



YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KLİNİK PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI

**ÖĞRETMENLERİN YAŞAM DOYUMUNU YORDAYAN
FAKTÖRLER: STRESLE BAŞA ÇIKMA TARZLARI,
MESLEKİ TÜKENMİŞLİK, YAŞAM DOYUMU**

CEYDA ÖREK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

LEFKOŞA
2019

**ÖĞRETMENLERİN YAŞAM DOYUMUNU YORDAYAN
FAKTÖRLER: STRESLE BAŞA ÇIKMA TARZLARI,
MESLEKİ TÜKENMİŞLİK, YAŞAM DOYUMU**

Ceyda ÖREK

20175701

YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KLİNİK PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI:
YRD. DOÇ. DR. FÜSUN GÖKKAYA

LEFKOŞA
2019

KABUL VE ONAY

Ceyda Örek tarafından hazırlanan öğretmenlerin stresle başa çıkma tarzlarının iş doyumu, mesleki tükenmişlik ve yaşam doyumu üzerine etkisi başlıklı bu çalışma, 19.06.2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Yeterlik

JÜRİ ÜYELERİ

Dr. Bingöl Subaşı

Yrd. Doç. Füsün Gökkaya

Yrd. Doç. Hüseyin Bayraktaroğlu

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin, tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt ederim. Tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Yakın Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

- ☐ Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- ☐ Tezim sadece Yakın Doğu Üniversitesinde erişime açılabilir.
- ☐ Tezimin iki (2) yıl süre ile erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde tezimin tamamı erişime açılabilir.

Tarih

İmza

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde geçirdiği uzun ve zorlu süreçte değerli bilgilerini benimle paylaşan, kullandığı her kelimenin hayatıma kattığı önemini asla unutmayacağım saygıdeğer danışman hocam Yrd. Doç. Füsün Gökkaya'ya çalışmam boyunca benden bir an olsun yardımlarını esirgemeyen arkadaşım Buse Okyar ve çalışma süresince tüm zorlukları benimle göğüsleyen ve hayatımın her evresinde bana destek olan değerli aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Ceyda ÖREK...

ÖZ

ÖĞRETMENLERİN STRESLE BAŞA ÇIKMA TARZLARININ İŞ DOYUMU, MESLEKİ TÜKENMİŞLİK VE YAŞAM DOYUMU ÜZERİNE ETKİSİ

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin stresle başa çıkma tarzlarının iş doyumunu, mesleki tükenmişlik ve yaşam doyumunu üzerine etkisini incelemektir. Aynı zamanda öğretmenlerin bazı sosyo-demografik özelliklerine göre bu değişkenler açısından bir farklılaşma olup olmadığı incelenmiştir. Bu araştırma Türkiye’ de bu değişkenler arasındaki ilişkilerin araştırıldığı ilk araştırma olma özelliğini taşımaktadır.

Araştırmanın örneklemini İzmir ilinde öğretmenlik görevini gerçekleştiren 213 birey oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri Sosyo- Demografik Bilgi Formu, Tükenmişlik Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği, Yaşam Doyumu Ölçeği ve Stresle Baş Etme Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Bu araştırmanın sonucunda yaşam doyumunun en fazla stresle baş etme tarzlarından etkilendiği ortaya çıkmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; bireyin stresle baş etme düzeyi ne kadar yüksek ise yaşam doyumunu da o derece de artmaktadır. Benzer şekilde iş doyumunu da yaşam doyumunu pozitif yönde etkilemektedir. Ayrıca yaşam doyumunu ile tükenmişlik düzeyi arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunduğu sonucuna varılmıştır.

Araştırmada elde edilen bazı bulguların alan yazın ile farklılık göstermesi bilimsel araştırmalara sağlanacak zenginlik açısından da önemli bulunmaktadır. Ayrıca konu ile ilgili yapılacak diğer araştırmalara ışık tutacaktır.

Anahtar Kelimeler: Stresle Başa Çıkma Tarzları, İş Doyumu, Mesleki Tükenmişlik, Yaşam Doyumu.

ABSTRACT

THE EFFECT OF TEACHERS STRESS COPING STYLES ON JOB SATISFACTION, PROFESSIONAL BURNOUT AND LIFE SATISFACTION

The aim of this study is to investigate the effect of teachers' coping styles on job satisfaction, professional burnout and life satisfaction. At the same time, it was investigated whether there is a difference in terms of these variables according to some socio-demographic characteristics of teachers. The research in Turkey also carries the distinction of being the first study investigating the relationship between these variables.

The sample of the study consists of 213 individuals who are teaching in İzmir. The data of the study were collected using Socio-Demographic Information Form, Burnout Scale, Job Satisfaction Scale, Satisfaction with Life Scale and Stress Coping Scale. As a result of this research, it was found out that life satisfaction was most affected by the ways of coping with stress. According to the results of the research; the higher the level of coping with stress, the higher the satisfaction of life. Similarly, job satisfaction positively affects life satisfaction. In addition, there was a negative and significant relationship between life satisfaction and burnout level.

The fact that some of the findings obtained in the research differ from the literature is also important in terms of the wealth to be provided for scientific research. It will also shed light on other researches on the subject.

Key Words: Styles of Coping with Stress, Job Satisfaction, Professional Burnout, Life Satisfaction.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY

BİLDİRİM

TEŞEKKÜR	iii
ÖZ.....	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar DİZİNİ.....	ix
KISALTMALAR	x

1.BÖLÜM

GİRİŞ	1
1.1.Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3.Araştırmanın Önemi.....	4
1.4.Araştırmanın Sınırlılıkları.....	4

2. BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	5
2.1.Stresle Başa Çıkma Kavramı.....	5
2.1.1.Stresle Başa Çıkma Tarzları	6
2.2.Mesleki Tükenmişlik Kavramı	12
2.2.1.Mesleki Tükenmişliğin Boyutları	13
2.2.2.Mesleki Tükenmişliğin Nedenleri.....	14
2.2.3.Mesleki Tükenmişlik Belirtileri	16
2.2.4.Mesleki Tükenmişliğin Sonuçları.....	18
2.2.5.Eğitim Örgütlerinde Tükenmişlik.....	19
2.3.İş Doyumu Kavramı	20
2.3.1.İş Doyumunun Önemi	22
2.4.Yaşam Doyumu Kavramı	23
2.4.1.Yaşam Doyumuna Etki Eden Faktörler	25
2.5.Konu İle İlgili Yapılan Araştırmalar	26

3. BÖLÜM

YÖNTEM	32
3.1 Araştırmanın Modeli	32
3.2. Evren ve Örneklem	32
3.3. Veri Toplama Araçları	34
3.3.1. Sosyo-Demografik Bilgi Formu	34
3.3.2. Tükenmişlik Ölçeği	34
3.3.3. İş Doyumu Ölçeği (İDÖ)	35
3.3.4. Yaşam Doyum Ölçeği (YDÖ)	35
3.3.5. Stresle Baş Etme Ölçeği (SBÖ).....	35
3.4 Verilerin Toplanması.....	36
3.5. Verilerin Çözümlemesi	36

4. BÖLÜM

BULGULAR.....	38
4.1. Tükenmişlik, İş Doyumu, Yaşam Doyum ve Stresle Başetme Alt Boyutlarını Puanının Cinsiyete Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Anlamaya Yönelik Yapılan Analiz Sonuçları.....	39
4.2. Tükenmişlik, İş Doyumu, Yaşam Doyum ve Stresle Başetme Alt Boyutları Puanının Yaşa Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Anlamaya Yönelik Yapılan Analiz Sonuçları.....	40
4.3. Tükenmişlik, İş Doyumu, Yaşam Doyum ve Stresle Başetme Alt Boyutları Puanının Aylık Gelir Durumuna Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Anlamaya Yönelik Yapılan Analiz Sonuçları.....	41
4.4. Tükenmişlik, İş Doyumu, Yaşam Doyum ve Stresle Başetme Alt Boyutları Puanının Medeni Duruma Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Anlamaya Yönelik Yapılan Analiz Sonuçları.....	45
4.7. Bireylerin Tükenmişlik, İş Doyumu, Yaşam Doyum ve Stresle Başetme Alt Boyutu Puanları Arasındaki İlişki Analizi Sonuçları.....	46

5.BÖLÜM

TARTIŞMA	51
-----------------------	-----------

6.BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	56
KAYNAKÇA	58

EKLER.....	77
Ek- 1 BİLGİLENDİRME FORMU	77
Ek- 2 AYDINLATILMIŞ ONAM	78
Ek- 3 KİŞİSEL BİLGİ FORMU	79
Ek- 4 TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ	80
Ek- 5 İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ	81
Ek- 6 YAŞAM DOYUMU ÖLÇEĞİ.....	82
Ek- 7 STRESLE BAŞ ETME ÖLÇEĞİ.....	83
Ek- 8 ÖLÇEK İZİNLERİ.....	84
ÖZGEÇMİŞ.....	89
İNTİHAL RAPORU	90
ETİK KURUL ONAYI.....	91

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. Örnekleme ait sosyo demografik bilgiler	33
Tablo 2. Katılımcılardan elde edilen tükenmişlik, iş doyumu, yaşam doyum ve stresle baş etme alt boyutlarının puanlarının dağılım.....	38
Tablo 3. Cinsiyete göre ilişkisiz örneklemeler için t testi tablosu	39
Tablo 4. Yaş göre ANOVA istatistikler tablosu	40
Tablo 5. Yaş durumuna göre ANOVA betimsel istatistikler tablosu	41
Tablo 6. Aylık gelir durumuna göre ANOVA istatistikler tablosu	42
Tablo 7. Aylık gelir durumuna göre ANOVA betimsel istatistikler tablosu.....	43
Tablo 8. Medeni duruma göre ilişkisiz örneklemeler için t testi tablosu	45
Tablo 9. Tükenmişlik, iş doyumu, yaşam doyum ve stresle baş etme alt boyutları arasındaki ilişki tablosu	46
Tablo 10. Yaşam doyumu düzeyinin yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları	48

KISALTMALAR

Akt.	Aktaran
DKBY	Değiştir- Kabul Et- Boş Ver- Yaşam Tarzını Yönet
İDÖ	İř Doyumu Öłçeđi
SBÖ	Stresle Bař Etme Öłçeđi
TÖ	Tükenmiřlik Öłçeđi
Ve diğ.	Ve Diğerleri
YDÖ	Yařam Doyumu Öłçeđi

1.BÖLÜM

GİRİŞ

Bu kısımda araştırmanın problem durumu, amacı, önemi ve sınırlılıkları ele alınmıştır.

1.1.Problem Durumu

Günümüzde örgütler giderek karmaşıklaşmakta ve gelişmektedir. Modern hayat, bireylerin toplumsal ve iş yaşamlarına dair çok sayıda stres unsurunu içinde barındırmaktadır. Stres, çalışanların ruhsal ve fiziksel sağlıklarında oldukça büyük problemlere sebep olmakla kalmamakta, aynı zamanda örgütsel verimliliği ve etkinliği de azaltmakta, işe devamsızlık, yüksek personel devir hızı, hizmet ya da ürünün kalitesinde düşme gibi örgütsel bakımdan oldukça fazla probleme sebep olmaktadır (Gelsema ve diğ., 2006; AbuAIRub, 2004). İş ortamında yaşanan stres, örgütün iklimi, çalışma ortamı, gerçekleştirilen işin nitelikleri, örgütün kültürü ve bireylerarası etkileşim ve iletişimle ilgili problemler gibi farklı nedenlere bağlı olarak ortaya çıkmaktadır (Güney, 2000).

Her örgütte olduğu gibi eğitim alanında da birbirinden farklı niteliklerde çok sayıda birey bir arada çalışması, eğitim hizmeti alanların beklentilerinin çeşitli olması, örgütün yapısının karmaşıklığı, bireylerarası iletişimin yoğunluğu nedeniyle eğitim kurumları çalışanları da iş stresi ile karşı karşıya kalmaktadırlar. İş stresi, çalışanın yetersizliklerine, psikolojik veya fiziksel durumuna bağlı olarak ortaya çıkan ve çalışanda gerilim yaratan bir durum şeklinde ifade edilmektedir (Clegg, 2001). Yaşadığı yoğun stres sonucu yaşama karşı karamsar hale gelen bireyin önce kendi sonra da etrafındaki

herkese olumsuz yansımaları olacağı; iş, aile ve sosyal hayatını verimsizleştireceği, etkisizleştireceği söylenebilir.

Folkman ve Lazarus'a (1980) göre, birey stres kaynağını değerlendirdikten sonra, başa çıkma stratejilerini uygulamaktadır. Stresle başa çıkmada iki tür başa çıkma mekanizması bulunmaktadır (Akt: Dikmen, 1995). Bunlar duygu odaklı ve problem odaklı başa çıkma mekanizmalarıdır. Stresle başa çıkma tarzlarının iş yaşamında hem kişisel hem de örgütsel birçok konuya olumlu ya da olumsuz etkisi bulunmaktadır. Bunlardan biri mesleki tükenmişliktir. Hizmet alan bireyler ve hizmet veren çalışanlar ile örgütler üzerinde olumsuz etkileri sebebi ile mesleki tükenmişlik oldukça önemli bir kavramdır. İş hayatındaki stres, günlük iş taleplerinin bir parçası olarak görülürken, söz konusu iş talepleri ile çalışan kişi kendini ortaya koyma imkânı bulamaz ve desteklenmezse, çalışanın uzun süreli stres yaşamasına sebep olarak tükenmişliğe dönüşebilmektedir (Çokluk, 2000).

1980 yılında Cherniss tükenmişliği yoğun stres ve doyumsuzluğa tepki olarak çalışanın kendini psikolojik olarak işinden soğuması olarak özetlemiştir (Akt: Akman, 2004). Çalışanların gerçekleştirmekte oldukları işlerine karşı sahip oldukları tutumlar ile iş hayatlarına karşı verdikleri duygusal tepkiye iş doyumunu denilmektedir. İş doyumunu ve yaşam doyumunu kavramları genel anlamda kullanılan doyum kavramıyla doğrudan ilişkilidir. Doyum, dileklerin, isteklerin, ihtiyaçların ve beklentilerin karşılanması anlamına gelmektedir. Yaşam doyumunu ise kişinin hem iş hayatına hem de iş dışında geçirdiği hayatına karşı geliştirdiği duygusal tutumu olarak belirtilmektedir (Dikmen, 1995:117). Kişinin hayatına yönelik gereksinimlerinin ve beklentilerinin giderilip giderilmemesi kişinin yaşam doyumunu veya yaşam doyumsuzluğu biçiminde tanımlanmaktadır. Yaşam doyumunu; moral, mutluluk gibi farklı yönlerden iyi olma durumunu belirtmekte ve (Vara, 1999) günlük ilişkilerde olumlu duyguların olumsuz duygulara hâkim olması olarak tanımlanmaktadır (Aksaray, Yıldız ve Ergün, 1998).

Bireylerin iş ve hayatlarında yaşadığı olumlu ve olumsuz tüm durumlar yaşam doyumunu etkilemektedir. Mesleki tükenmişliğinde iş doyumunu ile

yakından ilişkili olduğu dolayısıyla yaşam doyumuna da etkisinin bulunduğu bilinmektedir (Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu, 2001; Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Ay ve Avşaroğlu, 2010; Dursun, Kaya ve İştari, 2015). İş doyumuna ulaşamayan ortamlarda tükenmişlik ve yaşam doyumu da olumsuz etkilenmektedir (Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu, 2001; Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Ay ve Avşaroğlu, 2010; Dursun, Kaya ve İştari, 2015). Mesleki tükenmişliğin iş ve yaşam doyumu ile döngüsel ve doğal bir ilişkisinin olması sebebiyle; artan beklentiler, gereksinimlerin giderilememesi ve stres gibi sebeplerle yaşam doyumu seviyesi düşen kişiler tükenmişliğe sürüklenmektedir. Yani mesleki tükenmişlik, iş ve yaşam doyumu karşılıklı ve döngüsel bir ilişki içinde olan ve birbirini olumsuz etkileyen durumlardır (Eroğul ve Örkün, 2012: 326).

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin stresle başa çıkma tarzlarının iş doyumu, mesleki tükenmişlik ve yaşam doyumu üzerine etkisini incelemektir. Aynı zamanda öğretmenlerin bazı sosyo-demografik özelliklerine göre sözü geçen değişkenler açısından bir farklılaşma olup olmadığı incelenecektir. Bu amaç kapsamında aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlerin stresle başa çıkma tarzları puanları cinsiyet, yaş, gelir ve medeni duruma göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?
2. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik puanları cinsiyet, yaş, gelir ve medeni duruma göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?
3. Öğretmenlerin iş doyumu puanları cinsiyet, yaş, gelir ve medeni duruma göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?
4. Öğretmenlerin yaşam doyumu puanları cinsiyet, yaş, gelir ve medeni duruma göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?
5. Öğretmenlerin stresle başa çıkma tarzları ile mesleki tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
6. Öğretmenlerin stresle başa çıkma tarzları, iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyi yaşam doyumunu anlamlı şekilde yordamakta mıdır?

1.3.Araştırmanın Önemi

Öğretmenlik mesleğinin bireylere doğrudan hizmet verdiği göz önüne alındığında bu meslekten kişiler için mesleki tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumu kavramlarının önemi göz ardı edilemez. Bu araştırma, zor ve kutsal bir meslek olan öğretmenlik ve diğer meslek gruplarına bilgi kaynağı olabileceği ve ışık tutabileceği için önemli bulunmaktadır. Her meslek grubunda önemli olan yaşam doyumu kavramı öğretmenlik mesleğinde ayrıca önemlidir denilebilir. Çünkü gelecek nesillerin yetiştiren öğretmenlerin yaşam doyum düzeylerinin fazla olması demek yeni nesillerin çok daha iyi eğitilmesi anlamına gelmektedir diyebiliriz. Dolayısıyla bu araştırmanın önemi oldukça fazla görülmektedir. Yapılan alan yazın taraması sonucunda öğretmenlerin stresle başa çıkma tarzlarının mesleki tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumu üzerine etkisini inceleyen benzer bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Dolayısıyla çalışmanın alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.4.Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma;

- 2018- 2019 eğitim öğretim yılı ile
- İzmir ili ile
- Üç özel okulla
- 213 öğretmen ile
- Kullanılan ölçme araçları ve istatistiksel çözümleme yöntemleri ile sınırlıdır.

2. BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Stresle Başa Çıkma Kavramı

Bireyler hayatları boyunca çok sayıda uyarıcı ile karşılaşmaktadır. Söz konusu uyarıcılar; ruhsal, bedensel ve zihinsel bakımdan kişilerin içinde bulundukları duruma uyumunun ya da dengesinin değişmesine neden olabilmektedir. İnsanların yaşamış olduğu olumsuz olaylar hayatlarının değişmesine neden olabilmektedir. Bu istenmeyen değişimden kurtulabilmek ve eski hayat düzenine geri dönebilmek için kişi, yaşanan olumsuz süreci atlatabilmek adına bazı yollar denemektedir. Tam da bu noktada stres ve başa çıkma kavramlarından bahsetmek mümkündür (Basut ve Erden, 2005: 50). Keder, bela, dert gibi anlamları ile stres kavramı 17. yüzyıldan beri kullanılmaktadır. 18. ve 19. yüzyıllarda stres kavramına yüklenen anlam ise zor durum, baskı ve güç olarak değişmiştir. Bu süreçte stres kavramı daha ziyade bireyi, nesneyi ya da durumu belirtirken süreç içerisinde kullanılan güç, direnç anlamını aldığı görülmektedir (Güçlü, 2001: 92). Stres, kişinin kendisinin neden olduğu, bahsi geçen süreçte zorlandığı, içinde yaşadığı durumu tehdit eden ve aşamadığı ilişkilerin tamamı olarak ifade edilmektedir (Lazarus, 1985' den Akt: Budak, 2003; Baltaş ve Baltaş 2002: 25). Cüceloğlu (2000) ise stres kavramını; bireyin çevresinden doğan ve sınırlarının zorlanmasına sebep olan bir süreç olarak değerlendirmektedir.

Psikoloji alanında stres kavramı; kişinin duygusal, bilişsel ve sosyal işleyişini bozan ve kişiyi kaybettiği dengesini kurmak için yöneldiği yeni davranışlar

sergilemesi için zorlayan, algılamış olduğu uyarılara karşı verdiği ruhsal, fiziksel ve bilişsel tepki olarak ifade edilmektedir (Budak, 2003: 700).

Hans Selye stres kavramı ile ilgilenmiş olan ilk araştırmacıdır. Stres kavramını 1977 yılında ilk olarak Selye kullanmış ve stresi bedenin stres yaratıcı ve zorlu durumlara karşı aşınma oranı olarak tanımlamıştır. İnsanların stres içeren durumlarla karşılaştığında; çok daha fazla kaygı yaşamaya, kendisine zarar vermeye dönük davranışlar geliştirmeye ve hayal kırıklığı neticesi negatif duygu ve düşüncelere yönelmeye başlaması olarak tanımlanmıştır (Akt: Baltaş ve Baltaş, 2011). Selye öncesinde yapmış olduğu tanımı sonra gerçekleştirdiği araştırmalar ışığında stresin aslında organizmanın zorlu durumlarla karşılaştığında gösterdiği tepki olarak ifade etmiştir (Akt: Baltaş ve Baltaş, 2011).

Başa çıkma kavramı ise kişinin faydasına olmayan durumlarla, engellerle, rakipleri ile ya da düşmanları ile mücadele etmesi olarak ifade edilmektedir. Ayrıca kişinin kendisi için tehdit faktörü anlamına gelen olay, kişi ve durumlarla mücadele halinde olmasına, başa çıkma denilmektedir (Rice, 1999: 288).

