



SIIRT İLİNDE GÖREV YAPAN LİSE ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU VE MESLEKİ TÜKENMİŞLİKLERİ ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI*

JOB SATISFACTION AND PROFESSIONAL EXHAUSTION OF HIGH SCHOOL TEACHERS WORKING IN SIIRT PROVINCE

M. Zeki DUMAN**

Gülşah ÇİÇEK***

Öz

Günümüzün sanayileşmiş toplumlarında çalışma hayatında meydana gelen değişimler ve bu değişimlere altlık eden bilgi bilimsel ve teknolojik yenilikler, hem işgörenin psikolojik ve fizyolojik yapısı, hem de örgütün kurumsal işleyişi üzerinde dönüştürücü etkiler bırakmaktadır. Postfordist üretimin hegemonyası altında çalışan işgörenler, neoliberal küreselleşmenin dayattığı sermaye yanlısı politikalara boyun eğmek zorunda kalmaktadırlar. Kapitalist sistemle muhkem hale getirilen yeni işletme anlayışı, eğitimden sağlığa, güvenlikten akademiye kadar günlük yaşamın her alanında egemen olmaya başlamıştır. Çalışma yaşamının rekabet temelinde yeniden örgütlendiği günümüz toplumlarında özellikle kitlesel hizmetler sunmaya çalışan ve mesai saatleri içinde yüzlerce insanla muhatap olmak zorunda kalan kesimlerin yoğun iş yükü altında ezilmeleri, başta iş doyumсуuzluğu ve mesleki tükenmişlik olmak üzere bir çok sosyal ve psikolojik sorunları da yaşamalarına neden olmaktadır. Çağımızın hastalığı olarak nitelendirilen tükenmişliğin en fazla etkilediği meslek gruplarından birisi de öğretmenliktir. Öğretmenler, gerek eğitim sisteminin yapısal ve kurumsal, gerekse pedagojik ve eğitimsel sorunlarından dolayı en fazla iş doyumсуuzluğu ve tükenmişlik yaşayan kesimlerin başında gelmektedir. Bu makale, öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen ve tükenmişliğe maruz kalmalarına neden olan bireysel ve örgütsel faktörler üzerinde duracaktır.

Anahtar Kelimeler: İş Doyumu, Mesleki Tükenmişlik, Öğretmenlik, Eğitim-Öğretim, Faaliyetleri, Bireysel ve Örgütsel Faktörler

Abstract

The changes in the working life in today's industrialized societies and the scientific and technological innovations that facilitate these changes leave transformative effects on both the psychological and physiological structure of the employees as well as the organizational functioning of the entities. Employees working under the hegemony of Post-Fordist production mode are obliged to submit to the pro-capitalist policy imposed by neoliberal globalization. The new corporate mentality, which has been reinforced by the capitalist system, has become dominant in all areas of daily life, from education to health, from security to academia. In today's society where the working life is re-organized on the basis of competition, especially those who are trying to offer massive services and who have to deal with hundreds of people during their working hours are also squeezing under heavy workload and experience a lot of social and psychological problems such as job dissatisfaction and professional exhaustion. One of the occupational groups that are mostly affected by professional exhaustion which is considered as the disease of our age is the teaching profession. Teachers form the main group of employees those who experience the most job dissatisfaction and exhaustion because of the structural and institutional and educational and pedagogical problems of the education system. This article will focus on individual and organizational factors that affect teachers' job satisfaction and lead to professional exhaustion.

Keywords: Job Satisfaction, Occupational Exhaustion, Teaching, Education, Activities, Individual and Organizational Factors

Giriş

İş yaşamı, insan hayatının ayrılmaz bir parçası olduğundan kişinin yapmış olduğu işe karşı pozitif duygular beslemesi, onun hem bireysel gelişimi, hem de içinde bulunduğu örgütsel, kurumsal işleyiş ya da yapı açısından son derece önem arz etmektedir. Zira günümüz toplumlarında çalışma hayatı, çok yoğun ve stresli olması yanında, rekabet ve profesyonellik de gerektirmektedir. Aynı şekilde işletmelerin yoğun iş gücü ihtiyacına cevap vermek için çalışanların gelişen teknolojiye ayak uydurmaları ve kurumların istediği niteliklere sahip olmaları zorunludur. Çünkü iş hayatında başarılı olabilmeyen iki temel koşulundan biri, işin

* Bu araştırma, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalında hazırlanan ve danışmanlığını Doç. Dr. M. Zeki Duman'ın yaptığı "Lise Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeyleri Üzerine Bir Çözümleme: Siirt Örneği" adlı Yüksek Lisans tezinden üretilmiş olup, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi tarafından, SYL-2018-6893 nolu proje koduyla desteklenmiştir.

** Doç. Dr., Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü.

*** Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı Öğrencisi.



gerektirdiği niteliklere sahip olmak ise, diğeri de iş fırsatlarını değerlendirmek ve teknolojik yeniliklere açık olmaktır.

Günümüzde çalışanlar, daha çok bir arada bulunmayı gerektiren işlerde ve bu işlerin kitlesel düzeyde yapıldığı işyeri, işletme, üretim ve tüketim mekanları gibi iş ortamlarında bulunmak zorundadırlar. Dördüncü sanayi devriminden söz edildiği bir dönemde çalışanlar, genellikle yüz yüze ilişkiler içinde buldukları ve yoğun bir iş stresi altında çalıştıkları için birçok sorunla da karşı karşıya kalmaktadır. Özellikle sanayi ve tarım sektörünün yerini hizmet sektörüne bırakması, mega kentlerde kitlesel tüketimi özendirip hiper/ultra alışveriş mekanlarının artması, iletişim ve ulaşım alanında yoğun bir iş gücüne ihtiyaç duyulması ve insanların sürekli ilişki halinde bulunması gibi yeni iş yaşamı, doğal olarak beraberinde bir takım psiko-sosyal sorunları da getirmiştir. Bu sorunların başında mesleki tükenme ve iş doyumu gelmektedir.

İş doyumu/tatmini konusu/sorunu, II. Dünya Savaşından sonra özellikle iktisatçılar ve işletmeciler tarafından dillendirilmeye ve araştırılmaya başlanmıştır. Zira o güne kadar iş dünyasında çalışanların motivasyonlarına, taleplerine, beklentilerine, işe karşı tutumlarına yönelik bir çalışma ihtiyacı hissedilmemiştir. Ancak, savaş sonrasında başta Batı Avrupa ve Amerika olmak üzere dünyada gelişen bir çok ülkede rekabetçi kapitalizmin yoğun bir endüstrileşmeye neden olması, firmaların ve işletmelerin gittikçe daha çok üretimde bulunmak istemesi ve iş gücüne yönelik talebin artması, hem fordist üretimden kaynaklı sorunların daha fazla gündeme gelmesine, hem de çalışanların üretim sürecinde aktif bir rol almalarını sağlamaya dönük tartışmaların daha çok yapılmasına neden olmuştur.

Yapılan tartışmalarda, iş hayatında istenilen düzeyde verimliliğin elde edilememesinin birçok nedeni olduğu kabul edilmekle beraber, esasen çalışanların iş ile olan ilişkilerinin gözden geçirilmesi gerektiği görüşü öne çıkmış ve özellikle iş verenlerin çalıştırdıkları işçilerin beklentilerini dikkate almaları gerektiği savunulmuştur. Zira bu dönemde iktisadi işletmeler, yoğun bir rekabete girdikleri için daha çok işgücü verimliliği artırmaya dönük politikalar üzerinde durmaya çalışmışlardır. Bu politikaların gerçekçi, rasyonel ve nitelikli üretimi sağlayabilmesi için de yeni bir yönetim ve işletme mantığına ihtiyaç duyulduğu anlaşılmış ve bunun için de sosyal psikologlardan, sosyologlara, işletme yöneticilerinden endüstri mühendislerine kadar birçok meslek grubundan yardım istenmiştir.

