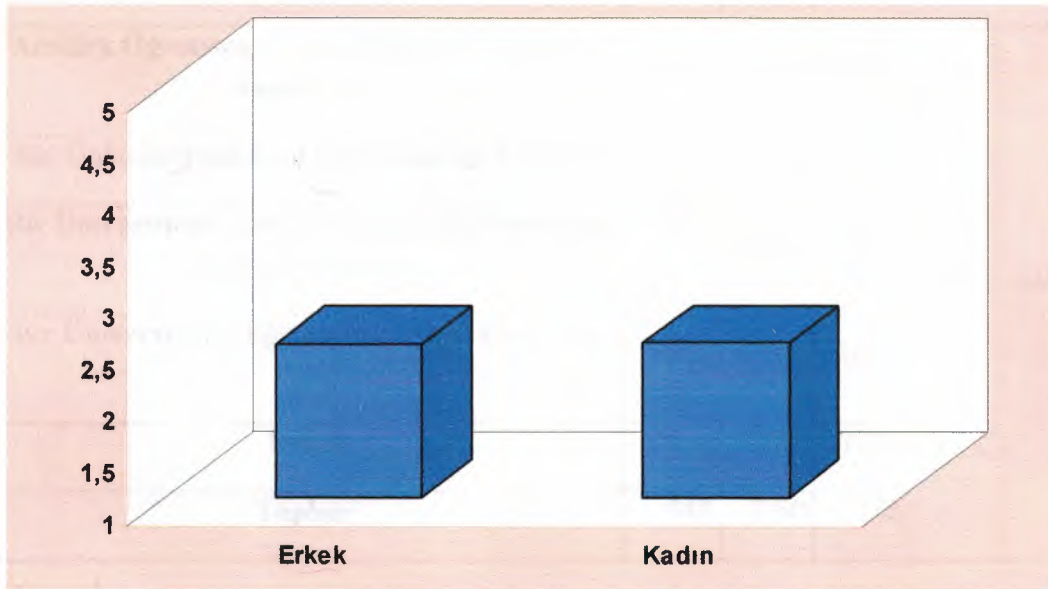
Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	sd	t	p
Erkek	216	2,49	,752	545	,147	,884*
Kadın	331	2,50	,617			

*p>0,05

Tablo 16’da erkek öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyi ortalaması $\bar{x}=2,49$, kadın öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyi ortalaması $\bar{x}= 2,50$ olarak bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı t testi ile yoklanmıştır ve t değeri ,147 olarak bulunmuştur. Bulunan t değeri 0,05 düzeyinde anlamlı değildir. Bu

bulgulara göre erkek ve kadın öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı farkın olmadığı söylenebilir.

Şekil 12: İlkokul Öğretmenlerinin Cinsiyeti ve Aritmetik Ortalamaları Grafiği



Şekil 12’de yatay eksen ilkökul öğretmenlerinin cinsiyetini, düşey eksen ise aritmetik ortalamalarını göstermektedir. Erkek öğretmenlerin tükenmişlik aritmetik ortalamaları 2,49, kadın öğretmenlerin tükenmişlik aritmetik ortalamaları ise 2,5 olarak tespit edilmiştir.

4.2.7. İlkokul Öğretmenlerinin Mezun Oldukları Bölüm ve Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki Farkla İlgili Bulgular ve Yorumlar

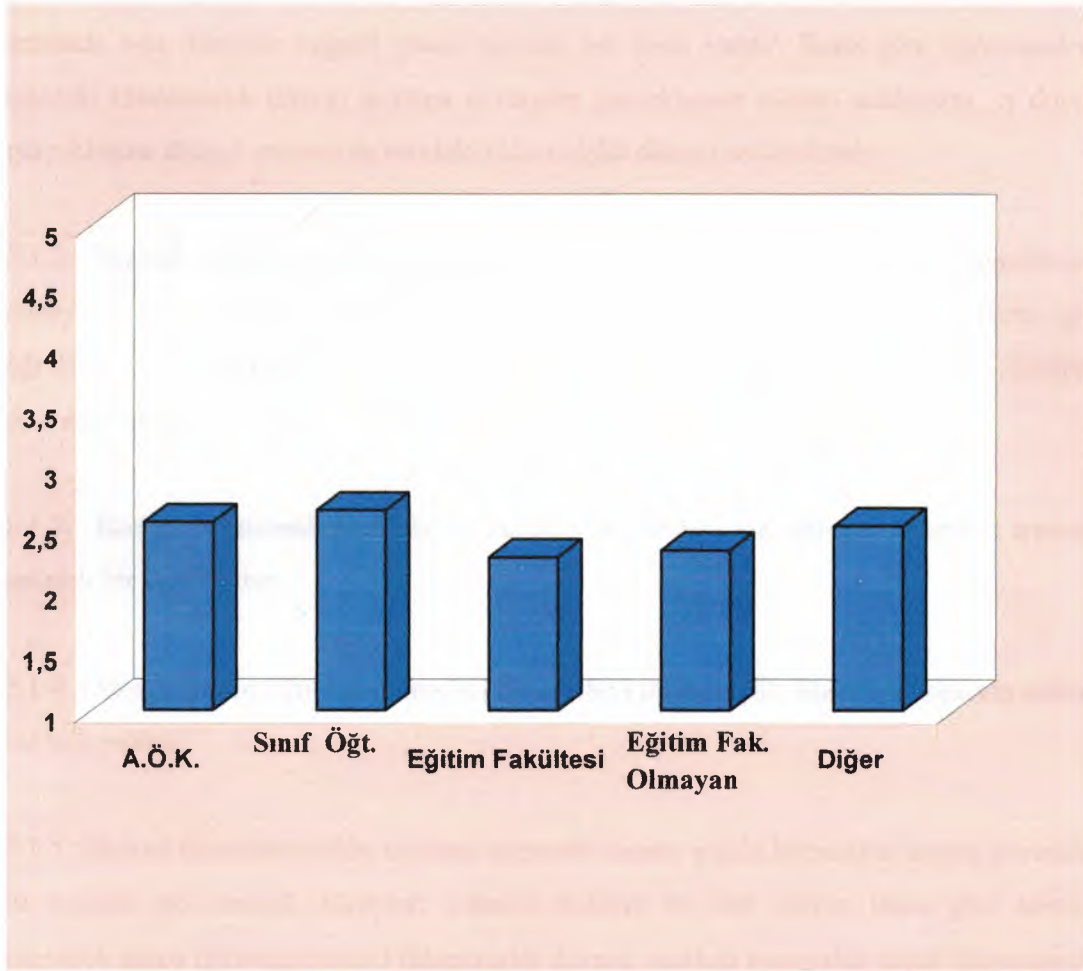
Araştırmanın yedinci alt problemi, “ilkokul öğretmenlerinin mezun oldukları bölüm ve tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı fark var mıdır? ” şeklinde belirlenmiştir. Buna göre elde edilen verilerin çözümlenmesi sonucunda aşağıdaki bulgular elde edilmiş ve tablo-17’da gösterilmiştir.

