

Çalışanların İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama

Relations Between the Levels of Employees Job Satisfaction and Burnout: A Sample Application on the Teachers

Emel ERTÜRK¹, Tamer KEÇECİOĞLU²

ÖZET

Bu araştırmanın öncelikli amacı, ilköğretim ve ortaöğretim dengi okullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesidir. İkincil olarak, araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu ile tükenmişlik düzeylerinin hangi sosyo-demografik değişkenlere göre farklılıklar gösterip göstermediğinin araştırılmasıdır. Araştırmada iş doyumunu; Smith, Kendall ve Hulin (1969) tarafından oluşturulan "İş Betimleme Ölçeği" ile ölçülmüştür. Mesleki tükenmişlik ise, Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen "Maslach Tükenmişlik Envanteri" ile ölçülmüştür. Araştırmada sosyo-demografik soru formuna da yer verilmiştir. Uygulama, İzmir ilinin Kemalpaşa ilçesinde yer alan ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan toplam 224 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Uygulamadan elde edilen verilerin istatistiksel analizleri yapılarak iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik ile sosyo-demografik değişkenler arasındaki ilişkiler ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş doyumunu, duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık hissi.

ABSTRACT

The primary aim of this study is to investigate of link the job satisfaction and experienced burnout of the teachers at primary and secondary equivalent schools. The second aim is to study whether the exhaustion levels of teachers, who participated in the study with job satisfaction differ or not according to which socio-demographic variables. "Job Identification Scale" which was constituted by Smith, Kendall and Hulin (1969) is used in the study due to measure job satisfaction level. On the other hand, vocational burnout is evaluated with 'Maslach Burnout Inventory' which was developed by Maslach and Jackson (1981) A socio-demographic questionnaire takes part in this study too. The application is performed among 224 teachers who work in primary and secondary schools in Kemalpaşa town of Izmir. In this study, the link has reported between job satisfaction, burn-out and socio-demographic variables.

Keywords: Job satisfaction, emotional exhaustion, depersonalization, personal sense of failure.

1. GİRİŞ

İş doyumunu ve mesleki tükenmişlik, yönetim ve organizasyon, işletme, endüstri ve örgüt psikolojisi alanlarında oldukça yoğun bir şekilde çalışılan konulardır. İşgörenlerde tükenmeye ve iş doyumsuzluğuna neden olan unsurlar incelendiğinde, stres kavramının ön plana çıktığı görülmektedir. Bireyler stres verici duygular karşısında (üzülmek, kızgın olmak, korkmak gibi) kendilerini nasıl yatıştırabileceklerini ya da sakinleştireceklerini bilememeleri halinde stres karşısında çaresiz kalmaktadırlar (Smith, Jaffe-Gill & Seggl, 2009).

Günümüzde bireyler, hayatın her alanında kendini hissettiren zorlamalarla dolu bir yaşamla karşı karşıyadır. Bu zorlamalar bireyin psikolojik dengesi-

ni bozarak, bir taraftan yaşamın devamı için gerekli olan enerjiyi açığa çıkarmakta, diğer taraftan tüm enerjisini yok edebilecek bir paradoksla bireyi çaresiz, savunmasız ve zayıf bırakabilmektedir (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005). Gerçekleştirilen literatür çalışmasında tükenmişliğin özellikle de insanlarla yüz yüze çalışılan mesleklerde ön plana çıkmış olduğu görülmektedir. Eğitim ve hizmet sektöründe yer alan çalışanlarda tükenmişliğin daha yoğun olması bu görüşü destekler niteliktedir. Çünkü bu meslekler, insanlarla sürekli olarak etkileşimi gerektirmektedir. Çeşitli meslek grupları, örgütsel yapıları ve çalışma koşulları nedeniyle yüksek düzeyde stresle karşı karşıya kalmaktadır. Öğretmenlik mesleği ise -Amerikan Stres Enstitüsü'nün yapmış olduğu çalışmaların sonuçlarında- sağlığı tehlikeye sokma ve

¹ İzmir Kemalpaşa Özel Güneş Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi, ertrk141@gmail.com

² Yrd. Doç. Dr., Ege Üniversitesi, İktisadi ve İdari Birimler Fakültesi, İşletme Bölümü, tamer.kececioğlu@ege.edu.tr

günlük yaşamsal problemler ile mücadeleyi zorlaştırma açısından yüksek riskli meslek gruplarından biri olarak gösterilmiştir (Baltaş ve Baltaş 1998: 62). Eğitim örgütlerinde yapılan araştırmalar, öğretmenlerin aşırı iş yükü altında olduğunu, üçte birinin stres ve tükenmişlik yaşadığını göstermektedir (Boyle ve diğer., 1995; Capel, 1991; Dick ve Wagner, 2001 ; Akt: Cemaloğlu ve Kayabaşı, 2007).

İş doyumunu ile mesleki tükenmişlik ilişkisi incelendiğinde, bireylerin başlangıçta sahip oldukları örgüte bağlılık ve çalışma yeterliliklerini, aşırı stres ve bununla başa çıkma yönünde yetersiz kalmaları ile yitirdikleri görülmektedir. Çalışanlar öncelikle iş doyumsuzluğunu, daha sonra da tükenmişliği yaşamaktadırlar (Otacioğlu, 2008).

Çalışmada iş doyumunu bağlamında; tanımlamalara, yaklaşımlara, iş doyumunu etkileyen faktörlere yer verilmiştir. Mesleki tükenmişlik konusunda da tanımlamalar yapılmış, boyutlarına yer verilmiş ve etki eden faktörlere değinilmiştir. "Yöntem" kısmında öncelikle araştırmacının amacı açıklanmış, ardından örneklem, kullanılan ölçekler ve uygulama süreci hakkında bilgi verilmiştir. Uygulamadan elde edilen veriler ve açıklamaları "Bulgular" bölümünde ele alınmıştır. "Sonuç" kısmında ise, araştırmacının bulguları tartışılarak genel bir değerlendirme yapılmıştır.

2. İŞ DOYUMU

İş doyumunu, çalışanların işlerinden duydukları memnuniyeti ya da memnuniyetsizliği tanımlayan iki uçlu bir kavramdır. İşinden tatmin olan çalışanların iş doyum düzeyleri yüksek, işlerinden tatmin olmayan çalışanların da iş doyum düzeylerinin düşük olması beklenmektedir. Soylu'ya göre (2004:40), literatürde, 'çalışan memnuniyeti' olarak da geçen iş doyumunu ile çalışan memnuniyeti kavramlarını birbirinden ayrı kavramlar olarak ele almak gerekmektedir. Çünkü iş doyumunu, kişinin daha çok sahip olduğu ve/veya yaptığı işten elde ettiği doyuma işaret ederken; çalışan memnuniyeti ise daha geniş bir perspektifte ele alınmaktadır. Çalışan memnuniyeti kavramı, çalışanın salt işinden duyduğu memnuniyet olmayıp aynı zamanda iş doyumunu da kapsar bir niteliğe sahiptir. Miner (1992:116) 'a göre iş doyumunu, bireyin işi ve işyeri hakkındaki genel duygu, düşünce kalıpları hakkında fikir verebilecek önemli değişkenlerden bir tanesi olup bireyin işyerine ve işine yönelik tutumunu ifade etmektedir. Spector (1997:6)'a göre iş doyumunu, insanların çalıştıkları işler ve işin çeşitli çıktıkları hakkında hissettikleriyle ilgilidir. İnsanların işlerinden hoşlanmalarını (doyum) ya da hoşlanmalarını (doyumsuzluk) da kapsayan bir kavramdır. İş doyumunu kavramı yalnızca "doyum" durumuna işaret

etmemektedir. Erigüç (2000) de, iş doyumunu, çalışanın işini değerlendirmesiyle oluşan hoşnutsuzluk ve hoşnutsuzluk duygu ve hislerinin bir bütünü olarak ele almıştır. Zihinsel açıdan işten doyum sağlamak, çalışanın fiziksel ve ruhsal olarak iyi durumda olması anlamını taşımaktadır (Oshagbemi, 2000). İş doyumunu kavramı, olumlu bir noktaya işaret etmektedir: duygusal nitelikli bir kavram olup ancak hissedilebilir. İş, kişinin önem verdiği değişkenleri ne oranda sağlıyorsa kişinin işten duyacağı tatmin de o oranda fazla olacaktır (Keser, 2007:225). Dolayısıyla her bir çalışanın iş doyum düzeylerinin farklı olması da olağan bir sonuçtur. Beklentilerin çalışanlar arasında farklılaşması kaçınılmazdır.

İşyerlerinde hissedilen gerginliğin işten doyum sağlayamamanın hem nedeni hem sonucu olabileceği öne sürülmektedir. Bu durum iş doyumsuzluğunun nedeni veya sonucu da olsa gerginliğin çeşitli psikosomatik rahatsızlıklara yol açtığı; işlerinden doyum sağlayamayan bireylerde bağımlılık yapan madde kullanımına da rastlandığı belirtilmektedir (Spector, 1997; 2). Luthans 'a göre (1995:3), iş doyumunun üç önemli özelliği bulunmaktadır: Duygusal yönü ağır basan iş doyumunu görülemez ve sadece hissedilebilir. İş doyumunu, işin niteliğinin çalışanların beklentileriyle ne derece uyumlu olduğuyla ilgilidir. İş doyumunu aynı zamanda iş doyumunun boyutları olan (Luthans, 1992:126) "ücret", "işin niteliği", "bireyin çalışma koşulları", "yönetim politikaları" ve "çalışma arkadaşları" gibi değişkenleri de içerir. Bu tanımlamadan da anlaşılacağı üzere iş doyumunu işe ilişkin pozitif ve negatif algılamalar bütünüdür ve işgörenlerin işlerinden ne hissettikleri pek çok değişkene bağlı olabilmektedir.

