

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



MESLEK LİSELERİNDE ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ
DOYUMU İLE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Teyfik Behiç KORKUTAN
(Y1212.043008)

İşletme Anabilim Dalı
İşletme Yönetimi Programı

Tez Danışmanı: Prof. Uğur TEKİN

Şubat, 2018





T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

Yüksek Lisans Tez Onay Belgesi

Enstitümüz İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Y1312.043002 numaralı öğrencisi **Teyfik Behiç KORKUTAN**'ın "MESLEK LİSELERİNDE ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ DOYUMU İLE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ" adlı tez çalışması Enstitümüz Yönetim Kurulunun 12.12.2017 tarih ve 2017/35 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından *Çaykırıoğlu* ile Tezli Yüksek Lisans tezi olarak *Tezli*...edilmiştir.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

Tez Savunma Tarihi :01/02/2018

1)Tez Danışmanı: Prof. Dr. Uğur TEKİN

2) Jüri Üyesi : Prof. Dr. Ahmet ŞİRİN

3) Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Aylin SÖZER ÇAPAN

Uğur Tekin
.....
Ahmet Şirin
.....
Aylin Sözer Çapan
.....

Not: Öğrencinin Tez savunmasında **Başarılı** olması halinde bu form **imzalanacaktır**. Aksi halde geçersizdir.



YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Doyumu İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadar ki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla beyan ederim. (28.02.2018)

Teyfik Behiç KORKUTAN



ÖNSÖZ

Geleceğin yetişkinleri olan öğrencilerin yetiştirilmesi, gelişimleri ve eğitimleri açısından öğretmenlik mesleğinin icrası diğer meslekler arasında stratejik bir önem taşımaktadır. Öğretmenlik, alan ve meslek bilgisinin yanı sıra özveri, hoşgörü, sürekli kendini yenileme, mesleği severek yerine getirme gibi özellikleri de gerektiren bir meslektir. Meslek liselerinin son yıllarda artan önemi ve ülke kalkınmasında oynaması düşünülen yüksek rolü de göz önünde bulundurduğumuzda bu lise türlerinde çalışan öğretmenler hakkında oldukça fazla çalışma yapılmaktadır. Meslek liselerinde çalışan öğretmenleri temel olarak iki guruba ayırmakta fayda vardır birinci grup kültür öğretmenleri, ikinci grup ise meslek öğretmenleri.

Kültür ve meslek öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğinden beklentileri farklı olmakla birlikte - ki bu farklılığı akademik eğitim verme gayesi ile ekonomik hayatta ara eleman denilen yetişmiş orta sınıf çalışan yetiştirme gayesi olarak açıklamak mümkündür- temelde karşılaşılan güçlükler ve çözüm bekleyen sorunlar ortak noktada toplanmaktadır. İşte bu düşünceden yola çıkarak meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi bu araştırma ile incelemeye çalıştım. Araştırma kendi eğitim öğretim bölgem olan İstanbul ili Ataşehir bölgesi ile sınırlı olsa da, öğretmen davranışlarında ortaya çıkması beklenen benzerlikler sebebi ile genel anlamda araştırmanın öğretmenlerin mesleki doyumları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesine katkıda bulunabileceği düşünülmektedir.

Bu araştırmanın hazırlanıp, verilerin ortaya çıkmasında emeği geçen herkese sonsuz teşekkürler.

Subat 2018

T.Behiç KORKUTAN



İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖNSÖZ.....	vii
İÇİNDEKİLER	ix
KISALTMALAR	xiii
ŞEKİL LİSTESİ.....	xv
ÇİZELGE LİSTESİ.....	xvii
ÖZET.....	xix
ABSTRACT	xxi
1 GİRİŞ	1
1.1 Çalışmanın Amacı	1
1.2 Çalışmanın Önemi	2
1.3 Çalışma Planı.....	3
1.4 Kullanılan Metot ve Teknikler	3
1.5 Karşılaşılan Zorluklar ve Sınırlamalar	4
2 İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK.....	5
2.1 Kavram olarak İş Doymu	5
2.2 İş Doymunun Önemi	6
2.3 İş Doymunu Etkileyen Faktörler	7
2.3.1 İş Doymunu Etkileyen Bireysel Faktörler.....	8
2.3.1.1 Kişilik Özellikleri.....	8
2.3.1.2 Yaş	8
2.3.1.3 Cinsiyet	9
2.3.1.4 Eğitim Düzeyi	9
2.3.1.5 Meslek ve İş Tecrübesi.....	10
2.3.1.6 Medeni Durum	10
2.3.1.7 Kıdem.....	11
2.3.1.8 Statü	11
2.3.1.9 Sosyokültürel Çevre	12
2.3.1.10 Zekâ ve Yetenek.....	12
2.3.2 İş Doymunu Etkileyen Örgütsel Faktörler	13
2.3.2.1 Çalışma Ortam ve Koşulları.....	13
2.3.2.2 Ücretlendirme Sistemi.....	14
2.3.2.3 İş Güvenliği.....	14
2.3.2.4 Terfi.....	15
2.3.2.5 Örgüt Kültürü ve Uyum	15
2.3.2.6 İletişim	16
2.3.2.7 Yöneticiler ve Çalışma Arkadaşları İle İlişkiler.....	16
2.3.2.8 Rol Çatışması	17
2.3.2.9 Karara Katılma- Otonomi	18
2.3.2.10 Stres.....	18
2.3.2.11 Hizmet İçi Eğitim ve Denetim	19
2.4 İş Doymu İle İlgili Kural Ve Modeller.....	20

2.4.1	Maslow'un gereksinim sıra düzeni kuramı.....	20
2.4.2	Herzberg'in çift etken kuramı.....	21
2.4.3	Eşitlik kuramı.....	22
2.4.4	Bekleyiş - Ümit kuramı.....	23
2.4.5	Amaçlama kuramı.....	24
2.4.6	Mc Clelland'ın Başarı ihtiyacı kuramı.....	24
2.5	İş Doyumunu Arttırma Yolları.....	25
2.5.1	İş Zenginleştirme.....	25
2.5.2	İş Rotasyonu (İş Değiştirme).....	26
2.5.3	Kariyer Geliştirme.....	26
2.5.4	Esnek Zamanlı Çalışma.....	26
2.6	İş Doyumsuzluğunun Bireysel Etkileri.....	27
2.6.1	İş Stresi.....	27
2.6.1.1	Yabancılaşma.....	28
2.6.2	İş Doyumsuzluğunun Örgütsel Etkileri.....	28
2.6.2.1	Devamsızlık.....	29
2.6.2.2	Çalışan Devri.....	29
2.6.2.3	İşte Hata Yapma (İş Kazaları).....	29
3	TÜKENMİŞLİK KAVRAMI.....	31
3.1	Tükenmişlik Tanımları.....	32
3.2	Tükenmişliğin Önemi.....	33
3.3	Tükenmişliğin Nedenleri.....	34
3.4	Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler.....	35
3.4.1	Bireysel Faktörler.....	35
3.4.1.1	Demografik değişkenler.....	35
3.4.1.2	Kişilik Yapısı ve Beklentiler.....	36
3.4.1.3	Öz Yeterlilik ve Dış Kontrol Odaklı Olma.....	37
3.4.1.4	Karara Katılma ve Empati (Duygudaşlık) Yeteneği.....	38
3.4.2	Örgütsel Faktörler.....	38
3.4.2.1	İş Yükü.....	38
3.4.2.2	Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği.....	39
3.4.2.3	Kontrol.....	39
3.4.2.4	Ödüller.....	39
3.4.2.5	Aidiyet ve Birlik Duygusu.....	40
3.4.2.6	Değerler.....	40
3.5	Tükenmişliğin Belirtileri.....	41
3.5.1	Fiziksel Belirtiler.....	41
3.5.2	Davranışsal Belirtiler.....	41
3.5.3	Psikolojik Belirtiler.....	42
3.6	Tükenmişliğin Evreleri.....	42
3.6.1	Şevk ve Coşku Evresi.....	43
3.6.2	Durgunlaşma Evresi.....	43
3.6.3	Engellenme Evresi.....	43
3.6.4	Umursamama (Apati) Evresi.....	44
3.7	Mesleki Tükenmişliğin Boyutları.....	44
3.7.1	Duygusal Yorgunluk ve Tükenme Boyutu.....	45
3.7.2	Duyarsızlaşma Boyutu.....	45
3.7.3	Kişisel Başarı Boyutu.....	46
3.8	Öğretmen Tükenmişliği.....	47
3.9	Öğretmen Tükenmişliğinin Nedenleri.....	48

3.10	Öğretmen Tükenmişliğinin Önlenmesi	49
3.11	Tükenmişliğin Bireysel Sonuçları	51
3.12	Tükenmişliğin İş Hayatı ile İlgili Sonuçları	53
3.13	Tükenmişliğin Aile Hayatı ile İlgili Sonuçları	53
3.14	Tükenmişliği Önleme Ve Başa Çıkma Yolları.....	54
3.14.1	Bireysel Düzeyde Yapılması Gerekenler	55
3.14.2	Örgüt Düzeyinde Yapılması Gerekenler	55
4	MESLEK LİSELERİNDE ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİKLERİ VE MESLEKİ DOYUM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA	59
4.1	Yöntem	59
4.1.1	Araştırmanın Amacı	59
4.1.2	Araştırma Yöntemi.....	59
4.1.2.1	Araştırmanın Modeli	59
4.1.2.2	Araştırmanın Çalışma Grubu	60
4.1.2.3	Kişisel bilgi formu	60
4.1.2.4	Mesleki Doyum Ölçeği	60
4.1.2.5	Maslach Tükenmişlik Ölçeği	60
4.1.2.6	Verilerin Toplanması	61
4.2	Araştırmanın Bulguları ve Verilerin Analizi.....	61
4.2.1.1	Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları.....	62
5	SONUÇ VE ONERİLER.....	73
	KAYNAKLAR	81
	EKLER.....	87
	ÖZGEÇMİŞ.....	95



KISALTMALAR

C	: Cilt
EBE	: Eğitim Bilimleri Enstitüsü
S	: Sayı
SBE	: Sosyal Bilimler Enstitüsü
T.C	: Türkiye Cumhuriyeti
Vb.	: Ve Benzeri
YDT	: Yayınlanmamış Doktora Tezi
YY	: Yüz yıl
YYLT	: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi



ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa

Şekil 2.1: Maslow'un Hiyerarşi Piramidi	21
Şekil 4.1: Katılımcıların Tükenmişlik Seviyelerine Göre Mesleki Doyum Toplam Puan Ortalaması Grafiği	70





ÇİZELGE LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 2.1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi ile Alderfer'in ERG Kuramının Karşılaştırılması	20
Çizelge 2.2: Herzberg çift etken kuramı.....	22
Çizelge 4.1: Demografik Değişkenlerin Dağılımı.....	62
Çizelge 4.2: Araştırmanın Bağımlı Değişkenleri için Betimleyici İstatistiksel Tablo	63
Çizelge 4.3: Maslach Tükenmişlik Ölçeği İçin Puan Aralıkları.....	64
Çizelge 4.4: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Değerleri.....	64
Çizelge 4.5: Bağımlı Değişkenler Arası Korelasyon Analizi.....	64
Çizelge 4.6: Kadın ve Erkeklerin Tükenmişlik Ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Bağımsız Örneklem t Testi ile İncelenmesi.....	65
Çizelge 4.7: Öğrenim Durumuna Göre Tükenmişlik Ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Bağımsız Örneklem t Testi ile İncelenmesi.....	66
Çizelge 4.8: Alan Durumuna Göre Tükenmişlik Ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Bağımsız Örneklem t Testi ile İncelenmesi.....	67
Çizelge 4.9: Görev Durumuna Göre Tükenmişlik Ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Bağımsız Örneklem t Testi ile İncelenmesi.....	67
Çizelge 4.10: Tükenmişlik Seviyelerine Göre Katılımcıların Mesleki Doyum Düzeylerinin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile İncelenmesi.	68
Çizelge 4.11: Meslekte Geçen Süre Kategorileri için Tükenmişlik Ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile İncelenmesi	70
Çizelge 4.12: Yaş Değişkeni için Tükenmişlik Ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile İncelenmesi.....	71
Çizelge 4.13: Mesleki Doyum Ölçeği Yordayıcılarının Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi ile İncelenmesi	72



MESLEK LİSELERİNDE ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİKLERİ VE MESLEKİ DOYUM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

ÖZET

Yapılan çalışmada Meslek Liselerinde çalışmakta olan öğretmenlerde iş yaşamının verimi ve etkinliğinde etkileri olduğu kabul gören tükenmişliğin ve mesleki doyumun arasındaki ilişki düzeyinin saptanarak incelenmesi hedeflenmiştir. Araştırmanın örneklemini İstanbul ili Ataşehir ilçesi Meslek Liselerinde görev yapan 175 öğretmen oluşturmaktadır. Anketler basit rastgele örnekleme yönteminden yararlanılarak elde edilmiştir. Araştırmaya ilişkin veriler, katılımcılara yönelik demografik bilgiler içeren kişisel bilgi formu, iş doyum düzeyi Mesleki Doyum Ölçeğinden (MDO), tükenmişlik düzeyi ise Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden (MTÖ) yararlanılarak elde edilmiştir. Elde edilen veriler SPSS.23 paket programı aracılığıyla analiz edilmiş ve değerlendirilmiştir. Öğretmenlere yönelik mesleki doyum düzeyi ve tükenmişlik ve alt boyutları arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi amacıyla MDÖ'den alınan puanların MTÖ'nün alt boyutlarından alınan puanlarla ilişkisi incelenmiş ve mesleki doyum düzeyi ile tükenmişlik boyutları arasında kabul edilebilir düzeyde, istatistiksel bakımdan anlamlı ve negatif bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Yapılan araştırma çerçevesinde; mesleki doyumun dolaylı birçok dış etkenden etkilendiği göz önüne alındığı takdirde; elde edilen bulgular doğrultusunda duygusal tükenme ve kişisel başarı eksikliği alt boyutlarının bu kavramın %45'lik kısmını açıkladığı tespit edilmiştir. Açıklanamayan diğer kısımların ise çalışma kapsamında değerlendirilmeyen diğer unsurlardan kaynaklanabileceğini söylemek mümkündür.

Anahtar Kelimeler: *Tükenmişlik, Tükenmişlik Düzeyi, Öğretmenler, Mesleki Doyum*



EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN VOCATIONAL SATISFACTION AND LEVEL OF BURNOUT OF TEACHERS WORKING IN VOCATIONAL HIGH SCHOOLS

ABSTRACT

In this study, it was aimed to investigate the relationship between the burnout and professional satisfaction, which are considered to be effects on the efficiency and efficiency of business life in the teachers working in Vocational High School. The sample of the research is composed of 175 teachers working in Ataşehir district vocational high school in Istanbul province. Surveys were obtained by using simple random sampling method. Data related to the research were obtained by using a personal information form with demographic information on participants, job satisfaction level from Occupational Satisfaction Scale (OSS) and burnout level from Maslach Burnout Scale (MBS). The obtained data were analyzed and evaluated using the SPSS.23 packet program. In order to determine the relationship between occupational satisfaction level and burnout and sub dimensions of the teachers, the relationship between the scores obtained from the OSS and the scores obtained from the subscales of the MBS were examined and it was determined that there was a statistically significant and negative relationship between the occupational satisfaction level and the burnout dimensions.

Within the scope of the research; that professional satisfaction is indirectly influenced by many external influences; emotional exhaustion and lack of personal success in the findings were found to explain 45% of this concept. It is possible to say that other unexplained parts may be due to other factors not considered in the scope of the study.

Keywords: *Vocational Satisfaction, Burnout level, Burnout, Vocational high schools, Teachers*



1 GİRİŞ

1.1 Çalışmanın Amacı

Hayatlarımızın önemli bölümü iş yaşamı içerisinde geçirdiğimiz süreçler doğrultusunda gelişmektedir. Bireylerin yaptığı iş ve bu işte harcadığı zaman unsuru göz önüne alındığında yaşamın büyük bir parçasına karşılık gelmektedir. Bu noktada iş doyumunu tüm meslek gruplarında hem örgütler hem de bireyler bakımından hayati unsur olma özelliğini taşımaktadır. Çalışanların işiyle ilgili sahip olduğu değerlerin iş ortamı içerisinde karşılanabiliyor olduğunu algılaması ve bu değerlerin ihtiyaçlarıyla uyumlu olması bireyleri çalışma ortamlarında mutlu kılacaktır. Nitekim çalışanların beklenti ve istekleriyle paralellik gösteren çalışma yaşamında iş doyumunu olumlu yönde desteklenecek bir kavram haline gelecektir. Çağımız koşulları gereği hızlı değişimin ve gelişimin hâkim olduğu bir dünyada iş yaşamının bundan etkilenmemesi mümkün değildir. Bu güçlü değişimin yarattığı iş yaşamında çalışanların üretkenlik ve başarı kıstası çalışma ortamındaki iş doyumunu kavramıyla şekillenmektedir. Günümüz iş hayatında özellikle de hizmet sektöründe sıklıkla etkilerinin hissedildiği bir diğer kavram olarak karşımıza çıkan tükenmişlik ve bu kavramla başa çıkabilme yeteneği de, işinden memnun çalışanlar yaratmak ve kendilerini o işe ait hissettirmek ile aşılabilecektir.

İş dünyasında birçok şey değiştikçe, örgüt içinde çalışanların doyuma erişmeleri gerek çalışanları gerekse yaptıkları işi bir adım daha ileri taşıyabilecektir. Ülkemizde eğitim ve eğitimin yapı taşlarını teşkil eden olan öğretmenler ele alındığında; sürdürülen eğitim faaliyetlerinin doyumlu bir ortamda gerçekleştirilebilir olması gerek bireysel gerekse toplumsal açıdan büyük öneme sahiptir. Ülkemizde; eğitim sektörü içerisinde yer alan öğretmenlerin tükenmişlikleri ve mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen ve ölçen çalışmaların sayısı hala kısıtlıdır. Tüm bunlardan hareketle bu araştırma, öğretmenlerin iş yaşamındaki tükenmişlik olgusu ve mesleki açıdan doyumları

arasındaki ilişkinin incelenmesi ve yordanması üzere planlanmış ve uygulanmıştır.

Bireylerin eğitim sektörlerinde yürüttükleri görevi severek, memnuniyet ve doyum duygusu ile yerine getirmeleri durumunda örgütler gelişebilir ve devamlılıklarını daha güçlü bir şekilde sürdürebilirler. Bu bağlamda hazırlanan bu çalışmanın amacı, eğitim sektöründe meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ve mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek ve ortaya çıkan sonuçları somut veriler doğrultusunda değerlendirmektir.

1.2 Çalışmanın Önemi

Mesleki tükenmişlik küreselleşen dünyada örgütlerin önemle üzerinde durduğu bir konu haline gelmiştir. Eğitim sektörü olarak hizmet veren kurumlar toplumların en temel ihtiyaçlarını karşılayan yapı olma özelliği taşımaktadırlar. Bu sebeptendir ki, çalışmada ele alınan bu iki kavram sistem içerisinde eğitimin tüm öğelerine etki edecek niteliktedir. Nitekim yetiştirdikleri insan gücü ile bilim, sanat, kültür ve günümüzün olmazsa olmazı teknolojiye sağlayacakları katkılar dolayısıyla toplumların gelişiminde önemli role sahiplerdir. Yaşanan köklü ve hızlı değişim koşulları iş yaşamında birçok zorluğu da beraberinde getirmektedir. Hem bireyler hem de toplumlar açısından olumsuz koşullar yaratan tükenmişlik sendromu insan faktörünün, sosyal ilişkilerin ve etkileşimin yüksek seviyede olduğu kurumların başında yer alan okullarda görev yapan öğretmenleri de yakından ilgilendirmektedir.

Bu önemli sendrom meslek liselerinde çalışan öğretmenler açısından incelenmesinin de bir başka özelliği vardır. Meslek liseleri ve meslek liselerinde eğitim öğretim sorunu uzun yıllardır gündemde olan ancak çözüm noktasında hala yeterli verilere sahip olunamayan bir sorundur. Kuruluş amacı, eğitim öğretim süreci ve geri dönüş çıktılarını ele aldığımızda hala çözülememiş sorunları içerisinde barındıran meslek liseleri ne yazık ki eğitim öğretim anlamında başarı kriterleri bakımından en alt sıralarda yerini almaktadır. Bu sonuç hem öğrenci kabul süreci hem de mezun olan öğrencilerin üniversitelileşme oranı veya iş hayatına katılım da kendini göstermektedir. Meslek liselerinde çalışan öğretmenler de bu süreci gözlemlemekte, yaşamakta

ve süreçten olumsuz yönde etkilenmektedirler. Bu nedenle araştırmanın çalışma grubunu meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin oluşturması önemlidir.

Bu bağlamda günümüz değişim rüzgârına ayak uydurmaya çalışan eğitim sektörü ve bu sektörün temelini oluşturan öğretmenlerin yaşadıkları tükenmişlik ve iş doyumlarını etkileyen çeşitli faktörlerin ortaya çıkarılmasının ve hassasiyetle konunun üzerinde durulmasının geleceğe ışık tutabilecek nitelikte katkı sağlayabileceği söylenebilir.

1.3 Çalışma Planı

Bu çalışmanın konusu dâhilinde öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ve mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi ve ortaya çıkan veriler çerçevesinde saptamalar yapılmasıdır. Meslek liseleri bazında ele alınan çalışmada;

- Çalışan öğretmenlerin mesleki doyumları,
- Öğretmenlerin mesleki doyumlarının; yaşa, cinsiyete, öğrenim durumları, alanlarına ve meslekteki hizmet sürelerine göre gösterdiği farklılıklar,
- Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri,
- Öğretmenlerin tükenmişliklerinin; yaşa, cinsiyete, öğrenim durumları, alanlarına ve meslekteki hizmet sürelerine göre farklılıkları ile meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin mesleki doyumları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki ve sonuçları değerlendirilecektir.

Çalışmanın ilk bölümünde iş doyum kavramı ve açıklamalarına yer verilmiş, ikinci bölümde tükenmişlik kavramı ele alınarak irdelenmeye çalışılmıştır. Çalışmanın üçüncü bölümünde bu çalışma kapsamında yapılan saha çalışmasının araştırma modeli, evren ve örneklem, ölçme aracı, verilerin toplanması ve analizlere yer verilmiştir.

1.4 Kullanılan Metot ve Teknikler

Bu tez çalışması kapsamında konuyla ilgili literatür taraması yapılmış; alan çalışması kısmında anketlerin değerlendirilmesinde 5'li likert ölçeği tercih edilmiştir. Elde edilen verilerin değerlendirilmesinde IBM SPSS 23 paket

programını kullanılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyum düzeyi için Minnesota İş Doyum Ölçeği, tükenmişlik düzeyleri ise Maslach Tükenmişlik ölçeği vasıtasıyla ölçümlenmeye çalışılmıştır. Örneklemenin tamamı İstanbul ili Ataşehir ilçesi meslek liselerinde çalışan öğretmenlerinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir.

1.5 Karşılaşılan Zorluklar ve Sınırlamalar

Bu araştırma 2016-2017 Eğitim öğretim yılı, İstanbul ili Ataşehir ilçesi meslek liselerinde görev yapan öğretmenler ve onlara uygulanan araştırma tekniğinde kullanılan veri toplama araçları ile kullanılan istatistiksel yöntemleri ile sınırlıdır. Araştırmanın yapıldığı dönem eğitim öğretim yılı sonu olması sebebi ile araştırma sonucunu etkileyebilecek iç dinamikleri harekete geçirmesi muhtemeldir. Yeni bir eğitim öğretim yılına başlama psikolojisi ile yılsonu isteklendirme ve psikolojik faktörlerin araştırmayı etkileyebileceği öngörülmektedir.

2 İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK

2.1 Kavram olarak İş Doymu

Doym; yaşam doymu kavramının da bir parçası olarak kişinin arzu, beklenti ve gereksinimlerinin karşılanmasını ifade eden bir kavramdır. İş doymunun kişinin vaktinin büyük bir kısmını geçirdiği iş ortamının genel doyma ve yaşam kalitesine etkili ve baskın bir ölçüt olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireyin çalışma yaşamından duyduğu hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk olarak tanımlanabilmektedir (Avşaroğlu vd., 2005:117). İş doymu duygusal bir kavram olması sebebiyle çalışma psikolojisi alanında da birçok yönden ele alınarak yaygın biçimde incelenmektedir (İşcan ve Timuroğlu, 2007:124).

İşle ilgili olumlu sonuçlar alabilmenin büyük oranda doyma ulaşmaya bağlı olması sebebiyle yönetim alanında önemli bir konu olarak yer almaktadır. İş doymu genel bir ifadeyle elde edilen çıktılarının sonucunda çalışanların beklentilerinin ne ölçüde karşılandığıyla ifade edilebilir. İş doymuyla ilgili ücretin en iyi özendirici olduğu öne sürülse de bu kavram, birbiriyle ilişkili olan birçok faktörün etkisi altında gelişen bir kavramdır (Karcıoğlu, 2009: 59). İş doymuna ilişkin yapılan araştırmalar incelendiği zaman işin niteliği, yükselme olanağı, ücret, ödüller, iş güvenliği, çalışma koşulları, iş arkadaşları, denetim, yönetim tarzı, işin doğası, sosyal haklar, iletişim, çalışanın kişiliği gibi pek çok faktörün iş doymuna etki ettiğini göstermektedir. Düşük iş tatmininin çalışanlar üzerinde olumsuz etkilere yol açtığı, personel devir hızını yükselttiği ve işten ayrılma eğilimini arttırdığı saptanmıştır (Çarıkçı ve Özmen,2015: 8).

Literatürde ise iş doymuyla ilgili birçok tanımlama yapılmıştır. Bireyin sahip olduğu işi ve çevresi, yöneticileri, çalışma grubu ve iş organizasyonu düzeninde çalışırken içini yatıştıran ve iyi hissettiren bir duygu olduğu ifade edilmekle beraber iş yaşamının kalitesi için de mühim bir kıstas olduğu öne sürülmektedir (Sığrı ve Basım 2006: 133). Izgar (2000) iş doymunu; bireyin yaptığı işten mutluluk duymasını ve zevk almasını sağlayan bir boyut olarak tanımlamaktadır. Eren'e (2010) göre, iş doymunu, işten sağlanan maddi

kazanım, işgörenin çalışma ortamındaki arkadaşları ile beraber çalışmaktan hoşnutluğu, ortaya koyabildiği bir yapıtın veya sergileyebildiği becerilerinin meydana getirdiği mutluluktur şeklinde ifade etmiştir (Çalışkan,2005, 9).

Vroom, iş tatmini kavramını çalışanların algısı, duyguları ve davranışlarıyla ilişkilendirerek değişik birçok boyutun iş tutumlarına ilişkin bir ölçüsü olarak görmüş ve ifade etmiştir (Şimşek, 2011: 194).

Fleishman'a (1988) göre iş doyumunu, bireyin sahip olduğu çalışma yaşamındaki rolünün, düşünce ve davranışlarına eşlik eden duygular biçiminde düşünülmektedir. Kişi iş yaşamındaki rolünden memnun ise işine daha fazla bağlı hissedecektir ancak gerilimli hissediyorsa işinden uzaklaşacaktır (Örkün, 2011: 8).

Örgütsel ortamda iş görenlerin yaptığı iş ve sağladığı katkılar ya da sergilediği davranış ve tutumların sonucunda örgüt etkinliği ve etkililiği bakımından yakın bir ilgisi mevcuttur. Bu bağlamda literatürde; iş doyumunun kaygıyla, stresle, işe devamsızlıkla, gecikmeyle ve işe bağlılıkla ilgili tutum ve davranışlarının ilişkili olduğu belirtilmiştir (Yüksel, 2005,291-306).

Bireyin yaşantısında işinde harcadığı toplam süre büyük ve mühim bir kısmını oluşturmaktadır. Dolayısıyla, bireyin doyumunu veya doyumsuzluğu beraberinde; örgütsel, bireysel ve toplumsal açıdan önemli sonuçlara sebep olabilmektedir (Çağlıyan, 2007: 97).

Doyum her insanın kendisinin bizzat hissedebildiği bir duygu olması dolayısıyla sübjektif bir kavramdır. Dışarıdan gözleme olanağı oldukça sınırlıdır. Doyuma ulaşmış ulaşmadığı yine, bu duyguyu yaşayan insanın dışa vurumu ile kendini gösterir (Samadov, 2006: 2).

