

*Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Tükenmişlikleri ve Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**

Teyfik Behiç KORKUTAN¹, Prof. Dr. Uğur TEKİN²

Öz

Yapılan bu çalışmada meslek liselerinde çalışmakta olan öğretmenlerde, iş yaşamının verimi ve etkinliğinde etkileri olduğu kabul gören tükenmişlik ve mesleki doyum arasındaki ilişki düzeyinin saptanarak incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini İstanbul ili Ataşehir ilçesi, örneklemi ise Ataşehir ilçesi meslek liselerinde görev yapan 175 öğretmen oluşturmaktadır. 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. Anketler basit tesadüfi örnekleme yönteminden yararlanılarak elde edilmiştir. Elde edilen veriler SPSS 23 programı aracılığıyla analiz edilmiş ve değerlendirilmiştir. Öğretmenlere yönelik mesleki doyum ve duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliği arasında (korelasyon katsayıları sırayla $r=-0,65$; $r=-0,43$; $r=-0,26$; $p<0,05$) anlamlı ilişki bulunmuştur. Yapılan araştırma çerçevesinde; mesleki doyumun dolaylı birçok dış etkenden etkilendiği göz önüne alınırsa, 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. Çalışmanın yapıldığı eğitim dönemi (2016-2017 Eğitim öğretim yılı son iki ayı), sorulara cevap verirken kendiliğinden gelişen savunma ve veya kendini başarılı ve verimli gösterme arzu ve isteği, dönemlik ekonomik veya sosyal sorunlar gibi etmenler çalışmada değerlendirilemeyen unsurlar olarak ele alınabilir.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, Tükenmişlik düzeyi, Öğretmenler, Mesleki doyum

* Bu çalışma birinci yazarın yüksek lisans tezinin bir kısmıdır.

¹ Yüksek Lisans Öğrencisi Yönetici - Öğretmen Teyfik Behiç KORKUTAN, Ataşehir Dilek Sabancı MTAL, İstanbul, Türkiye, sazistanbul@gmail.com

² Prof. Dr. Uğur TEKİN, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Hizmet Ana Bilim Dalı, İstanbul, Türkiye, ugurtekin@aydin.edu.tr

Examination of the Relationship Between Vocational Satisfaction and Burnout Levels of Teachers Working in Vocational High Schools

Abstract

In this study, it is aimed to determine the relationship between burnout and professional satisfaction, which is considered to have effects on the efficiency of work life in teachers working in Vocational High Schools. The universe of this study is Ataşehir district of Istanbul Province and the population of the survey is 175 teachers who work at the Ataşehir vocational high school. 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). Surveys were obtained by using simple random sampling method. The obtained data were analyzed and evaluated by SPSS 23 program. There was a significant relationship between occupational satisfaction and emotional exhaustion towards teachers, depersonalization and lack of personal success (correlation coefficients $r = -0,65$; $r = -0,43$; $r = -0,26$; $p < 0,05$). Within the scope of the research, when the fact that professional satisfaction is indirectly influenced by many external influences is taken into consideration, 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 caused by other factors not considered in the scope of the study. These parts can be explained as the education period in which the study was conducted (the last two months of the 2016-2017 Academic Year), a self-defending attitude while responding to questions, and factors such as desire and desire to show self-efficacy and efficiency, and economic or social problems in the period.

