

T.C.  
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**TÜKENMİŞLİK İLE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN  
İNCELENMESİ: ANAOKULU ÖĞRETMENLERİ ÖRNEKLEMİ**

PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI  
KLİNİK PSİKOLOJİ BİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan

**Ecem ATABAY**

Tez Danışmanı

**Doç.Dr. SEVCAN KARAKOÇ DEMİRKAYA**

**İSTANBUL-2020**



## TEZ TANITIM FORMU

**YAZAR ADI SOYADI** : Ecem ATABAY

**TEZİN DİLİ** : Türkçe

**TEZİN ADI** : Tükenmişlik ile iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi:  
Anaokulu öğretmenleri örnekleme

**ENSTİTÜ** : İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

**ANABİLİM DALI** : Psikoloji

**TEZİN TÜRÜ** : Yüksek Lisans

**TEZİN TARİHİ** : 21.05.2020

**SAYFA SAYISI** : 47

**TEZ DANIŞMANLARI** : Doç.Dr. Sevcan Karakoç Demirkaya

**DİZİN TERİMLERİ** : Tükenmişlik, İş Doyumu

**TÜRKÇE ÖZET** : Bu çalışmanın amacı anaokulu öğretmenlerinde tükenmişlik ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi saptamaya çalışmaktır. Bununla beraber sosyodemografik bazı özelliklerin anaokulu öğretmenlerinde tükenmişlik ve iş doyumu ile ilişkili olup olmadığının araştırılması da amaçlanmaktadır.

**DAĞITIM LİSTESİ** : 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne  
2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

Ecem ATABAY

T.C.  
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**TÜKENMİŞLİK İLE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN  
İNCELENMESİ: ANAOKULU ÖĞRETMENLERİ ÖRNEKLEMİ**

PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI  
KLİNİK PSİKOLOJİ BİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan

**Ecem ATABAY**

**190624109**

Tez Danışmanı

**Doç.Dr. SEVCAN KARAKOÇ DEMİRKAYA**

**İSTANBUL-2020**

## BEYAN

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu, kullanılan verilerde herhangi tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez olarak sunulmadığını beyan ederim.

Ecem ATABAY

./ ./2020



**T.C**  
**İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE**

Ecem'in "Tükenmişlik ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi:  
Anaokulu öğretmenleri örnekleme" adlı tez çalışması, jürimiz tarafından  
Psikoloji anabilim dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan

*Doç. Dr. Sevcan Karakoç*

**DEMİRKAYA**

Üye

*Dr. Öğr. Üyesi Tuncay BARUT*

Üye

*Dr. Öğr. Üyesi Hasan SEZEROĞLU*

**ONAY**

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.... / .... / 2020

*İmzası*

*Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ*

Enstitü Müdürü

## ÖZET

**Giriş:** Tükenmişlik kavramı, kişisel olarak deneyimlenen, ruhsal isteklerin fazla bulunduğu mekanlarda çalışma saatlerinin fazlalığı sonucunda meydana gelen, bedensel çökkünlük, umutsuzluk, zorunluluk, olumsuz bir öznelliğin oluşması, hayata, çalışma arkadaşlarına ve iş yerine yönelik negatif düşüncelerin oluşması gibi durumlar olarak açıklanmaktadır. Tükenme kavramının sadece mesleki alanda değil, sosyodemografik etmenlerin bazıları tükenmeye neden olabilmektedir. Bireysel nitelikler ve genel tutumlar çökkünlük yaşanmasında önemli bir yere sahiptir. Tükenmişlik farklı iş alanlarında kıyaslama yapıldığında en fazla öğretmenlik mesleğinde görüldüğü ifade edilebilir. Bunun nedeni olarak da öğretmenlik mesleğinin daima özveri gerektiren, iletişimde etkin olmayı ve duygusal anlamda da kişiyi yoran bir meslek olmasıdır. İş doyumu, bireylerin üretken, çalışkan, başarılı olmalarında önemli bir faktördür. Öğretmenlerin iş doyumunu belirlenmesinde çokça etken vardır. Maddi durum, işin şartlar, iş saatleri, idarecilerin davranış ve tutumları ve de bireysel farklılıkları bunlardan bazılarıdır.

**Amaç:** Bu çalışmanın amacı anaokulu öğretmenlerinde tükenmişlik ile iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

**Gereç ve Yöntem:** Araştırmanın evrenini İstanbul ilindeki anaokulu öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini Avcılar, Küçükçekmece ve Beylikdüzü'nde bulunan özel anaokullarında çalışan 200 anaokulu öğretmeninden oluşmaktadır. Yapılan bu çalışmada kişisel bilgi formu, Maslach tükenmişlik sendromu envanteri-öğretmen formu, Minnesota iş doyumu ölçeği kullanılmıştır.

**Bulgular:** Tükenmişlik ile iş doyumu arasında zayıf ve negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerde tükenmişlik artarken, iş doyumu azalmaktadır. Anaokulu öğretmenlerinin yaşına göre tükenmişlikte anlamlı farklılıklar bulunduğu görülmektedir. Anaokulu öğretmenlerinin yaşları artıkça, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri artmaktadır. Anaokulu öğretmenlerinin çalışma süreleri artıkça öğretmenlerin "Duyarsızlaşması" azalmaktadır. Anaokulu öğretmenlerin gelir memnuniyetine göre "Dışsal Doyum"da anlamlı fark bulunduğu görülmektedir. Gelirinden memnun olan anaokulu öğretmenlerinde Dışsal Doyum, memnun olmayanlara göre yüksektir.

**Tartışma ve Sonuç:** Tükenmişlik gerek yaşam doyumu gerekse iş doyumu üzerinde yordayıcı bir etkisi vardır. Bu sonuçlar her ne kadar örneklem grubu farklı olsa da bizim araştırmamızla benzer sonuçlar göstermektedir. Öğretmenler kişisel çaba ve

başarılarını gerek maddi gerekse manevi açıdan hak ettiği karşılığı alamadıkları için tükenmişlik kaçınılmaz bir sonuç olduğunu söyleyebiliriz. Özellikle derslerde öğrencilere verdiği emeğin karşılığını alamadığı zaman duygusal tükenmenin meydana gelebileceğini ve bu da öğretmenin iş doyumunu azaltabileceğini söyleyebiliriz. Tüm bunlar bir araya geldiği zaman kişinin yaşam doyumunu etkilemektedir. Ancak öğretmenin kişisel başarıları ve yaşam doyumuna arttığında iş doyumunun da bundan etkilenecek şekilde artabileceğini düşünebiliriz. Öğretmenlerin iş yerlerinde buldukları pozisyon (müdürlük, yöneticilik gibi) kişisel başarı olduğundan dolayı kişinin işsel doyumuna daha yüksek olabilmektedir. Ancak öğretmen normal standartlarda çalışıp sabit düzey maaş aldığı zaman tükenmişlik seviyesinin artabileceğini ve bu durumda kişinin işsel doyumunu azaltabileceğini söyleyebiliriz.

**Anahtar Kelimeler:** Tükenmişlik, İş Doyumu



## SUMMARY

**Introduction:** The concept of burnout is explained as situations such as physical depression, hopelessness, necessity, the formation of negative qualities, the creation of negative thoughts towards colleagues and work place, which are experienced personally, in places where spiritual desires are excessive, as a result of excess of working hours. The concept of burnout can cause some of the socio-demographic factors, not just the occupational field, to be exhausted. Individual qualities and general attitudes have an important place in depression. Burnout can be expressed in teaching profession most often when benchmarked in different business areas. The reason for this is that the profession always needs to be self-sacrificing, a profession that is active in communication and asks emotionally. Job satisfaction is an important factor in making individuals productive, hardworking and successful. Teachers have many factors in determining job satisfaction. The financial situation, working conditions, working hours, attitudes and attitudes of administrators and individual differences are some of these.

**Aim:** The aim of the current study is examine to relationship between burnot and job satisfaction on kindergarten teachers.

**Method:** Universe of the studg is kindergarten teachers in Istanbul. Sample of the study is 200 kindergarten teachers who works on private schools in Avcılar, Küçükçemece and Beylikdüzü in Istanbul. Inform concept, Maslach burnout syndrome inventory- teachers form, Minnesota job satisfaction scale has used in the study.

**Results:** There was a significant relationship between burnout and job satisfaction in the weak and negative direction. As the burnout increases in teachers, job satisfaction decreases. As the burnout increases in teachers, life satisfaction decreases. In this research, it is seen that there are significant differences in burnout according to the age of kindergarten teachers. The age of preschool teachers increases the burnout levels of teachers. There seems to be a significant difference in depersonalization according to the study period of kindergarten teachers. Kindergarten school teachers' working hours are decreasing. There is a significant difference in external satisfaction according to income satisfaction of kindergarten teachers. External satisfaction is higher in kindergarten school teachers who are satisfied with their income than those who are not satisfied.

**Conclusion:** Burnout has a predictive effect on both life satisfaction and job satisfaction. Although these results are different from the sample group, they show similar results with our study. We can say that burnout is an inevitable result, since

teachers do not get their personal efforts and achievements, both financially and spiritually. We can say that emotional exhaustion can occur, especially when the students do not get the value of the effort they give to the lessons, and this can decrease the job satisfaction of the teacher. When all this comes together, it affects a person's satisfaction with life. However, we can think that when the personal success and life satisfaction of the teacher increases, job satisfaction may also be affected by this. Because the position of teachers in the workplaces (such as directorate, manager) is personal success, the internal satisfaction of the person may be higher. However, we can say that when the teacher works at normal standards and gets a fixed level salary, the level of burnout may increase and in this case, it can decrease the person's inner satisfaction.

**Key Words:** Burnout, Job satisfaction

## İÇİNDEKİLER

	Sayfa
<b>ÖZET</b> .....	<b>vi</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>iii</b>
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	<b>v</b>
<b>KISALTMALAR LİSTESİ</b> .....	<b>vii</b>
<b>TABLolar LİSTESİ</b> .....	<b>viii</b>
<b>EKLER LİSTESİ</b> .....	<b>ix</b>
<b>ÖNSÖZ</b> .....	<b>x</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
<b>BİRİNCİ BÖLÜM</b> .....	<b>4</b>
1.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ .....	4
1.2. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ .....	4
1.3. ARAŞTIRMANIN AMACI .....	4
1.4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ .....	4
1.5. SAYILTILAR .....	5
1.6. SINIRLILIKLAR .....	5
1.7. TANIMLAR .....	5
<b>İKİNCİ BÖLÜM</b> .....	<b>6</b>
<b>KURAMSAL ÇERÇEVE</b> .....	<b>6</b>
2.1. TÜKENMİŞLİK KAVRAMI .....	6
2.1.1. Tükenmişliği etkileyen faktörler .....	7
2.1.2. Tükenmişliğin Belirtileri.....	8
2.1.3. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları .....	11
2.1.4. Tükenmişlik Sendromu.....	12
2.1.5. Öğretmenlerde Tükenmişlik .....	13
2.2. İŞ DOYUMU.....	15
2.2.1. İş Doyumu Kavramı .....	15
2.2.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler .....	17
2.2.4. İş Doyumu Kuramları.....	18
2.2.4.1. Herzberg'in İkili (Çift) Etmen Kuramı .....	18
2.2.4.2. Toplumsal Etki Kuramı .....	19
2.2.4.3. McClelland'ın Başarı İhtiyacı Kuramı.....	19
2.2.5. Öğretmenlerde İş Doyumu .....	20
<b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM</b> .....	<b>22</b>
<b>YÖNTEM</b> .....	<b>22</b>
3.1. ARAŞTIRMA MODELİ .....	22

3.2. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ.....	22
3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI .....	22
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	22
3.3.2. Maslach Tükenmiş Envanteri- Öğretmen Formu.....	22
3.3.3. Minnesota İş Doyumu Ölçeği .....	23
3.4. VERİ ANALİZİ.....	24
<b>DÖRDÜNCÜ BÖLÜM .....</b>	<b>25</b>
<b>BULGULAR .....</b>	<b>25</b>
4.1. Tanımlayıcı Bulgular .....	25
4.2. Açıklayıcı Bulgular .....	27
<b>BEŞİNCİ BÖLÜM.....</b>	<b>33</b>
<b>TARTIŞMA VE YORUM.....</b>	<b>33</b>
<b>ÖNERİ .....</b>	<b>39</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>40</b>
<b>EKLER .....</b>	<b>.....</b>

## KISALTMALAR LİSTESİ

**A.G.E.:** Adı Geçen Eser

**SPSS:** Statistical Package for the Social Sciences



## TABLolar LİSTESİ

Sayfa

<b>Tablo 4.1.</b> Örneklem Grubunun Yaşlarına Göre Dağılımı .....	25
<b>Tablo 4.2.</b> Örneklem Grubunun Çalışma Süresine Göre Dağılımı.....	25
<b>Tablo 4.3.</b> Örneklem Grubunun Medeni Durumuna Göre Dağılımı .....	25
<b>Tablo 4.4.</b> Örneklem Grubunun Gelir Memnuniyetine Göre Dağılımı .....	26
<b>Tablo 4.5.</b> Örneklem Grubunun Eş Mesleğine Göre Dağılımı .....	26
<b>Tablo 4.6.</b> Örneklem Grubunun Çocuk Sayısına Göre Dağılımı.....	26
<b>Tablo 4.7.</b> Örneklem Grubunun Okul Memnuniyetine Göre Dağılımı .....	26
<b>Tablo 4.8.</b> Tükenmişlik Alt Boyutlarının ve Toplam Düzeylerine göre Aldıkları Puanların Betimsel İstatistikleri.....	27
<b>Tablo 4.9:</b> Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanı ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlarının Anaokulu Öğretmenlerinin Yaşlarına göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonucu.....	27
<b>Tablo 4.10:</b> İş Doyumu Ölçeği Toplam Puanı ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlarının Anaokulu Öğretmenlerinin Yaşlarına göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonucu.....	28
<b>Tablo 4.11:</b> Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanı ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlarının Anaokulu Öğretmenlerinin Çalışma Süresine göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonucu .....	29
<b>Tablo 4.12:</b> İş Doyumu Ölçeği Toplam Puanı ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlarının Anaokulu Öğretmenlerinin Çalışma Süresine göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonucu .....	29
<b>Tablo 4.13:</b> Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanı ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlarının Anaokulu Öğretmenlerinin Gelir Memnuniyetine göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonucu.....	31
<b>Tablo 4.14:</b> İş Doyumu Toplam Puanı ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlarının Anaokulu Öğretmenlerinin Gelir Memnuniyetine göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonucu .....	31

## EKLER LİSTESİ

**EK-A:** Kişisel Bilgi Formu

**EK-B:** Maslach Tükenmişlik Sendromu Envanteri- Öğretmen Formu

**EK-C:** Minnesota İş Doyumu Ölçeği



## ÖNSÖZ





## GİRİŞ

Tükenmişlik terimini ilk kullanan kişi Freudenberger'dir. Freudenberger'e göre tükenmişlik, bir işe veya göreve karşı kişinin isteksiz olması, performansta düşüş, çökkünlük durumu olarak tanımlamıştır.<sup>1</sup>

Günümüzde tükenmişlik kavramı araştırılan en popüler konulardan biri haline gelmiştir. Yapılan araştırmalar gösteriyor ki insanlarla birebir iletişim içinde olan hemşirelik, doktorluk, öğretmenlik ve polislik gibi mesleklerdeki bireylerin daha fazla tükenmişlik yaşadığı görülmektedir.<sup>2</sup>

Tükenmişlik, bireylerin karşılaştıkları koşullardan sonra bilişsel, duygusal ve davranışsal motivasyonlarının düşmesidir.<sup>3</sup> Maslach ise tükenmişliği, "iş gereği yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli diğer insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda olan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının, yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansması ile oluşan bir sendrom" olarak tanımlamıştır.<sup>4</sup>

Tükenmişlik durumunu sadece iş yaşamında değil; nüfus, kimlik gibi değişkenler tükenmişliğe neden olabilmektedir. Bireyin kişiliğindeki özellikler ve yapmış olduğu etkinliklere karşı tutumlar tükenmişlik de çok önemlidir.<sup>5</sup> Cinsiyet ve tükenmişlik arasında bir bağlantı bulunamamıştır. Kadınların idareci olarak toplumda görev alamamalarının bu anlamda etkileyebileceği, erkeklerde ve kadınlarda aynı görev ve sorumluluk gerektiren çalışmalarda görevlendirildiğinde tükenmişlikte cinsiyet rolünde belirginleştiren bir etkenin yok edilebileceği, tükenmişliğin belirten öğelerden işin koşulları ile alakalı olabileceği ifade edilmiştir. Yüzdelik açısından bakıldığında kadınların erkeklere oranla daha fazla tükenmişlik yaşadıkları gözlemlenmiştir.<sup>6</sup>

Tükenmişlik farklı iş alanlarında kıyaslama yapıldığında en fazla öğretmenlik mesleğinde görüldüğü ifade edilebilir. Bunun nedeni olarak da öğretmenlik mesleğinin daima özveri gerektiren, iletişimde etkin olmayı ve duygusal anlamda da kişiyi yoran

<sup>1</sup> Herbert Freudenberger, Staff Burnout, Journal of Social Issues, Vol. 30, 1974, s. 159.

<sup>2</sup> Kadir Ardic, Sema Polatci, Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 10(2), 2008, s.69-96.

<sup>3</sup> Wilmar B. Schaufeli, Dirk Van Dierendonck, The Construct Validity of Two Burnout Measures, Journal of Organizational Behavior. 14, 1993, s.631-647.

<sup>4</sup> Christina Maslach, Susan E. Jackson. The Measurement of Experienced Burnout. Journal of Occupational Behavior. 2, 1981, s.99-113.

<sup>5</sup> Veli Öztürk, Seyhan Çil Koçyiğit ve Emine Çına Bal. Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile İşe Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Ankara İli Örneği. Doğu Üniversitesi Dergisi, 2011, 12(1), s.84-98.