Stres ve başa çıkma kavramları açıklandıktan sonra stresle başa çıkma kavramı çok daha kolay ifade edilebilir; kişinin çevresinden ya da kendisinden kaynaklanan stres unsurlarına uyum sağlayıp dengede kalabilmek adına sergilemiş olduğu davranışsal ve bilişsel çabalara stresle başa çıkma denilebilir (Baltaş ve Baltaş, 2011). Stresle başa çıkmak için başvuru yöntemlerin kullanılmasındaki amaç, stresle etkili bir biçimde mücadele edip stres düzeyini azaltmaya çalışmaktır.

2.1.1.Stresle Başa Çıkma Tarzları

Bireyin stres yaşantıları ve bu stresle ne şekilde başa çıktığı gelişiminin her döneminde önemlidir. Etkin olan başa çıkma tarzları, yaşanmakta olan stresin şiddetinin azaltılmasını sağlarken; stresli durumu yönetme kısmında yetersiz olunması da fizyolojik ve duygusal boyutlarda sorunlara, bedensel ve zihinsel sağlık açısından ve sosyal süreçlerde de çeşitli problemlere sebep

olmaktadır (Jabłkowska ve diğ., 2010). Kişilerin yaşadıkları problemlerin artması neticesinde bu problemleri kendilerine zarar vermek yoluyla azaltmaya çalışmaları uyumlu başa çıkma tarzına sahip olmadıkları anlamına gelmektedir (Williams ve Hasking, 2010). Walsh (2012) ise kendilerine zarar veren kişilerin çoğunun bu davranışı sıkıntı, sorun ve psikolojik problemlerle başa çıkmak amacıyla bir mekanizma olarak kullandıklarını ifade etmektedir.

Strese sebep olan durumlarla ilgili, kişiler genel olarak başa çıkma tarzları biçiminde isimlendirilen bir dizi mekanizma kullanmaktadırlar (Guerreiro ve diğ., 2013). Psikoloji alanında yaklaşık kırk seneyi aşkın zamandır kullanılan başa çıkma kavramı, alanda oldukça önemli bir yere sahiptir. Lazarus ve Folkman (1984) tarafından yapılan başa çıkma tanımı en kabul gören ve genel tanımdır (Akt: Baltaş ve Baltaş, 2011). Bu tanıma göre başa çıkma, kişilerin kaynaklarını aştığı biçimde ya da yük biçiminde algılanan dışsal ve içsel istekleri yönetmeye dair bütün davranışsal ve bilişsel çabaları içeren bir kavramdır. Bu tanımda geçen yönetme kavramının kapsamını tolere etme, bastırma, minimize etme ya da azaltma oluşturmaktadır. Diğer bir ifade ile başa çıkma, tehdit edici unsurların bulunduğu hallerde duygusal uyarılmayı yönetme ya da söz konusu hali değiştirmek için sarf edilen çabaların bütünüdür denilebilir.

Kişilerin zaman içerisinde veya farklı hallerde stres durumlarına verdikleri tepkiler ile sınıflandırılan baş etme yöntemlerine başa çıkma tarzlar denilmektedir (Frydenberg, 2008). Başa çıkma tarzlarını davranışsal ve bilişsel çabaların tamamı oluşturmaktadır. Başa çıkma sürecini iki aşamada değerlendiren Lazarus (1999), bunları birincil ve ikincil değerlendirme olarak adlandırmaktadır. Buna göre birincil değerlendirme kişinin içinde bulunduğu durumu değerlendirmesi, yani bu süreçte stres kaynağının ele alınması söz konusudur. İkincil değerlendirme ise kişinin içinde bulunduğu durumla başa çıkabilmesi için gereken yeteneklerinin ve kaynaklarının değerlendirmesini ifade etmektedir. Buradan hareketle iki temel başa çıkma tarzı olduğu belirtilmektedir (Lazarus, 1993). Bunlar;

1.Duygusal anlamda sorunu düzenlemeye dair olan duygu odaklı (kaçınma, kaçma, uzaklaşma gibi) başa çıkma,

2.Soruna sebep olan ya da sorun yaşayan kişinin çevresi ile ilişkilerini etkileyen sorunun ele alınmasına dair olan sorun odaklı başa çıkmadır.

Moos (1993) ise başa çıkma tarzlarını; mevcut soruna olan yaklaşma tarzı ve sorundan kaçınma tarzı olarak iki şekilde değerlendirmiştir. Soruna yaklaşma tarzının kapsamını, soruna sebep olan durum ile doğrudan ilgilenmenin hedeflenmesi oluşturmaktadır. Kaçınma tarzı ise içinde bulunulan duygu durumunu stabilize etmeyi ve denge sağlamayı hedeflemektedir.

Baltaş ve Baltas (2011) on adet davranışsal ve bilişsel başa çıkma tarzını Spirito, Stark ve Williams'ın (1988) yalnızca üç alt boyutta değerlendirdiklerini ifade etmektedir. Bu boyutlar; olumsuz başa çıkma, aktif başa çıkma ve kaçınan başa çıkmadır. Bu üç alt boyut aşağıda açıklanmaktadır (Akt: Baltas ve Baltas, 2011).

1.Olumsuz başa çıkma tarzı; içinde bulunulan zor durumdan başkalarını sorumlu tutma ve kendini suçlama olarak ifade edilmektedir. Yani kişilerin tehdit biçiminde algıladıkları bir problemi çözmeye inançlarının olmaması, çevresindeki kişileri ya da kendilerini suçlamalarını ve yine çevresinde bulunanlara ve kendilerine zarar vermesini içeren davranışlardan oluşmaktadır.

2.Aktif başa çıkma tarzı; sorun çözme, sosyal destek alma, bilişsel yeniden yapılandırma, duygu durumu düzenleme gibi başa çıkma yöntemlerini kapsamaktadır. Aktif başa çıkma, kişi tarafından içinde bulunduğu durumun tanımlanmasını, çözüm için alternatiflerin aranmasını ve karar vermede destek alınmasını değerlendirme aşamalarını kapsayan işlevsel ve yapıcı olan bir başa çıkma tarzıdır.

3.Kaçınan başa çıkma tarzı; sosyal anlamda uzaklaşma, dikkat dağıtma, istek giderici düşünme ve geri çekilme gibi başa çıkma yöntemlerini

kapsamaktadır. Kaçınan başa çıkma tarzı; kişinin içinde bulunduğu sorunu ele alıp çözüm yoluna gitmektense bu durumdan kaçmayı ya da kaçınmayı kapsayan işlevselliği bulunmayan başa çıkma davranışlarını oluşturmaktadır. Bu tip başa çıkma tarzını uygulayan kişiler; stresi oluşturan durumla ilgilenmekten, bu duruma maruz kalmaktan ya da bu durumla baş etmekten kaçınmaktadır. Dolayısıyla kişi stres durumu dışında farklı şeylerle ilgilenmekte, bu durumdan kaçınmak için alışveriş yapmak, arkadaşları ile vakit geçirmek gibi davranışlar gösterebilmektedir.

Stresle başa çıkmada bireysel ve örgütsel olarak iki tarzın olduğu da alan yazında yapılmış olan çalışmalardan görülmektedir. Stresle baş etme de stresin yaratmış olduğu negatif etkileri azaltmak, kişinin fiziksel ve zihinsel açıdan kendisini çok daha dayanıklı duruma getirmek için çeşitli bireysel davranış tarzları bulunmaktadır. Bireysel stresle baş etme tarzları şunlardır (Taştan Bal 2006: 4-6):

Egzersiz ve Beden Hareketleri: Kişinin içinde bulunduğu stresli durumun fiziksel ve zihinsel olarak yarattığı olumsuzlukları bedensel aktivitelerle azaltmayı hedefleyen egzersizleri kapsamaktadır. Stres altında bulunan kişi ruhen olduğu kadar beden de gerilim yaşamakta, dolayısıyla bedenini rahatlatarak ruhuna da fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

Geliştirici Rahatlama Yöntemi: Kişi strese maruz kaldığında vücut kasları gerginleşmekte ve bu durum zihinsel olarak stresin yarattığı olumsuz etkilerin artmasına sebep olmaktadır. Geliştirici rahatlama yönteminin asıl hedefi ilk olarak değişik kaslarda kasılmaya neden olmak sonrasında ise bu kaslarda gevşemeyi sağlamaktır. Bu sayede kişi rahatlayarak stresle başa çıkmada fayda sağlayacaktır.

Masaj, Meditasyon ve Besin Kontrolü: Düzenli bir biçimde yapılan masaj kişinin zihinsel rahatlığını korumaya yardımcı olmaktadır. Meditasyon ise stres düzeyini düşürmede etkindir. Gün içerisinde beslenme tarzı düzenlenerek stres seviyesini de kontrol altına almak mümkün olabilmektedir. Besin tüketiminde aşırı kafein, rafine edilmiş ürün ve şekerli besin tüketiminin

aksine su, süt ve süt ürünleri, meyve ve sebze gibi besinlerin tüketilmesi stresle başa çıkmada etkili olmaktadır.

Olumlu Hayal Kurma: Kişinin geçmişinde yaamı olduğu olumsuz tecrübeler zihinlerinde zaman zaman canlanmaktadır. Bu tip olumsuz hatıraların kişinin zihninde canlanması o dönemde yaşadığı stresi tekrar yaşamasına sebep olabilmektedir. Bu durumda kişi yaşadığı stres ile ba etmek üzere pozitif yönlü hayaller kurarak içinde bulunduğu durumdan kurtulabilmektedir. Aynı şekilde gelecek içinde kurulan olumlu hayaller stres düzeyinin azaltılmasında etkilidir.

İletişim: Bireyin içinde bulunduğu ortamda rahat ve doğru bir biçimde kendini ifade edebilmesi, problemlerini paylaabileceği toplumsal çevresinin bulunması ve bu çevreden destek alması stres düzeyini kontrol altında tutmasını ve stresle başa çıkmasını sağlamaktadır.

Davranışsal Açıdan Kişinin Kendi Kendini Kontrol Etmesi: Kişinin gündelik yaşamında sergilemekte olduğu davranışlarının ne ile sonulanacağının farkında olması ve bu duruma uygun biçimde davranış sergilemesi stres düzeyini kontrol altında tutmasına yardımcı olmaktadır.

Geveme Oyunları: Kişinin karılaacağı stresle baş etme gücünü kendinde bulabilmesinde, dünya görüşünün ve inançlarının etkisi bulunmaktadır. Sahip olduğu inançlar ve vizyonu sayesinde kendine stresle başa çıkmada gevşeme oyunları bularak bu durumun olumsuz etkilerinden kurtulabilmektedir.

Hobiler ve Dışa Dönüklük: Kişinin karakterinin dışa dönük olması stresle başa çıkmada oldukça olumlu etkiye sahiptir. Kişi kendini stresli hissettiğinde dışa dönük uğralarla stres düzeyini azaltabilmektedir. Ya da yapmaktan ve uğramaktan mutlu olduğu, yeteneklerinin ve hobilerinin olması stres yaşadığı dönemlerde bununla başa çıkmasını kolaylaştırmaktadır.

Stresle baş etme tarzlarından biri de “DKBY” (Değiştir-Kabul Et-Boşver-Yaşam Tarzını Yönet) modeli olarak belirtilmektedir. Yaklaşımların baş harflerinden oluşan modelde asıl hedef; stresin kişi üzerindeki negatif etkilerini basamak basamak fark edip pozitif etkilerle değiştirmektir. Modelin basamakları aşağıda belirtilmektedir (Braham 2004: 57-59) :

Değiştir Yaklaşımı: Değiştir yaklaşımı basamağında kişinin stres yaratabilecek durum veya kişilerle karşılaştığında bu kaynaklardan uzaklaşması gerektiğini ifade etmektedir. Stres kaynağına az maruz kalmak kişinin stres düzeyinin yükselmesini engellemektedir.

Kabul Et Yaklaşımı: Bu yaklaşım kişinin kabullenmesi zor olan durumları olumlu bir yaklaşım sergileyerek kabul etmesi gerekliliğinden söz etmektedir. Bu sayede kişi içinde bulunduğu durumun olumsuz etkilerinden çok daha çabuk sıyrılabilir. Bu olumsuz etkilerden en önemlisi de strestir. Dolayısıyla kabul et yaklaşımı stresle başa çıkmada kullanılan bir baş çıkma tarzıdır.

Boş Ver Yaklaşımı: Boş ver yaklaşımı; gerçekleşmesi olası olmayan istek ve hayallerin neden olduğu gerilim ve kaygıdan kurtulmak üzere kişinin daha önce denemediği bir tutum sergilemesi ve yaşananlara farklı çerçeveden bakması gerektiğini savunmaktadır. Yani bu yaklaşım; kişinin kendisi için ulaşması zor istek ve hayallerinden vazgeçerek, ulaşılabilir hedefler belirlemesini dolayısıyla gerilim ve kaygıdan kurtulacağını ifade etmektedir.

Yaşam Tarzını Yönet Yaklaşımı: Stresle başa çıkmada kullanılabilecek bir diğer bireysel tarz, yaşam tarzını yönet yaklaşımıdır. Söz konusu yaklaşımın hedefi, strese neden olan durumlara karşı baş etmenin oluşabilmesi için bazı gevşeme hareketlerinin yapılarak stres kaynaklarının ortadan kaldırılmasıdır. Ayrıca diyet, rahatlama ve duygusal destek yoluyla da gelecekte stres oluşturabilecek unsurlarla bu günden mücadele etmeyi sağlamaktadır.

2.2.Mesleki Tükenmişlik Kavramı

Günümüze kadar üzerine pek çok çalışma yapılan tükenmişlik kavramı, farklı şekillerde açıklanmaya çalışılmıştır. Stres faktörüne karşı dayanım, insanın kendini anlatmak için kullandığı şekil ve davranışları tanıma ve bunların hepsini sınıflandırmada ortaya çıkan güçlükler farklı görüşleri de doğurmuştur (Koşan, 2010).

Uzman psikolog Algül'e (2014) göre tükenmişlik kişide iş stresi nedeniyle duygusal ve fiziksel bitkinlik yaşanması; kişinin işine, kendisine, iş arkadaşlarına yönelik olumsuz duygular beslemesi ve mesleğinden uzaklaşmasıdır. Akçamete ve diğerleri (2001) tükenmişlik kavramını daha çok insanlara hizmet veren işlerde ya da meslek gruplarında kişilerin sıklıkla karşı karşıya kaldıkları zihinsel, fiziksel ve duygusal yorgunluğa neden olan bir sendrom olarak ifade etmişlerdir. Bu doğrultuda motivasyon kaybıyla ortaya çıkan tükenmişlik; fiziksel, psikolojik boyutları bulunan bir kavram olarak da ifade edilebilmektedir (Göktepe, 2016: 27).

Güç, enerji veya kaynaklarının fazla talep nedeni ile tükenmesi, yorgunluk duyma ve başarısız olma tükenmişliğin taşıdığı anlamlardır (Sürgevil, 2006). Bir bireyin tükenmesi, bireyin içinde bulunduğu yaşama sevincini yitirmesi; yaşamla ilgili beklentilerinin, isteklerinin yok olmasıdır. Tükenmişlik, iş yaşamında kronik kişilerarası strese yanıt olarak psikolojik bir sendrom şeklinde ifade edilmektedir.

Mesleki tükenmişlik çeşitli meslek alanlarında en popüler araştırma konularından biri haline gelmiştir. Tükenmişlik kavramının sosyal bilimlere tanıtımı 1974 yılında Freudenberg tarafından yapılmıştır. Amerika Birleşik Devletleri'nde, özellikle insan hizmetlerinde çalışan insanlar arasında görülmeye başlaması ile tükenmişlik üzerine yapılan araştırmalarda artmıştır (Fırat, 2015). Freudenberg'dan sonra tükenmişlik ile en fazla ilgilenen ve özellikle tükenmişliğe dair ölçek geliştiren teorisyen Maslach'tır. Tükenmişlikle Maslach ve Leiter (2008) mesleki tükenmişliği, örgüt içerisinde stres artırıcı faktörlere karşı bir tepki biçiminde uzun bir süreçte ortaya çıkan psikolojik bir sendrom olarak tanımlamaktadır.

İnsanların iş yaşamları ile direk ilgili olan tükenmişlik kavramı modern çağın önemli bir olgusu durumundadır. Bunun nedeni tükenmişlik yaşayan çalışanın düşük iş performansı göstermesi ve sonraki yıllarda ciddi sağlık problemleriyle karşılaşmasıdır denilebilir.

2.2.1.Mesleki Tükenmişliğin Boyutları

Maslach, tükenmişlik kavramını; duygusal tükenme (emotionalexhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization) ve kişisel başarı (personel accomplishment) ile ilgili duyguları sınıflandıran eden üç ayrı boyutta değerlendirmiştir (Akt. Ergin, 1992) Duygusal tükenme; tükenmişliğin kişisel stres boyutunu ve kişinin duygusal ve fiziksel kaynaklarında azalmayı belirtmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001, Maslach ve Leiter, 2008). İşteki stres düzeyleri aynı olmasına karşın stres karşısında başarılı olanların tam tersine başarısızlık yaşayanlarda duygusal tükenmişliğin oluşma durumu fazladır (Tuğrul ve Çelik, 2002).

Duyarsızlaşma; tükenmişliğin bireyler arası boyutunu ifade etmekte ve müşterilere yönelik olumsuz, katı yaklaşımları ve işe karşı tepkisizleşmeyi belirtmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Düşük seviyeli bireysel başarı duygusu ise; bireyin kendisini negatif değerlendirme yaklaşımı içerisinde olmasını ifade etmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Birbirinden farklı olan bu üç boyuta (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük düzeyli kişisel başarı hissi) bakıldığında farklı oldukları kadar birbirleriyle de o kadar ilişki içerisinde oldukları görülmektedir (Sürgevil, 2006). Bir öğretmen üzerinde örnek verecek olursak; öğretmenin öğrencilerine karşı duyarsızlaşması kendini geri çekmesine, öğrencilerine mesafeli davranmasına hatta uzaklaşmasına ve bunun sonucunda da daha fazla duygusal tükenme yaşamasına neden olacak ve bu durum devam ettikçe kişisel başarısında da azalma görülecektir (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001).

2.2.2.Mesleki Tükenmişliğin Nedenleri

Mesleki tükenmişliğin birçok farklı nedeni olabilir. Çevresel ve kişisel faktörler bunların başında gelir. Yaş, medeni durum, çocuk sayısı, işe aşırı bağlılık, bireysel beklentiler, kişilik, motivasyon, bireysel stresler, mesleki doyum, performans gibi kişisel özellikler, tükenmişliğe neden olan unsurlar arasında yer almaktadır (Çam, 1995).

Yoğun iş yükü, çalışanın kendisini zorlaması, mükemmeliyetçi yapıda olma ile bireyin kendi kendisine katı kurallar koyması, işte zamansız yükseliş ve ağır görev yükü, insanlar arasındaki ilişkiler gibi etmenlerin insanlarda tükenmişliğe neden olabileceği görülmektedir (Murat, 2000). Tümkiye'ye (1996) göre tükenmişlik insan beklentileri ile doğru orantılıdır. İnsanların ulaşılması güç olan şeyler veya imkânsız gibi görünen isteklerinin insanları yıpratdığı, iş koliklik derecesine varan çalışma süreleri, erişilmesi güç hayaller tükenmişlikle karşı karşıya kalınması ihtimalini artırmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2009).

Tükenmişliğe etki eden faktörlerin bir bölümünü bireysel nedenler, bir bölümünü ise bireyin dışında gerçekleşmekte olan, çevre ya da iş hayatı gibi örgütsel nedenler oluşturmaktadır (Izgar, 2003: 11). Nitekim alan yazında tükenmişliğe etki eden faktörlerin bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere ikiye ayrıldığı ve bu ayrım doğrultusunda incelendiği görülmektedir (Izgar, 2003: 12; Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005: 117; Basım ve Şeşen, 2006: 17; Arı ve Bal, 2008: 136; Güneş, Bayraktaroğlu ve Kutanis, 2009: 484; İraz ve Ganiyusufoğlu, 2011: 453; Ertürk ve Keçecioğlu, 2012: 45; Koç, 2012: 33; Sürgevil, 2014: 75; Göktepe, 2016: 31; Yıldırım, Naktiyok ve Kula, 2016: 20). Göktepe'ye (2016) göre tükenmişliğe yol açabilen bireysel faktörler aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır:

- Nevrotik kişilik özelliklerine sahip olma durumu (odaklanamama, nefret, kin gibi davranışlar sergileme, planlama yapamama, güvensizlik vb),
- Kaygılı bir kişi olma,

- Bireylerarası ilişkilerde aşırı hassas olma durumu,
- Kariyer konusunda memnuniyetsizlik,
- Tatil, spor ve egzersiz gibi bireyin rahatlayabileceği olanakların olmaması,
- Aile bireyleri ile vakit geçirememek,
- Yapılan işte kontrol kuramadığının hissedilmesi,
- Çevrenin kişiden yüksek beklentilerinin olması.

Yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim, mesleki kıdem, cinsiyet, aile statüsü işe bağlılık, kişisel beklentiler ve arzular, güdülenme, bireysel yaşantıda karşılaşılan stresler, kişilik özellikleri, bireyin ego gücü, özsaygı, A tipi kişilik özelliklerinin bulunması, duygusal denge durumu, performans, mesleki doyum, motivasyon gibi niteliklerde mesleki tükenmişliğe neden olan bireysel özelliklerdir (Kırlangıç, 1995: 14; İzgar, 2003: 11; Basım ve Şeşen, 2006: 17; Arı ve Bal, 2008: 137; Güneş, Bayraktaroğlu ve Kutanis, 2009; Consiglio, Borgogni, Vecchione ve Maslach, 2014).