Keywords: Vocational satisfaction, Burnout level, Burnout, Vocational high schools, Teachers

1. GİRİŞ

Hayatımızın önemli bir bölümü, iş yaşamı içerisinde geçirdiğimiz süreçler doğrultusunda gelişmektedir. Bireylerin yaptığı iş ve bu işte harcadığı zaman unsuru göz önüne alındığında, iş hayatı, 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 gelmektedir. 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. Bireylerin eğitim sektörlerinde yürüttükleri görevi severek, memnuniyet ve doyum duygusu ile yerine getirmeleri durumunda, örgütler geliştirebilir 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. 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 eğitim kurumları ve de bu kurumların temel unsuru öğretmenler, yetiştirdikleri insan gücü ile bilim, sanat, kültür ve günümüzün olmazsa olmazı teknolojiye sağlayacakları katkılar dolayısıyla toplumların gelişiminde önemli role sahiptirler. 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 sendromun, yani tükenmişliğin, meslek liselerinde çalışan öğretmenler açısından incelenmesinin başka bir boyutu daha vardır. Meslek liseleri ve meslek liselerinde eğitim öğretim, 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 katılımın 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.

2. İŞ DOYUMU

2.1 Kavram Olarak İş Doyumu

Doyum; yaşam doyum kavramının da bir parçası olarak kişinin arzu, beklenti ve gereksinimlerinin karşılanmasını ifade eden bir kavramdır. İş doyum kavramı, genel doyuma ve yaşam kalitesine etkili ve baskın bir ölçüt olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireyin çalışma yaşamından duyduğu hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk olarak tanımlanabilmektedir (Avşaroğlu, Deniz, & Kahraman, 2005, s. 117). Diğer taraftan; iş doyum duygusal bir kavram olması sebebiyle çalışma psikolojisi alanında da birçok yönden ele alınarak yaygın biçimde incelenmektedir (İşcan & Timuroğlu, 2007, s. 124). Bu çalışmada da iş doyum kavramı daha çok psikolojik faktörler ele alınarak incelenmiştir. Çünkü yapılan tanımlamalarda iş doyumla ilgili ücretin en iyi özendirici olduğu öne sürülse de bu kavram, birbiriyle ilişkili olan birçok faktörün etkisi altında gelişen bir kavramdır (Karcıoğlu, Timuroğlu, & Çınar, 2009, s. 59).

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. Eğitim öğrenim alanında çalışanlar işin mesleki doyum önemli bir yere sahiptir. Çünkü öz itibari ile günümüz koşullarında maddi getirileri ile değil manevi değerleri ile doyum seviyesini arttıran bir örgüt olan eğitim çalışanları, mesleki doyum bağlamında eğer düşük seviye de sonuçlarla karşı karşıya kalırsa tatminsizlik baş gösterecek ve tükenmişlik düzeyinde artış söz konusu olacaktır. Çalışma yaşamında iş doyumunun, üzerinde durulan öncelikli bir kavram halini alması özellikle iki nedene dayandırılmaktadır. Bunlardan ilki, iş doyumunun, çalışan üzerindeki zihinsel ve fiziksel sağlığa olan etkileri, diğeri ise örgütsel çıktılar bakımından etkili bir unsur olmasından kaynaklanmaktadır (Özcan, 2011, s. 110).

2.3 İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu etkileyen faktörleri bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki grupta inceleysek de, bu çalışmada kullanılan kişisel bilgi formu hazırlanırken bireysel faktörler göz önünde bulundurulmuştur. Literatüre bakıldığında bireysel faktörlerin, kişilik özelliklerine, yaşa, cinsiyete, medeni duruma, eğitim durumuna, meslekteki kıdeme, statüye, sosyo-kültürel çevreye ve çocuk sahibi olmak gibi değişkenlere göre sıralandığı görülmektedir (Eğimli , 2009, s. 38).

Çalışanın kişilik özellikleri, doyum seviyesini olumlu veya olumsuz etkilerken, mesleğe karşı olan 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 ulaşma olasılıklarının çok daha fazla olduğu ileri sürülmektedir (Turgut, 2010, s. 9).

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, s. 38).

Yapılan araştırmalarda, cinsiyet faktörünün etkileri ortaya koyulsa da, tutarsız sonuçların da olduğu görülmektedir. Yine de bulguların araştırmaya göre değişiklikler gösterebileceği göz önünde bulundurulmadır (Sevimli & İşcan, 2005, s. 57). Hulin ve Smith, iş doyumunu 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 doyumunu daha fazla etkili olmaktadır (Üçüncü, 2016, s. 16).