<sup>6</sup> Öztürk a.g.e., s.84-98.

bir meslek olmasıdır. Bu nedenle öğretmenlik, tükenmişliğin görülme ihtimalinin daha sık olduğu mesleklerden birisi sayılmaktadır. Öğretmenlerin tükenmişliklerinde insanların eğitime duyduğu güvende azalma yaşanması, öğretmenin hizmet öncesi eğitimdeki beklenti ve de sınıf içi deneyimlerinin arasındaki aşırı farklılıklardaki örgütsel ve yapısal nedenler çok etkili olmaktadır.<sup>7</sup> Öğretmenlerin yaşadıkları tükenmişlik iş doyumlarının da azalmasına sebep olabilmektedir. Kendi içsel dünyasında çökkünlük içerisinde oldukları için iş yaşantılarına yeterince konsantre olamamaktadırlar.

İlk kez iş doyum kavramı 13.yüzyılda ortaya atılmış ve Latince “yeterli” anlamında kullanılan “satis” kelimesinden türetilmiştir.<sup>8</sup> İş doyum, bireylerin üretken, çalışkan, başarılı olmalarında önemli bir faktördür. Çalışma yerindeki parasal ve duygusal kazanımların, bireyde bıraktığı olumlu izlenimlerin sonrasında ortaya çıkan mutluluk sevinç iş doyum kavramını açıklamaktadır.<sup>9</sup>

Öğretmenlerin iş doyumunun belirlenmesinde pek çok etken vardır. Maddi durum, işin şartları, iş saatleri, idarecilerin davranış ve tutumları ve de bireysel farklılıkları bunlardan bazılarıdır. Yapılan çalışmalarda; işin şartları, stres, iş saatleri, çalışılan mekân ve okul ortamı öğretmenlerde içsel iş doyumlarını etki eden önemli nedenlerdendir.<sup>10</sup> İş doyumunun azalmasıyla beraber kişilerin hayattan aldıkları zevk ve motivasyonları da düşülebilmektedir. Bunun için yaşam doyumunu iş doyumundan etkilenebilmektedir.

Neugarten tarafından ilk kez ifade edilen “yaşam doyumunu”, insanların beklentileri ile elinde var olanı kıyasladığında ulaştığı sonuç veya olaydır şeklinde açıklanmıştır<sup>11</sup> Yaşam doyumunu, kişinin seçtiği kriterler eşliğinde hayatını genel anlamda değerlendirme yaptığı bir zaman dilimidir.<sup>12</sup> Yaşam doyumunu; özde iyi olabilmenin zihinsel ve kişinin kendine yüklediği kriterleri ve hayat şartları algısındaki kıyaslamaları kısacası hayatına kıymet vermesi durumudur<sup>13</sup> Yaptığımız araştırmada

---

<sup>7</sup>Anthony Gary Dworkin. Perspectives on teacher burnout and school reform,International Education Journal, 4(2), 2001, s.69-78.

<sup>8</sup> Cathy Parker, Brian P. Mathews:Customer Satisfaction: Contrasting Scademic and Consumers' Interpretations, Marketing Intelligence & Planning, 19/1, 2001, s.38-44.

<sup>9</sup> Aynur Çetinkaya, Ferda Özbaşaran. Üniversite Hastanesinde Görev Yapan Hemşirelerin İş Doyumu Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler. Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi. 20 (1), 2004, s.57-76

<sup>10</sup> Susan Jackson, Richard Schwab, Rachell Schuler, Toward an understanding of the burnout phenomenon, Journal of Applied Psychology, 71(4), 1986, s.630-640.

<sup>11</sup> Bernice L. Neugarten, Robert J. Havighurst, Sheldon S. Tobin, The Measurement of Life Satisfaction. Journal of Gerontology, 16 (2), 1961, s.134-143.

<sup>12</sup> Ed Diener, Carol Diener, Most people are happy. Psychological Science, 7, 1996, s.181-185.

<sup>13</sup> William Pavot, Ed Diener, The affective and cognitive context of self-reported measures of subjective well-being. Social Indicators Research, 28(1), 1993, s.1-20

anaokulu öğretmenlerinin tükenmişlik, yaşam doyumu ve iş doyumu arasındaki ilişkinin saptanması amaçlanmaktadır.



## **BİRİNCİ BÖLÜM**

### **1.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ**

Anaokulu öğretmenlerinde tükenmişlik ile iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi

#### **Araştırmanın Alt Problemleri**

1. Anaokulu öğretmenlerinin yaşları ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Anaokulu öğretmenlerinin çalışma süreleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Anaokulu öğretmenlerinin gelir memnuniyeti ile iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

### **1.2. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ**

1. Anaokulu öğretmenlerinin yaşları ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.
2. Anaokulu öğretmenlerinin çalışma süreleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.
3. Anaokulu öğretmenlerinin gelir memnuniyeti ile iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

### **1.3. ARAŞTIRMANIN AMACI**

Bu araştırmanın amacı anaokulu öğretmenlerinin tükenmişlik ile iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Çalışmamızda sosyodemografik değişkenlerin tükenmişlik ve iş doyumunu etkileyip etkilemediğinin araştırılması amaçlanmaktadır.

### **1.4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ**

Tükenmişlik insanların yaşamları boyunca hemen hemen her alanda görülebilen bir problemdir. Her meslek grubunda çalışma şartlarının zorluğuna göre tükenmişlik meydana gelmektedir. Özellikle öğretmenlik, gibi diğer insanlarla aktif bir iletişimde bulunma, diğer insanların problemlerini çözme ve aktif olarak yeni bilgiler aktaran meslek gruplarında tükenmişlik meydana gelebilmektedir. Tükenmişlik meydana gelirken iş doyumu ve yaşam doyumunun etkisi oldukça önemlidir. İş doyumunda ve yaşam doyumunda etkili olan faktörler, iş yaşamında çalışma arkadaşları, yöneticiler gibi dış etkenler direkt olarak iş doyumu ve yaşam doyumunu etkilemekte bu durumda tükenmişliğe sebebiyet verebilmektedir. Araştırmamızda

anaokulu öğretmenlerinin tükenmişlik ile iş doyumu arasında ki ilişkinin saptanması açısından ve yapılacak olan diğer araştırmalara, bireylere ve toplumlara farkındalık yaratması açısından önem taşımaktadır.

### 1. 5. SAYILTILAR

Araştırmanın sayıltıları aşağıdaki gibidir;

1. Araştırmaya katılanların sorulan soruları dürüstçe cevapladıkları varsayılmaktadır.

2. Anaokulu öğretmenleri evreni oluşturmaktadır.

3. Araştırmada kişisel bilgi formu, tükenmişlik sendromu envanteri, Minnesota iş doyumu ölçeği ile ilgili değişkenler geçerli ve güvenilir olarak ölçmektedir.

### 1 .6 . SINIRLILIKLAR

Bu, araştırma;

1. Araştırmamızın örneklemi Avcılar, Küçükçekmece ve Beylikdüzü'nde bulunan özel anaokullarında çalışan 200 anaokulu öğretmeni ile sınırlıdır.

2. Elde edilen veriler kişisel bilgi formu, Maslach tükenmişlik sendromu envanteri-öğretmen formu, iş doyumu ölçeği ile sınırlıdır.

### 1.7. TANIMLAR

**Tükenmişlik** : Tükenmişlik; başarısız olma, yıpranma, enerji ve gücün azalması veya tahmin edilemeyen istekler sonucunda bireyin iç kaynaklarında meydana gelen tükenme durumu olarak tanımlanmaktadır.<sup>14</sup>

**İş Doyumu** : İş doyumu, kişilerin başarılı ve üretken olabilmeleri için gerekli bir etkidir. İş yerindeki maddi ve manevi kazançların, kişide bıraktığı izlenimler sonucunda oluşan mutluluk durumu iş doyumu kavramını ifade etmektedir.<sup>15</sup>

<sup>14</sup> Fredenberger a.g.e., s.160-165

<sup>15</sup> Çetinkaya ve Özbaşaran a.g.e., s.57-76

## İKİNCİ BÖLÜM

### KURAMSAL ÇERÇEVE

#### 2.1. TÜKENMİŞLİK KAVRAMI

Freudenberg ilk kez tükenmişliğin tanımını yapan kişidir; “tükenme, kişinin ruhsal bir çökkünlüğe girmesi, başarısızlık, halsizlik” durumu şeklinde kendisini göstermektedir.<sup>16</sup>

Tükenmişlik kavramı, kişiyi ve iş yaşamını büyük oranda risk altına alan bir problem olmaktadır. “İngilizce” ifadesi “job burnout” veya “staff burnout” şeklinde ifade edilirken tükenmişlik kavramı Türkçe’de “tükenme- ükenmişlik sendromu gibi kavramlarla yer alır.<sup>17</sup>

Tükenmişlik kavramı, kişisel olarak deneyimlenen, ruhsal isteklerin fazla bulunduğu ??ruhsal isteğin fazlası ne demek?) mekanlarda çalışma saatlerinin fazlalığı sonucunda meydana gelen, bedensel çökkünlük, umutsuzluk, zorunluluk, olumsuz bir öznelliğin oluşması, hayata, çalışma arkadaşlarına ve iş yerine yönelik negatif düşüncelerin oluşması gibi durumlar olarak açıklanır.<sup>18</sup>

Tükenmişlik kavramı günümüzde yönelimin fazla olduğu bir çalışma konusu haline gelmiştir. Tükenmişlikle ilgili araştırmalar öğretmen, doktor ve hemşireler gibi sağlık çalışanları ile gerçekleştirilmiştir. Bu meslek grupları, insanlar ile daha çok ilişki içerisinde oldukları için tükenmişliğin de fazla olması olasıdır.<sup>19</sup>

Tükenmişlik kavramı adına önemli çalışmalar gerçekleştiren kişilerden ilki Maslach’tır. Maslach ve arkadaşları tükenmişliği; sürekli olarak insanlarla iletişim halinde olan bireylerin; ruhsal bir çökkünlük halinde olmaları, meslekleri gereği duyarsızlaşma ve yetersizlik yaşamaları olarak açıklamışlardır.<sup>20</sup>

Tükenmişlik fazla ruhsal taleple karşı karşıya kalma sonucunda; zihinsel, ruhsal ve bireyin tutumlarında içsel gücün azalması olarak tanımlanmaktadır.<sup>21</sup> Storlie (1979)’e göre tükenmişlik; bireyin olumsuz ilerleyen durumların farkında olması ve bu duruma inanmayı inkar etmesiyle oluşmaktadır. Tükenmişlik kavramı, farklılaşma

<sup>16</sup>Freudenberg a.g.e., s. 159.

<sup>17</sup> Christina Maslach, Jobburnout: new directions in research and intervention. Current Directions in Psychological Sciences, 12(5), 2003, s. 189-192.

<sup>18</sup> Hasan Demirtaş, Hasan Güneş, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Sözlüğü. Anı Yayıncılık, Ankara, 2002, s.96.

<sup>19</sup> Ard ç ve Po latçı, a.g.e., s.69-96.

<sup>20</sup>Christina Maslach, Wilmar B. Schaufeli ve Michael P. Leiter, Job Burnout, Annual Review of Psychology, 52, 2001, s.397-422.

<sup>21</sup>Schaufeli a.g.e. s.631-647.

gerçekleşmeyen olayların kişinin benliğinde oluşturduklarının bütünleşmesiyle meydana gelir.<sup>22</sup> Reynolds ve Tabacchi'ye göre, tükenmişlik mesleki alanda oluşan gerginliğin devam etmesi neticesinde bedensel bir rahatsızlık olabilen ruhsal bir problem olarak ifade edilmiştir.<sup>23</sup> Bireylerin yaşamlarından aldıkları zevki azaltabilecek ve tükenmişliğe sürükleyebilecek birçok neden bulunmaktadır.

### **2.1.1. Tükenmişliği etkileyen faktörler**

Maslach, Schaufeli ve Leiter (2001), tükenme kavramının sadece mesleki alanda bulunmadığını söylemektedir. Sosyodemografik etmenlerin bazıları tükenmeye neden olabilmektedir. Bireysel nitelikler ve genel tutumlar çökkünlük yaşanmasında önemli bir yere sahiptir.<sup>24</sup> Tükenmişlik ve kadın veya erkek olmak arasında bir ilişki oluşturulamamıştır. Kadınların idareci pozisyonunda olmamalarının bu konu üzerinde etkisinin olacağı, kadınlara erkek çalışanlarla eş değer özellikli işler yöneltildiğinde, cinsiyet faktörünün tükenmişlikte önemli bir etken olmaktan çıkacağı, tükenmişliğin en önemli etmeninin çalışma koşulları ile alakalı olduğuna vurgu yapılmıştır. Kadınların erkeklere oranla daha fazla tükenmeye maruz kaldığı bilinmektedir.<sup>25</sup>

Bazı kişisel nitelikler de tükenmişliğin oluşmasına neden olmaktadır. Kişilerin tükenmişlik yaşamasında etkili olan faktörler arasında; diğer insanlara hayır dememek, söz verip tutma mecburiyetinde hissetmek, kendini bir şeye feda etmek, kendi kişisel özelliklerini bilmemek, gerginliğe yatkın bir bünyesinin olması, çeşitli yaşam alanları arasında dengeyi sağlayamamak, yükü ağır olan bir iş ortamı, tutarsız bir iş dağılımının olması gibi etkenler bulunmaktadır.<sup>26</sup>

Stres etkeni, araştırmacıların pek çoğu stresin, tükenme belirtileri oluşmasında büyük etkisi bulunduğunu ifade etmektedirler. Stres kişisel olarak değerlendirilen bir durumdur. İnsanların bir kısmı açısından kendini kanıtlama olarak algılanacak bir durumken, bir kısmı tarafından da çözümü bulunamayan bir problem olarak

---

<sup>22</sup> Uğur Capulcuoglu, Bülent Gündüz. Öğrencitükenmişliğini yordamada stresle başa çıkma, sınav kaygısı, akademik yetkinlik ve anne-baba tutumları. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi* 3.1, 2013, s.201-218.

<sup>23</sup> Mustafa Tepeci, Kemal Birdir. Otel çalışanlarında tükenmişlik sendromu. 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi, 2003, s.959-972.

<sup>24</sup> Öztürk a.g.e., s.84-98.

<sup>25</sup> Öztürk a.g.e., s.84-98.

<sup>26</sup> Sema Polatçı. Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Tokat. 2007, s.9.

değerlendirilmektedir.<sup>27</sup> Bir kişinin yaşadığı durumun tükenmişlik olup olmadığını anlamamız için var olan bazı etkenler vardır.

### 2.1.2. Tükenmişliğin Belirtileri

Maslach ve Jackson (1986), araştırmalarında tükenmişliğe özgü 3 nitelikten söz etmişlerdir: Kişinin çalışmaya odaklanamaması (ruhsal çökkünlük), çalışma ortamındaki kişilere yönelik olumsuz duygular barındırma ve kişinin işini ve kendisini olumsuz olarak algılaması.

- Ruhsal çökkünlük yıpranma ve kişilerin kendilerini aşırı bitkin hissetmesi olarak değerlendirilmesi ve bu olumsuz duygular da artmanın görülmesi olarak belirtilmektedir.<sup>28</sup>

Bireyin ruhsal motivasyonları azaldıkça, etrafındaki diğer kişilerden kendisini daha fazla geri geçer. Ve artık onlara karşı verici olamaz. Ruhsal çökkünlük, bireysel niteliklerde düşüş, yaşam olaylarına karşı duyarsızlık ve gerginliğin yoğun olarak yaşanması olarak düşünülebilir. Söz konusu durum, bireyin iş yerindeki gerginlik oluşturucu etkenlerle baş edememesi haline gelmiştir.<sup>29</sup>

- Duyarsızlaşma, kişinin başka bireylere sergilediği küçümseyici ve olumsuz davranışları vurgulamaktadır.<sup>30</sup> Duyarsızlaşmaya maruz kalan kişiler, etrafındaki diğer bireylerin sorunlarına yardımcı olmaya çalışırken kendilerini yeterince iyi bulmazlar. Bireyler gereksinim duydukları diğer insanlarla etkileşimlerini en az seviyede tutarlar ve birlikte çalıştıkları insanlardan uzak durmayı tercih ederler.<sup>31</sup>

- Kişisel başarı, kişinin kendisini nasıl algıladığı ile ilgilidir. Kişisel başarının olmaması veya az olması ise kişinin kendisini olduğu durumdan çok daha aşağı değerlendirmesi ile alakalıdır.<sup>32</sup>

---

<sup>27</sup> Tuğay M. Kafadar. Bipolar Bozukluğu Olan Hastaların Bakım Veren Yakınlarında Tükenmişlik Sendromu ve Sosyal İşlevsellik Düzeyleri, Uzmanlık Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Kırıkkale, 2014, s.13-14.

<sup>28</sup> Tolga Duygun ve Sezgin Nilhan, Zihinsel Engelli ve Sağlıklı Çocuk Annelerinde Stres Belirtileri, Stresle Başa Çıkma Tarzları ve Algılanan Sosyal Desteğin Tükenmişlik Düzeyine Olan Etkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 18.52, 2003, s.37-52.

<sup>29</sup>Hicran Özmen, Görme Engelliler Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Özel Eğitim Anabilim Dalı, Ankara, 2001, s.44 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

<sup>30</sup> Duygun a.g.e., s. 37-52.

<sup>31</sup> Emel Şıklar, Duygu Tunalı. Çalışanların Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi: Eskişehir Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33, 2012, s.75- 84.

<sup>32</sup> Duygun a.g.e., s. 37-52.