Tablo 17: İlkokul Öğretmenlerinin Mezun Oldukları Bölüm ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki Fark

Mezuniyet	N	$\bar{x}$	SS	F	P
Atatürk Öğretmen Koleji (Atatürk Öğretmen Akademisi)	408	2,55	,683	3,725	0,005
Bir Üniversitenin Sınıf Öğretmenliği Bölümü	9	2,65	,476		
Bir Üniversitenin Sınıf Öğretmenliği Dışındaki Eğitim Fakültesi	71	2,26	,570		
Bir Üniversitenin Eğitim Fak. Bağlı Olmayan Böl.	37	2,32	,613		
Diğer	22	2,52	,779		
Toplam	547	2,50	,673		

Tablo 16’de görüldüğü gibi analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasında mezun olduğu okula göre anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. ($F=3,725$, $p<,05$). Başka bir deyişle, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri mezun oldukları bölüme göre değişmektedir. Birimler arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla Scheffe testi yapılmıştır. Buna göre, En düşük tükenmişlik ($\bar{x}=2,26$) bir üniversitenin sınıf öğretmenliği dışında eğitim fakültesinden mezun olan öğretmenlerde, en yüksek tükenmişlik ise ($\bar{x}= 2,65$) bir üniversitenin sınıf öğretmenliği bölümünden mezun olan öğretmenlerde görülmektedir. Kısacası gruplar arasında fark olduğu gözlenmektedir.

Şekil 13: İlkokul Öğretmenlerinin Mezun Oldukları Bölüm ve Aritmetik Ortalamaları Grafiği



Şekil 13'de yatay eksen ilkokul öğretmenlerinin mezun oldukları bölümü, dikey eksen ise aritmetik ortalamalarını göstermektedir. En düşük tükenmişlik ($\bar{x}=2,26$) bir üniversitenin sınıf öğretmenliği dışındaki eğitim fakültesinden mezun olan öğretmenlerde, en yüksek tükenmişlik ise ($\bar{x}= 2,65$) bir üniversitenin sınıf öğretmenliği bölümünden mezun olan öğretmenlerde görülmektedir.

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. SONUÇLAR

5.1.1. İlkokul öğretmenlerinin iş doyum gerçekleşme düzeyi ile mesleki tükenmişlik düzeyi arasında orta düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi arttıkça iş doyum gerçekleşme düzeyi azalmakta, iş doyum gerçekleşme düzeyi arttıkça da mesleki tükenmişlik düzeyi azalmaktadır.

5.1.2. İlkokul öğretmenlerinin iş doyum beklenti düzeyi ile iş doyum gerçekleşme düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre öğretmenlerin iş doyum beklenti düzeyi yüksek iken, iş doyum gerçekleşme düzeyleri orta düzeydedir.

5.1.3. İlkokul öğretmenlerinin hizmet süreleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

5.1.4. Öğretmenlerin okuldaki görevleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

5.1.5. İlkokul öğretmenlerinin mesleği isteyerek seçme ya da istemeden seçme durumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır. Buna göre mesleği isteyerek seçen öğretmenlerdeki tükenmişlik düzeyi, mesleği istemeden seçen öğretmenlere göre daha azdır.

5.1.6. İlkokul öğretmenlerinin cinsiyeti ile mesleki tükenmişliği arasında anlamlı bir fark yoktur.

5.1. 7. Üniversiteden mezun olunan bölüm ile tükenmişlik arasında anlamlı bir fark vardır. Buna göre en düşük tükenmişlik bir üniversitenin sınıf öğretmenliği dışındaki bir eğitim fakültesinden mezun olan öğretmenlerde, en yüksek tükenmişlik ise bir üniversitenin sınıf öğretmenliği bölümünden mezun olan öğretmenlerde görülmektedir.

5.1.8. İş doyum ölçeğinden elde edilen puanların ortalamalarına bakıldığı zaman ilkokul öğretmenlerinin iş doyumunun orta düzeyde olduğu görülmektedir. Tükenmişlik ölçeğinden elde edilen puanların ortalamalarına göre ise ilkokul öğretmenlerinde tükenmişliğin az olduğu görülmektedir.

LİTERATÜR TARAMASI

TEZ SAHİBİ	BENZERLİK	FARKLILIK
GENÇER (2002)	MESLEĞİ İSTEYEREK SEÇME İLE TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ ARASINDA MESLEĞİ İSTEYEREK SEÇENLERİN LEHİNE FARK VARDIR. HİZMET YILI İLE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ ARASINDA FARK YOKTUR.	İŞ DOYUMUNU DÜŞÜK BULMUŞTUR. BİZDE İSE ORTA DÜZEYDE SAPTANMIŞTIR.
WORK LIFE REPORT (1992)		İŞ DOYUMUNU YÜKSEK BULMUŞTUR. BİZDE İSE ORTA DÜZEYDE SAPTANMIŞTIR.
KANTAS VE ELENİ (1997)	TÜKENMİŞLİK DÜŞÜK	
SUCUOĞLU, AKÇAMETE KANER (2001)		TÜKENMİŞLİK - İŞ DOYUMU TERS YÜKSEK İLİŞKİ BULUNMUŞTUR. BİZDE İSE TERS FAKAT ORTA DÜZEYDE İLİŞKİ BULUNMUŞTUR.
DURSUN (2000)		CİNSİYET İLE TÜKENMİŞLİK ARASINDA ERKERLERİN LEHİNE FARK VARDIR. BİZDE İSE FARK YOKTUR. HİZMET SÜRESİ İLE TÜKENMİŞLİK ARASINDA HİZMET SÜRESİ ÇOK OLANIN LEHİNE FARK VARDIR. BİZDE İSE FARK YOKTUR.
YERLİKAYA (2000)	CİNSİYET (FARK YOK)	MEZUN OLMA (FARK YOK)
GİRGİN (1995)	MESLEĞİ İSTEYEREK SEÇME İLE TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ ARASINDA MESLEĞİ İSTEYEREK SEÇENLERİN LEHİNE FARK VARDIR.	CİNSİYET (FARK VAR) HİZMET SÜRESİ (FARK VAR)
TÜMKAYA (1996)		CİNSİYET (FARK VAR) OKULDAKİ GÖREV (FARK VAR) HİZMET SÜRESİ (FARK VAR)
SERMON (1994)	YAŞ, CİNSİYET, ÇALIŞMA YILI (FARK YOK)	
CHESNUTT (1997)		CİNSİYET İLE TÜKENMİŞLİK ARASINDA ERKERLERİN LEHİNE FARK VARDIR. BİZDE İSE FARK YOKTUR.
GOLD. ROTH, WRIGHT VE MİCHAEL (1991)		CİNSİYET (FARK VAR)