Bazı araştırmalarda yüksek eğitim düzeyine sahip olan kişilerin doyumunun yüksek olduğu görülürken, bazı çalışmalarda da tam tersi düşük doyum düzeyi gözlemlenmektedir. Yüksek eğitilmiş kişilerin yüksek doyum düzeyinin sebebini, iş yaşamında beklentileri doğrultusunda birtakım ödüller ve daha fazla maddi karşılık elde etmesine, düşük doyum düzeyi sebebini ise beklentilerinin karşılığının alınamamasına dayandırmak mümkündür (Sat, 2011, s. 9).

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, s. 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, s. 9). Aynı zamanda, kıdemi yüksek çalışanın gelirin ve pozisyonunun daha iyi olacağı varsayımına dayanılarak, iş doyumunun, kıdeme bağlı olarak, yaş faktörüne benzer bir biçimde artacağı düşünülmektedir (Genç, 2016, s. 57).

Mesleki kariyer, iş yaşamında kimi zaman kişiliğin bir yansıması olarak da düşünülmektedir. Bu durumdan motive olabilen kişiler için unvan iş doyumunun sağlanmasında önemli bir yer tutmaktadır (Tüzün, 2013, s. 16). Diğer yandan astlar tarafından statü kazanmak için gösterilen çabalar motivasyonu sağlamakta ve buna paralel olarak da iş doyumunu getirmektedir (Günüşen & Üstün, 2010, s. 32).

2.4 İş Doyumunu Artırmanın 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, s. 34). Bu uygulamaları ana başlıklarıyla ele alırsak; iş zenginleştirme, iş rotasyonu, kariyer geliştirme, esnek zamanlı çalışma olarak sıralayabiliriz.

2.5 İş Doyumsuzluğunun 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, duygusal bağlamda 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, s. 28). İş stresi, yabancılaşma, işe devamsızlık, çalışan devri ve iş kazaları iş doyumsuzluğunun etkileri olarak ele alınabilecek konulardır.

3. TÜKENMİŞLİK

3.1 Kavram Olarak Tükenmişlik

Tükenmişlik kavramı ile ilgili olarak 1970'li yıllardan bu yana farklı bilim insanları tarafından farklı biçimlerde tanımlamalar yapılmıştır. Tükenmişlik, ilk olarak 1974 yılında Herbert J.Freudenberger tarafından tanımlanmıştır. Freudenberger, uzun yıllar örgütsel stres üzerine, hapishanelerden tahliye olan mahkûmların kaldıkları geçici yurtlarda ve kliniklerde stres tepkilerine yönelik önemli çalışmalar yapmıştır. Freudenberger, 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). Diğer taraftan, Cherniss, tükenmişliği, stresin aşırılığı veya doyumsuzluk durumunda bireyin işten soğuması biçiminde tepkilerine neden olan bir kavram olarak ifade eder. (Toplu, 2012, s. 12). Tükenmişliğin günümüzde de en çok kabul gören tanımı Christine Maslach tarafından yapılmıştır. Maslach, bu araştırmada da tükenmişlik düzeyini belirlemek için kullanılan ölçek olan Maslach Tükenmişlik Ölçeğini de geliştirerek literatüre önemli katkılarda bulunmuştur. Maslach, 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 değerlendirilmiştir (Dinçerol, 2013, s. 15-16).