Göktepe'ye (2016) göre ise tükenmişliğe yol açabilen çalışma koşullarına ilişkin faktörler aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır;

- Sunulan hizmetin maddi karşılığının yeterli olmaması,
- İş yükü fazlalığı ve iş tanımının belirsiz olması,
- Gürültülü çalışma ortamı,
- Yetersiz kaynak ve malzeme temini,
- Tatil günlerinde mesai,
- Riskli bir iş ortamında çalışmak ve işte güvenlik önlemlerinin olmaması,

- Hizmet sunulan kişilerde olumsuz davranışlar veya memnuniyetsizlikler,
- Çalışma arkadaşları arasında haksız rekabet, eşitsizlik ve paylaşımın olmaması,
- Uykusuzluk,
- Mesai saatlerinin uzunluğu,
- Bürokratik yazı işlerinin uzunluğu,
- Ödül ve takdir yoksunluğu,
- Kariyer geliştirme ve hizmet içi eğitim imkânlarının olmaması.

2.2.3.Mesleki Tükenmişlik Belirtileri

Girgin ve Baysal (2005) tükenmişliğin fiziksel, duygusal ve zihinsel olarak üç boyutta ortaya çıktığını ifade etmişlerdir. Fiziksel tükenmişlik; bel ağrısı, enerji kaybı, kronik yorgunluk, baş ağrısı, kramplar, güçsüzlük, uyku bozuklukları ve bulantı gibi farklı problem ve şikâyetleri kapsamaktadır. Duygusal tükenmişlik; bireyin kendisini güvensiz hissetmesi, depresif duygulanım, gerginliğinin artması, desteksiz kaldığını hissetmesi, huzursuzluk, ümitsizlik, mutsuzluk ve kırgınlık gibi olumsuz duygulanımlarda artma, dostluk, nezaket ve saygı gibi olumlu duygulanımlarda azalma gibi etmenleri kapsamaktadır. Zihinsel tükenmişlik ise; bireyin kendisine, iş hayatına ve genel anlamda tüm yaşamına olumsuz tutumlarını içermektedir. Tükenmişlik sendromu ilerlemesi sonucu bireyde işi bırakma ve işi önemsememe şeklinde sonuçlar gözlemlenebilir (Girgin ve Baysal, 2005). Tükenmişlik zamanında fark edilip de önlem alınmayacak olursa belirtilerdeki şiddette artmalar görülmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2009).

Fiziksel Belirtiler

Fiziksel belirti göstergeleri şunlardır: yorgun olma, bitkin hissetme, vücutta kırınglık, kafada oluşan ağrı, midenin bozulması, düzensiz tansiyonun oluşması, kastaki ağrılar, gün içinde yorgunlukların baş göstermesi, uykusuzluklar, solunum yolu rahatsızlıkları, kilo düzensizliği, uyuşmaların görülmesi, deride oluşacak farklılaşma, diyabet, kalbin düzensiz çalışmaya başlaması, vücutta genel bir ağrıma olması (Maslach, Leiter, 1997: Gürşimşek, Girgin; 2000: Potter, 1998).

Davranışsal Belirtiler

Tükenmişliğin davranışsal belirtileri; ani öfke, durduk yere sinirlenme, sebepsiz ağlamalar, aşırı derecede alınma, tek başına olmak istemek, işe gitmemek isteği, işten kaytarma, işe gitmeme, işe gidince iş yapmama, uyarıcı madde kullanımı veya artması, yeme düzensizliği. Aile içi durumlarda ise; evlilikte yok yere kavgalar ve bunun sonucunda oluşabilecek boşanmalar, aile içi gerginlik, aileyle bağları koparma, arkadaş çevresinden uzaklaşma ve bireyin kendi içine kapanması, farklı insanlarla sorun yaşama, dikkat dağınıklığı, birçok şeyi unutma ve vücudun yavaşlaması gibi belirtiler sayılabilir. Kurumdaki durumlar ise; güvende sarsılma, işyerine gitme isteğinde azalma, çalışmak istememe, hizmetin verildiği insanların hepsine aynı davranış sergileme, herkese küçümseyerek bakma ve alay konusu yapma, değişmek istememe, çalışma arkadaşlarından uzak durma ve onlara fikrini söylemekten kaçınmak, suçlayıcı tavırlara girmek gibi belirtiler oluşabilir (Gürşimşek, Girgin; 2000; Maslach, Leiter; 1997; Potter, 1998).

Psikolojik/Ruhsal Belirtiler

Tükenmiş olan kişide; hiçbir şey kabul görmüyor anlayışı ve bunun getirdiği sinir, her şeyden korkma durumu ve endişe duyma, bunalıma girme gibi ruhsal olan çöküntüler oluşur. Bunlarda; alıngan olma, aşırı derecede üzülme, duygusuz tavırlar sergilemek, her şeyden şüphe duyma, öz saygıda

azalmalar olması, başarısız olacaktı gibi hissetmek, gereksiz yere suçluluk duymak, çaresizliğe kapılma gibi duygular görülür (Sürgevil, 2006).

2.2.4.Mesleki Tükenmişliğin Sonuçları

Kimi insanlarda görünen duygulardaki karmaşa ve ilerleyen zamanlarda ortaya çıkan davranış bozuklukları tükenmişliğin yaşandığını bize gösterir (Dilsiz, 2006). Tükenmişlik insanların sosyo-ekonomik durumlarını etkilemektedir. İnsanların erken emekli olmasına, işte verimsiz çalışıp üretimin düşmesine sebep olmaktadır. Bireyin aile ve çevresindeki insanlarla da ilişkisinde olumsuz yönde etkilemektedir. Bunların sonucunda da yaşama karşı olumsuz bir hissin oluşmasına sebebiyet vermektedir (Gümüş, 2006) .

Çam (1995) tükenmişlikten oluşacak sonuçları şu şekilde sıralar:

- İşe geç gitme
- Umursamama
- Zamansız işe gelmelerin artması
- İşe gelmemelerin artması
- İş bırakma eğilimi
- İnsanlarla uyumsuz olma
- Ailede dâhil her şeyden uzaklaşma.

Tükenmişliğin sonuçlarından bir diğeri de insanı zararlı maddeye sevk etmesidir. Tükenmişliğin sonucu olarak birey sigara, alkol, uyuşturucu gibi maddelerin kullanımına başlamakta veya artırmaktadır (Izgar, 2001).

Yapılan araştırmalara göre tükenmişlik bir bireye yalnız zarar vermekle kalmaz aynı zamanda çalıştığı kuruma ve çalışma arkadaşlarına da zarar vermektedir (Maraşlı, 2003). Bunun engellenebilmesi için ilk aşamada bu durumun ve hangi boyutta olduğunun anlaşılması gerekir. Tükenmişlik düzeyindeki değişimle kendi kabuğuna çekilme, sabırsız ve tahammülsüz olma, hoşgörüsüz ve huzursuz olma durumları artıp, boşluk bulundukça her şeyden uzaklaşma eğilimi yaşanır. İşte yaşanan şeyler aile bireylerine

aksetmeye başlar ve bu şekilde aile arasındaki ilişkiler de gerilmeye başlar. Zararlı madde kullanılmaya başlar veya artırılarak bağımlılığa sürüklenebilir. İşten kopuş yaşanır, işteki kalite düşer ve son olarak işten ayrılma görülür (Torun, 1995).

2.2.5.Eğitim Örgütlerinde Tükenmişlik

Eğitimde oldukça önemli sorunlardan biri olan öğretmenlerde tükenmişlik, öğretmenlerin; zorlu çalışma şartları, okul yönetimindeki eksiklikler ve sorunlar nedeniyle ortaya çıkar (Tümkaya, 1996). Öğretmenler işleri gereği her an öğrenci, öğrenci velileri ve diğer öğretmen arkadaşları ile iletişim halindedir. Bu şekilde yoğun iletişim ve bu iletişim sonucunda oluşan olumsuz durumlar bu tür mesleklerde tükenmişliği artırır (Murat, 2003).

Mesleki tükenmişlik düzeyi yüksek olan bir öğretmende stres ve kaygısında arttığı söylenebilmektedir. Dolayısıyla stres ve mesleki tükenmişlik kavramları birbirleri ile ilişkisi olan kavramlardır (Girgin ve Baysal, 2006). Öğretmenlerin iş hayatını olumsuz bir şekilde etkileyen tükenmişlik, yaşanmaya başlandığında olumsuz duygular oluşur, öğretmen çevresine karşı olumsuz davranışlar geliştirir. Öğrenciler ile iletişimde sıkıntılar olur. Fiziksel ve ruhsal rahatsızlık oluşur. Kişideki özel hayat ve iş hayatını negatif etkileyerek bu durumdan kaçış yolu olarak kişiyi zararlı madde kullanımına sürükleyip sağlığını tehlikeye sokar (Dorman, 2003). Öğrencilere alaycı davranıp onları aşağılamasına sebep olur. Öğretmenliğin olmazsa olmaz olan özveri, hoşgörü, kendini yenileme, mesleğe bağlı kalma gibi özelliklerin körelmesine sebep verir. Öğretmenlerin içinde oldukları yetersizlikler içinde birçok mesleğe göre daha fazla stres yaşadıkları ön görülmektedir (Cassell, 2001).

Aydın (1993) öğretmenlerin mesleki tükenmişlik yaşamasına neden olan faktörleri aşağıdaki gibi sıralamıştır:

- Bakanlığın öğretmenlere bakış açısı
- Eğitimdeki kalitenin azalması
- Gruplaşma olması ve eğitime siyaset girmesi

- Verilmeyen önem
- Donanımlı insanlar yetiştirememesi
- Gereksiz detaylara boğulma
- Öğrenci merkezli olunmama
- Her yıl öğrenci veriminin düşmesi
- Sınıf yönetimlerinde başarısızlık
- Sınıfların aşırı dolu olup, verimli ders işleme olanağının olmaması
- Yetersiz yetki
- Karşılığı alınamayan çalışmalar
- Ders yükünün fazla olması
- Başarıda istenilen seviyenin yakalanamaması
- Çalışma ortamının düzensiz olması sayılabilecek sebeplerdendir.

2.3.İş Doyumu Kavramı

İş doyumu, çalışanın gerçekleştirdiği işi etkileyen oldukça önemli bir unsurdur. İş doyumu ile ilgili ilk çalışma Birinci Dünya Savaşı zamanında Taylor tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmaların sonucunda Taylor yüksek ücretli ve az emek gerektiren işlerin, çalışanların verimini arttırdığını ifade etmiştir (akt. Çarıkçı ve Oksay, 2004: 161). Fakat bu görüşte çalışanların verimini arttırma konusu değerlendirilirken sosyal yön ihmal edilmiştir. Sonrasında neoklasik görüşte iş doyumunu sağlamada çalışanların sosyal taraflarına da önem verilmesinin gerekliliğini ifade edilmiştir (Çarıkçı ve Oksay, 2004: 157).

İş doyumu kavramı aynı zamanda iş tatmini biçiminde de kullanılmaktadır. Latince olan satis kelimesinden türetilmiş olan kavram yeterli anlamını taşımaktadır. Doyum kavramı; bireysel, sosyal ve duygusal nitelikleri içeren bir kavram olmasının yanı sıra yalnızca ilgili kişi tarafından hissedilerek anlatılabilen, yaşadığı iç huzurunu açıklayan karmaşık bir kavramdır (Şencan, 2011: 35). İş doyumu kavramı ise bir çalışanın gerçekleştirmiş olduğu işin ve bunun karşılığında elde ettiği faydanın, gereksinimleri ve bireysel değerleri ile uyuşmasına imkân sağladığının farkına varması ile

yaşadığı ya da hissettiği bir duygu olarak tanımlanmaktadır (Türk, 2007: 67-73).

Çalışanın işini veya iş hayatını olumlu veya memnuniyet verici bir duygu durumu ile neticelenen bir durum olarak algılamasına iş doyumu denilmektedir. İş doyumu, çalışanların yalnızca zihinsel ve bedensel sağlıkları konusunda değil, aynı zamanda ruhsal, fizyolojik ve kişisel duygularının da belirtisidir. İş doyumunun sağlanmasında yalnızca işin gerçekleştirilmesi karşılığında elde edilen maddi faydalar etken olmamaktadır. Bunun yanı sıra çalışanın gerçekleştirdiği işten zevk alması, çalışma arkadaşları ile olan olumlu ilişkileri ve üretime katkı sağlaması sonucu duyduğu mutluluk da iş doyumunun sağlanmasında etken olmaktadır. Doyum; kişinin gereksinimlerinin, arzularının, isteklerinin ve beklentilerinin giderilmesi olarak ifade edilmektedir. Bireyin yaşamında yaptığı iş gelir sağlamakta tek faktör olduğundan oldukça önemli bir konumdur (Yılmaz, Keser ve Yorgun, 2010: 92). İş doyumu, kişilerin yaptıkları işten hoşnut olup olmadığı ile ifade etmek üzere kullanılan bir kavramdır. İş hayatından memnun olan çalışanların iş doyumlarının yüksek seviyede, memnun olmayanların ise iş doyumlarının düşük seviyede olması beklenen bir sonuçtur (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012: 42). Çalışanların yaptıkları işe karşı duygusal tepkileri ve tutumları iş doyumunu ifade etmektedir. Kişinin genel doyumunun karşılanması ile iş doyumu da ilişkili bir kavramdır (Avşaroğlu, Deniz ve Karaman, 2005: 117). Çalışanların yaptıkları işlerine dair tutumları ve bu duruma tepkileri iş doyumu olarak açıklanmaktadır (Eğimli, 2009). Bahsi geçen tutumlar olumlu olduğunda çalışan yaptığı işten memnun biçiminde belirtilirken, olumsuz olduğunda ise memnuniyetsiz biçiminde belirtilmektedir. Kişilerin iş doyumsuzluğu duymaları işe devamsızlıklara, iş değiştirmeye, işe geç gelmeye, performans düşüşüne yani olumsuz örgüt davranışlarının artmasına sebep olmaktadır. Bu durumun tersi olduğunda yani çalışan iş doyumu yaşadığında ise; örgütsel bağlılık, performans artışı gibi olumlu örgüt davranışlarının artmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla çalışanların iş doyumunun düzeyi örgütü olumlu yönde veya olumsuz yönde etkilemektedir (Eğimli, 2009: 35-36).

Sonuç olarak iş doyumunu, bireyin gerçekleştirdiği işi yapmaktan ne seviyede mutlu olduğu, işinin gereklerini yerine getirirken nasıl hissettiği, gerçekleştirdiği işten ne düzeyde keyif aldığı ve işini yaptıktan sonra yine işini yapma arzusunda olmasından kaynaklanan davranışsal ve duygusal olan uzun bir süreci içeren bir durumdur.

2.3.1.İş Doyumunun nemi

Bireylerin iş doyumunu varsa çalıştıkları işten memnun olma düzeyleri de fazladır. İşinden memnun olan bireyin performansı daha yüksek olacağı için iş doyumunun yüksek olduğu işletmelerin rekabet üstünlüğü olacaktır. Böylece işletme, diğer işletmelere göre daha fazla tercih edilecek, rakiplerine göre üretim ve iş ortamı konusunda üstünlük sağlayacaktır (Telman ve nsal, 2004). Diğer bir ifadeyle çalışanlarına iş doyumunu verebilen bir işletme rakiplerine göre daha fazla tercih edilecektir.

İş doyumunu, çalışanın sadece kendisini ve çalıştığı rgt değil ailesini, arkadaşlarını hatta hayata bakışını etkilemektedir. Bu nedenle çalışanların iş doyumuna yönelik araştırmalar şu konularda çıkarımlarda bulunmuştur:

- alışan personelin problemlerini tespit etmek
- İş hakkında genel tutumu ortaya koymak
- Örgüt içi iletişimi düzenlemek
- Değişimi planlamak ve yönetmek
- Eğitim ihtiyaçlarını belirlemek

Yapılan araştırmalar, çalışanların iş doyumunun yüksek olmasının; bireylerin moralini, özgüvenini, performansını artırdığını; hastalıkları, stresi, endişeleri ve işten ayrılma sayılarını azalttığını göstermektedir (Gedik, Akyüz ve Batu, 2009: 10). Bir rgt içerisinde çalışma koşullarının kötüye gittiğine işaret eden en önemli durum çalışanların iş doyumunu seviyesinin düşük olmasıdır. Dolayısıyla rgt yönetimi iş doyumunu konusunda çeşitli etkinliklerde bulunarak bu durumu ölçmek zorundadır. İş yaşamında iş doyumunu yaşayan

Çalışanlar rgt içinde çok daha verimli çalışmakta bu durum örgüt dışı yaşamını da olumlu yönde etkilemektedir. Dolayısıyla birey maddi ve manevi doyum yaşamaktadır (Tütüncü ve Olgun, 2000: 125).

2.4.Yaşam Doyumu Kavramı

Yaşam doyumunu tanımlayabilmek için öncelikle "doyum" kavramının açıklanması gerekmektedir (zer ve Karabulut, 2003: 73). Doyum; istek, beklenti, dilek ve gereksinimlerin karşılanması anlamına gelmektedir (Avşaroğlu, Deniz ve Karaman, 2005: 118). Başka bir ifadeyle tatmin olarak da adlandırılabilen bu kavram; diğer kişilerin doğrudan gözlemleyemediği, sadece ilgili kişinin hissettiği i huzur ve zevki ifade etmektedir (elik, 2016: 1141). Yaşam doyumunu ise; bireyin beklentileriyle, sahip olduklarının kıyaslanması sonucunda ulaşılan sonuç veya durum biçiminde tanımlanmaktadır (Diener, Emmons, Larsen ve Griffin, 1985; zer ve Karabulut, 2003: 73). Yaşam doyumunu; moral, mutluluk vb. gibi değişik çerçevelerden iyi olma durumunu ifade etmektedir (şekeroğlu, 2013: 51).

Yaşam doyumunu kişinin tüm hayatını ve hayatının bütün boyutlarını içeren bir kavramdır (Yılmaz, Keser ve Yorgun, 2010: 93). Yaşam, kişinin iş hayatında ve işi hayatının dışında geçirmekte olduğu zamanın tamamını ifade etmektedir. Bireyin iş hayatı dışında geçirdiği zamanın kapsamını; aile hayatı, ev hayatı için gereken işleri gerçekleştirmek, kendine zaman ayırmak ya da sosyal çevresi ile beraber zaman geçirmek oluşturmaktadır. Yaşam doyumunu kişinin hem iş hayatına hem de iş dışında geçirdiği hayatına karşı geliştirdiği duygusal tutum olarak belirtilmektedir (Dikmen, 1995: 117). Kişinin hayatına yönelik gereksinimlerinin ve beklentilerinin ve giderilip giderilmemesi kişinin yaşam doyumunu veya yaşam doyumsuzluğu biçiminde tanımlanmaktadır. Bir kişinin yaşamak zorunda olduğu standartlar ile muhtemel standartları karşılaştırması ve koşullarının bu standartlar ile eşleşme seviyesi yaşam doyumunu şeklinde ifade edilebilir. Yaşam doyumunu kavramı, bireyin kendi oluşturduğu kriterleri ile yaşamına dair gerçekleştirdiği bilinçli olan bilişsel yargı olarak tanımlanmaktadır (Pavot ve Diener, 1993: 164). Bir diğer tanıma göre yaşam doyumunu; kişilerin kendi hayat standartları ve hayat örüntüleri ile

ilgili proseslerin tamamıdır (Avşaroğlu, Deniz ve Karaman, 2005: 118). Sevinç, mutluluğun duygusal tarafı olarak kabul edilirken, yaşam doyumu genellikle zihinsel iyiliğin bilişsel bir parçasıdır (Argyle, 2001). Yaşam memnuniyeti birinin yaşamını bilişsel olarak nasıl değerlendirdiği olarak tanımlanmaktadır (Park ve Huebner, 2005). Yaşam doyumu, yaşamsal beklenti ve ihtiyaçların hangilerinin ne derecede karşılandığını gösteren bilişsel sürecin bir ürünüdür (Şeker ve Zırhlıoğlu, 2009: 8).

Hem yetişkinler hem de çocuklar için yüksek yaşam doyumu önemlidir, çünkü pozitif ruh sağlığı ve sağlıklı kişilerarası ilişkilere yol açar (Bray ve Gunnell, 2006). Yüksek memnuniyet düzeyi, ilişkiler, eğitim ve zihinsel refah gibi alanlarda pozitifliğe yol açarken, düşük seviyeler psikopatolojik davranışların yanı sıra bir dizi sağlık sorununa da yol açar.

Yaşam doyumu veya mutlu olma bireyin hayatındaki en önemli hedefler arasında üst sıralarda gelmektedir. Dolayısıyla yaşam doyumu, üzerinde durulması gereken önemli konulardan biridir (Şimşek, 2011: 23). Kavramın araştırmacıları yaşam doyumunu bazen, psikolojik iyi oluş ve hayat memnuniyeti (Valnezuela, Park ve Kee, 2009: 877); bazen ise yaşam kalitesi ve mutluluk gibi kavramlarla aynı anlama gelecek şekilde kullanmaktadır (Batan, 2016: 14). Ancak bu kavramlar genellikle birbiriyle aynı anlamda kullanılsa da aralarında kuramsal bazı farklılıklar bulunmaktadır (Şimşek, 2011: 13). Yaşam doyumu ile ilgili önemli bir kavram olan yaşam kalitesi; kişinin subjektif yorumlarına katkı sağlayan ve objektif bir şekilde ölçülebilecek yaşam koşulları alanlarının toplamı ya da özetidir (Köksal, 2015: 24). Mutluluk kavramı ise bütün isteklere, özlemlere sürekli ve eksiksiz bir şekilde erişme sonucu duyulan kıvanç olarak tanımlanmakta (Keser, 2003: 123) ve gelecekte de hep iyi olma umudunu içermektedir (Karabacak, 2013: 25). Son yıllarda araştırmacılar tarafından 'yaşam doyumu' kavramı daha çok kabul görmektedir (Kumartaşlı, 2010: 44). En genel tanımlama ile yaşam doyumu; bireyin yaşamındaki bütün alanlara (iş, aile, boş zaman, vb.) karşı sergilemiş olduğu duygusal tepki olarak ifade edilmektedir (Hong ve Giannakopoulos, 1994: 548).