5.3. ÖNERİLER

5.3.1. Mesleği isteyerek seçme ve üniversiteden mezun olunan bölümün tükenmişliği etkilediği göz önünde tutulacak olursa, meslek seçmenin önemi anlaşılmış olur. Doğru mesleği seçmiş olma ya da seçilen mesleğin isteyerek, sevilerek yapılması birey için çok önemlidir. Aksi bir durum bireyi günümüz sorunlarından biri olan iş doyumsuzluğuna ve ardından da mesleki tükenmişliğe götürebilir. Bu yüzden meslek seçimine önem verilmeli. Çocukları ilgi ve eğilimlerine uygun meslekler seçmeye yönlendirmelidir. Küçük yaşlarda yapılacak doğru rehberlik, topluma ne istediğini bilen, mutlu bireyler kazandıracaktır.

5.3.2. Öğretmenlerin mesleğe başlamadan önceki beklentileri ile gerçekleşme düzeyleri tutarlı değildir. Bu sonuç öğretmenleri iş doyumsuzluğuna götürmektedir. Mesleğe başlamadan önce öğretmenler karşılaşabilecekleri sorunlar konusunda bilgilendirilmeli. Gerekli önlemler ve tedbirler konusunda fikir sahibi edilmelidir.

5.3.3. Öğretmenlerin iş doyumunu artırmak için, olumsuz etkenleri iyileştirmeye çalışılmalıdır. Öğretmenlerin huzur içinde iyi donanımlı bir ortamda çalışmasını sağlamak konusunda yöneticiye bazı görevler düşmektedir. Yöneticiler bu konuda bilinçlendirilmeli ve gerekenleri yapmaları için onlara olanaklar yaratılmalıdır. Yöneticiler belli zamanlarda (grup çözümlmeleri) toplantılar yapmalı, öğretmenlerini dinlenmelidir.

5.3.4. Yöneticiye düşen bazı görevler olduğu gibi bireye düşen bazı görevler de vardır. İş doyumsuzluğu yaşayan öğretmen mesleki tükenmişlik noktasına gelecektir. Eğitimi aksatmaya, huzursuz bir ortam yaratmaya çalışacaktır. Bu yüzden öğretmenler tükenmişlikle mücadele yöntemleri konularında bilinçlendirilmelidir.

5.3.5. İnsan bilgi ve becerilerini sürekli yenilemezse meslek yaşamını sürdüremez. Öğretmenlerin kendilerini geliştirmeleri, önlerini açabilmeleri için hizmet içi eğitim

kursları daha etkin hale gelmelidir. Bunun yanında gerekirse yurt dışı konferansları, seminer, paneller düzenlenmeli ve katılımı özendirilmelidir.

5.3.6. Kariyer modeli gözden geçirilmeli ve çağdaş kariyer modeli getirilmelidir. Öğretmenlerin yetenekleri iyi değerlendirilmeli ve yeteneklerine uygun görevler almaları sağlanmalıdır. Öğretmen hak ettiği yerde olmak ister, çağdaş kariyer modeli de buna daha çok imkan vermektedir.

5.3.7. İş doyumsuzluğunu azaltmak verimi artıracaktır. Verimi artırmak için ise şu önerilerde bulunulabilir: Her eleman için beceri envanteri tutulmalı, iş gücü planlaması yapılmalı ve her öğretmene görev verilmelidir. Sistem içindeki endişe azaltılarak belirsizlik ortadan kaldırılmalıdır. İyi bir iletişim ortamı sağlanmalıdır.

5.3.8. Bu alanda araştırma yapacak okurların “iş doyumsuzluğunun sebepleri”, “okul müdürlerinin iş doyumsuzluğu” ve “iş doyumsuzluğu ile başa çıkma” konularında çalışma yapılması yararlı olacaktır.

KAYNAKÇA

AĞAN, Fatih. (2002). **Özel Okullarda, Devlet Okullarında ve Dershanelerde Çalışan Lise Öğretmenlerinin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması**. İstanbul: Marmara Üniversitesi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

AKBAY, Baysal. (1995). **Lise ve Dengi Öğretmenlerde Meslekten Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler**. D.E.Ü Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Doktora Tezi)

AKÇAMETE, G., S. Kaner ve B. Sucuoğlu. (2001). **Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik**. Ankara: Nobel Yayıncılık.

AKÇAY, R. Cengiz. (2005). **Eğitim Araştırmaları: Öğretmenlik Mesleğinin Kariyer Yönetimindeki Değişmelerden Kaynaklanan Sorunları ve Bir Kariyer Sistemi Modeli**. Ankara: Anı Yayıncılık.

AKSAYAN, Seçil. (1990). **Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyum Etkenlerinin İncelenmesi**. İstanbul: İstanbul Üniversitesi (Yayınlanmamış Doktora Tezi)

ALTUNOK, Şeref. (2003). **Sınıf Öğretmenlerinin Kendini Kabul Düzeyleri ile Mesleki Doyum Kaynakları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**. Erzurum: Atatürk Üniversitesi (Yüksek Lisans Tezi)

ALTUNYA, Niyazi. (1995). **Eğitim Sorunumuza Kuşbakışı**. Ankara: Ürün Yayınları.

ARMSTRONG, Micheal. (1993). **Personal Management Prattice**. London: Kogan Page Limited, Fourth Edition.

AYDIN, Ayhan. (2001). **Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi**. İstanbul: Alfa Yayınları.