2.2 İş Doyumunun Önemi

Gündelik yaşamın büyük bir kısmının iş yerinde geçirilmesinden ötürü iş doyumunu kavramı yalnızca iş gören açısından önemli olmakla kalmayıp, aynı zamanda yöneticileri ve iş görenin aile yaşantısı da etkileyen bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. İş görenin işyerine dair pozitif ve negatif algısı tüm yaşamını etkileyebilmektedir. Dolayısıyla her daim bu kavramla iç içe olmamız konunun güncelliğini ve önemini korumasına sebep olmaktadır.

İnsan kaynağını iyi yönetebilen organizasyonlarda, yaptığı işten doyum sağlayan çalışanlarla birlikte örgüt amaçlarını yakalamak daha kolay olacaktır. İşinden doyum alan bireyin, işletmeyi başarıya götürmesi daha kolay olacaktır (Türk, 2007: 95).

Çalışma yaşamında iş doyumunun üzerinde durulan bir kavram halini alması özellikle iki nedene dayandırılmaktadır. Bunlardan ilki iş doyumunun çalışan üzerindeki zihinsel ve fiziksel sağlığına olan etkiler bakımından ele alınabilir. Bir başka neden ise, örgütsel çıktılar bakımından etkili bir unsur olmasından kaynaklanmaktadır (Özcan, 2011: 110).

Robbins; iş doyumunu ile verimlilik arasındaki bağ olasılığından dolayı yöneticilerin bu kavram üzerinde önemle durduklarını öne sürmektedir. Aynı zamanda iş tatmininin devamsızlıkla ve çalışan devir oranıyla aralarında olumsuz yönde bir ilişki olasılığından dolayı da yöneticilere çalışanları güdüleyecek, içsel ödüllendiriciler sağlamaları konusunda ciddi sorumluluklar düştüğünü ifade etmektedir (Robbins, 2015: 80).

Örgütler için en değerli varlık olan insan kaynaklarının doğru yönlendirilmesiyle çalışanın mutluluğu, maksimum verim açısından birbiriyle bağlantılı kavramlardır. İş doyumunun yüksek düzeyde olması, örgütsel bağlılığı, performans artışını, pozitif yönde etkilerken, iş doyumsuzluğunun yüksek seviyede olması ise, işe devamsızlık ve işgücü devrinde artış oranlarında negatif yönde etkilerinin bulunduğu gözlemlenmektedir (Özcan, 2011: 110).

Özellikle de odağın insan olduğu tüm meslek gruplarında, çalışanların kişisel özellikleri de dikkate alınarak güvende hissedecekleri daha az stresli bir ortamın içinde olmaları sağlanarak, uyumlu ekiplerin bir araya getirilmesiyle doyumun yükseltme hedefi örgütsel başarılar ve üretkenlik bakımından etkili olacaktır.

2.3 İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Çalışanların iş doyum oranına etki eden birçok faktörden bahsedilebilir ancak literatür bakımından örgütsel ve bireysel faktörler olmak üzere iki başlıkta ele alınabilir (Özaydın ve Özdemir,2014: 251).

2.3.1 İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler

Bireyin doğumu itibariyle yaşamı boyunca edindiği niteliksel ve niceliksel kazanımlar, iş doyumuna etki eden bireysel faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kazanımların farklılığı ve her bir bireyin farklı özelliklerinin olması dolayısıyla doyum seviyeleri de birbirlerinden farklılıklar göstermektedir. Literatüre bakıldığında bireysel faktörler; kişilik özelliklerine, yaşa, cinsiyete, medeni duruma, eğitim durumuna, mesleğe, kıdeme, statüye, sosyo-kültürel çevreye ve çocuk sahibi olmaya göre sıralandığı görülmektedir (Eğimli, 2009: 38).

2.3.1.1 Kişilik Özellikleri

Bireyler biyolojik anlamda birbirlerine benzeseler de her insanı diğerlerinden farklı kılan ruhsal, fiziksel ve zihinsel tüm özellikler kişilik kavramını oluşturmaktadır. Bu bağlamda kişinin algısı, çevresel etmenlere karşı vermiş olduğu tepkiler de farklılaşmaktadır (Şimşek vd. 2011, 99). Çalışanın kişilik özellikleri doyum seviyesini olumlu veya olumsuz etkilerken mesleğe karşı tutumunu da ortaya koyan bir faktör olarak bireyin maddi ve manevi alanlarına karşılık gelmektedir. Dengeli ve olgun kişilik özellikleri barındıran insanların daha kararlı ve sebatlı olmaları sebebiyle iş doyumuna ulaşmaları olasılığının çok daha fazla olduğu ileri sürülmektedir (Turgut, 2010: 9). Bu anlamda kişilik özellikleriyle doyum arasında bir ilişkinin beklenmesi mümkündür. Karamsar veya nevrotik bir yapıya sahip olan kişilerin olaylara ve deneyimlere de olumsuz bakma eğilimi vardır (Telman ve Ünsal, 2004: 59). Bu şekildeki bir bakış açısıyla kişilerin işine ilişkin değerlendirmelerini de sağlıklı yapmalarını beklemek doğru olmayacaktır. Dolayısıyla elde edilen doyum seviyesinin de aynı şekilde olumsuz etkilenmesi kaçınılmaz olacaktır.

2.3.1.2 Yaş

Çalışanda yaş faktörünün, kişinin deneyiminin ve becerisinin artmasıyla birlikte verimliliğe ve doyuma olumlu yönde etkileri görülmektedir. İlerleyen yaşlarda doyumda artışın etkileri daha fazla gözlemlenmektedir (Eğimli, 2009: 38).

Herzberg, yaş ile doyum arasında U şeklinde bir eğri olduğunu ifade ederken, Saleh ve Otis ise, bu çizginin doğruluğunun her zaman geçerli olamayacağını belirtmişlerdir. Herzberg iş hayatına erken adım atan kişilerin iş doyumunun

daha yüksek olduğunu, 30'lu yaşlara doğru ise düşüş başladığını ve ilerleyen yaşlarda ise tekrar yükseliş gösterdiğini ancak emeklilik dönemine doğru ise yine doyumda azalma görüldüğünü ileri sürmektedir (Özaydın ve Özdemir,2014: 251).

2.3.1.3 Cinsiyet

Yapılan araştırmalarda cinsiyet faktörünün etkileri görülmesine rağmen tutarsız sonuçların da olduğu görülmektedir. Yine de bulguların araştırmaya göre değişiklikler gösterebileceği göz önünde bulundurulmadır (Sevimli ve İşcan 2005: 57).

Hulin ve Smith, iş doyumu veya doyumsuzluğu konusunda kadınlar ve erkekler arasında anlamlı farklılıklar bulunduğunu ve kadınlarda doyum düzeyinin daha düşük görüldüğünü ifade etmektedir. Kadınlar bulunduğu sektörde yüksek getiriler elde edebildiğini hissediyorsa iş doyumu daha fazla etkili olmaktadır (Üçüncü, 2016: 15).

Yapılan incelemelerde iş hayatını değerlendirmede kadınlar ve erkekler arasında önem verilen unsurlar birçok farklılıklara sahiptir. Erkekler açısından yaptığı işin mahiyeti, güvenli bir çalışma ortamı, ilerleme olanaklarının bulunması, bilinen bir işletmede görev yapmak, alınan maddi karşılık, işte sosyal çevre, amirleri, çalışma saatleri önem teşkil ederken; kadınlar için ilk sırayı yaptığı işin çeşidi almakta, işin sağladığı sosyal getiriler ise son sırayı alan etkenler olarak görülmektedir (Turgut, 2010, 11).

Buradan hareketle; kadınların kendilerine ait farklı etkenler ve değerlendirmeleri doğrultusunda doyum düzeyinin daha farklı etkenlerden ve daha fazla etkilendiğini söylemek mümkündür.

2.3.1.4 Eğitim Düzeyi

Eğitim doyum düzeyini önemli derecede etkileyen unsurlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak bu doğrultuda birtakım değerler ve beklentiler bu faktörün etkileri üzerine değişikliklere sebep olmaktadır. Bazı araştırmalarda yüksek eğitim düzeyine sahip olan kişilerin doyumunun yüksek olduğu görülürken bazı çalışmalarda da tam tersi düşük doyum düzeyi gözlemlenmektedir. Yüksek eğitilmiş kişilerin doyum düzeyinin sebebini iş yaşamında beklentileri doğrultusunda birtakım ödüller ve daha fazla maddi

karşılık elde etmesine, düşük doyum düzeyinde ise beklentilerinin karşılığının alınamamasına dayandırmak mümkündür (Sat, 2011: 9)

Eğitimin dolaylı bir şekilde bireyin iş yaşamına etkilerinin görüldüğü ve beklentileriyle paralellik göstermediği takdirde de doyumsuzluğa sebep olduğu söylenebilir.

2.3.1.5 Meslek ve İş Tecrübesi

Yapılan işin niteliği iş doyumunun sağlanabilmesi için önemli bir yere sahiptir. İşin niteliğini, kişiye sağlanan özerklik, geri bildirimler, yapılan işin anlamlılığı, gereken bilgi düzeyi ve maharet işle özdeşleşme gibi öğeler oluşturmaktadır (Keser, 2009:104). Bireye çalışma alanında tanınan serbestlik, yaptığı işin cazip ve ilgi çekici olması, monotonluk içerisinde işlememesi ve kişiye belirli statüye sahip olmasına olanak tanınması gibi faktörlerden dolayı doyum düzeyi olumlu etkilenmektedir (Özaydın ve Özdemir, 2014:251). Aynı zamanda iş durumunun kendisi de doyumunun en önemli belirleyicilerinden biridir. Kişinin yürüttüğü görevinde işin ilginçliği, zorluğu ya da sıkıcılığı, iş çevresinin fiziki koşulları, iş arkadaşlarıyla ve müşterilerle olan etkileşimin kalitesi, adil ücretlendirme algısı ve maaşı haricinde sağlanan avantajların olması, mesleki güvenliğinin olması, örgüt içi politikaların adilliği, örgütün çalışanlarına karşı tutumları gibi faktörlere de bağlı olmaktadır (Özcan, 2011: 111). Bireyin seçtiği meslek tüm yaşamını etkileyecek olan en önemli tercihlerden biridir. Tercih edilen mesleğin bireye tüm yaşamı boyunca ve işi dışındaki alanlarda da oldukça etkisinin olduğu belirlenmiştir (Aygün,2013,16).

2.3.1.6 Medeni Durum

Medeni durum iş doyumuyla ilgili olarak oldukça çalışmaya konu olmuş parametrelerden biri olarak, doyumunu etkileyen bir unsur olduğu kabul görmektedir. Evli kişilerin yaşamının daha düzenli görülmesinden dolayı medeni durumun iş doyumunu artırdığı düşünülmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005: 57).

Medeni durumun bekâr çalışanlar açısından iş doyumuyla ilgili ilişkisi değerlendirildiğinde bekâr kişilerin evlendikleri zaman doyum seviyelerinin olumlu yönde farklılıklar gösterebildiği belirlenmiştir. Bu durumu bireylerin üstlendiği sorumlulukların değişmesine ve alınan maddi karşılığın daha çok

önem teşkil etmesine dayandırmanın mümkün olduğu belirtilmiştir. Ancak çocuk sayısının aynı şekilde bir etkiye sahip olmadığı ve alınan doyuma negatif yönde etki ettiği saptanmıştır (Turgut, 2010: 12).

2.3.1.7 Kıdem

Çalışanlardan bazıları yaptıkları işte deneyiminin artmasıyla beraber değişen gerçek yaşam koşullarına göre beklentilerini ayarlayabildiği takdirde iş doyumuna erişebilmektedir. Yıllar geçmesine rağmen beklentilerini değiştiremeyen bazı çalışanlarsa doyumsuzlukla yaşamayı öğrenmek durumunda kalırlar (Karaca, 2012, 44).

İş doyumunun artışının hizmet sürelerinin artışıyla paralellik gösterdiği öne sürülmektedir. Sebebi ise, uzun yıllar aynı işte deneyim kazanan ve işiyle bütünleşmiş çalışanların uyumunun daha çok olması dolayısıyla doyuma daha kolay erişebileceklerinin düşünülmesidir (Çelik, 2010: 9). Aynı zamanda kıdemi yüksek çalışanın gelirin ve pozisyonunun daha iyi olacağı varsayımına dayanak iş doyumunun yaş faktörüne benzer biçimde doğru orantılı artacağı düşünülmektedir (Genç, 2006: 57).

Araştırmalara ilişkin bulgular, söz konusu olan her iki kavram arasındaki ilişkiye dair sonuçların olduğunu öne sürmektedir (Dündar, 2011: 29).

2.3.1.8 Statü

Meslek grupları incelendiğinde, toplumsal anlamda daha yüksek meslek düzeyine sahip gruplarla iş doyumunu arasındaki ilişkinin tutarlılık gösterdiği bir ortaya koyulmuştur. Örgütsel hiyerarşide belli bir gelir düzeyini yakalayabilmiş olan kişilerde mevkilerinin ve unvanlarının kendileri için en önemli isteklendirme kaynağı olduğu vurgulanmaktadır. İş yaşamındaki unvan için, kimi zaman kişiliğin bir yansıması olarak da düşünülmektedir. Bu durumdan motive olabilen kişiler için unvan iş doyumunun sağlanmasında önemli bir yer tutmaktadır (Aygün,2013: 16).

Çalıştığı örgütte belirli bir statüye sahip çalışanlar hem işyerinde hem de iş dışı ilişkilerde saygı görmektedirler. Bu iki kavram arasındaki ilişki derecesinin kuvvetli olduğu ve tepe yönetimde çalışanlarda iş doyumunun daha fazla görüldüğü söylenebilir. Diğer yandan astlar tarafından statü kazanmak için

gösterilen çabalar motivasyonu sağlamakta ve buna paralel olarak de iş doyumunu getirmektedir (Günüşen ve Üstün, 2010: 32).

2.3.1.9 Sosyokültürel Çevre

Her birey davranış düzlemi içerisinde sosyal yapıda bir yer işgal etmektedir. Dolayısıyla her birey sosyal bir statüye sahiptir (Şimşek vd., 2011: 27) Bu statü dolayısıyla belirli rollere sahip olan bireyler yaptıkları işlerde toplum tarafından beğenilmeyi, takdir görmeyi, kabul görmeyi isteyen duygularını da tatmin etmek isterler. İş-yaşamı ve birey-toplum koşulları paralel olduğu noktada iş doyumuna olumlu yansıdığı düşünülmektedir (Turgut, 2010: 17).

Evli çalışanlarda eş statüsü ve kadınlar için çocuklarından en küçüğünün yaşı, haneye giren gelir gibi sosyo-kültürel değişkenlerin varlığı iş doyumunun düzeyi üzerinde farklılıklar meydana getirdiği belirtilmektedir (Derin, 2007: 22).

2.3.1.10 Zekâ ve Yetenek

Çalışanlarda yaratıcı olma kişinin zekâ düzeyiyle paralel olan ruhi bir ihtiyacı ifade etmektedir. Bu ihtiyacı giderildiği takdirde rutinlik ve beraberindeki doyumsuzluk durumu ortadan kalkmış olacaktır. İş doyumunu ve zekâ düzeyi ile direkt bir ilişkinin varlığı saptanamasa da, zekâ düzeyiyle uyumlu işlerin yapılması iş doyumunun sağlanması bakımından önem teşkil etmektedir (Eren, 2013: 243). Çoğu işte ve meslekte belirli bir zekâ seviyesinin gerekliliği dolayısıyla bu seviyeden daha düşük veya yüksek zekâyâ sahip olan kişilerde yaptıkları işlerde doyuma ulaşamadıkları saptanmıştır (Sevimli ve İşcan, 2005: 55).

Yapılan her işin mahiyetine göre farklı yetenekte ve özellikte kişilere ve ihtiyaç vardır. Yeteneği uygun olmayan kişiler tarafından yürütülen işler gerek çalışan gerekse örgüt açısından istenmeyen sonuçlara sebebiyet verebilir. Ancak üstün yeteneği olan çalışanların monoton işlerde çalışması durumunda daha çabuk bıkkınlık ve doyumsuzluk oluşacağı beraberinde de gerekli performansı gösteremeyeceği göz ardı edilmemelidir. Gereken yeteneklerden yoksun olan çalışanların yaptığı işlerde, başarısızlık, saldırgan davranışlara eğilim, endişe gibi çeşitli ruhsal sorunların oluşabileceği düşünülmektedir. Nihayetinde, bu

gibi durumların hem kişiye hem de örgüte olumsuz etkilerinin görülebileceğini söylemek mümkündür (Turhan, 2010: 13).

2.3.2 İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler

İş doyumuna ilişkin örgütsel faktörlere bakıldığında zaman zaman işin yapılması gereken yeteneklerden, bilgi düzeyine, çalışılan ortama, kişinin sağladığı sosyoekonomik faydalara kadar çok çeşitli ve birçok parametrenin etkili olduğu söylenebilir. Aynı zamanda çalışma yaşamı içerisindeki süreçte tüm bu parametreler dâhilinde gelişmekte olan tutumların da varlığı söz konusudur. Bu süre zarfında kişinin işyerinde yapmış olduğu çalışmalar örgüte sağladığı değeri ve katkıları oluşturmaktadır (Sevimli ve İşcan 2005: 59). Bu bağlamda iş doyumunu açısından değerlendirilecek olursa çalışanların sadece kişilik özelliklerinin etkili olmadığı örgütsel ortamda, işin özelliklerinin, alınan ücretin, ilişkilerin, ortamın, koşulların, yöneticilerin, iletişimin, kararlara katılabilir olmanın, rollerin, sosyal olanakların ve yaşanan stresin oldukça önemli unsurlar olduğu söylenebilir.

İş doyumuna çalışanların yalnızca bireysel özellikleri değil, iş ortam ve koşullarını içine alan örgütsel faktörlerde etki etmektedir. Örgütsel faktörler; işin kendisi, ücret, güvenlik, yükselme ve gelişme olanakları, çalışma ortam ve koşulları, yönetim biçimi, yöneticilerle ilişkiler, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, örgüt kültürü, rol çatışması, karara katılma-otonomi, iletişim, sosyal yardım ve hizmetler ve strestir (Turgut, 2010: 17).

2.3.2.1 Çalışma Ortam ve Koşulları

İşgörenlerin hem zihinsel hem de fiziksel anlamda rahat ve doyumlu çalışabilmesi için arzu edilen veya iyi olarak nitelendirilebilen bazı koşulların oluşması gerekmektedir. Fiziki anlamda yeterli olmayan havalandırma, çok fazla veya az ışık, ısının azlığı veya fazlalığı, gürültülü bir ortam, tehlikeli herhangi bir unsurun varlığı çalışanı rahatsız edebilecek ve iş yaşamında etkili olacak faktörlerdendir.

Konuyla ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında iş ortamında stres yaratan faktörlerin uzun zaman boyunca varlığının, bireyin fiziki ve ruhsal sağlığı üzerinde etkili olduğu belirtilmektedir. Sonuç olarak, çalışanın tükenmişlik

hissine, performansta düşüşüne, gerilimli hissetmesine sebebiyet verebileceği söylenebilir. (Özçelik, 2009: 36).

Çalışma ortamında gerekli konforun bulunmaması rahat çalışılmasını ve çalışan yeteneklerini kısıtlamaktadır. Ayrıca pek çok çalışan işinin evine yakın mesafede olmasını, gereken alet ve teçhizatın bulunmasını, temiz ve sağlıklı bir ortamda bulunmayı istemektedirler. Tüm bu gereksinimler karşılandığı takdirde iş doyumunda pozitif yönde etkili olacaktır (Gürbüz, 2008: 24).

Çalışanlar üzerindeki aşırı ve orantısız iş yükü de iş doyumunu etkileyen bir başka unsurdur. Yapılan araştırmalarda, iş yükünün fazla olması iş görenin fiziksel ve ruhsal olarak yıpranmasına ve işinden aldığı doyumun düşmesine sebep olabildiği görülmektedir (Turhan, 2010: 20).

2.3.2.2 Ücretlendirme Sistemi

İş görenler, yaptığı işin karşılığı olarak belirli bir ücret almakta ve alınan ödemenin oranı kadar tatmin sağlamaya çalışmaktadırlar. Lawler ücretin iş doyumuyla olan ilişkisini açıklarken, kişinin algıladığı ücretin alması gerektiğine inandığı ücretle arasındaki farkın belirlediğini ifade etmektedir. Kişinin algıladığı ücret, alması gerektiği ücretle, iş doyumunun sağlanacağı düşünülmektedir. Araştırmalara bakıldığında, ücretin iş doyumunu üzerinde oldukça etkili bir faktör olduğu görülmektedir. Ücret faktörünün bu derece önemli bir rol oynamasının temel sebebinin ihtiyaçların karşılanmasında başlıca yer alan bir araç olmasına ve tanınma ve başarının bir sembolü olarak görülmesine dayandırılmaktadır. Ücretlendirme sisteminin beklentilerle paralellik göstermesi, net ve adilane olması, işte ilerleme olanaklarının olması çalışanların iş doyumunu artırmaktadır (Çalışkan, 2005: 10).

Ayrıca benzer işlerde çalışan kişilerin aldığı ücretlerin farklılığından doğan doyumsuzluk, ücret artışından sağlanan iş doyumundan daha mühim olmaktadır (Topçu, 2009: 20).

2.3.2.3 İş Güvenliği

Güvenli ve sağlıklı koşullarda çalışmak çalışanların en temel haklarından birisidir. İş yaşamının kalitesinin yükseltilmesiyle gereken önlemlerin alındığı bir çalışma ortamı içinde çalışanlar daha huzurlu ve mutlu çalışabileceklerdir (Şimşek vd. 2011: 487). İşte sağlanan güvenlik, doyuma etki eden başlıca

faktörlerdendir. Örgüt ortamında kendisine değer verildiğini hisseden bireyin yönetiminin daha kolay olacağı beklenmektedir. Bireyin işine olan güveni fiziki, ekonomik ve sosyal bakımdan tam olduğu zaman verimliliğine ve doyumuna yansiyacaktır. Ancak kişi işinin kaybetmekten korkuyorsa ve gereken güvenlik şartlarının sağlanamadığı bir ortamda çalışıyorsa iş doyumunda azalma görülebilmektedir. Aynı zamanda bireyin bilgi birikiminin, eğitim düzeyinin artmasıyla beraber iş hayatındaki alternatifleri de artmaktadır. Ancak daha fazla iş imkânının olması durumunda iş güvenliği doyumunu sağlayan araçlardan biri olmaktan uzaklaşmaktadır (Turgut, 2010: 19-20).

Yapılan işin kalıcılığı ve daimi olması da iş güvenliği kavramını açıklamaya yarayan unsurlardan olmaktadır (Sat, 2011: 12).

2.3.2.4 Terfi

Terfi; insanı çalışmaya sevk etme de en önemli etmen olan ihtirası tatmin eden bir araçtır. Çalışanların zaman içerisinde deneyiminin artmasından dolayı yapılan işler yeknesak bir hal almakta, sahip oldukları mevkideki yetkiler ve sorumluluklar yeterli gelmemektedir. Bundan dolayı çalışanların işinde ilerleme veya yükselme yolları açık olmayan yönetici ve iş görenlerin çalışma gayreti ve şevki kırılacaktır (Eren, 2009: 551). Çalışanlar için gelişme fırsatları ve terfi olanakları, iş doyumunu belirleyen kuvvetli etmenlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Çağlıyan, 2007: 136).

İşine yönelik olumsuz tutumlara sahip olan çalışanlarda iş doyumsuzluğu daha fazla gözlemlenmektedir. Yapılan araştırmalarda, iş ortamında terfilerin adil olmadığını düşünen çalışanların daha fazla hasta oldukları belirtilmektedir (Yıldırım,2007: 260).

2.3.2.5 Örgüt Kültürü ve Uyum

Örgütleri birbirinden farklı mozaik ve kültüre sahip olan bireyler oluşturmaktadır. Bu sosyal oluşumun farklı inançları, değerleri, tutumları ve ahlak ve bakış açısını bir araya getirmeye yarayan bir sistemi ifade ettiği söylenebilir. Örgüt kültürü bireyler tarafından paylaşılan değerleri, davranışları, tutumları yansıtmaktadır (Şimşek vd. 2011: 47).

Örgüt içi beşeri ilişkilerin, gerek çalışanların arzu ve beklentileri karşılamaya yönelik gerekse örgütsel amaçları yerine getirebilmek için bir arada ekip

çalışmalarına teşvik etmeye yarayan fonksiyonları mevcuttur (Samadov, 2006: 27).

Örgüt kültürü özellikleri itibariyle, nesilden nesile aktarılabilir, değişen nitelikte değerleri, düşünceleri ve normları bir bütün olarak temsil edebilir. Güçlü bir örgüt kültürünün varlığı, insanları etki altına alan, ilişkileri şekillendiren ve bu görünmeyen etkileri vasıtasıyla da bir süreci anlamlı kılmaya yarar. (Demirel ve Karada, 253-270).

Yapılan araştırmalar incelendiğinde, örgüt kültürünün kuvvetli olması ya da olmamasının hem bireysel hem de örgütsel faktörleri doğrudan etkilediği belirtilmektedir (Turgut, 2010: 22-23).

2.3.2.6 İletişim

İletişim birtakım mesajlar vasıtasıyla bilginin anlamlı bir değişimi olarak ifade edilebilir (Bone ve Kurtz, 2013, 296). İletişim, grupları ve bireyleri birbirine bağlayan bir olgudur. Örgüt içi paylaşımlar bu vasıtayla meydana gelir. Örgüt üyeleri tarafından sahip olunan dil örgütü ortaya çıkaran etkileşim alanını oluşturmaktadır (Durğun,112-132). Konuyla ilgili olarak, yönetimin iletişim ağını gereken bilgi akışını gereken yerde ve zamanda her bir çalışanına sağlayabilecek biçimde oluşturması gerekir. Çalışanlar ancak bu şekilde işine ve kendine dair bilgiye sahip olabilirler. Bu durum da çalışanların iş doyumuna etki edecektir (Yeğin, 2009: 38).

Örgütsel iletişimin işlevleri bakımından yaşam doyumuyla sanıldan daha fazla ilişkisi olduğu düşünülmektedir. Yaşamının büyük bir çoğunluğunu örgütsel ortamda geçiren bireylerin yaşam doyumunu sağlayabilmesi için, sağlıklı örgütsel iletişim esaslarını dikkate alarak, insanı merkeze alan bir yaklaşıma gereksinim duyulmaktadır. İş yaşam dengesi ve doyumunu açısından ele alındığında iletişimin etkililiğinin oldukça fazla olduğu görülmektedir (Şimşek,2011,70).

2.3.2.7 Yöneticiler ve Çalışma Arkadaşları İle İlişkiler

Beşeri ilişkilerde kimi zaman iletişim birçok problemin kaynağı olabildiği gibi aynı zamanda oluşan sıkıntıların çözüm noktasında da karşımıza çıkmaktadır. Çalışma ortamında geçirilen süre göz önüne alındığında iletişimin iş gören açısından iş doyumunu da dâhil olmak üzere birçok açıdan etkisi bulunduğu

söylenbilir. Dolayısıyla bu ortam içerisinde birlikte çalışılan arkadaşların etkisi ve yeri oldukça önemlidir. Çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerin iyi olması bireyin duygusal durumunu olumlu etkileyeceğinden dolayı yapılan işi daha keyifli hale getirebilir. Ancak bu durumun aksini de göz önüne almak gerekirse, iletişimin iş doyumu için tek unsur olamayacağını belirtmek gereklidir (Türk, 2007: 78-79).

Bireyin iş yaşamına yeni başladığı yıllarda yeterli deneyiminin olmaması sebebiyle etrafındaki çalışma arkadaşları bireysel açıdan önemli bir yere sahiptir. Bu sebeple, bireyin dâhil olduğu gruba karşı olan aitlik hissi kişisel doyum düzeyini etkileyen bir başka öğedir (Balkar, 2009, 58). Bu bağlamda işbirliğinin sağlanabilmesi için biz bilincinin benimsenmesine özen göstermek gereklidir (Yeğın, 2009: 34).

Yöneticiliğın sorumluluk çerçevesi günümüzün karmaşıklaşan sorunlarıyla birlikte değişmekte ve işbirliğine dayalı ekip anlayışıyla koşullara en iyi şekilde uyma gayreti içerisinde olmak durumunda kalmıştır. Örgüt içinde iş görenleri çeşitli davranışlara sevk eden birçok etken olması dolayısıyla yöneticinin hem işinin uzmanı hem de insan ilişkileri açısından yeterli olması gerekmektedir. Çalışanların içsel psikolojik süreçlerinin hepsinin bilinmesi mümkün olmasa da süreçlerin sonucunda ortaya çıkan iş gören davranışlarını iyi okumak yöneticinin yetkinlikleri arasında olmalıdır. Çalışanlara, kendilerinin değerli hissettirilmesiyle, sarf edilen gayretin gereken takdiri görmesiyle, gereksinimlerin dikkate alınmasıyla örgütteki çalışma ortamında ekip arkadaşlarıyla işbirliğinin sağlanmasıyla elde edilmek istenen sonuçların olumlu yansımaları kaçınılmaz olacaktır (Küçükali, 2011: 117).