3.2 Tükenmişliğin Önemi

Tükenmişlik 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 iş hayatında belirli normlar geliştiren, çağdaş örgütler oluşmaya başladı ve her örgüt ulaşmak istediği ortak hedefin etrafında toplandı. Bu ortak hedeflere ulaşmanın tek yolunun ise, insan gücüne verilen değer ölçüsü olduğunu gördüler. Çalışanların, çalışma ortamlarındaki fiziksel şartları iyileştirmekle kalmadılar, psikolojik ve sosyal yönden de daha iyi seviyelerde olunması için yoğun çalışmalar yaptılar (Aksu, 2010, s. 6). Tükenme hali, çoğunlukla kendini işine adan çalışanlarda görülür. Bu çalışanlar belli bir dönem sonra tükenme durumu içine girerek işlerinde verimsiz hale gelir ya da işlerini bırakmak durumunda kalırlar.

3.3 Tükenmişliğin Nedenleri

Tükenmişliğin çeşitli nedenleri mevcuttur. Bu sebeplerin 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, 2009, s. 193-194); Bireylere ulaşması mümkün olmayan hedefler konulması, yeniden yapılanan veya küçülen işletmelerde çalışıyor olmak, çalışanların, uzun saatler ve fazla iş yükü ile çalışması, eve iş götürmesi, dinlenememesi, kariyerindeki yüksek performans sürekli hale getirmek istemesi, düşük motivasyonlu iş arkadaşlarının olması, işini kaybetme korkusu, sosyal desteğinin 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, işletmelerin 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 azalması, çok sert, disiplinli ve sonuç olarak 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 imkânına sahip olunmaması, işin 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 ele alınsa da bu araştırma da yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi gibi demografik özellikler ile kişilik yapısı, kendine güven duygusu olan öz yeterlilik gibi bireysel faktörler incelenmiştir.

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 oldukları görülmektedir. 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, 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 hemfikiridir. 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).

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

3.5 Mesleki Tükenmişliğin Boyutları

Maslach'ın geliştirdiği tükenmişlik ölçeğinin üç boyutu bulunmaktadır ve araştırmada sonuçlara ulaşılırken bu boyutların verileri ele alınmıştır. Bu boyutlar; Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı'dan oluşmaktadır (Ardıç & Polat, 2008, s. 7).

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 davranmadığı görüşü hâkimdir, gerginlik ve beraberinde engellenmişlik duygularıyla yüklü olan birey için işe gitme zorunluluğu büyük bir endişe kaynağı haline dönüşür. (Arı & Bal, 2008, s. 133).

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 işini devam ettirir (Ardıç & Polat, 2008, s. 75).

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. Azalan kişisel başarı (azalan kişisel yeterlik olarak da bilinir) iş hakkında yok olan yetenek algıları ifade eder. (Otacıoğlu, 2008, s. 105).

3.6 Öğretmen Tükenmişliği ve Nedenleri

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 öğrenim sürecinin ana unsuru 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. Öğretmenlerin çalışma ortamlarında mevcut olan olumsuzlukların tükenmişliklerini hızlandırdığı ve verimlerini düşürdüğü bilinmektedir. Özellikle stres altında yaşayan öğretmenlerin verdiği eğitimin niteliğinin düşeceği düşüncesi hâkimdir (Alkan & Aydın, 2014, s. 18).

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).

Kyriacou'ye göre, öğretmen tükenmişliği fiziksel, duygusal ve davranışsal yorgunlukla tanımlanan uzun süreli stresten kaynaklanan bir sendromdur. Davranışsal yorgunlukta öğretmenler işlerine karşı daha az tutku ve doyum yaşarlar. Ayrıca işleri daha fazla çaba ve zaman gerektiriyorsa öğretmen isteksizleşir. Kendilerini, öğrencilerin çalışmalarına karşı daha fazla ilgisiz hale getirirler. Duygusal yorgunlukta birey bir iş gününde pozitif bir duygu beslemeyi çok zor bulur. Ağır bir vazgeçme duygusu baskındır. Yaşanan ana duygu depresyondur. Üçüncü öge olan fiziksel yorgunlukta öğretmen kendini okulda çoğu zaman fiziksel olarak yorgun hisseder. Bu tür öğretmenler iş günü sonunda tüm enerjilerinin tükendiğini belirtirler (Çimen, 2007, s. 18).