Kişinin yaşamını ideal olarak değerlendirmesiyle meydana çıkan yaşam doyumu aynı zamanda kişinin kaliteli yaşam ve mutluluğunu da göstermektedir (Piccolo, Judge, Takahashi, Watanabe ve Locke, 2005: 966). Fakat kişinin yaşamındaki her şeyi olumlu değerlendirmesiyle oluşan yaşam doyumu, olumsuz hislerle de azalmaktadır (Zhao, Qu, Ghiselli, 2011: 48). Keser'e (2005) göre yaşam doyumunun pozitif yönde olabilmesi için iş ve yaşam dengesinin kurulması gerekmektedir. Yüksek yaşam memnuniyetinin adaptasyon için önemli olduğunu ve kişisel gelişim ve uygun başa çıkma mekanizmalarına yol açtığını göstermektedir (Diener ve Diener, 1996).

2.4.1.Yaşam Doyumuna Etki Eden Faktörler

Yaşam doyumu; insanların zihinsel süreçlerinde, kendilerine ve içinde bulundukları çevrelerine dair her şeyi bir bütün olarak olumlu algılamaları biçiminde ifade edilmektedir (Ehrhard, Saris ve Veenhoven, 2000). Kişiden kişiye farklı algılanma düzeyine sahip olduğu için yaşam doyumu üzerinde etkili olan faktörlerin kesin hatlarla sıralanması olası değildir. Hayatın sınırlarının oldukça geniş olması ve birçok şeyi içermesi nedeniyle bu durum açıklanmaktadır (Keser, 2003: 125). Nitekim alan yazında da yaşam doyumuna etki eden faktörlere ilişkin çok farklı sınıflandırmaların ve yaklaşımların olduğu dikkat çekmektedir. Schmitter kişilerin yaşam doyumuna etki eden faktörleri aşağıdaki gibi sıralamaktadır (Akt: Kumartaşlı, 2010: 45):

- Günlük hayattan mutluluk duymak,
- Hayatı anlamlı bulmak,
- Hedeflere ulaşma konusunda uyum,
- Olumlu bireysel kimlik,
- Fiziksel olarak kişinin kendisini iyi hissetmesi,
- Ekonomik güvenlik,
- Sosyal ilişkiler

Yaşam doyumu bireyin tüm yaşamını kapsamakta ve yaş, iş hayatı, cinsiyet, gelir, eğitim seviyesi, çevresel şartlar, sosyal destek, medeni durum ve sağlık durumu gibi çok sayıda faktörün etkisi altındadır (Pınar, Bilgiç, Demirel, Akyüz, Karatepe, ve Sevim, 2015: 285).

2.5.Konu İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Alan yazın incelendiğinde stresle başa çıkma tarzları konusunda öğretmenler özelinde yapılan araştırmaların kısıtlı olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin stresle başa çıkma tarzlarını inceleyen, ulaşılabilen araştırmalar aşağıda derlenmiştir.

Özdemir ve diğerlerinin (2011) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin stresle başa çıkma tarzları ile öğretmenlerin kullanmakta oldukları mizah tarzları arasında ilişki bulunup bulunmadığını tespit etmek üzere gerçekleştirdikleri araştırmalarında ulaşılan bulgular bütün öğretmenler tarafından kullanılan tüm mizah tarzlarının stresle başa çıkmada kendine güvenli yaklaşım alt boyutunda anlamlı ilişki bulunduğu yönünde olmuştur. Stresle başa çıkma tarzlarından olan iyimser yaklaşım ile mizah tarzlarından kendini geliştirici tarz arasında anlamlı ve pozitif ilişkinin bulunduğu ancak iyimser yaklaşım ile saldırgan mizah tarzının anlamlı ve negatif ilişkisinin bulunduğu araştırmanın sonuçları arasındadır. Elde edilen bulgular ışığında ulaşılan sonuca göre; kendini geliştirici ve katılımcı mizah tarzlarına sahip olan ve bu tarzları kullanan öğretmenlerin aynı şekilde olumlu başa çıkma tarzlarını da çok daha fazla kullandıkları ortaya çıkmıştır.

Beden eğitimi öğretmenlerinin stresle başa çıkma tarzlarının bazı değişkenler açısından incelendiği Erkmen ve Çetin' in (2008) araştırmalarında elde edilen bulgular katılımcı öğretmenlerin stresle başa çıkma tutumları ölçeği alt boyutlarından olan hizmet süresi, medeni durum ve yaş değişkenlerine bağlı olarak anlamlı ilişkiler ve farklılıklar bulunduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin özellikle yaşla beraber deneyiminde artması ile stresle başa çıkmada olumsuz ya da başka bir ifade ile sağlıksız baş etme tarzının kullanımının azaldığı sonucuna varılmıştır.

Ayrıca stresle baş etmede evli ve çocuk sahibi olan öğretmenlerin daha başarılı oldukları sonucuna da ulaşılmıştır.

Önen' in (2012) gerçekleştirmiş olduğu araştırmasında ise otokontrolü ve duygusal zekâ düzeyi yüksek öğretmen adaylarının stresle başa çıkmada olumlu tarzları kullandıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Alan yazın incelendiğinde mesleki tükenmişlik konusunda öğretmenler özelinde yapılan araştırmaların oldukça fazla olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerini inceleyen, ulaşılabilen araştırmalar aşağıda derlenmiştir.

Leiter'in (2001) mesleki tükenmişliğin çeşitli değişkenlerle olan ilişkisinin araştırıldığı çalışmasında; yaş yükseldikçe duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinin düşmesine yönelik puanların azaldığı yani tükenmişliğin azaldığı ve kişisel başarı duygusunun arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Hakanena ve diğerleri (2006) "Öğretmenler Arasında Tükenmişlik Ve İşe Katılım" isimli araştırmalarında mesleki tükenmişlik düzeyinin artmasının işe katılım düzeyi ile negatif ilişkisi olduğu sonucuna varmışlardır.

Cemaloğlu ve Erdemoğlu Şahin' in (2007) yapmış oldukları araştırmalarında öğretmenlerin mesleki tükenmişlik seviyelerinin farklı değişkenler kapsamında değerlendirilmesi hedeflenmiştir. Yapılan çalışmadan elde edilen sonuca göre; katılımcıların yaşının, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme seviyeleri üzerine etkide bulunduğu, evlenip ayrılarak bekâr kalmış katılımcıların duygusal tükenme seviyelerinin diğer katılımcılara kıyasla daha fazla olduğu, katılımcıların eğitim seviyesi düştükçe duygusal tükenme ve duyarsızlaşma seviyesinde artış olduğu, katılımcıların yöneticilerinden takdir görmelerinin duygusal tükenme üzerinde etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca kıdemli katılımcıların ve ilköğretim okulu katılımcılarının; duygusal tükenme ve duyarsızlaşma seviyelerinin yüksek olduğu araştırmanın sonuçları arasındadır. Tüm bunlara ek olarak bu araştırmada; sınıfta bulunan öğrenci

sayısının, mesleki verimlik, manevi doyum gibi çok sayıda faktörün duyarsızlaşma, kişisel başarı ve duygusal tükenme ile ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Erçen'nin (2009) öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini incelediği araştırmasının sonuçlarına göre; yaş, çalışılan kurumun türü ve cinsiyet gibi değişkenler kapsamında mesleki tükenmişliğin anlamlı ilişkisinin olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca kadın katılımcıların erkek katılımcılara kıyasla duyarsızlaşma düzeylerinin daha az olduğu araştırmanın sonuçları arasındadır. Ayrıca devlet okullarında görevlerini yerine getiren katılımcıların özel dershanelerde görevini yerine getiren katılımcılara kıyasla kişisel başarı duygu seviyelerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Demografik etkenlerin ise mesleki tükenmişlikte etkin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çolak'ın (2017) "İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi" isimli araştırmasında yaş değişkeni ile kişisel başarı hissi arasında anlamlı farklılığın olduğu görülmüştür. Branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerine kıyasla tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyut puanlarının daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca mesleki deneyimin fazla olması öğretmenlerde kişisel başarısızlık hissini arttırmaktadır sonucuna varılmıştır. Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere kıyasla duyarsızlaşma alt boyutlarının daha düşük olduğu görülmüştür. Evli katılımcıların bekâr katılımcılara kıyasla daha fazla duygusal tükenme yaşadıkları sonucuna varılmıştır.

Çelebi (2018), "Öğretmenlerin Kimlik ve Tükenmişlik Algıları Arasındaki İlişki" isimli araştırmasında öğretmenlerin tükenmişlik algısında tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme ve düşük kişisel başarı hissi boyutlarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varmıştır. Duyarsızlaşma boyutunda ise kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere kıyasla daha düşük seviyede olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi boyutlarında branşa göre anlamlı farklılık olduğu araştırmanın sonuçlarındandır. Sınıf öğretmenlerinin, branş öğretmenlerine kıyasla tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme,

duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi boyutlarında daha düşük seviyede oldukları görülmüştür.

Opak (2019) araştırmasında ilköğretim kademesinde görev yapan öğretmenlerin demografik değişkenler ile mesleki tükenmişlik seviyeleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı hedeflemiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre; öğretmenlerin tükenmişlik alt boyutlarının puanları ile cinsiyet, yaş, medeni durum ve mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Öğretmenlerin kişisel başarısızlık hissi alt boyutu ile branş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ancak duyarsızlaşma alt boyutu ile branş değişkeni arasında anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre duygusal tükenmişliği en fazla sınıf öğretmenlerinin, en az ise İngilizce öğretmenlerinin yaşadığı sonucuna varılmıştır. Duyarsızlaşma alt boyutu ise en fazla sınıf öğretmenlerinde, en az ise okul öncesi öğretmenlerinde görülmüştür. Çalışma ortamından memnun olan öğretmenlerin duygusal tükenme yaşama ihtimallerini daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır.

Alan yazın incelendiğinde iş doyumu ile ilgili araştırmaların öğretmenler kapsamında olanları aşağıda derlenmiştir.

Perie ve Baker (1997, akt: Kayıkçı, 2004) ise “Amerikan Öğretmenleri Arasındaki İş Doyumu” isimli araştırmalarında özel okullardaki öğretmenlerin devlet okullarındaki öğretmenlere göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca lisede görev yapan öğretmenlerin ilköğretimde görev yapan öğretmenlere kıyasla iş doyumlarının daha düşük olduğu bu araştırmanın sonuçlarındandır. Eğitim seviyesi yüksek olan öğretmenlerin, eğitim seviyesi düşük olan öğretmenlere kıyasla iş doyumlarının daha düşük olduğu görülmüştür.

Mert ve Özdemir (2019) yapmış oldukları araştırmalarında öğretmenlerin iş doyumu ile psikolojik örgüt iklimi arasındaki ilişkinin saptanması hedeflenmiştir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin iş doyumu ile

psikolojik iklim arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Çoban (2019) okul müdürlerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkisini incelediği araştırmasında yalnızca mütevazilik ve sorumlu yöneticilik değişkeninin iş doyumunu üzerinde önemli (anlamlı) bir yordayıcı olduğu sonucuna varılmıştır.

Türker ve Çelik'in (2019) "Öğretmenlerde İş ve Aile Çatışmasının Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinde İş Doyumunun Aracı Rolü" isimli çalışmalarında iş-aile çatışmasının yaşam doyumunu üzerindeki etkisinde iş doyumunun aracılık rolü bulunduğu sonucuna varılmıştır.

Alan yazında öğretmenler özelinde yaşam doyumunu kapsamında yapılmış araştırmaların kısıtlı olduğu görülmektedir.

Yüksel Şahin ve Sarıdemir (2017) okul müdürlerinin liderlik tarzlarının öğretmenlerin yaşam doyumları üzerine olan etkisinin incelendiği araştırmalarında; öğretmenlerin cinsiyeti ile yaşam doyumunu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı ortaya çıkarılmıştır. Katılımcıların yaşlarının artması ile yaşam doyumunu seviyesinin azaldığı sonucuna varılmıştır. Mesleklerini severek yapan katılımcıların yaşam doyumunu düzeylerinin anlamlı seviyede yüksek olduğu görülmüştür. Alan yazında kavramların bir arada kullanıldığı araştırmalar aşağıda belirtilmiştir.

Skinner ve Beers (2016) yapmış oldukları araştırmalarında öğretmenlerin yaşadıkları stresin mesleki tükenmişliğe olan etkisini incelemişlerdir. Araştırmanın sonuçlarına göre stres öğretmenlerde mesleki tükenmişliğe sebep olmakta ve öğretmenleri stresle baş etmede olumlu tarzları tercih etmektedirler. Bu sayede öğretmenlerin refah düzeylerinin arttığı araştırmanın sonuçları arasındadır.

Recepoğlu ve Ülker Tümlü (2015) üniversitede görev yapan akademik çalışanların yaşam ve mesleki doyumları arasında ilişki bulunup

bulunmadığının ortaya çıkarılması için yapmış oldukları araştırmalarında; katılımcıların yaşam ve mesleki doyum seviyeleri, unvan, yaş, medeni durum, hizmet yılı, çalışılan üniversitedeki hizmet süresi ve cinsiyet gibi değişkenlere göre anlamlı biçimde farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Bulut (2007) “Okul Psikolojik Danışmanlarının Yaşam Doyumu, Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ve Olumsuz Otomatik Düşünceleri Arasındaki İlişkiler” isimli araştırmasında katılımcıların yaşam doyumunu, başa çıkma stratejileri ve olumsuz otomatik düşünceleri arasında anlamlı seviyede ilişkiler bulunduğu sonucuna varılmıştır. Olumsuz otomatik düşüncelerle, bir başa çıkma stratejisi olan kaçınma davranışı arasındaki ilişki pozitif olarak bulunurken problem çözme boyutunda negatif bir ilişki bulunduğu ortaya çıkmıştır.

Hakanen ve diğerleri (2006) “Öğretmenler Arasında Tükenmişlik Ve İşe Katılım” isimli araştırmalarında mesleki tükenmişlik düzeyinin artmasının işe katılım düzeyi ile negatif ilişkisi olduğu sonucuna varmışlardır.

Avşaroğlu ve Mistan (2019) “Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi” isimli araştırmalarında katılımcıların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik seviyeleri arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunduğu sonucuna varılmıştır.

3. BÖLÜM

YÖNTEM

3.1 Araştırmanın Modeli

Araştırma, betimsel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modelinde yapılmıştır. Betimsel araştırmalar, verilen bir durumu olabildiğince tam ve dikkatli bir şekilde tanımlayan araştırmalardır (Büyüköztürk, 2010). Tarama modeli, geçmişte veya hala var olan bir durumu var olduğu biçimiyle betimlemeyi hedefleyen araştırma yaklaşımlarıdır. Bu yaklaşımda araştırmaya konu olan olay, kişi veya nesne, kendi şartları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılmaktadır. Onları, herhangi bir biçimde değiştirme ve etkileme gibi bir çabaya girilmemektedir (Karasar, 2005: 77). Bu doğrultuda çalışmada öğretmenlerin stresle başa çıkma tarzlarının mesleki tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumu düzeylerini ölçmek için Tükenmişlik, İş Doyumu, Yaşam Doyum ve Stresle Baş Etme ölçekleri kullanılmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini 2019 yılında İzmir ilinde öğretmenlik yapan erkek ve kadın bireyler oluşturmaktadır. Veriler kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Bu yöntemle İzmir ilinde bulunan, 213 kişi ile çalışma yürütülmüştür. Araştırma öğretmenliğe devam eden bireyler ile yapılmıştır. Örneklem ait sosyo demografik bilgiler Tablo 1’de görülmektedir.

Tablo 1.*Örnekleme ait sosyo demografik bilgiler*

		Frekans	%
Cinsiyet	Kadın	152	71.4
	Erkek	61	28.6
Yaş	20-29 yaş	34	16.0
	30-39 yaş	74	34.7
	40-49 yaş	57	26.8
	50 ve üzeri yaş	48	22.5
Medeni	Evli	147	69.0
Durum	Bekar	66	31.0
Çocuk Sayısı	0	65	30.5
	1	65	30.5
	2	70	32.9
	3	11	5.2
	4	2	.9
Aylık Gelir Durumu	2000-3000	34	16.0
	3001-4000	71	33.3
	4001-5000	56	26.3
	5000 ve üzeri	52	24.4
	0-2000	63	29.6
Ailenin Kişi Başı Aylık Gelir	2001-3000	46	21.6
Düzeyi	3001-4000	47	22.1
	4001-5000	28	13.1
	5000 ve üzeri	29	13.6
	0-2000	52	24.4
A.S.İ.B.Ö.G.D.*	2001-3000	63	29.6
	3001-4000	39	18.3
	4001-5000	22	10.3
	5000 ve üzeri	37	17.4

*Ailenin Siz İşe Başlamadan Önceki Gelir Düzeyi

Çalışmaya katılanların 152'si kadın (%71.4), 61'i erkektir (%28.6). Katılımcıların 34'ü 20-29 yaş aralığında (%16.0), 74'ü 30-39 yaş aralığında (%34.7), 57'si 40-39 yaş aralığında (%26.8) ve 48'i 50-üzeri yaş aralığındadır (% 22.5). Çalışmaya katılanların 147'si evli (% 69.0), 45'i bekindir (% 31.0). Çocuk sayısı değişkenine baktığımızda 65 kişinin çocuk sahibi olmadığı (% 30.5), 65 kişinin 1 çocuk sahibi olduğu (% 30.5), 70 kişinin 2 çocuk sahibi

olduğu (% 32.9), 11 kişinin 3 çocuk sahibi olduğu (% 5.2) ve 2 kişinin 4 çocuk sahibi olduğu (% 0.9) olduğu belirlenmiştir. Gelir düzeyi değişkeni açısından 2000-3000 TL gelirli 34 kişi (% 16.0), 3001-4000 TL gelirli 71 kişi (% 33.3), 4001-5000 TL gelirli 56 kişi (% 26.3) ve 5000 ve üzeri TL gelirli 52 kişi (% 24.4) bulunmaktadır. Ailenin kişi başı aylık gelir düzeyi değişkeni açısından 0-2000 TL gelirli 63 kişi (% 29.6.4), 2001-3000 TL gelirli 46 kişi (% 21.6), 3001-4000 TL gelirli 47 kişi (% 22.1), 4001-5000 TL gelirli 19 kişi (% 13.1) ve 5000 ve üzeri TL gelirli 22 kişidir (% 13.6). Ailenin, katılımcının işe başlamadan önceki kişi başı aylık gelir düzeyi değişkeni açısından 0-2000 TL gelirli 52 kişi (% 24.4), 2001-3000 TL gelirli 63 kişi (% 29.6), 3001-4000 TL gelirli 39 kişi (% 18.3), 4001-5000 TL gelirli 22 kişi (% 10.3) ve 5000 ve üzeri TL gelirli 37 kişi (% 17.4) şeklindedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

3.3.1. Sosyo-Demografik Bilgi Formu

Araştırmadaki katılımcılara ait kişisel bilgileri elde etmek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan 7 soruluk Sosyo-Demografik Bilgi Formu kullanılmıştır. Bu bağlamda formda katılımcılara ait yaş, cinsiyet, medeni durum, sahip olunan çocuk sayısı, aylık gelir, kişi başı aylık gelir ve ailenin bireyin işe başlamadan önceki aylık geliri soruları yer almaktadır. Sosyo-Demografik Bilgi Formu aracılığı ile elde edilen bilgilerle ölçek puanları derinlemesine araştırılmıştır.

3.3.2. Tükenmişlik Ölçeği

Tüm meslek grupları kadar meslek dışı gruplarda da kullanılmak üzere Pines ve Aronson tarafından geliştirilen Çapri tarafından uyarlanan 21 maddelik Tükenmişlik ölçeği kullanılmıştır. Ölçek maddelerinin “1 Hiçbir zaman” ve “7 Her zaman” biçiminde puanlanması sonucu TÖ’den tek bir toplam puan elde edilmekte ve her bir kişinin tükenmişlik düzeyi aşağıdaki biçimde değerlendirilmektedir.

Ölçekten alınan “2 ve altındaki” puanlar herhangi bir tükenmişlik durumu olmadığı, “3” puan tükenmişlik için bir tehlike sinyali, “4” puan tükenmişlik durumu, “5” puan bir kriz durumunda olma, “5 ve üzerindeki” puanlar derhal

yardım gerektiren bir durum olarak değerlendirilmektedir.

Tükenmişlik Ölçeğinin (TÖ) Türkçe uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları Çapri (2006) tarafından gerçekleştirilmiştir. TÖ'nin geçerliği, faktör analizi ve ölçüt bağıntılı geçerlik çalışmaları ile değerlendirilmiştir. Faktör analizi sonucunda elde edilen bulgular ölçeğin yapı geçerliğine sahip olduğuna işaret etmektedir. Ölçeğin ölçüt bağıntılı geçerliğinin belirlenmesi için ise Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE) ve alt ölçekleri ile TÖ puanları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu çalışmadan elde edilen verilere göre, toplam TÖ puanları ile toplam MTE ($r = .34, p < .01$), duygusal tükenmişlik ($r = .57, p < .01$) ve duyarsızlaşma ($r = .30, p < .01$) alt ölçekleri puanları arasında anlamlı düzeyde pozitif korelasyon, kişisel başarı ($r = -.22, p < .01$) puanları arasında ise anlamlı düzeyde negatif bir korelasyon gözlenmiştir. Ölçeğin uyarlama çalışmasındaki cronbach alphası 0.91 olarak bulunmuştur.

3.3.3. İş Doyumu Ölçeği (İDÖ)

İş Doyumu Ölçeği, işten sağlanan genel doyum düzeyini ölçmek amacıyla geliştirilmiş 10 sorudan oluşan 4'lü likert tipi bir ölçektir (Tezer, 1991). Ölçekteki sorulara verilen yanıtlar doyumsuzluk-doyum yönünde 1 ile 4 arasında ağırlıklandırılmıştır. İş doyum puanı 10 ile 40 arasında değişmektedir. Alınan yüksek puan, kişilerin iş doyumlarının yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin Spearman - Brown formülüyle hesaplanan güvenirlik katsayısı 0.91'dir.