Söz konusu meslek grupları, yapmış oldukları bilimsel çalışmalarda, iki konu üzerinde durmuşlardır. Birincisi iş ortamının çalışanlar açısından daha güvenilir ve sağlıklı bir fiziksel ortama/yapıya kavuşturulması gerektiği. İkincisi de iş görenin beklentilerini ve istemlerini dikkate almayan veya bunları göz ardı eden klasik örgüt tutumlarının terk edilmesi, iş görenin üretim sürecinde nesne olmaktan çıkartılarak özneye dönüştürülmesi, çalışanların kendilerini işe vermesi, işi sahiplenmesi, motive olması, çalıştığı yere karşı aidiyet geliştirmesi için işletme sürecinde öncelikle insan faktörünün öne çıkarılması gerektiği ifade edilmiştir. Bunun yanında üretim sürecinin bir girdisi olarak değil, üretimin her kademesinde aktif bir rol oynayan çalışanların, kendilerine yönelik uygulanan ve temelde hiyerarşik, katı ve disiplin içeren yönetim anlayışının terk edilmesi istenmiştir. İş yaşamına yönelik dile getirilen bütün bu önerilerin bir sonucu olarak "iş doyumu" denilen kavram işleme yönetimine ve sosyal bilim literatürüne girmiştir.

İş doyumu veya tatmini kavramı, kişinin yapmış olduğu işe karşı olumlu duygular beslemesi, işten hoşnutluk, iş yaşamından haz duyması diğer bir deyişle kişinin mesleğini sevmesidir (Koustelios, 2001:354-358). Kişinin mesleğini sevmesi, ona değer vermesi, önemsemesi, öncelikle işten beklentisinin gerçekleşmesine bağlıdır. İş görenin yaptığı işten huzur duyması için çalıştığı yerin bireysel gelişime açık olması, çalışanların özlük haklarının korunması, iş ortamının güvenli ve sağlıklı olması, alınan ücretin yeterli, gelecekte terfi etme, işte ilerleme imkânının bulunması ve çalışanlar arasında doğrudan iletişimin olması gerekmektedir. Çalışan, içinde bulunduğu ortamdan ve emek verdiği işten ne kadar çok memnuniyet duyarsa, o işe karşı olumlu tutum geliştirmesi ve işi sahiplenmesi de o kadar çok fazla olacaktır.

İnsanları çalışmaya sevk eden en önemli faktörlerin başında iş doyumu gelmektedir. İnsanlar çalışma hayatından memnun kaldıkları sürece iş'te de başarılı olurlar. Dolayısıyla iş doyumu, aslında kişinin mesleğini icra ederken aldığı haz ya da çalıştığı, emek verdiği işten elde ettiği tatmindir. Daha sonra üzerinde duracağımız konulardan biri olan Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde de kişinin kendisini gerçekleştirmesinin iş doyumuyla ne kadar ilgili olduğunu göreceğiz. Zira insanlar üretmek, ürettiklerini paylaşmak, ürettiklerinden kazanç sağlamak ama daha da önemlisi katma değer yaratacak bir mesleğe sahip olmak suretiyle gerek bireysel yeteneklerini ortaya koymak, gerekse toplumda saygın bir yer edinmek için tatmin olacakları bir iş arayışına girerler.

Bu anlamda iş doyumuna kavramsal düzeyde bakıldığında birçok farklı tanımlar yapıldığı ve söz konusu tanımların içeriğine bakıldığında neredeyse hepsinin benzer bir yargıdan (kişinin yaptığı işle anlamlı



bir varlık haline gelmesi ya da kişinin yaptığı iş sayesinde kendisini anlamlandırması, işin kişiye zevk ve umut vermesi, başarı getirmesi gibi anlamlar içermekte) hareket ettiği görülecektir. Nitekim kişinin yaptığı eylemi değerli kılan işler aynı zamanda kişinin uğraşmak, emek harcamak istediği işlerdir. Bireyi çalışmaya sevk eden işlerden elde ettiği haz, aynı zamanda onun çalıştığı işte daha çok uğraşmasını ve o işe sarılmasını sağlar. Bu anlamda iş doyumunu, verilen çabaların sonucunda elde edilen maddi veya manevi mükâfatlardır. Bu mükâfatlar başarılan umutların bir göstergesidir.

Günümüz toplumlarının karşılaştığı en önemli sosyal problemlerden birisi de, sıklıkla iş hayatında görülen tükenmişlik sendromudur. Kavram, 1970'lerde ilk kez Amerika'da Herbert Freudenberg tarafından kullanılmıştır. Daha çok müşteri hizmetlerinde, havaalanlarında ve bankalarda çalışan kişilerin maruz kaldığı yoğun iş yükü ve stresten dolayı gösterdikleri tepkiler bütünü olarak değerlendirilmiştir. Tükenmişlik, aslında mesleki bunalım anlamına gelen bir kavram olup, kişinin duygusal ve fiziksel olarak enerji kaybına uğraması, kendisini işine verememesi, sağlıklı davranışlar sergileyememesi ve bulunduğu iş ortamında iletişim ve ilişki kurmakta zorlanmasıdır.

Tükenmişlik, aynı zamanda kişinin yaptığı işi anlamsız bulmaya çalışması, işten herhangi bir doyum almaması, beklentilerinden uzaklaşması ve hizmet sunduğu insanlarla ilgilenmemeye başlaması (Mehrad, 2015), en yalın haliyle ruhsal ve fiziksel açıdan enerjisini kaybetmesidir (Budak-Sürgevil, 2005:95). Maslach ve Jackson'a (1981) göre aslında tükenmişlik, kişinin içinde bulunduğu iş ortamında stres artırıcı unsurlara karşı verdiği tepkidir. Bu tepki zaman içinde fiziksel ve psikolojik belirtilerle gelişerek bir sendroma dönüşebilir. Somut belirtileri, genellikle ruhsal çöküntü ve hayal kırıklığı olarak görülen ve kişinin çalışma isteğine ket vuran bu hâl, kimi zaman kronik rahatsızlıkların oluşmasına da neden olabilir.

Tükenmişlik, her ne kadar ilk başlarda psikolojik yıkım olarak karşımıza çıksa da zaman içinde kişinin sosyal ve iş hayatını olumsuz yönde etkileyen, yaşam standardını düşüren daha da önemlisi kişinin kendisine güvenini ve özsaygısını kaybetmesine yol açarak sonradan tedavi mümkün olmayan hasatlıklara neden olabiliyor. Bu anlamda tükenmişlik hem bireyler, hem de örgütler açısından son derece önemli bir konu olmaktadır. Zira insanlar, zamanlarının çoğunu iş ortamlarında geçirmekte, kendilerini yaptıkları işle ortaya koymakta ve iş ortamında gösterdikleri performansla kişilik ve kimlik edinmektedirler. Kendilerini tümüyle işlerine adanmış olanların sadece iş yaşamlarında değil, özel ve sosyal hayatlarında da başarılı bir grafik çizdikleri görülmüştür.

Tükenmişlik konusunda yapılmış olan çalışmalar, tükenmişliği etkileyen faktörlerin genellikle ya bireysel yani kişilik özelliklerinden, ya da kişinin çalıştığı iş ortamından kaynaklandığını göstermektedir. Aynı araştırmalar, genellikle geçmişinde travmatik olaylar yaşamış, çocukluk dönemini kötü geçirmiş, sorunlu ailelerde büyümüş, sorumluluk almayı öğrenememiş ve sosyal ortamlardan soyutlanmış olanların, iş yaşamında da karşılaştıkları en ufak sorunlara karşı kolayca yelkenleri indirdikleri, kendilerini çaresiz ve güvensiz hissettikleri, sorunlarla boğuşmak veya sorunların üzerine gitmek, onlara çözüm üretmek yerine şikayet etmeye veya buldukları ortamları terk etmeye yeltendikleri dolayısıyla başta duygusal tükenmişlik olmak üzere duyarsızlık ve kişisel başarıda azalma semptomlarını gösterdikleri ortaya çıkmıştır.

1. Mesleki Yaşamda İş Doyumu

Mesleki yaşamda iş doyumunu kavramı, sadece üretim yapan işyerleri veya fabrikalar için değil, aynı zamanda iş hayatının tüm alanlarında geçerli ve önemli olan bir kavramdır. Çağdaş yönetim anlayışının bir gereği olarak işletmeler, daha çok güdülenen, kendisini işiyle özdeşleştiren, yaptığı işe karşı duygusal bir aidiyet/kurumsal bağlılık geliştiren ve dolayısıyla kendisini mutlu hisseden kişilerin/çalışanların işte daha çok başarılı oldukları ve yüksek verim elde ettikleri görülmüştür. Çalışmayı, iş yaşamının daha kaliteli bir haline getirebilmenin yolu, iş görenin tatmin olmasından geçmektedir. Aksi durumda işi yavaşlatan, işe geç gelen, kendisini işe vermeyen, yaptığı işten memnun olmadığı için fazla enerji, emek ve zaman harcamak istemeyen, işin gerektirdiği niteliklere sahip olmak için çabalamayan, günü kurtarmak felsefesiyle hareket eden ve dolayısıyla ne kendisi mutlu olan ne de iş vereni mutlu eden bir çalışan prototipi karşımıza çıkacaktır.

