

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**ÖZEL OKUL VE DEVLET OKULLARINDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN
PSİKOLOJİK SAĞLAMLIK, İŞ DOYUMU VE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK
DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ: TEKİRDAĞ İLİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Selin ÖNCÜ

Psikoloji Ana Bilim Dalı
Psikoloji Programı

MART, 2023

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**ÖZEL OKUL VE DEVLET OKULLARINDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN
PSİKOLOJİK SAĞLAMLIK, İŞ DOYUMU VE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK
DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ: TEKİRDAĞ İLİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Selin ÖNCÜ
(Y2012.270016)

Psikoloji Ana Bilim Dalı
Psikoloji Programı

Tez Danışmanı: Margörit Rita KRESPI ÜLGEN

MART, 2023

ONAY FORMU

ONUR SÖZÜ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum "Özel Okul Ve Devlet Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Psikolojik Sağlamlılık, İş Doyumu Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi: Tekirdağ İli Örneği" isimli çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya“da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim. (03.02.2023)

Selin ÖNCÜ

ÖNSÖZ

Bu uzun ve yorucu sürecin sonucu olarak ortaya çıkan çalışmada pek çok kişinin desteği ve emeği bulunmaktadır.

Öncelikle bu alanda araştırma yapmama imkân sağlayan, bilgi ve tecrübelerini benimle paylaşan, öneri ve eleştirileriyle her zaman yol göstericim olan değerli tez danışman hocam Margörit Rita KRESPI ÜLGEN'e vermiş olduğu destek için teşekkür ederim.

Her zaman sevgi ve desteklerini yanımda hissettiğim canım ailem; sevgili babam Atila ÖNCÜ, sevgili annem Leyla ÖNCÜ ve sevgili kardeşim Eren ÖNCÜ'ye her şey için sonsuz teşekkür ederim.

Ayrıca veri toplama aşamasında benden desteklerini esirgemeyen Çorlu Mesleki Eğitim Merkezinde çalışan öğretmen arkadaşlarıma, idarecilerime ve çalışmaya gönüllü katılım sağlayan tüm meslektaşlarıma katkılarından dolayı teşekkür ederim.

Bu süreçte bana inanan ilgi, sevgi ve moral desteğiyle manevi yardımlarını esirgemeyen adlarını sayamadığım tüm arkadaşlarıma yanımda oldukları ve destekleri için teşekkürlerimi sunarım.

MART ,2023

Selin ÖNCÜ

ÖZEL OKUL VE DEVLET OKULLARINDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK SAĞLAMLIK, İŞ DOYUMU VE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ: TEKİRDAĞ İLİ ÖRNEĞİ

ÖZET

Öğretmenlik mesleği insanlarla yoğun iletişim ve etkileşim içeren bir meslek grubudur. Son yıllarda öğretmenlerin yaşadıkları tükenmişliğin arttığı düşünülmektedir. Tükenmişliğe neden olan faktörlerin belirlenmesi eğitim sisteminde gerekli önlemlerin alınması açısından önem teşkil etmektedir. Bu bağlamda literatür ışığında tükenmişliğin psikolojik sağlamlık ve iş doyumunu kavramları ile ilgili olduğu düşünülmüştür. Bu çalışmanın genel amacı, özel okul ve devlet okullarında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin öğretmenlerin psikolojik sağlamlık ve iş doyumlarıyla ilişkisinin incelenmesi olmuştur. Bu araştırmanın evreni; Türkiye'nin Tekirdağ ilinde görev yapmakta olan öğretmenlerdir. Araştırmanın örneklemi ise 2022-2023 eğitim yılında Tekirdağ ilinde bulunan, özel ve resmi anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise kademelerinde çalışan 339 kadın 146 erkek olmak üzere toplam 485 öğretmenden oluşmaktadır. İlişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Bu çalışmada veri toplamak amacıyla; Demografik bilgi formu, Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği (KPSÖ), Maslach Tükenmişlik Envanteri Eğitimci Formu ve Minnesota İş Doyum Ölçeği(kısa form) kullanılmıştır. Çalışmanın verileri Google form üzerinden online olarak toplanmıştır. Çalışmanın sonucuna göre; öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile psikolojik sağlamlıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken; mesleki tükenmişlik ile iş doyumunu arasında düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Ayrıca psikolojik sağlamlık ile iş doyumunu düzeyi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Öğretmenlerde Tükenmişlik, Psikolojik Sağlamlık, İş Doyumu, Mesleki tükenmişlik.

EXAMINATION OF THE PSYCHOLOGICAL RESILIENCE, JOB SATISFACTION AND PROFESSIONAL BURNOUT LEVELS OF TEACHERS WORKING IN PRIVATE AND PUBLIC SCHOOLS: EXAMPLE OF TEKIRDAG PROVINCE

ABSTRACT

The teaching profession is a profession that involves intense communication and interaction with people. The burnout experienced by teachers has increased in recent years. Determining the factors that cause burnout is important in terms of taking necessary precautions in the education system. In this context, in the light of the literature, burnout is thought to be related to the concepts of psychological resilience and job satisfaction. The general purpose of this study was to examine the relationship between the professional burnout levels of teachers working in private and public schools, and their psychological resilience and job satisfaction. The universe of this research were teachers working in Tekirdağ, Türkiye. The sample of the study consists of a total of 485 teachers, 339 females and 146 males, working in private and public kindergarten, primary school, secondary school and high school in the province of Tekirdağ in the 2022-2023 academic year. Survey method was used. Demographic information form, Brief Resilience Scale (KPSS), Maslach Burnout Inventory Educator Form and Minnesota Job Satisfaction Scale (short form) were used to collect data for this study. The data of the study were collected online via Google form. According to the results of the study; there was a low level negative significant relationship between professional burnout and job satisfaction while there was no significant relationship between teachers' professional burnout levels and their psychological resilience. In addition, there was a positive and significant relationship between psychological resilience and job satisfaction level.

Keywords: Burnout in Teachers, Psychological Resilience, Job Satisfaction, Professional burnout

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ONUR SÖZÜ	i
ÖNSÖZ.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER	v
KISALTMALAR LİSTESİ.....	x
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	xi
I. GİRİŞ	1
A. Amaç/Önem.....	2
B. Araştırma Hipotezleri	3
C. Araştırmanın Varsayımları	3
II. KURUMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	5
A. Psikolojik Sağlık.....	5
1. Kavramsal Açıdan Psikolojik Sağlık	5
2. Psikolojik Sağlık İle İlgili Model ve Yaklaşımlar	6
a. Ekolojik Yaklaşım	6
b. Ekolojik Sistem Yaklaşımı	7
c. Gelişimsel Yaklaşım.....	7
d. Biyolojik Yaklaşım.....	8
e. Sosyal Ekolojik Bağlam	8
B. İş Doyumu	8

1. İş Doyumu Kavramının Tarihçesi.....	9
2. İş Doyumu Kavramı Tanımları.....	9
3. Çalışma Yaşamında İş Doyumu.....	9
4. Öğretmenlik Mesleğinde İş Doyumu.....	10
5. İş Doyumunun Kuramsal Yaklaşımları	11
a. Kapsam kuramları.....	11
b. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi	11
c. Herzberg'in çift faktörler teorisi.....	12
d. Mc Clelland'ın başarıma ihtiyacı teorisi.....	12
e. Alderfer'in VIG teorisi	13
f. Süreç Kuramları.....	14
g. Vroom'un beklenti teorisi.....	14
h. Lawler ve Porter'ın beklenti teorisi	14
i. Adams'ın eşitlik teorisi.....	15
j. Locke'un amaç teorisi	15
6. İş Doyumsuzluğu ve Sonuçları	15
C. Tükenmişlik	16
1. Tükenmişlik Kavramı	16
2. Tükenmişlik(Burnout) Kavramının Tanımları.....	17
3. Öğretmenlik Mesleğinde Tükenmişlik	18
4. Tükenmişlik Modelleri.....	18
a. Meier tükenmişlik modeli.....	19
b. Cherniss tükenmişlik modeli	19
c. Pines Tükenmişlik Modeli.....	19
d. Edelwich ve Brodsky tükenmişlik modeli.....	20
e. Pearlman ve Hartman tükenmişlik modeli	20

f. Maslach tükenmişlik modeli.....	21
5. Tükenmişlik Boyutları	21
a. Duygusal tükenme	21
b. Duyarsızlaşma	22
c. Bireysel başarının düşmesi	22
6. Tükenmişliğin Nedenleri	22
7. Tükenmişlik Belirtileri.....	24
8. Tükenmişliğin Sonuçları.....	25
III. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	28
A. Psikolojik Sağlamlıkla İlgili Araştırmalar	28
1. Psikolojik Sağlamlığı Etkileyen Risk Faktörleri ve Koruyucu Faktörler	28
a. Risk faktörleri	29
b. Bireysel risk faktörleri	29
c. Ailesel risk faktörleri	30
d. Çevresel risk faktörleri	31
e. Koruyucu Faktörler	31
f. Bireysel koruyucu faktörler	32
g. Ailesel koruyucu faktörler	33
h. Çevresel koruyucu faktörler	33
2. Psikolojik Sağlamlıkla İş Doyumu Arasındaki İlişki	34
a. Demografik Değişkenler İle Psikolojik Sağlamlık Düzeyi Arasındaki İlişki	35
b. Karma Meslek Grupları	35
c. Öğretmenler	36
B. İş Doyumu İle İlgili Araştırmalar	37
1. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	37

a. Bireysel faktörler	37
b. Cinsiyet.....	37
c. Yaş	38
d. Kişilik	38
e. Performans.....	39
f. Mesleki Düzey (Statü).....	39
g. Eğitim Durumu	39
h. Medeni Durum.....	40
i. Çevresel Faktörler.....	40
j. İşin niteliği.....	40
k. Fiziksel çalışma koşulları	41
l. Ücret	41
m.Çalışan ilişkileri.....	41
n. Yükselme olanakları	42
2. Demografik Bilgilerle İş Doyumu Arasındaki İlişki	42
a. Yaş Değişkeni İle İş Doyumu Arasındaki İlişki.....	43
b. Okul Türleri ile İş doyumunu Arasındaki İlişki	43
c. Öz Yeterlilik Ve Deneyim Süresi İle İş Doyumu Arasındaki İlişki	44
C. Tükenmişlikle İlgili Yapılmış Araştırmalar	44
1. Tükenmişlik İle İş Doyumu Arasındaki İlişki	44
2. Tükenmişlik ile Psikolojik Sağlık Arasındaki İlişki	47
3. Demografik Değişkenler ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki	48
IV. YÖNTEM VE TEKNİKLER.....	55
A. İşlem	55
B. Veri Toplama Yöntemi Ve Kullanılan Araçlar	55
1. Demografik Bilgi Formu.....	55

2. Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği	55
3. Maslach Tükenmişlik Envanteri Eğitimci Formu	56
4. Minnesota İş Doyum Ölçeği(kısa form).....	57
C. Ölçeklerin Güvenirlik Çalışmaları.....	58
D. Verilerin Analizi	58
1. Normallik Testleri.....	59
V. BULGULAR.....	61
A. Demografik Özellikler	61
B. Demografik Özellikler ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyi.....	62
C. Psikolojik Sağlamlık, İş Doyumu, Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki ..	65
D. Hipotezlerin Özeti.....	66
VI. SONUÇ VE TARTIŞMA	68
A. Demografik Değişkenlerle Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişkiye Dair Sonuçlar.....	68
B. Psikolojik Sağlamlık ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyi	71
C. İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyi.....	73
D. Psikolojik Sağlamlık ve İş Doyumu	74
E. Öneriler	75
VII.KAYNAKÇA	77
EKLER.....	100
ÖZGEÇMİŞ.....	109

KISALTMALAR LİSTESİ

- ERG** : Varoluş İlişki kurma ve Gelişme Teorisi (Existence-Relatedness-Growth Theory)
- IQ** : Zekâ katsayısı (Intelligence Quotient)
- KMO** : Kaiser-Meyer-Olkin
- KSPÖ** : Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği
- PCA** : Temel Bileşenler Analizi
- VIG** : Varoluş-İlişki-Gelişme

ÇİZELGELER LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 1. Ölçeklere Ait Cronbach Alfa İç tutarlılık Değeri.....	58
Çizelge 2. Verilerin Dağılımına Ait Normallik Testleri Sonucu.....	59
Çizelge 3. Demografik Özellikler.....	61
Çizelge 4. Tükenmişlik Envanterinin Cinsiyete Göre Farklılıklarına Ait Analiz Sonuçları.....	62
Çizelge 5. Tükenmişlik Envanterinin Çalıştıkları Kurumlara Göre Farklılıklarına Ait Analiz Sonuçları.....	63
Çizelge 6. Tükenmişlik Envanterinin Çalışılan Kademeye Göre Farklılıklarına Ait Analiz Sonuçları.....	63
Çizelge 7. Tükenmişlik Envanterinin Hizmet Sürelerine Göre Farklılıklarına Ait Analiz Sonuçları.....	64
Çizelge 8. Katılımcıların Psikolojik Sağlamlık, İş Doyumu, Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Ait Analiz Sonuçları	66
Çizelge 9. Tükenmişlik Boyutları ile Demografik Değişkenlerin İlişkisiyle İlgili Elde Edilen Bulguların Özeti	67
Çizelge 10. Korelasyon Testleri Sonucu Elde Edilen Bulguların Özeti.....	67

I. GİRİŞ

Çalışma hayatı insanların yaşamının büyük bir bölümünü kapsamaktadır. Her çalışma ortamının çeşitli zorlukları bulunmaktadır. Yapılan çalışmalar, son yıllarda öğretmenlerin İş hayatıyla ilgili yaşadıkları sorunlara değinmektedir. Bu bağlamda öğretmenlerin iş yaşamıyla ilgili bahsedilmesi gereken önemli kavramlar psikolojik sağlamlık, iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik altında ortaya çıkmaktadır.

Psikolojik Sağlamlık, “resilience” kelimesinden ortaya çıkmıştır ve kişinin yaşamında oluşan veya oluşabilecek olumsuzluklar, zorlu koşullar altında ve yıkıcı değişimle başa çıkabilmek, bu süreçte sağlığı ve enerjiyi korumak ve kendini toparlayabilme becerisidir. (Siebert, 2005). Psikolojik sağlamlık, çalışmalarda kişisel bir özellik ya da süreç olarak ele alınabilmektedir. Psikolojik sağlamlık kavramı günümüzde oldukça önemli bir yere sahiptir. Sosyal ve teknolojik gelişmeler okul ve öğretim hayatına hızla yansımakta ve öğretmenlerin bu yeni durumlara kolayca alışabilmesi konusunda psikolojik sağlamlıkları önem kazanmaktadır. Bu nedenle öğretmenlerin iş doyumunu veya tükenmişliklerini incelerken psikolojik sağlamlıklarını da ele almak çalışmaya destek sağlayacaktır.

İş doyumunu Davis ve John tarafından “bireyin işine karşı sahip olduğu olumlu etki ya da duygular olarak ifade edilmektedir. Kısaca hoşnut olma durumu şeklinde de ifade edilebilmektedir (Telman & Ünsal, 2004: 238) Diğer meslek kollarında olduğu gibi öğretmenlerinde çalıştığı işten doyum alması, işin verimine dolayısıyla eğitimin niteliğine de yansıtacaktır. Öğretmenlerin iş doyumunu öğrenciye, veliye ve okul içerisindeki diğer çalışanları etkileyen önemli bir yere sahiptir.

Tükenmişlik kavramından ilk kez Freudenberger’in 1974 yılında yayınladığı “Journal of Social Issues” isimli çalışmasında bahsedilmiştir. 1970li yıllardan itibaren üzerinde çalışılan bu kavram; Maslach ve Pines (1978)’in çalışmalarıyla beraber ile psikoloji alan yazınına girmiştir. Freudenberger

tükenmişlik kavramını “başarısızlık, yıpranma, enerji ve güç kaybı ya da kişinin sahip olduğu iç kaynakları üzerinde, karşılayamadığı istekleri sonucunda oluşan bir durum” şeklinde ifade etmektedir (Freudenberger, 1974:159).

A. Amaç/Önem

Bu çalışmada genel amaç olarak; özel okul ve devlet okullarında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin öğretmenlerin iş doyumları ve psikolojik sağlamlıklarıyla ilişkisi incelenmiştir.

Bu araştırmanın eğitim sektöründe ve öğretmenler üzerinde yapılmış olmasının amacı; öğretmenlik mesleğinde bireyler arasında yüz yüze iletişim ve etkileşimin yoğun olması ve bu nedenle psikolojik sağlamlık, iş doyum ve tükenmişlik kavramlarının öğretmenlik mesleği içerisinde kullanılan kavramlar olmasıdır.

Bir ülkedeki genç nesillerin iyi bir eğitim alması, aldıkları eğitimi gerekli şekilde aktarabilmesi, kullanabilmesi geleceği aydınlatan en önemli yapıtaşlarından biridir. Bu bağlamda genç nesilleri eğiten öğretmenlerin öğrenme ortamlarında faydalı, verimli olması; onların da psikolojik olarak iyi durumda olmasına bağlıdır. Öğretmenlerin sahip olduğu bu önemli pozisyonlarından dolayı tükenmişliklerinin düşük, iş doyumlarının yüksek olması; eğitimi dolayısıyla da toplumun genelini olumlu etkileyebilecek bir öneme sahiptir. Bu nedenle psikolojik sağlamlığı az olan ve mesleki tükenmişliği yüksek, iş doyumunu düşük olan öğretmenler fark edilmeli ve gerekli destek sağlanmalıdır. Mesleki tükenmişliğe neden olan etmenler ortadan kaldırılmalıdır.

Bu araştırmanın benzerleri daha önce farklı bölgelerde yapılmasına rağmen; literatürde Tekirdağ bölgesinde özel okul ve devlet okulu olmak üzere tüm branşları içeren bir araştırmaya rastlanmamıştır. Tekirdağ ilinde son yıllarda sınav başarılarının düşmesi, okulların kalabalıklaşması gibi nedenler eğitimde sıkıntılar yaratmıştır. Fiziksel problemlere çözüm bulmak maddiyat ve oldukça fazla zaman gerektirdiğinden, öğretmenlere psikolojik destek sağlamak faydalı olacaktır. Bu nedenle öğretmenlerin problemlerinin doğru tespit edilmesinin ve problemlere yönelik çözüm yollarının belirlenmesinin, eğitimdeki niteliğin artmasına neden olacağı düşünülmektedir. Bu araştırma özel devlet olmak üzere

farklı okul türlerini ve birbirinden farklı kademeleri içermesi nedeniyle farklı yaş, kademe, branşa sahip çok sayıda öğretmeni içermesi bakımından oldukça geniş bir örnekleme sahiptir. Bu nedenle daha sonra yapılacak çalışmalar için de literatür açısından faydalı olabileceği düşünülmüştür.

B. Araştırma Hipotezleri

H1:Tekirdağ ilinde, özel okul ve devlet okulunda çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri, sosyo-demografik özelliklerine göre (cinsiyet, hizmet süresi, çalıştığı okul türü ve çalışılan kademe) anlamlı olarak farklılaşmaktadır.

H2:Tekirdağ ilinde, özel okul ve devlet okulunda çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile psikolojik sağlımlıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3:Tekirdağ ilinde, özel okul ve devlet okulunda çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile iş doyumları düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Tekirdağ ilinde, özel okul ve devlet okulunda çalışan öğretmenlerin psikolojik sağlımlıkları ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

C. Araştırmanın Varsayımları

- Bu araştırmadaki katılımcıların ölçekleri yanıtlarken içten ve dürüst oldukları, doğru bilgiler verdikleri düşünülmüştür.
- Bu araştırma için belirlenmiş olan örneklemin evreni temsil edecek yeterlilikte olduğu düşünülmüştür.
- Kullanılan ölçme araçlarının, amaca ulaşılmasında uygun ve yeterli olacağı düşünülmüştür.

A. Araştırmanın Sınırlılıkları

- Araştırma, kullanılan ölçeklerin ölçmekte olduğu özelliklerle ve örneklem grubunun verdiği yanıtlar ile sınırlandırılmıştır.
- Araştırma grubunun örneklemini olarak tek bir meslek grubu olan öğretmenleri kullanması açısından da sınırlı olduğu düşünülmüştür.

- Araştırmanın evrenini Tekirdağ ilinde bulunan, özel ve resmi anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise kademelerinde çalışan 485 öğretmen oluşturmuştur. Bu nedenle çalışma kapsamında elde edilen sonuçlar, Tekirdağ ili örneği için değerlendirilmiştir.
- Araştırmaya katılan 485 öğretmenin 339 tanesinin kadın, 146 tanesinin erkek olması nedeniyle homojen bir dağılım göstermemiştir. Bu durum araştırma sonuçlarının genellenebilirliği açısından sorun oluşturmuştur.

II. KURUMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

A. Psikolojik Sağlamlık

Öğretmenlerin iş yaşamında karşılaştığı olumsuzluklara değinmeden önce üzerinde durulması gereken temel konulardan biri de psikolojik sağlamlık konusudur. Bu nedenle bu bölümde psikolojik sağlamlık konusu incelenmiştir. Öncelikle psikolojik sağlamlık kavramsal açıdan ele alınmış ve literatürdeki farklı tanımlarına yer verilmiştir.

1. Kavramsal Açıdan Psikolojik Sağlamlık

İngilizcesi “resilience” olan Psikolojik Sağlamlık, kişinin yaşamında oluşan veya oluşabilecek olumsuzluklar, zorlu koşullar altında ve yıkıcı değişimle başa çıkabilmek, bu süreçte sağlığı ve enerjiyi korumak ve kendini toparlayabilme becerisi olarak açıklanabilmektedir (Siebert, 2005). “Resilience” kelimesi Türkçe literatürde farklı şekillerde açıklanmıştır.

Psikolojik sağlamlık kavramının birbirinden farklı tanımlamaları olan bir kavram olduğu söylenebilir. Bazı araştırmalarda “yılmazlık”(Demirbaş, 2010; Özcan, 2005;), bazılarında “dayanıklılık”, (Akça,2012; Irmak,2008), bazı araştırmalarda ise “psikolojik sağlamlık” (Aydın,2010; Gizir, 2004; Kararımak, 2007; Oktan, 2008) olarak ifade edilmektedir. Uluğtekin (1997) ise araştırmalarında resilience kelimesi yerine “esneklik”, başa çıkma” ve “dayanıklılık” kelimelerini kullanmıştır. 2000 yılında Türk Psikologlar Derneği de "resilience" kavramı için "sağlamlık" terimini kullanmıştır.

Psikolojik sağlamlık kavramı; yetenek, psikolojik bir nitelik ya da süreç olarak ele alınabilmektedir. Psikolojik sağlamlık bir kişilik özelliği olarak düşünüldüğünde; bu özellik sayesinde stresin olumsuz etkileri azaltılabilir ve stresin çeşitli hastalıkları tetiklemesine engel olabilir. Terzi(2005)’ e göre psikolojik sağlamlık bir kişilik özelliğidir ve stresli yaşantılar karşısında direnç kaynağı olarak çalışmaktadır.

Wagnild ve Young (1993) psikolojik sağlamlığı stresin olumsuz etkilerini azaltan ve uyumu kolaylaştıran bir kişisel özellik olarak ele almıştır. Bunun dışında literatürde yer alan farklı tanımlara göre psikolojik sağlamlık; olumsuz ve tehdit edici şartlar karşısında yaşanan başarılı bir uyum süreci olarak da ifade edilmiştir (Masten ve ark., 1990; Rutter, 1987). Fraser, Richman ve Galinsky (1999) psikolojik sağlamlığı “zor koşullar altında olumlu ve beklenmeyen başarılar elde etme ve sıra dışı koşul ve durumlara uyum sağlama yeteneği” olarak tanımlamışlardır.

Bu tanımlamalarda ortak noktalar da bulunmaktadır. Bu ortak noktalar; psikolojik sağlamlığın geliştirilebilir dinamik bir süreç olması, yaşanan zorlu yaşam olayları, travmalar karşısında veya belirgin bir risk altında etkili bir şekilde baş etme, sağlıklı bir adaptasyon gösterebilme süreçlerini içermesidir (Garmezy, Masten ve Tellegen, 1984; Rutter, 1990, 1999; Doll ve Lyon, 1998; Luthar ve Cicchetti, 2000; Luthar, Cicchetti ve Becker, 2000; Masten ve Reed, 2002).

Psikolojik sağlamlığın ortaya çıkabilmesi için; bireyin zorlu bir yaşam koşulu altına girmesi veya bir tehdit unsurunun olması gerekmektedir. Sürecin sonunda ise kişi bütün olumsuz koşullara rağmen; duruma uyum sağlayabilmeli ve yaşamın farklı alanlarında da başarıyı sürdürmelidir. Bir risk durumunun altında olunmadığı durumlarda kişilere ”uyumlu” ya da “ normal” denilebilirken böyle bir ortamda “psikolojik sağlamlık” olgusundan söz etmek doğru olmayacaktır (Masten ve Reed, 2002).

2. Psikolojik Sağlamlık İle İlgili Model ve Yaklaşımlar

Mevcut çalışmanın bu kısmında psikolojik sağlamlıkla ilgili kuramlardan bahsedilmiştir. Bu kuramlardan ekolojik yaklaşım, ekolojik sistem yaklaşımı, gelişimsel yaklaşım, biyolojik yaklaşım ve sosyal ekolojik bağlam kısaca özetlenmiştir.

a. Ekolojik Yaklaşım

Ekolojik yaklaşımın temsilcilerinden biri Norman Garmezy’dir. Bu yaklaşıma göre psikolojik sağlamlık zorlayıcı yaşam olayından sonra kişinin iyileşme ve uyumlu davranış gösterme becerisini sergileme süreci olarak ifade edilmektedir. Ekolojik yaklaşıma göre psikolojik sağlamlığın bileşenleri risk

faktörlerinin az olması ve koruyucu faktörlerin fazla olması olarak ifade edilmektedir(Garmezy,1991).

b. Ekolojik Sistem Yaklaşımı

Ekolojik sistem kuramı, kişilerin gelişimini direkt olarak etkileyen yapıları sınıflandırır ve bu yapıları bu sınıflandırmanın merkezinde bireyin kendisi vardır ve bireyin çevresinde gelişen katman mikrosistem, mezosistem, ekzosistem, makrosistem ve kronosistem olmak üzere beş düzeyde katman bulunmaktadır. Bu katmanlar birbiriyle etkileşim halindedir. (Bronfenbrenner, 1986).

Bronfenbrenner'a (1986) çevrenin bireyi tek taraflı etkileyen sabit bir değişken olmadığını hatta sürekli bir değişken olduğunu ifade etmektedir. Bu değişkenler normatif, normatif olmayan etkiler, normatif tarihe bağlı etkiler şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Normatif değişkenler yaşa bağlı şekilde ortaya çıkmaktadır örnek olarak evlilik ve okula başlama verilebilir. Normatif olmayan etkilere örnek ise taşınma ve boşanma olarak verilebilirken; normatif tarihe bağlı etkilere örnek olarak da göç ve salgın hastalıklar örnek gösterilebilir. Bronfenbrenner (1986) bireylerde meydana gelen bu değişiklikleri kronosistem olarak ifade etmiştir. Kısaca ekolojik sistem bireyin kendisi kadar çevresine de etki eden tüm sistemleri de içermektedir ve farklı yönleri olan kişinin gelişiminin açıklanmasına destek olur. Sistemlerin önemi toplumlara, gruplara göre değişkenlik gösterebilmektedir.

c. Gelişimsel Yaklaşım

Gelişimsel yaklaşımın temsilcisi Michael Rutter'dir. Rutter'e göre psikolojik sağlamlılık kişinin sistemine zarar verme ihtimali olan ve aniden meydana gelen tehdit karşısında baş edebilme özelliği olarak ifade edilmiştir. (Rutter,1987).

Rutter (1987)'e göre psikolojik sağlamlık, hayattaki riskleri veya zorlukları ortadan kaldırmak yerine, onlarla başarılı bir şekilde başa çıkmayı sağlayan koruyucu süreçlerin bir yan ürünü olarak ifade etmektedir. Buna göre psikolojik sağlamlığın bileşenleri sosyal yetkinlik ve uyum yeteneğidir (Rutter,1987).

d. Biyolojik Yaklaşım

Biyolojik yaklaşımın temsilcisi Suniya Luthar'dır. Bu yaklaşıma göre psikolojik sağlamlık; kişinin yaşamda karşına çıkan önemli güçlükler karşısında olumlu şekilde adaptasyonunu sağlayan dinamik bir süreçtir. Luthar'a göre psikolojik sağlamlığın bileşenleri kalıtımla aktarılan özellikler, çevre etkisiyle meydana gelen değişimler ve kişiler arası doyurulan sevgi ihtiyacıdır (Luthar, 1991)

e. Sosyal Ekolojik Bağlam

Sosyal Ekolojik Bağlam'ın temsilcisi; Michael Ungar'dır. Sosyoekolojik bağlam'a göre psikolojik sağlamlık; tehdit edici faktörlere rağmen kişinin iyilik halini sürdürmesine imkan sağlayan bağlamsal faktörlere ve kültüre bağlı olarak değişkenlik gösteren kapsamlı bir yapı olarak ifade edilmektedir. Bu kurama göre psikolojik sağlamlığın bileşenleri var olan özelliklerin kullanım şekli, çevresel etmenler, çevresel ve kültürel kaynaklara ulaşım ve bu kaynaklarla etkileşim yolu olarak ifade edilmektedir (Ungar, 2004).

B. İş Doyumu

Bir insanın yaşamını sürdürebilmek, ihtiyaçlarını karşılayabilmek ve toplumda bir saygınlık edinebilmek için bir iş yapıyor olması gerektiği düşünülmektedir. İş hem bireysel hem de toplumsal bir etkinliktir. İnsanın temel ihtiyaçlarını karşılamasını sağlaması dışında; bireyin kendini mutlu hissetmesine, bağımsız olmasına ve yaşamdan doyum almasına yardımcı olan önemli bir unsur olarak düşünülmektedir (Gill, 1999). Çalışan insan hayatının büyük bir bölümünü iş ortamında geçirmektedir. Kişiler çalışmaya önemli anlamlar yüklemektedir. Sosyal hayatlarında bile bireyler işleriyle ilgili kimliklerini devam ettirmekte, adeta bu kimlikleriyle bütünleşmektedir (Dikmen, 1995: 115). Bu nedenle kişinin işine karşı beslediği duygular, tüm yaşamını etkileyebileceğinden dolayı önemli bir yere sahiptir. Bu noktada iş doyumunu kavramından bahsetmek gerekmektedir.

Mevcut çalışmanın bu kısmında iş doyumunu kavramının tarihçesi, iş doyumunun farklı tanımlamaları, çalışma yaşamında iş doyumunu, öğretmenlik mesleğinde iş doyumunu kısımlarına değinilmiştir. Daha sonra; iş doyumunun

kuramsal yaklaşımlarına ve son olarak da iş doyumsuzluğu kavramına yer verilmiştir.

1. İş Doyumu Kavramının Tarihçesi

İş doyumu kavramından ilk defa 1911 yılında Taylor ve Gilbert çalışmalarında bahsetmiştir. Bu çalışmalarda iş doyumu; fabrikada en düşük düzeyde stres ve yorgunluk sağlayacak bir yöntem ile çalışmak şeklinde ifade edilmiştir (Sarıtaş, 2015: 4).