2.3.2.8 Rol Çatışması

Öncelikle çatışma kavramı genel anlamda, gücün, statünün ve diğer arzuların var olduğu bir ortamda, çekişmeyi içeren sosyal bir etkileşim süreci olarak ifade edilmektedir. Rol çatışması ise sosyal etkileşim alanında bir davranış düzleminde kendini tutarsızlık ile göstermektedir. Aynı anda birden çok rolün gerçekleştirilmeye çalışılmasıyla başkalarının bekleyişleri de farklılaşabilmekte ve rol davranışlarında çatışma görülebilmektedir (Şimşek vd. 2011: 31). Rol çatışmalarının diğer etkenlerinden biri de iş görenlerin görevlerine dair belirsiz durumlardır. (Özkalp ve Kırel, 2013: 350-351).

Örgütlerdeki rol belirsizlikleri ve çatışmalar kararsızlıklara, sorumluluk algılarında değişikliğe, beklentilerin farklılaşmasına gibi birçok örgütsel davranışa da yansımaları görülmektedir (Yeğin, 2009: 34).

Bu bağlamda tüm bu süreçlerin sonucunda doyum düzeyinin de etkilenmesi muhtemel sonuçlardan olacaktır. Kişilerin işine dair sorumluluklarını en iyi şekilde icra edebilmesi için görevlerine dair net bir kavrayış içerisinde olmasının doyum düzeyine olumlu etkileri olacağını söylemek mümkündür.

2.3.2.9 Karara Katılma- Otonomi

Bu konudaki ilk uygulamalar Amerika’da başlamış olup ilk ciddi uygulama ise Fransa tarafından gerçekleştirilmiştir. 1967’deki raporlarında çalışanları örgütün gelişime doğrudan doğruya katmak gerekliliğini vurgulamışlardır. Bu yaklaşım uygulamada bazı zorluklar barındırır da yönetsel bir demokrasiyle birlikte iş görenleri güdüleme hususunda da etkili bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 151).

Çalışanlarda katılımları alınan kararların benimsenmesinde ve problemlere neden olan faktörleri ayrıntısıyla değerlendirmelerini sağlamış olacaktır. Bu sebeptendir ki benimsenen kararlar daha kolay desteklenebilecektir (Samadov, 2006: 31).

Özellikle de iş görenler kendilerini etkileyebilecek kararlara katılma konusunda daha şiddetli bir arzuya sahiptir (Eren, 2009: 555). Çalışanların görüş ve düşüncelerinin önemsendiğini hissetmesi için kararlara katılım olanaklarının sağlanması mühim unsurlardandır. Fikirleri alınan çalışanlar belirli bir dâhilinde daha arzu ederek görevlerini icra ederken yönetime de katkı sağlamış olacaktırlar (Yeğin, 2009: 36-37). Dolayısıyla tüm bu anlatılanlar çerçevesinde yapılan işte doyuma erişimin de daha rahat gerçekleşebileceğini söylemek mümkündür.

2.3.2.10 Stres

Her insanın yaşamında stresin varlığının olduğunu ve stresin gereksinimin ve icadın esası olduğu durumların bulunduğu ifade edilmektedir (Maxwell ve Dornan, 1995, 104). Birçok tanımlamaya sahip olan stres; bireylerin esenliğini ve huzurunu tehdit eden bir uyarı olarak algılanan psikolojik ve fizyolojik tepkiler olarak tanımlanabilmektedir. Çoğu zaman ılımlı stresin iş görenleri

güdülediği belirtilse de bireyden bireye strese karşı verilen tepkiler farklılaşmaktadır. Genel anlamda, iş gören üzerinde uyum ve iç denge bakımından etkili olan, zorlamalar yapan, davranışlarına, verimliliğine, ilişkilerine olumsuz yönden etki eden bir durumu tanımladığı söylenebilir (Şimşek vd., 2011: 329).

İnsan doğası itibariyle iş yaşamında karşılanmasını istediği birtakım ruhsal ve fiziki gereksinimlere sahiptir. Beklentileri karşılanamayan çalışanların işine kendini gerektiği gibi vermesi, doyumlu ve iyi hissetmesi beklenemez. Gereken şartların sağlanmaması durumunda fiziksel sağlığının yanı sıra ruhsal sağlığı da olumsuz etkilenecektir. Özellikle hizmet sektöründe görev yapan bazı meslek grupları bu faktörlerle daha fazla karşı karşıya kalmaktadırlar. Doyumun düşük olduğu bir ortamda stres faktörlerinin etkileri daha belirgin ve kalıcı olmaktadır. (Eren, 2013:276).

2.3.2.11 Hizmet İçi Eğitim ve Denetim

Denetim, örgüt tarafından belirlenen ilkelerin ve normların, kabul gören ortak örgüt amaçlarına yönelik ve fiiliyatta uyup uymadığının anlaşılmasına yarayan bir süreçtir. Buradaki esas amaç, istenilen sonuçlara ulaşmak için, örgütsel hedeflerin ne derece gerçekleştirilebildiğini belirlemek ve bu sürecin gelişimine destek vermektir. Buradan hareketle denetim, belirli bir plan ve program dâhilinde gerekli gözlem ve saptamaların gerçekleşmesiyle eksiklerin giderilmesine veya düzeltilmesine, düzgün bir örgütsel işleyişin sağlanmasına olanak sağlar denilebilir (Kayıkçı, 2005: 507-527).

Hizmet içi eğitimler, çoğu zaman çalışanın kendisini değerli hissetmesini sağlayabildiği gibi çalışanların moral ve motivasyonuna da katkı sağlar. Eğitimin bu güdüleyici rolü sayesinde; çalışanın kendisini geliştirmesi ve görevini başarıyla icra etmesine olanak sağlamaktadır. Eğitim programlarının bir başka yönü ise, karşılıklı ilişkilerin gelişimi ve etkileşimi için zemin oluşmasına katkı sağlamaktır (Çağlıyan, 2007: 67).

İşgörenlerin denetlenmesi amacına uygun olmalı, rahatsız edici bir biçimde olmaktan çok yapılan işlerin ortak amaçlar doğrultusunda ilerleyip ilerlemediğini saptamak üzere olmalıdır. Aksi takdirde iş gören etkinliğini zayıflatacak ve doyumun azalmasına sebebiyet verecektir (Tamcahan,2012:15).

İnsan kaynağı odağını destekleyici ve geliştirici yönde olan denetim uygulamalarının örgütsel etkinlik açısından yararlı olacağı düşünülmektedir (Yeğin, 2009: 3).

2.4 İş Doyumunu İle İlgili Kural Ve Modeller

Bu çalışmada iş doyumunu ile ilgili kuramların ve modellerin sayısı ve çeşitliliğinin çok fazla olmasından ötürü literatürde yer alan başlıca kuram ve modellere kısaca değinilmiştir.

2.4.1 Maslow'un gereksinim sıra düzeni kuramı

Maslow'un yaklaşımı gereksinimler içinde belirli bir düzensel yapıya göre iki temel varsayıma dayandırılmaktadır.

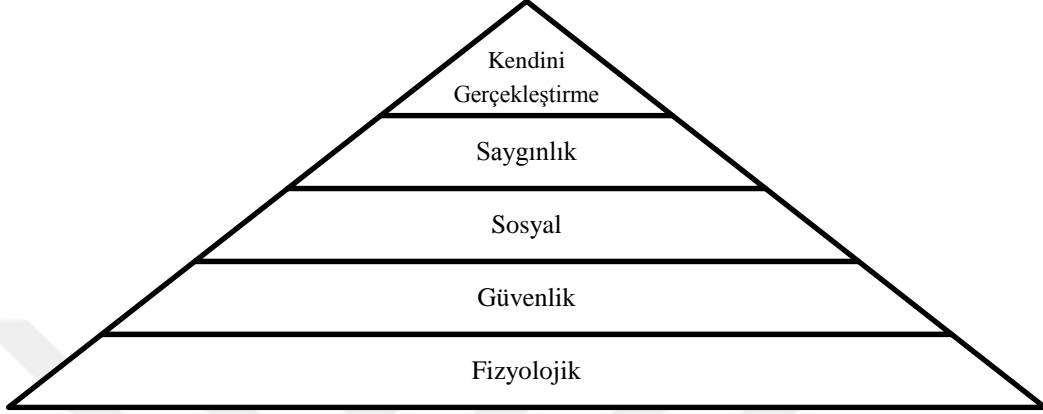
Çizelge 2.1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi ile Alderfer'in ERG Kuramının Karşılaştırılması

Kendini Güncelleştirme İhtiyacı Değer İhtiyacı	Gelişme (Growth) İhtiyaçları
Sevgi ve Ait Olma İhtiyacı	İlişkisel (Relatedness) İhtiyaçlar
Güvenlik İhtiyaçları Fizyolojik İhtiyaçlar	Varolma (existence) İhtiyaçları

Kaynak: Eren, 2009, 544

Varsayımlardan ilki kişinin davranışlarının gereksinimlerini karşılamaya dair olduğudur. Yani gereksinimlerin davranışları etkilediği yönündedir. Diğerleri ise bu gereksinimlerin belirli bir hiyerarşi içerisinde olduğu ve alt kademedeki gereksinimler giderilmediği sürece diğer ihtiyaçları karşılamak için kişinin bir davranışa yönlenmeyeceği şeklindedir (Ertürk, 2013: 9). Bu gereksinimlere bakıldığında ilk düzeyde kişinin temel fizyolojik gereksinimlerinin (yeme, içme, barınma, neslini sürdürme, uyku gibi) olduğu görülmektedir. Diğer kademelerde ise sırasıyla güven gereksinmesi (ekonomik ve fiziksel rahat ve güvence içinde olmak, tehlike altında hissetmemek), sosyal gereksinimler (kabul görme, aitlik, sevgi ve dayanışma içinde olmak gibi), saygınlık gereksinmesi (başkalarından saygı görme ve kişinin kendine güveni ve saygısı) en sonda da kendini

gerçekleştirme yani kişisel bütünlük gereksinmesi şeklinde sıralandığı görülmektedir. Son basamağa ulaşabilen bireyler birtakım güvenceleri sağlamış olup özünde var olan yaratıcılarını, gizli kalmış yeteneklerini ortaya koyabilecek ve gerçekleşmesini arzuladıkları isteklerini bu doğrultuda kişisel bütünlük içerisinde ortaya koyabilecektir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 140).



Şekil 2.1: Maslow'un Hiyerarşi Piramidi

Kaynak: Robbins ve Judge, 2015, 205

2.4.2 Herzberg'in çift etken kuramı

Herzberg'in 1959'da ikiyüz muhasebeciyle ve mühendisle yaptığı araştırması sonucunda Çift Etken Kuramı oluşturulmuştur. Herzberg, araştırmasında katılımcılardan işlerine yönelik hangi durumlarda iyi ve kötü hissettiklerini belirtmelerini isteyerek çalışanları nelerin güdülediğini saptamaya çalışmıştır. Ulaşılan veriler doğrultusunda, motive edici faktörler ve hijyen faktörler olmak üzere iki ayrı grupta ele almıştır (Dönmez, 2008: 39).

Herzberg'e göre, iş ortamında doyum ve doyumsuzluğu farklı faktörler oluşturmaktadır. İş doyumunu işin kendisi ile ilgili, içsel niteliğini oluşturan başarıdan, tanınmadan, gelişmeden oluşuyorken, doyumsuzluğu dışsal niteliği oluşturan örgütsel politikalardan, ücretten ve iş ortamına ilişkin unsurlardan oluşturmaktadır (Aydın, 2001: 79).

Çizelge 2.2: Herzberg çift etken kuramı

HİJYEN FAKTÖRLER	MOTİVASYON FAKTÖRLERİ
• Ücret	• Başarı
• İş Güvenliği	• Tanınma
• Çalışma Koşulları	• Görevin Anlamlılığı
• Denetim Düzeyi ve Niteliği	• Sorumluluk
• Şirket Politikası ve Yönetimi	• Kişisel Gelişim
• Kişilerarası İlişkiler	• Terfi

Kaynak: Keskin vd., 2016: 187

Herzberg konuyu iki farklı boyutta ele almış ve iş doyumunu ve doyumsuzluk durumlarının birbirine zıt kavramlar olmadığını belirtmiştir. Bu durumda, iş doyumunun karşıtı iş doyumsuzluğu değil, iş doyumunun olmamasıdır. Aynı şekilde iş doyumsuzluğunun karşıtı da iş doyumunu değil, iş doyumsuzluğunun olmamasıdır şeklinde değerlendirmiştir (Özkalp ve Kırel, 2013: 117).

2.4.3 Eşitlik kuramı

Adams tarafından geliştirilen eşitlik kuramı, öncelikle bir isteklendirme kuramı olmasına rağmen iş doyumunu ve doyumsuzluğunu kapsayan önemli noktalara değinmektedir. Adams, kişinin algıladığı girdi-çıktı dengesinin iş doyumunu belirlediğini ifade etmektedir (Toker, 2007: 97- 107).

Stacy Adams çalışanın tatminini gösterdiği gayretin karşılığında elde ettiği sonuca dayandırmaktadır. Eşitsizlik durumu algılayan birey bu durumu değiştirme çabasıyla bazı davranışlara yönelebilmektedir. Örneğin; daha az gayret gösterme, işi terk etme, başkalarının göstermiş olduğu gayreti azaltmaya yönelik davranışlar içerisine girebilmektedir (Koçel, 2015:749).

Dolayısıyla bireyin çalışma ortamını diğer çalışanlara kıyasla değerlendirmesi durumunda algıladığı eşitlik ya da eşitsizlik durumu doyum düzeyini olumlu veya olumsuz biçimlerde etkileyebilmektedir. Bu anlamda yöneticilerin örgüt içerisindeki ödüllendirmelerde, ücret politikalarında, gösterilen tepkilerdeki hususları dikkate alarak çalışanları pozitif yönde güdüleyip yönlendirebilecek bir yönetim yaklaşımını benimsemesinin hem çalışana hem de örgüte katkıları kayda değer yönde olacaktır.

2.4.4 Bekleyiş - Ümit kuramı

Bekleyiş teorilerini iki farklı teori oluşturmaktadır. Birincisi Victor Vroom, diğeri ise E. Lawler ve L. Porter tarafından geliştirilmiş olan teorilerdir.

Vroom'a göre kişinin bir ödülü arzulama seviyesi (Valens) ve ödüllendirilme olasılığı (bekleyişi) göstereceği gayreti etkileyeceği doğrultusundadır. Bu durum literatürde Motivasyon: Valens * Bekleyiş olarak ifade edilmektedir (Koçel, 2015:746).

Vroom'un ümit (bekleyiş) kuramı üç varsayım üzerine inşa edilmiştir;

1. Çevre koşullarının ve kişilik özelliklerinin birey davranışlarını belirlemeye ve yönlendirmeye etkisi vardır,
2. Her insanın birbirinden farklı olması dolayısıyla amaçları, arzuları ve gereksinimleri de farklılık göstermektedir ve bu sebeple ödüle ilişkin beklentileri de değişiklik gösterir,
3. İnsan istediği ödüllere ulaşabilmek için gayret gösterir,

Bu üç varsayım doğrultusunda bireyin işe ilişkin tutumları, motive eden araçlar ve iş doyumunu kriterleri de birbirinden farklılık göstermektedir. Ödülün birey beklentisini karşılamaması durumunda performans da etki etmeyecektir (Eren, 2009, 573).

Lawler ve Porter'in geliştirmiş olduğu kuram ise biraz daha farklıdır. Bu teoride yöneticiler çalışanlarını güdülemeyi, olası kazanç ve ödüllendirmelerle sağlamaya çalışır. Bu ödüllendirmeler geleceğe dair yapılmaktadır. Bu noktada çalışanların sarf ettikleri çabalar elde edecekleri kazancı veya ödülü belirlemektedir. Buna paralel olarak da bireyin işten elde ettiği doyum ve çalışma şevki artmaktadır. (Çökük, 2013, 55).

Bu bağlamda elde edilecek olan ödüller ile bireyin beklentileri arasında tutarsızlık olması durumunda doyumunu düşürebileceğini de söylemek mümkündür. Aynı zamanda, valensi ve bekleyişi yüksek olan bireyin bilgi ve birikimi doğrultusunda enerjisini işine yönlendirebileceği ve daha istekli çalışabileceği düşünülebilir.

2.4.5 Amaçlama kuramı

Edwin Locke tarafından geliştirilmiş olan bu kuram belirlenen amaçların bireyin isteklendirme seviyesini belirlemeye yaradığına dayandırılmaktadır. Kendisine zorlu amaçlar belirleyen kişiler diğerlerine kıyasla bu amaçları gerçekleştirebilmek için daha fazla gayret gösterecek ve güdülenecektir. Belirlenen amaçların erişilebilirlik derecesi bu kuramın esasını oluşturmaktadır. Buradaki önemli nokta kişiler tarafından algılanan amaçların yönetim tarafından öngörülen amaçlarla uygun olmasıdır (Koçel, 2015: 750).

Amaçlar güdüleme bakımından birtakım rollere sahiptir. Bu rollere kısaca değinmek gerekirse; Bireyin belirlediği amaçların anlaşılır ve net olması, daha zorlu olması, bireyin amaçların belirlenmesine yönelik katılımı, amaçların etkinliğine yönelik geri bildirim olması durumunda çalışanların daha hırslı ve arzulu çalışması beklenmektedir (Eren, 2010: 530). Bu kuramın dayanak noktasını, bireylerin amaçlarını açık ve bilinçli bir biçimde seçtikleri varsayımı oluşturmaktadır(Dorsan,2007: 67). Bireylerin amaçlarını belirlerken her zaman akılcı davranamayacağı göz önünde bulundurulursa; algılanan gerçeklikle değerlemelerin bu noktada önemli bir yere sahip olduğu söylenebilir.

Çalışanların işine odaklanması ve gereken dikkati verebilmesi için amaçların yardımcı rolü bulunmaktadır. Ayrıca bireyi canlı tutmaya ve motive etmeye yaradığı gibi işbirliğine dayanan bu sürece katkıları bulunmaktadır (Boone ve Kurtz, 2013: 272).

2.4.6 Mc Clelland'ın Başarı ihtiyacı kuramı

Başarı ihtiyacı kuramında üç grup ihtiyaca odaklanılmaktadır. Bu ihtiyaçlardan ilki ilişki kurmaya yönelik ihtiyaçtır. Bu kapsamda farklı insanlarla etkileşim içinde olmaya, bir gruba dâhil olmaya ve sosyal ilişkilerde bulunmaya dair gereksinimler vurgulanmaktadır. İkincisinde ise güç kazanımı için kişinin güç ve otorite kaynaklarını genişletmesine, gücünü korumak istemesine ve başkalarını etkisi altına alma ihtiyacına dikkat çekilmektedir. Üçüncüsü ise bireyin başarı ihtiyacı doğrultusunda hedefler belirlemesine ve bu hedeflere erişebilmek için bilgi ve yeteneğini kullanmasına yönelik davranışları ifade etmektedir (Aydın, 2001: 38).

Bu gereksinimler bireysel ve toplumsal açıdan önem teşkil etmektedir. Başarma güdüsünün bu ihtiyaçlar arasında bireyi en fazla harekete geçiren güdü olduğu öne sürülmektedir. Ancak bazı durumlarda başarısızlık korkusunun bireyi harekete geçirme noktasında alıkoyacağı belirtilmektedir. Burada örgütlere birtakım görevler düşmektedir. Bireylerin başarılı olabilmesi için tehdit olarak algılanan durumların ortadan kaldırılmasının, yetkiler dâhilinde sorumlulukların zenginleştirilmesinin, bireyi başarma ihtiyacına sevk edeceği düşünülmektedir (Eren, 2013: 558).

2.5 İş Doyumunu Arttırma Yolları

İş doyumuna erişilebilmesi için; örgüt tarafından çalışanları etkisi altına alan unsurların saptanması ve aksaklıkları giderme amacıyla sağlıklı çalışma koşullarının oluşturulması gerekmektedir. Ayrıca, harici birtakım uygulamalar vasıtasıyla da iş doyumunun arttırılması mümkündür (Turhan, 2010: 34). İş doyumuna katkısı olduğu düşünülen bu uygulamalara aşağıda kısaca değinilmiştir.

2.5.1 İş Zenginleştirme

İşin zenginleştirilmesi, diğer bir deyişle insancillaştırılması, işlerin ve çalışmaların bir bütün olarak anlamlandırılması motivasyon teorilerinin çalışma yaşamına düzenli bir biçimde geçirilmesi, tasarlanması ve uygulanması şeklinde tanımlanabilir. Bu bağlamda örgütsel ve bireysel hedeflerin karşılıklı olarak desteklenmesi şeklinde de ifade edilebilir. Buradaki nihai hedefin çalışanları teşvik edecek biçimde değiştirilmesi, anlamlı kılınması ve yeniden düzenlemelerin yapılması gerekliliğidir (Şimşek vd.,2007: 173).

Yapılan işin büyütülmesiyle günlük işlerde monotonluğun vermiş olduğu strese karşı avantaj sağlamak mümkündür. Bu uygulamalarla sorumlulukların, fırsatların, değişik yetenek ve becerilerin, görevlerde anlamlılığın zenginleştirilmesine katkı sağlanması hedeflenmektedir (Baklacı, 2013: 32).

2.5.2 İş Rotasyonu (İş Değişirme)

Çalışanların periyodik görevlerinden alınarak aynı organizasyon hiyerarşisinde benzer yetenekler gerektiren görevlere atanması rotasyon olarak tanımlanmaktadır (Robbins ve Judge, 2015: 244)

Çalışanların aynı organizasyonun farklı fonksiyonlarında çalıştırılması suretiyle sahip oldukları bilgilerine ve yeteneklerine yenilerinin eklenmesi hedeflenmektedir (Çağlıyan, 2007: 153).

2.5.3 Kariyer Geliştirme

Yönetim biliminin en önemli gerçekleri olan insan ve göstermiş oldukları gayretler başarı için temel unsurlardan birini teşkil etmektedir. Kurumlarda işgörenlerden artık yalnızca verilen işlerin yerine getirilmesi beklenmemekte bununla birlikte kişilerin kendini güncellemesi, geliştirmesi gibi niteliklere de oldukça önem verilmektedir. Aynı zamanda işgörenin beklentilerinin de sadece maddi karşılık görmek değil, saygınlık, statü, prestij, erk gibi unsurlara yerini bıraktığı gözlenmektedir. Bu anlamda bireyleri teşvik edecek etkin bir kariyer planlamasına yönelmek örgütsel etkililik bakımından zorunlu bir hal almıştır (Şimşek vd.,2011: 95).

2.5.4 Esnek Zamanlı Çalışma

Çalışma sürelerinin çatışmaya neden olmayacak şekilde düzenlenmesi iş doyumunun sağlanmasında bir diğer önemli etkidir. Özel hayata ayrılan süre ile çalışma saatlerinin çakışması önemli bir sorundur. Son dönemlerde esnek saat uygulaması ile çalışanın zaman ayarlamalarında söz sahibi olması önemli bir artı değer olarak ortaya çıkmaktadır. Böylelikle çalışanlar alışlagelmiş çalışma saatlerinin dışında kendilerine ihtiyaçları doğrultusunda zaman ayırabilmektedirler (Özkalp ve Kırel, 2013: 128).

İş-yaşam çatışmalarının gündelik yaşamdaki etkileriyle baş edebilmek için çalışma takvimleri veya iş düzenlemelerinin yapılması çalışanlara daha fazla esneklik sağlayabilmektedir. Bu esnekliği sağlamanın bir diğer yolu da çalışanların üzerindeki uzun süreli çalışma baskısını azaltmaktan geçmektedir (Raymond&Çetin, 2009: 441).

2.6 İş Doyumsuzluğunun Bireysel Etkileri

İşe ilişkin doyumsuzluğun genel olarak uyumsuz durumlardan veya olumsuz uygulamalardan kaynaklanabildiğine dair bulgulara rastlanmaktadır. İşine karşı memnuniyetsiz tutumları olan çalışanların, arkadaşlık ilişkileri daha zayıf, daha hayalperest, duygu durumunun daha tutarsız, ve daha içine kapanık kişilik özellikleri sergilediği belirtilmektedir. Doyumsuz çalışanların yönetici tarafından beklenen talepleri yerine getirmede ve uyum sağlamada da daha fazla sıkıntı duyduğu ifade edilmektedir (Üçüncü, 2016: 28).

Bireylerin gereksinimlerinin, değerlerinin, seçimlerinin etkileri çoğu zaman iş doyumsuzluğu olarak karşımıza çıkabilmektedir. Çalışma yaşamındaki doyumsuzluğun etkisi bireye genel yaşamındaki davranışsal tutumlarına da yansıtılarak verimini düşürebilmektedir. Aynı zamanda yaşanan hayal kırıklığının birey üzerinde hem bedensel hem de zihinsel sağlığına etkileri görülebilmektedir (Dorsan, 2007: 27). Düşük iş doyumu yaşanan örgütlerde işlerin yavaşlaması, işe karşı soğukluk, örgüt ile bağ oluşturmada sıkıntılar, üretkenlikte düşüş ve kazalarda artışlar söz konusu olabilmektedir (Akşit, 2010: 35).

2.6.1 İş Stresi

İş yaşamıyla beraber bireyin yüklendiği sorumluluklar günden güne artmakta ve değişmektedir. Bu sebeple bireyler, stres faktörleriyle ilgili olarak daha hassas tepkiler geliştirebilmektedir. İş yaşamında gerçekleştirilmeye çalışılan roller bu kavramı daha güçlü yaşanır hale getirmektedir. İş stresine maruz kalan bireylerin iş rutinine uyum sağlamada güçlükler görülebilmekte ve bu durum görevlerini yerine getirmede engelleyici reaksiyonlar vermesine sebep olabilmektedir. İş stresi, sadece psikolojik bir olgu olmayıp evrensel olarak kabul gören bir kavram olarak da değerlendirilmektedir (Baklacı, 2013: 12).

Aynı mesleği yapan bireylerin dahi farklı özellikleri, kişisel hırsları, algısı, değerlemeleri, yetenekleri olması dolayısıyla yaşanan iş stresine verdikleri reaksiyonlar da bireyden bireye değişiklik göstermektedir. İş stresinin yoğun olması bazı bireyleri başarıya güdüsüyle daha da hırslandırabilirken bir diğer kişi için olumsuz etkileri söz konusu olabilmektedir (Özçelik, 2009: 47).

2.6.1.1 Yabancılaşma

Çalışanların çalıştığı örgüte örgütte yabancılaşması son zamanlarda üzerinde durulmuş konulardan olmuştur. Organizasyon yapılarının köklü ve hızlı değişim süreçleri içerisinde çalışanların ayak uyduramaması kendilerini rollerinde yetersiz görmesi, bazen kendilerini güçsüz ve anlamsız hissetmeleri kendilerini yapmakta oldukları işten uzaklaştırmakta ve motivasyon ve doyumlarını etkilemektedir. Tüm bunların sonucunda da verimliliğe ve performansa yansımaktadır (Koçel, 2015: 531) Yabancılaşma sürecince çalışanın kendini örgüt dışı ve ayrı görmesi söz konusudur (Eren, 2013: 276). Melvin Seeman, yabancılaşmayı, normsuzluk, anlamsızlık çevreden ve kendisinden uzaklaşma olarak beş boyutta incelenmesinin bu kavramın anlaşılabilirliğinin daha net kavranmasını sağlayacağını ifade etmektedir (Yalçın ve Koyuncu, 2014: 86-94).

Genel anlamda yabancılaşma işgörenin mevcut yapıya ilişkin beklentilerinden, değerlerinden, kurallarından ve ilişkilerinden uzaklaşma durumunu ifade etmektedir. İş yükünün fazlalığı ve rutinliği gibi sebeplerden dolayı, icra ettiği işin faydalarını, neye yaradığını görememesine, görev yaptığı örgüte karşı soğumasına sebep olabilmektedir (Seyfikli, 2007: 87-88). Bu süreçte çalışanın ruhsal anlamda yaptığı işten ve örgütten geri çekilmesinin muhtemel olacağını ve aynı zamanda iş-yaşam kalitesine olumsuz yansıtacağını söylemek mümkündür.

