

K.K.T.C.

YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

GÜMÜŞHANE İLİ MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE BAĞLI
OKULLARDA ÇALIŞAN SINIF ÖĞRETMENLERİNİN
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ İLE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ
İLİŞKİ

İZZET YILMAZ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

LEFKOŞA

2018

K.K.T.C.
YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

GÜMÜŞHANE İLİ MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE BAĞLI
OKULLARDA ÇALIŞAN SINIF ÖĞRETMENLERİNİN
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ İLE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ
İLİŞKİ

İzzet YILMAZ

İş Sağlığı Ve Güvenliği Programı

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI: PROF. DR. NAZIM ERCÜMENT BEYHUN

LEFKOŞA

2018

TEŞEKKÜR

Bu araştırmanın planlanması ve yürütülmesi süresince, ilgi ve bilgileriyle beni yönlendiren, katkılarını benden bir an olsun esirgemeyen Danışman Hocam Sayın Prof. Dr. Nazım Ercüment BEYHUN' a en içten teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitime katkıda bulunan değerli hocam Sayın Prof. Dr. Şanda ÇALI'ya en içten teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimim esnasında büyük bir sabırlılık ve özveri gösteren, hayatım boyunca maddi ve manevi desteklerini benden hiçbir zaman esirgemeyen, sevgili annem Nermin YILMAZ, babam Ayhan YILMAZ' a sonsuz teşekkür ederim. Ayrıca anket çalışmalarına katkıda bulunan tüm öğretmenlerime teşekkürü bir borç bilirim.

ÖZET

Günümüzde, iş doyumu ve mesleki tükenmişlik psiko-sosyal riskler arasında üzerinde önemle durulan faktörlerdendir. İş doyumsuzluğu olduğunda iş yerinde çalışanlarda verimliliğin azalması, isteksizlik, işe gelmeme sayısındaki artış, çalışanlar arasındaki ilişkilerin zayıflaması ve tükenmişlik duygusu oluşur. Tükenmişlik ortaya çıktıktan sonra; ilerleyen aşamalarda çatışma ve uyumsuzluk, iş kazalarında artış gibi sonuçlar doğurabilmektedir. Yapmış olduğumuz bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin aralarındaki ilişki ve bunlara etki eden faktörlerin incelenmesi amaçlanmıştır.

Çalışma, tanımlayıcı epidemiyolojik bir çalışmadır. Verilerin toplanması için araştırmacı tarafından oluşturulan anket formu kullanılmıştır. Araştırmaya, Gümüşhane İlinde sınıf öğretmenliği yapan 187 kişi katılmıştır. Araştırmanın verisi araştırmacılar tarafından oluşturulan anket aracılığıyla toplanmıştır. Anket, demografik bilgiler ve çalışma özellikleri formu, Minnesota İş Tatmin Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden oluşmaktadır.

Yapılan araştırma sonucunda iş doyum düzeyi puanı 3,70 (ort), mesleki tükenmişlik düzeyleri ise 1,05 (ort) olarak belirlenmiştir. Çalışmamızda mesleki tükenmişlik ve iş doyumu ile yaş, cinsiyet, medeni durum gibi sosyodemografik özellikler arasında istatistiksel olarak önemli ilişki bulunmamıştır. Mesleğini severek seçenlerin iş doyum düzeyleri önemli şekilde daha yüksek, mesleki tükenmişlik düzeyleri ise önemli şekilde daha düşük olarak bulunmuştur. Yapmış olduğumuz araştırmada Minnesota toplam ve Maslach toplam puanları arasında negatif yönlü, düşük orta derecede korelasyon bulunmuştur ($r=-0,394$, $p=0,001$). Çocuk sayısı ile Maslach kişisel başarı arasında negatif yönlü düşük korelasyon bulunmuştur ($r=-0,174$ $p=0,017$).

Sonuç olarak iş doyumu arttıkça mesleki tükenmişliğin azalacağı söylenebilir. Ayrıca mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin yaptıkları işten daha fazla memnuniyet duyduğu belirlenmiştir. Önemli psikososyal riskler arasında bulunan tükenmişlik ve bunu etkileyen iş doyumu öğretmenlerde incelenmelidir.

Anahtar sözcükler: mesleki tükenmişlik, İş doyumu, sınıf öğretmenliği,

ABSTRACT

Nowadays, job satisfaction and occupational exhaustion are important factors that are emphasized among psycho-social risks. When employees are unsatisfied with work, decrease in productivity, reluctance, increase in the number of absenteeism, a weakening of relationships among employees, and a sense of exhaustion occur. After exhaustion has occurred; conflict and disharmony in the following stages, may come up with undesirable results such as an increase in accidents at work. In this work which we have done, it is aimed to examine the relationship between classroom teachers' job satisfaction and the occupational exhaustion levels and the factors that affect them. The study is a descriptive epidemiological study. Questionnaire for data collection and quantitative analysis method for analysis were used. The people who present their opinion for this study consisted of 187 teachers who worked in Gümüşhane in the 2017-2018 academic year. Research's questionnaire contains demographic information, and it is a specification of the study of Minnesota Job Satisfaction Scale and Maslach Exhaustion Scale.

As a result of this research, job satisfaction level was determined as 3,70 (mean), and the occupational burnout level is 1,05 (mean). In our study, there were no differences in factors such as occupational exhaustion and job satisfaction and age, gender, marital status. However, there is a statistically significant link between the level of job satisfaction and the level of occupational exhaustion for those who love their profession. In the research we conducted, negative, low level correlation between Minnesota total and Maslach total scores was found. ($r=-0,394$ $p=0,001$). Negative low correlation between the number of children and Maslach personal achievement was found ($r=-0,174$ $p=0,017$). Positive low correlation between the number of students in the class and the Minnesota internal scores was also observed.

As a result, it can be said that as your job satisfaction increases, teachers occupational exhaustion will decrease. It can also be said that teachers who choose voluntarily their profession are more satisfied with their work and have less exhaustion. Burnout is one of the major psychosocial risk, and the job satisfaction that affects it, must be studied in teachers.

Key Words: Class teachers, Burnout, Job satisfaction

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	İV
ÖZET	V
ABSTRACT	VI
İÇİNDEKİLER	VII
SİMGELER VE KISALTMALAR	İX
ŞEKİLLER DİZİNİ	X
1.GİRİŞ	1
2.GENEL BİLGİLER	4
2.1 İş Sağlığı Ve Güvenliği Tanımı ve Önemi	4
2.1.1.İş Sağlığı ve Güvenliğinde Psikososyal Tehlikeler	5
2.2. Mesleki Tükenmişlik Kavramı	6
2.2.1.Tükenmişlik Sendromunun Tanımı Ve Önemi	6
2.2.2.Tükenmişlik modelleri	7
2.3. İş Doyumu Kavramı	13
2.3.1. İş Doyumu Tanımı ve Önemi	13
2.3.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	14
2.3.3. İş Doyumu İle İlgili Kuramlar	17
2.4.Tükenmişlik ve İş Doyumu Arasındaki İlişki	20
2.5.Öğretmenlik Mesleğinde Tükenmişlik ve İş Doyumu	21
3. YÖNTEM	23
3.1 Araştırmanın Tipi	23
3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	23
3.3. İzinler ve Etik Konular	24

3.4. Verilerin Toplanması	24
3.4.1. Maslach Tükenmişlik Araştırmaları ve Ölçeği	25
3.4.2. Minnesota iş doyumu Ölçeği	26
3.5. Araştırmanın Amacı	27
3.6. Araştırmanın Önemi	27
3.7. Araştırmanın sınırlılıkları	28
3.8. Araştırmanın değişkenleri	28
3.9. Araştırmanın istatistik özellikleri	28
4.BULGULAR	29
4.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Bazı Özellikleri	29
4.2. Katılımcıların çalışma özellikleri	31
4.3 Katılımcıların Bazı Özelliklerinin Ortalama Değerleri	32
3.4. Minnesota Ve Maslach Ortalama Değerler	33
4.5. Bazı Değişkenlere Göre Minnesota Ortalama puanları	34
4.6. Bazı Değişkenlere Göre Maslach Ortalama ve Puanları	35
4.7. İş Doyumunun Mesleki Tükenmişlik Üzerine Etkisi ve Bunları Etkileyen Bağımsız Değişkenler	36
5. TARTIŞMA	39
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	44
6.1. Sonuçlar	44
6.2. Öneriler	45
KAYNAKÇA	46
EKLER	50
ÖZGEÇMİŞ	56

SİMGELER VE KISALTMALAR

DSÖ: Dünya Sağlık Örgütü

ILO : Uluslararası Çalışma Örgütü

n : Örneklem İçin Eleman Sayısı

ORT : Ortalama

ss : Standart Sapma

SPSS : Statistical Package for Social Scientists (Sosyal Bilimciler için İstatistikPaketi)

SFMSQ: Short Form Minnesota Satisfaction Questionnaire

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 2. 1 Maslach tükenmişlik modeli aşamaları	9
Şekil 2. 2 İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler	14
Şekil 2. 3 İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler	16
Şekil 2. 4 Herzberg'in Çift Faktör Kuramı	18
Şekil 2. 5 McClelland'in Başarma İhtiyacı Kuramı	19

TABLOLAR

Tablo 3. 1	Gümüşhane ilindeki öğretmenlerin ilçelere dağılımı	23
Tablo 3. 2	Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin Madde Yapısı	26
Tablo 3. 3	Minnesota iş doyum ölçeği soru dağılımı	27
Tablo 4. 1	Katılımcıların bazı özellikleri	30
Tablo 4. 2	Katılımcıların çalışma özellikleri	31
Tablo 4. 3	Katılımcıların bazı ortalama değerleri	32
Tablo 4. 4	Minnesota ve Maslach ortalama değerleri	33
Tablo 4. 5	Bazı değişkenlere göre Minnesota ortalama puanları	34
Tablo 4. 6	Maslach Ortalama ve puanları	36
Tablo 4. 7	Maslach ve Minnesota ölçeği arasında ki korelasyon	38

1.GİRİŞ

İş sağlığı ve işçi güvenliği açısından en önemli sorunlardan birisi psiko-sosyal risk etmenleridir. Uluslararası çalışma örgütü (ILO)'ne göre psiko-sosyal tehlike; iş tasarımı, örgütlenmesinin, yönetiminin ve gerçekleştirildiği toplumsal ve çevresel koşulların psikolojik, toplumsal veya fiziksel hasara yol açma potansiyeli taşıyan boyutlarıdır. Çalışanların fiziki yeterliliklerinin işi yapmaya elverişsiz olması, çalıştığı işin gerekliliklerinin daha üzerinde yeterliliğe sahip olması ve kendi potansiyelini gösterme imkânı olmaması, idarecinin disipline etmekle ilgili tutumu ve işle ilgili sosyal desteğinin olmaması gibi durumlarda psiko-sosyal tehlikeler ortaya çıkar.

Psiko-sosyal risk etmenleri derinlemesine incelendiğinde ortaya çıkabilecek en büyük risklerden bir tanesi de mesleki tükenmişlik sendromudur. Çalışma hayatında bireylerin iş performansları, işe karşı tutumları ve işten aldıkları doyum düzeyi çok önemli olup, konuyla ilgili pek çok araştırma bulunmaktadır. Yaşamlarını devam ettirebilmek ve daha iyi hayat şartlarına sahip olmak için çalışmak zorunda olan bireyler; çalışma şartları, çevresiyle kurduğu ilişkiler gibi nedenlerden dolayı önemli sorunlarla karşı karşıya kalabilmektedirler. Bu sorunlar zamanla birikerek bireyde tükenmeye sebep olmaktadır.

Öğretmenlik mesleği de çalışma yoğunluğu ve çok fazla çevresel sorunla karşı karşıya olmasından dolayı mesleki tükenmişliğin çok sık görüldüğü meslek dallarından bir tanesidir. Bu sebeple öğretmen ve davranışlarının özelliği, eğitim-öğretimin amaçlarına ulaşabilmesine etki eden en önemli faktörlerden bir tanesidir. Mesleki yaşantıları devam ederken iş yaşamında hizmet kalitesinin yüksek olması, daha etkili daha verimli çalışma ortamının sağlanabilmesi öğretmenin gerek tükenmişliğinin gerekse de iş doyumsuzluğunun bireysel ve örgütsel nedenlerinin anlaşılacak gerekli önlemlerin alınmasına bağlıdır.

Tükenmişlik kavramı literatürde genel olarak; enerji, güç ya da kaynakların aşırı talepler yoluyla tükenmesi ile yorgunluk ve başarısız olma durumu olarak tanımlanmaktadır (Budak ve diğerleri, 2005 s.93). Kısaca kişinin hem ruhen hem bedenen yorulduğunu ve enerjisinin tükendiğini hissetmesi olarak da tanımlanabilir.

Tükenmişlik sendromunun çeşitli belirtileri vardır. Bu belirtiler genel olarak; fiziksel belirtiler ve psikolojik belirtiler olarak ayrılabilir.

Fiziksel belirtiler; yorgunluk, uykusuzluk, kilo kaybı, yüksek kolesterol, kalp rahatsızlığı, uyuşukluk, çok sık hastalanma (grip vb).

Psikolojik belirtiler; sık sık öfkelenme, işe gitmeyi istememe ya da mesleğinden nefret etmeye başlama, alınganlık, özgüven eksikliği, unutkanlık, aşırı kaygı, başarısızlık hissi, suçlayıcı olma, kavgacı tutum sergileme (Budak ve diğerleri, 2005 s.93).

Günümüzde çok sık karşılaşılabilecek bir durum haline gelen tükenmişliğin ortaya çıkmasında pek çok etkenden söz etmek mümkündür. Yapılan araştırmalarda genel olarak tükenmişliğe sebep olan etkenler kişisel ve örgütsel olmak üzere iki başlık altında toplanmıştır. Kişisel faktörler medeni durum, yaş, çocuk sahibi olma ve çocuk sayısı, kişilik özellikleri, kişisel stresleri, iş doyumu, performansı gibi kişinin kendisi ile ilgili olan faktörlerdir. İş yerindeki çalışma süresi, işin niteliği, çalışma süresi, iş yerinin fiziki şartları, rol belirsizliği, eğitim durumu, örgüt içi ilişkiler, ekonomik şartlar gibi faktörler ise örgütsel faktörler olarak adlandırılmaktadır (Kapar 2016 s.2).

Öğretmenlik mesleğinde tükenmişlik sendromu diğer meslek gruplarına göre çok daha önemlidir. Çünkü öğretmenin mesleki olarak tükenme boyutuna gelmesi sınıfındaki öğrencilerini, öğrencileri velilerini ve dolayısıyla da öğrenci çevresinin tamamını etkileyen bir domino etkisine dönüşmektedir. Bu yüzden birçok çalışmaya konu olmasına rağmen önemini hiç yitirmeyen öğretmenlerin tükenmişlik durumları, değişen ve gelişen toplumsal yapılar doğrultusunda bundan sonra da incelenmeye devam edecek ve geliştirilecektir. Bu amaçla bu çalışma kapsamında öğretmenlerde tükenmişlik ve iş doyumunun tespit edilmesi ve bunlara etki eden sosyo-demografik özellikler ve çalışma özellikleri gibi faktörler arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Tükenmişlik durumuyla yakından ilgili olan faktörlerden birisi de iş doyum düzeyidir. İş doyumunu da tıpkı tükenmişlik gibi pek çok araştırmacının ilgisini çekmiş, bu alanda da pek çok çalışma ve tanım yapılmıştır. İş doyumunu en yalın haliyle kişinin işine karşı takındığı tutum ve işinden duyduğu memnuniyet olarak tanımlamak mümkündür. İş doyumunu kişinin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, çalışma süresi, eğitim durumu gibi birçok faktöre göre değişkenlik gösterebilmektedir. Yapmış olduğumuz çalışmada öğretmenlerin iş doyum derecelerini belirlerken; bireylerin kendilerini gerçekleştirmekten kaynaklanan doyum, bireylerin çevresel faktörlerden sağladıkları doyum ve en sonra bu ikisinin ortalaması alınarak hesaplanan genel doyum düzeylerini tespit etmek amaçlanmıştır.

Bu araştırma da Gümüşhane iline bağlı ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik durumları ve iş doyum seviyeleri tespit edilerek bunlara etki eden faktörleri tespit etmek amaçlanmıştır.

2.GENEL BİLGİLER

2.1 İş Sağlığı Ve Güvenliği Tanımı ve Önemi

İş sağlığı ve güvenliği kavramını açıklayabilmek için öncelikle sağlığın tanımının bilinmesi gerekir. Literatürde çok sayıda sağlık tanımı bulunmaktadır. En çok kabul gören Dünya Sağlık Örgütü'nün(DSÖ) yapmış olduğu: “Sağlık, yalnızca hastalık veya sakatlık halinin bulunmayışı değil, bedensel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik halidir” tanımıdır. (Saygun, 2012 s.373).

Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organisation-ILO)/DSÖ İş Sağlığı Ortak Komitesi iş sağlığı alanındaki hedefini şu şekilde açıklamıştır: “İş sağlığı, hangi işi yaparlarsa yapsınlar bütün çalışanların fiziksel, zihinsel ve sosyal refahlarının mümkün olan en yüksek düzeye çıkarılmasını ve burada tutulmasını; çalışma koşullarından kaynaklanan sağlık sorunlarının önlenmesini; işçilerin işleriyle ilgili olup sağlığa zararlı risklerden korunmalarını; işçilerin fiziksel ve biyolojik kapasitelerine uygun mesleki ortamlarda çalıştırılmalarını; özetle işin insana, insanın da işine uygun hale getirilmesini hedefler.” (Saygun, 2012 s.374).

İş sağlığı ve güvenliği kavramı insanlık tarihi kadar eskidir. İlk insandan günümüze kadar sürekli bir gelişim ve değişim içerisinde olan iş sağlığı ve güvenliği, en önemli atılımı Dr. Bernardino Ramazzini (1633-1714) ile yapmıştır. Ramazzini uzun yıllar boyunca edindiği deneyim ve gözlemlerini 1700 yılında “De Morbis Artificum Diatriba” adlı kitabında toplamıştır. Sanayi devrimi ile birlikte çok daha fazla üzerinde durulan bir kavrama dönüşmüştür (Üçüncü K. 2016 s.4).

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği kavramı her ne kadar yeni bir kavram gibi görünse de iş sağlığı ve güvenliğinin temelleri, 1865 yılında Ereğli kömür havzalarında çalışan işçilere yönelik olarak çıkarılan Dilaver Paşa Nizamnamesi ve 1869 yılında çıkarılan Maadin (Maden) Nizamnamesine kadar gitmektedir (Üçüncü K. 2016 s.4).

2.1.1.İş Sağlığı ve Güvenliğinde Psikososyal Tehlikeler

Psikososyal tehlikeler, bireylerin psikolojik durumu, sosyal çevresi ve tüm çevresel uyaranlara karşı bireyde oluşan patofizyolojik değişimler arasındaki ilişkinin anlatımında kullanılan bir tanımdır (Akgün 2009 s68).

Psikososyal tehlike, iş sağlığı ve güvenliği alanının son zamanlarda önemi anlaşılan ve üzerinde durulan tehlikeler arasında yer almaktadır (Kaynak). Psikososyal tehlikelerin diğer tehlikelere nazaran yeni olması; bu tehlikelerin neler olduğu, nasıl değerlendirileceği ve nasıl ortadan kaldırılacağı tam olarak bilinmemesi sonucunu da beraberinde getirmektedir.

İş stresi, DSÖ tarafından, “çalışanların işin gereklilikleri, örgütlenmesi ve işyerindeki çalışma koşulları ile ilgili aşırı zorlayıcı durumlarda gösterdikleri psikolojik, duygusal, bilişsel ya da davranışsal tepki biçimi” olarak tanımlanmaktadır. Çalışma ortamından kaynaklanan tehlikelerle sık sık karşılaşma ya da bu tehlikelerin etkisinin uzun süreli ve sürekli olması durumunda stres tepkisi kronik depresyon, kas-iskelet sistemi hastalıkları ya da kardiyovasküler hastalıklar gibi sağlık sorunlarına sebep olabilmektedir. (Houtman, Jettinghoff 2009 s13). Yapılan araştırmalar, yüksek psikososyal beklentinin tükenmişlikle; düşük karar serbestisinin ise depresyon ve kaygı ile ilişkili olduğunu göstermektedir (Vatansever, 2014, s120).

Psikososyal tehlikelerin ortaya çıkmasında; iletişim sorunu, rol karmaşası, tekdüze, tekrarlayıcı iş, yeni nesil iş sözleşmeleri ve iş güvencesinin olmaması, yaşlanan işgücü, işin duygusal yükünün ağır olması, iş ve iş dışı yaşam dengesizliği, izole çalışma, insanların memnuniyeti için çalışma gibi kavramlar etkili olabilir. Ayrıca tehdit, taciz, suistimal, yıldırma gibi tehlikeler de son yıllarda sıklıkla karşılaşılan psikososyal tehlikelerdir. (Vatansever, 2014, s119).

2.2. Mesleki Tükenmişlik Kavramı

2.2.1. Tükenmişlik Sendromunun Tanımı Ve Önemi

Tükenmişlik kavramı neredeyse bütün meslek dallarında vardır . Bu kadar güncelleşmesinden ötürü, tükenmişlik kavramı ile ilgili birçok araştırmacı çalışma yapmış ve bu kavramın önemini vurgulamak istemiştir.

Tükenmişlik kavramı ile ilgili ilk tanımı, Freudenberg 1974 yılında yapmış olup, bu kavramı enerjinin tükenmesi ve kişinin yıpranması olarak görmüştür. Yani Freudenberg, kişilerin aile, iş hayatı, toplum yaşantısı, değerleri ve kurallarına bağlı olarak meydana gelen stres sonucu mücadele güçlerinin ve içsel kaynaklarının tükenmesi sonucu tükenmişlik yaşadıklarını belirtmiştir (Dülger, 2014 s14).

Tükenmişlik olgusu, sosyal bir problem olarak öneminin anlaşılmasıyla birlikte; araştırmacılar tarafından ilgi duyulan bir çalışma konusu olmuştur. En yalın haliyle “Ruhsal ve fiziksel açıdan enerjinin tükenişi” olarak tanımlanan tükenmişliğin “Çalışma ortamıyla bireyin etkileşiminin bir sonucu olduğu” varsayımına yönelik gerçekleştirilen çalışmalar; olgunun hem birey hem de örgütler açısından önemini ortaya koymaktadır (Budak ve diğerleri, 2005 s 95).

Maslach’a göre tükenmişlik “İşi gereği yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli diğer insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda olan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının; yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansması ile oluşan bir sendromdur (Maslach ve Jackson, 1981 s 99). Glicken ve Janka tükenmişliği düşük moral veya iş tatminsizliğine bir tepki olarak görmekten ziyade bunlardan farklı olarak tükenmişliğin klinik olarak gözlenebilen şartlarla ilgili olduğunu ayrıca işle ve diğer faktörlerle ilgili bir durumu anlattığını ifade etmişlerdir (Glicken ve Janka, 1982 s.67). Pines ve Aronson (1988)’a göre tükenmişlik; bir şevk, enerji, idealizm perspektif ve amaç kaybıdır. Sürekli strese, umutsuzluğa, çaresizliğe ve kapana kısılmışlık duygularına neden olan fiziksel, duygusal ve zihinsel bir tükenme durumudur (Çapri, 2006 s 63).

Kristensen ve arkadaşları (2005) tükenmişliği kişisel tükenmişlik, işle ilgili tükenmişlik ve müşteri ile ilgili tükenmişlik olmak üzere üç boyutta tanımlamışlardır. Kişisel tükenmişlik, bireyin deneyimlerinden kaynaklanan fiziksel ve psikolojik bitkinlik derecesi olarak tanımlanırken, işle ilgili tükenmişlik, bireyin işi ile ilgili olarak algıladığı fiziksel ve psikolojik bitkinlik derecesi olarak ifade edilmektedir. Müşteri ile ilgili tükenmişlik ise bireyin işle ilgili müşterilerden kaynaklanan psikolojik ve fiziksel bitkinlik derecesi olarak tanımlanmaktadır (Kristensen vd.,2005 s 197)

2.2.2.Tükenmişlik modelleri

Birçok araştırmacı tükenmişlik sendromu ile ilgili incelemeler yapmış ve kendi bakış açısı doğrultusunda tükenmişlik modellemeleri geliştirmiştir. Bu modeller geliştiricilerinin isimleri ile anılmaktadır. Tükenmişlik sendromu ile ilgili geliştirilen bazı modeller şunlardır;

Freudenberger modeli

Tükenmişliği “mesleki bir tehlike” olarak tanımlayan ilk bilim adamı Freudenberger’dir. Tükenmişlik sendromu; başarısızlık, yıpranma, enerji düşüklüğü ve tatminsizlik nedeni ile meydana gelen, bitkinlik, yorgunluk, baş ağrısı, mide rahatsızlıkları gibi çeşitli fiziksel belirtileri bulunan ve sonuçta bireyin iç kaynaklarında meydana gelen tükenmedir (Günay, 2016 s.54).

Edelwich ve Brodsky modeli

Edelwich ve Brodsky (1980), çalışma ortamında yaptıkları mülakat, gözlem ve edindikleri tecrübelerden yola çıkarak, tükenmişliğin birbirini takip eden, belirli aşamalardan geçen bir süreç sonunda ortaya çıktığına değinmektedir. Edelwich ve Brodsky tükenmişliği; idealistik coşku, durgunluk, engellenme ve duygusuzlaşma (apati) olmak üzere dört aşamada tanımlamıştır (Günay, 2016 s.55).

Chernis modeli

Chernis'e göre tükenmişliğin temelinde stres faktörü vardır. Kişisel beklentilerin kişinin sahip olduğu potansiyelden fazla olduğu durumlarda tükenmişliğin ortaya çıktığını belirtmiştir. Chernis tükenmişliğin iş stresine güdusel, duygusal, tutumsal ve davranışsal tüm değerler toplamına eşdeğer bir durum olduğunu belirtmiştir (Demir, 2010 s. 186).

Meier modeli

Meier (1983)'in tükenmişlik modeli Bandura'nın "öz yeterlilik" modeline dayanmaktadır. Modelin dört boyutu vardır. Bunlar sırasıyla; pekiştirme beklentileri, sonuç beklentileri, yeterli olma beklentileri ve bağlamsal işleme sürecidir. Meier, bu modelde tükenmişlik olgusunun hem bilişsel hem davranışsal yönlerini incelemeyi amaçlamıştır (Demir, 2010 s. 187).

Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli

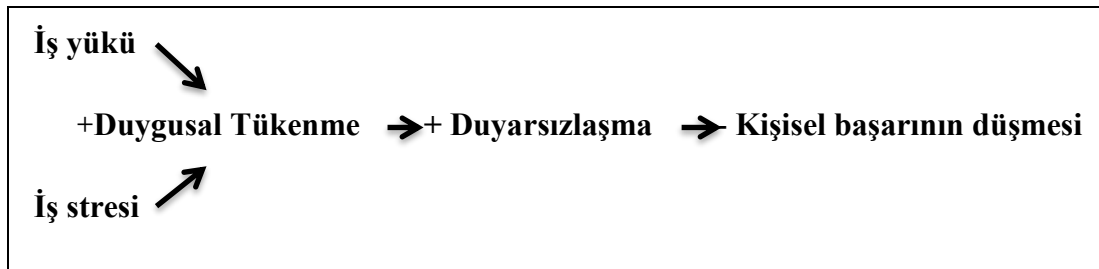
Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli, gözlem ve deneyimlere bağlı ortaya çıkan bir modeldir. Ericson'un kişilik gelişimi kuramını temel alarak geliştirilmiştir. Erken ve orta yetişkinlik süresince gelişimsel açıdan benzer özellikler gösteren dört basamağın detaylı olarak incelenmesi konusunda girişimde bulunan modeldeki birinci basamak; kimlik ve rol, ikinci basamak; yeterlilik, yetersizlik, üçüncü basamak; verimlilik, durgunluk ve dördüncü basamak ise yeniden oluşturma, hayal kırıklığıdır. Her bir basamak, tükenmişliğin oluşumunda etkili olan hayat tarzını yansıtmaktadır (Dalkılıç, 2014 s. 43).

Pines Tükenmişlik Modeli

Pines'e göre tükenmişlik "Bireyleri duygusal anlamda sürekli olarak tüketen ortamların bireyler üzerinde yol açtığı fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik durumu" olarak tanımlanmıştır. Bu modele göre tükenmişlik fiziksel, duygusal ve zihinsel olmak üzere üç boyutta gerçekleşir. Fiziksel boyutunda kişide yorgunluk belirtileri ve halsizlik ortaya çıkar. Duygusal boyutunda ise kişi; umutsuzluk, çaresizlik gibi problemlerle karşı karşıya kalır. Üçüncü aşamada ise kişi zihinsel bitkinlik boyutunda hem kendisine hem yaptığı işe karşı olumsuz tutumlar sergiler (Dalkılıç ve diğerleri, 2014 s. 44).

Maslach Tükenmişlik Modeli

Bu model günümüzde en fazla kabul gören ve kullanılan tükenmişlik modelidir. Maslach ve Jackson tükenmişliği; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarının azalması olmak üzere üç boyutta tanımlamışlardır (Maslach ve Jackson, 1981 s. 99).



Şekil 2. 1 Maslach tükenmişlik modeli aşamaları

Duygusal tükenme:

Tükenmişliğin öteki boyutlarına göre gözlemlenebilen ve daha çok incelenen, üzerinde daha çok durulan boyutudur. Tükenmişliğin temel taşı olarak değerlendirilir. Duygusal kaynaklardaki enerjinin tükenmesi ve boşalmasıdır. Hizmet sunumuna bağlı etmenler veya öteki etmenlerden kaynaklanan strese karşı gösterilen ilk tepkidir. Kişi bu durumda, bu sendromun stres boyutunu yaşayıp kendisini hem duygusal hem fiziksel olarak aşırı yorgun ve tükenmiş hisseder. Kişi işine odaklanamamakla birlikte; işine ve çalışma arkadaşlarına karşı eskisi kadar sorumluluk hissetmeyip iş verimi düşmektedir. Çalışanların aşırı iş yükü duygusal olarak tükendiklerini hissetmelerine neden olabilmektedir (Izgar H. 2001 s.7). Bu durum başka bir deyişle, kişinin işinde aşırı yüklenmiş olma duygularını tanımlar ve enerji eksikliği ile bireyin duygusal kaynaklarının bittiği hissine kapılması biçiminde ortaya çıkar. Duygusal tükenmişlik yaşayan kişiler dinlenmek, gevşemek, kendilerine gelmek için bile yorgun ve mecalsiz olduklarını hissedebilmektedir. Tükenmişlik yaşayan bireyler, sabah uyandıklarında bile iş sonrası gibi yorgun olduklarını, başka insanlara hizmet sunacak enerjilerinin olmadığını ifade eder. Ayrıca işlerine yeterince konsantre olamadıklarını, hizmet verilenlere eskisi gibi sorumlu davranmadıklarını söylerler. Bu durum kişide öfke ve gerilime sebep olur (Dülger, 2014 s.10).

Duyarsızlaşma:

Tükenmişliğin kişiler arası boyutudur. Hizmet verenin hizmet sunduğu kişilere karşı ilgisiz, alaycı cevaplar verme ve duygusuz davranması şeklinde görülebilir. Çalışanın hizmeti sunduğu bireyler ya da örgütündeki arkadaş ve amirleri ile arasına mesafe koymasındır. Çalışan bu şekilde hizmet sunumundaki herkesin isteklerini yerine getirme zorunluluğunu ortadan kaldırarak rahatlama sağlamaktadır. Duyarsızlaşma, duygusal tükenmeye verilen ilk tepkidir. Bireyde duyarsızlaşma başladığında hizmet sunumunda öteki bireylerden uzak durma ve işlerinden kopma, soğuk davranma, iletişimsizlik gibi durumlar yaşar. Duyarsızlaşma yaşayan birey işteki katılımını en alt seviyeye indirerek ideallerinden bile vazgeçmektedir. Duyarsızlaşmanın başlıca belirtileri soğuk ifade tarzları, daha alaycı konuşma üslubu daha uzun süreli molalar ve işten uzaklaşmalardır. Duyarsızlaşma çalışanın karşılaştığı hayal kırıklıkları sonucu ve duygusal tükenmeye karşı meydana getirdiği savunma mekanizmadır, ruhsal dengelenmedir. Birey burada artık iş arkadaşlarına, amirlerine ve hizmet sunumu yaptığı bireylere sözel ve davranışsal birtakım tepkiler vermeye başlamıştır (Dülger, 2014 s. 11).

Kişisel Başarıda Düşme Hissi:

Bu kavram “kişinin kendisini olumsuz değerlendirme eğiliminde olmasını ifade etmektedir (Maslach, 2003 s.190). Kişisel başarıda düşme hissedenden birey kendisini yetersiz hisseder, yetkin bir birey olmadığını düşünür, motivasyonunda da düşme yaşar. Bu boyutta birey kendisine ilişkin değerlendirmelerinde genel bir olumsuzluk hisseder, işinde ilerleme kaydetmediğini, hatta gerilediğini, harcadığı çabanın bir işe yaramadığını ve çevresinde bir fark yaratmadığını düşünür (Maslach ve diğ.2001 s. 403).