2.1. İş Doyumunu ile İlgili Kuramsal Yaklaşımlar

İş doyumunu kavramıyla ilgili teoriler, literatürde motivasyon kuramları olarak da geçmektedir. Motivasyon, bireyi belirli bir yöne veya amaca doğru harekete geçiren, belirli bir davranışa angaje olmaya sevk eden güçlerin toplamıdır. Bu güçler içsel (bilişsel-duygusal) veya dışsal (çevresel) olabilir (Bilgin, 2003:248).

Motivasyon konusunda geliştirilen içerik kuramlarından bir tanesi olan Herzberg teorisine göre iş yerinde bazı etmenler doyumla, bazı etmenler ise doyumsuzlukla ilgilidir. Herzberg, bu faktörleri içsel ve dışsal faktörler olarak iki kısımda incelemiştir. İçsel faktörleri; sorumluluklarına, işin kendisine ve başarılarına bağlı olarak gelişen motivatörler ya da güdüleyici etmenler olarak nitelendirmiştir (Judge et al. 2001). Northcraft ve Neale (1990:139)'e göre, içsel faktörler, iş performansı ile ilgili olan faktörlerdir. Çünkü aynı zamanda motivatörler olup işgören daha

verimli çalışmaya sevk etmektedirler. Herzberg'in aynı zamanda hijyen faktörleri olarak da tanımladığı dışsal faktörlere ise direkt olarak doyumsuzlukla ilişkili olan şirket politikaları, iş koşullarının iyi olması ve ücretin yetersiz olarak algılanması, güvenlik sorunu örnek olarak verebilir. (Northcraft ve Neale, 1990:139) dışsal faktörlerin iyi olması halinde güdülenme ya da motivasyon söz konusu olmamakta, yalnızca tatminsizliği önleyici etkileri bulunmaktadır. Teşvik edici (içsel) faktörlerin varlığı ise, yüksek motivasyon sağlamaktadır. İşte doyumunu sağlayabilmek için örgütlerin; işi daha ilginç- ilgi çekici, kişisel ödüllendirmeler gibi motivasyon faktörlerine odaklanmaları gerekmektedir (Judge et al. 2001).

Psikolojik temelli modernleşme teorisyenlerinden McClelland ise bireylerin üç grup ihtiyacın içerisinde olduklarını ifade etmektedir. Bu ihtiyaçlar, ilişki kurma ihtiyacı (affiliation needs), güç kazanma ihtiyacı (power needs) ve başarıma ihtiyacıdır (achievement needs). McClelland, bu üç ihtiyaç türü içerisinde (başarı, ilişki kurma ve güçlü olma ihtiyaçları) en çok başarı güdüsünün birey ve toplumu etki altında bıraktığını iddia etmektedir (Eren, 2008:522). Yönetim fonksiyonları ve yetkinlik kümesi arasındaki ilişki açısından motivasyon, bağlılığın oluşturulması, örgüt kimliği ve ruhunun yapılandırılması ve çalışanlarda yapabilirliklerin geliştirilmesi açısından önemlidir. Bu noktada motivasyon insan kaynakları ve liderlik kümesi içerisinde önemli bir yetkinlik olarak kendini göstermektedir (Boyatzis, 1982:236).

Süreç kuramcılarında Victor Vroom'un geliştirmiş olduğu beklenti kuramı, motivasyon kuramları arasında kapsamlı bir açıklama gücüne sahiptir. Vroom'a göre bir insanın iki seçenekten birini amaçlaması durumunda bir değerden (valans) söz edilebilir. Harcanacak güç, güdülemeyle eş anlamda kullanılmıştır. Kavramları açıklamak gerekirse:

Güç: Valans X Beklentidir. Beklentinin çok ve valansın (+) olması durumunda, sonuç için harcanacak güç de fazla olacaktır. Valans: Kişinin sonucu elde etme isteğidir. "+" valansta istek çok iken, "-" valansta istek hiç yoktur. "0" valans durumunda ise nötr olma durumu söz konusudur. Beklenti: Kişi sonuca ulaşmak için türlü yollardan geçer. I. Düzeydeki sonuçları elde etme olasılığı onun beklenti düzeyini verir ki bu olasılık "0" ile "1" arasındaki bir sayıdır. Kişinin I. Düzey sonuçları örgütsel, II. Düzey sonuçları ise kişiseldir. Örneğin okul yönetimine geçmek isteyen bir öğretmenin valansı (+) vardır. Yönetime geçmek için yüksek performans göstermek zorundadır (Akat ve Üner, 1993: 187-188).

O. Stacy Adams'ın geliştirmiş olduğu eşitlik teorisi de önemli süreç kuramlarından bir tanesidir. General Electric işletmesinde güdülenme konusunda yaptığı birtakım çalışmalar sonucunda geliştirilmiştir (Eren, 2008:543). Teoriye göre bireyler genel olarak bir denklik durumu ararlar. Örgüt içerisinde takas ilişkilerinde diğerleriyle karşılaştırıldığında adil ya da hakkaniyetli bir muamele gördükleri duygusu taşımaları önemlidir. Bu açıdan girdi-çıkıtı hesabı yaparlar (Bilgin, 2003: 18). Eşitlik teorisine göre, girdi-kazanç ilişkisinde çalışan sarf ettiği girdiyi kazancına oranla fazla bulursa hak ettiğini alamadığını; tersi bir algılama söz konusu olduğunda da, elde ettiği kazancın girdisine göre daha çok olduğunu algıladığında, hak ettiğinden fazla olduğunu düşünecektir (Perry, 1993:565). Bu her iki durum da çalışanın iş doyumunu azaltacağını öngörmektedir. Birey, uyumsuzlukların hakkaniyetli bir şekilde çözüldüğüne inandığında iş gören tatmini artmaktadır; aksine bir durumda ise çıktılarının adil olmadığına inanan çalışanların da tatmin ve bağlılık düzeylerinde düşme görülecektir (Keskin, Akgün ve Günsel, 2008:95).

2.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Etkin bir çalışma biçiminin sağlanması için öncelikle motivasyon gereklidir. Gönüllülük ve motivasyon olmadan; verimliliğin, paylaşımın, yaratıcılığın, işbirliğinin, yeni fikirlerin ortaya çıkmasını sağlamak da pek mümkün olmamaktadır. İş doyumunun gerçekleşmesi için çalışanları "yetkilendirmek", yapılan hatalar karşısında yapıcı olabilmek, alınan kararların net, açık olması kadar işgörenlerin de karar alma süreçlerinde bulunabilmeleri oldukça önemlidir (Pascoe, Ali ve Warne, 2002). Bu etkenlerle birlikte edildiği deneyimlerle çalışanların işe karşı tutumları belirlemeye başlar. Kişinin işindeki davranışlarını belirleyen de, işi ile ilgili tutumlarıdır (Piyal ve ark. 2000).

Küreselleşme, demografik değişiklikler, teknolojik gelişim ile yenilik oranı ve bilgi birikimindeki artış, rekabeti daha yoğun hale getirmiştir. Bu durum örgütler ve çalışanlar üzerinde ürünlerin, sistemlerin ve süreçlerin sürekli olarak geliştirilmesi baskısına yol açmıştır (Jones ve ark. 2005; Akt: Dündar, Özutku ve Taşpınar, 2007). Bu tür gereklerin yerine getirilmesi için, işgörenlerin işten tatmin olmalarının sağlanması ve örgütlerin iş doyumunu sağlamak amacıyla iş doyumuna etki eden faktörleri belirlemenin gerekliliği daha önemli hale gelmiştir. İş doyumunu yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi demografik özelliklerin yanı sıra yapılan işin içeriği, ücret, yönetim politikası, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları gibi örgütsel ve çevresel etkenlerin etkilediği belirtilmektedir (Sünter ve ark., 2006).

İşlerinden doyum sağlayamayan bireyler, işyerinde geçirdikleri zamanı katlanılır kılmak için devamsızlığın yanısıra farklı tepkiler de geliştirirler. Bunlar arasında, işyerinde geçirilen zamanı özel işler için kullanmak, uzun molalar vermek, iş yapmaksızın meşgul görünmek, iş arkadaşları ile önemsiz konularda sohbet etmek, işi geciktirmek, kuralları kasıtlı olarak görmezden gelerek otoriteye karşı çıkmak, iş arkadaşlarına ve üstlerine karşı saldırgan davranışlar sergilemek, öç almak, misilleme yapmak gösterilebilir. Bireylerin bu tepkilerin birini ya da birkaçını seçmelerinde kişisel geçmişleri, grup normları, bireysel özellikleri, işyeri politikaları gibi değişkenler etkilidir (Sun,2002:5).