İş doyumu kavramı; 1920'li yıllarda da çalışılmaya devam edilmiş bir konudur. Ancak bu konuda Elton Mayo'nun Hawthorne' da yapmış olduğu çalışmalar 1930-1940 yılları arasında gündeme gelebilmiştir. İş doyumu kavramı günümüzde hala üzerinde birçok çalışmanın yapıldığı, farklı görüşlerin ortaya atıldığı bir kavram olarak varlığını sürdürmektedir (Demirhan, 2007: 3-5).

2. İş Doyumu Kavramı Tanımları

İş doyumunun farklı tanımları incelenecek olursa; Vieira (2005)' e göre iş doyumu; çalışanın yapmakta olduğu iş ile ne kadar mutlu olduğunun göstergesi olarak ifade edilebilmektedir (Vieira, 2005: 39). Vroom (1964) iş doyumunu çalışanın yaptığı iş ya da işteki tecrübelerini değerlendirmesi sonucunda açığa çıkan olumlu duygusal durum olarak ifade etmektedir (aktaran Ulusoy, 1993: 7). Davis (1988) ise kişinin yaptığı işi olumlu ve haz duyulan bir olgu olarak görmesinin bir sonucu olarak ifade etmiştir (Davis, 1988: 96). Locke (1976: 1299) ise iş doyumunu bireylerin işlerinde kendilerini memnun eden olumlu duygu durumları şeklinde tanımlamıştır. Miner (1992: 117) benzer şekilde iş doyumu kavramını açıklarken çalışanların işlerine yönelik geliştirdikleri memnuniyet haline ek olarak iş doyumunun iş ve işyeri hakkında da bilgi sağlayan önemli değişkenlerden biri olduğunu ifade etmiştir. Kısaca iş doyumunu kişinin işine yönelik geliştirmiş olduğu duygusal tutumlar olarak ifade etmek uygun olacaktır.

3. Çalışma Yaşamında İş Doyumu

Çalışma yaşamında zaman içinde bireylerin olumlu-olumsuz yaşantıları, karşılaştıkları, kazançları, kayıpları, üzüntü ve mutlulukları gibi farklı duygu durumları ortaya çıkabilmektedir. Bu duygu durum değişiklikleri kişinin işine

karşı tutumunu da etkileyebilmektedir. İş doyumu kavramı bu tutumların bir sonucu olarak meydana gelir ve kişinin hem zihinsel hem de bedensel olarak iyi durumda olmasını ifade eder (Aşık, 2010). İş doyumunda çalışan kişinin beklentileri de önemlidir. Çalışanın beklenti ve istekleriyle, işin özellikleri uyduğu zaman kişi işinden mutluluk duyacak bu da iş doyumunu sağlayacaktır.

İşletmeler açısından iş durumuna bakılacak olursa; işiyle özdeşleşen, güdülenmesi yüksek olan, işiyle arasında bağlılık bulunan ve olumlu duygular hisseden bir çalışanın işteki veriminin de arttığı ve daha başarılı olduğu söylenebilir. Bir bakıma iş doyumu yüksek kişilerin çalıştığı bir ortamda ortaya çıkan iş de daha iyi olacaktır (Çiçek, 2018).

4. Öğretmenlik Mesleğinde İş Doyumu

Öğretmenlik; insan ilişkilerinin yoğun olduğu özellikle çocuk ve gençlerle iletişimin fazla olduğu bir meslek grubudur. Öğretmenlerinin işi doyumlarının yüksek olması okula olan bağlılıkları açısından da önemli bir yere sahiptir (Demirtaş, 2020). İş doyumu yüksek olan öğretmenlerin performanslarının da arttığı söylenebilmektedir.

Bir öğretmenin iş doyumunun sağlanması ve yöneticiler hem de öğrenciler için oldukça önemli bir yere sahiptir. İş doyumu yüksek olan bir öğretmen okuluna ve öğrencilerine daha faydalı olurken, iş doyumu düşük olan bir öğretmen öğrencilerine destek konusunda sorunlar yaşamakta, hatta okuldan ayrılmak istemektedir (Altinkurt ve Yılmaz, 2014).

Öğretmenlerin iş doyumunun sağlanması için farklı koşullar bulunmaktadır. Kim ve Loadman (1994) iş doyumunun sağlanması için yedi önemli faktörden söz etmektedir. Buna göre; öğretmenin öğrenci ve iş arkadaşlarıyla ilişkisi, ücret, çalışma şartları, özerklik, mesleki zorluklar, ilerleme fırsatının varlığı, güvence gibi koşullar öğretmenin iş doyumunun sağlanmasında önemlidir (Erol, 2021). Bunların dışında öğretmenlerin iş doyumunun sağlanması için okul kültürünün önemine de değinmek gerekmektedir. Çalışmakta olduğu okulun kültürünü benimseyen öğretmenin okula bağlılığı artmakta ve iş doyumları da artmaktadır (Demirtaş ve Alanoğlu, 2015).

5. İş Doyumunun Kuramsal Yaklaşımları

Çalışanların iş yeri ile ilgili duygularını anlamak üzerine yapılan bazı çalışmalar, zamanla teorik bir yaklaşım haline gelmiştir. Bu bağlamda iş doyumunu kavramını inceleyen teorileri farklı gruptandırmalarla incelemek mümkündür. İş doyumunu ile ilgili teoriler geleneksel-modern ya da kapsam-süreç teorileri şeklinde incelenebilmektedir. İş doyumunu ile motivasyon arasındaki ilişkiye yönelik teoriler kapsam ya da içerik teorileri olarak ele alınırken; iş doyumunu ve performans arasındaki ilişkiye yönelik teoriler beklenti ya da süreç teorileri olarak ifade edilmektedir (Gündüz, 2016).

a. Kapsam kuramları

Kapsam kuramları, iş doyumunu kavramını kişinin ihtiyaçların doymasıyla ilişkilendirmiştir. Bu kuramlar; Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi, Herzberg'in Çift Faktör Teorisi, ve Alderfer'in ERG Teorisi ve McClelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi'dir.

b. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi

Maslow, kişilere ait ihtiyaçları incelemiş ve bu alanda klinik gözlemler ve bilimsel çalışmalar gerçekleştirmiştir. Yaptığı tüm çalışmaları 1943 yılında makale şeklinde yayınlamıştır. Maslow insanların hayatlarında kendileri için birtakım hedefler belirlediğini ve yaşamını buna göre yönlendirdiğini ifade etmektedir. Maslow bu ihtiyaçları ve hedefleri piramit şekli üzerinde göstermiştir. Maslow'un teorisine göre; insanların en temel ihtiyacı; piramidin alt basamağındaki ihtiyacı karşıladıktan sonra bir üst basamaktaki ihtiyacı karşılamaktır. Piramit 5 hiyerarşik basamaktan oluşmaktadır. Bu basamaklar; fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik, sevgi-ait olma, saygınlık ve kendini gerçekleştirme basamaklarıdır. Fizyolojik ihtiyaçlar ve güvenlik ihtiyacı birincil, ana ihtiyaçlar; diğerleri ise ikincil ihtiyaçlardır (Kula ve Çakar, 2015).

Maslow (1970) çalışmalarında iş doyumunu bir kişinin yaşadığı ihtiyacı karşılama derecesinin bir göstergesi olarak ifade etmiştir. Maslow'a göre ihtiyaçlar hiyerarşik sırayla karşılanmalıdır ve çalışan kişinin işinden doyum sağlayabilmesi için; o anki ihtiyaçlarının karşılanmış olması gerekmektedir. Bir çalışan için temel düzeyde olan ekonomik ve fizyolojik ihtiyaçlar karşılanmadığı

takdirde; daha üst düzey ihtiyaçların da karşılanmasının mümkün olmayacağını belirtmiştir (Ergeneli ve Eryiğit, 2001).

c. Herzberg'in çift faktörler teorisi

Herzberg arkadaşlarıyla birlikte, iş tutumlarıyla alakalı yapılmış çok sayıda çalışmayı inceledikten sonra bir hipotez geliştirmiştir. Geliştirdiği bu hipoteze göre; bireyin işine karşı olumlu tutumuna neden olan faktörler; olumsuz iş tutumuna yol açan faktörlerden farklıdır. Bu hipotez zaman içinde, “iş doyumu ve iş doyumsuzluğu hisleri birbirinden bağımsızdır” hipotezine dönüşmüştür. Bu bağlamda kişinin aynı anda işin bazı boyutlarından memnun bazı boyutlarından ise memnun olamayacağı anlamı çıkarılabilir (Pinder, 1984: 21).

Herzberg teorisinde kişinin motivasyonunu arttıran ve bu bağlamda iş doyumunu etkileyen faktörleri iki grupta ele almıştır. Birincisi güdüleyici- motive edici faktörlerdir. Bu faktörler saygı, sorumluluk, başarı, terfi, onaylanma ihtiyacı gibi içsel yani kişinin kendisiyle ilgili faktörlerdir. İkinci faktör ise koruma faktörleridir. Koruma faktörleri daha çok iş yerindeki konum, denetim, güvenlik, yönetici ve diğer çalışanlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi dış etmenleri içerir (Çakan, 2013). Bu faktörler Herzberg tarafından hijyen faktörleri şeklinde açıklanmaktadır. Herzberg'e göre hijyen faktörleri, iş ortamında zaten olması gereken etmenlerdir. Bu nedenle bu etmenler birey tarafından normal karşılanarak, motivasyonlarında artışa neden olmamaktadır. Ancak bu faktörler iş ortamında eksikse kişinin iş ortamından soğumasına ve motivasyonunun düşmesine neden olmaktadır. Hijyen faktörlerinin belirli bir düzeyin altına düşmesi; çalışanın devamsızlık yapmasına, işini düzgün yapmamasına kısaca duygusal açıdan tükenmişlik yaşamasına sebep olmaktadır. İlerleyen durumlarda kişinin işten ayrılmasına neden olmaktadır. Bu nedenle iş yerinde motivasyonu sağlamak için hijyen koşullarının sağlanmasına özen gösterilmelidir. Hijyen koşulları sağlandıktan sonra; motivasyonu arttırmaya yönelik yapılan diğer çalışmalar faydalı olacaktır (Korkmazer ve Aksoy, 2017).

d. Mc Clelland'ın başarıma ihtiyacı teorisi

Mc Clelland'ın Başarıma İhtiyacı Teorisi; çalışanların motivasyonlarının artmasına etki eden faktörleri inceleyen bir teoridir. David McClelland'a göre ihtiyaçlar öğrenme yoluyla sonradan kazanılmaktadır ve bu bağlamda ihtiyaçları

üç gruba ayırmıştır. Bunlar; başarı, erk ve bağlanma güdüleridir. Bu güdüler her bireyde bulunmakla beraber, içinde bulunulan ortama göre güçlük dereceleri değişkenlik göstermektedir (Şimşek vd., 2011: 191).

Başarı ihtiyacı, bireyin çalışma ortamında yaptığı ve işi ile alakalı olumlu tutumlarıdır. İnsan başarılı olmak ister ve bireylerin başarılı olmak istedikleri konularda değişkenlik gösterebilir. Birey yaptığı işte yeteneklerini ortaya çıkarmak ve başarısını göstermek istemektedir. Erk(güç) ihtiyacı ise kişinin yaptığı işte başarısını ortaya koymak ve bu sayede diğer insanları etkileyerek gücünü gösterme isteğidir. Bağlanma ihtiyacı ise kişilerin insanlarla olan ilişkileriyle ilgili, sosyal bir ihtiyaçtır. Birey bulunduğu ortamdaki diğer insanlar tarafından sevilme, kabul görmek kısaca ilişki kurmak istemektedir (Can, Aşan Azizoğlu ve Miski Aydın, 2015).

e. Alderfer'in VIG teorisi

Clayton Alderfer; Maslow'un modelinden temel alarak, yeni eklemeler ve düzenlemeler yapmış ve VIG(varoluş-ilişki-gelişme) kuramını ortaya atmıştır. Alderfer; Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki ihtiyaçların ve sıralamasının gerçek hayata uygun olmadığını düşünerek basitleştirmiştir (Özkalp, Kırel, 2005). Literatürde "ERG" teorisi (ExistenceRelatedness-Growth Theory) olarak kullanılmaktadır. VIG teorisinde biden çok ihtiyacın insanı etkileyebileceğinden söz edilmektedir. Bu ihtiyaçlar "Varoluş", "İlişki Kurma" ve "Gelişme" ihtiyaçlarıdır.

Var Olma İhtiyaçları (Existence); en alt düzeyde yer alan fiziksel ihtiyaçlardır. Bunlar yemek su gibi fizyolojik ihtiyaçlar ve güvenlik-koruma ihtiyacıdır. Çalışan için ise bu ihtiyaçlar; aldığı ücret, iş ortamında sağlanan imkânlar, özgür bir çalışma ortamı ve iş sağlığı güvenliği ile ilgili ihtiyaçlardır (Çetinkanat, 2000; 16). İlişki İhtiyaçları (Releatedness) ise bireyin diğer kişilerle iletişim kurma ve ilişki geliştirme ihtiyacını ifade etmektedir. Birey duygusal destek, saygı, tanınma ve ait olma ihtiyacı hissetmektedir. Çalışan için bu ihtiyaçlar; çalışma ortamındaki iş arkadaşları ve sosyal ilişkiler; iş dışında ise arkadaşlar ve aile ile doyurulabilecek ihtiyaçlarıdır (Çetinkanat, 2000; 17). Gelişme İhtiyaçları (Growth) ise kişinin ilerlemesi için sorumluluk ve başarı ihtiyacını ifade etmektedir. Alderfer'in var olma ihtiyaçları Maslow'un fizyolojik

ihtiyaçlar ve güvenlik ihtiyaçlar basamağına, ilişki ihtiyaçları aidiyet ve sevgi ihtiyacı basamağına ve gelişme ihtiyaçları da saygınlık ve statü ihtiyacı ile kendini gerçekleştirme basamağına karşılık gelmektedir (Tekin, Görgülü, 2018).

f. Süreç Kuramları

Süreç (Beklenti) kuramları; iş doyumunu kavramını ihtiyaç, beklenti ve değerler arasındaki etkileşimle açıklamıştır. Bu kuramlar; Vroom'un Beklenti Teorisi, Lawler ve Porter'in Sonuçsal Şartlandırma Teorisi, Adams'ın Eşitlik Teorisi ve Locke'un Amaç Teorisi'dir. (Kelecioğlu vd.; Köroğlu, 2011).

g. Vroom'un beklenti teorisi

Bu kurama göre; çalışanlar yaptıkları işte daha başarılı olma arzusuyla, kendileriyle alakalı beklenti geliştirirler. Bu beklentiyle beraber yüksek itici bir güce gereksinim duyarlar (Orhan,2013). Vroom Beklenti teorisine göre; örgüt tarafından verilen ödüller motivasyonu arttırmada etkilidir. Ödüllerle ilgili üç etmen; motivasyon üzerinde etkilidir. Bunlar; değer, ilişki ve beklentidir. Değer ve çekicilik; güvence, ücret, iş doyumunu, becerilerini gösterme imkanı, insiyatif kullanabilme yetkisi gibi ödüllerdir. İlişki ise; sergilenen performans ile ödül arasındadır. Kişinin ödül verileceği sözü ile ne ölçüde motive olduğunun göstergesidir. Beklenti ise kişinin gösterdiği belirli bir çaba sonucunda belirli bir ödül elde edeceğine dair inancıdır. Kişinin ödül için isteği arttıkça, performansının da arttığı söylenebilir (Yeşil, 2016).

h. Lawler ve Porter'in beklenti teorisi

Lawler ve Porter yaptıkları çalışmalarla Vroom'un beklenti teorisine eklemeler yapmıştır. Buna göre; bir çalışanın gösterdiği çaba, becerisi, iş ile alakalı bilgi birikimi ve algılamalardan kaynaklanan rol değişikliklerine göre; ödüllerin olabileceğidir. Bunun dışında kişinin kendiyle alakalı algıladığı rolün önemine değinmişlerdir. Çalışanın örgüt hedeflerine uyan bir rol algısı varsa; istediği performansı göstermesi mümkün olur. Aksi takdirde; rol çatışması yaşayacak ve performansı düşecektir. Kısaca başarının yüksek ve doyumun fazla olabilmesi için; bireyin beklentisi ve verilen ödül dengeli olmalı ve örgütte çalışanlara verilen ödüller adil olmalıdır (Gündüz, 2016).

i. Adams'ın eşitlik teorisi

Adams'ın Eşitlik Teorisine göre; bireyin iş durumu ve işle ilgili başarı durumu, iş ortamıyla alakalı algılamış olduğu eşitsizlik durumlarıyla alakalıdır. Birey; iş ortamında verdiği emek karşısında elde ettiği sonuçlarla diğer çalışanların verdiği emek ve aldıkları sonuçları karşılaştırmaktadır ve bu durum iş tatminini etkilemektedir (Sığırı ve Basım, 2006: 135). Eğer çalışanın bulunduğu iş ortamında bireylerin deneyim, yetenek gibi unsurları göz önüne alınarak elde ettiği sonuçlar adilse problem oluşturmaz. Ancak aynı işi yapan kişiler arasında eşitlik yoksa kişi ücret değişikliği isteyebilir, iş için daha az emek göstermeye başlayabilir. Bu durumda hem çalışanlar arasındaki iletişime zarar verirken hem de işin yerine getirilmesinde sorunlar oluşturabilir.

j. Locke'un amaç teorisi

Locke'nin amaç teorisine göre; birey işiyle ilgili kendine uygun hedefler belirler ve bu hedeflere ulaşabilmek amacıyla çaba gösterir ve ulaştığı zaman mutlu olur. Bu hedeflerin belirlenmesinde bazı unsurlar göz önünde bulundurulur. Bu unsurlar; hedefin net olması, zorluğu ve yoğunluğudur. Net olması sayısal olarak ölçülebilir olmasıyla, zorluğu yeterlilik düzeyiyle, yoğunluk ise hedefe nasıl ulaşılabileceğini belirleme ile ilgilidir (Can, Akgün, Kavuncubaşı, 2001: 48).

6. İş Doyumsuzluğu ve Sonuçları

İş doyumsuzluğu; çalışanın yaptığı işe yönelik tutumunun negatif olduğu anlamına gelmektedir (Acar,2007: 5). Çalışanın iş doyumunun yüksek olmasını sağlayan nedenlerden bir veya daha fazlasının ortadan kalkması sonucunda iş doyumunu düşmektedir. İş doyumunun düşük olması, kişinin yaptığı işle alakalı mutsuz olduğu, iş ortamında huzursuz olduğu anlamına gelmektedir.

Bir çalışanın iş doyumsuzluğu yaşıyor olması, işe karşı isteksiz olması, ilgisinin azalması, bunalmas ve işten kaçmasına sebep olabilmektedir (Tengilimoğlu, 2005: 26). İş doyumsuzluğunun sonucunda farklı problemler ortaya çıkabilmektedir. Çalışan iş doyumsuzluğu yaşadığı halde, ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla zorunlu olduğunu düşünüp işten ayrılmıyorsa; bu çalışanın psikolojik sorunlarının arttığı gözlenebilir. İş ortamında yoğun stres, sinirlilik hali, tükenmişlik gibi bireysel problemler yanında diğer iş arkadaşlarıyla yaşanan

sorunların artması, işi yavaşlatma, devamsızlık yapma gibi örgütü etkileyen problemler de ortaya çıkmaktadır. Bu problemler kişinin hem kendisine hem de çalıştığı iş yerine zarar vermektedir. İş doyumsuzluğunun devam etmesi durumunda kişi ya işten ayrılmakta, ya da sorunlarını yöneticilerine ileterek çözüm arama yoluna gitmektedir. Yapılan araştırmalarda; iş doyumsuzluğunun devamsızlığın ve işten ayrılmaların artmasına ve bireysel performansın düşmesine neden olduğu gösterilmiştir (Tütüncü ve Olgun, 2000).

Kısaca iş doyumsuzluğunun sonuçları;

- İş ortamında mutsuzluk, huzursuzluk
- İşe karşı ilgisizlik, bunalma, işten kaçma
- Psikolojik sorunlarda artma
- İş ortamında yoğun stres, sinirlilik hali, tükenmişlik yaşama
- İş arkadaşlarıyla yaşanan problemlerin artması
- İş yavaşlatma, devamsızlık

İşten ayrılma şeklinde özetlenebilir.

C. Tükenmişlik

Çalışmanın bu kısmında önce tükenmişlik kavramının ortaya çıkışı, tükenmişliğin literatürde yer alan farklı tanımlamaları, öğretmenlik mesleğinde tükenmişlik konusundan bahsedilmiştir. Daha sonra ise tükenmişlik modelleri, tükenmişlik boyutları, tükenmişliğin nedenleri, belirtileri ve sonuçlarına yer verilmiştir.

1. Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişlik kelimesi; yabancı dillerde burn-out olarak ifade edilirken; Türkçe anlamı ateşin sönməsi, motivasyonun ve içsel enerjinin bitmesi şeklinde ifade edilmektedir (Yıldız, 2020). Tükenmişlik kavramından bahsedilen ilk yayınlardan biri ise 1961 yılında Greene'nin yazmış olduğu "A Burnt- Out Case" isimli romanıdır. Türkçe karşılığı "Bir Tükenmişlik Olayı" olan bu kitapta; işiyle ilgili hayal kırıklığına uğrayan ve ruhsal çöküntü yaşayan bir mimarın Afrika'daki ormanlara gitmesi anlatılmaktadır. Bu kitapla beraber tükenmişlik

kavramına değinilmiş ve araştırmacılar için ilgi çekici bir konu haline gelmeye başlamıştır (Maslach,2001).

Tükenmişlik özellikle insana hizmet verilen alanlarda çalışan kişilerde yaşanan yorgunluk, hayal kırıklığı ve işten ayrılma davranışlarının tanımlanabilmesi için ortaya çıkmıştır. Bu alanda yapılan araştırmalarda, tükenmişlik kavramı için farklı tanımlamalara yer verilmiştir.

2. Tükenmişlik(Burnout) Kavramının Tanımları

Tükenmişlik(Burnout) kavramını ilk tanımlayan Freudenberger olmuştur. Freudenberger'e (1974) göre tükenmişlik; kişinin sahip olduğu güç ve enerji kaynaklarına göre; çok fazla istekte bulunulması sonucu, yıpranma, başarısızlık ve halsizlik duygularının yaşanmasıdır (Akt. Vızlı, 2005: 10). Freudenberger tarafından ortaya atılan bu kavram ilerleyen yıllarda Maslach ve Jackson tarafından geliştirilmiştir (Kaçmaz, 2005: 29). Tükenmişliğin yaygın olarak kullanılmakta olan tanımı ise Maslach tarafından yapılmıştır. Bu tanıma göre, tükenmişlik; yaptığı iş nedeniyle çok sayıda insanla yoğun ilişki içerisinde bulunan kişilerde ortaya çıkan duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve düşük başarı hissi olarak ifade edilmektedir (Maslach ve Zimbardo, 1982).

Tükenmişlik kavramına yapılan tanımlamalardan biri de Cherniss'e aittir. Bu tanıma göre tükenmişlik; bireyin doyumsuzluğa ya da aşırı strese karşı gösterdiği işten soğuma tepkisidir (Cherniss,1980).

Edelwich'e göre tükenmişlik ise; diğer insanlara yardım eden meslek gruplarında çalışan insanlarda; çalışma koşullarının sonucu olarak ortaya çıkan; enerji, idealizm ve amacında devamlı artan bir kayıp şeklinde ifade edilmektedir (Edelwich, 1980).

Pines ve Aronson (1988) ise tükenmişliği enerji, istek, idealizm, bakış açısı ve amacın kaybolması, devamlı stres, mutsuzluk, sıkışmışlık, umutsuz olmak gibi duygulara sebep olan bedensel, zihinsel ve ruhsal bir tükenme olarak ifade etmiştir (Gülay, 2019).

Tükenmişlikle alakalı farklı tanımlamalar olsa da; tanımlamaların ortak özellikleri genelde insanlara hizmet veren meslek gruplarında çalışan kişilerde

görüldüğü ve zaman içerisinde bedensel, zihinsel ve ruhsal problemlere neden olmasındır.

3. Öğretmenlik Mesleğinde Tükenmişlik

Öğretmenlik mesleği tükenmişliğe maruz kalan meslek grupları arasında yer almaktadır. Öğretmenlik mesleği birçok meslek grubuna göre daha stresli bir meslek grubu olarak kabul edilmektedir (Kayabaşı, 2008: 193). Öğretmenlik mesleği çok fazla unsura bağlıdır. Bu unsurlardan birinde meydana gelen bir aksama diğer unsurlara da olumsuz etki edebilmektedir.

Öğretmenin yaşadığı tükenmişlik kendisi dışında yakın çevre, aile, öğrenci, okul ve velileri de olumsuz etkilemektedir. Bu durum eğitim öğretim faaliyetlerine de zarar vermektedir. Öğretmenlerin ruh hali, davranışları sadece akademik süreci değil, öğrencilerin psikolojik gelişimlerine de etki etmektedir. Korkmaz ve Sadık'a göre öğrenciler, öğretmenin aktardığı bilgilerden daha çok, davranışlarından etkilenmektedir. Öğretmenler özellikle mesleklerine, öğrencilere ve okul çalışmalarına karşı tutumlarıyla, öğrencilerin kişilik gelişimlerine ve öğrenmelerine etki etmektedir (Korkmaz ve Sadık, 2011: 122).

Öğrenci-öğretmen ilişkileri, aile-okul problemleri, disiplin problemleri, yoğun bürokratik işler, toplumsal eleştiriler, terfi etme güçlüğü, yetersiz ödüllendirme, kararlara katılım gücünün olmaması, eksik toplumsal destek, politik ve sosyal güçlerin eğitim üzerindeki etkileri gibi problemlerin varlığı öğretmenlik mesleğinde tükenmişliği etkilemektedir (Campell, ve Liyod 1983 akt. Türk, 2004).

Öğretmenlerde tükenmişliğin ortaya çıkışı sistemsal ve toplumsal faktörlerle ilgili olabileceği gibi öğretmenlerin kişilik özelliklerine bağlı olarak da ortaya çıkabilmektedir. Öğretmenlik mesleğinin kişinin karakter özelliklerine uygun olması ayrıca mesleğin isteyerek seçilip seçilmemiş olması da önemlidir (Cemaloğlu ve Şahin, 2007).

4. Tükenmişlik Modelleri

Tükenmişlik Modelleri; Meier tükenmişlik modeli, Cherniss tükenmişlik modeli, Pines Tükenmişlik Modeli, Edelwich ve Brodsky tükenmişlik modeli,

Pearlman ve Hartman tükenmişlik modeli ve Maslach tükenmişlik modeli olarak ele alınmıştır.

a. Meier tükenmişlik modeli

Meier tükenmişlik modeline göre; kişilerin işiyle alakalı olumlu pekiştireç beklentisinin düşük olması, ortamda bulunan pekiştireçler üzerindeki kontrolünün düşük olması, ceza beklentilerinin yüksek olması ve pekiştireçleri kontrol edebilmek için bireysel yeterlilikle ilgili beklentilerin düşük olması sonucunda tükenmişlik durumu ortaya çıkmaktadır (Sürgevil, 2006;33). Meier'in modeline göre dört temel öge bulunmaktadır. Bunlar pekiştirme beklentileri sonuç beklentileri, yeterli olma beklentileri ve davranışları anlamlandırma süreci olarak adlandırılmaktadır.

b. Cherniss tükenmişlik modeli

Cherniss'e göre tükenmişlik strese dayalıdır ve bir süreç olarak incelenmektedir. Zaman içerisinde gelişen bu kavram; stres yaratan kaynaklara karşı tepki olarak başlar ve ilişkiyi sonlandırma davranışıyla sona erer (Sürgevil, 2006: 25; Özgen, 2007: 117).

Cherniss modeline göre; bireyin işi ile ilgili gelen talepleri karşılayamaması sonucu stres ortaya çıkmaktadır. Bireyler ortaya çıkan bu stresle baş etmek için farklı yöntemler geliştirebilmektedir. Öncelikle kişi strese neden olan kaynağı ortadan kaldırmaya çalışabilir. Bu yöntem başarılı olmadığı takdirde; kişi meditasyon, egzersiz gibi çeşitli tekniklerle strese başa çıkmaya çalışabilir. Eğer bu teknikler işe yaramazsa; birey işe psikolojik ilgisini kesmektedir (Richardsen ve Burke, 1995: 32-33). Yöntemlerin işe yaramadığı durumlarda ise bireyde işe yönelik olumsuz tutumların ortaya çıktığı görülmektedir. Özetle; Cherniss'e göre tükenmişlik; kontrol etmenin mümkün olmadığı stres kaynaklarına karşı, bireyin gösterdiği başa çıkma tepkisidir (Okutan, 2010).

c. Pines Tükenmişlik Modeli

Pines Tükenmişlik Modeline göre tükenmişliğin fiziksel, duygusal ve zihinsel olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır. Birinci boyut olan fiziksel tükenmişliktir. Fiziksel tükenmişlik, enerjide azalma, güçsüzlük ve devamlı yorgun hissetme hali ile ifade edilmektedir. Duygusal tükenmişlik ise umutsuzluk, çaresiz hissetme, sıkışmışlık, hayal kırıklığı gibi duygularla ifade

edilmektedir. Üçüncü boyut olan zihinsel tükenmişlik ise kişinin kendisine, işine, çevresindeki insanlara ve genel olarak hayata dair olumsuz bir düşünceye sahip olmasıdır (Poyraz ve Sürücüoğlu, 2015).

Pines'e göre kişilerin tükenmişlik yaşamasının temel nedenlerinden biri; kişinin yüksek başarı elde etme amacıyla girmiş olduğu işte hedeflerine ulaşamaması, istediği başarıyı elde edememesi sonucu yoğun stres ve hayal kırıklığı yaşamasıdır. Tükenmişlik düzeyi kişilerin güdülenme düzeyleri ile de ilişkilidir. İş ile ilgili hedefleriyle alakalı güdülenme düzeyi yüksek olan kişilerde tükenmişliğin görülme olasılığı daha yüksektir. Güdülenme oranı daha düşük olan kişilerde ise iş ortamında stres yüksek olsa da tükenmişlik daha düşüktür (Yıldırım, 1996).