AYTAÇ, S. (2002). **Kariyerin Değişen Doğası ve Yeni Yaklaşımlar. Çalışma Yaşamında Dönüşümler.** Derleyen. Aşkın Keser. Bursa: Ezgi Kitapevi, 17-35

BALCI, Ali. (1985). **Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu.** Ankara:Ankara Üniversitesi (Yayınlanmamış Doktora Tezi)

BALCI, Ali. (1993). **Etkili Okul, Kuram Uygulama ve Araştırma.** Ankara: Yavuz Dağıtım

BALCI, Ali. (2002). **Etkili Okul Okul Geliştirme.** Ankara: Pegem Yayıncılık

BALTAŞ ve BALTAŞ. (2004). **Stres ve Başa Çıkma Yolları.** İstanbul: Remzi Kitapevi

BERNARD, Chester I.(1938). **The Functions of the Executive.** Massachusetts: Harvard University Press

BARTOL, Kathryn M. and David C. Martin. (1991). **Management** New York: McGraw-Hill Inc

BAŞARAN, İ. Ethem. (1982). **Örgütsel Davranış.** Ankara: A.Ü.E.F. Yay No:108

BAŞARAN, İ. Ethem. (1994). **Eğitime Giriş.** Ankara: Kadioğlu Matbaası

BAYSAL, A. (1995). **Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler.** İzmir:Dokuz Eylül Üniversitesi (Yayınlanmamış Doktora Tezi)

BLASE, J.J. (1984). **Teacher Coping and School Principal Behaviors.** Contemporary Education. No.56-1,21-25.

BÖLÜKTEPE, F. Eren. (1993). **Kamu Örgütlerinde İş Tatmini**. Erzurum: Atatürk Üniversitesi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

BROWN, Sheelah Mackin. (1997). **Leadership practises, job satisfaction and Leadership activities of tained Reating Recovery teachers**. Ed.D. University of Bridgeport, Dissertation Abstracts İnternational.(vol.58), 227 no.1 July.

BURSALIOĞLU, Ziya. (1987). **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**, Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.

BÜYÜKKARAGÖZ Savaş ve ÇİVİ Cuma. (1997). **Genel Öğretim Metodları**, İstanbul: Öz Eğitim Yayınları.

CAN, Halil. (1985). **Başarı Güdüsü ve Yönetmel Başarı**. Ankara:H.Ü.İİBF No.12

CANMAN A. D. (1995). **Çağdaş Personel Yönetimi**. Ankara: TOAİE Yayınları no: 260

CALABRASE, R.L. (1987). The principal: An agent for reducing teacher stress, NASSP Bulletin. **Social Work** 71, 66-70

CHERNİSS, C. (1980). **Staff burnout: Job stress in the human services**. Beverly Hills, CA: Sage Publication.

CHESNUTT, W. (1997). **The Relationship Between Social Sopport and Professional Burnout Among Public Secondary School Teachers in Northeast Tennessee**. Dissertation Abstact İnternational, 58(3), 690 A.

COLE W. Danald. (1987). **Meslek İntiharı Yöneticilerin Meslekleri Nasıl Mahvolur?** (Çev. Yakup Coşar). İstanbul:İlgi Yayıncılık

CORDES, C.L. ve DOUGHERTY, T.W.(1993). **A Review and an İntegration of Research on Job Burnout**. Academy of Management Review, 18

CÜCELOĞLU, Doğan. (2003). **‘Keşke’siz Bir Yaşam İçin İletişim Donanımları**. İstanbul:Remzi Kitapevi

ÇAM, O. (1992). Tükenmişlik Envanterinin Geçerlilik ve Güvenirliğinin Araştırılması. **VII. Ulusal Psikoloji Komitesi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı**, Ankara: Ankara Psikologlar Derneği Yayınları.

ÇELİK, Vehbi. (1987). **Teknik Öğretmenlerin İş Doyumsuzluğu ve Öğretmenlikten Ayrılımlarına Etkisi**. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

ÇETİNKANAT, Canan. (2000). **Örgütlerde Güdüleme ve İş doyumu**. İstanbul:Anı Yayıncılık

ÇETİNKANAT, Canan. (2002). İş Doyumu ve Tükenmişlik. **Eğitim Araştırmaları**. İstanbul: Anı Yayıncılık.

ÇİMEN, Mesut. (2000). **Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik, İş Doyumu, Kuruma Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Bir Alan Araştırması**. Ankara: Gülhane Askeri Tıp akademisi

DALY, S. (1992). **Principal Burnout in the Public Schooll: A Study Comparing the Perceived Burnout Levels of Elementary**. Middle and High School Principals. Dissertation Abstract İnternational, 53(7), 2177 A.

DEMİR, Çelik. (1998). **Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Rehber Öğretmenlerinin İş Doyumu**. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

DEMİREL, Özcan ve Kaya Z. (2003). **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**. Ankara: Pegem Yayıncılık.

DEROBBIO, R.A. (1995). **Factors Accounting for Burnout Among Secondary School Teachers**. Dissertation Abstract International, 56 (7), 2500-2501A.

DERVİŞOĞLU, Gökçen. (2000). **Bazı Demografik Değişkenlerin, Tükenmişliğin ve Stresin İş Doyumundaki Rolü**. Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi (Yüksek Lisans Tezi)

DOLUNAY, A.B. (2002). **Keçiören İlçesi Genel Liseler ve Teknik-Ticaret-Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu Araştırması**, Ankara: Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi)

DURSUN, Sonay;(2000). **Öğretmenlerde Tükenmişlik ve Yüklenme Biçimi, Cinsiyet, Eğitim Düzeyi ve Hizmet Süresi Değişkenleri Arasındaki Yordayıcı İlişkilerin İncelenmesi**. Trabzon: K.T.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

Eğitimciler dünyası: “www. Öğretmenlik.com”,<http://www.geocities.com/ahmetturk> 2006/makale/isdoyumu.htm,2006

ENSARİ, H. ve S. Tuzcuoğlu. (1996). Marmara Üniversitesine Bağlı Fakültelerde Görev Yapan Yönetici ve Öğretim Elemanlarının Meslekten Yılgınlıklarında Kişilik Özelliklerinin Rolü. **II. Ulusal Eğitim Sempozyumu Bildirileri El Kitabı**: 29-36

ERDEN, M. ve N. Fidan. (1991). **Eğitime Giriş**. Ankara: Feryal Matbaacılık

ERDEN, M. ve Y. Akman. (1996). **Eğitim Psikolojisi (Gelişim-Öğrenme-Öğretme)**. Ankara: Arkadaş Yayınevi

ERDEN, M. (1998). **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**. İstanbul:Alkım Yayınları.

ERDOĞAN, İrfan. (2002). **Eğitimde Değişim Yönetimi**. Ankara: Pegem Yayıncılık

EREN, Erol. (1979). **İşletme Örgütleri Açısından Yönetim Psikolojisi**. İstanbul

EREN, Erol. (1991). **Yönetim ve Organizasyon**. İstanbul: Küre Ajans

ERGİN, Canan. (1992). **Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması** . VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı :143-154.