İş yaşamında çalışanın işe karşı pozitif bir tutum takınmasını dolayısıyla iş tatminin olmasını engelleyen birçok bireysel ve örgütsel faktörden söz edilebilir. Bu faktörlere geçmeden önce özellikle günümüz çalışma yaşamının içinde bulunduğu koşulların rekabete, yeniliğe ve üstün teknoloji kullanımına açık olması, serbest piyasa ekonomisine dayalı liberal politikaların baskın olması, daha da önemlisi emekçi sınıfın bugüne kadar sermaye karşısında elde ettiği kazanımların kaybolmaya ve emeğin değersizleş(tiril)meye başlaması gibi makro ve mikro planda gerçekleşen ekonomik süreçlerdeki dönüşümler, en çok iş görenlerin yaşamını olumsuz yönde etkilediğini belirtmemiz gerekir.



Bunun yanında küresel ekonomik sistemde; yönetimden yönetişime, fordizmden postfordizme, üretimden tüketime, emekten bilgiye, bilimsellikten simülasyona, parça başı ve esnek üretimden kitlesel tüketime varıncaya kadar ekonomik yaşamın topyekûn bir biçimde değişmesi, en çok iş görenin çalışma ortamında iş tatmini üzerinde etkili olmuştur. Sürekli mesleki uzmanlaşmayı ve teknik beceriyi gerektiren rekabetçi bir iş yaşamı, doğal olarak çalışanın kendisini geliştirmesini gerektirmiştir. Aksi durumda çalışanın işinden olması veya iş sürecinden kopması riski söz konusu olacaktır. Bunun yanında üretim araçlarında robotik uygulamaların ve otomasyon sistemlerinin gittikçe daha fazla üretim sürecinde kullanılması, emeğin değerini düşürmeye yol açarak, karın tokluğuna çalışan bir iş gören profilinin doğmasına ve dolayısıyla sermayenin her zaman bir fırsat olarak gördüğü işsizliğin artmasına yol açmıştır.

Genel olarak bakıldığında mesleki yaşamda iş doyumunun hem çalışanlar, hem de işverenler açısından gittikçe daha fazla önem arz ettiği görülmektedir. Nitekim iş görenler, kendileri aleyhinde gelişen bütün olumsuz koşullara, iş bulmanın güçlüğüne ve düşük ücrete rağmen sahip oldukları işi devam ettirmekte ve sendikal örgütlenmeye çalışmakta, buna karşın işveren, güvencesiz işçi çalıştırma, esnek ücret ödeme yanında nitelikli işgücünü talep etmektedir. Nihayetinde bilimin üretim sürecinin ayrılmaz bir parçası olmaya başlaması, teknik beceri isteyen işlerin ve mesleklerin çoğalması, küresel pazarlama stratejilerinin artması, ekonomik faaliyetlerin bilgi bilimsel tabanlı olmaya, zamanı ve mekânı ortadan kaldıran küreselleşmenin ve ulus ötesi şirketlerin dünya ticaretine hâkim olmaya başlaması gibi makro ekonomik göstergelerdeki ve parametrelerdeki değişimler ister istemez mesleki yaşamını da iş doyumunu da etkilemektedir.

Günümüzde iş doyumunu etkileyen en önemli hususlardan birisi, üretim yapan işletmelerin muadilleriyle rekabet ortamında mevcudiyetlerini sürdürebilmek için üretim bandında/alanında öne çıkmaya, kurumların ise daha nitelikli hizmet sunmaya çalışmalarıdır. Bunun için de işverenlerin, bir yandan yeniden yapılanmaya giderek kalite mükemmelliğini ve müşteri memnuniyetini sağlamaya çalışmaları, diğer yandan iş görenlerin/çalışanların istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak örgütsel planlar yapmaları (Uygur, 2009), onlarla daha iyi bir iletişim ve sağlıklı bir ilişki kurmaları gerekmektedir. Aksi durumda iş ile ilgili beklentilerin gerçekleşmesi ve hedeflerin tutturulması mümkün olmayacaktır ki, bu durum hem işveren hem de çalışan açısından pek de olumlu bir sonuç yaratmayacaktır.

Nitekim yapılan araştırmalar örgütsel yapı içerisinde çalışanların kurumsal bağlılık seviyeleri incelendiğinde duygusal, normatif ve devam olarak daha bağlı olduğu görülen çalışanların işten daha fazla doyum sağladığı ortaya çıkmıştır (Hoş-Oksay, 2015:21). Aynı şekilde tükenmişlik düzeyinde iş doyumunun negatif etkisinin olduğu da saptanmıştır. Mimarlar üzerine yapılan bir araştırmada (Çivici, 2016:147), mimarların çalışma ortamında beklentilerinin gerçeğe uyuşmaması tükenmişlik yaşamalarına neden olduğu için işte tatminsizliğe de neden olduğu görülmüştür. Mimarlar çalışma ortamı başta olmak üzere taleplerinin yeterli düzeyde yerine gelmemesi veya yaptıklarını karşılığını alamaması nedeniyle iş doyumuna ulaşamadıkları gözlenmiştir. Bu durum bize, çalışanların hangi meslekten olursa olsun, öncelikle başta çalışma ortamı, koşulları olmak üzere iş görenlerin talep ve beklentilerinin dikkate alınması hem işletmeler açısından hem de iş doyumunu noktasında önemli olduğunu göstermektedir.

Buradan hareketle kişinin iş yaşamında daha çok çalışmasını ve dolayısıyla verimli olmasını sağlayan şeyin, benliğin kendisini gerçekleştirmek ve yeteneklerini ispatlamak istemesi olduğu söylenebilir. Söz konusu beklentiler gerçekleştiğinde kişinin işinden tatmin olması ve dolayısıyla bir sonraki adımda daha çok çalışması umudu artacaktır. Benlik duygusu, bu anlamda kişiyi işe motive eden en önemli duygudur. Bu duygu, kişinin aynı zamanda günlük yaşamında karşılaştığı psikolojik, duygusal ya da işte karşılaştığı bireysel veya kurumsal sorunlarla daha da önemlisi mesleki tükenmişlikle başa çıkmasında çok önemli bir faktördür (Sala, 2009). İşe karşı bir doyumsuzluğun söz konusu olduğu her iş hayatı, mutsuzluk ve başarısızlıkla bitmeye mahkûmdur.

Nitekim yapılan araştırmalar, iş görenlerin daha sıkı işe sarılmalarını ve dolayısıyla işi sevmelerini sağlayacak koşullar bulunmadığında başta işi yavaşlatma ve işten soğuma olmak üzere geç işe gelme veya verilen işleri tam ve zamanında yapmama gibi tükenmişlik sorunları yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Örneğin Pamukkale Üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarının iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin yapılan bir araştırmada (Serinkan-Bardakçı, 2009:129), akademisyenlerin iş yaşamında yoğun ders yükü, yetersiz araç/gereç ve düşük ücret gibi sorunlardan dolayı işyerinde yeterli doyum alamadıklarını, bazen mesleği bırakmak istediklerini, buna karşın profesör ve doçent kadrolarında bulunan öğretim üyelerinin daha düşük kademedeki araştırma görevlilerine göre daha fazla içsel tatmin yaşadıkları ve buna bağlı olarak da daha düşük tükenmişlik yaşadıkları gözlenmiştir.



Bu açıdan bakıldığında iş doyumunu; insanların işlerinden hoşlanması (Akıncı, 3: 2002), işle ilgili beklentilerinin yerine gelmesi, getirilmesi (Spector, 1997:5-8), işgörenin yapmış olduğu işten maddi çıkar elde etmek yanında diğer çalışanlarla beraber olmaktan ve ortak bir şeyler üretmekten mutluluk duyması (Bingöl, 1996) olarak değerlendirmek mümkündür. Bu beklentilerin yerine gelmesi için de öncelikle kişinin psikolojik açıdan motive olması gerekmektedir. Genellikle iş doyumunu bağlamında motivasyon, güdüleme veya tatmin olarak kişinin hedefe doğru sürüklenmesi veya belirli bir hedefe doğru harekete geçmek suretiyle çaba gösterilmesi olarak tanımlanmıştır (Eren, 2017).