Pines'e göre iş ortamında tükenmişliği destekleyen ve engel olan faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler tamamen destekleyen ya da engelleyen unsurlar değildir. Önemli olan dengenin kurulmuş olmasıdır. Denge kurulmadığı zaman tükenmişlik ortaya çıkmaktadır.

d. Edelman ve Brodsky tükenmişlik modeli

1980li yıllarda geliştirilen bu modele göre; insan ilişkilerinin fazla olduğu meslek gruplarında çalışma şartlarının da etkisiyle kişilerin işe olan ilgileri azalmaktadır. Modele göre tükenmişliğe neden olan etmenlerden bazıları çalışma süresinin uzunluğu, iş yükünün fazlalığı, düşük ücret, mobing ve hedeflere ulaşamamış olmaktır (Özkan, 2012: 18). Bu modele göre, tükenmişliğin birbiri ardından gelen ve belirlenebilir aşamaları olduğu ve bu aşamalar sonucu meydana geldiği ifade edilmektedir. Modelin 4 aşaması bulunmaktadır. Bu aşamalar idealistik coşku, durgunluk, engelleme ve duyarsızlaşma (apati)dir. İdealistik coşku; kişinin iş hayatında istekli olduğu evredir. Durgunluk evresi; kişinin beklentilerinin gerçekleşmediğini fark ettiği ve işine olan isteğinin azaldığı evredir. Engelleme; kişinin yaptığı işle alakalı sonuçları sorgulayarak iş yerinde sorunlar yaşadığı evredir. Duyarsızlaşma evresinde ise kişi psikolojik olarak kendini korumaya almaktadır (Kulakçı, 2020).

e. Pearlman ve Hartman tükenmişlik modeli

Perlman ve Hartman tükenmişlik üzerine araştırmalar yapmış ve ortaya çıkan tanım; süreğen bir duygusal strese verilen ve birleşenden oluşan cevap

şeklinde. Bu bileşenler; duygusal tükenme, fiziksel tükenme, eksik üretim ve duyarsızlaşmadır. Bunlar aynı zamanda stresi de oluşturmaktadır. Bu modele göre tükenmişlik dört boyutta incelenmektedir. Bu aşamalarındaki belirtileri gösteren kişilerde tükenmişlik olduğu ifade edilmektedir. Bu aşamalar stresin oluşumu, kişinin algıladığı stres düzeyi, strese karşı verilen tepki ve stresin sonuçlarıdır. Buna göre; ilk olarak kişilerin kendisinden beklenenleri yerine getirememesi; stresi oluşturmaktadır. Kişilerin algıladığı stres düzeyi ise; kişilik özellikleri ve tecrübeyle değişiklik göstermektedir. Strese karşı gösterilen tepki ise; duygusal, davranışsal ve fiziksel tepkilerdir. Son olarak da uzun süre devam eden stres durumu tükenmişliğe neden olmaktadır. Bu kişilerde de işten tatmin olmama ve işten ayrılma davranışı görülmektedir (Çavuşoğlu, 2005; 27).

f. Maslach tükenmişlik modeli

Maslach tükenmişlik konusuyla alakalı birçok çalışma yapmıştır ve bu sayede literatürde gelecek çalışmalara da katkı sağlamaktadır. Bu konula alakalı eserler yayınlayan Maslach; 1986 yılında da Jackson'la beraber tükenmişliğin üç boyutuna ilişkin düzeyi ölçebilmek için 22 maddelik Maslach Tükenmişlik Envanterini'ni (Maslach Burnout Inventory) geliştirmiştir. Maslach ve arkadaşları tükenmişliği; işi nedeniyle başka insanlarla yoğun ilişki içerisinde olunan işlerde çalışan bireylerde gözüken duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı olmak üzere üç boyutlu bir sendrom olarak ifade etmişlerdir (Maslach, 1982: 3; Maslach, 1993: 20).

5. Tükenmişlik Boyutları

Tükenmişlik duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve bireysel başarının düşmesi olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Freudenberger tükenmişliğin yalnızca duygusal alt boyutundan bahsederken; Maslach ve Jackson her üç boyuta da değinmişlerdir (Arı ve Bal 2008).

a. Duygusal tükenme

Maslach'a göre tükenmişlikle alakalı ilk ve en önemli boyut duygusal tükenmişliktir. Duygusal tükenmişlikle beraber kişi kendini tükenmiş gibi hisseder ve iyi hissetmeme hissi hakim olmaya başlar bu durum tükenmişlik sendromunu tetikler (Göç,2021). Duygusal tükenme yaşamakta olan birey diğer insanlara yardımcı olma sırasında ondan beklenen psikolojik duygusal isteklerin

çok fazla olması nedeniyle duygusal kaynaklarının tükendiğini ve enerjisinin bittiğini hisseder. Bu nedenle hizmet sunmakta olduğu diğer insanlara karşı eskisi kadar özverili olmadığını, yetersiz olduğunu düşünerek yoğun stres yaşar ve çaresizlik duygusuna kapılır (Gezer vd., 2009: 243-250).

b. Duyarsızlaşma

Tükenmişliğin bir diğer boyutu duyarsızlaşmadır. Bu boyutta kişinin diğer insanlara ve işine karşı geliştirdiği soğuk tutum hakimdir. Kişi hizmet vermekte olduğu kişileri nesne gibi görür, katı bir duruş sergiler, ilgisizdir, kırıcı sözler söyler ve düşmanca bir tutum sergiler. Kişi yalnızca bir makine gibi işlerini yerine getirmeye başlamıştır. Kısaca işine ve insanlara karşı ilgisini kaybetmiştir. Duyarsızlaşma tepkisi aslında duygusal tükenme sonucu gösterilen ilk tepkidir. Kişi kendisiyle diğer insanlar arasına mesafe koymaya çalışmaktadır. Kişilerin iş ile ilgili beklentileri düşmekte, işe hevesi azalmakta ve işe katılımı düşmektedir. Kişinin yaşadığı duyarsızlık örgüt içerisinde yapılan çalışmalarla önlenabilir (Özen, 2015).

c. Bireysel başarının düşmesi

Bireysel başarı, bireyin işiyle ilgili başarı ve yeterlik duygularını ifade etmektedir. Kişinin zaman içerisinde kendisini işinde yetersiz hissetmeye başlaması iş ortamında ilişki kurma problemleri yaşamaması kendini olumsuz değerlendirmesine ve bireysel başarısının düşmesine neden olmaktadır. Kişi kendini başarısız ve yetersiz görmektedir. Bu başarısızlık hissi kişide özsaygının da düşmesine neden olabilmektedir. Kişi emek vermesinin gereksiz olduğunu düşünür ve işle alakalı motivasyonunu kaybeder. Tüm bunların sonucu olarak stres de artar ve kişide depresyon belirtileri gözlenebilir. Kısaca bireysel başarı hissini azalması, kişinin kendisini olumsuz değerlendirdiği bir tükenmişlik boyutudur (Özdemir, 2008: 51).

6. Tükenmişliğin Nedenleri

Tükenmişliğin nedenleri incelenirken, birçok farklı etmen olduğu çalışmalarda görülmüştür. Bu nedenler kişisel ve örgütsel olmak üzere iki grup altında incelenebilmektedir.

Kişilik yapısı: Bireyin sahip olduğu biyolojik ve psikolojik özelliklerinden oluşan kişilik yapısı; bazı durumlarda tükenmişliğe zemin hazırlarken, bazı durumlarda ise önleyici etkiye sahiptir. Kişinin nevrotik bir kişilik özelliğinin olması, kaygılı bir yapıya sahip olması, özgüven ve özsaygısının düşük olması, sosyal ilişkilerde aşırı hassas bir yapısının olması, kariyerinden hoşnutsuzluk duyması tükenmişliğe yatkın olmasına sebep olur (Ağaoğlu ve ark., 2004).

Demografik Değişkenler: Medeni durum, yaş, cinsiyet, çocuk sahibi olma durumu, çocuk sayısı, motivasyon, işe bağlılık durumu, karakter özellikleri, iş doyumunu, sosyal destek ve kişisel beklentilerdir (Ağaoğlu ve ark., 2004).

Aile Yapısı ve Sosyal Destek: Tükenmişliği etkileyen önemli faktörlerden biri de aile yapısı ve sosyal destektir. Aile yaşamında doyumunu sağlamış bir birey, iş arkadaşlarıyla da sağlıklı bir iletişim kurar ve sorunlara çözüm bulmak için destek alır. Bu sayede tükenmişliğin de azaldığı görülmektedir (Torun, 1997: 44-45,49). Ayrıca kişinin ailesine ve dinlemeye yeterince vakit ayıramıyor olması, aile ve çevrenin beklentisinin çok yüksek olması gibi bireysel koşullara bağlı faktörler tükenmişliği olumsuz etkilemektedir (Kaya Göktepe, 2016: 31-32).

Çevresel Koşullar: Tükenmişliği etkileyen bir diğer faktör ise bireyin çevresiyle etkileşimi sonucu ortaya çıkan faktörlerdir. Doyumlu bir aile yaşamının olması, iş arkadaşları ve diğer dostları ile problemlerin paylaşarak çözüme yönelik iletişimde bulunabilme imkanları çevresel koşullara örnek gösterilebilir (Arı ve Bal, 2008). Bu faktörler aynı zamanda örgütten kaynaklanan faktörleri de içermektedir ve bu faktörler örgütsel faktörler başlığında ele alınmıştır.

Örgütsel Etmenler: Tükenmişliği etkileyen örgütsel nedenler arasında işin niteliği, çalışma süreleri, çalışılan kurumun özellikleri, kurumun ortamı, iş ortamındaki stres ve gerilim, iş yükü yer alır. Ayrıca kişinin eğitim durumu, eğitimin yapılan işe uygunluğu, rol belirsizliği, rol çatışması, kararlara katılım, kurumun işleyişindeki aksamalar, yetersiz personel, çalışanlar arası adalet, kontrol eksiliği, ekonomik ve toplumsal sebepler olarak ele alınmaktadır (Oruç, 2007).

7. Tükenmişlik Belirtileri

Tükenmişlikle ilgili belirtiler genelde belirgin şekilde ortaya çıkmaktadır. Ancak belirtiler kişiden kişiye değişkenlik göstermekte farklı şekilde ortaya çıkabilmektedir. Bu belirtileri fiziksel, davranışsal, psikolojik-duygusal ve örgütsel belirtiler olmak üzere dört farklı alanda ele almak mümkündür. (Perlman ve Hartman, 1982)

Fiziksel Belirtiler: Tükenmişliğin ilk belirtisi fiziksel belirtilerdir. İlk başta daha hafif şekilde ortaya çıkan bu belirtiler zaman içerisinde artmasıyla fark edilmektedir. Kişilerin yaşadıkları pes etme düşüncesi bağışıklık sistemlerinin de zayıflamasına ve sağlık problemleri yaşamalarına neden olmaktadır. İlk fiziksel belirtiler genellikle yorgunluk, halsiz hissetme ve uyku problemleridir. Zamanında bu belirtilere karşı gerekli önlemler alınmazsa; kişinin sorunları daha kronik bir hal alacaktır. Bu kişilerde uzun süreli soğuk algınlığı hissi, obezite ya da hızlı kilo kaybı gibi beslenmeyle ilgili sağlık sorunları ortaya çıkabilir. Bunun dışında bu kişilerde solunum yolu rahatsızlıkları, kas ağrıları, kolesterol, yüksek tansiyon, kalp çarpıntısı ve cilt problemleri görülebilmektedir (Çam ve Engin, 2017; Izgar, 2001).

Davranışsal belirtiler: Tükenmişliğin belirtilerinin bir kısmı da davranışsal olarak ortaya çıkmaktadır. Davranışsal belirtilerin ortaya çıkması tükenmişliğin daha ciddi bir boyuta ulaştığını göstermektedir. İnsan sosyal bir varlıktır ve değişen davranışlarının toplum içinde fark edilmesi uzun zaman almayacaktır. Bu davranışlar diğer insanlarla daha az vakit geçirme, işlerini erteleme, işi yavaşlatma, görev yerinde bulunmama, verdiği hizmetin niteliğinin bozulması, çalışma arkadaşlarına karşı kırıncı tavır sergileme, işe devamsızlığın artması, ev ve iş erinde daha az konuşma, ağlama ve duygusal patlamalar yaşama gibi davranışlardır (Kaçmaz, 2005). Ayrıca bu kişilerin kendini diğer insanlardan soyutladığı iş yerindeki kültürel, sosyal ve sportif etkinliklerden kaçındıkları görülmektedir (Çiçek, 2018).

Psikolojik-Duygusal Belirtiler: Bu belirtiler tükenmişlikle alakalı daha belirgin belirtilerdir. Bu kişilerde en çok ifade edilen problemler, devamlı sinirli olma hali, öfke patlamaları, umutsuzluk, yalnızlık, çaresiz hissetme gibi durumlardır. Genellikle; başarılı olmayı çok önemseyen ve bunun için çok yoğun

çalışan, kendi üzerine düşenden de fazlasını yapmak için çabalayan kişilerde tükenmişliğin daha fazla ortaya çıkabileceği ifade edilmektedir. Kişiler bir süre sonra yoğun iş temposundan dolayı aşırı bir yük altına girer ve işinde başarısızlık yaşamaya başlar. Yaşanan bu başarısızlık hissi de hayal kırıklığına neden olmaktadır ve bu kişiler tükenmişlik belirtileri göstermeye başlamaktadır. Tükenmişlik yaşayan kişilerde psikolojik olarak içe çekilme görülmektedir. İnsanlarla yüzeysel bir ilişki içinde olma, zamanı istemli bir şekilde uygunsuz şekilde geçirme, oyalanma, diğer kişilerden uzaklaşma şeklindeki davranışlar psikolojik geri çekilme davranışlarını içermektedir. Psikolojik geri çekilme sonucunda kişilerde performansın düşmesi, görevlerden kaçınma davranışı ve kuralların arkasına sığınma isteği görülmektedir (Ören ve Türkoğlu, 2006). Ayrıca tükenmişlik problemi yaşayan kişilerde; yoğun kaygı, üzüntü, ilgisiz ya da duygusuz ruh hali, düşük özgüven, suçluluk duygusu, çaresizlik, intihar düşünceleri ya da girişimi, paranoya hali ve asılsız şüpheler görülebilmektedir (Akten, 2007).

Örgütsel Belirtiler: Tükenmişlik problemi olan bir kişinin yaşadığı zorluklar bir süre sonra kendisinin dışında içinde yaşadığı toplumu da olumsuz etkileyecektir. İlk başta kendisi, ailesi ve yakın çevresini etkileyen sorunun iş yaşamına da etkisi olacaktır. Tükenmişlik yaşayan bir kişi iş hayatındaki hedeflerine ulaşma ve kendini geliştirmeye dair isteğini kaybeder. İşe gitmek istemediği için iş arkadaşları ve yöneticilerle sorun yaşar. İşe gittiği zamanlarda da işe geç kalma ya da işi aksatma gibi sorunlar görülebilmektedir. İş yerinde yapılması planlanan yeniliklere karşı çıkar ve yeniliklere uyum göstermez. Zaman içerisinde örgütün dışına itilen birey, yalnızlık yaşamaya başlar ve bunun sonucunda örgütle bağları zayıflar. Tüm bunların sonucunda ise işten ayrılma veya işi kaybetme durumunun görülmesi olasıdır (Danışman, 2010).

8. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişliğin belirtileri aynı zamanda tükenmişliğin sonuçlarını da göstermektedir. Tükenmişlikle ilgili görülen en belirgin sorunlardan biri enerjinin azalmasıdır. Enerjinin azalması beraberinde farklı sorunlara neden olmaktadır (Freudenberger ve Richelson, 1981).

Schaufeli ve Buunk'ın (1996) tükenmişliğin sonuçlarını zihinsel, fiziksel, davranışsal, sosyal, tutumsal ve örgütsel olarak 6 ana başlıkta incelenmiştir. Depresif düşünceler, umutsuzluk, yetersizlik ve çaresizlik hissi, başarısız hissetme hali ve özgüvenin düşmesine neden olabilir.

Tükenmişlik yaşamakta olan kişiler çalışma ortamındaki diğer insanlara karşı da olumsuz tutum sergilerler (Corcoran, 1986). Değişen bu tutumları hem çalışma arkadaşlarına hem de hizmet verdiği kişilere yönelik aşırı sert, aşırı hassas, saygısız ve kaba tavırlara neden olabilmektedir. Maslach ve Zimbardo'nun (1982) ifadesiyle bireyin iş veriminde azalma ortaya çıkacaktır. İş verimi azalan bireyde ise engellenmişlik hissi ortaya çıkacaktır. Yaşanan bu problemler bireyin hayat kalitesini olumsuz yönde etkiler ve mutsuzluk yaşamasına sebep olur.

Tükenmişlik yaşayan kişinin yaşadığı fiziksel problemler de yoğun baş ağrıları, kas ağrıları, uyku problemleri, nefes almakta güçlük ve cinsel problemler şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Davranışsal olarak da bu kişilerde bağımlılıkların artması, yoğun kahve ya da alkol kullanımı gibi sorunlar da ortaya çıkabilmektedir (Freudenberger, 1974; Maslach ve Jackson, 1981; Maslach ve Leiter, 1997). Tükenmişliğin sosyal hayatta neden olduğu sorunlardan bahsedilecek olursa; bu kişilerin kendini çevresinden soyutladığı, aile ve çevresinden uzaklaştığı görülebilir (Çiçek, 2018). Tutumsal açıdan da bu kişiler çevresine ve işine karşı ilgisiz ve bencil bir tavır sergileyebilir. İnsanları da bu şekilde kendisinden uzaklaştırabilir (Izgar, 2001).

Örgütsel açıdan da tükenmişlik yaşayan kişilerde işi aksatma, devamsızlık yapma, işe geç kalma, aile ve çevresinden uzaklaşma gibi sonuçlar görülmektedir (Çam, 1995). İşte daha fazla hata ortaya çıkarken ayrıca iş kazalarının da arttığı gözlemlenebilir. Bu sonuçlarla beraber işin verimi de olumsuz etkilenmektedir ve üretkenlik düşmektedir(Çam, 1995).

Cordes ve Dougherty (1993), tükenmişliğin sonuçlarını fiziksel, duygusal, kişilerarası ilişkiler, tutumsal ve davranışsal sonuçlar olarak beş ana başlıkta ele almıştır. Duygusal sonuçlar içerisinde; özgüven problemleri, depresyon, kaygı ve öfke problemleri olarak ifade edilebilir. Fiziksel sonuçlar ise; uyku problemleri, halsizlik, baş ağrısı ve çeşitli mide problemleri olarak yer almaktadır.

Tükenmişliğin kişiler arası sonuçlar ise kişinin iş ve aile ortamındaki insanlardan uzaklaşması olarak ifade edilebilmektedir. Tükenmişliğin tutumsal sonuçları da kişilerin; işlerine, çevrelerine ve kendilerine karşı olumsuz tutum geliştirmeleri olarak ortaya çıkmaktadır. Davranışlar sonuçlarda ise kişinin performansının düştüğü, işe devamsızlık ve işten ayrılma davranışlarına ek olarak zararlı alışkanlıklar geliştirme (sigara, alkol, uyuşturucu) ortaya çıkabilmektedir.

Sürgevil-Dalkılıç (2014) tükenmişlik yaşayan kişilerin ruhsal yorgunluğunun dışında fiziksel yorgunluk da yaşadığını ifade etmektedir. Ruhsal hem de fiziksel yorgunluğun bir arada olması da kişilerde güne başlamak için yeterli enerjiyi bulamama sorununu ortaya çıkarmaktadır. Yorgunluk hissini temel kaynağı kişinin hissettiği gerginlik duygusudur. Bu yorgunluk ve gerginlik halinin devam etmesi durumunda kökeni psikolojik olan baş ağrısı, soğuk algınlığı gibi çeşitli fiziksel rahatsızlıklar ortaya çıkabilmektedir.

Tükenmişliğin sonuçları; enerjinin azalması, yorgunluk, gerginlik hali, depresif düşünceler, umutsuzluk, yetersizlik ve çaresizlik hissi, başarısız hissetme hali ve özgüvenin düşmesi, diğer insanlara karşı olumsuz tutum, ilgisiz ve bencil bir tavır, işi aksatma, devamsızlık yapma, işe geç kalma, aile ve çevresinden uzaklaşma, iş kazalarının da artması, özgüven problemleri, depresyon, kaygı ve öfke problemleri, uyku problemleri, halsizlik, baş ağrısı ve çeşitli mide problemleri, düşük performans, işe devamsızlık ve işten ayrılma, zararlı alışkanlıklar geliştirme (sigara, alkol, uyuşturucu) şeklinde özetlenebilir.

III. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Mevcut çalışmanın bu kısmında literatürde konuyla ilgili araştırmalara yer verilmiştir. Araştırmalar psikolojik sağlamlıkla ilgili araştırmalar, iş doyumuyla ilgili araştırmalar ve tükenmişlikle ilgili araştırmalar olmak üzere 3 ana grupta incelenmiştir.

A. Psikolojik Sağlamlıkla İlgili Araştırmalar

Psikolojik sağlamlık kavramı hem Türkiye’de hem de uluslararası literatürde birçok araştırmaya konu olmuştur. Son yıllarda psikolojik sağlamlıkla ilgili çalışmalar özellikle çocukluk ve ergenlik dönemindeki olumsuz yaşantılar ve farklı risk faktörleri ele alınarak gerçekleştirilmiştir (Öz & Yılmaz, 2009).

Psikolojik sağlamlık konusuyla ilgili yetişkinlerde çeşitli meslek grupları ve öğretmenlerle alakalı çok sayıda çalışma incelenmiştir. Mevcut çalışmada örneklem grubunun öğretmenler olması sebebiyle daha çok öğretmenlerle yapılan araştırmalara değinilmiştir.

Psikolojik sağlamlık konusu literatürde farklı ülkelerde farklı yaş gruplarında çeşitli araştırmalara konu olmuş bir kavramdır. Araştırmalarda birbirinden farklı sonuçlar elde edilmiştir.

Psikolojik Sağlamlıkla ilgili araştırmalar; psikolojik sağlamlığı etkileyen faktörler, psikolojik sağlamlıkla iş doyumunu arasındaki ilişki, demografik değişkenler ile psikolojik sağlamlık düzeyi arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar olmak üzere 3 temel başlık altında incelenmiştir.

1. Psikolojik Sağlamlığı Etkileyen Risk Faktörleri ve Koruyucu Faktörler

Psikolojik sağlamlıkla alakalı yapılan çalışmalarda çeşitli risk faktörleri ve bazı koruyucu faktörlerin psikolojik sağlamlığı etkilediği ifade edilmiştir. Literatürde farklı risk ve koruyucu faktörler üzerinde durulmuştur.

a. Risk faktörleri

Risk faktörleri, negatif bir durumun meydana gelme ihtimalini arttıran ya da olası bir sorunun devam etmesine sebep olacak etmenler olarak tanımlanabilmektedir (Kirby ve Fraser, 1997, s. 10-11). Bir bakıma risk faktörleri bir olay karşısında istenmeyen, olumsuz sonuçlarla karşılaşma ihtimalini yükselten birtakım özellikleri içermektedir (kötü alışkanlıklar gibi). Risk faktörleri; hayat boyunca ortaya çıkabilecek olumsuz yaşantılar, travmalar kişinin psikolojik sağlamlığını koruyabilmesinde etkili bir rol oynayacaktır. Risk faktörleri olumsuz sonuçlarla ilişkili olabileceği gibi bazı risk faktörleri olumsuz sonuçlara doğrudan neden olabilmektedir (Kararımak, 2006: 132).

Sosyoekonomik düzeyinin düşük olması, ebeveynlerin düşük statüde bir meslek kolunda olması, annenin eğitim düzeyinin düşük olması, kalabalık aile, etnik azınlık olma gibi risk faktörleri diğer risk faktörleriyle bir araya geldiği zaman ana risk faktörü olarak ifade edilmektedir (Luthar ve Zigler, 1991). Ayrıca bireyin hayatında bulunan risk faktörlerinin sayısı arttıkça risk durumunu arttırıcı bir etkiye neden olduğu ifade edilmiştir (Rutter, 1979, akt. Winders, 2014).

Kişinin maruz kalmış olduğu riskler ve risk faktörlerinin olumsuz etkilerinin en aza indirilebilmesi veya tamamen ortadan kalkabilmesi için koruyucu bazı faktörlerin bulunması psikolojik sağlamlığın gelişmesi için önem taşımaktadır (Öz ve Bahadır Yılmaz, 2009).

Risk faktörleri çeşitli bireysel faktörlerin dışında, çevresel ve ailesel faktörleri de içerebilmektedir.

b. Bireysel risk faktörleri

Bireysel risk faktörleri, kişinin karşılaştığı zorlu yaşam olayları, bu olaylarla başa çıkma becerisini ve baş etme süresinde kişinin kendisinden kaynaklanan engellerdir (Özer, 2013).

Bireysel risk faktörleri doğuştan kalıtım etkisiyle ortaya çıkan ya da sonradan kazanılan özelliklerdir. Literatürde psikolojik sağlamlığı olumsuz etkileyen bireysel risk faktörleri incelendiğinde; erken doğum, olumsuz yaşam olayları ya da kronik rahatsızlıklar olarak ifade edilmiştir (Kararımak, 2006). Masten ve Reed, (2002), genç yaşta bekar annelerin doğumu ve erken doğumun olmasını risk faktörü olarak ele almıştır. Roche, Runtz ve Hunter, (1999)'a göre

de kişinin düşük sosyo-ekonomik koşullarda büyümesi ve birinci derece bakım vereniyile güvensiz bağlanmasının olması önemli risk faktörleridir.

Bu faktörlere ek olarak; kişinin belirli bir etnik gruba ya da azınlığa dahil olması, ergenlik ve çocukluk döneminde okul başarısının ya da zeka düzeyinin düşük olması, özgüven ve özsaygısının düşük olması, utangaç olması, öfkeli bir yapısının olması, kontrol problemi olması, uyumsuz davranış gösterme eğilimi olması, başa çıkma becerilerinin düşük olması önemli bireysel risk faktörlerindedir (Kararımak, 2006: 132; Gizir, 2007: 116; Terzi, 2006: 298). Bireysel risk faktörlerinin psikolojik sağlamlıkla arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışan çeşitli araştırma bulguları bulunmaktadır. Literatürde yer alan araştırmalar incelendiğinde Bradley ve ark., (1994) psikolojik sağlamlığı olumsuz etkileyen risk faktörü olarak erken doğumu, Masten, Morison, Pellegrini ve Tellegen (1990) ve Masten ve ark. (1999) olumsuz yaşam olaylarını ve McCubbin ve ark., (2002) ve Nakashima ve Canda (2005) kronik hastalıklar olarak ele almıştır.

c. Ailesel risk faktörleri

Bireyin sahip olduğu karakter özelliklerinden bağımsız olarak gelişen, içinde bulunduğu ailenin olumsuz birtakım özellikleri ve yaşantıları da kişi için ailesel risk faktörlerini meydana getirmektedir.

Luthar (2006) psikolojik sağlamlığı olumsuz etkileyen en önemli risk faktörlerinden birinin kişinin çocukluk döneminde maruz kaldığı kötü muamele olarak belirtmiştir. Cicchetti (2002)'ye göre; ailesi tarafından kötü muameleye maruz kalan kişiler ve bu kişilerin duygusal düzenlemelerinde, aşırı olumsuz duygu durumu, çok az olumlu duygu durumu ya da künt duygu durumu olduğu savunulmaktadır. Kararımak(2006), aile bireylerinden birinin bir hastalığı ya psikopatolojisinin olması, kişinin küçük yaşta ebeveynlerin boşanması, vefatı, tek ebeveynle yaşamak ya da genç yaşta anne olmanın önemli ailesel risk faktörlerinden olduğunu ifade etmiştir.

Bu faktörlerin dışında; çok sayıda kardeşe sahip olma, kardeşler arasındaki yaş farkının ikiden az olması risk teşkil eden durumlardandır (Tebes, Kaufman, Adnopolz ve Racusin, 2001). Ayrıca evlatlık alınma, anne babanın eğitim düzeyinin düşük olması ya da suç işlemiş olmaları, aile içinde madde kullanan bireyler olması, aile içinde iletişim problemleri olması ya da şiddetin varlığı,

anne babanın çocuklara karşı fazla sert ve otoriter olması, tutarsız davranması da ailesel risk faktörlerindedir. Ek olarak aile içinde ihmal ve istismar olması gibi durumlar ailesel risk faktörlerini oluşturmaktadır. Ailesel faktörlerin psikolojik sağlamlıkla ilişkisini inceleyen araştırmalar bulunmaktadır. Bu araştırmalardan biri; Garmezy (1987)'ye ait araştırmanın bulgularıdır. Garmezy'ye göre risk faktörü ne kadar çoksa, birey o kadar risk altındadır. Buna göre düşük sosyoekonomik düzeyden gelen daha az koruyucu özelliklere sahip çevrede büyüyen kişilerin daha stresli bir yaşamla karşı karşıya kaldıklarını öne sürmüştür.

d. Çevresel risk faktörleri

Birey için risk teşkil eden bazı durumlar kişisel özelliklerle ya da ailesel etmenlerle açıklamak yeterli değildir. Çevresel risk faktörlerini de ele almak gerekmektedir. Bireyin içinde bulunduğu okul, ülke, şehir, iş yeri gibi ortamlar birey için risk ortamı oluşturabilmektedir. Çevresel faktörlerden biri ekonomik sebeplerdir. Bunlar düşük ekonomik düzey, yoksulluk, evsizlik, yetersiz beslenme olarak verilebilir (Werner ve Smith, 2001). Çevrede gerçekleşen travmatik yaşantılar da önemli risk faktörlerindedir. Bu faktörler; savaş, doğal afetler, terör, kıtlık, göç ve toplumsal şiddet olayları olarak örneklendirilebilir (Baron ve Eisman; Scuello, Veyzer ve Lieberman, 1996). Buna ek olarak olumsuz akran desteği ve ihmal ve istismar da önemli çevresel risk faktörlerindedir. Çevresel risk faktörlerinden biri olan doğal afetlerin kişilerin psikolojik sağlamlıkları üzerine etkilerini inceleyen bir araştırmaya örnek olarak Süzen (2015)'in araştırmasıdır. Bu araştırmaya göre; Marmara depremini yaşamış kişilerin psikolojik dayanıklılıkları çeşitli değişkenler ala alınarak incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda; kişilerin bireysel ve sosyal çevrelere ait özelliklerin ve eğitim düzeylerinin psikolojik dayanıklılıklarını etkilediğine ulaşılmıştır (Süzen, 2015).

e. Koruyucu Faktörler

Koruyucu faktörler ise olumsuz koşulların ve risklerin ortaya çıkarabileceği olumsuz etkilerin azalmasına ya da tamamen ortadan kalkmasına yardımcı olan etmenlerdir (Stout ve Kipling,2003).

Koruyucu faktörler, riskli veya zorlayıcı bir durumun olumsuz etkilerini azaltmasına ya da tamamen ortadan kalkmasına ve kişinin yeterliliğini

geliştirerek olaylara daha sağlıklı uyum sağlamasına yardımcı olan durumlar şeklinde ifade edilebilmektedir (Masten, 1994).

Psikolojik sağlamlığın sağlanabilmesi için; bireysel, aile ve çevredeki koruyucu faktörlerin etkileşimlerinin incelenmesi önemlidir. Bu koruyucu faktörler kişinin küçük yaştan itibaren sağlamlık gücü yüksek bir birey olarak yetişmesine yardımcı olmaktadır. (Benard, 1991; Krovetz, 1999). Bu bağlamda kişinin içsel bir başka deyişle bireysel kişilik özelliklerini içeren faktörler dışında ailesel ve çevresel faktörlerin(dışsal) de incelenmesi gerekmektedir.

f. Bireysel koruyucu faktörler

Bireysel koruyucu faktörler, risk faktörlerinin yaratmış olduğu olumsuz etkileri en aza indirebilen faktörler olarak ifade edilebilmektedir. Bireysel koruyucu faktörlerden biri bilişsel becerilerdir. Bilişsel becerileri zeka ve duygusal zeka olarak ele almak mümkündür. Yüksek zeka ve akademik başarı koruyucu faktörler bağlamında etkili olacaktır. Block ve Kremen (1996)'a göre psikolojik sağlamlık düzeyi düşük olan bireylerde IQ puanının koruyucu bir etmen olabileceği ifade edilmiştir. Ancak IQ'nun koruyuculuğu her durumda etkili değildir ve onun yerine çevrenin olumsuz etmenlerine rağmen çocukluğun iyi geçirilmiş olmasının daha koruyucu bir etmen olduğu gösterilmiştir (Luthar, 1991).