Mesleki tükenmişlik öğretmenlik mesleğinde, sosyal bakımdan mesleki çöküş olarak da adlandırılabilir. Sosyal olarak öğretmenlik, insanlarla birebir etkileşim içerisinde olan bir meslek özelliği taşımasından dolayı tükenmişlik yaşayan öğretmenlerin eğitim ve öğretim anlamında önemli

sorunlar ortaya çıkarır. Bu durum öğretmenleri, tecrübeli ama yetersiz ya da yeni ama yoksun konumuna getirebilir. Geçmişten günümüze iletişimin güçlü olmasının gerekli olduğu meslek dallarının karşılaştığı tükenmişlik; rollerin belirsizliği, rollerin çatışması ve yüklenen aşırı sorumluluk kavramları ile şekillenmektedir (Yılmaz, Yazıcı, & Yazıcı, 2014, s. 139).

4. ARAŞTIRMANIN GEREKÇESİ, AMACI, MODELİ

4.1 Gerekçesi

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).

Eğitim öğretimin sistemli olarak düzenlenmesiyle başlayan süreçlerden itibaren, öğretmen kavramı en önemli figür olarak karşımıza çıkmıştır. Bu figürün iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkinin bilimsel araçlarla tespit edilip ortaya koyulması sistemin doğru işlemesine yardımcı olacak, eğitimdeki kaliteyi arttıracak ve eğitim hedeflerine ulaşılmasını kolaylaştıracaktır. Bu araştırmanın birinci gerekçesi, aktif olarak eğitim öğretimin içinde yer alan öğretmenlerin kişisel memnuniyet ve iş doyumlarını olumlu veya olumsuz yönde etkileyen etmenleri tespit edilmesine katkıda bulunmaktır.

Diğer taraftan meslek liseleri özelinde konuyu ele aldığımızda, yıllardır amaç olarak doğru tespitlerle yola çıkılsa da, bu lise türleri başarı olarak istenilen seviyeye gelememişlerdir. Türkiye ve dünya ekonomisine yön veren faaliyet alanlarında, en önemli ihtiyaç olan ara eleman yetiştirme gayesi güden ve bu gayeyi hedefe taşıyacak birinci aktörü öğretmen olan meslek liseleri sorunsalının çözümüne, öğretmen boyutu ile katkıda bulunmak ikinci bir gerekçe olarak ortaya konulabilir.

4.2 Amacı

Bu çalışma kapsamında, görev yeri meslek liseleri olan öğretmenlerin, mesleki tükenmişlik düzeyleri ile mesleki doyumları arasında bulunan ilişkinin belirlenmesi amaçlanmış ve aşağıdaki araştırma sorularına yanıt aranmıştır.

Öğretmenlerde mesleki doyum düzeyi; yaşla, cinsiyetle, öğrenim durumuyla, alanlarıyla ve öğretmenlikte geçirilen hizmet süresiyle istatistiksel bakımdan anlamlı farklılıklar göstermekte midir?

Öğretmenlerdeki tükenmişlik düzeyi; yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, alanları ve öğretmenlikteki hizmet süresi bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermekte midir?

Öğretmenlerde tükenmişlik düzeyi ve mesleki doyum düzeyi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki var mıdır?

4.3 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, s. 817).

5. ARAŞTIRMANIN VERİ TOPLAMA ARAÇLARI VE KULLANILAN ÖLÇEKLER VE UYGULANAN BAĞLAM

Araştırmada veriler, katılımcıların bazı demografik bilgilerine ilişkin soruların yer aldığı kişisel bilgi formu, Mesleki Doyum ölçeği (MDÖ) ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) kullanılmıştır.

Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (2005) tarafından geliştirilen Mesleki Doyum Ölçeği (MDÖ) ile 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. Ölçekten elde edilen güvenilirlik katsayısı Cronbachalpha, 89 olarak bulunmuştur. Ölçekten elde edilen puanlar güvenilir düzeydedir. Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ölçek 22 maddeden oluşmaktadır. Ölçek tükenmişliği Duygusal Tükenme (DT-Emotional Exhaustion), Duyarsızlaşma (D-Depersonalization) ve Kişisel Başarı (KB-Personal Accomplishment) olmak üzere üç alt boyutta değerlendirilmektedir. 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.

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.

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.

6. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE VERİLERİN ANALİZİ

Araştırmada elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktarıldıktan sonra SPSS.23 (Statistical Package For Social Sciences, SPSS) kullanılmıştır. 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.

Çizelge 6,1: 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 güvenilirlik ve geçerlilik analizleri sonucunda Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Mesleki Doyum Ölçeği için beklenen düzeyde Cronbach Alpha geçerlik ve Guttman Split-Half güvenilirlik katsayısı bulunmuştur.

Çizelge 6,2: 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. Mesleki Doyum Ölçeği ile duygusal tükenme alt boyutu arasında $r = -0,652$ değerinde yüksek şiddette, anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur. Mesleki Doyum Ölçeği ile duyarsızlaşma alt boyut arasında $r = -0,433$ değerinde orta şiddette, anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur. Mesleki Doyum Ölçeği ile kişisel başarı eksikliği

alt boyut arasında $r = -0,263$ değerinde orta şiddette, anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuçlara göre katılımcıların mesleki doyum puanları arttıkça tükenmişlik ve veya tükenmişlik alt puanları azalacak ya da tam tersi olarak mesleki doyum puanları azaldıkça tükenmişlik ve/veya tükenmişlik alt puanları artacaktır.

Çizelge 6,3: 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 6,4: 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 6,5: 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 6,6: 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 6,7: 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 kaynaklı olduğunu 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 doyumunu gösterdiği esas alındığında hafif şiddette duygusal tükenme yaşayanların mesleki doyumunu en yüksekken yüksek şiddette duygusal tükenme yaşayanların mesleki doyumunu 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 kaynaklı olduğunu 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 doyumunu gösterdiği esas alındığında hafif şiddette duyarsızlaşma yaşayanların mesleki doyumunu en yüksekken yüksek şiddette duyarsızlaşma yaşayanların mesleki doyumunu 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 kaynaklandığını 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 doyumunu gösterdiği esas alındığında hafif şiddette kişisel başarı eksikliği yaşayanların mesleki doyumunu en yüksekken yüksek şiddette kişisel başarı eksikliği yaşayanların mesleki doyumunu en düşüktür.

Çizelge 6,8: 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 kaynaklı olduğunu 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 kaynaklı olduğunu 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 6,9: 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 6.10: Mesleki Doyum Ölçeği Yordayıcılarının Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi ile İncelenmesi

Bağımsız değişkenler	B(b)	B'nin standart hatası	Beta	p
Duygusal tükenme	-1,220	0,112	-0,626	0,000
Kişisel başarı eksikliği	-0,395	0,143	-0,158	0,006
Sabit (a) (Constant)	104,511	3,524	-	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 biri artıracaktır.

7. SONUÇ VE ÖNERİLER

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 kademelerinin 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, 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.