3.3.4. Yaşam Doyum Ölçeği (YDÖ)

Diener ve diğerleri (1985), tarafından geliştirilen Yaşam Doyumu Ölçeğinin (The Satisfaction With Life Scale) Türkçeye çevrilmesi ve uyarlanması Köker (1991), tarafından yapılmıştır. Ölçeğin güvenirlik çalışmaları sonucunda; test-tekrar test güvenirliği $r = .85$, madde-test korelasyonları ise .71 ile .80 arasında hesaplanmıştır. Ölçek tek bir yapıya sahip olup bu yapının altında 5 madde içermektedir. Yaşam doyum ölçeği 5'li likert olarak kullanılmıştır. Puan yükseldikçe yaşam doyum artmaktadır.

3.3.5. Stresle Baş Etme Ölçeği (SBÖ)

Folkman ve Lazarus'un 1980 yılında geliştirdikleri Stresle Başa Çıkma Yolları

Envanterinden (Ways of Coping Inventory) yola çıkılarak üniversite öğrencileri için hazırlanmış ölçek, kısa, değişik stresli durumlarda geçerliliği olan, özellikle depresyon, yalnızlık, psikosomatik sorunlar gibi belirtilerle ilişkili başa çıkma mekanizmalarını ölçmektedir (Folkman ve Lazarus, 1980). Şahin ve Durak ölçeğin 30 maddeden oluşan kısa bir formunu Türkçe'ye uyarlamışlardır (Şahin ve Durak 1995). Ölçek, iki ana stresle başa çıkma tarzını ölçmektedir. Bunlar "probleme yönelik/aktif" ve "duygulara yönelik/pasif" tarzlardır. Aktif tarzları "sosyal desteğe başvurma", "iyimser yaklaşım" ve "kendine güvenli yaklaşım" alt ölçekleri, pasif tarzları "çaresiz yaklaşım" ve "boyun eğici yaklaşım" alt ölçekleri göstermektedir. Stresle etkili olarak başa çıkabilenlerin "kendine güvenli" ve "iyimser yaklaşımı", başa çıkamayanların ise "boyun eğici" ve "çaresiz yaklaşımı" daha fazla kullandıkları saptanmıştır. Puanların yüksekliği, kişinin o tarzı daha çok kullandığını göstermektedir (Şahin ve Durak 1995). Ölçek beşli likert tipindedir ve 23 madde içerir. Üç faktörün bulunduğu toplam varyansın %41.7'sini tanımlayan ve ölçeğin bütününe içeren iç tutarlılık katsayısı .78, alt ölçeklerin madde toplam korelasyonlarının .85, .80 ve .65, olduğu, 10 hafta arayla testin tekrarlanmasıyla elde edilen korelasyonun geçerlilik katsayısının .85 olduğu görülmüştür.

3.4 Verilerin Toplanması

Nicel veri toplama yöntemi kullanılarak, 4 farklı ölçek ve sosyo-demografik bilgi formu aracılığı ile veriler elde edilmiştir. Veriler İzmir ilindeki 3 özel okuldan toplanmıştır. Uygulanan okulların okul müdürleriyle görüşülüp, anketlerle ilgili bilgi verilerek, gönüllü olan kişilere uygulanması için yapılandırılmıştır. Okul müdürleri bölümlerin zümre toplantılarında, zümre başkanları eşliğinde anketle ilgili bilgi vererek gönüllü katılımcılara toplu olarak uygulamışlardır. Katılımcılara uygulama ile ilgili tüm bilgilerin gizli tutulacağı bilgisi verildikten sonra sözlü onayları da alınarak ölçekleri doldurmaları sağlanmıştır.

3.5. Verilerin Çözümlemesi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS 24.0 (Statistical Package for Social Sciences) programı ile analiz edilmiştir. Öncelikle verilerin normal dağılım

gösterip göstermediği Skewness ve Kurtosis değerleri ile incelenmiştir. Analizlerde bağımsız grupların ortalamalarını karşılaştırmak için iki kategorili gruplar için ilişkisiz örneklemeler için t test, ikiden fazla kategorili gruplar için ANOVA kullanılmıştır. ANOVA analizi sonucunda hangi grupların ortalamaların birbirinden istatistiksel olarak farklılaştığını ortaya çıkarmak için LSD çoklu karşılaştırma analizi kullanılmıştır. Sürekli değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Sürekli değişkenler arasındaki yordama derecesini ortaya çıkarmak için basit ve çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları 0.05 anlamlılık düzeyinde raporlanmıştır.

4. BÖLÜM

BULGULAR

Veriler ile yapılacak analiz türüne karar vermek için öncelikle verilerin dağılımının incelenmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda katılımcılardan elde edilen tükenmişlik ölçeği, iş doyumu ölçeği, yaşam doyum ölçeği ve stresle başetme ölçeği puanlarının dağılımı incelenmiştir. Tablo 2 incelendiğinde toplam puanlara ait çarpıklık, basıklık, mod, medyan ve aritmetik ortalama değerleri görülmektedir.

Tablo 2.

Katılımcılardan elde edilen tükenmişlik, iş doyumu, yaşam doyum ve stresle baş etme alt boyutlarının puanlarının dağılım

	İş Tükenmişlik Ölçeği	Yaşam Doyumu Ölçeği	Kendine Güvenli Yaklaşım Ölçeği	Çaresiz yaklaşım	İyimser Yaklaşım	Boyun Eğici Yaklaşım	Sosyal Destek Arama
N	213	213	213	213	213	213	213
Aritmetik Ortalama	2.87	3.11	3.07	15.43	8.79	9.59	4.79
Medyan	2.85	3.14	3.20	15.00	9.00	10.00	5.00
Mod	2.81	3.10	3.40	14.00	9.00	10.00	5.00
Çarpıklık	0.45	-0.88	-0.18	1.43	1.31	1.08	1.18
Çarpıklık Hatası	0.17	0.17	0.17	-0.32	0.45	-0.44	0.15
Basıklık	-0.16	1.33	-0.38	0.17	0.13	0.47	0.77
Basıklık Hatası	0.33	0.33	0.33	-0.39	0.75	0.66	-0.36

Tablo 2 incelendiğinde Skewness yani basıklık değerinin 1.5 ile +1.5

arasında olması (Tabachnick ve Fidell, 2013) ve Kurtosis yani çarpıklık değerinin -2 ile +2 arasında olması (George ve Mallery, 2010) verilerin normal dağıldığını göstermektedir. Bu nedenle analizlere parametrik analizler ile devam edilmiştir.

4.1. Tükenmişlik, İş Doyumu, Yaşam Doyum ve Stresle Başetme Alt Boyutlarını Puanının Cinsiyete Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Anlamaya Yönelik Yapılan Analiz Sonuçları

Katılımcıların tükenmişlik, iş doyumu, yaşam doyum ve stresle başetme alt boyutları puanlarının cinsiyete göre farklılaşp farklılaşmadığını ortaya çıkarmak için yapılan ilişkisiz örneklemeler için t test sonucu Tablo 3’de görülmektedir.

Tablo 3.

Cinsiyete göre ilişkisiz örneklemeler için t testi tablosu

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	sd	t	p
Tükenmişlik	Kadın	152	2.93	0.96	211	1.51	.13
	Erkek	61	2.72	0.81			
İş Doyumu	Kadın	152	3.07	0.50	211	-1.87	.06
	Erkek	61	3.22	0.50			
Yaşam Doyum	Kadın	152	3.14	0.84	211	1.77	.08
	Erkek	61	2.91	0.93			
Kendine Güvenli Yaklaşım	Kadın	152	15.42	3.49	211	0.45	.65
	Erkek	61	15.42	3.98			
Çaresiz Yaklaşım	Kadın	152	8.96	3.43	211	1.06	0.28
	Erkek	61	8.36	4.32			
İyimser Yaklaşım	Kadın	152	9.45	2.95	211	-1.10	0.27
	Erkek	61	9.93	2.69			
Boyun Eğici Yaklaşım	Kadın	152	4.94	2.41	211	1.39	0.16
	Erkek	61	4.40	2.94			
Sosyal Destek Arama	Kadın	152	7.44	2.11	211	1.09	0.27
	Erkek	61	7.08	2.27			

Elde edilen sonuçlara göre, tükenmişlik, iş doyumu, yaşam doyum ve stresle başetme alt boyutları puanlarının cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmüştür ($p>0.05$).

4.2. Tükenmişlik, İş Doyumu, Yaşam Doyum ve Stresle Başetme Alt Boyutları Puanının Yaşa Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Anlamaya Yönelik Yapılan Analiz Sonuçları

Katılımcıların tükenmişlik, iş doyumu, yaşam doyum ve stresle başetme alt boyut puanlarının yaş düzeylerine göre farklılaşp farklılaşmadığını ortaya çıkarmak için yapılan ANOVA analizi sonuçları Tablo 4’de görülebilir.

Tablo 4.

Yaş göre ANOVA istatistikler tablosu

		Kareler		F	p
		Kareler Toplamı	sd	Ortalaması	
Tükenmişlik	Gruplar Arası	3.16	3.00	1.05	1.253 .29
	Gruplar İçi	175.88	209.00	0.84	
	Toplam	179.04	212.00		
İş Doyumu	Gruplar Arası	1.65	3.00	0.55	2.209 .09
	Gruplar İçi	52.16	209.00	0.25	
	Toplam	53.82	212.00		
Yaşam Doyum	Gruplar Arası	1.91	3.00	0.64	0.838 .47
	Gruplar İçi	159.04	209.00	0.76	
	Toplam	160.95	212.00		
Kendine Güvenli Yaklaşım	Gruplar Arası	796.10	37	21.52	1.243 .29
	Gruplar İçi	2002.16	175	11.44	
	Toplam	2798.26	212		
Çaresiz Yaklaşım	Gruplar Arası	618.12	37	16.71	0.374 .77
	Gruplar İçi	2298.78	175	13.14	
	Toplam	2916.90	212		
İyimser Yaklaşım	Gruplar Arası	487.89	37	13.19	2.434 .06
	Gruplar İçi	1273.57	175	7.28	
	Toplam	1761.46	212		
Boyun Eğici Yaklaşım	Gruplar Arası	314.65	37	8.50	1.172 .32
	Gruplar İçi	1098.75	175	6.28	

	Toplam	1413.40	212			
Sosyal Destek		310.00	37	8.38	3.396	.01*
Arama		683.67	175	3.91		
		993.66	212			

*p<.05, **p<.01

Yapılan analiz sonucunda stresle baş etme alt boyutlarından sosyal destek arama puanlarının yaş durumuna göre farklılaşmaktadır ($F_{(37-175)}=3.396$, $p<0,05$). Anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu ortaya çıkarmak için LSD çoklu karşılaştırma analizi gerçekleştirilmiştir. Gruplara ait ortalamalar Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5.

Yaş durumuna göre ANOVA betimsel istatistikler tablosu

			N	X	Ss
Sosyal	Destek	20-29 Yaş Arası	34	8.24	2.06
Arama		30-39 Yaş Arası	74	7.41	2.44
		40-49 Yaş Arası	57	6.77	1.83
		50 Yaş ve üzeri	48	7.27	1.99
		Toplam	213	7.34	2.16

Sosyal destek arama puanlarında anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu ortaya çıkarmak için yapılan çoklu karşılaştırma analizi sonucunda,

20-29 yaş arası $\bar{X} = 8.24$ ile 40-49 yaş arası $\bar{X} = 6.77$ aralığındaki ve 20-29

yaş arası $\bar{X} = 8.24$ ile 50 yaş ve üzeri $\bar{X} = 7.27$ aralığındaki aralığındaki bireylere ait olduğu görülmüştür (Tablo 5). Bu bağlamda anlamlı farklılık olan gruplar arasında ortalama değeri yüksek olan bireylerin sosyal destek arama konusunda daha fazla ihtiyacı olduğu belirlenmiştir.

4.3. Tükenmişlik, İş Doyumu, Yaşam Doyum ve Stresle Başetme Alt Boyutları Puanının Aylık Gelir Durumuna Göre Farklılaşp

Farklılaşmadığını Anlamaya Yönelik Yapılan Analiz Sonuçları

Katılımcıların tükenmişlik, iş doyumu, yaşam doyum ve stresle baş etme puanlarının aylık gelir durumu düzeylerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya çıkarmak için yapılan ANOVA analizi sonuçları Tablo 6'da görülebilir.

Tablo 6.

Aylık gelir durumuna göre ANOVA istatistikler tablosu

		Kareler		Kareler		
		Toplamı	sd	Ortalaması	F	p
Tükenmişlik	Gruplar	5.52	3.00	1.84	2.216	.09
	Arası					
	Gruplar İçi	173.52	209.00	0.83		
İş Doyumu	Toplam	179.04	212.00			
	Gruplar	1.96	3.00	0.65	2.634	.05
	Arası					
Yaşam Doyum	Gruplar İçi	51.86	209.00	0.25		
	Toplam	53.82	212.00			
	Gruplar	7.70	3.00	2.57	3.499	.02*
Kendine Güvenli Yaklaşım	Arası					
	Gruplar İçi	153.25	209.00	0.73		
	Toplam	160.95	212.00			
Çaresiz Yaklaşım	Gruplar	68.51	3	22.84	1.748	.16
	Arası					
	Gruplar İçi	2729.75	209	13.06		
İyimser Yaklaşım	Toplam	2798.26	212			
	Gruplar	264.05	3	88.02	6.934	.00*
	Arası					
İyimser Yaklaşım	Gruplar İçi	2652.85	209	12.69		
	Toplam	2916.90	212			
	Gruplar	22.01	3	7.34	0.882	.45
İyimser Yaklaşım	Arası					
	Gruplar İçi	1739.45	209	8.32		

	Toplam	1761.46	212		
Boyun Eğici Yaklaşım	Gruplar Arası	78.95	3	26.32	4.122 .01*
	Gruplar İçi	1334.45	209	6.38	
	Toplam	1413.40	212		
Sosyal Destek Arama		31.87	3	10.62	2.308 .08
		961.80	209	4.60	
		993.66	212		

*p<.05, **p<.01

Yapılan analiz sonucunda yaşam doyum, çaresiz yaklaşım ve boyun eğici yaklaşım puanları, aylık gelir durumuna göre farklılaşmaktadır (sırasıyla: $F_{(3-209)}=3.499$; $F_{(3-209)}= 6.934$; $F_{(3-209)}= 4.122$, $p<0,05$). Anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu ortaya çıkarmak için LSD çoklu karşılaştırma analizi gerçekleştirilmiştir. Anlamlı farkın hangi grupları arasında olduğunu ortaya çıkarmak için LSD çoklu karşılaştırma analizi gerçekleştirilmiştir. Gruplara ait ortalamalar Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 7.

Aylık gelir durumuna göre ANOVA betimsel istatistikler tablosu

		N	X	Ss
Yaşam Doyumu	4001-5000	56	2.92	.85
	5000 ve üzeri	52	3.40	.87
	Toplam	213	3.07	.87
Çaresiz Yaklaşım	2000-3000	34	10.85	4.21
	3001-4000	71	7.72	3.10
	4001-5000	56	9.41	3.77
	5000 ve üzeri	52	8.23	3.46
	Toplam	213	8.79	3.71
Boyun Eğici Yaklaşım	2000-3000	34	5.44	2.36
	3001-4000	71	4.18	2.34
	4001-5000	56	5.53	2.61
	5000 ve üzeri	52	4.40	2.77
	Toplam	213	4.79	2.58

Yaşam doyumu puanlarında anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu ortaya çıkarmak için yapılan çoklu karşılaştırma analizi sonucunda, 2000-

3000 TL $\bar{X} = 2.98$ gelir düzeyi ile 5000 TL ve üzeri $\bar{X} = 3.40$ aralığındaki ve

3001-4000 TL $\bar{X} = 3.00$ gelir düzeyi ile 5000 TL ve üzeri $\bar{X} = 3.40$ aralığındaki

bireylere ait olduğu görülmüştür (Tablo 7). Bu bağlamda anlamlı farklılık olan gruplar arasında ortalama değeri yüksek olan bireylerin yaşam doyumu puanlarının daha fazla olduğu belirlenmiştir.

Çaresiz yaklaşım puanlarında anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu ortaya çıkarmak için yapılan çoklu karşılaştırma analizi sonucunda, 2000-

3000 TL $\bar{X} = 10.85$ gelir düzeyi ile 5000 TL ve üzeri $\bar{X} = 8.23$ aralığındaki,

3001-4000 TL $\bar{X} = 7.72$ gelir düzeyi ile 4001-5000 TL $\bar{X} = 9.41$ aralığındaki

bireylere ait olduğu görülmüştür (Tablo 7). Bu bağlamda anlamlı farklılık olan gruplar arasında ortalama değeri yüksek olan bireylerin çaresiz yaklaşım durumlarının daha fazla olduğu belirlenmiştir.

Boyun eğici yaklaşım puanlarında anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu ortaya çıkarmak için yapılan çoklu karşılaştırma analizi sonucunda,

2000-3000 TL $\bar{X} = 5.44$ gelir düzeyi ile 3001-4000 TL $\bar{X} = 4.18$ aralığındaki,

3001-4000 TL $\bar{X} = 4.18$ gelir düzeyi ile 4001-5000 TL $\bar{X} = 5.53$ aralığındaki

bireylere ait olduğu görülmüştür (Tablo 7). En fazla boyun eğici tarzda stresle başa çıkmaya başvuran grup 2000-3000 TL gelir düzeyindekiler olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda anlamlı farklılık olan gruplar arasında ortalama değeri yüksek olan bireylerin boyun eğici puanlarının daha fazla olduğu belirlenmiştir.

4.4. Tükenmişlik, İş Doyumu, Yaşam Doyum ve Stresle Başetme Alt Boyutları Puanının Medeni Duruma Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Anlamaya Yönelik Yapılan Analiz Sonuçları

Katılımcıların tükenmişlik, iş doyumu, yaşam doyum ve stresle başetme puanlarının medeni duruma göre farklılaşp farklılaşmadığını ortaya çıkarmak için yapılan ilişkisiz örneklemeler için t test sonucu Tablo 8'de görülmektedir.

Tablo 8.

Medeni duruma göre ilişkisiz örneklemeler için t testi tablosu

	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	SS	sd	t	p
Tükenmişlik	Evli	147	2.95	0.90	211	1.88	.06
	Bekar	66	2.70	0.94			
İş Doyumu	Evli	147	3.08	0.54	211	-1.37	.17
	Bekar	66	3.18	0.42			
Yaşam Doyum	Evli	147	3.13	0.90	211	1.31	.19
	Bekar	66	2.96	0.80			
Kendine Güvenli Yaklaşım	Evli	147	15.01	3.83	211	-2.58	.01*
	Bekar	66	16.38	2.95			
Çaresiz Yaklaşım	Evli	147	8.88	4.05	211	.52	.60
	Bekar	66	8.59	2.84			
İyimser Yaklaşım	Evli	147	9.32	2.84	211	-2.07	.04*
	Bekar	66	10.20	2.90			
Boyun Eğici Yaklaşım	Evli	147	4.78	2.57	211	-.10	.92
	Bekar	66	4.82	2.62			
Sosyal Destek Arama	Evli	147	7.18	2.22	211	-1.62	.10
	Bekar	66	7.70	2.02			

*p<.05, **p<.01

Elde edilen sonuçlara göre, tükenmişlik, iş doyumu, yaşam doyum puanlarının medeni duruma göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmüştür

7.Boyun Eğici	r	1	-.28**
Yaklaşım	p		0.00
	n		213
8.Sosyal Destek	r	1	
Arama	p		
	n		

** . P<0.01 düzeyinde anlamlı ilişki vardır, r=korelasyon değeri, N=katılımcı sayısı

1.Tükenmişlik Puanı 2.İş Doyum Ölçeği 3.Yaşam Doyum Ölçeği 4.Kendine Güvenli Yaklaşım
5.Çaresiz Yaklaşım 6.İyimser Yaklaşım 7.Boyun Eğici Yaklaşım 8.Sosyal
Destek Arama

Bireylerin tükenmişlik, iş doyumu, yaşam doyumu ve stresle başetme alt boyut puanları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını ortaya çıkarmak için yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda, tükenmişlik ile iş doyumu, yaşam doyumu, stresle başetme alt boyutları puanlarından, kendine güvenli yaklaşım, iyimser yaklaşım, boyun eğici yaklaşım ve sosyal destek arama arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur (sırasıyla: $r=-.54$; $r=-.47$; $r=-.47$; $r=-.54$; $r=-.47$; $r=-.23$, $p<.05$). Tükenmişlik düzeyi arttıkça stresle başetme alt boyutları , kendine güvenli yaklaşım, iyimser yaklaşım, boyun eğici yaklaşım ve sosyal destek arama azalmaktadır. Tükenmişlik ile stresle başetme alt boyutu olan çaresiz yaklaşım ve boyun eğici yaklaşım arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur ($r=.31$, $r=.17$, $p<.05$). Tükenmişlik düzeyi arttıkça bu boyutlarda artmaktadır.

İş doyumu ile yaşam doyumu, stresle başetme alt boyutları puanlarından, kendine güvenli yaklaşım, iyimser yaklaşım ve sosyal destek arama arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur (sırasıyla: $r=.33$; $r=.37$; $r=.32$; $r=.32$, $p<.05$). Tükenmişlik düzeyi arttıkça diğer boyutların azalmaktadır. İş doyumu ile stresle başetme alt boyutu olan çaresiz yaklaşım ve boyun eğici yaklaşım arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur ($r=-.34$, $r=-.17$, $p<.05$). Tükenmişlik düzeyi arttıkça bu boyutlarda artmaktadır.