2. Mesleki Yaşamda Tükenmişlik Sendromu (Burnout)

Günümüz iş ortamında maruz kalınan stres, çalışanların fiziksel ve psikolojik dengesini bozarak, iş doyumсуzluğuna, işteki verimin azalmasına yol açmıştır. Genellikle tükenmişlik olarak görülen bu durum, kişilerin iş yaşamına adaptasyonunu engellemekte, sosyal ilişkilerini olumsuz yönde etkilemekte ve en önemlisi örgütsel ortamda iletişim kurmayı zorlamaktadır. Bu durum, hem işgörenin yeterli düzeyde verimli çalışmamasına, kendisinden istenilen görevleri yerine getirmemesine dolayısıyla işte başarılı olamamasına, hem de çalıştığı kuruma ilişkin aidiyet oluşturamamasına ve mutsuz olmasına neden olmaktadır.

Tükenmişlik, çalışanların fiziksel ve duygusal olarak kendilerini kötü hissetmeleridir. Özellikle de sağlık, eğitim ve bankacılık gibi alanlarda çalışan daha çok hemşire, doktor, öğretmen ve sosyal hizmetlilerde ortaya çıkan yorgunluk, halsizlik ve işte doyumсуzluk gibi davranış biçimleridir (Cynthia L. Cordes, 1993:621). Ancak, söz konusu edilen meslek grupları yanında aslında günümüzde yoğun iş temposunun ve iş stresinin yaşandığı, işgörenin sürekli müşterilerle muhatap kalmak zorunda olduğu veya yüz yüze iletişimin söz konusu olduğu her meslek çalışanında tükenmişliğin bir çeşidi görülebilmektedir. Pek çok meslek grubunda rastlanan ve temelde kişinin yaptığı işe karşı duyarsız kalması olarak da görülebilecek olan bu durum, son yıllarda daha yoğun bir şekilde yaşanmıştır.

Çünkü insanlar zamanlarının çoğunu işyerlerinde geçirirler. İşinden memnun olanlar ve rahat ortamlarda/işlerde çalışanlar iş tatmini yaşadıkları için işlerine ilişkin olumlu bir tutum sergilerken, zor koşullarda çalışanlar ya da istemedikleri bir işte çalışmak zorunda kalanlar ise, iş tatminsizliğinden dolayı daha fazla tükenmişlik yaşarlar. Diğer bir deyişle iş ortamından kaynaklı sorunlar en başta çalışanı bedensel ve ruhsal olarak yoracağı için bir süre sonra tükenmişlik denilen ama temelde kişinin işe karşı olumsuz duygular beslemesine neden olan davranışlar sergilemesine yol açacaktır. İş yaşamında tükenmişlik belirtilerini, genel olarak; psikolojik, fiziksel, davranışsal, sosyal ve organizasyonel olarak beş başlık altında toplamak mümkündür. *

3. Öğretmenlerde Tükenmişlik Sendromu ve Öğretmenlerin Tükenmişliğiyle İlgili Yapılmış Çalışmalar

Hiç şüphesiz ki tükenmişlik sendromunun sıklıkla görüldüğü mesleklerin başında öğretmenlik gelmektedir. Zira sağlık, sosyal hizmetler, askeri kurumlar, danışmanlık veya bankacılık alanında olduğu gibi eğitim alanında da çalışanlar, insanlarla yüz yüze iletişim/ilişki kurmak zorunda olduklarından işten kaynaklı sorunlara daha fazla maruz kalabiliyorlar. Öğretmenler, haftanın her günü öğrencilerle birlikte olduğundan öğrenci sorunlarına muhatap kalmakta, zaman zaman öğrencilerin aileleriyle ve idarecilerle görüşmektedir. Bu durum onları fazlasıyla yorduğu için tükenmişlik durumu da ortaya çıkabilmektedir.

Çünkü diğer mesleklere göre öğretmenlik daha stresli bir iştir. Özellikle "mesleki tehlikeler, öğretmenlerin hem toplumun, hem de öğretim çevresinin beklentileri ile karşı karşıya kalmasından kaynaklanır. Modern toplum öğretmenin bir öğretici, bir moral eğitimcisi ve bir karakter geliştirici olarak birden çok misyonunu tanımlar ve öğretmenin aile, okul ve inanç kurumlarının yerini doldurmasını bekler. Bu beklentilerin yerine getirilmesinden uzaklaştıkça öğretmenler işlerini yapmamakla suçlanır ve belki de bunun sonucu olarak yetersizlik hissi gelişerek tükenmişlikle sonuçlanır" (Farber, 1984, akt., Gençay, 2007:766). Toplumun öğretime yüklediği insan yetiştirme misyonu ve öğrencilerin her türlü sorunuyla ilgilenilmesi öğretmenlerin zaman içinde yıpranmalarına neden olmaktadır.

Birçok meslekte olduğu gibi öğretmenlerde de; yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum, gelir, meslek ve kişilik yapısı gibi bireysel; iş yükü, kontrol, ödül, aidiyet, adalet ve kişisel değerler gibi örgütsel faktörler, tükenmişlik sendromunun oluşmasında etkilidir. Öğretmenlik sürekli özverili ve çalışmayı gerektiren bir meslek olduğu için öğretmenler, eğitim öğretim hizmetlerinde aksamalar, eğitim araçlarının yetersizliği, iş saatlerinin fazla olması, okul-aile birliği çatışması, bina ve bina içi gereçlerin eksikliği, öğrencilerin disiplin sorunları, bürokratik yoğunluk, meslekte ilerleme olanağının olmaması, öğretmenler arasındaki ayrımcılık,

*Abdullah Soysal, "İş Yaşamında Tükenmişlik", <http://www.ceis.org.tr/dergi/2011kasim/makale2.pdf>. Erişim: 03.04.2018.



torpil, siyasal baskılar, kalabalık sınıflar ve yetersiz ücret gibi olumsuzluklardan daha fazla etkilenebilmektedir.

Öğretmenlerde tükenmişlik durumunu ortaya koyan birçok çalışmaya rastlamak mümkündür. Ancak burada, tezimizi doğrudan ilgilendiren ve temelde öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ile bireysel ve örgütsel faktörler arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalara yer vereceğiz. Bu çalışmalar genellikle eğitim-öğretim sürecinde karşılaşılan sorunların öğretmenlerin çalışma isteklerini, iş doyumlarını ve dolayısıyla tükenmişlik düzeylerini nasıl ve hangi düzeyde etkilediğini ortaya koyan ampirik verilerden oluşmaktadır. Söz konusu çalışmalarda öğretmenlerin birçoğunda zaman içinde mesleğin getirdiği sorunlar karşısında enerjilerini kayb ettikleri için derse konsantrasyonlarının azaldığı, sınıf içinde öğrencilerle olan ilişkilerinin de değiştiğini göstermektedir.

Bu çalışmalardan birisi de Adana içindeki alt, orta ve üst sosyo-ekonomik düzeydeki çeşitli ilköğretim okullarının birinci kademesinde görev yapan toplam 331 öğretmen üzerinde yapılan bir araştırmanın (Tümekaya, 2005:562) sonuçları oluşturmaktadır. Söz konusu çalışmada öğretmenlerde tükenmişlik düzeyi arttıkça sınıf içindeki katı disiplin anlayışlarının da arttığı, tükenmişlik düzeyi azalmasına bağlı olarak katı diptinde esneklik yaşandığı görülmüştür. Değişkenler arasındaki bu güçlü ilişki bize, öğretmenlerde var olan katı disiplin anlayışlarını ortadan kaldırmak için öğretmenlerdeki tükenmişliği ortadan kaldırmak gerektiğini gösteriyor.

Yukarıda öğretmenliğin tükenmişlik sendromuyla karşı karşıya kalabilme riskini taşıyan en önemli meslek gruplarından biri olduğunu belirttik. Özellikle kent yaşamı ortamında eğitim faaliyetlerinin çok yoğun olarak yapılması ve eğitim sürecinin girdilerini oluşturan birçok faktörün öğretmenin tutum ve davranışlarını olumsuz yönde etkilemesi ve yaşanan yoğun stres, belli bir aşamadan sonra öğretmenlerde tükenmişliğe yol açmaktadır. Bu açıdan bakıldığında kentlerde görev yapan öğretmenlerle kırsal alanda görev yapan öğretmenlerdeki tükenmişlik düzeylerinin de farklılaştığı görülecektir. Nitekim yapılmış bir çalışmada (Ertürk-Keçecioğlu, 2012: 48), köy okullarında görev yapan öğretmenlerin merkez okullarda görev yapan öğretmenlere göre daha az sorunla karşılaştıkları için öğretmenlerin hem iş doyumları hem de tükenmişlik düzeylerinin daha düşük olduğu görülmüştür.