2.6.2 İş Doyumsuzluğunun Örgütsel Etkileri

Örgüt içinde hissedilen doyumsuzluk, iş kazalarına, devamsızlıklara, hataların artmasına, işten ayrılmalara, işgören devrine, uyuşmazlıklara, yabancılaşmaya, örgütsel işleyişin bozulmasıyla beraber de verimin düşmesine zemin oluşturmaktadır (Seyfikli, 2007: 86).

İş doyumunu sağlayamayan örgütler mevcut çalışanlarının devamlılığını ve aidiyetini sağlamada birtakım sıkıntılarla yüz yüze gelmektedirler. Bu durum çalışanların aidiyetini etkilemekte, çalışanlarda yabancılaşmaya ve gerekli örgütsel bağın kurulamamasına neden olmaktadır. Bu sebeple bağlılığın iş doyumunun sonucunda oluşabilen bir olgu olduğu kabul görmektedir (Çalışkan, 2010: 8).

2.6.2.1 Devamsızlık

İş doyumuyla devamsızlık arasında tutarlı ve negatif bir ilişki söz konusudur. Ancak bu ilişkinin zayıf ile orta derece arasında olduğu belirtilmektedir. İşinden memnun olmayan çalışanların kaytarma ihtimalinin anlaşılır olmasının yanı sıra diğer faktörlerinde bu ilişkiyi etkilediği düşünülmektedir. Aynı zamanda yapılacak alternatif iş imkânlarının olması durumunda da devamsızlık oranının yükselişine sebebiyet verileceği ifade edilmektedir (Robbins ve Judge, 2015: 86).

2.6.2.2 Çalışan Devri

İşgören devir hızının yüksek olması çalışanların örgütle bütünleşmesine ve doyumuna engel teşkil etmektedir. Burada stres faktörlerinin etkili olduğunu söylemek mümkündür. Kendi becerilerini sergileme olanağı bulamayan çalışanların olduğu, otokratik bir yönetim anlayışıyla yönetilen örgütlerde bu faktörlerin etkisi daha fazla gözlemlenmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 245)

Devir oranının yüksekliği birtakım olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir. İşgören devrinin yüksek olduğu örgütlerde yeni çalışan temini ek bir maliyet unsuru olabilmektedir. Ayrıca işe yeni başlayan çalışanın deneyimsizliği dolayısıyla işleyişte birtakım sıkıntıların ve kayıpların yaşanması söz konusu olabilmektedir. Ancak bu durumun yanı sıra işgücü devrinin örgüt faaliyetlerini canlandırması gibi örgüte yarar sağladığı durumlarda bulunmaktadır. Örgüt içi ilerleme fırsatlarına ve yeni başlayan çalışanların uzmanlaşmasına olanak sağlaması bakımından da işlevsel birtakım uygulamaları beraberinde getirdiği söylenebilir (Dorsan, 2009: 29).

2.6.2.3 İşte Hata Yapma (İş Kazaları)

İş yaşamında görülen maddi ve manevi zararlara, aksaklıklara, işgörenin çevresine etki edebilecek istenmeyen olaylar iş kazaları olarak tanımlanmaktadır. Yapılan işin gereklerinin yerine getirilmemesi, gereken dikkatin ve bilginin eksikliği, çalışma koşullarının ağır olması ve yeterli güvenlik önlemlerinin olmayışı gibi sebeplerden dolayı ortaya çıkabilmektedir. (Çağlıyan, 2007: 98).

Çalışanlar çoğu zaman örgütsel katkılarının az olduğu veya hiç olmadığı bir düzenin içerisinde bulunmaktadır. Böyle bir düzende çalışan bireylerde direnmeler ve huzursuzluklar baş göstermektedir. Gibi hallerde ise işin kalitesi düşmekte, devamsızlık oranı artmakta, işe geç gelmeler görülmekte ve kurallara uyma konusunda sıkıntılar ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca memnuniyeti olmayan çalışanların işine karşı tutumları ve ilgisi değişmekte ve işi haricindeki dünyaya olan ilgisi artmaktadır. Yaptığı işe yeterli ilgiyi göstermeyen çalışanların kazalara karşı eğilimi daha fazla görülmektedir. Bu durum bireylerin psikolojik ve fiziksel durumlarıyla olan ilişkisinden kaynaklanmaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005: 57).



3 TÜKENMİŞLİK KAVRAMI

Günümüzde bireyler hem çalışma yaşamında hem de sosyal yaşamda psikolojik olarak kendilerini önemli ölçüde etkileyecek sorunlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu sorunlar bir taraftan bireyin mevcut enerjisini ortaya çıkarırken, diğer taraftan psikolojik olarak büyük bir yıkıma da sebep olabilmektedir (Otacıoğlu, 2008, s: 104). Bu sorunlardan biride tükenmişlik sendromudur. Tükenmişlik, insan ile birebir iletişimin zorunlu olduğu meslek gruplarında, özellikle de hizmet sektöründe görülmektedir. İş stresinin uzun bir sürece yayılması, çalışan bireylerde yorgunluğa, bitkinliğe ve kaygıya sebep olmaktadır. Bu durum çalışan bireyin hem iş yaşamını hem de sosyal hayatını etkileyecek tükenmişlik duygusunu ortaya çıkarmaktadır (Avcı & Seferoğlu, 2011, s: 13).

Tükenmişlik duygusu bireyin en iyiyi, en mükemmeli hedeflemesi sebebiyle devamlı çalışması sonucu ortaya çıkmaktadır. Birey en mükemmeli hedeflediğinde durmadan çalışma isteği dolayısıyla sürekli tempolu çalışma zorunluluğunda kalacak, tükenme eğiliminde olacaktır. Mükemmeliyetçilik, ayrıntılarla uğraşma gibi özellikleri taşıyan kişilerde amaçlarına, beklentilerine erişememenin sonucunda kendine fazla yüklenmesi, stresle başa çıkamama sebebiyle tükenmişlik yaşanılmaktadır (Dinçerol, 2013, s: 1).

Son yıllarda, bireylerin çalışma ve özel hayatlarındaki üstlendiği rollerin çoğalması, bireye aşırı sorumluluklar yüklemekte ve karşılıklı ilişkileri çözülemez problemler haline getirerek, ruh sağlığında önemli ölçüde tahribatlara yol açmaktadır. Bireylerin karşılıklı ilişkilerinde yaşanan problemlerin artması, bir süre sonra heyecanla başlanan iş ortamında olumsuz birtakım duyguların oluşmasına sebep olmaktadır. Bu durum tükenmişlik seviyesinin yükselmesini kaçınılmaz hale getirmektedir (Aksu A. , 2010, s: 4).

3.1 Tükenmişlik Tanımları

Tükenmişliğin tanımı hakkında bilgi vermeden önce çeşitli olaylardan birtakım çıkarımlar yapabiliriz. Çalışanların iş devrindeki hızın artması, işe devamsızlıkların gündeme gelmesi, verimsizliğin ve psikolojik problemlerin vb. artışları nedeniyle firmaların her yıl katlandıkları maliyetleri de önemli ölçüde arttırmaktadırlar. Bu saydığımız problemleri sadece tükenmişlik kelimesiyle tanımlamak yerine, sayılan tüm belirti ve işaretlerdir olarak ifade edilebilir (Dönmez , 2008, s: 52).

Tükenmişlik kavramı,1970 li yıllardan bu yana farklı bilim insanları tarafından farklı biçimlerde tanımlamaları yapılmıştır. Tükenmişlik, ilk olarak 1974 yılında Herbert J.Freudenberger tarafından tanımlanmıştır. Freudenberger uzun yıllar örgütsel stres üzerine hapisanelerden tahliye olan mahkûmların kaldıkları geçici yurtlarda ve kliniklerde stres tepkilerine yönelik önemli çalışmalar yapmıştır. Freudenberger (1974) tükenmişliği bireyin başarısızlık durumuna, yıpranmasına, enerji ve güç kaybına ya da isteklerinin karşılanamaması sonucunda bireyde iç kaynakların tükenmesi durumuna dayandırmaktadır (Sürgevil Dalkılıç , 2014, s: 6).

Cherniss tükenmişliği, stresin aşırılığı veya doyumsuzluğu durumunda bireyin işinden soğuması biçiminde tepkilerine neden olan bir kavram olarak ifade eder. Cherniss'in modelinde tükenmişlik, iş nedeniyle oluşan stres kaynak kaynaklarına dirençle başlar, stresle başa çıkma yollarıyla devam eder ve işle ilgili psikolojik ilişki kesilerek sona erer (Toplu, 2012, s: 12).

Tükenmişliğin günümüzde de en çok kabul gören tanımı Christine Maslach tarafından yapılmıştır. Maslach, kendi Maslach Tükenmişlik Ölçeğini de geliştirerek literatüre önemli katkılarda bulunmuştur. Maslach ise tükenmişliği işinden dolayı insanlarla iç içe olan kişilerin aşırı talepleri yerine getirme durumuyla baş başa kalan bireylerin, çaresiz hissetmelerine, yorgun ve isteksiz olmalarına, hem hayata hem de işe dair tutumlarındaki olumsuz yansımalarına sebep olan bir hastalık tablosu olarak değerlendirmiştir (Dinçerol, 2013, s: 15-16). Maslach'ın geliştirdiği tükenmişlik ölçeğinin üç boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar; Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı'dan oluşmaktadır (Ardıç & Polat, 2008, s: 7).

Pines (1988) tükenmişlik için; bireylerin kendini devamlı surette duygusal bakımdan tüketen ortamlara maruz kalması sonucunda bu durumun zihinsel olarak kalmayıp fiziki olarak da bireye yansıtacağını öne sürmüştür. Pines'in görüşü: tükenmişlik oluşumunda bireyin çalışma ortamında duygusal bakımdan yoğun baskı altında kalmasının bu kavramın esasını oluşturmakta olduğunu ifade etmektedir.

Shirom ise tükenmişlik kavramına, kişisel düzeydeki kronikleşmiş ve süreklilik arz eden duyguların kişinin yaşamındaki olumsuzlara sebep olan bir olgu biçiminde değerlendirmiştir (Sürgevil Dalkılıç, 2014:43).

3.2 Tükenmişliğin Önemi

Tükenmişlik sendromu ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında, tükenmişlik sendromunun son yıllarda araştırmalarda önemle yer aldığı görülmektedir. Bireylerin çalışma hayatına bakıldığında her devirde isteksiz, yorgun ve başarısız olacakları duygularıyla çalıştıkları görülmüştür. Sanayi devrimiyle birlikte; belirli normlar geliştiren çağdaş örgütler oluşmaya başladı ve her örgüt ulaşmak istediği ortak hedefin etrafında toplandı. Bu hedefe ulaşmanın tek yolunun insan gücüne verilen değer ölçüsü olduğunu gördüler. Çalışanların çalışma ortamlarındaki fiziksel şartları iyileştirmekle kalmadılar psikolojik ve sosyal yönden de iyilik durumunun olması konusunda yoğun çalışmalar yaptılar (Aksu A. , 2010, s: 6)

Tükenme hali çoğunlukla kendini işine adayan çalışanlarda görülür. Bu tür çalışanlar sürekli olarak mükemmel olma çabası içindedir, sürekli daha fazla çalışarak kapasiteleri zorlama çabasındadırlar. Bu çalışanlar belli bir dönem sonra tükenme durumu içine girerek işlerinde verimsiz hale gelir ya da işlerini bırakmak durumunda kalırlar. Örgütlerde bu durum iş ortamında verimin ve verilen hizmetin kalitesinde ciddi düşüşün olmasına neden olmaktadır. Sonuç olarak örgütler tarafından dikkate alınmazsa tükenmişliğin ne kadar ciddi boyutlara ulaşabileceğini göstermektedir. Tükenmişlik probleminin oluşmaması için gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir (Sürgevil Dalkılıç , 2014, s: 2) (Çiper, s: 14).

3.3 Tükenmişliğin Nedenleri

Tükenmişliğin çeşitli nedenleri mevcuttur. Bu sebepleri bilinmesi anlama, iyileşme ve tedavi süreçleri açısından önem taşımaktadır. Tükenmişliğe yol açan etmenleri işle ilgili ve iş dışı olmak üzere ikiye ayırabiliriz. Bu etmenlerin aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz (Sabuncuoğlu Z. , 2009, s: 193-194):

- Bireylere ulaşması mümkün olmayan hedefler konması.
- Yeniden yapılanan veya küçülen işletmelerde çalışıyor olmak.
- Çalışanların uzun saatler ve fazla iş yükü ile çalışması, eve iş götürmesi, dinlenememesi.
- Kariyerindeki yüksek performansı sürekli hale getirmek istemesi.
- Düşük motivasyonlu iş arkadaşlarının olması.
- İşini kaybetme korkusu.
- Sosyal desteğin az olması.
- Bireyin hayalleri, kişisel değerleri ve hedefleriyle yaptığı işin farklı olması.
- Çalışma koşullarının kötü olması.
- Çalışanlara sorumlu oldukları işin açık ve net bildirilmemesi.
- Özel yaşam ile çalışma yaşamı arasında denge kurulamaması.
- İşletmelerin finansal, idari ve bürokratik sorunlar yaşaması ve çalışanların bu sorunlarda dolayı zor durumda kalması.
- Lider yönetici eksikliği, denetim yetersizliği ve işyerinde gayri ciddi ortamın oluşması.
- Çalışanlar arasında iletişim ve arkadaşlık seviyesinin azalığı.
- Çok sert ve disiplinli, görüşlerin ifade edilemediği bir organizasyon yapısında çalışılması.
- Çalışanların kendi işleriyle ilgili kontrol ve karar verme yetkilerini kaybettiklerini düşünmeleri.
- Kişinin hak ettiğinden daha az ücret aldığını hissetmesi.
- Ödüllendirme olmaması, takdir görmeme. Yükselme imkanına sahip olunmaması.
- İşin Monoton olması veya bireyin kişisel gelişimine izin verilmemesi.

3.4 Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler

Tükenmişliği etkileyen faktörleri bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olmak üzere iki grupta inceleyebiliriz.

3.4.1 Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler, örgüt içerisinde bireyin kendisinden kaynaklanan faktörlerdir. Yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi gibi demografik özellikler; kişilik yapısı, kendine güven duygusu olan öz yeterlilik gibi bireysel faktörler tükenmişlikte önemli yer tutması nedeniyle çalışmada bu faktörlere yer verilmiştir:

3.4.1.1 Demografik değişkenler

Tükenmişliğe etki eden demografik özelliklerin başında yaş gelmektedir. Araştırmalar genç çalışanların yaşlılara göre tükenmişlik oranlarının daha yüksek olduğu göstermiştir. Bu durum beklenti düzeylerinin farklı olması ile açıklanabilir (Şahin Erdemoğlu, 2007, s: 19). Bireylerin yaşları arttıkça tükenmişliğe neden olan faktörlere karşı daha dayanıklı olmaktadır. Genç çalışanlar iş yaşamlarında hayal ettikleri istek ve beklentileri bulamadıklarında, hayal kırıklığına uğramakta ve mesleki tecrübesizlikten dolayı yaşları yüksek daha tecrübeli çalışanlara göre daha hızlı tükenmişlikle karşı karşıya kalabilmektedirler (Oruç, 2007, s: 21)

Tükenmişlik ve cinsiyet arasındaki ilişkiye baktığımızda, kadın ve erkeklerin tükenmişlik boyutlarında farklılık gösterdiğini görmekteyiz. Duyarsızlaşma boyutunda bireyin kadın ya da erkek iki cinsiyetinde bu boyuttan etkilenmediği tespit edilmiş, fakat duygusal tükenme boyutunda kadınların erkeklere göre daha fazla duygusal olmaları nedeniyle tükenmişliğe daha yatkın olduğu görülmüştür. Tükenmişliği başarı boyutunda ise erkeklerin daha fazla tükenmişliğe eğilimli olduğu tespit edilmiştir (Kervancı, 2013, s: 21). Fakat farklı kaynaklar cinsiyetin tükenmişliğe etkisinin olmadığını savunmaktadır. Çoğu kaynak cinsiyetin tükenmişliğe etkisi üzerinde hemfikirdir. Çünkü kadınların hem iş yaşantılarında, hem de ev yaşantısında aldığı görev ve sorumlulukların getirdiği birtakım sıkıntılar tükenmişliğe daha yatkın olmaları sonucunu ortaya çıkarmaktadır (Oruç, 2007, s. 21)

Diğer değişkenlerin yanı sıra medeni durum değişkeniyle ilgili yapılan araştırmaların birçoğunda bekârların evlilere göre daha çok tükenmişlik sorunu ile karşı karşıya kaldığı görülmüştür. Eşlerden boşanmış çalışanlar ise bu iki grup arasında yer almaktadır. Yine Maslach'ın araştırmaları, çocuğu olmayan ailelerin tükenmişlik açısından daha fazla riskli olduğunu ortaya çıkmıştır. Evli çalışanların tükenmişlik açısından daha dayanıklı olmasının sebebi şu şekilde açıklamak mümkündür. Öncelikle evliliğin kişiler üzerinde; daha dengede olmalarına, karar verme yetilerine ve psikolojik bakımdan da daha olgun tavır sergilemelerine katkı sağladığı belirtilmektedir. İkinci olarak, çocuklarıyla ilgilenen bireylerin daha deneyimli bir hale gelmesinden kaynaklanmaktadır. Üçüncü olarak da, aileyi meydana getiren bireyler arasındaki sevginin ve desteğin çalışan yönünden, tükenme duygusu ile mücadelede yardımcı rolünden ileri gelmektedir (Kervancı, 2013: 21).

Medeni durum ile ilgili yapılan araştırmalara göre ise tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koyan sonuçlar görülmüştür. Sucuoğlu ve arkadaşları tarafından yapılan araştırmada duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve toplam tükenmişlikte bekarların evlilerden daha fazla tükenmişlik sorunu ile karşı karşıya kaldıkları bulgulanmıştır. Evli olan bireylerin kendilerini destekleyen aile ve dost çevresi sıkıntı ve çaresizlik anından stresle daha başarılı başa çıkmalarını sağlayarak bireyi bu olumsuz durumdan çıkarabilmektedir. Bekarların ise tam tersi eşleri olmadığı için evlilere göre daha çabuk tükenebilmektedir (Özçınar, 2011, s: 80).

Eğitim düzeyi arttıkça tükenmişlikte yükselmektedir. Eğitim düzeyi yüksek bireylerin bakış açısı ve olayları her boyutuyla ele alarak değerlendirmeleri karar alma mekanizmalarının gelişimini desteklemektedir. Bu durum tükenmişliğe doğru yönelmektedir. Eğitimli kişilerin iş ve özel hayatlarındaki talep ve beklentileri eğitimsiz kişilere göre daha fazladır. Gerçek ve hayalleri arasındaki fark büyüdüğünde bu durum bireyi hayal kırıklığına yönlendirir, bu da tükenmişliğe neden olur (Akbulut Çetin, 2010, s: 23).

3.4.1.2 Kişilik Yapısı ve Beklentiler

Bireylerin kişilik yapılarının, tükenmişlik üzerinde önemli etkisi vardır. Tükenmişliğin boyutları olan duyarlılık ve dayanıklılık kişilik yapılarına göre

farklılık göstermektedir. Bireylerin kişilik yapıları genellikle “A tipi” ve “B tipi kişilik yapısı” olarak iki grupta incelenmektedir. A tipi kişilik yapısına sahip bireyler; idealist, mükemmeliyetçi, amaç odaklı, mücadeleci, rekabetten hoşlanan, kaybetmeyi sevmeyen, çevrelerine karşı öfkeli, saldırgan ve düşmanca davranışlar sergileyen, eleştirici, aceleci, verilen işleri zamanında bitirme gayretinde olan, sözüne sadık, sorumluluk sahibi, kişisel çıkarlarını her şeyden üstün tutan, hızlı hareket eden ve hızlı konuşan, aynı zamanda pek çok şey düşünen ve / veya pek çok etkinliğe katılan, sabırsız, sınırlarını zorlayacak derecede ve yorgunluk göstermeden uzun saatler çalışabilen kimselerdir (Eren, 2014, s: 305-306) (Polatçı, 2007, s: 51-52). B tipi kişilik yapısına sahip bireyler; başkaları ile rekabetten, mükemmelere erişmek için çaba göstermez, heyecan ve telaşa kapılmayan, sakin, yumuşak ve sabırlı, zaman baskısını hissetmeyen, sorumluluk duyguları yüksek olmayan, her şeyi olurlarına bırakan eğiliminde olan, takdir edilmeye önem vermeyen, sosyal hayatına çok önem veren, her insanın hata yapabileceğini düşünürler, kusursuzluk arayışında olmayan, hayatı ciddiye almazlar en ciddi işte bile espri yönünü arayan, hoş görülme ve tolerans düzeyleri yüksek, stres düzeyleri düşük, eylemleri hakkında başkalarının neler düşündüğü ile ilgilenmeyen ve olaylara farklı açıdan bakan kimselerdir (Eren E. , 2014, s: 306) (Polatçı, 2007, s: 51-52).

Genel özellikleri itibariyle baktığımızda A tipi kişilik özelliğine sahip kişilerde tükenmişlik daha fazla görüldüğü bulgulanmıştır. B tipi kişilik özelliğine sahip kişilerde ise bu oranının daha az olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak A tipi kişilik özelliklerine sahip kişilerin potansiyel tükenmişlik tipi olarak tanımlayabiliriz (Çağlıyan, 2007, s: 21) .

3.4.1.3 Öz Yeterlilik ve Dış Kontrol Odaklı Olma

Öz yeterlilik ve tükenmişlik arasında önemli bir ilişki bulunmaktadır. Çünkü bireylerin kendilerini tamamen tanımlarını onları tükenmişlikle mücadelede daha başarılı olmalarını sağlamaktadır. Çünkü kendi genel özelliklerini bilen kişi, tanımı yapılan işe uygun özelliklerinin olup olmadığını bilir. Bu da onu tükenmişlikten korumaktadır. Fakat özgüveni olmayan bireyler kişilik özelliklerinden dolayı sürekli birine bağımlı olarak çalışmayı tercih eder. Kişilik özellikleri iş tanımına uymasa işi kabul eder. Kendisini sürekli güçsüz ve pasif hissedeceği için bu da onu tükenmişliğe sürükler (Bilgin, 2003, s: 83).

İç kontrol odaklı bireyler her zaman çevrelerinde oluşan olayların kendi kontrolleri altında olduğunu düşünürler. Dış kontrol odaklı bireyler ise tüm gerçekleşen olayların kendi kontrolleri dışında olduğunu düşünerek sürekli arka planda kalmayı tercih ederler. Olumsuz durumlarda stresle başa çıkamadıkları için tükenmişliğe girme olasılıkları daha yüksektir (Özgüner, 2011, s: 46)

3.4.1.4 Karara Katılma ve Empati (Duygudaşlık) Yeteneği

Karara katılmanın çalışanların moralini yükselterek, işten ayrılmalarını engelleyen bir durumdur. Karara katılmada, örgüt yönetimin şu üç ana durumu kabul etmesi gerekmektedir: alt basamakların yönetim gücüne güvenme, karar sürecinde bunların gerekli olacağını kabul etme, kişisel yetkinin olumsuz sonuçlarına katlanmadır (Tuğrul & Çelik , 2002, s: 3).

Bireylerin tükenmişlik seviyelerine etki edecek diğer bir olguda empati yani duygudaşlık yeteneğidir. Araştırmalara göre göre duygudaşlık yeteneği kendini açma, toplumsallaşma, sosyal duyarlılık ve topluma uyum ile pozitif ilişkisi olmakla birlikte, tükenmişlikle baş edebilmeyi kolaylaştırmaktadır. Ancak duygudaşlık yeteneği bireylerin duygusal yüklenimlerini de arttırabilir. Diğer insanların sıkıntılarını kendininmiş gibi hisseden birey kısa süre sonra kendi içinde bir tükenmişlik de yaşayabilir (Sürgevil Dalkılıç , 2014, s: 83).

3.4.2 Örgütsel Faktörler

Tükenmişlik üzerinde etkili olduğu düşünülen örgütsel (çevresel) faktörleri iş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet, adalet ve değerler başlıkları altında toplayabiliriz.

3.4.2.1 İş Yükü

Örgütsel faktörlerden tükenmişliğe etki eden faktörlerden biride iş yükünün aşırı ya da yetersiz olması durumudur. İş yükünün çok ya da az olmasının yarattığı sorunlar sebebiyle tükenmişlik meydana gelmektedir. Eğer çalışanlara kısıtlı saatler içinde yapılması imkânsız iş verilmesi durumunda zamanla bu çalışanda tükenmişliğe yol açacaktır. Aşırı iş yüküne maruz kalan çalışanın konsantrasyonunda ve dikkatinde dağılma meydana gelebilir. Bu da işi yaparken çok hata yapmasına sebep olabilir. Çalışana verilen saatler için yapılması kısa bir işin verilmesi de kalan vaktinin boş olması yine tükenmişliğe sebep olacak

bir diğerk nedendir. Bu alışanda krelmeye, bilgi beceri ve kapasitesini kullanamamasına sebep olabilir (Izgar, 2000, s: 31) (Ardıç & Polatçı, 2009, s: 26) (Özkalp & Kırel, 2013, s: 383).

3.4.2.2 Rol atışması ve Rol Belirsizliği

Rol atışması atışması örgütlerde çok sı karşılaşılan bir durumdur. Rol atışması, birbirinden farklı ve tutarsız görevler nedeniyle çalışanın baskı altında kalması sonucunu doğurur. Rol atışması, i çatışmalara da yol açtığı için kişiler arası gerilime yol açar, iş tatminin azaltır, kişinin kendine ve örgüte güvenin azaltır. Bu durum çalışanları tükenmişliğe doğru yöneltebilir. Rol Belirsizliği ise bireyin ne yapacağını bilememesidir. İki tür rol belirsizliği bulunmaktadır: ilki görev belirsizliği, diğeri sosyal duygusal belirsizliktir. Bireyin başkalarının kendisini nasıl değerlendirdiğini bilememesi, geribildirim alamaması sonucu ortaya çıkar (Özkalp & Kırel, 2013, s: 386).

3.4.2.3 Kontrol

Kontrol çalışanın yaptığı iş üzerinde sahip olduğu “seçim yapma, karar verme, sorun çözme ve sorumluluklarını yerine getirme olanağı” olarak tanımlanmaktadır. alışan ve işi arasında kontrol açısından bir uyum, çalışanın iş üstün oluşturduğu kontrol ile işi üzerindeki sorumlulukların birbiri ile örtüşmesi gerekmektedir. alışan ve iş uyumsuzluğunun olması çalışanın kendisinin ihtiyacı olan kaynaklar üzerinde kontrol sağlayamamasına ve karar verme yetkisine sahip olamama durumunu ortaya çıkarır. Bu durum çalışanın performansının düşmesine, sonuçta tükenmişliğe sebep olur (Beşyaprak, 2012, s: 84).

3.4.2.4 dller

Ödül, çalışanın örgüt içinde yaptığı çalışmalar sonucu maddi ya da manevi olarak elde ettiği takdirdir. Ödül ve cezalar kişinin işini iyi yapıp yapmadığı ile ilgili görüşleri belirtir. alışan harcadığı emek ve çabanın takdir edildiğini hissettiğinde daha fazla motive olacaktır. Kısacası emeğinin karşılığını alacaktır. Eğer alışan işiyle ilgili kurumuna sağladığı katkı karşılığında herhangi bir ödüllendirme alamıyorsa kendisini tatmin olmuş hissetmeyecektir. Çalışanlara verilen ödüller içsel ödüller ve dışsal ödüller olarak ikiye ayrılmaktadır. İçsel dller, örgüt kararlarına katılma, yaptığı işin takdir

edilmesi, İŖi yapma biçiminde daha serbest olma, daha fazla sorumluluk alma; dıŖsal ödüller ise firmanın çalıŖana sağladığı maddi ve sosyal ödüllerdir (Sürgevil Dalkılıç , 2014, s: 106-107) (Polatçı, 2007, s: 69) (Özgüner, 2011, s: 49).

3.4.2.5 Aidiyet ve Birlik Duygusu

İnsanoğlu sosyal bir varlıktır. Her zaman bir yere ait olma istediği içinde vardır. İŖ yaşamında çalıŖanlar çalıŖtıđı iŖyerinin bir parçası olmak ister. Bu nedenle yöneticileri ve arkadaşları ile uyum içinde çalıŖmak ister. Bu uyumlu birliktelik çalıŖanın kurumun hedeflerine daha fazla odaklanmasına sebep olacaktır. Aidiyet duygusu çalıŖanda yalnızlık düşüncesini ortadan kaldırır ve motivasyonu artırır. Tam tersi bir durumda ise çalıŖanın kendisini yalnız soyutlanmış hissetmesine ve performansının düşmesine sebep olur. Ŗirketine verdiği hizmetin kalitesi düşer. Bireyin sorunların çok olması ve baskıcı bir ortamda çalıŖması onu tükenmiŖliğe girmesini hızlandıracaktır (Ardıç & Polatçı, 2009, s: 28) (Karadağ, 2013, s: 18).