Kişi diğer insanları negatif bir tutumla değerlendirdiği gibi kendisini de aynı şekilde değerlendirir. Kendisini işe yaramayan, özgüvensiz biri olarak algılar. Kendi benliği ile alakalı algıladığı negatif tutumlar, diğer insanlarla olan etkileşimlerinde de problemlere sebep olur. İçsel motivasyonu azaldığı için kendi yapması gerekenleri de yapamayacak duruma gelir. Bunun için de kendisini sürekli eleştirir. Bireyin yaşadığı bu durumlar zaman zaman depresif bir tutumun içerisinde olmasına neden olabilir.<sup>33</sup>

Tükenme-çökkünlük hissinin davranışsal, ruhsal ve bedensel bazı semptomları bulunur. Bunlar bazen zor, bazen ise oldukça rahat bir şekilde anlaşılabilir. Tükenmişlik belirtileri için şunları söyleyebiliriz.<sup>34</sup>

Davranışsal semptomlar:

- Asabi davranışlar ve aceleci tavırlar,
- Normlara yönelik sert bakış açısı,
- Çabuk kırılmak,
- Çalıştığı işte kendi işlerini aksatıp farklı işlerle uğraşmak,
- Devamlı kendisini eleştirmek veya açıklama yapmak zorunda hissetme,
- İçerisinde bulunduğu durumları kabul etmemek
- Toplum ve insanlarla olan etkileşimlerin verimsiz olması davranışsal semptomlardandır.<sup>35</sup>

Tükenmenin fiziksel semptomları:

Kötü koşullarda çalışan kişiler, kendisini bedensel anlamda da olumsuz algılayabilirler. Bedensel olarak farklı problemleri olan bireyin problem sayılabilecek durumlarına, baş ağrısı, fiziksel ağrılar ve bulantı söylenebilir. Bu problemlere ek olarak;

- Cinsel sorunlar
- Uyku problemleri
- Yeme düzeninin kötüleşmesi

<sup>33</sup> Engin Üngüren, Hulusi Doğan, Mehmet Özmen, Ömer Akgün Tekin. Otel Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Tatmini Düzeyleri İlişkisi, Yaşar Üniversitesi Dergisi, 17, 5, 2010, s.2922-2937.

<sup>34</sup> Acar Baltaş. Stresle Başa Çıkma Yolları ve İş Hayatındaki Stres, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, No: 15, Ankara, 1998, 77.

<sup>35</sup> Nazmiye Kaçmaz. Tükenmişlik (Burnout) Sendromu, İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi, Cilt:68, İstanbul, 2005, s.29-3.

- Fazla soluk alıp verme

Gibi problemler görülmektedir. Bununla birlikte psikosomatik sorunlar (mide, gastrit, kalp sorunları) yaşanabilir. Bu semptomlar kişinin gündelik hayatını kötü yönde etkisi altına almaktadır.<sup>36</sup>

Ruhsal- psikolojik semptomlar:

Tükenmişlik sendromunun bedende oluşturduğu etkiler gözle görülür bir şekilde gözlemlenebiliyorken, ruhsal olarak meydana gelenler gözlemlenemez. Psikolojik ve duygusal etkiler arasında; başka insanlara karşı eleştirel bir tutum takınmak, insanlara karşı duyarsızlaşma, etkileşimlerden uzak durmak, özgüven eksilmesi, depresif ruh durumu, endişe, konsantrasyon problemi, çabuk kırılma, yalnızlık korkusu yer alır.<sup>37</sup> Ayrıca ailevi problemler, uyku sorunları, sürekli devam eden depresif ruh hali ve diğer psikolojik sorunlar görülebilir.

Bu durumların yanı sıra, ruhsal çökkünlük, sürekli gergin olma, öfkeyi dindirememe, zihinsel kabiliyetlerin yitilmesi, benlik saygısında azalma, değersizlik duygusu, sabırsızlık, kararsızlık, hayatın anlamını kaybetme gibi ruhsal problemler bulunur.<sup>38</sup>

Tükenmenin varlığının anlaşılmasında dört semptom dikkate alınır. Bunlardan ilki, "aşırı meşguliyet" durumudur. Kişi yaşamın güzelliğini, farklılığını göz ardı etmektedir. Her durum kişi için benzer hale gelmiştir. Birey bu durumun içinde kaldıkça, bilincinde olmadan tükenmenin diğer belirtisi olan "mutluluğun ertelenmesi" evresine geçer. Bireyin kendisine iyi gelecek etkinlikleri, hayattan zevk almayı ve mutluluğu erteleme tutumu herhangi bir dönemde görülen bir durum olmaktan ziyade hayatının normal akışı olur. Birey yaşamının getirdiği zorunluluklar karşısında kendisiyle ilgilenmemeye başladığında tükenmişliğin bir diğer belirtisi olan "yaşamı yapılması gerekenlere göre yaşama" evresine geçer. Bireyin kendisine yönelik talepleri artmaya başlar. Diğer insanların kendisi hakkında olan algılarına karşı oldukça duyarlı yaklaşır. Birey kendisi için mühim olanın ne olduğunu kavramayacak duruma gelir. Kişi kendini mutlu etme koşulunu yitirmesinden dolayı başka bireyleri mutlu etmeye çalışır. Tüm bu aşamaların devam etmesiyle birlikte tükenmişliğin son evresi olan: "Ufkunuzu yitirmek" evresi görülür. Bu aşamada kişinin yaşadığı olaylar aciliyeti olan durumlar olarak algılanmaktadır. Birey için yaşam olayları gözünde

---

<sup>36</sup>Wilmar B. Schaufeli, Buunk, B.P. Professional Burnout. In Schabracq, M.J., Winnubst, J.A.M., Cooper, C.L. (Eds.), Handbook of Work and Health Psychology. England, 1996, s.311-346.

<sup>37</sup> Aşkın Keser, Tükenmişlik Sendromu. *Çalışma Yaşamında Davranış İçinde, Kocaeli, Umuttepe Yayınları*, 2009, s.463-478.

<sup>38</sup> Kaçmaz a.g.e., s.29-32.

büyüttüğü bir hal almaktadır. Tükenmişlik yaşayan birey, psikolojik ve bedensel olarak kendisini huzursuz bir durumun içerisinde bulur.<sup>39</sup>

### 2.1.3. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları

Kişisel olarak başa çıkma yolları: Kişinin tükenmişliğinin farkında olması çok önemlidir. Ve tükenmişliğin kendisinde oluşturduğu etkilerin bilincinde olmasıyla beraber önceleyici çalışmalara olanak oluşturmaktadır. İnsanlar işleriyle ilgili gerçekçi amaçlar ve istekler oluşturmalıdır. Kişi öncelikle işinin tehditlerini ve zorluklarını bilmelidir. Bu faktörleri bilirse, sonradan görülebilecek sorunlara karşı en başta önlem alabilir. Birey istekleri doğrultusunda seçtiği işe başlamadan önce de çalışacağı ve içerisinde bulunacağı kuruluşu da iyice sorgulamalıdır. Yapacağı araştırma kişinin sonradan herhangi bir olumsuz durum ile karşı karşıya kalmamasında etkili olacaktır.

Örgütsel başa çıkma yolları: idareciler çalışanlarına açık ve aleni olmalıdırlar. Herhangi bir sorun meydana geldiğinde çalışanların kendileriyle iletişime geçebilecekleri yönünde sözlü ve olumlu hareketlerin bulunduğu bir tutum sergilemelidirler. Kurumu ve çalışanları idare eden kişiler isteklerini ifade etmelidirler ve vaat ettikleri sözlerini tutmalıdırlar. Yöneticiler çalışanlarının sorumlulukları içerisinde bulunmayan durumlar için bir istekte bulunmamalıdırlar. Çalışanların gereksinim duydukları eğitim ihtiyaçlarının giderilmesi de meslek zorluklarıyla baş edilmesi açısından önemlidir.<sup>40</sup> Örgütsel açıdan müdahale yöntemlerinden biri de; personellerin çalışma, terfi ya da ödül-ceza aşamalarında güvende ve huzurlu olabilecekleri bir ortam oluşturmaktır. Bu etkenlerin dışında, kendi isteklerini söyleyebilmeleri ve aitlik duygusu hissedebilmeleri de önemlidir. Yani çalışma ortamındaki katı tutumlar genel havayı bozmakta ve tükenmenin oluşumuna zemin hazırlamaktadır.<sup>41</sup> Örgütsel alanda başa çıkma yolları arasında;

- Lazgütsel alanda başa çıkma yolları arasında; llara yel alan,
- Alra yel alan, başa çıkma ,
- Adaletli bir ödül yöntemi izlemek,
- Adaletli bir ödül yöntemi izlemek, arasında; in dietli bir ödül yöntemi izlemek,
- Grup etli bir ödül yöntemi i

<sup>39</sup> Barbara J. Braham. Stres Yönetimi, Ateş Altında Sakin Kalabilmek. Vedat G. Diker (Çev). İstanbul: Hayat Yayınları, 1998, s.33

<sup>40</sup> Güler Sağlam Arı, Emine Çına Bal. Tükenmişlik kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Öne mi, Yönetim ve Ekonomi, 15, 2008, s.131-148.

<sup>41</sup> Kadir Ardıç, Sema Polatçı. Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (32), 2009, s.21-46.

- rupe eli bir ödül yöntemi ile
- İşyerinde sistemli işleyen bir ortam oluşturmak,
- Çİşyerinde sistemli işleyen bir ortam oluşturmak, p,
- Bireysel gelitemli işleyen bir ort
- Bireysel gelitemli işleyen bir ort oluşturmak, p, sonellerin ç
- Paydoslargelitemli işleyen bir ort oluşturmak, p, sonel \* Bireylere farklı sorumluluklar vermek,
- Olumlu geribildirim,
- Uzayan iş saatlerini normal seviyeye çekmek,
- Kurumda danışmanlık sağlamak,
- Gerektiğinde çalışanın pozisyonunu yükseltmek,
- Tatil gibi faaliyet olanaklaronunu yükseltmek, ,<sup>42</sup>

ÖTatil gibi faaliyet olanaklaronunu yükseltmek, , p, sonel erin ç Iışma, terfi ya da ödülce ve tükenmenin çalışanlar için bir sorun ve müdahale edilmesi gereken bir durum olduğunu ifade etmektedir. Bu sayılan yöntemler; tükenmenin örgüt içerisinde varlığının onaylanması ve tükenme ile baş edilmesinde sağlam toplulukların meydana gelmesini sağlar.<sup>43</sup>

#### **2.1.4. Tükenmişlik Sendromu**

Tükenmişlik sendromunun tarihsel süreç içerisinde en iyi ve net açıklamasını yapan kişi Maslach Tükenmişlik Envanterini oluşturan Christina Maslach'dır.<sup>44</sup> Tükenmişlik sendromu daha önceden insanlarla bir arada çalışan kişiler için ifade edilmiştir. Sağlık, eğitim, banka gibi alanlarda çalışan kişilerde oluşan sorumluluk duygusunun, cansız varlıklarla çalışma duygusundan daha çok olduğu için yoğun olacağı ifade edilmiştir. Maslach'ın oluşturduğu tükenmişlik modeli en fazla onay alan model olmuştur.<sup>45</sup>

Tükenmişlik sendromu, iş ortamında karşı karşıya kalınan olumsuz durumlar ve kişisel ilişkilerden kısa bir anlığına yorulma veya sıklıkla değil, uzun bir süreçte çalışma ortamından uzak durmayla neticelenen bir sorundur. Çalışma ortamının sıkıntılı olmasıyla paralel olan bu durumun gelişim aşamalarını Kaçmaz (2005) bu şekilde ifade etmiştir.

<sup>42</sup> Donald P. Rogers. Helping Employees Cope With Burnout, Business, 1984, s. 3-7.

<sup>43</sup> Rogers, a.g.e., s. 3-7.

<sup>44</sup> Gülay Bu dak, Olca Sürg evil. Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgüt faktörlerinin analizine ilişkin akademik personel üzerindeki bir uygulama, D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi, 20(2), 2005, s.95-108.

<sup>45</sup>Çapulcuoğlu, a.g.e., s.201-218.

1.Aşama: Coşku Aşaması: Bireyler bu aşamada, iş ortamına yönelik istekler barındırırlar. Kişi isteklerinin olması adına iş ortamında fazla bulunur, iş zamanları dışında kendisine yönelik etkinlikler yapmaz işiyle uğraşmaya devam eder, uyku problemlerini ve stresli durumları kabullenir.<sup>46</sup>

2.Aşama: Durgunluk Aşaması: Uğraşılan iş kişiye verdiği mutluluğu artık vermemeye başlarsa durgunluk aşamasına geçilir. Çalışanın coşku evresindeki yoğun enerjisi zamanla azalmaya başlar ve güdülenmede azalma meydana gelir. İşle ilgili kişide isteklerine yönelik motivasyon kaybı ve depresif ruh hali görülür. Bu süreçle birlikte kişide iş memnuniyetsizliği görülür. Ve maddi kazanç, olumlu şartlarda yaşama gibi olgular önemli olur.<sup>47</sup>

3.Aşama: Engellenme Aşaması: Bu aşamada, etrafındaki kişilere yardımcı olmaya çalışan birey, kişileri, sistemi, iş şartlarındaki negatifiği farklılaştırmanın rahat bir aşama olmadığına farkına varır. Engellenme hissi fazlaşır.

4.Aşama: Umursamazlık Aşaması: Yoğun bir duygusal yoksunluk ya da hissizleşme, yoğun bir isteksizlik ve çaresizliğin olması bu aşamadır. Bireyin işini yapmasındaki esas sebep iktisadi ve sosyal garantidir.<sup>48</sup>

### **2.1.5. Öğretmenlerde Tükenmişlik**

Tükenmişlik farklı iş alanlarında kıyaslama yapıldığında en fazla öğretmenlik mesleğinde görüldüğü ifade edilebilir. Bunun nedeni olarak da öğretmenlik mesleğinin daima özveri gerektiren, iletişimde etkin olmayı ve duygusal anlamda da kişiyi yoran bir meslek olmasıdır. Bu sebeplerden dolayıdır ki öğretmenlik tükenmişliğin görülme ihtimali çok daha fazla olan mesleklerden biri olduğu sayılmaktadır. Öğretmenlerin tükenmişliklerinde insanların eğitime duyduğu güvende azalma yaşanması, öğretmenin hizmet öncesi eğitimdeki beklenti ve de sınıf içi deneyimlerinin arasındaki aşırı farklılıklardaki örgütsel ve yapısal nedenler çok etkili olmaktadır. Aslında tükenmişlik, öğretmenlik mesleğinde birden fazla çok önemli problemlerde artmasında ve hatta süreci daha da hızlandırmasında etkili olduğu da bilinmektedir. Sık sık tekrarlanan devamsızlık, mesleğe olan bağlılığındaki azalma, hastalık, fiziksel sıkıntılar, uygun olmayan davranışlar ve performansın düşüşü öğretmenlikte

<sup>46</sup> Kaçmaz a.g.e., s.29-32.

<sup>47</sup> Ebru Yıldız. Mesleki tükenmişlik ve rehber öğretmenler üzerine bir araştırma. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 33(2), 2012, s.37-61.

<sup>48</sup> Mehmet Gündük ve arkadaşları. Ankara'da Bir Tıp Fakültesi'nde Okuyan Son Sınıf Öğrencilerde Tükenmişlik Sendromu, cilt 14, sayı 8, 2005, s.169.

meydana çıkan olumsuz olaylar şeklinde sayılabilir.<sup>49</sup> Albiol ve ark. (2010) yapmış olduğu çalışmalarda tükenmişlik düzeylerinde yüksek ya da düşük olabilen öğretmenlerin iş doyumunu seviyelerinde anlamlı bir farklılık bulunduğunu fakat kortizol seviyesinde anlamlı bir farklılığın olmadığını bulgusuna varmıştır.<sup>50</sup> Öğretmenleri de çoğunlukta öğretmenlik mesleğini stres düzeyi yüksek bir iş olarak tanımlamaktadır. Öğrencilerdeki disiplin sorunları, duyarsızlıkları, öğrenci sayısı kalabalık sınıflar, öteki yardımcı personellerin yetersizliği, kontrol edilecek ödev kağıtlarının fazlalığı, aşırı ölçme değerlendirme yapılması, istek dışı yapılan atamalar, rol karmaşıklığı ve çatışmalarının yaşanması ve de öğretmenlerin sıkça sosyal medya, medya ve kamuda eleştirilmesi gibi istenmeyen durumların yaşanması öğretmenlerde tükenmişliğe neden olmaktadır.<sup>51</sup>

Meslek ve alan bilgisinin dışında öğretmenlik; fedakarlık, anlayış, sabır, devamlı olarak kendini mesleki anlamda yenilemek, işini severek ve bağlılıkla yapılması gereken bir meslektir. Farklı stres sebeplerinin neden olduğu tükenmişliğin yaşanması durumu en çok olduğu meslek gruplarındanıdır.<sup>52</sup>

Öğretmenlerin iş yükünün fazla olması öğretmenlik mesleğinin genel anlamda öteki mesleklere oranla daha fazla stres ve kaygı oranları yüksek bir meslektir öğretmenlik. Eğitim ve öğretim hizmetlerinde olan öğretmen, öğrenci ve okul aile problemlerindeki çatışma, uyum sorunu yaşayan öğrencilerin disiplin problemi, öğrenci sayısının çok olduğu kalabalık sınıflar, fiziki koşulların yetersizliği, bürokrasinin işleri yavaşlatması, toplumsal tenkitler, eğitim kurumlarının üstündeki toplumsal ve siyasi baskılar, ödüllendirme ve alınan kararlara katılamam vb. bir çok problemler öğretmenlerin farklı meslek çalışan gruplarına oranla çok daha fazla stres yaşama sebeplerinden bazılarıdır. Yaşanan bu tür problemler öğretmenlerde hem bedensel hem de bilişsel sağlık durumlarını etkileyebilmektedir. Bu sağlık sıkıntıları da yanında tükenmişlik, anksiyete ve stresi getirmektedir. Öğretmenler tükenmişlikle beraber öğretme etkinliğinde zamanla düşüş göstermekte belirli bir süreden sonra da yaptıkları işten haz almamaya başlarlar. Ruhsal ve duygusal olarak halsiz ve yorgun

---

<sup>49</sup> A. Michael Huberman, Roland Vandenberghe. Introduction: Burnout and the teaching profession. In R. Vandenberghe & A. M. Huberman (Eds.), Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice, Cambridge: Cambridge University Press, 1999, s.15-37

<sup>50</sup> Moya Albiol, Luis, Miguel Ángel Serrano, Allica Salvador. Job Satisfaction and Cortisol Awakening Response In Teachers Scoring High And Low Burnout. The Spanish Journal of Psychology , 13 (2), 2010, s.629-636.