Sadece öğretmenler değil, okul yöneticileri de iş yükü, okulun idari ve bürokratik işlemlerinin yoğunluğundan doğrudan etkilenmektedir. Nitekim Adana il merkezi Büyükşehir belediyesi sınırları içerisinde kalan ilköğretim okullarında görev yapan 234 okul yöneticisi ve 209 öğretmen üzerine yapılan bir çalışmada (Başol-Altay, 2009:209), okul yöneticileriyle öğretmenlerin toplam tükenmişlik düzeylerinin ve tüm alt boyutlarının birbirinden farklılaştığı görülmüştür. Söz konusu çalışmada okul yöneticileri istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde öğretmenlerden daha yoğun tükenmişlik yaşadıkları, karşılaştırmalı olarak incelendiğinde ise okul yöneticisi örnekleminde erkeklerin duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve toplam tükenmişlik düzeylerinin kadın meslektaşlarından daha yüksek olduğu saptanmıştır.

İstanbul Küçükçekmece ilçesinde 40 ilköğretim kurumunda görev yapan okul müdürleri, müdür yardımcıları, müdür başyardımcıları ve öğretmenler üzerine yapılmış olan "Öğretmen ve Yönetici Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi" adlı çalışmada cinsiyet değişkeniyle tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir farkın gözlemlendiği, kadınların hem genel tükenmişlik, hem de duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı boyutlarında erkeklere göre daha fazla tükenme yaşadıkları, katılımcıların tükenmişlik düzeyiyle medeni durumları arasında anlamlı bir farkın çıkmadığı, branş değişkenine göre yapılan karşılaştırmada sınıf öğretmenlerinin diğer branşlarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla tükenmişlik ve duygusal tükenme hissiyle karşı karşıya kaldıkları, genç öğretmenlerin yaşlı öğretmenlere göre, doktora mezunları yüksek lisans ve lisans mezunlarına göre daha fazla tükenmişlikle karşı karşıya kaldıkları görülmüştür (Ersoy Yılmaz-Yazıcı-Yazıcı, 2014: 152-154).

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesinde görev yapan akademik personelin tükenmişlik düzeylerini belirlemek ve tükenmişlik düzeylerini bazı değişkenlerle olan ilişkisini ortaya koymayı amaçlayan bir çalışmada (2008:87-88), cinsiyet farkının tükenmişlik üzerinde etkili olmadığını, duyarsızlaşmanın genç yaşta akademisyenlerde, kişisel başarının ise ileri yaşlardaki akademisyenlerde daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Bu durumun temel nedeni, ileri yaşta eğitim üyelerinin doğal olarak yaşın verdiği deneyimler olduğu söylenebilir. Ayrıca yaşlıların daha sabırlı, olgun ve dengeli davranışları, onları olumsuz yönde etkileyen stres gibi sorunların üstesinden gelmelerini sağlamıştır.

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesinde çalışan 825 idari personelin tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan bir çalışmada (Bakan-Tombak, ? :693) idari personelin duygusal tükenme düzeyinin orta, duyarsızlaşma düzeyinin düşük ve kişisel başarı düzeyinin yüksek yani bu boyuttaki tükenmişlik düzeyinin de düşük olduğu görülmüştür. Söz konusu çalışmada bireysel faktörlerle tükenmişlik arasındaki ilişkiye



bakıldığında medeni durum değişkenine göre gruplar arasında olan fark, bekâr olan personelin, dul/boşanmış personel göre daha fazla bir tükenmişlik yaşamasından kaynaklanmaktadır. Aynı şekilde mezuniyet durum değişkenine göre gruplar arasındaki fark, lisans mezunu olan personelin lise ve ön lisans mezunu olan personele göre daha fazla tükenmişlik yaşamasından kaynaklanmaktadır. Ordu ilinde 45 beden eğitimi öğretmeni üzerine yapılan ve temelde öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin demografik özelliklerine göre incelenmesini amaçlayan bir araştırmada (Özgül-Atan, 2016:1009), cinsiyete göre tükenmişlik düzeyleri incelenmiş ve yapılan istatistiksel analiz sonucunda öğretmenlerin cinsiyetlerinin tükenmişlik düzeylerini değiştirmedeği görülmüştür.

Çeşitli branşlardaki 303 öğretmenle yapılan bir diğer araştırmada (Yıldız Durak-Seferoğlu, 2017:782) cinsiyete göre öğretmenlerin tükenmişliklerine bakıldığında erkek öğretmenlerin daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre tükenmişlik düzeyleri karşılaştırıldığında “görülen idari destek” ve “öğrencilere yönelik tutumlar” alt boyutlarında erkek öğretmenler lehine istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Ankara Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisinde bulunan sekiz merkez ilçedeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler üzerine yapılan bir araştırmada da (Kayabaşı, 2008:206-207); öğretmenlerin cinsiyetleri, medeni durumları, yaşları, mezun oldukları okul türü, mesleki kıdemleri ve branşları ile duygusal tükenmişlik düzeyi ve duyarsızlaşma arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

Yine Ankara’daki Milli Eğitime Bakanlığına bağlı yaklaşık 41 bin ilk ve orta dereceli okullardaki öğretmenler üzerine yapılan bir araştırmada (Topaloğlu-Koç-Yavuz, 2007:48-49), öğretmenlerin tümü değerlendirildiğinde belirgin bir mesleki tükenmişlik düzeyinin yaşandığı görülmüştür. Araştırmada, öğretmenlerin yaşlarının artması ya da azalmasının mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerine bir etkiye sahip olmadığı, kadın öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinin erkek öğretmenlere göre fazla olduğu, bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre tükenmişlik düzeyinin yüksek olduğu, öğretmenlerde çocuk sayısı arttıkça mesleki tükenmişlikten uzaklaştıkları görülmüştür.

Ayrıca maaşlarından memnun olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri, maaşlarından memnun olmayan öğretmenlere göre daha az olduğu, mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin istemeden seçen öğretmenlere göre daha düşük olduğu görülmüştür. Araştırmada mesleğini kendine uygun bulan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin, uygun bulmayan öğretmenlere göre daha düşük olduğu, mesleğinin toplumda hak ettiği değeri gördüğünü düşünen öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin, mesleğinin hak ettiği değeri görmediğini düşünen öğretmenlere göre daha düşük olduğu gözlenmiştir. Söz konusu araştırmada, kurumlarında üstleri tarafından alınan kararlarda adil davranıldığını düşünen öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin, bazen ya da hiç adil olmadıklarını düşünüyorum değerlendirmesini yapan öğretmenlere göre daha düşük olduğu, araştırmaya katılan öğretmenlerin kurumlarındaki fiziksel şartlar ve çalışma ortamından memnun olma düzeyleri arttıkça mesleki tükenmişlik düzeylerinin de azaldığı, aynı şekilde öğretmenlerin insan ilişkileri ve iletişimden memnun olma düzeyleri arttıkça mesleki tükenmişlik düzeylerinin de azaldığı saptanmıştır.

Antalya’nın Alanya ilçesinde ilkokul, ortaokul ve lise dengi okullarda görev yapan 3.183 öğretmenin tükenmişlik düzeylerinin yaşam doyumları üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik yapılan bir araştırmada ise (Soba-Babayiğit-Demir, 2017:282), elde edilen bulgular sonucunda öğretmenlerin “duygusal tükenme ve duyarsızlaşma eğilimlerin düşük olduğu, kişisel başarı eğilimlerinin ise ortalamanın üzerinde biraz yüksek olduğu, yaşam doyumlarının ise orta düzeyde olduğu görülmüştür. Öğretmenlik mesleğinin öğretmenleri hayal kırıklığına uğratmaması, öğrencilerle sürekli olarak ilgilenmelerinin öğretmenleri olumsuz etkilememesi, mesleklerinin hayatlarını kısıtlamaması, işgünü sonunda kendilerini tükenmiş hissetmemeleri, işlerinden soğumamaları vb. faktörler ise öğretmenlerin duygusal olarak daha pozitif olmalarını sağlamakta ve tükenmişlik boyutlarından olan duygusal tükenme eğilimini daha az ya şamalarını sağlamaktadırlar.”