3.4.2.6 Değerler

Bir değer, belirli bir davranıŖ tarzının veya yaşam amacının bir diğerinden daha üstün olduğu yönünde sahip olunan istikrarlı ve derin inançtır. Deđer, kararlı bir inançtır ve hayat amacının önceliklerini belirler. Bir objenin diğer objelere göre kıymetini ifade eden değer, kiŖilerde duygusal bir tepkiye yol ačan ideal olarak da tanımlanabilir (Bilgin, 2003, s: 80-81)

Kurumlar hizmet verdikleri alanda kaliteli, standartlara uygun hizmet sunmak ve hedefledikleri amaçlarına ulaşmak için belirledikleri misyona göre hareket edilmesini bütün çalıŖanlarından istemektedirler. Bunun içinde kurumun koymuŖ olduğu kurallara uyulması istenir. Rokeach'a göre ideal davranıŖ tarzları veya yaşam amaçları hakkındaki inanç şeklinde ifade edilebilen değer; daha basit bir ifadeyle, neyin iyi, neyin kötü olduğuna iliŖkin sahip olunan inançtır. TükenmiŖliğe etki eden örgütsel bir diğer faktör olan değerler ise 'neyin iyi neyin kötü' olduğuna iliŖkin sahip olunan inançtır (Bilgin, 2003, s: 80-81)

Çalıştıkları firmalarda değer çatışması içinde olan yetenekli ve kendini işe adanmış çalışanlar, istedikleri örgütsel ortama sahip olamayacakları için çaresizlik içinde kalmaktadırlar (Sürgevil Dalkılıç , 2014, s: 135).

3.5 Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişlik, yavaş ve sinsi aniden başlayan, sürekli ilerleyen kronik bir durumdur. Kişilerin hayatında yaşadıkları beklenmedik olaylar yaşanan tükenmişliğin belirtisi olabilir. Bazen tükenmişlik hiçbir olay olmadan da ortaya çıkabilir. Tükenmişlik eğiliminde olan kişiler zeki ve yetenekli oldukları için yaşadıkları tükenmişliği çok rahat gizleyebilirler. Bazen bu durumun kendileri bile farkında değildir. Tükenmişlik belirtileri fiziksel, davranışsal ve psikolojik olarak üç grupta incelenebilir (Sürgevil Dalkılıç , 2014, s: 27-28-29). (Izgar, 2012, s: 131-132) bu belirtileri aşağıdaki gibi sıralamıştır:

3.5.1 Fiziksel Belirtiler

- Yorgunluk ve bitkinlik
- Sık sık baş ağrısı
- Uykusuzluk
- Alerji
- Kronik Yorgunluk
- Kiloda değişiklikler
- Genel Ağrı ve Sızılar
- Yüksek Kolesterol
- Koroner kalp rahatsızlığında artış
- Çok sık görülen soğuk algınlığıve gripler
- Mide ve bağırsak rahatsızlıkları
- Yüksek tansiyon

3.5.2 Davranışsal Belirtiler

- Çabuk Öfkelenme
- İşe gitmek istemeyiş hatta nefret etme
- Birçok konuyu şüphe ve endişe ile karşılama
- Alınganlık, takdir edilmediğini düşünme

- İş doyumsuzluğu, işe geç gelmeler
- İlaç, alkol ve tütün alma eğilimi ya da alımında artma
- Özsaygı ve özgüvende azalma
- Evlilik, aile çatışmaları ile aile ve arkadaşlardan uzaklaşma
- İzolasyon, uzaklaşma, içe kapanma ve sıkıntı
- Teslimiyet, güncelik, suçluluk, içerlemişlik
- Hevesin kırılması, çaresizlik, kolay ağlama, konsantrasyon güçlüğü
- Unutkanlık, hareketli olmayış
- Yansıtma
- Kendi kendine zihinsel uğraş içinde olma
- Örgütlenmede yetersizlik
- Rol Çatışması, görev veya onlarda kaçınma
- Kuruma yönelik ilginin kaybı
- Bazı şeyleri erteleme ya da sürüncemede bırakma
- Başarısızlık hissi
- Çalışmaya yönelik direniş
- Arkadaşlarla iş konusunda tartışmaktan kaçınma, alaycı olma ve suçlayıcı olma

3.5.3 Psikolojik Belirtiler

- Aile sorunları
- Uyku Düzensizliği
- Depresyon
- Psikolojik hastalıklar
- Korku ve kaygı

3.6 Tükenmişliğin Evreleri

Tükenmişlik evreleri literatürde Golembiewski ve Munzenrider tarafından yapılan sınıflamadır. Golembiewski ve Munzenrider bu aşamalarını Russell'in genel etkileşim teorisinden yola çıkarak ortaya çıkarmışlardır. Bu teoriye göre, kişinin duygusal durumu, etkileyen ve etkilenen iki faktörün gücüne göre

şekillenir ve bu etki, memnuniyet verici (aktif dönem) ve rahatsız edici (pasif dönem) olmak üzere iki boyutludur. (Bilgin, 2003, s: 80-81)

Golembiewski ve Munzenrider ise tükenmişlik aşamalarını dört başlıkta incelemiştir. Bu aşamaların her zaman belirli bir sırası olmamaktadır. Bazı durumlarda umursamama ilk görülen dönem olabilmektedir. (Izgar, 2000, s: 31).

3.6.1 Şevk ve Coşku Evresi

Bu evre çalışanın iş yaşamına ilk başladığı evredir. Çalıştığı ortamda diğer çalışanlara göre deneyimsiz ve tecrübesizdir. İşiyile ilgili büyük beklentiler içindedir, işi her şeyden önemlidir. İş hayatında hızlı yol alıp, hedeflerine bir an önce ulaşma çabası içindedir ve motivasyonu çok yüksektir. Aşırı derecede yorgunluğa, uzun çalışma saatlerine, çalışma ortamındaki gerginliğe, sosyal ve aile çevresine yeterli zaman ayıramamasına karşılık işini en iyi şekilde yapma eğilimi içindedir. Bu çabalarının karşılığı olarak üst yöneticilerinden hak ettiğini düşünerek övgü ve desteklenme beklentisi içine girmektedir (Baklacı, 2013, s: 44) (Işıkhan, 2011, s: 14) .

3.6.2 Durgunlaşma Evresi

Bu evrede çalışanın işiyile ilgili istek ve beklentilerinde azalma görülmektedir. Çalışma yaşamında karşılaştığı fakat önem vermediği sorunlar artık ona rahatsızlık vermeye başlamıştır. Yaptığı işi sorgulamaya ve şikâyet etmeye başlamıştır. Artık işi hayatının merkezinde değildir, ilgili duyduğu başka alanlara yönelmiştir (Bilgin, 2003, s. 82) (Işıkhan, 2011, s: 14).

3.6.3 Engellenme Evresi

Çalışan hedeflediği istek ve beklentilere ulaşamadığı takdirde engellendiğini düşünür ve hayal kırıklığına uğrar. İşinin ve çalışma koşullarındaki dikkat etmediği olumsuzlukları görür ve bunlarının değiştirilemeyeceği düşüncesine kapılır. Yoğun bir engellenmişlik duygusu içine girer. Bu durumdan çıkmak için 3 yoldan birini tercih edecektir:

- Adaptif savunma ve başa çıkma stratejilerine yer verme
- Maladaptif savunmalar ve başa çıkma stratejileriyle tükenmişliği bir üst seviyeye çıkaracak

- Son olarak, kendini bu durumdan uzaklaştıracak ya da duyarsız ve donuk davranışlar göstererek işini teknik boyutta sürdürecektir (Işıkhan, 2011, s: 14)

3.6.4 Umursamama (Apati) Evresi

Bu evrede, bireyin yaptığı işe olan inancı ve umudu kalmamıştır. İşini sadece ekonomik ve sosyal destek çerçevesinde sürdürmektedir. Çalışan, işinden yeteri kadar zevk almamakta; bunun yanında iş yaşamı stres, sıkıntı, doyumsuzluk ve mutsuzluk veren bir durum haline gelmektedir. (Işıkhan, 2011, s: 14) (Beşyaprak, 2012, s: 53)

3.7 Mesleki Tükenmişliğin Boyutları

Tükenmişlik bireyin duygusal tepkilerini doğrudan etkileyen bununla birlikte bireyde duygusal bağlamda düşüş meydana getirerek sonuçlanan bir kavramdır. İnsan ilişkileri sınırlandırdığı ve duygusal manada tükenmişlik yarattığından dolayı psikolojik bakımdan insanlardan uzaklaştırmaktadır. Süreçle birlikte bireyde davranışlarını kıyaslama ve bu kıyaslama sonucunda da önceden olumlu olan yanlarının artık aynı yönde olmadığına farkına varılır. Böylelikle davranışlarının, mesleğini gerçekleştirdiği kuruma ve topluma karşı katkı düzeyinin sınırlandırıldığı görüşüne hâkim olur. Mesleki tükenmişlik birbiri ile ilgili fakat kavramsal olarak farklı niteliklere sahip olan durumlar olarak kavramlaştırılmıştır. Maslach ve Jackson (1986) tükenmişliği duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşmeden oluşan, “üç bileşenli bir psikolojik sendrom” şeklinde açıklamışlardır (Polatçı, Ardiş, Türkan 2014,s:284). Buna göre tükenmişlik yaşayan bireyde öncelikle duygusal tükenme, daha sonra duyarsızlaşma ve son olarak da kişisel başarıda düşme görülmektedir. Öğretmenlik mesleğine sahip bireylerde; amaçlarının ve isteklerinin karşılanmaması nedeniyle stres ve gerginlik söz konusu olduğunda yukarıda ifade edilen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşüş gibi durumlar meydana gelir (Çatak, 2013,s: 50).

3.7.1 Duygusal Yorgunluk ve Tükenme Boyutu

Duygusal yorgunluk tükenmişliğin belirleyici ve önemli boyutudur. Bireylerde meydana gelen yorgunluk, düşük enerji ve duygusal çöküntü en belirgin semptomlarıdır. Bu bağlamda duygusal tükenmenin tükenmişliğin içsel bir boyutu olduğu söylenebilir. Duygusal tükenmişlik yaşayan bireylerin hizmet verdiği kişilere geçmişte olduğu kadar sorumlu ve verici davranmadığını görüşü hakimdir, gerginlik ve beraberinde engellenmişlik duygularıyla yüklü olan birey için yeniden işe gitme zorunluluğu büyük bir endişe kaynağı haline dönüşür. (Arı, Bal, 2008,s:133). Bu manada duygusal mesleki tükenmişlik kavramı öğretmenlik mesleği bakımından ele alındığında; öğretmenlerin yaptığı iş sebebiyle kendilerini yorgun ve duygusal yönden aşırı yıpranmış hissetmeleri bu süreçte karşımıza çıkmaktadır. Stresli ortamlarda çalışma ve yüklenen iş yükünün fazlalığı gibi nedenlerle zamanla duygusal bir yorgunluk hisseden öğretmenler zaman içinde sorumlu olduğu çevreye karşı mesafeli ve soğuk davranmaya başlar ve suçluluk duygusu da beraberinde gelişir. Bununla beraber iş motivasyonu düşer. Bu durumun getirdiği sonuç olarak da çalıştığı işin gereklerini yerine getiremez hale gelirler. (Çiper, 2006: 8).

Çalıştığı kurumda kendisinden istenilen hizmet dâhilinde hareket etmeyi amaçlayan öğretmenler için kişilerin tüm isteklerine cevap vermek için çaba sarf etmesi ve bu durumun üzerlerinde baskı oluşturması kişilerde yorgunluk, yıpranma ve belirgin hale gelen bir duygusal tükenmişlik durumu yaratır. Duygusal anlamda yorgun olan öğretmenlerin en sık ifade ettikleri; tükendikleri ilgilerinin en son noktasında oldukları ve fiziksel olarak yorgun hissettikleridir.

3.7.2 Duyarsızlaşma Boyutu

Hizmet vermek doğası gereği insanlarla bire bir iletişim kurma gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Bu noktada tükenmişliğin ikinci boyutu olan duyarsızlaşma devreye girmektedir. Tükenmişlik yaşayan bireyler, çevrelerindeki diğer insanlara karşı bakış açısını değiştirerek çevrelerinde bulunan bu insanları bir nesne gibi görmeye başlarlar. Böylece birey, hizmet verdiği insanların ihtiyaçlarına yeterli önemi vermeyen, onlara kaba ve saygısız davranış sergileyecek şekilde hizmetini devam ettirir (Ardıç, Polatçı,2008;75).

Tükenmişliğin bu boyutuna ulaşmış kişilerin hareketleri iş ortamlarında gözle görülür bir hal almaktadır. Duyarsızlaşma boyutunu yaşayan kişiler genellikle, hizmet ettiği kişilerle birlikte beraber çalıştığı iş arkadaşlarına karşı da isteksiz bir hal takınmaktadır. Kişilerin işleri gereği kendilerine olağan üstü hedefler koyarak sonrasında istediklerini elde edemeyip hayal kırıklığı yaşayarak enerjilerinin bittiğini hissetmeleri ve işi gereği insanlarla yoğun bir ilişki içinde olanlarda, duyarsızlaşma meydana getirmektedir (Cemaloğlu, Şahin, 2007, 467). Buradan hareketle duyarsızlaşma boyutu; mesleki tükenmişlik kavramının kişiler arasındaki boyutunu temsil eden ve hizmet verilen kişilere karşı yönelik olumsuz, esnek olmayan iş yapmaya karşı tepkisizleşmeyi belirtmektedir.

Duyarsızlaşma boyutundaki kişiler bazen aşırı tepkiler vermekte ve bu tepkileri davranışlarına da yansımaktadır. Bu süreci yaşayan kişilerin empati yapma özelliğini kaybetmiş olduğunu söylemek mümkündür (Budak ve Sürgevil, 2005: 96). Empati yapma özelliklerinden yoksun olmaları nedeniyle hizmet ettikleri kişilere yönelik tavırlarındaki olumsuzluklar onları; katı kurallara hapsedmekte ve hizmet verdikleri alana yönelik bakış açısı geliştirmekten alıkoyacak tutumlarsergiletmektedir.

3.7.3 Kişisel Başarı Boyutu

Tükenmişlik durumu aniden ortaya çıkan bir durum değil aksine yavaş yavaş ilerleyen bir süreç özelliği taşımaktadır. Mesleki tükenmişliğin bir başka boyutu kişisel başarı boyutu da bu süreç dâhilinde meydana gelmektedir. Kişisel başarı bireyin çalıştığı yerde kendini yeterli olarak görme yeteri kadar başarı gösterme, kendini o konuda yetkin görüp işin üstesinden gelecek kapasiteye sahip olduğunu düşünme durumudur. Bu noktada tükenmişlik durumu yaşayan bireyler ele alındığında kişisel başarıyı ifade eden tüm olguların aksi yönde geliştiği gözlemlenmektedir. Bireyler mesleki tükenmişliğin bu boyutunda kendisiyle ilgili suçlayıcı yaklaşımlar sergilemektedir. Öğretmenlik mesleği yapan bireyler ele alındığında tükenmişliğin bu boyutunda olan öğretmenlerin olumsuz duygulara hâkim olarak hareket etmesi onların diğer bireylerle kurdukları ilişkilerde başarı sağlayamaması ve yetersiz hissetmelerine neden olur. Azalan kişisel başarı (azalan kişisel yeterlik olarak da bilinir) iş hakkındaki yok olan yetenek algıları ifade eder. (Otacıoğlu, 2008: 105).

Nitekim öğretmenlik mesleğini gerçekleştiren bireylerin olumsuz bakış açıları iletişim becerilerinin yanı sıra hizmet yaptıkları kurumda duyarsızlık, asabiyet ve çatışmayı beraberinde getirmektedir

3.8 Öğretmen Tükenmişliği

Geçmişten günümüze kadar olan süreçte öğretmenlik gerek kavramsal gerekse mesleki olarak birden fazla anlam taşımaktadır. Toplumların sosyal, kültürel yapıları her ne kadar birbirinden farklı olursa olsun öğretmenlik kavramı her toplum için vazgeçilmez bir saygınlığına sahiptir. Öğretmenlik toplumların geleceği olan genç kuşakların eğitimlerinden başlayarak onları geliştirmeye yönelik olması ile de mesleki değere sahip olan bir kavram niteliği taşımaktadır. Sürekli öğrenmeye açıklık, özverili olmak, mesleki adanmışlık ve tüm bunların getirdiği mutlu meslek sahibi olma hissi stratejik açıdan önemli olan öğretmenlik mesleğinin değerli unsurlarıdır. Tüm bu unsurlar kişileri çalıştıkları alana ait kılmanın yanında yeterlilik ve mesleki doyumu da beraberinde getirecektir. Nitekim yaptığı meslekte yetersiz ve mutsuz hisseden birinin olumsuz durumlarla karşı karşıya kalması kaçınılmaz görülmektedir. Mesleki tükenmişlik sendromu olarak uzmanlarca ele alınan bu durum, kendi kendine yeterlilik sağlayabilmenin önemini vurgulamaktadır.

Tükenmişlik; duygusal zihinsel ve fiziksel yorgunluk durumlarını ifade eden ve zaman içerisinde sinsi gelişen bir süreçtir (Basım ve Şeşen, 2005,s:58). Bir örgütte var olan insan kaynağının etkin ve verimli çalışması üzerine etkisi bulunan ve örgüt içi performansı olumsuz etkileyen bir süreç olan tükenmişlik her örgüt için hayati öneme sahip bir olgu özelliği taşımaktadır.

Waller'ın 1950'lilerde toplumdaki baskıların, sınıflarda bulunan kalabalık öğrenci mevcudunun, yalnızlık ve dışlanmanın öğretmen motivasyonunu nasıl düşürdüğünü bulguladığı çalışması ile beliren öğretmenlerdeki mesleki tükenmişlik durumu, 1960'lı yıllara gelindiğinde eğitim eleştirmenleri ve araştırmacılar tarafından öğrencilerine karşı ilgisiz öğretmenleri ele alan çalışmalar yapmışlardır (Karahana, 2008, s: 31).

Barutçu ve Serinkan tükenme durumunu; kişisel kaynakların tükendiği, günlük olaylara karşı sürekli hissedilen umutsuzluk durumu ve olumsuz düşüncenin yer

aldığı, yaşam enerjisinin tükenmiş şekli olarak tanımlamışlardır (Ertürk, Keçelioğlu 2012, s:42). Mesleki tükenmişlik öğretmenlik mesleğinde sosyal bakımdan mesleki çöküş olarak da adlandırılmaktadır. Örgüt içinde asgari oranda yer alma durumudur. Sosyal olarak öğretmenlik insanlarla birebir etkileşim içerisinde olan bir meslek özelliği taşımasından dolayı mesleki tükenmişlik sendromunun potansiyel adayıdır.

Genel olarak tükenmişliğin bireye ve örgüt ortamına yansıyan; işi savsaklama, aksatma, çalışılan ortamda işin fazlalılığını ve ağırlığını bilerek ortamdaki uzaklaşma eğilimi, çalma ve hırsızlık eğilimi, hastalıktan kaynaklanan nedenlerle işe gelmemelerde ve geç gelmelerde artış gibi olumsuz sonuçları olmaktadır (Akten 2007,s: 33).

Öğretmenlik mesleğine mensup kişilerin böyle bir durum sergilemesi eğitim ve öğretim anlamında önemli sorunlar ortaya çıkarır. Bu durum öğretmenleri tecrübeli ama yetersiz ya da yeni ama yoksun konumuna getirebilir.

3.9 Öğretmen Tükenmişliğinin Nedenleri

Öğretmenler eğitim öğretim yaşamının temel taşlarıdır. Eğitimde kalitenin belirlenmesinde en önemli rolü üstlenmektedirler. Öğretmenin kendi kalitesinin artması eğitime doğrudan olumlu etki gösterecek bir etmendir. Bu noktada okuldaki yönetimin ve özellikle yönetimin başı sayılan müdürlerin tutumları bu hususu şekillendirecektir. Öğretmenlere karşı adaletli bir tavır sergilenmesi, öğretmenlerin okulun işleyişi gibi önemli kararlarda fikirlerinin alınması değer arz etmektedir.

Tükenmişlik kavramı öğretmenlerin hedefledikleri çalışmalara engel olabilecek durumlar olarak ifade edilebilir. Bireysel olan etkenlerin yanında toplumsal olarak meydana gelen toplumun öğretmenden beklentileri ve istekleri ile bu beklenti ve isteklerin uyumu çerçevesinde meydana gelebilecek olumsuzluklar da tükenmişliğe sebep olabilmektedir.

Geçmişten günümüze iletişimin güçlü olmasının gerekli olduğu meslek dallarının karşılaştığı tükenmişlik; rollerin belirsizliği, rollerin çatışması ve yüklenen aşırı sorumluluk kavramları ile şekillenmektedir (Yılmaz, Yazıcı, 2014, s:139). Bir grup içerisinde kendine biçilen rollün belirsizliği evrensel

boyuttaki mesleki rol ile çatışma yaratacak, bu durum da öğretmenlik mesleğini seçmiş olan kişiler için aşırı sorumluluk gerekliliği sağlayarak tükenmişliği meydana getiren süreci oluşturacaktır.

Öğretmenlerin yaptıkları meslekten dolayı memnuniyet duygusu benimsemeleri ve iş doyumunu sağlamaları önem teşkil etmektedir. Toplumsal bir görev üstlenmekte olan kurum öğretmenlerinin kişisel memnuniyet ve iş doyumlarını olumlu veya olumsuz yönde etkileyen birden çok unsur bulunmaktadır (Topçu, 2009,s: 17).

Çalışanların işten duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk durumunu ifade eden iş doyum kavramı, bir anlamda da işle ilgili koşullara yönelik geliştirilen pozitif tutumu açıklamaktadır. Bu noktada, yüksek iş doyumunu kişinin işini, iş arkadaşlarını, iş ortamını sevmesi diğer bir ifade ile işe ilişkin pozitif bir tutum geliştirmesi ile ilişkilidir. Diğer yandan, kişinin işle ilgili durum ve koşullara karşı negatif bir tutum geliştirmesi ise, iş doyumsuzluğunu ortaya çıkarmaktadır (Eğimli, 2009,s:37). Öğretmenler çalışma hayatları süresince olumlu veya olumsuz pek çok durumla karşı karşıya kalır ve değişimin kaçınılmaz olduğu günümüz dünyasında değişen şartlara kendini adapte etmeye çalışırlar. Başka bir ifade ile uğraştığı işle ilgili deneyim kazanır böylece tecrübesini artırır ve işine karşı zamanla bir tutum geliştirirler. Bu anlamda iş doyum kavramı, işe yönelmeyi sağlayan olumlu bir etkidir ve bu tutumların bir ürünüdür.

3.10 Öğretmen Tükenmişliğinin Önlenmesi

Tükenmişlik, kişisel kaynakların sonuna doğru gelindiği, normal olan gündelik olaylar karşısında sürekli olarak bir ümitsizlik ve olumsuzluk duygularının yaşandığı, enerjinin tükenişi ile ne yapılırsa yapılsın, ne kadar uğraşılırsa uğraşılırsın bir değişiklik olmayacağı algısının neden olduğu bir teslimiyet durumudur (Yılmaz, Yazıcı, 2014,s:137).

Kyriacou, öğretmensel mücadele ile ilgili olarak 2 ana grup teknikten bahsetmektedir. Bunlardan ilki doğrudan eylem teknikleri ikincisi ise hafifletici tekniklerdir. Doğrudan eylem tekniklerinin içeriğinde öğretmenlerin stres kaynaklarını yok etmek için yapılabilecek eylemleri içerir. Bu ilk olarak stres kaynağının ne olduğunu bulmayı kapsar. Bu teknikler basitçe kişinin kendini

daha etkili yönetmesi ve organize etmesini kapsar. Stres yaratan durumların kaynağını tespit etmeyi ve böylece stresi azaltmayı hedeflemektedir.

Stres olgusunun öğretmenlik mesleği üzerindeki etkisini azaltmak ortaya konulacak somut ve gerçekçi hedefler ile gerçekleştirilebilir. Öğretmen ve öğrenci arasındaki resmi veya gayri resmi alanların var olması bu noktada önem arz etmektedir. Tüm bunlarla birlikte öğretmenlik mesleğine başlamadan önce ya da öğretmenliğin ilk yılında bireyin tükenmişlik olgusu hakkında bilinç düzeyini artırmak, bireye bu olgunun nedenleri, etkileri ve nasıl mücadele edilebileceği gibi konularda fikir sağlaması bakımından önemlidir (Avcı, Seferoğlu 2011,s:18). Bireyin çalışma ortamında bulunan meslektaşlarının stres ile başa çıkma deneyimleri hakkında bilgilendirilmesi kişiye yalnız olmadığı hissi vermektedir. Stresin ileri evresi haline gelen tükenmişlik kavramı bu noktada önlenebilir hal alabilmektedir.

Farber (2000) tükenmişliği tedavi etmenin en etkin yolu olarak okulun doğasını ve işleyişini değiştirmekten geçtiği üzerine durmuştur (Oruç, 2007,s:32). Çalışma ortamı olarak okullar öğrenciler için olduğu kadar öğretmenlik mesleğine kucak açan alanlar olarak bu mesleğe de aynı sıcak ortamda çalışma fırsatı tanınmalıdır. Nitekim tükenmişliği önlemek ya da mevcut tükenmişliği iyileştirmekte oluşturulan bu sıcak eğitim öğretim ortamının etkin ve çözüme katkısı bulunan bir rolü olacaktır.

Okul müdürlerinin etkili iletişime sahip, otoriter davranıştan kaçınan, kendilerini konumlarından dolayı üstün görmeyen, paylaşımcı olan, empati sahibi ve kendi alanlarında tecrübeli olması öğretmenlere yaptıkları meslekleri icra ederken destekleyici ve motive edici olacaktır.

Bu bağlamda öğretmen tükenmişliğini önlemede okul müdürlerine önerilebilecek bazı stratejiler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Tümekaya, 1996,s: 37-39):

- Eğitim ile ilgili çalışmalarında öğretmenleri desteklemek ve yeterli kaynakları temin etmek,
- Yeterli yer ve zaman sağlayarak öğretmenler arasındaki desteğin gelişimine katkıda bulunmak,

- Öğretmenlerin gelişim etkinliklerini mesleki kimlik ve başarı hissini güçlendirecek şekilde teşvik etmek,
- Plan ya da müfredat gelişimi gibi sınıf ve öğrencileri doğrudan etkileyecek konularda öğretmenlere danışmak,
- Rol belirsizliğini ve çatışmasını önlemek için açık iş tanımları ve beklentileri sağlamak,
- Çatışan beklentiler ve belirsizliği azaltmak amacıyla öz değerlendirme ve amaç belirlemede söz sahibi olmalarını sağlayarak öğretmenleri ölçme ve değerlendirme sürecine dâhil etmek,
- Eski ve uzman olan öğretmenlerin, mesleğe yeni başlayan mezunlarla ilişkilerini geliştirmek için teşvik edici görev üstlenmek, böylece olağandışı beklentiler, sınıf yaşamının gerçekliği ve teknik sorunlar ile ilgili paylaşımını sağlamak.

Bu maddeler ışığında adalet duygusunu fiilen yaşatmak ve ayrımcılık yapmamak, okula verilen imkânlar doğrultusunda öğretmenlerin kişisel gelişimine destek olmak amacı ile seminer ve sempozyumlara katılmaları konusunda teşvik etmek, öğretmenin gösterdiği başarıyı tebrik etmek de gerekli olan stratejiler olarak belirtilebilir.

3.11 Tükenmişliğin Bireysel Sonuçları

Bireyin yaşadığı yoğun tükenmişlik hissi hem bireysel hem de örgütsel olmak üzere birçok problemi beraberinde getirmektedir. Yaşanan durum sonucunda ise bireyde birtakım fiziksel, psikolojik ve davranışsal bozukluklara neden olmaktadır. Dolayısıyla, bireyin evlilik yaşantısına, uyku problemlerine ve hatta bazen madde kullanmasına kadar sıkıntılı süreçlerden geçmesine sebep olmaktadır. Örgütsel bakımdan da işten soğumaya veya ayrılmalara, üretkenliğine, gerekli görevlerin yerine getirilememesine, sık hastalanmalara ve kişinin yaratıcılığının kısıtlanmasına kadar kişinin yaşamında kendini göstermektedir (Dolunay ve Piyal, 2005,s :37).