3. TÜKENMİŞLİK KAVRAMI

Tükenme kavramı Maslach ve Jackson (1986) tarafından geliştirilmiştir. Maslach (2003) tükenmişlik kavramını, çalışma ortamındaki stres artırıcı unsurlara karşı bir tepki olarak tanımlayarak, bu kavramın uzun sürede ortaya çıkan psikolojik bir sendrom olduğunu belirtmiştir. Maslach ve Jackson (1981), işinin "insanlar"la ilgili olduğu çalışanlar arasında tükenmişliğin daha sık meydana geldiğini vurgulamıştır. Kaçmaz (2005), tükenmişlik kavramını, meslekten kişilerin mesleğin özgün anlamı ve amacından kopması ve hizmet götürdüğü insanlarla artık ilgilenmiyor oluşu veya aşırı stres ve doyumsuzluğa tepki olarak kişinin kendisini psikolojik olarak işinden geri çekmesi olarak tanımlamaktadır. Barutçu ve Serinkan (2008) ise tükenmeyi; kişisel kaynakların sona dayandığı, günlük olaylar karşısında sürekli bir umutsuzluk ve olumsuz düşüncenin yer aldığı, yaşam enerjisinin tükenmiş şekli olarak tanımlamışlardır. Ne yapılırsa yapılsın ne denli çalışırsa çalışılsın; mevcut durumda bir değişiklik, farklılık yaratılamayacağı duygusunun sonucunda ortaya çıkan bir teslimiyet duygusu olarak ifade etmişlerdir. İnsanlarla etkileşim üzerine dayalı bir meslek grubunda bulunan öğretmenler, tükenmişlik durumuyla karşı karşıya kalabilme potansiyeli içerisindeyler. Tükenmişliği yaşamaları için pek çok sebep bulunabilmektedir. Öğrencilerin disiplin sorunları, derslere karşı ilgisizliği ve başarısızlığı, sınıflardaki öğrenci mevcudunun fazla olması, norm kadro fazlalığı, rol katılığı, rol karmaşası ve rol çatışması, öğretmenlere yönelik acımasız eleştiriler, öğretim sürecine yapılan müdahale gibi faktörler bunlardan bazıları olup, öğretmenlerde tükenmişliğe neden olabilmektedir (Farber, 1984 ; Akt: Cemaloğlu ve Kayabaşı, 2007).

3.1. Tükenmişlik Boyutları

Maslach, tükenmişlik kavramını; duygusal tü-

kenme (emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization) ve kişisel başarısızlık (personel accomplishment)'a ilişkin duyguları kategorize eden üç ayrı boyutta ele almaktadır (Ergin, 1992).

Duygusal tükenme; Budak ve Sürgevil (2005) tükenmişliğin bireysel stres boyutuna işaret etmektedirler. Eren ve Durna (2006), bitmiş duygusal kaynakların ve enerji eksikliğinin hissedilmesi şeklinde tanımlamışlardır. Bu durumda çalışanlar elbette sorumlu oldukları işleri yapmakta güçlük çekecekler ve işi sonlandırdıklarında dahi mutluluk, rahatlama gibi duyguları hissetmeyeceklerdir. Lingard (2003), bu şekilde çalışanların, psikolojik olarak kendilerini işe verme noktasında yetersiz hissedeceklerini belirtmiştir. Sucuoğlu ve Kuloğlu (1996), tükenmenin ilk olarak duygusal tükenmeyle başladığını ve daha sonra diğer boyutların hissedildiğini ifade etmektedirler. Kaçmaz (2005) da, duygusal tükenmenin tükenmişliğin en önemli belirleyicisi olduğunu belirtmiştir. Duygusal tükenmeyi yaşayan kimseler, hizmet verdiği kişilere geçmişte olduğu kadar verimli ve sorumlu davranmadığını düşünmekte ve gerginlik, stres ve engellenmişlik duygularıyla yüklü olup ertesi gün tekrar işe gitme konusunda endişe yaşamaktadırlar (Cordes ve Dougherty, 1993 ; Akt: Torun, 1995:7).

Duyarsızlaşma; Maslach ve Jackson (1981) duyarsızlaşmayı; kişinin hizmet verdiklerine karşı, onların kendilerine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın duygudan yoksun şekilde davranması olarak tanımlamıştır. Duyarsızlaşma içerisinde bulunan kişiler, hizmet verdikleri kişilere, karşılarında insan değil de nesne varmış gibi davranmaktadırlar (Kurçer, 2005). Sünter ve ark. (2006) paralel olarak duyarsızlaşmayı, bireyin çalışma arkadaşlarına olumsuz, alaycı tutum ve duygular geliştirmesi olarak ifade etmişlerdir. Budak ve Sürgevil (2005)'e göre duyarsızlaşma, tükenmişliğin kişiler arası boyutunu temsil eden, hizmet verilenlere yönelik negatif, katı tutumları içeren işe karşı tepkisizleşmedir. Öğretmenlik mesleği için düşünülecek olursa; öğretmenlerin öğrencilere, öğrenci velilerine ve birlikte çalıştıkları meslektaşları ve diğer çalışanlara karşı duyarsızlaştırmayı geliştirdiklerini söylemek mümkün olmaktadır.

Kişisel başarısızlık hissi; Kişinin kendini olumsuz değerlendirmesi ve kişisel başarı noksanlığı olarak tanımlanabilir (Maslach & Jackson, 1981). Kişisel başarısızlık hissi; depresyon, düşük moral, kişiler arası ilişkilerde geri çekilme, üretkenliğin azalması, bas-kılar ile baş edebilmede yetersizlik, başarısızlık duygusu, kişinin kendisine ve kişisel başarısına ilişkin olumsuz tutumlarla karakterizedir (Özipek, 2006:17).

Kişisel başarıda düşme, işe ve iş gereği karşılaşılan kişilerle ilişkilere bağlı başarı ile yeterlilik duygularında azalma ile ortaya çıkar (Kurçer, 2005). Kendini başarısız olarak addeden kişi bu durumda başarabileceği ya da gerçekleştirebileceği eylemleri yapamamaya ve kendini pasifize ederek mesleki davranımlardan kaçınmaya başlar. İşgörenler, kendileriyle ilgili değerlendirmelerinde de olumsuz bir tutum içerisindedirler. Tükenmişliğin bu boyutunda kişilerde, iş nedeniyle karşılaşılan kişilere bağlı başarı ve yeterlilik duygularında belirgin bir azalma görülür. Suçluluk, sevilme hissi ve başarısızlık duyguları, kendine saygıyı azaltarak kişiyi depresyona sürükleyebilmektedir (Maslach ve Jackson, 1981).

3.2. Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler

Tükenmişliğe etki eden faktörler genel itibarıyla şu şekilde açıklanabilmektedir: Pines ve Nunes'e (2003) göre, mesleki tükenmişlik yalnızca idealist ve yüksek düzeyde güdülenmeye sahip kişilerde görülmektedir. Bu kişilerin, meslek yaşamları ile ilgili beklentileri yüksek, duygusal baskı ise yoğun ve uzun süreli olduğunda stres, yabancılaşma, kaygı ve depresyon gibi duyguları da yüksek bir seviyede olmaktadır (Çapri, 2005). Tükenmede sosyo-demografik değişkenler de tükenme faktörleri olabilmektedir. Cordes ve Dougherty (1993), işte rol belirsizliklerinin, görev tanımlarının net olmamasının, kişi-rol çatışmasının, işi tamamlamak için gereken becerilerin ve sürenin yetersizliği gibi iş ya da örgütle ilgili olan birtakım özellikleri, tükenmişliğe neden olan etkenler olarak sıralamışlardır. Örgütsel nitelikli faktörlerin yanında kişilerin beklentileri ve kişilik özellikleri de tükenmişliğe etki etmektedir. Cordes ve Dougherty (1993), çalışma hayatı önemli ilgi alanlarını oluşturan kimselerde tükenmişlik düzeyinin yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Bu kişilerin işlerine aşırı önem vermelerinin kendi üzerlerinde baskı yaratmalarına ve tükenmişliği yaşamalarına yol açtığını ifade etmişlerdir. Bu tür kişiler, beklenti düzeylerinin çalışma koşulları bağlamında yüksek olması nedeniyle hayal kırıklıkları yaşayabilmekte ve tükenmişlik içerisinde olabilmektedirler.

4. YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Amacı

İzmir ilinin Kemalpaşa ilçesinde ilköğretim ve Ortaöğretim dengi okullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumları düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi bu araştırmanın temel amacıdır. İş doyumları ile tükenmişlik düzeylerinin sosyo-demografik değişkenlere göre farklılıklar gösterip göstermediklerinin incelenmesi ise araştırmanın ikincil amacıdır.

4.2. Örneklem

Araştırmanın örneklemini İzmir ilinin Kemalpaşa ilçesinde görev yapan toplam 224 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklemin dağılımı; Armutlu İlköğretim okulundan 20 öğretmen, Halilbeyli Hatice Ali Katranlı İlköğretim Okulundan 10 öğretmen, Bağyurdu Kazım Dirik İlköğretim Okulundan 16 öğretmen, Kemalpaşa Ferzent Bulum Lisesinden 37 öğretmen, Merkez 8 Eylül İlköğretim Okulundan 17 öğretmen, Pakmaya İlköğretim Okulundan 20 öğretmen, Kemalpaşa Anadolu Lisesinden 15 öğretmen, Kemalpaşa Merkez Cumhuriyet İlköğretim okulundan 24 öğretmen, Atatürk İlköğretim Okulundan 14 öğretmen, 75. Yıl İlköğretim Okulundan 24 öğretmen, Yukarı Kızılcı İlköğretim okulundan 3 öğretmen ve Mopak Endüstri Meslek Lisesinden 23 öğretmen şeklindedir.

Demografik değişkenlerin analizinden hareketle, öğretmenlerin branşa göre dağılımlarına bakıldığında, 78 sınıf öğretmeni (%34.8) ve sınıf öğretmenliği dışında diğer branşlara sahip olan öğretmenlerden 134 öğretmen (%59.8) bu soruyu yanıtlamışlardır. Öğretmenlerin %5.4 ise soruyu cevaplamamışlardır. Öğretmenlerin 122'si kadın (% 54.5) ve 91'i erkek (%11)tir. Öğretmenlerin 173'ü evli (%77.2) ve 36'sı bekar (%16.1)'dir. Öğretmenlerin istihdam durumlarına göre dağılımlarına bakıldığında, kadrolu 190 öğretmen (%84.8) ile kadrolu olmayan 24 öğretmen (%10.7) araştırmaya katılmıştır. Toplam 10 öğretmen de bu soruya cevap vermemişlerdir.