Türkiye’de işleri gereği sürekli insanlarla iletişim halinde olan finans ve muhasebe çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesine yönelik yapılan bir araştırmada, katılımcıların duygusal tükenme düzeylerinin düşük, duyarsızlaşma düzeylerinin normal ve kişisel başarı düzeylerinin ise yüksek olduğu görülmüştür (Okutan vd. 2013:12). Türkiye’de öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerini, tükenmişliğin bireysel ve örgütsel yapıyla olan ilişkisini ele alan bu çalışmalar bize, bir meslek grubu olarak öğretmenlerin tükenmişlik sendromuna yakalanmaları açısından riskli bir durumda olduklarını gösteriyor.

Bunun yanında Türkiye’nin farklı bölgelerinde görev yapan öğretmenlerin ister; yaş, cinsiyet, eğitim ve medeni durum gibi kişilik yapısıyla doğrudan ilişkili olsun, isterse görev yapılan okulun koşullarının niteliği farklı olsun fark etmez bireysel ve örgütsel faktörlerin tükenmişlik üzerinde aynı oranda etki etmediği söylenebilir. Ancak şu tespitite bulunmak da mümkündür. Sosyal ve eğitimsel koşulları iyi olan



okulların öğretmenleri aksi durumdaki öğretmenlerden tükenmişlik düzeyi açısından daha az düzeyde oldukları dolayısıyla örgütsel faktörlerin tükenmişlik halini doğrudan etkilediği söylenebilir.

4. Araştırmanın Metodolojisi

4.1. Araştırmanın Amacı

Çalışma, 2014-2015 Eğitim-Öğretim yılı içinde Siirt ili kent merkezi sınırları içindeki farklı özellikteki ortaöğretim okullarında göreve başlayan veya görev yapmakta olan öğretmenlerin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesini ve mesleki tükenmişliğe sebep olan etkenlerin tespitini amaçlamıştır.

4.2. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmanın evreni, 2014-2015 Eğitim-Öğretim Yılında Siirt kent merkezi sınırları içinde yer alan ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenleri kapsamaktadır. Bu araştırmanın tasarımında bağımsız değişken olarak seçilen öğretmenlerin kişisel özellikleri arasındaki farklılıklara ilişkin ayrılmayı temsil edebilecek bir örneklem oluşturabilmek için okul ve öğretmen örnekleminin seçiminde tabakalı rastlantısal örneklem seçimi yöntemi izlenmiştir. Bu doğrultuda birinci aşamada, il milli eğitim müdürlüğünden elde edilen bilgiler ve veriler ışığında, kent merkezi sınırları içinde yer alan ortaöğretim okulları kendi aralarında iki tabakaya ayrılmıştır. Bu oluşturulan tabakalar sırasıyla;

1) Akademik Liseleri, 2) Meslek Liselerini kapsayacaktır. Akademik liseler de kendi arasında dörde ayrılmıştır: Fen Lisesi, Sosyal Bilimler Lisesi, Anadolu Liseleri ve daha sonradan Anadolu lisesi olmuş Normal Devlet Liseleri. Ve Meslek liseleri de kendi arasında beşe ayrılmıştır: İmam Hatip Lisesi, Endüstri Meslek Lisesi, Ticaret Meslek Lisesi, Sağlık Meslek Lisesi ve Kız Meslek Lisesi.

Siirt kent merkezi sınırları içindeki tüm ortaöğretim okullarının iki farklı tabakaya ayrılmasından sonra, ikinci aşamada her tabakadan seçilecek okul sayıları ve adları belirlenmiştir. Siirt kent merkezindeki ortaöğretim okullarından on üçü örnekleme dâhil edilmiştir. Üçüncü aşama ise, her tabakaya seçilen okulların isimleri ile bu okulların her birinden araştırma örneklemine dâhil edilecek öğretmen sayıları belirlenmiştir. Araştırmanın öğretmen örnekleminin niceliği saptanırken, farklı okul türleri ve okullardaki öğretmen sayıları göz önünde bulundurulmuştur. Bu çalışmada anket uygulanan ve veri toplanan toplam öğretmen sayılarının okul türlerine göre dağılımları şu şekildedir: Fen lisesi (4), Anadolu Lisesi (65), Sosyal Bilimler Lisesi (8), Genel Lise (21), İmam Hatip Lisesi (55), Kız Meslek Lisesi (7), Sağlık Meslek Lisesi (16), Ticaret Meslek Lisesi (21), Endüstri Meslek Lisesi (33) Toplamda 9 lisede 230 anket uygulanmıştır.

Bir sürecin ortaya çıkardığı (bağımlı değişkenler) niceliklerin bu sürecin başında bulunan (bağımsız değişkenler) nicelikler dolayısıyla ortaya çıktıkları kabul edilir. Bağımlı değişken ve bağımsız değişken birbirine bağlı olarak değişen değerler olarak algılanır. Bağımlı değişkenler, bağımsız değişkenlere tepki olarak değiştiği gözlenen değişkenlerdir. Bağımsız değişkenler ise bağımlı değişkenlerde bir değişime neden olmak için bilinçli veya kasti bir şekilde manipüle edilen değişkenlerdir. Araştırmanın bağımsız değişkenleri olarak; cinsiyet, medeni durum, iş deneyimi, okul türü, yaşı belirlenmiştir. Bağımlı değişkenler ise mesleki tükenmişlik düzeyi ve iş doyumlarıdır.

Bu çalışmada bağımsız değişken olarak kullanılmış olan okul türü, cinsiyet, medeni durum, yaş ve iş deneyimi ile ilgili veriler, araştırmacı tarafından geliştirilen ve öğretmenlere uygulanan kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Bu araştırmanın ikinci bağımlı değişkeni olan iş doyumunu ile ilgili veriler, Köse (1985) tarafından geliştirilmiş olan İş Doyumu Ölçeğinin (İDÖ) öğretmenlere uygulanması sonucunda toplanmıştır. Köse tarafından geliştirilen İş Doyumu Ölçeği (İDÖ), ilk defa 1985 yılında Ortadoğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde yürütülen bir yüksek lisans tezi için Ankara'daki iç araştırma kurumunda çalışan personele uygulanmıştır. İş Doyumu Ölçeği Likert-Tipi altı seçenekli 50 maddeden/önermeden oluşmaktadır. Ölçek kendi içinde şu üç alt boyuttan oluşmaktadır:

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri olarak sayı, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır. İki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında t-testi, ikiden fazla bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında Tek yönlü (One way) Anova testi kullanılmıştır. Anova testi sonrasında farklılıkları belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analizi olarak Scheffe testi kullanılmıştır. Araştırmanın sürekli değişkenleri arasında pearson korelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizi sürekli değişkenler arasında doğrusal ilişkinin kuvveti (derecesi) ve yönünün belirlemek üzere uygulanmıştır. Araştırmanın sürekli değişkenleri arasında nedensellik ilişkisini belirlemek üzere; bağımsız değişkenler yardımıyla zor elde edilen bağımlı değişken değerini kestirmek için regresyon analizi uygulanmıştır.

4.3. Araştırmanın Bulguları ve Analizi



Siirt kent merkezinde yer alan akademik ve mesleki liselerde görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerini etkileyen faktörleri çözümlenmeyi amaçlayan bu araştırma dört aşamadan oluşan bir çözümlenmeyi içermektedir. Araştırmanın birinci aşamasında, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik, işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum, işyerindeki çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum, işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum ile toplam iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkilerin yönü ve derecesi korelasyon analizi yöntemiyle çözümlenmeye çalışılmıştır. İkinci aşamada ise, öğretmenlerin, işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum, işyerindeki çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum, işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum ile toplam iş doyumunu düzeylerinin mesleki tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi düzeyleri üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır.

Üçüncü aşamada ise çalışılan okul türü, cinsiyet, medeni durum, yaş, okul kodu ve iş deneyimi değişkenlerinin öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmek, işyerlerindeki arkadaşlarıyla ilişkileri ve işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum ile toplam iş doyumunu düzeylerinin varyasyon üzerindeki etkileri çözümlenmeye çalışılırken tek yönlü varyans analizi ve t-testi uygulanmıştır. Dördüncü ve son aşamada ise, çalışılan okul türü, cinsiyet, medeni durum, yaş, okul kodu, iş deneyimi ve okuldaki görev süresi değişkenlerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı hissi ve genel mesleki tükenmişlik düzeylerinin varyasyon üzerindeki etkileri çözümlenmeye çalışılırken tek yönlü varyans analizi ve t-testi uygulanmıştır.