Bireylerin kendileri ile ilgili değerlendirmelerinin olumsuz bir nitelik kazanmasının sonucu olarak, işinde ve işi gereği karşılaştığı kişilerle ilişkilerinde başarı ve yeterlilik duygularında azalma görülür. İşinde ilerleme kaydedemediğini, hatta gerilediğini düşünen bu kişiler kendilerini suçlu hisseder. Birey artık kendini değersiz ve yetersiz görüp negatif düşüncelerle kendisini başarısız görüp suçlamaya başlar (Dülger., 2014 s. 18)

2.2.3. Öğretmenlerde Tükenmişlik sendromu

Öğretmenlik, bireylere bilgi ve beceri kazandırmanın yanı sıra bireyin toplumsal özelliklerini ve kişisel gelişimini artırmayı amaçlayan meslek dalıdır. Öğretmenlerin verdiği bilgiler dışında davranışları, tutumları, sınıftaki hal ve hareketleri öğrencilere doğrudan yansıyan ve öğrenme sürecini etkileyen en önemli faktörlerden birisidir. Öğretmenlerin mesleklerinde istenilen performansı gösterebilmesi, psikolojik açıdan kendilerini iyi hissetmesiyle mümkün olabilir. Özellikle mesleği icra ederken karşılaştıkları en önemli sorunların başında aşırı tükenmişlikleri gelmektedir

Akçamete ve diğerlerine göre (2001) öğretmenlik, alan ve meslek bilgisinin yanı sıra, özveri, hoşgörü, sürekli kendini yenileme, mesleği severek yerine getirme gibi özellikleri de gerektiren bir meslektir. Bununla birlikte öğretmenlik mesleği, çok fazla insanla muhatap olma, fazla çalışma yükü ve aşırı sorumluluk gibi stres kaynaklarından dolayı özellikle öğretmenlerin psikolojik yönde olumsuz etkilenebilmesi muhtemel riskli bir meslektir. Bu sorunlar öğrenme açısından çok önemli olan öğretmenin öğretme aşamasında isteksiz olmaması, öğrencilerle yeterince diyalog kurmaması, akıcı ve etkili bir dil kullanmaması gibi olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Öğretmenlerde, bu tür enerji kaybı veya aşırı iş yükü sonucu ruhsal ve fiziksel enerji azalması durumu “tükenmişlik” olarak karşımıza tanımlanmaktadır.

Cemaloğlu ve Şahin (2007), yapmış oldukları çalışmada öğretmenliği “eğitim ortamında kişilerin etkisinde kaldıkları özgün ve yoğun stres yaratan durumlar sebebiyle, bireylerin özellikle ruhsal sağlıklarının ve buna bağlı olarak da çalışma yaşamlarının kötü yönde etkilenmesinde önemli oranda risk taşıyan bir meslek” olarak tanımlamışlardır. Öğretmenler çalıştıkları okullarda mesleki zorlukların yanı sıra duygusal ve davranışsal bozukluğu olan öğrencileriyle de ilgilenmek onların sorunlarını çözmeye çalışmaktadır. Bu da kimi zaman öğretmenlerin içinden çıkamayacağı sonuçlar doğurmakta ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeyini artırmaktadır. (Cemaloğlu ve Şahin 2007 s 466)

Öğretmenlerde Tükenmişlik sendromuna neden olan faktörler

Öğretmenlik mesleği tükenmişliğe sebep olabilecek pek sorun yaşamaktadır. Bunlardan bazıları şunlardır;

- Öğretmen yetiştiren üniversite bölümlerinin eğitim seviyesinin yetersiz olması, buralardan mezun olan öğretmenlerin çalışma hayatına başladıklarında ciddi bocalamalar yaşamalarına ve başaramayacağım hissi yaşamalarına sebep olmaktadır
- Öğretmenlerin atanma soruları yaşamaları, atanabilmek için uzun yıllar beklemeleri ve bu zaman zarfında üniversitede aldıkları eğitimin unutulmasına, öğretmenlerin kendilerine olan güvenin sarsılmasına neden olmaktadır.
- Öğretmenlik mesleğinin kadrolu öğretmenlik, sözleşmeli öğretmenlik ve ücretli öğretmenlik ayırımına tabi tutulmaları özellikle sözleşmeli öğretmenlerin kadro beklentileri ve tayin haklarının olmaması kendi mesleklerine konsantre olmalarını engellemektedir. Ücretli öğretmenler ise normal bir öğretmenden çok daha az maaş alması ve sene sonunda tekrar işsiz kalacağını bilmesi ücretli öğretmenlerin gelecek kaygısı yaşamalarına sebep olmaktadır.
- Öğretmenlerin mesleklerini severek yapmaması çalışma ortamında yeterince verimli çalışmasına engel olmaktadır buda mesleki tükenmişlik seviyesinin yükselmesine sebep olmaktadır.
- Kanunlarda öğretmenlerin korunması ile ilgili yeterli düzenleme olmaması, öğretmenlerin öğrenciler ve veliler tarafından sözlü ve fiili saldırılarda bulunmasına sebep olması.
- İdarenin öğretmenlerin ders anlatma şekline müdahale etmesi, öğretmenlerin yeterli mesleki özgürlüğe sahip olamaması.

2.3. İş Doyumu Kavramı

2.3.1. İş Doyumu Tanımı ve Önemi

İş doyumu, bireyin işine karşı gösterdiği genel tutum ve davranışlarıdır. Yani iş tatmini, çalışanın işi ile ilgili olarak duyduğu iç huzuru ve rahatlığını gösteren bir olgudur. İşe karşı tutumun olumlu haline “İş Tatmini” denir. Çalışan kişi işine verdiği emeğin karşılığı olarak beklentilerini karşılamak ve kişisel iç dünyasına uygun bir ortamda çalışmak ister. Çalışanın beklentileri ile elde ettikleri arasında bir uyum olduğu ölçüde iş tatmini artar (Üçüncü K. 2016 s.11).

İş doyumu kavramı, ilk defa 1920’li yıllarda incelenmeye başlanmış, ancak konunun önemi 1940’lı yıllarda tam olarak anlaşılmıştır. Çalışma yaşamı, çalışanlara işle ilgili deneyimler kazandırmasının yanında, her iş gününde yaşanan çeşitli duyguların birikimine de neden olmaktadır. Bu deneyimler sonucunda kişinin işe yönelik zihinsel ve duygusal olarak bir tutumu oluşmaktadır. İşe yönelik olumsuz birikimlerin söz konusu olması durumunda işinden ve işyerinden memnun olmayan mutsuz çalışanlar olmaktadır. Gerçekte istenilen ve hedeflenen ise, çalışanların yaptıkları işten ve işe ilişkin koşullardan memnun olmaları ve sonuçta işle ilgili bir doyuma ulaşmalarıdır. Bir kişinin iş doyumu, işle ilgili birçok faktörden etkilenerek oluşmaktadır. İş ile ilgili faktörleri değerlendirme ve işe ilişkin bir tutum geliştirme ise tamamı ile kişinin kendisiyle ilgilidir. Bu nedenle aynı işyerinde çalışan iki kişiden biri iş doyumu hissederken, diğerinin işi ile ilgili doyumsuzluk yaşaması söz konusu olabilmektedir (Eğinli 2009 s. 36).

İş doyumu üzerine pek çok inceleme ve tanımlama yapılmıştır: Barutçugil iş doyumunu “bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü veya örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygu” olarak açıklamaktadır (Barutçugil, 2004 s 389).

Bullock'e göre iş doyumu işle bağlantılı çok sayıda arzu edilen ve edilmeyen deneyimlerin bütünü ve dengelenmesinden sonuçlanan bir tutum olarak göz önüne alınır (Çalışkan, 2005 s.11).

Eren ise; iş doyumu, işten elde edilen maddi çıkarlar ile işçinin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı bir mutluluk olarak tanımlar (Eren, 2001 s.63).

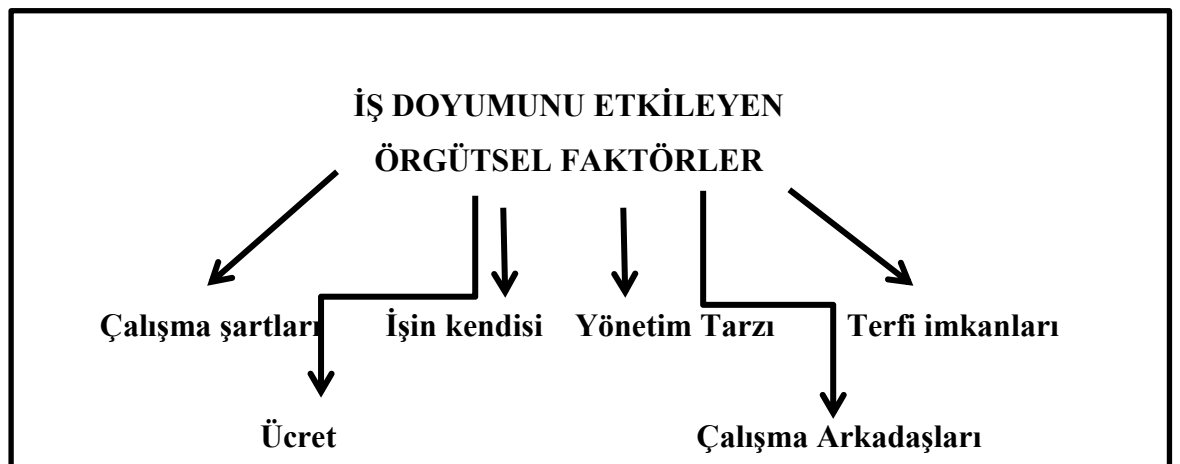
Herzberg iş doyumuna ilişkin gerçekleştirdiği araştırmalar sonucunda iş doyumunu ve iş doyumsuzluğu kavramlarının birbirlerinin zıddı kavramlar olmadığını açıklamaktadır. Buna bağlı olarak geliştirdiği ‘Çift Etmen Kuramı’nda Herzberg iş doyumunu belirleyen iki temel faktör olduğunu, bunlardan başarı, takdir gibi unsurların iş doyumuna yol açtığını, ancak bu unsurların olmaması durumunda ise iş doyumsuzluğunun ortaya çıkmadığını açıklamaktadır. Bununla birlikte, çalışma koşullarının kötü olması, ücretin düşük olması vb. olumsuzlukların olması durumunda iş doyumsuzluğunun ortaya çıkması söz konusu iken, bu olumsuzlukların düzeltilmesi sonucunda iş doyumunun ortaya çıkmadığını ifade etmektedir (Eğinli A. 2009 s.37).

Tüm bu açıklamalara bakılarak sonuç olarak iş doyumunu kavramı kişinin işine karşı duyduğu memnuniyet ya da pozitif düşünceler olarak değerlendirilebilir. Kişilerin işine karşı hisleri ve düşünceleri birbiriyle doğru orantılı hareket eden ve birbirinden ayrılmayan olgularıdır kişinin işine karşı olumlu hisler beslemesi onun işi hakkında da olumlu düşünmesine sebep olabilir. Örneğin öğrencileriyle ikili ilişkileri fazla olan bir öğretmen mesleğinin kendini tatmin ettiğini düşünürken, okulda huzursuz olan bir diğer öğretmen işinin kendisini tatmin etmediğini düşünebilir.

2.3.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler kabaca örgütsel ve bireysel olmak üzere iki ana başlık altında toplanabilir.

A- Örgütsel Faktörler:



Şekil 2. 2 İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler

Çalışma Ortamı Şartları

Çalışma ortamının temizliği, düzeni, aydınlatması, havalandırması güvenliği, ergonomik olması gibi özellikler çalışanların yaptıkları işten duydukları tatmini artırıcı özelliklerdir. Bu özelliklere sahip iş yerlerinde çalışan çalışanlar yaptıkları işten daha çok keyif almakta motivasyon düzeyleri artmakta ve ruhsal fiziksel açıdan daha az yorulmaktadırlar. Böylelikle de işten duyulan memnuniyet artmaktadır

İşin Kendisi

Çalışanlar yapmış oldukları işlerin toplumsal algılanışı, ve saygınlığı bakımından tatminkar bir statüde iseler, yaptıkları işten duydukları memnuniyetleri de yüksek olmaktadır. Bunula birlikte yaptıkları işin fiziksel güç gerektirmesi, tek başına çalışma, çalışma süresinin fazlalığı gibi faktörler ise işe duyulan memnuniyeti azaltmakta ve iş doyumsuzluğu oluşturmaktadır.

Ücret

İnsanların bir işte çalışmasının temel nedeni iyi bir gelir elde etmek ve yaşam standartlarını yükseltmek olduğu düşünüldüğünde mesleki doyumu artıran faktörler arasında şüphesiz ücret en üst sıralarda yer almaktadır. Ücret yapılan işlerde en önemli motivasyon kaynaklarından birisi olup ücret arttıkça buna paralel olarak iş doyumu da artmaktadır.

Yönetim Tarzı

Yöneticilerin çalışanlarla olan iletişimleri onlara karşı tutumları işe duyulan memnuniyeti artıran faktörlerden biridir. Çalışanların başarılarının ödüllendirilmesi, ihtiyaçlarının giderilmesi, işle ilgili sorunların çözümünde adil davranılması iş doyumunu artıran sebeplerdendir.

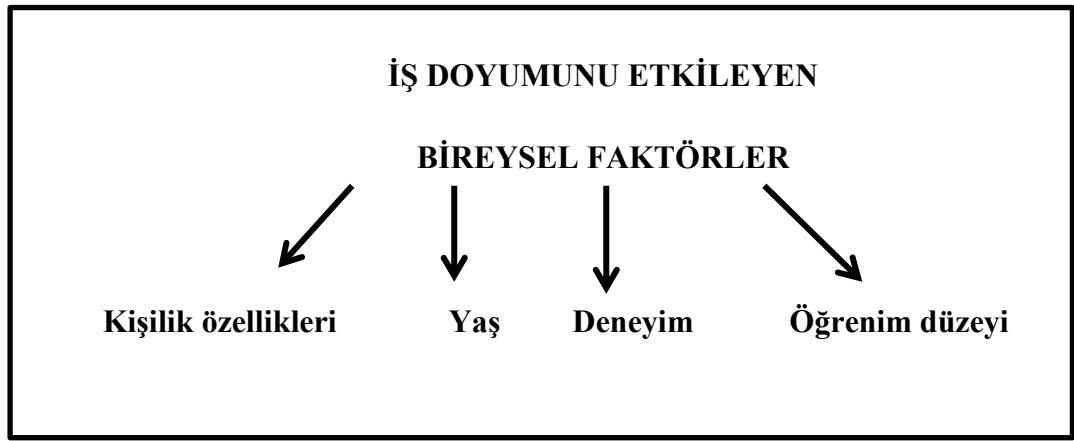
Terfi İmkânları

Terfi imkânı olan işler, çalışanların hedefler belirlemelerine bu doğrultuda işine daha fazla özen göstermelerine ve daha azimli çalışmalarına sebep olur. Görevde yükselmelerin liyakat esas alınarak yapılması çalışanların iş doyumunu artırmaktadır.

Çalışma Arkadaşları

Çalışanların iş doyumunu artıran faktörlerden biri de çalışma ortamında geliştirdikleri arkadaşlık ilişkileridir. Gün boyu aynı ortamda çalıştıkları insanlarla iyi ilişkiler kurmaları iş yerinde geçirdikleri zamanın daha kaliteli olmasını sağlar. Buda çalışanın yaptığı işten daha çok memnun olmasını sağlar dolayısıyla da çalışanın mesleki doyumunu yükselmiş olur.

B- Bireysel Faktörler



Şekil 2. 3 İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler

Kişilik özellikleri

Çalışanların iş doyumunu yüksek olması için sahip oldukları karakteristik özellikleri ve yaptıkları uyumlu olması gerekmektedir. Öğretmenlik gibi sabır ve sağduyu gerektiren bir meslekte sabırsız birinin çalışması kişinin bu meslekten ciddi tatminsizlik duymasına sebep olur.

Yaş

İş doyumunu ile ilgili olarak yapılan araştırmalar incelendiğinde genel olarak yaşın artmasıyla mesleki doyumunda arttığı görülmektedir. Çalışanların yaşlarının ilerlemesiyle mesleki deneyimlerinin artması, hayatlarının belirli bir dengeye oturması, gençliğin vermiş olduğu hırs daha fazlasına sahip olma hissinin azalması çalışanlarda mesleki iş doyumunun artmasına sebep olmaktadır

Deneyim

Çalışanların yaptıkları işlerde belirli bir süre çalıştıktan sonra yaptıkları işler psiko-motor özellik kazanmakta çalışanlar daha rahat daha pratik daha seri çalışmakta buda çalışan memnuniyetinin artırmaktadır. Bunun yanı sıra tecrübe arttıkça çalışanların olaylara olan bakış açısı da değişmekte daha mantıksal daha sağduyulu bir tavır sergilemektedirler. Buda işe duyulan memnuniyeti artıran özelliklerden biridir.