İnsan gücü yetiştirmenin zorlukları göz önünde bulundurulduğunda, akademik alanda çalışan eğitimcilerin iş doyumları ve bunun tersi tükenmişlik sendromu çıktıkları, 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 korelasyon analizi sonucunda Mesleki Doyum Ölçeği ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği arasında $r = -0,629$ değerinde yüksek şiddette, anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur. Mesleki Doyum Ölçeği ile duygusal tükenme alt boyutu arasında $r = -0,652$ değerinde yüksek şiddette, anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur. Mesleki Doyum Ölçeği ile duyarsızlaşma alt boyut arasında $r = -0,433$ değerinde orta şiddette, anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur. Mesleki Doyum Ölçeği ile kişisel başarı eksikliği alt boyut arasında $r = -0,263$ değerinde orta şiddette, anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuçlara göre katılımcıların mesleki doyum puanları arttıkça tükenmişlik ve veya tükenmişlik alt puanları azalacak ya da tam tersi olarak mesleki doyum puanları azaldıkça tükenmişlik ve veya tükenmişlik alt puanları artacaktır. Bu sonuçlar Alkan ve Aydın (2014) tarafından yapılan araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir. Elde edilen sonuç doğrultusunda duygusal tükenme yaşayan öğretmenlerin mesleğinden gereken doyum sağlamadığı 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.

Cinsiyet bakımından, öğretmenlerde duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları ve tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Bu sonuçlar Maraşlı (2005) ve Özipek'in(2006) çalışmaları ile de benzerlik göstermektedir. Yapılan çalışmada kadın katılımcıların çoğunluğu oluşturduğu dikkate alınırsa, verilen yanıtlar doğrultusunda katılımcıların, mesleki doyumunu cinsiyet farkı olmaksızın, aynı biçimde algıladığı ve benzer unsurlardan etkilendiği düşünülebilir. Yapılan araştırmalarda cinsiyet faktörünün etkileri görülmesine rağmen tutarsız sonuçların da olduğu görülmektedir. Yine de bulguların araştırmaya göre değişiklik gösterebileceği göz önünde bulundurulmalıdır (Sevimli & İşcan, 2005, s. 57). Bu durum çalışma ortamından kaynaklanabileceği gibi aynı zamanda kişilik özelliklerinden de kaynaklanabileceğini düşündürmektedir.

Katılımcıların öğrenim durumuna göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve mesleki doyum puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Benzer bir sonucu Alkan ve Aydın (2014) da araştırmalarında ortaya koymuşlardır. Ancak 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. 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, s. 9).

Katılımcıların hafif, orta ve yüksek şiddet duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliği seviyeleri ile mesleki doyum toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır. Hafif şiddette duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliği yaşayan katılımcıların mesleki doyum toplam puanı en yüksekken, yüksek şiddette duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliği yaşayanların mesleki doyum toplam puanı en düşük bulunmuştur. Yüksek puanın yüksek mesleki doyumunu gösterdiği esas alındığında hafif şiddette duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliği yaşayanların mesleki doyumunu en yüksekken yüksek şiddette tükenmişlik alt seviyelerini yaşayanların mesleki doyumunun en düşük olduğu bulgulanmıştır. Bu araştırmada beklenen bir sonuç olması sebebi ile bu sonuç bize göstermektedir ki mesleki doyum seviyesi ile tükenmişlik arasında doğrudan bir ilişki vardır. Eğitim öğretim kalitesini artırmak için öncelikle öğretmen tükenmişliği sorununu çözülmeli ve böylelikle mesleki doyum puanı artırılmalıdır.

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 alınır ise meslekte 1-3 yıl çalışanların duyarsızlaşması en fazla iken 20 yıl ve üzeri çalışanların en düşük olduğu sonucu elde edilmiştir. 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, s. 9). 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.

Mesleki Doyum Ölçeği'nin yordayıcılarını 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 yordayıcı 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 çalışmada çıkan sonuçların genel anlamda literatürle uyumlu ve beklenenin dışında olmadığı söylenebilir.

Meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin arzu, öneri ve şikâyetlerinin dikkate alındığı, belirli dönemlerde danışmanlık hizmetlerinin sağlandığı, hem öğretmenlerin rahatlaması, hem de sorunların araştırılarak ele alınmasını sağlayacak bireysel gelişim programlarının oluşturulduğu bir çalışma ortamı mesleki doyumunu artırma ve tükenmişlik düzeyini aşağıya çekmekte fayda sağlayacaktır. Okullarda hizmet verilen ortamın gerekli koşullara sahip olması da psikolojik ve fiziksel olarak öğretmenlerin daha konforlu hissetmelerini sağlayacaktır. Bu bağlamda, okul yöneticilerinin de okul idaresinde, idareci öğretmen ilişkisinde dikkate almaları gereken hususlar bulunmaktadır. Öğretmenler arasında 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.