Yapılan korelasyon analizleri sonucunda ulaşılan sonuçlar, iş doyumunun alt boyutları olan işinde kendini gerçekleştirmekten sağlanan doyum düzeyi, işyerindeki arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladığı doyum ve işin maddi-ekonomik getirilerinden sağladığı doyum düzeyi ile iş doyumunu genel düzeyi arasındaki ilişkilerin pozitif olduğunu göstermektedir. Yani birindeki artış diğer değişkende artışa ya da birindeki azalış diğer değişkende azalışa yol açmaktadır. Aynı şekilde mesleki tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı hissi ve mesleki tükenmişlik genel düzeyi arasında da pozitif yönde bir ilişki vardır. Fakat iş doyumunu alt boyutları ile mesleki tükenmişlik alt boyutları arasında negatif yönde bir ilişki vardır. Yani iş doyumunu arttıkça tükenmişlik azalmakta ya da iş doyumunu azaldıkça tükenmişlik artmaktadır.

Yapılan istatistiksel çözümlenmeler sonucunda ulaşılan sonuçlar, çalışılan lise türüne bağlı olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında önemli farklılıklar olduğunu, tüm lise türlerinde çalışan öğretmenler arasında Endüstri Melek Liselerinde çalışan öğretmenlerin en yüksek, Fen ve Sosyal Bilimler Liselerinde çalışan öğretmenlerin ise en düşük mesleki tükenmişlik düzeyine sahip olduklarını göstermektedir. Bulgular, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yapılan merkezi sınavlarla öğrenci alan Fen ve Sosyal Bilimler Liselerinde görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin, sınavsız öğrenci alan Genel Liseler ile meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinden daha düşük olduğunu göstermektedir. Başka bir deyişle bu araştırma sonunda elde edilen bulgular, daha nitelikli eğitim-öğretim sunan liselerde görev yapan öğretmenlerin diğer liselerde görev yapan öğretmenlerle karşılaştırmalı olarak mesleki olarak kendilerini daha az tükenmiş hissettiklerini ve daha az yıprandıklarını göstermektedir.

İstatistiksel analizler sonucunda elde edilen bulgular, benzer bir durumun öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeyinde de gözlemlendiğini göstermektedir. Analiz sonuçları, işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeyi en yüksek olan öğretmenlerin Fen, Sosyal Bilimler ve Anadolu Liselerinde, en düşük olan öğretmenlerin ise Ticaret Meslek ve Endüstri Meslek Liseleri ile Genel Liselerde görev yapan öğretmenler olduğunu göstermektedir. Daha da önemlisi analiz sonuçları, mesleki tükenmişlik düzeyi ile işinde kendini gerçekleştirmekten sağlanan doyum düzeyi arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu, işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeyi en yüksek olan Fen, Sosyal Bilimler ve Anadolu Liselerindeki öğretmenlerin en düşük mesleki tükenmişlik düzeyine, işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeyi en düşük olan Ticaret Meslek, Endüstri Meslek ve Genel Lise öğretmenlerinin ise en yüksek mesleki tükenmişlik düzeyine sahip olduklarını göstermektedir. Bulgular, Fen, Sosyal Bilimler ve Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin mesleki ve bireysel olarak daha fazla geliştiklerine inandıklarını ve dolayısıyla yaptıkları işin kendilerini daha az yıprattığını, Ticaret Meslek ve Endüstri Meslek Liseleri ile Genel Liselerde görev yapan öğretmenlerin ise yaptıkları işin mesleki ve bireysel olarak kendilerini daha az geliştirdiğini ve dolayısıyla mesleklerinin kendilerini daha fazla yıprattığına inandıklarını göstermektedir.

Analiz sonuçları, Fen Liseleri ve Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin işyerlerindeki arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağlanan en yüksek doyum düzeyine, Ticaret Meslek Liseleri ve Endüstri



Meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin ise en düşük doyum düzeyine sahip olduklarını göstermektedir. Burada en dikkat çekici olan nokta, Endüstri Meslek Liselerinde görev yapan öğretmenlerin çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum düzeyinin oldukça düşük olmasıdır. Bu durum, Endüstri Meslek liselerinde görev yapan öğretmenler arasında oldukça önemli ve ciddi sayılabilecek bir geçimsizlik ve gerilim olduğunu göstermektedir. Kendine özgü bir durum olarak gözlenen bu geçimsizlik ve gerilimin nedenlerinin bu okullar bazında kendi içinde ele alınıp incelenmesi gerekmektedir.

Analiz sonuçları, dokuz farklı lise türünde görev yapan öğretmenlerin işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeyleri arasında da önemli farklılıklar olduğunu göstermektedir. Bulgular, Fen, Sosyal Bilimler ve Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlerin en yüksek, Ticaret ve Endüstri Meslek Liselerinde çalışan öğretmenlerin ise en düşük maddi ve ekonomik doyum düzeyine sahip olduklarını göstermektedir. Burada dikkat çeken en önemli nokta, işlerinde kendilerini gerçekleştirme ve işyerlerindeki çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları yüksek doyum düzeyleri gibi işin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeyinin de yüksek olmasıdır. Başka bir deyişle, Fen Liselerinde çalışan öğretmenlerin işlerinin maddi ve manevi getirilerinden en yüksek doyum düzeyine sahip olduğu görülmektedirler. Sosyal Bilimler Liselerinde çalışan öğretmenler dokuz lise türü arasında en yüksek toplam iş doyumunu düzeyine sahipken, Düz Liselerde çalışan öğretmenler en düşük toplam iş doyumunu düzeyine sahiptirler.

Analiz sonuçları, cinsiyetlerine bağlı olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik, işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum, işyerlerindeki arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum, işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum ile toplam iş doyumunu düzeyleri arasında da önemli farklılıklar olduğunu göstermektedir. Analizler, kadınların mesleki tükenmişliklerinin erkeklerden daha düşük, fakat iş doyumunu düzeylerinin ise erkeklerden daha yüksek olduğunu göstermektedir. Genel olarak ifade etmek gerekirse eğer, bulgular, liselerde öğretmenlik yapan kadınların erkeklerle karşılaştırmalı olarak işlerinden kendilerini gerçekleştirmekten, işyerlerindeki arkadaşlarıyla ilişkilerinden, işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden daha fazla doyum sağladıklarını ve dolayısıyla mesleki olarak daha az yıprandıklarını ve bunun sonucu olarak kendilerini psikolojik olarak daha iyi hissettiklerini göstermektedir.

Bu durumun eğitim öğretimin tüm kademelerinde çalışan kadın öğretmenlere has bir özellik mi yoksa sadece ortaöğretim kurumlarındaki genç yaşta kız ve erkek öğrencilere öğretmenlik yapan kadın öğretmenlere özgü bir özellik mi olup olmadığı hususunda yeni ve farklı araştırmaların yapılması gerekmektedir. Bu araştırmanın sonuçları, kadın öğretmenlerin mesleklerinin tüm boyutları ile ilgili erkeklerden daha düşük bir doyumsuzluk yaşadıklarını ve bu doyumsuzluğunda onların mesleklerine yönelik olumlu psikolojik bir algı ve tutum içine girdiklerini göstermektedir. Analiz sonuçları, sahip oldukları iş deneyimlerine bağlı olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında önemli sayılabilecek farklılıklar olduğunu, öğretmenlerin iş deneyimlerinin artmasına veya azalmasına bağlı olarak mesleki tükenmişlik düzeylerinin artıp azaldığını göstermektedir. Araştırma bulguları 1-5 yıl arasındaki en düşük iş deneyimine sahip olan öğretmenlerin en az tükenmişlik düzeyine, 26-30 arası iş deneyimine sahip olan öğretmenlerin ise en yüksek mesleki tükenmişlik düzeyine sahip olduklarını göstermektedir. Yani uzun yıllar öğretmenlik mesleğini icra eden öğretmenlerimiz daha fazla tükenmektedir.

Analiz sonuçları, sahip oldukları iş deneyimine bağlı olarak öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeyleri arasında önemli sayılabilecek farklılıklar olduğunu göstermektedir. Ancak burada da bulgular, iş deneyimlerinin artmasına veya azalmasına bağlı olarak öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeylerinin artıp azaldığını göstermektedir. Analiz sonuçları, 20 ve üzeri yıllık iş deneyimine sahip olan öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağlanan en düşük doyum düzeyine, 1-5 yıl arası iş deneyimine sahip olan öğretmenlerin ise en yüksek doyum düzeyine sahip olduklarını göstermektedir. Yani öğretmenlik de geçirilen süre arttıkça iş doyumunu azalmaktadır. Fakat bu durum işin maddi-ekonomik getirilerinden sağladığı doyum düzeyi için geçerli değildir. İş hayatında geçirilen yıllar maddi anlamda doyumunu arttırmaktadır. Bireylerin uzun yıllar içerisinde gerçekleştirmiş oldukları birikim bireyleri maddi bir doyuma ulaştırmaktadır.