Yaşam doyumu ile stresle başetme alt boyutları puanlarından, kendine güvenli yaklaşım, iyimser yaklaşım ve sosyal destek arama arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur (sırasıyla: $r=.40$; $r=.40$; $r=.13$, $p<.05$).

Tükenmişlik düzeyi arttıkça diğer boyutların azalmaktadır. İş doyumu ile stresle baş etme alt boyutu olan çaresiz yaklaşım arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur ($r=-.16$, $p<.05$). Tükenmişlik düzeyi arttıkça bu boyutlarda artmaktadır.

Katılımcıların Stresle Baş Etme Tarzları, İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeylerini Yordamadaki Rollerine Yönelik Bulgular

Araştırma kapsamında yer alan öğretmenlerin stresle baş etme tarzları, iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin yaşam doyumu düzeylerini yordamadaki rolleri üzerinde bir etkisinin olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizine ilişkin bulgular Tablo 10'da yer almaktadır.

Tablo 10.

Yaşam doyumu düzeyinin yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

Model	Değişkenler	B	ShB	β	t	p
Model 1	Sabit	1.35	.37		3.57	.00*
	Kendine Güvenli Yaklaşım	.05	.02	.23	2.70	.00*
	Çaresiz Yaklaşım	-.01	.01	-.07	-1.06	.28
	İyimser Yaklaşım	.07	.02	.25	3.06	.00*
	Boyun Eğici Yaklaşım	.03	.02	.08	1.21	.22
	Sosyal Destek Arama	.01	.02	.04	.61	.54
	R=0.46	R ² =0.21				
	F ₍₅₋₂₀₇₎ =11.240	p=.00				
	Sabit	0.61	0.47		1.30	0.20
	Kendine Güvenli Yaklaşım	0.05	0.02	0.21	2.45	0.02

Model 2	Çaresiz Yaklaşım	-0.01	0.02	-0.04	-0.53	0.60
	İyimser Yaklaşım	0.07	0.02	0.22	2.62	0.01
	Boyun Eğici Yaklaşım	0.03	0.02	0.08	1.15	0.25
	Sosyal Destek Arama	0.00	0.03	0.00	0.06	0.95
	İş Doyum Ölçeği	0.32	0.12	0.18	2.59	0.01*
	R=0.48	R ² =0.23				
	F ₍₆₋₂₀₆₎ =10.739	p=.00				
Model 3	Sabit	2.32	0.64		3.65	0.00*
	Kendine Güvenli Yaklaşım	0.04	0.02	0.16	1.83	0.07
	Çaresiz Yaklaşım	0.00	0.02	-0.01	-0.11	0.91
	İyimser Yaklaşım	0.05	0.02	0.15	1.83	0.07
	Boyun Eğici Yaklaşım	0.03	0.02	0.09	1.26	0.21
	Sosyal Destek Arama	0.01	0.03	0.02	0.29	0.78
	İş Doyum Ölçeği	0.12	0.13	0.07	0.94	0.35
	Tükenmişlik Ölçeği	-0.28	0.07	-0.30	-3.87	0.00*
	R=0.53	R ² =0.29				
	F ₍₇₋₂₀₅₎ =11.965	p=.00				

*p<.05, **p<.01

Tablo 10 incelendiğinde ilk modelin, katılımcıların yaşam doyumu üzerinde en önemli yordayıcısının stresle baş etme alt boyutlarının olduğu görülmektedir ($F_{(5-207)}=11.240$, $p<.05$). Model 1 olarak adlandırılan bu eşitliğe

dayalı olarak stresle baş etme alt boyuları tek başına, katılımcıların yaşam doyumu düzeylerindeki değişkenliğin % 21'ini açıkladığı görülmektedir.

Katılımcıların yaşam doyumlarını yordayan stresle baş etme alt boyutları değişkenine ek olarak devreye giren bir diğer önemli değişken de iş doyumudur ($F_{(6-206)}=10.739$, $p<.05$). Stresle baş etme düzeyleri iş doyumunu ile birlikte yaşam doyumu düzeyinin % 23'ünü açıklamaktadır. Model 2 olarak adlandırılan eşitliğe girerek % 2 oranında katkı sağlayan iş doyumunu düzeyi ile yaşam doyumu düzeyi arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

Model 3'te ilk iki modeldeki değişkenlere ek olarak katılımcıların yaşam doyumu üzerindeki değişkenliğin açıklanmasına % 6'lık katkı sağlayan tükenmişlik düzeylerinin devreye girdiği anlaşılmaktadır ($F_{(7-205)}=11.965$, $p<.05$). Yaşam doyumu ile tükenmişlik düzeyi arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Sonuç olarak, bu modele göre yaşam doyumunu en fazla stresle baş etme durumlarından etkilenmektedir. Bireyin stresle baş etme düzeyi ne kadar yüksek ise yaşam doyumu da o derece de artmaktadır. Benzer şekilde iş doyumunu da yaşam doyumunu pozitif yönde etkilemektedir. Bireylerin tükenmişlik düzeyleri ne kadar az ise yaşam doyum ortalama düzeyleri de o derece artmaktadır.

5.BÖLÜM

TARTIŞMA

Bu araştırmanın temel amacı öğretmenlerin stresle başa çıkma tarzlarının mesleki tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumu üzerine etkisini belirlemektir. Bu bölümde çalışmanın bulguları alan yazın ışığında tartışılacaktır.

Katılımcıların tükenmişlik, iş doyumu, yaşam doyum ve stresle baş etme alt boyutları puanlarının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya çıkarmak için yapılan analizlerden elde edilen sonuçlara göre, tükenmişlik, iş doyumu, yaşam doyum ve stresle baş etme alt boyutları puanlarının cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmüştür. Ergin (2006) ise yapmış olduğu araştırmasında kadınlarda mesleki tükenmişlik düzeyinin daha yüksek olduğu sonucunu bulmuştur. Aslan ve diğerlerinin (2005) yapmış olduğu araştırmada da cinsiyete göre mesleki tükenmişlikte bir fark bulunmamıştır. Bulut (2007) gerçekleştirmiş olduğu araştırmasında cinsiyete göre, yaşam doyumu ve stresle başa çıkma stratejileri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı sonucuna varmıştır. Başka benzer çalışmalarda da cinsiyete göre mesleki tükenmişlik düzeyinin farklılaşmadığı sonucunu bulmuştur (Leiter, 2001; Çan ve diğerleri, 2006; Erol ve diğerleri, 2012). Alan yazında bununla uyumlu sonuçlar vermektedir. Bazı çalışmalar çelişkili bulgular sunsa da çoğunlukla cinsiyete göre farklılaşma olmadığı söylenmektedir. Yaşanan mesleki tükenmişliğin, iş doyumunun, bireylerin bu değişkenlere ilişkin aldıkları puanlar cinsiyetten bağımsız bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Ancak bu noktada katılımcıların verilerine baktığımızda mesleki tükenmişlik düzeyi kadınlarda ortalama 2.93, erkeklerde 2.72 bulunmuştur. Ölçeğin

puanlanmasının incelediğimizde bu ölçekten 2 ve altı puan almak tükenmişliğin olmadığı anlamına gelmektedir ve 3 tehlikeli boyuttur. Özellikle kadınlar tehlikeli tükenmişlik boyutuna yaklaşmaktadır. İş doyumunu ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan araştırmalar incelendiğinde farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Bazı çalışmalar erkeklerde iş doyum düzeyinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır (Erol ve diğerleri, 2012; Havle ve diğerleri, 2008). Bazı çalışmalarda ise kadınlarda iş doyum düzeyinin daha yüksek olduğu saptanmıştır (Noroxe, 2018). Bazı çalışmalar ise bu araştırmayı destekler durumda yani cinsiyete göre iş doyumunun farklılaşmadığını göstermektedir (Bodur ve Güler, 1997; Sünter ve diğerleri, 2006; Türker ve Çelik, 2019; Mert ve Özdemir, 2019). İş doyumundan ortalama alınacak en yüksek puan 4 tür. Kadınların iş doyum puanı 3.07 erkeklerin 3.22 dir. En yüksek düzeyde olmasa da düşük bir iş doyum olduğunu söyleyemeyiz. Mesleki tükenmişlikle iş doyum arasında negatif bir ilişki vardır. Mesleki tükenmişlik arttıkça iş doyum düşmektedir. Ancak bu örnekte yüksek tükenmişliği olan kişilerin çok da düşük bir iş doyum olmadığı görülmektedir. Bunun sebepleri için ise; öğretmenlerin mesleklerini canla başla ve çok severek yaptıkları şeklinde düşünülebilir. İş doyumları yüksek ama çok fedakarca çalıştıkları için mesleki tükenmişlikleri de yüksek çıkmış olabilir. Mesleki tükenmişliğin tehlike düzeyinde yüksek çıkmasının sebebi hem fedakarca çalışmaları hem de insanlarla yüz yüze bir mesleği icra ediyor olmalarından kaynaklanıyor olabilir. Öğrenciye, veliye ve idareye karşı sorumluluklarının olması mesleki tükenmişlik düzeylerini artırıyor olabilir diyebiliriz. Kadınların erkeklerden daha çok sosyal destek alma, olumlu yorumlar yapma, duygulara odaklanma gibi başa çıkma stratejilerini kullandıkları sonucuna varılan çalışmalarda bulunmaktadır (Aysan ve Bozkurt, 2000; Aysan ve Harmanlı, 2003).

Katılımcıların tükenmişlik, iş doyumunu, yaşam doyum ve stresle baş etme alt boyut puanlarının yaş düzeylerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya çıkarmak için yapılan analizler sonucunda stresle baş etme alt boyutlarından sosyal destek arama puanlarının yaş durumuna göre farklılaştığı görülmektedir. Sosyal destek arama puanlarında anlamlı farkın 20-29 yaş arası ile 40-49 yaş arası aralığındaki ve 20-29 yaş arası ile 50 yaş ve üzeri

yaş aralığındaki bireylere ait olduğu görülmüştür. En yüksek sosyal destek arayarak stresle baş eden grup 20-29 yaş arasındaki gruptadır. Bunun nedeninin bu yaş aralığındaki bireylerin henüz yeteri kadar tecrübe sahibi olmamalarından dolayı sosyal destek alma ihtiyacı hissettikleri düşünülebilir. Yaş faktörünün iş ve yaşam doyum düzeyleri üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığına dair sonuçlara ulaşılan çalışmalarda bulunmaktadır (Yıldız ve diğerleri, 2003; Sünter ve diğerleri, 2006; Tözün, Çulhacı ve Ünsal, 2008; Çelebi, 2018; Tosun, 2019; Opak, 2019). Ancak araştırmayı destekleyen çalışmalarda bulunmaktadır. Yani stresle baş etmede, tükenmişlik düzeyinde, iş doyum ve yaşam doyum düzeyinde yaşın etkili olduğu sonucuna ulaşan çalışmalarda bulunmaktadır (Bodur ve Güler, 1997; Leiter, 2001; Özaltı ve diğerleri, 2002; Özyurt, Hayran ve Dur, 2006; Erol, Sarıçiçek ve Gülseren, 2007; Erkmen ve Çetin, 2008; Tatlı, Kaya ve Halisdemir, 2008; Erçen, 2009; Çolak, 2017; Yüksel Şahin ve Sarıdemir, 2017).

Katılımcıların tükenmişlik, iş doyum, yaşam doyum ve stresle baş etme puanlarının aylık gelir durumu düzeylerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya çıkarmak için yapılan analizler sonucunda yaşam doyum, çaresiz yaklaşım ve boyun eğici yaklaşım puanları, aylık gelir durumuna göre farklılaşmakta olduğu görülmektedir. Yaşam doyum puanlarında anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu ortaya çıkarmak için yapılan analiz sonucunda, 2000-3000 TL gelir düzeyi ile 5000 TL ve üzeri gelir düzeyi aralığındaki ve 3001-4000 TL gelir düzeyi ile 5000 TL ve üzeri gelir düzeyi aralığındaki bireylere ait olduğu görülmektedir. Yaşam doyum en yüksek 5000 TL ve üzeri gelir düzeyinde olan bireylerde görülmektedir. Bunun noktada, 5000 tl üzeri geliri olan bireylerin ihtiyaçlarını daha rahat karşılayabiliyor olması, geliri az olan insanlara göre daha sık sosyal etkinliklere katılabilmesi yaşam doyumlarına olumlu yönde katkı sağlar diyebiliriz. Yaşam doyum ile gelir düzeyi arasında ilişki bulunduğu sonucuna ulaşan çalışmalar bulunmaktadır (Moller, 1996; Chow, 2005; Tuzgöl Dost, 2006; Paolini, Yanez ve Kelly, 2006; Tuzgöl Dost, 2007). Bu durum araştırmayı destekler durumdadır. Çaresiz yaklaşım puanlarında anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu ortaya çıkarmak için yapılan analiz sonucunda, 2000-3000 TL gelir düzeyi ile 5000 TL ve üzeri gelir düzeyi

aralığındaki, 3001-4000 TL gelir düzeyi ile 4001-5000 TL gelir düzeyi aralığındaki bireylere ait olduğu görülmüştür. Boyun eğici yaklaşım puanlarında anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu ortaya çıkarmak için yapılan analiz sonucunda, 2000-3000 TL gelir düzeyi ile 3001-4000 TL gelir düzeyi aralığındaki, 3001-4000 TL gelir düzeyi ile 4001-5000 TL gelir düzeyi aralığındaki bireylere ait olduğu görülmüştür. En fazla boyun eğici tarzda stresle başa çıkmaya başvuran grup 2000-3000 TL gelir düzeyindekiler olduğu belirlenmiştir. Bunun sebebinin aylık geliri düşük olan bireylerin borçlarının olabileceği, yaşamlarını daha zor idam ettiriyor oluşları ve işlerini kaybetme endişesiyle daha çok boyun eğici tarzda stresle baş ettiklerini açıklayabilir.

Katılımcıların tükenmişlik, iş doyumu, yaşam doyum ve stresle baş tarzları puanlarının medeni duruma göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya çıkarmak için yapılan analizlerden elde edilen sonuçlara göre, tükenmişlik, iş doyumu, yaşam doyum puanlarının medeni duruma göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmüştür. Conger, Rueter ve Elder'in (1999) gerçekleştirmiş olduğu çalışmalarında evliliğin stresle baş etmede olumlu etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır. Stresle başa çıkmada medeni durum arasında anlamlı ilişkinin bulunduğu sonucuna ulaşılan bir diğer araştırma ise Erkmen ve Çetin' in (2008) araştırmasıdır. Ayrıca Kendine güvenli yaklaşım ve çaresiz yaklaşım puanlarının medeni duruma göre anlamlı şekilde farklılaştığı görülmüştür. Evli bireylerin bekâr bireylere göre iş doyumu düzeylerinin daha fazla olduğu sonucuna varan başka çalışmalarda bulunmaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005; Avşaroğlu ve Mistan, 2019). Stresle başa çıkma ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki olmadığını destekleyen çalışmalar bulunmaktadır (Taşçı, Gök Özer ve Koştı, 2007).

Katılımcıların tükenmişlik, iş doyumu, yaşam doyum ve stresle baş etme alt boyutları arasındaki ilişki analizi, tükenmişlik ile iş doyumu, yaşam doyum, stresle baş etme alt boyutları puanlarından, kendine güvenli yaklaşım, iyimser yaklaşım, boyun eğici yaklaşım ve sosyal destek arama arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur. Tükenmişlik arttıkça iş doyumu ve yaşam doyumunun düştüğünü söylemek mümkündür. Tükenmişlik düzeyi

arttıkça kendine güvenli yaklaşım, iyimser yaklaşım, boyun eğici yaklaşım ve sosyal destek arama yoluyla stresle baş etme yöntemlerine başvurma azalmaktadır diyebiliriz. Tükenmişlik ile stresle baş etme alt boyutu olan çaresiz yaklaşım ve boyun eğici yaklaşım arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Tükenmişlik düzeyi arttıkça çaresiz yaklaşım ve boyun eğici yaklaşımla stresle baş etme yöntemlerine başvurma artmaktadır denilebilir. Alan yazında, farklı meslek gruplarında stresin tükenmişlikle ilişkili olduğunu belirten çalışmalar da (Friedman, 1997; Gündüz, 2000; Forlin, 2001) bulunmaktadır. Ayrıca Skinner ve Beers (2016) yapmış oldukları araştırmalarında öğretmenlerin yaşadıkları stresin mesleki tükenmişliğe olan etkisini incelemişlerdir. Araştırmanın sonuçlarına göre stres öğretmenlerde mesleki tükenmişliğe sebep olmakta ve öğretmenleri stresle baş etmede olumlu tarzları tercih etmektedirler. Bu sayede öğretmenlerin refah düzeylerinin arttığı araştırmanın sonuçları arasındadır.

İş doyumu ile stresle baş etme alt boyutları puanlarından, kendine güvenli yaklaşım, iyimser yaklaşım ve sosyal destek arama arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkarılmıştır. İş doyumu ile stresle baş etme alt boyutu olan çaresiz yaklaşım ve boyun eğici yaklaşım arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur.

Yaşam doyumu ile stresle baş etme alt boyutları puanlarından, kendine güvenli yaklaşım, iyimser yaklaşım ve sosyal destek arama arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. İş doyumu ile stresle baş etme alt boyutu olan çaresiz yaklaşım arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur. Bulut (2007) yapmış olduğu araştırmasında psikolojik danışmanların yaşam doyumu, başa çıkma stratejileri ve olumsuz otomatik düşünceleri arasında anlamlı düzeyde ilişkiler olduğu sonucuna varılmıştır. Olumsuz otomatik düşüncelerle, bir başa çıkma stratejisi olan kaçınma davranışı arasındaki ilişki pozitif olarak bulunurken problem çözme boyutunda negatif yönde ilişki bulunduğu ortaya çıkmıştır.

6.BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmanın sonucunda yaşam doyumu en fazla stresle baş etme durumlarından etkilenmektedir. Bireyin stresle baş etme düzeyi ne kadar yüksek ise yaşam doyumu da o derece de artmaktadır. Benzer şekilde iş doyumu da yaşam doyumunu pozitif yönde etkilenmektedir. Bireylerin tükenmişlik düzeyleri ne kadar az ise yaşam doyum ortalama düzeyleri de o derece artmaktadır.

Bu sonuca ulaşabilmek için; araştırma kapsamında yer alan öğretmenlerin stresle baş etme tarzları, iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin yaşam doyumu düzeylerini yordamadaki rolleri üzerinde bir etkisinin olup olmadığını belirlemek üzere yapılan analize ilişkin bulgulardan yola çıkılarak üç ayrı model kurulmuştur.

İlk modelin, katılımcıların yaşam doyumu üzerinde en önemli yordayıcısının stresle baş etme alt boyutlarının olduğu görülmektedir. Model 1 olarak adlandırılan bu eşitliğe dayalı olarak stresle baş etme alt boyutları tek başına, katılımcıların yaşam doyumu düzeylerindeki değişkenliğin % 21'ini açıkladığı görülmektedir.

Katılımcıların yaşam doyumlarını yordayan stresle baş etme alt boyutları değişkenine ek olarak devreye giren bir diğer önemli değişken de iş doyumudur. Stresle baş etme düzeyleri iş doyumu ile birlikte yaşam doyumu düzeyinin % 23'ünü açıklamaktadır. Model 2 olarak adlandırılan eşitliğe girerek % 2 oranında katkı sağlayan iş doyumu düzeyi ile yaşam doyumu düzeyi arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

Model 3'te ilk iki modeldeki değişkenlere ek olarak katılımcıların yaşam doyumu üzerindeki değişkenliğin açıklanmasına % 6'lık katkı sağlayan tükenmişlik düzeylerinin devreye girdiği anlaşılmaktadır. Yaşam doyumu ile tükenmişlik düzeyi arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Her meslek grubunda önemli olan yaşam doyumu kavramı öğretmenlik mesleğinde ayrıca önemlidir denilebilir. Çünkü gelecek nesillerin eğitim ve öğretimini gerçekleştiren öğretmenlerin yaşam doyum düzeylerinin fazla olması demek yeni nesillerin çok daha iyi eğitilmesi anlamına gelmektedir diyebiliriz. Dolayısıyla bu araştırmanın önemi oldukça fazla görülmektedir. Araştırmada elde edilen bazı bulguların alan yazın ile farklılık göstermesi bilimsel araştırmalara sağlanacak zenginlik açısından da önemli bulunmaktadır.

Araştırma bazı sınırlılıkları içermektedir bunlardan biri örnekleminin İzmir ilinde öğretmenlik yapan 213 bireyden oluşmasıdır. Bir diğeri ise araştırma için kullanılan ölçeklerin ölçtüğü özelliklerle sınırlıdır. Araştırma sorularına verilen cevaplarda bireysel ve fiziksel şartlarda kısıtlar arasındadır.

Araştırmadan elde edilen bulgular ışığında; bu araştırmanın bilimsel çalışmalara, okul yöneticilerine, öğretmenlere ve diğer meslek gruplarına öneri niteliğinde olduğu söylenebilir. Yaşam doyumunun öneminin ortaya çıkarıldığı bu araştırma ile öğretmenlerin yaşam doyum düzeylerinin artırılması için gerekenler yapılmalıdır denilebilir. Bu kapsamda gelir düzeylerinde iyileştirmeler, çeşitli mesleki ve psikolojik gelişim eğitimleri verilebilir. Okul ortamında hızlı gelişen ve değişen durumlar sebebiyle kısa süreli çözüm odaklı terapi eğitimleri, öğretmenleri psikolojik sağlamlık açısından destekleyebilir. Rehberlik biriminin belirli aralıklarla öğretmenlerle düzenli görüşmeler yapması, bu görüşmeler sonucunda da uygun görülen desteğin verilmesi, gerekli durumlarda da yönlendirmeler yapılması var olan durumu anlamaya ve desteklemeye yardımcı olacaktır. Öğretmenlerin ihtiyaçları belirlenerek dışarıdan o konularla ilgili uzman desteği ile seminerler planlanabilir. Tüm bunlar öğretmenlerin okul ortamındaki sürecini desteklemeye yönelik çalışmalar niteliğinde yerini alabilir.