4.3. Veri Toplama Araçları:

Araştırmada, veri toplama araçları Maslach Tükenmişlik Envanteri, İş Betimleme Ölçeği ve Sosyo-demografik soru formudur.

4.3.1. İş Betimleme Ölçeği (Job Descriptive Index)

İş doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Smith, Kendall ve Hulin (1969) tarafından yazına kazandırılmış, uyarlama, güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları, Ergin (1997) tarafından gerçekleştirilmiştir (Akt. Soylu, 2004:96). İş betimleme ölçeği 5 temel boyuttan oluşmaktadır. Beş boyuttan ilki, "İşin kendisi"dir. Bu boyutta katılımcıların değerlendirecekleri, hem "şimdiki iş"lerine, hem de "genel olarak iş" anlayışlarına yönelik 18'er maddelik 2 ayrı sıfat grubu bulunmaktadır. İş betimleme ölçeğinin diğer boyutları ise, "ücret", "terfi olanakları", "yönetim" ve "çalışma arkadaşları" boyutlarıdır. Ölçeğin "ücret" alt ölçeğinde 9, terfi olanakları alt ölçeğinde 9, "yönetim" alt ölçeğinde 18, "çalışma arkadaşları" alt ölçeğinde de 18 olmak üzere 'İş Betimleme Ölçeği' toplam 90 maddeden

oluşmaktadır. Araştırmada bu ölçeğin “şimdiki iş”, “ücret”, “yönetim”, “çalışma arkadaşları” ve “genel olarak iş” alt ölçekleri kullanılmıştır. Gerçekleştirilen ön çalışmada “terfi olanakları” alt ölçeğinde bulunan maddelerin öğretmenlerce yanıtlanabilir olmama özelliği nedeniyle çalışmaya alınmamıştır.

4.3.2. Maslach Tükenmişlik Envanteri (Maslach Burnout Inventory)

Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Tükenmişlik Envanteri yedi dereceli Likert tipi bir ölçek olan bu ölçme aracı toplam 22 madde ve üç alt ölçekten oluşmaktadır. Duygusal tükenme [*emotional exhaustion*, EE] alt ölçeği 9 maddeden, duyarsızlaşma [*depersonalizasyon*, DP] alt ölçeği 5 maddeden ve kişisel başarısızlık hissi [*personal accomplishment*, PA] alt ölçeği de 8 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe formunun dile uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Ergin (1992) tarafından yapılmış olup, geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu saptanmıştır.

4.3.3. Sosyo-Demografik Sorular

Sosyo-demografik soru formu; çalıştığı okul, branşı, yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, varsa çocuk sayısı, bulunduğu okuldaki çalışma süresi, toplam öğretmenlik deneyimi, ek ücret dahil olmak üzere aylık geliri, okulda kadrolu, sözleşmeli, ücretli ya da vekil öğretmen olup olmadığı şeklindeki soruları içermektedir.

4.4. İşlem

Elde edilen veriler bilgisayar ortamında analiz edilmiş olup, analizler SPSS 15.0 istatistik paket programı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, temel betimsel istatistikler (frekans, ortalama, standart sapma, min.-max. değerler, anlamlılık düzeyi vb), güvenilirlik analizleri, varyans analizleri, bağlantılı ve bağlantısız t-testi analizleri korelasyon analizleri gibi istatistiksel teknikler kullanılmıştır. Tablolar ve grafiklerin çizimi ise; SPSS, Word ve Excel programları kullanılarak oluşturulmuştur.

4.5. Uygulama

Uygulamanın prosedüre uygun bir şekilde gerçekleştirilmesi için öncelikle İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü vasıtasıyla Kaymakamlıktan izin alınmıştır. Uygulama sırasında öğretmenlerle bir araya gelinerek anket formu hakkında bilgi verilmiştir. Her bir form, öğretmenlere, gizlilik ilkesinin sağlanması ve güven duygusu oluşturmak adına, yanıt işlemi bittikten sonra formu kapatıp yapıştırabildikleri zarflar eşliğinde verilmiştir.

4.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın birtakım sınırlılıkları vardır. Araştırmanın sınırlılıklarından bir tanesi, sadece belirli bir bölgede görev yapan öğretmenler üzerine gerçekleştirilmiş olmasıdır. Dolayısıyla bu sonuçların genellenebilirlik düzeyi düşüktür. Bunun haricinde çalışmanın belirlenen demografik değişkenler bazında gerçekleşmiş olması da çalışmayı sınırlamaktadır. Çünkü yalnızca belirlenen değişkenler bazında değerlendirmeler yapılabilmektedir. Örneklem sayısını artırarak ve çeşitli meslek gruplarında demografik değişkenleri de çeşitlendirerek çalışmalar yapılması ya da iş doyumu veya tükenmişlik konularının birbirleri haricinde daha farklı konularla da ilişkilerinin araştırılması ileride gerçekleştirilebilecek çalışmalar için uygun olacaktır.

5. BULGULAR

5.1. İş Betimleme Ölçeği ve Alt Ölçekler Arası İlişkiler

İş betimleme ölçeğini alt ölçeklere ayırmadan bütün haliyle diğer alt ölçekler arası ilişkiyi incelemek üzere Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon kat sayısı hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre İBÖ ve alt ölçeklerinin birbirleriyle ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Yapılan analize göre alt ölçekler arasında en yüksek ilişki, ($r=.75$) ‘İş betimleme ölçeğinin bütünü’ ile ‘Şimdiki İş’ alt ölçeğinde görülmüştür. Elde edilen sonuca göre her bir alt ölçeğin hem birbirleriyle hem de iş betimleme ölçeğinin bütünü ile ilişkili olduğu görülmüştür (Bkz. Tablo 1).

Tablo 1: İş Betimleme Ölçeği ile Alt Ölçeklerinin Korelasyon Analizi

Ölçekler	1	2	3	4	5	6
1. Şimdiki İş	-					
2. Şimdiki Ücret	.38**	-				
3. Yönetim	.26**	.20**	-			
4. Birlikte Çalıştığınız Kişiler	.36**	.22**	.45**	-		
5. Genel Olarak İşiniz	.64**	.25**	.27**	.36**	-	
6. İBÖ	.75**	.63**	.63**	.70**	.69**	-

** $p < 0.01$ (iki uçlu)

5.2. İBÖ ve Alt Ölçekleri İle Sosyo-Demografik Değişkenler Arası Analizler

Araştırmanın bağımsız değişkenlerinden; öğretmenlerin çalıştıkları okul türü (ilköğretim-ortaöğretim ve merkez okul ile köy okulları), branşları (sınıf öğretmenliği ve sınıf öğretmenliği dışındaki branşlar olmak üzere) öğretmenlerin istihdam durumları bazındaki değerlendirmeler yapılmıştır. Yaş, cinsiyet, medeni durum, varsa çocuk sayısı, bulunduğu okuldaki çalışma süresi, toplam öğretmenlik deneyimi, ek ücret dahil olmak üzere aylık gelire göre gerçekleştirilen iş doyumunu analizlerinde herhangi bir farklılaşma elde edilmemiştir.

5.2.1 Araştırmaya Katılan İzmir İli Kemalpaşa İlçesine Bağlı İlköğretim Okulları ile Ortaöğretim Okullarının İBÖ ve Alt Ölçekleri Ortalamaları

İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin “yönetim” alt ölçeğinden elde edilen puan ortalamalarının ($\bar{X} = 2.25$), ortaöğretim okullarında görevli öğretmenlerin puan ortalamalarından ($\bar{X} = 1.98$) (yönetim) daha fazla olduğu görülmüştür. Buna göre ilköğretim okullarında görevli öğretmenler, ortaöğretim okullarında görevli öğretmenlere göre yöneticilerinden ya da idari kadrolarından daha memnundurlar [$t(125,16): 2.53, p < .05$] (Bkz. Tablo 2).

Tablo 2: İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerle Ortaöğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Betimleme Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Ortalamaları

Grup İstatistikleri						
Bağımlı Değişkenler	Bağımsız Değişkenler	s.d	\bar{X}	S.s.	t	p
Şimdiki İş	İlköğretim	221	2.15	.76	1.14	.26
	Ortaöğretim (Lise)		2.02	.76		
Şimdiki Ücret	İlköğretim	221	1.05	.84	1.81	.071
	Ortaöğretim (Lise)		.83	.87		
Yönetim	İlköğretim	125.16	2.25	.63	2.53	.01*
	Ortaöğretim (Lise)		1.98	.78		
İş Arkadaşları	İlköğretim	219	2.02	.74	.30	.76
	Ortaöğretim (Lise)		1.98	.79		
Genel Olarak İş	İlköğretim	221	2.46	.58	.24	.81
	Ortaöğretim (Lise)		2.44	.56		
İş Betimleme Ölçeği	İlköğretim	221	1.97	.48	1.67	.09
	Ortaöğretim (Lise)		1.85	.55		

* $p < .05$

5.2.2 Araştırmaya Katılan İzmir İli Kemalpaşa İlçesine Bağlı Köylerdeki İlköğretim Okulları ile Kemalpaşa İlçesinin Merkezinde Bulunan İlköğretim Okullarının İBÖ ve Alt Ölçekleri Ortalamaları

“Şimdiki iş” alt ölçeğinde Kemalpaşa ilçesine bağlı köylerde bulunan ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin puan ortalamaları ($\bar{X} = 2.37$), Kemalpaşa

ilçesinin merkezinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin puan ortalamalarından ($\bar{X} = 2.03$) daha yüksektir. Bu sonuca göre, Kemalpaşa köylerinde görev yapan ilköğretim öğretmenlerinin, Kemalpaşa'nın merkezinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlere göre mevcut işlerinden daha memnundurlar [$t(146): 2.58, p < .05$] (Bkz. Tablo 3).