Block ve Kremen (1996) psikolojik sağlamlığın yetersiz veya düşük olduğu noktalarda IQ'nun koruyucu bir faktör olarak hizmet edebileceğini belirtmişlerdir. Fakat IQ koruyucu bir faktör olsa bile her koşulda bu koruyuculuğunu sürdüremediği, onun yerine iyi geçirilmiş olan çocukluğa sahip olunmasının olumsuz çevre koşullarına karşı daha koruyucu etkiye sahip olabileceği görülmüştür (Luthar, 1991).

Ayrıca bireyin uyumlu bir kişilik yapısına sahip olması, mizacının kolay olması, empati yeteneğinin yüksek olması ve esneklik becerisine sahip olması gibi faktörler önemli bireysel faktörlerdendir (Özkan, 2021). Kişinin olumlu kişisel algısının olması, özgüven, öz-yeterlilik, öz-farkındalık ve benlik saygısının yüksek olması da koruyucu faktörlerdendir. Ayrıca, kişinin aile geçmişinde kalıtsal hastalıklarının olmaması, sağlıklı bir biyolojik yapıya sahip olması da önemlidir. Kişinin diğer insanlara cazip gelen yeteneklere sahip

olması, dil becerisi, cazibe, çekicilik, mizah anlayışı olması koruyucu etki oluşturabilmektedir. Bunun dışında kişinin akranları ile pozitif ilişki kurabilmesi, yaşam doyumunun ve öz değerinin yüksek olması, inançları, gelecek için plan yapması, hayat amacının olması, hayata olumlu bakışı ve umutlu olması gibi özellikleri, kişinin doğuştan getirdiği ya da sonradan kazandığı özellikleriyle ilgili bireysel koruyucu faktörlerdir (Eminağaoğlu, 2006: 26; Gizir, 2007, s: 118; Kararımak, 2006: 133). Bireysel koruyucu faktörlerinin psikolojik sağlamlıkla arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışan çeşitli araştırma bulguları bulunmaktadır. Bu araştırma bulgularına göre kişilerin sahip olduğu bazı bireysel özellikler psikolojik sağlamlıklarına olumlu ya da olumsuz yönde etki edebilmektedir. Bu özelliklerden duyarlı olma, uyumluluk, sakin ruh hali, iç kontrol, mizah anlayışının olması, dini inanç gibi koruyucu faktörlerin psikolojik sağlamlığı olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Masten, 1986; Werner ve Smith, 1982).

g. Ailesel koruyucu faktörler

Bireyin sahip olduğu özelliklerin dışında içinde doğup, büyüdüğü ailesinden kaynaklanan faktörler de psikolojik sağlamlığa koruyucu etkilerde bulunmaktadır. Bireyin çocukluk ve ergenlik döneminde kurmuş olduğu aile ilişkisinin olumlu ve yakın bir ilişki olması, demokratik anne baba tutumuna sahip olunması, aile içinde bireylerin yardımsever olması, çocuğun / gencin ihtiyaç duyduğunda aile desteğine ulaşabiliyor olması ailenin yapısıyla ilgili koruyucu faktörlerdendir. Bu faktörlere ek olarak ekonomik açıdan avantajlı bir ailede büyümüş olmak, düzenli bir ev ortamı olması, ailenin çok kalabalık yapıda olmaması koruyucu faktör olarak ele alınabilmektedir (Eminağaoğlu, 2006, s. 28; Kararımak, 2006, s. 133).

h. Çevresel koruyucu faktörler

Bireyin sahip olduğu özellikleri ve aile ortamı dışında içinde yaşadığı çevre de karşılaşılan riskler karşısında koruyucu faktör olarak etkilidir. Güvenlik düzeyi yüksek bir toplum, yüksek kolektif etkinliğe sahip çevre, olumlu sosyal ilişkiler, çevrede bulunan destekleyici yetişkinler, olumlu akran desteği, olumlu sosyal organizasyonlar, halk sağlığının ulaşılabilirliği çevresel koruyucu faktörlerdendir (Özkan, 2021). Ayrıca bireyin iyi bir eğitim hayatı geçirmiş olması da önemli koruyucu faktörlerdendir (Kararımak, 2006). Kişinin spor ve fiziksel aktivitelere

katılımın da çevresel koruyucu faktörler içinde yer alabileceği çalışmalarda ifade edilmiştir (Çelik, Şahin ve Yetim, 2012: 373).

2. Psikolojik Sağlamlıkla İş Doyumu Arasındaki İlişki

Psikolojik sağlamlık ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi araştıran çok sayıda araştırma bulunmaktadır ve bu araştırmalar farklı meslek gruplarını hedef alarak psikolojik sağlamlık ile tükenmişlik arasındaki ilişkiye incelemiştir. Bu konuda sağlık çalışanları ve banka çalışanları, karma meslek grubunu içeren araştırmalar ve öğretmenlerde yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

Sağlık çalışanlarıyla yapılan çalışmalara örnek olarak; Laschinger, Finegan, Shamian ve Wilk (2001)'in sağlık çalışanlarının katılımıyla gerçekleştirdiği çalışmada elde edilen sonuçlara göre psikolojik sağlamlık ile iş doyumu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Banka çalışanlarıyla yapılan çalışmalara örnek olarak; Çetin ve Basım(2011), 257 banka çalışanının katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmanın amacı psikolojik dayanıklılık faktörünün, iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumları üzerindeki rolünün ortaya çıkarılması olarak ifade edilmiştir. Araştırmanın sonucunda; psikolojik dayanıklılık faktörünün, örgütsel bağlamda iş tatmini ve örgütsel bağlılık değişkenleriyle arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Havacılık sektöründe yapılan bir araştırmaya örnek olarak; Kanbur, Kanbur ve Özdemir(2017) araştırmalarında havacılık sektöründe çalışan 263 kişinin psikolojik dayanıklılıklarının örgütsel vatandaşlık davranışı ve boyutları ile ilişkisinde iş doyumunun aracılık rolü incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda; psikolojik dayanıklılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş doyumu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Karma meslek grubunu ele alan bir araştırmaya göre; Tagay, Karataş, Bayar ve Savi-Çakar (2016)'nın Burdur ilinde gerçekleştirdiği araştırmada orta yaş grubundaki kişilerin genel öz-yeterlikleri, psikolojik sağlamlıkları ile yaşam doyumları arasındaki ilişki incelenmiştir. 115'i erkek 195'i kadın olmak toplam 310 katılımcı vardır ve bu katılımcıların yaş ortalaması 40'tır. Araştırmanın sonucunda genel öz-yeterlik, psikolojik sağlamlık ve yaşam doyumu arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Öğretmenlerle ilgili yapılan araştırmaya bir örnek olarak; Şahin'in (2014) "Öğretmelerin öz duyarlıklarının psikolojik sağlamlık ve yaşam doyumu açısından incelenmesi" isimli araştırmasında örneklem grubu 422 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda yapılan analizlere göre psikolojik sağlamlık ve yaşam doyumu düzeyi kişinin öz duyarlılığı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

a. Demografik Değişkenler İle Psikolojik Sağlamlık Düzeyi Arasındaki İlişki

Demografik değişkenlerle psikolojik sağlamlık düzeyi arasındaki ilişkiyi inceleyen farklı araştırmalar bulunmaktadır. Bazı araştırmalar farklı meslek gruplarını hedef alarak demografik değişkenler ile psikolojik sağlamlık arasındaki ilişki incelemiştir. Bu konuda karma meslek gruplarını içeren ve öğretmenlerde yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

b. Karma Meslek Grupları

Alkım Arı ve Çarkıt (2020), Çimen Koçak (2021) karma meslek grubundaki yetişkinleri ele alan araştırmalarda bulunmuşlardır. Alkım Arı ve Çarkıt (2020), araştırma grubu olarak 14593 kadın (% 55,71) ve 11600 erkek (% 44,28) olmak üzere toplam 26193 kişinin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Bu araştırmanın amacı psikolojik sağlamlığı meta-analiz tekniği ile cinsiyet değişkeni açısından incelemektir. Araştırmanın sonunda kadınlar lehine ihmal edilebilir düzeyde anlamsız bir etki büyüklüğü bulunmuştur. Bunun sonucunda kadın ve erkeklerin yılmazlık düzeylerinin eşit olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çimen Koçak (2021), yaptığı çalışmada medeni durumu evli olan kişilerin psikolojik sağlamlıkları ile öz anlayış ve kişilerarası ilişkilerindeki bağlanma stilleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışmıştır. Araştırmada cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışma durumu, evliliğin süresi, eşin iş durumu gibi demografik değişkenler ele alınmıştır. Araştırmanın sonucunda; evli kişilerin bekar kişilerle karşılaştırıldığında yaş, cinsiyet, eğitim durumu, çalışma durumu, eşin iş durumu değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği; ancak evlilik süresinin anlamlı bir farklılaşmaya neden olmayan bir değişken olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

c. Öğretmenler

Öğretmenlerde psikolojik sağlamlığı inceleyen farklı araştırmalar bulunmaktadır. Yunanistan'da yapılan bir araştırma da ekonomik krizin öğretmenler üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Botou, Mylonakou-Keke, Kalouri ve Tsergas (2017) gerçekleştirdikleri çalışmada ekonomik krizin öğretmenler üzerindeki sosyal, ekonomik ve mesleki sonuçlarını ve psikolojik sağlamlıklarının sorunlarla baş etmedeki tutumlarına etkisini araştırmışlardır. Araştırmanın evrenini Atina'da çalışmakta olan ilköğretim öğretmenleri oluşturmuştur. Öğretmenlerin yarısından daha fazlasının orta ve yüksek düzeyde psikolojik sağlamlığa sahip olduğu bulunmuştur. Kriz sebebiyle ortaya çıkan zorluklarla başa çıkmada ve psikolojik sağlamlığın yüksek olmasında demografik verilerin, ailenin ve bağlanma faktörünün olumlu yönde bir ilişkisinin olduğu ifade edilmiştir.

Ulusal araştırmalarda da bu etkiler incelenmiştir. Örneğin, Yalçın (2013), araştırmasında ilköğretim öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile psikolojik sağlamlık, stres ve akademik iyimserlik arasındaki ilişkiyi belirlemeyi hedeflemiştir. Katılımcılar Ankara ilinde görev yapan 406 öğretmendir. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık ve akademik iyimserlik düzeyleri iyi seviyede ve stres düzeyleri ise orta seviyede bulunmuştur. Yaş değişkeni ele alındığında; yaş büyüdükçe psikolojik dayanıklılık ve akademik iyimserlik düzeylerinin arttığı ifade edilmiştir. Branş değişkeni ele alındığında ise sınıf öğretmenlerinin diğer branştaki öğretmenlere oranla psikolojik dayanıklılıklarının daha yüksek olduğu ifade görülmüştür. Çetin (2019) ise, İstanbul ili Pendik ilçesinde çalışan 304 öğretmen katılımıyla gerçekleştirdiği araştırmada; öğretmenlerin psikolojik sağlamlıkları ile stresle başa çıkma becerileri arasındaki ilişkiyi incelemeyi hedeflemiştir. Araştırma sonucunda; katılımcı öğretmenlerin psikolojik sağlamlıkları ile yaş, cinsiyet, öğrenim düzeyi, branş ve sınıftaki öğrenci sayıları değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Ancak medeni durum değişkenine göre evli olan öğretmenlerin psikolojik sağlamlıklarının olumlu etkilendiği sonucu bulunmuştur. Ek olarak, psikolojik sağlamlığı daha yüksek olan öğretmenlerin düşük olanlara oranla stresle baş etmede daha etkili yöntemler kullandığı sonucuna ulaşılmıştır.

B. İş Doyumu İle İlgili Araştırmalar

Öğretmenlerde iş doyumunu incelemek amacıyla Türkiye’de ve dünyada çok sayıda araştırma yapılmıştır. Mevcut çalışmanın bu kısmında incelenen araştırmalar; iş doyumunu etkileyen faktörler ve demografik bilgilerle iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar olmak üzere 2 temel başlık altında açıklanmıştır.

1. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu etkileyen faktörler bireysel ve çevresel faktörler olarak 2 grupta incelenmektedir. Buna göre bireysel faktörler; cinsiyet, yaş, kişilik, performans, mesleki düzey (statü), eğitim durumu ve medeni durum olarak ele alınırken; çevresel faktörler ise işin niteliği, fiziksel çalışma koşulları, ücret, çalışan ilişkileri ve yükselme olanakları olarak ele alınmıştır.

a. Bireysel faktörler

İş doyumunun oluşabilmesi için bireysel faktörler oldukça önemli bir yere sahiptir. Bireysel faktörler; kişinin doğuştan gelen özellikleri ve hayat deneyimiyle kazandığı özelliklerin beraber ele alınmasıyla belirlenmektedir. Kişinin yaşı, cinsiyeti, kişilik özellikleri, performansı, medeni durumu, eğitim durumu, mesleki düzeyi gibi faktörler bireysel faktörler olarak ele alınabilmektedir (Eğinli, 2009).

b. Cinsiyet

Literatür incelendiğinde cinsiyetin iş doyumunu üzerinde etkili bir kavram olduğunu gösteren düşünceler mevcuttur. Bazı durumlarda kadınların bazı durumlarda erkeklerin iş doyumları yüksek bulunmuştur. Hulin ve Smith’e göre kadın çalışanlar erkek çalışanlara göre yapılan işten daha az doyum almaktadırlar (DeMato, 2001, akt. Yelboğa, 2007:3). Kadınların tatmin düzeyinin daha düşük olmasının nedenlerinden biri ise aralarında ücret eşitliğinin olmaması olarak ifade edilmiştir.

Çarıkcı’nın yapmış olduğu araştırma sonuçlarına göre de iş doyumunu etkileyen en önemli özelliğin cinsiyet olduğu gösterilmiştir. Bu bağlamda kadın çalışanların iş doyumunun erkeklere göre daha düşük olduğu ifade edilmiştir. Bu

doyumsuzluğun nedenini ise çalışma saatleriyle alakalı olduğunu ifade etmiştir (Çarıkçı,2004).

c. Yaş

Literatür incelendiğinde yaş ile iş doyumu arasındaki ilişkiye yönelik farklı görüşler bulunmaktadır. Genç çalışanların doyumlarının düşük olması, gençlerin sorumluluk duyduğu ve yeterli olduğunu hissettiği bir işi bulamamış olmalarından kaynaklanabileceği ifade edilmiştir (Schultz & Schultz, 1998). Yaşı daha büyük olan çalışanlar ise hayal edilen ve var olan iş koşulları arasında daha doğru bir karşılaştırma yapabilmekte, daha yüksek maaş almaktadır. Bunun dışında daha uzun zamandır o işte çalışıyor olmaları da iş doyumu açısından avantaj sağlamaktadır (Spector, 1996). Mortimer (1979)'a göre de çalışanın yaşı arttıkça ödüllerin de artıyor olması, iş doyumunun artmasında önemli bir rol oynamaktadır.

d. Kişilik

Kişilik; bir bireye özgü olan, değiştirilemez fiziksel, duygusal, bilişsel ve davranışsal özelliklerin bütünüdür. Bunun dışında kişinin geleceğe yönelik beklenti ve istekleri de kişiliğini etkiler. Bireylerin kişilik özelliklerinin kendilerine özgü ve birbirlerinden farklı olması, işe olan tutumlarını da etkilemektedir. Kişinin sahip olduğu duygusal yapı ve bilişsel düzeyin kişinin iş doyumuyla ilişkili olduğu söylenebilir. Duygusal gelişimi yeterli olmayan bir birey, bilişsel anlamda iyi düzeyde olsa bile kendini geliştirmek için istekli değilse, iş yerine fayda sağlaması mümkün olmayacaktır. Ancak daha dengeli ve olgun bir kişilik özelliğine sahip olan çalışanlar daha azimli ve kendini geliştirmeye daha açık oldukları için iş doyumları daha yüksek olur ve iş başarısını da olumlu etkiler (Aşık, 2010: 40). Bunun dışında; gerçekçi bakış açısına sahip çalışanların sorunlara çözüm üretme konusunda daha başarılı olduğu gözlemlenebilir (Omarov, 2009). Özgüveni yüksek çalışanlarda da özbenlik ve özgüvenleri düşük çalışanlara oranla iş doyumu daha fazla olacaktır. Bu çalışanlar başarılı olmak için çaba gösterirken, mücadeleden kaçınmaz, sorumluluk almaktan çekinmez, eleştirilere açıktır, övgü beklemez ve kaygı düzeyi daha düşüktür (Başaran, 2000: 220). Bireylerin kişilik özelliklerinin oluşumunda ailenin yapısı da önem taşır. Aile bağları güçlü olmayan, fazla sakin

bir yapıda olan ve çalışma hayatına alışkanlığı olmayan, sorumluluk almaktan kaçınan kişiler için de iş doyumunun düşük olduğu söylenebilir. Bu kişilerin işiyle alakalı beklentisi olmadığından, verdiği emek de düşecek, iş doyumunu olumsuz etkileyecektir (Özgen ve Öztürk ve Yalçın, 2002: 44). Çalışanın iş doyumunun sağlanması için öncelik bireyin kişiliğine uygun bir iş seçmesi ve bu işte çalışmasıdır. Kişiliğine uygun bir işte çalışan kişi başarıya ulaşacak ve başarıyla beraber iş doyumunun da arttığı gözlenecektir (Dorsan, 2007: 21).

e. Performans

Bir çalışanın iş yerinde göstermiş olduğu performans iş doyumunu etkilemektedir. Çalışan yüksek performans gösterdiği zaman karşılığında ödül alır ve bu iş doyumunu artırır. Ayrıca iş doyumunu yüksek olan bir çalışan, daha yüksek bir çalışma performansı gösterecektir. Kısaca bireyin iş doyumunu arttıkça performansı da artacaktır (Telman ve Ünsal, 2004: 21)

f. Mesleki Düzey (Statü)

Bir çalışanın iş yerindeki statüsünün iş doyumuyla ilişkisini araştıran çalışmalar incelendiğinde; iş yerinde kişinin düzeyinin, aldığı sorumluluğun iş doyumunu etkileyen bir faktör olduğu görülmüştür (Eğinli, 2009: 40). Bedensel güç gerektiren işlerde çalışan kişiler ile yönetici pozisyonunda görev yapan kişilerin iş doyumları karşılaştırıldığında, yönetici düzeyindeki çalışanların iş doyumlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bireyler arasındaki sosyal etkileşimin varlığı, üst düzey yöneticilerin Maslow'un piramidine göre kendini gerçekleştirme basamağına yakın olmaları iş doyumunun artmasında etkili faktörlerdir. Ayrıca çalışanlar statüsünden dolayı duyulan saygı ve hayranlıktan da mutluluk duyar ve iş doyumunun artmasına sebep olur (Çıtak, 2008).

g. Eğitim Durumu

Literatürde genel olarak bir çalışanın almış olduğu eğitim seviyesinin iş doyumuyla ilişkili olduğunu ancak eğitim seviyesinin iş doyumunu hem olumlu hem olumsuz etkilediği durumlar olduğu ifade edilmiştir. Eğinli(2009)'a göre; kişilerin almış olduğu eğitim ile iş eğitim düzeyleri yüksek olan çalışanları, düşük olan çalışanlara göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu gözlenmektedir (Eğinli, 2009: 40). Ancak yüksek eğitim düzeyi olan çalışanlar, eğitimlerine uygun bir pozisyonda görev almazlarsa mutsuz olmakta ve iş doyumları düşmektedir.

h. Medeni Durum

Literatür incelendiğinde; medeni durumun iş doyumu üzerindeki etkisiyle alakalı farklı açıklamalar olduğu görülmektedir. Telman ve Ünsal(2004) ve Sarıcı(2015) evli olan çalışanların iş doyumunun daha yüksek Şahin(2013) ise bekarların iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca Erel(2004), Tellioğlu(2004), ve Türkçağar(2012) medeni durumun iş doyumu üzerinde etkili olduğunu ifade etmektedir.

Evli olan çalışanlarının iş doyumlarının daha yüksek olmasının sebebi ekonomik ihtiyaçların artması ve sorumluluklardan kaynaklanabilir. Evli bir bireyin düzenli bir hayata sahip olmasının daha fazla önem teşkil etmesi de sebepler arasında yer almaktadır (Günaydın, 2008; Baş Atik, 2018). Bekar çalışanlarda ise, maddi ihtiyacın ve ev ile ilgili sorumlulukların daha az olması nedeniyle işlerine olan doyumlarının yüksek olduğu gösterilmiştir (İnandı, Ağgün ve Atik, 2010).

i. Çevresel Faktörler

Bir çalışanın iş doyumu incelenirken; sadece bireysel özelliklere göre değerlendirmek mümkün değildir. Kişinin içinde bulunduğu ortamla ilgili çevresel faktörlerin de iş doyumu üzerinde etkili olduğu, çeşitli araştırmalarda gösterilmiştir. Bu bağlamda iş doyumunu incelerken; yapılan işin niteliği, fiziksel çalışma koşulları, çalışanın aldığı ücret, iş yerinde çalışanlar arası ilişkiler ve işte yükselme olanağı gibi faktörler de ele alınmalıdır (Gizir, 2007).

j. İşin niteliği

Bir çalışan için yaptığı işin ne olduğu ve görünümü iş doyumu açısından önemli bir yere sahiptir. İş ile alakalı imkanlar, sağladığı statü ve verilen ücret uygun olsa bile işin çalışanın kişilik özelliklerine, beklentilerine uygun ve ilgisini çeker nitelikte olması gerekmektedir. Aksi takdirde iş doyumu olumsuz etkilenecektir (Özgen ve Öztürk ve Yalçın, 2002: 332).

Bir çalışanın işinden memnun olabilmesi için; o işin yeteneklerine uygun olması, çalışanı yaratıcılığa ve sorumluluk almaya yönlendirebilmesi, sorun çözmeye dayanması gereklidir (Bektaş, 2009: 26).

k. Fiziksel çalışma koşulları

Bir çalışan için uzun zaman vakit geçirdiği, içinde bulunduğu iş ortamının fiziksel koşulları önemli bir yere sahiptir. Ortamın havalandırması, sıcaklığı, ışığı, gürültülü olup olmaması, tehlikenin varlığı gibi etmenler çalışanların iş işle ilgili tutumunu etkilemektedir. Çalışanlar temiz, konforlu bir ortamda, uygun araç gereçlerle çalışma imkanı bulduğunda, iş doyumlarının ve dolayısıyla işteki verimin arttığı görülmektedir (Gündüz, 2016).

l. Ücret

Ücret, yapılan iş karşılığında ödenen miktar, bir ödüldür. Çalışanın iş doyumunun sağlanabilmesi için, verdiği emeğin karşılığını alması gerekir. Bu nedenle ücret çalışan için önemlidir. Ücret aynı zamanda başarının da bir göstergesidir. Emeğinin karşılığında yeterli ücret almayan bir çalışanın, iş doyumunu da düşecektir.

Bir çalışanın iş doyumunu aldığı ücretin ihtiyaçlarını karşılama yeterliliği ile de bağlantılıdır. Çalışan aldığı ücretin adil ve yeterli olduğunu düşünüyor, ihtiyaçlarını karşılayabiliyorsa iş doyumunu olumlu etkileyecektir (Özgen ve Öztürk ve Yalçın, 2002: 333). Ayrıca, ücretlendirmede adil olunması, çalışanın yaptığı işle orantılı bir ücret alıyor olması da iş doyumunu açısından önemli bir etmendir.

m. Çalışan ilişkileri

Bir çalışan için iş yerinin fiziksel koşulları kadar iş ortamındaki ilişkiler de önemlidir. Uyumlu bir çalışma ortamı olması, çalışanlar arasında güçlü iletişimin varlığı iş doyumunu artırıcı özelliğe sahiptir. Ayrıca yöneticilerin tutumu, çalışanlara karşı adil davranılması, iş ortamında huzuru sağlamak için çalışmalar yapılması çalışanların iş doyumlarının artmasında etkilidir (Telman ve Ünsal, 2004).

Bir çalışanın çalıştığı ortamda çevresi tarafından desteklenmesi, ihtiyaç duyduğunda rahatlatılması ve yardım edilmesi gibi etmenler çalışanın iş doyumunu arttırmaktadır. Çalışan yaptığı işten memnun olmasa bile, iş ortamında kurduğu arkadaşlıklar ve verilen destek sayesinde mutluluk duyup işe yönelik doyumunu artabilir. İş ortamında mutsuz olan bir çalışanın iş doyumunu da olumsuz

etkilenecektir (Özkalp ve Kırel, 2001: 99). Ayrıca çalışanın iş yerine ve iş yerindeki arkadaşlarına kendini ait hissetmesi de iş doyumunu arttırmaktadır.

n. Yükselme olanakları

Yükselme; bir kurumdaki çalışanın sorumluluk, statü ve maaş açısından olduğundan daha yüksek düzeyde bir konuma getirilmesidir (Okakın ve Şakar, 2013: 89). Bir çalışan için iş yerinde yükselme olanağı hem ücretin hem de saygınlığın artması anlamına geldiğinden, çalışan başarılı olmak için daha çok çaba göstermeye başlayabilir. Yükselme olanağının her çalışan için adil olması ve yükselme ölçütlerinin nesnel olması önemlidir. Yükselme bu sayede ilgi çekici hale gelecek ve çalışanların iş doyumlarını olumlu yönde etkileyecektir (Tortop, 1989: 95-96).

2. Demografik Bilgilerle İş Doyumu Arasındaki İlişki

Demografik değişkenlerle iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen farklı araştırmalar bulunmaktadır. Bazı araştırmalar farklı meslek gruplarını hedef alarak demografik değişkenler ile psikolojik sağlamlık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu konuda karma meslek gruplarını içeren ve öğretmenlerde yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

Bazı araştırmalar Türkiye’de çalışan öğretmenlerde demografik bilgilerle iş doyumunu arasındaki ilişkiye odaklanmıştır. Örneğin, Tan (2003) Anadolu liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin katılımıyla gerçekleştirdiği çalışmada, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin bağlı olduğu değişkenleri belirlemeye çalışmıştır. Bu çalışmanın sonucunda öğretmenlerin iş doyum düzeyleri iyi düzeyde bulunmuştur. Öğretmenlerin branş ve cinsiyetlerinin iş doyum düzeyi üzerinde anlamlı etkisi bulunmamıştır. Ancak deneyim süresi ve eğitim düzeyi arttıkça; iş doyum seviyelerinin yükseldiği gösterilmiştir. Özkan (2017) ise, Balıkesir ilinde gerçekleştirdiği araştırmasında, katılımcı olarak 252 ilkokul, 303 ortaokul öğretmenini ele almıştır. Araştırmanın amacı; devlet okullarının ilkokul ve ortaokul kademelerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarını ve iş doyumlarına etki eden etmenleri belirlemektir. Araştırmanın sonucuna göre; ilkokul kademesinde çalışan erkek öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, ilkokul kademesinde çalışan kadın öğretmenlere oranla daha düşük olduğu bulunmuştur. Ortaokul kademesinde çalışan erkek öğretmenlerin de

ortaokul kademesinde çalışan kadın öğretmenlerle karşılaştırıldığında iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu ifade edilmiştir.

Farklı ülkelerde öğretmenler ve psikolojik danışmanlarda da bu tür değişkenler ile iş doyumları arasındaki ilişkiye odaklanılmıştır. Dinham ve Scott (1998) yaptıkları araştırmada; öğretmenlerin iş doyumlarıyla alakalı sekiz faktöre değinmişlerdir. Bu Faktörler; okul liderliği ve iklimi, terfi imkanları, okulun yapısı, okulun saygınlığı, öğretmenlerin statüleri, öğrencilerin başarı durumu, okuldaki iş yükü, mesleki gelişim imkanı olarak ifade edilmiştir. Dinham ve Scott'ın yaptığı bir başka araştırmada; eğitim kurumunun dışında gelişen toplum ve devlet politikasının öğretmenleri iş doyumlarına itebilecek önemli bir faktör olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim sisteminin devamlı değişmesi, yeni sistemlerin getirdiği zorluklar ve sorumluluklar da iş doyumlarına neden olmaktadır. Ayrıca gelişen dünyada sosyal medya aracılığıyla öğretmene yönelik gelişen olumsuz algılar ve toplumsal saygınlığın azalmasının da iş doyumunu azaltan etmenler arasında olduğu ifade edilmiştir (Dinham ve Scott, 2000).

a. Yaş Değişkeni İle İş Doyumu Arasındaki İlişki

Sargent ve Hannum (2003) Çin'de gerçekleştirdikleri araştırmada, okul öncesi öğretmenlerinin kariyer memnuniyetlerini belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırmanın sonuçları ele alındığında; okul öncesi öğretmenlerinde yaşı daha genç olan öğretmenlerin yaşı daha büyük olan öğretmenlere oranla iş doyumları daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin eğitim düzeyleri arttıkça iş doyumlarının da arttığı ifade edilmiştir. Bu sonuç öğretmenlerin çalışmakta olduğu farklı kademelerin öğretmenlerin iş doyumlarıyla anlamlı bir ilişkisi olduğunu göstermektedir.

b. Okul Türleri ile İş Doyumu Arasındaki İlişki

Crossman ve Harris (2006) araştırmalarında okul türlerine göre öğretmenlerin iş doyumlarını karşılaştırmayı amaçlamışlardır. Bu bağlamda farklı ortaokullardaki öğretmenlerin katılımıyla gerçekleştiren araştırmada; okul türüne göre öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı düzeyde farklılık bulunmuştur. Bağımsız ve özel yönetilen okullardaki öğretmenlerin memnuniyet düzeylerinin vakıf okullarında görev yapan öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu sonucuna

ulaşmıştır. Cinsiyet ve çalışma süresi değişkenleri ele alındığında memnuniyet açısından anlamlı bir fark elde edilmemiştir.

c. Öz Yeterlilik Ve Deneyim Süresi İle İş Doymu Arasındaki İlişki

Boon, Jaafar ve Baba (2015) okullarda çalışan psikolojik danışmanların iş doyumlarını çeşitli değişkenler bağlamında araştırmıştır. 541 psikolojik danışmanın katılımıyla gerçekleştirilen araştırmanın sonuçları ele alındığında; katılımcıların öz yeterlilik algıları ve deneyim süreleri arttıkça iş doyumları düzeylerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Ancak kaygı ve stres durumlarının da iş doyumunu azalttığı araştırma sonuçları içerisinde yer almıştır.

C. Tükenmişlikle İlgili Yapılmış Araştırmalar

Son yıllarda tükenmişlik ve öğretmenlerde tükenmişlik konusunda dünyada ve Türkiye’de yapılan çalışmalarda artış gözlenmiştir. Yapılan bu araştırmalarda tükenmişliğin kaynakları araştırılmış; örgütsel, bireysel ve sosyal etkileri üzerinde durulmuştur. Tükenmişliğin çözülmesi için üzerinde durulması gereken konular ve yöntemler belirlenmeye çalışılmıştır.