Tükenme durumu yaşayan bireyler genel olarak yorgun, umutsuz, sıkıntılı, huzursuz, engellenmiş ve yalnız hissederler. Bu gibi kişilerde ani öfke

patlamaları, alınganlık, güven problemi ve aşırı hassasiyet de görülebilmektedir. Çalışma arkadaşlarına da yansıyabilen bu durum ilişkilerde ciddi sıkıntılara da sebep olabilmektedir. Bu gibi hallerde kişilerde depresyona meyil daha fazla olabileceği gibi daha ileri aşamalarının tehlikeli sonuçlar doğuracağı da göz ardı edilmemelidir (Aydın, 2007,s: 29).

Literatürde öğretmenliğin en fazla strese maruz kalan meslek gruplarından biri olduğu öne sürülmektedir. Meslek itibariyle stresten dolayı tükenmişlik ve beraberinde gelen birtakım sıkıntılar mesleğin nitelikli icra edilmesine ve doğasına zarar getirmektedir. Bu yansımalar öğretmenlerin düşünce ve duyu dünyasını aynı zamanda da fiziki aktivitelerini etkisi altına alan karakterize gözlemlerden oluşmaktadır. İşte yaşanan stres yükü işten doyum sağlayamamaya ve sonucunda ayrılma niyetine kadar uzanabilmektedir. Mesleğin getirdiği stres ise psikolojik bağlamda, anksiyeteye ve depresyonla, fiziki olarak tansiyon problemleriyle, baş ağrılarıyla ve davranış düzleminde ise zararlı madde tüketimiyle, uykusuzlukla anlamlı düzeyde ilişkili olduğu gözlemlenmiştir (Tuğrul ve Çelik, 2002,s:3).

Tüm bu yaşanan etkiler bireyde kendini savunma amacıyla birtakım duyuşsal tepkilerin gelişmesine ve nihayetinde de bireyde ruhsal düzeyde bozulma eğilime sebebiyet vermektedir. Bahsedilen etkilerin yaşanması durumunda kişinin benliğinde oluşan güven kaybı, değersizlik hissi kendine olan saygısının yitimine sebep olmaktadır. Bu gibi duygulara maruz kalan bireylerde ciddi biçimde iletişim tarzının ve performansının zayıflaması söz konusu olmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2009,s: 22).

Aynı zamanda bireyde yaşanması muhtemel içsel bir mücadelenin varlığı işlerin aksamasına, ertelenmesine ve sonuçlandırılmamasına sebep olmaktadır. Bireyin kararlarına yansıyan tutarsızlık ise alınması gereken randımanı olumsuz yönde etkilemektedir. Birikmiş ve ertelenmiş işler yığını arasında kaybolan bireylerde yoğun baskı altında hissedilmesi kaçınılmaz olmaktadır. Bu sebeple de bireyin yeterlilik duygusu gelişim göstermemektedir (Tuğrul ve Çelik, 2002,s: 35).

Bu bağlamda görülmektedir ki, bireylerin yaşadığı fizyolojik ve psikolojik değişimlerin sonuçları her anlamda bireyin kişisel başarısına, enerjisine,

tutumlarına ve ilişkilerinde ve yaşantısında çoğu zaman içinden çıkılması güç durumlara zemin oluşturmaktadır.

3.12 Tükenmişliğin İş Hayatı ile İlgili Sonuçları

Bireyi günlük yaşantısında pek çok açıdan etkileyen tükenmişlik günümüzde hala önemini yitirmeyen kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sebeptendir ki; çalışma yaşamında da etkileri sıklıkla gündeme gelmektedir. Kişiyi en fazla performans bakımından etkileyebildiği için de olumsuz etkilerinin sonuçları ağır olabilmektedir. Performanstaki düşüş sebebiyle de yapılan işin niteliği ve kalitesi bakımından etkilerini hissettirebilmektedir (Izgar, 2003,s:2).

Tükenmişlik kavramı birçok meslek grubunda görülebileceği gibi, iş doyumsuzluğundan ve yorgunluktan farklı olmakla beraber en fazla, insan ilişkilerinin yoğun yaşandığı hizmet sektöründe çalışanları, doktorları, polisleri, hemşireleri, öğretmenleri vb. gibi meslekleri icra eden bireylerde daha çok görüldüğü belirtilmektedir (Avşaroğlu vd., 2005,s:115-129).

Tükenmişlikle birlikte ortaya çıkabilen bir başka problem de dikkat dağınıklığının görülmesidir. Dolayısıyla bu durum yapılan işe de kalitesine de ciddi şekilde yansiyabilmektedir. Aynı zamanda bireyin çevresinde bulunanları da etkileyen bir durumdur. Tükenme ve kaygı hissi yaşayan bireyler çalıştıkları örgütte diğer çalışanların huzuruna da olumsuz etki etmektedir. (Sürgevil, 2006,s: 91-92).

Tükenmişliğin etkisinde kalan bireylerin sergiledikleri daha umarsız tutum ve tavırları dolayısıyla, hizmeti alan kişilerin, alınan hizmetin kalitesinden hoşnutsuzluk yaşamasına sebebiyet vermektedir. Aynı zamanda böylesi durumların, çalıştıkları kuruma ve kurum itibarına da negatif etkilerini hissettirmesi kaçınılmaz olmaktadır. (Izgar, 2003, s:2).

3.13 Tükenmişliğin Aile Hayatı ile İlgili Sonuçları

Bireyi gerek iş yaşamında gerekse de aile mahremiyetinin ortamında ele geçiren ve etkisi altına alan tükenme hissi bir kısır döngü olarak varlığını göstermektedir. Bu çıkmaza giren kişinin yaşadığı sorunlar kişiyi bitkin ve isteksiz hale getirmektedir. Etrafına ilgisi azalan birey sorunun kaynağını ele

almak yerine evde de şikâyetlerini sürdürerek geçirmektedir. Kafasından atamadığı meşguliyetler sebebiyle de çözüme yönelik davranışlar mümkün olamamaktadır. Aileyle geçirilmesi gereken nitelikli vakit geçirilememekte, aile bireyleri ihmal edilmektedir (Sürgevil, 2006,s: 93). Ayrıca iletişim teknolojilerinin alternatifleri dolayısıyla işlerin evdeki dinlenme zamanlarından götürmesi durumu oldukça yaygınlaşmıştır. Ailece geçirilmesi gereken zamanların ev hayatını işgal etmesi hem bireyin tükenmişliğine hem de aile içi huzursuzluklara varan ciddi problemler doğurmaktadır. (Demirbaş, 2006,s:31).Genellikle çalışma yaşamında haksızlıkla karşı karşıya kalan bireyler iş yerinde yöneticisine veya iş arkadaşlarına duygularını tam olarak ifade edemediğinden dolayı acısını çoğu zaman eş veya diğer aile fertlerinden çıkarma yoluna gitmektedirler. Mesleki ve aile rollerinde bocalayan ve doyurucu bir denge sağlayamayan kişilerde tükenmişliğin görülme düzeyine ise daha sık rastlanmaktadır (Özler: 2012, s: 302).

Tüm bunlardan hareketle, tükenmişliğin iş yaşantısında baş gösterdiği ancak etkilerinin kişinin tüm yaşam süreçlerinde kendini gösterdiği söylenebilir. Aynı zamanda aile düzeninde farklı rolleri olan kadın çalışanlarda göz önüne alındığı takdirde, kısıtlı zaman çerçevesinde yerine getirmeye çalıştığı sorumluluklar ve çoğu zaman yetersizlik hissi ailede huzursuzluklara sebep olmaktadır. Dolayısıyla bu unsurların hassasiyetle irdelenmesi ve sorunun kaynağına odaklanarak çözüme yönelik yöntemlerin hayata geçirilmesi, huzurlu bir yaşamın varlığının söz konusu olabilmesi önem teşkil etmektedir.

3.14 Tükenmişliği Önleme Ve Başa Çıkma Yolları

Tükenmişlik olgusu ve bu olguyu ortadan kaldırma gerekliliği düşünüldüğünde bu durumla başa çıkabilmek adına hem bireysel hem de örgütsel mücadele önem arz etmektedir. Her ne kadar tükenmişlik durumu bireysel bir düzlemde görülse de önlenemediği takdirde örgütsel düzeyde var oluş gösterecektir. Bu noktada tükenmişliğin bireysel ve örgütsel yapılar nezdinde ele alınması çözüm üretmek adına faydalı olacaktır.

3.14.1 Bireysel Düzeyde Yapılması Gerekenler

Bireysel düzeyde meydana gelen tükenmişlik durumuyla başa çıkabilmek için gerekli en önemli unsur bu olgu hakkında bilgi sahibi olmak ve farkındalık yaratmaktır. Nitekim kendini iyi tanıyan ve herhangi bir konuda ihtiyaçlarını iyi bilen bireyler bireysel olarak daha gerçekçi kararlar almaktadır. Örgütlerde ortaya çıkabilecek olan tükenmişliği yalnızca örgütsel olarak ele alıp önlemler üreterek gidermek mümkün olmayabilir. Bu noktada bireylerin kendileri ile ilgili değiştirmesi ya da geliştirmesi gereken yönler belirlenmelidir.

Bireysel olarak yapılması gerekenlerden bazıları (Ardıç, Polatçı, 2008, s:77);

- ‘‘Tükenmişlik hakkında yeterli bilgi sahibi olmak,
- Kendini iyi tanıyan ve ihtiyaçlarını belirleyen bireyler olmak,
- Gerçekçi beklenti ve hedefler geliştirmek için çabalayan bireyler olmak,
- Kişisel gelişim ile ilgili gruplarına katılmak,
- Nefes alma ve gevşeme teknikleri ile ilgili olmak, rahatlamak için müzik dinlemek, spor yapmak,
- Hobi edinmek,
- Kişinin hem birey hem de insan olarak sınırlılıklarını bilmesi ve bu durumu kabullenmesi,
- İşe başlamadan önce işin zorlukları ve riskleri ile ilgili bilgi edinmek,
- Zaman yönetimi konusunda bilgi sahibi olmak,
- İşte ve özel hayattaki monotonluğu azaltmak,
- Huzurlu bir yaşam tarzı belirlemek,
- İşe ara vermek veya iş değişikliği yapmak
- Kendisini stresle başa çıkma konusunda geliştirmek.’’

3.14.2 Örgüt Düzeyinde Yapılması Gerekenler

Örgüt içi yapı bünyesinde meydana gelen tükenmişlik durumu örgütün her kademesi için hayati öneme sahiptir. Nitekim hizmet kalitesinin olumlu ya da

olumsuz seyretmesi örgüt düzeyinde tükenmişlik ile başa çıkabilme yeteneğine bağlıdır.

Örgütsel düzeydeki bir tükenmişlik; özellikle müşteri ilişkilerinde olumsuzluklar yaşama ve dolayısıyla hizmet verilen alana yönelik kalitenin düşmesi, çalışılan örgütte bağlılığın düşmesi ve buna bağlı çalışma performansında meydana gelen düşüşler gibi çok yönlü meydana gelebilmektedir.

Tükenmişlikle başa çıkmada örgütte uygulanabilecek yollar; hizmet içi eğitim programı oluşturmak, yükselme olanakları sağlamak, örgüt ortamında değişiklikler yapmak, örgüt geliştirme programları, yetki devrinin yaygınlaştırılması, çatışma yönetimi, çalışanları makul hedeflere yönlendirmek, kurum-çevre ilişkileri çerçevesinde özetlenebilir (Karahan, 2008, s:31-33)

Bu bağlamda örgütsel olarak ele alınması gereken tükenmişliğe karşı önlemler şunlardır (Arı, Bal 2008,s:142);

- “Örgüt bünyesinde çalışanların yapacakları görev ile ilgili tanımlarının açık ve net bir ifade ile açıklanması, hoşgörü çerçevesinde, esnek ve katılımcı bir yönetim anlayışının uygulanır olması,
- Örgüte katılanların işe yönelik yetersizliğini gidermek amacıyla doğru eğitim programlarının uygulanması ve işe kabullerde kişi ile iş uyumuna dikkat edilmesi,
- Görevler verilirken periyodik olarak değişimler yapılması,
- İş yoğunluğu konusunda doğru yöntemler kullanılarak bu yoğunluğu azaltıcı önlemlerin alınması,
- Oryantasyona önem verilmesi,
- Adil bir sistem ile verilen görev veya örgüt içi ödüllendirmelerin hakkaniyetle gerçekleştirilmesi,
- Sorunları çözmeye kalıcı olan mekanizmaların oluşturulması ve sorunlar ortaya çıktığında kronikleşmeden çözüm yolu için çaba göstermeye çalışılması

Örgüt içinde kişisel gelişime imkân sağlayan bir ortam yaratılması, örgütlerin uygulayabileceği bazı çözüm yolları arasında sayılabilir.





4 MESLEK LİSELERİNDE ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİKLERİ VE MESLEKİ DOYUM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Bu başlık altında araştırmanın genel değerlendirilmesi, amacı, yöntemi, araştırmanın kapsam ve sınırları, kullanılan ölçekler ve araştırmada kullanılan istatistikî tekniklere yer verilmiştir.

4.1 Yöntem

4.1.1 Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada kapsamında görev yeri okullar olan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik durumları ve mesleki doyum düzeyleri arasında bulunan ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Belirlenen amaç çerçevesinde aşağıdaki araştırma sorularına yanıt aranmıştır.

1. Öğretmenlerde mesleki doyum düzeyi; yaşla, cinsiyetle, öğrenim durumuyla, alanlarıyla ve öğretmenlikte geçirilen hizmet süresiyle istatistiksel bakımdan anlamlı farklılıklar göstermektedir.
2. Öğretmenlerdeki tükenmişlik düzeyi; yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, alanları ve öğretmenlikteki hizmet süresi bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermektedir.
3. Öğretmenlerde tükenmişlik düzeyi ve mesleki doyum düzeyi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

4.1.2 Araştırma Yöntemi

Çalışmanın bu bölümde; araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizi açıklanmıştır.

4.1.2.1 Araştırmanın Modeli

Öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ve mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesinin amaçlandığı bu araştırma ilişkisel tarama

modelindedir. İlişkisel tarama modelleri iki ya da daha fazla değişken arasındaki birlikte değişimin varlığını ya da derecesini belirlemeye amaçlayan araştırma yaklaşımıdır (Karasar, 2009: 817).

4.1.2.2 Araştırmanın Çalışma Grubu

Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler, araştırmacı tarafından katılımcıların bazı demografik bilgilerine ilişkin soruların yer aldığı kişisel bilgi formu, Mesleki Doyum Ölçeği (MDÖ) ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) aracılığıyla toplanmıştır. Veri toplama araçlarına ilişkin açıklamalar aşağıda sunulmuştur.

4.1.2.3 Kişisel bilgi formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan ve katılımcıların yaşlarına, cinsiyetlerine, öğrenim durumlarına, alanlarına, okuldaki görevlerine ve öğretmenlikteki hizmet süresine yönelik 6 sorudan oluşan formdur. Ek 1’de verilmiştir.

4.1.2.4 Mesleki Doyum Ölçeği

Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (2005) tarafından geliştirilen Mesleki Doyum ölçeği (MDÖ) kullanılmıştır. Geliştirilen ölçekte herhangi bir işe sahip bireylerde o mesleği icra etmenin kişiyi ne ölçüde mutlu ettiğinin belirlenmesi amaçlanmıştır (Akt: Kuzgun ve Bacanlı, 2005). 20 maddeden oluşan ölçek beşli Likert tipindedir. Ölçekteki altı madde (4, 9, 10, 11, 14, 19) ters kodlanmıştır. Ölçekten alınabilecek minimum puan 20, maksimum puan 100 olup, bu araştırmada minimum 43 ve maksimum 100 puan alınmıştır. Ek’te verilmiştir. Ölçekten elde edilen güvenirlik katsayısı Cronbachalpha, 89 olarak bulunmuştur. Ölçekten elde edilen puanlar güvenilir düzeydedir.

4.1.2.5 Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ölçek 22 maddeden oluşmaktadır. Ölçek tükenmişliği Duygusal Tükenme (DT-EmotionalExhaustion), Duyarsızlaşma (D-Depersonalization) ve Kişisel Başarı (KB-PersonalAccomplishment) olmak üzere üç alt boyutta değerlendirmektedir. Duygusal tükenme alt boyutunda sekiz madde (1, 2, 3, 6, 8, 13, 16, 20), duyarsızlaşma alt boyutunda altı madde (5, 10, 11, 15, 21, 22) ve kişisel başarı boyutunda sekiz madde (4, 7, 8, 9, 12, 14, 17, 18, 19) olmak üzere

beşli Likert tipindedir. Ölçekte DT ve D alt boyutlarında yer alan maddeler için 1: hiçbir zaman, 2: yılda birkaç kez 3: ayda birkaç kez, 4: haftada birkaç kez ve 5: her gün olacak şekilde puanlanmaktadır. KB alt boyutunda yer alan maddeler ters kodlanmaktadır. MTÖ Ek 3'te verilmiştir.

Aynı zamanda ölçeğin tamamına dair güvenilirlik katsayısı Cronbachalpha ,75 bulunmuştur. Ölçekten toplam puan üzerinden elde edilen güvenilirlik katsayısının yüksek olduğu kabul edilebilir. Alt boyutlara bakıldığında DT alt boyutu için elde edilen Cronbachalpha güvenilirlik katsayısı 0.528, D alt boyutu elde edilen Cronbachalpha güvenilirlik katsayısı 0.571, KB alt boyutu elde edilen Cronbachalpha güvenilirlik katsayısı ise 0.576 olarak elde edilmiştir. Alt boyutlardan elde edilen güvenilirlik katsayılarının daha düşük olmasının madde sayısının az olmasıyla ilgili olduğu söylenebilir. Ancak genele bakıldığında alt boyutlardan elde edilen güvenilirlik katsayıları kabul edilebilir seviyede olduğunu söylemek mümkündür.

4.1.2.6 Verilerin Toplanması

Bu araştırmada veriler araştırmacı tarafından katılımcılara birebir ulaşılarak uygulanmış olup 2017 yılı Mayıs ayında ve tek seferde elde edilmiştir. Araştırmaya katılım sağlayan kişilere araştırmanın amacı, önemi belirtilerek gönüllülük esasi çerçevesinde veriler elde edilmiştir.

4.2 Araştırmanın Bulguları ve Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktarıldıktan sonra SPSS.23 (Statistical Package For Social Sciences, SPSS) paket program aracılığı ile analiz edilmiş ve bulunan sonuçlar incelenmiştir. Analizlerin yorumlanması işleminde $p=0,05$ anlamlılık düzeyinde istatistiksel farklar aranmıştır. Yapılan çalışmada tükenmişlik ve mesleki doyum bağımlı değişkenler olarak analiz edilmiştir.

Yapılan çalışmada katılımcıların sayısı, yüzde dağılımı ve bağımlı değişkenlerin ortalama, standart sapma değerleri için betimleyici istatistikler, bağımlı değişkenler arası ilişkinin belirlenmesi için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi, demografik değişkenlere göre katılımcıların tükenmişlik ve mesleki doyum ortalamaları arasındaki farklılığın incelenmesi için bağımsız

örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi (Analysis of Variance-ANOVA) ve son olarak Mesleki Doyum Ölçeği yordayıcılarını bulmak için çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır.

4.2.1.1 Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

Çizelge 4.1: Demografik Değişkenlerin Dağılımı

Değişkenler		n	%
Cinsiyet	Kadın	111	63,4
	Erkek	64	36,6
Toplam		175	100,0
Yaş	20-34 yaş	56	32,0
	35-44 yaş	68	38,9
	45 yaş ve üzeri	51	29,1
Toplam		175	100,0
Öğrenim durumu	Lisans	118	67,4
	Lisansüstü	57	32,6
Toplam		175	100,0
Alan	Meslek öğretmeni	66	37,7
	Kültür öğretmeni	109	62,3
Toplam		175	100,0
Görev	Öğretmen	149	85,1
	Yönetici	26	14,9
Toplam		175	100,0
Hizmet süresi	1-3 yıl	17	9,7
	4-10 yıl	55	31,4
	11-20 yıl	86	49,1
	20 yıl ve üzeri	17	9,7
Toplam		175	100,0

Yapılan çalışmaya 111 kadın (%63,4) ve 64 erkek (%36,6) olmak üzere toplam 175 kişi katılmıştır. Katılımcılar içinde 20-34 yaş aralığında 56 kişi (%32,0), 35-44 yaş aralığında 68 kişi (%38,9) ve 45 yaş ve üzeri 51 kişi (%29,1)

bulunmaktadır. 175 kişiden 118'i (%67,4) lisans öğrenimini ve 57 kişi (%32,6) lisansüstü öğrenim seviyesindedir.

Meslek öğretmeni olan 66 kişi (%37,7) ve kültür öğretmeni olan 109 kişi (%62,3) bulunmaktadır. Görev değişikliği için 149 kişi (%85,1) öğretmen ve 26 kişi (%14,9) yöneticidir. Katılımcıların hizmet süresi için 17 kişi (%9,7) 1-3 yıl, 55 kişi (%31,4) 4-10 yıl, 86 kişi (%49,1) 11-20 yıl ve 17 kişi (%9,7) 20 yıl ve üzeri mesleklerinde çalışmaktadır.

Çizelge 4.2: Araştırmanın Bağımlı Değişkenleri için Betimleyici İstatistiksel Tablo

Değişkenler	n	Min.	Max.	\bar{x}	ss
Maslach Tükenmişlik Ölçeği toplam puanı	175	30	73	51,13	10,07
Duygusal tükenme toplam puanı	175	8	35	19,32	6,27
Duyarsızlaşma toplam puanı	175	6	27	12,79	3,78
Kişisel başarı eksikliği toplam puanı	175	13	36	21,51	4,90
Mesleki Doyum Ölçeği Toplam puanı	175	43	100	72,45	12,23

175 kişinin katıldığı çalışmada Maslach Tükenmişlik Ölçeği toplam puanı 30-73 puan aralığında ($\bar{x}=51,13\pm 10,07$ puan) bulunmuştur. Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt boyutlarından duygusal tükenme toplam puanı 8-35 puan aralığında ($\bar{x}=19,32\pm 6,27$ puan), duyarsızlaşma toplam puanı 6-27 puan aralığında ($\bar{x}=12,79\pm 3,78$ puan) ve kişisel başarı eksikliği toplam puanı 13-36 puan aralığında ($\bar{x}=21,51\pm 4,90$ puan) bulunmuştur. Son olarak Mesleki Doyum Ölçeği toplam puanı 43-100 puan aralığında ($\bar{x}=72,45\pm 12,23$ puan) bulunmuştur.

Çizelge 4.3: Maslach Tükenmişlik Ölçeği İçin Puan Aralıkları

	Hafif	Orta	Yüksek
Duygusal tükenme	8-17	18-27	28 ve üzeri
Duyarsızlaşma	6-13	14-21	22 ve üzeri
Kişisel başarı eksikliği	7-21	22-30	31 ve üzeri

Araştırmada kullanılan Maslach Tükenmişlik Ölçeği için kesme puanı olmadığından bu araştırma için en yüksek puandan en düşük puan çıkarılarak 3'e bölünmüş ve puan aralıkları bulunmuştur.

Çizelge 4.4: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Değerleri

	Cronbach Alpha	Guttman Split-Half
Maslach Tükenmişlik Ölçeği	0,759	0,776
Mesleki Doyum Ölçeği	0,891	0,825

Yapılan güvenirlik ve geçerlilik analizleri sonucunda Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Mesleki Doyum Ölçeği için beklenen düzeyde Cronbach Alpha geçerlik ve Guttman Split-Half güvenirlik katsayısı bulunmuştur.

Çizelge 4.5: Bağımlı Değişkenler Arası Korelasyon Analizi

Toplam puanlar		Maslach Tükenmişlik Ölçeği	Duygusal tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel başarı eksikliği
Mesleki Doyum Ölçeği	r	-0,629**	-0,652**	-0,433**	-0,263**
	p	0,000	0,000	0,000	0,000
	n	175	175	175	175

*p<0,001

Yapılan korelasyon analizi sonucunda Mesleki Doyum Ölçeği ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği arasında $r = -0,629$ değerinde yüksek şiddette, anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuca göre katılımcıların mesleki doyum puanları arttıkça tükenmişlik puanları azalacak ya da mesleki doyum puanları azaldıkça tükenmişlik puanları artacaktır.

Mesleki Doyum Ölçeği ile duygusal tükenme alt boyutu arasında $r = -0,652$ değerinde yüksek şiddette, anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuca göre katılımcıların mesleki doyum puanları arttıkça duygusal tükenme puanları azalacak ya da mesleki doyum puanları azaldıkça duygusal tükenme puanları artacaktır.

Mesleki Doyum Ölçeği ile duyarsızlaşma alt boyut arasında $r = -0,433$ değerinde orta şiddette, anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuca göre katılımcıların mesleki doyum puanları arttıkça duyarsızlaşma puanları azalacak ya da mesleki doyum puanları azaldıkça duyarsızlaşma puanları artacaktır.

Mesleki Doyum Ölçeği ile kişisel başarı eksikliği alt boyut arasında $r = -0,263$ değerinde orta şiddette, anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuca göre katılımcıların mesleki doyum puanları arttıkça kişisel başarı eksikliği puanları azalacak ya da mesleki doyum puanları azaldıkça kişisel başarı eksikliği puanları artacaktır.

Çizelge 4.6: Kadın ve Erkeklerin Tükenmişlik Ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Bağımsız Örneklem t Testi ile İncelenmesi

Toplam puan	Cinsiyet	n	\bar{x}	ss	t	p
Duygusal tükenme	Kadın	111	19,28	6,11	-0,113	0,910
	Erkek	64	19,39	6,59		
Duyarsızlaşma	Kadın	111	12,37	3,77	-1,949	0,053
	Erkek	64	13,52	3,71		
Kişisel başarı eksikliği	Kadın	111	21,73	4,88	0,765	0,445
	Erkek	64	21,14	4,95		
Mesleki doyum	Kadın	111	71,74	12,51	-1,007	0,315

	Erkek	64	73,67	11,73		
--	-------	----	-------	-------	--	--

Kadın ve erkeklerin tükenmişlik ve mesleki doyum toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Çizelge 4.7: Öğrenim Durumuna Göre Tükenmişlik Ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Bağımsız Örneklem t Testi ile İncelenmesi

Toplam puan	Öğrenim	n	\bar{x}	ss	t	p
Duygusal tükenme	Lisans	118	19,87	6,20	1,686	0,094
	Lisansüstü	57	18,18	6,33		
Duyarsızlaşma	Lisans	118	13,12	3,99	1,672	0,096
	Lisansüstü	57	12,11	3,22		
Kişisel başarı eksikliği	Lisans	118	22,23	4,97	2,832	0,005
	Lisansüstü	57	20,04	4,43		
Mesleki doyum	Lisans	118	71,71	11,84	-1,143	0,255
	Lisansüstü	57	73,96	12,98		

Katılımcıların öğrenim durumuna göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve mesleki doyum puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$). Kişisel başarı eksikliği toplam puan ortalamaları için lisans ve lisansüstü öğrenim seviyesi için istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur: $t(173)= 2,832$; $p<0,05$. Lisans öğrenim seviyesindekilerin kişisel başarı eksikliği toplam puan ortalaması en yüksek bulunmuştur.