ERGİN, Canan. (1997). **Bir iş doyumu ölçümü olarak "İş betimlemesi Ölçeği": Uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması**. Türk Psikoloji Dergisi, 12(39), 25-36

ERGÜN, Nergis. (2003). **İş Tatmini-Motivasyon İlişkisi**. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi

ERKAN, Necmettin. (1990). **Çalışma Hayatında Fizyolojik Stresler ve Ergonomi**. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları: 401

ERTEKİN, Y. (1993). **Stres ve Yönetim**. Ankara: TDOAİE Yayınları No.253, :5.

ERSİN, M.. (1981).**Eğitimde Psikolojinin Rolü**, Cilt:II. Öğretmen Kitapları:154, İstanbul: Milli Eğitim Basımevi

EVANS, A.G. ve J.M. Maas. (1969). **Job Satisfaction and Teacher Militancy: Some Teacher Attitudes**. Illions: The Interstate Printers and Publishers, Inc.

EVCİMEN, Hülya. (1998). **Lise Müdürlerinin İletişim Düzeyi ile Öğretmenlerin İş Doyumu ve Öğrencilerle Sınıf İçi İletişim Düzeyi Arasındaki İlişkiler**. Ankara: H.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Doktora Tezi)

FARBER, B.A. (1984). **Stres ve Burnout in Suburban Teachers.** Journal of Educational Research. 77(6), 325-331.

FRIEDMAN, I. (1993). Burnout in teachers: The concept and its unique care meaning. **Educational and Psychological Measurement.** 53. 1035-1044

FREUDENBERGER, N. J. (1974). **Staff Burnout, Journal of Social Issues.** No.33: 159-165

GATES (1990). **Educational Psychology.** The Mc Millan Comp. Newyork

GENÇER, Ali. (2002). **Öğretmenlerde İş doyumu ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki ilişkiler.** Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

GİRGIN, G. (1995). **İlkokul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi (İzmir İli Kırsal ve Kentsel Yöre Karşılaştırılması).** İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi (Yayınlanmamış Doktora Tezi)

GOLD, Y., Roth, R.A., Wright, C.R., Michael, W. (1991). **The Relationship of Scores on The Educators Survey, A Modified Version of Maslach Burnout Inventory, to Three Teaching Related Variables for a Sample of 132 Beginning Teachers.** Educational a Psychological Measurement. 51, 429-438.

GORROW, Teena Ruark. (1997). **Elementary School Teacher Judgments of School Climate and Job Satisfaction in High and Low Performing Schools** Ed.D.University of Maryland Park. 188pp. Dissertation Abstracts International. Vol.58 no.1 July

GÖK, Fatma ve OKÇABOL, Rıfat. (1998). **Öğretmen Profili Araştırma Raporu.** Eğitim Sen Eğitim Bilim ve Kültür Emekçileri Sendikası

GÖKÇAKAN, Zafer ve ÖZER, Recep. (1999). Doğu Karadeniz Bölgesindeki Görevli Rehber Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyi Nedenleri ve Çeşitli Nedenlere Göre İncelenmesi. **4. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Bildirileri**. Eskişehir

GÖKÇEN, Dervişoğlu. (2000). **Bazı Demografik Değişkenlerin, Tükenmişliğin ve Stresin İş Doyumundaki Rolü**. Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü (Yüksek Lisans Tezi)

GLOGOW, E.(1986). Burnout and Locus Control. **Public Personnel Management (Spring): 79-83.**

HİCKS, Herbert. (1979). **Örgütlerin Yönetimi: Sistemler ve Beşeri Kaynaklar Açısından**. Ankara: Turhan Kitapevi

HODGE, G.M., JUPP, J.J. ve TAYLOR, A.J. (1994). **Work Stress, Distress and Burnout in Music and Mathematic Teachers**. British Journal of Educational Psychology, No.64: 65-76.

HOLDAWAY, Edward A. (1978). **Facet of Overall Satisfaction of Teachers** Educational Administration Quartely No:1

HUGHES, T.M. ve diğerleri. (1987). **The Prediction of Teacher Burnout Through Personality Type, Critical Thinking and Self-Concept**. Washington DC: ERİC, :5

HUTCHİSON, Kae R. (1997). **Management Development in Higher Education; A Study of The Relationship of Managerial Skill Development Intentions, Strategies, and Institutional Support to Community College Administrators Job Performance and Job Satisfaction**. Ph. D. The Fielding Istitute: 279, Dissertation Abstracts International, vol.58, no.4, October.

İŞIKLAR, Abdullah. (2002). **Lise Dengi ve İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin İş Doyumu, Tükenmişlik ve Empatik Eğilimleri Arasındaki**

İlişkilerin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi Konya: Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

IZGAR, Hüseyin. (2000). **Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri. Nedenleri ve Bazı Etken Faktörlere Göre İncelenmesi.** Konya: Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Doktora Tezi)

İNCİR, Gülten. (1990). **Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme.** Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları:401

“İnsankaynaklari.com içerik ekibi(2002). Kendi Yolunu Çizmek
www.insankaynaklari.com/cn/ContentBody.asp?BodyID=29

JEWELL, L.N and March Siegall. (1990). **Contemporary Industrial / Organizational Psychology** Second Edition. St Paul: West Publishing Co.

KANTAS, A. ve Vassilaki, E. (1997). **Burnout in Greek Teachers: Main Findings and Validity of the Burnout Inventory.** Work&Stress, Vol 11(1), Jan-Mar (1997) :94-100

KAPIZ, S.Ö.(2002). **İşin Değişen Anlamı ve Birey Yaşamında Önemi.** Çalışma Yaşamında Dönüşümler (Derleyen:Aşkın Keser). Bursa: Ezgi Kitapevi :211-225

KELLY, K.: “Instructorsand Burnout”, <http://www.assessment.com/mappmembers/avoidingburnout.asp>,2002

KIRILMAZ Yıldız A., ÇELEN Ü., SARP N. (2000). **İlköğretimde Çalışan Bir Öğretmen Grubunda Tükenmişlik Durum Araştırılması.** Ankara: Ankara Üniversitesi Sağlık Eğitim Fakültesi

KÜÇÜKAHMET, L.:(1986). **Öğretim İlke ve Yöntemleri.** Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları .

KKTC Öğretmenler Yasası:9

KORMAN, Abraham. (1977). **Organizational Behavior**. New Jersey: Prentice Hall Inc

KORMAN, A.K. (1978). **Endüstriyel ve Organizasyonel Psikoloji**. (Çev. Akhun, İ. Ve Alkan, C.), Ankara: Milli Eğitim Basımevi. Öğretmen Kitapları:141

KÖŞKER, Ayfer. (2005). **K.K.T.C’de Ortaokullarda Öğrenmede Motivasyon ve Dikkatin Algılanması**. Lefkoşa: Yakın Doğu Üniversitesi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

KREMER, L., Hofman, J.E (1992). **Teacher’s Professional Identity and Burnout**. Research in Education, 34, 89-95.

LEWIS, J.M., et al. (1993). **Waht do Physicians Consider Stressful? Texas Medicine**.

LOCKE, Edwin A. (1976). “ **The Nature and Causes of Job Satisfaction**”. Handdook of Industrial and Organizationnal Psychology. Ed. M.D. Dunette Chicago:R. And McNally :1297-134

LUTHANS, Fred. (1992). **Organizational Behavior**. Sixth Edition. New York: McGraw-Hill.,Inc.

Milli Eğitim Temel Kanunu, Madde 43

MASLACH, C. & JACKSON, S, E. (1981). **The Maslach Burnout Inventory: Research Edition Manual**. Palo Alto: Counsulting Psychogist Press.

MASLACH,C. (1993). Burnout: A multidimensional perspective. In W.B.Schaufeli. C. Maslach & T. Marek (Eds.), Professional Burnout: **Recent Development In Theory And Research**. Washington.

MASLACH, C. ve JACKSON, S.E. (1985). The role and family variables in burnout. **Sex Roles**, 12 (7-8), 837-850.

MASLACH, C. (1982). **Burnout: The Cost of Caring**. New Jersey, Prentice-Hall.

MC GUIRE, W. (1979). The Teacher Burnout. Today's Education. No:68-4:5

MİNİBAŞ, Jale. (1990). **Özel ve Devlet İlkokullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeyi ve Bu Düzeyin Frustrasyon Karşısında Gösterilen Tepki ve Agresyon Yönü ile İlişkisi**. İstanbul:İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

MORGAN, Clifford T. (1995). **Psikolojiye Giriş** (Çevirenler: Hüsnü Arıcı ve diğerleri) Ankara:H.Ü. Psikoloji Bölümü Yayınları, No:1

MURAT Mehmet. (2000). **Sınıf Öğretmenlerinde 10 Yıllık Meslek Sürecinde Tükenmişliğin Gelişiminin Haritalandırılması ve Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi**.

OBERMESTİK, J. Wond M.E. Jones. (1992). **Effects of Worker Classification and Employment Relatedness on Student Employee Job Satisfaction**. Journal of College Student Development Vol. 33.

ONARAN, Oğuz. (1981). **Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları**. Ankara: Ankara Üniversitesi: Siyasal Bilimler Fakültesi Yayınları, No:470

OSTFOFF, Cheri. (1992). **The Relationship Between Satisfaction, Attitudes and Performance: an Organizational Analysis**. Journal of Applied Psychology. Vol:77

ÖRMEN, U. (1993). **Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama**. İstanbul: Marmara Üniversitesi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

ÖZBEN, Şüheda ve ARGUN, Yasemin (2002). **Sosyo- Demografik Özelliklere Göre İlköğretim Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi.** XI. Eğitim Bilimleri Kongresi, Lefkoşa: Yakın Doğu Üniversitesi

ÖZER, R. (1998). **Rehber Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyi, Nedenleri ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi.** Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

ÖZDAYI, Nurhayat. (1990). **Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi.** Tezi. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi (Yayınlanmamış Doktora Tezi)

ÖZDEMİR, S. (1977). **Eğitimde Örgütsel Yenileşme.** Ankara :PEGEM Yayınları

PAKNADEL, Canan A. (1988). **Örgütsel İklim ve İş Doyumu.** Ankara: H.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Doktora Tezi)

PATRICK, James Norton. (1997). **The Relationship of Marital Satisfaction to Job Satisfaction in the Teaching Family Model.** Ph. D. The Florida State University, Dissertation Abstracts International, vol.58, no.6

PINTER.R ve Ark. (1991). **Eğitim Psikolojisi.** (Çeviren: Sabri Akdeniz) İstanbul: Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Yayınları No:15

RABIN,C. ve D. Zelnar. (1992). **The Role of Assertiveness in Clarifying Roles and Strengthening Job Satisfaction of Social Workers in Multidisciplinary Mental Health Settings.** Psychological Abstracts. Vol. 79

REITZ, H. Joseph. (1987). **Behavior in Organizations.** Illinois: Richard D. Irwin. Inc.

REYNOLDS, Christina H. (1997). **A Study of the Relationship Among Measures of Teacher Participation in School Based Decision Making and Job Satisfaction in**

Elementary Schools. Ph. D. University of Marland College Park, 256 pp. Dissertation Abstracts International vol.58, no.1, July.

SARASON, S.B.(1971). **The Culture of School and The Problem of Change** Boston Allyn and Bacon

SARROS, J.C. (1988). **Administrator Burnout: Findings and Future Directions.** The Journal of Educational Administration. 26(2). S.184.

SARPKAYA, Ruhi. (1997). **Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu.** Manisa: Celal Bayar Üniversitesi (Yüksek Lisans Tezi)

SERMON, J.M. (1994). **The Relationship of the Dual Role Assignment to the Level of Perceived Burnout by Secondary Teachers.** Dissertation Abstract International, 55(9), 2765 A.

SERGIOVANNI, T.J. and Fred D. Carver. (1973). **The New School. Executive: A Theory of Administration.** New York: Dodd, Med. Co.

SERGIOVANNI, Thomas J. (1967). **Factors Which Affect Satisfaction and Dissatisfaction of Teachers.** The Journal of Educational Administration. Vol:5, No:1, May.

SEZGEN Şefik M., SOYSAL Sezer, ÖZKAYA Günay, YÜZBAŞIOĞLU Rıfat, BOZALI Aynur. (1991). **Eğitime Giriş.** Ankara: Gazi Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Matbaası

SINGH, S.N. ve Kim, Dongwook. (1998). **Research- Related Burnout Among Faculty in Higher Education.** Psychological Reports. Vol 83(2): 463-373

SCHULTZ, Duane P. And Sydney Ellen Schultz. (1990). **Psychology and Industry Today.** New York : MacMillan Publishing Company.

PORTER, Lyman W. And R.M. Steers. (1991). **Motivation and Work Behavior**. Fifth Edition. New York: McGraw-Hill Inc

SCHWAB.R.L., JACKSON, S.E., SCHULER, R.S. (1986). Educator burnout: Sources and consequences. **Educational Research Quarterly**, 10(3)14-29

SCHWAB.R.L., IWANICKI,E.F. (1982). Who are our burned out teachers? **Educational Research Quarterly**, 7(2), 5-17.