Öğretmenlerde tükenmişlik konuyla alakalı olarak literatürde çok sayıda araştırma olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmalar; öğretmenlerde tükenmişlik ile iş doymu arasındaki ilişki, tükenmişlikle psikolojik sağlamlık arasındaki ilişki ve öğretmenlerde demografik değişkenler ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar olmak üzere 3 temel başlık altında incelenmiştir.

1. Tükenmişlik İle İş Doymu Arasındaki İlişki

Literatürde tükenmişlikle iş doymu arasındaki ilişkiyi inceleyen farklı araştırmalar bulunmaktadır. Dünyada daha önceki yıllarda araştırılmaya başlanan bu konu son yıllarda Türkiye’de de çalışmalara konu olmuştur. Son yıllarda eğitim sistemiyle ilgili yaşanan aksamlar nedeniyle öğretmenlerin problemleri üzerine odaklanması ve iş doyumlarını etkileyen unsurları belirleyip çeşitli düzenlemeler yapılması amacıyla çeşitli araştırmalar gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmalar farklı meslek gruplarını ele almakla birlikte öğretmenlerle ilgili çok sayıda araştırmaya ulaşılmıştır.

Sağlık çalışanlarını ele alan bir araştırma örneği olarak; Çalık ve Gönül(2022) Hakkari devlet hastanesinde çalışan 283 kişinin katılımıyla gerçekleştirdikleri araştırma sonucunda tükenmişliğin duygusal boyut ve kişisel başarısızlık boyutları ile iş doyumları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulmuşlardır.

Sağlık çalışanı grubun olan hekimlerle yapılan bir çalışma örneği olarak Ünal ve arkadaşları(2001)'nin yaptığı araştırmada amaç; Malatya ilinde doktorların tükenmişlik ile iş ve yaşam doyumu arasında ki ilişkiyi incelemek olmuştur. Araştırma sonucunda ulaşılan sonuçlara göre tükenmişlik ile iş ve yaşam doyumu arasında bazı demografik verilerin de etkisiyle aralarında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Akademisyenleri ele alan bir araştırma örneği olarak; Al (2017) gerçekleştirdiği tez çalışmasında akademisyenlerin iş doyumları ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmanın örneklemini 2017-2018 yılları arasında Marmara Üniversitesinde görev yapan 178 akademisyenden oluşturmaktadır. Çalışmanın sonucunda akademisyenlerin iş doyumları yüksek ve tükenmişlikleri düşük bulunmuştur. Ayrıca demografik değişkenler ele alındığında iş doyumunun bazı değişkenlerle ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerde iş doyumları ve tükenmişliğin ilişkisiyle ilgili birçok uluslararası ve ulusal araştırma yapılmıştır. Uluslararası literatüre örnek bir araştırma olarak; Williams (2014), özel eğitim öğretmenleriyle bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırmanın amacı özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş tatminsizliği duygularını araştırmaktır. Araştırmanın sonucunda tükenmişlik ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Ayrıca duyarsızlaşma ve duygusal tükenme arttıkça iş tatmininin azaldığı gözlenmiştir. Araştırma sonuçlarına değerlendirildiğinde; özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişliklerinin azalması için yöneticilere de çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Ulusal araştırmalardan bir tanesi Peker (2002)'in ilköğretim okullarında çalışan 42 kadın 58 erkek toplam 100 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirdiği bir araştırmadır. Araştırmada öğretmenlerin tükenmişlikleri belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın sonuçları ele alındığında; erkek öğretmenlerin tükenmişliğin “iş doyumları” ve “görülen idari destek” alt ölçeklerinin düzeylerinin

kadın öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak öğretmenlerin tükenmişliğin “Öğrencilere Yönelik Tutumlar” ve “İşe Bağlı Stresle Başa Çıkabilme” alt boyutlarındaki puanlarının katılımcıların eğitim düzeyi yükseldikçe arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Literatürde bulunan diğer ulusal araştırmalarda Diri ve Kıral, (2016) ve Gündüz ve arkadaşları (2013)’ün araştırmalarının sonucunda öğretmenlerde tükenmişlik düzeyi ve iş doyumunu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Ayrıca Diri ve Kıral (2016) araştırmalarında cinsiyet değişkeni tükenmişliğin ‘kişisel başarı’ alt boyutunda; yaş değişkeninin ise ‘duyarsızlaşma’ alt boyutunda etkili olduğu bulunmuştur. Buna ek olarak ‘kişisel başarı’ boyutunda kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla daha fazla tükenmişlik yaşadıkları sonucu bulunmuştur. Yaş değişkeni göz önüne alındığında ise 30 yaş ve altı yaş grubunda bulunan öğretmenlerin ‘duyarsızlaşma’ alt boyutunda 31-40 yaş grubundaki öğretmenlere oranla anlamlı derecede daha yüksek puana sahip oldukları bilgisine ulaşılmıştır (Diri ve Kıral, 2016).

Tek bir branşı ele alan araştırmalara örnek olarak Sağır ve diğerleri (2014)’nin matematik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla gerçekleştirdiği araştırmanın sonucunda; iş tatmin düzeyleri yüksek bulunan matematik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlikleri düşük, iş tatmin düzeyleri düşük bulunan matematik öğretmenlerin ise mesleki tükenmişlikleri yüksek bulunmuştur.

Literatürde yer alan araştırmalardan Ertürk ve Keçecioğlu (2012) ve Filiz(2014) öğretmenlerde iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelerken, bu ilişkinin demografik değişkenlerden etkilenip etkilenmediğini de araştırmışlardır.

Ertürk ve Keçecioğlu (2012)’nin gerçekleştirdikleri araştırmanın öncelikli amacı ilköğretim ve ortaöğretim düzeyi okullarda çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesidir. Araştırmanın alt amacı ise, katılımcı öğretmenlerin iş doyumunu ile tükenmişlik düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılıklar gösterip göstermediğinin araştırılmasıdır. Araştırma İzmir’de görev yapan 224 öğretmenin katılımıyla

geçekleştirilmiş ve araştırmanın sonucunda iş doyum ve mesleki tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Filiz(2014) gerçekleştirdiği araştırmada öğretmenlerin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin demografik değişkenlerle arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışmaya Üsküdar ilçesinde çalışan 341 öğretmen katılmıştır. Çalışmanın sonucuna göre öğretmenlerin medeni durum, yaş, öğrenim durumu, unvan, hizmet süresi ve cinsiyetine göre iş doyum seviyeleri ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Literatürde tükenmişlikle iş doyum arasındaki ilişkiyi inceleyen meta-analiz çalışması örneğine de rastlanmıştır. Erdoğan(2021), tükenmişlik ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelediği meta-analiz çalışmasında Ocak 2010 ve Aralık 2019 tarihleri arasında tükenmişlik ile iş tatmini ve tükenmişlik ile iş doyum konularıyla ilgili çalışılan 72 makale ve tez değerlendirilmiştir. Yapılan bu çalışmanın sonucunda tükenmişlik ve iş tatmini arasında orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur.

2. Tükenmişlik ile Psikolojik Sağlamlık Arasındaki İlişki

Psikolojik sağlamlıkla tükenmişlik arasındaki ilişkiyi inceleyen farklı araştırmalar bulunmaktadır. Bazı araştırmalar farklı meslek gruplarını hedef alarak psikolojik sağlamlık ile tükenmişlik arasındaki ilişkiye incelemiştir. Bu konuda özel şirket çalışanları, sağlık çalışanlarıyla ve öğretmenlerde yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

Özel şirket çalışanlarıyla yapılan bir araştırma olan Khaksar, Maghsoudib ve Young (2019)'un yaptığı Ulusal İran Gaz Şirketi'ndeki 234 çalışanın katılımıyla gerçekleşen araştırmaya göre de psikolojik sağlamlıkla, tükenmişlik arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Buna göre psikolojik sağlamlığı yüksek olan çalışanların tükenmişliklerinin düşük olduğu söylenebilir.

Sağlık çalışanlarıyla yapılan bir araştırma olan Özçetin, Sarioğlu ve Dursun (2019) araştırmalarında onkoloji hemşirelerinin psikolojik sağlamlık, tükenmişlik ve psikolojik iyi oluş düzeylerini ve ilişkili faktörlerini belirlenmeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda onkoloji hemşirelerinin psikolojik sağlamlık düzeylerinin, tükenmişlik düzeyleri ve psikolojik iyi oluş düzeyleriyle anlamlı bir ilişkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yine bir sağlık çalışanı grubu olan hemşirelerle yapılan bir çalışmaya bir örnek olarak; Yang ve arkadaşları (2018) hemşireler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmanın sonucunda psikolojik sağamlığı yüksek olan kişilerin duyarsızlaşma ve duygusal tükenme alt boyutlarının düşük, kişisel başarı alt boyutunun ise yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Öğretmenlerle ilgili bir araştırma gerçekleştiren Gönen ve Ballı (2020) araştırmalarında özel okullarda görev yapan öğretmenlerin psikolojik sağamlıklarının tükenmişlik düzeyine etkisini belirlemeyi amaçlamışlardır. Çalışma Mardin ilindeki özel okullarda çalışan 260 öğretmenin katılımıyla gerçekleşmiştir. Araştırmanın sonucunda özel okulda görev yapan öğretmenlerin psikolojik sağamlıkları, tükenmişliklerini ve alt boyutlarını negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerle ilgili bir diğer çalışmaya rneği olarak da Bozkurt ve Levent (2021), gerçekleştirdikleri araştırmada öğretmenlerin psikolojik dayanıklılığı ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırmanın rneklemini Bağcılar ilinde çalışan 354 ğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucunda psikolojik dayanıklılık ile tükenmişlik arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca psikolojik dayanıklılığın öğretmenlerde medeni durum, cinsiyet, branş, görev yapılan okul düzeyine göre farklılaşmadığı; kıdem, yaş, okuldaki hizmet süresine göre ise anlamlı farklılıklar olduğu bulunmuştur. Ek olarak bu araştırma sonucunda tükenmişliğin öğretmenlerde yaş, cinsiyet, kıdem, branş, görev yapılan okul düzeyine göre farklılaştığı; medeni duruma göre ise farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerle ilgili yapılan uluslararası literatürden bir örnek olarak; Richards vd. (2014) gerçekleştirdiği araştırma sonucunda öğretmenlerin psikolojik sağamlık düzeyleri ile tükenmişlik boyutları arasında anlamlı ilişki olduğu bilgisine ulaşılmıştır.

3. Demografik Değişkenler ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki

Demografik değişkenler ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi inceleyen farklı araştırmalar bulunmaktadır. Bazı araştırmalar farklı meslek gruplarını hedef olarak demografik değişkenler ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemiştir.

Uluslararası araştırmalardan, Bauer, Stamm, Virnich, Wissing, Müller, Wirsching ve Schaarschmidt (2006) yaptıkları araştırmanın amacı; görevine devam etmekte olan öğretmenlerin mesleki yükleri ile psikolojik zorlanmaları arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Araştırma sonucunda; katılımcı öğretmenlerin %30'unun işle ilgili tükenmişlik yaşadığı tespit edilmiştir. Ayrıca ğretmenlerde tükenmişlik sendromunun psikolojik ve psikosomatik belirtilerle anlamlı düzeyde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca ğrencilerin saldırgan ve yıkıcı davranışlarının öğretmenler için birincil stres faktörü olarak grldğu de sonuçlar arasında yer almıştır. Bir diğer uluslararası araştırma olarak Vagaeva, Efremkina, Liksina, Liusev, & Osipova (2021) Rusyada rnekleme grubu öğretmenler olan bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırmanın amacı; öğretmenlerin duygusal tükenmişliklerinin derecesini ve öğretmenlerin eğitimin kalitesi ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiye dair bakış açılarını ortaya çıkarmaktır. Araştırma sonucuna göre; eğitimde her kademedede öğretmenlerde tükenmişlik sorununun olduğu ortaya konmuştur. Öğretmenlerden alınan öznel görüşlere göre tükenmişliğin belirtileri; depresyon, stres, psiko-duygusal gerilim, yorgun hissetme, çalışma saatlerinin düzensizliği, aşırı sorumluluk ve önemsiz faaliyetlerle uğraşmadır.

Ulusal araştırmalara örnek olarak Avşaroğlu ve arkadaşları 2005 yılında teknik öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerini incelemek amacıyla bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Bu alışma sonucunda cinsiyet değişkeninin tükenmişlik üzerinde etkili bir değişken olmadığı gösterilmiş, buna karşın yaş değişkeninin “duyarsızlaşma” ve “duygusal tükenme” alt boyutlarında anlamlı bir etkisinin olduğu gösterilmiştir. Bu sonuçlara göre; öğretmenlerde yaş arttıka; duyarsızlaşma ve duygusal tükenme de artış göstermektedir. Ayrıca deneyim süresi değişkeni ele alındığında; 21-25 yıl deneyimli öğretmenlerde duygusal tükenmenin; 16-20 yıl deneyimli öğretmenlerin duygusal tkenmelerine oranla daha yüksek olduğu gösterilmiştir (Avşaroğlu, 2005). Bir diğer ulusal araştırma (Oruç, 2007) zel eğitim alanında görev yapan öğretmenler üzerinde yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bağlı olduğu değişkenleri belirlemeyi hedeflemiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre; medeni durum, cinsiyet, creti yeterli bulma ve mezuniyet alanı gibi değişkenlerin öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit

edilmiştir. Buna karşılık; deneyim süresi ve yaş değişkenlerinin tükenmişliğin “kişisel başarı alt boyutu” üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu gösterilmiştir. 20-29 yaş aralığındaki öğretmenlerin 40 yaş üzeri yaş grubundaki öğretmenlere oranla daha yüksek tükenmişliğe sahip olduğu, ayrıca 1.5 yıl deneyimli öğretmenlerin de 11 yıl ve üzeri süre tecrübeli olan öğretmenlere oranla daha yüksek düzeyde tükenmişliğe sahip olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır (Oruç, 2007).

Yoğun Erçen(2007) ise Mersin ilinde yaptığı araştırmada öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve mesleki tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusu düzeylerinin demografik özelliklerle olan ilişkisini açıklamayı amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemi 121’i devlet okulunda 107’si özel okulda çalışmakta olan toplam 228 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucunda çalışılan kurum türü, cinsiyet ve yaşa göre mesleki tükenmişliğin anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği bulunmuştur. Buna göre duyarsızlaşma boyutunda erkeklerin kadınlara oranla daha yüksek puanlar aldığı bulunmuştur. Ayrıca devlet okullarında çalışan öğretmenlerin özel kurumlarda çalışan öğretmenlere göre kişisel başarı duyguları daha yüksek bulunmuştur.

Yine 2007 yılında Ankara’da 515 öğretmen üzerinde yapılan çalışmada öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Mashlach tükenmişlik envanterinin uygulandığı bu çalışmada; öğretmenlerin yaşıyla mesleki tükenmişliğin duyarsızlaşma ve duygusal tükenme alt boyutlarında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bunun dışında kıdem süresinin artması da tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutunda artışa sebep olmuştur Ayrıca medeni durumun de tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu bulunmuştur.(Cemaloğlu ve Şahin, 2007).

Farklı branşları ele alan çalışmalara bir örnek olarak, Otacıoğlu(2008), araştırmasında, müzik öğretmenlerinin tükenmişlik sendromu düzeyi ve ilişkili olabilecek sosyo-demografik özellikleri belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini 40 müzik öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucunda elde edilen bulgulara göre müzik öğretmenlerinin Tükenmişlik puanları; “cinsiyet, çalışılan kurum yaş, , mesleki kıdem, alınan takdir, ve ekonomik durumu algılama” değişkenleri açısından anlamlı farklılıklar gösterdiği bulunmuştur.

Öğretmenlerle beraber okullarda çalışan yöneticileri de ele alan bir çalışma örneği olarak; Başol ve Altay(2009) ilköğretim yöneticileri ve öğretmenlerde tükenmişlik düzeylerinin değişkenlere göre farklılığı incelemek amacıyla 234 okul yöneticisi ve 209 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilen araştırmanın sonucunda; tükenmişlik ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna göre; bekâr öğretmenlerin kişisel başarı alt boyutu dışında toplamda, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında tükenmişlik düzeylerinin evli öğretmenlerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Literatürde yer alan bazı araştırmalar aynı anda birkaç farklı değişkenin tükenmişlikle arasındaki ilişkiyi inceleyerek, anlamlı bir ilişki bulunan değişkenleri belirlemeyi hedeflemişlerdir. Bu araştırmalara örnek olarak Girgin(2010), Yılmaz Toplu(2012), Durak ve Seferoğlu, 2017) ve Şanlı ve Tan (2017)'in yapmış olduğu araştırmalara yer verilmiştir.

Girgin(2010)'un öğretmenlerde tükenmişliğe etki eden faktörleri belirlemek amacıyla gerçekleştirdiği çalışmanın sonucunda öğretmenlerin çalıştıkları kademeye göre tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir bulunmuştur. Buna göre duygusal tükenmişlik puanlarına göre en düşük puan alan grubun ortaöğretim kademesi(lise) öğretmenleri, en yüksek puan alan grubun ise ilköğretim ikinci kademe(ortaokul) kademesi öğretmenleri olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yılmaz Toplu(2012) çalışmasında okul öncesi ve ilköğretim öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini bazı değişkenlere (cinsiyet, yaş, medeni durum, sahip olunan çocuk sayısı, mesleki kıdem, okul düzeyi) göre incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini İzmir ilinde görev yapan 83 okul öncesi, 484 ilköğretim olmak üzere toplam 567 öğretmendir. Araştırmanın sonucunda; öğretmenlerin tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutunda medeni durum, okul düzeyi, mesleki kıdem değişkenlerine; kişisel başarı boyutunda ise branş, yaş ve okul düzeyi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur. Çocuk sahibi olma durumu ve cinsiyet değişkenleriyle de tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Durak ve Seferoğlu'nun öğretmenlerde tükenmişliği farklı değişkenler açısından incelediği çalışmasında, erkek öğretmenlerde tükenmişliğin kadın

öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Deneyim süresi değişkeninin ise tükenmişlik duygusu üzerinde anlamlı derce etkisinin olduğu, 26 ve üzeri süre deneyimi olan öğretmenlerin deneyim süresi daha az olan öğretmenlere oranla daha yüksek tükenmişlik yaşadığı gösterilmiştir (Durak ve Seferoğlu, 2017).

Şanlı ve Tan (2017) çalışmalarında devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından belirlenmesini amaçlamışlardır. Araştırmanın örneklem grubunu Malatya ilinde görev yapan 920 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucunda; öğretmenlerin okulda çalışma süresi, okul türü, değişkenleri ile tükenmişlik ölçeğinin boyutları arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmamıştır. Ancak aksi şekilde cinsiyet, medeni hal ve mesleki kıdem değişkenleri ile duyarsızlaşma boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Duyarsızlaşma düzeyinde ise cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı da görülmüştür. Ortalama puanlarına göre kadın öğretmenlerinin duyarsızlaşma düzeyinin erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Literatürde demografik değişkenlerle tükenmişlik arasındaki ilişkiyi inceleyen meta-analiz çalışması örneğine de rastlanmıştır. Çoğaltay, Anar ve Karadağ (2016) gerçekleştirdikleri bir meta-analiz çalışmasında öğretmenlerin medeni durum ve cinsiyetlerinin tükenmişlikleri üzerindeki etkisi bulmayı amaçlamışlar ve araştırmanın sonucunda cinsiyet değişkeninin öğretmenlerde duygusal tükenme düzeyiyle ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Literatürde öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ile sigara içme arzusu arasındaki ilişkiyi incelerken, alt amaçlarında tükenmişliğe etki eden demografik değişkenleri de inceleyen bir araştırma örneğine rastlanmıştır. Becet(2019) gerçekleştirdiği tez çalışmasında öğretmenlerde tükenmişlik sendromu ve sigara tüketimine neden olan sigara içme arzusu arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmanın örnekleme özel ve devlet okulunda çalışan 127 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın sonucunda tükenmişlik arttıkça sigara içme arzusunun da arttığı bulunmuştur. Ayrıca öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi; medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, çocuk durumu, kurum yapısı, sigara içme durumu ve göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Farklı meslek gruplarıyla yapılan araştırmalara örnek olarak Barutçu ve Serinkan (2008)'in hemşirelerle yapmış olduğu araştırma farklı meslek gruplarıyla yapılan araştırmalara örnek gösterilebilir. Buna göre;

Barutçu ve Serinkan (2008), araştırmalarında örneklem gurubu olarak Denizli'de bir hastanede çalışan 64 hemşirenin katılımını sağlamışlardır. Araştırmanın amacı hemşirelerin tükenmişlik düzeylerini belirlemektir. Araştırmanın sonucunda yaş ve çalışma süresi arttıkça duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın azaldığı; ocuk sahibi olan ve çekirdek ailede yaşayanların duyarsızlaşma düzeyinin daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Tükenmişlik konusu literatürde sık sık kendine yer bulan bir başlık olmakla birlikte “ğretmenlerde tükenmişlik” başlığı daha çok 2000'li yıllar sonrasında araştırmalara konu olmuştur. Farklı ülkelerde ve farklı kademedede çalışan ğretmen gruplarının örneklem olarak alındığı araştırmalarda; öğretmenlerde tükenmişliğe neden olan durumlar tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmaların sonuçlarına göre, genel olarak öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin demografik bilgilere ve çevresel koşullara bağlı olarak değişkenlik gösterdiği gözlenmektedir.

Genel olarak bu kısımda gözden geçirilen araştırmalar özetlenecek olursa;

alık ve Gönül(2022) ve nal ve arkadaşları(2001) sağlık çalışanlarıyla gerçekleştirdikleri çalışmaların sonucunda iş doyumunu ve tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Benzer şekilde Al (2017) akademisyenlerde iş doyumunu tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Williams (2014), Peker (2002), Diri ve Kırıl(2016), Ertürk ve Keçecioğlu (2012), Filiz(2014) ve Erdoğan(2021) ğretmenlerle yaptıkları araştırmanın sonucunda iş doyumunu ve tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulmuşlardır ve bu araştırmaların büyük çoğunluğunda iş doyumunu ve tükenmişlik arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bu araştırmalarda demografik bulguların da etkileri araştırılmıştır.

Khaksar, Maghsoudib ve Young (2019) zel şirket çalışanlarıyla gerçekleştirdikleri araştırmalar sonucunda psikolojik sağlıklı ile tükenmişlik arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Benzer şekilde zetin, Sarioğlu ve Dursun (2019) ve Yang ve arkadaşları (2018)'in yapmış oldukları araştırmaların sonucunda psikolojik sağlıklı ile tükenmişlik arasında anlamlı

bir ilişki bulunmuştur. Gönen ve Ballı (2020), Bozkurt ve Levent (2021) ve Richards vd. (2014) öğretmenler üzerinde yaptıkları araştırmanın sonucunda psikolojik sağlamlıkla tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Bauer, Stamm, Virnich, Wissing, Müller, Wirsching ve Schaarschmidt (2006), Vagaeva, Efremkina, Liksina, Liusev, & Osipova (2021), Avşaroğlu(2005), Oruç (2007),Yoğun Erçen(2007), Cemaloğlu ve Şahin(2007), Otacıoğlu(2008), Başol ve Altay(2009), Girgin(2010), Yılmaz Toplu(2012), Çoğaltay, Anar ve Karadağ (2016), Durak ve Seferoğlu, 2017), Şanlı ve Tan (2017) ve Becet(2019) öğretmenlerle ilgili yaptıkları araştırmaların sonuçlarında demografik değişkenlerle tükenmişliğin ilişkisini araştırmışlardır. Araştırmaların sonuçlarında farklı değişkenlerin anlamlı etkileri olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Barutçu ve Serinkan (2008) hemşirelerle yaptıkları araştırma sonucunda da farklı demografik değişkenlerle tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

IV. YÖNTEM VE TEKNİKLER

A. İşlem

Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının yazarlarından, üniversitenin etik kurulundan ve Milli Eğitim Bakanlığı'ndan da gerekli izinler alınmıştır. Resmi yazıyla beraber Google form üzerinden hazırlanan araştırmanın linki okul müdürleri tarafından okulların whatsapp gruplarında paylaşılmış ve gönüllü öğretmenlerin katılımı sağlanmıştır. Öncelikle linkte yer alan bilgilendirilmiş onay formunu onaylamaları daha sonra soruları cevaplandırmaları istenmiştir. Anketin süresinin bir katılımcı için yaklaşık 10-12 dakika sürdüğü öngörülmüş ve tüm sorular cevaplanmadan diğer sayfaya geçilmemiştir. Katılımcıların vermiş oldukları cevaplar çalışma yürütücüsüne ait sonuç paneline işlenmiştir. Çalışma yürütücüsüne ait adresten topluca alınan yanıtlar, gerekli istatistik analizleri yapmak amacıyla ham veri olarak kullanılmıştır.

B. Veri Toplama Yöntemi Ve Kullanılan Araçlar

Bu çalışmada veri toplamak amacıyla; 11 sorudan oluşan demografik bilgi formu, 6 sorudan oluşan Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği (KPSÖ), Maslach Tükenmişlik Envanteri Eğitimci Formu ve Minnesota İş Doyum Ölçeği(kısa form) kullanılmıştır.

1. Demografik Bilgi Formu

Kişisel bilgi kısmında, veri toplama amacıyla, ilk önce tüm katılımcılara araştırmacı tarafından hazırlanan cinsiyet, yaş, medeni durum, hizmet süresi, çalıştığı okul türü, çalıştığı okul kademesi, branş, mezun olduğu okul türü ve ekonomik düzeyi içeren demografik bilgi formu uygulanmıştır.

2. Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği

Katılımcılara, Smith ve ark. (2008) tarafından geliştirilen Kısa Psikolojik Sağlamlık ölçeği uygulanmıştır. Çalışmada kullanılan bu ölçek tek boyutlu bir

ölçektir. "Hiç uygun değil" (1), "Uygun Değil" (2), "Biraz Uygun" (3), "Uygun" (4), "Tamamen Uygun" (5) olmak üzere 5li Likert tipinde ve 6 maddeden oluşan bir ölçme aracıdır. Ölçekteki tersten kodlanan maddeler ("2, 4 ve 6. Maddeler") düzenlendikten sonra elde edilen puanın yüksek olması bireyin yüksek psikolojik sağlamlığa sahip olduğunu göstermektedir. Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği'nin Türkçe uyarlaması ve geçerlik-güvenirlilik çalışması Doğan tarafından 2015 yılında yapılmıştır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 6 iken; en yüksek puan da 30'dur. Bu uyarlama çalışmasında ölçeğin iç tutarlık katsayısı 0.83 olarak bulunmuştur. (Doğan, 2015:93-102). Gerçekleştirilen bu tez çalışmasında ise Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeğinin güvenirliliği incelendiğinde, ölçeğin toplamında Cronbach Alfa değerinin 0.79 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Böylece, ölçeğin toplamının kabul edilebilir derecede güvenilirliği sağladığı görülmüştür.

3. Maslach Tükenmişlik Envanteri Eğitimi Formu

Katılımcılara, Maslach ve Jackson tarafından geliştirilmiş olan Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin bazı değişikliklerle Maslach, Jackson ve Schwab tarafından eğitimcilere uygun şekilde uyarlanması sonucunda elde edilen Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimi Formu uygulanmıştır. Bu formun özgün yapısının korunmuş olduğu Türkçe uyarlaması ise, 2015 yılında İnce ve Şahin tarafından yapılmıştır. Orijinali "0-Hiçbir zaman", "1-Yılda birkaç kez", "2-Ayda bir kez", "3-Ayda birkaç kez", "4-Haftada bir kez", "5-Haftada birkaç kez", "6-Her gün" şeklinde olmak üzere 7'li Likert tipinde düzenlenmiştir. Ölçek 22 maddeden ve 3 boyuttan (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı) oluşmaktadır. Envanterin 9 maddesi duygusal tükenme alt boyutunu, 5 maddesi duyarsızlaşma alt boyutunu ve 8 maddesi kişisel başarı alt boyutu göstermek amacıyla yer almaktadır. 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 maddeleri duygusal tükenmeyi, 5, 10, 11, 15, 22 maddeleri duyarsızlaşmayı ve 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 maddeleri ise kişisel başarıyı ölçmeye yönelik maddelerdir. Bu ölçekten alınabilecek en yüksek puan "6", en düşük puan ise "0"olarak gösterilmiştir. Ölçek sonucunda duyarsızlaşma ve duygusal tükenme puanlarının yüksek bulunması bireyin tükenmişlik düzeyinin de yüksek olduğunu göstermektedir. Kişisel başarı boyutundan düşük puan alınması da kişinin yetersizlik duygusunun olduğu ve tükenmişliğinin yoğun olduğu sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Bu ölçek için; Cronbach Alpha katsayısı her bir alt boyut için ayrı olarak

hesaplanmış ve bu bağlamda, duygusal tükenme boyutu için 0.88, duyarsızlaşma boyutu için 0.78 ve kişisel başarı boyutu için de 0.74 olarak bulunmuştur. Toplam korelasyonlara bakıldığı zaman; envantere bulunan maddelerin ayırt ediciliğinin yüksek olduğu ifade edilebilir. (İnce ve Şahin, 2015:385) Gerçekleştirilen bu çalışmaya göre; ölçeğin toplamında Cronbach Alfa değeri 0.916 olarak bulunmuştur ve oldukça güvenilir görülmektedir. Ayrıca ölçekteki her bir maddenin varyansına dayalı olarak hesaplanan Cronbach Alfa değerinin 0.916 iç tutarlılık katsayılarına bakıldığında 0.916 ‘dan fazla olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Böylece, iş doyumunu ölçeğine ait tüm maddelerin kabul edilebilir derecede güvenilirliği sağladığı görülmüştür.

4. Minnesota İş Doyum Ölçeği(kısa form)

Katılımcılara, öğretmenlerin iş doyumunu hem iç hem dış faktörlere bağlı olarak ayrı ayrı incelenebilmesi nedeniyle Minnesota İş Doyum Ölçeği uygulanmıştır. Ancak orijinali 100 madde olan envanterin kolay cevaplanabilmesi ve değerlendirmesinin daha kolay olması nedeniyle 20 soruluk kısa formu uygulanmıştır. 20 soruluk bu formun 12 maddesi içsel doyumunu 8 maddesi ise dışsal doyumunu belirlemeye yöneliktir. Bu ölçek “ Hiç memnun değilim”, 1 puan, “Memnun değilim”, 2 puan, “Kararsızım”, 3 puan, “Memnunum”, 4 puan, “Çok memnunum”, 5 puan şeklinde değerlendirilen 5’li Likert tipinde bir ölçektir ve ters soru bulunmamaktadır. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100 iken en düşük puan ise 20’dir. Puan 100’e yaklaştıkça doyumun arttığı, 20’ye yaklaştıkça da düştüğü ifade edilirken ortada kalan değerler için nötr doyum olduğu söylenebilir.