Öğrenim Düzeyi

Çalışanların öğrenim düzeyi yükseldikçe sahip oldukları mesleklerde yükseldiği için öğrenim düzeyi yüksek olan çalışanların memnuniyet düzeyi daha yüksektir. Bununla birlikte öğrenim seviyesi yüksek olup yaptıkları işler öğrenim seviyesiyle orantılı olmayan çalışanlar da ise iş memnuniyetsizliği ortaya çıkar.

1.3.3. İş Doyumu İle İlgili Kuramlar

İş tatmini önemli bir konu olması ve bütün meslek dallarını ilgilendirmesi sebebiyle iş doyumu üzerine peç çok araştırmacı araştırmalar yapmıştır. Bunun sonucunda birçok iş doyum modeli ve iş doyum kuramı ortaya çıkmıştır. Günümüzde en çok ilgi gören başlıca kuramlar şunlardır

Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı:

Maslow tarafından geliştirilen bu kuram birbirini takip eden beş temel aşamadan oluşmaktadır. Maslow bu teorisini tabanı geniş bir piramit olarak somutlaştırmıştır. Piramidin en altında yemek yeme, nefes almak, cinsellik gibi fizyolojik ihtiyaçlar yer alır. Bu özellikleri sağlanan birey bir üst aşamaya yani güvenlik ihtiyacı aşamasına geçer. Bu aşamada sağlık, barınma, iş güvenliği gibi ihtiyaçlara gereksinim duyar. Bir sonraki aşama ise sevgi ve ait olma ihtiyacı aşamasıdır. Bu aşamada ilk iki aşamayı tamamlayan bireyler sevilme ihtiyacına gereksinim duyarlar. Maslow bu ilk üç aşamayı temel ihtiyaçlar olarak tanımlamaktadır. Temel ihtiyaçlarını tamamlayan birey dördüncü aşamada prestij, başarı duygusu ve estetik kaygılar gibi ihtiyaçlarını giderme eğiliminde olur. Son aşamada ise birey kendini gerçekleştirir. Yani fiziksel, bilişsel ve ruhsal açıdan mükemmelliğe ulaşır.

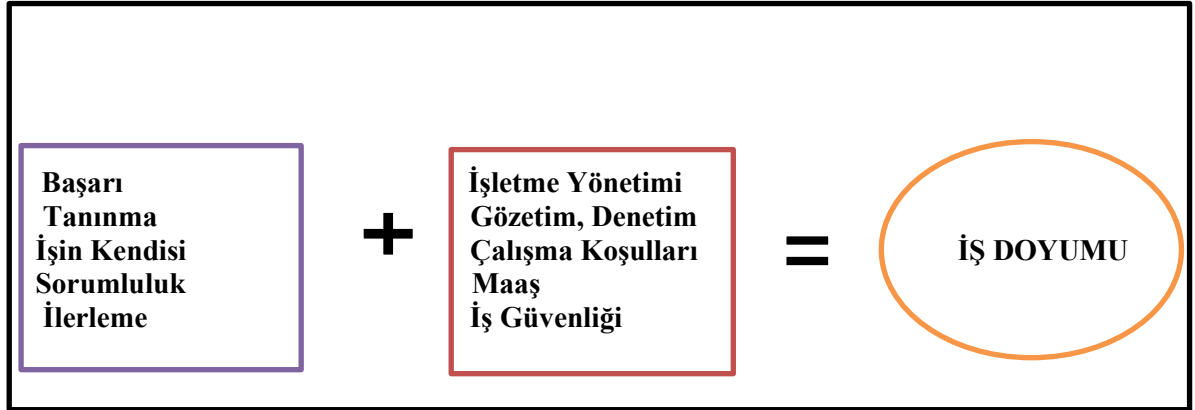
Herzberg'in Çift Faktör Kuramı:

Çift Faktör Kuramı, Frederick Herzberg tarafından 1950'li yıllarda geliştirilmiştir. Maslow gibi Herzbergde ihtiyaçlardan yola çıkarak kuramını geliştirmiştir ancak Maslow tüm insanları kapsayacak şekilde çıkarımlarda bulunurken Herzberg çalışanları kapsayacak şekilde değerlendirmelerde bulunmuştur. Herzberg iş doyumunu artıran faktörleri durumları iki grupta toplamıştır.

Motivasyon faktörleri; başarı tanınma, takdir edilme, ilerleme, yükselme vs. faktörlerdir.

Hijyen faktörleri; işletme politikası ve yönetimi, çalışma koşulları, ücret düzeyi, özel yaşamdaki mutluluk düzeyi, alt üst arasındaki ilişkiler vs. faktörlerdir (Aktan 2011 s.399).

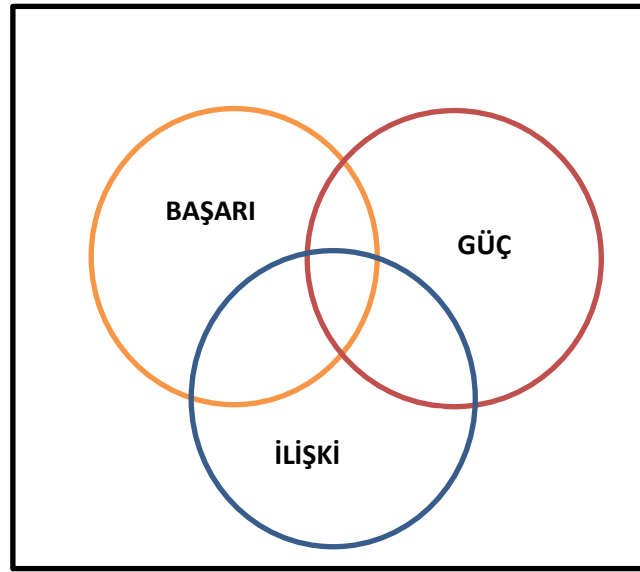
Herzberge göre bireyde iş doyumunun yüksek olması bu iki faktörün birlikte sunulmasına bağlıdır. Motivasyon faktörleri olmadan hijyen faktörleri tek başına çalışanın iş doyumuna erişmesini sağlamayacağı gibi iş doyumunda azalmaya da sebep olabilir.



Şekil 2. 4 Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

McClelland'in Başarma İhtiyacı Kuramı

McClelland başarma ihtiyacı kuramını başarı, ilişki ve güç olmak üzere üç başlık altında toplamıştır. İş doyumunun sağlanmasını bu üç temel unsura dayandırmaktadır (Akkan 2011 s.401). İş doyumunun sağlanması için bu üç temel gereksinim sağlanmalıdır. Başarma ihtiyacı insanları girişimciliğe ve örgütsel başarıya götürecektir.



Şekil 2. 5 McClelland'in Başarma İhtiyacı Kuramı

Vroom'un Beklenti Kuramı

Vroom'un Beklenti Kuramı diğer teorilerin çeşitli parçalarını bira araya getiren bir özellik göstermektedir. Maslow'un ve Herzberg'in teorilerinin her ikisinde de gereksinimler üzerinde durulmuş fakat iş doyumunun sonuçları ve performans arası ilişkiler üzerinde durulmamıştır. Victor H. Vroom'un geliştirmiş olduğu bu teoride bu iki özelliğe değinilmiştir (Sezgin 2010 s.45).

Vroom, bireyin belli bir iş için çaba göstermesini iki nedene bağlamıştır, bunlar valens ve bekleyiştir. Valens yani çekicilik, bireyin ödülü arzulama derecesini ifade eder. Beklenti ise bireyin belli bir gayret göstermesi sonucunda belirli bir ödüllendirme olacağına ilişkin inancıdır (Sezgin 2010 s.45).

Çalışanın sonuç için istekli olması işin bitmesi için daha fazla çaba harcamasına ve daha motive çalışmasına sebep olacaktır buda çalışanın iş doyumunu artıracaktır.

Adams'ın Eşitlik Kuramı

Stacy Adams tarafından 1965 yılında geliştirilen bu teoriye göre çalışanların iş yerindeki performanslarının artması ve iş doyumunun yükselmesi çalıştıkları iş yerindeki adalet anlayışıyla ilgilidir.

Bu kuram dört aşamadan oluşur; birey, bireyin karşılaştırma yaptığı kişi(ler), girdi ve çıktı diye sınıflandırılır. Girdiler, kişinin sahip olduğu beceri, eğitim, deneyim ve çaba gibi etmenlerdir. Çıktılar ise, ücret, tanınma ve sosyal haklar gibi bireyin işten elde ettiği kazanımlardır. Bireyler kendi sahip oldukları ile diğerlerini girdiler ve çıktılar yönünden karşılaştırır (Yüksel 2000 s.145).

Çalışanlar yaptıkları iş karşısında elde ettikleri kazanımları benzer işi yaptıkları arkadaşlarıyla kıyaslama eğilimindedirler. Bu karşılaştırma sonucunda elde edilen sonuç iş arkadaşlarıyla aynı ise bu işyerinde eşitlik olduğu algısı oluşur. Eğer elde edilen sonuç arkadaşlarından daha azsa bu negatif eşitlik, fazla ise pozitif eşitlik oluşur (Ceyhan 2002 s.87).

2.4.Tükenmişlik ve İş Doyumu Arasındaki İlişki

Yapılan çalışmalarda daha çok tükenmişlik alt boyutları ile iş doyum düzeyinin incelendiğini görmekteyiz. Genel olarak mesleki tükenmişlik ve iş doyum arasında negatif yönlü bir ilişki oluştuğunu söylemek mümkündür. İş doyumunun artıran çalışma ortamı özellikleri (temizlik, düzen, yeterli aydınlatma, temiz hava) işverenin yaklaşımı, işyerindeki eşitlik ve adalet ortamı, kişinin başarılarının ödüllendirilmesi gibi sebepler mesleki tükenmişliği azaltan sebepler olarak karşımıza çıkmaktadır. Mesleki tükenmişlik ve iş doyum arasındaki ilişkiyi açıklayan bazı çalışmalar aşağıda verilmiştir.

Avşaroğlu (2005), teknik öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve iş doyumlarının bazı değişkenlere göre önemli fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Konya Merkez’de görev yapan 173 öğretmende bir araştırma yapmıştır. Öğretmenlerin iş doyum düzeyi arttıkça mesleki tükenmişlik düzeyinin azaldığını tespit etmiştir (Avşaroğlu 2005 s.26).

Gençay (2007) beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumlarını incelenmiş ve tükenmişlikle iş doyumunun yaş ve cinsiyete göre artış veya azalış göstermediği, ancak ücret boyutunun iş doyumuna olumlu etki ettiğini tespit etmiştir. İş doyumunun azalmasında günlük çalışma saatlerinin fazla olmasının etkili olduğunu, bunun da beden eğitimi öğretmenlerinde tükenmişliği artırdığını belirlemiştir. Buradan yola çıkarak, beden eğitimi öğretmenlerinde mesleki tükenmişliğin artmasının, iş doyumunu azalttığını tespit edilmiştir (Gençay, 2007, s.64).

Macaristan’da sağlık çalışanları üzerine yapılan bir araştırmada iş doyumunun, mesleki tükenmişlik alt boyutlarıyla güçlü bir şekilde ilişkili olduğu belirtilmiş, buna bağlı olarak iş doyum düzeyi azalırken, tükenmişliğin alt boyutu olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın arttığı belirlenmiştir (Piko 2006 s. 314).

Mehmet Ali Kurçer’in (2005) 135 hekimin katılımıyla yapmış olduğu mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin ölçümü çalışmasında medeni durumun iş doyumuna ve mesleki tükenmişliğe etkisinin bulunmadığı belirlenmiştir. Çalışmada medeni durumun tükenmişliğin alt boyutlarında etkili olduğu, bekar olanların tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Kurçer 2005 s.14).

Gençer (2002), Bursa’nın İnegöl ilçesinde 382 öğretmen üzerinde yapmış olduğu çalışmada iş doyumunu ve tükenmişlik alt boyutları arasında negatif yönlü önemli bir ilişki tespit etmiştir. Bu bağlamda iş doyumunu arttıkça mesleki tükenmişlik azalmakta, iş doyumunu azaldıkça mesleki tükenmişlik artmaktadır sonucuna ulaşmıştır (Gençer 2002 s.85).

2.5.Öğretmenlik Mesleğinde Tükenmişlik ve İş Doyumu

Öğretmenlik milletlerin kaderini belirleyen en temel meslek dalıdır. Ülkelerin geleceklerini şekillendiren, ihtiyaç duyduğu eğitilmiş kalifiye insan gücünü yetiştiren ve toplum mimarlığı yapan öğretmenlerin huzurlu ve verimli çalışabilmeleri için gerekli düzenlemelerin yapılması ve buna engel teşkil eden unsurların ortadan kaldırılması gerekmektedir. Geleceğin nitelikli insan gücünü yetiştiren ve yetiştirdiği bu insanların toplumda başarılı bireyler olmasının temelinde bu insan gücünü yetiştiren öğretmenlerin iş doyum seviyesinin yükseltilmesine bağlıdır. Öğretmenlik mesleğinde öğretmenlerin vermiş olduğu eğitimin kalitesinin yükseltilmesi ancak iş

doyumsuzluğunun bireysel ve örgütsel nedenlerinin belirlenmesi ve gerekli önlemlerin alınmasıyla sağlanabilir.

Yapmış olduğumuz literatür taramasında öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve iş doyum seviyeleri arasında ilişki ile ilgili pek çok çalışmayla karşılaşmıştır. Tunacan ve Çetin (2009) yapmış oldukları çalışmada; öğretmenin işinden duyduğu doyum düzeyi yükseldikçe, güdülenme ve performans, eğitimin kalitesi ve veriminin arttığını belirtmişlerdir. Ayrıca Gençay (2007) öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyum ve kişilik adlı çalışmasında; öğretmenlerin iş doyum seviyeleri arttıkça mesleki tükenmişlik düzeylerinin azaldığı, mesleki tükenmişlik düzeyleri arttıkça da iş doyum seviyesi azaldığını belirtmiştir.

Sonuç olarak her meslekte olduğu gibi öğretmenlik mesleğinde de iş memnuniyeti olmayan öğretmenlerin psikolojik ve fiziksel yıpranmalara daha fazla maruz kaldığı ve yaptıkları işteki verimin azaldığı söylenebilir. Mesleki tükenmişlik düzeyleri yüksek olan öğretmenlerin öğrencilere olan tutumları değişmekte yaptıkları işten memnun olmadıkları için okulda geçirdikleri süre öğretmenlere külfet gibi gelmektedir. Buda öğrencilerin yeterli eğitimi alamamasına gelecek yaşantılarında hedeflenen seviyelere ulaşamamasına sebep olmaktadır.

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın tipi, evreni ve örnekleme, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve çözümlenmesi ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

3.1 Araştırmanın Tipi

Araştırma Gümüşhane ili Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı devlet okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, mezun olduğu okul gibi faktörlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinde önemli bir farklılaşma olup olmadığını incelemeye yönelik kesitsel bir çalışmadır.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırma 2017-2018 eğitim öğretim yılında Gümüşhane İl Milli Eğitim kurumuna bağlı devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinden oluşmaktadır. Evren olarak bu ilin seçilmesinin sebebi araştırmacının bu ilde ikamet ediyor olmasıdır.

MEB’ de kayıtlı Gümüşhane ilinde görev yapan toplam 360 sınıf öğretmeni çalışmaktadır. Bu öğretmenler ağırlıklı olarak merkez ilçe ve Kelkit ilçesinde görev yapmaktadır.

Tablo 3. 1 Gümüşhane ilindeki öğretmenlerin ilçelere dağılımı

Görev yeri	Çalışan sayısı
Merkez ilçe	124
Kelkit	109
Kürtün	44
Şiran	40
Torul	32
Köse	11

Bu araştırma kabul edilme kriterlerine uyan 197 sınıf öğretmeni üzerinde anket çalışması yöntemiyle yapılmıştır ancak 10 öğretmen eksik ya da hatalı işaretleme yaptıkları için çalışmaya dahil edilmemiştir. Araştırmanın evrenini Gümüşhane İlinde çalışmakta olan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır (Milli Eğitim Müdürlüğünden alınan bilgiye göre 360 kişi). Örneklem beklenen sıklık %50, %5 sapma, %5 tip 1 hata, desen etkisi=1, %10 fire payı olarak kabul edilerek Open Epi ver. 3.01 ile hesaplanmıştır. Örneklemi tamamlamak için tüm ilçe merkezlerine ulaşılmıştır. Veri toplama süresinde iklim şartları ve ulaşım imkanları nedeniyle köy okullarına gidilememiştir.