KAYNAKÇA

- Adams, G. A., King, L. A. ve King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support and work–family conflict with job and life satisfaction. *Journal Of Applied Psychology*, 81(4),411-420.
- Afyon, Y. A. ve Işıkdemir, E. (2013). Futbol Antrenörlerinin İletişim Becerileri, Tükenmişlik Düzeyleri ve Yaşam Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *International Journal of Human Sciences*, 10 (1), 1705-1716.
- Akbağ, M. (2000). Stresle başa çıkma tarzlarının üniversite öğrencilerinde olumsuz otomatik düşünceler, transaksiyonel analiz ego durumları ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Akçamete, G. Kaner S. Ve Sucuoğlu, B. (2001), *Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik*, Nobel Yayın Dağıtım; Ankara.
- Allen, J. R. (1984). *Human Stress: Its Nature and Control*. New York: Mc Millan Publishing Company.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme. Erciyes Üniversitesi, *İ.İ.B.F. Dergisi*, 25(3), 1-32.
- Arı, G.S. ve Bal, E.Ç. (2008). Tükenmişlik kavramı: birey ve örgütler açısından önemi, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15 (1), 131-148.
- Aslan, D, Kiper, N, Karaağaoğlu, E, Topal, F, Güdük, M, Cengiz, ÖS. (2005). *Türkiye’de Tabip Odalarına Kayıtlı Olan Bir Grup Hekimde Tükenmişlik Sendromu ve Etkileyen Faktörler*. Ankara: Türk Tabipleri Birliği Yayınları.

- Avşaroğlu, S. ve Mistan, B. (2019) “Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, *TURAN: Stratejik Araştırmalar Merkezi*; 10 (37), 102-112.
- Avşaroğlu, S., Deniz, E., M. ve Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115–129.
- Ay, M. ve Avşaroğlu, S. (2010). Muhasebe Çalışanlarının Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi 1- Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1170-1189.
- Aydın, M. (1993), *Çağdaş Eğitim Denetimi*, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Aysan, F, ve Bozkurt, N. (2000). Bir grup üniversite öğrencisinin kullandığı başa çıkma stratejileri ile depresif eğilimleri ve olumsuz otomatik düşünceleri arasındaki ilişki. *Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12, 25-38.
- Aysan, F. ve Harmanlı, Z. (2003). Yaşam Doyumunu Yordamada Yaşam Uyumu, Öz Yeterlik ve Başa çıkma Stratejileri. *VII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi*, Malatya.
- Baltaş, A. ve Baltaş, Z (2002). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Baltaş, Z. ve Baltaş, A. (2011). *Stres ve Başa çıkma Yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Basut, E. ve Erden, G. (2005). Suça Yönelen ve Yönelmeyen Ergenlerin Stres Belirtileri ve Stresle Başa Çıkma Örüntüleri Yönünden İncelenmesi. *Çocuk ve Gençlik Ruh Sağlığı Dergisi*. 12 (2), 48-55.

- Batan, S. N. (2016). Yetişkinlerde Psikolojik Dayanıklılık ve Dini Başa Çıkmanın Yaşam Doyumuna Etkileri. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baysal, A.(1995). Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Bodur, S. ve Güler S.(1997). Sağlık yöneticilerinde iş doyumunu. *Genel Tıp Dergisi*, 7(1), 12–14.
- Bodur, S. ve Güler, S. (1997). Sağlık yöneticilerinde iş doyumunu. *Genel Tıp Dergisi*, 7(1), 12–14.
- Braham, J. B. (2004). *Stres Yönetimi Ateş Altında Sakin Kalabilmek*. Çev. V. G. Diker. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Bray, I. Ve Gunnell, D. (2006). Suicide rates, life satisfaction and happiness as markers for population mental health. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 41(5), 333-337.
- Budak, S. (2003). *Psikoloji Sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Bulut, N. (2007). Okul psikolojik danışmanlarının yaşam doyumunu, stresle başa çıkma stratejileri ve olumsuz otomatik düşünceleri arasındaki ilişkiler. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3 (27). 1-13.
- Bulut, N. (2007). Okul psikolojik danışmanlarının yaşam doyumunu, stresle başa çıkma stratejileri ve olumsuz otomatik düşünceleri arasındaki ilişkiler. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Association*, 3(27), 1-13.
- Büyüköztürk, Ş. (2010). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı. Ankara: Pegem A Yayınları.

- Cemaloğlu, N. ve Erdemoğlu Şahin, D. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15 (2), 465-484.
- Chow, H. P. H. (2005). Life satisfaction among university students in a Canadian prairie city: A multivariate analysis. *Social Indicators Research*, 70, 139-150.
- Consiglio C, Borgogni L, Vecchione M, Maslach C. (2014). Self-efficacy, Perceptions of Context, and Burnout: A Multilevel Study on Nurses. *Med Lav*. 105(4); 255-68.
- Corcoran, K.J. (1986). Measuring burnout: A reliability and convergent validity study. *Journal of Social Behavior and Personality*, 1, 107-112.
- Cüceloğlu, D. (2000). *İnsan ve Davranışı*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çam, O (1992). Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Araştırması, *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmalar*, 155-158.
- Çan, E, Topbaş, M, Yavuzylmaz, A, Çan, G, Özgün, Ş. (2006). Karadeniz Teknik Üniversitesi Tıp Fakültesindeki araştırma görevlisi hekimlerin tükenmişlik sendromu ile iş doyumu düzeyleri ve ilişkili faktörler. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Tıp Dergisi*. 23(1), 17-24.
- Çarıkçı, İ. ve Oksay, A. (2004). Örgütsel yapı ve meslek farklılıklarının iş tatmini üzerindeki etkileri. Hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9 (2), 157-172.
- Çelebi, N.U. (2018). Öğretmenlerin Kimlik ve Tükenmişlik Algıları Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Çelik, M. (2016). Tükenmişlik yaşam doyumu ve iş yükü ilişkisi: denizli’de faaliyet gösteren muhasebe meslek mensupları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(4), 1139- 1152.
- Çoban, A.E. ve Hamamcı, Z. (2008). Stresle başa çıkma programının psikolojik danışmanların mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi, *Elementary Education Online*, 7(3), 600-613.
- Çoban, Orhan (2019). Okul müdürlerinin hizmetkâr liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişkiler, Yüksek Lisans Tezi, Denizli: Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çolak, Y. (2017). İlkokul ve ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Diener, E. F., Horwitz, J., Emmons, R. A. (1985). Happiness of The Very Wealthy. *Social Indicators Research*. 16, 263-274.
- Diener, E. ve Diener, C. (1996). Most people are happy. *Psychological Science*, 7, 181-185.
- Diener, E.F., Oishi, S. ve Lucas, R. E. (2003). Personality, culture and subjective wellbeing: emotional and cognitive evaluations of live. *Annual Review of Psychology*, 54, 403-425.
- Diener, E; Emmons, R.A; Larsen, R.J; Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*. 49 (1), 71-75.
- Dikmen, A. A. (1995). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50 (3), 115-140.
- Dilsiz, B. (2006). Konya İlindeki Ortaöğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bölgelere Göre

Değerlendirilmesinin Çok Değişkenli İstatistiksel Analizi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Dursun, S. Kaya, U. Ve İştari, E, (2015). Kişilik - İş Uyumunun Duygusal Tükenmişlik İle İş Ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi: Muhasebe Meslek Mensupları Üzerinde Bir Uygulama, *KTU SBE Sos. Bil. Derg.* (9), 55-69.

Edelwich, J. ve A. Brodsky; (1980). *Burnout: Stages of disillusionment in the helping professions*. Human Sciences Press; Newyork.

Eğimli, T. A. (2009). Çalışanlarda iş doyumu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23 (3), 35-52.

Ehrhard, J. J., Saris, W. E. ve Veenhoven, R. (2000). Stability Of Life Satisfaction Over Time Analysis Of Change in Ranks in A National Population. *Journal Of Happiness Studies*, 1(1): 177-205.

Enzmann, D. ve Kleiber, D. (1990). Burnout: 15 years of research: An international bibliography. Göttingen: Hogrefe Verlag.

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

Ergin, C. (2006). Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Türkiye Sağlık personeli normları. *3P Dergisi*. 4(1), 28-33.

Erkmen, N. ve Çetin, M. Ç. (2008). Beden eğitimi öğretmenlerinin stresle başa çıkma tarzlarının bazı değişkenlerle ilişkisi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 231- 242.

- Eroğul Çeçen, R. ve Örkün, Ü. (2012). Tekstil sektörü mavi yaka çalışanlarının yaşam oyunu ve tükenmişlik düzeylerinin iş doyumu tarafından yordanması. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21 (1), 323-338.
- Erol, A, Akarca, F, Değerli, V, Sert, E, Delibaş, H, Gülpek, D. (2012). Acil servis çalışanlarında tükenmişlik ve iş doyumu. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 15, 103-110.
- Erol, A, Sarıçiçek, A, Gülseren, Ş. (2007). Asistan hekimlerde tükenmişlik: İş doyumu ve depresyonla ilişkisi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 8: 241-247.
- Ertürk, E. ve Keçecioğlu, T. (2012), Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: Öğretmenler üzerine örnek bir uygulama, *Ege Akademik Bakış*, 12 (1), 39-52.
- Esmeray Yoğun Erçen, A. (2009). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri mersin ilinde karşılaştırmalı bir inceleme, *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3 (2), 1-8.
- Evans, B.K. ve Fischer, D.G. (1993). The nature of burnout: A study of the three factor model of burnout in human service and nonhuman service samples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66, 29-38.
- Farber, B. A. (1984). Stres and Burnout in Suburban Teachers. *Journal of Educational Research*, 77 (6), 325-331.
- Fırat, Z. M. (2015). Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılığın Mesleki Bağlılık Üzerindeki Etkileri: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Folkman, S., Lazarus, R.S. (1980). An analysis of coping in a middle-aged community sample. *J Health Soc Behav*, 21, 219-239.

- Freudenberger, H. J. (1974). Staffburn-out. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- Frydenberg, E. (2008). *Adolescent coping: Advances in theory, research and practice*. London, UK: Routledge.
- Garcia, F.J., Munoz, E.M. ve Ortiz, M.A. (2004). *Personality and Contextual Variables In Teacher Burnout*. Article In Pres.
- Garden, A.M. (1987). Depersonalization: A valid dimension of burnout? *Human Relations*, 40, 545- 560.
- Gedik, T.; Akyüz, K.C. ve Batu, C. (2009). Orman Endüstri İşletmelerinde yönetici iş tatmin düzeyinin belirlenmesi (Düzce İli Örneği). *Kastamonu Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, 9 (1), 1-11.
- Girgin, G. ve Baysal, A. (2005). *Tükenmişlik Sendromuna Bir Örnek: Zihinsel Engelli Öğrencilere Eğitim Veren Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi*. TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni.
- Göktepe, A. K. (2016). *Tükenmişlik Sendromu*. (1.Baskı). İstanbul: Nesil Yayınları.
- Green spoon, P. J. ve Saklofske, D. H. (2001). Toward and integration of subjective well-being and psychopathology. *Social Indicators Research*, 54, 81-108.
- Guerreiro, D. F., Figueira, M. L., Cruz, D. ve Sampaio, D. (2015). Coping strategies in adolescents who self-harm. *Crisis*, 36, 31-37.
- Güçlü, N. (2001). Stres Yönetimi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 21(1), 91-109.

Güneş, İ., Bayraktaroğlu, S. ve Kutanis, R. (2009). Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: Bir Devlet Üniversitesi Örneği.

Gürbüz, S. ve Bayramlık, H. (2015). Temel Benlik Değerlendirmesi ve Yaşam doyumu ilişkisi: Cinsiyetin Düzenleyicilik Rolü. S. Doğan (Editör). *Yaşam Doyumu* (1. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 117-130.

Gürşimşek, I.ve Girgin, G. (2000). İzmir Örnekleminden Okul Öncesi Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullarda Hizmet Veren Öğretmenlerde Görülen Tükenmişlik (Burnout) Düzeyi. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Fakültesi. 2. Ulusal Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu*, 314-320.

Hakanena, J. J. Arnold B.Bakkerb Wilmar B.Schaufelic (2006) Burnout and work engagement among teachers, *Journal of School Psychology*, 43 (6), 495-513.

Havle, N, İlnem, MC, Yener, F, Gümüş, H. (2008). İstanbul'da çalışan psikiyatristlerde tükenmişlik, iş doyumu ve bunların çeşitli değişkenlerle ilişkisi. *Düşünen Adam Psikiyatri ve Nöroloji Bilimler Dergisi*. 21(1-4), 4-13.

Hong, S. M. ve Giannakopoulos, E. (1994). The relationship of satisfaction with life to personality characteristics. *Journal of Psychology Interdisciplinary & Applied*, 128 (5), 547-558.

Işıkhana, V. (2004), *Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları*. Ankara: Sandal Yayınları.

Izgar, H. (2001). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*. İstanbul: Nobel Yayıncılık.

Izgar, H. (2003). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*. (2. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Izgar, H. (2012). İş Doyumu. Izgar, H. (Editör). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*. (3. Baskı). Konya: Eğitim Yayınevi, 97-126.
- İraz, R. ve Ganiyusufoğlu, A. (2011). Örgütlerde Mesleki Tükenmişlik Ve Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama. *Selçuk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 451-472.
- Jablowska, K., Szczepaniak, A. ve Gmitrowicz, A. (2010). Coping styles adopted in stressful situations by self-harming adolescents. *Psychiatria i Psychologia Kliniczna*, 10, 15-24.
- Kanten, P. ve Kanten, S. (2015). İş Yaşamının Kalitesinin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü. S. Doğan (Editör). *Yaşam Doyumu* (1. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 39-72.
- Karabacak, G. (2013). İş- Aile Çatışmasının İş ve Yaşam Doyumuna Etkilerin İş Stresi ve Algılanan Sosyal Destek Açısından Otel Personeli üzerinde İncelenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. 15. Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kavla, İ. (1998). Hemşirelerde İş Doyumu ile Tükenmişlik İlişkisi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisan Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Kayıkçı, K. (2004). Milli Eğitim Bakanlığı Denetmenlerinin Denetim Alt Sisteminin Yapısal Sorunlarına İlişkin Algıları ve İş Doyum Düzeyleri. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Keser, A. (2003). Çalışmanın Anlamı, İnsan Yaşamındaki Yeri ve Yaşam Doyumu Üzerinde Bir Uygulama. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Kırlangıç, O.(1995). *Tükenmişlik*. (1. Baskı). İzmir: Saray Medikal Yayıncılık.
- Koç, M. (2012). İş Tatmini, Duygusal Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Şırnak Geçici Köy Koruculuğu Örneği. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Tokat.
- Koşan, Z. (2010). Erzurum’da Çalışan Hekimlerde Tükenmişlik Düzeyi ve Sosyodemografik Değişkenlerle İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Köksal, O. (2015). Yaşam Kalitesi ve Yaşam Doyumu: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. S. Doğan (Editör). *Yaşam Doyumu* (1. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 23-37.
- Kumartaşlı, M. (2010). İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerinin Beden Eğitimi Dersine İlişkin Tutumlarının ve Yaşam Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Lamberton, L. H.ve Minor, L. (1995). *Human Relations: Strategies For Success*. Chicago: Irwin Mirror Press.
- Larsen, R. J., Diener, E. ve Emmons, R. A. (1985). An Evalution of Subjective WellBeing Measures. *Social Indicators Research*, 17, 1-17.
- Lazarus R. S. and Folkman S. (1984). *Stress, Appraisal And Coping*. New York: Springer.
- Lazarus, A. A. (1985). Setting the Record Straight. *American Psychologist* 40 (12), 1418-1419.

- Lazarus, R. (1999). *Stress And Emotion: A New Synteshis*. London: Free Association Books.
- Lyons, M. D., Otis, K. L., Huebner, E. S. ve Hills, K. J. (2014). Life satisfaction and maladaptive behaviors in early adolescents. *School Psychology Quarterly*, 29(4), 553-566.
- Maslach C. ve Leiter MP. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *J Appl Psychol*. 93(3), 498-512.
- Maslach, C, Jackson, S. (1981). The Measurement of Experienced Burnout, *Journal Of Occupational Behaviour*, (2), 99-113.
- Maslach, C. (1986). Stress, Burnout and Workaholizm, In R.R. Kilburg, P.E. Nethan, R.W. Thoresan (Eds.), *Professional in distress: Issues, Syndromes and Solutions in Psychology* Washington, DC: American Psychological Association, 53-75.
- Maslach, C. and Leiter, M. P. (1997). *The Truth About Burnout*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli W. B. Ve Leiter M. P.(2001). Job Burnout, *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Mert, A. ve Özdemir, G. (2019). Öğretmenlerin psikolojik okul iklimi algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi, *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırma Dergisi*, 8 (1), 91- 109.
- Moller, V. (1996). Life satisfaction and expectations for the future in sample of university students: A research note. *South African Journal of Sociology*, 27 (1), 109-125.
- Moos R. (1993). *Coping Responses Inventory-Youth Form Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

- Murat, M. (2003). Üniversite Öğretim Elemanlarında Tükenmişlik. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 19, 25-34.
- Noroxe, KB, Pedersen, AF, Bro, F, Vedsted, P. (2018). Mental well-being and job satisfaction among general practitioners: a nationwide cross sectional survey in Denmark. *BMC Fam Pract.* 19(1), 130.
- Opak, S. (2019). Maslack tükenmişlik ölçeğine göre ilkokulda görevli öğretmenlerin değerlendirilmesi (Denizli ili merkez efendi ilçesi örneği), Yüksek Lisans Tezi, Denizli: Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Önen, A. S. (2012). Öğretmen adaylarının kişilik özellikleri ve duygusal zekâ düzeylerinin stresle başa çıkmalarına etkileri, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42, 310- 320.
- Özaltın, H, Kaya, S, Demir, C, Özer, M. (2002). Türk Silahlı Kuvvetlerinde görev yapan muvazzaf tabiplerin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 44, 423-442.
- Özdemir, S., Sezgin, F., Kaya, Z., Koleji, M., ve Recepoğlu, E. (2011) İlköğretim okulu öğretmenlerinin stresle başa çıkma tarzları ile kullandıkları mizah tarzları arasındaki ilişki, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3(3), 405- 428.
- Özek, M. (2011). Çalışan annelerin iş stresiyle başa çıkma becerisi ile tükenmişlik düzeylerinin aile değerlendirmesine ve çocuklarının davranışlarına etkileri, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Özer, M. ve Karabulut, Ö. (2003). Yaşlılarda Yaşam Doyumu. *Turkish Journal of Geriatrics*, 6(2), 72-74.
- Özyurt, A, Hayran, O, Dur, H. (2006). Predictors of burnout and job satisfaction among Turkish physicians, *Q J Med.* 99(3), 161–169.

- Paolini, L., Yanez, A. P. ve Kelly, W. E. (2006). An examination of worry and life satisfaction among college students. *Individual Differences Research*, 4 (5), 331-339.
- Park, N. ve Huebner, E. S. (2005). A cross-cultural study of the levels and correlates of life satisfaction among adolescents. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 36(4), 444-456.
- Pavot, W. ve Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale, *Psychologic Alassessment*, 5 (2), 164-172.
- Pınar, İ. (2008). İş tatminini oluşturan boyutların toplam tatmin üzerindeki etkilerinin doğrulayıcı faktör analizi ile incelenmesi üzerine Türk işletmelerinde bir araştırma. İstanbul Üniversitesi, *İşletme Fakültesi Dergisi*, 37 (2), 203- 216.
- Pınar, Ş. E., Bilgiç, D., Demirel, G., Akyüz, M. B., Karatepe, C. ve Sevim, D. (2015). Sağlık alanlarında okuyan üniversite öğrencilerinin tükenmişlik ve yaşam doyumları arasındaki ilişki. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 14(4), 284-292.
- Pines, A.M. ve Aronson, E. (1988). *Career Burnout: Causes and cures*. New York: Free Press.
- Potter, B. A. (1998). *Overcoming Job Burnout: How to Renew Enthusiasm for Work*. Ronin Publishing, California.
- Recepoğlu, E. Ve Ülker Tümlü, G. (2015). Üniversite akademik personelinin mesleki ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23(4), 1851- 1868.
- Rice, L. P. (1999). *Stress and Health*. New York: Brooks Cole Publishing Company.