Çizelge 4.8: Alan Durumuna Göre Tükenmişlik Ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Bağımsız Örneklem t Testi ile İncelenmesi

Toplam puan	Alan	n	\bar{x}	ss	t	p
Duygusal tükenme	Meslek öğretmeni	66	18,82	6,26	-0,823	0,413
	Kültür öğretmeni	109	19,62	6,29		
Duyarsızlaşma	Meslek öğretmeni	66	12,67	3,41	-0,331	0,741
	Kültür öğretmeni	109	12,86	4,00		
Kişisel başarı eksikliği	Meslek öğretmeni	66	21,95	4,73	0,925	0,356
	Kültür öğretmeni	109	21,25	5,00		
Mesleki doyum	Meslek öğretmeni	66	73,47	11,57	0,861	0,390
	Kültür öğretmeni	109	71,83	12,63		

Meslek ve kültür öğretmenlerinin tükenmişlik ve mesleki doyum toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Çizelge 4.9: Görev Durumuna Göre Tükenmişlik Ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Bağımsız Örneklem t Testi ile İncelenmesi

Toplam puan	Görev	n	\bar{x}	ss	t	p
Duygusal tükenme	Öğretmen	149	19,23	6,42	-0,462	0,644
	Yönetici	26	19,85	5,43		
Duyarsızlaşma	Öğretmen	149	12,73	3,72	-0,477	0,634
	Yönetici	26	13,12	4,18		
Kişisel başarı eksikliği	Öğretmen	149	21,52	4,90	0,016	0,987
	Yönetici	26	21,50	4,98		
Mesleki doyum	Öğretmen	149	72,77	12,48	0,844	0,400
	Yönetici	26	70,58	10,73		

Öğretmen ve yöneticilerin tükenmişlik ve mesleki doyum toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Çizelge 4.10: Tükenmişlik Seviyelerine Göre Katılımcıların Mesleki Doyum Düzeylerinin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile İncelenmesi

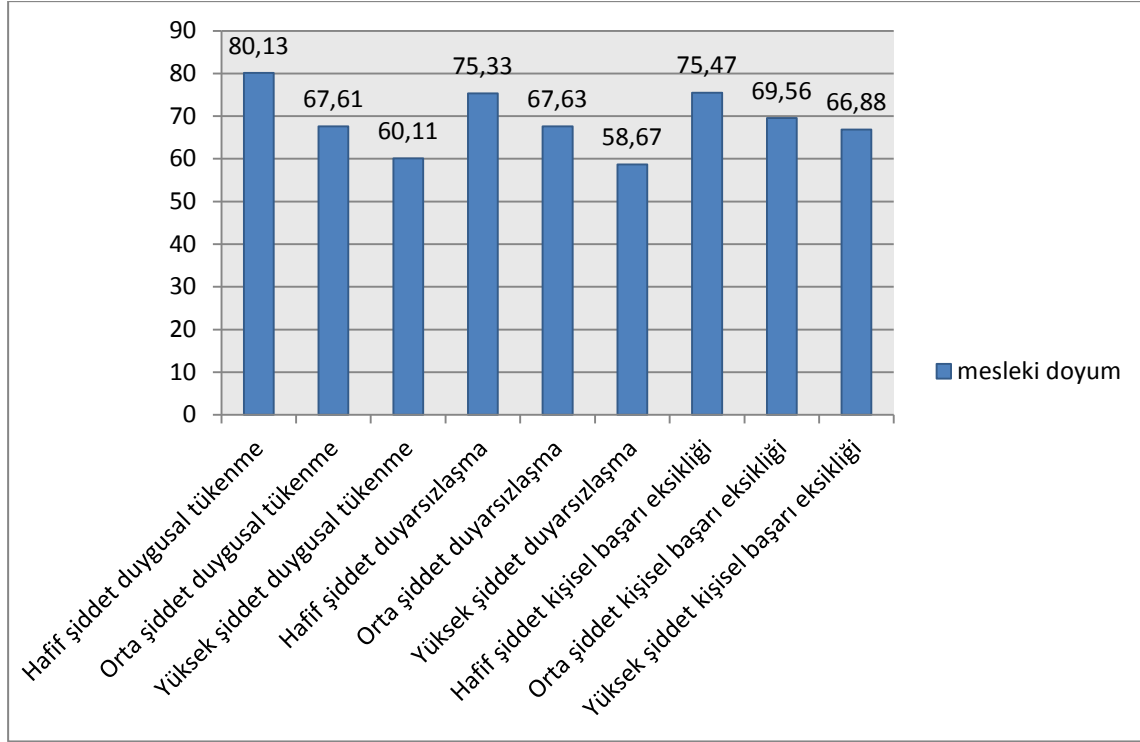
Toplam puan	Tükenmişlik Seviyeleri	n	\bar{x}	ss	F	p
Mesleki doyum	Hafif şiddet duygusal tükenme	79	80,13	9,80	48,251	0,000
	Orta şiddet duygusal tükenme	77	67,61	9,82		
	Yüksek şiddet duygusal tükenme	19	60,11	10,13		
Mesleki doyum	Hafif şiddet duyarsızlaşma	113	75,33	11,77	10,691	0,000
	Orta şiddet duyarsızlaşma	59	67,63	11,44		
	Yüksek şiddet duyarsızlaşma	3	58,67	4,51		
Mesleki doyum	Hafif şiddet kişisel başarı eksikliği	89	75,47	11,43	6,051	0,003
	Orta şiddet kişisel başarı eksikliği	78	69,56	12,60		
	Yüksek şiddet kişisel başarı eksikliği	8	66,88	9,17		

Katılımcıların hafif, orta ve yüksek şiddet duygusal tükenme seviyelerine göre mesleki doyum toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır: $F(2/172)= 48,251$; $p<0,05$. Farklılığın hangi kategoriden kaynaklığını bulmak için yapılan LSD (Post-Hoc) çoklu karşılaştırma sonucuna göre bütün kategoriler kendi aralarında farklılaşmaktadır. Hafif şiddette duygusal tükenme olan katılımcıların meslek doyum toplam puanı en yüksekken yüksek şiddette duygusal tükenme olanların en düşük bulunmuştur. Yüksek

puanın yüksek mesleki doyumu gösterdiği esas alındığında hafif şiddette duygusal tükenme yaşayanların mesleki doyumu en yüksekken yüksek şiddette duygusal tükenme yaşayanların mesleki doyumu en düşüktür.

Katılımcıların hafif, orta ve yüksek şiddet duyarsızlaşma seviyelerine göre mesleki doyum toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır: $F(2/172)= 10,691$; $p<0,05$. Farklılığın hangi kategoriden kaynaklığını bulmak için yapılan LSD (Post-Hoc) çoklu karşılaştırma sonucuna göre hafif şiddette duyarsızlaşma kategorisi diğer iki kategori ile farklılaşmaktadır. Hafif şiddette duyarsızlaşma olan katılımcıların meslek doyum toplam puanı en yüksekken yüksek şiddette duyarsızlaşma olanların en düşük bulunmuştur. Yüksek puanın yüksek mesleki doyumu gösterdiği esas alındığında hafif şiddette duyarsızlaşma yaşayanların mesleki doyumu en yüksekken yüksek şiddette duyarsızlaşma yaşayanların mesleki doyumu en düşüktür.

Katılımcıların hafif, orta ve yüksek şiddet kişisel başarı eksikliği seviyelerine göre mesleki doyum toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır: $F(2/172)= 6,051$; $p<0,05$. Farklılığın hangi kategoriden kaynaklığını bulmak için yapılan LSD (Post-Hoc) çoklu karşılaştırma sonucuna göre hafif şiddette kişisel başarı eksikliği kategorisi diğer iki kategori ile farklılaşmaktadır. Hafif şiddette kişisel başarı eksikliği olan katılımcıların meslek doyum toplam puanı en yüksekken yüksek şiddette kişisel başarı eksikliği olanların en düşük bulunmuştur. Yüksek puanın yüksek mesleki doyumu gösterdiği esas alındığında hafif şiddette kişisel başarı eksikliği yaşayanların mesleki doyumu en yüksekken yüksek şiddette kişisel başarı eksikliği yaşayanların mesleki doyumu en düşüktür.



Şekil 4.1: Katılımcıların Tükenmişlik Seviyelerine Göre Mesleki Doyum Toplam Puan Ortalaması Grafiği

Çizelge 4.11: Meslekte Geçen Süre Kategorileri için Tükenmişlik Ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile İncelenmesi

Toplam puan	Meslekte geçen süre	n	\bar{x}	ss	F	p
Duygusal tükenme	1-3 yıl	17	20,35	8,38	0,882	0,452
	4-10 yıl	55	20,20	6,46		
	11-20 yıl	86	18,63	5,44		
	20 yıl ve üzeri	17	18,94	7,32		
Duyarsızlaşma	1-3 yıl	17	14,94	4,22	6,380	0,000
	4-10 yıl	55	13,89	4,15		
	11-20 yıl	86	12,00	3,20		
	20 yıl ve üzeri	17	11,06	3,01		
Kişisel başarı eksikliği	1-3 yıl	17	21,88	5,09	2,784	0,042
	4-10 yıl	55	22,98	4,64		
	11-20 yıl	86	20,69	4,70		
	20 yıl ve üzeri	17	20,59	5,72		
Mesleki doyum	1-3 yıl	17	74,53	17,16	1,770	0,155
	4-10 yıl	55	69,98	13,13		
	11-20 yıl	86	72,69	10,86		
	20 yıl ve üzeri	17	77,12	8,62		

Meslekte geçen süre kategorileri için duygusal tükenme mesleki doyum ölçeği toplam puanları için istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$). Meslekte geçen süre kategorileri için duyarsızlaşma toplam puan ortalamaları için istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır: $F(3/172)=6,051$; $p<0,05$. Farklılığın hangi kategoriden kaynaklığını bulmak için yapılan LSD (Post-Hoc) çoklu karşılaştırma sonucuna göre bütün kategoriler kendi aralarında farklılaşmaktadır. Meslekte 1-3 yıl çalışanların duyarsızlaşma puanları en yüksekken 20 yıl ve üzeri çalışanların en düşüktür. Yüksek puanın yüksek duyarsızlaşmayı gösterdiği esas alınırsa meslekte 1-3 yıl çalışanların duyarsızlaşması en fazla iken 20 yıl ve üzeri çalışanların en düşüktür.

Meslekte geçen süre kategorileri için kişisel başarı eksikliği toplam puan ortalamaları için istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır: $F(3/172)=2,784$; $p<0,05$. Farklılığın hangi kategoriden kaynaklığını bulmak için yapılan LSD (Post-Hoc) çoklu karşılaştırma sonucuna göre temel farklılık 4-10 yıl ve 11-20 yıl kategorileri arasındadır. Meslekte 4-10 yıl çalışanların kişisel başarı eksikliği puanları en yüksekken 20 yıl ve üzeri çalışanların en düşüktür. Yüksek puanın yüksek kişisel başarı eksikliğini gösterdiği esas alınırsa meslekte 4-10 yıl çalışanların kişisel başarı eksikliği en fazla iken 20 yıl ve üzeri çalışanların en düşüktür.

Çizelge 4.12: Yaş Değişkeni için Tükenmişlik Ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile İncelenmesi

Toplam puan	Yaş	n	\bar{x}	ss	F	p
Duygusal tükenme	20-34 yaş	56	18,89	7,27	0,202	0,817
	35-44 yaş	68	19,60	5,59		
	45 yaş ve üzeri	51	19,41	6,06		
Duyarsızlaşma	Total	175	19,32	6,27	0,442	0,644
	20-34 yaş	56	12,45	3,49		
	35-44 yaş	68	13,09	3,94		
Kişisel başarı eksikliği	45 yaş ve üzeri	51	12,76	3,90	0,226	0,798
	Total	175	12,79	3,78		
	20-34 yaş	56	21,88	4,61		
Mesleki doyum	35-44 yaş	68	21,31	4,96	1,440	0,240
	45 yaş ve üzeri	51	21,39	5,19		
	Total	175	21,51	4,90		

Katılımcıların yaşlarına göre tükenmişlik ve mesleki doyum toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Çizelge 4.13: Mesleki Doyum Ölçeği Yordayıcılarının Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi ile İncelenmesi

Bağımsız değişkenler	B(b)	B'nin standart hatası	Beta	t	p
Duygusal tükenme	-1,220	0,112	-0,626	-10,912	0,000
Kişisel başarı eksikliği	-0,395	0,143	-0,158	-2,756	0,006
Sabit (a) (Constant)	104,511	3,524	-	29,657	0,000
Çoklu R (multiple R)	F		s.d.		p
0,45	70,307		2/172		0,000

Mesleki Doyum Ölçeği'nin yordayıcılarını bulmak için kurulan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır: $F(2/172)= 70,307$; $p<0,05$. Modele alınan duygusal tükenme ve kişisel başarı eksikliği Mesleki Doyum Ölçeği'nin %45'lik bir kısmını açıklamaktadır. Kurulan modelde duygusal tükenme mesleki doyum için en önemli yordayıcı olarak görülmektedir. Duygusal tükenme puanındaki 1 birimlik artış mesleki doyum puanını 1,220 birim azaltacak ya da duygusal tükenme puanındaki 1 birimlik azalma mesleki doyum puanını 1,220 birim artıracaktır. Duygusal tükenmeden sonra kişisel başarı eksikliği mesleki doyumun yordayıcısı olarak bulunmuştur. Kişisel başarı puanındaki 1 birimlik artış mesleki doyum puanını 0,395 birim azaltacak ya da kişisel başarı eksikliği puanındaki 1 birimlik azalma mesleki doyum puanını 0,395 birim artıracaktır.

5 SONUÇ VE ONERILER

Günümüz dünyasında her geçen gün artan rekabet koşulları ve gelişen teknoloji çalışma şartlarını bir yandan geliştirirken, diğer yandan zorlaştırmaktadır. Ülkelerin bu sosyal ve teknolojik olgudan çağdaş gelişmişlik düzeyine ulaşmasında değişik meslek gruplarının uzmanlaşmış işgücü yani farklı eğitim kademelerin etkinliği çok önemli bir faktör olmaktadır. Gelecek kuşakların bu yarışa iyi hazırlanmasında stratejik bir öneme sahip olan öğretmenlerin-eğitimcilerin-akademisyenlerin bu bağlamda yürüttükleri görevlerdeki iş doyumunu önem arz etmektedir. İş doyumunun yetersizliği beraberinde günümüz iş dünyası için önemli bir problem haline gelmiş tükenmişlik sendromuna neden olmaktadır.

Tükenmişlik sendromu, çalışanların işleri gereği kurdukları ilişkiler ve bu ilişkilerin zamanla giderek kötüleşmesi sonucunda beliren zorluklarla ilgili olarak ortaya çıkmaktadır. Tükenmişliğin insanlarla yüz yüze yürütülen meslek gruplarında daha sık görülmesi bu olguyu aynı zamanda sosyal bir problem haline getirmektedir.

Literatür incelendiğinde tükenmişlikle ilgili çalışmaların daha çok doktorlar, hemşireler ve öğretmenlerle yapıldığı, akademisyenlerle yapılan çalışmaların bu grupları izlediği görülmektedir. Tükenmişlik her meslek grubunda var olabilen, hem birey hem de örgüt açısından olumsuz etkileri taşıyan bir olgudur. Ancak eğitim- öğretim alanında yaşanan tükenmişliğin olumsuz etkileri yukarıda belirtilen çalışan birey ve kurumum ötesinde öğrencilere ve hatta ailelere kadar uzanabilmektedir. İnsan gücü yetiştirmenin zorlukları göz önünde bulundurulduğunda akademik alanda çalışan eğitimcilerin iş doyumları ve bunun tersi tükenmişlik sendromunun çıktılarının önemi araştırmacıların ilgisinin bu yöne kaydırabilmektedir. Bu bakış açısıyla yürütülen bu çalışmada öğretmenlerin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerine etkili olacağı düşünülen cinsiyet, yaş faktörü, eğitim durumları, görev yaptıkları alan ve hizmet süreleri değişkenleri ile incelenmiştir.

Yapılan çalışmaya 111 kadın (%63,4) ve 64 erkek (%36,6) olmak üzere toplam 175 kişi katılmıştır. Katılımcılar içinde 20-34 yaş aralığında 56 kişi (%32,0), 35-44 yaş aralığında 68 kişi (%38,9) ve 45 yaş ve üzeri 51 kişi (%29,1) bulunmaktadır. 175 kişiden 118'i (%67,4) lisans öğrenimini ve 57 kişi (%32,6) lisansüstü öğrenim seviyesindedir.

Meslek öğretmeni olan 66 kişi (%37,7) ve kültür öğretmeni olan 109 kişi (%62,3) bulunmaktadır. Görev değişkeni için 149 kişi (%85,1) öğretmen ve 26 kişi (%14,9) yöneticidir. Katılımcıların hizmet süresi için 17 kişi (%9,7) 1-3 yıl, 55 kişi (%31,4) 4-10 yıl, 86 kişi (%49,1) 11-20 yıl ve 17 kişi (%9,7) 20 yıl ve üzeri mesleklerinde çalışmaktadır.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda Mesleki Doyum Ölçeği ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği arasında $r = -0,629$ değerinde yüksek şiddette, anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuca göre katılımcıların mesleki doyum puanları arttıkça tükenmişlik puanları azalacak ya da mesleki doyum puanları azaldıkça tükenmişlik puanları artacaktır. Yasemin Çağlıyan'ın(2007) yaptığı Tükenmişlik Sendromunun İş Doyumuna Etkisi isimli çalışmasında belirttiği üzere örtüşen sonuçlara rastlanmıştır. 382 öğretmenle gerçekleştirdiği iş doyumunu ve tükenmişlik ilişkisinin ele alındığı araştırmasında, iş doyumunu ile mesleki tükenmişlik düzeyi arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır.

Mesleki Doyum Ölçeği ile duygusal tükenme alt boyutu arasında $r = -0,652$ değerinde yüksek şiddette, anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuca göre katılımcıların mesleki doyum puanları arttıkça duygusal tükenme puanları azalacak ya da mesleki doyum puanları azaldıkça duygusal tükenme puanları artacaktır. Elde edilen sonuç doğrultusunda duygusal tükenme yaşayan öğretmenlerin mesleğinden gereken doyumunu sağlayamadığı söylenebilir. Olumsuz yansımalarının eğitim hayatına yansımaması için gerekli önlemlerin hassasiyetle ele alınması hem görev yapan öğretmenler hem de öğretimden yararlanan öğrenciler bakımından önem teşkil etmektedir.

Kadın ve erkeklerin tükenmişlik ve mesleki doyum toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Oruç (2007)'un yaptığı çalışmada benzer sonuçlar elde edilmiştir. Cinsiyet bakımından,

öğretmenlerde duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları ve tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Literatüre bakıldığında cinsiyetle ilgili farklı sonuçlara rastlanabildiği görülmektedir. Ancak bizim çalışmamızla benzer sonuçlar da mevcuttur. Yapılan çalışmada kadın katılımcıların çoğunluğu oluşturduğu dikkate alınırca, verilen yanıtlar doğrultusunda katılımcıların mesleki doyumu cinsiyet farkı olmaksızın aynı biçimde algıladığı ve benzer unsurlardan etkilendiği düşünülebilir. Bu durum çalışma ortamından kaynaklanabileceği gibi aynı zamanda kişilik özelliklerinden de kaynaklanabileceğini düşündürmektedir. Ancak elde edilen sonuçların örneklem çerçevesinde olduğu ve başka çalışmalarda farklı sonuçlar elde edilebileceği de göz önünde bulundurulmalıdır.

Mesleki Doyum Ölçeği ile duyarsızlaşma alt boyut arasında $r = -0,433$ değerinde orta şiddette, anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuca göre katılımcıların mesleki doyum puanları arttıkça duyarsızlaşma puanları azalacak ya da mesleki doyum puanları azaldıkça duyarsızlaşma puanları artacaktır.

Mesleki Doyum Ölçeği ile kişisel başarı eksikliği alt boyut arasında $r = -0,433$ değerinde orta şiddette, anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuca göre katılımcıların mesleki doyum puanları arttıkça kişisel başarı eksikliği puanları azalacak ya da mesleki doyum puanları azaldıkça kişisel başarı eksikliği puanları artacaktır.

Katılımcıların öğrenim durumuna göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve mesleki doyum puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Kişisel başarı eksikliği toplam puan ortalamaları için lisans ve lisansüstü öğrenim seviyesi için istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Lisans öğrenim seviyesindekilerin kişisel başarı eksikliği toplam puan ortalaması en yüksek bulunmuştur. Bu veriler lisans öğrenim seviyesindeki katılımcıların tükenmişliğin kişisel başarı boyutundan etkilendiğini düşündürmektedir. Katılımcıların bu boyuttaki etkilerinin en aza indirgenebilmesi için kendilerini daha yeterli hissedebilmeleri adına, yetenek ve becerilerini sergileyebilecekleri ortam ve fırsatlar tanınması ve gelişimlerinin desteklenmesinin faydalı olabileceğini söylemek mümkündür.

Meslek ve kültür öğretmenlerinin tükenmişlik ve mesleki doyum toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yapılan çalışmada katılımcıların çoğunluğunu kültür öğretmenleri oluşturmasına rağmen; meslek lisesinde mesleki derslerle kültür derslerine verilen önemin ve algılanan ağırlığın eşit şekilde olduğunu düşündürmektedir.

Öğretmen ve yöneticilerin tükenmişlik ve mesleki doyum toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Benzer bir çalışma Yasemin Cagliyan'ın (2007) yaptığı çalışmada aktarılmıştır. Özel okullardaki yöneticiler ve öğretmenler arasındaki iş doyumunun ve tükenmişliğin ölçümüne ilksin araştırmasında; özel okullarda görev yapan yöneticilerin öğretmenlere göre kişisel başarısızlığı daha az yaşadığı ancak; duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve iş doyumunu bakımından ise öğretmenler ve yöneticiler arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmadığı belirtilmektedir.

Katılımcıların hafif, orta ve yüksek şiddet duygusal tükenme seviyelerine göre mesleki doyum toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır. Hafif şiddette duygusal tükenme olan katılımcıların meslek doyum toplam puanı en yüksekken yüksek şiddette duygusal tükenme olanların en düşük bulunmuştur. Yüksek puanın yüksek mesleki doyumunu gösterdiği esas alındığında hafif şiddette duygusal tükenme yaşayanların mesleki doyumunu en yüksekken yüksek şiddette duygusal tükenme yaşayanların mesleki doyumunun en düşük olduğu bulgulanmıştır. Avşaroğlu ve arkadaşları (2005)'nen teknik öğretmenlerle yaptığı araştırmasının sonucunda da, iş tatmini ile duygusal tükenme arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır.

Katılımcıların hafif, orta ve yüksek şiddet duyarsızlaşma seviyelerine göre mesleki doyum toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Hafif şiddette duyarsızlaşma olan katılımcıların meslek doyum toplam puanı en yüksekken yüksek şiddette duyarsızlaşma olanların en düşük bulunmuştur. Yüksek puanın yüksek mesleki doyumunu gösterdiği esas alındığı takdirde hafif şiddette duyarsızlaşma yaşayanların mesleki doyumunu en yüksekken yüksek şiddette duyarsızlaşma yaşayanların mesleki doyumunun en düşük olduğu sonucu elde edilmiştir.

Katılımcıların hafif, orta ve yüksek şiddet kişisel başarı eksikliği seviyelerine göre mesleki doyum toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır. Hafif şiddette kişisel başarı eksikliği olan katılımcıların meslek doyum toplam puanı en yüksekken yüksek şiddette kişisel başarı eksikliği olanların en düşük bulunmuştur. Yüksek puanın yüksek mesleki doyumunu gösterdiği esas alındığında hafif şiddette kişisel başarı eksikliği yaşayanların mesleki doyumunu en yüksekken yüksek şiddette kişisel başarı eksikliği yaşayanların mesleki doyumunun en düşük olduğu gözlemlenmiştir.

Meslekte geçen süre kategorileri için duygusal tükenme mesleki doyum ölçeği toplam puanları için istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Meslekte geçen süre kategorileri için duyarsızlaşma toplam puan ortalamaları için istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Meslekte 1-3 yıl çalışanların duyarsızlaşma puanları en yüksekken 20 yıl ve üzeri çalışanların en düşüktür. Yüksek puanın yüksek duyarsızlaşmayı gösterdiği esas alınırsa meslekte 1-3 yıl çalışanların duyarsızlaşması en fazla iken 20 yıl ve üzeri çalışanların en düşük olduğu sonucu elde edilmiştir. Bu sonucun mesleğe başlangıcın ilk yıllarındaki beklentiler ve deneyimsizlikten kaynaklanabileceği ve bu duruma bir savunma mekanizması olarak duyarsızlaşma gelişmiş olabileceği düşünülebilir. 20 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin ise zaman içerisinde edindiği deneyim ve mesleki bilinç doğrultusunda karşılaştığı sorunlarla baş edebilme yeteneği geliştirmiş olabileceği düşünülebilir.

Meslekte geçen süre kategorileri için kişisel başarı eksikliği toplam puan ortalamaları için istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır. Temel farklılığın 4-10 yıl ve 11-20 yıl kategorileri arasında olduğu görülmüştür. Meslekte 4-10 yıl çalışanların kişisel başarı eksikliği puanları en yüksekken 20 yıl ve üzeri çalışanların en düşüktür. Yüksek puanın yüksek kişisel başarı eksikliğini gösterdiği esas alınırsa meslekte 4-10 yıl çalışanların kişisel başarı eksikliği en fazla iken 20 yıl ve üzeri çalışanların en düşüktür. . Paralel biçimde, Izgara (2000) de çalışmasında mesleki kıdemle fazla olmasının duyarsızlaşma ve duygusal tükenme bakımından etkili olmadığını belirtmiştir. Derin (2007)'Nil yapmış olduğu çalışmasında aktardığı bilgilere Göre; Aştı (1993) ve Aksayanın (1990) çalışmalarında, toplam çalışma süresinin artmasıyla birlikte iş doyumunu puanının da artış gösterdiği belirtilmiştir. Piyale

ve diğerlerinin (2000) Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde çalışanlarla ilgili yaptığı çalışmada 0-2 yıl olanlar haricinde hizmet süresi ile birlikte iş doyumunun arttığı, 21 yıl ve daha fazla hizmet verenlerde ise en yüksek değerlere ulaştığı belirtilmiştir. Bu durumu iş yaşamının yeni başlangıcı ve heyecanıyla iş doyum düzeyinin yüksek olabileceği, belirli bir zaman geçtikten sonra ise farklı beklentilere sahip olunması dolayısıyla düşüş yaşanabileceğini düşündürmektedir. Hizmette geçen sürenin artmasıyla edinilen tecrübe meslekteki diğer kazanımlar dolayısıyla kişisel başarı anlamında daha yeterli görülmesinden kaynaklanabileceği söylenebilir. Aynı zamanda öğretmenlik mesleğinde hizmette geçen süre boyunca farklı çalışma ortamlarında bulunma olasılığının hem kazanım bakımından hem de güdüleyici rolü bakımından etkisinin olabileceği düşünülebilir.

Katılımcıların yaşlarına göre tükenmişlik ve mesleki doyum toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Zehra Gürbüz (2008)'in yaptığı araştırma sonucunda, okul öncesi öğretmenlerinde, yaş değişkeninin tükenmişliğin alt boyutla arı olan; duygusal tükenmeyi, duyarsızlaşmayı ve kişisel başarıyı anlamlı bir şekilde etkilemediği belirtilmiştir.

Mesleki Doyum Ölçeği'nin yormayıcılarını bulmak için kurulan regresyon modelinde duygusal tükenme ve kişisel başarı eksikliğinin Mesleki Doyum Ölçeği'nin %45'lik bir kısmını açıkladığı saptanmıştır. Ki bu birçok değişkenin etkisi olduğu bilinen mesleki doyum kavramı için oldukça önemli paya sahip olduğu söylenebilir. Açıklanamayan diğer unsurlar için ise çalışmada yer almayan diğer etkenlerin söz konusu olabileceği düşünülebilir. Kurulan modelde duygusal tükenme boyutunun mesleki doyum için en önemli yormayıcı olduğu sonucuna varılmıştır. Duygusal tükenme puanındaki 1 birimlik artış mesleki doyum puanını 1,220 birim azaltacak ya da duygusal tükenme puanındaki 1 birimlik azalma mesleki doyum puanını 1,220 birim artıracaktır. Duygusal tükenmeden sonra daha az bir paya sahip olan kişisel başarı eksikliği de mesleki doyumun yormayıcısı olarak bulunmuştur. Kişisel başarı puanındaki 1 birimlik artış mesleki doyum puanını 0,395 birim azaltacak ya da kişisel başarı eksikliği puanındaki 1 birimlik azalma mesleki doyum puanını 0,395 birim artıracığı görülmüştür. Duyarsızlaşma boyutunun ise mesleki doyumunu yordamadığı

saptanmıştır. Duygusal tükenmeye savunma olarak gelişebilen duyarsızlaşma diğer çalışanlarla kişilerarası etkileşimde olumsuzluklara sebep olabilecek mesafeleri beraberinde getirebilmektedir. Bu bağlamda elde edilen regresyon sonuçlarının duyarsızlaşma bakımından umut verici olarak değerlendirilmesi mümkündür. Duyarsızlaşma alt boyutunun bu çalışmada mesleki doyumunu açıklayan bir yordayıcı olmayışının katılımcıların mesleğini icra ederken birtakım etkenler doğrultusunda etkilendiğini ancak bunu duyarsızlaşma boyutuna ve mesleğine taşımadıkları ya da meslekten alınan hazzın ve dolaylı kazanımların bu boyutun etkilerinin önüne geçtiğini söylemek mümkündür. Yapılan araştırmada çıkan sonuçların genel anlamda literatürle uyumlu ve beklenenin dışında olmadığı söylenebilir.