<sup>51</sup> Barry A. Farber, Stress and Burnout In Suburban Teachers, Journal of Educational Research, 77(6), 1984, s.325.

<sup>52</sup> Günseli Girgin, Asuman Baysal. Tükenmişlik Sendromuna Bir Örnek: Zihinsel Engelli Öğrencilere Eğitim Veren Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi. TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni, 4, 2005, s. 1-10.

hissettiklerini ifade etmektedirler. Bu sebeplerden dolayı iş hayatları olumsuz anlamda etkilenmektedir. <sup>53</sup> Sonuç olarak; öğretmenlerin yaşadığı tükenmişlik, iş gücünün düşüşü ve sağlık sorunlarının görülmesi gibi kişisel hayatları üzerindeki olumsuz etkilere sebep olabilmektedir. Bu da öğrencilerin kaliteli bir eğitim almaları önünde engel oluşturacak kötü bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Öğretmenlerin tükenmişlik duygusunun önüne geçilmesi ya da düşürülmesi kaliteli eğitimin önündeki engelin kalkması için çok önemlidir. <sup>54</sup>

## 2.2. İŞ DOYUMU

### 2.2.1. İş Doymu Kavramı

Onüçüncü yüzyılda, ilk kez iş doymu kavramı ortaya atılmış ve Latince adı “yeterli” anlamında kullanılan “satis” kelimesinden türetilmiştir.<sup>55</sup>

1920’li yıllar arasında iş doymu kavramı Elton Mayo’nun Hawthorne çalışmalarıyla literatürde yer almaya başlamıştır. Çalışan bireylerin bir makine olmadığını ve çalışanlardan da makinelerden elde edilen faydanın çalışanlardan alınamayacağını anlaşılmaya başlanmasıyla birlikte 1940’lı yıllarda iş doymu net olarak fark edilip kullanılmaya başlamıştır.<sup>56</sup> İnsan hayatının geniş bir kısmını iş hayatında ve çalıştığı mekanda geçirmektedir bu sebeple çalışan bireyin işindeki memnuniyeti geride kalan yaşamını da çok etkilemektedir. İş doymu; çalışan bireylerin iş yaşamlarına karşı gösterilen duygusal bir geri dönüştür. İnsanların yaşamlarında çok önemli bir kısmını vakit geçirdikleri iş ortamını, kişinin iş doymunu ve yaşam standardı üstünde etkili olduğu bilinen bir durumdur. <sup>57</sup>

İş doymu, bireylerin üretken, çalışkan, başarılı olmalarında önemli bir faktördür. Çalışma yerindeki parasal ve duygusal kazanımların, bireyde bıraktığı olumlu izlenimlerin sonrasında ortaya çıkan mutluluk sevinç iş doymu kavramını açıklamaktadır.<sup>58</sup>

İş doymu ya da iş doymusuzluğu, çalışan bireylerin mesleklerine, meslek yaşamındaki ortamlarına veya meslek arkadaşlarına karşı duygu, düşünce ve

---

<sup>53</sup> Gönül Ak çamete, Sema Ka ner, Bülbin Sucuoğlu. Öğret menlerde tükenmişlik i ş doymu ve k işilik. Ankara: Nobel Yayınları, 2001, s.25-70.

<sup>54</sup> Yusuf Cerit. İlköğretim Okulu Müdürlerinin Hizmet Yönelimli Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Tükenmişliklerine Etkisi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Yıl 14, Sayı 55, 2008, s. 547-570.

<sup>55</sup> Parker a.g.e., s.38-44.

<sup>56</sup> Ayşen Temel Eğinli. Çalışanlarda İş Doymu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doymuna Yönelik Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23(3), 2009, s.36.

<sup>57</sup> Selahattin A vşaroğlu, M. Engin Deniz, Ali K ahraman, Teknik Öğre tmenlerde Yaşam Doymu İş Doymu ve Mesleki Tüken mişlik Düz eylerinin İncelen mesi. Selç uk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14, 2005, s.115-129.

<sup>58</sup> Çetinkaya a.g.e., s.57-76

hareketlerinin bir ürünü olarak değerlendirebilmeleri, mesleklerine karşı genel bir tutumu olarak söylenebilir.<sup>59</sup> İş doyumunu, çalışanın mesleğinde elde etmek istedikleri ile elde ettiklerini kavraması arasındaki farklılığın ölçümüdür. Bu sebeple iş doyumunu iş ortamlarında tecrübe edilmiş ile yapılmak istenen ile arasındaki ayrımın bir işlevidir. Endüstri-örgüt psikolojisi alanında sık kullanılan ayrıntılı olarak araştırılan iş tutumları arasındadır ve çağımızda da önemini sürdürmektedir. Yine iş doyumunu, örgütsel davranış sahasında yapılan araştırmalarda, kişisel tutum ve davranışları açıklamak için çalışılan kuram ve modellerde merkezi bir önem taşımaktadır. Sonuç olarak iş doyumunu için yapılan çalışmalarının örgütlerdeki etkinliği ile birlikte kişilerin hayatlarını da kolaylaştırmak için pratik uygulanabilen alanlar da vardır.<sup>60</sup>

### 2.2.2. İş doyumunun önemi

İş doyumunu geçmişten günümüzde gittikçe önemini arttırdığı söyleyebiliriz. Bunun nedeni olarak da iki farklı görüş öne sürülmektedir. Birincisi, bireyin meslek hayatındaki aldığı hazzın yaşamdaki doyumuyla da arasında bağ olduğu düşünülmektedir. İş ve yaşam doyumları bireylerin ruhsal ve bedensel yapılarını doğrudan etkilemektedir. İkinci olarak da işveren bakımından iş doyumunu önem kazanmıştır. Verimlilik ile iş doyumunu birbirleriyle doğrudan bağlantılı değildir. Bu sebeple iş doyumsuzluğu üstünde yoğunlaşmış ve sonuç olarak da meydana çıkan olumsuz durumların etkileri incelenmiştir. Bu da bize iş doyumunu işverenler içinde çok önemli bir ifade olduğu görülmektedir.<sup>61</sup>

İş doyumunu; verimlilik ve hayat doyumunu ile ilgili olduğundan oldukça önemlidir. Çalışan bireyin bedensel ve psikolojik halini etkileyebilirken aynı zamanda da dolaylı biçimde, iş yapanın işindeki çalışma gücünde de doyumun oluşup oluşmamasına bağlı olarak farklı sonuçlar oluşabilmektedir.<sup>62</sup>

İnsanların hayatının büyük bir kısmı iş yaşamından oluşmakta ve günlük yaşam vaktinin yaklaşık olarak 1/3'ü iş yerinde geçirmektedir. Mesleklerin, sadece parasal bakımdan değil, ruhsal bakımdan da kişinin dünyasında çok önemli bir rolü vardır. Bu açıdan bakıldığında, çağımızda bireyin mutluluğunun oluşumunda mesleki kariyerindeki başarısının da çok etkili olacağını söyleyebiliriz. Kişinin, mesleki

---

<sup>59</sup> Fatma Yıldırım, İş doyumunu ile örgütsel adalet ilişkisi. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 62(1), 2007, s.253-278.

<sup>60</sup> Timothy A. Judge, Ryan Klinger. Job satisfaction: Subjective well-being at work. M. Eid ve R. Larsen (Eds.), The science of subjective well-being içinde. New York: Guilford Publications. 2007, s.393-413.

<sup>61</sup> Yıldırım a.g.e. s.253-278.

<sup>62</sup> Abide Dinler. *Isparta ili otel işletmelerinde çalışanların iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri ile etkileyen etmenler*. Diss. SDÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2010, s.13.



yaşamındaki iş doyumunu bireylerin değerlere ve içsel hareketleriyle de bağlılığı olan kişisel seviyede algılamasıdır. İş doyumunu düşük olan bireyler, karşı negatif davranışlar sergilerken, iş doyumunu yüksek olan bireylerde karşı pozitif davranışlar sergilemektedir.<sup>63</sup> İş doyumunun öğretmenlik mesleği üzerindeki etkisini böyle açıklayabilirken yine iş doyumunu etki eden etmenlere de bakmak gerekir.

### 2.2.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Kişisel faktörleri; en genel anlamda ifade edecek olursak bireyi ilgilendiren bireyle alakalı etkenlerin hepsidir. Bu etkenleri sıralayacak olursak yaş, cinsiyet, sosyo- kültürel çevre, iş ortamındaki fiziksel ve ekonomik beklentiler, görevin tanımı, görevin ne olduğu, evli ya da bekar olması yani medeni durumu, eğitim seviyesi, çalıştığı süredir diyebiliriz.<sup>64</sup> İş doyumunu ve cinsiyetle ilgili yapılmış araştırmalarda çıkan sonuçlardaki farklılıklardan bahsedilebilir. Hulin ve Smith, 1964'te 164'ü kadın 295'i erkek ile yaptıkları bir çalışmada kadınların erkeklere oranla da düşük iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür. Bunun nedeni olarak da kadınların erkeklerden daha az ücretle çalışmaları ve daha az ücret almalarına rağmen daha fazla çalıştıklarını hak edilen değerlerin, ödül, prim ve ücreti almadıkları söylenmiştir.<sup>65</sup>

Özbenlik değerlendirme, iş doyumundaki diğer bir önemli etkenlerden biridir. Özbenlik değerlendirmeyi açıklayacak olursak özbenlik değerlendirme; kişilerin kendileri hakkındaki beceri ve yeteneklerinin, yeterliliklerini, gücünü, olumlu ve olumsuz yanlarını görüp değerlendirme yapabilmelerini kapsar. Başka bir ifadeyle özbenlik değerlendirmeleri genel olan öz yeterliliği, öz saygısı, iç kontrol odağı ve duygusal denge ile dört bireysel özgünlükle alakalı gizli ve üst yapı şeklinde ifade edilmektedir.<sup>66</sup> Örgütsel etkenler; çalışma yerindeki şartlar: iş doyumunun artırılmasında ekonomik olarak ücretin etkili olacağı inancında ortak düşündüklerini ancak ücretin sadece başlı başına seçim nedeni olamayacağını ifade eden Solmuş'a göre, çalışanların parayı seçmek yerine öteki faktörleri de seçebilecekleri başka etkenlerinde olabileceğidir. Çalışma zamanların uygun olması, çalışma ortamındaki fiziksel yapının uygun düzenlenmesi, mesai arkadaşları ile olan iletişimini bu etkenler arasında gösterilir. Bireyin ne kadar ücret almasıyla değil de bireye çalıştığıının karşılığı olan ücretin adil olunup olunmadığı konusunda daha önemli olmaktadır.

<sup>63</sup> Salih Güney. Yönetim ve Organizasyon. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2001, s.53-54.

<sup>64</sup> Nermin Koruklu, Feyzioğlu, B., Özenoğlu Kiremit, H., & Aladağ, E. Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi, 2013, s.119-120.

<sup>65</sup> Charles Hulin ve Patricia Cain Smith, A linear model of job satisfaction. Journal of Applied Psychology, 49, (3), 1965, s.209-216.

<sup>66</sup> Ta Judge, Locke, E. A., Durham, C. C., Kluger, A. N.: Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluations, Journal of Applied Psychology, 83, 1998, s.17-34.

Ödüller de ayrıca bireyin motive olmasını ve bireysel başarısını da pozitif olarak etkilemektedir. Ödüllendirmeler ve dağılımı çalışanların arasında adil davranılması bireyin iş doyumunu daha fazla arttırmaktadır.<sup>67</sup>

Özgürlükler ve fırsatlar: iş doyumunun artmasında çalışanların yaptığı işi benimseyerek sevmesi gereklidir. Çalıştığı işi ilgi çekici ve haz aldığı zevkli oluşu iş yapan kişi için çok önemli olmaktadır. Kişi çalıştığı işte kendini özgür buluyorsa, bireysel beceri ve yeteneklerini uygulayabiliyorsa, esnek davranabiliyorsa, farklılıklara zenginse bir de çalışmasında aktif olarak iyi bir performans gösterebilmektedir. Bireyin özellikle kişisel yetenek ve becerilerini sergilemesine imkan sağlanması, bireyin monotonluktan çıkması çalışanların iş doyumunu pozitif olarak etkileyebilmektedir.<sup>68</sup> Çalışanların yaptıkları işten memnuniyetliklerinin belirlenebilmesi; yaptıkları çalışmanın kaynağı ve çalıştıkları ortam olarak iki etkidir. Birincisi işin özü yani işin kaynağı olarak; yapılmış çalışmaların kişinin ilgisini ve yeteneği ile uyuşması, yeni işler üretmesine olanak verilmesi gibi çalışanın daha motive olmasını etki eden etmenleri kapsamaktadır. Fakat bu duruma karşın dış faktörlerden olan çalışma ortamı, iş arkadaşlıkları, çalışma alanının fiziki şartları vb. durumlara da bağlıdır. Bu bakımdan da iş doyumunu, meslek doyumundan ayrı tutulup değerlendirilmektedir. Mesleki doyum, bireyin belli bir süre içinde yapmış olduğu işten ve konumundan değil bütün yaşantısında yapmış olduğu çalışmalardan elde edilen doyumdan bahsetmektedir bu sebeple birinci grup etkenler meslek doyumunu ikinci grup, etkenler de iş doyumunu etkilemektedir.<sup>69</sup> İş doyumunu etkileyen etkenler ve meslek doyumlarına bakışlar bu kavramlarla açıklanmaya çalışılmıştır. Daha iyi anlamak için iş doyumunu kuramlarına bakmak gerekir.

#### **2.2.4. İş Doyumu Kuramları**

##### **2.2.4.1. Herzberg'in İkili (Çift) Etmen Kuramı**

Herzberg Çift Etmen Teorisi'nde doyumsuzluğa sebep olan nedenlerle, doyuma etki eden nedenleri genel olarak farklılıklar gösterdiğini ifade etmektedir. İş yapanların çalışmalarından doyuma ulaşmalarına neden olacak faktörleri genel olarak içsel (işin kendiliği, sorumluluk alabilme, başarı vb.) faktörler kısacası tetikleyici etkenler olduğu doyumsuzluğa sebep olan faktörlerin daha çok dışsal (örgüt kültürü,

---

<sup>67</sup> Tarık Solmuş, *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler*, Bet a Basım, İstanbul, 2004, s.186-197.

<sup>68</sup> Ömer Faruk İşcan ve Ufuk Sayın, *Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki*, iktisadi ve idari bilimler dergisi, 24(4), 2010, s.195-216.

<sup>69</sup> Zeynep Hamamcı, Ankara ilinde çalışan okul psikolojik danışmanlarının mesleki gelişim ve meslek doyum düzeyleri arasındaki ilişki. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*,3.24, 2005, s.27-44.

politikaları, çalışma şartları, ücret ve ekonomik koşullar vb.) faktörler ve alınan önlemlerin etkili olduğu ifade edilmektedir.<sup>70</sup>

Herzberg'in teorisine göre, güdüleyici etkenler; çalışmaların konusu, takdir görme, sorumluluk alma ve terfi edebilme olanaklarıdır. **Alın önlemler** (??ne) faktörleri yani hijyenik faktörler; para, konum, işin şartları, idarecilik biçimi ve örgütün politik kararlarıdır. Yine bu teoriye göre, güdüleyici değişenler, doyumun seviyesi ile bağlantılıken alınan önlemler hijyenik değişenler doyumsuzlukla ilgisi vardır.<sup>71</sup>

İş yaşamındaki tatminsizliği yok etmek için, çalışanın doyuma ulaşması yeterli olmamaktadır. İş tatminsizliğine neden olan sebepleri yok etmek, iş doyumunu olmayacak durağan bir olay meydana gelecektir. Çalışanların doyuma ulaşmaları, güdüleyici etkenler diye ifade edilen içsel öğelerin var olmasıyla bağlantılıdır.<sup>72</sup>

#### **2.2.4.2. Toplumsal Etki Kuramı**

Toplumsal etki teorisine göre; iş yapanlar çalışmalarını ile ilgili bütün bilgiyi gözlemleyerek doyuma ulaşmış olduklarına kanaat getiremezler. Aynı işlerde çalışan öteki personelleri gözlemleyerek ötekilerinin iş doyumunu ile ilgili varsayımlarda bulunarak kendi çalışmalarından doyuma ulaşmış olduklarına kanaat getirirler. Kısacası öteki çalışanların doyum algısından etkilendikleridir.<sup>73</sup>

#### **2.2.4.3. McClelland'ın Başarı İhtiyacı Kuramı**

Bu teori David McClelland tarafından geliştirilmiştir. Bu teoriye göre; ihtiyaçlar öğrenme ile sonradan kazanılan davranışların olduğunu ileri sürmektedir. McClelland'a göre, insanlar üç çeşit ihtiyaçların etkisi ile davranış sergilerler. İlk olarak başarıma ihtiyacı; yapılan işi en iyi biçimde yapabilme, sorunları çözebilme ya da zorluklarla baş edebilme gereksinimleri. İkincisi ilişki kurma ihtiyacı; diğerleri ile samimi bağ kurma ve bu bağı devam ettirebilme gereksinimidir. Son olarak üçüncü ihtiyaç güç ihtiyacıdır. Bu da ötekilerini denetleyebilmek, hareketlerini etkileyebilme gereksinimidir.<sup>74</sup>

<sup>70</sup> Frederick Herzberg, One More Time: How Do You Motivate Employees? Harvard Business Review, 46(1), 1968, s.53- 62.