Minnesota İş doyumunu ölçeğinin kısa formu R.V. Dawis, D.J.Weiss, G.W. England, L.H. Lofquist tarafından 1967 yılında geliştirilmiştir. Türkçe uyarlaması ve geçerlilik, güvenilirlik çalışmaları Baycan tarafından 1985 yılında yapılmıştır. Bu bağlamda Cronbach Alpha katsayısı 0.77 olarak bulunmuştur (Baycan, 1985). Yurtiçi ve yurtdışı araştırmalarda sıklıkla kullanılan bu ölçeğin yüksek geçerlilik ve güvenilirliğe sahip bir ölçme aracı olduğu düşünülmektedir. Gerçekleştirilen bu çalışma incelendiğinde de ölçeğin toplamında ortaya çıkan Cronbach Alfa değeri 0.895 bulunmuştur ve oldukça güvenilir olduğu görülmektedir.

C. Ölçeklerin Güvenirlik Çalışmaları

Bu aşamada çalışmada kullanılan ölçme araçlarının güvenilirliğini göstermek amacıyla ölçeğin iç tutarlılık katsayısı belirlenmiştir. Her maddenin varyansına dayalı olarak hesaplanan Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları Çizelge 1’de gösterilmiştir.

Çizelge 1. Ölçeklere Ait Cronbach Alfa İç tutarlılık Değeri

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach Alpha Katsayısı
Psikolojik Sağlık Ölçeği	6	.79
İş Doyumu Ölçeği	20	.916
Tükenmişlik Envanteri Ölçeği	22	.895
Kişisel Başarı	8	.861
Duyarsızlaşma	5	.785
Duygusal Tükenme	9	.878

Çizelge 1. incelendiğinde; ölçeklerin oldukça güvenilir olduğu görülmüştür. Böylece, her 3 ölçeğin de kabul edilebilir derecede güvenilirliği sağladığı bulunmuştur.

D. Verilerin Analizi

Mevcut çalışmada yer alan tüm istatistiksel analizler IBM SPSS 25.0 programı ile elde edilmiştir. Çalışmada ilk önce veri toplama araçlarının normal dağılım hipotezine uyup uymadığı çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakılmak suretiyle belirlenmiş, veri setinin aykırı değerleri kontrol edildikten sonra parametrik test yöntemleri kullanılmıştır. Daha sonra veri toplama araçlarının güvenilirliği değerlendirilmiştir. Son olarak da hipotez değerlendirmesi yapılmıştır. Hipotez değerlendirmesi yapılırken dört yöntem uygun bulunmuştur. Bunlar;

Araştırma kapsamında öncelikle değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin tespitinde normal dağılım varsayımını sağladığı için “bağımsız örneklem t testi” kullanılmıştır. Daha sonra demografik değişkenlerin tükenmişlik düzeyleriyle ilişkisinin belirlenebilmesi için; normal dağılım varsayımını sağlaması nedeniyle “tek yönlü varyans analizi” ile değerlendirilmiştir. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla varyansları

homojen olan durumlarda tamamlayıcı Post Hoc analizlerinden LSD, varyansları homojen olmayan durumlarda tamamlayıcı Post Hoc analizlerinden Tamhane T2 tamamlayıcı analizleriyle değerlendirilmiştir. Ardından katılımcıların psikolojik sağlamlık iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla “pearson product moment korelasyon analizi” uygulanmıştır. Son olarak çalışma kapsamındaki kişilerin psikolojik sağlamlık düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri ve iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkisi olup olmadığını tespitinde normal dağılım varsayımını sağladığı için “doğrusal regresyon analizi” kullanılmıştır.

Ulaşılan bütün sonuçlarda istatistiki anlamlılık $p < 0,05$ seviyesinde değerlendirilmiştir.

1. Normallik Testleri

Verilerin dağılımını belirlemek için yapılan Kolmogorov-Smirnov normallik testi sonucu Çizelge 2’de gösterilmiştir.

Çizelge 2. Verilerin Dağılımına Ait Normallik Testleri Sonucu

Değişkenler	İstatistik	df	P	Ort.	Medyan	Min.	Maks.	Çarpıklık	Basıklık
Psikolojik Sağlamlık	0,057	485	0,00	3,39	3,33	1	5	-0,05	-0,06
İş Doyumu	0,072	485	0,00	3,74	3,85	1	5	-0,44	-0,42
Duyusal Tükenme	0,076	485	0,00	3,11	3	1	7	0,61	-0,19
Duyarsızlaşma	0,2	485	0,00	1,91	1,6	1	7	0,77	1,43
Kişisel Başarı	0,097	485	0,00	4,57	4,88	1	7	-0,34	-1,04
Tükenmişlik	0,1	485	0,00	3,37	3,5	1	7	-0,07	0,09

Normal dağılım analizinin sonucunda ortalama ile medyanın birbirine yakınlığı ve basıklık ile çarpıklığın ± 2 arasında olması gerekmektedir. Mevcut araştırmada elde edilen veriler bu bağlamda değerlendirildiğinde; değişkenlere göre var olan değerlerin normal dağılıma uygun olduğu bulunmuştur. Mevcut çalışma normal dağılıma uygun olduğu için parametrik testler ile değerlendirilmiştir (George ve Mallery, 2010).

Araştırmadaki verilerin dağılımlarının, aritmetik ortalama, mod, medyan, çarpıklık ve basıklık katsayıları gibi istatistikler üzerinden değerlendirilmesi, betimsel yöntemler olarak ifade edilmektedir. (Abbott, 2011; Kirk, 2008). Bu boyutta aritmetik ortalama, mod ve medyanın birbirlerine eşit ya da yaklaşık değerlerde bulunması, çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 2 sınırları içinde ve

0'a yakın bulunması, standart sapma ve ortalamanın oranını yüzde olarak gösterilen bağıl değişim katsayısının 20 ile 25 aralığında bulunması normal dağılımın göstermektedir. (Tabachnick ve Fidell, 2013; McKillup, 2012; Wilcox, 2012; Howitt ve Cramer, 2011; Lind, vd. 2006). Normallik varsayımıyla alakalı değerlendirmelerde betimsel yöntemlerin diğer yöntemlerle beraber kullanılmasının ve bulunan sonuçların da beraber değerlendirilmesinin daha uygun olduğu düşünülmektedir (McKillup, 2012; Abbott, 2011; Gnanadesikan, 1997).

V.BULGULAR

Çalışmada elde edilen bulgular bu bölümde tablolarla desteklenerek açıklanmıştır.

A. Demografik Özellikler

Katılımcılara ait elde edilen demografik özellikler Çizelge 3’de gösterilmiştir.

Çizelge 3. Demografik Özellikler

		n	%
Cinsiyet	Kadın	339	69,90
	Erkek	146	30,10
Medeni Durum	Bekar	137	28,20
	Evli	314	64,70
	Ayrı yaşıyor	34	7,00
Çocuk sahibi olma	Evet	277	57,20
	Hayır	207	42,80
Covid-19 tanısı alma	Evet	211	43,50
	Hayır	274	56,50
Bir yakının Covid-19 tanısı alma durumu	Evet	419	86,40
	Hayır	66	13,60
Çalışılan kurum türü	Özel Okul	138	28,50
	Devlet Okulu	347	71,50
Hizmet Süresi (Yıl)	1-5 yıl	139	28,70
	6-10 yıl	91	18,80
	11-15 yıl	61	12,60
	16-20 yıl	48	9,90
	21-25 yıl	58	12,00
	26 yıl ve üzeri	88	18,10
Ücret Memnuniyet Durumu	Hiç memnun değilim	180	37,10
	Memnun değilim	128	26,40
	Kararsızım	130	26,80
	Memnunum	47	9,70
Çalışılan Kademe	Okulöncesi	26	5,40
	İlkokul	128	26,40
	Ortaokul	123	25,40
	Lise	178	36,70

Meslek Lisesi	30	6,20
---------------	----	------

Katılımcıların yaş ortalaması 38.3 ± 9.96 , en az 22 ve en fazla 65 yaşında olduğu belirlenmiştir. Çizelge 3 incelendiğinde; örneklem, 339 kadın (%69,90) ve 146 erkek (%30,10) olmak üzere toplam 485 kişiden oluşmuştur. 137 katılımcının bekar (%28,20), 314 katılımcının evli (%64,70) ve 34 katılımcının ise ayrı (%7,00) yaşadığı bulgusuna ulaşılmıştır. 277 kişinin (%57,20) çocuk sahibi olduğu görülmüştür. Kendisi Covid- 19 tanısı almış olan katılımcıların sayısı 211(%43,50) iken bir yakını tanı alan katılımcıların sayısı 419(%86,40) olarak bulunmuştur. 347 katılımcının devlet okulunda (%71,50), 138 katılımcının ise özel okulda (%28,50) çalıştığı belirlenmiştir.

B. Demografik Özellikler ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyi

Sosyo-demografik özelliklere göre mesleki tükenmişlik düzeyinin farklılaşmasına yönelik elde edilen bulgular gösterilmiştir. Sırasıyla; cinsiyet, çalışılan kurum türü, çalışılan kademe, hizmet süresi ve ücret memnuniyeti durumlarına göre bulgular yer almaktadır. Bu bulgular Çizelge 4-8'de gösterilmiştir.

Çizelge 4. Tükenmişlik Envanterinin Cinsiyete Göre Farklılıklarına Ait Analiz Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ort.	Std.Sapma	t	sd	P																																
Duygusal Tükenme	Kadın	339	3,08	1,33	-0,913	483	0,362																																
	Erkek	146	3,20	1,34				Duyarsızlaşma	Kadın	339	1,82	1,02	-2,846	483	0,005	Erkek	146	2,12	1,18	Kişisel Başarı	Kadın	339	4,62	1,62	1,058	483	0,291	Erkek	146	4,45	1,62	Tükenmişlik Envanteri	Kadın	339	3,35	1,01	-0,563	483	0,574
Duyarsızlaşma	Kadın	339	1,82	1,02	-2,846	483	0,005																																
	Erkek	146	2,12	1,18				Kişisel Başarı	Kadın	339	4,62	1,62	1,058	483	0,291	Erkek	146	4,45	1,62	Tükenmişlik Envanteri	Kadın	339	3,35	1,01	-0,563	483	0,574	Erkek	146	3,41	1,02								
Kişisel Başarı	Kadın	339	4,62	1,62	1,058	483	0,291																																
	Erkek	146	4,45	1,62				Tükenmişlik Envanteri	Kadın	339	3,35	1,01	-0,563	483	0,574	Erkek	146	3,41	1,02																				
Tükenmişlik Envanteri	Kadın	339	3,35	1,01	-0,563	483	0,574																																
	Erkek	146	3,41	1,02																																			

* $p < .05$

Çizelge 5. Tükenmişlik Envanterinin Çalıştıkları Kurumlara Göre Farklılıklarına Ait Analiz Sonuçları

	Çalışılan kurum türü	N	Ort.	Std.Sapma	t	Sd	p
Duygusal Tükenme	Özel Okul	138	3,19	1,34	0,786	483	0,432
	Devlet Okulu	347	3,08	1,33			
Duyarsızlaşma	Özel Okul	138	1,97	1,15	0,795	483	0,427
	Devlet Okulu	347	1,89	1,05			
Kişisel Başarı	Özel Okul	138	4,42	1,58	-1,26	483	0,208
	Devlet Okulu	347	4,63	1,63			
Tükenmişlik	Özel Okul	138	3,36	0,96	-0,114	483	0,909
	Devlet Okulu	347	3,37	1,03			

*p<.05

Çizelge 6. Tükenmişlik Envanterinin Çalışılan Kademeye Göre Farklılıklarına Ait Analiz Sonuçları

	Okul Türü	N	Ort.	Std.Sapma	F	p
Duygusal Tükenme	İlkokul	128	2,95	1,33		
	Ortaokul	123	3,26	1,22		
	Lise	178	3,05	1,30		
Duyarsızlaşma	İlkokul	128	1,75	1,01		
	Ortaokul	123	1,93	1,08		
	Lise	178	2,03	1,10		
Kişisel Başarı	İlkokul	128	4,78	1,67		
	Ortaokul	123	4,64	1,58		
	Lise	178	4,33	1,59		
Tükenmişlik	İlkokul	128	3,34	1,05		
	Ortaokul	123	3,46	0,94		
	Lise	178	3,28	1,00		

*p<.05

Çizelge 7. Tükenmişlik Envanterinin Hizmet Sürelerine Göre Farklılıklarına Ait Analiz Sonuçları

	Süre	N	Ort.	Std.Sapm	F	P	LSD
Duygusal Tükenme	1-5 yıl	139	3,17	1,38	4,51 6	0,00	1>6
	6-10 yıl	91	3,38	1,36			2>6
	11-15 yıl	61	3,26	1,23			3>6
	16-20 yıl	48	3,34	1,44			4>6
	21-25 yıl	58	3,06	1,25			5>6
	26 yıl ve üzeri	88	2,55	1,13			
Duyarsızlaşma	1-5 yıl	139	2,02	1,25	2,38	0,03 8	1>5,1>6
	6-10 yıl	91	2,12	1,05			2>5,2>6
	11-15 yıl	61	1,98	1,05			
	16-20 yıl	48	1,77	1,24			
	21-25 yıl	58	1,68	0,74			
	26 yıl ve üzeri	88	1,70	0,86			
Kişisel Başarı	1-5 yıl	139	4,63	1,51	0,78 6	0,56	
	6-10 yıl	91	4,35	1,51			
	11-15 yıl	61	4,73	1,40			
	16-20 yıl	48	4,80	1,66			
	21-25 yıl	58	4,58	1,77			
	26 yıl ve üzeri	88	4,46	1,88			
Tükenmişlik	1-5 yıl	139	3,44	0,98	2,45 3	0,03 3	1>6
	6-10 yıl	91	3,45	0,97			2>6
	11-15 yıl	61	3,51	0,87			3>6
	16-20 yıl	48	3,51	1,18			4>6
	21-25 yıl	58	3,30	1,03			5>6
	26 yıl ve üzeri	88	3,05	1,05			

*p<.05

Cinsiyete göre tükenmişlik, duygusal tükenme ve kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken; duyarsızlaşma düzeyi arasında anlamlı

bir ilişki bulunmuştur. Buna göre; erkek katılımcıların duyarsızlaşma düzeyleri kadın katılımcıların duyarsızlaşma düzeylerinden daha yüksek bulunmuştur.

Kişilerin tükenmişlik, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleriyle çalışmakta oldukları kurum ve kademeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Kişilerin kişisel başarı düzeyleriyle hizmet süreleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken, duygusal tükenmeleri ve duyarsızlaşma düzeyleri ile hizmet süreleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre; Hizmet süresi 26 yıl ve üzeri olan katılımcıların duygusal tükenme düzeyleri hizmet süresi 25 yıl ve daha az olan katılımcıların duygusal tükenme düzeylerinden daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca, hizmet süresi 1-5 yıl ve 6-10 yıl olan katılımcıların duyarsızlaşma düzeyleri hizmet süresi 21 yıl ve üzeri olan katılımcıların duyarsızlaşma düzeylerinden daha yüksek bulunmuştur.

Kişilerin tükenmişlik düzeyleriyle hizmet süreleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Buna göre; hizmet süresi 26 yıl ve üzeri olan katılımcıların tükenmişlik düzeyleri hizmet süresi 25 yıl ve daha az olan katılımcıların duygusal tükenme düzeylerinden daha yüksek bulunmuştur.

Mevcut araştırmayla ilgili elde edilen bu bulgular H1”Tekirdağ ilinde, özel okul ve devlet okulunda çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri, sosyo-demografik özelliklerine göre (cinsiyet, hizmet süresi, çalıştığı okul türü ve çalışılan kademe) anlamlı olarak farklılaşmaktadır.” hipotezini kısmen desteklemiştir.

C. Psikolojik Sağlamlık, İş Doyumu, Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki

Araştırma kapsamındaki psikolojik sağlamlık, iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan korelasyon analizi sonuçları Çizelge 8’de gösterilmiştir.

Çizelge 8. Katılımcıların Psikolojik Sağlamlık, İş Doyumu, Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Ait Analiz Sonuçları

	1	2	3	4	5	6
1. Psikolojik Sağlamlık	1					
2. İş Doyumu Tükenmişlik (alt boyutları)	,401**	1				
3. Duygusal Tükenme	-,290**	-,409**	1			
4. Duyarsızlaşma	-,186**	-,266**	,591**	1		
5. Kişisel Başarı	,276**	,226**	,244**	0,035	1	
6. Tükenmişlik	-0,041	-,153**	,822**	,580**	,719**	1

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

Not: 1: Psikolojik sağlamlık, 2: iş doyumu, 3: duygusal tükenme alt boyutunu, 4: duyarsızlaşma alt boyutunu, 5: kişisel başarı alt boyutunu ve 6: genel tükenmişlik ölçeği

Bu sonuçlara göre;

Psikolojik sağlamlık ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($r=-.0,041, p>.05$). Bu sonuç araştırmanın H2”Tekirdağ ilinde, özel okul ve devlet okulunda çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile psikolojik sağlamlıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezini desteklememiştir.

İş doyumu ile tükenmişlik düzeyleri arasında düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=-0,153, p<.001$). Bu sonuç araştırmanın, H3 “Tekirdağ ilinde, özel okul ve devlet okulunda çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile iş doyumları düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezini desteklemiştir.

Psikolojik sağlamlık ile iş doyumu düzeyleri arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=.401, p<.001$). Bu sonuç araştırmanın H4 “Tekirdağ ilinde, özel okul ve devlet okulunda çalışan öğretmenlerin psikolojik sağlamlıkları ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezini desteklemiştir.

D. Hipotezlerin Özeti

Araştırma kapsamında öne sürülen fark odaklı hipotezlerin elde edilen sonuçları, aşağıdaki tabloda özetlenmektedir. (Bkz. Çizelge 9-10)

Çizelge 9. Tükenmişlik Boyutları ile Demografik Değişkenlerin İlişkisiyle İlgili Elde Edilen Bulguların Özeti

	DUYGUSAL TÜKENME	DUYARSIZLAŞMA	KİŞİSEL BAŞARI	TÜKENMİŞLİK ENVANTERİ
HIPOTEZ-1	TÜKENMİŞLİK- CİNSİYET	RED	KABUL KADIN<ERKEK	RED
	TÜKENMİŞLİK HİZMET SÜRESİ	KABUL 26 YIL VE ÜZERİ YÜKSEK	KABUL 1-5 YIL VE 6-10 YIL YÜKSEK	RED
	TÜKENMİŞLİK OKUL TÜRÜ	RED	RED	RED
	TÜKENMİŞLİK- ÇALIŞILAN KADEME	RED	RED	RED

Çizelge 10. Korelasyon Testleri Sonucu Elde Edilen Bulguların Özeti

HIPOTEZ-2	TÜKENMİŞLİK- PSİKOLOJİK SAĞLAMLIK	RED	
	TÜKENMİŞLİK- İŞ DOYUMU	KABUL (NEGATİF YÖNLÜ İLİŞKİ)	DÜŞÜK DÜZEYDE DESTEKLENMİŞTİR
HIPOTEZ-3			
HIPOTEZ-4	PSİKOLOJİK SAĞLAMLIK- İŞ DOYUMU	KABUL (POZİTİF YÖNLÜ İLİŞKİ)	DÜŞÜK DÜZEYDE DESTEKLENMİŞTİR

VI. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmanın genel amacı, özel okul ve devlet okullarında çalışan öğretmenlerin psikolojik sağlık düzeylerinin öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyumlarıyla arasındaki ilişkinin incelenmesi olmuştur.

A. Demografik Değişkenlerle Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişkiye Dair Sonuçlar

Çalışmanın sonucunda, bağımsız değişkenlerden cinsiyet, çalışılan kurum, hizmet süresi değişkenleri ile öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu; ancak çalışılan kademe türü ile öğretmenlerin tükenmişlikleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmanın sonucunda çalışmaya katılan kişilerin tükenmişlik duygusal tükenme ve kişisel başarı düzeylerinin de cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği; ancak erkek katılımcıların duyarsızlaşma düzeylerinin kadın katılımcıların duyarsızlaşma düzeyinden daha yüksek bulunmuştur. Bu bulgunun birçok araştırmanın bulguları ile tutarlı olduğu görülmüştür. Bu araştırmalardan biri sağlık sektöründe gerçekleştirilen bir çalışma olan Durak ve Seferoğlu(2017)'nin yaptığı araştırmanın sonucunda öğretmenlerde tükenmişliğin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği; erkek öğretmenlerde tükenmişliğin kadın öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir. Benzer şekilde Çoğaltay, Anar ve Karadağ (2016) gerçekleştirdikleri bir meta-analiz çalışmasının sonucunda da cinsiyet değişkeninin öğretmenlerde duygusal tükenme düzeyiyle ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Buna göre kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla daha çok duygusal tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Her iki çalışma da kısmen de olsa bu çalışmadaki cinsiyetin tükenmişlikle ilişkili olduğuna dair birinci hipotezi desteklemektedir. Buna göre cinsiyet değişkeninin tükenmişlik düzeyiyle anlamlı bir ilişkisi olduğu ancak bazı araştırmalarda kadınların tükenmişliklerinin bazı araştırmalarda erkeklerin tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur.

Araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşılmamasının nedeni, araştırmalardaki cinsiyet dağılımlarının homojen olmamasından kaynaklı olabileceği düşünülmüştür. Tükenmişlik konusu ele alınırken; tükenmişliğin ortaya çıkmasında cinsiyet dışında ilişkili bireysel ve çevresel birçok faktör olduğu ve bu nedenle diğer ilişkili faktörler nedeniyle araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşılabileceği düşünülmektedir. Ayrıca tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutunda erkek katılımcıların tükenmişliklerinin daha yüksek bulunmasının toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Toplumun cinsiyete yüklemiş olduğu rollere göre aynı meslek grubunda, aynı imkanlara sahip kadın ve erkeklerin olayları algılama ve yorumlama biçimleri farklı olabilmektedir (Segal, 2003) Örneğin, Akkaş (2020)'nin gerçekleştirmiş olduğu araştırmanın sonuçlarına göre siyaset, ekonomi, aile, din, eğitim gibi konularda erkeklerin ve kadınların farklı algıları bulunmaktadır. Ayrıca Ulusu (2022)'nin araştırmasının sonucunda da kişilerin sahip oldukları toplumsal cinsiyet anlayışları ile tükenmişlik düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bağlamda kişilerin eşitlikçi cinsiyet rol anlayışı yükseldikçe, tükenmişlik düzeylerinin de yükseldiği bulunmuştur. Bu araştırmaların sonuçları ele alındığında cinsiyetin tükenmişlikle ilişkisinden söz ederken; bireylerin sahip olduğu toplumsal cinsiyet algısının dolaylı etkisinin de dikkate alınması gerekmektedir.

Bu çalışmaya katılan öğretmenlerin tükenmişlik, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeylerinin çalışmakta oldukları kurumun türüne göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği belirlenmiştir. Mevcut çalışmanın sonucunda hipotezin karşılanmamasının nedenleri arasında özel okul ve devlet okulunda çalışan öğretmenlerin homojen dağılmamasından kaynaklanabileceği düşünülmüştür. Bu konuyla ilgili olarak literatür incelendiğinde farklı sonuçlar olduğu bulunmuştur. Bu araştırmalardan Yılmaz(2009), Becet(2019) ve Şanlı ve Tan (2017) gerçekleştirmiş olduğu çalışmalara göre devlet okullarında görev yapan öğretmenler ile özel okullarda görev yapan öğretmenlerin tükenmişlikleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ancak literatürdeki çalışmalar incelendiğinde beklenen sonuca ulaşan çalışmalar da olduğu görülmüştür. Yoğun Erçen (2007) gerçekleştirdiği çalışmanın sonucunda; çalışılan kurumun türüne göre tükenmişlik düzeyinin farklılaştığını ve dersanelerde çalışan öğretmenlerin

tükenmişlik düzeylerinin devlet okulunda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre özel okulda çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin devlet okulunda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Araştırmalarda farklı sonuçların ortaya çıkmasının sebebinin çalışma gruplarının farklı olması ve demografik nedenlerden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Ayrıca çalışılan kurumlardaki imkanlar, iş arkadaşları ve yönetici tutumlarının da öğretmenlerde tükenmişlik ile ilişkili olabileceği, bu nedenle de araştırmalarda farklı sonuçların ortaya çıkabileceği düşünülmektedir. Bu sonuca göre; çalışılan kurum türünün tükenmişlikle ilişkisi üzerine kesin bir yargıya varılamamaktadır.

Mevcut çalışmanın sonucunda katılımcı öğretmenlerin tükenmişlik, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeylerinin çalıştıkları okul kademesine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Mevcut çalışmanın sonucunda hipotezin karşılanmamasının nedenleri arasında yapılan araştırmaların farklı illerde yapılmış olması ve kademelerdeki katılımcı sayılarının homojen olmamasından kaynaklanabileceği düşünülmüştür. Bu konuyla ilgili olarak literatür incelendiğinde farklı sonuçlar olduğu bulunmuştur. Bunlardan biri olan Yılmaz Toplu (2012)'nin araştırmasının sonucunda öğretmenlerin çalıştıkları kademelere göre duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyinde tükenmişlikleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Benzer şekilde Girgin (2010)'in yaptığı araştırma sonucunda da duygusal tükenmişlik boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu sonuca göre; çalışılan kademenin tükenmişlikle ilişkisi üzerine kesin bir yargıya varılamamaktadır.

Mevcut çalışmanın bulgularına göre hizmet süresi, duygusal tükenme düzeyine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ve hizmet süresi 26 yıl ve üzeri olan katılımcıların duygusal tükenme düzeyleri hizmet süresi 25 yıl ve daha az olan katılımcıların duygusal tükenme düzeylerinden daha yüksektir. Duyarsızlaşma düzeyinde ise anlamlı bir farklılaşma bulunmamaktadır. Duygusal tükenme düzeyine göre anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ve Hizmet süresi 26 yıl ve üzeri olan katılımcıların duygusal tükenmişlik düzeyleri hizmet süresi 25 yıl ve daha az olan katılımcıların duygusal tükenme düzeylerinden daha yüksek bulunmuştur. Bu bulgunun birçok araştırmanın bulguları ile tutarlı olduğu görülmüştür. Bu araştırmalardan biri Seferoğlu, Yıldız ve Avcı Yücel (2014)'ün

yapmış olduğu araştırmadır. Bu araştırmanın sonucuna göre mesleki kıdemin öğretmenlerin tükenmişliği üzerinde etkili bir değişken olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırmada 6-10 yıl kıdemi olan öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer Şekilde, Schwab & Iwanicki (1982) ve Gökçakan & zer (1999) ve araştırmalarında hizmet süresi ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve hizmet süresi arttıkça tükenmişliğin azaldığı sonucuna ulaşmışlardır. Bir diğer araştırma olan Girgin'in (1995) araştırmasının sonucunda da toplam kıdem süresinin tükenmişliğin duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutuyla anlamlı bir ilişkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatür araştırması ve mevcut çalışmanın bulguları ele alındığında hizmet süresiyle tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca hizmet süresinin daha çok duygusal tükenme boyutunda etkili olduğu bulunmuştur. Literatürde bu bulguyla alakalı birbirinden farklı sonuçlara ulaşılmasının nedenleri arasında çalışmaların farklı illerde ve farklı okul türlerinde yapılmış olmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Bu alanda daha geniş örneklem grubunu içeren araştırmalar yapılması gerekmektedir. Bu sonuca göre; hizmet süresi ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olduğu, ancak bu ilişkinin yönünün araştırmalara göre farklılıklar gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Ancak genel olarak araştırmaların çoğu hizmet süresi arttıkça, tükenmişliğin azaldığını göstermektedir. Bu durumun ortaya çıkmasının nedeninin öğretmenlerde hizmet süresi arttıkça; mesleki yeterliliklerinin, sınıf yönetimi ve problem çözme becerilerinin de gelişmesi nedeniyle yaşadıkları tükenmişliğin de azalması olarak açıklanabileceği düşünülmektedir.

B. Psikolojik Sağamlık ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyi

Çalışma sonucunda katılımcı öğretmenlerin psikolojik sağamlık düzeyleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu sonuç beklenenden farklıdır ve ikinci hipotezi desteklememiştir. Çalışmada beklenti psikolojik sağamlığı yüksek kişilerin tükenmişliğinin düşük olması yönündeyken bu bulguya ulaşılamamıştır. Literatürde mevcut araştırmaya benzer Şekilde psikolojik sağamlık ve mesleki tkenişlik arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara ulaşılmıştır. Ancak bu araştırmalar mevcut araştırmanın bulgusuna

karşılık bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Örneğin, Gönen ve Ballı (2020)'nin yaptığı araştırmanın sonucunda özel okulda çalışan öğretmenlerin psikolojik sağlamlıkları ile tükenmişlikleri ve/veya alt boyutları arasında negatif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca Khaksar, Maghsoudib ve Young (2019)'un özel şirket çalışanlarıyla yaptığı çalışmanın sonucunda da psikolojik sağlamlıkla tükenmişlik arasında negatif bir ilişki olduğu bulunmuştur. Benzer şekilde Richards vd. (2014) devlet okullarında çalışan öğretmenlerle gerçekleştirdiği araştırma sonucunda öğretmenlerin psikolojik sağlamlık düzeyleri ile tükenmişlik boyutları arasında anlamlı ilişki olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Mevcut çalışmada psikolojik sağlamlık ve mesleki tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamasının nedeninin psikolojik sağlamlığın doğrudan tükenmişlikle ilişkili bir kavram olmaması, demografik değişkenlerin ve iş doyumunun dolaylı olarak aracı rol oynama ihtimalinden kaynaklanabilir.

Psikolojik sağlamlık ile mesleki tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmaması tükenmişliğin farklı değişkenlerle ilişkili olabileceği görüşünü akla getirebilir. Bu değişkenlere örnek olarak çatışma çözme becerileri verilebilir. Öğretmenlerin karşılaştığı olduğu farklı problemlere karşı doğru çatışma yöntemini kullanmaları ve içinde buldukları örgüt ile ilgili adalet anlayışları ile tükenmişlikleri arasında anlamlı bir ilişki olabileceği düşünülmüştür. Literatürde bu görüşü destekleyen bir araştırma olarak Curun ve Özkılıçcı(2016)'nın akademisyenler üzerinde gerçekleştirmiş olduğu araştırma örnek gösterilebilir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre; araştırmaya katılan akademisyenlerin örgütsel adalet algılarının ve kullandıkları çatışma çözme stillerinin tükenmişlik düzeyleriyle anlamlı ilişkiler içinde bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada tükenmişliğin her üç boyutu da ele alındığında duygusal tükenmişlik alt boyutunun yordayıcıları; işlemsel adalet, etkileşim adaleti, dağıtım adaleti, kaçınmacı, kolaylaştırıcı ve uzlaştırmacı çatışma çözme stilleridir. Duyarsızlaşma alt boyutunun yordayıcıları ise etkileşim adaleti, kaçınmacı, kolaylaştırıcı, zorlayıcı çatışma çözme stilleri ve kişisel başarı alt boyutunun yordayıcıları ise kolaylaştırıcı, kaçınmacı ve karşı koyucu çatışma çözüm stilleri olarak ifade edilmiştir. Akademisyenlerde olduğu gibi öğretmenlerde de bu adalet anlayışı ve çatışma çözme stillerinin tükenmişlik ile

ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Tükenmişliğin farklı değişkenlerle ilişkili olabileceği görüşüne dayanarak kişilik özellikleriyle tükenmişlikleri arasındaki ilişki olabileceği düşünülmektedir. Bu görüşü destekleyen bir araştırma örneği olarak; Okutan(2010) Ankara ilinde çalışan 200 yöneticinin katılımıyla yaptığı araştırma sonucunda kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu ve bu kişilik özelliklerinden duygusal tutarsızlık özelliğinin tükenmişlik üzerinde azaltıcı bir etkisinin olduğunu tespit etmiştir.

C. İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyi

Mevcut çalışma sonucunda ulaşılan bir diğer bulguya göre; katılımcı öğretmenlerin iş doyumu düzeyi ile tükenmişlik düzeyi arasında düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç üçüncü hipotezi desteklemektedir. Bu bulgunun birçok araştırmanın bulguları ile tutarlı olduğu görülmüştür. Bu araştırmalardan biri olan Ertürk ve Keçecioglu (2012)'nin gerçekleştirdikleri araştırmanın sonucunda öğretmenlerin iş doyumu ile tükenmişlikleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Sağır ve diğerleri (2014)'nin yaptığı araştırma sonucunda iş tatmin düzeyleri yüksek matematik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlikleri düşük, iş tatmin düzeyleri düşük olan matematik öğretmenlerin ise mesleki tükenmişlikleri ise yüksek bulunmuştur. Gündüz ve arkadaşları (2013)'nin yaptığı ve örneklem grubunda hem öğretmen hem de yöneticilerin de olduğu farklı meslek gruplarından seçilen kişilerin mesleki çalışmanın bulgularına göre çalışanların iş doyumları arttıkça, mesleki tükenmişliklerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalık ve Gönül(2022)'ün araştırması sonucunda tükenmişliğin duygusal boyut ve kişisel başarısızlık boyutları ile iş doyumları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Ayrıca Ünal ve arkadaşları(2001)'in araştırmasının sonucunda da tükenmişlik ve iş doyumu arasında demografik bulguların da etkisiyle anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Ayrıca Erdoğan(2021)'in yaptığı meta-analiz çalışmasına göre de tükenmişlik ve iş tatmini arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Bu sonuca göre; mevcut çalışma ve literatürde daha önce yapılmış araştırmalara göre öğretmenlerde iş doyumu ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu ilişki negatif yönlüdür. Yani öğretmenlerin

işten duydukları doyum arttıkça; tükenmişlikleri azalmaktadır. Doyumun az olması doyumsuzluğun yüksek olması anlamına gelmektedir. Mesleki tükenmişlik yaşayan bir kişinin yaptığı işte de mutlu olması beklenemez ve aksine işle ilgili doyumsuzluk yaşadığı söylenebilir. Mesleki tükenmişlik aynı zamanda işten duyulan memnuniyetsizliğin de bir fonksiyonu olarak ifade edilebilir. İş doyumsuzluğu yaşayan kişilerin aynı zamanda mesleki tükenmişlik yaşamaları mümkün görünmektedir. Bu nedenle doyumsuzluk yaşayan kişinin aynı zamanda işiyle aldığı ücretten, iş arkadaşlarından ve yöneticileriyle ilişkilerinde sorunlar yaşayacağı ve bunun sonucunda tükenmişliğin ortaya çıkmasının mümkün olduğu düşünülmektedir.

D. Psikolojik Sağlık ve İş Doyumu

Çalışmanın diğer bulgusuna göre; çalışmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sağlık düzeyi ile iş doyumları arasında düzeyleri arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. Elde edilen bu sonuç dördüncü hipotezi desteklemektedir. Bu bulgunun birçok araştırmanın bulguları ile tutarlı olduğu görülmüştür. Bu araştırmalardan biri Laschinger, Finegan, Shamian ve Wilk (2001)'in sağlık çalışanlarının katılımıyla gerçekleştirdiği çalışmadır. Bu çalışmanın sonuçlarına göre psikolojik sağlık ile iş doyumları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde bu sonuca ulaşan farklı araştırma bulgularına da ulaşılmıştır (Batan ve Ayten, 2015; Rani ve Midha, 2014; Smith ve Smith, 2015; Youngblom vd., 2014).

Benzer şekilde; Tagay, Karataş, Bayar ve Savi Çakar (2016)'nın yaptığı araştırmanın da sonucunda genel öz-yeterlik, psikolojik sağlık ve yaşam doyumları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Kanbur, Kanbur ve Özdemir(2017) de yaptıkları araştırmada elde edilen bulgulara göre; psikolojik dayanıklılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş doyumları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Bu bulgular da mevcut çalışmanın sonuçlarını ve dördüncü hipotezi desteklemektedir. Bu sonuçlar ele alındığında psikolojik sağlık ile iş doyumları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre; psikolojik sağlamlığı yüksek olan bir öğretmenin işten sağlayacağı doyumun da yükseleceği söylenebilir. Psikolojik sağlık, karşılaşılan olumsuz durumlarla baş etme

süreci olduğundan, psikolojik sağlamlığı yüksek olan bireylerin karşılaştıkları güçlüklerle karşı verecekleri tepkilerin de değişmesinin normal olduğu düşünülmektedir (Karacabey ve Bozkuş, 2019). Dolayısıyla iş doyumunu olumsuz yönde etkileyen faktörlerin de psikolojik sağlamlığı yüksek olan bireyleri daha az etkileyeceği düşünülmektedir. Bu nedenle psikolojik sağlamlık düzeyi yüksek olan bireylerin de iş doyumlarının daha yüksek olduğu ifade edilebilir.

Sonuç olarak mevcut çalışmada yer alan 4 hipotezin bir kısmı destek görülürken bir kısmı destek görememiştir. Mevcut çalışmadaki hipotezlerin literatürdeki çalışmaların bir kısmıyla paralellik gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Ancak çalışmanın aksi olan farklı çalışmalar olduğu da yapılan karşılaştırmalar sonucu ortaya çıkmıştır.

Bu çalışmanın sonuçlarının mevcut sınırlılıkları bağlamında dikkatle ele alınması gerekmektedir. Çalışmanın örneklemini Tekirdağ İlinde görev yapan öğretmenlerle sınırlıdır. Araştırmaya katılan öğretmen sayısı görece yüksek olsa da sonuçların genellenebilirliği kısıtlıdır. Katılımcıların cinsiyet dağılımının homojen olmaması da genellenebilirliği olumsuz etkilemektedir. Bunun dışında öğretmenlerle yapılan tüm çalışmalar anket üzerinde gerçekleştirmiştir ve ayrıntı değerlendirme yapabilmek adına klinik görüşmelere yer verilmemiştir.

Bu çalışma mikro mahiyetinde bir çalışmadır. Bu bağlamda makro çalışmalar yapılabilmesi için; örnekleminin ve çalışma bölgesinin genişletilmesi, daha homojen bir çalışma grubunun ele alınması faydalı olacaktır. Farklı illerde de bu çalışmanın gerçekleştirilmesi Türkiye genellemesi yapılabilmesi için önem teşkil etmektedir. Bu bağlamdaki çalışmalar farklı araştırmacılar tarafından gerçekleştirilebileceği gibi literatürdeki çalışmaların incelenmesi ve karşılaştırılması sonucunda da gerçekleştirilebilir.

E. Öneriler

- Bu çalışmadan elde edilen bulgulara göre; bağımsız değişkenlerden cinsiyet, çalışılan kurum, hizmet süresi, ücret memnuniyeti değişkenleri ile öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu; ancak çalışılan kademe türü ile öğretmenlerin tükenmişlikleri

arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda bu değişkenlerle ilgili yapılacak düzenlemelerin tükenmişliğin önlenmesinde faydalı olabileceği düşünülmektedir.

- Bu çalışmada hizmet süresi değişkeniyle tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda tükenmişliği en aza indirmek için mesleğe yeni başlayan öğretmenlere meslekleriyle alakalı hizmet içi eğitimler, mesleki uyum eğitimleri verilmesinin ve ayrıca meslekte daha kıdemli olan öğretmenlerin, bilgi ve tecrübelerini mesleğe yeni atılan tecrübesiz öğretmenlerle paylaşması, onlara destek olmasının önemli olduğu düşünülmektedir.
- Bu çalışmadan elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin işten duydukları doyum arttıkça; tükenmişlikleri azalmaktadır. Bu bağlamda öğretmenlere iş doyum düzeyini arttıracak müdahaleler sunulmasının yararlı olabileceği düşünülmektedir.
- Bu çalışmadan elde edilen bulgulara göre; öğretmenlerin iş doyum düzeyi ile tükenmişlik düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle tükenmişliğin azalması adına iş doyumunun artırılmasının yararlı olabileceği ve iş doyumuna ile ilgili çevresel ve örgütsel faktörlerin düzenlenmesinin faydalı olabileceği düşünülmektedir.
- Bu çalışma yalnızca Tekirdağ İlindeki özel okullarda ve devlet okullarında görev yapan öğretmenlerle yapılmıştır. Benzer bir çalışma farklı şehirlerde devlet okulunda görev yapan öğretmenlerle, özel okullarda görev yapan öğretmenlerin psikolojik sağlık ve iş doyumları ile mesleki tükenmişlik arasındaki ilişki açısından karşılaştırılmasının yapılabileceği düşünülmektedir.

VII. KAYNAKÇA

KİTAPLAR

- ABBOTT, M. L. (2011). **Understanding Educational Statistics Using Microsoft Excel And SPSS, United States**, John Wiley & Sons, Inc.
- BAŞARAN, I. E. (2000). **Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü**, Feryal Matbaası: Ankara
- BAŞARAN, G. E. (1991). **Örgütsel Davranış**, Ankara, Kadioğlu Matbaası.
- BERRY, W.D. (1993). **Understanding Regression Assumptions**, Newbury Park, CA, Sage.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2012). **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı**, Ankara, Pegem Yayıncılık.
- CAMPELL, L.L. (1983) **Teacher Burnout: Description and Prescription**, The Clearing House.
- CAN, H., AŞAN AZİZOĞLU, Ö. ve MİSKİ AYDIN, E. (2011). **Örgütsel Davranış**, Ankara, Siyasal Kitabevi.
- CAN, AKGÜN, KAVUNCUBAŞI, Ş. (2001). **Kamu Ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ankara, Siyasal.
- ÇETİNKANAT, C. (2000). **Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu**, Anı Yayıncılık, Ankara.
- ÇOKLUK, Ö. (2003) **Örgütlerde Tükenmişlik, Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar**, Anı Yayıncılık, Ankara, ss. 111.
- DAVIS, K. (1988). **İşletmede İnsan Davranışı: Örgütsel Davranış**, (K. Tosun, Çev.) İstanbul, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayını.
- DANIŞMAN, A. (2010). **Türk Polis Teşkilatında Örgütsel Alt Kültürler; Adana Emniyet Müdürlüğünde Bir Araştırma**, 18. Ulusal Yönetim

Ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Çukurova Üniversitesi
İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi, ss. 836

- EDWARDS, A.L. (1967). **Statisticsl Methods**, (2nd edn), New York, Holt.
- ERKUŞ, A. (2016), **Ölçek Geliştirme Ve Uyarlama Çalışmalarındaki Sorunlar İle Yazım Ve Değerlendirilmesi**, Eğitim Bilimlerinde Yenilik ve Nitelik Anlayışı, Ankara, Pegem Yayınları, s. 1221-1234.
- GEORGE, D. ve MALLERY, M. (2010). **SPSS For Windows Step By Step: A Simplw Study Guide And Reference**, Boston, MA:Allyn &Bacon, 10th Edition.
- GNANADESIKAN, R. (1997). **Methods For Statistical Data Analysis Of Multivariate Observations, United States**, John Wiley & Sons,Inc., 2nd Edition.
- GORSUCH, R.L. (1983). **Factor Analysis, Hillsdale**, Lawrence Erlbaum Associates, 2nd Edition.
- HOWITT, D. ve CRAMER D. (2011). **İntroduction To SPSS Statistics Ğn Psychology: For Version 19 And Earlier**, London, Pearson Education Limited, 5. Edition.
- IZGAR, H.(2001) “Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik” Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- IZGAR, H (2003). **Çalışanlarda Stres ve Tükenmişlik**, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, Konya, Eğitim Kitabevi, ss. 159-172.
- KALAYCI, Ş. (2006). **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, Ankara, Asil Yayıncılık
- KAYA GÖKTEPE, A. (2016). **Tükenmişlik Sendromu**, Nesil Yayınları, İstanbul.
- KARASAR, N. (2018). **Bilimsel Araştırma Yöntemi**, Ankara, Nobel Yayınevi, 33.Baskı.
- KIRK, R. E. (2008). **Statistics an İntroduction**, Fifth edition.,United States:Thomson Higher Education

- KIRBY, L.D. ve FRASER, M. W. (1997). **Risk And Resilience In Childhood.**,(Ed: M. Fraser) Washington DC, NASW Press.
- KROVETZ, M. L. (1999). **Fostering Resiliency Expecting All Students To Use Their Minds And Hearts Well**, California, Corwin Press.
- LIND, D. A. , MARCHAL W.G. & WATHEN ,S. A. (2006). **Basic Statistics For Business And Economics (Fifth Edition)** , United States, McGraw-Hill Companies.
- LUTHAR, S. S. (2006). **Resilience In Development: A Synthesis Of Research Across Five, Decades.** D. Cicchetti Ve D. J. Cohen (Ed.), Developmental Psychopathology, Risk, Disorder, And Adaptation, John Wiley & Sons, Inc., ss. 739-795
- MASLACH, C. (1982). **Burnout, the Cost of Caring**, Englewood Cliffs, Prentice Hall
- MASTEN, A. S. (1994).**Resilience In Individual Development: Successful Adaptation Despite Risk And Adversity**, (Ed: M.C. Wang Ve E.W. Gordon), Educational Resilience In Inner-City America: Challenges And Prospects, Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- MASTEN, A. S. ve REED, M. J. (2002). **Resilience In Development.** (Ed: C. R. Snyder Ve S. J. Lopez) , The Handbook Of Positive Psychology, Oxford University Press.
- MASTEN, AS. , POWELL, JL.(2003). **A Resilience Framework For Research, Policy, And Practice.** In: Luthar SS, Editor. **Resilience And Vulnerability**, Adaptation In The Context Of Childhood Adversities, New York, Cambridge University Pres; ss. 1-28.
- MINER, J. (1992). **Industrial/Organizational Psychology**, McGraw Hill, USA-New York
- MORTIMER, J.T. (1979). **Changing Attitudes Toward Work**, New York, Work in American Institute.
- MURPHY, L. B. (1987). **Further Reflections On Resilience.** (Ed: E. J. Anthony Ve B. J. Cohler) The Invulnerable Child. New York: The Guilford Press.

- ÖZDAMAR, K. (2004). **Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi (Çok Değişkenli Analizler)**, Kaan Kitabevi, Eskişehir.
- ÖZGEN, H. ve ÖZTÜRK, A. ve YALÇIN, A. (2002). **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Nobel Kitabevi, Adana
- ÖZKALP, E VE KIREL, Ç. (2001). **Örgütsel Davranış**, ETAM A.Ş Matbaa Tesisleri: Eskişehir
- SHARMA, S.(1996). **Applied Multivariate Techniques**, Jhonn Wiley & Sons Inc,116, New York.
- SCHULTZ, D.P. & SCHULTZ, S.E. (1998). **Psychology and Industry Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology**, New York, Macmillan Publishing Company
- SPECTOR, P.E. (1996). **Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice**, USA, John Wiley & Sons, Inc.
- SÜRGEVİL, O (2006). **Tükenmişlik Sendromu**, Çağdas Yönetim Araçlarından Seçmeler, Nobel Yayınları, Ankara, ss.135-152.
- ŞİMŞEK, M., AKGEMCİ, T., & ÇELİK, A. (2011). **Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış**, 7.Baskı, Ankara, Gazi Kitabevi
- TABACHNICK, B.G. AND FIDELL, L.S. (1996). **Using Multivariate Statistics**, New York: Harper Collins College
- TABACHNICK, B.G. AND FIDELL, L.S. (2013). **Using Multivariate Statistics**, (6th edn). Boston, Pearson Education.
- TAVŞANCIL, E. (2014). **Tutumların Ölçülmesi ve Spss İle Veri Analizi** (5. Baskı), Ankara, Nobel Yayınevi.
- TELMAN, N. ve ÜNSAL P. (2004) **Çalışan Memnuniyeti**, Epsilon Yayınları, İstanbul.
- THURSTONE,L.L.(1947) **Multiple Factor Analysis**, Chiago:University of Chicago Press.
- TORTOP, N. (1989). **Personel yönetimi**, Ankara, İlksan Matbaası.

- TORUN, A(1997). **Stres ve Tükenmişlik**, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, (Edt.: Suna Tevrüz), 2. Bsk, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, ss.43-53
- WERNER, E. E. ve SMITH, R. S. (2001). **Journeys From Childhood To Midlife: Risk, Resilience, And Recovery**, Ithaca, NY, Cornell University Press.
- WILCOX, R. R.(2012). **Modern Statistics Fort He Social And Behavioral Sciences: A Practical İntroduction**, United States: Chapman & Hall/CRC Press.
- WILLIAMS, BELINDA, J. L. (2014). **A Correlational Analysis Of Burnout And Job Satisfaction Among Special Education Teachers**, A Dissertation Doctor Of Educational Leadership, USA, University Of Phoenix.

MAKALELER

- ACAR, E. (2007). “Uzmanlık Alanında Çalışmanın İş Doyumuna Etkisi.” **Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi**, sayı 3, cilt 1, ss. 1-18.
- AKTAŞ, İ. (2020). “Toplumsal Cinsiyet Algısı Üzerine Bir Değerlendirme: Erzincan Örneği.” **WOJMUR – World Journal of Multidisciplinary Research**, sayı 1, ss.55-72.
- ALKIM ARI, F. & ÇARKIT, E. (2020). “Investigation Of Resilience İn Terms Of Gender: A Meta-Analysis Study.” **Research on Education and Psychology (REP)**, sayı 4, ss.34-52.
- AŞIK, N.A. (2010). “Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme.” **Türk İdare Dergisi**, sayı 467, ss. 31-51.s
- AVŞAROĞLU, S., DENİZ, M. E. & KAHRAMAN, A. (2005).“Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi.” **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, sayı 14, ss.115-129.

- AYAN, S., KOCACIK, F. ve KARAKUŞ, H. (2009). “Lise Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyi İle Bunu Etkileyen Bireysel Ve Kurumsal Etkenler: Sivas Merkez İlçe Örneği.” **Anadolu Psikiyatri Dergisi**, sayı 10, cilt 1 ss. 18-25.
- BARTLETT, M.S. (1954). “A Note On The Multiplying Factors For Various Chi Square Approximations”, **Journal of the Royal Statistical Society**, sayı 16, ss.296-8.
- BARON, L., EISMAN, H., SCUELLO, M., VEYZER, A., ve LIEBERMAN, M. (1996). “Stress Resilience, Locus of Control, and Religion in Children of Holocaust Victims.” **The Journal of Psychology**, sayı 130, cilt 5 ss. 513-525.
- BARUTÇU, E. ve SERİNKAN,C (2008), “Günümüzün önemli sorularından biri olan tükenmişlik sendromu ve denizlide yapılan bir araştırma”
- BAŞOL, G. ve ALTAY, M.(2009) “Eğitim Yöneticisi ve Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**, cilt 15, sayı 58, ss: 191-216.
- BATAN, N., & AYTEN, A. (2015). “Dini Başa Çıkma, Psikolojik Dayanıklılık Ve Yaşam Doyumu İlişkisi Üzerine Bir Araştırma” , **Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi**, cilt 3, sayı 15, ss.67-92
- BAUER, J., STAMM,A., VIRNICH, K., WISSING,K. MULLER, U. , WIRSCHING,M., SCHAARSCHMIDT,U. (2006). “Correlation Between Burnout Syndrome And Psychological And Psychosomatic Symptoms Among Teachers.” **International Archives Of Occupational And Environmental Health**, cilt 79, sayı 3, ss. 199-204.
- BENARD, B. (1991). “Fostering Resiliency İn Kids:Protective Factors İn The Family, School And Community.” Porland: **Nortwest Regional Educational Laboratory**
- BOON, O. P., JAAFAR, W. M., AND BABA, M. (2015). “Factors Contributing To Job Satisfaction Among School Counselors”. **Procedia Social and Behavioral Sciences**, sayı 211, ss. 803-810.

- BOTOU, A., MYLONAKOU-KEKE, I., KALOURI, O., & TSERGAS, N. (2017). "Primary School Teachers' Resilience During The Economic Crisis In Greece". **Psychology**, sayı 8, cilt 1, ss. 131.
- BOZKURT, D. ve LEVENT, F. (2021). "Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki". **Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi-International Journal of Society Researches**, sayı 44, cilt 18, ss.
- BUDAK, G. ve SÜRGEVİL, O. (2005). "Tükenmişlik Ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama." **D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi** sayı 20, cilt 2, ss. 95-108.
- BRONFENBRENNER, U. (1986). "Ecology Of The Family As A Context For Human Development: Research Perspectives" , **Developmental Psychology**. sayı 22, ss.723-742.
- CEMALOĞLU, N. Ş. ve ERDEMOĞLU, D. (2007). "Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi." **Kastamonu Eğitim Dergisi**, cilt 15, sayı 2, ss. 465-484.
- CHAN, D. W. (2003). "Hardiness And Its Role In The Stres-Burnout Relationship Among Prospective Chinese Teachers In Hong Kong", **Teaching and Teacher Education**, sayı 19, ss.381-395.
- CHERNISS, C., ve DANTZIG, S.A. (1986). "Preventing And Managing Job-Related Stress. In R. R. Kilburg, P. E. Nathan, Ve R. W. Thoresan (Eds.), Professionals In Distress: Issues, Syndromes, And Solutions In Psychology" Washington, DC: **American Psychological Association**, pp. 255-273
- CICCHETTI, D. (2002). "The Impact Of Social Experience On Neurobiological Systems: Illustration From A Constructivist View Of Child Maltreatment", **Cognitive Development**, cilt 3-4, sayı 17, ss. 1407-1428.
- CONSTABLE, C. ve RUSSELL, DW. (1986) "The Effect Of Social Support And The Work Environment Upon Burnout Among Nurses." **Journal of Human Stress** sayı 12, ss. 20-26.

- CROWLEY, B. J., HAYSLIP, B., & HOBODY, J. (2003). "Psychological Hardiness And Adjustment To Life Events İn Adulthood. **Journal Of Adult Development**", cilt 4, sayı 10, ss. 237-248.
- CROSSMAN, A., & HARRIS, P. (2006)." Job Satisfaction of Secondary School Teachers." **Educational Management Administration & Leadership**, ss. 29-46.
- CURUN, F., & ÖZKILIÇCI, G. (2016). "Vakıf Üniversitesinde Çalışan Akademisyenlerde Tükenmişliğin Yordayıcıları: Örgütsel Adalet Algısı Ve Çatışma Çözme Stilleri " **Psikoloji Çalışmaları / Studies in Psychology**, cilt 1, sayı 36, ss. 65-80
- ÇAM, M., VE ENGİN, E. (2017, AĞUSTOS). "Hemşirelerde Tükenmişlik", **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, cilt 51, sayı 10, ss. 51-60.
- ÇARIKÇI, İ.H.(2004). "Hizmet İşletmelerinde Çalışan Kamu ve Özel Sektör Personelinin İş Tatmininin Karşılaştırılması.", **Amme İdaresi Dergisi**, sayı 37, cilt 4, ss.83-95.
- ÇELİK, A., ŞAHİN, M. ve YETİM, A. (2012). "Psikolojik Sağlamlığın Gelişiminde Koruyucu Bir Faktör Olarak Spor Ve Fiziksel Aktivite." **The Journal of Academic Social Science Studies**, ss.373-380.
- ÇETİN, F. ve BASIM, H. N. (2011). "Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü", **Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, cilt 13, sayı 3, ss.82-94.
- ÇOĞALTAY, N. , ANAR, S. ve KARADAĞ, E. (2017). "Öğretmenlerin Tükenmişliğini Etkileyen Faktörler: Cinsiyetin ve Medeni Durumun Etkisine Yönelik Bir Meta-Analiz Çalışması", **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education)**, cilt 3, sayı 32, ss. 695-707.
- DİKMEN, A. A. (1995). "İş Doyumu Ve Yaşam Doyumu İlişkisi." **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, sayı 50, cilt 3,ss. 115-140.

- DIRİ, M. S. & KIRAL, E. (2016).” Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi.” **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, sayı 39, ss.125-149.
- DINHAM, S. VE SCOTT, C. (2000). “Moving Into The Third, Outer Domain Of Teacher Satisfaction” **Journal of Educational Administration**, sayı 38, cilt 4, ss. 379-396.
- DURAK, H. Y. & SEFEROĞLU, S. S. (2017). “Öğretmenlerde Tükenmişlik Duygusunun Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi.” **GEFAD**, cilt 37, sayı 2, ss. 759-788.
- ERDOĞAN, P. (2021).” İş tatmini ile tükenmişlik ilişkisi: Bir meta-analiz çalışması”, **BMİJ**, cilt 2, sayı 9, ss. 405-425
- ERGENELİ, A. ve ERYİĞİT, M. (2001). “Öğretim Elemanlarının İş Tatmini: Ankara’da Devlet Ve Özel Üniversite Karşılaştırması” **Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, cilt 19, sayı 2, ss. 159-178.
- ERTÜRK, E. ve KEÇECİOĞLU, 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, ss. 39-52.
- FRASER, M. W., RICHMAN, J. M. ve GALINSKY, M.J. (1999). “Risk, protection and resilience: toward a conceptual framework for social work practice”. **Social Work Research**, sayı 23, ss.129-208.
- FİLİZ, Z. (2014).” Öğretmenlerin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”. **Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi**, cilt 10, sayı 23, ss.157-171.
- GARMEZY, N. (1991). “Resilience In Children’s Adaptation To Negative Life Events And Stressed Environments”, **Pediatric Annals**, sayı 20, ss. 459-466
- GARMEZY, N., MASTEN, A. S. ve TELLEGEN, A. (1984). “The Study Of Stress And Competence In Children. A Building Block For

- Developmental Psychopathology”. **Child Development**, sayı 55, ss.97-111.
- GEZER, E. ,YENEL, F. ve ŞAHİN, H. (2009), “Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri ile Sosyodemografik Değişkenleri Arasındaki İlişki”, **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi - The Journal of International Social Research**, volume, 2/6, ss.243-250
- GILL, F. (1999). “The Meaning Of Work: Lessons From Sociology, Psychology And Political Theory”, **Journal Of Socio-Economics**, sayı 28, cilt 6, ss.725-743.
- GIZIR, CA. (2007).”Psikolojik Sağlık, Risk Faktörleri Ve Koruyucu Faktörler Üzerine Bir Derleme Çalışması”, **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, sayı 3, ss. 113-128.
- GÖNEN, T. ve BALLI, A. İ. (2020).” Psikolojik Sağlamlığın Tükenmişliğe Etkisi: Özel Okullarda Çalışan Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma”, **Turizm Ekonomi ve İşletme Araştırmaları Dergisi**, cilt 2, sayı 1, ss.46-60.
- GÖNÜL, F. ve ÇALIK, A. (2022). “Duygusal Zekâ, İş Doyumu Ve Tükenmişlik İlişkisi: Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma” , **Ardahan Üniversitesi İibf Dergisi**, cilt 1, sayı 4, ss. 41–50
- GÜNDÜZ, B., ÇAPRI, B., GÖKÇAKAN, Z. (2013). “Mesleki Tükenmişlik, İşle Bütünleşme ve İş Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”. Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi, Uluslararası E- Dergi, cilt 1, sayı 3, ss. 29-49.
- GÜRKAN, U. (2006). Resiliency Scale (RS): Scale Development, “**Reliability and Validity Study. Journal of Faculty of Educational Sciences**,” cilt 39, sayı 2, ss.45-74
- HARRISSON, M., LOISELLE, C. G., DUQUETTE, A., & SEMENIC, S. E. (2002). “Hardiness, Work Support And Psychological Distress Among Nursing Assistants And Registered Nurses İn Quebec”, **Journal of Advanced Nursing**, cilt 6, sayı 38, ss.584-591.

- İNANDI, Y., AĞGÜN, N. ve ATİK, Ü. (2010). “Yönetici ve Öğretmenlerin Görüşlerine Göre İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri” **Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, sayı 6, cilt 1 ss. 102-126.
- JUDKINS, S., & RIND, R. (2005). “Hardiness, Job Satisfaction, and Stress Among Home Health Nurses”. **Home Health Care Management & Practice**, cilt 2, sayı 17, ss.113–118.
- KAÇMAZ, N. (2005). “Tükenmişlik (Burnout) Sendromu”, **İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi**, sayı 68, cilt 1 ss. 29-32.
- KANBUR, E. , KABUR, A. ve ÖZDEMİR, B. (2017). “Psikolojik Dayanıklılık İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkide İş Doyumunun Aracılık Rolü: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma”, **İş ve İnsan Dergisi / The Journal of Human and Work**, cilt 4, sayı 2, ss.127-141.
- KARAIIRMAK, Ö. (2006). “Psikolojik Sağlık, Risk Faktörleri Ve Koruyucu Faktörler.” **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, sayı 26, ss. 129-142.
- KARACABEY, M.F. ve BOZKUŞ, K. (2019). “Psikolojik Sağlamlığın, Tükenmişlik, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Suriyeli Göçmenlerin Türkçe Öğretmenleri Üzerinde Bir Uygulama”, **İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, cilt 21, sayı 2, ss.91-110.
- KELECİOĞLU, H., BİLGE, F. ve AKMAN , Y. (2006). ”Öğretim Elemanları İş Doyumu Ölçeğinin Geliştirilmesi” **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, cilt 3, sayı 26, ss. 115-128.
- KHAKSAR, S. M. S., MAGHSOUDI, T. VE YOUNG, S. (2019). “Social Capital, Psychological Resilience And Job Burnout İn Hazardous Work Environments. Labour & Industry”, **A Journal Of The Social And Economic Relations Of Work**, ss.1-26.

- KIRIMOĞLU, H., ÇOKLUK, G. F. VE YILDIRIM, Y. (2012). “Türk Antrenörlerin Yılmazlık Düzeylerinin İncelenmesi”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, cilt 39, sayı 11, ss. 115- 127.
- KORKMAZ, G. VE SADIK, F. (2011). “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Tutumlarının Sosyo-Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi.” **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, sayı 20, cilt 1 ss.121-138.
- KORKMAZER, F. ve AKSOY, A. (2017). “Herzberg’in Hijyen Faktörlerinin Çalışanların İşten Ayrılma Davranışlarına Etkisine Yönelik Bir Araştırma”. **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, cilt 17, sayı 2, ss. 821-833
- KULA, S. ve ÇAKAR, B. (2015). “Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Bağlamında Toplumda Bireylerin Güvenlik Algısı ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki.” **Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, cilt 6, sayı 12
- KYRIACOU, C. (1987). “Teacher stress and burnout: An international review.” **Educational Research**, sayı 29, cilt 2, ss.146-152
- LASCHINGER, H. K. , FINEGAN, J. , SHAMIAN, J. ve WILK, P. (2001). “Impact Of Structural And Psychological Empowerment On Job Strain In Nursing Work Settings: Expanding Kanter's Model”, **Journal of Nursing Administration**, cilt 5, sayı 31, ss.260-272.
- LEVINSON, H. (1996). “Burnout”. **Harvard Business Review**, July-August, pp.153–161
- LIU, Y., WANG, Z. & LI, Z. (2012). “Affective Mediators Of The Influence Of Neuroticism And Resilience On Life Satisfaction”, **Personality And Individual Differences**, cilt 7 sayı 52, ss.833-838.
- LOCKE, E. ve DOUGLAS, H. (1986), "Work Motivation Theories", **International Review of Industrial and Organizational Psychology**, vol 1, ss. 1-35, USA.
- LUTHAR, S. S. (1991). “Vulnerability And Resilience: A Study Of High-Risk Adolescents.” **Child Development**, sayı 62, cilt 3, ss. 600-616.