3.3. İzinler ve Etik Konular

Öncelikli olarak konu ile ilgili Gümüşhane ili milli eğitim müdürlüğüne ve Gümüşhane valiliğine bilgilendirme yapılmış ve yazılı izin alınmıştır. Karadeniz Teknik Üniversitesi Tıp Fakültesinden etik kurul onayı alınarak çalışmaya başlanmıştır (EK 4.).

Sonrasında öğretmenlere ölçekle ilgili gerekli bilgilendirmeler anketler uygulanmadan önce sözlü olarak yapılmış ve öğretmenler tarafından ölçek doldurulması istenmiştir. Anlaşılmayan hususlar birebir araştırmacı tarafından detaylı bir şekilde açıklanmıştır. Ölçek katılımcı öğretmenlere 2018 yılı Şubat, Mart ve Nisan ayları içerisinde uygulanmıştır.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmanın temel veri toplama aracı: sosyo-demografik özellikler ve çalışma özellikleri formu (EK 1), Maslach Tükenmişlik Ölçeği (EK 2.) ve Minnesota İş Tatmin Ölçeğinden oluşan bir anket oluşturulmuş ve bu anket güvenilirliği artırmak için kapalı zarfta katılımcılara teslim edilmiştir. (Ek 3.). Sosyo-demografik özellikler ve çalışma özellikleri formuna anketin ilk sayfasında yer verilmiş ve burada katılımcılara, sosyo-demografik özellikler ile ilgili 15, çalışma özellikleri ile ilgili ise 10 soru sorulmuştur. İkinci sayfada Maslach tükenmişlik formu, üçüncü sayfada ise Minnesota ölçeği sunulmuştur.

3.4.1. Maslach Tükenmişlik Araştırmaları ve Ölçeği

Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Maslach'ın adıyla literatüre geçen Tükenmişlik Envanteri yedi dereceli Likert tipi bir ölçek olan bu ölçme aracı toplam 22 madde ve üç alt ölçekten oluşmaktadır. Bu alt ölçeklerden duygusal tükenme [emotional exhaustion, EE] alt ölçeği, 9 maddeden, duyarsızlaşma [depersonalizasyon, DP] alt ölçeği 5 maddeden ve kişisel başarısızlık [personal accomplishment, PA] alt ölçeği de, toplam sekiz maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri “1 hiçbir zaman” ve “7 her zaman” biçiminde puanlanmaktadır. Ergin (1992) tarafından Türkçe'ye çevrilen envanterde bazı değişikliklere gidilerek özgün formunda yedi dereceli olan cevap seçeneklerinin “0 hiçbir zaman”, “4 her zaman” olarak ölçeğin beş dereceli olarak düzenlenmesine karar verilmiş ve eğitici formunda da bu beş dereceli olan hali kullanılmaktadır. Tükenmişliğin yüksekliği duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerindeki yüksek puanı, kişisel başarı, alt ölçeğindeki düşük puanı yansıtmaktadır. Orta düzeyde tükenmişlik, her üç alt ölçek için de orta düzey puanları yansıtırken, düşük düzeyi duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerindeki düşük ve “kişisel başarı” alt ölçeğindeki yüksek puanlar yansıtmaktadır. Puanlamada, her bir kişi için üç ayrı tükenmişlik puanı hesaplanmaktadır.

Maslach Tükenmişlik modeli, “Çok Boyutlu Tükenmişlik Modeli” ya da “Üç Boyutlu Tükenmişlik Modeli” olarak da tanımlanır. Bu modele göre tükenmişlik; “Yaygın olarak insanlarla yüz yüze çalışan mesleklerde bireylerin, duygusal yönden kendilerini tükenmiş hissetmeleri, işleri gereği karşılaştıkları insanlara karşı duyarsızlaşmaları ve kişisel başarı duygularında azalma şeklinde görülen bir sendrom” olarak tanımlanmıştır.

Maslach'a göre tükenmişlik; yapılan iş ile ilgili kronikleşmiş duygusal ve kişiler arası stres yapıcılara yönelik sürekli bir tepkidir ve duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization) ve düşük kişisel başarı hissi (feeling of reduced personel accomplishment) şeklinde üç boyutlu olarak tanımlanmaktadır. (Maslach ve diğ.2001 s.93) ölçekte kullanılan soru ayısı ve soruların dağılımı tablo 3.2. de gösterilmiştir.

Tablo 3. 2 Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin Madde Yapısı

Alt boyutlar	Soru Numaraları	Soru Sayısı	Alınabilecek En Düşük Puan	Nötr (Orta) Puan	Alınabilecek En Yüksek Puan
Duygusal Tükenme	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	9	0	8	36
Duyarsızlaşma	5, 10, 11, 15, 22	5	0	0	20
Kişisel başarısızlık	4, 7, 9, 12, 17,18, 19, 21	8	0	6	32
Genel Tükenmişlik	Bütün sorular	22	0	44	88

3.4.2. Minnesota iş doyumunu Ölçeği

İş tatmininin ölçümünde en yaygın kullanılan ölçek Minnessota İş Tatmin Ölçeğidir. Literatür incelendiğinde araştırmalarda büyük oranda Minnesota İş Doyum Ölçeğinin kısa formu (Short Form Minnesota Satisfaction Questionnaire (SFMSQ)) kullanıldığı gözlemlenmektedir. Minnessota İş Tatmin Ölçeği Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilmiş olup, uzun formu (orijinali) 100 ifadeden oluşmaktadır. Kısa formu ise içsel ve dışsal iş tatmini boyutlarını kapsayan, 20 maddeden oluşan beşli Likert tipi (1'den 5'e kadar değişen puanlamaya sahip) bir ölçüm aracıdır. Ölçeğin değerlendirmesinde katılımcıların her ifade için “hiç memnun değilim”, “memnun değilim”, “kararsızım”, “memnunum”, “çok memnunum” şeklindeki beş seçenekten birisinin seçilmesi istenir. Bu bakımdan söz konusu kısa formlu ölçekten genel tatmin, içsel ve dışsal tatmin puanları elde edilmektedir. Genel tatmin puanı, ölçekte yer alan maddelerden elde edilen puanların toplamının 20'ye bölünmesiyle hesaplanmaktadır (Martins ve Proença, 2012 s. 4).

Anketten alınan puanlar arttıkça genel iş doyumunu da artmaktadır. Ayıca, ankette yer alan sorular içsel doyum ve dışsal doyum olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

İçsel doyum ile ilgili toplam 12 soru işin kendisi, işinde yükselme, terfi etme ve başarı gibi işin içsel özellikleri ile ilgili sorulardır.

Dışsal doyum ile ilgili toplam 8 soru ise işletme politikası, denetim, yönetim ve ücret gibi dışsal özellikler ile ilgili sorulardan oluşmaktadır.

Genel doyum kavramı ise içsel doyum ve dışsal doyumun aritmetik ortalaması alınarak tespit edilmektedir.

İçsel doyum ve dışsal doyum sorularının Minnesota ölçeğindeki soru sayısı ve dağılımı tablo 3.3 te gösterilmiştir.

Tablo 3. 3 Minnesota iş doyum ölçeği soru dağılımı

Alt Boyutlar	Soru Numaraları	Soru Sayısı	Alınabilecek En Düşük Puan	Nötr (Orta) Puan	Alınabilecek En Yüksek Puan
İçsel Doyum	1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20	2	12	36	60
Dışsal Doyum	5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19	8	8	24	40
Genel Doyum	Bütün sorular	20	20	60	100

3.5. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı Gümüşhane İli Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı olan ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinde tükenmişlik ve iş tatmini düzeyleri ve bu düzeylere etki eden bazı sosyo-demografik ve işle ilgili özelliklerin belirlenmesi amaçlanmıştır.

3.6. Araştırmanın Önemi

Gümüşhane İli Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı olan ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinde tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri ve bu düzeylere etki eden bazı sosyo-demografik ve işle ilgili özelliklerin belirlenmesini amaçlayan bu çalışma Gümüşhane'den yola çıkarak ülkedeki bütün öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyum dereceleri hakkında fikir vermektedir. Gelecek nesillerimizin belirleyicisi olan öğretmenlerin çalışmasına engel olacak psiko-sosyal etkenlerin belirlenerek bu alanda önlemler almak çok büyük önem taşımaktadır.

Ayrıca, öğretmenlerin çalışma hayatlarında ve okullarında karşılaşmış oldukları sorunları teşhis etme potansiyeline sahip olan bu araştırma, Millî Eğitim

Bakanlığı yetkilileri, il milli eğitim müdürlüğü ve okul idarecilerine öğretmenlerin daha huzurlu ve verimli çalıştırılmaları hususunda önemli veriler sunmaktadır.

3.7. Araştırmanın sınırlılıkları

Bu araştırma 2017- 2018 yılları arasında Gümüşhane merkez ve ilçelerinde görev yapan sınıf öğretmenleri ile sınırlıdır, köyde çalışan öğretmenlere ulaşılamamıştır. Bu araştırma sonunda elde edilen veriler sadece bu araştırma için geçerlidir.

2017-2018 yılları arasında Gümüşhane'deki özel okullarda görev yapan sınıf öğretmenleri bu çalışmanın dışında tutulmuştur.

Bu araştırma mesleki tükenmişlik ve iş doyum ölçekleriyle toplanmış verilerle ve bazı sosyo-demografik özelliklerle sınırlıdır.

3.8. Araştırmanın değişkenleri

Araştırmanın bağımlı değişkeni; tükenmişlik ve iş doyum, bağımsız değişkenleri; yaş, medeni durum, mezun olduğu okul türü, hizmet yılı gibi bazı sosyodemografik ve çalışma yaşamı ile ilgili özelliklerdir.

3.9. Araştırmanın istatistik özellikleri

Bağımsız iki grup arasında sayısal değişkenlerin karşılaştırmaları; normal dağılım koşulu sağlanmadığından Mann Whitney U testi ile değerlendirilmiştir.

En az biri normal dağılmayan değişkenler arası ilişkiler için korelasyon katsayıları ve istatistiksel anlamlılıklar Spearman testi ile hesaplanmıştır. İstatistiksel anlamlılık düzeyi 0.05 olarak alınmıştır

4.BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde; veri üzerinde yapılan istatistiksel analiz çalışmalarına dayalı bulgular yer almaktadır. Bulguların sunulmasında, öncelikle araştırmaya katılan öğretmenlerin sosyo-demografik ve mesleki çalışma özellikleri istatistiklerine sonra da araştırmada cevap aranan alt problemlere uygun olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin bağımsız değişkenler yönünden incelenmesi yer almaktadır

4.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Bazı Özellikleri

Çalışmaya 187 kişi katılmıştır. Çalışmaya katılanların yaş ortalaması $36,19 \pm 8,835(22-62)$ tir. Katılımcıların % 55,1 kadın %44,9 u erkektir. Katılımcıların %73,3 ü evli %26,7 si bekârdır. Çocuk sahibi olan katılımcıların oranı%65,2 ortalama çocuk sayısı ise $1,34 \pm 1,214(0-4)$ tür. Ayrıca %89,3 ü lisans mezunu olan katılımcıların ekonomik durumlarını %57,2 oranında orta olarak nitelendirirken %32,6sı iyi olarak cevaplamıştır (tablo 4.1)

Çalışmaya katılan katılımcıların ev sahibi ve araba sahibi olanların sayısı birbirine eşit olarak çıkmış, evi ve arabası olanların oranı%47,6dır. Günlük fiziksel aktiviteleri ile ilgili soruya ise katılımcıların%59,4 ü sadece yürürüm düzenli spor yapmam derken fiziksel aktivitem yok diyenlerin oranı ise %9,6 olarak belirlenmiştir (tablo 4.1).

Tablo 4.1 Katılımcıların Bazı Özellikler

SOSYODEMOGRAFİK ÖZELLİKLER	Sayı (n)	Yüzde (%)
Kadın	103	55,1
Erkek	84	44,9
Evli olanlar	137	73,3
Bekar olanlar	50	26,7
Çocuğu olanlar	65	34,8
Çocuğu olmayanlar	122	65,2
Eğitim durumu		
Lisans	167	89,3
Lisansüstü	14	7,5
Diğer	6	3,2
Ekonomik durum		
Çok kötü	8	4,3
Kötü	8	4,3
Orta	107	57,2
İyi	61	32,6
Çok iyi	3	1,6
Kronik hastalığı olanlar	133	28,9
Kronik hastalığı olmayanlar	54	71,1
Düzenli ilaç kullananlar	23	12,3
Düzenli ilaç kullanmayanlar	164	87,7
Sigara kullananlar	40	21,4
Sigara kullanmayanlar	147	78,6
Düzenli tatile çıkanlar	44	23,7
Düzenli tatile çıkmayanlar	142	75,9
Evi olanlar	89	47,6
Evi olmayanlar	97	51,9
Arabası olanlar	89	47,6
Arabası olmayanlar	97	51,9
Fiziksel aktivite		
Fiziksel aktivitem yok	18	9,6
Çok hafif aktivitelerde bulunurum	43	23,0
Sadece yürürüm, düzenli spor yapmam	111	59,4
Her gün en az 1 saat yürürüm	15	8,0

4.2. Katılımcıların çalışma özellikleri

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin çalışma özelliklerin incelenmiş olup elde edilen sonuçlar (tablo 4.2.) de gösterilmiştir

Tablo 4. 2 Katılımcıların çalışma özellikleri

<i>ÇALIŞMA ÖZELLİKLERİ</i>	<i>Sayı (n)</i>	<i>Yüzde (%)</i>
Branşını isteyerek seçenler	139	74,3
Branşını isteyerek seçmeyenler	48	24,7
Ek iş yapanlar	4	2,1
Ek iş yapmayanlar	183	97,9
Çalıştığı yerde ikamet edenler	181	96,8
Çalıştığı yerde ikamet etmeyenler	6	3,6
Memleketinde çalışanlar	100	53,5
Memleketi dışında çalışanlar	87	46,5
Okulun bulunduğu yerleşim yeri		
İl merkezi	84	44,9
İlçe merkezi	92	49,2
Diğer	11	5,8

Çalışmaya katılan sınıf öğretmenlerinin %74,3ü branşını isteyerek seçtiğini belirtmiştir. Katılımcıların büyük bölümü %96,8 i çalıştığı yerde ikamet etmektedir. Ayrıca memleketinde çalışan katılımcı sayısı %53,5 kişidir. Çalışmaya katılanların%44,9 il merkezi, %49,2 ilçe merkezi ve %5,8 i ise köy ve beldelerde çalışmaktadırlar (Tablo 4.2).

4.3 Katılımcıların Bazı Özelliklerinin Ortalama Değerleri

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin bazı özellikleri ile ilgili ortalama değerler aşağıdaki tabloda verilmiştir (Tablo 4.3).

Tablo 4. 3 Katılımcıların bazı özelliklerinin ortalama değerleri.

<i>Değişkenler</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart sapma</i>
Yaş	36,2	8,83
Çocuk Sayısı	1,3	1,21
Sınıf Öğretmenliği Süresi	12,8	8,72
Şuan ki Kurumda Ne kadar Süredir Çalışıyor	4,3	3,81
Günde Kaç Saat Çalışıyor	7	1,20
Sınıfındaki Öğrenci Sayısı	19,7	5,35

Katılımcıların yaş ortalamaları $36,19 \pm 8,83$ çocuk sayısı ortalama $1,34 \pm 1,21$ dir. Çocuk sahibi olan katılımcıların ortalamaları $1,34 \pm 1,21$ sınıf öğretmenliği ortalama süreleri ise $12,67 \pm 8,73$ tür. Katılımcılar şu an çalıştıkları kurumda ortalama $4,27 \pm 3,81$ yıl çalışmışlardır. Katılımcılar ortalama günde $4,27 \pm 1,20$ saat çalışmaktadır. Katılımcıların sınıfındaki ortalama öğrenci sayısı $19,67 \pm 5,35$ kişidir (Tablo 4.4).

3.4. Minnesota Ve Maslach Ortalama Değerler

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri SPSS programında değerlendirilmiş ve aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır. (Tablo 4.4)

Tablo 4. 4 Minnesota ve Maslach ortalama değerleri.

<i>Değişkenler</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart sapma</i>
Minnesota İçsel	3,91	0,51
Minnesota Dışsal	3,39	0,70
Minnesota Toplam	3,70	0,52
Maslach Duygusal	1,00	0,70
Maslach Kişisel Başarı	1,38	0,53
Maslach Duyarsızlaşma	0,36	0,30
Maslach Toplam	1,05	0,46

Katılımcıların Minnesota içsel puan ortalamaları $3,91 \pm 0,51$ Minnesota dışsal puan ortalamaları $3,39 \pm 0,70$ Minnesota toplam puanlar ise $3,70 \pm 0,52$ çıkmıştır (Tablo 4.4).