<sup>71</sup> Mehmet Silah. Endüstride çalışma psikolojisi. (2. Baskı). Ankara: Seçkin. 2005, s.141.

<sup>72</sup> Adrian Furnham, Liam Forde, Kirsti Ferrari. Personality and Work Motivation, Personality and Individual Differences, 26/6, 1999, s.1035-1043.

<sup>73</sup> Howard M. Weiss, James B. Shaw. Social influences on judgments about tasks. Organizational Behavior and Human Performance, 24(1), 1979, s.126- 140.

<sup>74</sup> Duygu Altuğ. Örgütsel davranış: Toplam kalite anlayışı içinde. Ankara: Haberal Eğitim Vakfı. 1997, s.85-86.

### 2.2.5. Öğretmenlerde İş Doymu

Eğitim kurumlarında çalışanların kendilerini daha iyi güdüleyebilme becerisine sahip olmaları, bu kurumların daha etkin ve daha faydalı çalışabilmelerine zemin hazırlamış olurlar. Eğitim kurumlarının daha etkin ve faydalı zemine sahip olunabilmesi de bu kurumların en temel direği olan öğretmenlerin iş doyumları yüksek olmalıdır. Eğitimin niteliği açısından öğretmenlerin okullarda sağladığı doyum ve ya doyumsuzluk çok önemli olmaktadır.<sup>75</sup>

Öğretmenlerin iş doyumununun belirlenmesinde pek çok etken vardır. Maddi durum, işin şartları, iş saatleri, idarecilerin davranış ve tutumları ve de bireysel farklılıkları bunlardan bazılarıdır. Yapılan çalışmalarda; işin şartları, stres, iş saatleri, çalışılan mekan, okulların ortamı öğretmenlerde içsel iş doyumlarını etki eden önemli nedenlerdendir.<sup>76</sup>

Fedakarlık, sabır ve durmadan çalışma gerekliliği olan öğretmenlik mesleğini başarılı biçimde yapabilmek için bu işi gönüllü olarak istekli ve sevgi ile yerine getirilmelidir. Aynı zamanda öğretmenlerin mesleklerine karşı geliştirdikleri olumlu tutum ve davranışlar yine onların iş doyumları ile çok yakından alakalıdır.<sup>77</sup>

Öğretmenlik mesleğini yapan bireylerin, iş doyumlarının iyi ya da kötü olması iletişim içerisinde bulunduğu ebeveynler, öğrenciler, çalışma arkadaşları ve diğer yardımcı personel bakımından da çok önem taşımaktadır. Öğretmenlerin iş yaşamındaki doyumunu elde etmeleri, okulun amaçlarının yerine getirilmesine de kolaylık sağlar. Mesleğinde doyuma ulaşan öğretmen okul ve etrafında pozitif davranışlar gösterir. Ancak işinde doyum alamayan öğretmen ise, okul ve etrafında negatif hareketlerde bulunur.<sup>78</sup>

1987'de Everett tarafından öğretmenlerin iş doyumları ve idarecilerin algıladıkları liderlik davranışları ile ilgili yapmış olduğu çalışmada iş doymu ve liderlik davranışı ile arasında bir bağ bulunduğunu ifade etmiştir. Everett bu çalışmasında liderliğin iki etkeninin: yapıya ve insana yönelik boyutunun olması, öğretmenlerin iş doymu üstündeki etkiyi gözlemlemiş ve liderliği "insana yönelik" anlayışındaki

<sup>75</sup> Zülfü Demirtaş, Alpay Ersözlü, Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri "e-Journal of New World Sciences Academy Education Sciences," C0124, 5, (1), 2010, s.202

<sup>76</sup> Jackson a.g.e., s.630-640.

<sup>77</sup> Mehmet Sandıkçı, Beden Eğitimi Öğretmen Adayları ile Diğer Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutum Ve Öz-Yeterlik Algıları, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon, s.2 **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**.

<sup>78</sup> Barış Çetin, İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Perfor mansları ve İş D oyum Düz eyleri, Yedit epe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Ens titüsü, İstan bul, 2007, s.7 **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**.

idarecilerle görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarının daha iyi olduğunu savunmuştur.<sup>79</sup>

Öğretmenlerin iş doyumuna etki eden nedenlerden bazılarını şöyle sıralayabiliriz.<sup>80</sup>

1. Öğretmenin kişilik yapısındaki farklılıklar,
2. Öğretmenin kimlik, nüfus bilgilerine ait özellik,
3. Mesleğinde kullanacağı beceri ve yeteneğinin ne seviyede olduğu,
4. Mesleğindeki başarısını değerlendirebilmede hangi ölçütleri ne için hangi seviyeden yararlanabildiği,
5. Öğretmenlik mesleğindeki başarısının seviyesi,
6. Amirlerinin, idarecilerin takdirini alabilme,
7. Ödül sisteminin uygulanabilmesi
8. Ekonomik beklentilerin karşılanmasındaki yeterlilik,
9. Müdür, idareci vb. liderlerinin tutum ve davranışları,
10. Kurumda var olan imkanlar biçimindedir.

---

<sup>79</sup> Selçuk Önder, Kara Havacı Pilotların İş Doyum Düzeyleri ve Algılanan Liderlik Stillerinin İş Doyum Düzeylerine Etkileri, Gazi Üniversitesi eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2006, s. 133-134 **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

<sup>80</sup> Buket Şen, Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Doyumları ve Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları Üzerine Bir Araştırma, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2011, s.22-23 **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### YÖNTEM

#### 3.1. ARAŞTIRMA MODELİ

İlişkisel tarama modeli olarak tasarlanan bu araştırma; iki veya daha çok değişken arasında paralel değişim varlığını ve/veya seviyesini saptamayı amaçlamaktadır.

#### 3.2. ARAŞTIRMA NIN ÖRN EKLEMİ

Araştırmanın evrenini Türkiye Cumhuriyet’inde görev yapmakta olan 72.228 anaokulu öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini Avcılar, Küçükçekmece ve Beylikdüzü’nde bulunan özel anaokullarında çalışan 200 anaokulu öğretmeninden oluşmaktadır

#### 3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

##### 3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formunda katılımcılara yaşı, cinsiyeti vb. gibi soruları içeren sosyodemografik sorular yöneltilmektedir.

##### 3.3.2. Maslach Tükenmiş Envanteri- Öğretmen Formu

Maslach, Jackson ve Schwab, 1981 yılında Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanterini küçük değişikliklerle eğitimcilere uyarlayarak Maslach Tükenmişlik Envanteri-Öğretmen Formunu oluşturmuşlardır. Ölçeğin özgün formundaki soru maddelerinde bulunan ve hizmeti alan kimse anlamına gelen “recipient” kelimesi yerine eğitimcilerin tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla uyarlanan formda öğrenci anlamına gelen “student” kelimesi kullanılmaktadır.<sup>81</sup>

Ölçek toplam 22 maddeden oluşmaktadır. Tükenmişlik; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olmak üzere üç alt boyutta ayrı ayrı ölçülmektedir. Ölçekte, duygusal tükenme 9, duyarsızlaşma 5, kişisel başarı 8 madde şeklinde üç alt ölçek bulunmaktadır. Duygusal tükenme 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 numaralı maddelerden; duyarsızlaşma 5, 10, 11, 15, 22 numaralı maddelerden; kişisel başarı 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 numaralı maddelerden oluşmaktadır (Dursun, 2009).

Ölçeğin Türkiye’deki uyarlama çalışmaları Girgin (1995) ve Baysal (1995) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu uyarlamada “Hiçbir zaman (0)”, “Çok Nadiren (1)”,

---

<sup>81</sup> Nuri Barış İnce, Ali E. Şahin, Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu’nu Türkçe’ye Uyarlama Çalışması." *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi* 6.2, 2015, s.385-399

“Nadiren (2)”, “Bazen (3)”, “Genellikle (4)”, “Çok sık (5)”, “Her zaman (6)” şeklinde 7 basamaklı cevap seçeneklerine yer verilmiştir.<sup>82</sup>

Duygu sal tükenme ve duy arsızlaşma boyutları olumsuz, kişisel başarısızlık boyutu olumlu ifadeler içermektedir. Bu nedenle her alt boyutun puanı ayrı ayrı değerlendirilmektedir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinden alınan puanların yüksek olması ve kişisel başarısızlık alt ölçeğinden alınan puanların düşük olması tükenmişliği göstermektedir.<sup>83</sup>

### 3.3.3. Minnesota İş Doymu Ölçeği

1967 yılında Weiss, Dawis, England ve Lofquist tarafından içsel doyum, dışsal doyum ve genel iş doymu düzeyini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek Baycan tarafından 1985 yılında Türkçeye çevrilip geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır (Cronbach Alpha= 0,77). Ölçek, iş doyumunu 20 farklı boyutta ölçmektedir: iş arkadaşları ile olan ilişkiler, terfi imkânı, ücret, yönetim ilişkileri, başarı, tanınma, sorumluluk, örgüt politikaları, güvenlik, statü, yeteneklerden faydalanma, gerçekleştirilen faaliyetler, otorite, yaratıcılık, bağımsızlık, ahlaki değerler, sosyal hizmetler, değişiklik, çalışma koşulları, teknik yardım ve ayrıca içsel-dışsal-genel iş doymu duygusunu ölçmektedir.

Uzun formu 100 sorudan, kısa formu 20 sorudan oluşmaktadır.<sup>84</sup> Bu araştırmada uygulanabilirlik açısından daha pratik olacağından ölçeğin kısa formu kullanılmıştır. Ölçek maddelerine ilişkin memnuniyet dereceleri “Çok Memnunum (5)”, “Memnunum (4)”, “Kararsızım (3)”, “Memnun Değilim (2)”, “Hiç Memnun Değilim (1)” seçenekleri ile ifade edilmiştir. Ölçek, “genel iş doymu, içsel ve dışsal doyum” boyutlarını ayrı ayrı ölçebilmektedir. İçsel doyum; 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 numaralı sorulardan oluşmaktadır. Takdir edilme, başarı veya tanınma, işin sorumluluğu, terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel özelliklerine ilişkin doyumla ilgilidir. Ölçeğin bu boyuttaki maddelerinden alınan puanların 12’ye bölünmesi ile içsel doyum puanı elde edilmektedir. Dışsal doyum; 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 24 numaralı sorulardan oluşmaktadır. Kurumların ileriye dönük planları, yönetim tarzı, denetim mekanizmasının işleyiş tarzı, yöneticilerle ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin dışsal özelliklerine ilişkin doyumla ilgilidir. Ölçeğin bu boyuttaki maddelerinden alınan puanların 8’e bölünmesi ile dışsal doyum puanı elde edilmektedir. Genel iş doymu,

<sup>82</sup> Yelda Dursun, *Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ile Yöneticileri İçin Algıladıkları Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki (Karabük İlköğretim Okulları Örneği)*, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, s.29-44 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

<sup>83</sup> Nursel Telman, Duysal Aşkun Çelik, *Endüstri/Örgüt Psikolojisi Alanında Kullanılan Ölçekler El Kitabı*, Nobel Yayın Evi, Ankara, 2013, s.169-175.

<sup>84</sup> Telman a.g.e., s.157-162.

ölçekteki tüm maddeleri içermektedir. Ölçekteki tüm maddelerden alınan puanların 20'ye bölünmesi şeklinde genel iş doyumunu puanı elde edilmektedir.<sup>85</sup> Buna göre, ölçekten alınabilecek en düşük puan 20 iken en yüksek puan ise 100'dür.

### 3.4. VERİ ANALİZİ

Veri toplama araçları ile elde edilen veriler bilgisayar ortamına sayısal ifade olarak girilmiş ve bu veriler sosyal bilimler için istatistik paket programı (SPSS 21.0) kullanılarak istatistiksel sonuçlara dönüştürülmüştür.

Analizlere başlamadan önce veriler normal dağılım açısından incelenmiştir. Anaokulu Öğretmenlerinden oluşan bağımlı değişken Maslach Tükenmişlik Ölçeği düzeyleri Shapiro-Wilk Testinde (S-W= .984, df= 250, p=.007) normal dağılım göstermediği görülmüştür. Bağımlı değişkenlerden Yaşam Doyumu Ölçeği Shapiro-Wilk Testinde (S-W= .930, df= 250, p=.000) normal dağılım göstermediği görülmüştür. Bağımlı değişkenlerden İş Doyumu Ölçeği Shapiro-Wilk Testinde (S-W= .961, df= 250, p=.000) normal dağılım göstermediği görülmüştür.

Analiz sonuçlarında, anlamlılık düzeyleri en az  $p < .05$  olarak kabul edilmiştir. Sonuçlar, SPSS programının hesapladığı değer. 05'den küçükse anlamlıdır, .05'den büyükse anlamsızdır ilkesine göre değerlendirilmiştir. İki den fazla bağımsız değişkenler arasındaki farkın anlamlılığı için Kruskal Wallis Testi, iki değişken arasındaki ortalamalar arasındaki farkın manidarlığı için de Mann Whitney-U Testi kullanılmıştır. Araştırmanın sürekli değişkenleri arasındaki ilişki Spearman Korelasyon ile test edilmiştir. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon ilişkileri aşağıdaki kriterlere göre değerlendirilmiştir (Kalaycı, 2006); R ilişkisi; 0.00-0.25 Çok Zayıf, 0.26- 0.49 Zayıf 0.50-0.69 Orta, 0.7 0-0.89 Yüksek, 0.90-1.00 Çok Yüksek.

---

<sup>85</sup> Telman a.g.e., 157-162



## DÖRDÜ NCÜ BÖ LÜM

### BUL GULAR

Bu bölümde araştırmacı tarafından hazırlanan demografik bilgi formundan elde edilen bulgular yer almaktadır.

#### 4 .1. Tanımlayıcı Bulgular

Araştırmaya katılan Kişilerin demografik değişkenlere göre dağılımları aşağıda verilmiştir.

**Tablo 4.1.** Örneklem Grubunun Yaşlarına Göre Dağılımı

Yaş	f	%
24-32 yaş	44	17,6
33-41yaş	76	30,4
42-50 yaş	83	33,2
51 yaş ve üzeri	47	18,8
Toplam	250	100

Tablo 4.1'd e görüldüğü üzere örneklem grubunun %17.6 24-32 yaş arasında, %30.4'ü 33-41 yaş arasında, %33.2'si 42-50 yaş arasında, %18.8'i 51 yaş ve üzeridir.

**Tablo 4.2.** Örneklem Grubunun alışma Süresine Göre Dağılımı

Çalışma Süresi	f	%
0-3 yıl	42	16,8
4-7 yıl	82	32,8
7-10 yıl	80	32,0
11 yıl ve üzeri	46	18,4
Toplam	250	100

Tablo 4.2'de görüldüğü üzere örneklem grubunun çalışma süresi %16.8'i 0-3 yıl, % 32.8'i 4-7 yıl, %32'si 7-10 yıl, %18.4'ü 11 yıl ve üzeridir.

**Tablo 4.3.** Örneklem Grubunun Medeni Durumuna Göre Dağılımı

Medeni Durum	f	%
Bekâr	119	47,6
Evli	131	52,4
Toplam	250	100

Tablo 4.3'de görüldüğü üzere örneklem grubunun % 47.6'sı bekâr, %52.4'ü evlidir.

**Tablo 4.4.** Örneklem Grubunun Gelir Memnuniyetine Göre Dağılımı

<b>Gelir Memnuniyeti</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Evet	82	32,8
Hayır	168	67,2
Toplam	250	100

Tablo 4.4'te görüldüğü üzere örneklem grubunun %32.8'i gelirinden memnun olduğunu, %67.2'si gelirinden memnun olmadığıdır.

**Tablo 4.5.** Örneklem Grubunun Eş Mesleğine Göre Dağılımı

<b>Eş Mesleği</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Memur	73	29,2
Yönetici	49	19,6
Serbest Meslek	9	3,6
Toplam	131	52,4

Tablo 4.5'de görüldüğü üzere örneklem grubunun eş mesleği %29.2'si memur, %19.6'sı Yönetici, %3.6'sı Serbest Meslek sahibidir.

**Tablo 4.6.** Örneklem Grubunun Çocuk Sayısına Göre Dağılımı

<b>Çocuk Sayısı</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Hiç yok	136	54,4
1 tane	70	28,0
2 tane	37	14,8
3ve daha fazla	7	2,8
Toplam	250	100

Tablo 4.6'da görüldüğü üzere örneklem grubunun çocuk sayısı incelendiğinde %54.4'ü çocuğu olmadığını, %28'i 1 tane çocuğu olduğu, %14.8'i 2 tane çocuğu olduğu, %2.8'i 3 ve daha fazla çocuğu vardır.

**Tablo 4.7.** Örneklem Grubunun Okul Memnuniyetine Göre Dağılımı

<b>Okul Memnuniyeti</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Evet	212	84,8
Hayır	38	15,2
Toplam	250	100

Tablo 4.7'de görüldüğü üzere örneklem grubunun %84.8'i okulundan memnun olduğunu, %15.2'si okulundan memnun olmadığını belirtmiştir.

## 4.2. Açıklayıcı Bulgular

**Tablo 4.8.** Tükenmişlik Alt Boyutlarının ve Toplam Düzeylerine göre Aldıkları Puanların Betimsel İstatistikleri

	N	$\bar{X}$	Ss
<b>Tükenmişlik Toplam Puanı</b>	250	72,95	14,35
<b>Duygusal Tükenme Alt Boyutu</b>	250	27,87	10,28
<b>Duyarsızlaşma Alt Boyutu</b>	250	15,29	2,85
<b>Kişisel Başarı Alt Boyutu</b>	250	29,78	8,92

Tablo 4.8’de görüldüğü üzere, Tükenmişlik toplam puan ortalaması 72.95 (ss=14.35)’dir. Duygusal Tükenme alt boyutu puan ortalaması 27.87 (ss=10.28), Duyarsızlaşma alt boyutu puan ortalaması 15.29 (ss=2.85), Kişisel Başarı alt boyutu puan ortalaması 29.78 (ss=8.92)’dir.