- Schaufeli, W.B. ve Van Dierendonck, D. (1993). The construct validity of two burnout measures. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 631-647.
- Selçukoğlu, Z. (2001). Araştırma Görevlilerinde Tükenmişlik Düzeyi ile Yalnızlık Düzeyi ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Selye, H. (1977). *Stress Without Distress*. London: Teach Yourself Books.
- Sevimli, F. Ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55- 64.
- Shirom, A. ve Ezrachi, Y. (2001). *On The Discriminant Validity of Burnout, Depression and Anxiety: A re-examination of the Burnout Measure*, Tel-Aviv University. The Leon Recanati Graduate School of Business Administration.
- Skinner, E. Ve Beers, J. (2016). Mindfulness and Teachers' Coping in the Classroom: A Developmental Model of Teacher Stress, Coping, and Everyday Resilience, *Handbook of Mindfulness in Education*, 3, 99-118.
- Spirito, A., Stark, L. J. ve Tyc, V. L. (1994). Stressors and coping strategies described during hospitalization by chronically ill children. *Journal of Clinical Child Psychology*, 23, 314-322.
- Sünter, AT, Canbaz, S, Dabak, Ş, Öz, H, Pekşen, Y. (2006). Pratisyen hekimlerde tükenmişlik, işe bağlı gerginlik ve iş doyumunu düzeyleri. *Genel Tıp Dergisi*, 16(1), 9–14.
- Sürgevil, O. (2006). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu; Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Sürgevil, O. (2014). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu*. (2. Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Şahin, F. Y. Ve Sarıdemir, T. (2017). Okul müdürlerinin liderlik stillerine göre öğretmenlerin yaşam doyumlarının ve evlilik doyumlarının incelenmesi, *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 37 (1), 391- 425.
- Şeker, B. D. ve Zırhlıoğlu, G. (2009). Van emniyet müdürlüğü kadrosunda çalışan polislerin tükenmişlik iş doyum ve yaşam doyumları arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 11 (4), 1-26.
- Şekeroğlu, M. Ö. (2013). Gençlik Ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatı Çalışanlarının İş-Aile Ve Aile-İş Çatışmalarının Yaşam Doyumuyla İlişkisinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Şencan, N., Yeğenoğlu, S. ve Aydın, B. (2013). Sağlık çalışanları ve eczacılar üzerinde yapılan iş doyum ve örgütsel bağlılık araştırmaları. *Marmara Pharmaceutical Journal*, 17, 104- 112.
- Şencan, N.S. (2011). Türk İlaç Sanayiinde Çalışan Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık Ve İş Doyumlarına Yönelik Bir Araştırma. Doktora Tezi, Ankara.
- Şimşek, E. (2011). Örgütsel İletişim Ve Kişilik Özelliklerinin Yaşam Doyumuna Etkileri. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Taşçı, K. D., Gök Özer, F. Ve Koştı, N. (2007). PAMUKKALE Üniversitesi Hastanesinde çalışan hemşirelerin stresle baş etme stratejilerinin belirlenmesi, *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 10: 2, 41- 48.

- Taşgın, Ö. (2004). Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra Örgütü Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyum Düzeylerine Etkisi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Taştan Bal, S. (2006). *Stres ve Stres Yönetimi*, Ankara: TODAİE Yayınları.
- Tatlı, H, Kaya, H, Halisdemir, N.(2008). Bingöl il merkezinde bulunan hastanelerde görev yapan hekimlerin iş doyumlarının değerlendirilmesi. *İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 3, 151-161.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayınları.
- Tezer, E. (1991). İş doyumunu ölçeği. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Dergisi*, 9, 55-76.
- Torun, A.(1995). Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Tosun, Y. (2019). Hekimlerde mesleki tükenmişlik düzeyi ile iş doyumları arasındaki ilişki, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Ankara.
- Tözün, M, Çulhacı, A, Ünsal, A. (2008). Aile hekimliği sisteminde birinci basamak sağlık kurumlarında çalışan hekimlerin iş doyumları. *TAF Prev Med Bull.* 7(5), 377–384.
- Tuğrul, B. ve Çelik, E. (2002). Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*,12.
- Tuzgöl Dost, M. (2006). Subjective well-being among university students. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31, 188-197.

- Tuzgöl Dost, M. (2007). Üniversite öğrencilerinin yaşam doyumunun bazı değişkenlere göre incelenmesi, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22 (2), 132-143.
- Tümkaya, S. (1996). Öğretmenlerdeki Tükenmişlik, Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Yolları. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Türk, M.S. (2007). *Örgüt Kültürü Ve İş Tatmini*. Ankara: Gazi Yayınları.
- Türker, Y. Ve Çelik, K. (2019). Öğretmenlerde iş ve aile çatışmasının yaşam doyumu üzerindeki etkisinde iş doyumunun aracı rolü, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education)*, 34(1), 242-258.
- Tütüncü, Ö. ve Olgun, Ç. (2000). İş doyumunun ölçülmesi, İzmir ili sınırlarında faaliyet gösteren seyahat acenteleri üzerine bir inceleme. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 11 (2), 124-129.
- Uçman, P. (1990). Ülkemizde çalışan kadınlarda stresle başa çıkma ve psikolojik rahatsızlıklar. *Psikoloji Dergisi*, 7 (24), 58-75.
- Ünal, S. Karlıdağ, R. ve Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri ile İlişkisi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*. (4), 113-118.
- Valnezuale, S., Park, N. ve Kee, K. (2009). Is there social capital in a social network site: facebook use and college students life satisfaction, trust, and participation. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 14, 875-901.
- Vara, Ş. (1999). Yoğun Bakım Hemşirelerinde İş doyumu ve Genel Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisan Tezi). İzmir: Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

- Veenhoven, R. (1996). *The Study Of Life Satisfaction*. Eötvös University Press.
- Walsh, B. W. (2012). *Treating Self-Injury: A Practical Guide* (2nd ed.). New York, NY: The Guilford Press.
- Williams, F. ve Hasking, P. (2010). Emotion regulation, coping and alcohol use as moderators in the relationship between non-suicidal self-injury and psychological distress. *Prevention Science*, 11, 33-41.
- Yıldırım, F., Naktiyok, S. ve Kula, M. E. (2016). Tükenmişlik Düzeyinin Girişimcilik Niyeti Üzerine Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(4): 15-33.
- Yıldız, N., Yolsal, N, Ay, P, Kıyan, A. (2003). İstanbul Tıp Fakültesi'nde çalışan hekimlerde iş doyumu. *İst. Tıp Fak. Mecmuası*, 66(1), 34–41.
- Yılmaz, E. ve Sünbül, A. M. (2009). Öğretmenlerin yaşam doyumları ve okullardaki örgütsel güven düzeyi, *Journal of Qafqaz University*, 26, 172-179.
- Yılmaz, G. Keser, A. ve Yorgun, S. (2010). Konaklama işletmelerinde çalışan sendika üyelerinin iş ve yaşam doyumunu belirlemeye yönelik bir alan araştırması, *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 6 (1), 87-107.
- Zhao, R.X., Qu H., Ghiselli, R. (2011). Examining the relationship of work–family conflict to job and life satisfaction: a case of hotel sales managers. *International Journal of Hospitality Management*, 30, 46-54.

EKLER

Ek- 1 BİLGİLENDİRME FORMU

Bu çalışma Yakın Doğu Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümünde Psikolog Ceyda ÖREK tarafından, Öğretmenlerin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisini incelenmesi amacıyla yürütülmektedir. Bu çalışmada size bir demografik bilgi formu ve bir dizi ölçek sunduk. Demografik bilgi formu sizin yaş, cinsiyet gibi demografik özellikleriniz hakkındaki soruları içermektedir. Ölçekler ise; stresle başa çıkma tarzları, mesleki tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeylerini ölçmeye yöneliktir.

Araştırma da bireysel sonuçlar değil grup sonuçları değerlendirilecektir. Vereceğiniz bilgiler yalnızca bilimsel araştırma amacıyla kullanılacağından adınızı yazmanıza gerek yoktur. Verdiğiniz yanıtlar kesinlikle gizli kalacak, araştırma ekibi dışında kimse ile paylaşılmayacaktır. Bu çalışma süresince toplanan veriler, yalnızca akademik araştırma amacı ile kullanılacaktır ve yalnızca ulusal/uluslararası akademik toplantılarda ve/veya yayınlarda sunulacaktır.

Sizlere sorulan soruların doğru ya da yanlış cevapları yoktur. Soruları cevaplarken, hepsini okuyarak, boş bırakmadan cevaplandırmanız, samimi ve dürüst olmanız araştırma sonuçları için oldukça önemlidir ve araştırmanın güvenilir olmasına katkıda bulunacaktır.

Daha önce de belirtildiği gibi, ölçeklerde ve görüşmelerde verdiğiniz cevaplar kesinlikle gizli kalacaktır. Eğer çalışmayla ilgili herhangi bir şikayet, görüş veya sorunuz varsa bu çalışmanın araştırmacısı olan ile iletişime geçmekten lütfen çekinmeyiniz (email: ceydaorek01@gmail.com, telefon: 0 554 422 7099).

Eğer araştırmanın sonuçlarıyla ilgileniyorsanız Temmuz 2019 tarihinden itibaren araştırmacıyla iletişime geçebilirsiniz.

Katıldığınız için tekrar teşekkür ederim.

Psikolog Ceyda ÖREK

Yakın Doğu Üniversitesi Psikoloji

Bölümü

Lefkoşa

EK- 2 AYDINLATILMIŞ ONAM

Bu çalışma, Yakın Doğu Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü tarafından gerçekleştirilen bir çalışmadır. Bu çalışmanın amacı öğretmenlerin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisini incelenmesi amacıyla yürütülmektedir.

Anket tamamen bilimsel amaçlarla düzenlenmiştir. Anket formunda kimlik bilgileriniz yer almayacaktır. Size ait bilgiler kesinlikle gizli tutulacaktır. Çalışmadan elde edilen veriler yalnızca istatistik veri olarak kullanılacaktır. Yanıtlarınızı içten ve doğru olarak vermeniz bu anket sonuçlarının toplum için yararlı bir bilgi olarak kullanılmasını sağlayacaktır.

Telefon numaranız anketörün denetlemesi ve anketin uygulandığının belirlenmesi amacıyla istenmektedir.

Yardıminız için çok teşekkür ederim.

Ünvan: Psikolog İsim-Soyad: Ceyda ÖREK

Yukardaki bilgileri ayrıntılı biçimde tümünü okudum ve anketin uygulanmasını onayladım.

İmza:

Telefon:

EK- 3 KİŞİSEL BİLGİ FORMU

- 1) Yaşınız
- 2) Cinsiyetiniz Kadın () Erkek ()
- 3) Medeni durumunuzu belirtiniz. Evli () Bekar ()
- 4) Kaç çocuğunuzun olduğunu belirtiniz.
- 5) Aylık geliriniz; 2000-3000 () , 3001-4000 () , 4001-5000 ()
5000 ve üzeri ()
- 6) Ailenizde kişi başı aylık gelirin miktarı nedir ? (Örneğin ailedeki tüm bireylerin geliri toplamı 3000 TL, ailede yaşayan kişi sayısı 3, kişi başı gelir 1000 TL dir.)
- 7) Siz iş yaşamına başlamadan önce ailenizin aylık geliri ne kadardı?

Ek- 4 TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

Bu bir kendini değerlendirme ölçeğidir. İş ortamınız ve mesleğiniz ile ilgili aşağıdaki durumları ne sıklıkla yaşadığınızı belirtmeniz istenmektedir. Lütfen aşağıdaki her ifadeyi okuduktan sonra 7 dereceli ölçeği kullanarak her bir maddenin yanındaki boşluğa size en uygun olan rakamı yazın. **ÖRNEK: 5 1- YORGUN**

1 HİÇBİR ZAMAN	2 SADECE BİR DEFA	3 NADİRE N	4 BAZEN	5 SIKSIK	6 ÇOĞUNLUKLA	7 HER ZAMAN
----------------------	----------------------------	------------------	------------	-------------	-----------------	-------------------

- ____ 1- YORGUN.
- ____ 2- ÇÖKMÜŞ.
- ____ 3- NEŞELİ, KEYİFLİ.
- ____ 4- FİZİKSEL OLARAK YORGUN (TÜKENMİŞ).
- ____ 5- DUYGUSAL OLARAK YORGUN (TÜKENMİŞ).
- ____ 6- MUTLU.
- ____ 7- BİTKİN.
- ____ 8- TÜKENMİŞ.
- ____ 9- MUTSUZ.
- ____ 10- SAĞLIKSIZ.
- ____ 11- KAPANA KISILMIŞ.
- ____ 12- DEĞERSİZ.
- ____ 13- BIKKIN.
- ____ 14- KAFASI KARIŞMIŞ, SIKINTILI.
- ____ 15- İNSANLARLA İLGİLİ HAYAL KIRIKLIĞINA UĞRAMIŞ VE GÜCENMİŞ.
- ____ 16- ZAYIF.
- ____ 17- UMUTSUZ.
- ____ 18- REDDEDİLMİŞ.
- ____ 19- İYİMSER.
- ____ 20- ENERJİK.
- ____ 21- KAYGILI.

Ek- 5 İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

Bu ölçek işinizden sağladığınız doyum düzeyinizi saptamak amacıyla geliştirilmiştir. Ölçekte 4 seçenekli 10 soru bulunmaktadır. Lütfen her soruyu dikkatle okuyunuz ve her soruda size verilen seçeneklerden durumunuzu en iyi yansıtan seçeneğe çarpı (X) işareti koyunuz.

1. İşinizde bilgi ve becerilerinizi kullanabiliyor musunuz? () () () ()

Hemen hemen durumda	Pek az Hemen durumda bütün durumlarda	Bazı hemen durumlarda	hiçbir
------------------------	--	-----------------------------	--------

2. İşinizde görevleriniz belirli midir?

() () () ()

Hemen hemen durumda	Pek az Hemen durumda bütün durumlarda	Bazı hemen durumlarda	hiçbir
------------------------	--	-----------------------------	--------

3. Yaptığınız iş size başarı ve övünme hissi veriyor mu? () () () ()

Hemen hemen durumda	Pek az Hemen durumda bütün durumlarda	Bazı hemen durumlarda	hiçbir
------------------------	--	-----------------------------	--------

4. İşinizde kendinizi çoğunlukla tatmin olmuş hisseder misiniz? () () () ()

Hemen hemen durumda	Pek az Hemen durumda bütün durumlarda	Bazı hemen durumlarda	hiçbir
------------------------	--	-----------------------------	--------

- 5.

EK- 6 YAŞAM DOYUMU ÖLÇEĞİ

	Maddeler	Hiç katılmıyorum (1)	Çok az katılıyorum (2)	Orta düzeyde katılıyorum (3)	Büyük oranda katılıyorum (4)	Tamamen katılıyorum (5)
1	İdeallerime yakın bir yaşantım vardır.					
2	Yaşam koşullarım mükemmeldir.					
3	Yaşamımdan memnunum.					
4	Şimdiye kadar yaşamdan istediğim önemli şeylere sahip oldum.					

Ek- 7 STRESLE BAŞ ETME ÖLÇEĞİ

Bu ölçek kişilerin yaşamlarındaki sıkıntılar ve stresle başa çıkmak için neler yaptıklarını belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Lütfen sizin için sıkıntı ya da stres oluşturan olayları düşünerek bu sıkıntılarımızla başa çıkmak için genellikle neler yaptığınızı hatırlayın ve aşağıdaki davranışların sizi tanımlama ya da size uygunluk derecesini işaretleyin. Herhangi bir davranış size uygun değilse %0'ın altına, çok uygun ise %100'ün altına işaret koyun.

Bir sıkıntı olduğunda...	0%	30%	70%	100%
1- Kimsenin bilmesini istemem				
2- İyimser olmaya çalışırım				
3- Bir mucize olmasını beklerim				
4- Olayları büyütmeyip üzerinde durmaya çalışırım				

EK- 8 ÖLÇEK İZİNLERİ

ben

alıcı: esin

14 Şub [Ayrıntıları göster](#)

Merhabalar Esin Hocam, ben Psikolog Ceyda Örek. Yakın Doğu Üniversitesi'nde Klinik Psikoloji alanında yüksek lisans yapmaktayım. Tez konum **Öğretmenlerin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi**. Tezimde İş Doyumu Ölçeğinizi kullanabilir miyim?

Esin Tezer

alıcı: ben

14 Şub [Ayrıntıları göster](#)

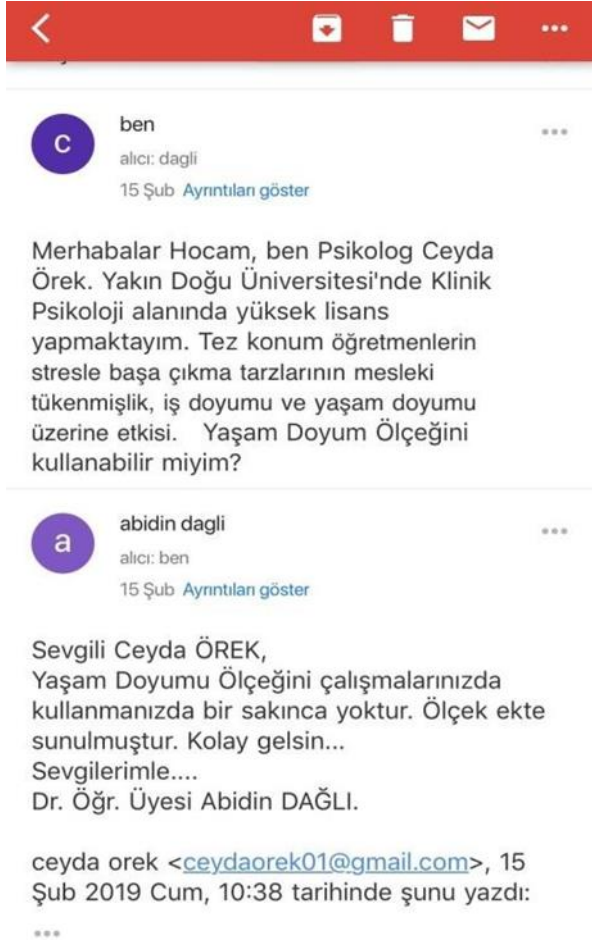
İş Doyumu Ölçeği ve ölçekle ilgili bilgileri ekte gönderiyorum. Başarılar dilerim.

Sent from [Mail](#) for Windows 10

...

İŞ DOYUMU
ÖLÇEĞİ.doc

iş doyumu
makale.pdf



<
📧 🗑️ 📧 ⋮

C

ben

alıcı: burhancapri

15 Şub [Ayrıntıları göster](#)

⋮

Merhabalar Burhan Hocam, ben Psikolog Ceyda Örek. Yakın Doğu Üniversitesi'nde Klinik Psikoloji alanında yüksek lisans yapmaktayım. Tez konum öğretmenlerin stresle başa çıkma tarzlarının mesleki tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumu üzerine etkisi. Tezimde Tükenmişlik Ölçeğini kullanabilir miyim?

B

Burhan Çapri burhancapri

alıcı: ben

15 Şub [Ayrıntıları göster](#)

⋮

İlgili ölçme aracının kısa ve uzun formları
ektedir.
İyi çalışmalar...

ceyda orek <ceydaorek01@gmail.com>, 15
Şub 2019 Cum, 10:02 tarihinde şunu yazdı:

⋮

TÖ-KF.doc

Tükenmişlik Ölçeği
(TÖ) Ölçek Bilgiler...

Tükenmişlik
Kısa Formu i








ben

alıcı: batigun
[Ayrıntıları gizle](#)

Kimden ceyda orek ceydaorek01@gmail.com

Alıcı batigun@ankara.edu.tr

Tarih 18 Şub 2019 11:29

Merhabalar Hocam, ben Psikolog Ceyda Örek. Yakın Doğu Üniversitesi'nde Klinik Psikoloji alanında yüksek lisans yapmaktayım. Tez konum öğretmenlerin stresle başa çıkma tarzlarının mesleki tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumu üzerine etkisi. Stresle Başa çıkma tarzları Ölçeğini kullanabilir miyim?


aysegul durak

alıcı: ben
 18 Şub [Ayrıntıları göster](#)

ölçek ekte, iyi çalışmalar...

Stresle başa çıkma
 e evaluation.doc


 Doküman

Evrak Listesi:

1. Doldurulmuş başvuru formu (lütfen formda sorulan soruları mümkün olduğunca detaylı cevaplayınız.)
2. Aydınlatılmış onam formu (Bu form araştırmanın amacı, araştırma sırasında izlenecek prosedürler/süreçler, etik ilkelerin araştırma çerçevesinde nasıl uygulanacağı konularında katılımcılara detaylı bilgi vermeli ve tüm araştırmacıların kurumsal iletişim bilgilerini içermelidir.)
3. Kullanılması ngrlen veri toplama araçlarının son hali (görüşme soruları/anekt(ler)/ gözlem formları/test/sınav/gerçekleşmesi öngörülen deneysel adımlar ve bunların içerikleri)
4. Kullanılması ngrlen tüm materyaller için telif hakkı sahiplerinden izin alındığına dair belge

ÖZGEÇMİŞ

1 Ocak 1994 tarihinde İzmir’de doğdu. İlk, orta, ve lise eğitimini İzmir’de tamamladı. Lisans eğitimini 2017 yılında Yaşar Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Psikoloji bölümünde tamamladı. 2017 yılından bugüne (2019) İzmir’de yer alan psikolojik danışmanlık merkezlerinde çalıştı. Yüksek lisan eğitimine 2017 yılında Yakın Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Klinik Psikoloji bölümünde başladı.

Ceyda ÖREK

İNTİHAL RAPORU

intihal

ORJİNALLİK RAPORU

% 14	% 12	% 10	%
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	acikerisim.selcuk.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	% 1
2	acikerisim.ege.edu.tr:8081 İnternet Kaynağı	% 1
3	www.ibaness.org İnternet Kaynağı	% 1
4	www.turkpsikiyatri.com İnternet Kaynağı	% 1
5	www.researchgate.net İnternet Kaynağı	% 1
6	www.jret.org İnternet Kaynağı	% 1
7	toad.edam.com.tr İnternet Kaynağı	% 1
8	www.scribd.com İnternet Kaynağı	<% 1
9	acikerisim.deu.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1

ETİK KURUL ONAYI



BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU

09.04.2019

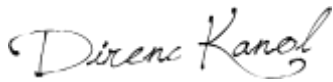
Sayın Ceyda Örek

Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'na yapmış olduğunuz YDÜ/SB/2019/392 proje numaralı ve **“Öğretmenlerde Stresle Başa Çıkma Tarzları Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu”** başlıklı proje önerisi kurulumuzca değerlendirilmiş olup, aşağıdaki öneri dikkate alınmak üzere, etik olarak uygun bulunmuştur. Bu yazı ile birlikte, başvuru formunuzda belirttiğiniz bilgilerin dışına çıkmamak suretiyle araştırmaya başlayabilirsiniz.

- Onam ve bilgi formuna gönüllülük esası eklenmelidir.

Doçent Doktor Direnç Kanol

Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu Raportörü



Not: Eğer bir kuruma resmi bir kabul yazısı sunmak istiyorsanız, Yakın Doğu Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'na bu yazı ile başvurup, kurulun başkanının imzasını taşıyan resmi bir yazı temin edebilirsiniz.