- LUTHAR, S. S. ve ZIGLER, E. (1991). "Vulnerability And Competence: A Review Of Research On Resilience In Childhood." **American Journal of Orthopsychiatry**, sayı 61, cilt 1, ss. 6-22.
- MADDI, S. R., HARVEY, R. H., KHOSHABA, D. M., LU, J. L., PERSICO, M., & BROW, M. (2006). "The Personality Construct Of Hardiness, III: Relationships With Repression, Innovativeness, Authoritarianism, And Performance", **Journal of Personality**, cilt 2, sayı 74, ss.575-598.
- MAGNO, C., PARINAS, N., & MAMAUAG, M. (2008). The influence of self-mastery on building a model of resiliency. **Philippine Journal of Counseling Psychology**, 10(1), 1- 22.
- MASLACH, C. (1986). "Stress, Burnout, And Workaholizm. In R. R. Kilburg, P. E. Nathan, ve R.W. Thoresan (Eds.), Professionals In Distress: Issues, Syndromes, And Solutions In Psychology" Washington, DC: **American Psychological Association**. pp.53-75
- MASLACH, C. , WILMAR B. SCHAUFELI, LEITER, M. (2001), "Job Burnout", **Annual Review of Psychology**, vol. 52, pp. 398.
- MASTEN, AS. & COATSWORTH, J.D. (1998) "The development of competence in favorable and unfavorable environments: lessons from research on successful children". **American Psychologist** , sayı 53, ss.205-220.
- MASTEN, A. S., BEST, K. M. ve GARMEZY, N. (1990). "Resilience And Development: Contributions From The Study Of Children Who Overcome Adversity." **Development and Psychopathology**, sayı 2, ss.425-444.
- NAKASHIMA, M. VE CANDIA, E. R. (2005). "Positive Dying And Resiliency In Later Life : A Qualitative Study" **,Journal of Aging Studies**, cilt 1, sayı 19, ss. 109-125.
- O'DONNELL, D. A., SCHWAB-STONE, M. E. VE MUYEED, A. Z. (2002). "Multidimensional resilience in urban children exposed to community violence." **Child Development**, cilt 4, sayı73, ss. 1265-1282.

- OTACIOĞLU, S.G. (2008).” Müzik Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu Ve Etkileyen Faktörler”, **İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, cilt 9, sayı 15, ss. 103–116
- ÖREN, N. ve TÜRKOĞLU, H. (2006) . “Öğretmen Adaylarında Tükenmişlik”. **Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (ilke)**, sayı 16.
- ÖZ, F. Ve BAHADIR YILMAZ, E. (2009). “Ruh Sağlığının Korunmasında Önemli Bir Kavram: Psikolojik Sağlamlık A Significant Concept in Protecting Mental Health: Resilience.” **Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi**, ss. 82-89
- ÖZÇETİN, Y. S., SARIOĞLU, G. VE DURSUN, S. İ. (2019).” Onkoloji Hemşirelerinin Psikolojik Sağlamlık, Tükenmişlik ve Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri” **Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar-Current Approaches in Psychiatry** , sayı 11, ss. 147-164.
- PEKER, R. (2002).” İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliklerine Etki Eden Faktörler.” **Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, sayı 15 cilt 1, ss. 305-318.
- PERLMAN, B., VE HARTMAN, E. A. (1982).”Burnout: Summary And Future Research”. **Human Relation**, sayı 35, cilt 4 , ss.283-305.
- POYRAZ, K. ve SÜRÜCÜOĞLU, H. (2015). “İlk ve Orta Öğretim Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik (kütahya il merkezi örneği)” **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Dumlupınar University Journal of Social Sciences**, sayı 44, ss. 9-23
- RANI, R., & MIDHA, P. (2014). “Does Resilience Enhance Life Satisfaction Among Teenagers?”, **Journal of Humanities and Social Science**, cilt 6, sayı 19, ss.16-19.
- RENNIE, C. E. VE DOLAN, M. C. (2010). “The Significance Of Protective Factors İn The Assessment Of Risk. “Criminal Behaviour and Mental Health, sayı 20, cilt 1, ss. 8-22.
- RICHARDS, K. , LEVESQUE-BRISTOL, C. , TEMPLIN, T. J., & GRABER, K. C. (2016). “The İmpact Of Resilience On Role Stressors And Burnout

- İn Elementary And Secondary Teachers”. **Social Psychology of Education**, cilt 3, sayı19, ss.511-536.
- ROCHE, D. N., RUNTZ, M. G. VE HUNTER, M. A. (1999). “Adult Attachment: A Mediator Between Child Sexual Abuse And Later Psychological Adjustment”, **Journal Of Interpersonal Violence**, cilt 2, sayı 14, ss.184-207.
- RUTTER, M. (1987). Psychological Resilience And Protective Mechanisms. **American Journal of Orthopsychiatry**, sayı 57, ss.316–329.
- SAĞIR, M., ERCAN, O., DUMAN, A., BİLEN, K. (2014). “Matematik Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişki”. **Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, cilt 27, sayı 11, ss. 277-294.
- SAGLAM ARI, G. ve ÇINA BAL, E.(2008). “Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi” ,**Yönetim ve Ekonomi**, cilt 15, sayı 1, ss.131-148
- SARGENT, T. ve HANNUM, E. (2003). “Keeping Teachers Happy: Career Satisfaction Among Primary School Teachers in Rural China. Paper prepared for the International Association Research Committee on Social Satisfaction and Mobility.” **New York University**, New York City, U.S.A
- SCHWAB, R. L., & IWANICKI, E. F. (1982). “Who Are Our Burned Out Teachers?”, **Educational Research Quarterly**, cilt 2, sayı 7, ss.5–16.
- SCHAUFELI, W. B. ve BUUNK, A. (BRAM). (1996). “Professional Burnout.” **Handbook Of Work And Health Psychology**, ss. 311-346.
- SEFEROĞLU, S. S. , YILDIZ H. , AVCI YÜCEL, Ü. (2014).” Öğretmenlerde Tükenmişlik: Tükenmişliğin Göstergeleri ve Bu Göstergelerin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi” **Eğitim ve Bilim**, cilt 39, sayı 174, ss. 348-364.
- SEZGİN, F.(2009). “Relationships Between Teacher Organizational Commitment, Psychological Hardiness And Some Demographic

- Variables İn Turkish Primary Schools”, **Journal of Educational Administration**, cilt 5, sayı 47, s.630-651.
- SMITH, J. F., & SMITH, H. L. (2015). “Savoring, Resilience, And Psychological Well-Being İn Older Adults”, **Aging & Mental Health**, cilt 3, sayı 19, ss. 192-200.
- SIĞRI, Ü., BASIM, N. (2006). “İş Görenlerin İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu Ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma.” **Selçuk Üniversitesi, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar**.
- SIEBERT, A. (2005). “The Resiliency Advantage : Master Change, Thrive Under Pressure, and Bounce Back From Setbacks. San Francisco”, **Berrett-Koehler Publishers Dergisi**, sayı 6, cilt 12
- ŞAHİN, A. (2003). “Yöneticilerin iş Tatmini ve Memnuniyeti.” **Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, sayı 1, cilt 5, ss.137-157
- ŞANLI, Ö. ve TAN, Ç. (2017). “Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi”, **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, cilt: 27, sayı: 2, ss.131-142.
- TAGAY, O., KARATAŞ, Z., BAYAR, O., & SAVI-ÇAKAR, F. (2016). “Resilience And Life Satisfaction As The Predictors Of General Self-Efficacy.” **Global Journal of Counseling and Guidance in Schools: Current Perspectives**, cilt 1, sayı 6, ss.11-17.
- TEKİN, G. ve GÖRGÜLÜ, B. (2018). “Clayton Alderfer'in Erg Teorisi ve Çalışanların İş Tatmini”, **Social Sciences Studies Journal (SSSJournal)**, vol 4, ıssue 17 , pp 1559-1566
- TÜRKÇAPAR, Ü. (2012). “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Farklı Değişkenler Açısından İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi”, **Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi**, sayı 32, cilt 2, ss. 331-346.
- TENGİLİMOĞLU, D. (2005). “Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma.” **Gazi Üniversitesi, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi**, cilt

- TÜTÜNCÜ, Ö. ve OLGUN, Ç. (2000). “İş Doyumunun Ölçülmesi, İzmir İli Sınırlarında Faaliyet Gösteren Seyahat Acenteleri Üzerine Bir İnceleme.” **Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi**, cilt 11
- UNGAR, M. (2004). “A Constructionist Discourse On Resilience: Multiple Contexts, Multiple Realities Among At-Risk Children And Youth”, **Youth and Society**, sayı 35, ss. 341-365.
- VIEIRA, J. A. (2005). “Skill Mismatches And Job Satisfaction”, **Economic Letters**, sayı 89, cilt 1, ss. 39-47.
- YAKUT, H. I. , KAPISIZ, S. G., DURUTUNA, S. ve EVRAN, A. (2013). “Sağlık Alanında Çalışma Yaşamında Tükenmişlik”, **The Journal of Gynecology - Obstetrics and Neonatology**, cilt 38, sayı 10, ss. 1564-1571
- YEŞİL, A. (2016).”Liderlik ve Motivasyon Teorilerine Yönelik Kavramsal Bir İnceleme” **Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi**, sayı 2, cilt 3, 158-180
- YILDIZ, E. (2020) ”Tükenmişlik ve Rehber Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma” **Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, sayı 33 cilt 2, ss.38
- YOĞUN ERÇEN, A. E.(2007) “Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Mersin İlinde Karşılaştırmalı Bir İnceleme”, **Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, cilt 3, sayı 34, ss.1-8.
- YOUNGBLOM, R., HOULIHAN, D., & NOLAN, J. (2014). “An Assessment Of Resiliency And Life Satisfaction İn High School-Aged Students İn Belize”, **International Journal of Psychological Studies**, cilt 4, sayı 6, ss. 115-122.
- WAGNILD, G., ve YOUNG, H. (1993). “Development and Psychometric Evaluation Of The Resilience Scale”, **Journal of Nursing Measurement**, sayı 1, ss.165–178.
- WERNER, E. E. (1997). “Vulnerable But İnvincible: High -Risk Childre
Birth To Adulthood.” **Acta Paediatrica**, sayı 86 cilt 422, ss.103-105.
- WERNER, EE.(2004) “Journeys From Childhood To Midlife: Risk, Resilience, And Recovery.” **Pediatrics**, ss. 492.

WERNER, E. E. (2000). "Protective Factors And Individual Resilience",
Handbook Of Early Childhood Intervention, sayı 2, 115-132.

WINDERS, S. J. (2014). "From Extraordinary Invulnerability To Ordinary
Magic: A Literature Review Of Resilience." **Journal of European
Psychology Students**, sayı 5, cilt 1, ss. 3-9.

TEZLER

AKTEN, S. (2007) "Rehber Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin
İncelenmesi" Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim
Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Edirne ss.26.

AL, S.(2017) "Akademisyenlerin İş Doyumu İle Tükenmişlik Düzeyleri
Arasındaki İlişki Ve Bir Araştırma", Yayınlanmamış Yüksek Lisans
Tezi, Beykent Üniversitesi.

BECET, A. (2019). "Öğretmenlerde Tükenmişlik Sendromu ve Sigara İçme
Arzusunu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", Yayınlanmamış Yüksek
Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi.

BEKTAŞ, F. (2009). "İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyumları"
Erzurum, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi

ÇAVUŞOĞLU, İ. (2005) "Endüstri Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin
Tükenmişlik Düzeyleri ile Bazı Kişisel Değişkenler Arasındaki İlişki(
Bolu İli Örneği)" Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler
Enstitüsü, ss.25

ÇETİN, E. (2019) Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılığı İle Stresle Başa Çıkma
Tarzları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi.
Marmara Üniversitesi - İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim
Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.

ÇITAK, M. A. (2008). "İstanbul İlinde Kamu ve Özel İlköğretim Okullarında
Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması."
Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,
Edirne.

- ÇİÇEK, G. (2018). “Lise Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Ve İş Doyumu Düzeyleri Üzerine Bir Çözümleme: Siirt Örneği” Yüksek Lisans Tezi Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı
- ÇİMEN, M. (2022). “Lise Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki”. Yüksek Lisans Tezi Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir
- ÇİMEN KOÇAK, M. (2021). “Evli Bireylerde Psikolojik Sağlamlık İle Öz Anlayış Ve Kişilerarası İlişkilerde Bağlanma Stilleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. Yüksek Lisans Tezi.
- DORSAN, H. (2007) “Akademik Personelin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi: Kıbrıs Yakın-Doğu Üniversitesi Örneği”, Gaziantep Üniversitesi.
- DWYER, M. C. (2000). An Exploration Of Resiliency Amongst College Students: Investigating The Relationship Amongst A Measure Of Resilience, Life Stressors, Social Sources, And Overall Adjustment To College During The First Year. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Truman State University, Truman.
- EĞİNLİ, A. (2009). Çalışanlarda İş doyumunu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, cilt 23, sayı: 3, ss. 35-52 Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İzmir.
- EREL, E. (2004). “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Branş Öğretmenlerinin İş Doyumları.”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- EMİNAĞAOĞLU, N. (2006). “Güç Koşullarda Yaşayan Sokak Çocuklarında Dayanıklılık” Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.
- GİRGİN, G. (1995). “İlkokul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi” Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir

- GÜLAY, E. (2019), “Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromunun Örgüt İklimi İle İlişkisi: 27. Dönem Milletvekillerinde Bir Uygulama” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, ss.4
- GÜNAYDIN, Z. (2008). “Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi.” Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ekonometri Anabilim Dalı, Trabzon.
- KULAKÇI, S. (2020) .”Örgütlerde Stresin Performans ve Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Silifke Belediyesi Üzerine Bir Çalışma.” Toros Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı ss.52
- OKUTAN, E. (2010), “Kişilik Özelliklerinin Tükenmişliğe Etkisi: Bir Örnek Olay İncelemesi”, Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, ss.75
- ORHAN, N. (2013). “Aday Öğretmenlerin Mesleki Tutumları Ve İş Doyum Düzeyleri.” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- ORUÇ, S. (2007). “Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Adana İli Örneği).” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı.
- OMAROV, A. (2009). “Örgütsel Güven ve İş Doyumu: Özel Bir Sektörde Uygulama.” Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.
- ÖZEN, F (2015), “Öğretmenlerde İş stresinin İş-Aile çatışması, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi
- ÖZER, E. (2013).” Üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlık düzeylerinin duygusal zeka ve beş faktör kişilik özellikleri açısından incelenmesi (Yayınlanmamış Doktora Tezi)”, Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- ÖZKAN, C. (2012). “Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde Araştırma Görevlisi Olarak Çalışan Doktorlarda Tükenmişlik Sendromunu

Etkileyen Faktörler”, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi , Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Psikiyatri Anabilim Dalı, Mersin.

ÖZKAN, A. (2017). “İlkokul Ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri (Balıkesir İli Merkez İlçeler Örneği)”, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

SÜRGEVİL, O. (2007). “Çalışma Yaşamında Örgütsel Bağlılık” Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

SÜZEN, B. (2015). “1999 Depremini Yaşamış Bireylerin Psikolojik Dayanıklılıklarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Haliç Üniversitesi SBE

ŞAHİN, D. (2014). “Öğretmenlerin Öz Duyarlılıklarının Psikolojik Sağlık Ve Yaşam Doyumu Açısından İncelenmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.

TAN, N. (2003). “Anadolu Lisesi öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen etmenler (Ankara ili örneği)”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi.

TERZİ, Ş. (2005). “Öznel iyi olmaya ilişkin dayanıklılık modeli”. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.

ULUSOY, T. (1993). “İşletmelerde İş Tatmini ve Karşılaştırmalı Bir Uygulama Araştırması.” Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İstanbul.

ULUSU, S. (2022). “Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumları Ve Öz Yeterliliğin Tükenmişliğe Etkisi.” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

VIZLI, C. (2005). “Görme Engelliler İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlere Normal İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması Üsküdar İlçesi Örneği”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul

- YALÇIN, S. (2013). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle Stres, Psikolojik Dayanıklılık ve Akademik İyimsenlik Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Ankara, Gazi Üniversitesi
- YILMAZ, M. (2009). “Yatılı İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmen ve İdarecilerin İş Tatmin Düzeyleri ile Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması (İnebolu İlçesi Örneği)” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi.
- YILMAZ TOPLU, N. (2012). Okul Öncesi Ve İlköğretim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.

DiĞER KAYNAKLAR

- AĞAOĞLU, E. , CEYLAN, M. , KASIM, E., ve MADEN, T. (2004). “Araştırma Görevlilerinin Kendi Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Görüşleri.” XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı. Malatya
- ERGİN, C. (1992). Doktor Ve Hemşirelerde Tükenmişlik Ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı, ss. 143-154. Ankara
- GÖKÇAKAN, Z., ÖZER, R. (1999). “Doğu Karadeniz Bölgesindeki İllerde Görev Yapan Rehber Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyleri, Nedenleri Ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi.” VI. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Bilimsel Çalışmalarında Sunulan Bildiri, 10-12 Eylül, Eskişehir.
- STOUT, MD. , KIPLING, G.(2003). “Aboriginal People, Resilience And The Residential School Legacy. Aboriginal Healing Foundation” URL: www.ahf.ca/pages/download/28_46. 2008.
- ULUĞTEKİN, S. (1997). “Sokak Çocukları. Eğitimcilerin Eğitimi Programı (14-20 Nisan 1996)”, Sokak Çocukları Proje Geliştirme Uygulama Merkezi, İstanbul
- VAGAEVA, O., EFREMKINA, I., LIKSINA, E., LIUSEV, V., & OSIPOVA, N. (2021). The Subjective View Of Teachers: The Connection Between

Emotional Burnout And The Quality Of The Educational Process. In
SHS Web of Conferences, 98.

EKLER

EK-1 Onam Formu

EK-2 Kişisel Bilgi Formu

EK-3 Maslach Tükenmişlik Envanteri- Eğitimci Formu

EK-4 Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeği

EK- 5 Minnesota İş Doyum Ölçeği

EK-6 Valilik Oluru

EK-7 Etik Onay

EK-1 Onam Formu

Bu çalışma, İstanbul Aydın Üniversitesi Psikoloji Bölümünde yüksek lisans yapan psikolojik Danışman Selin Öncü tarafından yürütülen bir çalışmadır. Bu çalışmanın amacı; Tekirdağ ilinde bulunan özel okul ve devlet okullarında çalışan öğretmenlerin psikolojik sağlamlık düzeylerinin ve öğretmenlere ait bazı bağımsız değişkenlerin öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyumlarına olan etkisinin incelenmesidir. Bu çalışmada sizden ankette bulunan soruları içtenlikle cevaplamanız beklenmektedir. Soruların yanlış veya doğru cevabı yoktur. Çalışmaya katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır. Sizden kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmeyecektir. Cevaplarınız tamamen gizli tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir ve elde edilecek bilgiler bilimsel yayımlarda kullanılacaktır. Anketin cevaplanması yaklaşık 10-12 dakika sürecektir. Bu çalışmaya katıldığınız için şimdiden teşekkür ederiz. Çalışma hakkında daha fazla bilgi almak ve sorularınız için Selin Öncü(oncuseelin@gmail.com) ile iletişim kurabilirsiniz.

Bu çalışmaya tamamen gönüllü olarak katılıyorum ve istediğim zaman yarıda kesip çıkabileceğimi biliyorum. Verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlı yayınlarda kullanılmasını kabul ediyorum.

Evet()

Hayır()

EK-2 Kişisel Bilgi Formu

Aşağıdaki sorulara size en uygun seçenekleri işaretleyerek ya da açıklamalar yazarak yanıtlayınız.

1.Yaşınız?

.....

2. Cinsiyetiniz?

()Kadın () Erkek

3.Medeni durumunuz?

() Bekâr

() Evli

() Boşanmış

() Ayrı yaşıyor

() Dul

() Diğer (belirtiniz).....

4.Çocuğunuz var mı?

() Evet (varsa belirtiniz) sayısı.....

() Hayır

5.Şu ana kadar Covid-19 tanısı aldınız mı?

() Evet () Hayır

6. Şu ana kadar bir yakınınız Covid-19 tanısı aldı mı?

() Evet () Hayır

7.Çalışmakta olduğunuz kurum,

() Özel okul () Devlet okulu () Kurs/ Etüt Merkezi

8.Çalışmakta olduğunuz okul türü/ kademesi,

() Okulöncesi

() İlkokul

- Ortaokul
- Anadolu Lisesi
- Meslek Lisesi

9.Hizmet süreniz?

.....

10.Branşınız?

.....

11.Aldığınız ücretten memnun musunuz?

- Hiç memnun değilim
- Memnun Değilim
- Kararsızım
- Memnunum
- Çok memnunum

EK-3 Maslach Tükenmişlik Envanteri-- Eğitimci Formu

BÖLÜM-2

Yönerge: Aşağıda verilen maddelerin karşısındaki seçeneklerden size en uygun gelen seçeneği "X" işareti ile işaretleyiniz.

MADELER	SEÇENEKLER						
	Hiç bir zaman	Yılda birkaç kez	Ayda bir kez	Ayda birkaç kez	Haftada bir kez	Haftada birkaç kez	Her gün
1. Öğretmenlikten duygusal olarak soğuduğumu hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Okulda günü bitirdiğimde kendimi bitkin hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Sabah kalkıp yeni bir iş gününe başlamam gerektiğinde kendimi yorgun hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Öğrencilerimin bir konu hakkında ne hissettiğini kolayca anlayabiliyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Bazı öğrencilere sanki nesnelermiş gibi davrandığımı hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Bütün gün öğrencilerle çalışmak beni gerçekten zorluyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Öğrencilerimin sorunlarıyla çok etkin bir şekilde ilgileniyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Öğretmenliğin beni tükettiğini hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Bir öğretmen olarak öğrencilerin yaşamlarını olumlu bir şekilde etkilediğimi hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Öğretmenliğe başladığımdan beri öğrencilere karşı daha çok dayarsızlaştım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Öğretmenliğin beni duygusal olarak katılaştırdığını düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Kendimi çok zinde hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Öğretmenlik mesleğinin beni hayal kırıklığına uğrattığını düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Öğretmenlikte iş yükümün çok fazla olduğunu hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Bazı öğrencilere ne olduğunu gerçekten umursamıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Öğrencilerle çalışıyor olmak beni oldukça strese sokuyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Rahat bir çalışma ortamını öğrencilerimle birlikte kolayca yaratabiliyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Öğrencilerimle iç içe gerçekleştirdiğim bir çalışmadan sonra içimin coşkuyla dolduğunu hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Öğretmenlikte kayda değer pek çok şey başardım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Öğretmenliğe daha fazla dayanamayacağım gibi hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. İşimde karşılaştığım duygusal problemlerle oldukça sakin bir şekilde baş ediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Öğrencilerin bazı sorunlarından dolayı beni suçladıklarını hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

❖ Lütfen her bir maddeyi cevapladığınızdan emin olunuz ve anketi cevaplamaya üçüncü bölüm ile devam ediniz.

EK-4 Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği

Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği

	Hiç uygun değil	Uygun değil	Biraz uygun	Uygun	Tamamen uygun
1. Sıkıntılı zamanlardan sonra kendimi çabucak toparlayabilirim.	1	2	3	4	5
2. Stresli olayların üstesinden gelmekte güçlük çekerim.*	1	2	3	4	5
3. Stresli durumlardan sonra kendime gelmem uzun zaman almaz.	1	2	3	4	5
4. Kötü bir şeyler olduğunda bunu atlatmak benim için zordur.*	1	2	3	4	5
5. Zor zamanları çok az sıkıntıyla atlatırım.	1	2	3	4	5
6. Hayatımdaki olumsuzlukların etkisinden kurtulmam uzun zaman alır.*	1	2	3	4	5

* Bu maddeler tersten kodlanmaktadır.

Ek- 5 Minnesota İş Doyum Ölçeği

İkinci Bölüm: İş Doyum	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
1. İşimin beni meşgul etmesinden	1	2	3	4	5
2. İşimde tek başıma çalışma olanağının olmasından	1	2	3	4	5
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olmasından	1	2	3	4	5
4. İşimin toplumda "saygın" bir kişi olma şansını vermesinden	1	2	3	4	5
5. Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olmasından	1	2	3	4	5
6. Bana iş güvencesi sağlamasından	1	2	3	4	5
7. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmaktan	1	2	3	4	5
8. Başkalarına ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmaktan	1	2	3	4	5
9. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olmasından	1	2	3	4	5
10. İşimin bana kendi kararlarımı uygulama serbestliğini vermesinden	1	2	3	4	5
11. İşimi yaparken bana kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını vermesinden	1	2	3	4	5
12. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	1	2	3	4	5
13. Okul yöneticimin çalışanlara yönelik tutumlarından	1	2	3	4	5
14. Yöneticilerin karar vermedeki yeteneğinden	1	2	3	4	5
15. İşimle ilgili alının kararların uygulama konmasından	1	2	3	4	5
16. Yaptığım işin karşılığında aldığım ücretten	1	2	3	4	5
17. İş içinde terfi olanağımın olmasından	1	2	3	4	5
18. Uygun çalışma koşullarının sağlanmasından	1	2	3	4	5
19. Çalışma arkadaşlarımla anlaşmalarından	1	2	3	4	5
20. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmekten	1	2	3	4	5

EK- 6 Valilik Oluru



T.C.
TEKİRDAĞ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-43996270-44-48603918
Konu : Araştırma İzni (Selin ÖNCÜ)

26/04/2022

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : İstanbul Aydın Üniversitesi Rektörlüğünün 05.04.2022 tarih ve 46861 sayılı yazısı.

İstanbul Aydın Üniversitesi Psikoloji Anabilim Dalı Psikoloji tezli yüksek lisans öğrencisi Selin Öncü'nün "Çalışan Öğretmenlerin Psikolojik Sağlık, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi" konulu tez çalışması kapsamında, Tekirdağ iline bağlı bulunan resmi/özel tüm anaokulları, ilkokullar, ortaokullar ve liselerdeki öğretmenlere yönelik araştırma uygulama isteği, ilgi yazı ile Müdürlüğümüze bildirilmiştir.

Söz konusu araştırma uygulaması, Rehberlik ve Araştırma Merkezinin 18.04.2022 tarih ve 47632197 sayılı yazısı ile uygun görülmüş olup, Müdürlüğümüz Değerlendirme Komisyonu tarafından incelenmiş ve anketin uygulanmasında bir sakınca görülmediği, yapılacak çalışmalar sonucunda hazırlanacak raporun Müdürlüğümüze gönderilmesinin uygun olacağı bildirilmiştir.

Bu kapsamda onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen, uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan anket sorularının eğitim öğretimi aksatmayacak şekilde, okul/kurum müdürünün koordinesinde ve kontrolünde, gönüllü öğretmenlere yönelik Covid-19 tedbirleri kapsamında, **Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 2020/2 sayılı "Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinleri" konulu Genelgesine** göre gerçekleştirilmesi Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde Olurlarınıza arz ederim.

Abdullah NAİR
İl Millî Eğitim Müdür V.

OLUR
Asalet KARABULUT
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:

- 1- İl İnceleme Raporu (1 Sayfa)
- 2- RAM Görüş Yazısı (1 Sayfa)
- 3- Uygulama Ölçekleri (5 Sayfa)



: 100. yıl Mh. İnci SK. No:15 (dahili:148)
m No : 0 (282) 261 20 11
ta: stratejigelistirme59@meb.gov.tr
adres: meb@hs01.kep.tr

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Bilgi için: Cesur ŞAHİN
Unvan : Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni
İnternet Adresi: [tekirdag.meb.gov.tr](https://www.tekirdag.meb.gov.tr) Faks:2822618722

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 75bd-ab8d-386e-af08-7839 kodu ile teyit edilebilir.

EK-7 Etik Onay

Evrak Tarih ve Sayısı: 15.03.2022-45228



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı :E-88083623-020-45228
Konu : Etik Onayı hk.

15.03.2022

Sayın Selin ÖNCÜ

Tez çalışmanızda kullanmak üzere yapmayı talep ettiğiniz anketiniz İstanbul Aydın Üniversitesi Etik Komisyonu'nun 10.03.2022 tarihli ve 2022/04 sayılı kararıyla uygun bulunmuştur. Bilgilerinize rica ederim.

Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin KAZAN
Müdür Yardımcısı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : BSD4DB5MAZ Pin Kodu : 26972 Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/istanbul-aydin-universitesi-ebys?>
Adres : Beşyol Mah. İnönü Cad. No:38 Sefaköy , 34295 Küçükçekmece / İSTANBUL Bilgi için : Hüseyin KAZAN
Telefon : 444 1 428 Unvanı : Müdür Yardımcısı
Web : <http://www.aydin.edu.tr/>
Kep Adresi : iau.yazisleri@iau.hs03.kep.tr



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Ad-Soyad : Selin ÖNCÜ

Öğrenim Durumu

Lisans : Yeditepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik (2012-2017)

Yüksek Lisans : İstanbul Aydın Üniversitesi, Psikoloji Anabilim Dalı, Psikoloji (2023)

Mesleki Deneyimler

- Celal Yardımcı İlkokulu, İstanbul, Kayışdağı: Eyl 2014 - Şub 2015 (Stajyer)
- Darülaceze Huzur Evi, İstanbul : Ocak 2015- Mayıs 2015 (Gönüllü)
- Özel Marmaram Özel Eğitim Okulu, Çorlu, Tekirdağ : Oca 2015 - Şub 2015(Stajyer)
- Anadolu Adalet Sarayı, İstanbul: Eyl 2016 - Oca 2017 (Stajyer)
- Mektebim Okulları, Çorlu, Tekirdağ: Ağu 2017 - Eki 2019 (Psikolojik Danışman)
- Millî Eğitim Bakanlığı, Çorlu Mesleki Eğitim Merkezi : Eki 2019 – Halen (Psikolojik Danışman)

Aldığı Sertifikalar

- Bağımlılıkla Mücadele Semineri (Meb)
- Beykent Üniversitesi Psikolojik Danışmada Terapötik Kartların Kullanımı Psikolojik Danışmada Terapötik Kartların Kullanımı
- Anadolu Vakfı İleri Düzey Girişimcilik İleri Düzey Girişimcilik
- PADEM Psikolojik Danışmanlık Kısa Süreli Çözüm Odaklı Terapi Eğitimi
- İTÜ Mezunları Derneği Montessori
- Labirent Psikoloji Objektif- Projektif Çocuk Testleri