**Tablo 4.9:** Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanı ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlarının Anaokulu Öğretmenlerinin Yaşlarına göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonucu

Ölçek	Yaş	N	Sıra Or t.	S <sub>d</sub>	X <sup>2</sup>	p	Fark
<b>Tükenmişlik Toplam Puan</b>	a.24-32 yaş	44	71,95	2	19,854	,000*	a-b
	b.33-41yaş	76	99,28				a-c
	c.42-50 yaş	83	120,42				b-c
<b>Duygusal Tükenme Alt Boyutu</b>	a.24-32 yaş	44	77,64	2	12,766	,002*	a-b
	b.33-41yaş	76	100,23				a-c
	c.42-50 yaş	83	116,54				
<b>Duyarsızlaşma Alt Boyutu</b>	24-32 yaş	44	99,18	2	,356	,837	
	33-41yaş	76	100,51				
	42-50 yaş	83	104,86				
<b>Kişisel Başarı Alt Boyutu</b>	24-32 yaş	44	101,05	2	2,869	,238	
	33-41yaş	76	94,09				
	42-50 yaş	83	109,75				

\*p<.05

Tablo 4.9de incelendiğinde görülmektedir ki; Anaokulu Öğretmenlerinin yaşına göre Tükenmişlik toplam puanından aldıkları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu görülmektedir ( $\chi^2=19.854$ ,  $p<.05$ ). Anaokulu öğretmenlerinin yaşları artıkça öğretmenlerin Tükenmişlik düzeyleri artmaktadır. Bu işlemin ardından belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniklerine geçilmiştir. Bu amaçla kullanılan özel bir test tekniği bulunmadığından ikili karşılaştırmalarda tercih edilen Mann Whitney-U Testi uygulanmış ve gruplar arasında tek tek karşılaştırmaya gidilmiştir. 24-32 yaş ile 33-41 yaş, 24-32 yaş ile 42-50 yaş, 33-41 yaş ile 42-50 yaş gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.

Anaokulu Öğretmenlerinin yaşına göre Duygusal Tükenme alt boyutundan aldıkları puanlar arasında ki farkın istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu görülmektedir ( $\chi^2=12.766$ ,  $p<.05$ ). Anaokulu öğretmenlerinin yaşları artıkça öğretmenlerin Duygusal Tükenme düzeyleri artmaktadır. Bu amaçla kullanılan özel bir test tekniği bulunmadığından ikili karşılaştırmalarda tercih edilen Mann Whitney-U Testi uygulanmış ve gruplar arasında tek tek karşılaştırmaya gidilmiştir. 24-32 yaş ile 33-41 yaş, 33-41 yaş ile 42-50 yaş gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.

Anaokulu Öğretmenlerinin yaşlarına göre Duyarsızlaşma alt boyutu ve Kişisel Başarı alt boyutu aldıkları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı bulunmadığı görülmektedir ( $p>.05$ ).

**Tablo 4.10:** İş Doyumu Ölçeği Toplam Puanı ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlarının Anaokulu Öğretmenlerinin Yaşlarına göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonucu

Ölçek	Yaş	N	Sıra Ort.	sd	X <sup>2</sup>	p	Fark
İş Doyumu Toplam Puan	24-32 yaş	44	100,52	2	3,077	,215	
	33-41yaş	76	93,92				
	42-50 yaş	83	110,18				
Dışsal Doyum Alt Boyutu	a.24-32 yaş	44	100,39	2	7,109	,029*	b-c
	b.33-41yaş	76	89,57				
	c.42-50 yaş	83	114,24				
İçsel Doyum Alt Boyutu	24-32 yaş	44	100,06	2	2,338	,311	
	33-41yaş	76	95,21				
	42-50 yaş	83	109,25				

\* $p<.05$

Tablo 4.10'te incelendiğinde görülmektedir ki; Anaokulu Öğretmenlerinin yaşına göre Dışsal Doyum alt boyutundan aldıkları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu görülmektedir ( $\chi^2=7.109$ ,  $p<.05$ ). Anaokulu Öğretmenlerinden 42-50 yaş arasında olanlarda dışsal doyum en yüksektir. Bu işlemin ardından belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniklerine geçilmiştir. Bu amaçla kullanılan özel bir test tekniği bulunmadığından ikili karşılaştırmalarda tercih edilen Mann Whitney-U Testi uygulanmış ve gruplar arasında tek tek karşılaştırmaya gidilmiştir. 33-41 yaş ile 42-50 yaş grupları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.

Anaokulu Öğretmenlerinin yaşlarına göre İş doyumunu toplam puanı ve İçsel Doyum alt boyutundan aldıkları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı bulunmadığı görülmektedir ( $p>.05$ ).

**Tablo 4.11:** Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanı ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlarının Anaokulu Öğretmenlerinin Çalışma Sürelerine göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonucu

Ölçek	Çalışma Süresi	N	Sıra Ort.	sd	X <sup>2</sup>	p	Fark
<b>Tükenmişlik Toplam Puan</b>	0-3 yıl	42	127,83	3	1,577	,665	
	4-7yıl	82	129,81				
	7-10 yıl	80	126,63				
	11 yıl ve üzeri	46	113,72				
<b>Duygusal Tükenme Alt Boyutu</b>	0-3 yıl	42	130,07	3	,455	,929	
	4-7yıl	82	127,21				
	7-10 yıl	80	124,18				
	11 yıl ve üzeri	46	120,58				
<b>Duyarsızlaşma Alt Boyutu</b>	a.0-3 yıl	42	145,30	3	10,018	,018*	a-c a-d b-d
	b.4-7yıl	82	135,61				
	c.7-10 yıl	80	116,83				
	D.11 yıl ve üzeri	46	104,48				
<b>Kişisel Başarı Alt Boyutu</b>	0-3 yıl	42	105,02	3	6,018	,111	
	4-7yıl	82	123,66				
	7-10 yıl	80	128,66				
	11 yıl ve üzeri	46	141,98				

\* $p<.05$

Tablo 4.11'de incelendiğinde görülmektedir ki; Anaokulu Öğretmenlerinin yaşına göre Duyarsızlaşma alt boyutlarından aldıkları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu görülmektedir ( $\chi^2=10.018$ ,  $p<.05$ ). Anaokulu öğretmenlerinin çalışma süreleri arttıkça öğretmenlerin Duyarsızlaşması azalmaktadır. Bu işlemin ardından belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan

kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniklerine geçilmiştir. Bu amaçla kullanılan özel bir test tekniği bulunmadığından ikili karşılaştırmalarda tercih edilen Mann Whitney-U Testi uygulanmış ve gruplar arasında tek tek karşılaştırmaya gidilmiştir. 0-3 yıl ile 7-10 yıl, 0-3 yıl ile 11 yıl ve üzeri, 4-7 yıl ile 11 yıl ve üzeri gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.

Anaokulu Öğretmenlerinin çalışma sürelerine göre Tükenmişlik toplam puanı, Duygusal Tükenme alt boyutu ve Kişisel Başarı alt boyutu aldıkları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı bulunmadığı görülmektedir ( $p > .05$ ).

**Tablo 4.12:** İş Doyumu Ölçeği Toplam Puanı ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlarının Anaokulu Öğretmenlerinin Çalışma Süresine göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonucu

Ölçek	Çalışma Süresi	N	Sıra Ort.	sd	X <sup>2</sup>	p	Fark
<b>İş Doyumu Toplam Puan</b>	0-3 yıl	42	104,90	3	6,044	,110	
	4-7yıl	82	123,20				
	7-10 yıl	80	129,32				
	11 yıl ve üzeri	46	141,76				
<b>Dışsal Doyum Alt Boyutu</b>	0-3 yıl	42	116,52	3	,859	,835	
	4-7yıl	82	128,95				
	7-10 yıl	80	125,98				
	11 yıl ve üzeri	46	126,72				
<b>İçsel Doyum Alt Boyutu</b>	a.0-3 yıl	42	101,25	3	9,334	,025*	a-c a-d
	b.4-7yıl	82	122,34				
	c.7-10 yıl	80	128,85				
	d.11 yıl ve üzeri	46	147,46				

\* $p < .05$

Tablo 4.12'da incelendiğinde görülmektedir ki; Anaokulu Öğretmenlerinin çalışma sürelerine göre Dışsal Doyum alt boyutundan aldıkları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu görülmektedir ( $\chi^2 = 9.334$ ,  $p < .05$ ). Anaokulu Öğretmenlerinin çalışma süresi arttıkça içsel doyumlarında artmaktadır. Bu işlemin ardından belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniklerine geçilmiştir. Bu amaçla kullanılan özel bir test tekniği bulunmadığından ikili karşılaştırmalarda tercih edilen Mann Whitney-U Testi uygulanmış ve gruplar arasında tek tek karşılaştırmaya gidilmiştir. 0-3 yıl ile 7-10 yıl, 4-7 yıl ile 11 yıl ve üzeri gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.

Anaokulu Öğretmenlerinin çalışma sürelerine göre İş doyumunu toplam puanı ve Dışsal Doyum alt boyutundan aldıkları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı bulunmadığı görülmektedir ( $p > .05$ ).

Anaokulu Öğretmenlerinin medeni durumlarına göre Tükenmiş, Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Ölçeklerinden aldıkları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı bulunmadığı görülmektedir ( $p>.05$ ).

**Tablo 4.13:** Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanı ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlarının Anaokulu Öğretmenlerinin Gelir Memnuniyetine göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U T esti Sonucu

Ölçek	Gelir Memnuniyeti	N	Sıra Ort	Sıra Toplamı	U	Z	P
Tükenmişlik Toplam Puan	Evet	82	133,02	10908,00	6271,000	-	1,150,250
	Hayır	168	121,83	20467,00			
Duygusal Tükenme Alt Boyutu	Evet	82	127,12	10423,50	6755,500	-	,247,805
	Hayır	168	124,71	20951,50			
Duyarsızlaşma Alt Boyutu	Evet	82	123,29	10109,50	6706,500	-	,342,732
	Hayır	168	126,58	21265,50			
Kişisel Başarı Alt Boyutu	Evet	82	137,80	11300,00	5879,000	-	1,889,059
	Hayır	168	119,49	20075,00			

\* $p<.05$

Tablo 4.13'de incelendiğinde görülmektedir ki; Anaokulu öğretmenlerin gelir memnuniyetine göre Tükenmişlik toplam puanı, Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur ( $p>.05$ ).

**Tablo 4.14:** İş Doyumu Toplam Puanı ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlarının Anaokulu Öğretmenlerinin Gelir Memnuniyetine göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonucu

Ölçek	Gelir Memnuniyeti	N	Sıra Ort	Sıra Toplamı	U	Z	P
İş Doyumu Toplam Puan	Evet	82	137,26	11255,00	5924,000	-	1,796,072
	Hayır	168	119,76	20120,00			
Dışsal Doyum Alt Boyutu	Evet	82	139,71	11456,00	5723,000	-	2,181,029*
	Hayır	168	118,57	19919,00			
	Evet	82	130,18	10674,50	6504,500	-	,716,474

---

<b>İçsel Doyum</b>				
<b>Alt Boyutu</b>	Hayır	168	123,22	20700,50

---

\*p<.05

Tablo 4.14'da incelendiğinde görülmektedir ki; Anaokulu öğretmenlerin gelir memnuniyetine göre Dışsal Doyum alt boyutundan aldıkları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu görülmektedir (U=5723.000, p<.05). Gelirinden memnun olan anaokulu öğretmenlerinde Dışsal doyum memnun olmayanlara göre yüksektir.

Ana okulu öğretmenlerin gelir memnuniyetine göre İş Doyumu toplam puanı ve Dışsal Doyum alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur (p>.05).

Anaokulu Öğretmenlerinin Eş mesleğine göre Tükenmiş, Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Ölçeklerinden aldıkları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı bulunmadığı görülmektedir (p>.05).

Anaokulu Öğretmenlerinin çocuk sayısına göre Tükenmiş, Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Ölçeklerinden aldıkları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı bulunmadığı görülmektedir (p>.05).

Anaokulu Öğretmenlerinin okul memnuniyetine göre Tükenmiş, Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Ölçeklerinden aldıkları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı bulunmadığı görülmektedir (p>.05).



## BEŞİNCİ BÖLÜM

### TARTIŞMA VE YORUM

#### Tükenmişlik ve İş Doymu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Tükenmişlik ile iş doymu arasında zayıf ve negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerde tükenmişlik artarken, iş doymu azal maktadır. Duygusal tükenme ile iş doymu arasında zayıf ve negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerde duygusal tükenme artarken, iş doymu azalmaktadır. Kişisel başarı ile iş doymu arasında yüksek ve pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerde kişisel başarı artarken, iş doymu artmaktadır. Yaşam doymu ile iş doymu arasında zayıf ve pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerde yaşam doymu artarken, iş doymu artmaktadır. Tükenmişlik ile içsel doymu arasında orta ve negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerde tükenmişlik artarken içsel doymu azal maktadır. Duygusal tükenme ile içsel doymu arasında orta ve negatif yönde anlamlı ilişki bulun muştur. Duygusal tükenme artarken içsel doymu azalmaktadır. Kişisel başarı ile içsel doymu arasında yüksek ve pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerde kişisel başarı artarken, içsel doymu artmaktadır. Kişisel başarı ile dışsal doymu arasında yüksek ve pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerde kişisel başarı artarken, dışsal doymu artmaktadır. Avşaroğlu ve arkadaşları meslek lisesindeki öğretmenlerin tükenmişlik seviyeleri ile iş ve yaşam doymu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Elde edilen bulgulara göre tükenmişlik ile iş doymu ve yaşam doymu arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.<sup>86</sup> Ünal ve arkadaşları Malatya'da doktorların tükenmişlik ile iş ve yaşam doymu arasında ki ilişkiyi incelemiştir. Elde edilen bulgulara göre tükenmişlik ile iş ve yaşam doymu arasında bazı sosyodemografik verilerinde etkisiyle aralarında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.<sup>87</sup> Erol ve arkadaşları yaptıkları araştırmada tıpta uzmanlık eğitimini yapmakta olan asistan hekimlerde tükenmişlik sendromunun iş doymu ve depresyon düzeyi ile ilişkisinin araştırılması ve tükenmişlik sendromunu öngörücü etkenlerin saptanmasını amaçlamışlardır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre tükenmişlik sendromunun iş doymunu

---

<sup>86</sup> Selahattin Avşaroğlu, Mehmet Engin Deniz, Ali Kahraman. "Teknik öğretmenlerde yaşam doymu iş doymu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi." *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 14, 2005, s.115-129.

<sup>87</sup> Süheyla Ünal, Rifat Karlıdağ, and Saim Yoloğlu. "Hekimlerde tükenmişlik ve iş doymu düzeylerinin yaşam doymu düzeyleri ile ilişkisi." *Klinik Psikiyatri* 4.2, 2001, s.113-118.

olumsuz yönde etkilediği görülmektedir.<sup>88</sup> Sünter ve arkadaşları yaptıkları çalışmada sağlık ocaklarında çalışan pratisyen hekimlerde tükenme, işe bağlı gerginlik ve iş doyumunu düzeylerinin bazı demografik özellikler ve mesleki değişkenlerle ilişkisini araştırmayı amaçlamışlardır. Elde ettikleri bulgulara göre tükenmişliğin gerginlikte ve iş doyumunda etkili olduğu görülmektedir.<sup>89</sup> Havle ve arkadaşları yaptıkları çalışmada psikiyatri uzman ve asistanlarının tükenmişlik düzeyleri, iş doyumları ve bunların çeşitli değişkenlerle ilişkileri incelenmiştir ve tükenmişliğin bu değişkenler üzerinde etkili olduğu görülmüştür.<sup>90</sup> Izgar okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri ile ilgili yaptığı çalışmada mesleki doyum ile tükenmişlik arasında ilişki olduğunu saptamıştır. <sup>91</sup> Aydemir yaptığı çalışmada özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve yaşam doyumunu düzeylerini çeşitli değişkenler ve birbiriyle ilişkisi açısından incelemiştir. Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin tükenmişlik seviyelerinin yaşam doyumunu etkilemekte olduğu görülmektedir.<sup>92</sup> Ertürk ve Keçecioğlu yaptıkları çalışmada ilköğretim ve ortaöğretim dengi okullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesini amaçlamışlardır. Elde ettikleri bulgulara göre öğretmenlerin iş doyumunu mesleki tükenmişlikten etkilenmekte olduğu görülmektedir.<sup>93</sup> Yapılan araştırmalar göstermektedir ki tükenmişlik gerek yaşam doyumunu gerekse iş doyumunu üzerinde yordayıcı bir etkisi vardır. Bu sonuçlar her ne kadar örneklem grubu farklı olsa da bizim araştırmamızla benzer sonuçlar göstermektedir. Öğretmenler kişisel çaba ve başarılarını gerek maddi gerekse manevi açıdan hak ettiği karşılığı alamadıkları için tükenmişlik kaçınılmaz bir sonuç olduğunu söyleyebiliriz. Özellikle derslerde öğrencilere verdiği emeğin karşılığını alamadığı zaman duygusal tükenmenin meydana gelebileceğini ve bu da öğretmenin iş doyumunu azaltabileceğini söyleyebiliriz. Tüm bunlar bir araya geldiği zaman kişinin yaşam doyumunu etkilemektedir. Ancak öğretmenin kişisel başarıları ve yaşam doyumunu arttırdığında iş doyumunun da bundan etkilenerek artabileceğini düşünebiliriz. Öğretmenlerin iş yerlerinde buldukları pozisyon (müdürlük, yöneticilik gibi) kişisel başarı olduğundan

---

<sup>88</sup> Almıla Erol, Aybala Saricicek, and Seref Gülseren. "Asistan hekimlerde tükenmişlik: İş doyumunu ve depresyonla ilişkisi/Burnout in residents: association with job satisfaction and depression." *Anadolu Psikiyatri Dergisi* 8.4, 2007, s.241.