Maslach duygusal puan ortalaması $1,00 \pm 0,70$ Maslach kişisel başarı ortalamaları $1,38 \pm 0,54$ Maslach duyarsızlaşma ortalaması $0,36 \pm 0,30$ Maslach toplam ortalaması ise $1,05 \pm 0,46$ olarak çıkmıştır (Tablo 4.4).

4.5. Bazı Değişkenlere Göre Minnesota Ortalama puanları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyum seviyeleri; cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olmaları, sigara kullanımı, ilaç kullanımı düzenli tatile çıkma, sınıf öğretmenliğini isteyerek seçme gibi değişkenlere göre incelenmiş ve sonuçlar (Tablo 4.5) da gösterilmiştir.

Tablo 4. 5 Bazı değişkenlere göre Minnesota ortalama ve puanları.

DEĞİŞKENLER	Minnesota İçsel Ortalama±ss	p	Minnesota Dışsal Ortalama±ss	p	Minnesota Toplam Ortalama±ss	p
Kadın Erkek	3,99±0,42 3,82±0,60	0,052	3,38±0,69 3,41±0,71	0,705	3,75±0,46 3,65±0,59	0,351
Evli olanlar Bekar olanlar	3,97±0,50 3,89±0,53	0,274	3,44±0,60 3,37±0,73	0,962	3,76±0,48 3,69±0,54	0,428
Çocuğu olmayanlar Çocuğu olanlar	3,88±0,49 3,93±0,52	0,360	3,59±0,39 3,42±0,75	0,104	3,66±0,48 3,73±0,54	0,162
Kronik hastalığı olmayanlar Kronik hastalığı olanlar	3,92±0,51 3,89±0,53	0,732	3,40±0,69 3,38±0,72	0,821	3,71±0,52 3,69±0,52	0,711
Sigara kullanmayanlar Sigara kullananlar	3,91±0,51 3,93±0,56	0,564	3,36±0,70 3,51±0,68	0,124	3,69±0,52 3,76±0,55	0,160
Düzenli tatile çıkmayanlar Düzenli tatile çıkanlar	3,99±0,55 4,01±0,40	0,145	3,40±0,71 3,39±0,69	0,788	3,69±0,55 3,76±0,46	0,586
Evi olmayanlar Evi olanlar	3,92±0,40 3,90, ±0,62	0,500	3,34±0,69 3,45±0,72	0,154	3,69±0,45 3,72±0,59	0,210
Arabası olmayanlar Arabası olanlar	3,92±0,44 3,89±0,60	0,724	3,33±0,71 3,47±0,69	0,186	3,69±0,50 3,73±0,56	0,455
Sınıf Öğretmenliğini İstemeyerek seçenler İsteyerek seçenler	3,84±0,61 3,93±0,48	0,677	3,17±0,82 3,47±0,64	0,045	3,57±0,62 3,75±0,48	0,139
Memleketinde çalışmayanlar Memleketinde çalışanlar	3,89±0,50 3,93±0,54	0,407	3,36±0,62 3,42±0,77	0,204	3,68±0,45 3,73±0,58	0,188

Sınıf öğretmenliğini isteyerek seçip seçmediklerine göre Minnesota dışsal puanları karşılaştırıldığında da sınıf öğretmenliğini isteyerek seçenlerin Minnesota dışsal puanlarının sınıf öğretmenliğini isteyerek seçmeyenlere göre daha yüksek çıkmıştır. Bu fark istatistiksel olarak önemlidir (**p<0,05**) (Tablo 4.5).

Diğer değişkenlerin Minnesota içsel Minnesota dışsal ve Minnesota toplam puanlarıyla aralarında istatistiksel olarak önemli bir fark çıkmamıştır ($p<0,05$) (Tablo 4.5)

4.6. Bazı Değişkenlere Göre Maslach Ortalama ve Puanları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri; cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olmaları, sigara kullanımı, ilaç kullanımı düzenli tatile çıkma, sınıf öğretmenliğini isteyerek seçme gibi değişkenlere göre incelenmiş ve sonuçlar (Tablo 4.6) de gösterilmiştir.

Sınıf öğretmenliğini isteyerek seçenler ile sınıfı öğretmenliğini istemeyerek seçenler arasındaki Maslach duygusal puanlarına bakıldığında sınıf öğretmenliğini isteyerek seçmeyenlerin Maslach duygusal puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu fark istatistiksel olarak önemlidir ($p<0,05$) (Tablo 4.6).

Sınıf öğretmenliğini isteyerek seçenler ile sınıf öğretmenliğini isteyerek seçmeyenler arasındaki Maslach duyarsızlaşma puanları bakıldığında sınıf öğretmenliğini istemeyerek seçenlerin Maslach duyarsızlaşma puanlarının isteyerek seçenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu fark istatistiksel olarak önemli bir fark oluşturmaktadır ($p<0,05$) (Tablo 4.6).

Sınıf öğretmenliğini isteyerek seçenler ile istemeden seçenler arasındaki Maslach toplam puan farkına bakıldığında sınıf öğretmenliğini isteyerek seçmeyenlerin Maslach toplam puanının sınıf öğretmenliğini isteyerek seçenlere göre daha yüksek çıktığı görülmektedir. Bu fark istatistiksel olarak önemlidir ($p<0,05$) (Tablo 4.6).

Medeni durumuna göre Maslach kişisel başarı puanlarına bakıldığında bekar olanların Maslach kişisel başarı puanı evli olanlara göre daha yüksek çıkmıştır. Bu fark istatistiksel olarak önemlidir. Çocuk sahibi olup olmama durumuna göre Maslach kişisel başarı puanlarına bakıldığında çocuk sahibi olanların kişisel başarı puanı çocuk sahibi olmayanlara göre daha düşük çıkmıştır. Bu fark istatistiksel olarak önemli bir fark oluşturmaktadır. Ev sahibi olanlar ve olmayanların Maslach kişisel başarı puanları kıyaslandığında ev sahibi olmayanların kişisel başarı puanlarının daha yüksek çıktığı ve istatistiksel olarak önemli bir fark oluşturduğu görülmektedir ($p<0,05$) (Tablo 4.6). Geriye kalan değişkenlerin Maslach duygusal, Maslach kişisel başarı, Maslach duyarsızlaşma ve Maslach toplam puanları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark belirlenmemiştir

Tablo 4. 6 Maslach ortalama ve puanları.

DEĞİŞKENLER	Maslach Duygusal	P	Maslach Kişisel Başarı	P	Maslach Duyarsızlaşma	P	Maslach Toplam	P
Kadın	0,94±0,65	0,208	1,37±0,47	0,640	0,33±0,25	0,576	1,01±0,39	0,247
Erkek	1,08±0,75		1,40±0,61		0,39±0,35		1,09±0,54	
Evli olanlar	0,96±0,66	0,361	1,33±0,54	0,014	0,35±0,29	0,600	1,01±0,45	0,093
Bekar olanlar	1,12±0,79		1,53±0,50		0,39±0,32		1,15±0,48	
Çocuğu olmayanlar	1,02±0,70	0,825	1,54±0,51	0,005	0,36±0,31	0,839	1,11±0,46	0,231
Çocuğu olanlar	0,98±0,70		1,30±0,53		0,36±0,30		1,01±0,46	
Kronik hastalığı olmayanlar	0,98±0,70	0,354	1,39±0,56	0,836	0,34±0,30	0,225	1,03±0,47	0,410
Kronik hastalığı olanlar	1,06±0,69		1,37±0,47		0,40±0,31		1,08±0,43	
Sigara kullanmayanlar	0,97±0,69	0,257	1,36±0,49	0,451	0,35±0,29	0,439	1,02±0,44	0,221
Sigara kullananlar	1,11±0,74		1,46±0,67		0,40±0,33		1,13±0,53	
Düzenli tatile çıkmayanlar	1,02±0,72	0,911	1,40±0,55	0,759	0,37±0,30	0,370	1,06±0,43	0,825
Düzenli tatile çıkanlar	0,94±0,61		1,35±0,48		0,33±0,31		1,02±0,40	
Evi olmayanlar	1,05±0,71	0,591	1,44±0,48	0,034	0,36±0,33	0,643	1,09±0,48	0,582
Evi olanlar	0,97±0,68		1,33±0,59		0,36±0,27		1,01±0,44	
Arabası olmayanlar	0,98±0,70	0,394	1,35±0,52	0,474	0,38±0,32	0,612	1,03±0,47	0,356
Arabası olanlar	1,05±0,70		1,43±0,55		0,34±0,28		1,07±0,45	
Sınıf Öğretmenliğini İstemeyerek seçenler	1,33±0,79	0,001	1,50±0,53	0,087	0,47±0,33	0,005	1,26±0,52	0,001
İsteyerek seçenler	0,89±0,63		1,35±0,53		0,32±0,28		0,97±0,42	
Memleketinde çalışmayanlar	1,04±0,72	0,521	1,42±0,50	0,105	0,33±0,29	0,256	1,06±0,45	0,515
Memleketinde çalışanlar	0,97±0,68		1,35±0,56		0,38±0,31		1,03±0,47	

4.7. İş Doyumunun Mesleki Tükenmişlik Üzerine Etkisi ve Bunları Etkileyen Bağımsız Değişkenler

Araştırmanın bu aşamasında katılımcıların mesleki duyum seviyelerinin tükenmişlikle olan ilişkisi incelenmiştir. Ayrıca iş doyumunu ve mesleki tükenmişlikle ilişkisi olacağını düşündüğümüz bazı sosyo-demografik özellikler ve çalışma özellikleri de incelenmiştir (Tablo 4.7).

Korelasyon tablosuna bakıldığında çocuk sayısı ile Maslach kişisel başarı arasında negatif yönlü düşük korelasyon vardır ($r=-0,174$ $p=0,017$) ayrıca sınıftaki öğrenci sayısı ile Minnesota içsel puanları arasında pozitif yönlü düşük korelasyon gözlenmiştir ($r=0,155$ $P=0,034$) (Tablo 4.7).

Minnesota içsel ve Minnesota dışsal arasında pozitif yönlü orta derecede korelasyon vardır. ($r=0,544$ $p=0,001$) ayrıca Minnesota içsel ve Minnesota toplam arasında da pozitif yönlü mükemmel korelasyon vardır ($r=0,836$ $p=0,001$) Minnesota içsel ve maslach duygusal puanları arasına negatif yönlü, düşük veya önemsiz korelasyon vardır. ($r=-0,223$ $p=0,002$) Minnesota içsel ve Maslach kişisel başarı puanları arasında düşük orta derecede korelasyon bulunmuştur ($r=-0,370$ $p=0,001$) (Tablo 4.7).

Minnesota dışsal ve Minnesota toplam puanlar arasında pozitif yönlü, çok iyi derecede korelasyon vardır. ($r=0,874$ $p=0,001$) Ayrıca Minnesota dışsal ve Maslach duygusal puanları arasında negatif yönlü düşük orta derecede korelasyon vardır. ($r=-0,386$ $p=0,001$) Minnesota dışsal ve Maslach kişisel başarı arasında ise negatif yönlü düşük veya önemsiz korelasyon vardır ($r=-0,235$ $p=0,001$) Minnesota dışsal ve Maslach duyarsızlaşma arasında negatif yönlü düşük veya önemsiz korelasyon vardır. ($r=-0,185$ $p=0,011$) Minnesota içsel ve Maslach toplam puanları arasında negatif yönlü düşük orta derecede korelasyon vardır ($r=-0,371$ $p=0,00$) (Tablo 4.7).

Minnesota toplam ve maslach duygusal puanları arasında negatif yönlü, düşük orta derecede korelasyon vardır ($r=-0,345$ $p=0,001$) Minnesota içsel ve Maslach kişisel başarı puanları arasında negatif yönlü, düşük orta derecede korelasyon vardır ($r=-0,354$ $p=0,001$) Minnesota toplam ve Maslach toplam puanları arasında negatif yönlü, düşük orta derecede korelasyon vardır ($r=-0,394$ $p=0,001$) (Tablo 4.7).

Maslach duygusal ve Maslach kişisel başarı arasında pozitif yönlü, düşük veya önemsiz korelasyon tespit edilmiştir ($r=0,272$ $p=0,001$) Maslach duygusal ve Maslach duyarsızlaşma arasında pozitif yönlü, orta derecede korelasyon vardır. ($r=0,571$ $p=0,001$) Maslach duygusal ve Maslach toplam puanları arasında pozitif yönlü mükemmel korelasyon vardır ($r=0,872$ $p=0,001$) (Tablo 4.7).

Maslach kişisel başarı ve maslach duyarsızlaşma arasında pozitif yönlü, düşük veya önemsiz korelasyon vardır ($r=0,226$ $p=0,002$) Maslach kişisel başarı ve Maslach toplam puanları arasında ise pozitif yönlü, iyi derecede korelasyon vardır ($r=0,639$ $p=0,001$) (Tablo 4.7).

Maslach duyarsızlaşma ve Maslach toplam puanları arasında pozitif yönlü, iyi derecede korelasyon vardır ($r=0,670$ $p=0,001$) (Tablo 4.7)

Tablo 4. 7 Maslach ve Minnesota ölçeği arasında ki korelasyon.

KORELASYON		Çocuk Sayısı	Sınıf Öğretmenliği Süresi	Şuan ki Kurumda Ne kadar Süredir Ç.	Günde Kaç Saat Çalışıyor	Sınıftaki Öğrenci Sayısı	Minnesota İçsel	Minnesota Dışsal	Minnesota Toplam	Maslach Duygusal	Maslach Kişisel Başarı	Maslach Duyarsızlaşma	Maslach Toplam
Çocuk Sayısı	r p	1	0,654** 0,001	0,404** 0,001	0,122 0,096	0,047 0,527	0,023 0,754	0,099 0,179	0,073 0,318	-0,031 0,669	-0,174* 0,017	0,0039 0,596	-0,069 0,348
Sınıf Öğretmenliği Süresi	r p	0,654** 0,001	1	0,555** 0,001	0,258** 0,001	0,121 0,1	-0,035 0,638	0,064 0,383	0,037 0,62	-0,033 0,654	-0,051 0,491	-0,05 0,494	-0,044 0,553
Şuan ki Kurumda Ne kadar Süredir Ç.	r p	0,404** 0,001	0,555** 0,001	1	0,126 0,086	0,106 0,148	-0,112 0,13	0,024 0,749	-0,039 0,597	0,003 0,97	-0,067 0,364	-0,136 0,064	-0,037 0,613
Günde Kaç Saat Çalışıyor	r p	0,122 0,096	0,258** 0,001	0,126 0,086	1	0,148* 0,044	0,075 0,311	0,083 0,257	0,106 0,147	0,017 0,821	-0,062 0,401	-0,039 0,6	-0,025 0,736
Sınıftaki Öğrenci Sayısı	r p	0,047 0,527	0,121 0,1	0,106 0,148	0,148* 0,044	1	0,155* 0,034	-0,062 0,403	0,053 0,472	-0,058 0,428	-0,132 0,071	0,002 -0,024	-0,089 0,228
Minnesota İçsel	r p	0,023 0,754	-0,035 0,638	-0,112 0,13	0,075 0,311	0,155 0,034	1	0,544** 0,001	0,863 0,001	-0,223* 0,002	-0,370** 0,001	-0,024 1,745	-0,309** 0,001
Minnesota Dışsal	r p	0,099 0,179	0,064 0,383	0,024 0,749	0,083 0,257	-0,062 0,403	0,544** 0,001	1	0,874** 0,001	-0,386** 0,001	-0,235** 0,001	-0,185* 0,011	-0,371** 0,001
Minnesota Toplam	r p	0,073 0,318	0,037 0,62	-0,039 0,597	0,106 0,147	0,053 0,472	0,863** 0,001	0,874** 0,001	1	-0,345** 0,001	-0,354** 0,001	-0,113 0,122	-0,394** 0,001
Maslach Duygusal	r p	-0,031 0,669	-0,033 0,654	0,003 0,97	0,017 0,821	-0,058 0,428	-0,223* 0,002	-0,386* 0,001	-0,345** 0,001	1	0,272** 0,001	0,571** 0,001	0,872 0,001
Maslach Kişisel Başarı	r p	-0,174* 0,017	-0,051 0,491	-0,067 0,364	-0,062 0,401	-0,132 0,071	-0,370** 0,001	-0,235** 0,001	-0,354** 0,001	0,272** 0,001	1	0,226** 0,002	0,639** 0,001
Maslach Duyarsızlaşma	r p	0,039 0,596	-0,05 0,494	-0,136 0,064	-0,039 0,6	0,002 0,982	-0,024 0,745	-0,185* 0,011	-0,113 0,122	0,571** 0,001	0,226** 0,002	1	0,670** 0,001
Maslach Toplam	r p	-0,069 0,348	-0,044 0,553	-0,037 0,613	-0,025 0,736	-0,089 0,228	-0,309** 0,001	-0,371** 0,001	-0,394** 0,001	0,872** 0,001	0,639** 0,001	0,670** 0,001	1

5. TARTIŞMA

Gümüşhane ili Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı ilk öğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenleri üzerinde yapmış olduğumuz çalışma 197 öğretmenin katılımıyla gerçekleşen kesitsel bir çalışmadır. Yapılan araştırmada mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin daha düşük iş doyumlarının ise daha yüksek olduğunu tespit ettik. Ayrıca bekar olanların ve çocuğu olmayanların kişisel başarı düzeylerinin daha yüksek olduğu bu farklılığın istatistiksel olarak önemli bir fark yarattığını belirledik. İş doyumunu ve tükenmişlik sendromu arasında ise negatif yönlü önemli bir fark oluştuğunu tespit ettik.

Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005, s. 125) Konya ilinde 173 öğretmen üzerinde iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre değişimini incelemiş ve bu incelemede öğretmenlerin cinsiyetinin mesleki tükenmişliğe ve iş doyumuna etkilerinin olmadığını belirlemişlerdir. Yapmış olduğumuz çalışmada çıkan sonuçta bu çalışmayla aynı doğrultuda olup, cinsiyet ile mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu arasında istatistiksel olarak önemli bir etki bulunamamıştır. Bunun sebebi öğretmenlik mesleki gereklerinin cinsiyete göre değişiklik göstermemesi, kadın ve erkeklerin fizyolojik yapılarının öğretmenlik mesleğinin gerekliliklerini yerine getirmede bir farklılık meydana getirmemesi, kadın ve erkek öğretmenlerin gelecek beklentilerinin farklılık göstermemesinden kaynaklanabilir

Yapmış olduğumuz çalışmada araştırmaya katılanların yaş ortalamaları 35 çıkmaktadır. 35 yaş altında ve 35 yaşın üstünde olan katılımcıların mesleki tükenmişlik durumları incelendiğinde istatistiksel olarak önemli bir fark bulunamamıştır. Bunun sebebi araştırmaya katılan çalışanların yaşlarının birbirine çok yakın olmasından olabilir.

Mehmet Ali Kurçer'in (2005, s. 14) 216 hekimin katılımıyla yapmış olduğu mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin ölçümü çalışmasında medeni durumun iş doyumuna ve mesleki tükenmişliğe etkisinin bulunmadığını belirlemiştir. Yapmış olduğumuz çalışmada ise medeni durumun tükenmişliğin alt boyutlarında etkili olduğu bekar olanların tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir

Üngören ve ark. (2010, s. 2935) Otel çalışanlarının tükenmişlik ve iş tatmin düzeyleri üzerine yapmış oldukları çalışmada bekar çalışanlardaki duygusal tükenme düzeyinin evli çalışanlara göre daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Mesleki tükenmişliğin alt boyutlarından biri olan duygusal tükenme yapmış olduğumuz araştırmada medeni durumla önemli bir farklılık oluşturmazken, bir diğer mesleki tükenmişlik alt boyutu olan Maslach kişisel başarı arasında istatistiksel olarak belirgin bir fark ortaya çıkmıştır.

Filiz (2014, s. 165), öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri incelenmesi çalışmasına medeni duruma göre tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiksel bir fark olduğunu tespit etmiştir. Buna göre evli olanların tükenmişlik düzeylerinin daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yapmış olduğumuz çalışmada da filizin çalışmasıyla benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır. Bekar öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin yüksek olmasında; bekar öğretmenlerin gelecek kaygısı, hayatlarını düzene koyamama endişesi, yalnızlık hissi etkili olabilir. Ayrıca bekar öğretmenlerin çoğunluğunun mesleğe yeni başlayan öğretmenler olduğu düşünülürse henüz ekonomik anlamda rahatlayamamaları hayat standartlarını yükseltmemeleri de mesleki tükenmişlik düzeylerinin yüksek çıkmasına sebep olabilir.

Ardıç ve Polatçı (2008, s. 41) Gazi Osman Paşa Üniversitesinde çalışan akademik personellerle Tükenmişlik sendromu ve tükenmişliğe etki eden faktörler üzerine yapmış olduğu çalışmada mesleği istemeyerek seçenlerin tükenmişlik seviyelerinin daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Bizim çalışmamız da Ardıç'ın çalışmasıyla paralellik göstermiş, mesleğini isteyerek seçenlerde mesleki tükenmişlik düzeyleri daha düşük çıkmıştır. Ayrıca yapılan literatür çalışmasında Soyer, Can, Kale (2009, s. 268) beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli faktörlere göre incelenmesi adlı çalışmasında mesleğini isteyerek seçenlerin tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğunu belirlemişlerdir.

Kaya (2009, s. 120) yapmış olduğu araştırmasında; mesleğini isteyerek seçenler kendini daha başarılı bulunduğunu ve daha az duygusal tükenme yaşadığını belirtmiştir. Çalışmamızda Kaya'nın belirttiğı gibi mesleğini isteyerek seçenlerin daha az duygusal tükenme yaşadığını, ayrıca duyarsızlaşma alt boyutunda ve genel tükenmişlik düzeyinde de mesleğini isteyerek seçen kişilerin tükenmişlik seviyelerinin istatistiksel olarak belirgin bir şekilde farklılaştığını tespit ettik.

Bu araştırma bulguları da yapmış olduğumuz çalışmayla doğru orantılıdır. Mesleğini istemeyerek seçen öğretmenlerin hayal ettikleri iş ve yaptıkları iş arasında çatışma yaşamaları, yaptıkları işi bir dayatma olarak gördükleri için mesleki başarılarında da azalma olmakta buda duygusal tükenme yaşamalarına sebep olabilir.

Yapmış olduğumuz çalışmada araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin içsel başarı puanlarının dışsal başarı puanına göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Arık (2010, s. 364) milli eğitim bakanlığının yurt dışına görevlendirdiğı öğretmenlerini iş doyumuna adlı çalışmasında da Kırgızistan da görev yapan öğretmenlerin içsel başarı puanlarının dışsal başarı puanlarından daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Ayrıca Yavuzkurt (2017, s. 99) ortaöğretim öğretmenlerinde yapmış olduğu çalışmada da öğretmenlerin iş doyum boyutlarını sırasıyla içsel doyum, toplam doyum ve dışsal doyum olarak belirlemiştir. bu durum sınıf öğretmenliği mesleğinin içsel doyuma etki eden; kişisel başarı, takdir edilme ve tanınma, terfi imkânlarına sahip olmalarından kaynaklanıyor olabilir.

Araştırmamızda medeni durumun iş doyumuna üzerinde önemli bir fark oluşturmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Benzer şekilde Diri ve Kırıl (2015, s. 130) Polatkan (2016, s. 122) yapmış oldukları çalışmalarda medeni durumun iş doyumuna üzerine önemli bir fark oluşturmadığını belirtmişlerdir. Belirleyici bir fark olmamasının sebebi kadın ve erkek öğretmenlerin mesleki beklentilerinin benzerlik göstermesi ve mesleki yeterliliklerinin cinsiyete göre farklılık göstermemesinden kaynaklanıyor olabilir.

Yapmış olduğumuz çalışmada sınıf öğretmenliğini isteyerek seçenlerin dışsal başarı puanlarının istemeyerek seçenlerden daha yüksek olduğu ve bu farkın istatistiksel olarak önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diri ve Kırıl (2015, s. 131) yapmış oldukları çalışmada mesleğini istemeyerek seçen öğretmenlerin dışsal başarı

puanlarının içsel başarı puanlarından istatistiksel olarak önemli şekilde düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu bakımdan iki çalışma arasında benzerlik söz konusudur. mesleğini isteyerek seçenlerin çevresiyle daha iyi iletişim kurması, kendini işine ait hissetmesi ve iş yerinde geçirdiği zamanın kendisine yük olmadığı düşüncesi içsel doyum düzeylerinin mesleğini istemeyerek seçen öğretmenlere göre daha yüksek olmasına sebep olabilir.

Araştırmamızda cinsiyet, yaş, kronik hastalık, çocuk sayısı, çalıştığı kurumdaki görev süresi, sınıfındaki öğrenci sayısı gibi değişkenlerle iş doyumunu arasında önemli bir fark bulunamamıştır. Bunun sebebi çalışmanın yapıldığı alanın küçük olmasından ve katılımcı özelliklerinden kaynaklanıyor olabilir.

Yapmış olduğum literatür çalışmasında Oshagbemi (1997, ss. 511-519) 554 akademisyen üzerinde iş doyumunu ile ilgili bir araştırma yapmış ve bu araştırma sonucunda cinsiyet ile iş doyumunu arasında önemli bir ilişki tespit etmiştir. Oshagbemi kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlere göre daha fazla iş doyumuna sahip olduğunu söylemiştir. Yapmış olduğum çalışma Oshagbemi'nin çalışmasıyla bu yönüyle ayrılmaktadır. bu farklılık çalışmanın yapıldığı zaman, ülke ve çalışma şartlarının farklılıklar göstermesinden kaynaklanıyor olabilir.

Ertürk ve Keçecioğlu (2012, s. 48) öğretmenlerin iş doyumları ve tükenmişlik düzeyleri arasında yapmış olduğu çalışmada mesleki tükenmişlik arttıkça iş doyumunu azalmakta, iş doyumunu arttıkça mesleki tükenmişlik azalmakta olduğunu tespit etmiştir. Yapmış olduğumuz çalışmada mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiş bu yönüyle de çalışmamız Ertürk ve Keçecioğlu'nun araştırması ile aynı doğrultuda çıkmıştır.

Ayrıca Ertürk ve Keçecioğlu (2012, s. 48) iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik ilişkisini inceleyip Maslach tükenmişlik envanterinin ve tüm alt envanterlerinin, iş doyumunu ve iş doyumunun tüm alt envanterleri arasında negatif yönlü bir şekilde ilişkili olduğunu söylemiştir. Çalışmamız bu yönüyle de benzerlik göstermektedir.

Gençer (2002, s. 83), Bursa'nın İnegöl ilçesinde 382 öğretmen üzerinde yapmış olduğu çalışmasında iş doyumunu ve tükenmişlik alt boyutları arasında negatif

yönlü önemli bir ilişki tespit etmiştir. Gençler'in çalışması da yapmış olduğumuz çalışmayla benzerlik göstermektedir.

Mesleki tükenmişlik ve iş doyumu arasında ters orantı olması, iş doyumunu artıran yaptığı işi severek yapma, çalıştığı ortamı sevmek ve işinde zaman harcamaktan keyif almak gibi etkenlerin mesleki tükenmişliği azaltan hatta ortadan kaldıran etkenler olmasından kaynaklanıyor olabilir

Araştırma sonuçları ve yapılan literatür taramasından çıkan sonuçlar incelendiğinde araştırma sonuçlarının çoğunlukla literatürdeki çalışmalarla benzerlik gösterdiği söylenebilir. Oluşan farklılıkların ise çalışmanın yapıldığı yer ve zamanla ilgili olabileceği düşünülmektedir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma sonucunda elde edilen bulgular genel olarak değerlendirilmiş ve bu bulgular sonucunda öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini azaltacak öneriler ve ileride yapılacak araştırmalara yönelik önerilere yer verilmiştir.

6.1. Sonuçlar

Bu araştırma milli eğitim bakanlığına bağlı ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek, tükenmişlik ve iş doyumuna etki eden faktörlerin neler olduğunu belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma Gümüşhane ilinde çalışmakta olan 187 sınıf öğretmenine ait anket sonuçları kullanılarak yapılmıştır.

Araştırma kapsamında mesleki tükenmişlik düzeyleri ile iş doyumuna etki edebileceğini düşündüğümüz, bazı sosyo-demografik (yaş, cinsiyet medeni durum, çocuk sayısı vb.) ve çalışma şartları ile ilgili veriler (öğrenci sayısı, çalışma süresi vb.) toplanarak mesleki tükenmişliğe ve iş doyumuna etki eden sebepler araştırılmıştır. Bu iki ölçek karşılaştırılarak birbiri arasındaki uyuma bakılmıştır.

Bu araştırmaya göre mesleki tükenmişlik ve iş doyumuna etki eden en önemli unsur sınıf öğretmenliğini isteyerek seçmeleri olarak belirlenmiştir. Sınıf öğretmenliğini isteyerek seçen öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri daha düşük olurken iş doyumlarının daha yüksek olduğu, aynı şekilde sınıf öğretmenliği mesleğini istemeyerek seçenlerin ise mesleki tükenmişlik düzeyleri daha yüksek, iş doyum düzeyleri ise daha düşük çıkmıştır. Tükenmişliğin alt boyutlarında incelendiğinde; medeni durum, çocuk sayısı ev sahibi olması gibi faktörlerle arasında önemli bir bağ tespit edilmiştir. İş doyum ve mesleki tükenmişlik envanterleri arasındaki ilişki incelendiğinde aralarında negatif yönlü korelasyon tespit edilmiştir. Ayrıca mesleki tükenmişlik alt boyutları ve iş doyum alt boyutları kendi içinde pozitif yönlü güçlü bir bağ oluşturmaktadır.

6.2. Öneriler

Devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin tükenmişliklerinin ve iş doyumlarının bazı değişkenlere göre incelenmiş ve araştırmanın sonucu doğrultusunda getirilen öneriler aşağıda verilmiştir.

- ❖ Öğrencilere üniversiteye geçmeden önce meslek seçimi ile ilgili eğitimler verilerek mesleğini isteyerek seçmenin mesleki tükenmişlik üzerine etkilerinden bahsedilebilir.
- ❖ Bu araştırma sadece Gümüşhane ilinde çalışan sınıf öğretmenlerini kapsamaktadır. Araştırmanın kapsamı genişletilerek tüm illeri kapsayacak bir çalışma yapılabilir. İller arasındaki benzerlikler ve farklılıklar tespit edilebilir.
- ❖ Yapmış olduğumuz çalışma Gümüşhane ilindeki Milli eğitim müdürlüğüne bağlı sınıf öğretmenleri üzerine yapılmıştır. Aynı ilde farklı branşlar üzerinde bir çalışma yapıp branşlar arasındaki farklar tespit edilebilir.
- ❖ Bu çalışmada mesleki tükenmişlik ve iş doyumuna sebep olan sosyo-demografik özellikler haricinde farklı sosyo-demografik özellikler belirlenerek yeni bir çalışma yapılabilir.
- ❖ Öğretmenlerde aralıklarla tükenmişlik düzeyi ölçülmelidir.
- ❖ Sınıf öğretmenlerine mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu ile ilgili eğitimler verilmeli, öğretmenlerin mesleki tükenmişliğe karşı alması gereken önlemler hakkında bilgilendirilmeler yapılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Akçamete, G., Kaner, S., & Sucuoğlu, B. (2001). Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyumu ve kişilik. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Akgün, A. (2009). İzmir Konak Belediyesi temizlik işçilerinde psikososyal etmenlerin iş kazaları üzerine etkileri. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Aktan, C. (2011). Organizasyonlarda İnsan Yönetimi: İnsan Mühendisliği. Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3(2), 386-416.
- Ardıç, K., & Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10(2), 21-46.
- Arık, İ. (2010). T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'nın yurtdışına görevlendirdiği öğretmenlerin iş doyumu (Kırgızistan Örneği). (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi, Bışkek.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., & Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. SÜ. SBE. Dergisi, 14, 116-129.
- Barutçugil, İ. (2004). Stratejik insan kaynakları yönetimi. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Budak, G., & Sürgevil O. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi, 20(2), 95-108.
- Cemaloğlu, N., & Şahin, D. E. (2007). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi. Kastamonu Eğitim Dergisi, 2, 465-484.
- Ceyhan, Ö. (2002). Ödül yönetiminin çalışanlarda iş tatmini ve örgütsel bağlılık yaratmadaki rolü ve bir uygulama. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.