Tablo 3: Kemalpaşa İlçesine Bağlı Köylerdeki İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerle Kemalpaşa Merkezinde Bulunan İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Betimleme Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Ortalamaları

Grup İstatistikleri						
Bağımlı Değişkenler	Bağımsız Değişkenler	s.d	\bar{X}	S.s.	t	p
Şimdiki İş	İlköğretim (Köy)	146	2.37	.70	2.58	.01*
	İlköğretim (Merkez)		2.03	.76		
Şimdiki Ücret	İlköğretim (Köy)	146	1.07	.80	.15	.88
	İlköğretim (Merkez)		1.04	.86		
Yönetim	İlköğretim (Köy)	144	2.31	.63	.92	.36
	İlköğretim (Merkez)		2.21	.63		
İş Arkadaşları	İlköğretim (Köy)	144	2.17	.72	1.78	.08
	İlköğretim (Merkez)		1.94	.75		
Genel Olarak İş	İlköğretim (Köy)	146	2.62	.51	2.46	.02*
	İlköğretim (Merkez)		2.39	.60		
İş Betimleme Ölçeği	İlköğretim (Köy)	146	2.11	.47	2.47	.02*
	İlköğretim (Merkez)		1.91	.46		

* $p < .05$

5.2.3 İBÖ ve Alt Ölçeklerin Branş Türüne Göre Değerlendirilmesi

“Şimdiki iş” alt ölçeğinden elde edilen puan ortalamalarına göre, sınıf öğretmenlerinin puan ortalamalarının ($\bar{x} = 2.28$), branş öğretmenlerinin puan ortalamasından ($\bar{x} = 2.00$) daha fazla olduğu görülmüştür (Bkz. Tablo 4). Buna göre sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre mevcut durumdaki işleri bazında daha fazla memnuniyet duyduklarını söylemek mümkündür [$t(176.98): 2.70, p < .05$].

5.3 Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Alt Ölçekleri Arasındaki İlişkiler

Maslach Tükenmişlik ölçeğinin alt ölçekler arası ilişkisini incelemek üzere Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon kat sayısı hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre alt ölçeklerinin birbirleriyle ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Yapılan analize göre alt ölçekler arasında en yüksek ilişki, ($r = .44, p < .01$) “Duygusal Tükenmişlik” alt ölçeği ile ‘Duyarsızlaşma’ alt ölçeklerinde görülmüştür. Elde edilen sonuçlara göre her bir alt ölçeğin birbirleriyle ilişkili olduğu görülmüştür (Bkz. Tablo 5).

Tablo 4: İBÖ ve Alt ölçeklerin Branş Türüne Göre Değerlendirilmesi

Grup İstatistikleri						
Bağımlı Değişkenler	Bağımsız Değişkenler	s.d	\bar{X}	S.s.	t	p
Şimdiki İş	Sınıf Öğretmeni	176.98	2.28	.69	2.70	.01*
	Branş Öğretmeni		2.00	.77		
Şimdiki Ücret	Sınıf Öğretmeni	186.52	1.01	.76	.40	.69
	Branş Öğretmeni		.96	.92		
Yönetim	Sınıf Öğretmeni	208	2.23	.62	1.24	.22
	Branş Öğretmeni		2.11	.73		
İş Arkadaşları	Sınıf Öğretmeni	208	2.03	.75	.34	.73
	Branş Öğretmeni		1.99	.76		
Genel Olarak İş	Sınıf Öğretmeni	210	2.55	.58	1.73	.08
	Branş Öğretmeni		2.41	.56		
İş Betimleme Ölçeği	Sınıf Öğretmeni	210	2.00	.45	1.45	.15
	Branş Öğretmeni		1.90	.53		

* $p < .05$

Tablo 5: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Ölçeklerinin Korelasyon Analizi

Alt Ölçekler	1	2	3
1. Duygusal Tükenmişlik	-		
2. Kişisel Başarısızlık Hissi	.14**	-	
3. Duyarsızlaşma	.44**	.19**	-

5.4 Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Alt Ölçekleri ile Sosyo-Demografik Değişkenler Arası Analizler

Araştırmanın bağımsız değişkenlerinden; öğretmenlerin çalıştıkları okul türü (merkez okul ile köy okulları) ve öğretmenlerin istihdam durumları bazındaki değerlendirmelerden istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmalar elde edilmiştir. Yaş, branş, cinsiyet, medeni durum, varsa çocuk sayısı, bulunduğu okuldaki çalışma süresi, toplam öğretmenlik deneyimi, ek ücret dahil olmak üzere aylık gelire göre gerçekleştirilen mesleki tükenmişlik analizlerinde istatistiksel olarak herhangi bir farklılaşma görülmemiştir.

5.4.1. Araştırmaya Katılan İzmir İli Kemalpaşa İlçesine Bağlı Köylerde Bulunan İlköğretim Okulları ile Kemalpaşa İlçesinin Merkezinde Bulunan İlköğretim Okullarının MTÖ Alt Ölçekleri Ortalamaları

“Kişisel Başarısızlık Hissi” boyutunda merkez ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerle, Kemalpaşa ilçesine bağlı köylerde bulunan ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma elde edilmiştir. Buna göre merkez ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerde ($\bar{x} = 1.42$), Kemalpaşa köylerindeki ilköğretim okullarında görevli öğretmenlere göre ($\bar{x} = 1.20$) kişisel başarısızlık hissi ortalamasının daha fazla olduğu görülmüştür (Bkz. Tablo 6). Merkez ilköğretim okulu öğretmenleri kişisel başarısızlık hissini köylerdeki ilköğretim okullarında görevli öğretmenlere göre daha fazla yaşamaktadırlar [$t(138) = -1.98, p < .05$].

Tablo 6: Kemalpaşa İlçesine Bağlı Köylerdeki İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerle Kemalpaşa Merkezinde Bulunan İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Ölçeklerinin Ortalamaları

Grup İstatistikleri						
Bağımlı Değişkenler	Bağımsız Değişkenler	s.d	\bar{X}	S.s.	t	p
Duygusal Tükenmişlik	İlköğretim (Köy)	138	1,25	,78	-1.37	.17
	İlköğretim (Merkez)		1,42	,70		
Kişisel Başarısızlık Hissi	İlköğretim (Köy)	138	1,20	,49	-1.98	.049*
	İlköğretim (Merkez)		1,42	,68		
Duyarsızlaşma	İlköğretim (Köy)	138	,98	,58	-.74	.46
	İlköğretim (Merkez)		1,07	,76		

*p<.05

5.4.2. MTÖ Alt Ölçeklerinin İstihdam Durumu Değişkenine Göre Değerlendirilmesi

Araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin istihdam durumu değişkenine göre tükenmişlik ortalamaları arasında farklılaşma olup olmadığı 'Bağlantısız Örneklem İçin t Testi' ile incelenmiştir.

"Duyarsızlaşma" alt ölçeğinden elde edilen puan ortalamalarına göre, istihdam durumu kadrolu olan öğretmenlerle istihdam durumu kadrolu olmayan

öğretmenlerin puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma elde edilmiştir [t(204)= 2.08 , p<.05]. Bu sonuca göre; kadrolu olmayan öğretmenlerin duyarsızlaşma puan ortalamalarının (\bar{X} =1.37), istihdam durumu kadrolu olan öğretmenlerin duyarsızlaşma puan ortalamasından (\bar{X} =1.06) daha fazla olduğu görülmüştür (Bkz. Tablo 7). Kadrolu olmayan öğretmenler kadrolu olan öğretmenlere göre duyarsızlaşma düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilmektedir.

Tablo 7: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Ölçeklerinin İstihdam Durumuna Göre Değerlendirilmesi

Grup İstatistikleri						
Bağımlı Değişkenler	Bağımsız Değişkenler	s.d	\bar{X}	S.s.	t	p
Duygusal Tükenmişlik	Kadrolu olmayan	204	1,29	,69	-.67	.50
	Kadrolu olan		1,39	,69		
Kişisel Başarısızlık Hissi	Kadrolu olmayan	204	1,19	,69	-1.03	.30
	Kadrolu olan		1,33	,59		
Duyarsızlaşma	Kadrolu olmayan	204	1,37	,69	2.08	.04*
	Kadrolu olan		1,06	,68		

*p<.05

5.5. İş Doyumu ile Mesleki Tükenmişlik Boyutları Arasındaki İlişkiler

Araştırmanın temel problemlerinden bir tanesi de mesleki tükenmişlik ile iş doyumunu ilişkisini sorgulamaktır. İş doyumunu ve alt ölçekleri ile Mesleki Tükenmişlik Ölçeği alt ölçekleri arasında ilişkinin olup olmadığını incelemek üzere Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon katsayısı hesaplanmıştır.