Öğretmenlerin gündelik stresinin birikim halini almaması için, zaman zaman meslektaşlarıyla ortak paydada birleşebileceği kültürel veya sosyal etkinliklerin güdeleyici 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 bireysel destek almalarını sağlamanın, 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 öğretmenler,yapılan işin mahiyeti ve kapsayıcılığı konusunda duygusal olarak hazırlanmalıdır. 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 arttırılmalı ve önce öğretmen nezdinde daha sonra sosyolojik bağlamda mesleki değerlerin toplumun her kesiminde kabul göreceği ve saygı duyulacak noktaya getirilmesi için çaba harcanmalıdır.

Kaynakça

- 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.
- Alkan, M. F., & Aydın, G. (2014). Ortaokul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi ve nedenleri. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- Ardıç, K., & Polat, S. (2008). Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 7.
- Arı, S., & Bal, Ç. (2008). Tükenmişlik Kavramı; Biray ve Örgütler Açısından Önemi. *YÖNETİM VE EKONOMİ*, 15(1).
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., & Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, s. 115-129.
- Çelik, B. (2010). Özel Okullarda ve Resmi Okullarda Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri Araştırılması. *Gazi Üniversitesi, YYLT*. Ankara.
- Çimen, S. (2007). İlköğretim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Yaşantıları Ve Yeterlilik Algıları. *Yüksek Lisans Tezi*. Mehmet Faruk Alkan (2014) Üzerinden Alıntıdır.
- Dinçerol, C. (2013). Tükenmişlik Sendromunun Mesleki Tükenmişlik ve İş Tükenmişliği Açısından İncelenmesi: Öğretmenler Üzerine Bir Uygulama. *EBE*. Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Eğimli, A. T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 38.
- 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).

- İşcan, Ö. F., & Timuroğlu, K. M. (2007, Ocak). Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, s. 124.
- Izgar, H. (2012). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Karaca, İ. (2012). İşgörenlerin Yöneticilere Duydukları Güven İle İş Tatmini Arasındaki İlişki: Bankacılık Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi, SBE, YYLT*. Ankara.
- Karahan, Ş. (2008). Özel Eğitim Okullarında Çalışan Eğitimcilerin Öz Yeterlik Algılarının Ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, SBE, YYLT.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel Araştırmalar Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karcıoğlu, F., Timuroğlu, K., & Çınar, O. (2009). Örgütsel İletişim ve İş Tatmini İlişkisi Bir Uygulama. *İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 20, s. 63.
- Kervancı, F. (2013). Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Niğde: Niğde Üniversitesi, SBE; YYLT.
- Maraşlı, M. (2005). Bazı Özelliklerine Ve Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerine Göre Lise Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık Ve Güvenlik Dergisi*, 23, 27-33.
- Oruç, S. (2007). Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Adana İli Örneği). Adana: Çukurova Üniversitesi, SBE, YYLT.
- 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, Bahar). Burnout Syndrome Among Music Teachers and Triggering Factors. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 103-116.
- 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.
- Özipek, A. K. (2006). Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik Düzeyi Ve Nedenleri. *Yüksek Lisans Tezi*. Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sabuncuoğlu, Z. (2009). *Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış*. Bursa: MKM Yayınları.
- 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.
- Sürgevil Dalkılıç , O. (2014). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- ŞahinErdemoğlu, D. (2007). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri. 19. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, YYLT.
- 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.
- 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.
- 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.
- Yılmaz, E., Yazıcı, N., & Yazıcı, H. (2014). Öğretmen ve Yönetici Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi(24)*, 135-157.