- Çalışkan, Z. (2005). İş Tatmini: Malatya'da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Araştırma, Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları, 9-18, Malatya.
- Demir, N. (2010). Küçülmeye Giden İşletmelerde Geri Kalanların Yaşadıkları Tükenme Sendromunun Örgüte Bağlılık Üzerindeki Etkisi. Öneri Dergisi, 9(33), 185-198.
- Diri, M. S., & Kırıl, E. (2016). Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 39, 125-139.
- Dülger, V. (2014). Tükenmişlik sendromu ve iş doyumuna etkisi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Eğimli, A. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23(3), 35-52.
- Eren, E. (2001). Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ.
- Ertürk, E., & Keçecioğlu, T. (2012). Çalışanların İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama. Ege Akademik Bakış dergisi, 12(1), 39-52.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Uluslar Arası Yönetim İşletme Ve İktisat Dergisi, 10(23), 157-173.
- Gençay, Ö., A. (2007). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Kastamonu Eğitim Dergisi, 15(2), 765-780.
- Gençer, A. (2002). Öğretmenlerin iş doyumuna ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir
- Glicken, M. D., & Janka, K. (1982). Executives Under Fire: The Burnout Syndrome. California Management Review, 24(3), 67-73

- Günay, A. (2016). Kabin ekiplerinde iş doyumu ve tükenmişlik sendromu. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Houtman, I., & Jettinghoff, K. (2007). Raising awareness of stress at work in developing countries. Fransa: WHO Press
- Izgar, H. (2001). Okul yöneticilerinde tükenmişlik. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kapar, G. (2016). Lise öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri üzerine bir çözümleme: Van örneği. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van
- Kaya, B. (2009). Ebelerin iş doyumu ve tükenmişlik durumlarını etkileyen faktörler. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 192-207. doi:10.1080/02678370500297720
- Kurçer, M. (2005). Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Hekimlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri. *Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 2(3) 10-15
- Martins, H., & Proença, T. (2012). Minnesota Satisfaction Questionnaire- Psychometric Properties and Validation in a Population of Portuguese Hospital Workers. *FEB Working Papers*, 1-20.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Reviews of Psychology*, 52, 397-422.
- Oshagbemi, T. (1997). The Influence of Rank on The Job Satisfaction of Organizational Members. *Journal of Managerial Psychology*, 12 (8), 511-519.
- Piko, B. F. (2006). Burnout, Role Conflict, Job Satisfaction and Psychosocial Health Among Hungarian Health Care Staff: A Questionnaire Survey. *International Journal of Nursing Studies*, 311–318.

- Polatkan, N. N. (2016). Ortaokul öğretmenlerinin duygusal emek davranışları ile iş doyumları arasındaki ilişki. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Saygun, M. (2012). Sağlık Çalışanlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Sorunları. TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni, 11(4), 373-382.
- Sezgin, A. (2010). Üniversite hastanelerinde çalışan başmüdür ve müdürlerin iş doyumunu ile tükenmişlik düzeylerinin incelenmesine yönelik bir araştırma. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Soyer, F., Can, Y., & Kale, F. (2009). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Faktörler Açısından İncelenmesi. Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 3(3), 259-271.
- Sürgevil, O. (2014). Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Tunacan, S., & Çetin C. (2009). Lise Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin Tespitine İlişkin Bir Araştırma. Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 29, 155-172.
- Üçüncü, K. (2016). İş tatmini ve motivasyon. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Orman Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı, Trabzon.
- Üngüren, E., Doğan, H., Özmen, M., & Tekin, Ö. (2010). Otel Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Tatmin Düzeyleri İlişkisi. Journal of Yasar University, 17(3), 2922-2937.
- Vatansever, Ç., (2014) Risk değerlendirme’de yeni bir boyut: Psikososyal Tehlike ve riskler. Çalışma ve Toplum Dergisi, 1 117-138
- Yavuzkurt, T. (2017). Ortaöğretim öğretmenlerinin iş yeri arkadaşlık algısı ve iş doyumunu ile ilişkisi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Yüksel, Ö. (2000). İnsan kaynakları yönetimi. Ankara: Gazi Kitabevi.

EKLER

EK 1. Sosyo demografik özellikler ve çalışma özellikleri anketi.

A- SOSYODEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

- Yaşınız.....
- Cinsiyetiniz ()Kadın ()Erkek
- Medeni durumunuz ()Evli ()Bekar
- Çocuğunuz var mı? (Varsa sayısını belirtiniz.) () Hayır () Evet.....
- Eğitim durumunuz (Lütfen son bitirdiğiniz okula göre cevap veriniz.)
() Lisans () Lisans üstü () Diğer.....
- Ekonomik durumunuzu nasıl değerlendiriyorsunuz?
() Çok iyi () İyi () Orta () Kötü () Çok kötü
- Doktor tarafından tanısı konmuş uzun süreli (kronik) bir hastalığınız var mı?
Hayır () Evet (belirtiniz)
- Doktor tarafından tanısı konmuş psikiyatrik bir hastalığınız var mı?
() Hayır () Evet (belirtiniz)
- Düzenli kullandığınız bir ilaç var mı?
() Hayır () Evet.....(Belirtiniz)
- Sigara kullanıyor musunuz?
() Hayır () Evet günde adet.... yıldır kullanıyorum () Bıraktım;yıl kullandım
- Alkol kullanıyor musunuz?
() Hayır () Evet () Bıraktım;yıl kullandım
- Fiziksel aktivite olarak kendinizi nasıl tanımlarsınız?
() Fiziksel aktivitem yok, çok az hareketliyim
() Çok hafif aktivitelerde bulunurum
() Sadece yürürüm, düzenli spor yapmam, orta aktif düzeydeyim
() Her gün en az bir saat yürürüm, spor yaparım, ağır hareketler yaparım, çok aktifim
- Düzenli olarak tatile çıkar mısınız? () Hayır () Evet
- Kendinize ait bir eviniz var mı? () Hayır () Evet
- Kendinize ait bir arabanız var mı? () Hayır () Evet

B-ÇALIŞMA ÖZELLİKLERİ

- Sınıf öğretmenliğini isteyerek mi seçtiniz? () Hayır () Evet
- Ne kadar süredir sınıf öğretmenliği yapıyorsunuz?.....
- Sınıf öğretmenliği dışında ek bir iş yapıyor musunuz? () Hayır () Evet
- Şu an çalıştığınız kurumda ne kadar süredir çalışıyorsunuz?.....
- Günde kaç saat çalıştığınızı lütfen belirtiniz.....
- Haftada kaç gün çalıştığınızı lütfen belirtiniz.....
- Sınıfınızdaki öğrenci sayısı
- Çalıştığınız okulun bulunduğu yerleşim yeri
() İl merkezi () İlçe () Belde () Diğer belirtiniz.....
- Çalıştığınız yerde mi ikamet ediyorsunuz? () Evet () Hayır belirtiniz.....
- Memleketinizde mi çalışıyorsunuz? () Hayır () Evet
- Alanınız dışında derse giriyor musunuz? () Hayır () Evet

A

EK 2. Maslach Tükenmişlik Formu.

MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki ankette işinizle ilgili tutumlarınızı yansıtan ifadeler yer almaktadır. Sizden istenen her bir ifade ile istenen durumu ne kadar sıklıkla yaşadığınızı belirtmenizdir. Bunun için ifadelerin yanında 'hiçbir zaman'dan 'her zaman'a kadar uzanan 5 basamaklı bir ölçek verilmiştir. Sizin o ifade ile ilgili yaşantınız hangi cevap basamağına daha uygunsa, o basamağın altındaki kutuya (X) işareti koyunuz.

	HİÇBİR ZAMAN	NADİREN	BAZEN	ÇOĞU ZAMAN	HER ZAMAN
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum					
2. İş gününün sonunda kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum					
3. Yeni bir iş günü için sabah uyandığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum					
4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini kolayca anlayabilirim					
5. İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı hissediyorum					
6. Bütün gün insanlarla çalışmak benim için gerçekten bir gerginliktir					
7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum					
8. İşimin beni tükettiğini hissediyorum					
9. İşim sayesinde insanların yaşamlarını olumlu yönde etkilediğimi hissediyorum					
10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı daha sertleştim					
11. Bu işin beni duygusal olarak katılaştırmasından endişe duyuyorum					
12. Kendimi çok enerjik hissediyorum					
13. İşimin beni engellediğini hissediyorum					
14. İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum					
15. İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil					
16. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor					
17. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramızda rahat bir hava yaratabiliyorum					
18. İşimdeki insanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum					
19. Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim					
20. İşimde yolun sonuna geldiğimi hissediyorum					
21. İşimde karşılaştığım duygusal problemlerle soğukkanlılıkla baş ederim					
22. İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerinden dolayı beni suçladıklarını hissediyorum					

✱

EK 3. Minnesota iş doyum ölçek formu.

MİNNESOTA İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ

Aşağıda yapmakta olduğunuz işe karşı duygu ve durumlarınızı gösteren ifadeler bulunmaktadır. Sizden beklenen bu ifadeler üzerinde düşünmeniz ve size en uygun seçeneği 'X' işareti koyarak belirtmenizdir. 1=Hiç Memnun Değilim 2=Memnun Değilim 3= Kararsızım 4=Memnunum 5=Çok Memnunum

		1	2	3	4	5
1	Sürekli bir şeylerle meşgul olabilme imkânı					
2	Tek başına çalışma imkânı					
3	Zaman zaman farklı şeyler yapabilme imkânı					
4	Toplumda bir yer edinme imkânı					
5	Yöneticimin elemanlarına karşı davranış tarzı					
6	Yöneticimin karar verme konusundaki yeterliliği					
7	Vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilme imkânı					
8	Sürekli bir işe sahip olma imkânı					
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme imkânı					
10	Başkalarına ne yapacaklarını söyleme imkânı					
11	Yeteneklerimi kullanabilme imkânı					
12	Firma politikasını uygulama imkânı					
13	Aldığım ücret					
14	Bu işte ilerleme imkânım					
15	Kendi kararımı verme özgürlüğü					
16	İş yaparken kendi yöntemlerimi deneme imkânı					
17	Çalışma koşulları					
18	Çalışma arkadaşlarımla birbiriyle anlaşması					
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında aldığım övgü					
20	İşimden elde ettiğim başarı duygusu					

Teşekkürler

EK 4. Etik Kurul onayı.

KTÜ TIP FAKÜLTESİ BİLİMSSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU KARAR FORMU				
BAŞVURU BİLGİLERİ	ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	"Gümüşhane İli Milli Eğitim Müdürlüğüne Bağlı Okullarda Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler"		
	ARAŞTIRMANIN PROTOKOL/PLAN KODU	2018 / 14		
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACI UNVANI/ADI/SOY ADI	Prof. Dr. Nazım Ercüment BEYHUN		
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ UZMANLIK ALANI	Halk Sağlığı		
	TEZ SAHİBİ/DİĞER ARAŞTIRICILAR UNVANI/ADI/SOY ADI	Yük.Lis.Öğr.İzzet YILMAZ		
	DESTEKLEYİCİ			
	ARAŞTIRMANIN NİTELİĞİ			
	ARAŞTIRMANIN TÜRÜ	TEZ ☒ AKADEMİK AMAÇLI ☐		
	ARAŞTIRMAYA KATILAN MERKEZLER	TEK MERKEZ ☒	ÇOK MERKEZLİ ☐	ULUSAL ☐
TEK MERKEZLİ BİLGİLER	Belge Adı	Tarihi	Versiyon Numarası	Dili
	ARAŞTIRMA PROTOKOLÜ/PLANI			Türkçe ☒ İngilizce ☐ Diğer ☐
	BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU			Türkçe ☐ İngilizce ☐ Diğer ☐
	OLGU RAPORU FORMU			Türkçe ☐ İngilizce ☐ Diğer ☐
BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR BİLGİLERİ	Belge Adı		Açıklama	
	ETİK KURULU KARARI	☐		
	TEZ ADI	☐		
	ARAŞTIRMA BİLGİLERİ	☐		
	BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU	☐		
	ULUSAL	☐		
	YEREL BİLGİLER	☐		
	OLGU RAPORU	☐		
	GÖNÜLLÜLÜK BİLGİLERİ	☐		
	Diğer	☐		

**KTÜ TIP FAKÜLTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR
ETİK KURULU KARAR FORMU**

BASVURU BİLGİLERİ	ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	"Gümüşhane İli Milli Eğitim Müdürlüğüne Bağlı Okullarda Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler"		
	ARAŞTIRMANIN PROTOKOL/PLAN KODU	2018 / 14		
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACI UNVANI/ADI/SOYADI	Prof. Dr. Nazım Ercüment BEYHUN		
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ UZMANLIK ALANI	Halk Sağlığı		
	TEZ SAHİBİ/DİĞER ARAŞTIRICILAR UNVANI/ADI/SOYADI	Yük.Lis.Öğr.İzzet YILMAZ		
	DESTEKLEYİCİ			
	ARAŞTIRMANIN NİTELİĞİ			
	ARAŞTIRMANIN TÜRÜ	TEZ ☒ AKADEMİK AMAÇLI ☐		
	ARAŞTIRMAYA KATILAN MERKEZLER	TEK MERKEZ ☒	ÇOK MERKEZLİ ☐	ULUSAL ☐

DEĞERLENDİRİLEN BELGELER	Belge Adı	Tarihi	Versiyon Numarası	Dili
	ARAŞTIRMA PROTOKOLÜ/PLANİ			Türkçe ☒ İngilizce ☐ Diğer ☐
	BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU			Türkçe ☐ İngilizce ☐ Diğer ☐
	OLGU RAPOR FORMU			Türkçe ☐ İngilizce ☐ Diğer ☐
DEĞERLENDİRİLEN DİĞER BELGELER	Belge Adı		Açıklama	
	TÜRKÇE ETİKET ÖRNEĞİ	☐		
	SİGORTA	☐		
	ARAŞTIRMA BÜTÇESİ	☐		
	BİYOLOJİK MATERYEL TRANSFER FORMU	☐		
	İLAN	☐		
	YILLIK BİLDİRİM	☐		
	SONUÇ RAPORU	☐		
	GÜVENLİLİK BİLDİRİMLERİ	☐		
	DİĞER	☐		

**KTÜ TIP FAKÜLTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR
ETİK KURULU KARAR FORMU**

KARAR BİLGİLERİ	Karar No: 10	Tarih: 12/02/2018
	Prof.Dr.Nazım Ercüment BEYHUN'un sorumluluğunda yürütülmesi planlanan Yük.Lis.Öğr.İzzet YILMAZ'a ait "Gümüşhane İli Milli Eğitim Müdürlüğüne Bağlı Okullarda Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler" başlıklı 2018/14 no.lu ve yukarıda başvuru bilgileri verilen araştırma/tez başvuru dosyası ile ilgili belgeler araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş, gerçekleştirilmesinde etik sakınca bulunmadığına; toplantıya katılan etik kurul üyelerinin oy birliği ile karar verilmiştir.	

KTÜ TIP FAKÜLTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU KARAR FORMU

ÇALIŞMA ESASI	Klinik Araştırmalar Hakkında Yönetmelik, İyi Klinik Uygulamaları Kılavuzu
BAŞKANIN UNVANI / ADI / SOYADI:	Prof. Dr. Faruk AYDIN

Unvanı/Adı/Soyadı	Uzmanlık Alanı	Kurumu	Cinsiyet	İlişki *	Katılım **	İmza
Prof.Dr.Faruk AYDIN Başkan:	Tıbbi Mikrobiyoloji	KTÜ Tıp Fakültesi	E ☒ K ☐	E ☐ H ☒	E ☐ H ☒	İZİNLİ
Prof.Dr.Gamze ÇAN Başkan Yrd.	Halk Sağlığı	KTÜ Tıp Fakültesi	E ☐ K ☒	E ☐ H ☒	E ☒ H ☐	
Prof.Dr.S.Caner KARAHAN Üye:	Tıbbi Biyokimya	KTÜ Tıp Fakültesi	E ☒ K ☐	E ☐ H ☒	E ☒ H ☐	
Prof.Dr.S. Murat KESİM Raporör:	Tıbbi Farmakoloji	KTÜ Tıp Fakültesi	E ☒ K ☐	E ☐ H ☒	E ☒ H ☐	
Prof.Dr.Yılmaz BÜLBÜL Üye:	Göğüs Hastalıkları	KTÜ Tıp Fakültesi	E ☒ K ☐	E ☐ H ☒	E ☒ H ☐	
Prof.Dr. Murat LİVAOĞLU Üye:	Plastik, Rekons. ve Estetik Cer.	KTÜ Tıp Fakültesi	E ☒ K ☐	E ☐ H ☒	E ☒ H ☐	
Prof.Dr.Şafak ERSÖZ Üye:	Tıbbi Patoloji	KTÜ Tıp Fakültesi	E ☐ K ☒	E ☐ H ☒	E ☒ H ☐	
Y.Doç.Dr.Demet SAĞLAM AYKUT Üye:	Ruh Sağlığı ve Hastalıkları	KTÜ Tıp Fakültesi	E ☐ K ☒	E ☐ H ☒	E ☒ H ☐	
Prof.Dr.Murat ÇAKIR Üye:	Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları	KTÜ Tıp Fakültesi	E ☒ K ☐	E ☐ H ☒	E ☒ H ☐	

* :Araştırma ile İlişki
** :Toplantıda Bulunma

ÖZGEÇMİŞ**ADI:** İZZET**SOYADI:** YILMAZ**DOĞUM TARİHİ:** 10.03.1991**MEDENİ DURUMU:** BEKAR**İKAMETGAH ADRESİ:** KARAER MAHALLESİ KEMALİYE SOKAK
NO:6/2 GÜMÜŞHANE MERKEZ**MAİL ADRESİ:** iylmz29@hotmail.com**TELEFON NO:** 05532159352