Gerçekleştirilen analize göre, Maslach Tükenmişlik Envanterinin 'Duygusal tükenmişlik' alt ölçeği ile İBÖ alt ölçeklerinden 'Şimdiki iş'(r= -.55, p<.01), 'Şimdiki ücret'(r= -.25, p<.01), 'Yönetim'(r= -.25 , p<.01), 'Birlikte çalıştığınız kişiler' (r= -.34, p<.01), 'Genel olarak iş' (r= -.52, p<.01) ve 'İş betimleme ölçeğinin bütünü'(r= -.52, p<.01) arasında olumsuz yönde, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki elde edilmiştir. "Duygusal Tükenmişlik" alt ölçeğinin, İş betimleme ölçeğinin kendisi ve tüm alt ölçekleri ters yönde ilişkili olduğu görülmektedir. Analizden elde edilen sonuca göre, iş do-

yum düzeyinin artması halinde duygusal tükenmişlik düzeyinin azalması ya da duygusal tükenmişlik düzeyinin artması halinde iş doyum düzeyinin azalması söz konusudur (Bkz. Tablo.8).

Maslach Tükenmişlik Envanterinin 'Kişisel başarısızlık hissi' alt ölçeği ile İBÖ alt ölçeklerinden 'Şimdiki iş'(r= -.24, p<.01), 'Genel olarak iş' (r= -.34, p<.01) ve 'İş betimleme ölçeğinin bütünü'(r= -.18, p<.01) arasında olumsuz yönde, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki elde edilmiştir. "Kişisel başarısızlık hissi" alt ölçeğinin, İş betimleme ölçeğinin bütünü ve işin kendisi boyutunu ölçek iki alt ölçek olan şimdiki iş ve genel olarak iş alt ölçekleri ile ters yönde ilişkili olduğu görülmektedir. Kişisel başarısızlık hissi alt ölçeğinin 'şimdiki ücret', 'yönetim' ve 'birlikte çalıştığınız kişiler' alt ölçekleri ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki elde edilememiştir. Analizden elde edilen sonuca göre işin kendisinden duyulan doyum düzeyinin artması halinde kişisel başarısızlık hissini azalacağı ya da kişisel

Tablo 8: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Ölçekleri ile İş Betimleme Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Korelasyon Analizi

Alt Ölçekler	Şimdiki İş	Şimdiki Ücret	Yönetim	Birlikte Çalıştığınız Kişiler	Genel Olarak İş	İBÖ
1. Duygusal Tükenmişlik	-.55**	-.25**	-.25**	-.34**	-.52**	-.52**
2. Kişisel Başarısızlık Hissi	-.24**	-.01	-.05	-.02	-.34**	-.18**
3. Duyarsızlaşma	.02	-.03	-.17*	-.19**	-.27**	-.21**

** p<0.01 ; *p<.05 (iki uçlu)

başarısızlık hissi düzeyinin artması halinde iş doyum düzeyinin azalacağı söylenebilir (Bkz. Tablo 8).

Maslach Tükenmişlik Envanterinin 'Duyarsızlaşma' alt ölçeği ile İBÖ alt ölçeklerinden 'Yönetim'(r= -.17, p<.05), 'Birlikte çalıştığınız kişiler'(r= -.19, p<.01), 'Genel olarak iş' (r= -.27, p<.01) ve 'İş betimleme ölçeğinin bütünü'(r= -.21, p<.01) arasında olumsuz yönde, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki elde edilmiştir. Bu sonuçlara göre, "Duyarsızlaşma" alt ölçeğinin, iş betimleme ölçeğinin bütünü ve yönetim, birlikte çalıştığınız kişiler ve genel olarak iş alt ölçekleri ile -beklenen bir şekilde- ters yönde ilişkili olduğu görülmektedir. Duyarsızlaşma alt ölçeğinin; 'şimdiki iş', 'şimdiki ücret', alt ölçekleri ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki elde edilememiştir. Analizden elde edilen sonuca göre iş doyum düzeyinin artması halinde duyarsızlaşma düzeyinin azalması ya da duyarsızlaşma düzeyinin artması halinde iş doyum düzeyinin azalması söz konusudur (Bkz. Tablo 8)

6. SONUÇ

Bu araştırmada amaç, mesleki tükenmişlik ile iş doyumunu arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılması ve sosyo-demografik değişkenlere göre iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığının saptanmasıdır. İş Betimleme Ölçeğinin tamamı ile alt ölçekleri ve alt ölçeklerinin birbiriyle olan ilişkisi incelendiğinde her bir alt ölçeğin hem birbiriyle hem de iş betimleme ölçeğinin bütünüyle ilişkili olduğu görülmüştür. Bu sonuç aynı zamanda ölçeğin geçerli bir ölçek olmasına ilişkin de bir bulgu özelliği taşımaktadır. Alt ölçekler iş doyumunu ölçmeye hizmet etmekte ve birbirleriyle ilişkili olmak durumundadırlar. Bu analizden elde edilen diğer önemli bir bulgu da, alt ölçekler bazında en yüksek korelasyona 'genel olarak işiniz' alt ölçeğiyle 'şimdiki iş' alt ölçeklerinin sahip olduğu sonucudur. İş betimleme ölçeğinin psikometrik özelliği açısından bu bulgu da oldukça tatmin edicidir. Çünkü bu iki alt ölçek ölçeğin boyutlarından biri olan 'işin kendisi' boyutunu ölçmektedir. Aynı boyutu ölçme özellikleri nedeniyle en yüksek ilişki bu iki boyut arasında beklenmektedir.

Uygulama, İzmir'in Kemalpaşa ilçesindeki ilköğretim okulları ile ortaöğretim okulu öğretmenleri üzerinde gerçekleştirilmiştir. İlköğretim okulu öğretmenleri ile ortaöğretim okulu öğretmenleri arasında iş betimleme ölçeğinin yönetim alt ölçeğinde ortalamalar arasında farklılaşma elde edilmiştir. Bu farklılaşma ilköğretim okulu öğretmenlerinin yönetimden (idari kadrodan) ortaöğretim öğretmenlerine göre daha memnun olduğu yönündedir. Ortaöğretimlerde öğrencileri, belli bir yaş seviyesinin üzerinde olmaları itibarıyla ve ergenlik çağındaki öğrencilerle bir arada olmaları nedeniyle ilköğretimdeki öğrencilere oranla yönetilmesi daha zor ve daha hassas bir gruptur. Kurallar ilköğretim okullarına nazaran daha belirgin olabilmektedir. Öğretmenler ve idari kadro, ortaöğretim öğrencilerini kontrol edebilmede ilköğretim okulu öğrencilerine göre zorluk yaşayabilmekte ve bu durum karşısında idare ile çatışabilmektedirler. Çünkü yönetim de bu anlamda aynı sıkıntıları paylaşabilmekte, daha stresli bir grupta çalışmanın getirdiği bir sonuç olarak görülebilmektedir. Her iki grup da yönetimden memnundur ancak ilköğretim okulu öğretmenlerinin daha memnun oldukları belki bu açıdan ele alındığında sonucun bu şekilde elde edilmesinde açıklayıcı olabilmektedir.

Merkez okullarda görevli olan ilköğretim okulu öğretmenleri ile Kemalpaşa köylerinde bulunan ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu ortalamaları arasında farklılaşmalar elde edilmiştir. Buna göre köy okullarında bulunan öğretmenlerin işlerinden daha memnun oldukları görülmüştür. Araştırma sırasında köy okullarındaki öğretmen ilişkilerinin daha sıcak olduğu gözlenmiştir. Köy okullarında öğretmenlerin boş zamanlarını değerlendirebilecekleri etkenler okul dışında oldukça sınırlı olduğu için öğretmenler birbirleriyle daha çok etkileşim içerisine girmekte ve daha çok şeyi birbirleriyle ve öğrencileri ile paylaşabilmektedirler. Köy okullarında görevli öğretmenlerin materyal eksikliklerini, ulaşım sorunu, ısınma sorununu kendilerinin aşması gerektiği durumu, daha çok sosyo-ekonomik düzeyi düşük ailelerin çocuklarının öğrenci profilini oluşturmaları vb. gibi merkez okullardaki öğretmenlere göre daha fazla sorunla karşılaşma potansiyelleri söz konusu ol-

duğundan, öğretmenlerin birbirlerine bu noktalarda daha çok ihtiyacı olmaktadır. Her türlü olanağı merkez okullardaki gibi bulamamakta ve daha çok kendilerinden ödünler vermek durumunda kalabilmektedirler. Bir de köy ortamlarında öğretmenler merkez okullarındaki öğretmenlere nazaran çok daha fazla sevilme ve kendilerine saygı duyulmaktadır. Öğretmenler yalnızca meslektaşları ve öğrencileri ile değil aynı zamanda ailelerle de yakın ilişkiler kurabilmekte ve yaptığı işin ne kutsal bir iş olduğunun daha çok farkına varabilmektedirler. Bu gibi etkenler düşünüldüğünde köy öğretmenlerinin merkez okullardaki öğretmenlere göre işlerinden daha memnun olmaları pek de şaşırtıcı olmamaktadır. Paylaşımların daha çok ve daha sıcak ilişkilerin bulunduğu iş yerlerinde iş doymu da daha yüksek düzeylerde seyredecektir.