Bu bağlamda; meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin arzu, öneri ve şikâyetlerinin dikkate alındığı, belirli periyotlarda sağlanan danışmanlık, hem öğretmenlerin rahatlaması, hem de sorunların araştırılarak ele alınması ve önerilerin sağlayacağı katkı bakımından faydalı olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Okullarda hizmet verilen ortamın gerekli koşullara sahip olması da aynı zamanda psikolojik ve fiziksel olarak öğretmenlerin daha konforlu hissetmelerini sağlayacaktır.

Öğretmenlerin gündelik stresinin birikim halini almaması için, zaman zaman meslektaşlarıyla ortak paydada birleşebileceği kültürel veya sosyal etkinliklerin güdüleyici rolü olabileceği değerlendirilebilir. Öğretmenlerin sadece hizmet içi eğitimlerle kalmayıp kendilerini geliştirmelerine olanak sağlayacak gerekli desteğin sağlanması da kişisel olarak harekete geçirici bir unsur olabilir. Mesleğe dair ilgisini kaybetmiş, tükenmişliğin duygu ve davranışlarına yansıdığı düşünülen öğretmenlerin gözlemlenerek daha bireysel destek almalarını sağlamak, eğitim hayatının dinamiklerinin canlı kalması bakımından faydalı olabileceği söylenebilir. Çalışmada yer almayan ancak dolaylı etkilerinin olabileceği düşünülen diğer unsurlarında farklı çalışmalarda incelenmesinin, diğer faktörleri belirlemek ve konuya ışık tutulması bakımından faydalı olacağı düşünülmektedir.

Sonuç olarak meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin mesleki doyumlarını arttırmak için bu araştırma da ortaya konulan verilerden yola çıkarak bazı öneriler ortaya koyabiliriz. Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin duygusal

tükenmişlik düzeyini alt seviyelere çekmek için işe olan ilgiyi arttırmalı, mesleki çalışmalara ve hizmet içi eğitimlere ağırlık verilmeli, mesleğin etik kuralları daha mesleğin ilk yılında pozitif anlamda sıklıkla işlenerek yapılan işin mahiyeti ve kapsayıcılığı konusunda duygusal olarak hazırlanılmalıdır. Genel olarak tükenmişlik düzeyinin mesleki doyumunu etkilememesi ve duygusal travmalara yol açmaması için aynı yöntemler her seviyedeki öğretmenler için farklı eğitim uygulamaları ile uygulanmalı ve mesleğe olan saygı ve itibarı zedeleyecek uygulama ve yaklaşımlardan kaçınılmalıdır. Etik değerler yeniden gözden geçirilmeli, mesleğe olan bağlılık artırılmalı ve önce öğretmen nezdinde daha sonra sosyolojik bağlamda mesleki değerlerin toplumun her kesiminde kabul göreceği ve saygı duyulacak noktaya getirilmesi için çaba harcanmalıdır.

KAYNAKLAR

- Akbulut Çetin, N.** (2010). Tükenmişlik Sendromu ve İş Tatmini Arasındaki İlişki. İstanbul: Marmara Üniversitesi, SBE, YYLT.
- Aksu, A.** (2010). Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılığa Etkileri: Bir Sağlık Kuruluşunda Uygulama. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Aksu, A., & Aktaş, A.** (2005). Jobsatisfaction Of Managers İn Tourismcases İn The Antalya Region Of Turkey. *Managerial Auditing Journal* , 20 (5), 479-488.
- Akşit, N. A.** (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi* (467), 31-48.
- Akten, S.** (2007). Rehber Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Trakya
- Ardıç, K., & Polat, S.** (2008). Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 10 (2), 7.
- Ardıç, K., & Polatçı, S.** (2009). Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü : İşle Bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* (32).
- Arı S., G., Bal Ç., E.,** (2008)'' Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi'' YÖNETİM VE EKONOMİ Yıl:2008 Cilt:15 Sayı:1 Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. MANİSA
- Avcı, Ü., & Seferoğlu, S. S.** (2011). Bilgi Toplumunda Öğretmenin Tükenmişliği: Teknoloji Kullanımı ve Tükenmişliği Önlemeye Yönelik Alınabilecek Önlemler. *Akdeni Eğitim Araştırmaları Dergisi* (9), 13-26.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., & Kahraman, A.** (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniverstesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , s. 115-129.
- Aydın, İ.** (2001). *İş Yaşamında Stres*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Baklacı, E.** (2013). İş Stresi ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Banka Çalışanları Üzerinde Araştırma. *Mustafa Kemal Üniversitesi, SBE, YYLT* . Hatay.
- Baklacı, E.** (2013). İş Stresi ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Banka Çalışanları Üzerine Araştırma. Hatay: Mustafa Kemal Üniversitesi, SBE, YYLT.
- Balkar, H.** (2009). Okulöncesi Öğretmenliği Anabilim Dalı Öğretim Elemanlarının Benlik Saygıları, İş Doyum Ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Adnan Menderes Üniversitesi, SBE, YYLT* . Aydın.

- Basım, H. N. ve Şeşen, H.** (2005), Çalışma Yaşamında Tükenmişlik: Sosyal Hizmet Uzmanları ile Hemşireler Üzerine Karşılaştırmalı Bir Çalışma, *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 16, 2: 57-7
- Beşyaprak, S.** (2012). Personel Güçlendirmenin Tükenmişlik Sendromu Üzerine Etkisi. İzmir.
- Bilgin, N.** (2003). Sosyal Psikoloji Sözlüğü. İstanbul.
- Boone, L. E., & Kurtz, D. L.** (2013). *Çağdaş İşletme*. (A. Yalçın, Çev.) Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Budak, G., Sürgevil, O.,** (2005) “Tükenmişliği ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama”, *Dokuz Eylül Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 20 (2)
- Çağlıyan, Y.** (2007). Tükenmişlik Sendromu ve İş Doyumuna Etkisi (Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademisyenlere Yönelik Alan Araştırması). *Kocaeli Üniversitesi, SBE, YYLT* . Kocaeli.
- Çağlıyan, Y.** (2007). Tükenmişlik Sendromu ve İş Doyumuna Etkisi (Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademisyenlere Yönelik Alan Araştırması). Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi, SBE, YYLT.
- Çalışkan, Z.** (2005). İş Tatmini: Malatya 'da Sağlık Kuruluşları Üzerne Bir Uygulama. *İnönü Üniversitesi Sağlık Yüksek Okulu* , s. 9.
- Çarıkçı, İ. H., & Özmen, M.** (2015). Mağaza Çalışanlarının Duygusal Zeka , İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Bir Araştırma:Antalya Örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi* , 8 (41), 1181.
- Çelik, B.** (2010). Özel Okullarda ve Resmi Okullarda Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri Araştırılması. *Gazi Üniversitesi, YYLT* . Ankara.
- Çiper, A.** (2006). Tükenmişlik Sendromunun Hizmet Kalitesine Etkisi ve Çağrı Merkezi Uygulaması. İstanbul: Marmara Üniversitesi,SBE,YYLT.
- Çökük, B.** (2013). Örgütsel Stresin Çalışanların İş Doyum Düzeylerine Etkisi: Merzifon Kaymakamlığı Örneği. *İnönü Üniversitesi, SBE, YYLT* . Malatya.
- Demirel, Y., & Karadal, H.** (2007). Örgüt Kültürünün Örgüt İçi Bireysel Becerilerin Kullanımına Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi* , 12 (3), 253-270.
- Derin, N.** (2007). Devlet Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyleri Ve Etkileyen Faktörler. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, YYLT* . Eskişehir.
- Diñçerol, C.** (2013). Tükenmişlik Sendromunun Mesleki Tükenmişlik ve İş Tükenmişliği Açısından İncelenmesi:Öğretmenler Üzerine Bir Uygulama. *EBE* . Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Dolunay, A. B., & Piyal, B.** (2003). Öğretmenlerde Bazı Mesleki Özellikler ve Tükenmişlik. *Kriz Dergisi* , 11 (1), 35-48.
- Dorsan, H.** (2007). Akademik Personelin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi(Kıbrıs-Yakın Doğu Üniversitesi Örneği). *Gaziantep Üniversitesi, SBE, YYLT* .
- Dönmez, B.** (2008). Seyahat Acentasında Çalışan İşgörenlerin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Mersin Üniversitesi, SBE,YYLT* . Mersin.
- Durğun, S.** (2006). Örgüt Kültürü ve Örgütsel İletişim. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* , 3 (2), 112-132.

- Dünder, T.** (2011). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları İle İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Yıldız Teknik Üniversitesi, SBE, YYLT* . İstanbul.
- Eğimli , A. T.** (2009). Çalışanlarda İş Doyumu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* , 38.
- Eren , E.** (2009). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Beta Yayınları.
- Eren, E.** (2013). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayını.
- Eren, E.** (2014). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eren, E.** (2011). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Ertürk, M.** (2013). *İşletme Biliminin Temel İlkeleri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Ertürk E., Keçelioğlu, T.,** (2012), Çalışanların İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama, *Ege Akademik Bakış / Ege Academic Review*, Cilt: 12 • Sayı: 1 • Ocak 2012 ss. 41-54
- Gedik, T., Akyüz, K. C., Batu, C.** (2009). Orman endüstri işletmelerinde yönetici iş tatmin düzeyinin belirlenmesi (Düzce ili örneği). *Orman Fakültesi Dergisi* , 9 (1), 1-11.
- Genç, M.** (2016). Özel Okul Ve Devlet Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması . *Yeditepe Üniversitesi,SBE,YYLT* . İstanbul.
- Günüşen, N., & Üstün, B.** (2010). Türkiye'de İkinci Basamak Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşire ve Hekimlerde Tükenmişlik: Literatür İncelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi, Hemşirelik Yüksek Okulu, Elektronik Dergisi* , 3 (1).
- Gürbüz , Z.** (2008). Kars İlinde Görevli Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeyleri ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Marmara Üniversitesi, SBE, YYLT* . Ankara.
- İşcan, Ö. F., & Timuroğlu, K. M.** (2007, Ocak). Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* , s. 124.
- Işıkhan, V.** (2011). *Sosyal Hizmet ve Tükenmişlikle Başa Çıkma*. Ankara: Vizyon Ofset ve Matbaa.
- Izgar, H.** (2012). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Izgar, H.** (2000). Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri (Burnout), Nedenleri ve Bazı Etken Faktörlere Göre İncelenmesi (Orta Anadolu Örneği). Konya: Selçuk Üniversitesi, SBE.
- Izgar, H.,** (2003) Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik, Ankara Nobel Yayın
- Karaca, İ.** (2012). İşgörenlerin Yöneticilere Duydukları Güven İle İş Tatmini Arasındaki İlişki: Bankacılık Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi,SBE,YYLT* . Ankara.
- Karcioğlu, F., Timuroğlu , K., & Çınar, O.** (2009). Örgütsel İletişim ve İş Tatmini İlişkisi Bir Uygulama. *İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi* , 20, s. 63.
- Karadağ, İ.** (2013). Tükenmişlik İş tatmini ve Örgütsel Bağlılık arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Bir Kamu Kuruluşunda Araştırma. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, SBE, YYLT*.

- Karahan, Ş.**, (2008) “Özel Eğitim Okullarında Çalışan Eğitimcilerin Öz Yeterlik Algılarının ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, Marmara Üniversitesi, SBE, YYLT, İstanbul
- Karasar, N.**, (2009)., Bilimsel Araştırma Yöntemi., (20., Baskı)., Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kervancı, F.** (2013). Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Niğde: Niğde Üniversitesi, SBE; YYLT.
- Keser, A.** (2009). *Çalışma Psikolojisi*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Keser, A.** (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *Kocaeli Üniversitesi İİBF* , 4 (2), 25.
- Keskin, H., Akgün, A. E., & Koçoğlu, İ.** (2016). *Örgüt Teorisi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kırel, Ç., & Özkalp, E.** (2013). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Ekin Basım Yayın.
- Koçel, T.** (2005). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Arıkan Basım.
- Kök, S. B.** (2016). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* , 20 (1).
- Küçükali, R.** (2011). *Yönetim Felsefesi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Maxwell, J. C., & Dornan, J.** (1995). *Başarı İçin Stratejiler*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Noe, R. A.** (2009). *İnsan Kaynaklarının Eğitimi ve Geliştirilmesi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Oruç, S.** (2007). Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Adana İli Örneği). Adana: Çukurova Üniversitesi, SBE, YYLT.
- Otacıoğlu, S. G.** (2008). Burnout Syndrome Among Music Teachers and Triggering Factors. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* , 9 (15), 103-116.
- Örkün, Ü.** (2001). Tekstil Sektörü Mavi Yaka Çalışanlarının Yaşam Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu Tarafından Yordanması. *YYLT* . Adana: Çukurova Üniversitesi.
- Özaydın, M. M., & Özdemir, Ö.** (2014). Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi* , 6 (1), 251-281.
- Özcan, E. D.** (2011). *Kişilik bakış Açısından Örgüt Yapısı ve İş Tatmini*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Özçelik, B.** (2009). Belediyelerde Çalışan İşgörenlerin Durumluluk Kaygı, İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Maltepe Üniversitesi ,SBE, YYLT* . İstanbul.
- Özçınar, M.** (2011). Örgütlerde Yabancılaşma ile Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi, SBE, YYLT.
- Özgüner, M.** (2011). Örgüt Kültürü ve Tükenmişlik İlişkisi Üzerine Bir Araştırma:Bozok Üniversitesi Örneği. Bozok Üniversitesi, SBE, YYLT.
- Özkalp, E., & Kırel, Ç.** (2013). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Polatçı, S.** (2007). Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler(Gaziosmanpaşa Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Analiz). Tokat: Gaziosmanpaşa Ünivesitesi, SBE, YYLT.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A.** (2015). *Örgütsel Davranış* (14 b.). (İ. Erdem, Çev.) Ankara: Nobel Yayınları.
- Sabuncuoğlu, Z.** (2009). *Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış*. Bursa: MKM Yayınları.
- Sabuncuoğlu, Z., & Tüz, M.** (2001). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Samadov, S.** (2006). İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi, SBE,YYLT* . İzmir.
- Sat, S.** (2011). Örgütsel ve Bireysel Özellikler Açısından İş Doyumu İle Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki: Alanya'da Banka Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme. *Çukurova Üniversitesi,SBE,YYLT* . Adana.
- Sevimli, F., & İşcan, Ö. F.** (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Akademik Bakış* , 5 (12), 55-64.
- Seyfikli, C.** (2007). Hastane Yöneticilerinin Liderlik Davranışlarının Personel İş Doyumuna Etkisi: Gaziosmanpaşa Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinde Bir Uygulama. *Gaziosmanpaşa Üniversitesi, SBE, YYLT* , 87-88. Tokat.
- Sığırı, Ü., & Basım , N.** (2006). İş Görenlerin İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* , 6 , 12.
- Sürgevil Dalkılıç , O.** (2014). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Şahin Erdemoğlu, D.** (2007). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri. 19. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, YYLT.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T., & Çelik, A.** (2011). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., & Akatay, A.** (2007). *Kariyer Yönetimi İnsan kaynakları Yönetimi Uygulamaları*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Telman, N., & Ünsal, P.** (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayınevi.
- Toker, B.** (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş Ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* , 8 (1), 92-107.
- Topçu, M. Ü.** (2009). Malatya İl Merkezinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler. *İnönü Üniversitesi, SBE, YDT* . Aydın.
- Toplu, N. Y.** (2012). Okul Öncesi ve İlköğretim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi, SBE.
- Tuğrul, B., & Çelik , E.** (2002). Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik. 2 (12).
- Turgut, E.** (2010). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi ve İstanbul'daki Devlet Üniversite Hastanelerinde Çalışan Ameliyathane Hemşirelerine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi,SABE,YYLT* . İstanbul.
- Turhan, I.** (2010). Performans Değerlendirmenin İş Doyumu Üzerine Etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi, SBE,YYLT* . İzmir.
- Türk, S.** (2007). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Tüzün, B. A.** (2013). İş Tatminin Örgüte Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Perakende Sektöründe Bir Araştırma. *Marmara Üniversitesi,SBE,YYLT* .

- Üçüncü, K.** (2016). İş Tatmini ve Motivasyon. *18 (4)* , 769-785. Trabzon.
- Yalçın , İ., & Koyuncu , S. C.** (2014). Örgütsel Yabancılaşma Olgusunun İş Tatmini Üzerine Etkisi: Niğde İlinde Bir Araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* , 16 (26), 86-94.
- Yeğın, M.** (2009). İDARİ PERSONELİN İŞ DOYUMU ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ TIP FAKÜLTESİ. *Dokuz Eylül Üniversitesi, SBE, YYLT* . İzmir.
- Yıldırım, F.** (2007). İş Doyumunu ile Örgütsel Adalet İlişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* , 62 (1).
- Yılmaz, Ersoy, S., Yazıcı, N. ve Yazıcı, H.** (2014) “Öğretmen ve Yönetici Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, Sayı: 24, ss. 135-157.
- Yüksel, İ.** (2005). İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* , 2 (6), 291-306.



EKLER

EK 1: Kişisel Bilgi Formu

Değerli Meslektaşlarım;

Ataşehir İlçesi meslek liselerinde çalışan yönetici ve öğretmenleri kapsayan bir araştırma yapmaktayım. Aşağıdaki anketler yapmakta olduğum yüksek lisans tezimde kullanılmak amacıyla hazırlanmıştır. Araştırmanın doğru ve kesin sonuçlar verebilmesi için soruları samimi ve eksiksiz cevaplamanız önemlidir. Katılımınız için teşekkür ederim.

T.Behiç KORKUTAN
Aydın Üniversitesi Yüksek Lisans Öğr.

1. Cinsiyetiniz:

1. Kadın () 2. Erkek ()

2. Yaşınız:

1. 20-24 () 2. 25-29 () 3. 30-34 () 4. 35-39 ()
5. 40-44 () 6. 45-49 () 7. 50 Ve Üzeri ()

3. Öğrenim Durumunuz:

1. Lisans () 2. Lisansüstü ()

4. Alanınız:

1. Meslek Öğr. () 2. Kültür Öğr. ()

5. Okuldaki Göreviniz:

1. Öğretmen () 2. Yönetici ()

6. Öğretmenlikteki Hizmet Süreniz:

1. 1-3 Yıl () 2. 4-10 Yıl () 3. 11-20 Yıl ()

EK 2: Maslach Tükenmişlik Ölçeği

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

EK 3: Mesleki Doyum Ölçeği

Aşağıda işinize ilişkin bazı sorular sorulmaktadır. Lütfen her soruyu dikkatle okuyunuz ve size en uygun gelen şıkkı işaretleyiniz.		Hiçbir Zaman	Nadiren	Ara Sıra	Sık Sık	Her zaman
1	Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleğe girmek ister misiniz?					
2	Yaptığımız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz?					
3	Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz?					
4	Keşke başka bir iş yapan insan olsam dediğiniz olur mu?					
5	Mesleğinizin gelişmenize olanak verdiğini düşünüyor musunuz?					
6	İşyerinize hevesle gelir misiniz?					
7	İşiniz ile ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?					
8	İşyerinizde, aldığımız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz?					
9	İşgünü sonunda kendinizi mutsuz ve bıkkın hisseder misiniz?					
10	Fırsatını bulduğunuz an başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz?					
11	Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünür müsünüz?					
12	Meslektaşlarınızla karşılaştığınızda onlara işlerini nasıl yaptıklarını sorar mısınız?					
13	Mesleki bilginizi arttırmak için seminerlere, kongrelere katılır mısınız?					
14	İşyerinde bazı engeller çalışma isteğinizi etkiler mi?					
15	İşinizin yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?					
16	Mesleğinizle ilgili yayınları takip eder misiniz?					
17	Mesleğinizi yürütürken karşılaştığımız engellerle mücadele ediyor musunuz?					
18	İşinizin ilgilerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?					
19	Mesleğinizi değiştirmeyi düşündüğünüz anlar oldu mu?					
20	Meslek bilginizi arttırmaya yönelik girişimlerde bulunuyor musunuz?					

EK 4: Yazışmalar



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-44-E.10898405
Konu: Anket ve Araştırma İzin Talebi

18.07.2017

Sayın: Teyfik Behiç KORKUTAN

İlgi: a) 06.07.2017 tarihli dilekçeniz.
b) Valilik Makamının 17.07.2017 tarih ve 10871218 sayılı oluru.

"Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Doyumları ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu teziniz hakkındaki ilgi (a) dilekçe ve ekleri ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve söz konusu talebiniz; bilimsel amaç dışında kullanmaması, **uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması**, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılması koşuluyla, gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılması, okul idarecilerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda uygulanması ve işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini rica ederim.

Harun TÜYSÜZ
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

EK:1- Valilik Onayı
2- Ölçekler

İl Millî Eğitim Müdürlüğü Binbirdirek M. İmran Öktem Cad.
No:1 Eski Adliye Binası Sultanahmet Fatih/İstanbul
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239
Faks: (0 212)455 06 52

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 7875-ac74-30e9-849d-8911 kodu ile teyit edilebilir.



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-20-E.10871218

17/07/2017

Konu: Anket ve Araştırma İzin Talebi

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a) 10.07.2017 tarihli dilekçe.
b) MEB. Yen. ve Eğ. Tek. Gn Md. 07.03.2012 tarih ve 3616 sayılı 2012/13 nolu gen.
c) Millî Eğitim Araştırma ve Anket Komisyonunun 14.07.2017 tarihli tutanağı.

İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Teyfik Behiç KORKUTAN'ın "Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Doyumları ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu tezi kapsamında, ilimiz Ataşehir ilçesinde bulunan mesleki teknik liselerde görev yapan öğretmenlere; kişisel bilgi formu, maslach tükenmişlik ölçeği ve mesleki doyum ölçeğini uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) dilekçe ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Ömer Faruk YELKENCİ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
17/07/2017

Ahmet Hamdi USTA
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:1- Genelge
2- Komisyon Tutanağı

İl Millî Eğitim Müdürlüğü Binbirdirek M. İmran Öktem Cad.
No:1 Eski Adliye Binası Sultanahmet Fatih/İstanbul
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239
Faks: (0 212)455 06 52

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden f22c-2dcd-39b8-a8a0-833d kodu ile teyit edilebilir.

EK 4: Etik Kurul Onayı

Evrak Tarih ve Sayısı: 16/05/2017-3014



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Personel Daire Başkanlığı

Sayı : 54167746-044
Konu : Teyfik Behiç KORKUTAN'ın Anket İzni

T.C. İSTANBUL VALİLİĞİ
İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğüne

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Y1312.043002 numaralı İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans programı öğrencilerinden **Teyfik Behiç KORKUTAN**'ın "**MESLEK LİSELERİNDE ÇALIŞAN YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ DOYUMLARI İLE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**" adlı tez çalışması gereği "**Kişisel Bilgi Formu**", "**Maslach Tükenmişlik Ölçeği**" ve "**Mesleki Doyum Ölçeği**" ile ilgili anketleri Müdürlüğüne bağlı olan Ataşehir Dilek Sabancı Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Mevlana Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Ataşehir Rotary Çok Programlı Anadolu Lisesi, Dr. Nurettin Erk Perihan Erk Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Ataşehir İbrahim Müteferrika Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerine uygulamak istemektedir.

Adı geçen Yüksek lisans öğrencisine yapacağı anket çalışmaları için izin verilmesini saygı ile arz ederim.

e-İmzalıdır
Prof. Dr. Yadigar İZMİRLİ
Rektör

Ek:Anket izin dilekçesi ve ekleri (9 sayfa)

Evrak Doğrulamak İçin : <https://evrakdogrula.aydin.edu.tr/en/Vision.Dogrula/BelgeDogrulama.aspx?V=BELMZ3A5>

Adres:Beşyol Mah. İnönü Cad. No:38 Sefaköy , 34295 Küçükçekmece / İSTANBUL
Telefon:444 1 428
Elektronik Ağ:<http://www.aydin.edu.tr/>

Bilgi için: Merve KOLİÇAN
Unvanı: Uzman Yardımcısı



Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır

Evrak Tarih ve Sayısı: 18/05/2017-8060



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : 88083623-044-8769
Konu : Teyfik Behiç KORKUTAN'ın Anket İzni
Hk.

12/05/2017

REKTÖRLÜK MAKAMINA

Enstitümüz Y1312.043002 numaralı İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans programı öğrencilerinden Teyfik Behiç KORKUTAN'ın "MESLEK LİSELERİNDE ÇALIŞAN YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ DOYUMLARI İLE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ" adlı tez çalışması gereği "Kişisel Bilgi Formu", "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" ile "Mesleki Doyum Ölçeği" ilgili anketleri Ataşehir Dilek Sabancı Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Mevlana Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Ataşehir Rotary Çok Programlı Anadolu Lisesi, Dr. Nurettin Erk Perihan Erk Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Ataşehir İbrahim Müteferrika Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerine uygulamak istemektedir. İlgili öğrencinin anket uygulaması hususunda T.C. İstanbul Valiliği İl Millî Eğitim Müdürlüğünden gerekli iznin sağlanması hususunda gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Özer KANBUROĞLU
Müdür V.

Ek:Teyfik Behiç KORKUTAN_ın Etik Kurul İzni Hk_1 (8 sayfa)

Adres: Beyyol Mah. İnönü Cad. No:38 Sefakoy , 34295 Küçükçekmece / İSTANBUL
Telefon:444 1 428
Elektronik A& http://www.aydin.edu.tr/

Bilgi için: NESLİHAN KUBAL
Unvanı: Enstitü Sekreteri



Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır

Evrak Tarih ve Sayısı: 28/04/2017-8860



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : 88083623-044-7549
Konu : Teyfik Behiç KORKUTAN'ın Etik Kurul
İzni Hk.

24/04/2017

ETİK KURULUNA
Sayın Yrd. Doç. Dr. Püren AKÇAY ÜZÜM

Enstitümüz Y1312.043002 numaralı İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans programı öğrencilerinden Teyfik Behiç KORKUTAN'ın "MESLEK LİSELERİNDE ÇALIŞAN YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ DOYUMLARI İLE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ" adlı tez çalışması gereği "Kişisel Bilgi Formu", "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" ile "Mesleki Doyum Ölçeği" ilgili anketleri Ataşehir Dilek Sabancı Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Mevlana Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Ataşehir Rotary Çok Programlı Anadolu Lisesi, Dr. Nurettin Erk Perihan Erk Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Ataşehir İbrahim Müteferrika Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerine uygulamak istemektedir. İlgili öğrencinin anketinin etik kurul izni sağlanması hususunda gereğini arz/rica ederim.

Prof. Dr. Özer KANBUROĞLU
Müdür V.

Ek:Teyfik Behiç KORKUTAN (7 sayfa)

Adres: Beşyol Mah. İnönü Cad. No:38 Sefaköy , 34295 Küçükçekmece / İSTANBUL
Telefon:444 1 428
Elektronik A.Ş. http://www.aydin.edu.tr/

Bilgi için: NESLIHAN KUBAL
Unvan: Enstitü Sekreteri



Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır

ÖZGEÇMİŞ

T.Behiç KORKUTAN

20.02.1976 Mersin'in Erdemli ilçesinde Hacer - Mehmet Korkutan çiftinin ilk çocuğu olarak dünyaya geldim. Sonraki yıllarda ise Ayşegül ve Emin'in ağabeyleri olma şansını yakaladım. İçel Anadolu Öğretmen Lisesi'nden mezun olduktan sonra 1994'de başladığım Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi İngilizce Öğretmenliği Bölümünden 2001 yılında mezun oldum. Aynı yıl İstanbul Maltepe İlçesi Kaşgarlı Mahmut İlköğretim Okulu'nda İngilizce Öğretmeni olarak göreve başladım. 2004 Yılında Ayşen Gökçe ile başlayan evlilik hayatıma 2007 yılı Aralık ayında dâhil olan Atilla Ada ile baba olma mutluluğunu yaşadım. 2011 Yılında kazanmış olduğum Müdür Yardımcılığı sınavı ile Ataşehir Dilek Sabancı Mesleki Ve Teknik Anadolu Lisesi'nde idari hizmetler alanında görev yapmaya başladım. 2015 Yılı Mayıs ayından bu yana ise yine aynı kurumda Müdür Başyardımcısı olarak çalışıyorum. Gündelik iş hayatımın dışında, amatör olarak müzikle ilgilenmekte ve üniversite yıllarımdan bugüne, kurucularından olduğum GrupAnatolia isimli nostaljik pop-rock grubunda bağlama çalıp back vocal yapmaktayım.