<sup>89</sup> Ahmet Tefik Sünter, Sevgi Canbaz, Şennur Dabak, Hatice Öz, Yıldız Pekşen, Pratisyen hekimlerde tükenmişlik, işe bağlı gerginlik ve iş doyumunu düzeyleri, *Genel Tıp Dergisi* 16.1, 2006, s.9-14.

<sup>90</sup> Nedim Havle, Cem İnem, Ferhan Yener, Huriye Gümüş, İstanbul'da çalışan psikiyatristlerde tükenmişlik, iş doyumunu ve bunların çeşitli değişkenlerle ilişkisi, *Düşünen Adam* 21.1-4, 2008, s.4-13.

<sup>91</sup> Izgar, Hüseyin (2001). Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri. Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, Sayı: 27, 2001, s.335-340.

<sup>92</sup> Hıdır Aydemir, İbrahim Diken, Ahmet Yıkılmış, Veysel Aksoy, Osman Özokçu, Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2015, s.68-86.

<sup>93</sup> Emel Ertürk, Tamer Keçecioğlu. "Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: Öğretmenler üzerine örnek bir uygulama." *Ege Akademik Bakış* 12.1, 2012, s.39-52.

dolayı kişinin içsel doyumu daha yüksek olabilmektedir. Ancak öğretmen normal standartlarda çalışıp sabit düzey maaş aldığı zaman tükenmişlik seviyesinin artabileceğini ve bu durumda kişinin içsel doyumunu azaltabileceğini söyleyebiliriz. Ayrıca öğretmenlerin gerek okulda öğrencilerden ve yöneticiler tarafından karşılaştığı tutumlar gerekse evde ailesinden ve çevresinden gördüğü tutumlar duygusal tükenmeye sebep olabilir ve bu durumda öğretmenlerin içsel doyumunu azaltabilecek bir etken olabilir. Öğretmenlerde Kişisel Başarı artarken, Yaşam Doyumu artmaktadır. Tükenmişlik iş ve içsel doyum kadar yaşam doyumunu da direkt olarak etkileyebilmektedir. Bundan dolayı tükenmişliğin artması sonucunda yaşam doyumunun azalması kaçınılmaz bir sonuç olduğunu söyleyebiliriz. Ayrıca kişilerin karşılaştıkları maddi ve manevi problemler kişiyi duygusal bir çökkünlüğe sürükleyebilir ve çevresine duyarsızlaşmasına sebep olabilir. Bu durumda da kişilerin yaşam doyumlarında azalmalar meydana gelebilmektedir. Ancak öğretmenlerin birden fazla alanda faaliyet göstermesi (kurs, özel ders, mevki yükselmesi gibi) kişisel başarısının artmasına ve buna kaynaklı olarak da yaşam doyumunun artması beklenmektedir.

### **Tükenmişlik Ve Alt Boyutlarının Anaokulu Öğretmenlerinin Yaşları İle İlişkisinin İncelenmesi**

Yapılan bu araştırmada anaokulu öğretmenlerinin yaşına göre tükenmişlikte anlamlı farklılıklar bulunduğu görülmektedir. Anaokulu öğretmenlerinin yaşları artıkça öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri artmaktadır. Anaokulu öğretmenlerinin yaşına göre duygusal tükenmede anlamlı farklılık bulunduğu görülmektedir. Anaokulu öğretmenlerinin yaşları artıkça öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyleri artmaktadır. Anaokulu öğretmenlerinin yaşına göre yaşam doyumunda anlamlı farklılık bulunduğu görülmektedir. Anaokulu öğretmenlerinin yaşları artıkça öğretmenlerin yaşam doyumunu azalmaktadır. Cemaloğlu ve Şahin yaptıkları çalışmada öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini farklı değişkenlere göre incelemeyi amaçlamışlardır. Elde ettikleri bulgulara göre öğretmenlerin yaşları tükenmişlik düzeylerini etkilemektedir. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin yaşları duygusal tükenmenin ve duyarsızlaşma da önemli bir etken olduğu ve olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.<sup>94</sup> Sünter ve arkadaşları yaptıkları araştırmada sağlık ocaklarında çalışan pratisyen hekimlerde tükenme, işe bağlı gerginlik ve iş doyumunu düzeylerinin bazı demografik özelliklere göre araştırmışlardır. Elde edilen bulgulara göre Yaş ile işe bağlı gerginlik; duygusal tükenme ile duyarsızlaşma ve işe bağlı

<sup>94</sup> Necati Cemaloğlu, Dilek Erdemoğlu Şahin, Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi, *Kastamonu Eğitim Dergisi* 15.2, 2007, s.465-484.

gerginlik puanları arasında pozitif; duyarsızlaşma ile kişisel başarı; işe bağlı gerginlik ile iş doyumunu arasında negatif ilişki olduğu görülmüştür.<sup>95</sup> Erol ve arkadaşları yaptıkları çalışmada asistan hekimlerde tükenmişlik sendromunun iş doyumunu ve depresyon düzeyi ile ilişkisinin araştırılmasını amaçlamışlardır. Elde edilen bulgulara göre duygusal tükenmişlik (DT) düzeyleri anlamlı ölçüde düşmekte olduğu görülmektedir.<sup>96</sup> Kocabıyık ve Çakıcı yaptıkları çalışmada sağlık çalışanlarının belirli sosyodemografik değişkenlere göre tükenmişliği artıran ve iş doyumunu azaltan etkenlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Elde edilen bulgulara göre 41-50 yaş grubundaki bireyler 18-30 yaş grubuna göre kişisel başarılarını daha iyi görmekte ve işten daha fazla doyum almaktadır.<sup>97</sup> Sucuoğlu ve Kuloğlu engelli çocuklarla çalışan öğretmenlerin tükenmişlik seviyelerini araştırmışlardır. Elde edilen bulgulara göre yaşın tükenmişliği etkilediği görülmüştür.<sup>98</sup> Tuğrul ve Çelik yaptıkları çalışmada anaokulu öğretmenlerinin tükenmişliğini etkileyen faktörleri araştırmışlardır. Elde edilen bulgulara göre yaşın tükenmişliği etkilediği görülmektedir.<sup>99</sup> Kırılmaz ve arkadaşları, öğretmenlerin tükenmişlik durumu ile ilgili yaptıkları çalışmada, yaşla tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı ilişkinin olmadığını saptamıştır.<sup>100</sup> Dolunay ise (2002), öğretmenlerin yaş durumunun ters yönlü ilişkisini bulmuştur. Dolunayın çalışmasına göre yaş arttıkça duygusal tükenme ve duyarsızlaşma azalmakta, buna karşın kişisel başarı duygusu artmaktadır.<sup>101</sup> Yapılan araştırmalar göstermektedir ki yaşın tükenmişlik, iş ve yaşam doyumunda yordayıcı bir etkisi vardır. Yaşın artması ile tükenmişliğinde arttığı aynı zamanda yaşam ve iş doyumunun da azaldığı görülmektedir. Yapılan bu araştırmaların sonuçları araştırmamızla benzerlik göstermektedir. Genç yaşlara oranla daha tecrübeli olan öğretmenlerde karşılaştıkları problemler sorunlardan dolayı tükenmişliğin artması beklenmektedir. Özellikle belirli bir yaşı geçmiş öğretmenler gerek fiziksel gerek ruhsal olarak öğrencilerin ve yöneticilerin davranışlarını kabullenmekte ve kaldırmakta zorluk çekebilirler. Bu durum öğretmenleri duygusal tükenmişliğe sürükleyip iş doyumunun azalmasına sebep olabilmektedir.

---

<sup>95</sup> Sünter a.g.e. s.9-14

<sup>96</sup> Erol a.g.e., s.241-247

<sup>97</sup> Zihniye Okray Kocabıyık, Ebru Çakıcı, Sağlık çalışanlarında tükenmişlik ve iş doyumunu, *Anadolu Psikiyatri Dergisi* 9, 2008, s.132-138.

<sup>98</sup> Bülbin Sucuoğlu, Neslihan Kuloğlu. "Özürlü çocuklarla çalışan öğretmenlerde tükenmişliğin değerlendirilmesi." *Türk Psikoloji Dergisi* 10.36, 1996, s.44-60.

<sup>99</sup> Bel ma Tuğ rul, Eyl em Çe lik, Nor mal Ço cuklarla Ç a lış an Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik, *Pamukk ale Üniversite si Eğitim Fa kültesi Dergi si* 12.12, 2 002, s.1-1 1.

<sup>100</sup> Ayşe Yıldız Kırılmaz, Ümit Çelen, Nilgün Sarp. "İlköğretimde Çalışan bir Öğretmen Grubunda "Tükenmişlik Durumu" Araştırması." *İlköğretim Online* 2.1, 2003, s.1.

<sup>101</sup> Ayşe Birsen Dolunay, Keçiören İlçesi Genel liseler ve Teknik-Ticaret-Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu" Araştırması." *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası* 55.01, 2002, s.51-62

## Tükenmişlik Ve Alt Boyutlarının Anaokulu Öğretmenlerinin Çalışma Süresi İle İlişkisinin İncelenmesi

Anaokulu Öğretmenlerinin çalışma süresine göre Duyarsızlaşmada anlamlı farklılık bulunduğu görülmektedir. Anaokulu öğretmenlerinin çalışma süreleri arttıkça öğretmenlerin Duyarsızlaşması azalmaktadır. Çalışma süresi arttıkça öğretmenlerin stres faktörü de artmaktadır. Stres faktörü arttığı zaman kişinin yaşamındaki olaylara karşı tükenmişliğin etkisiyle duyarsızlaşması azalmaktadır. Anaokulu Öğretmenlerinin çalışma sürelerine göre Dışsal Doyumda anlamlı fark bulunduğu görülmektedir. Anaokulu Öğretmenlerin çalışma süresi arttıkça içsel doyumları da artmaktadır.

Tuğrul ve Çelik yaptıkları çalışmada anaokulu öğretmenlerinin tükenmişliğini etkileyen faktörleri araştırmışlardır. Elde edilen bulgulara göre çalışma süresinin tükenmişliği etkilediği görülmektedir.<sup>102</sup> Aydemir yaptığı çalışmada özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve yaşam doyumu düzeylerini çeşitli değişkenler ve birbiriyle ilişkisi açısından incelemişlerdir. Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin tükenmişlik seviyelerinin meslekte çalışma sürelerine anlamlı düzeyde farklılaştığını göstermektedir.<sup>103</sup> Selçukoğlu yaptığı araştırmada, araştırma görevlilerinin yaş, cinsiyet, bölüm, kıdem, öğrenim seviyesi, medeni hal bağımsız değişkenlerinin tükenmişlik düzeyi, yalnızlık ve yaşam doyumu düzeylerine etkisi incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre bayan araştırma görevlilerinin duygusal tükenme hissini erkeklere göre daha fazla yaşadıkları tespit edilmiştir. En yüksek duyarsızlaşma düzeyi 20-24 yaş grubu araştırma görevlilerinde görülürken en düşük duyarsızlaşma düzeyi 30- 34 yaş grubunda görülmüştür.<sup>104</sup> Sayıl ve arkadaşlarının Tıp Fakültesi'nde çalışan doktor ve hemşireler arasında tükenmişlik sendromunun yaygınlığını saptamak ve tükenmişlik düzeyini etkileyen faktörleri belirlemeyi amaçlamışlardır. Elde edilen bulgulara göre çalışma süresinin tükenmişliği etkilemediği görülmektedir.<sup>105</sup> Yelboğa yaptığı araştırmada çalışan bireylerde iş doyumunu etkileyen demografik değişkenleri saptamayı amaçlamaktadır. Elde edilen bulgulara göre iş doyumunun yaş ve iş deneyimi (kıdem) değişkenleri bakımından farklılaştığı sonucu elde edilmiştir.<sup>106</sup> Yapılan bu araştırmalar göstermektedir ki öğretmenlerin çalışma süresi tükenmişliği olumsuz yönde etkilemektedir. Bu sonucun

---

<sup>102</sup> Tuğrul a.g.e., s.8.

<sup>103</sup> Aydemir a.g.e. s.68-86.

<sup>104</sup> Selçukoğlu, Zeliha. *Araştırma görevlilerinde tükenmişlik düzeyi ile yalnızlık ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin bazı değişkenler açısından değerlendirilmesi*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2001, s.28-44 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

<sup>105</sup> Işık SAYIL, Seda Haran, Şenay Ölmez, Halise Devrimci Özgüven, Ankara Üniversitesi hastanelerinde çalışan doktor ve hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri, *Kriz dergisi* 5.2, 1997, s.71-77.

<sup>106</sup> Atilla Yelboğa, Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi, *Sosyal Bilimler Dergisi*4.2, 2007, s.1-18.

çıkmasında kişilerin tecrübesi önemli bir yer tutmakta olduğunu söyleyebiliriz. Çünkü kişi tecrübesizken kendini kanıtlamak için, kendisini göstermek, işte iyi olduğu başta kendisi olmak üzere diğer kişilere de ispatla çabasında olabileceğinden dolayı içsel doyumunu etkilediğini söyleyebiliriz.

### **İş Doyumu Ve Alt Boyutlarının Anaokulu Öğretmenlerinin Gelir Memnuniyeti İle İlişkisinin İncelenmesi**

Anaokulu öğretmenlerin gelir memnuniyetine göre Dışsal Doyumda anlamlı fark bulunduğu görülmektedir. Gelirinden memnun olan anaokulu öğretmenlerinde Dışsal doyum memnun olmayanlara göre yüksektir. Can ve Soyer yaptıkları çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin sosyo-ekonomik beklentileri ile iş tatmini arasındaki ilişki incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre beden eğitimi öğretmenlerinin sosyo-ekonomik beklenti düzeyleri ile iş tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.<sup>107</sup> Özkaya ve arkadaşları yaptıkları çalışmada çalışanların demografik özellikleri ve stres düzeyleri ile iş doyumunu arasında bir ilişkinin olup olmadığını tespit edebilmeyi amaçlamaktadır. Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin gelir durumuna göre iş doyumunda bir farklılık bulunmamıştır.<sup>108</sup> Marx ve Grander yaptıkları çalışmada gelir memnuniyetinin iş doyumunda etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.<sup>109</sup> Yapılan araştırmaların sonuçları araştırmamızın sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

---

<sup>107</sup> Yusuf Can, Fikret Soyer, Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Sosyo-Ekonomik Beklentileri İle İş Tatmini Arasındaki İlişki." *Gazi University Journal of Gazi Educational Faculty (GUJGEF)* 28.1, 2008, s.61-74.

<sup>108</sup> Meltem Onay Özkaya, Volkan Yakın, and Tuğba Ekinci. "Stres düzeylerinin çalışanların iş doyumunu üzerine etkisi Celal Bayar Üniversitesi çalışanları üzerine ampirik bir araştırma." *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 15.1, 2014, s.163-179.

<sup>109</sup> Marx Elisabeth, Granger Robert, The policy implications of job satisfaction ratings for recruiting and retaining early childhood teachers. *Child and Youth Care Forum*, 21(4), 1992, s.229-246.

## ÖNERİ

Öğretmenlere sorulan soruların cevabı öğretmenlerin iş doyumunu hakkında bize birçok bilgi vermektedir. Fakat detaylı ve güvenilir bilgiye ulaşmak için tükenmişlik dışında iş doyumunu etkileyen faktörler göz önüne alınarak sonuca ulaşılmalıdır. Aynı zamanda iş doyumunu etkileyen tükenmişlik dışındaki diğer etmenlere de değinmek araştırmanın daha kapsamlı sonuçlara ulaşması için verimli olacaktır.

Bizden sonra bu konu üzerinde araştırma yapacak meslektaşlarımızın daha çok kişiden veri toplaması daha iyi bir genelleme yapmasını sağlar.

Bundan sonra araştırma yapacak kişilerin bu alanda bilgisinin olması bu araştırmanın sonuçlarını daha geçerli ve güvenilir kılacaktır.

Yaptığımız araştırmalarda öğretmenin tükenmişliğini etkileyen birçok faktörün bağlantılı olarak iş doyumunu da etkilediğini gördük. Tükenmişlik seviyesinin azalması ile iş doyumunu olumlu oranda artacaktır. Bu amaçla tükenmişliğin azalması ve iş doyumundaki artışın gerçekleşmesi için okul müdürü ve psikolojik danışma servisinin çeşitli etkinlikler, seminerler düzenlemesi önerilir.

Kültürel faktörler kapsamlı bir konu ve kesin sonuçlar elde edilmediği için bu araştırmaya dahil edilmemiştir. Kültür kişilerin tutum ve yaklaşımlarını etkilediği için tükenmişlik ve iş doyumunu arasında ki ilişkiye de etkileyebilir. Bu bağlamda kültürün iş doyumunu-tükenmişlik ilişkisi üzerindeki etkisini görmek için gelecekteki çalışmalarda bu konuya yer verilebilir.

Öğretmenin tükenmişlik ve iş doyumunu belirleyici etkenlerden biri olan yönetici tutumlarına bu araştırmada yer verilmemiştir. Yönetici tutumu öğrenci, okul işleyişi gibi bir çok faktörü etkilediği için tükenmişlik ve iş doyumunu arasında ki ilişkiye de etkileyebilir. Buradan yola çıkılarak gelecekteki araştırmalarda bu konu üzerinde durulmalıdır.

## KAYNAKÇA

### KİTAPLAR

AKÇAMETE Gönül, Kaner Sema, Sucuoğlu Bülbin, Öğretmenlerde tükenmişlik iş doyumu ve kişilik. Ankara: Nobel Yayınları, 2001.

ALTUĞ Duygu, Örgütsel davranış: Toplam kalite anlayışı içinde, Haberal Eğitim Vakfı, Ankara, 1997.

BALTAŞ Acar, Stresle Başa Çıkma Yolları ve İş Hayatındaki Stres, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, No: 15, Ankara, 1998.