Sınıf öğretmenliği ile sınıf öğretmenliğinin dışındaki branşlarda görev yapan ve çalışmada branş öğretmenleri olarak isimlendirilen iki grubun da iş doymu düzeyleri arasında farklılaşma elde edilmiştir. Elde edilen farklılaşmaya göre sınıf öğretmenlerinin iş betimleme ölçeğinin şimdiki iş alt ölçeğindeki skorları branş öğretmenlerine göre daha yüksektir. Sınıf öğretmenleri branş öğretmenlerine göre sene boyunca ve hatta çoğu zaman en fazla beşinci sınıfa kadar aynı grupta zaman geçirmektedirler. Branş öğretmenleri gibi gün içerisinde farklı gruplarla derse girmemektedirler. Sınıf öğretmenleri ve öğrenciler birbirleriyle özdeşleşmekte, öğrencileri de öğretmenlerini kabullenme sürecinde sorun yaşamamakta ve gün boyunca da birlikte olmaları itibarıyla birbirlerini benimsemektedirler. Hafta içi her günlerini birlikte geçirmektedirler. Bu durumun dezavantajları da bulunmaktadır. Örneğin sınıf öğretmenleri yaşları henüz çok küçük olan bir grupta birlikte olmakta ve belki de daha çok yorulmaktadırlar. Ancak bu çalışmadan elde edilen sonuç sınıf öğretmenlerinin daha çok iş doymu içerisinde oldukları şeklindedir. Bir de sınıf öğretmenleri gün içerisinde branş öğretmenleri gibi tek branşa ait ders anlatmamaktadırlar. Sınıf öğretmenleri öğrencilerin hem Matematik, hem Türkçe, hem Resim, hem Müzik vb. gibi çeşitli branşlarda da ders vermektedirler. Bu durum da sınıf öğretmenlerinin işlerini daha keyifli hale getirebilmekte ve iş yaşamında monotonluğu da ortadan kaldırarak sınıf öğretmenlerinin işlerinde daha mutlu olmalarını sağlayabilmektedir. İş yaşamında çalışan bireylerin tekdüze bir şekilde çalışmaları, işin yapılması sürecinde çeşitliliğin olmaması iş doyumсуzulduğuna neden olabilmektedir. İşte çeşitliliğin olması çalışanlar için genellikle güçlü bir motivasyon kaynağıdır. Bu çalışmada da branş öğretmenlerinin yalnızca kendi

branşlarındaki konuları anlatmakla sınırlı kalmaları belki de sınıf öğretmenleri kadar memnun olmamalarına yol açmakta fakat gün içerisinde farklı farklı gruplarla etkileşim içerisinde olmaları ve her grupta tek branşta fakat farklı konuları öğretebilmesi açısından monotonluğu kırılabilmektedir. Her iki grubun da iş doymu düzeyleri oldukça yüksektir.

Araştırmanın temel problemlerinden biri olan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyini ölçmek üzere Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiş olan Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Maslach Tükenmişlik Envanterini oluşturan her bir alt ölçeğin birbiriyle ilişkili olup olmadığı Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon kat sayısı ile hesaplanmıştır. Elde edilen sonuç her bir alt ölçeğin birbiriyle istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki içinde olduğu yönündedir. Bu sonuç, ölçeğin aynı zamanda geçerliliğine ilişkin de bulgu niteliği taşımaktadır. Dolunay (2001)'in çalışması da bu bulguyu destekler nitelikte olup, tükenmişlik envanterinin tüm alt ölçeklerinin birbiriyle ilişkili olduğu bulgusu elde edilmiştir.

Merkez okullarda görev yapan öğretmenlerle Kemalpaşa ilçesine ait köy okullarında görev yapan öğretmenlerden elde edilen puanlar arasında mesleki tükenmişliğin kişisel başarısızlık hissi boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma elde edilmiştir. Bu sonuç çeşitli değişkenler açısından yorumlanabilir. Köy okullarında görevli öğretmenlerin etkileşim içerisinde oldukları öğrenci profili, merkez okullarda eğitim gören öğrenci profilinden daha farklıdır. Merkez okullardaki öğrencilerin eğitimleri bazında ulaşabilecekleri materyaller, bilgi kaynakları vb. köy okullarındaki öğrencilere göre çok daha fazladır. Okudukları okullar köy okullarına göre daha donanımlıdır. Öğrenciler bilgiye yalnızca öğretmenlerinden ulaşmamaktadırlar. Oysa köy okullarında öğretmen, öğrencinin okul çerçevesinde her şeyi olmaktadır. Çünkü öğrencinin bilgi kaynağı tamamıyla öğretmendir. Aileler merkez okullarındaki ailelere göre daha az okuldaki eğitim sürecine dahildirler. Böyle bir eğitim ortamında yönlendirici olan tamamıyla öğretmen olduğu için ve merkez okullarındaki öğretmenlere göre de çok daha fazla saygı duyulan bir meslek olarak algılandıkları ve bunu hissettikleri için kendilerini pek de başarısız hissetmemektedirler. Dolayısıyla da merkez okullardaki öğretmenler köy okullarındaki öğretmenlere nazaran kişisel başarısızlık hissini daha çok yaşamaktadırlar.

Çalışmada istihdam durumu (kadrolu olan ve kadrolu olmayan) değişkeninde öğretmenlerin tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutundaki skorlarının

istatistiksel olarak farklılaştığı bulgusu elde edilmiştir. Ortalamalar incelendiğinde, her iki grup ortalamasının da oldukça düşük düzeyde duyarsızlaşma gösterdiği görülmüş ancak kadrolu olmayan öğretmenlerin duyarsızlaşma ortalamaları daha yüksek olarak elde edilmiştir. Kadrolu olmayan bir öğretmenin okul bünyesindeki temel gayesi kadrolu bir öğretmen olmaktır. Çünkü kadrolu bir öğretmenin sözleşmeli öğretmene göre daha çok mesleki avantajı bulunmaktadır. Kadrolu olmayan öğretmenlerin kadroya ne zaman geçecekleri konusundaki belirsizlik, geleceğe yönelik planlarını değiştirmelerine yol açabilmekte, kalıcı bir düzen kurmalarına engel olabilmekte, işe bağlılıklarını olumsuz etkileyebilmekte, çalışma şevklerini kırabilmektedir. Bu tür etkenler öğretmenlerin öğrencilerine ve çalışma arkadaşlarına karşı duyarsızlaşabileceklerini de gösterebilmektedir.

İş doyumunu ile mesleki tükenmişlik ilişkisi incelendiğinde, Maslach tükenmişlik envanterinin duygusal tükenmişlik boyutunun, İş Betimleme Ölçeğinin bütününü ve tüm alt ölçekleri ile ters yönde anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu bulgusu elde edilmiştir. Bu sonuç oldukça olağandır. Çünkü mesleki tükenmişlik yaşayan bir işgörenin işinden mutlu olması beklenemez; aksine iş doyumsuzluğu yaşar. Mesleki tükenmişlik zaten işten duyulan memnuniyetsizliğin de bir fonksiyonudur. Her iş doyumsuzluğu yaşayan işgörenler için aynı zamanda mesleki tükenmişliği yaşadıkları da söylenemez. Ancak mesleki tükenmişlik yaşayan her iş gören için iş doyumsuzluğu yaşamaktadır yorumunu yapmak mümkündür. Bu durumda duygusal olarak mesleki tükenme yaşayan bir kimsenin işinden, ücretinden, çalışma arkadaşlarından, yönetiminden memnun olması beklenemeyeceğinden iş doyumunun tüm alt boyutları ile ters yönde anlamlı bir ilişki göstermektedir. Koustelios ve Tsigilis'in (2005)'in Yunanistan'da ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görevli beden eğitimi öğretmenlerin üzerine gerçekleştirdikleri çalışmalarında da iş doyumsuzluğu ile mesleki tükenmişliğin oldukça ilişkili olduğu bulgusu ile çalışmayı destekler nitelik taşımaktadır. Çetin ve ark. (2008) aile işletmeleri üzerine gerçekleştirmiş oldukları çalışmalarında da iş doyumunu ve tükenmişlik ilişkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulgusunu desteklemişlerdir. İş doyumunu ve mesleki tükenmişlik üzerine gerçekleştirilmiş olan bu çalışmadan elde edilen sonuçlar bağlamında görülmüştür ki yüz yüze iletişimin gerekliliği üzerine temellenmiş olan mesleklerden öğretmenlik mesleğine sahip bireylerin tükenmişlik düzeylerinin düşük olması oldukça sevindiricidir.

Yöneticiler, tükenmiş ve de iş doyumsuzluğu olan çalışanlarını gözden kaçırmama yetkinliğinde olmalıdırlar. Çünkü söz edildiği üzere doyumsuz ve tükenmiş bir çalışanın o örgüte ya da işletmeye faydası dokunmayacak ve bu durum o iş yerleri için adeta 'yük' haline gelecektir. Bunun önüne geçebilmek için, yöneticiler ve hatta diğer çalışma arkadaşları birbirlerine zaman ayırmalı ve de bu durumun saptanması maksadıyla örgüt içerisinde çalışmalar yapılmalıdır. Diğer mesleklerde olduğu gibi öğretmenlerde de görülen işten 'beklentiler'in gerçeğe ya da mevcut işleriyle uyuşmaması halinde ciddi boyutlarda iş doyumsuzluğu ve de erken tükenmişlik yaşanabilmektedir. Bu durumda hizmet içi eğitimlerin 'etkin' bir şekilde tasarlanması ve de uygulanması gerekmektedir. Hizmet içi eğitimlerle birlikte insanlar en azından kendilerinden tam olarak ne beklediğinin farkına varacaklar ve de nasıl bir iş ortamında bulduklarını çok daha iyi bir şekilde anlayacaklardır.