SABUNCUOĞLU, Z. (1996). **Örgütsel Psikoloji**. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları

ŞAHİN,Hisli N. (1994). **Stresle Başa Çıkma. Olumlu Bir Yaklaşım**. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.

ŞİMŞEK, Hüseyin. **Ortaöğretim Alan Öğretmenliği Tezsiz Yüksek Lisans Programına Devam Eden Öğrencilerin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları**. Yüzüncü Yüzyıl Üniversitesi, Elektronik Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt:11, Sayı:1 <http://efdergi.yyu.edu.tr>

ŞİŞMAN, Mehmet. (2002). **Öğretmenliğe Giriş**. Ankara: Pegem Yayıncılık

ŞİŞMAN, Mehmet ve TURAN, Selahattin. (2001). **Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi**. Ankara: Pegem Yayıncılık

SCHWAB, D.P. ve Harbert G. Menemon. (1977). **Satisfaction With Dimension of Workers**. Journal of Vocational Behaviour. Vol:1

STARNAMAN, S.M., ve MİLLER, K. (1992). A test of causal model of communication and burnout in teaching profession. **Communication Education** 41, 41-53.

SUCUOĞLU, B. Ve N. Kuloğlu. (1996). **Özürlü Çocuklarla Çalışan Öğretmenler Tükenmişliğin Değerlendirilmesi**. Ankara: Türk Psikoloji Dergisi, 10(36). ss.44-60

TAHTA, Fatma. (1995). **Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi**. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

TIEMAN, Paul A. (1989). **The Satisfaction and Stress of Pastoral Psychotherapy**. Journal Pastoral Psychotherapy. Vol. 1(2)

TOR, Hacer, AYTAÇ, İ. Çetin, SEYHAN, Mebrure Halhallı. (2002). **İş Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Doyumu**. XI. Eğitim Bilimleri Kongresi, Lefkoşa:Yakın Doğu Üniversitesi

TURGUT, Fuat M. (1997). **Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme Metodları**. Ankara: Yargıcı Matbaası

TORUN, A. (1995). **Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme**. İstanbul:Marmara Üniversitesi (Yayınlanmamış Doktora Tezi)

TOSUNOĞLU, Hülya. (1998). **Fırat Üniversitesi Öğretim Elemanlarında İş Doyumu**. İstanbul: Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

TUTUM,C. (1979). **Personel Yönetimi**. Ankara: Doğan Basımevi TODAİE Yayınları No: 179

TÜMKAYA, S. (1996). **Öğretmenlerde Tükenmişlik, Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları**. Adana: Çukurova Üniversitesi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi)

ULRIKSEN, Janice Joyce. (1997). **Perceptions of Secondary School Teachers and Principals Concerning Factors Related to Job Satisfaction and Job Dissatisfaction.** Ed. D. University of Southern California, 1996. 103 pp. Dissertation Abstracts International, vol.58, no.1, July.

VANN, A.S. (1995). **From Burned Out To Fired Up.** November. Issue 3.

VAMIK, Cenk. (2003). **İlkokul Müdürlerinin İş Doyum Düzeyleri.** Lefkoşa:Yakın Doğu Üniversitesi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

WATTS, P. (1990). Are You Employees Burnout-Proof?, Personel.

YAVUZ, Mustafa. (2002). **İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinde İş Doyumu, Denetim Odağı ve Demografik Faktörlerin Zaman Yönetimiyle İlişkisi.** Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

YERLİKAYA, Arzu. (2000). **Köy ve Şehirde Çalışan Sınıf Öğretmenlerinde Tükenmişlik Düzeyinin İncelenmesi.** Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

YILMAZ, YAVUZ. (2003). **Hizmet Öncesi Eğitimlerini Sınıf Öğretmenliği Alanından Alan ve Farklı Alanlardan Gelen Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri.** İstanbul:Sakarya Üniversitesi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

AÇIKLAMA

Yakın Doğu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Bölümünde yürütmekte olduğum Yüksek Lisans tezinin bir gereği olarak hazırlanmış olan bu anket formu, ilkokul öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkileri araştırmak amacını gütmektedir. Bu amaçla toplanacak veriler, yalnızca yukarıdaki amaçlar doğrultusunda kullanılacak olup, anket formunun herhangi bir yerine isim yazılması gerekmemektedir.

Elinizdeki anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm “Kişisel Bilgiler”, ikinci bölüm “İş Doyum Ölçeği” ve üçüncü bölüm “Tükenmişlik Ölçeğini” içermektedir. Her bölüm öncesinde anketin nasıl doldurulacağı ile ilgili yönerge verilmiştir. Lütfen hiçbir maddeyi cevapsız bırakmayınız.

Anketten elde edilecek sonuçlar istenildiği takdirde sizlere gönderilecektir.

Gösterdiğiniz ilgi ve değerli katkılarınız için teşekkür ederim.

Yakın Doğu Üniversitesi
Eğitim Yönetimi Denetimi ve Planlaması
Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi
Neriman Soral Tayfunoğlu
neriman_soral@hotmail.com

Anket Formu Bölüm I

Kişisel Bilgiler

Lütfen aşağıdaki seçeneklerden uygun seçeneğin önündeki parantezler içerisine x işareti koyarak yanıtlayınız.

Cinsiyetiniz ?

() . E

() . K

Yaşınız?

() . 20-26 Yaşında.

() . 27-35 Yaşında.

() . 36-45 Yaşında.

() . 46-55 Yaşında.

() . 56 ve üstü

Üniversiteden mezun olduğunuz bölüm?

() . Atatürk Öğretmen Koleji (Atatürk Öğretmen Akademisi)

() . Bir üniversitenin sınıf öğretmenliği bölümü

() . Bir üniversitenin sınıf öğretmenliği dışındaki Eğitim Fakültesine bağlı başka bir bölümü

() . Bir üniversitenin eğitim fakültesine bağlı olmayan başka bir bölümü

() . Diğer(belirtiniz).....

Çalıştığınız okul türü?

() . Devlete bağlı ilkokul.

() . Özel sektöre bağlı ilkokul

() . Devlete bağlı okul öncesi Eğitim Okulu

() . Özel sektöre bağlı okul öncesi Eğitim Okulu

Meslekteki kıdeminiz?

() . 5 Yıl veya daha az.

() . 6-10 Yıl.

() . 11-15 Yıl.

() . 16-20 Yıl.

() . 21-25 Yıl.

() . 26 Yıl ve daha fazla.