Analiz sonuçları, medeni durumlarına bağlı olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik, işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum, işyerlerindeki arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum, işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum ile toplam iş doyumunu düzeyleri arasında önemli sayılabilecek farklılıklar olmadığını göstermektedir. Analizler, evli öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin bekâr olanlardan daha yüksek olduğunu göstermektedir. Analiz sonuçları tam tersine, evli öğretmenlerin işinde kendini gerçekleştirmekten sağladıkları doyumun bekârlara göre daha düşük olduğunu göstermektedir. Büyük olasılıkla evliliğin getirmiş olduğu sorumluluklara iş hayatının



sorumlulukları da eklenince birey daha fazla tükenmekte dolayısıyla yeterli kadar iş doyumunu elde edememektedir.

Yapılan tek yönlü varyans analiz sonuçları, yaşa bağlı olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik, işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum, işyerlerindeki arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağladıkları doyum, işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum ile toplam iş doyumunu düzeyleri arasında önemli sayılabilecek farklılıklar olduğunu göstermektedir. 45 yaş ve üzerindeki öğretmenlerin duygusal olarak en yüksek tükenme düzeyine sahip olduklarını, 30 yaş ve altı öğretmenlerin en düşük düzeye sahip olduklarını göstermektedir. Yani yaşın ilerlemesiyle beraber meslekte geçirilen yılları da düşünürsek tükenmenin arttığını söyleyebiliriz. Tam tersi anlamında düşündüğümüzde yaşın ilerlemesi iş doyumunu azaltmaktadır. Fakat işin maddi getirilerinden sağladığı doyum düzeyi yaşın ilerlemesiyle beraber artmaktadır. Bu durum da yılların getirmiş olduğu maddi birikimle açıklanabilmektedir.

Sonuç

Siirt kent merkezinde görev yapan lise öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri üzerine yaptığımız bu alan araştırmasında görüldüğü üzere, toplumda en önemli mesleklerden biri olarak kabul gören ve temelde insan yetiştirme misyonu bulunan öğretmenlik mesleğinin, tüm Türkiye’de olduğu gibi Siirt ilinde de kendi içinde bir dizi sorunları bulunmaktadır. Bu sorunların, Milli Eğitim sisteminin yapısal ve kurumsal işleyişinden, öğretmenlerin pedagojik ve eğitimsel niteliklerine kadar birçok boyutu söz konusudur. Gerçek şu ki, Türkiye’de milli Eğitim camiası, hem 17 milyonu aşan öğrenci kitlesiyle, hem de bir milyondan fazla öğretmen sayısı ile dünyada en kalabalık kurumlardan biridir ve durum, beraberinde çok çeşitli problemleri de getirmektedir. Türkiye’de eğitimin hükümet politikalarında öncelikli bir yer edinmesi, ulusal gelirden en çok payı Milli Eğitim bakanlığının alması, ülkemizin eğitime ne derece önem verildiğinin bir göstergesidir.

Ancak, eğitim alanında halen istediğimiz bir noktaya gelmiş değiliz. Uluslararası eğitim değerlendirme testlerinde de maalesef kötü bir karneye sahibiz. Nitekim 2016 yılında OECD’nin yürüttüğü PISA testinde 72 ülke arasında Türkiye, 50. Sırada yer almıştır. Hiç şüphesiz ki ülkemizin dünya eğitim sistemi içinde gerilerde bulunmasının birçok yapısal, kurumsal, eğitimsel ve ideolojik nedenleri bulunmaktadır. Bu nedenlerin ayrıntılarına girmeden özellikle belirtilmesi gereken husus şudur: Türkiye’de eğitim politikalarının süreklilik arz etmesi, bakanlık teşkilatının ve müfredatın sürekli değişmemesi ve öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği fiziksel, eğitimsel ve pedagojik koşulların oluşturulması ne kadar önemliyse, öğretmenlerin gerek özlük hakları, gerekse çalışma ortamları açısından iyileştirilmeleri de o derecede önemlidir. Nitekim yaptığımız alan araştırmasında Siirt ilinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumları ve mesleki tükenmişlikleri yukarıda söz edilen koşullara bağlı olarak değiştiğini gördük.

Buna göre Fen ve Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin genel liseler ile meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinden daha düşük, tersine genel ve mesleki liselerde görev yapan öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeylerinin ise Fen ve Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerden daha düşük olduğunu gördük. Farklı lise türlerinde görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ve iş doyumları arasındaki bu farklılıkların altında yatan temel nedenlerin ciddi bir şekilde araştırılması gerekmektedir. Ancak gözlemlediğimiz ve bulgularda karşımıza çıkan tablo, Fen ve Anadolu liselerinin gerek yüksek puanla öğrenci alması, yani ne istediğini bilen, akademik başarısı yüksek ve geleceğe ilişkin hedefleri olan öğrencilerin olması, gerekse söz konusu okullarda görev yapan öğretmenlerin iş ortamlarının yani okullarının fiziksel ve eğitimsel olanaklarının daha iyi olması, öğretmenlerde iş doyumunun artmasını dolayısıyla tükenmişlik düzeylerinin diğer okullarda görev yapan öğretmenlere göre daha az olmasını sağlamıştır.

KAYNAKÇA

- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatmini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4:1-25.
- Arduç K. - Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2):69-96.
- Bakan H. - Tombak, N. (?). İdari Personelin Tükenmişlik Düzeylerinin Sosyo-demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(35):681-695.
- Başol G. - Altay, M. (2016). Eğitim Yöneticisi ve öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Educational Administration: Theory and Practice*, 15(58):191-196.
- Bingöl, D. (1996). *Personel Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Budak G. - Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *D.E.Ü.İ.İ.B.F Dergisi*, Cilt:20(2): 95-108.



- Cordes, C. L. (1993). A Review and an Integration of Research on Job Burnout. *Academy of Management Review*, 4 (2): 621-656.
- Çivici, T. (2016). İş Doyumu, Demotivasyon Faktörleri ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Mimarlar Üzerine Bir Araştırma. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2):131-150.
- Eren, E.(2017). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Ersoy Yılmaz S. - Yazıcı N. - Yazıcı, H.(2014). Öğretmen ve Yönetici Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin incelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 24:135-157.
- Ertürk E. - Keçecioglu, T. (2012). Çalışanların İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12(1):41-54.
- Farber, B. A. (1984). Stress and Burnout in Suburban Teachers. *Journal of Educational Research*, 77: 325-331, aktaran, Gençay, Ö. A. (2007). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2):765-780.
- Hoş C. - Oksay, A. (2015). Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık İle İş Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(4):1-24.
- Kayabaşı, Y.(2008). Bazı Değişkenler Açısından Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 20:191-212.
- Koustelios, A.D (2001). Personal Characteristics and Job Satisfaction of Greek Teachers. *International Journal of Educational Management*, 15(7):354-358.
- Maslach C. - Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2:99-113.
- Mehrad, A. (2015). Conflict Management Styles and Staff Job Satisfaction at Organization. *Journal of Educational Health and Community Psychology*, 4(2): 86-93.
- Özgül F. - Atan, T. (2016). Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Demografik özelliklerine Göre İncelenmesi (Ordu İli Örneği). *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(2): 1002-1016.
- Serinkan C. - Bardakçı, A. (2009). Pamukkale Üniversitesi'ndeki Akademik Personelin İş Tatminleri ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 21:115-132.
- Soba M. - Babayigit A. - Demir, E.(2017). Yaşam Boyu Tükenmişlik; Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(19):269-286.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences*. London: Sage Publications.
- Topaloğlu M. - Koç H. - Yavuz, E. (2007). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Kamu-İş*, 9(3):31-52.
- Tümkaya, S.(2005). Öğretmenlerin Sınıf İçi Disiplin Anlayışları ve Tükenmişlikle İlişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 44:549-568.
- Uygur A. (2009). *Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık*. İstanbul: Barış Kitap Basım Yayın.
- Yıldız Durak H. - Sadi Seferoğlu S. (2017). Öğretmenlerde Tükenmişlik Duygusunun Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *GEFAD*, 37(2):759-788.