İş doyumunun sağlanması ve tükenmişlik sendromunun düşük düzeylerde seyretmesini sağlamak amacıyla bu iki kavramın önemi işgörenlere tanıtılabilir. Böylelikle kendi kendilerine de birtakım önlemler almaları sağlanabilir. Sağlıklı iletişim kanallarının kurulmasıyla birlikte iletişim kaynaklı sorunların önüne geçilebilir. İşgörenlere kendilerini geliştirme ve kariyer yapma fırsatları tanınmalıdır. Çalışmada örneklemin yalnızca belli bir beldede konumlanmış okullardaki öğretmenler üzerinde gerçekleşmiş olması çalışmanın diğer meslek grupları ve hatta diğer öğretmenler ile ilgili genelleme sorununu ortaya çıkarması itibarıyla sınırlılık arz etmektedir. Bunun için örneklem sayısını da artırarak ve çeşitli meslek gruplarında demografik değişkenleri de çeşitlendirerek çalışmalar yapılması ya da iş doyumunu veya tükenmişlik konularının birbirleri haricinde daha farklı konularla ilişkilerinin araştırılması ilerideki çalışmalar için uygun olacaktır.

Araştırmanın sınırlılıklarının giderilmesi ve de çeşitlendirilmesi haricinde yapılacak olan çalışmalardan elde edilecek sonuçların bu çalışmanın da sonuçlarında olduğu üzere, İşletme ve Yönetim Bilimleri, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, Sosyal Psikoloji, Eğitim Bilimleri literatürüne katkılarının olacağı, yeni bir yazının kazandırılması, sonuçların değerlendirilmesi ve bu yöndeki çalışmaların güncel kalabilmesi açısından şüphesizdir.

KAYNAKLAR

- Akat, İ. ve Üner, N. (1993) *İşletme Yönetimi*, 2. Baskı, İzmir, Masa Üstü Yayıncılık.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005) "Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi" *Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14:115-129.
- Baltaş, Z. ve Baltas, A. (1998) "Stres ve Başa Çıkma Yolları" İstanbul, Remzi Yayınları.
- Barutçu, E. ve Serinkan, C. (2008) "Günümüzün Önemli Sorunlarından Biri Olarak Tükenmişlik Sendromu ve Denizli'de Yapılan Bir Araştırma" *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 8(2):541-561.
- Bilgin, N. (2003) *Sosyal Psikoloji Sözlüğü: Kavramlar, Yaklaşımlar*, 1. Baskı, İstanbul, Bağlam Yayınları.
- Boyatzis, R., E. (1982) *The Competent Manager: A model For Effective Performance*, New York, John Wiley and Sons.
- Boyle, G. , J., Borg, M. G., Falzon, J. M., & Baglioni, A. J. (1995) "A Structural Model Of The Dimensions Of Teacher Stress" *British Journal of Educational Psychology*, 65(2):49-67.
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005) "Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama" *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 20(2):95-108.
- Capel, S. A. (1991) "A Longitudinal Study of Burnout in Teachers" *British Journal of Educational Psychology*, 61:36-45.
- Cemaloğlu, N ve Kayabaşı, Y. (2007) "Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyi ile Sınıf Yönetiminde Kullandıkları Disiplin Modelleri Arasındaki İlişki" *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(2):123-155.
- Cordes, C. L. & Dougherty, T. W. (1993) "A Review and an Integration of Research on Job Burnout" *Academy of Management Review*, 18(4):621-656.
- Çapri, B. (2006) "Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması" *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1):62-77.
- Çetin, C., Tikici, M., Akdemir, B. ve Ünal H. (2008) "İş Doyumu ile Tükenmişlik Sendromu İlişkinin Aile İşletmelerindeki Görünümüne İlişkin Bir Araştırma" İstanbul Kültür Üniversitesi, 3. Aile İşletmeleri Kongresi, 107-120.
- Dick, R. V. & Wagner, U. (2001) "Stress and Strain in Teaching: A Structural Equation Approach" *British Journal of Educational Psychology*, 71:243-259.
- Dolunay, A. B. (2001) "Keçiören İlçesi Genel Liseler ve Teknik-Ticaret-Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu Araştırması" Yüksek Lisans Tezi, Ankara, Akara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Dündar, S., Özutku, H. Ve Taşpınar, F. (2007) "İçsel ve Dışsal Motivasyon Araçlarının İşgörenlerin Motivasyonları Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir İnceleme" *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2:105-119.
- Eren, E. (2008) *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, 11. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları.
- Eren, V. ve Durna, F. (2006) "Üç Boyutlu Bir Yaklaşım Olarak Örgütsel Tükenme" *Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(9):40-51.
- Ergin, C. (1992) "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması" 143-154, içinde: Bayraktar, R. ve Dağ, İ., VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Türk Psikologlar Derneği Yayını, Ankara.
- Erigüç, G. (2000) "Sağlık Personelinin Kişisel Özelliklerine Göre İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme" *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 5(3):7-40.
- Farber, B. A. (1984) "Stress and Burnout in Suburban Teachers" *Journal of Educational Research*, 77(6):325-332.
- Jones, B., Lloyd, N. Geoffrey, C. (2005) "Does Herzberg's Motivation Theory Have Staying Power?" *The Journal of Management Development*, 24(10):929-943.
- Judge, T. A. , Parker, S. , Colbert, A. E. , Heler, D. ve İlies R. (2001) "Job Satisfaction: A Cross-Cultural Review", 25-52, içinde: Enderson, N., Ones, D. Sinangil, H.K. ve Viswesvaran C., Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology: Organizational Psychology, V:2, Sage Publications Inc. California.
- Kaçmaz, N. (2005) "Tükenmişlik (Burnout) Sendromu" *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68(1):29-32.
- Keser, A. (2007) "İş Tatmininden Yaşam Tatmini-ne Bireysel Tatmin" içinde: Solmuş, T. *Endüstriyel Klinik Psikoloji ve İnsan Kaynakları Yönetimi: Kuramdan Uygulamaya Psikoloji*, I. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.

Keskin, H. , Akgün, A.E. ve Günsel, A. (2008) “Örgütsel Adaletsizlik Kavramı, Boyutları ve Yönetimi” Özdevecioğlu, M ve Karadal, H., (eds.), *Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar*, 1. Baskı, Ankara, İlke Yayınevi.

Koustelios, A., and Tsigilis, N. (2005) “Relationship Between Burnout and Job Satisfaction Among Physical Education Teachers: A Multivariate Approach” *European Physical Education Review*, 11:189-203.

Kurçer, M.A. (2005) “Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Hekimlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri” *Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 2(3):10-15.

Lingard, H. (2003) “The Impact of Individual and Job Characteristics on Burnout Among Civil Engineers in Australia and the Implications for Employee Turnover” *Construction Management and Economics*, 21:69–80.

Luthans, F. (1992) *Organizational Behaviour*, 6th Edition, New York McGraw Hil.

Luthans, F. (1995) *Organizational Behaviour*, 7th Edition, New York, McGraw Hil.

Maslach, C. and Jackson, S. E. (1981) “The Measurement of Experienced Burnout” *Journal of Occupational Behaviour*, 2: 99-113.

Maslach, C. and Jackson, S. E. (1986) *Maslach Burnout Inventory Manual*, 2nd Edition, Palo Alto , Consulting Psychologist Press.

Miner. J.B. (1992) *Industrial/Organizational Psychology*, New York, McGraw Hill.

Northcraft, G.B. ve Neale, M. A. (1990) *Organizational Behavior: A Management Challenge*, The Dryden Press, USA, Rinehart and Winston Inc.

Oshagbemi, T. (2000) “Is Length of Service Related to the Level of Job Satisfaction?” *International Journal of Social Economics*, 27(3):213-226.

Otacıoğlu, S. G. (2008) “Müzik Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu ve Etkileyen Faktörler” *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15):103-116.

Özipek, A. (2006) “Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik Düzeyi ve Nedenleri” Yüksek Lisans Tezi, Edirne, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Pascoe, C., Ali, I.M., & Warne, L. (2002) <http://proceedings.informingscience.org/152002Proceedings/papers/Pasco231YetAn.pdf>, (18.04.2008).

Perry, L.(1993) “Effects of Inequity on Job Satisfaction and Self Evaluation in National Sample of African- American Workers” *Journal of Social Psychology*, 133(4):565-573.

Pines, A.M. ve Nunes, R. (2003) “The Relationship Between Career and Couple Burnout: Implications for Career and Couple Counseling” *Journal of Employment Counseling*, 40(2): 50-64.

Piyal, B., Çelen, Ü., Şahin, N., Piyal, B. (2000) “Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde Çalışanların İş Doyumu” *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 53(4): 241-250.

Smith, M., Jaffe-Gill, E. & Seggl, J. (2009) http://helpguideorg/mental/stress_signs.htm (13.10.2010).

Smith, P. C., Kendall, L., & Hulin, C. L. (1969) *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*, Chicago, Rand McNally.

Sünter, T. A., Canbaz, S., Dabak, Ş. Öz, H. Peşken, Y. (2006) “Pratisyen Hekimlerde Tükenmişlik, İşe Bağlı Gerginlik ve İş Doyumu Düzeyleri” *Genel Tıp Dergisi*, 16(1):9-14.

Soylu, S. (2004) “Telekomünikasyon Sektöründe Kültürün Oluşmasında İnsan Kaynakları Uygulamalarının Etkisi ve İş Doyumu İlişkisi” Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Spector, P.E.(1997) *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause and Consequences*, USA, SAGE Publications.

Sucuoğlu B ve Kuloğlu N. (1996) “Özürlü Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişliğin Değerlendirilmesi” *Türk Psikoloji Dergisi*, 10:44-60.

Sun, H. Ö. (2002) “İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma” Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü.

Torun, A. (1995) “Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme” Doktora Tezi, İstanbul, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.