Okuldaki göreviniz?

() . Sınıf öğretmenliği

() . Resim öğretmenliği

() . Müzik öğretmenliği

() . Beden Eğitimi öğretmenliği

() . Okulöncesi öğretmenliği

() . Diğer(belirtiniz).....

Haftalık çalışma saatiniz?

() . 1-5

() . 6-12

() . 13-18

() . 19-25

() . 26 ve üstü

Yeniden meslek seçseydiniz ilkokul öğretmenliğini tercih eder miydiniz?

() . Evet

() . Hayır

() . Kararsızım

BÖLÜM II

İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

Değerli meslektaşım, aşağıda, sizin iş doyumunuzla ilgili 25 madde bulunmaktadır. Bu maddelerin her birinin karşısında **beklenti düzeyi** ve **beklentinin gerçekleşme düzeyi** olmak üzere iki bölüm yer almaktadır. Beklenti düzeyi sütununda; verilen ilgili konuda sizin o konudaki beklenti düzeyiniz derecelendirilirken, beklentinin gerçekleşme düzeyi sütununda ise; bu konunun gerçekte hangi derecede gerçekleştiğini belirtmeniz istenmektedir. Bu her iki bölümde de "hiç, az, orta, çok, tam" olmak üzere 5 seçenek bulunmaktadır. Okuduğunuz her bir madde ile ilgili olarak size en uygun olanını o seçeneğin karşısına (X) işareti koyarak belirtiniz.

A. MESLEĞİN NİTELİĞİ	BEKLENTİ DÜZEYİ					BEKLENTİNİN GERÇEKLEŞME DÜZEYİ				
	Hiç	Az	Orta	Çok	Tam	Hiç	Az	Orta	Çok	Tam
1.Mesleğimin yeni şeyler öğrenmeye elverişli olması										
2.Mesleğimin gerek okulda gerekse okul dışında sağladığı saygınlık.										
3.Öğretmenlik mesleğinin sağladığı mutluluk.										
4.Branşımın sağladığı mutluluk.										
5.Mesleği özgürce gerçekleştirebilme.										
6.Mesleğimin rutin (tekdüze) olması.										
BÜCRET ve SOSYAL HAKLAR										
7.Alınan maaşın geçinmek için yeterli olması.										
8.Alınan maaşın öğretmenlik statüsüne uygunluğu.										
9.Hastalık,ölüm,doğum,deprem, gibi durumlardaki sosyal imkanların ve yardımların yeterli olması.										
10.Mesleğimle ilgili bilmsel ve teknolojik gelişmeleri izleyebilecek ve kullanabilecek bir ortamın sağlanması.										
11.Okuldaki laboratuvar ve sınıfların öğretim için yeterli olması.										
12. Okuldaki sosyal etkinliklerin gerçekleştirileceği tiyatro salonu, spor salonu,okul bahçesi gibi alanların yeterli olması.										

BÖLÜM III

TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

Değerli meslektaşlarım aşağıda sizin işdurumunuzla ilgili olabilecek bazı maddeler yer almaktadır. Sizden istenen her bir ifade ile istenen durumu ne kadar sıklıkla yaşadığınızı belirtmenizdir. Bunun için ifadelerin yanında 7 basamaklı bir ölçek verilmiştir. Sizin o ifade ile ilgili yaşantınız hangi basamağa daha uygunsa o basamağın altındaki kutuya (x) işareti koyunuz.

	Hiçbir zaman	Çok Nadiren	Nadiren	Bazen	Genellikle	Çok sık	Her zaman
1.İşimden duygusal olarak uzaklaştığımı hissediyorum.							
2.İş gününün sonunda kendimi bitkin hissediyorum.							
3.Sabahları uyanıp diğer bir işgünü ile karşılaşmak zorunda olduğumda kendimi yorgun hissediyorum.							
4.Öğrencilerimin neler hissettiklerini kolayca anlayabilirim.							
5. Bazı öğrencilerime kişiliği olmayan nesnelermiş gibi davrandığımı hissediyorum.							
6. Bütün gün insanlarla çalışmak benim için gerçekten bir gerginliktir.							
7.Öğrencilerimin sorunları ile çok etkin bir biçimde ilgilenirim.							
8.İşimin beni tükettiğini hissediyorum.							
9.İşim yolu ile diğer insanların yaşamlarını olumlu yönde etkilediğimi hissediyorum.							
10.Bu mesleğe girdiğimden beri insanlara karşı daha katı oldum.							
11.Bu mesleğin beni duygusal olarak katılaştırmasından endişe duyuyorum.							
12. Kendimi çok enerjik hissediyorum.							
13. İşimin beni hayal kırıklığına uğrattığını hissediyorum.							
14. İşimde çok sıkı çalıştığımı hissediyorum.							
15. Bazı öğrencilere ne olduğu umurumda değil.							
16. Doğrudan insanlarla çalışmak bende aşırı gerginlik yapıyor.							
17.Öğrencilerime rahat bir atmosferi kolayca oluşturabilirim.							
18.Öğrencilerimle yakın olduğum bir çalışmadan sonra kendimi neşeli hissedirim.							
19.Bu meslekte bir çok değerli işler başardım.							
20. Kendimi çaresiz hissediyorum.							
21.İşimde duygusal sorunlarla soğukkanlılıkla ilgilenirim.							
22.Öğrencilerimin bazı sorunlarından dolayı beni suçladıklarını hissediyorum.							



**KUZEY KIBRIS TÜRK CUMHURİYETİ
MİLLİ EĞİTİM VE KÜLTÜR BAKANLIĞI
İLKÖĞRETİM DAİRESİ MÜDÜRLÜĞÜ**

Sayı: P.P.2282

Lefkoşa

5.1.2006

**Sn Neriman Soral Tayfunoğlu
Değirmenlik İlkokulu
Lefkoşa.**

"İlkokul Öğretmenlerinde İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik" konulu anket sorulan Talim ve Terbiye Dairesi Müdürlüğü tarafından incelenmiş ve uygulanmasında bir sakınca görülmemiştir.

Anketi uygulamadan önce ilgili okul müdürlükleri ile temas kurulması ve uygulama tamamlandıktan sonra da anket sonuçlarının Müdürlüğümüze ve Talim Terbiye Dairesi Müdürlüğü'ne iletilmesi hususunda bilgilerinizi saygı ile rica ederim.


**Hatice Düzgün
Müdür**

/BD

Tel (90) (392) 228 3136-228 6893
Fax (90) (392) 227 6599
E-mail: meb@mebnet.net

Lefkoşa-KKTC