BRAHAM Barbara J., Stres Yönetimi, Ateş Altında Sakin Kalabilmek. Vedat G. Diker (Çev), Hayat Yayınları, İstanbul, 1998

GÜNEY Salih, Yönetim ve Organizasyon, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2001.

KESER Aşkın, Tükenmişlik sendromu. Çalışma yaşamında davranış. Ed: A. Keser, G. Yılmaz, S. Yürür, Çalışma yaşamında davranış, 2009.

TELMAN Nursel, Duysal Aşkun Çelik, Endüstri/Örgüt Psikolojisi Alanında Kullanılan Ölçekler El Kitabı, Nobel Yayınevi, Ankara, 2013.

### MAKALELER

ALBIOL Moya, Luis, Serrano Miguel Ángel, Salvador Allica, Job Satisfaction and Cortisol Awakening Response In Teachers Scoring High And Low Burnout. The Spanish Journal of Psychology, 13 (2), 2010.

ARDIÇ Kadir, Polatçı Sema, Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (32), 2009.



- ARDIÇ Kadir, Polatçı Sema, Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10(2), 2008.
- ARI Güler Sağlam, Bal Emine Çına, Tükenmişlik kavramı, Birey ve Örgütler Açısından Önemi, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 15, 2008.
- AVŞAROĞLU Selahattin, Deniz M. Engin, Kahraman Ali, Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doymu İş Doymu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14, 2005.
- AVŞAROĞLU Selahattin, Deniz Mehmet Engin, Kahraman Ali, Teknik öğretmenlerde yaşam doymu, iş doymu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:14, 2005.
- BUDAK Gülay, Sürgevil Olca, Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi, 20(2), 2005.
- ÇAPULCUOĞLU Uğur, Gündüz Bülent, Lise Öğrencilerinde Tükenmişliğin Cinsiyet, Sınıf Düzeyi, Okul Türü ve Algılanan Akademik Başarı Değişkenlerine Göre İncelenmesi. Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 3, Sayı 1, 2013.
- ÇAPULCUOĞLU Uğur, Gündüz Bülent, Öğrenci tükenmişliğini yordamada stresle basa çıkma, sınav kaygısı, akademik yetkinlik ve anne-baba tutumları, *Eğitim Bilimleri Arastirmalari Dergisi* 3(1), 2013.
- ÇETİNKAYA Aynur, Özbaşaran Ferda, Üniversite Hastanesinde Görev Yapan Hemşirelerin İş Doymu Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler. Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi. 20 (1), 2004.
- DEMİRTAŞ Hasan, Güneş Hasan, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Sözlüğü, Anı Yayıncılık, Ankara, 2002.
- DEMİRTAŞ Zülfü, Ersözlü Alpay, Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doym Düzeyleri "e-Journal of New World Sciences Academy Education Sciences," C0124, 5, (1), 2010.

- DIENER Ed, Diener Carol, Most people are happy. *Psychological Science*, 7, 1996, s.181-185.
- DİNLER Abide, *Isparta ili otel işletmelerinde çalışanların iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri ile etkileyen etmenler*, SDÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2010.
- DUYGUN Tolga, Nilhan Sezgin, Zihinsel Engelli ve Sağlıklı Çocuk Annelerinde Stres Belirtileri, Stresle Başa Çıkma Tarzları ve Algılanan Sosyal Desteğin Tükenmişlik Düzeyine Olan Etkisi, *Türk Psikoloji Dergisi* 18(52), 2003.
- DWORKİN Anthony Gary, Perspectives on teacher burnout and school reform. *International Education Journal*, 4(2), 2001.
- EĞİNLİ Ayşen Temel, Çalışanlarda İş Doymu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doymuna Yönelik Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23(3), 2009.
- FAGERSTRÖM Cecilia, Borg Christel, Balducci Christian, Burholt Vanessa, Wenger Clare, Ferring Dieter, Hallberg Ingall, Life satisfaction and associated factors among people aged 60 years and above in six European countries. *Applied Research in Quality of Life*, 2, 2007.
- FARBER Barry A, Stress and Burnout In Suburban Teachers, *Journal of Educational Research*, 77(6), 1984.
- FREUDENBERGER Herbert J., Staff Burnout, *Journal of Social Issues*, Vol. 30, 1974.
- FURNHAM Adrian, Forde Liam, Ferrari Kirsti, Personality and Work Motivation, *Personality and Individual Differences*, 26/6, 1999.
- GİRGİN Günseli, Baysal Asuman, Tükenmişlik Sendromuna Bir Örnek: Zihinsel Engelli Öğrencilere Eğitim Veren Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi, *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 2005.
- GREENSPOON, P., J., & Saklofske, D., H., Toward and integration of subjective well-being and psychopathology. *Social Indicators Research*, 54, 2001.

- GÜDÜK Mehmet, Erol Ş., Yağcıbulut Ö., Ankara'da Bir Tıp Fakültesi'nde Okuyan Son Sınıf Öğrencilerde Tükenmişlik Sendromu, 14(8), 2005.
- HAMAMCI, Zeynep, Ankara ilinde çalışan okul psikolojik danışmanlarının mesleki gelişim ve meslek doyum düzeyleri arasındaki ilişki." *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*3.24, 2005.
- HUBERMAN A.Michael, Vandenberghe Roland, Introduction: Burnout and the teaching profession. In R. Vandenberghe & A. M. Huberman (Eds.), Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice, Cambridge University Press, Cambridge, 1999.
- HULIN Charles ve Smith Patricia Cain, A linear model of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 49, (3), 1965.
- İNCE Nuri Barış, Ali E. Şahin, Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu'nu Türkçe'ye Uyarlama Çalışması, *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi* 6(2), 2015.
- İŞCAN Ömer Faruk, Sayın Ufuk, Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 2010.
- JACKSON Susan, Schwab Richard, Schuler Rachell, Toward an understanding of the burnout phenomenon, *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 1986.
- JUDGE Ta, Locke, E. A., Durham, C. C., Kluger, A. N., Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluations, *Journal of Applied Psychology*, 83, 1998.
- JUDGE Timothy A., Klinger Ryan, Job satisfaction: Subjective well-being at work. M. Eid ve R. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being*, Guilford Publications, New York, 2007.
- KAÇMAZ Nazmiye, Hemşirelerde İş Stresi ve Tükenmişlik, *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 13 (54), 2005.
- KORUKLU Nermin, Feyzioğlu, B., Özenoğlu Kiremit, H., Aladağ, E., Öğretmenlerin iş doyumları düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi, 2013.

- LYONS, M., D., Otis, K., L., Huebner, E., S., & Hills, K. J., Life satisfaction and maladaptive behaviors in early adolescents. *School Psychology Quarterly*, 29(4), 2014.
- MASLACH Christina, Jackson Susan E., 'The Measurement of Experienced Burnout, *Journal of Occupational Behavior*, 2, 1981.
- MASLACH Christina, Job burnout: new directions in research and intervention, *Current Directions in Psychological Sciences*, 12(5), 2003.
- MASLACH Christina, Schaufeli Wilmar B., Leiter Michael P; *Annual Review Of Psychology, Job Burnout*, Volume 52, 2001.
- MİNER John B., *Industrial-Organizational Psychology. IndustrialOrganizational Psychology. USA: McGraw-Hill. 1992.*
- MİTCHELL, J. M., & Kemp, B. J., Quality of life in assisted living homes: A multidimensional analysis. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 55(2), 2000.
- NEUGARTEN Bernice L., Havighurst Robert J., Tobin Sheldon S., The Measurement of Life Satisfaction. *Journal of Gerontology*, 16 (2), 1961.
- ÖZTÜRK Veli, Koçyiğit Seyhan Çil, Bal Emine Çına, Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle İşe Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Ankara İli Örneği. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 2011, 84-98.
- PARK Nansook, Huebner Scott, A cross-cultural study of the levels and correlates of life satisfaction among adolescents. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 36(4),2005.
- PARKER Cathy, Mathews Brian P., Customer Satisfaction: Contrasting Academic and Consumers' Interpretations, *Marketing Intelligence & Planning*, 19/1, 2001.
- PAVOT William, Diener Ed, The affective and cognitive context of self-reported measures of subjective well-being. *Social Indicators Research*, 28(1), 1993.

- POLATÇI Sema, Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler, Gaziosmanpa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat, 2007.
- REJESKI, W. J., & Mihalko, S. L., Physical activity and quality of life in older adults. *Journal of Gerontology: Series A Biological Sciences and Medical Sciences*, 56A(Special Issue II), 2001.
- ROGERS Donald P., *Helping Employees Cope With Burnout*, Business, 1984.
- SCHAUFELI Wilmar B., Buunk, B.P., Professional Burnout. In Schabracq, M.J., Winnubst, J.A.M., Cooper, C.L. (Eds.), *Handbook of Work and Health Psychology*. England, 1996.
- SCHAUFELI Wilmar B., Dierendonck Dirk Van, The Construct Validity of Two Burnout Measures, *Journal of Organizational Behavior*, 14, 1993.
- SİLAH Mehmet, *Endüstriyel çalışma psikolojisi*. (2. Baskı), Seçkin, Ankara, 2005.
- ŞIKLAR Emel, Tunalı Duygu, Çalışanların Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi: Eskişehir Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 33, 2012.
- TEPECİ Mustafa, Birdir Kemal, Otel çalışanlarında tükenmişlik sendromu. 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon, 2003.
- ÜNAL Süheyla, Karlıdağ Rıfat, *Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi*, *Klinik Psikiyatri* 4: 2001.
- ÜNGÜREN Engin, Doğan Hulusi, Özmen Mehmet, Tekin Ömer Akgün, Otel Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Tatmini Düzeyleri İlişkisi, *Yaşar Üniversitesi Dergisi*, 17(5), 2010.
- VALOIS Robert, Zullig Keith, Huebner Scott, Drane Wanzer, Relationship between life satisfaction and violent behaviors among adolescents. *American Journal of Health Behavior*, 25, 2001.
- WEISS Howard M, Shaw James B., Social influences on judgments about tasks. *Organizational Behavior and Human Performance*, 24(1), 1979.

YELBOĞA Atilla, Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. Sosyal Bilimler Dergisi, 4(2), 2007.

YILDIRIM Fatma, İş doyumunu ile örgütsel adalet ilişkisi. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 62(1), 2007.

YILDIZ Ebru, Mesleki tükenmişlik ve rehber öğretmenler üzerine bir araştırma. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 33(2), 2012.

YUSUF Cerit, İlköğretim Okulu Müdürlerinin Hizmet Yönelimli Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Tükenmişliklerine Etkisi, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Yıl 14, Sayı 55, 2008.

## **TEZLER**

ÇETİN Barış, İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Performansları ve İş Doyum Düzeyleri, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007 **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**.

Dursun Yelda, *Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ile Yöneticileri İçin Algıladıkları Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki (Karabük İlköğretim Okulları Örneği)*, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2009. **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**.

KAFADAR Tugay M., Bipolar Bozukluğu Olan Hastaların Bakım Veren Yakınlarında Tükenmişlik Sendromu ve Sosyal İşlevsellik Düzeyleri, Kırıkkale Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Kırıkkale, 2014 **(Uzmanlık Tezi)**.

Köker Süreyya, Normal ve sorunlu ergenlerde yaşam doyumunu düzeyinin karşılaştırılması, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1991 **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**.

ÖNDER Selçuk, Kara Havacı Pilotların İş Doyum Düzeyleri ve Algılanan Liderlik Stillерinin İş Doyum Düzeylerine Etkileri, Gazi Üniversitesi eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2006 **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

ÖZMEN Hicran, Görme Engelliler Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Özel Eğitim Anabilim Dalı, Ankara, 2001 **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**.

SANDIKÇI, Mehmet, Beden Eğitimi Öğretmen Adayları ile Diğer Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine ilişkin Tutum Ve Öz-Yeterlik Algıları, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon, 2001 **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).**

ŞEN Buket, Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Doyumları ve Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları Üzerine Bir Araştırma, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2011 **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).**



## EKLER

## EK-A Kişisel Bilgi Formu

Sayın katılımcılar;

Aşağıda sizi tanımanıza yönelik bazı sorular bulunmaktadır. Sorulara içtenlikle cevap vermeniz araştırmanın güvenilirliği açısından önem taşımaktadır. Test üzerinde kimliğinizi belirtmeden herhangi bir soru bulunmamaktadır. Bununla birlikte her soru için mümkün olduğunca samimi bir şekilde yanıtınızı işaretleyiniz. Lütfen her maddede cevaplandırduğumuzdan emin olun. Katılımınız için teşekkür ederim.

Çalışmaya katılmayı onaylıyorum.  Evet  Hayır

## 1. Kaç yaşında sınızdır?

24-32  33-41  42-50  51 ve üzeri

## 2. Kaç yıldır öğretmenlik yapıyorsunuz?

0-3 yıl  4-7 yıl  7-10 yıl  11 yıl ve üzeri

## 3. Medeni haliniz?

Evli  Bekar

## 4. Maddi gelirinizden memnun musunuz?

Evet  Hayır

## 5. Eşinizin mesleği nedir?

( ) Memur ( ) Yönetici ( ) Serbest meslek

## 6. Kaç çocuğunuz var?

( ) Hiç yok ( ) 1 tane ( ) 2 tane ( ) 3 ve daha fazla

## 7. Okulunuzdan memnun musunuz?

Evet  Hayır



### EK-B Maslach Tükenmişlik Sendromu Envanteri—Öğretmen Formu

**Açıklama:** Elinizdeki ankette, insanların işle ilgili tutumlarını yansıtan ifadeler yer almaktadır. Sizden istenen, her bir ifade ile belirtilen durumu ne kadar sıklıkla yaşadığınızı belirtmenizdir. Bunun için, ifadelerin yanında Hiçbir zaman'dan Her zaman'a kadar uzanan 5 basamaklı bir ölçek verilmiştir Sizin o ifade ile ilgili yaşadığınız hangi cevap basamağına daha uygun ise o basamağın altındaki kutuya bir (x) işareti koyunuz .

Madde No	Ölçek Maddesi	Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
1	İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
2	İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.					
3	Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı düşünüyorum.					
4	İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.					
5	İşim gereği bazı insanlara sanki insan değilmişler gibi davrandığımı fark ediyorum.					
6	Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.					
7	İşim gereği insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.					
8	Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum.					
9	Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
10	Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.					
11	Bu işin beni giderek katılaştırmasından					

	korkuyorum.					
12	Çok şeyler yapabilecek güçteyim.					
13	İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.					
14	İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.					
15	İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.					
16	Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yapıyor.					
17	İşim gereği karşılaştığım insanlar ile aramda rahat bir hava yaratırım.					
18	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.					
19	Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.					
20	Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
21	İşimde duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.					
22	İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.					

### EK-C Minnesota İş Doymu Ölçeği

Aşağıda verilen maddeler işinizi farklı yönleriyle ele almaktadır. Kendinize "İşimin bu yönünden ne kadar tatmin oluyorum?" sorusunu sorunuz ve cevabınızı verilen ölçeği kullanarak belirtiniz. İşinizin belirtilen yönünden ne kadar memnun olduğunuzu rakamlardan uygun bulduğunuzu daire içine alarak belirtiniz.

	Hiç tatmin etmiyor	Pek tatmin etmiyor	Ne ediyor ne etmiyor	Oldukça tatmin ediyor	Çok tatmin ediyor
1.Sürekli birşeylerle meşgul olabilme imkanı	1	2	3	4	5
2.Kendi kendime çalışma imkanı	1	2	3	4	5
3. Zaman zaman farklı şeylerle meşgul olma imkanı	1	2	3	4	5
4.Toplumda bir yer edinme imkanı	1	2	3	4	5
5. Amirimin elemanlarına karşı davranış tarzı	1	2	3	4	5
6.Amirimin karar verme konusundaki yeterliliği	1	2	3	4	5
7.Vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilme imkanı	1	2	3	4	5
8.Sürekli bir işe sahip olma imkanı (iş güvenliği)	1	2	3	4	5
9.Başkaları için bir şeyler yapabilme imkanı	1	2	3	4	5
10.Başkalarına ne yapacaklarını söyleme imkanı	1	2	3	4	5
11.Yeteneklerimi kullanabilme imkanı	1	2	3	4	5

12.Firma politikasını uygulama imkanı	1	2	3	4	5
13.Aldığım ücret	1	2	3	4	5
14.Bu işte ilerleme imkanım	1	2	3	4	5
15.Kendi kararımı verme özgürlüğü	1	2	3	4	5
16.İş yaparken kendi yöntemlerimi deneme imkanı	1	2	3	4	5
17.Çalışma koşulları	1	2	3	4	5
18.Çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşması	1	2	3	4	5
19.Yaptığım işten dolayı aldığım övgü	1	2	3	4	5
20. İşimden elde ettiğim başarı duygusu	1	2	3	4	5

## EK-D ÖLÇEK İZİNİ

On 2018-07-31 17:00, Ecem Atabay wrote:

- > iyi günler hocam. ben ecem atabay istanbul gelişim üniver
- > klinik psikoloji alanında yüksek lisans yapıyorum. tezimde
- > tükenmişlik envanteri kullanacağım. toad'tan arattığımda si
- > danışman olduğunuz tolga duygun'a ait bir tez buldum yaln
- > duygun'un mailine ulaşamadığım için sizinle iletişime geçm
- > istedim sizden izin almam yeterli olur mu hocam? Teşekkür
- > gelsin.

Merhaba Sayın Ecem Atabay,

Tolga Duygun artık yurt dışında. Annelere uyarladığımız Maslak  
Tükenmişlik Ölçeği anne formunu çalışmanızda kullanmak için  
baş vurmanıza teşekkür ederim. Kısaca çalışmanızın konusu ve  
araştırmanız tamamlandığında sonucu konusunda bilgi yollama  
ölçeği yüksek lisans tezinizde kullanmanız bizi memnun eder.

Başarı dileklerimizle,

Prof. Dr. Nilhan Sezgin

Ankara Üniversitesi